

命 令 書

大阪市西区

申立人 J
代表者 執行委員長 A

京都府長岡京市

被申立人 K
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第76号及び同23年(不)第11号併合事件について、当委員会は、平成24年7月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合を無視した組合員への通知による支配介入の禁止
- 2 警察への取締等要請による支配介入の禁止
- 3 組合員2名に対する賃金カット分の支払
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 運転手が組合員である輸送業者への輸送業務の優先発注
- 6 組合員2名に対する解雇の撤回
- 7 陳謝文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合の組合員の振替休暇の取扱いについて、組合を無視して直接組合員に通知文書を交付したこと、②申立人組合が、①のことについて被申立人に抗議したところ、警察に通報し、警察官を招き入れたこと、③申立人組合

員の職場離脱を理由として組合員2名に対して賃金カットを行ったこと、④申立人組合に対して、「強要蛮行」に対する謝罪文と誓約書の提出がない限り、団体交渉の開催を拒否する旨の通知を行い、団体交渉に応じなかったこと、⑤従業員全員が申立人組合員である申立外輸送会社を使用しなかったこと、⑥申立人組合員2名を解雇したこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 K （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造販売等を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時5名である。

（乙90～92、乙113）

イ 申立人 J （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、運輸、建設関連及び一般労働者で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1800名である。

組合には、下部組織として、会社の従業員で構成される K 分会（以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合」ということがある。）があり、その分会員数は本件審問終結時2名である。

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成22年11月10日、組合の役員等数名が会社を訪問し、労働組合加入通知書（以下「11.10加入通知書」という。）、団体交渉申入書（以下「11.10団交申入書」という。）及び分会要求書（以下「11.10分会要求書」という。）を会社の代表取締役である B （以下「B社長」という。）に提出した。

11.10加入通知書には、会社従業員である D 及び C （以下、それぞれ、組合加入の前も含めて「D 組合員」、「C 組合員」という。）が組合に加入したことを通知する旨の記載が、11.10団交申入書には、団体交渉（以下「団交」という。）を平成22年11月17日までに開催することを求める旨の記載があった。

（甲1～3、乙93、乙113）

イ 平成22年11月12日、D 組合員は、会社の休日である同月13日に予定されていた講習会への出席とその振替休日の取扱いに関して、会社の工場長補佐の

G 以下「G 工場長補佐」という。）に質問した。同日付けで、会社は、「御通知」と題する書面（以下「11.12会社通知」という。）を D 組合員に手交した。

11.12会社通知には、① D 組合員が、講習会参加のため、既に振替休日を不就業にしているにもかかわらず、有給扱いの事後変更を直前に申し出ている旨、②この事実は全員で確認した会社方針を反故にすることとなり看過できず、振替

休日の事後変更は認めない旨、③会社方針の反故についてはこれまで会社が D 組合員に要した費用の弁済の請求もあることを予告する旨が記載してあった。

(乙7)

ウ 平成22年11月12日、前記イ記載の11.12会社通知の手交後、組合員複数名が会社を訪れ、B社長に対して11.12会社通知について説明を要求した。B社長は、業務指示であって組合は関係ない旨回答し、その後、警察に通報し警察官の出動を要請した。

(甲28、乙93、乙113、証人 E、証人 H)

エ 平成22年11月15日、会社は組合に対して、団交を同月29日又は同年12月3日に行う旨の回答書(以下「11.15会社回答書」という。)を提出した。

同日、B社長は、 L (以下「 L 」という。)で開かれていた理事会に出席したところ、複数名の組合員が、 L を訪れ、理事会終了後のB社長に対して、組合が11.10団交申入書で要求した期日までに団交を開催できない理由の説明を要求するとともに、早期団交開催を要請した(以下、同日の組合員らとB社長との間の言葉や行動のやりとりを「11.15やりとり」という。)

(甲29、乙8、乙72)

オ 平成22年11月17日、B社長は組合に対して、通告書(以下「11.17会社通告書」という。)を提出した。11.17会社通告書には、同年11月10日、同月11日、同月12日に会社に来社した組合員の行動や11.15やりとりにおける組合員の行動について描写するとともに、11.15会社回答書を撤回する旨、これまでの強要蛮行に対する謝罪文の提出を求める旨、二度と同様の行為を行わない旨の誓約書の提出がない限り団交の開催は拒否する旨が記載されていた。

(乙10)

カ 平成22年11月25日、組合は当委員会に対し、組合を無視した組合員への通知による支配介入の禁止、警察への取締等要請による支配介入の禁止及び誠実団体交渉応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第76号事件)を行った。

キ 平成22年11月26日、会社は、「御通知」と題する文書(以下「11.26休業通知」という。)を会社内数か所に掲示した。11.26休業通知には、① L から、優先的に申立外 N (以下「 N 社」という。)を使用しなかったことを理由に無期限出荷停止を言い渡された旨、②営業活動は不能と判断し、同月29日から当面の間休業とする旨、③従業員の賃金は前3か月の平均賃金の60パーセントを支給する旨が記載してあった。

なお、N社は、L加盟会社から、備車による生コン輸送業務を請け負っている会社であった。

(甲16、甲23、乙14)

ク 平成22年11月28日、会社は当日支給のC組合員及びD組合員の給料から、それぞれ2千円余りの賃金の控除(以下「本件賃金カット」という。)を行った。同月29日、会社は、C組合員及びD組合員に、業務離脱時間の賃金を控除した旨を記載した「お知らせ」と題する文書(以下「11.29お知らせ」という。)を交付した。

(甲17、乙29、乙113)

ケ 平成22年11月29日付けで、会社は、組合に対して「団体交渉申入書に関する回答書」及び「分会要求に関する回答書」と題する書面(以下、それぞれ「11.29回答書」、「11.29分会要求回答書」という。)を提出した。

(乙20、乙21)

コ 平成22年12月13日、会社は、C組合員及びD組合員を含む全従業員に対して、内容証明郵便で、解雇通知(以下「12.13解雇通知」といい、この通知による解雇を「本件解雇」という。)を送付した。

(乙39～48)

サ 平成23年2月4日、組合は当委員会に対し、C組合員及びD組合員に対する賃金カット分の支払、N社への輸送業務の優先発注及びC組合員及びD組合員に対する解雇の撤回などを求めて不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第11号事件。以下、平成22年(不)第76号事件と併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 申立人は申立人適格を有するか。

(1) 申立人の主張

会社は、個別の企業を越えて組合員を組織している労働組合には、企業の役員は参加することは許されない旨主張する。

しかし、労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」を除外する旨の規定の「使用者」とは、当該労働組合を構成する労働者に対して「集团的労使関係」の一方当事者となるべきものを指すことは明らかである。

また、会社の主張によれば、企業の役員だけではなく、他企業で雇入解雇昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、どのような労働組合にも参加できないということになるが、個別の企業を超えて組合員を組織している労

働組合で、労働組合法第2条但書第1号に列挙される者を自らの労働組合の組合員として参加させている労働組合は枚挙に暇がなく、これらの労働組合について、労働委員会は組合資格を認めてきている。会社の見解は特異な見解というしかない。

申立人組合の委員長は、確かに、申立外 M (以下「M」という。)の代表取締役役に就任しているが、M には申立人組合の組合員は一人も存在しない。このように、申立人組合委員長は、申立人組合の組合員が存在する会社の代表取締役ではないから、申立人組合の組合員の労働条件決定には関与せず、申立人組合との関係で労働組合法上の使用者には該当しない。申立人組合は自主性の要件に欠けるところはない。

(2) 被申立人の主張

申立人組合の執行委員長は、M の代表取締役役に就任していることが判明している。労働組合法第2条但書第1号は、使用者の利益を代表する者の参加を許す団体について、労働組合としての資格を有しないものと規定しており、申立人組合は、個別の企業を越えて組合員を組織している労働組合であるので、どのような企業経営者も参加が許されないと解せられるのであるから、M の代表取締役役に就任している者を執行委員長に選任している申立人組合は、自主性の要件を欠いている。

M には、申立人組合の組合員が労働者として勤務しているのであるから、自主性の要件を欠いていることは一層明らかである。

上記のとおり、申立人は申立人適格を有せず、本件は却下されるべきである。

2 会社が、D 組合員に11.12会社通知を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は従来から、従業員に対して何の説明もなしに「休んでください」とだけ告げて、月のうち何日かを休ませていた。その休みが、雇用調整金の対象となる休みか、振替休日となる休みか、代休かは従業員には不明であった。

D 組合員は、本来休日であった平成22年11月13日土曜日にコンクリート主任技士の資格取得の講習会のための出勤が予定されていたが、同月9日が振替休日という認識はなかった。同月10日に D 組合員が組合員であることを公然化し、G 工場長補佐に「13日の休みは、公然化した以上、休みになるのではないですか。代表者に聞いてください」と述べ、これに対して G 工場長補佐は「代表者に聞いてきます」と答えた。会社からその返事がなかったため、同月12日、D 組合員が再度 G 工場長補佐に「11月13日はどうなるのか」と尋ねたところ、会社は、その後、D 組合員に11.12会社通知を交付した。

会社から本件申立ての審査で証拠として提出されたテープ起こしによると、平成22年11月12日に、G工場長補佐がB社長に述べているのは、D組合員がG工場長補佐に対して第2土曜日の扱いについて組合に相談したいと言っているということ、D組合員がG工場長補佐に質問したのは、第2土曜日の扱いや講習への参加が強制なのかどうかを尋ねているに過ぎないことは明らかである。しかし、B社長は、D組合員の質問にもG工場長補佐の質問にも答えることなく、その直後に11.12会社通知をD組合員に手交した。

このようにB社長は、D組合員の質問にまったく答えず、D組合員が組合に相談するとG工場長補佐に述べているのを知りながら、相談の暇を与えず、ことさらに組合を無視して、11.12会社通知をD組合員に手交した。これは、あえて組合の存在を無視して組合員に直接働きかけて、組合の存在を無視していることを組合員に示して、組合員に心理的動揺を与えようとする支配介入である。B社長が、あえて組合の存在を無視する姿勢を示そうとしていたことは、その発言内容からも明らかである。

ちなみに、そもそも、B社長とG工場長補佐とのやりとりからも明らかのように、D組合員が「有給扱いの事後変更を直前に申し出」た事実はどこにもない。

(2) 被申立人の主張

D組合員は、平成22年11月13日に開催されるコンクリート主任技士資格取得のための講習会に参加するため、同月9日は振替休日として就労していなかったが、同月10日になって、G工場長補佐を通じて、同月9日の不就労日を有給休暇とする旨の変更を申請した。会社は、同月12日に振替休日の事後変更を認めない旨記載した11.12会社通知を手渡した。

11.12会社通知は、身分や賃金はもちろん労働条件等の変更を内容としておらず、既存の振替休日制度と有給休暇制度を前提に、D組合員が平成22年11月13日の休日を同月9日に振り替えた事実と有給休暇の事後取得が認められないという当たり前のことを確認的に通知したにすぎないものであり、業務指示であり、労働条件の変更に関係がない。

有給休暇の事後取得は権利として認められず、このような事項についても、労働条件あるいはその変更であって、団交事項とされるべきであるのであれば、会社は労働者に対して直接何も言うてはならないこととなり、企業活動が成り立たなくなる。

このように、既已取得された振替休日を事後的に有給休暇へ変更要求された問題について、組合を通じて交渉せずにD組合員に直接回答や説明をすれば不当労働行為に該当するということとはできない。本件振替休日問題で直接D組合員に通告

して組合を通じた交渉をしなかったことが、組合をことさら無視、軽視したものであって支配介入に当たるという組合の主張は失当である。

3 会社が、平成22年11月12日に、警察に通報したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

B社長は、組合員が、会社を来訪してからわずか30分ほどで警察を呼んでいる。

その間の、組合員らと会社代表者とのやりとりは、第2土曜日の扱いと11.12会社通知の趣旨について、平穩に問い質しているにすぎず、組合員らに違法な行為はない。これに対して、直ちに警察を導入するほどの事情がないにもかかわらず、組合員らの質問・申入れにまったく対応することなく直ちに警察を導入したB社長の行為は組合の団体行動を不当に制約しようとするもので、支配介入にあたるというべきである。

(2) 被申立人の主張

組合の平成22年11月12日の「抗議行動」は冷静でも平穩でもなく、明示的に繰り返し返された退去要求を無視し、朝から夕方まで会社事務室や構内に居座って、警察から退去を指示されているのにこれを無視して、B社長の身体を拘束し、本件振替休日問題について独善的かつ不合理な組合の見解を飲むようB社長に対して威力を背景に求め続けた蛮行であり、不退去罪、監禁罪、業務妨害罪に該当する違法行為であった。したがって、会社が警察へ通報したことはやむを得ない対応であった。当日のやりとりの録音にも、B社長が繰り返し退去を求めていることや、組合がこの退去要求を無視して「何をゆうてんねんて。申立人に通せ言うたやろ！」とすごみ、そのそばでD組合員がB社長に対して「これ、こんなん出して来よった！」とため口をきいている様子が確認できる。こうしたやりとりが続き、組合が全く退去しようとせず、電話をかけることも、かかってきた電話に出ることもできずに業務に支障が生じてきたため、会社は警察に通報したのである。

事前の連絡なしに突然押し掛け、入室の許諾も得ずに部屋に押し入り、退去を繰り返し強く求められたのに、組合が30分経過しても退去しないので、会社がやむなく、この日1回目の警察への通報を行った。出勤してきた警察によって、組合員らは一旦事務所から退去させられ、下におろされたが、さらに組合は、B社長を取り囲んで事務所に連れ込み、有給休暇の事後取得を認めるよう、夕方頃まで同じ話を何度も何度も繰り返し、退去命令を出す雰囲気までなり、警察が組合員らに対して下に降りるよう直接に指示した。

本件で、会社による度重なる退去要求を無視して続けられた組合の会社事務棟や敷地での居座り行為とB社長の身体を拘束して取り囲んでつるし上げを続け

た行為が違法であって許されないことは自明のことである。こうした違法行為を繰り返す組合に対して、警察に通報しての出動を要請することは当然の権利であり、支配介入であるとする組合の主張は失当である。

- 4 会社が、C 組合員及び D 組合員に対して、平成22年11月28日支払分の賃金から、業務離脱を理由とした賃金カットを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

会社が、C 組合員及び D 組合員の業務離脱を証するとして、本件申立てで提出した証拠には、C 組合員及び D 組合員の業務離脱が判然と示されているわけではない。B社長は業務離脱を視認しているともいうが、現場では、B社長から同両組合員に対して何の指示もなかった。「職務専念義務ありますよ」というような発言はみられるが、これも「仕事があるなら仕事をするように」と促しているにすぎず、具体的に業務離脱を注意して、業務に戻るよう指示しているものではない。

会社が業務離脱を確認した時間についての主張が変遷してきていることから、業務離脱を理由とする賃金カットが、実際に業務離脱があったから行われたものではなく、平成22年11月10日、同月12日の組合の通知・申入れ行動に対する報復として行われたものというべきである。

(2) 被申立人の主張

C 組合員及び D 組合員が、平成22年11月12日、組合の「抗議行動」に参加しているときに、B社長は、本件振替休日問題の経緯について説明し、両組合員に対して、繰り返し、業務時間中であり業務に戻るよう指示している。B社長が、両組合員に対して繰り返し、「ちょっと業務指示、え、職務専念義務ありますよ、ちょっと」、「就業時間中に、何、何を勝手に入って来てるんですか!」、「業務、就業時間中です」、「あの一労働時間中なんやね。まだ。わかります?」等と、業務時間中であり業務に戻るよう指示していることが録音記録にある。B社長が、「仕事してますか?」と言ったのに対し、C 組合員は「あなた、あんたが勝手に働いているんや」と応答しており、C 組合員の業務離脱が明白に理解できる。

両組合員は、こうしたB社長の指示警告を無視し続けて組合の「抗議行動」に参加し続け、業務離脱した。そのため、本来 D 組合員が行うべき配車指示を別の従業員が代わって行った。

また、防犯カメラの映像からも、D 組合員が業務離脱していた事実が明らかに確認できる。録画や録音されていない時間帯については、B社長が視認している。

従業員が就労しなかった場合、その部分の賃金は支払われない。仮に、それが組合活動によるものであっても、ノーワーク・ノーペイの原則から、不就労にみあっ

た賃金がカットされることは当然であり、不当労働行為を構成することはない。

5 平成22年11月10日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 被申立人の主張

平成22年11月15日、 L での理事会が終了した後、B社長が1階に降りてみると、組合執行委員ら約20名の組合員がB社長を取り囲み、外出できないようにした上で、壁に押し付け、「11月17日までにできない理由はなんや?」、「動くな言うてるやろ。コラ!」などと罵声を浴びせた。会社の業務の都合である旨の説明にも「29日、3日は受け付けへん。理由がないから」、「(略: L 理事名)さん、部屋貸して。はよせえや!入れや!会議室入れ!お前!おい!」などと罵声を浴びせ、B社長の腹部を圧迫し、B社長の左上腕を掴んで会議室に連れて行き、その場で団交に持ち込もうとした。

屈強な十数名の組合員に取り囲まれたB社長は、罵声を浴びせかけられ、小突かれ、もみくちゃにされた挙句、意に反して団交会場に引きずり込まれそうになったため、意を決してその場からの離脱を試み、2階のトイレの個室に逃げ込もうとした。その際、猛烈な勢いで追いかけてきた組合員にトイレのドア越しに体当たりを受けてトイレの壁に頭部を激しく打ち付けたものであり、極めて異常な許しがたい暴挙である。B社長の受けた屈辱と恐怖心は筆舌に尽くしがたいものがある。このような蛮行によって、自らの要求を押し通すというやり方は絶対に許されない。

組合は、集団暴行事件である11.15やりとりについて、証人に対する尋問も行わず、会社の証拠に対する反証もしていない。なお、11.15やりとりが不起訴処分とされたのは、犯人や行為の特定や、B社長以外は全員加害者側の人間であることから立証上の問題も抱えていたと推察され、不起訴となったことと集団暴行事件の発生の事実とは全く別問題である。

団交をするに際しては、関係者の身体の安全が確保されることが前提であるが、組合は平成22年11月10日や同月12日に威力を背景として会社の業務を妨害し、同月15日にB社長に傷害を負わせ、それについて謝罪もせず、今後もこのような行為をしないと誓約もしないのである。このような状況の下で、団交を行えば、再度、B社長の身体に危害が加えられる恐れがあり、会社が上記の謝罪や誓約のない限り、団交に応じられないとの態度をとっても、団交を拒否する正当な理由があるというべきであり、会社が、二度と同様の行為を行わない旨の誓約を求め、誓約なき限り団交に応じない旨通告したことは至極もつともなことであり、不当労働行為には当たらない。

(2) 申立人の主張

平成22年11月15日午後、申立人組合員らは、L に、会社に対する指導要請を求めに行ったところ、理事会が開催されていた。まもなく終わるということだったので終わるのを待ち、出てきたB社長に対し、交渉の期日を10日以上も引き延ばす理由を問いただした。ところが、B社長は全く返答することなく、組合員に数回体当たりを繰り返した。体当たりされた組合員は、何とか話合いを持とうとして、

L 理事に会議室を提供してもらえよう要請した。L 理事もB社長に話合いに応じることを勧めたが、B社長はこれも拒否した。B社長がトイレに入っていたので、組合員もこれに付いて行ったところ、B社長が突然個室に入ろうとしたため、すぐ近くにいた組合員が扉に左肩を挟まれた。さらにその後、B社長が階段を駆け上がり、その際、同じ組合員が階段から突き落とされそうになり壁に左肩を強打した。体当たりされた組合員はトイレに左肩を挟まれ、階段から突き落とされそうになった組合員は頸部捻挫や左肩関節捻挫等の傷害を負った。

11.15やりとりについて、会社は、11.17通告書では、傷害事件の場所はLの4階であると主張し、本件申立ての答弁書でも4階のトイレで組合員から傷害を負わされたと主張していたが、その後の主張では、傷害の場所を2階トイレと変更した。また、暴行を受けた態様についても、本件審査における答弁書の主張より審問での証言がエスカレートしたものに变化した。B社長の診断書も、当日は仕事があったためという理由で翌日の作成である。

これら事情をあわせると、B社長の主張がとうてい信用しがたいために、告訴にもかかわらず被疑者である組合員が不起訴となったことは明らかである。

すなわち、B社長の主張する11.15やりとりの暴行の態様はおよそ事実と反するものであって、組合員がB社長に傷害を負わせた事実はなく、これを謝罪しない限り、一切の団交を拒否するとすることには正当な理由はない。

6 会社が業務の遂行に当たって、自社以外のミキサー車を使用するときに、

N 社に発注しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

L は、L と会社の間で N 社の優先発注の約定が存すると認識して、会社にその履行を求めている。L では毎月3回、各社の出荷担当者が参加して出荷担当者会議を行っている。その会議に L 加盟各社の出荷調整班担当参事が出席し、各社に N 社を優先的に使用するよう指示していた。出荷担当者会議に出席していた D 組合員らも繰り返し、B社長に、N 社の優先使用を申し入れていた。

N 社に申立人組合の分会が出来て以降、会社は N 社に

対して、組合員である運転手を外して配車するよう求めるようになり、

N 社の運転手全員が申立人組合に加入して以降は、会社は、運転手が不足して現場を断らなければならない事態が生じて、あえて、N 社に備車を発注しなかったのである。

N 社に所属する組合の組合員は N 社から賃金を支払われる正社員である。会社の備車から組合員が排除されることが、直接に組合員の賃金に反映する関係にはないが、組合員の排除を理由として N 社への発注が減じる限度で、間違いなく N 社の売上も減じているのであり、そのことがひいては、現在はそのすべてが組合員である N 社の運転手全員の賃金労働条件に影響を及ぼすことは否定できない。

その点において、N 社の運転手である組合員には不利益取扱いがあり、また、組合の結成を阻止ないし妨害し、あるいは組合の運営・活動を妨害する行為に当たるのは明らかである。

(2) 被申立人の主張

L が加盟各社に対して N 社の優先的使用を指示していた事実はない。L は、生コンの共同販売を目的として中小企業等協同組合法に準拠して設立された協同組合であり、加盟各社に対し、生コン運送を請け負わせる企業を特定して指示する権限はなく、実際に指示したこともなく、したがって、会社が組合を嫌悪して N 社を使用しなかったということもない。

生コンの製造販売の事業を行っている会社が、どの運送業者に生コン運送を発注するのは、その会社の自由であり、経営判断にもとづいて運送会社と契約することができる。このことは、当該運送業者で働く従業員が加入する労働組合とは無関係である。会社は、過去からの取引の経緯や N 社よりも運送代金が低価であることにより、別の会社に生コン運送の発注をしている。

会社が N 社と取引するか否かは経済活動の自由の範疇に属する経営に関する事項であって、取引しないことが不当労働行為を構成することはない。

7 会社が、平成22年12月13日付けで、C 組合員及び D 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

本件解雇を行った時点で、会社には、事業を廃止する意思はなかった。これは、会社が、平成22年11月26日には既に L を被告として損害賠償請求事件の本訴を、翌年1月19日には出荷再開を求める仮処分事件を提訴していること、全従業員に対し休業による自宅待機を通知した平成22年11月29日から本件解雇までわずか2週間しか経っておらず、その間に特段の事情の変化はなかったこと、翌年3月頃ま

では新たな従業員を雇用し、その後、L を脱退して操業を再開していることなどから、明らかである。

出荷業務の見通しが確認できる状態になれば、再雇用について従業員に通知又は連絡する旨、本件解雇の際に約束していたにもかかわらず、そのような通知を行わないまま、B社長の縁故によって従業員を新規に採用して、出荷を再開しているところから見れば、会社が、事業を廃止する意思がないのに本件解雇を行った理由は、従前の従業員を排除した上での操業再開を意図して解雇したとしか考えられない。

会社が、従前の従業員の排除を目論んだ理由は、C 組合員及び D 組合員が組合に加入して、組合の公然化を告げられ、その後、平成22年11月10日、同月11日、同月12日、同月15日に会社の表現するところの「蛮行」があり、組合が会社の謝罪要求には応じず、B社長の組合への嫌悪の情が極限に達していたことにある。そのため、会社は生コンの出荷停止を奇貨として、組合を嫌悪して組合員を企業外に排除するとともに、組合嫌悪の情を隠蔽するために全員を解雇したのである。

(2) 被申立人の主張

N 社の優先備車という L の要求に会社が難色を示したため、L は、会社に対して出荷停止措置をとり、会社は、操業停止に追い込まれた。会社は、出荷停止の解除には相当の長期間を要すると危惧し、長期の出荷停止が続くと、収入がなくなり、債務の利息などの支払いや支給期間の目途のないままでの休業手当の支給の継続により、短期間で倒産に追い込まれることになるので、全従業員を解雇せざるを得ないと考え、C 組合員及び D 組合員を含む5名の全従業員に対し12.13解雇通知を送付したものであり、合理的な理由のある解雇である。また、組合員だけを解雇の対象としたものではなく、本件解雇は、不当労働行為に該当するものではない。

L を相手に行った仮処分申立事件の係争中に、会社が、一定の資格を持った者と操業再開後に労働契約を締結する旨を約しながら、C 組合員及び D 組合員を含む本件解雇を行った5名の従業員に雇用契約の締結について打診しなかった理由は、①12.13解雇通知に記載した L の出荷停止処分が確定的に解除された状態ではなかったこと、②仮処分命令が認められたとしても、これまでの経緯から正常なシェア割決に伴う出荷業務の見通しが確認出来る状態になったと判断できないこと、③仮処分決定が取り消される可能性もあること、④解雇した従業員に通知しても雇用条件等をめぐる交渉等に長期間を要し、特に、C 組合員と D 組合員は、別途裁判において解雇を無効として争っているので交渉等にはさらに長期間を要すると予想されたこと、⑤雇用契約を締結すれば、仮処分が却下された場合には、操業停止状態が継続し、新たな解雇を行わなければならないことなどを考慮し

たためであり、C 組合員及び D 組合員を排除する意思をもって行ったものではなく、不当労働行為とは無関係である。

会社は、苦渋の選択の末、L を脱退していわゆるアウト業者として事業を再開したが、長期間にわたる出荷停止による経済状況の逼迫と出荷量の激減によって、極めて低賃金でしか従業員の雇用はできない状態になっており、事業再開する際に、職業安定所における求人募集とは別に本件解雇を行った全従業員に対し、操業再開と従業員の募集をしている旨通知したが、C 組合員及び D 組合員を含めた全従業員から再雇用の申し出はなかった。

以上のとおり、会社は、本件解雇の時点では、L を脱退してアウト業者として事業再開することを意図していた訳はなく、本件即時抗告事件の抗告棄却決定を受け、万策尽きて、従来 of 事業形態と全く異なるアウト業者として事業再開したことは、本件解雇について、不当労働行為を根拠づけるものではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（申立人は申立人適格を有するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 本件審問終結時において、組合の執行委員長は、M の代表取締役役に就任していた。M は、不動産の賃貸、管理等を行っており、M の管理している同名の会館には、生コン関係の協同組合や一般社団法人等が入居していた。

(甲18)

イ 組合が、当委員会に書証として提出した組合の執行委員長による報告書には、M には3人の職員がいるが、当該3名は組合とは別の労働組合に加入しており、組合の執行委員会としては、組合執行委員長が M の代表取締役である間は、労働組合法上の疑義を避けるため、M の職員は、申立人組合の加入の承認は行わないという意味が一致している旨が記載されていた。

(甲15)

(2) 申立人は申立人適格を有するかについて、以下判断する。

会社は、申立人組合が個別の企業を越えて組合員を組織するいわゆる合同労組であるため、どのような企業経営者も申立人組合への参加が許されず、M の代表取締役を執行委員長に選任している申立人組合は、自主性の要件を欠いている旨主張する。

しかし、労働組合法第2条但書第1号は、使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合は、当該使用者との関係において自主独立性に欠けるおそれがあるとの見地から、同法上の労働組合とは認めないこととしているものであるところ、M と申立人組合との関係についてみると、前記(1)イ認定のとおり、申立人組合

は、M の従業員は申立人組合に加入させない方針をとっていることが認められ、また、会社は、申立人組合の組合員が M にて労働者として勤務している旨主張するものの、同主張に沿う事実の疎明もない。

これらのことからすると、申立人組合の代表者は M の代表取締役の地位にあるものではあるが、申立人組合には、当該代表取締役の地位にある申立組合の執行委員長を除いては M の従業員が存在するとは認められない以上、M は申立人組合との関係において労使関係の一方当事者としての使用者であるとは認めがたく、そうであるとすれば、申立人組合を労働組合法第2条但書第1号の使用者の利益を代表する者の参加を許すものとみることはできない。

以上のとおりであるので、本件救済申立てを却下すべきであるとの会社の主張は採用できず、申立人組合は申立人適格を有すると認めるのが相当である。

2 争点2（会社が、D 組合員に11.12会社通知を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成21年春頃以降、会社は、従業員に対して、出勤停止処分を行う通知書を発出したり、始末書の提出を求めたりすることが多くなった。会社の発出した通知書には、「上司の業務指示、命令を侮辱及び体面を傷つけた」、「代表者 B の人事権を侵害し、代表者 B の人格を否定するあるまじき越権行為であり、会社の秩序を乱すもので軽視できない」などの記載があるものがあつた。

(甲5、甲6、甲7、甲8、証人 C、当事者 B)

イ 平成22年3月8日、会社は、平成22年の「年度方針管理計画表」、「年度方針管理計画実施表」を作成した。同計画表等には、技術部門の品質目標として、「従業員でコンクリート主任技士対策の講習などを積極的に受け、小論文対策を社内・外部で行い、コンクリート主任技士を全員取得する」という記載があつた。

(乙61、乙62、乙78、証人 C)

ウ 平成22年度の「コンクリート技士・同主任技士受験対策講座」は平成22年7月10日を第1回とし、同年11月20日の第10回までが予定されており、全て土曜日開催となっていた。なお、会社は、第2、第4土曜日は休日であつた。

(乙64、証人 D)

エ D 組合員は、平成22年7月10日、同月24日、同年8月28日、同年9月11日、同月25日、同年10月9日、同月23日、同年11月6日の講習会に出席し、これらの振替休日に当たる日には就労していなかった。

(乙6、乙73～77、当事者 B、証人 D)

オ 平成22年10月18日、会社は、「会社方針上、徹底すること」と題する書面を会社

に掲示した。同書面には、技術部門の達成方針として、全員がコンクリート主任技士対策の講習を積極的に受け、小論文対策を行い、同主任技士を全員取得する旨が記載されていた。

(乙7、乙63)

カ 会社は、平成22年11月13日開催のコンクリート主任技士資格取得対策の講習会への出席をその数か月前頃から従業員全員に対して指示しており、D 組合員にも同日の講習会への出席は指示されていた。同日は、第2土曜日であり、会社の休日であった。

(甲13、甲16)

キ 平成22年11月9日火曜日、D 組合員は、休日として、就労しなかった。

(甲13、乙6、乙7、証人 D)

ク 平成22年11月10日、組合が会社に11.10加入通知書等を提出した後、D 組合員はG工場長補佐に対して、「13日の休みは、公然化した以上、休みになるのではないですか。社長に聞いて下さい」と質問した。

同月12日、D 組合員は、再度G工場長補佐に対して同月13日の扱いについて質問した。G工場長補佐は、B社長に対し、D 組合員が「組合に第2土曜日そういうふうに行っていいかをちょっと聞くって言うてます」と述べ、B社長が、G工場長補佐に、「越権行為っていうか、(略)、会社方針と業務指示を、それを受けるんじゃないかと、他の、判断、自分の判断やそっちの判断に任すっていうことですね」と質問すると、G工場長補佐は、「そういう意味かどうかは分からないです。Dに聞いてみないと」と述べた。

同日、その後、B社長は、D 組合員に対して、11.12会社通知を手交した。11.12会社通知には以下のように記載されていた。

「平成22年4月に年度目標として職制を含めた全員で質の向上、知識、資格重視を目指して取り組んできたところです。しかも、会社は平成22年10月18日にも会社の壁にその旨を貼り出し、重ねて徹底しているところです。ましてや貴殿は、平成22年11月13日、コンクリート主任技士の資格取得の講習会参加のために10月9日を振替休日として、既に不就労にしているにもかかわらず、有給扱いの事後変更を直前に申し出ています。

この事実は、全員で確認した会社方針を反故にすることとなり、看過できない。

よって、振替休日の事後変更は認めません。

又、会社方針の反故についてはこれまで会社が貴殿に要した費用の弁済の請求もあることを予告しておきます。」

なお、D 組合員は、同日の夕方頃に、平成22年10月9日は出勤しており、同組合員は上記の「10月9日」が「11月9日」の誤記であることに気づいた。

11.12会社通知を受け取った D 組合員は、同通知の内容について B 社長に説明するよう求め、「行かへんとはいつもいうてないですけどね。強制ですかって事僕は聞いたんです」、「用事がある時は休んでいいと。例えば家の用事があるとかいう事は休んでいいと、いうことは聞いてましたんで。だからその上で、そういう事言わはるんやったら強制ですかって事言うたんです」と述べた。B 社長が「よう読んでください。振替の事も書いてますよ」と述べると D 組合員は「振替やったら、当日有給出したらそれで有効やと思いますわ」と述べた。

その後、D 組合員は、「そやったらあくまでも強制ってことですね」、「私に言わんと、そういうことは組合を通して下さいということ」等を述べ、その直後に組合にこのことについて電話で報告した。

(甲16、乙7、乙93、証人 D)

ケ 平成22年11月13日のコンクリート主任技士資格対策講習会に、D 組合員は参加した。なお、D 組合員以外の従業員で同日の講習会に出席した者は、それぞれ、同月8日、同月9日、同年12月17日のいずれかの日に同講習会出席日の振替休日を取得した。

(乙113、乙65～67)

(2) 会社が、D 組合員に11.12会社通知を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社が11.12会社通知を D 組合員に手交したことは、あえて組合の存在を無視して組合員に直接働きかけることにより、組合員に心理的動揺を与えようとする支配介入である旨主張する。

そこで、11.12会社通知が手交された経緯についてみると、前記(1)イからク認定のとおり、①会社において、コンクリート主任技士資格取得のための講習会への出席は、平成22年度の技術部門の品質目標と位置付けられていたこと、②平成22年11月13日の講習会については、その数か月前から、D 組合員を含む従業員全員に対して出席の指示がなされていたこと、③ D 組合員は、既に何回も会社の休日に当たる日に講習会に出席し、その振替休日に当たる日には就労していなかったこと、④ D 組合員は、G 工場長補佐に同月10日に「13日の休みは、公然化した以上、休みになるんじゃないですか。社長に聞いて下さい」と述べていること、⑤ G 工場長補佐は、B 社長に、D 組合員が同月12日に「組合に第2土曜日そういうふうに行っていかをちょっと聞くて言うてます」と述べていること、⑥ B 社長は、G 工場長補佐に対し、「越権行為っていうか、(略)、会社方針と業務指示を、それ

を受けるんじゃないかと、他の、判断、自分の判断やそっちの判断に任ずっていうことですよ」と述べていること、⑦11.12会社通知には、「貴殿は、(略)を振替休日として、既に不就労にしているにもかかわらず、有給扱いの事後変更を直前に申し出ています。この事実は、全員で確認した会社方針を反故にすることとなり、看過できない。よって、振替休日の事後変更は認めません」と記載してあること、が認められるのであり、これらのことからすると、B社長は、D組合員が既に振替休日を取得しているにもかかわらず、組合に加入したことを理由に同月12日になって、翌13日の講習会出席を拒否しようとしていると認識したものと認められ、B社長が11.12会社通知をD組合員に手交した理由は、会社方針であり、既に業務指示も出し、振替休日も取得済みの講習会への参加であるにもかかわらず、D組合員は、講習会直前になって出席拒否しようとしていたと認識し、それは業務指示に違反するものであるとして注意しようとしたものであると言え、また、前記(1)ア認定のとおり、会社は、D組合員が組合に加入する前から従業員に対して書面による通知や処分を多用する傾向があったことから、11.12会社通知という方法にて対応したものであることが認められるのであって、例外的な対応であるともいえない。実際、11.12会社通知の文面も、主な記載事項は「振替休日の事後変更は認め」ない旨であり、組合に言及した記載もない以上、ことさらに、組合活動に影響を与えようとする意図したものともみることができない。

なお、組合は、会社が何の説明もなしに休日の指示をするので、D組合員は同日9日が同月13日の振替休日であったとは認識していなかった旨主張するが、D組合員が既に何回も講習会に出席し、その振替休日に当たる日には就労していなかったことからすると、この主張は措信し難い。

これらのことからすると、11.12会社通知は業務指示の一環としての注意書であるにすぎず、会社が、ことさらに組合の存在を無視して組合員に直接働きかけることにより、組合員に心理的動揺を与えようとしたものとまでみることは困難であり、この点にかかる組合の主張は採用できない。

以上のとおり、会社が、D組合員に11.12会社通知を手交したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

- 3 争点3（会社が、平成22年11月12日に、警察に通報したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4（会社が、C組合員及びD組合員に対して、平成22年11月28日支払分の賃金から、業務離脱を理由とした賃金カットを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成22年11月当時、C組合員は技術課の課長であり、生コンの品質管理や設

備管理、各書類の管理、保管、整理等を行っており、D組員は業務課の課長代理であり、ミキサー車の備車の手配や、ミキサー車の出荷や配車の指示を行っていた。

(証人 D、証人 C、甲16、甲17)

イ 平成22年11月10日に、組員13人が会社を訪れ、そのうち4人が事務所に入室して、B社長に対し、11.10加入通知書、11.10団交申入書及び11.10分会要求書を提出した。

B社長は、急に来られても忙しい旨や勝手に入らないでほしい旨、営業妨害である旨、不法侵入である旨などを述べて組合に対して退出を求めたが、組合は、会社はその態度なら問題が拡大する旨、法治国家のルールとして団交は受ける義務がある旨などを述べた。B社長が話を聞く時間はない旨述べたところ、押し問答となり、組員は11.10加入通知書、11.10団交申入書及び11.10分会要求書をB社長に読み上げた。押し問答の最中に組員は、B社長に対し「聞けやこら。お前。おっさん」、「カメラ回しとけ。こんな態度やったらあかん」、「警察呼べよ」、「警察呼んだらええねん」等の言葉を発した。組員は、訪問後20分余り経過した後、会社から退出した。

(甲1、甲2、甲3、甲29、乙93、乙113、証人 H、当事者 B)

ウ 平成22年11月12日、前記2(1)ク記載のとおり、会社は、D組員に11.12会社通知を渡し、D組員はB社長と11.12会社通知について話をした。その後、D組員は、11.12会社通知について組合に、電話で報告を行った。当日その後、会社と組合の間で、以下のようなやりとりがあった。

(ア) 午前9時頃、D組員から電話を受け、組員4人が会社を訪れ、D組員は11.12会社通知を組員らに見せて説明した。組合は、会社の2階にある事務室兼応接室に入り、そこにいたB社長に、11.12会社通知に関して「組合に通せ言うたやろ」などと述べるとともに、写真撮影を行った。B社長は、会社敷地内に勝手に入らないよう注意し、また、写真撮影を止めるよう述べ、さらに話合いについては、別に場を設けているので、今しなくていいであろう旨述べたが、組合は応じなかった。また、B社長が、11.12会社通知は、業務指示の問題であり、労働条件の変更には一切関係がない旨述べて、今が就業時間中であることを何度も述べ、出ていくように要請したが、組合は、11.12会社通知についての説明がないと帰れない旨やこの場で11.12会社通知を破棄したら帰る旨を述べて、退去しなかった。

(イ) 午前9時20分過ぎ、B社長は警察に通報し、その約15分後に、警察官が会社に到着し、組員らは、一旦事務室兼応接室から退出した。

(ウ) その後、組合員らは、会社敷地内に留まり、組合本部に対して警察が来た旨を電話した。その電話を受け、さらに約8名の組合員が会社を訪れ、そのうち複数名の組合員が再度事務室兼応接室に赴き、B社長に対して、納得できる説明がないと帰らない旨述べたところ、B社長は団交において話をするので今日は帰ってほしい旨答え、押し問答となった。最終的に、G工場長補佐が、社長に用事があるので社長と話をさせて欲しい旨述べ、B社長は事務室兼応接室の中にある社長室に入り、そこから出ずに、午後2時15分頃再度警察に通報した。その後、警察官が約20名会社に来て、午後4時過ぎに、組合員は会社から退出した。

(エ) D組合員は、他の組合員と行動をともにし、B社長や組合員らに対して発言を行った。その間、何回かB社長はD組合員に対して「業務は大丈夫ですか」と述べたり、D組合員には職務専念義務がある旨を述べたりした。

(オ) 会社の防犯カメラには、試験室で行う工場内品質管理業務や出荷室で行う書類整理等の担当課長であるC組合員が、10時7分、10時25分、10時28分、11時31分、11時49分、14時26分に、試験室の外において、複数の組合員の近くに立っている映像が写っていた。C組合員に対しても、B社長は、業務は大丈夫ですか、等を述べていた。

(甲16、甲17、甲28、甲29、乙93、乙95、乙96、乙113、証人C、証人D、証人E、証人H、当事者B)

エ 平成22年11月28日支払の賃金において、会社は本件賃金カットを行い、C組合員の賃金から2,484円、D組合員の賃金から2,273円の各賃金控除を行った。

同月29日、会社は、C組合員及びD組合員に11.29お知らせを交付した。

11.29お知らせには、以下のような記載があった。

「貴殿は平成22年11月10日及び同月12日、合計少なくとも50分を超える業務離脱を確認しています。

よって、業務離脱時間の賃金は控除しました。」

(甲17、乙29、乙113)

オ 平成22年12月6日、組合は、会社に通告書と題する文書(以下「12.6通告書」という。)を提出した。12.6通告書には、以下のような記載があった。

「貴殿は平成22年11月10日及び同月12日に業務離脱したとし、一方的に賃金カットをしているが、何を根拠に50分を超える業務離脱があったとされるのか理解できない。

よって当方組合は貴殿に対し一方的に賃金をカットしたことに強く抗議するとともに直ちにカットされた賃金の返還を求める。」

(乙30)

カ 平成22年12月10日、会社は、組合に、回答書と題する文書（以下「12.10回答」という。）を送付した。12.10回答には、12.6通告書で求められた「50分」の賃金控除についての根拠説明として、以下のような記載があった。

「1. 貴労組役員、組合員らが『申し入れ』『抗議』と称して事実上の業務妨害の『団体行動権』行使に際し組合員 C、D が業務離脱を数回に亘って同権行使に参加した時間を控除したものであり職務専念義務違反として対応したものである。

2. 控除金額の返還については正当な理由のある控除であり返還については応じられません。」

(乙31)

(2) 会社が、平成22年11月12日に、警察に通報したことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社が、平成22年11月12日に警察を導入するほどの事情がないのに警察を導入しており、組合の団体行動を不当に制約しようとする支配介入である旨主張する。

そこで、同日の組合と会社の行動についてみると、前記(1)イ、ウ(ア)から(ウ)認定によれば、① D 組合員の電話での報告を受けた組合は、何の事前連絡もなく、突然会社を訪問し、会社敷地内に立ち入っていること、②会社が、組合に会社敷地内に勝手に入らないよう注意したり、写真撮影を止めるよう要請したりし、また、就業時間中であることを何度も述べ、出ていくように要請したが、組合はこれに従わず退去しなかったこと、③最初に警察が到着した後も、組合員は会社構内に留まり続け、さらに人数が増えた状態で、会社事務室兼応接室に入り、B社長が帰るように述べても退去しなかったこと、また、④同月10日の組合の11.10加入通知などの提出は、組合が「警察呼べよ」と発言するなど、平穏なやりとりではなく、押し問答となり、組合員が退出するまでに20分余りの時間がかかっていること、が認められる。

これらのことからすると、同月12日に、組合は、長時間会社敷地内に滞在して、会社が何度も退去を要請しているにもかかわらず、これに従わなかったことは明らかであり、これに同月10日の組合と会社とのやりとりが、組合が「警察呼べよ」と発言をするなど平穏でなかったことを併せ考えると、このような事情のもとでは、会社が警察に通報したこともやむを得ないことであるといえる。

以上のおりであるので、会社が平成22年11月12日に警察に通報したことは、組合に対する支配介入に当たるとまではいえず、この点に係る組合の申立ては棄却せ

ざるを得ない。

- (3) 会社が、C 組合員及び D 組合員に対して、平成22年11月28日支払分の賃金から、業務離脱を理由とした本件賃金カットを行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

平成22年11月12日における C 組合員及び D 組合員の行動についてみると、前記(1)ウ(エ)、(オ)認定によると、① D 組合員は、他の組合員と行動を共にし、B社長や組合員に対して発言を行ったこと、② C 組合員は、午前10時から午後3時までの間、断続的に、試験室の外において、複数の組合員の近くに立っている映像を撮影されていること、③この日、B社長は、C 組合員及び D 組合員に対して、何回か、業務は大丈夫であるかを質問したり、職務専念義務がある旨を述べたりしていたことが認められる。

組合は、C 組合員及び D 組合員の業務離脱を判然と示す証拠はない旨主張するが、D 組合員は組合員らと行動を共にしつつ、B社長や組合員に発言をしているのであるから、同時に業務を遂行していたとは考えられず、また、技術課の課長であった C 組合員が、試験室の外で複数の組合員と共に立っただけで、同時に業務を遂行していたとは考え難い。

また、組合は、B社長も「職務専念義務ありますよ」と言っても、両名に業務離脱を注意していないと主張するが、明確に業務離脱の注意がなかったからといって業務離脱の事実がなくなるわけではなく、さらに言えば、「職務専念義務ありますよ」との言葉は、職務に専念していない外見があるからこそ発せられた言葉であると考えられるのであるから、これらのことは、業務離脱がなかったと主張する根拠にはなりえない。

以上のおりであるので、C 組合員及び D 組合員が平成22年11月12日に職務に専念していなかった時間があり、これに会社が注意していたことは否定できず、労働者は、労働契約上の基本的な義務として就業時間中は職務に専念しなければならないところ、会社において労働契約または労働協約で賃金カットを免除されるなどの規定や、職務に専念していなかったのに賃金カットがなされていない従業員が存在するとの事実の疎明もないことから、その余を判断するまでもなく、この点にかかる組合の申立ては棄却せざるを得ない。

- 4 争点5 (平成22年11月10日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

- (1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成22年11月10日、組合は、会社に11.10加入通知書、11.10団交申入書及び11.10分会要求書を提出した。

11. 10団交申入書には、以下のような記載があった。

「 貴社に対し下記の通り要求書を提出致しますので、速やかに団体交渉を開催し、円満に解決されるよう申し入れます。

記

1. 日時 2010年11月17日（水）までに開催されること。

2. 場所 J 会館

(略：住所及び電話番号)

3. 要求事項

(1) 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。

(2) 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。

(3) 組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。

(4) 会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障されること。

ア～オ(略)

」

また、11. 10分会要求書にも同様に団交を申し入れる旨が記載しており、就業規則、賃金規定の組合への提示や組合の同意なしに配置転換を行わないこと等の要求が記載してあった。

(甲1、甲2、甲3、乙93、乙113)

イ 平成22年11月15日、会社は組合に対して、11. 10団交申入書に対する回答を記載した11. 15会社回答書を提出した。11. 15会社回答書には以下のような記載があった。

「 ^{〔ママ〕} 貴労働指定の日時、場所等について諸般の事情で応じられません。よって当社としては、以下の日時、場所にて団体交渉を開催致します。当社指定の日時、場所等については以下の通り。

日時 2010年11月29日又は同年12月3日、作業終了後速やかに開催する。

場所 (略：住所) (略) 会館

11月29日は3階第四会議室、12月3日は2階第三会議室

会館使用料は会社負担とする。

尚、応諾については書面にて速やかに回答して下さい。

」

(甲29、乙8)

ウ 平成22年11月15日、 L において、理事会が開催され、B社長はこれに出席した。理事会終了後の午後3時40分頃、B社長が、エレベーターで1階に下り

たところ、10人前後の組合員が外に出ようとしたB社長に近寄り、11.15会社回答書に関して、同月29日の開催では遅い旨述べ、組合の求める同月17日に団交を開催するよう要請した。当日、B社長と組合員らの間で行われた11.15やりとりの内容は、以下のとおりであった。

(ア) B社長は、団交の日程について、一方的ではなく対等に決めてほしい旨返答するとともに、カメラで組合員を撮影した。複数の組合員がB社長に対して、映像を消すように求めたり、同月17日に開催できない正当な理由を述べるよう求めたりし、押し問答になった。B社長は、同月17日に団交を開催できないのは業務の都合である旨返答した。

組合員は、「動くなや。動かないうとるやろ」などと述べ、B社長は、「脅してるだけじゃないですか」などと述べた。B社長が、11.15会社回答書に書いた期日に言及して、「そのときに話しましょ」と述べると、組合は、「その時が今なんや」、「あんたいくつや。逃げることばかり考えてな」などと述べた。

B社長は、組合員の間を抜けて、Lの会館外へ出ようとしたが、出ることはできなかった。

(イ) 組合員が、「逃げんなや、ちょこちょこ。Lで場所借りたらええやん。(

L 理事名)さん、部屋貸して」と述べ、B社長に会議室に入るよう促し、B社長は「今話しなくていいじゃないですか」と述べた。

組合員は、同月17日の2、3日後までであれば認めるが、同月29日は認められない旨述べ、同月17日に団交を開催できない理由を何度も求めるとともに、B社長を囲み、「早よ入れ」「会議室入れ。どこが威圧なん。あほなんちゃう」、「会議室入れよ」、「入れこら」などと述べた。

(ウ) B社長は、「ちょっと用事があるので」と述べて、会館外に出ようとしたが、組合員は、「われの用事より、うちの組合員の方が大事なんじゃ。こら」、「あかん。あかん。あかん。あかん」などと述べ、B社長が外に出るのを妨げ、「17日に向けての団交やる段取りを別部屋で役員と話しなさいよ。僕ら見守ってる。でないと僕ら帰れへんよ」、「何時間でも明日の朝までするよ」などと述べた。

B社長が「おどしてるじゃないですか。急に来て」と言うと、組合は「おどしじゃなくて怒りや」と述べ、さらに「全員入らへんから」、「話し。おどしたりなにもせえへんから。写真だけ消して説明はやく」などと述べた。

(エ) 組合員が、B社長に、「とりあえずもうええし。とりあえず写真だけ消し。帰っていいから。まずできひん理由を自分で書面で書いてきいな」と述べたが、B社長は、カメラの画像を消去することを拒否した。組合が「とりあえず消したらごちゃごちゃ言わへんから」、「消して帰りいや」、「すぐ帰れるから。社長

そうし。ずっといる？ここに？そういうわけにはいかんやろ。17(日)までにできない理由、書面で出したらいから。そこまで譲歩してるんやから」等を述べて、写真についての話が続く中で、B社長がトイレに行きたい旨発言したが、組合員は、トイレに行く前に写真を消すよう要請し、トイレでB社長が警察に電話をするおそれがあるとして、これを許さなかった。

(オ) 午後4時20分頃、B社長は、1階のトイレに駆け込んだ。組合員がこれを追いかけて、その後、またB社長は、2階のトイレまで階段を駆け上り、2階のトイレの個室に駆け込もうとしたが、複数の組合員がB社長の後を追い、B社長の入った2階のトイレの個室のドアを、B社長が鍵を掛ける前に押し開けようとした。この際、B社長は、押されたはずみで、頭を壁に打ち付けた。その後、B社長は複数の組合員と1階に降りた。

午後4時30分頃、Lの理事が組合員らに対し、「もう帰したれ」と述べ、組合員はB社長に対して、同月17日に団交開催できない理由を書面で出すよう求めるとともに、同月21日の週に団交を開催しないときや団交に会社関係者以外の者が参加したら争議になること、弁護士を入れてはいけない旨及びG工場長補佐らと団交に来たらい旨等を述べた。

同日、午後4時40分頃、B社長はLの会館を出た。

(乙72、乙113、当事者 B)

エ 平成22年11月16日及び同月19日、B社長は医療機関で受診した。同月19日付診断書には、「頭部外傷、頸椎捻挫」として、「平成22年11月15日受傷し、11月16日上記病名にて受診した。頸部痛が続くので再度11月19日受診した。本日より約1週間の自宅療養を要する見込みである」と記載してあった。

(乙9、乙113)

オ 平成22年11月17日、会社は組合に対して、11.17会社通告書を提出した。11.17会社通告書には、以下のような記載があった。

「貴労組、組合員らは2010年11月10日付にて、(略)を持参された。

しかも(略)、同年同月10日、11日、12日に亘って数十人(10日約30名、11日約5名、12日約40名)が突然来社し組合員それぞれが大声を發し抗議と称して、業務を妨害した。又、数名で、社長を取り囲み、蛮行(突き飛ばす、体当たりをする、顔に唾を吐きかける等)を加えながら、回答を強要するなど暴力行為を繰り返した。

又、同年同月15日に至っては、同社長がLから退出するのを1Fロビーにて同L役員と待ち構え、団体交渉開催の日時等をすでに分会長に伝えているにもかかわらず、貴労組の指定する場所、日時を多数の組合員が

大声で『受け入れろ』『17日までに団交』『21日の週に団交』『今話しよう、会議室入れ』等の条件を強要し、回答拒否すると（略）を先頭に同会館（建物1F）内で蛮行に及んだ。同社長は、身の危険を感じ逃げようと4Fまで駆け上がると執拗に追いかけて、壁に突き飛ばし、身体に危害を加えられた。

従って、当社としては、同年同月15日付団体交渉の申入を撤回し、これまでの強要蛮行に対する謝罪文の提出を求めると同時に、二度と同様の行為を行わない旨の誓約書の提出がない限り団体交渉の開催は拒否致します。」

（乙10、乙113）

カ 平成22年11月18日、組合は会社に内容証明郵便（以下「11.18組合通知」という。）を送付した。11.18組合通知には、11.17会社通告書に関して、以下のような記載があった。

「また、同年11月15日に組合潰しを目的とした貴社、B社長の虚言および幼稚な振る舞いに対し、Lの各加盟工場の代表者に指導要請を行い、その場に居合わせたB社長にも謝罪および円満な労使関係構築を求めましたが、一切、当組合役員の話を見做し、カメラ撮影を無断で行う挑発行為、他の組合員に体当たりする暴行行為を行ってきたにも関わらず、2010年11月17日付通告書では、あたかも当組合が暴力行為および蛮行を繰り返したと記載しているが、跳梁跋扈なB社長の虚言、偽証で『当組合に非があるとし謝罪文・誓約書の提出がない限り団体交渉の開催は拒否する』と事実異なる物語を描き捏造した通告書は当組合に対する侮辱・名誉棄損です。」

「よって貴社に対し、①2010年11月27日までに交渉を行い円満な労使関係の構築。

②B社長が組合結成時に約束した労使協議を反故し組合員の労働条件に関わる案件を一方的に『ご通知』と称し強行に実行した不当労働行為への謝罪。

③当組合の正当な交渉要求・抗議に対し虚言で警察介入を企て労働組合潰しを目的とする行為および虚偽捏造した2010年11月17日通告書に対する謝罪。

上記3項目を新たに要求します。尚、2010年11月27日までに実行されない場合は、争議状態となり労働組合に許される合法的な手段を講じることを申し添えます。」

（乙11）

キ 平成22年11月19日、組合員2名が医療機関で診察を受け、診断書を取った。同日付け診断書はそれぞれの病名を、「左肩関節捻挫」、「頸部捻挫、腰部捻挫」とあり、2名が同月15日に受傷した旨、約1週間の安静加療を要する見込みである旨の記載があった。

(甲9、甲11)

ク 平成22年11月22日、会社は、組合に対し、『平成22年11月18日付第(略)号内容証明郵便物』に関する回答書」と題する内容証明郵便(以下「11.22郵便」という。)を送付した。11.22郵便には以下のような記載があった。

「 同内容証明書記載事項は、事実関係を一切無視し身勝手な作文を事実のごとく主張しています。文中記載されている事実関係は、以下の通りです。 」

「3) 同年11月15日の件について

本来貴労組が L の建物内で蛮行に及ぶ事が出来たこと自体が異常な事態であるが、この件については法的手段にて明らかにする。 」

「5) 当面同年11月17日に提出した通告書の条件が満たされる迄団体交渉の開催は拒否いたします。したがって、貴労組員らへの当社の謝罪の要求は失当である。 」

(乙12)

ケ なお、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第76号事件)後の事実として、組合は、平成22年11月26日付け、同年12月1日付け、同月6日付け、同月13日付け、同月14日付け文書等で、いずれも会社に抗議するとともに、一週間以内の団交開催要求を行った。これに対し、会社は、それぞれ11.29回答書及び11.29分会要求回答書及び同年12月2日付け、同月4日付け、同月10日付け、同年12月14日付け文書等を組合に送付し、会社は正当な団交申入れを拒否しておらず、原因は組合にあり、その原因をまず取り除くべきである旨等の主張を行った。

本件審問終結時まで、組合と会社の間で団交は開催されていない。

(乙15、乙20、乙21、乙22、乙23、乙25、乙27、乙28、乙33、乙37、乙38、乙52、乙53、乙55、乙59、証人 H)

コ 平成24年1月頃、B社長は、警察から、11.15やりとりについて、不起訴となった旨の連絡を受けた。

(当事者 B)

(2) 平成22年11月10日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、11.15やりとりなどについてみると、前記(1)ウ認定のとおり、①10人前後の組合員が、B社長一人に対して、平成22年11月17日までに団交を開催するよう再三にわたって要請したこと、②組合は、B社長を1時間近くにわたり解放しなかったこと、③組合は、その場で、B社長一人と個室において団交を行おうとしたこと、④組合は、B社長がトイレに行きたいということを許さなかったこと、

⑤組合員らは逃げようとするB社長を追いかけたこと、⑥組合は、B社長が入った2階のトイレの個室のドアを押し開けようとし、B社長が押されたはずみで頭を壁に打ち付けたこと、⑦同月16日にB社長が「頭部外傷、頸椎捻挫」との診断を受けていること、が認められる。

これらのことからすると、11.15やりとりにおける組合の団交開催の要請の態様は、B社長一人に対して、威迫するような形で行われていたと認めざるを得ず、組合員複数名で1時間にわたりB社長が会館外へ出ることを阻んだというのであるから、このような状況が改善されない限り、団交の場においても、危害が加えられるおそれがあると会社が考えても無理からぬ面があるといえる。

他方、11.10団交申入書の要求事項は、前記(1)ア認定のとおり、会社は諸法律を遵守されること、事務所や掲示板の貸与、その他の便宜供与、事前協議約款の合意の申し入れ等であることが認められ、格別に同月17日までにどうしても団交で解決を図らなければならない緊急性がある事項とはいえず、また、組合がこのような暴行・威迫を行ったことについてやむをえない事情があったともいえない。

イ 次に、その後の会社と組合の対応をみると、前記(1)オ、カ認定によると、①会社は、11.17通告書において、11.15会社回答書による団交応諾を撤回し、「これまでの強要蛮行に対する謝罪文の提出を求めると同時に、二度と同様の行為を行わない旨の誓約書の提出がない限り団体交渉の開催は拒否致します」と記載していること、②これに対し組合は、11.18組合通知で、B社長の主張は虚言、偽証であるとして、新たな3項目の要求を行い、実行されない場合は、争議状態となり労働組合に許される合法的な手段を講じる旨を述べていること、が認められる。

これらのことからすれば、会社が上記のような団交の場において危害を加えられるおそれから、二度と同様の行為を行わない旨の誓約書を求めたのに対し、組合は、会社の主張自体を否定する対応をしていたといえる。

ウ さらに、11.15やりとりの以前の出来事についてみれば、前記3(1)イ、ウ(ア)、(イ)、(ウ)認定によると、①同年11月10日に、組合員十数名が会社に訪れ、20分間にわたるB社長と組合員との押し問答において、B社長は組合員から平穏でない発言をされていること、②同月12日に、B社長は約十数名の組合員に会社敷地内からの退去を要請したが退去しなかったため、2度にわたり警察を呼んだこと、その間組合員らは午前9時頃から午後4時過ぎまで会社敷地内に留まり、B社長は一時期社長室の中から出られなかったことが認められ、組合は、11.15やりとり以前にも会社に対して平穏でない態度で臨んでいたとみることができる。

エ これらのことからすれば、一旦団交の日程調整を行っていた会社が、11.15やりとりを機に団交の場が、組合の暴力的・高圧的な態度のもとに、組合要求を一方

的に強要する場になることを恐れたのに対し、その後も、組合がB社長の主張を虚言として認めず、会社の恐れを払拭するような提案を行うといった対応は一切行っていなかったというのであるから、会社が団交に応じていないことには、正当な理由があるというべきである。

以上のとおりであるので、平成22年11月10日付け団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

5 争点6（会社が業務の遂行に当たって、自社以外のミキサー車を使用するときに、N社に発注しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 会社は、ミキサー車は大型車1台を保有し、小型のミキサー車による運送などは、備車により生コンを運送していた。平成17年から同20年頃、会社は生コンの輸送業務を、株式会社P（以下「P社」という。）に委託することがあった。その時期、P社の下請として、N社が運搬を行う日もあったが、会社がN社と直接取引することはなかった。

（乙80～85、乙113、証人D、当事者B）

イ N社の従業員は、平成20年頃から全員申立人組合の組合員になった。

（証人D）

ウ D組合員は、申立人組合加入前から、B社長やG工場長補佐に対して、Lの出荷担当者会議で、小型のミキサー車についてはN社を優先して使用するよう言われており、そうでないとペナルティがある旨を何回か述べていた。平成22年11月中旬頃、会社は、D組合員に、小型ミキサー車の配車については担当しないよう指示した。

なお、N社を優先的に使用するようという指示について、Lから会社に文書で示されたことはなかった。

（証人D、当事者B）

エ 平成22年11月26日、会社は、11.26休業通知を会社内数か所に掲示した。11.26休業通知には、以下のような記載があり、それに続けて当面の間、営業活動は不能と判断し、休業とする旨が記載してあった。

「すでに御承知に及んでいることですが、当社が加盟する

Lより、同組合の参事の(略)氏、(略)氏、(略)氏3者が平成22年11月24

日11時17分頃、当社に来社し、 B 、(略)、(略)の立会いの中で『明日から無期限出荷停止』と言渡された。その理由は『 N を使わなかった』、『 L が決めたように優先的に N を使え』という申し渡しを実行していない、これが理由とされています。 」

(甲16、乙14)

オ 平成23年10月14日、会社は、 L に脱退通知書(以下「23.10.14脱退通知」という。)を送付した。

23.10.14脱退通知には、以下のような記載があった。

「(略)、更に、同年11月25日より、貴 L らが『推薦』する生コン輸送会社を優先使用しないとして現在に至るまで無期限の出荷停止処分を当社に行っている。

これらの出荷停止処分は、いずれも関係法令の趣旨に抵触するだけでなく、貴 L の定款や規約に根拠を有しない違法・無効な処分であり、当社の貴社に対する出荷権(生コン買取請求権)を侵害するものであって、到底容認できない。

当社は、貴 L が行っている無期限の出荷停止により、貴 L の組合員であることに意味がなくなっただけでなく、企業としての存続の危機を招来させられたので、やむを得ず、貴 L を脱退せざるを得なくなると判断した。そこで、本通知書を以て、貴 L を脱退する旨通知する。 」

(甲31)

(2) 会社が業務の遂行に当たって、自社以外のミキサ一車を使用するときに、 N 社に発注しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、会社が N 社への発注を行わないことにより、 N 社の売上も減じており、ひいては、組合員である N 社の運転手全員に対する不利益取扱いとなり、組合に対する支配介入に当たる旨主張するが、

N 社への発注を行わないことが労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同3号の支配介入に当たるとの疎明はなく、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

6 争点7(会社が、平成22年12月13日付けで、 C 組合員及び D 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成23年(不)第11号事件申立前の経緯について

(ア) 会社は L に加盟していた。加盟各社は、 L を通じて共同受注を行っており、加盟各社が独自の営業を行うことはなく、工事現場等に納入する生

コンの発注は L が受けて、 L が現場の場所や加盟各社のシェア割などから決定していた。

(甲16)

(イ) 会社は、平成20年度、同21年度、同22年度の法人所得は、常に欠損金を出す状態であった。平成21年11月2日の取締役会において、会社は、経営改善のために、60歳以降の退職、役員及び一般職の10%給与カット及び現行の労働基準法を上回る労働条件を労働基準法どおりとすることを決定した。

その後、会社は、労働条件の変更を行うにあたり、従業員の同意を得るために、出荷室や会議室で従業員との間で12回以上にわたって、労働条件や従業員の待遇について話し合いをもった。

(乙1、乙90、乙91、乙92、乙113、当事者 B)

(ウ) 前記2(1)ア記載のように、会社が従業員に対する出勤停止処分や始末書提出要求を行うことが多くなり、また、前記(イ)記載のように労働条件引き下げが行われる中で、会社従業員のうち、G 工場長補佐を除く4名の従業員が、労働組合にでも入ろうかという話をするがあった。その後、平成22年10月、C 組合員と D 組合員の2名が組合に加入した。

(証人 C)

(エ) 平成22年9月17日から同月29日にかけて、L は、会社に対し、生コンの出荷を停止（以下「22.9出荷停止」という。）させた。

(乙113、乙114)

(オ) 平成22年11月24日、L は会社に対し、生コンの運搬に N 社を優先的に使用するよう求め、会社がこれを断ったところ、翌25日から会社に対する生コンの無期限の出荷停止を言い渡した。翌25日から会社に対する生コンの出荷を停止させた。

(乙14、乙113、乙114、当事者 B)

(カ) 平成22年11月26日、会社は、11.26休業通知を会社内の数か所に掲示した。11.26休業通知には、前記5(1)エ認定のとおり、N 社を優先的に使用するという申し渡しを実行していないという理由で、L から無期限の出荷停止を言い渡された旨の記載に続けて、以下のような記載があった。

「したがって当面の間、営業活動は不能と判断し、平成22年11月29日（月）より当面の間、労基法第26条に基づく休業とします。

尚、従業員各位の賃金は法の定める前、3ヶ月の平均賃金の60%を支給いたします。」

また、同日付けで、会社は、L に対し、22.9出荷停止によって被った

損害の賠償を求めて京都地方裁判所に訴えを提起した。

(甲16、甲20、乙14、乙113、乙114)

(キ) 平成22年11月29日付けで、会社は L に対し、「申入れ書」と題する文書(以下「11.29申入れ書」という。)を内容証明郵便で送付した。同文書には、①会社が L から一方的な「シェア割決停止(生コン出荷停止)」を強行されたが、未だに会社が求める理由が明らかにされていない旨、②したがって、会社は倒産防止のため、当面同日より全従業員に法の定めによる休業を通知し対応している旨、③よって、出荷停止を解除するに当たっては遅くとも14日前の通知と、今後一方的に強行しない旨を書面に記載し通知してもらうよう前もって申し入れる旨が記載されていた。L はこれに対し、回答を行わず、出荷停止は継続されたままであった。

(乙16、乙17、乙18、乙113)

(ク) 平成22年12月13日、会社は、C 組合員及び D 組合員を含む全従業員5人に対して、内容証明郵便で、12.13解雇通知を送付し、本件解雇を行った。

12.13解雇通知には、以下のような記載があった。

「前略 従業員各位もすでに承知されている通り、当社は現在、

L より生コンクリートの出荷停止処分を受け、やむなく法の定めによる休業を余儀なくされていますが L の無期限の出荷停止が解除される見通しはありません。

よって、休業の継続は困難と判断し、平成22年12月13日をもって従業員全員の解雇を通知致します。

尚、L の出荷停止処分が解除され、正常なシェア割決に伴う出荷業務の見通しが確認出来る状態になれば、再雇用について各位に通知又は連絡致します。退職金、解雇予告金等については法の定めに従って取扱うことを附言しておきます。」

(甲16、甲17、乙39～48、乙86、乙113、当事者 B)

(ケ) 平成23年1月19日、会社は、L を債務者として、会社への生コンの出荷を求める仮処分の申立てを行った。

(乙114、当事者 B)

イ 平成23年(不)第11号事件申立後の経緯について

(ア) 平成23年3月4日付けで、会社は、前記ア(ケ)記載の仮処分命令申立事件において、京都地方裁判所保全係あてのB社長の陳述書(以下「23.3.4陳述書」という。)を作成した。23.3.4陳述書には、2名の個人名を挙げ、生コン出荷再開を条件に雇用することで合意している旨、うち1名については、出荷再開の

際に参事として L に派遣することの承認願を同 L に提出している旨、もう1名から出荷再開時に出荷担当者会議に出席する出荷係従業員とすることの内諾を得ている旨、また、当該2名以外にもセメント会社からコンクリート診断士等の資格を有する労働者の派遣を受ける旨の約束をしている旨が記載されていた。これらの者の中には、会社で勤務していて本件解雇を受けた従業員5名は含まれていなかった。

同月29日、京都地方裁判所は、会社に出荷調整課構成員が存在しないこと、Lの求める品質を維持できる状況にあるという的確な疎明がないこと等を理由に仮処分の申立てを却下した。その後、会社は、大阪高等裁判所に即時抗告を行った。

(甲24、乙114)

(イ) 平成23年4月12日付けで、会社は、前記ア(カ)記載の損害賠償事件の準備書面(以下「23.4.12準備書面」という。)を裁判所に提出した。23.4.12準備書面には、Lから出荷割当の再開の通知があれば、遅滞なく工場の業務を再開できる体制をとっているとして、コンクリート技士資格を持つ者など複数名の名を挙げて出荷再開時に雇用する旨の合意をしている旨とともに、生コンの試験管理業務については、別の会社と業務委託契約を締結した旨の主張を記載していた。23.3.4陳述書同様、これらの者の中には、C組合員ら本件解雇を受けた5名は含まれていなかった。

(甲20、甲23)

(ウ) 平成23年10月11日、前記イ(ア)記載の会社の仮処分申立事件の即時抗告に対し、大阪高等裁判所も京都地方裁判所と同様の理由でこれを却下した。同月14日、会社は、前記5(1)オ記載のとおり、Lに23.10.14脱退通知を送付した。

(甲31、乙112、当事者 B)

(エ) 平成23年10月13日付けで、C組合員及びD組合員の代理人は、両組合員の地位確認等請求事件の準備書面を京都地方裁判所に提出した。当該準備書面には、上記ア(カ)記載の損害賠償事件の取り寄せ記録により、会社が新たな従業員の雇用を理由に出荷割当不能の状態にないと反論していることが判明し、しかし、両組合員らは会社から再雇用についての通知や連絡は受けていないとして、本件解雇は、その必要もないのに、組合員らを企業から排除する目的だけをもって行われたことは明らかである旨の主張が記載してあった。

(甲25)

(オ) 平成23年10月16日、会社は、両組合員を含む本件解雇を受けた従業員5名に

対し、同月17日付けの「従業員募集のお知らせ」と題する文書（以下「23.10.17募集通知」という。）を送付した。

23.10.17募集通知には、以下のような記載があった。

「平成23年10月14日付をもって、これまで加盟していた

L を脱退し新たな会社方針で企業活動を行うことを決意致しました。

それに伴って平成22年12月13日付解雇通知に記載した通り従業員を募集することを通知致します。

尚、募集に当たっての方法、条件は以下の通り。

①募集方法は公的機関である（略）職安を通じて行います。

②条件等については（略）職安作成の求人票（一般）で確認してください。」

（甲26、乙100～109）

（カ）平成23年10月20日、上記（エ）記載の両組合員の地位確認等請求事件の裁判において、両組合員の代理人は、会社に対して、求人募集を取りやめ、2名と速やかに復職等の話し合いをするよう求めたが、会社はこれを拒否した。

（甲33、乙113）

（キ）会社が、公共職業安定所で行った求人は、雇用期間を12か月とする契約社員で、採用人数は2名であり、賃金も日給制であり、これを月額換算しても、本件解雇前の C 組合員及び D 組合員の給与額に比較して大幅に低下した金額となっていた。

平成23年10月20日付けで、C 組合員及び D 組合員の代理人は、会社に抗議文書を送付した。この抗議文書の中には、「御社が C から兩名に対して通知されている（略）職安における御社の求人募集の内容を確認したところ、採用人員2名につき、日給制でありかつ1年間の有期雇用としての募集であって、

C から兩名がこれに応じた場合には、御社がそれを理由に彼らの従前の労働条件の引下げを図ることは明らかです」、「また、C から兩名は御社との間で直接に復職についての解決を求めているものであって、公共職業安定所の求人募集に応じて新規採用を求める意思はございませんのでこれについても念のため申し添えます」等の記載があった。

（甲27、甲29、甲32、乙110、乙113）

（2）会社が、平成22年12月13日付けで、C 組合員及び D 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が、組合員を嫌悪するが故に、生コンの出荷停止を奇貨として、組合員を会社外に排除して操業再開することを意図して、本件解雇を行い、組合嫌悪の情を隠蔽するために組合員以外の従業員も解雇した旨主張する。

イ そこでまず、本件解雇までの経過についてみると、前記(1)ア(ア)、(イ)、(エ)から(ク)認定のとおり、①会社は L に加盟し同 L を通じて共同受注を行っており、独自の営業活動は行っていなかったこと、②会社の経営は、利益を計上できない状態が続いており、平成21年11月の時点で、役員及び一般職の10%給与カットや労働条件引下げなどの対策を行っていたこと、③同22年9月17日から同月29日にかけて L は会社へ生コンの出荷を停止させ、さらに同22年11月25日から L は会社へ生コンの無期限の出荷停止を言い渡したこと、④11.26休業通知には、休業理由として「 L より、(略)『明日から無期限出荷停止』と言い渡された」と記載されていること、また、休業手当については、「従業員各位の賃金は(略)平均賃金の60%を支給いたします」と記載されていたこと、⑤会社は同年11月26日に、 L を被告として裁判所に損害賠償請求を提訴していること、⑥会社は同年11月29日に、 L に出荷停止の解除に当たって遅くとも14日前の通知をする旨などを記載した11.29申入書を送付したこと、⑦ L は11.29申入書に対して回答を行わず、出荷停止を継続したこと、⑧会社は、同年12月13日に12.13解雇通知をもって本件解雇を行い、同解雇通知には、 L の生コン出荷停止が解除される見通しはないため、休業の継続は困難と判断した旨、正常なシェア割決に伴う出荷業務の見通しが確認できる状態になれば、再雇用について各位に通知又は連絡する旨及び、退職金、解雇予告金については法の定めによって取扱う旨が記載されていたことが認められる。

以上のことから、 L を通さない独自の営業活動を行っておらず、経営状態も良好ではなかった会社が、 L から、22.9出荷停止に続き、生コンの無期限出荷停止を受けて、事業の継続が困難であるとして休業し、その後、 L を相手として、出荷停止に伴う損害賠償を求める提訴をした上で、 L に対して11.29申入れを行ったが、 L からこれに対する回答がなく、 L との間で法的紛争状態に入り、無期限の出荷停止が近々に解除される見込みはなかったことが認められる。これらのことからすれば会社は、休業開始から約2週間後に、 L による生コン出荷停止の解除まで長期間を要し、この間操業停止状態を継続せざるを得ないと判断し、休業手当を払い続けることは困難であるとして、会社が本件解雇を行ったとみることができる。そうであるとすれば、被解雇者への事前の通知がないなど本件解雇の手続きの妥当性について疑問があるとしても、このような経緯の後に休業の継続は困難であるとして本件解雇を行うに至った会社の行為が不自然であったとまでいうことはできない。

ウ 次に、本件解雇後についてみると、前記(1)イ(ア)認定によれば、23.3.4陳述

書及び23. 4. 12準備書面には、会社が本件解雇を受けた従業員5名以外の者と L を通した生コン出荷再開を条件に雇用することの約束をしている旨が記載されていたことが認められ、会社は平成23年3月時点で、 L からの生コン出荷が再開された場合、本件解雇を受けた従業員5名以外の人員体制で操業を再開しようとして計画していたようにみることができる。しかしながら、23. 3. 4陳述書及び23. 4. 12準備書面は、本件解雇後に作成された書面であり、同22年12月の本件解雇時において、これらのことを既に会社が計画していたとまで認めるに足る事実の疎明はなく、また、23. 3. 4陳述書及び23. 4. 12準備書面はいずれも裁判手続において提出された書面であるところ、当該書面にこのように記載してあるからといって、現実に L からの生コン出荷が再開された時に、本件解雇を受けた従業員5名を再雇用する可能性がなかったとは言いきれない。

また、前記(1)イ(オ)から(カ)認定によれば、会社は、 L から脱退した状態でいわゆるアウト業者としての事業再開に際し、本件解雇を受けた C 組合員及び D組合員を含む5名の従業員に公共職業安定所を通じた求人案内しか行っていないことが認められ、会社は、この時点で本件解雇を受けた従業員5名を優先的に再雇用する意思はなかったことが推認される。しかし、このことは本件解雇通知後のことであるのみならず、前記(1)ア(ク)認定のとおり、12. 13解雇通知には、「 L の出荷停止処分が解除され、正常なシェア割決に伴う出荷業務の見通しが確認出来る状態になれば、再雇用について各位に通知又は連絡致します」と記載されていたことが認められることからして、会社は、そもそも、従前と同様の L に加入した状態になれば再雇用の連絡をする旨通知していたのであるが、事情の異なるアウト業者としての操業再開時の対応については言及しておらず、実際にアウト業者として操業することになった時点で、このように従来の従業員の雇用を優先しなかったからといって、会社が、平成22年12月に、組合員を含む5名の従業員を除外した状態での操業再開を意図して本件解雇を行ったとまでみることはできない。

加えて、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、平成21年春以降11. 10加入通知書までの間において既に、会社は C 組合員及び D 組合員を含め、従業員に対して、出勤停止処分を行う通知書を発出したり、始末書の提出を求めたりすることが多くなっていたこともあるのであるから、本件解雇の対象が組合員2名だけでなく、3名の非組合員も同様に対象であったことからすると、会社が組合員以外の従業員を解雇したことが、組合嫌悪の情を隠蔽するためのものであったとみることも相当ではない。また、その他、会社が、組合員の排除を目的として本件解雇を行ったことを示すような事実の疎明はない。

エ 以上のとおり、 L からの無期限の生コン出荷停止を受けた会社が本件解雇を行ったことに不自然な点があったとまでいえず、また、その後の経過をもって、本件解雇が組合員を排除することを意図して行われたとまでみることはできないため、組合の主張は採用できず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年 8 月24日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印