

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

X 1

再審査被申立人 株式会社トクヤマエムテック

Y 1

同 株式会社トクヤマ

Z 1

上記当事者間の中労委平成23年(不再)第66号事件(初審大阪府労委平成22年(不)第17号事件)について、当委員会は、平成25年7月17日第173回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1)ア 再審査被申立人株式会社トクヤマエムテック（以下「エムテック」という。）の枚方工場に有期雇用契約のパートタイム従業員として勤務するX2（以下、同人の組合加入の前後を通じて「X2組合員」という。）は、平成21年3月上旬頃（以下「平成」の元号を省略する。）、再審査申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」といい、X2組合員と併せて「組合ら」ということがある。）に加入した。組合は、同月17日付けで、エムテックに対し、「労働組合加入通知書」（以下「3.17通知書」という。）、「団体交渉申入書」（以下「3.17団交申入書」という。）及び「分会要求書」（以下「3.17要求書」という。）を提出して、X2組合員の組合加入及びトクヤマエムテック分会（以下「分会」という。）の結成を通知するとともに、団体交渉（以下「団交」ともいう。）を申し入れた。

イ 同月18日、エムテックのY2枚方工場長（以下「Y2工場長」という。）は、X2組合員と面談し（以下「3.18面談」という。）、組合加入の事実について確認するなどした。

ウ 組合とエムテックの団交は、21年4月3日（以下「4.3団交」という。）、同月20日（以下「4.20団交」という。）及び同年6月30日（以下「6.30団交」という。）に行われた。

エ 組合は、同年7月6日にエムテックの親会社である再審査被申立人株式会社トクヤマ（以下「トクヤマ」という。）に対して、エムテックから誠意ある回答がないので親会社として指導するよう求めるとともに、エムテックの不当労働行為の謝罪等を議題とする団交への出席を求めて、団交を申し入れたが、トクヤマは応じなかった。

オ 同年4月（3月16日）以降同年10月（10月15日）までのX

2 組合員の通算した勤務日数は、他のパートタイム従業員に比して1
1 ないし13日少なかった。

カ エムテックは、X2組合員を同年10月15日限りで雇止め（以下
「本件雇止め」という。）とした。

- (2) 本件は、組合が、上記(1)エのトクヤマが組合の申し入れた団交に応じ
なかったことは、トクヤマによる不当労働行為であるとして、また、上
記(1)イのY2工場長がX2組合員の組合加入を確認するなどしたこと、
上記(1)ウの団交におけるエムテックの対応、上記(1)オのX2組合員の勤
務日数が少なかったこと及び上記(1)カの本件雇止めが、それぞれエムテ
ックによる不当労働行為であるとして、22年3月18日、大阪府労働
委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った（大阪府
労委平成22年（不）第17号）事案に関するものである。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) エムテックの誠実団交応諾及び謝罪文の掲示
- (2) トクヤマの誠実団交応諾及び謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

23年9月16日、大阪府労委は、トクヤマに対する申立てを却下する
とともに、エムテックに対する申立てを棄却することを決定し、同月20
日、当事者双方に命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

23年10月4日、組合は、上記初審命令を不服として、前記2のとお
りの内容の救済を求めて、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) トクヤマは、X2組合員の労働組合法（以下「労組法」ともいう。）
第7条の使用者に当たるか。当たるとすれば、トクヤマが組合の21年
7月6日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の

団交拒否に該当するか。

- (2) エムテックのY2工場長が、X2組合員に対し、21年3月18日に組合加入の事実を確認するなどしたことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。
- (3) 4.3団交、4.20団交及び6.30団交におけるエムテックの対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。
- (4) エムテックが、X2組合員に対し、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか。そうであるとすれば、組合員であること又は組合に加入したことの故に行われたもので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- (5) エムテックが、X2組合員を雇止めにした理由とする組合及びX2組合員の行為は、労働組合の正当な行為といえるか。そうであるとすれば、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1) (トクヤマは、X2組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。当たるとすれば、トクヤマが組合の21年7月6日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか。) について

(1) 組合の主張

ア 21年7月6日、組合は、トクヤマに対し、①労働基準法（以下「労基法」ともいう。）、労組法等の法令遵守、②不当労働行為に対する謝罪、③使用者の責めに帰すべき事由による休業時の未払賃金の問題、を議題とする団交を申し入れた。しかるに、トクヤマは、あくまでもエムテックとは別会社であって、X2組合員とトクヤマとは雇用関係がないとして、組合からの団交申入れを拒否した。

イ(ア) 労組法7条の使用者とは、「労働関係に対して不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者」と解されるべきである。

(イ) トクヤマは、エムテックの100%の株式を保有し、エムテックの役員を兼任する者がおり、エムテックの存亡から経営事項に至るまで一存で決することができる。エムテック製品の主原料はセメントであり、エムテックはその全量をトクヤマから仕入れており、仕入価格も両社の関係からすれば常識に照らし基本的にはトクヤマが決定しているものと考えられ、トクヤマは、原材料であるセメント価格を決定することによってエムテックの経営を大きく左右している。さらに、組合が行った抗議行動等に関連した出荷についての依頼及び協議は、下記エのとおりトクヤマが行っている。

このように、トクヤマは、エムテックの経営を通じて、エムテックの従業員の賃金を始めとする労働条件に重大な影響を与えているから、「労働関係に対し不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位」にあるのである。

ウ トクヤマは、以下のとおりエムテックに雇用されている労働者の労働条件等の決定に対して実質的な支配力等を及ぼし得る地位にあるから、労組法第7条の使用者に当たる。

イ(イ)のほかにさらに、エムテックは、本件雇止めについても、トクヤマに相談している。また、トクヤマ大阪支店のZ2総務課長（以下「Z2課長」という。）は、組合からの要請を受けて、エムテックに対して組合に対する誠意ある対応と違法状態（休業手当の不支給）の早期解消を指導している。さらに、事前折衝において、Z2課長は、「雇用期間の満了だけで簡単に雇止めしないと思う。」旨発言した。

エ 加えて、通常は、エムテックが、トクヤマから大阪セメントサービ

ステーション（以下「大阪SS」といい、他のセメントサービスステーションを「〇〇SS」という。）の管理業務を委託されたマルテン株式会社（以下「マルテン」という。）にエムテックへのセメントの出荷を依頼しているのに、組合が行った抗議行動に関連した出荷については、トクヤマが、マルテンに対してエムテックへの出荷を依頼し協議している。この事実は、エムテックがトクヤマの傀儡にすぎず、両社が同一の法人格を有すると評価できる徴表である。以上のとおり、トクヤマは、エムテックに雇用されている労働者の労働条件等の決定に対して実質的な支配力等を及ぼし得る地位にあるから、労組法第7条の使用者に当たる。

オ そうするとトクヤマは、組合からの団交要求に応じる義務がある。それにもかかわらず、トクヤマは、組合からの団交申入れを拒否したのであり、このことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) トクヤマの主張

ア 本件における団交の対象であるX2組合員は、エムテックの従業員であり、トクヤマとは何ら雇用契約関係は存しない。

イ 団交の主体となるのは、あくまでも直接雇用関係にある使用者であり、使用者の親会社が団交の主体となるのは、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる場合には、その限りにおいて、右事業主は「使用者」に当たる」という要件を満たした場合に限られる。

ウ(ア) トクヤマは、エムテックの100%の株式を保有し、役員を派遣しているが、エムテックの従業員の労働条件の決定等は、完全にエ

ムテックの判断に基づいてされ、かつ、トクヤマの意向確認及び報告を要しない取扱いとなっており、賃金もエムテックが決定し、支払っている。エムテックは、自らが雇用する従業員との関係を律するものとして、自らの就業規則及びパートタイマー就業規則を定め、それに従って運営している。

(イ) エムテックは、その主たる製品として左官材料等の建築資材を製造販売しているところ、主原料たるセメントをトクヤマから仕入れているが、仕入価格をトクヤマが決定しているなどの実態はなく、また、製品は第三者から受注しているから、トクヤマがエムテックの経営を支配しているなどということはありません。

(ウ) トクヤマ大阪支店のZ2課長は、組合との面談に際し、コンプライアンスの観点から、エムテックに話をする旨述べているが、これは組合が、トクヤマをエムテックとの問題に無理矢理巻き込もうとした中での発言にすぎず、①エムテックから本件雇止めに関する相談を受けたのは、連名で行った業務妨害禁止の仮処分命令申立てに関連するからであり、②違法状態の早期解消をエムテックに指示したのは、親会社として子会社の法令違反解消に関心があったからであり、トクヤマのエムテックの従業員の労働条件に対する現実的かつ具体的な支配を表すものではない。

エ したがって、トクヤマは、エムテックの従業員の基本的な労働条件等について、エムテックと部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができるとは到底いえないものであり、労組法第7条の使用者に該当しないから、初審命令に誤りは無い。

オ 組合は、エムテックがトクヤマと実質的に同一の法人格である旨を主張するが、エムテックは、独立した法人格を有し、自らの判断で経営を行い、従業員の労働条件を決定しており、トクヤマと実質的に同

一であるなどということとはできない。

2 争点(2) (エムテックのY2工場長が、X2組合員に対し、21年3月18日に組合加入の事実を確認するなどしたことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。) について

(1) 組合の主張

ア 21年3月18日、組合は、エムテックに対し、X2組合員の組合加入及び分会の結成を通知し、団交を申し入れた。その際、組合のX3執行委員(以下「X3執行委員」という。)及びX4執行委員(以下「X4執行委員」という。)は、エムテックのY3取締役(以下「Y3取締役」という。)及びY2工場長に対し、組合に関する事項についてはX2組合員に直接話をしないよう嚴重に申し入れた。

イ しかるに、21年3月18日、Y2工場長は、X2組合員に対し、工場敷地内に設置されたカラオケボックスと呼ばれる場所へ連れ出し、そこで3.17通知書や3.17団交申入書を見せながら、組合加入の事実を確認したり、「今、何が必要か。」と尋ねたりした。このカラオケボックスと呼ばれる場所は、休憩所とされているものの実際にはあまり使用されず、元はカラオケボックスとして使用されていた設備であるから、密室性が高い場所である。

初めて労働組合に加入したX2組合員にとって、公然化後に初めて出勤した日に突然密室に連れ出され、組合加入の事実を確認されれば、著しい心理的圧迫と緊張感を受けることは容易に想像し得る。

なお、初審命令が、支配介入の成立について、組合加入を確認した事実に加え、組合加入及び分会結成への非難、組合批判、脱退懲遷等の発言をした事実も必要としているのは、限定的に捉えすぎる。Y2工場長の上記行為は、X2組合員の組合加入の継続と分会維持について不当な影響力を行使するものであり、労組法第7条第3号に該当す

る不当労働行為である。

ウ また、上記組合加入確認に際して、Y2工場長は、X2組合員に、3.17団交申入書について、組合の指定する日程では差し支える旨を組合に伝えるように命じた。本来組合に直接返答すべきである団交日程に関して、X2組合員に伝達を命じた行為は、組合に対する不当な干渉に当たり、若しくは組合を否認するものであって、エムテックの不当労働行為意思を看取できる。

(2) エムテックの主張

Y2工場長は、3.18面談において、「組合に加入したのは間違いないか。」と尋ねたにすぎず、団交事項に関しては一切言及しておらず、また、団交日程調整について、組合の申し入れた日程については、会社が都合がつかないので、X2組合員からその旨組合に伝えてくれないかと依頼したにすぎない。カラオケボックスと呼ばれる場所は、トラック運転手の休憩所であって、密室などではなく、話をする場所として不自然なところではない。Y2工場長は、X2組合員が組合公然化前に出勤簿に挟んだ6割の休業手当の支給を要求するメモ（以下「3.12X2メモ」という。）の趣旨を確認したにすぎず、組合加入批判や脱退を示唆した事実はない。

以上のとおり、Y2工場長は、X2組合員に対して、単に確認や依頼を行ったにすぎないのであって、同組合員の組合加入を批判したり、脱退を示唆した事実はなく、また、そのような意図もなかったのであるから、支配介入には当たらない。

3 争点(3)（4.3団交、4.20団交及び6.30団交におけるエムテックの対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。）について

(1) 組合の主張

以下のとおり、組合と会社間で行われた団交において、エムテックは、

虚偽の回答を行い、決定権限のない者を出席させ、団交での合意内容に反して、一方的に平均賃金の60%相当額の休業手当の支払を行って休業手当問題を決着済みであるとして合意事項の協定化を拒否するなどした。このようなエムテックの対応は、労組法第7条第2号に該当する不誠実団交である。

ア(ア) 4.3 団交において、組合がY2工場長のX2組合員に対する発言について謝罪を要求したところ、エムテックは、検討することを約束した。また、組合が、エムテックがX2組合員に対して、使用者の責めに帰すべき事由による休業で自宅待機させた日に有給休暇を使用させたことについて休業手当を求めたところ、エムテックは、有給休暇使用を取り消して、休業手当を支給することを約束し、エムテックと組合間で、休業手当の内容を明確にした上で協議することが合意された。

(イ) この休業手当問題について、Y3取締役は、20年末頃から検討している旨回答したが、これは、エムテック及び同取締役自身が認めるとおり、虚偽であった。その場しのぎに嘘を言うような対応が誠実団交と認められる余地はない。

(ロ) 初審命令は、この発言自体が組合のエムテックに対する要求内容に重大な影響を及ぼし、この発言によって団交の進行に特段の支障を来すこととなったとまではいえない旨判断するが、この発言に組合が騙されていれば、要求を取り下げることもあり得たのであるから、組合の以後の要求内容や方法に重大な影響を及ぼすものであり、到底不問に付することのできるものではない。

イ(ア) 4.20 団交において、組合は、エムテックに対し、4.3 団交での確認事項について組合が作成した協定書(案)(以下「4.3 協定書(案)」という。)への調印を求め、調印を拒否する場合はその理

由を文書で回答するよう求めたが、エムテックは、調印に応じなかった。

(イ) また、組合とエムテックは、4.3 団交に引き続いて休業手当の協議を行い、組合は、賃金の100%の支払を求めたが、エムテックの総務部門の責任者としての立場で団交に出席するY3取締役は、後に審問で、休業手当の支給は「社長決裁で決める。」と証言しており、実質的な決定権限を有していないことが明らかとなった。このように、エムテックは、決定権限のある者を団交に出席させない不誠実な対応を行った。

(ウ) 組合は、4.3 協定書（案）で、「会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。」と提示し、これに対してエムテックは、4.20 団交で、4月25日に休業手当として平均賃金の60%を支払うこと、組合が賃金の100%の支払を求めていることについては、「仮給付金として支払う」旨回答した。

(エ) にもかかわらず、エムテックは、同日、休業手当として平均賃金の60%相当額を4月分の給与に加算して支給し、同月27日、休業手当は支払済みであるとし、また4.3 協定書（案）に同意しないと文書で回答した。

(オ) このようにエムテックは、団交における合意に反して、一方的に平均賃金の60%相当額の休業手当を支払い、これを既成事実化して、そのことを理由に4.3 協定書（案）への調印を拒否して、4.3 団交における合意事項を協定化することを拒否した。

ウ(ア) 4.20 団交以降、エムテックは、3.17 団交申入書や3.17 要求書について、数次にわたって文書回答を行ったが、いずれも団交

における確認事項すら遵守せず、誠実な団交を行おうとする姿勢に欠けるものであった。

6.30団交では、組合は、4.20団交以降におけるエムテックの対応が上記のようなものであったため、回答内容は従前から変更がなく平行線のままであるとして、回答内容に変更があれば連絡するように告げて、同団交を終了した。

(イ) 初審命令は、議題とこれに対するエムテックの団交における発言や文書による回答を通じて、問いと答えが形式的にかみ合っていることのみをもって、実質的な交渉が持たれていた旨判断しているが、誤りである。

(2) エムテックの主張

ア 4.3団交において、組合とエムテックとの間で合意したことは、エムテックが労基法等の諸法規を遵守するという点のみである。

イ Y3取締役は、休業手当の支払を失念した理由について、失念していたことを組合から更に追及されるかもしれないと畏怖するあまり、昨年末より検討していたものの、想定外の景気落ち込みや人事異動等により決定及び回答が遅れた旨、虚偽の説明をしたのであるが、失念そのものについては認めており、失念の理由についての説明に、組合からの追及をおそれるあまりの虚偽があったとしても、不誠実とはいえない。

ウ 組合は4.20団交で決定権限のある者が出席していないと主張するが、エムテックは、組合からの団交申入れに対して、決定権限のあるY3取締役及びY2工場長を出席させた上で誠実にこれを開催して対応しているのであり、何ら団交応諾義務違反など存在しない。団交の場においては、全ての項目についてその場で決定できるものではなく、中には、社内における検討を加えた上で回答すべき事項が存在す

るのは当然のことであり、これを持ち帰って検討することは不誠実団交にならない。

エ 4.20 団交において、組合は、4.3 団交で確認された内容であるなどとして4.3 協定書（案）を示してきた。同（案）の内容について、エムテックは、第1項については、合意された旨を、第3項の会社都合による休業手当については、平均賃金の60%を4月分の給与に加算して支払う旨述べたところ、組合は、賃金の100%の支払を求め、4月に支給される明細書を検討すると述べ、協議するか否かも保留した。第2項の「不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する」との点については、4.3 団交で確認された内容ではなく、かつ、エムテックとしては不当労働行為を行った事実が存在しないため、これに応じることはできない旨を伝えた。このように組合が作成した4.3 協定書（案）は、4.3 団交で合意し、確認されていないものを含めて協定化しようとするものであり、エムテックが調印を拒否したことに問題はない。

オ 6.30 団交において、組合は、エムテックが不当労働行為を行ったことを前提とした謝罪文と、休業手当について賃金の100%の支払が既に合意されているとして、これを協定化することに固執した。これらの点について、上記のとおり、合意が存在しないことから、エムテックは、組合の協定化要求に応じることはできなかった。組合は、「回答内容に変更がなく平行線であり、このまま交渉を続けるのは時間の無駄であるから、回答内容に変更が生じれば連絡せよ。」と述べて交渉打切りを宣言した。このように、組合は、合意が存在していない事項について協定化することを要求し、エムテックが要求に応じないことから、組合において団交を打ち切ったのであって、エムテックの対応に不誠実なものはない。

4 争点(4) (エムテックが、X2組合員に対し、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか。そうであるとすれば、組合員であること又は組合に加入したことの故に行われたもので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。) について

(1) 組合の主張

ア 21年1月以降、エムテックの生産量が減少したことから、パートタイム従業員の手が余り、自宅待機を命じられることが増えたが、同年5月の連休明けには再び稼働率が上がり、パートタイム従業員の勤務も増加した。ところが、X2組合員の勤務割当ては、他のパートタイム従業員と同様には増加しなかった。

イ エムテックは、枚方工場には、第1プラントの1階と第1プラントの3階、第2プラントの3つの職場があり、それぞれで作業内容が異なり、担当する職場ごとに職種が違うのであるから、それを度外視して勤務割当てを全く等しくすることはできず、不平等な取扱いではないと主張する。しかしながら、X2組合員は、枚方工場の全ての職場の担当経験があり、職種を選ばずに勤務することができるから、職種の違いからくる勤務状況の偏りとは無関係であり、また、不均等な勤務の割当てが行われたのは、X2組合員の組合加入公然化とそれを受けた団交開始時期以降のことである。加えて、エムテックが均等な勤務割当てをすべきことを認識していたことは、Y2工場長が「みんな均等にと考えました。」と証言し、初審の最終陳述書に「実質的には平等な取り扱いをしている。」と記載されていることから明らかである。

ウ したがって、X2組合員に対する他のパートタイム従業員と比較して不均等な勤務の割当ては、組合員であること又は組合に加入したことの故に行われた不利益取扱いであって、労組法第7条第1号に該当

する不当労働行為である。

(2) エムテックの主張

ア 21年5月以降におけるX2組合員及び他のパートタイム従業員の勤務については、別紙表1のとおり、多少、勤務日数に差があるように見えるものの、1か月当たり1日程度の差異しか存在しないのであり、実質的には平等な取扱いをしている。

イ 枚方工場のパートタイム従業員が勤務する場所は第1プラントの1階、第1プラントの3階、第2プラントの3種類に分類され、X2組合員は、21年2月からは第1プラントの3階を担当していた。エムテックでは、職場毎に作業内容が異なるから、勤務割当てが職場の状況に応じて異なるのはやむを得ず、職場の違いを度外視して勤務割当てを全く均等にはすることはできない。X2組合員は、当時3種類の勤務場所を経験していたが、そうであるからといって、同組合員の勤務割当てについて、担当業務や作業場所の異なるパートタイム従業員と全く等しくしなければならないわけではない。エムテックが、X2組合員の勤務割当てについて、他のパートタイム従業員との間で差別的取扱いをした事実などなく、組合らも、本件雇止め後の団交要求書で議題とするまで差別的な勤務割当ての改善要求をしていなかった。

5 争点(5) (エムテックが、X2組合員を雇止めにした理由とする組合及びX2組合員の行為は、労働組合の正当な行為といえるか。そうであるとすれば、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。) について

(1) 組合の主張

ア X2組合員とエムテックとの間の雇用契約は、形式的には期間の定めがあったようであるが、①20年1月16日から同年3月31日まで、②20年4月1日から同年10月15日まで、③20年10月1

6日から同年12月15日まで、④20年12月16日から同月31日まで、⑤21年1月1日から同年10月15日まで、と更新を繰り返していた。最初の契約期間満了後の20年4月以降の労働条件も従前と全く同じであり、契約終了に際して、Y2工場長ら管理職がX2組合員と面談するなど更新のために何らかの手段をとったこともなく、当然に更新されていた。エムテックはX2組合員に対し雇入通知書を交付していたと主張するが、X2組合員は、同年10月までそのような書面を受け取ったことも見たこともなかった。雇入通知書については、Y2工場長が直接渡すとは限らないとのことであり、同年4月1日から同年10月15日までのものについては作成したが紛失したとのY3取締役の証言もあり、更新時ごとに交付していたとのY2工場長の証言は信用できない。しかも、繁忙期が11月から3月までであるのに、⑤の雇用期間は、1月から10月までとされたことや、X2組合員は、年明けから時給1,100円でフルタイムへの変更に応じると返答した際、併せて即応予備自衛官雇用企業給付金（以下「予備自衛官雇用給付金」という。）に関する案内書も差し出しており、Y3取締役が自衛隊に電話連絡をしたこと、Y2工場長がインターネットで給付金額を確認したことからすると、同給付金の支給要件である、週30時間以上の所定労働時間による勤務と1年以上の継続雇用を見込んでいたことは明らかである。

したがって、X2組合員は、雇用契約の継続について合理的期待を有していたということができ、本件雇止めには不利益性がある。

イ(ア) エムテックは、①就業規則を従業員に周知させなかったこと、②始業時刻について、パートタイマー就業規則では午前8時30分(終業時間は午後5時)と定めていたが、実際の始業時刻を21年1月に午前8時に変更(終業時間は午後4時30分)し、その後、X2

組合員の組合加入公然化の翌日である同年3月18日にパートタイマー就業規則のとおり午前8時30分始業に戻したが、それまでの間、就業規則に違反した状態にあったこと、③使用者の責めに帰すべき事由による休業での自宅待機日について休業手当を支給しておらず、有給休暇を取得させるとの取扱いをしていたこと、④公然化の翌日、Y2工場長がX2組合員に対し不当労働行為に当たる発言をしたこと、などの重大な法令違反を繰り返し行った。

(イ) エムテックの違法行為について、組合が団交で改めることを求めたにもかかわらず、エムテックは、不誠実な対応に終始した。また、組合がトクヤマに対し団交を申し入れたところ、トクヤマは、直接の雇用関係がないとの形式的な理由で団交に応じなかった。

ウ そこで、組合がエムテック及びトクヤマに対し抗議行動を開始したところ、エムテックは、X2組合員に対し、21年9月11日付けで雇用契約（同年1月1日から同年10月15日まで）の更新を拒絶する旨の通知（以下「9.11通知書」という。）を送付した。エムテックから同年11月15日に交付された退職理由証明書には、①この雇用契約は当然に更新を予定していたものではないこと、②違法行為、の2点が記載されていた。

エムテックが退職理由証明書に記載した違法行為とは、組合の抗議行動を指すものであるが、組合の行動は、下記のとおり、いずれも正当な組合活動ないし争議行為であって、エムテックによる本件雇止めは労働組合の正当な行為に対する報復である。

エ 最高裁の判例等を見ても、平和的説得活動に係る労働組合の行為は違法性が阻却されているところ、以下のとおり組合は、平和的説得活動を超えた行為を行っていないから、組合の行為は、労働組合の正当な行為である。

(ア) 組合の行った、①カネミ運送株式会社（以下「カネミ運送」という。）に対する出荷停止の要請、②X 4 執行委員による枚方工場に出入りするトラックの撮影、③組合員によるトクヤマの大阪SSやエムテックの枚方工場の様子確認のいずれの行為も、両社が過積載や加水行為などを行わずに適法に操業しているかを監視していたにすぎず、暴力や威力ないしそれらによる強制などを伴うものではなく、また、出荷を妨害した事実もなく、平穩裏に行われたもので、平和的説得の範囲内の行動である。

(イ) エムテックが、労働組合の行動として正当性を欠くと判断していたのなら、X 2 組合員に対して行動の中止を求めたはずであるが、同組合員に中止を求めたことはない。これは、エムテックが正当な行動でないとの認識を有していなかったからにほかならない。

(ウ) 組合の行為は、要請書をカネミ運送の従業員に交付してその趣旨を説明し、エムテックと関係の深い取引先に対して、エムテックへの指導を要請しただけであり、物理的な力や威迫を用いて出荷を妨害したことはなく、正当な行為である。

オ 仮に、平和的説得の範囲外であったとしても組合の行為は全体として違法性は有しない。平和的説得の限度を逸脱すれば直ちに労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したということにはならず、具体的には次の諸点に留意して総合して判断されるべきである。すなわち、個別的に不当な手段が含まれていても直ちに全体の正当性を否定すべきでなく、労使の実質的対等の観点を重視すべきこと、用いられた手段は目的との均衡において評価されるべきこと、争議手段はそれがとられるに至った背景的諸事情、とりわけ団交拒否などの不当労働行為や、その他の信義に反する行為などとの関係において評価されるべきこと、である。

そして、労働組合の行為の正当性及び相当性を考えるに当たっては、

憲法が保障する団結権の行使を現実のものとするために、使用者が労働組合と対峙して自治的解決に努めることが何よりも求められることについて十分な検討が必要である。組合との真摯な協議を回避し続けるエムテック及びトクヤマに対してたやすく救いの手を差し伸べるべきではなく、本件の検討に当たっては、エムテック及びトクヤマの組合に対する態度が十分に斟酌されなければならない。

(ア) 組合がとった行動は、エムテックが使用者の責めに帰すべき事由による休業について、休業手当の不支給等の法令違反を犯し、これに関する団交に誠実に対応しなかったことに対するものであって、憲法で保障された労働組合の正当な行為である。

(イ) また、21年7月6日から同年8月21日までの間に、組合員らがエムテック及びトクヤマの事務所等を訪れ、トクヤマに対してエムテックに対する指導を求めたことはあったが、多人数で大挙して押し掛けたり、大声で叫んだりしたことはなく、従業員の業務に支障を来し、業務妨害となるような行為をしたことはない。組合員らは、エムテックが行ったX2組合員に対する法令違反の取扱いと、エムテック及びトクヤマの団交での不誠実な対応ないし団交拒否について、誠意ある対応を求めたまでである。

もっとも、団結権を骨抜きにするような対応を繰り返したエムテック及びトクヤマが、組合員らが事務所を訪れた際にも、従前の態度を改める態度を示すことがなかったことにより、組合員らに苛立ちが募り、適切とはいえない発言が時にみられたこともあったが、それも、その場で実力行為に直ちに及ぶおそれを感じさせるほど具体的なものであったとまではいえない。

(ウ) エムテック及びトクヤマの事務所近辺で街頭宣伝活動（以下「街

宣活動」という。)を何度か行ったことはあるが、エムテックが現実に組合員に対して行った重大な法令違反行為と、それに対する不誠実な対応からすれば、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものとはいえない。

(エ) 以上からすれば、組合及びX2組合員の行為が労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したといえないことは明らかである。

カ X2組合員自身の行動は、21年8月当時における他のパートタイム従業員の出勤状況の確認、団交への出席が一度(それも、遅れて出席したものである。)、街宣活動への参加、街宣活動参加の際、エムテック及びトクヤマの事務所に他の組合員らと一度だけ立ち入ったことのみである。X2組合員は、それ以外に、組合の本件一連の行動について参画したり、現場で指揮をとったり、他の組合員に何らかの指示をしたりしたことはない。

キ したがって、本件雇止めは、X2組合員が労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(2) エムテックの主張

ア X2組合員とエムテックとの間の雇用契約は、期間の定めのあるものであり、その期間は組合主張(上記(1)ア)のとおりである。X2組合員とエムテックとの間の雇用契約は、21年10月15日、雇用契約期間の満了により終了した。X2組合員とエムテックとの間の雇用契約については、上記(1)アの①ないし④までは、各3時間30分の短時間の雇用契約であり、約1年の間に4回更新が行われたが、契約期間は、2.5か月、6.5か月、2か月と不規則な期間を限定して更新しており、特に、④については、約半月間の暫定的なものであり、同様に不規則な期間での更新である。同⑤については、フルタイムのパート

タイム従業員の退職に伴うものであり、休憩を含めた拘束時間8時間30分（実働7時間15分）であったが、雇用期間は、約9.5か月の有期雇用契約である。エムテックは、期間の定めを記載した雇入通知書をX2組合員に交付しており、X2組合員は有期の雇用契約であることを認識していた。なお、Y2工場長は、予備自衛官雇用給付金のパンフレットをX2組合員から受け取ったが、1年以上の継続雇用を前提とする同給付金の請求をしていない。

以上の各事実からすれば、本件は当然に更新を予定しているものではないことは明らかであり、X2組合員が契約更新に対する合理的な期待を有していたとはいえない。

イ 組合及びX2組合員は、①通謀して、街宣活動及びトクヤマの大阪支店、エムテックの本社及び枚方工場への多人数での抗議活動を行い、また、②分担して、エムテック及びトクヤマに対する出荷妨害行為などを行った。

X2組合員は、組合と共に、組合の分会長としてエムテック及びトクヤマに対する業務妨害行為を行った。このX2組合員の行為は、パートタイマー就業規則第22条第1項第2号及び第3号並びに第11条第8号に明白に違反するものである。

なお、組合及びX2組合員による業務妨害行為により、エムテックには合計1,078万1,076円、トクヤマには合計523万9,820円の損害が発生しており、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」ともいう。）及び大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）は、これらの損害について、組合及びX2組合員による共同不法行為を理由として、トクヤマ及びエムテックの損害賠償等請求を認容した。

これらの組合及びX2組合員の行為は、正当なものとは評価し得るものではなく、エムテックは、21年9月11日付けでX2組合員に対

し、雇止め(同年10月15日をもって雇用期間満了)の通知をした。
この雇止めの理由は、雇用契約が当然に更新を予定していたものではなく、かつ、組合及びX2組合員の上記行為を理由とするものであり、客観的に合理的理由が存する。

ウ 本件においては、組合及びX2組合員は、連日エムテック本社及びトクヤマ大阪支店が所在するビルの周辺において街宣活動を繰り返し、とどまらず、エムテック及びトクヤマの事業場に、40名ないし60名にも及ぶ大人数の組合員が立ち入って、業務ができない状態にするなど、著しい業務妨害行為を行っている。さらに、組合及びX2組合員は、トクヤマが運送業務を委託しているカネミ運送や、トクヤマが大阪SS等の管理業務(出荷業務を含む。)を委託しているマルテンに対して出荷妨害行為を行い、現に、大阪SSにおいては、トクヤマからエムテックへ向けたセメント出荷業務が完全に停止してしまった。このような実力による業務妨害行為に正当性が認められないことは明白である。

団交とは代表者による統一的な取引ないしルール形成のための話し合いであり、集団による交渉でも公開の追及の場でもないものであり、組合及びX2組合員の行為は、もはや団交ではなく、威圧による強要行為であり、威力業務妨害罪に該当する違法な行為にほかならない。

この点について、組合は単に監視活動を行っただけで、平和的説得の範囲内にあると主張する。しかし、組合のいう監視とは、組合の意向に反して出荷しようとするれば、直ちに組合が実力によって出荷妨害を行うことを意味する行為であることは明らかである。また、組合がカネミ運送に提出した要請書も「合法的な手段を講じる」としているが、この「合法的な手段」とは業務妨害行為にほかならない。

また、組合は、使用者側の不正義と信義違反が重大であるから、平

和的説得の限度を逸脱することも許されるとの趣旨の主張をするが、そもそもそのような主張自体が採用できるものではなく、また、トクヤマ及びエムテックに不正義も信義違反もない。

エ 以上のとおり、組合及びX 2組合員の行為は、労働組合の正当な行為とはいえないのであり、また、組合の活動を争議行為と解したとしても違法なものであるから、エムテックがX 2組合員を雇止めにしたことは、労働組合の正当な行為をしたことの故に行われた不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等について

(1) エムテック

ア エムテックは、建築資材、土木資材等の製造、加工及び販売等を業とする株式会社であり、21年当時には、大阪府中央区に本社を、大阪府内の枚方市等に工場を置いていた。本件初審審問終結当時の従業員は、約30名である。

なお、エムテックは、23年11月14日、本社を東京都中央区に移転した。

イ エムテックの株式は100%をトクヤマが所有しており、役員は代表取締役以下全員がトクヤマからの出向者で、うち1名はトクヤマの役員を兼務していた。また、21年当時には、エムテックの本社は、当時のトクヤマ大阪支店（ビル10階部分を賃借）の一部に置かれ（トクヤマからの転借）、エムテックとトクヤマ大阪支店の受付は共通であった。当該ビル正面玄関の表札には「トクヤマ大阪支店」との記載はあるが、「エムテック本社」の記載はなかった。さらに、エムテックは、枚方工場の土地及び建物をトクヤマから賃借しており、エムテ

ックの製品の主原料であるセメントは全量をトクヤマから仕入れていた。エムテックは就業規則及びパートタイマー就業規則を作成し、Y2工場長は枚方工場勤務するパートタイム従業員について、採用の際に面接を行うとともに、採用、労働時間及び賃金を決定しており、エムテックの従業員の賃金を含む労働条件について、エムテックがトクヤマの意向を確認したり報告を行うことはなかった。

(2) トクヤマ

トクヤマは、肩書地に本社を、東京都内等に事業所を、山口県内等に工場を置き、ソーダその他諸化学製品、セメントその他土木建築用資材等の製造、加工及び売買等を業とする株式会社であり、その従業員は本件初審審問終結時約2,200名である。

なお、トクヤマ大阪支店は、本件紛争発生当時は、上記のとおり、大阪府中央区に所在していたが、23年11月14日、大阪府北区に移転した。

(3) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生コン産業及びトラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織された労働組合であり、本件初審審問終結時の組合員は約1,800名である。

(4) X2組合員

ア X2組合員は、エムテックとの間で次の内容で雇用契約を締結してエムテックに入社した。

- ① 期間 20年1月16日～同年3月31日（2.5か月）
- ② 業務内容 製造補助作業（セメントモルタルの製造補助及びフォークリフト運転作業）
- ③ 勤務時間 平日午前8時30分～正午（3時間30分）

④ 賃金 時給 850円

⑤ 就業場所 枚方工場

イ X2組合員とエムテックは、上記雇用契約締結後、以下①から④のと通りの有期雇用契約（契約内容は上記アと同様）を締結して契約を更新した。

なお、上記アの当初の雇用契約から下記①ないし③の雇用契約までは、午前中のみ3時間30分の短時間勤務であった。なお、④については退職したフルタイムのパートタイム従業員（C勤務（フルタイムの勤務をいう。））の代わりとして、エムテックがX2組合員に事前に打診の上雇用契約を締結したものであった。

① 20年4月1日～同年10月15日（6.5か月）

② 20年10月16日～同年12月15日（2か月）

③ 20年12月16日～同月31日（0.5か月）

④ 21年1月1日～同年10月15日（9.5か月）

平日午前8時30分～午後5時（8時間30分で、うち休憩時間75分（正午～午後1時、午後3時～午後3時15分）。C勤務のパートタイマー）

時給1,100円

エムテックは、契約更新の際、X2組合員と面談を行ったことはないが、更新の都度、雇用期間、仕事の内容、始業・終業時刻及び休憩時間、休日又は勤務日、所定外労働等、休暇、賃金、その他が記載された雇入通知書をY2工場長から交付していた。そして、X2組合員は、上記④に係る雇入通知書の交付の際には、雇用期間の終期が21年10月15日と記載されていることについて、異議を申し出していない。

ちなみに、エムテックの一般従業員に適用される就業規則では、一

般従業員の就業時間は実働7時間45分（休憩60分）と定められていた。

- ウ X2組合員は、21年3月上旬頃、組合に加入した。それまでエムテックには労働組合が結成されたり、従業員が社外の労働組合に加入したことはなかった。なお、組合に加入している従業員（パートタイマーを含む。）は、X2組合員のみであり、同組合員は、組合エムテック分会の分会長に就任している。
- (5) なお、エムテックのパートタイマー就業規則には、次の記載があった。

「 第1章 総則

第1条 （略）

（適用）

第2条 この規則は、一般従業員に比較して少ない勤務日又は勤務時間により期間を定めてパートタイマーとして雇用された者に適用する。

第3条ないし第5条 （略）

第2章 勤務

（勤務時間）

第6条 パートタイマーの勤務時間は、原則として1日6時間以内とし、始業、就業の時刻は、原則として次のとおりとする。ただし、本人の都合により、これによりがたい場合は、個別の雇用契約で定める。

勤 務	始 業 時 間	終 業 時 間
A勤務	9時30分	15時50分
B勤務	9時30分	16時30分
C勤務	8時30分	17時00分

- (2) 前項の時間帯は、業務の都合により臨時に変更することが

ある。

(休 憩)

第7条 パートタイマーの休憩時間は、次のとおり与える。但し、業務の都合により変更することがある。

勤 務	休 憩 時 間
A勤務	12時00分から13時00分
	15時00分から15時15分
B勤務	12時00分から13時00分
	15時00分から15時15分
C勤務	12時00分から13時00分
	15時00分から15時15分

(2) (略)

第8条ないし第10条 (略)

第3章 服務規律

(勤務の原則)

第11条 パートタイマーは、次の事項を守り、誠実に勤務しなければならない。

1.～7. (略)

8. 作業を妨害し、又は性的言動により就業環境を悪化させる等の行為その他職場の風紀秩序を乱すような行為をしないこと

9. (略)

第12条 (略)

第4章 退職・解雇

第13条ないし第14条 (略)

第5章 賃金

第15条 (略)

(賃金締切日及び支払日)

第16条 パートタイマーの賃金は、前月16日から当月15日までの期間（以下「賃金締め切り期間」という。）について計算し、当月25日に支払う。

(2) (略)

第17条ないし第20条 (略)

第6章 表彰・懲戒

第21条 (略)

(懲 戒)

第22条 パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、審査のうえ、懲戒解雇、出勤停止、減給又は譴責の懲戒を課する。ただし、事案が軽微である場合等、事情により注意にとどめることがある。

1. (略)

2. 第3章の服務規律に違反したとき

3. 故意又は過失により会社に損害を与えたとき

4. (略)

(2) (略)

第7章 安全衛生

第23条ないし第24条 (略)

第8章 災害補償

第25条 (略)

」

【乙31】

2 X2組合員の組合加入までの経緯について

- (1) 16年当時、トクヤマは、組合から、近畿バラセメント輸送協同組合（近畿地区のバラセメント輸送会社の経営者団体）に加盟していない輸送業者の車両による出荷をしないようにとの要請を受けたが、これに従わずに出荷を継続していた。組合は、トクヤマの近畿地区の6か所のセメント出荷基地（大阪SS、岸和田SS、神戸SS、姫路SS、海南SS及び福良SS）からの出荷妨害闘争を行った。この闘争について、トクヤマは、組合の出荷妨害行為等を禁止する仮処分の申立てを大阪地裁に申し立てた。同地裁は、同年9月15日、組合に対し、上記各SSに立ち入り、セメント出荷業務を妨害する行為等を禁止する旨の仮処分決定を行った。
- (2) 本件当時、枚方工場のセメント部門のパートタイム従業員が勤務する場所は、第1プラントの1階、第1プラントの3階、第2プラントの3種類に分類され、作業内容は、一部重なる部分はあるが、基本的に異なっており、勤務日数が異なることがあり、また各種類に複数のパートタイム従業員が配置された場合は、ローテーションで勤務させており、勤務日数に多少の差が生じていた。

X2組合員は、21年2月25日に第2プラントから第1プラントの3階に配置転換されて勤務した。それ以降21年10月までのセメント部門のパートタイム従業員は、第1プラントの3階がX2組合員とパートタイム従業員Aの2名、第1プラントの1階がパートタイム従業員B、C及びD、第2プラントがパートタイム従業員C及びDの2名が勤務しており、それぞれの勤務状況は、別紙表1のとおりであった。なお、第1プラントの3階は、X2組合員とAが交替でローテーション勤務をしていたが、Aが5月のゴールデンウィーク前から無断欠勤するようになったため、Aの5月の欠勤の穴埋めは正社員が行い、Aが退社した6月

以降はX 2 組合員が1人で第1プラントの3階を担当した。ちなみに、X 2 組合員は3種類の場所での勤務経験を有していた。

- (3) 20年10月中旬、Y 2 工場長は、X 2 組合員に対し、パートタイム従業員のうち1名だけフルタイム勤務（C勤務）の者がいるが、同パートタイム従業員が退職するので、代わりに年明けから一日通しで働いてほしい旨述べた。
- (4) 20年11月上旬、X 2 組合員は、Y 2 工場長に対し、一日通しの勤務（C勤務）であれば時給を1,100円にしてほしい、時給1,100円とされれば年明けから一日通しで働くことができる旨、自らは即応予備自衛官であるところ、支給要件が満たされれば、雇用企業に給付金が支給される旨が記載された文書とともに、予備自衛官雇用給付金の案内書のコピーを提出した。このコピーには、同給付金の支給要件について、即応予備自衛官との間に、一週間の所定労働時間が30時間以上であること、1年以上引き続き雇用されることが見込まれることに該当する雇用関係を有していることなどの記載があった。
- (5) 20年12月頃、Y 2 工場長は、予備自衛官雇用給付金について、自衛隊のホームページを見た。21年8月28日、エムテックのY 3 取締役は、予備自衛官雇用給付金の案内書のコピーを読んだ上で自衛隊へ電話して、X 2 組合員が即応予備自衛官であることを確認した。

しかし、エムテックは、予備自衛官雇用給付金の申請を行わず、そのことをX 2 組合員も認識していた。

なお、エムテックは、同月16日以降、枚方工場の一部を一時休業したが、これに伴い、稼働部門の作業をローテーションで勤務するパートタイム従業員に会社都合による休業が生じることがあった。

- (6) 21年1月1日から同年3月17日までの間、エムテックは、X 2 組合員に対し、雇入通知書及びパートタイマー就業規則で定められたC勤

務の勤務時間（午前8時30分から午後5時まで）と異なる勤務時間（午前8時から午後4時30分まで）で勤務させたが、休憩時間（75分）を除いた実働時間は同じであった（7時間15分）。

- (7) 21年1月頃、Y2工場長は、X2組合員を含むパートタイム従業員に対し、経営状況が悪化しているので、自宅待機日について有給休暇を取得してもらいたい旨述べた。

エムテックがX2組合員に対し自宅待機とした日について、X2組合員は、有給休暇を取得しないことがあった。使用者の責めに帰すべき事由による休業について、エムテックは、X2組合員に対し、労基法第26条に定める休業手当を支払っていなかった。

- (8) 21年3月12日、X2組合員は、3.12 X2メモを出勤簿にクリップで挟んでおいた。

同メモには、次の記載があった。

「 工場長へ

（略）

会社都合の休日は日給の6割支給して下さい。

よろしく申し上げます。 X2 」

- (9) 21年3月上旬頃、X2組合員は、組合に加入した。

3 組合公然化及び団交申入れ以降第3回団交までの経緯について

- (1) 21年3月16日、Y2工場長は、3.12 X2メモを見た。

同日、X2組合員は、エムテックに出勤していなかった。

- (2) 21年3月17日、組合は、エムテックに対し、3.17通知書を提出してX2組合員が組合に加入した旨通知するとともに、3.17団交申入書及び3.17要求書を提出して団交を申し入れた。3.17通知書、3.17団交申入書及び3.17要求書には、それぞれ「同組合 トクヤマエムテック分会 分会長 X2」との記載及び「X2」との印影があった。

しかし、X 2 組合員は随行していなかった。

上記団交申入れ時に、X 3 執行委員及びX 4 執行委員は、Y 3 取締役及びY 2 工場長と面談をした。その際、組合は、エムテックに対し、今後は組合との間で話をするを前提としてほしい旨述べるとともに、直接X 2 組合員と組合のことについて話をしたり、決めごとをすると不当労働行為になるので注意してほしい旨述べた。エムテックが組合に対し、日々の作業はどうなるのかなどと述べたところ、組合は、通常どおりの業務指示については問題がない旨述べた。

ア 3.17 通知書（甲 3 の 1）には、次の記載があった。

「 今般、貴社の従業員（X 2）が全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部に加入し、当組合に所属されましたので、ここにご通知申し上げます。

（略）

尚、当組合は、労働組合法上、貴社との交渉当事者にあたり貴社内には日常の活動単位として全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部・トクヤマエムテック分会が結成されていますのでご通知いたします。 」

イ 3.17 団交申入書（甲 3 の 2）には、次の記載があった。

「 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・労働条件等の変更）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、平均賃金を保証されること。

ア 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の正規の機関会議柄への出席。

イ 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の結集する教育諸集会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席。

ウ 団体交渉への出席。

エ 労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席。

オ 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。 」

ウ 3.17 要求書（甲3の3）には、次の記載があった。

「1. 会社は、不当労働行為をされないこと。

2. 会社は、就業規則を組合に提示されること。又、全従業員に対し周知義務を果たされること。

3. 会社は、X2 組合員を正社員化されること。

4. 会社は、職場環境の改善をされること。

5. その他関連事項について。 」

なお、同日、X5 執行委員（以下「X5 執行委員」という。）及びX6 執行委員は、トクヤマ大阪支店を訪問して同支店総務課のZ3 主任（以下「Z3 主任」という。）と面談し、エムテックに提出した3.17 通知書、3.17 団交申入書及び3.17 要求書を示して、エムテックのX2 組合員が組合に加入したこと及び団交申入事項等を説明し、エムテックはトクヤマの100%の子会社なので、親会社として指導するよう申し入れた。その後トクヤマ大阪支店Z2 課長は、エムテックに事実確

認を行った上で、労働組合が結成されたので今後は誠実に対応するようアドバイスするとともに、休業手当の不支給問題について、早期に解消するよう指導した。

- (3) 21年3月18日午後1時30分頃、Y2工場長は、勤務中のX2組合員を呼び出して枚方工場内のカラオケボックスと呼ばれる場所へ同行し、3.18面談を行った。同所は、カラオケボックスとして使用されていた窓のあるコンテナを工場内に移設して、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として使用されているもので、工場内入口付近の第1プラントと製品倉庫に行く通り道に面し、外から中の様子が見える状態である。

3.18面談の内容は、以下のとおりである。

Y2工場長がX2組合員に対し、3.17通知書、3.17団交申入書及び3.17要求書を見せながら、「これで間違いないか。これ、ほんまか。」と尋ね、X2組合員は、「間違いない。」と答えた。すると、Y2工場長は、「何が望みなんか。」と尋ねたので、X2組合員は、「会社都合は日給の6割払ってくれ。」と述べた。

また、Y2工場長が、年度末で会社は忙しいから、3.17団交申入書に記載されている日程では困難であるので、組合に伝える方法をどうすればいいのか、X2組合員から伝えてくれないかと述べたところ、X2組合員は、組合へ伝える旨答えた。

- (4) 21年3月19日、X2組合員は、X3執行委員に対し、Y2工場長から同月23日までに団交を開催するのは困難であると言われた旨電話で述べた。同日、X3執行委員は、Y2工場長に対し、X2組合員と組合のことについて直接話をしないように言ったのになぜそのような話をしたのかなどと電話で抗議した。

- (5) 21年4月3日、組合とエムテックは、4.3団交を行った。同団交に

は、エムテックからY3取締役、枚方工場のリーダーであるY4（以下「Y4リーダー」という。）及びY2工場長が、組合からX3執行委員、X4執行委員、X7執行委員（以下「X7執行委員」という。）及び途中からX2組合員がそれぞれ出席した。団交の内容は、以下のとおりであった。

ア 団交の冒頭、組合は、①3.18面談について、組合に関することをX2組合員と話をしないように申し入れたにもかかわらずなぜ話をしたのかなどと抗議するとともに、謝罪文の提出を求め、②団交開催期日について、3.17団交申入書に記載された21年3月23日までに連絡がなかった理由及び団交開催日時の回答の連絡が1日遅れて同月24日になった理由についての文書の提出を求め、③団交は決定権限を有する者の出席が必要である旨述べた。これに対し、エムテックは、上記①及び②については、検討する旨述べ、③については、即決できない部分は持ち帰って検討することがあるが、団交に出席しているY3取締役は決定権限を有する者である旨述べた。

イ エムテックは、組合に対し、3.17団交申入書に記載された各要求事項（前記(2)イ）について、①(1)については、遵守するよう努力する、②(2)については、便宜供与は認められない、③(3)については、申入れがあれば労使交渉には応じるが、労働条件等の変更について事前に組合と協議することとはできない、④(4)については、就業時間内の組合活動は認められない、旨回答した。

組合は、①については、遵守するのは当然である、②については、トクヤマグループの他の生コン工場では認められており、掲示板が無理なら小スペースの壁の利用でもよいし、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用を認められたい、③については、今は認められなくとも、持ち帰って検討されたい、④については、団交が就業

時間外に開催されると、X2組合員が出席する場合に就業時間外に労働条件の問題を議論するという問題が生じるので、検討を求める旨述べた。

これに対して、エムテックは、①については、遵守する、②については、組合との連絡での短時間の電話、ファクシミリの使用については検討する、③については、申入れがあれば労使交渉には応じるが、事前に組合との協議は行わない、④については、検討した結果、全て認められないとの結論である旨回答した。

ウ エムテックは、組合に対し、3.17要求書に記載された要求事項(前記(2)ウ)について、①第1項については、不当労働行為はしていない、②第2項については、総務課で保管しており、求めがあればいつでも閲覧が可能であり、コピーの交付も可能である、③第3項については、経営環境にゆとりがなく、X2組合員の正社員化は認められない旨等を回答した。

これに対して、組合は、正社員とパートタイム従業員の業務は、どのように分けているのかを尋ねるとともに、使用者の責めに帰すべき事由による休業での自宅待機日に有給休暇を取得させており、違法な取扱いが行われている旨述べた。

エムテックは、正社員の業務は機械装置の制御、生産管理であり、パートタイム従業員の業務は製造補助作業である旨、及び使用者の責めに帰すべき事由による休業について、昨年末より検討していたが、想定外の景気落ち込みや社内人事異動等により決定及び回答が遅れたもので、上記休業について平均賃金の60%を4月の給料日に支払うこと、使用者の責めに帰すべき事由による休業の日について有給休暇を使用した者には有給休暇取得の取扱いを取り消して返還する旨回答した。

組合は、減給によるX2組合員の生活をどう考えるかを質すとともに、休業手当は平均賃金の60%を超える支払を求める旨述べたところ、エムテックは、平均賃金の60%を支払う旨回答した。

エ エムテックは、4.3団交の内容をトクヤマに報告した。

(6) 21年4月20日、組合とエムテックは、4.20団交を行い、エムテックからY3取締役、Y4リーダー及びY2工場長が、組合からX3執行委員及びX4執行委員がそれぞれ出席した。その団交の内容は、以下のとおりであった。

ア 組合は、エムテックに対し、4.3団交で確認された内容であるとして、4.3協定書(案)への調印を求めた。4.3協定書(案)は、エムテックの代表取締役、組合の執行委員長及び分会の分会長(X2組合員)を当事者とするもので、次の記載があった。

- 「1、会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。
- 2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内にて当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。
- 3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い額については改めて組合と協議する。」

これに対し、エムテックは、①第1項については、この文面を了承する、②第2項については、不当労働行為を行ったことはないため、この文面を削除すべきである、③第3項については、平均賃金の60%を4月分の給与に加算して支払う旨回答した。

組合は、休業手当については、賃金の100%が支払われるべきであり、4月支給の給与に加算して支払われる休業手当の明細書を検討し、その結果により改めて協議を行いたい旨述べた。

エムテックは、第2項については、持ち帰って検討し、第3項につ

いては、「尚、加算される未払い額については、仮給付金として支払う」と修正されれば了承する旨回答した。

イ エムテックは、3.17 団交申入書に記載された要求事項について、第1項以外の3項目については、認められない旨回答した。

これに対して、組合は、掲示板の貸与と組合活動に必要な会社施設の利用について、掲示板でなくともどこか壁の一部の利用でもよいし、組合との連絡での短時間の電話の使用を認められたい旨述べるとともに、団交について決定権限を有する者が不在であれば不誠実団交となるとして、決定権限を有する者の出席を求める旨述べた。

エムテックは、出席者はエムテックを代表しており、決定できるものは回答し、内容によっては持ち帰って検討する旨回答した。

ウ エムテックは、3.17 要求書に記載された要求事項について、4.3 団交における回答と同内容を回答し、加えて、エムテックは、21年4月7日に、X2 組合員に就業規則のコピーを交付した旨を回答した。

これに対して、組合は、X2 組合員の業務は正社員のものと変わらない、現在は経営環境が悪く正社員にできないのは理解できるが、将来黒字経営になったら正社員化されるのか尋ねた。

エムテックは、その時点での正社員の充足内容と本人の力量にもよるが、検討する可能性はある旨回答した。

さらに組合は、3.17 要求書の要求事項の第4項については、X2 組合員が欠席のため次回に交渉する旨述べた。

エ 組合は、エムテックに対し、3.17 団交申入書及び3.17 要求書に記載された要求事項並びに21.4.3 協定書（案）について、認められない理由を文書で回答するよう求めた。

オ エムテックは、4.20 団交の内容をトクヤマに報告した。

(7) 21年4月24日、エムテックは、X2組合員に対し、休業手当として同年1月分(5日)、2月分(6日)、3月分(7日)及び4月分(11日)の計29日分11万4,580円を支払った。

また、同年6月25日、エムテックは、X2組合員に対し、同月分の休業手当(2日)として9,900円及び同年1月分ないし3月分の休業手当の支払が4月になったための遅延損害金(年6%で算出)として、計442円を支払った。

(8) 21年4月27日、エムテックは、組合に対し、3.17団交申入書及び3.17要求書に記載された要求事項並びに4.3協定書(案)について、下記の文書を送付した。これらの文書には、それぞれ次の記載があった。

ア 「団体交渉申入書・要求事項への回答書」(乙17の3)

「要求事項(1)について

弊社回答 法令遵守は当然であり、今後も遵守する。

要求事項(2)について

弊社回答 会社の施設利用は認められない。

要求事項(3)について

弊社回答 事前に組合との協議は行なわない。但し、申し入れがあれば労使交渉には応じる。

要求事項(4)について

弊社回答 就業時間中の組合活動はすべて認められない。」

イ 「分会要求書への回答書」(乙17の2)

「要求事項(1)について

弊社回答 弊社は、不当労働行為を行っていない。

要求事項(2)について

弊社回答 弊社は、4月7日(火)X2氏へ就業規則を渡している。又、全従業員へ周知している。

要求事項(3)について

弊社回答 正社員化は考えていない。

要求事項(4)について

弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない。

要求事項(5)について

弊社回答 現在、要求内容未提示の為、回答はできない。」

ウ 「4月3日付け協定書(案)について」(乙17の1)

「弊社回答 弊社としては、下記理由により上記協定書内容には
同意しない。

1項への弊社回答理由 遵守することは当然である。

2項への弊社回答理由 弊社は、不当労働行為を行っていない。

3項への弊社回答理由 弊社は、法令に基づき会社独自の判断により、平成20年12月16日から平成21年4月15日までの休業補償を4月24日に支給された給料に加算して支払った。

」

エ エムテックは、上記のとおり組合に回答したことを、トクヤマに報告した。

- (9) 21年5月12日、X3執行委員及びX4執行委員は、トクヤマ大阪支店を訪問してZ2課長らと面談し、①エムテックの組合に対する対応に不満があること、②エムテックは、分会結成直後にX2組合員に不当労働行為を行ったことを3月19日にY2工場長が電話で認めて謝罪したのに、4.3団交では謝罪文の提出を持ち帰り検討する旨述べ、4.20団交では4.3協定書(案)への調印を拒んでひっくり返したが、こ

これは二重の不当労働行為であると考え、③トクヤマとエムテックは同一と組合は考えており、トクヤマは親会社としてエムテックを指導する旨の要請を行った。

これに対してZ 2課長は、①エムテックは、労働組合が結成されて団交に応じるのは初めてであり、不慣れな部分があるかも知れないが、Y 3取締役らが責任をもって対応している、②別個の会社なので限界はあるが、丁寧に誠意をもって行き違いがないよう対応するように指導する旨回答した。

組合は、トクヤマの考えを同月22日までに回答するよう申し入れた。

- (10) 21年5月22日、X 3執行委員及びX 4執行委員は、トクヤマ大阪支店を訪問してZ 2課長らと面談し、エムテックが4.20団交において4.3協定書(案)への調印を拒んだ行為は労組法第7条第2号の不誠実団交である旨主張して、トクヤマは親会社としてエムテックを指導するように要請した。

これに対してZ 2課長は、5月12日(上記(9))と同様の回答をした。

- (11) 21年5月25日、Z 2課長は、X 3執行委員に電話をし、別個の会社であるので、トクヤマはエムテックに対して4.3協定書(案)に調印しろとか調印するなとかを言う立場にはない旨述べた。これに対して、X 3執行委員は、エムテックが4.3協定書(案)に調印する意思がないならこれ以上団交しても無駄である、エムテックに調印する意思があるか否かについて同月28日までに回答せよとの旨返答した。

- (12) 21年5月28日、Y 3取締役がX 4執行委員に電話をし、双方理解不足の部分もあり、合意できる点については協定書を締結することは可能なので、改めて団交を行いたい旨述べた。

X 4執行委員は、4.3協定書(案)について、同年6月2日までに具体的な回答を求める旨述べた。

- (13) 21年6月2日、エムテックは、組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 弊社は4月27日に回答した内容を下記に変更します。

(記)

1項への弊社回答 ○下記文言であれば協定締結は可能です。

『労使双方は、労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する。』

2項への弊社回答 ○協定書は、協議して決定したことを文書化したものであり、また下記理由により本文を協定書に記載することは適当でないと考えております。

【理由】 第1回団体交渉が遅れたことにつきましては、当社の業務上の都合等もありましたが、貴方指定期限内に開催できないことは事前にご報告させていただいており、誠実に対応させていただいたつもりです。

一方、職場内にて貴方組合員に対して不当労働行為を行なったとの指摘についてですが、当方は同組合員へ組合加入の確認、および団体交渉日程の連絡方法について相談しただけで、このことが不当労働行為に当たるとは考えておりません。

本件について、貴方に不信感を抱かせる行為であったとすれば遺憾であり、今後このような行き違いがないよう、連絡窓口等を明確にしたいと考えております。

3項への弊社回答 ○下記内容であれば、協定締結は可能です。

『会社都合による休業に対する休業補償の支払いが遅延したことについては、会社はこれを

認め、過日支払った。今後はこのよう
なことが無いよう、諸法令を遵守する。』

これに対して、組合は、「基本的に組合の案をすべて盛り込まないならば了承できない。再考期限を6月5日とするので、改めて回答をせよ。」と口頭で求めた。

なお、エムテックは、上記のとおり組合に回答したことをトクヤマに報告した。

(14) 21年6月5日、エムテックは、組合に対し、「4月3日付け協定書(案)について」と題する文書を送付した。この文書には、次の記載のほか、前記(13)の文書と同趣旨の記載があった。

「弊社は6月2日に回答した内容を下記に変更します。

(記)

1 項への弊社回答 ○下記文言であれば協定締結は可能です。

『労働基準法・労働組合法その他の法律を遵守する。』

なお、エムテックは、上記のとおり組合に回答したことをトクヤマに報告した。

(15) 21年6月19日、組合は、エムテックに対し、次のとおり記載した「抗議及び団体交渉申入書」を送付した。

「当組合は貴社からの平成21年6月5日付回答及びこの間の不誠実な対応について抗議します。

1、組合は、第1回団体交渉で労使合意に至った事案について協定化(案)を第2回目の団体交渉で提出し、協定書の調印を求めています。が、貴社は無意味に時間を経過させ団体交渉で確認された事案を反故にする悪質極まりない対応に終始しています。

2、第1回団体交渉で確認されたことは、当組合が提出している協定書(案)にあるように「1、会社は労働基準法・労働組合法等の諸

法律を遵守する。」 「2、会社は、第1回団体交渉開催が遅れた事と職場内にて当方組合員に対し不当労働行為を行ったことに対し深く謝罪する。」 「3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。尚、加算される未払い金額については改めて組合と協議する。」 です。

3、貴社は、そもそも当組合が作成した協定書（案）の「1、・・・諸法律を遵守する。」 「3、・・・未払い賃金・・・」の2項目すら平成21年4月27日付の「4月3日付け協定書（案）について」の回答を見てわかるように当初は認めることはなく当組合の説得活動で初めて平成21年6月5日付の「4月3日付け協定書（案）について」の回答に到った経過です。

4、協定書（案）の「2、・・・不当労働行為・・・」についても2009年3月17日公然化時に当組合役員が要求事項の説明終了後に「誤解を招きやすい行動を取らず、わからないことは組合に確認をして下さい」という通告をも無視して当組合員に行った不当労働行為は決して認められる事案ではなく、しかも第1回目団体交渉の席上でY2工場長は事実を認め当組合に団交席上で謝罪も行なっています。当組合はこの事を協定化したままであり、貴社は誠実に団体交渉での確認事項を遵守すべきです。

これらは、明らかに誠実な団体交渉をおこなおうとしないことの現れであり、当組合は改めて厳重に抗議します。

5、上記に述べたように、貴社の行う不当労働行為性は明らかですが、当組合は団体交渉の席上で確認されたことについての2009年4月3日付協定書（案）の締結とその他の議題についても協議できる団体交渉開催を求めます。貴社は不必要に時間を経過させいらずに問題を遅れさず行為を直ちに改め、誠実な団体交渉を開催し、

当組合に対する謝罪、そして、合意事項の協定化を前提にした団体交渉を2009年6月30日までに開催すべきです。尚、上記に示している期間内の調整は応じますので連絡をお願いします。

」

- (16) 21年6月30日、組合とエムテックは、6.30団交を行い、エムテックからY3取締役、Y4リーダー及びY2工場長が、組合からX4執行委員及びX7執行委員がそれぞれ出席した。団交の内容は、以下のとおりであった。

ア エムテックは、4.3協定書（案）について、第1項については、会社は法令を遵守するのは当然のことである旨、第2項については、21年6月5日付けの回答と変わっていない旨並びに第3項については、休業手当の支払が遅延したことを認め、21年4月24日に未払分の休業手当を支払い、同年6月25日に遅延損害金を支払った旨及び今後はこのようなことがないよう、諸法令を遵守する旨をそれぞれ回答した。

イ 組合は、回答内容に変更がなく平行線のままであり、このまま交渉を続けるのは時間の無駄であるから、回答に変更が生じれば連絡するよう述べた。

ウ エムテックは、6.30団交の内容をトクヤマに報告した。

4 6.30団交以降の組合らの行動等について

- (1) 21年7月6日、午前9時30分頃から午後3時30分頃までの間、X2組合員を含む組合員約25名は、トクヤマ大阪支店及びエムテック本社の入ったビル付近において、トクヤマ及びエムテックを非難する内容の街宣活動を行った。

上記街宣活動の途中で、X3執行委員、X4執行委員及びX2組合員は、トクヤマ大阪支店及びエムテック本社が入ったビルの10階に赴き、

両社が接客用に置いて共用している事務所内の受付ブース（20㎡（およそ縦3m×横7m）。以下「受付ブース」という。）に立ち入り、応待したトクヤマ大阪支店のZ2課長及びZ3主任に対し、6.30団交でエムテックから誠意ある回答がなかったため行動を行った、エムテックは4.3協定書（案）に調印せよ、トクヤマは親会社としてエムテックを指導せよ、エムテックの①労基法、労組法等の法令遵守、②不当労働行為の謝罪、③会社都合による休業時の未払賃金問題を議題とする団交に親会社であるトクヤマも出席せよなどと述べて、トクヤマに団交を申し入れた。

これに対して、Z2課長は、団交には応じられない、親会社からのこれ以上の指導は困難である旨述べた。

なお、組合は、ビル付近における街宣活動を、同月7日、8日、10日、13日、14日、15日、21日、22日、23日及び24日にも行ったが、数名から10数名の組合員が受付ブースに立ち入り、要請行動や抗議行動を行った際には、応対者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問いつめたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の両社の従業員の業務が相当程度妨げられることがあった。

- (2) X3執行委員及びX4執行委員は、上記7月8日に実施した街宣活動の途中でトクヤマ大阪支店に赴き、受付ブースに立ち入り、応待したZ2課長及びZ3主任に対し、エムテックに対する指導を求めてほしいと要請するとともに、「街宣活動中に警察が来たが通報したのか、警察が来ても民事不介入だから助けてもらえないぞ。」と述べた。
- (3) X3執行委員及びX4執行委員は、上記7月10日に実施した街宣活動の途中でトクヤマ大阪支店に赴き、受付ブースに立ち入り、応待したZ2課長及びZ3主任に対し、親会社としての見解を同月13日（月曜日）までに出すよう求めるとともに、出さなければ、今後、行動をレベ

ルアップさせる旨述べた。

- (4) X 3 執行委員及びX 4 執行委員は、上記 7 月 1 4 日に実施した街宣活動の途中でトクヤマ大阪支店に赴き、受付ブースに立ち入り、応待した Z 2 課長らに対し、上記(3)の要求に対する回答を求めた。Z 2 課長が、トクヤマは労使関係にないため団交には応じられない旨及びエムテックが対応する旨回答したところ、X 4 執行委員は、エムテックに話はない、トクヤマの対応を求める旨述べた。
- (5) X 3 執行委員及びX 4 執行委員は、上記 7 月 1 5 日に実施した街宣活動の途中でトクヤマ大阪支店に赴き、受付ブースに立ち入り、応待した Z 2 課長及びZ 3 主任に対し、親会社としてエムテックをどう指導するのか、トクヤマも団交に出席するよう要求する、回答如何によってはユーザーに不買運動を展開することになる、などと述べた。
- (6) 2 1 年 7 月 1 6 日午前 8 時 3 0 分頃、Z 2 課長は、X 3 執行委員に電話をし、トクヤマは団交に出ない、これ以上のエムテックへの指導も困難である旨伝えた。

同日午前 9 時 2 0 分頃から午前 1 1 時 3 0 分頃までの間、約 6 0 名の組合員がトクヤマ大阪支店及びエムテック本社の入ったビルの 1 0 階に赴き、うち約 4 0 名は事務所外のエレベーターホール及び廊下にとどまり、うち約 2 0 名が受付ブースに立ち入り、応待したトクヤマの従業員に対し、トクヤマとしてエムテックの件をどう考えているのか、エムテックの Y 5 社長を団交に出せ、トクヤマ大阪支店の Z 2 課長は団交の事前折衝に出ろ、7 月 2 4 日までに回答せよなどと述べて要請行動や抗議行動を行ったが、その際、応対者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問いつめたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の両社の従業員の業務が相当程度妨げられた。

- (7) 2 1 年 7 月 2 4 日朝方、Z 2 課長は、X 3 執行委員に電話をし、トク

ヤマとして団交をする意思はない、エムテックのY5社長も団交に出席しない、これ以上のエムテックへの指導も困難である旨伝えた。

同日午前9時30分頃、約10名の組合員が枚方工場に赴き、エムテックに対して抗議を行い、また、枚方工場付近において、街宣活動を行った。

また、同日午後1時30分頃から同2時30分頃までの間、約35名の組合員がトクヤマ大阪支店及びエムテック本社に赴き、受付ブースに立ち入り、応待したトクヤマの従業員に対し苦情を述べたが、その際、応対者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問いつめたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の両社の従業員の業務が相当程度妨げられた。

- (8) 21年7月28日午前9時頃、Z2課長は、X3執行委員に電話をし、トクヤマが団交に出る意思はない旨電話で伝えたところ、X3執行委員は、団交に出席しない理由を書面で出すよう求めた。

同日午後3時30分過ぎ、約18名の組合員がトクヤマ大阪支店及びエムテック本社に赴き、受付ブースに立ち入り、応待したトクヤマの従業員に対し、事前折衝しろ、団交の事前折衝にZ2課長を出せ、7月30日に団交の事前折衝をしろなどと要請及び抗議を行ったが、その際、応対者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問いつめたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の両社の従業員の業務が相当程度妨げられた。

これに対してトクヤマは、組合の言う7月30日の事前折衝にトクヤマ大阪支店のZ2課長が出席する旨述べた。

- (9) 21年7月30日午後3時30分頃から同6時頃までの間、組合とトクヤマ及びエムテックは、事前折衝（以下「7.30事務折衝」という。）を行った。同折衝には、エムテックからY3取締役、Y4リーダー及びY2工場長が、トクヤマからZ2課長が、組合からX3執行委員、X4執行委員、X7執行委員及びX8執行委員（以下「X8執行委員」とい

う。) がそれぞれ出席した。

同折衝において、組合は、エムテックとトクヤマが優柔不断な態度を取り続けているのは時間稼ぎであり、雇用期間の満了日である同年10月15日をもってX2組合員を雇止めするつもりではないかと質したのに対して、Z2課長は、トクヤマの課長としてではなくあくまでも個人的見解であると断った上で、「10月15日が来たからといって自動的に雇止めができるものかどうかというのはトクヤマの人間としてでなく個人的には、そう簡単なものではない。」と述べた。

また、その他の議題については、.6.30団交における主張と同様の主張が組合とエムテックから述べられ、また、トクヤマからは上記(1)及び(4)と同旨が述べられた。

- (10) 21年8月7日午前9時10分頃から午後1時頃までの間、X3執行委員、X4執行委員、X7執行委員及びX8執行委員を含む約50名の組合員がトクヤマ大阪支店及びエムテック本社に赴き、全員で受付ブースに立ち入り、応待したトクヤマ大阪支店のZ2課長、エムテックのY3取締役及びY4に対し、「分会が結成されてから5か月経つが、これまで逃げてばかりで組合を認めていない。」、「交渉団のレベルが低すぎるからトクヤマに来ている。」、「組合員を経由したことも不当労働行為だ、うちが不当労働行為だと指摘しているのだからそのことに対して謝罪しろ。」、「全国でトクヤマの会社に対してオルグかけてやる。」、「合法的に混乱を作ってやる。」、「ええ加減にしろよ。」、「なめるなよ。」、「東京のトクヤマの社長のところに行くぞ。」等と口ぐちに大声で述べ、また、エムテックが、同年6月5日に組合に送付した回答書である「4月3日付け協定書(案)について」(前記3の(14))の内容を4.3協定書(案)のとおり修正するよう要求した。これに対し、エムテックは、一貫して、回答内容の修正には応じられないと回答した。

同日午後５時頃から同８時３０分頃までの間、X３執行委員及びX４執行委員を含む組合員約１２名がトクヤマ大阪支店及びエムテック本社を再度訪問し、受付ブースに立ち入り、応待したトクヤマ大阪支店のZ２課長、エムテックのY３取締役及びY４リーダーに対し、上記と同様の要求を行ったが、エムテックの回答は変わらなかった。

- (11) ２１年８月１８日午前６時４０分頃、X３執行委員及びX４執行委員は、大阪ＳＳに赴き、マルテンのＱ所長（以下「Ｑ所長」という。）に対し、エムテック向けの出荷の停止に協力してほしい、エムテックにもこれから抗議に行く、などと述べるとともに、Ｑ所長にカネミ運送のＲ代表取締役社長（マルテンの代表取締役社長も兼務。以下「Ｒ社長」という。）宛ての「要請書」（以下「８．１８要請書」という。）を手交した。

なお、当時、トクヤマは、製品（セメント）輸送をカネミ運送に委託しており、また、大阪ＳＳ、徳島ＳＳ、海南ＳＳの管理業務（出荷業務、在庫管理及びパック詰め等）をカネミ運送の１００％子会社であるマルテンに委託しており、大阪ＳＳから出荷する製品には、エムテックの枚方工場向けのものが含まれていた。

「８．１８要請書」には、次の記載があった。

「カネミ運送株式会社

代表取締役 Ｒ 殿

全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

X 1

要 請 書

(略)

違法行為を繰り返すトクヤマエムテックに対して資材運搬納入する企業として、指導要請をしていただきたい旨の要請とさせていただきます。

尚、貴社が当組合の要請事項について合理的理由なく拒否する場合については違法業者(株)トクヤマエムテックを擁護・加担しているとみなし、合法的な手段を講じることを申し添えておきます。 」

同日午前8時頃、X3執行委員は、大阪SSでトクヤマの製品の運送業務を行っているカネミ運送に赴き、R社長に面会し、下記のカネミ運送からトクヤマに宛てた文書の「* 以下通告内容」欄記載のとおり要求を行った。

同日午前6時頃から午後4時頃までの間、組合員3名が大阪SSの門前で出荷の様子を見ていた。

同日、カネミ運送は、トクヤマ大阪支店に対し、「ご報告及びお願いの件」と題する文書を提出した。この文書には、次の記載があった。

「 本日（平成21年8月18日6時）、当所（トクヤマセメント大阪サービスステーション：大阪市港区）に連帯労働組合2名来訪し、当社所長Qに対し、以下通告をし、その後も出荷サービスステーションの門外で監視及び出荷追跡をしております。

* 以下通告内容

：当組合は、(株)トクヤマエムテック及びその親会社たる(株)トクヤマと労使交渉を重ねてきたが、成果無く、ここに至って実力行使に入る事となった。

よって、貴社は、当組合の運動に協力されたい。

即ち

・(株)トクヤマエムテック向けバラセメントの出荷を停止せよ。

・要求に応えず出荷を行った場合は、当社が㈱トクヤマから管理、出荷を委託されているサービスステーション（大阪・神戸・岸和田・海南）からの出荷は㈱トクヤマエムテック向けに限らず全て停止させる。

以上より、㈱トクヤマエムテック向けに本日宵積み分のバラセメント2車分をかりうじて出荷できたものの、事態の緊急性、及び深刻さから、全く不本意ながら同社からの本日午後のお荷依頼に応じることができず、また同様に明日からの出荷依頼にも応じることができなくなりました。

やむを得ぬ事情とはいえ、運送契約に違約せざる得ない現状を何卒お汲み取りいただき、ご了承頂きます様お願い申し上げます。

上記の「ご報告及びお願いの件」と題する文書について、21年9月29日、組合のX9副執行委員長は、R社長に対し、この文書の写しを示して、こんなことをしたら大変なことになる旨述べた。

エムテック向けのセメントの出荷依頼は、通常エムテックがマルテンに対してファックスで、時間と納入量を記載したファックスを送付して行っていた。ところが、8月18日の組合のカネミ運送に対する申入れ以降、大阪SSからのエムテック向け出荷が停止したため、エムテックのほかにトクヤマからもマルテンに対して徳島SS及び海南SSからの出荷依頼がされるようになった。また、トクヤマは、カネミ運送に徳島SSから枚方工場への運送を依頼するほかに、姫路SSの管理業務（出荷業務を含む。）及びセメントの運送業務を委託している日本通運株式会社に姫路SSから枚方工場への出荷運送を依頼し、株式会社丸山組に海南SSから枚方工場への運送の委託をし、長船回漕店株式会社に徳島SSから枚方工場への運送を委託して、エムテック向けのセメントの運

送を徳島SS、姫路SS及び海南SSの3か所のSSから組合らに監視されていない深夜に枚方工場に搬入したが、この状態は、後記(16)の経緯によって11月2日以降大阪SSからの出荷運送が行えるようになるまで続いた。

- (12) 21年8月18日午前8時頃から午後2時頃までの間、X4執行委員は、枚方工場の正門前道路に車両を駐車させ、同車両内からビデオカメラで同工場に入出入りするトラックを撮影した。また、同日午前11時頃から午後7時20分頃までの間、組合は、枚方工場付近に車両1台を駐車させていた。

同日午後1時30分頃、枚方工場に珪砂を搬入したカネミ運送のジェットパック車(セメントや砂などの粉粒体を運搬する車)が退出の際に、信号待ちのため停車していたところ、X4執行委員は、同車に駆け寄って運転手に積荷を確認した。これに対し同車の運転手は、運転席の窓を開けて積荷は珪砂である旨答えた。

- (13)ア 21年8月19日から同年9月25日までの間に、大阪SSの付近にとどまっていた組合員の状況は、別紙表2のとおりであった。

イ トクヤマは、大阪SS付近における組合の活動について、組合員の氏名等を記録していた。大阪SSにおいて上記記録用紙を入手したX3執行委員は、同月8日午後2時頃、同執行委員外1名がトクヤマ大阪支店に赴き、トクヤマに対し、「記録を取るような行為は許されない。」、「憤慨している。」、「謝罪文をもらわないといけない。」、「今後は、過去の生コンに対する対抗行動と同様な行動に出る。」等述べた。

- (14)ア 21年8月19日から同年11月10日までの間、枚方工場の付近にとどまっていた組合員の状況は、別紙表3のとおりであった。

イ 21年8月19日午後5時30分頃、X2組合員は、枚方工場付近

に停車していた組合の車両の運転手と会話をしていた。

同月28日午前6時30分頃、X2組合員は、枚方工場付近に停車していた組合の車両の運転手と会話をし、その後、自転車で枚方工場付近を周回した。

同月31日午前6時30分頃、X2組合員は、自転車で枚方工場付近を周回した。

(15) 21年8月21日午前9時30分頃から同11時頃までの間、約17名の組合員がトクヤマ大阪支店に赴き、受付ブースに立ち入り、対応したトクヤマの従業員に対し、親会社としての見解を明らかにせよなどと述べた。その際、対応者に大きな声で罵声を浴びせ、また、問いつめたり、怒鳴ったりしたため、事務所内の両社の従業員の業務が相当程度妨げられた。

(16) 21年9月3日、トクヤマ及びエムテックは、大阪地裁に対し、組合らの立入禁止、業務妨害禁止等を求める仮処分命令の申立てを行ったところ、同地裁は、同年10月30日、以下の内容の仮処分決定をした。

「1 組合らは、トクヤマに対し、組合員または第三者をして、トクヤマ大阪支店及びエムテック本店（同一フロアー）へ複数名で立ち入り、大声をあげるなどしてトクヤマの業務を妨害する一切の行為を行なわせてはならない。

2 組合らは、エムテックに対し、組合員または第三者をして、トクヤマ大阪支店及びエムテック本店（同一フロアー）へ複数名で立ち入り、大声をあげるなどしてエムテックの業務を妨害する一切の行為を行なわせてはならない。

3 組合らは、トクヤマに対し、組合員または第三者をして、以下の行為を行わせてはならない。

(1) トクヤマの近畿地区セメント出荷基地である大阪SSの土地内

に立ち入り、エムテックに対するセメント出荷業務を阻害する行為。

(2) トクヤマの許諾を受けた運送業者が、大阪SSからエムテックへセメント納入のため輸送車両による出入りをするにあたり、公道部分において輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の妨害物を置き、あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント出荷業務を妨害する行為。

4 組合らは、組合員または第三者をして、トクヤマに対し、エムテック枚方工場へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてトクヤマの業務を妨害する一切の行為をしてはならない。

5 組合らは、組合員または第三者をして、エムテックに対し、以下の行為を行わせてはならない。

(1) エムテック枚方工場の土地内に立ち入り、大声を上げるなどしてエムテック業務を妨害する一切の行為。

(2) エムテックの許諾を受けた運送業者が、エムテック枚方工場へセメント納入のための輸送車両による出入りをするにあたり、(株)トクヤマエムテック工場所在図の丸印の範囲の斜線表示公道部分において、輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の妨害物を置き、あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント入荷業務を妨害する行為。 」

組合らはこれに対して、大阪地裁に保全異議の申立てを行ったが、同地裁は、22年6月24日、上記の仮処分決定の認可を決定した。

なお、上記仮処分決定を受けて、大阪SSからのセメントの出荷運送は、21年11月2日以降、エムテック向けを含めて正常化し、組合らのトクヤマ及びエムテックに対する街宣活動も、同月11日以降は行われていない。

5 本件雇止め通知及びその後の経緯について

- (1) 21年9月11日、エムテックは、X2組合員に対し、9.11通知書を送付し、X2組合員との間の雇用契約（同年1月1日から同年10月15日まで）を諸般の事情を総合的に考慮した結果、更新せず、同年10月15日をもって期間満了となること（本件雇止め）を通知した。

エムテックは、本件雇止めを決定するに際し、トクヤマに相談した。

- (2) 21年10月16日付けで、組合は、トクヤマに対し、同日付けの「団体交渉申入書」を送付して、①X2組合員に直接郵送された21年9月11日付け通知書による、同年10月15日付け不当解雇について、②解雇問題に関する事項についてを議題とする団交を申し入れた。

- (3) 21年11月6日付けで、組合は、トクヤマに対し、「団体交渉申入書」（以下「11.6団交申入書」という。）を送付して、①X2分会長に直接郵送した21年9月11日付け「通知書」による、10月15日付け不当解雇について、②X2分会長の就労期間中の就労差別（不当労働行為）について、③労使関係の原則である当事者間の団体交渉、④その他関連事項を議題とする団交を申し入れた。

同月11日付けで、トクヤマは、組合に対し、「貴組合X2組合員のエムテックにおける身分問題等を解決するために開催される団体交渉への当社の出席につきましては、同人と当社間に雇用関係が無いことから、出席しない」と記載された「2009年11月6日付貴組合から当社への申入れについて《回答》」と題する文書（以下「11.6回答書」という。）を送付した。

- (4) 21年11月13日、組合とエムテックは、団交（以下「11.13団交」という。）を行った。エムテック側は同社代理人であるY6弁護士、Y7弁護士、Y8弁護士、Y3取締役及びY2工場長外1名が、組合側はX3執行委員及びX4執行委員が出席した。

同団交においては、冒頭、組合が、X2組合員に対する雇止めの理由及び就労差別について明確にするよう求めたのに対し、エムテックは、口頭で説明したが、さらに、X2組合員の雇止めについては、平行線であるから、裁判等の手続で判断を求めていく予定であること等を回答し、11.6 団交申入書における要求事項については、念のため、追って書面で回答する旨述べた。

- (5) 21年11月15日付けで、エムテックは、X2組合員に対し、「退職理由証明書」を送付した。同文書によれば、同組合員の退職理由は、「④ 契約期間の満了による退職」、「⑥ その他（具体的には雇止め）による退職（別紙の理由による）」であり、「別紙」として次の記載されていた。

「 別 紙

- 1 貴殿との雇用契約は当然に更新を予定していたものではないこと

すなわち貴殿との雇用契約は平成20年1月16日から同年3月31日、同年4月1日から同年10月15日、同年10月16日から同年12月15日、同年20年12月16日から同年同月31日までは、各3時間30分の短時間の雇用契約を約1年間の間に4回に分け、期間も約2.5ヶ月、6.5ヶ月、2ヶ月、0.5ヶ月と不規則な期間を限定して更新してきたものであり、また平成21年1月1日から同年10月15日までは、約9.5ヶ月で、休憩を含めた勤務時間を8時間30分とする定期雇用契約を1回締結したものであり、これらはいずれも当然に更新を予定して行ってきたものではありません。

- 2 違法行為（パートタイマー就業規則22条1項2,3号、11条8項）

貴殿は、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下連帯といいます）とともに当社に対して業務妨害行為を行なっていることによります。その詳細は、当社が株式会社トクヤマとともに連帯及び貴殿に対して平成21年9月3日付で、立ち入り禁止等仮処分命令申立を大阪地方裁判所に申立て（平成21年（ヨ）第1488号事件）、主張したとおりであり、当社の主張は同仮処分命令申立書およびその後の主張書面に記載したとおりです。なお貴殿及び連帯も当社の主張についての反論の書面を提出され、これらを踏まえて大阪地方裁判所は平成21年10月30日、貴殿及び連帯に対して、当社及びトクヤマの仮処分申立てを認容する決定をしています。」

- (6) 21年11月20日、エムテックは、組合に対し、「回答書」を送付した。この文書には、次の記載があった。

「1 X2殿に対する雇止めの理由

X2殿に対する雇止めの理由は、別紙『退職理由証明書』記載のとおりです。なお、同証明書原本につきましては、X2殿に対し送付済みです。

2 X2殿に対する就労差別があるのではないかとの質問について
(略)

当社には、第1プラントと第2プラントが存在します。第1プラントには、1階における作業と3階における作業があり、このうち1階における作業は65歳を超えるパート員BないしDが担当し（この作業のある日は、この3名のうち1名が毎日担当することになります。C及びDには第2プラントの作業も担当してもらっていました。）、3階における作業は若手であるX2殿とパート員Aが交代で担当していました。

第1プラントの3階の作業について、5月度は、パート員Aが欠勤したため、他の社員が代替しましたが、総作業日数は15日であり、そのうち、X2殿に8日担当していただいていますので、平等取扱いであると考えます。

5月25日以降は、パート員Aが退社しましたので、X2殿に第1プラントの3階の作業すべてを担当してもらっていました。

(略) 」

- (7) 22年2月19日、トクヤマ及びエムテックは、大阪地裁に、①組合及びX2組合員に対してのトクヤマ大阪支店、大阪SS及枚方工場への立入り、トクヤマ及びエムテックの業務を妨害する行為等の禁止、②組合及びX2組合員の不法行為に基づく損害の賠償（トクヤマ分として、523万9,820円及びこれに対する21年10月30日から支払済まで年5分の割合による金員の支払。エムテック分として、1,078万4,808円及びこれに対する21年10月30日から支払済まで年5分の割合による金員の支払）、③エムテックとX2組合員との雇用契約に基づく債務が存在しないことの確認を求める訴えを提起した。これに対して、X2組合員は、①X2組合員がエムテックに雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、②エムテックがX2組合員に対して、21年11月25日から毎月25日限り、月額16万5,000円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員の支払を求めて反訴を提起した。
- (8) 22年3月18日、組合は、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。
- (9) 22年12月16日、Y3取締役は、大阪府労委における第4回審問の反対尋問において、4.3団交の席上、組合の「会社都合による休業補償での自宅待機日に有給休暇を使用させていた」旨の指摘に対し、「会

社都合による休業の補償について、昨年末より検討していたが、想定外の景気の落ち込みや社内人事異動等により決定回答が遅れた」旨回答したことについて、「この部分は私の勉強不足で・・・非常に不なれという部分と非常に怖さがあったてそういう発言をしてしまいました。」と述べ、さらに「（問：昨年末からいろいろ協議していたというのは、実際にはなかったということですか）はい、そうです。（問：うそをおっしゃったんですか）申しわけございません。」と証言して、謝罪した。

- (10) 23年9月21日、大阪地裁は、前記(7)の訴訟について、組合らが、①組合員又は第三者をしてトクヤマ大阪支店へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてトクヤマの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない、②組合員又は第三者をしてエムテック本社へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてエムテックの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない、③組合員又は第三者をして大阪SSに立ち入りセメント出荷業務を阻害する行為及び西門前の公道付近で輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の妨害物を置き、あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント出荷業務を妨害する行為を行わせてはならない、④組合員又は第三者をしてエムテック枚方工場へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてトクヤマの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならない、⑤組合員又は第三者をしてエムテック枚方工場へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてエムテックの業務を妨害する行為及び同工場付近の公道で輸送車両の前面に立ち止まり、徘徊し、車両その他の妨害物を置き、あるいは威迫その他の方法で車両によるセメント出荷業務を妨害する行為を行わせてはならない、⑥トクヤマに対して連帯して523万9,820円の金員（年5分加算）の支払い、⑦エムテックに対して1,078万1,076円の金員（年5分加算）の支払を命じ、X2組合員の地位確認請求については棄却する判決を言い渡した。

これを不服として、組合らは、大阪高裁に控訴した。

控訴審において、トクヤマは、大阪支店の移転先が大阪市内にあり、組合が上記移転先においても移転前と同様にその業務妨害行為を行う蓋然性があり、業務妨害等差止めの必要性に関し事情は変わらないとして、移転先での業務妨害行為の差止請求に交換的に変更した。また、エムテックは、本社を大阪から東京に移転したことに伴い、本社への業務妨害行為の差止請求に係る訴えを取り下げた。

(11) 24年4月20日、大阪高裁は、組合らの控訴を棄却する判決を言い渡した。

なお、同判決は、トクヤマの附帯控訴及び控訴審における訴えの交換的変更後の新請求に基づき、移転した大阪支店へ複数名で立ち入り、大声を上げるなどしてトクヤマの業務を妨害する一切の行為を行わせてはならないとの差止請求を認容した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (トクヤマは、X2組合員の労組法第7条の使用者に当たるか。当たるとすれば、トクヤマが組合の21年7月6日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか。)について

当委員会も、トクヤマは労組法第7条の使用者に当たるとすることはできないと解する。その理由は、以下のとおりである。

(1) 本件における労組法第7条の使用者についての考え方

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、及びその他の団体行動を助成しようとする労組法の理念に反する使用者

の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう使用者は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。これを親子会社についてみるに、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて労組法第7条の使用者と解すべきである。

(2) これに対し、組合は、労組法第7条の使用者には、「労働関係に対して不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者」が含まれると主張するが、組合の同解釈は、上記使用者の定義としては不明確かつ広範すぎるものであり、採用できない。

(3) トクヤマがエムテック従業員の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているかについて

ア そこで、上記(1)の見地から、トクヤマが労組法第7条の使用者に当たるかを検討すると、前記第3の1(1)イで認定したとおり、トクヤマは、エムテックの株式を100%保有し、代表取締役以下の全役員を派遣(うち1名はトクヤマの役員を兼務)しており、また、本件当時、エムテックの本社は、トクヤマ大阪支店の一部を転借して置かれ、共通の受付を設け、表札にはトクヤマ大阪支店の記載があるのみで、エムテックの記載がない等、組合の主張に沿う事実が認められる。しかし、これらの事実から、トクヤマは、資本関係及び派遣した役員等を通じ、親会社としてエムテックに対し、その経営について一定の支配力を有しているものとみることができるものの、そこから直ちに子会

社であるエムテックの従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる地位にあるということとはできない。

イ そこで更に進んでトクヤマがエムテックの従業員の基本的な労働条件等に対して支配力を有しているかについて検討する。

組合は、①エムテックは製品の主原料であるセメントの全量をトクヤマから仕入れているところ、トクヤマはその仕入価格を決定している、②エムテックは本件雇止めの決定に当たってトクヤマに相談している、③トクヤマは組合の要請を受けて、エムテックに対して違法状態（休業手当の不支給）の早期解消を指導している、④7.30事務折衝において、トクヤマ大阪支店のZ2課長が「雇用期間の満了だけで簡単に雇止めしないと思う。」旨発言した、⑤組合が行った抗議行動等に関連した出荷依頼及び協議は、トクヤマがマルテンに対して行ったなどといった事実を主張しているので、これらの事情によってトクヤマがエムテックの従業員の基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力を有すると評価し得るかを具体的に検討する。

(ア) ①について

前記第3の1(1)で認定したとおり、エムテックは、建築資材、土木資材等の製造、加工及び販売等を業とする株式会社であり、製品の主原料であるセメントの全量をトクヤマから仕入れている。しかし、一般の商取引において、取引価格は当事者間の合意によって決せられるのが通常であるから、これと異なるというならば、それを立証すべきであるところ、本件においてトクヤマとエムテックとの間におけるセメントの仕入価格をトクヤマが一方的に決定していたという事実を認めるに足りる証拠はない（組合は、トクヤマとエムテックとの関係に徴すれば、トクヤマが仕入価格を決定しているも

のと考えられる旨主張しており、確かにそのような可能性があることは否定できないが、それは所詮一つの可能性にすぎないのであって、蓋然性のあるものではない。) 。また、仮にトクヤマが仕入価格を決定しているとしても、それから直ちにトクヤマがエムテックの従業員の賃金をはじめとする基本的な労働条件等を決定していたものと断ずることはできない。すなわち、前記第3の1(1)に加え、証拠及び審査の全趣旨によれば、エムテックは、トクヤマから仕入れるセメントに、トクヤマ以外の会社から仕入れる原材料を用いて製品を製造・加工し、それを他社へ販売していることが認められるところ、エムテックの従業員の給与等は、トクヤマ以外の仕入先との間の仕入価格、販売先との間の販売価格、エムテックの利益率や諸経費の額等といった諸条件に依存しているのであるから、仮にトクヤマが仕入価格を決定しているとしてもそのことから直ちにエムテックの従業員の給与等の額が決定されることにはならず、これを決定しているというためには、トクヤマが他の仕入先との間の仕入価格や販売先との間の販売価格等を決定しているなど特段の事情が立証される必要があるところ、組合はこれら特段の事情について何ら立証していない。また、エムテックの従業員の賃金以外の労働条件等は、そもそもトクヤマとエムテックとの間の仕入価格とは別に決定される性格のものであるから、トクヤマが仕入価格を決定しているとしてもそのことから当然にエムテックの従業員の賃金以外の労働条件等も決定しているということとはできない。

(イ) ②について

前記第3の5(1)で認定したとおり、エムテックは、本件雇止めを決定するに当たり、トクヤマに相談したが、本件全証拠によっても、エムテックがトクヤマに相談した時期やその内容、両社間における

具体的なやり取りは明らかでなく、したがって、本件雇止めの決定についてトクヤマがどのように関与しているのかも明らかであるとはいえない。それどころかかえって、前記第3の4(1)ないし(16)で認定したとおり、本件雇止めの前には、トクヤマとエムテックとは、21年7月以降、組合によって業務が妨害されるなどしたことから、本件雇止めの9.11通知書の送付8日前である同年9月3日に連名で業務妨害禁止等を求める仮処分を大阪地裁に申し立てた。これらの状況に照らして考えれば、トクヤマとしては、エムテックとの相談の際に、組合による業務妨害を増幅させる可能性のある本件雇止めを行うようエムテックに決定させたとは考え難く、むしろエムテックが、本件雇止めによってトクヤマが組合による更なる業務妨害を受ける可能性があることから、事前にトクヤマに本件雇止めを行うことを相談し、トクヤマの意見も踏まえた上で、自らの判断によって本件雇止めを決定したものとみるのが自然である（このようにみることは、7.30事務折衝において、トクヤマ大阪支店のZ2課長が「10月15日が来たからといって自動的に雇止めができるものかどうかというのはトクヤマの人間としてでなく個人的には、そう簡単なものではない。」旨述べたこと〔前記第3の4(9)〕ともよく符合する。）。

(ウ) ③について

前記第3の3(2)で認定したとおり、21年3月17日、X5執行委員らがトクヤマ大阪支店を訪問し、親会社として指導するよう申し入れたところ、その後トクヤマ大阪支店Z2課長は、エムテックに事実確認を行った上で、労働組合が結成されたので今後は誠実に対応するようアドバイスするとともに、休業手当の不支給問題について早期に解消するよう指導した。しかし、トクヤマがエムテック

に指導したのは、休業手当の支給ではなく飽くまでも休業手当の不支給問題の早期解消であり、親会社であるトクヤマが子会社であるエムテックに対してこのように指導することは、親子会社間のコンプライアンス上当然のことである。むしろ、トクヤマがエムテックに対して上記のように指導したということは、取りも直さず休業手当を支給するかしないかの権限がエムテックにあることを端的に示している。

(エ) ④について

前記第3の4(9)で認定したとおり、7.30事務折衝において、Z2課長は、「10月15日が来たからといって自動的に雇止めができるものかどうかというのはトクヤマの人間としてでなく個人的には、そう簡単なものではない。」旨述べた。しかし、Z2課長の上記発言は、飽くまでも個人的な見解にすぎないのであって、それをもってトクヤマのエムテックに対する何らかの指示等とみることはできない。むしろ、Z2課長の上記発言にもかかわらず、エムテックは、X2組合員に対して本件雇止めを通知していることに鑑みれば、エムテックは、トクヤマとは関係なく独自に本件雇止めを決定したことがうかがわれるのである（本件雇止めにあたり、エムテックはトクヤマに相談しているが、これをもってトクヤマが本件雇止めを決定したということとはできないことは、上記(イ)で説示したとおりである。）。

(オ) ⑤について

前記第3の4(11)で認定したとおり、エムテックの製品の主原料であるセメントについては、エムテックが、通常トクヤマが大阪SSの管理業務（出荷業務を含む。）を委託していたマルテンに出荷依頼をし、他方トクヤマが運送を委託していたマルテンの親会社であ

るカネミ運送が、大阪ＳＳから運送していたところ、組合からカネミ運送に対するエムテック向けの出荷停止等の要請が行われて、カネミ運送が大阪ＳＳからの運送を停止するという事態となった。そこで、トクヤマが、エムテックに搬入するセメントについて、マルテンに対し当時管理業務（出荷業務を含む。）を委託していた徳島ＳＳ及び海南ＳＳから枚方工場へ出荷するように依頼し、当時運送業務を委託していたカネミ運送に徳島ＳＳから枚方工場への運送を依頼するほかに、新たに海南ＳＳから枚方工場への運送を株式会社丸山組に委託した。さらに、徳島ＳＳから枚方工場への運送を長船回漕店株式会社に委託した。そのほかに、姫路ＳＳの管理業務（出荷業務を含む。）と運送業務を委託していた日本通運株式会社に枚方工場へのお荷運送を依頼した。しかし、トクヤマは、エムテックとの関係では、エムテック製品の主原料であるセメントに係る売買契約の売主の立場にあり、大阪ＳＳからセメントをお荷できなくなるということはエムテックに対する債務を履行できなくなることを意味するのであるから、自らが管理業務（出荷業務を含む。）の委託者としての立場から受託者であるマルテンに対し大阪ＳＳ以外のＳＳ（徳島ＳＳ及び海南ＳＳ）からの出荷を依頼したからといって売主として当然の義務を履行し、また委託者として当然の権利を行使したにすぎない。また、トクヤマが、カネミ運送や日本通運株式会社、株式会社丸山組及び長船回漕店株式会社に対し大阪ＳＳ以外のＳＳ（姫路ＳＳ、徳島ＳＳ及び海南ＳＳ）からの出荷や運送を委託あるいは依頼をしたからといって、これまた同様である。そうすると、トクヤマが、組合が行った抗議行動等に関連して、マルテンに対して出荷依頼を行ったなどしたことをもって直ちにエムテックの従業員の基本的な労働条件等に対して現実的かつ具体的な支配力

を有しているということとはできない。

ウ 以上要するに、トクヤマは、親会社としてエムテックの経営について一定の支配力を有しているということが出来るものの、その具体的な態様・程度をみると、組合の主張する諸事情は、いずれもトクヤマによるエムテックの従業員の基本的な労働条件等に対する現実的かつ具体的な支配力を推認させるものとはいえない。かえって、エムテックのパートタイム従業員に適用される勤務時間、休憩、服務規律、賃金、表彰・懲戒等が定められたパートタイマー就業規則を作成したのはエムテックであり（前記第3の1(1)、(5)）、また、X2組合員を含むエムテック枚方工場勤務するパートタイム従業員の採用、配置、労働時間、休暇の取得、賃金等の額・支給、雇止め等を決定しているのもエムテックであり（前記第3の1(1)、同2(2)、(3)、(5)ないし(7)、同3(7)、同5(1)）、これらにトクヤマが関与していた事実を認めるに足りる証拠はない。そうすると、トクヤマがエムテックの従業員就中X2組合員の基本的な労働条件等に対して、エムテックと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を有しているといえると認めることはできない。

そして、本件において、他にトクヤマが労組法第7条の使用者に当たると認めるに足りる証拠はない。

- (4) また、組合は、エムテックがトクヤマの傀儡にすぎず、両社は実質的に一体であった旨主張する。しかし、前記(3)で検討したとおり、エムテックは、その法人格が形骸化して、トクヤマの一部門にすぎないとか、両社が実質的に一体化しているということとはできないことからすれば、上記組合の主張は採用できない。
- (5) 以上のとおりであるから、トクヤマがX2組合員に対する関係で労組法第7条の使用者に該当する旨の組合の主張は理由がない。

2 争点(2) (エムテックのY2工場長が、X2組合員に対し、21年3月18日に組合加入の事実を確認するなどしたことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。) について

当委員会も、Y2工場長がX2組合員に対して21年3月18日組合加入の事実確認等を行ったことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるということとはできないと解する。その理由は、以下のとおりである。

(1) 前記第3の3(2)、(3)で認定したとおり、21年3月17日に組合がエムテックに対して3.17通知書、3.17団交申入書及び3.17要求書を提出してX2組合員の組合加入と団交申入れを行った翌日に、Y2工場長が、X2組合員をカラオケボックスに呼び出し、同組合員に対し、3.17通知書等を見せながら「これで間違いないか。これ、ほんまか。」「何が望みなんか。」と尋ねたほか、3.17申入書記載の日程では困難である旨を組合に伝えてくれないかなどと述べた。

これについて、組合は、Y2工場長の発言は支配介入に当たるものであり、団交日程に関する発言は組合に対し不当に干渉し否認するもので、不当労働行為意思が看取できるなどと主張する。

(2) そこで検討するに、Y2工場長の上記発言にまつわる事情として、次のような事実が認められる。

ア 前記第3の1(4)、同3(9)で認定したとおり、エムテックにおいては、これまでに従業員が社内で労働組合を結成したり、社外の労働組合に加入したりして、団交要求等がされた経験がなく、労働組合に加入し、団交を要求したのはX2組合員が初めてであった。これら事実によれば、エムテックやY2工場長は、前記発言に至るまで、労働組合との接点は何らなかったのであって、組合に対する嫌悪や敵意の感情を特段抱いていなかったものと推認され、他にエムテックやY2工場長がこのような感情を抱いていたことをうかがわせる事情は認められない。

イ 前記第3の2(8)、同3(1)、(2)で認定したとおり、Y2工場長が、会社都合の休業について6割の休業手当を求める旨記載された3.12 X2メモを見た後、X2組合員と対面したのは前記発言が行われた21年3月18日が初めてであった（なお、組合による組合加入通知の際にもX2組合員は随行していなかった。）。組合がエムテックに手渡した3.17団交申入書の「3、要求事項」及び3.17要求書には、様々な要求事項が記載されていた。これら事実によれば、Y2工場長による前記発言が行われた時点において、Y2工場長としては、X2組合員が本当に組合に加入したのかや、X2組合員が真に要求するものが何かといった点が不明な状況であったものといえることができる。

ウ 前記第3の3(3)で認定したとおり、Y2工場長の発言は、X2組合員が組合に加入したのかや、同組合員の要求内容は何かを確認するもので、団交日程についても、組合に伝える方法はどうすればよいか分からず、それをX2組合員に依頼するにとどまり、組合に加入したことに対する非難や組合に対する批判、脱退懲憑などの内容を含むものではなかった。また、Y2工場長は、X2組合員の要求内容を確認した後には、この点についてより踏み込んだ話をしていない。

エ 前記第3の3(3)で認定したとおり、カラオケボックスは、従業員や外部から工場に来るトラック運転手の休憩所として利用されているもので、通り道に面し、外から中の様子が見える場所であった（これに反する組合の主張は、採用できない。）。

オ 以上の事情を総合すれば、Y2工場長は、これまで労働組合対応の経験がない中で、突然組合から、X2組合員に係る組合加入の事実を告げられた上、様々な事項を要求され、どのように対応すべきかよく分からなかったことから、同組合員に対し、組合加入の事実や同組合員の要求内容を確認し、併せて、組合との連絡手段についてもよく分

からなかったことから、その機会に、組合が申し入れた日程では団交開催が困難であることを組合に伝えるよう依頼したものと認められる。すると、Y2工場長の発言は、X2組合員に対する具体的不利益が生じることをうかがわせるような状況下で、同組合員に動揺を与えることなどを目的として行われたものと認めることはできず、発言の内容や態様に照らしても組合活動に対する干渉に当たるとはいえない。

(3) そうすると、Y2工場長の前記発言が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると認めることはできず、したがって、この点に関する組合の主張は理由がない。

3 争点(3) (4.3団交、4.20団交及び6.30団交におけるエムテックの対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。)について

当委員会も、エムテックの4.3団交、4.20団交及び6.30団交における対応は労組法第7条第2号の不誠実団交に当たるということはできないと解する。その理由は、以下のとおりである。

(1) 組合は、団交において、Y3取締役が虚偽の回答を行い、団交に決定権限のない者を出席させ、休業手当の支払に関し、団交における合意内容に反して一方的に平均賃金の60%相当額の休業手当を支払って、決着済みであるとし合意事項の協定化を拒否したなどのエムテックの対応は不誠実団交に該当すると主張する。

(2)ア 確かに、Y3取締役は、4.3団交において、休業手当問題の検討を開始した時期について虚偽の発言をしたことを自認(前記第3の5(9))している。しかし、Y3取締役の虚偽の発言は、組合からの休業手当支払要求に対するエムテックの回答(エムテックが平均賃金の60%を4月の給料日に支払い、使用者の責めに帰すべき事由による休業の日について有給休暇を使用した者には有給休暇取得の取扱いを取り消して返還するという事)そのものに関するものでなく、エムテック

の休業手当問題の検討開始時期に関するものであり、またその発言にもかかわらず、エムテックは実際に回答どおりに労基法第26条に基づく休業手当を支払ったのである（前記第3の3(7)）。以上の経緯に照らせば、上記虚偽発言のみをもってエムテックの対応が不誠実団交に当たるとまで断ずることはできない。

イ 次に、団交担当者は交渉権限を有していれば足り、最終的な決定（妥結）権限までは必要とされないと解されるどころ、Y3取締役が、休業手当支給を「社長決裁で決める。」と証言したからといって直ちに交渉権限を有していなかったとはいえず、他に同取締役が交渉権限を有していなかったことを認めるべき証拠は存しない。

ウ 前記第3の3(5)ないし(7)、(13)で認定したとおり、エムテックは、4.3団交において、平均賃金の60%を4月の給料日に支払うこと、使用者の責めに帰すべき事由による休業に有給休暇を使用した者には、その有給休暇を返還することを回答したが、組合は、4.20団交では、休業手当は賃金の100%の額が支払われるべきであること、4月に支給される休業手当の明細書を検討する旨を述べた。これに対し、エムテックは、従来の主張を変えず、結局その主張に沿って21年4月24日、X2組合員に対し、平均賃金の60%相当額の休業手当を支払い、更に同年6月25日遅延損害金を支払った。

以上によれば、X2組合員の休業手当について、エムテックは、平均賃金の60%相当額を主張し、組合は賃金の100%相当額を主張し、合意に至っていないことが認められる。

しかるに、前記第3の3(6)、(16)で認定したとおり、4.3協定書（案）には、「3、会社は、当方組合員の未払い賃金を4月25日に支給される給料に加算して支払うことを確認する。」と組合主張の賃金の100%相当額の休業手当の支払合意がされた旨の記載が含まれていた。そして

その後の6.30団交においても、4.3協定書(案)についての双方の主張は平行線のままであり、調印に至らなかったのであるから、エムテックに合意事項の協定化を拒否した事実は認められない。

エ その他、エムテックと組合との間の4.3団交、4.20団交及び6.30団交の経過によれば、エムテックは、組合の要求書等の各条項毎にそれを受け入れられない理由や、対案を示しており、団交期日間においても詳細な書面のやり取りを行っていることが認められ(前記第3の3(8)、(13)、(14))、また上記のとおり4.3協定書(案)の調印については決裂状態であり、その原因をエムテックのみに帰せしめることはできない。

以上によれば、4.3団交、4.20団交及び6.30団交におけるエムテックの対応が不誠実団交に当たるとすることはできず、組合の主張は採用できない。

4 争点(4)(エムテックが、X2組合員に対し、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務を割り当てなかったといえるか。そうであるとすれば、組合員であること又は組合に加入したことの故に行われたもので、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。)について

当委員会も、エムテックによるX2組合員に対する勤務の割当ては労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとすることはできないと解する。その理由は、以下のとおりである。

(1) 組合は、エムテックが、X2組合員について、他のパートタイム従業員と均等に勤務割当てをしなければならないのに、不均等な勤務割当てをしたとして、このような取扱いは同組合員の組合加入公然化の後から行われているから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する旨主張する。

(2) 前記第3の2(2)で認定したとおり、確かにX2組合員の組合加入公然化後といえる21年3月16日から10月15日までの勤務日数をパ

ートタイム従業員であるBと比較すると合計で13日（月単位で1.9日）少ない。したがって、エムテックは、X2組合員に対し、他のパートタイム従業員と比較して均等に勤務割当てをしていなかったといえる。しかし、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」とは、当該職場における従業員の一般的認識の上で組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶ原因となる経済的待遇等における不利な差別的取扱いをいうところ、前記第3の2(2)で認定したとおり、X2組合員の勤務する第1プラントの3階とBの勤務する第1プラントの1階とでは、作業内容が基本的に異なり、月間勤務日数に差異があるので、それに伴いローテーションで勤務するパートタイム従業員の勤務日数が異なることとなる勤務体制であった。そのような体制の下では、パートタイム従業員の勤務日数が均等になるよう勤務割当てが行われなかったとしても、組合活動を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶというような従業員の一般的な認識があったとは認められない（このことは、本件雇止め後の11.6 団交申入書において初めて組合が、この勤務割当て差別を団交議題として掲げていること（前記第3の5(3)）からもうかがわれる。）。そうすると、X2組合員の組合加入公然化後の勤務日数がパートタイム従業員（B）と比較して月単位で見れば1.9日少ないからといって、それが労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に当たるということとはできない。また、前記第3の2(2)で認定したとおり、X2組合員と同じ第1プラントの3階で勤務するパートタイム従業員であるAの4月の勤務日数がBと比較して2日少ないことに照らせば、X2組合員の月間勤務日数が1.9日少ないからといって、組合員であること又は組合に加入したことの故に行われたものとは認められない。

したがって、勤務割当てについて、X2組合員に対する労組法第7条

第1号の不当労働行為は認められず、組合の主張は理由がない。

- 5 争点(5) (エムテックが、X2組合員を雇止めにした理由とする組合及びX2組合員の行為は、労働組合の正当な行為といえるか。そうであるとすれば、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。) について

当委員会も、本件雇止めは労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとすることはできないと解する。その理由は、以下のとおりである。

- (1) 組合は、X2組合員は雇用契約更新に対する合理的な期待を有していたことが認められるから、本件雇止めに不利益性があり、他方、①組合らが平和的説得の範囲を超えてトクヤマやエムテックに暴力や威力をもってセメントの出荷を妨害した事実はなく、マルテンないしカネミ運送に対して暴力や威力をもってセメントの出荷を妨害した事実もない、②仮に組合らの行為が平和的説得の範囲外であったとしても、エムテックの違法行為(休業手当の不支給等)の重大性からすれば、全体として違法性を有しないから、本件雇止めは労働組合の正当な行為故の不利益取扱いで、労組法第7条第1号に当たるなどと主張する。
- (2) まずは、本件雇止めの不利益性について検討する。

前記第3の1(4)、同2(3)、(4)で認定したとおり、エムテックとX2組合員の間には雇用契約関係が存在すること、X2組合員の行っていた業務の内容が臨時的なものであったとはいえないこと、エムテックはX2組合員の有期雇用契約の更新に当たり、面談を行ったことがなく、雇入通知書を交付して4回の更新をし、21年1月1日の更新の際に交付した雇入通知書には、今回が最後の更新である旨の記載がないこと、これらによれば、X2組合員が有期雇用契約が次期においても更新されるものと考えたことは合理的である。すると、本件雇止めは、形式的には雇用契約の締結拒否であるとはいえ、従前の雇用契約関係における不利益

な取扱いにほかならない特段の事情があるから、不利益性があるというべきである。

- (3) ところで、本件雇止めは、X 2 組合員が組合と共にエムテックに対する業務妨害行為を行っているとして、パートタイマー就業規則第 2 2 条第 1 項 2 号及び 3 号並びに第 1 1 条第 8 号を根拠に行われたものである(前記第 3 の 5(5))。

そこで、本件雇止めの理由とされた X 2 組合員及び組合の行為の正当性の有無について、以下、検討を行う。

ア 労働組合の行為の正当性は、その目的、態様等の観点から判断されるが、態様の観点からは、少なくとも、暴行脅迫、使用者の自由意思の抑圧、使用者の財産に対する支配を阻止するような行為に正当性は認められないというべきである。

イ 前記第 3 の 4(1)ないし(4)、(6)ないし(8)、(10)、(12)ないし(15)で認定したとおり、組合の組合員は、トクヤマ大阪支店やエムテック本社、枚方工場に短期間のうちに多人数で押しかけて、トクヤマやエムテックの従業員に対し大声をあげたり、怒鳴ったり、問い詰めたりする行為を繰り返して、業務を妨害し、また、上記各場所付近でトクヤマ、エムテックを非難する街宣活動を繰り返した上、トクヤマの取引会社で大阪 S S におけるセメント運送の委託を受けていたカネミ運送に対し、明示又は黙示に、要請に従わなければ不利益を与えることを示して、エムテックの枚方工場へのセメント運送業務を中止するよう要請し、特に 2 1 年 8 月 1 8 日以降、組合の組合員数名を動員し、大阪 S S 及び枚方工場の各付近に乗用車を駐車させて、大阪 S S から枚方工場へのセメントの出荷、入荷業務を監視するなどして、トクヤマとエムテックの業務を妨害することを繰り返し、約 2 か月半にわたって、通常の状態では業務遂行することを事実上困難な状態にし、その結果、トク

ヤマとエムテックの営業活動が妨害され、両社に損害を発生させ、両社からの損害賠償請求訴訟が大阪地裁及び大阪高裁で認容されている。

以上を総合すると、組合らのトクヤマ、エムテックに対するトクヤマ大阪支店やエムテック本社及び枚方工場での抗議活動、エムテック本社及び枚方工場やトクヤマ大阪支店付近での街宣活動、組合による出荷妨害等の活動は、業務を妨害することを意図した一連の行為と推認されるから、使用者の自由意思の抑圧及び財産に対する支配を阻止する行為に当たり、正当性は認められないというべきである。

- ウ この点について、組合は、組合員のとった行動は、「要請書」をカネミ運送に交付してその趣旨を説明し、エムテックと関係の深い取引先に対して、エムテックへの指導を要請しただけであり、物理的な力や威迫を用いて出荷を妨害したことはなく、正当な行為であるなどと主張する。確かに、エムテックが、使用者の責めに帰すべき事由により従業員を休業させたのに休業手当を支払わなかったこと、それを契機としてX2組合員が組合に加入し、組合がエムテックに対して、また、エムテックの親会社であるトクヤマに対して抗議行動を行うという経緯があった（前記第3の2(7)ないし(9)、同3(1)、(5)、(6)、(9)、(10)、(15)、(16)）。しかし、組合は、トクヤマと取引関係があるカネミ運送に対し、単に組合の活動に任意の協力を求めるにとどまらず、明示又は黙示にその要請に従わなかった場合の不利益を示してエムテックへのセメントの出荷運送の中止を要請していること、エムテック及びトクヤマの業務を妨害することを明確に意図して上記一連の行為を行ったことが推認されることに照らせば、上記組合の主張は採用できない。
- エ また、組合は、エムテックの重大な法令違反とそれに対する不誠実な対応やトクヤマが使用者であるにもかかわらず、団交に応じないものであるから、それらを全体的に考察すれば、組合の行為は正当なもの

であるなどと主張する。しかしながら、エムテックは組合の申し入れた団交に4回応じ、事務折衝も1回開催しており（前記第3の3(5)、(6)、(16)、同4(9)、同5(4)）、当該団交におけるエムテックの対応が不誠実であったとは認められない（1回目から3回目の団交につき、前記3の判断のとおりである。また、前記第3の5(4)の認定事実によれば、4回目の団交も不誠実団交とは認められない。）また、エムテックは、本件紛争の発端となった休業手当不支給問題について、4.20団交において平均賃金の60%を支払うことを回答し、これに対して、組合があくまで自らの作成した4.3協定書（案）の内容に固執したため、結局合意には至らなかった（前記3の判断のとおりである。）。組合は、その後、前記第3の4(1)ないし(15)で認定のとおり、多数の組合員がエムテック本社や枚方工場、トクヤマ大阪支店に立ち入って大声を出したり、怒鳴ったり、問い詰めたりするなど、事務所内での正常な業務ができないような態様で抗議行動を行い、現実には相当程度その業務を妨げ、エムテック及びトクヤマを非難する街宣活動を行った上、大坂SSからの出荷妨害等を行っている。そして、トクヤマがX2組合員に対する関係で労組法第7条の使用者に該当しないことは、前記1の判断のとおりである。以上のとおりであるから、全体的考察をもってしても、上記組合の主張は採用できない。

オ 組合は、X2組合員が、組合の行動について、中心的な役割を担った事実はない旨主張する。しかしながら、X2組合員は、組合が自認する活動のほか、前記第3の3(5)、(6)、同4(1)、(14)イで認定したとおり、枚方工場に対する監視活動の期間中、枚方工場の周辺を自転車で周回し、組合の組合員と会話を交わすなどして連絡を取り合っており、少なくとも、21年8月19日、同月28日、同月31日には出荷妨害に直接参加したことが認められ、さらに、同年7月6日に、組合の

執行委員と共にトクヤマ大阪支店に赴いたことがあるほか、4.3 協定書（案）に、組合エムテック分会の分会長として記載されている。これらによれば、X 2 組合員が、同年 7 月 6 日以降、組合の抗議行動に参加していたものとみることができるのであって、組合の一連の抗議行動や出荷妨害等に関して、重要な立場にある者として参加していたことが推認されるというべきである。したがって、組合の上記主張は採用できない。

カ 以上からすれば、エムテックが X 2 組合員を雇止めにした理由とする組合らの行為は、労働組合の正当な行為に当たらないというほかない。

(4) そうすると、本件雇止めは労働組合の正当な行為の故の不利益取扱いに該当するとはいえないから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為の成立は認められず、組合の主張は採用できない。

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 25 年 7 月 17 日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 印

表1 枚方工場におけるX2組合員及び他のパート従業員等の勤務状況

平成21年4月から10月までの勤務日数表 (単位：日数)

出勤日		第1プラント				第2プラント	
		3階			1階	パートC	パートD
		X2組合員	パートA	応援正社員	パートB		
4月	3/16 ~ 4/15	11	10		12	13	12
5月	4/16 ~ 5/15	8	3	4	15	13	14
6月	5/16 ~ 6/15	19	退社		22	23	23
7月	6/16 ~ 7/15	21	—		21	22	21
8月	7/16 ~ 8/15	17	—		19	18	18
9月	8/16 ~ 9/15	4	—		4	3	3
10月	9/16 ~ 10/15	0	—		0	0	0
合計		80	13	4	93	92	91

(注1) X2組合員は、21年2月25日に第2プラントから第1プラントの3階に配置転換された。

(注2) パートC及びパートDは、第2プラントで勤務するほか、第1プラントの1階をパートBと交替して勤務した。

表2 大阪SSの付近にとどまっていた組合員の状況
 (平成21年8月19日から同年9月25日までの間)

日	時	人数
平成21年8月19日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月20日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月21日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月22日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月24日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月25日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月26日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月27日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月28日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月29日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年8月31日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月1日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月2日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月3日	午前6時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月4日	午前6時頃から午後0時30分頃まで	2
平成21年9月5日	午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月7日	午前6時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月8日	午前6時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月9日	午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月10日	午前6時30分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月11日	午前7時頃から午後4時頃まで	1
平成21年9月12日	午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月14日	午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月15日	午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月16日	午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月17日	午前7時頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月18日	午前6時45分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月19日	午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月24日	午前6時40分頃から午後4時頃まで	2
平成21年9月25日	午前6時30分頃から午後4時頃まで	2

表3 枚方工場の付近にとどまっていた組合員の状況
(平成21年8月19日から同年11月10日までの間)

日	時	人数
平成21年 8月19日	午前7時20分頃から午後7時30分頃まで	3
平成21年 8月20日	午前7時頃から午後7時頃まで	3
平成21年 8月21日	午前7時45分頃から午後7時頃まで	2
平成21年 8月22日	午前5時頃から午後7時頃まで	2
平成21年 8月24日	午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年 8月25日	午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年 8月26日	午前6時頃から午後7時頃まで	3
平成21年 8月27日	午前6時30分頃から午後11時頃まで	2
平成21年 8月28日	午前6時30分頃から午前11時頃まで	3
平成21年 8月29日	午前6時頃から午後7時頃まで	2
平成21年 8月31日	午前6時30分頃から午後11時頃まで	3
平成21年 9月 1日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 2日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 3日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 4日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 5日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 7日	午前11時頃から午後6時頃まで	2
平成21年 9月 8日	午後1時30分頃から午後3時30分頃まで	2
平成21年 9月 9日	午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年 9月10日	午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年 9月11日	午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年 9月12日	午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年 9月15日	午前11時頃から午後5時頃まで	2
平成21年 9月16日	午前11時頃から午後4時頃まで	2
平成21年 9月17日	午前11時頃から午後7時頃まで	1
平成21年 9月18日	午前11時頃から午後7時頃まで	2
平成21年 9月19日	午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年 9月24日	午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年 9月25日	午前11時頃から午後4時頃まで	1
平成21年 9月26日	午前7時頃から午後5時頃まで	2
平成21年 9月28日	午前11時頃から午後4時30分頃まで	2
平成21年 9月30日	午前11時頃から午後3時頃まで	1
平成21年10月 1日	午前10時頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月 2日	午前11時頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月 3日	午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月 6日	午前10時頃から午後4時30分頃まで (午後0時頃から午後3時頃まででは不在)	1
平成21年10月 7日	午後0時30分頃から午後7時45分頃まで (午後3時頃から午後4時頃まででは不在)	1
平成21年10月 9日	午前11時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月10日	午前7時頃から午後5時頃まで	1
平成21年10月13日	午前11時10分頃から午後5時45分頃まで (午後1時30分頃から午後2時30分頃まででは不在)	1
平成21年10月15日	午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月16日	午前11時10分頃から午後5時45分頃まで	1
平成21年10月17日	午前9時頃から午後3時頃まで	1
平成21年10月19日	午後0時45分頃	1
平成21年10月20日	午前11時10分頃から午後4時45分頃まで	1
平成21年10月21日	午前11時頃から午後4時45分頃まで	1
平成21年10月22日	午前11時頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年10月23日	午前0時50分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月26日	午前0時50分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月27日	午後0時50分頃から午後4時頃まで (午後2時頃から午後4時頃まででは不在)	1
平成21年10月28日	午前11時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年10月29日	午前11時30分頃から午後4時頃まで	1
平成21年11月 2日	午前11時20分頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年11月 4日	午後0時30分頃から午後3時30分頃まで	1
平成21年11月 5日	午前10時頃から午後3時30分頃まで	1
平成21年11月 6日	午前11時頃から午後4時20分頃まで	1
平成21年11月10日	午前0時30分頃から午後3時30分頃まで	1