

## 命 令 書 ㊦

**申立人** 奈良県奈良市……  
奈労連・一般労働組合  
委員長 X 1

**被申立人** 大阪府東大阪市……  
マロン株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の奈労委平成25年（不）第3号マロン不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年2月27日第608回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員下村敏博、同西谷敏、同大石令子、同渡辺賢が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人マロン株式会社は、申立人奈労連・一般労働組合のマロン支部の支部長 X 2 が、被申立人会社本社において被申立人会社の関連会社である共栄興産株式会社のために平成25年2月以降就労した期間中の賃金未払分を遡って支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、平成25年4月22日付け「人事に関する件」で通知した申立人組合組合員 X 3 及び同組合員 X 4 の人事異動を取り消し、同社奈良工場における異動前の職場に復帰させなければならない。
- 3 被申立人会社は、未払賃金請求の訴えを提起した申立人組合の組合員のうち、平成25年5月の時点で同社に在籍していた13人に対して、同社のその他の従業員と同様に未払賃金精算分を支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、未払賃金全額をできるだけ早期に支払うことを内容とする返済計画を申立人組合に示し、同組合との協議・合意にもとづいて、就労を希望する同組合の組合員全員を就労させなければならない。

- 5 被申立人会社は、申立人組合からの団体交渉申入れに対し、同社の社長が出席のうえ、速かに、かつ、誠意をもって対応しなければならない。
- 同社長が、やむを得ず出席できないときは、同人に代わり同人から交渉決定権限を与えられた者を出席させなければならない。
- 6 被申立人会社は、申立人組合組合員 X 5 の自宅待機命令を取り消し、同社奈良工場総務部に復帰させ、平成 2 5 年 2 月以降の就労していた期間中及び自宅待機期間中の未払賃金相当額を支払わなければならない。
- 7 被申立人会社は、申立人組合が集会するための食堂の利用を認めるとともに、同社施設の利用に関する許可手続のルール作成のための団体交渉に応じなければならない。
- 8 被申立人会社は、本命令書の写しを受領後速かに、下記の文書を申立人組合に手交するとともに、同文書を縦 1 メートル、横 1 . 5 メートル大の白紙に明瞭に記載して、同社の本社及び奈良工場の各玄関口付近の同社従業員の見やすい場所に 1 0 日間掲示しなければならない。

記

		平成	年	月	日
		(※掲示する初日を記入すること)			
奈労連・一般労働組合					
委員長	X 1	殿			
		マロン株式会社			
		代表取締役	Y 1		
<p>当社が行った下記(1)から(9)の行為は、奈良県労働委員会において、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると認定されました。</p> <p>今後、このような行為を繰り返さないようにします。</p> <p>(1) 奈労連・一般労働組合(以下「組合」という。)マロン支部の X 2 支部長の職場復帰に際し、平成 2 4 年 3 月 2 8 日に行った配置転換ないし出向の命令、及び平成 2 5 年 2 月勤務分以降の賃金を支払期日に支払わなかったこと(1号違反)。</p> <p>(2) 平成 2 5 年 4 月 2 2 日付け「人事に関する件」で貴組合 X 3 組合員及び同 X 4 組合員を人事異動したこと(1号・3号違反)。</p>					

- (3) 平成25年5月23日付け「人事に関する件」で共栄マロンキャリアーズ株式会社代表取締役代行 W1 名により、貴組合 X6 組合員について「奈良工場勤務を解く」との人事を行ったこと（1号・3号違反）。
- (4) 賃金請求の少額訴訟もしくは通常訴訟を提起した組合員に対し、未払賃金を支払わなかったこと（1号違反）。
- (5) Y2 当社元課長に依頼して、平成25年4月22日に、当社奈良工場において貴組合マロン支部役員の説得を行った際、同人がなした発言等（3号違反）。
- (6) 貴組合員の自宅待機を解除せず、賃金も支払わないまま、平成25年4月6日から、当社の非組合員とパートタイム従業員を出勤させ、当社奈良工場を一部稼働させたこと（3号違反）。
- (7) 平成24年8月20日、10月6日、11月16日、平成25年2月6日の団体交渉に当社社長が出席しなかったこと、及び平成25年3月以降、16回の団体交渉要求に応じなかったこと（2号違反）。
- (8) 貴組合 X5 組合員に対し、平成25年2月勤務分以降の賃金を支払わなかったこと、及び同年9月11日以降の自宅待機を命じたこと（1号違反）。
- (9) 貴組合の奈良工場食堂の使用を禁止し、同食堂使用に関する貴組合との話合いに応じなかったこと（3号違反）。

9 その他申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

本件は、申立人奈労連・一般労働組合（以下「組合」という。）が、被申立人マロン株式会社（以下「会社」という。）による給料の遅配・未払を背景として会社がなした一連の行為、すなわち、会社従業員 X2（以下「X2」又は「X2 組合員」という。）の解雇後の職場復帰に際して、会社本社（以下「本社」という。）に配置転換（以下「配転」という。）し、賃金を支払わなかったこと、X3 組合員と X4 組合員（以下「X4 組合員」という。）を関連会社に異動させたこと、ボイラー技士・X6 組合員（以下「X6 組合員」という。）に「奈良工場勤務を解く」との人事発令をなしたこと、裁判所に少額訴訟もしくは通常訴訟を提起した組合員に未払賃金の精

算をしなかったこと、会社の Y2 元課長（以下「Y2 元課長」という。）が一部の組合マロン支部役員（以下「支部役員」という。）を排除して支部役員に切り崩し発言を行ったこと、労使合意がないまま非組合員に業務命令を発したこと、会社が組合との団体交渉に誠実に応じなかったこと、組合に加入した従業員 X5（以下「X5」又は「X5 組合員」という。）に賃金を支払わず、同人に自宅待機を命じたこと、組合員に対し組合活動のための会社施設使用を禁止したことがそれぞれ不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てたものである。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

(1) 会社は、X2 組合員に対する配転を撤回して会社奈良工場（以下「奈良工場」という。）に復帰させ、正当に賃金を支払うとともに、同組合員及び組合に謝罪しなければならない。

また、配転を取消し、謝罪したことを本社及び奈良工場の従業員用掲示板で、全従業員に対して公示しなければならない。

(2) 会社は、X3 組合員及び X4 組合員に対する一方的な人事異動を取消し、奈良工場に復帰させるとともに、両組合員及び組合に謝罪しなければならない。

(3) 会社は、X6 組合員に対する人事を撤回し、奈良工場ボイラー職として復帰させるとともに、同組合員に謝罪しなければならない。

(4) 会社は、未払賃金請求の訴えを提起した組合員に、その他の会社従業員と同様に未払賃金精算分を支払わなければならない。

(5) 会社は、Y2 元課長による組合に対する介入をやめ、組合に謝罪しなければならない。

(6) 会社は、労使合意がないまま非組合員に対し業務命令を発することを今後一切中止し、組合に対して謝罪しなければならない。

また、製造現場の操業及び労働条件を変更をする場合、組合代表を窓口 to 誠実に協議し、合意を得なければならない。

(7) 会社は、団体交渉申入れに速かに応じるとともに、誠実に交渉しなければならない。

また、会社と組合の双方で確認したことは協定書として締結し、その内容を責任をもって履行しなければならない。

(8) 会社は、X5 組合員の自宅待機を解き、奈良工場総務部に復帰させ、この間の賃金を支払わなければならない。

(9) 会社は、組合活動のための会社施設の利用を認め、速かに許可手続のルールについて組合と交渉しなければならない。

(10) 会社は、会社の全従業員に見えるように謝罪文を掲示しなければならない。

## 第2 争点

- 1 X 2 組合員に対する配転及び賃金未払は不利益取扱いに該当するか。
- 2 X 3 、 X 4 両組合員に対する人事異動は不利益取扱い及び支配介入に該当するか。
- 3 X 6 組合員に対する人事は不利益取扱いに該当するか。
- 4 賃金請求の訴えを提起した組合員に対して賃金を支払わないことが不利益取扱いに該当するか。
- 5 Y 2 元課長による組合員に対する発言等は、支配介入に該当するか。
- 6 会社が非組合員のみを業務にあたらせたことは、支配介入に該当するか。
- 7 会社の団体交渉における対応は不誠実であって、団体交渉拒否に該当するといえるか。
- 8 X 5 組合員に対する賃金不払及び自宅待機命令は不利益取扱いに該当するか。
- 9 会社が組合活動のための会社施設の利用を禁止し、話し合いに応じないことは組合に対する支配介入に該当するか。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 X 2 組合員に対する配置転換及び賃金未払は不利益取扱いに該当するか

#### (1) 申立人の主張

- ア 平成23年1月25日、奈良工場で勤務していたX 2は、会社の賃金一部削減などに不満をもち、単独で組合に加入して、会社が行った全従業員に対する賃金の一方的削減（同年1月からの賃金支払方法の変更等）、社内預金、遅配及び未払に抗議した。これに対して、会社は、同年2月1日、「X 2 組合員が会社の許可を得ることなく、賃金支払方法変更等の内容が書かれている文書の撮影行為に及んだこと」及び「日常業務の中で、仕事のやり方や指導方法に関して同僚仲間を批判・中傷する態度が見られたこと」を理由として、X 2 組合員を解雇した。X 2 組合員は奈良地方裁判所に地位確認訴訟（以下「本件地位確認訴訟」という。）を提起したところ、平成24年1月20日に同裁判所において解雇無効の判決がなされ、確定した。
- イ しかし、会社は判決確定後もこれを尊重せず、X 2 組合員を職場に復帰させなかった。その後、組合の強い申入れを受けて、会社は、平成24年3月28日にX 2 組合員の就労を認めたが、X 2 組合員を奈良工場ではなく、東大阪にある本社に配転し、そこで共栄興産株式会社（以下「共栄興産」という。）（代表取締役 Y 1 ）の業務を命じた。この間、2社兼務辞令、配転辞令、出向辞令といった手続はされていない。また、X 2 組合員は、事前に本社部長 Y 3 （以下「Y 3 部長」という。）と協議し、概ね合意に達していた復帰後の出勤条件を定めた協定書（素案）を復帰当日に提

出しており、そこには勤務場所を本社とすることが記載されていたが、それは、本社に行かなければ再び解雇されるおそれがあるとの不安から、組合と相談の上、出勤しつつ交渉を継続させることにしたためであって、決してこの配転に同意したわけではない。しかも、この協定書は結局、会社の同意を得られなかったため、締結には至っていない。

ウ 復帰後、X2組合員はY3部長に共栄興産の業務を命じられ、会社との関係も不明なまま、共栄興産所有の駐車場の使用料金徴収業務等に従事させられた。X2組合員がY3部長に自分の身分について確かめたところ、Y3部長は「X2はマロンの社員である」と説明した。

エ 平成24年5月と6月に、4月勤務分と5月勤務分給料の一部が未払となったことから、X2組合員以外にも、生活に不安を抱えた多くの従業員が組合に加入し、同年7月12日、組合マロン支部が結成され、X2組合員は支部長となった。

オ X2組合員は、復帰後毎日、共栄興産の業務を行ったが、給与明細は被申立人会社のものであった。給与月額は解雇以前と比べて3、4万円減少した。また、以前からの未払賃金のうち、平成25年5月10日に、1月勤務分給料の35%と思われる金額、同年5月15日及び同月24日にそれぞれ12月勤務分の支給額の50%と思われる金額が口座に入金されたが、同年2月以降勤務した分の給料が未払のままである。

X2組合員は、同年2月勤務分から同年5月勤務分の未払賃金について、奈良地方裁判所に賃金仮払仮処分を申し立てたところ、同裁判所は、同年7月4日の決定により、会社に対し、X2組合員に102万5360円の賃金を仮払するよう命じた。しかし、会社はこれにも従わなかったため、X2組合員は、生活を維持するために、同年7月18日、会社を退職した。

カ 以上の会社のX2組合員に対する配転と賃金未払は、X2組合員が組合員であり、組合マロン支部長であることを理由とした不利益取扱いである。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社はX2組合員を共栄興産に出向させる業務上の必要性があったことから、会社の就業規則第21条の4第4項の「会社は、従業員に対し、業務上の必要性がある場合、他社に出向を命じることがある」との規定に基づき、X2組合員を共栄興産に出向させたものである。また、X2組合員自身が、本件地位確認訴訟の際に、「奈良工場には復帰したくない」旨述べていたので、会社はX2組合員の意思を尊重したものである。

イ 組合がX2組合員の復帰にあたって作成した協定書（素案）には、X2組合員の勤務地について「大阪府東大阪市……（本社）」との記載があり、組合もX2組合員が本社所在地で勤務することに同意していた。

ウ 会社は、X 2 組合員に対し辞令書を交付していないが、X 2 組合員が本件申立て以前にこの点を指摘したことはなく、X 2 組合員は、会社から発せられた業務命令を認容していたものである。

エ X 2 組合員の契約条件は出向前後で変更はなく、通勤についても、奈良工場も本社も X 2 組合員の居住地から同程度の所要時間と通勤費用を要する場所にあり、X 2 組合員は出向によって不利益を受けたことはない。

オ 賃金未払が継続しているのは X 2 組合員に限ったことではない。また、X 2 組合員が組合員であること、もしくは組合マロン支部長であることを理由とするものではない。

カ 以上のことから、X 2 組合員に対する出向命令及び賃金の不払は、不利益取扱いの不当労働行為ではない。

## **2 X 3 、 X 4 両組合員に対する人事異動は不利益取扱い及び支配介入に該当するか**

### **(1) 申立人の主張**

ア X 3 組合員及び X 4 組合員は組合マロン支部結成以来の支部役員であり、同支部の中心となって活動してきた者である。また、X 3 組合員は会社の従業員代表でもある。

イ 会社は、組合もしくは両組合員に何らの事前通知もなく、平成 25 年 4 月 23 日に社内報 NO 62-8 「人事に関する件」を奈良工場社員食堂の従業員用掲示板に掲示し、同年 4 月 22 日付けで X 3 組合員に「製造事業部製造第二部係長を解きマロンアルファ株式会社本社勤務を命ず」ること、また X 4 組合員に「製造事業部製造第二部係長を解きマロンプラス株式会社本社勤務を命ず」ることを通告した。

両組合員は社内報を見て、奈良工場長の Y 4 (以下「Y 4 工場長」という。)に連絡し、マロンアルファ株式会社 (以下「マロンアルファ社」という。)の代表取締役 W 1 (以下「W 1 代表」という。)に問い合わせてもらったが、W 1 代表は「聞いていない」と答えており、同年 4 月 23 日時点では Y 4 工場長も「理由は知らない」とのことであった。

ウ X 3 組合員及び X 4 組合員の出向人事は、従業員の定期的な異動でも、合理的な計画に基づく異動によるものでもない。それは会社の人事や運営計画が Y 4 工場長ら工場の現場の幹部役員に対しても知らされていないことから明らかである。また、出向先は、会社の関連会社であるとはいうものの、役員は登録されているが、従業員はいない。また、出向先と会社との人事交流の契約内容、相互の取引関係や金銭の流れ等も不明であり、関連会社の賃金を含む労働条件の説明や雇用契約の内容が何ら明らかにされていない。

エ 会社は、本件出向について、「両名の能力を向上させるうえでも必要だった」と主張するが、両組合員は奈良工場における製造工程上不可欠な人物であり、派遣されてきた従業員への業務指示を行う立場にあることはY 4 工場長も認めている。その両組合員を突然出向させる合理的な理由は存在しない。

オ 両組合員は継続的に奈良工場に勤務してきたのであり、突然、県外にある別会社・営業所に異動させられることにより、両組合員の家庭生活や、賃金未払の労使紛争下における組合活動に多大な支障が生じることは明らかである。

カ 会社が平成25年4月23日に突然このような通告を行ったのは、前日の出来事が原因であると考えざるをえない。すなわち、同年4月22日、支部役員7名が奈良工場に集まっていたところ、退職していたY 2 元課長（後に相談役であることがわかる）が顔を出し、「社長から依頼された」として、7名のうち2名を排除したうえで、X 3、X 4 両組合員を含む残り5名に声をかけ、「5人には未払賃金の全額を払う。他の組合員は20万円から30万円を支払うから、黙らせろ。そして、工場をまわせ（稼働させろ）」ともちかけた。これに対し、両組合員が最も強く反発し、「そんなことはできん」「そんなことするくらいなら、役員などやってないわ」とかなり強い口調で言い返したのである。

キ 両組合員に対する出向人事は、マロン支部結成以来、組合を嫌悪し、組合の弱体化を図ってきた会社が、平成25年4月22日におけるY 2 元課長と両組合役員とのやりとりを契機として、組合役員を中心人物とみなされた両組合員を奈良工場とは離れた関連会社に出向させようとしたものである。よって、このような会社の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当することが明らかである。

## （2）被申立人の主張

ア 出向や配転をはじめとする人事は、権利濫用にあたらぬ限り、使用者の広い裁量に委ねられており、人事異動にあたって労働組合と協議する必要があるとはいえない。現に、会社は、従前から、業務上の必要が生じれば、その都度、従業員に関連会社への出向ないし配転、場合によっては、転籍を命じてきた。

また、X 3 組合員及びX 4 組合員と会社との雇用契約において、勤務地を限定する旨の合意などはなされていないこと、会社の就業規則には出向の規定が存在することから、出向命令が出されることは十分予見できていたはずである。

イ 両組合員の出向先は、いずれも会社が製造した商品あるいは他社から仕入れた商品の販売を事業内容とする関連会社であるが、両社は慢性的な人員不足状況にあり、有能な営業職を採用することが急務であった。この点で、X 3 組合員は営業職の経歴を持ち、またX 4 組合員はコミュニケーション能力に長けていることから、両組合



員に対する出向人事は、出向先会社の人員不足を補うと同時に、両組合員の特性に着目して行われたものである。このように、両組合員の出向は、従業員の適正配置の一環として、業務上の必要性に基づき行われたものであって、反組合的な意図ないし動機によるものではない。

ウ 本件において、出向の前後で両組合員の労働条件に変更はない。本社及び同関連会社は、東大阪市内に所在し、両組合員の住所地から通勤圏内にあることに加え、営業担当者には会社所有の自動車を貸与し、通勤も同車両で行わせるという待遇も可能であることから、通勤面での不利益もない。なお、出向命令の発令当時、両組合員はストライキ中であり、実際に出向先で勤務したことはないので、現実の不利益は生じていない。

エ 組合は、両組合員の出向が組合活動にも多大な支障をきたすと主張するが、支部役員は7名おり、そのうちの2名が本社内に所在する関連会社勤務になったことで、組合活動にいかなる支障が出るのか明らかではない。

オ 以上のように、両組合員の出向人事は、会社が組合を嫌悪し、組合の弱体化を図って行ったというのではなく、適法な出向命令によるものであって、労組法第7条第1号及び第3号には該当しない。

### 3 X6組合員に対する人事は不利益取扱いに該当するか

#### (1) 申立人の主張

ア X6組合員は奈良工場のボイラー責任者であり、支部役員である。平成25年3月15日以降、奈良工場は会社の通告により休業状態に入っていたが、同年4月6日、会社は、組合員以外の従業員で奈良工場を稼働させるため、ボイラー及び高圧ガスの免許を持っているX6組合員、ボイラーの免許を持っているX7組合員及びX8組合員並びに高圧ガスの免許を持っているX3組合員及びX6組合員を引き続き休ませながら、従業員を新たに雇用した。

イ 平成25年5月27日、奈良工場食堂に掲示された平成25年5月23日付け社内報2013-5-1「人事に関する件」において、「X6 マロン株式会社 奈良工場勤務を解く 平成25年5月23日 共栄マロンキャリアーズ株式会社 代表取締役代行 W1」との通知がなされた。その日、X6組合員がY4工場長に、「これは解雇ですか」と聞くと、Y4工場長は、「W1さんに聞いてみたが、W1さんは私もよく知らないと言っていた」と述べた。さらに会社上席執行役員管理担当本部長のY5（以下「Y5部長」という。）に電話したところ、Y5部長は、X6組合員の扱いは解雇ではないとの会社代表取締役社長Y1（以下「社長」という。）の話を伝え、またX6組合員の処遇については「追って知らせる」とだけ述べた。

その後、X6組合員の扱いについて明確な指示はなかったが、会社は、X6組合員が責任者である奈良工場のボイラー部署に、マロン社員ではない別人の名前を書いて貼り出した。こうしてX6組合員は、会社から何の説明もないまま、ボイラー責任者の職を解かれるという不利益を受けた。

ウ 共栄マロンキャリアーズ株式会社（以下「キャリアーズ社」という。）がX6組合員の職を解く直接の原因となったのは、平成25年5月22日、X6組合員が組合員を代表して会社取締役のY6（以下「Y6取締役」という。）に電話したことにありとされる。X6組合員は、Y6取締役に、少し強い口調で、「今月の給料はどうなりますか。先々月の給料はどうなりますか。社長に聞いてください」と述べたところ、Y6取締役が、「直接社長に言うてくれ」と言ったので、X6組合員は、「私は、社長にかけるのに電話番号わからないし、かけて聞いてくれ」「(社長に)X6に電話するように言うてくれ」と言った。このことがあって以後、X6組合員が会社から特に敵視されるようになったものである。

エ 平成25年6月3日の朝、X6組合員が奈良工場に出社したところ、奈良工場入口にある守衛室のY7に「会社を辞めた人間は、工場に入れないようにと社長から言われている。あなたは解雇状態やから」と言われた。X6組合員がその日すぐにY4工場長に「俺は解雇状態か」と聞いたところ、Y4工場長は「解雇というようなことは聞いていません。けれども、社長は貴男(X6組合員)を一番の敵みたいにいるから、そういう風に言ったのと違うか」と述べた。このように、社長がX6組合員を敵視していたことは明らかである。

オ 会社は、平成25年3月22日のX6組合員の行動を問題にしているが、X6組合員の行動には全く問題はなかった。その日、奈良工場はなお休業中であったが、X6組合員が奈良工場のボイラー室に行くと、川重メンテナンス（以下「川重」という。）の社員、Z1（以下「Z1」という。）外1名がボイラーを起動させていた。そこで、X6組合員が「ボイラー取扱責任者の私に何の連絡もなく、なぜボイラーを運転しているのか、事故が発生したら誰が責任をとるのか」と聞いたところ、Z1は、「会社(川重)の上司から言われて来ている。マロンのY4工場長からの依頼で朝から昼過ぎの仕事が終わるまでボイラーを運転して欲しいと言われ請け負った。責任はY4工場長にあると上司が言った」と答えたので、X6組合員は「それならば好きにしてくれ」と言った。

しかし、X6組合員は、Z1が給水タンクの前バルブを開けずに運転していたのを見て、このまま運転すると給水が出来なくなり危険であると判断し、Z1にアドバイスしてバルブを開けるように言って手助けをした。

その後、会社の運転業務を川重が断ったことがわかり、X6組合員が川重の担当者のZ2に電話して経緯を聞いたところ、「マロンの内情を知らされずに請け負ったが、

従業員の給料が未払で、ボイラー担当者が会社都合により臨時休業であるという事を知らされた。また、川重がマロンに対して請求した日時にマロンからの入金が無かったために、その後はマロンの業務依頼を断った」とのことであった。したがって、X6組合員が川重社員のボイラー業務を妨害した事実や、川重がそのことを理由に会社の業務依頼を断ったという事実はない。

カ 平成25年5月28日、組合は、会社及びキャリアーズ社に対し、「X6従業員への『人事に関する件』についての緊急申し入れ」を書面で行い、同年6月10日の団体交渉を求めたが、会社は団体交渉に応じなかった。

キ 以上のとおり、X6組合員に対する人事は、X6組合員が組合支部役員として正当な組合活動を行ったことに対する不利益取扱いの不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア X6組合員は、会社と別の法人格であるキャリアーズ社の従業員である。キャリアーズ社の役員は、会社とは共通しておらず、現在はW1が代表取締役代行を務め、同人の指揮のもと、「関連会社に対する人材派遣に関連する一切の業務」という、被申立人会社とは異なる独自の業務を行っている。キャリアーズ社で就労する従業員については、人選は、同社が行っており、契約条件についても、時間給が採用されるなど、月給制が採用されている被申立人会社とは異なっている。

以上により、X6組合員の使用者は被申立人会社でなくキャリアーズ社であり、被申立人会社には適格がないため、本争点については申立ては却下されるべきである。

イ 仮に、そうでないとしても、X6組合員への人事は、X6組合員が奈良工場の稼働を妨害したためにキャリアーズ社が奈良工場での勤務を解いたものであり、不利益取扱いに該当しない。

組合は、平成25年3月15日の臨時休業以来、引き続きストライキに入り、その後の会社の複数回にわたる「稼働するように」との説得にもかかわらず、工場稼働に協力することはなかった。そのような状況で、会社は、同年3月22日にボイラーを起動させるため、X6組合員の代わりに、協力派遣により、免許をもつZ1を確保し、ボイラーを起動させようとしていたところ、ストライキ中であるのに、会社の動向を監視に来たX6組合員が、自分の後任者が選任され、しかも、ボイラーを起動されると組合のストライキが効を奏さなくなると危惧したからか、突然Z1に、「なんかあったらどうする。俺が責任者だ」などと語気強く申し立て、着任してきたばかりの後任者を威迫し、翌日から出勤させないように働きかけ、奈良工場の稼働を長期間停止させるよう仕向けた。このような者が工場にいては、他の従業員の士気と工場の稼働に影響をもたらすので、キャリアーズ社は、やむなく、かかる人事を行ったのである。したがって、この人事に、反組合的意図はなく、不利益取扱いの不当労働行為に該当

しない。

#### **4 賃金請求の訴えを提起した組合員に対して賃金を支払わないことが不利益取扱いに該当するか**

##### **(1) 申立人の主張**

ア 平成25年4月17日、18日など複数日にわたって、組合員のうち22名が計980万円余りの未払賃金の支払を求める少額訴訟もしくは通常訴訟を提起した。当初は、奈良簡易裁判所と葛城簡易裁判所に複数の事件として提起していたものであるが、併合され、奈良簡易裁判所でひとつの通常訴訟事件として取り扱われることとなった。(以下「本件賃金請求訴訟」という。)

会社及びキャリアーズ社は、同年5月10日、15日、24日の3回に分けて、従業員に対し未払の賃金精算分の一部(5月10日の入金は、未払になっていた平成25年1月勤務分の給料の35%、15日の入金は、未払になっていた平成24年12月勤務分給料の50%、24日の入金は、同じく平成24年12月勤務分給料の残り50%と思われる)を支払ったが、本件賃金請求訴訟を提起した組合員には支払わなかった。

イ 本件賃金請求訴訟の提起は、正当な組合活動である。また会社が本件賃金請求訴訟を提起した組合員に対し、同訴訟を取り下げるよう個別的に圧力をかけている状況を見れば、会社が同組合員らに未払賃金を支払わないことは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに該当するといえる。

ウ なお、平成25年5月10日支払分については、本件賃金請求訴訟提起の組合員の一部にも支払われているが、これは会社の書類の確認もれによるものとみられる。

##### **(2) 被申立人の主張**

ア 不当労働行為救済制度は円滑な団体交渉の実現を目的とするものであり、労組法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」とは、団体交渉に関連するものに限られると解すべきである。本争点における「賃金請求」とは、組合員の一部が、奈良簡易裁判所及び葛城簡易裁判所に対して提起した本件賃金請求訴訟のことと思われるが、本件賃金請求訴訟の提起は、一部の組合員が個人として行ったものであり、組合名で行われたものではない。本件賃金請求訴訟判決の効果は、訴訟提起者に限って、判決の既判力が認められるものであって、会社の他の労働者に対してその効果が及ぶことはなく、請求が認容されたからといって、本件賃金請求訴訟の提起が組合の団結を擁護するものとはいえない。よって、一部の組合員が本件賃金請求訴訟を提起した行為は、「労働組合の正当な行為」とはいえない。

イ 平成25年5月の未払賃金の一部支払に際して、本件賃金請求訴訟を提起した者以

外にも支払われていない者がいる（たとえば守衛職のY7に賃金が支払われなかったことは組合も認める）ので、会社は、本件賃金請求訴訟提起者であることのみをもって、賃金を支払っていないわけではない。

ウ 以上により、本件賃金請求訴訟提起の組合員に対して賃金を支払わないことは、不利益取扱いには該当しない。

## 5 Y2元課長による組合員に対する発言等は、支配介入に該当するか

### (1) 申立人の主張

ア 会社は、平成25年4月22日、Y2元課長を奈良工場に赴かせ、組合の説得を行った。この日の午前中、組合は、奈良工場内において組合主催で訴訟関係資料作成の説明会をしていた。そこへY2元課長が顔を出し、「社長から依頼されてやって来た」、「裁判にかけたら時間がかかる。俺も裁判やってたからようわかるんや」、「社長の性格からして払わない。」などと話し、支部役員に対して説得をしようとした。支部役員が受け入れなかったために、Y2元課長はY6取締役とともに社長と会って相談した後に、再度支部役員に話を求めた。居合わせた支部役員は、X3組合員、X9組合員、X10組合員（以下「X10組合員」という。）、X6組合員、X4組合員、X11組合員（以下「X11組合員」という。）、X12組合員（以下「X12組合員」という。）の7人であったが、Y2元課長は、このうちX10組合員とX9組合員の二人を「話に入れない」、「邪魔だ」、「どけろ」、「帰れ」と言って排除し、残りの5人の役員に対し、「5人には未払の全額を払う。他の組合員は20万円から30万円を支払うから、黙らせろ。そして工場をまわせ（稼働させろ）」と言った。X3組合員とX4組合員は、それに対して強い口調で言い返した。

イ この日の時点では、Y2元課長が会社相談役になっていることは会社従業員には知らされていなかったが、平成25年4月25日に工場掲示板に掲示された社内報NO62-9によって、Y2元課長がマロン株式会社相談役を委嘱されたことが示された。

ウ Y2元課長の一連の行為は、Y2元課長自身が述べたように、社長の指示に基づくものである。その発言等は、支部役員を選別しようとしたものであり、不当な分断、いやがらせである。また、組合の運営を妨害し、不当な手段で組合を会社の意に沿うようにしようとしたものであって、「使用者に認められる自由」の範囲を超えており、支配介入にあたる。

### (2) 被申立人の主張

ア 使用者側にも、事業の運営に関する事項について見解を表明し協力を求める自由は存する。本件で組合は、平成25年3月15日の臨時休業以来、引き続きストライキを実施していたが、このような長期のストライキは、会社従業員の多数が組合員であ

ることから、会社にその存亡にかかわる大きな打撃を与えていた。そのため、会社は、約57年の勤務経験を有し、他の従業員からの信頼も厚かったY2元課長に、会社存続のためになんとか工場を稼働させたいと相談したところ、同人が、平成25年4月22日、ストライキを行う組合との対話に赴いたのである。

イ Y2元課長は、支部役員のみと交渉しようとしたが、当時、会社もY2元課長も、誰が支部役員であるかを把握していなかったため、X9組合員とX10組合員を支部役員ではないと思込み、両名を交渉の席から外したのである。誰を話相手とするかを選ぶのはY2元課長の自由であり、支部役員のみを交渉相手として行動することは、交渉を円滑に進めるためにも合理的な措置である。よって、両名を交渉相手から外したことに問題はなく、「不当な手段」ではない。よってY2元課長に支配介入の意思はなかった。

ウ 組合は、Y2元課長が「組合の5人には未払の全額を支払う。他の組合員は20万円から30万円を支払うから、黙らせろ。そして工場をまわせ。」と言ったとするが、会社はそのような内容の指示を出したことはない。会社が依頼したのは、「未払賃金について支払うから、奈良工場を動かしてくれ」という趣旨の説得であり、そうした発言内容であれば、使用者の表現の自由（憲法21条）あるいは営業の自由（憲法22条）の一環として当然適法である。また、それは、組合員全体を対象とするものであって、組合員の一部に限って、何らかの利益あるいは不利益を与えるかのような発言ではないから、組合の運営を妨害し、不当な手段で労働組合を会社の意に沿うようにしようとしたものではない。Y2元課長の説得行為自体も、組合員を威嚇したり動揺させたりするものではないので、使用者に認められる自由の範囲内として当然許される。

エ さらに、Y2元課長は交渉に赴いた時点では、相談役に任命される前であった。しかも、会社に対し、かつて未払賃金請求訴訟を提起した経験をもつ者であり、どちらかというとなら組合側の人間であり、使用者の利益代表者に準ずる地位・立場を有するものとはいえない。したがって、仮に「20万円から30万円云々」の発言があったとしても、それはY2元課長が個人の判断で行ったものであり、会社の意を体して行われたわけではない。

## 6 会社が非組合員のみを業務にあたらせたことは、支配介入に該当するか

### (1) 申立人の主張

ア 会社では、平成24年5月、6月、7月以降も従業員に対する賃金の遅配や未払が続いていたが、会社は工場の稼働ばかりを優先させ、賃金の支払の努力を怠ってきた。これに対し組合は、遅配や賃金分納にも応じて工場の稼働にも協力してきたが、会社は、平成24年8月21日の未払賃金問題に関する組合との協定書や、平成25年2

月23日付けの給料等の支払に関する念書も履行せず、不誠実な態度をとっていた。

イ 会社は、平成25年3月13日と14日、会社のパート従業員とキャリアーズ社従業員を、材料入荷の見込みがないという理由で臨時休業させ、翌15日には、全従業員を同じ理由で臨時休業させた。

ウ また、会社は、平成25年3月15日に支払う約束をしていた未払賃金を同日に支払わなかったため、同年3月18日、会社側から専務の Y8（以下「Y8専務」という。）とY4工場長が出席し、組合との間で話し合いがもたれた。その場において、Y8専務は、賃金を支払うことができないままでは仕事をしてもらうことはできないことを認め、組合も、賃金未払の状態仕事をこれ以上続けることは受け入れられるものではないとした。こうした話し合いを受けて、Y8専務は、その後の従業員集会の場で、奈良工場の全従業員に対し、賃金を支払う目途が立っていないことを理由として、支払の見通しがつくまで臨時休業、自宅待機とすることを説明した。この時より奈良工場は休業状態になった。このように、同年3月18日以降、組合がストライキを実施したわけではなく、労使合意にもとづいて、賃金支払の目途がたつまで臨時休業とする旨決定されたのである。

なお、会社は、Y8専務が自宅待機命令などの業務命令を発令する権限をもっていないとするが、Y8専務は奈良工場の稼働問題について権限を持たされており、Y4工場長とともに事実上の責任者である。

エ 平成25年4月3日、以前より未払賃金の原資に充てるとして売却が予定されていた共栄興産所有の第一倉庫の買付証明が来るとのことで、全従業員に対し出勤要請があった。ところが、従業員が出勤してみると、それはY4工場長の勘違いであったことがわかり、Y8専務より、引き続き臨時休業、自宅待機となることが伝えられた。

オ ところが、平成25年4月6日、会社は、業務上急遽工場の稼働を必要とするとして、全従業員に対する出勤要請ないし出勤命令もないまま、また、従業員代表及び支部役員である X3 組合員や組合の同意も得ないまま、会社の非組合員とパート従業員に声をかけ、奈良工場での業務を命じた。ボイラー免許者のX6組合員ほか2名と高圧ガス免許者の X3 組合員ほか1名については依然として自宅待機させたまま、取引会社の電気温風器を設置して、機械を動かし、非組合員とパート従業員だけで工場を稼働させたのである。

本来、自宅待機を解くに当たっては、差別なく全従業員に対してなされなければならないが、また、このことは、労働条件にかかわる問題であるので、労使交渉で協議すべき問題であるが、会社は、労使交渉を経ることなく、しかも組合員を排除し、非組合員とパート従業員のみによって工場を稼働させたのである。これは、労使確認を無視した態度であり、支配介入に該当する。

カ 社長は、平成25年3月29日に、会社株主であり社長のいとこにあたる Y9

(以下「Y9氏」という。)を連れて奈良工場に来たが、そこでは会社側は事情を説明したにすぎず、交渉が行われたとはいえない。また、同年4月8日及び9日に社長と組合員との会談がなされたが、これは組合が事前に議題を決めて申し込んだわけではなく、交渉の性格をもつものではなかった。実際、これらの会談によって、具体的な進展は生じておらず、未払賃金は支払われていない。

## (2) 被申立人の主張

- ア 会社は一度として臨時休業・自宅待機の業務命令を出したことはない。そのような命令を出せば、工場の稼働が止まって取引先に迷惑をかけることになり、会社に損害が生じることはあっても利益になることは何一つないからである。平成25年3月16日以降、組合はストライキを実施しているのであり、同年3月29日、4月8日及び9日の労使交渉は、いずれも会社から組合に対して、その解除を求めたものである。組合側からはそのための解決金の提示がされていたし、こうした経緯に鑑みれば、会社が自宅待機命令を出していないことは明らかである。
- イ 組合は、Y8専務が自宅待機命令を出したというが、Y8専務が自宅待機命令などの業務命令を発する権限をもっていないことは明らかである。組合も、組合作成の申立書・準備書面において、再三再四、社長以外の役員は何らの権限を有していないと主張している。
- ウ 会社は、上記の3月29日、4月8日及び9日に加え、同月22日にも、組合に対して、未払賃金を支払うので工場稼働に協力するように要請したが、それにもかかわらず、組合は工場稼働に応じなかった。それは組合の自発的な判断によるもので、会社が組合員の就労を禁止した事実はない。会社は、組合が工場稼働に応じないからやむなく非組合員を中心とした従業員を業務にあたらせてきたにすぎない。したがって、工場の稼働について、会社には反組合的行為の意思はなく、会社が非組合員のみを業務にあたらせたことは、支配介入にはあたらない。

## 7 会社の団体交渉における対応は不誠実であって、団体交渉拒否に該当するといえるか

### (1) 申立人の主張

- ア 組合は、平成24年8月20日、10月6日、11月16日及び平成25年2月6日に、賃金不払問題を中心として会社と団体交渉を行ったが、会社の運営について決定権を掌握する社長は一貫して出席しなかった。会社側出席者からは「決定権がなく、責任者ではないので判断ができない」などと、まともな回答はなく、責任ある対応がされなかった。責任を与えられない役員のみが参加し、責任者として返事しないことは、不誠実な態度であり、団体交渉拒否にあたる。

交渉の内容においても、未払賃金や毎月の給料について、支払えない理由を示す具



体的な経営上の資料を準備せずに交渉に臨んだのは不誠実そのものである。

イ 平成25年3月29日、社長は、会社株主であり社長のいここにあたるY9氏を連れて奈良工場に来て、従業員及び組合に対して会社側の説明を行った。会社側からは、社長とY9氏のほかに、役員Y10、Y11と、役員ではないがY12が同席した。組合側はX13副委員長が対応したが、あくまで会社側の説明が行われたにすぎず、団体交渉ではなかった。

ウ 平成25年4月8日及び9日、支部役員数人が社長と面会した。これは、組合のX1委員長（以下「X1委員長」という。）が、社長の顔も知らないのでは話にならないとして社長に会談を申し込んで実現したものである。8日の会合の場所は、大阪のJR玉造駅前の社長が経営する居酒屋「おでんの田」、会社側出席者は社長、Y3部長及びY6取締役、組合側出席者はX1委員長、X2組合員及びX3組合員であった。9日の場所は奈良市内の奈良パークホテル、出席者は会社側は社長のみ、組合側はX1委員長及びX3組合員であった。しかし、これらは会談であり、事前に議題を示して臨んだわけではなく、交渉の性格を持つものではなかった。

エ 平成25年2月6日の4回目の団体交渉以後も、組合は合計16回にわたり、未払賃金の支給問題、X6組合員の人事、X2組合員にかかわる未解決の問題などを議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は全く応じなかった。これは明らかに団体交渉拒否の不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 労使交渉の場は即断即決の場ではない。会社組織である以上、複雑な利害を調整すべく、労働者側の要望について日数を要して検討する必要がある。そのことは社長が出席した場合でも同様である。会社としては、交渉権限を有する役員を労使交渉の場に出席させていたのであり、社長が出席していなかったからといって、不誠実とはいえない。

イ また、会社と組合との間において、平成25年3月29日、4月8日及び9日に3度にわたって労使交渉を行っている。組合側は、「従業員代表者」を称するX3組合員やX1委員長が出席していた。会社は、その場で、未払賃金を支払うから会社を稼働させてほしいと組合に懇願したが、組合が未払賃金の全額の支払に固執したことによって、4月9日頃には、すでに交渉は行き詰まり状態になっていた。

ウ これらの交渉に際して、「従業員代表」のX3組合員は、「社長に辞めてもらいましょうや。シムラとコーロンに頼みに行きましょうや」、「なしになったらええやんこんな会社、全部スッカスカンになって、そうしましょうや」等の発言をくりかえし、さらに日常的に反会社発言を繰り返していた。組合側の交渉担当者がこのような傍若無人な態度に終始していたことも交渉が行き詰まった一因である。

エ さらに、資料にもとづく交渉ができなかったことについて、会社にはやむをえない事情があった。すなわち、組合の交渉事項は多岐にわたっていたが、従前、組合との交渉を担当していたY3部長が急遽辞職し会社と連絡が取れなくなったこと、後任の担当者が、Y3部長が残した書類等を手掛かりに現状を調査し、自身の会社業務以外に、労働委員会の手続（調査・あっせん）への対応、奈良地裁・簡裁に提訴された訴訟の応訴、労働基準監督署に対する回答・調査の協力等の全てを行っていることから、後任の担当者は、組合との交渉に応じる上で十分な情報を把握できないという事情があった。会社としては、これらの調査が終わり次第、労使交渉に応じていく意向である。

平成25年12月6日のマロン争議第5回あっせんにおいて、あっせん員により、労使双方に対して、未払賃金についての一時金を支払うための労使交渉の提案がなされたが、会社としては、労使交渉に応じる用意がある。

オ 以上のとおり、団体交渉に対する会社の態度は誠実であり、また団体交渉がスムーズに進行しないことについてはやむをえない事情があったので、団体交渉拒否の不当労働行為があったとはいえない。

## **8 X5組合員に対する賃金不払及び自宅待機命令は、不利益取扱いに該当するか**

### **(1) 申立人の主張**

ア X5組合員は本社で勤務していたが、平成24年3月28日にX2組合員が本社に復帰して以後、勧誘によって組合に加入した。その後も、本社でまじめに勤務していたが、平成25年2月勤務分以降の賃金が未払となっていた。こうした状況で、同年5月31日の辞令により、奈良工場の総務部への転勤を命じられた。組合は転勤理由の説明の機会を求めたが、労使交渉は開催されず、X5組合員も、異動は困ると主張したが、聞き入れられなかったので、やむをえず奈良工場で勤務していた。

イ X5組合員の勤務態度はまじめであり、従業員とトラブルもなく、上司からの注意もなかった。しかし、奈良工場で就労している従業員には賃金が支払われていたのに、通常の勤務時間帯で仕事をしていたX5組合員には賃金が支払われなかった。

ウ 平成25年9月11日、16時10分すぎ、Y6取締役が突然、X5組合員に対し、「今日はもう帰ってもいいと、社長が言っている」、「明日以降のことについてはY5から連絡します」と言った。しかし、現在まで指示のないまま自宅待機している。その後、新たな事務員が雇用されている。

エ 会社は、自宅待機命令の理由として、X5組合員に会社の決裁を経ないで離職票を作成したことや、会社が指示したことの無い「休業協定書」の作成を行うといった非違行為があったことをあげる。しかし、X5組合員の業務は、奈良工場の事務全般であり、前職であるY13元課長とX14が行っていた事務処理を引き継いでおり、離職票

や休業協定書は、もともとパソコンにデータが保存されていたもので、そのことには何ら問題はない。また、離職票作成については、総務部の業務の一環として、本社でも了解されていた。

オ 以上のように、X 5 組合員が不当な転勤命令を受けたうえ、奈良工場でも誠実に勤務しているのに賃金を支払われず、さらに自宅待機とされたことは、会社が X 5 組合員が組合員であるがゆえに、また、賃金不払について労働基準監督署への告訴状提出という労働組合の正当な行為をしたことを理由とするものであり、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア X 5 が行った東大阪労働基準監督署への告訴状提出は、組合の名の下に行われたものではなく、X 2 と 2 人の連名で、個人の行動としてなされた行為である。それは、会社の刑事上の責任を問うという効果を有するにすぎず、訴訟提起と同様、組合の団結権強化をもたらす効果はない。したがって、それはそもそも、「労働組合の正当な行為」に該当しない。

イ X 5 組合員への賃金不払は、平成 2 5 年 5 月 2 5 日以降のことであり、同年 4 月 1 日の告訴状提出から約 2 か月も後であるから、賃金不払と無関係であることは明らかである。また、X 5 組合員以外の従業員に対しても（組合員、非組合員を問わず）賃金の不払状態にあるので、賃金不払は「組合員であることや労働組合の正当な行為をしたこと」を理由とするものではない。

ウ X 5 組合員は、平成 2 5 年 9 月 1 1 日以前から、勤務時間中に、携帯電話で業務と関係のない通話をすることが多々あり、また、Y 6 取締役ら会社役員が X 5 組合員の席の近くを通ると慌てて何かを隠すようなしぐさを繰り返し、挙動が不審であった。同日、X 5 組合員が退社後、X 5 組合員が使用するパソコンやデスクを調べたところ、「休業協定書」のデータが保存され、また、デスク内からは会社が未決裁の「離職票」等が発見された。「休業協定書」は会社代表者が従業員との間で長期休業に合意するものであり、会社がこの書類作成を X 5 組合員に指示したことはなく、X 5 組合員が使用するパソコンに保存されるはずのないものであった。また、「離職票」は、会社代表者が指示・決裁していないのに、X 5 組合員によって作成され、会社の社印が押印されていた。こうした X 5 組合員の行為は、懲戒事由にあたりと認められたため、会社は X 5 組合員に対して自宅待機命令を出した。現在も調査が未了のため、その処遇は検討中である。

エ このように、X 5 組合員に対する自宅待機命令は、同人の非違行為を理由に就業規則に基づきなされたものであり、反組合的意図によるものではない。なお、処分の調査に時間を要しているのは、平成 2 5 年 8 月 2 9 日に、関連資料の多くが労働基準監

督署に差し押さえられているためである。

## 9 会社が組合活動のための会社施設の利用を禁止し、話し合いに応じないことは組合に対する支配介入に該当するか

### (1) 申立人の主張

ア 組合は組合活動のための会社施設、特に食堂の利用を求めて交渉を申し入れてきた。平成25年3月5日、Y4工場長は「暫定的に使用を奈良工場長として許可します」として、奈良工場の3階の303号室を許可するとの「許可書」を発行している。

イ しかし、全組合員（50人から80人）が集まれる場所は奈良工場内には食堂しかないうえ、3階の303号室を集会に利用するためには、椅子を運ばなければならず、また高齢の組合員への配慮も必要であった。さらに、食堂は、昼食時間以外は利用されておらず、ボイラー暖房もすぐに準備できる場所であった。

会社が全従業員を集めて行う説明会もその時々には食堂で行われてきた。奈良工場の実上の担当役員であったY8専務も、当初は食堂での組合の協議や、話し合いを許容する態度を示してきたのであり、一方的に「食堂は使わせない」とか、「ここ（食堂）を出よ」と指示命令を出したことはなかった。むしろ、時々には話し合いの場では「食堂で話し合ったらよい」と支部役員に伝えていた。ところが会社は、Y3部長が退職し、Y6取締役、Y5部長に代わる中で、社長の意向を受け、「食堂の利用は許可しない、事務所も認めてはいない、会社内には入るな」として、禁止を強める発言等を繰り返すようになったのである。

ウ 組合は、このような状況において、会社に食堂の使用を申し入れ、その利用の手続の整理とルール作りのための労使交渉の開催を求めていたのであるが、会社は交渉を拒否し、ルール作りに関する組合の要求も一方的に拒否したのである。これは、支配介入の不当労働行為に該当する。会社が援用する最高裁判決は、事案を異にするものである。

### (2) 被申立人の主張

ア 使用者が組合集会等のための会社施設の利用を組合に許諾するかどうかは、原則として使用者の自由な判断に委ねられており、使用者がその利用を受忍する義務を負うものではない。そのため、当該会社施設につき使用者が有する権利の濫用にあたりと認められるような特段の事情がある場合を除いて、使用者が利用を許諾しないからといって、不当労働行為（支配介入）を構成することはない（最二小平成7年9月8日判決）。また、以下に述べるとおり、会社のとった態度には、権利の濫用にあたりと認められる特段の事情はない。

イ 会社は、平成24年7月24日及び25日に、組合の申出に対し、食堂使用の許可

ができない旨の回答をした。にもかかわらず、組合員らは、同年8月24日午後5時30分から6時15分頃までの間、許可なしに食堂を利用した。平成25年3月5日に、奈良工場のY4工場長が組合に対し、暫定的に、組合活動の場として工場内の303号室の利用を許可したが、食堂の使用を許可したことはない。組合は、平成24年中から、常習的に、会社の許可を得ることなく、奈良工場の食堂の利用を繰り返していたものである。

ウ 組合は、平成25年8月20日の第2回あっせん期日において、文書・口頭により、奈良工場食堂の使用許可を求めたが、Y5部長は、食堂は、現在勤務中の従業員が使用し、業務に支障をきたすおそれもあるので、使用を許可できないが、代替手段として、奈良工場の3階会議室の使用については、許可できる可能性があり、申請があれば、その許否について検討する旨を答えた。しかし、組合は、何らの根拠も示さずに、食堂での集会に固執していたので、同年8月24日、会社は組合に、食堂を集会の場として認めることはできない旨の文書通知を行った。これに対して、組合は、同年8月25日の回答において、会社が提案した代替案について一顧だにせず、歩み寄りの姿勢もなく、食堂利用不許可の根拠を明らかにするよう求めるにとどまった。

エ 平成25年10月11日午前8時30分頃、組合員40名が、事前の許可・連絡なしに、突然、奈良工場を訪れ、会社の制止も聞かず、食堂内で組合集会を強行した。この時、立入りの理由について説明を求めた従業員らに対し、組合員らは、「お前、誰や」、「ようこんな会社で働けるな」等とすごんだり、嘲笑ったりし、奈良工場は非常に物々しい空気に包まれた。翌営業日の10月15日、会社は、組合に対し、上記のような違法行為を行わないよう通知書を発出した。また、会社が組合の問い合わせに答えて10月16日に送付した回答書において、食堂の他、事務所についての使用も許可できない旨記載しているが、それは、10月11日に組合員らが事前の許可申請なく、制止も聞かず、奈良工場に立ち入ったこと、食堂での集会を強行したこと、その際、工場で就労している従業員に対して暴言等を吐いたことを踏まえ、会社の営業権を守るために追加したものである。

オ この問題をめぐっては、さらに会社と組合の間でやりとりがあったが、平成25年11月15日に、またしても、組合員40名ほどが、事前の許可申請・連絡もなく、奈良工場に押しかけるという事態が発生した。従業員らの制止に全く応じないので、事態を収めるべく、Y5部長が、X1委員長に架電し、退去を求めたところ、X1委員長は、「それはできない」と強い口調で回答し、通話を切った。

カ 以上の経過から明らかなおおりに、組合と会社の間において、組合のために会社の施設を使用させるか否かについてはいまだ交渉の途中にあった。会社が、一度は、代替案を提示することで歩み寄ろうとしたのに対し、組合は、複数回にわたり、事前の許可申請・連絡すらなく、奈良工場に立ち入り、その食堂で集会を強行し、立入りを制

止しようとした従業員や勤務中の従業員を罵倒したり、嘲笑したりした。こうした組合員らの対応があったため、会社としては営業権を守るために、操業目的以外での奈良工場内施設利用を全面的に不許可とせざるを得なかったものである。したがって、組合の奈良工場内施設の利用を禁止したことに、権利の濫用にあたる認められる特段の事情は存在せず、支配介入の不当労働行為には該当しない。

## 第4 判断

### 1 認定した事実

#### (1) 当事者

ア 申立人組合は、平成3年5月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、第1回調査時の組合員数は300名、会社及び関連会社の従業員や元従業員が加入する組合マロン支部の組合員数は83名である。

イ 被申立人会社は肩書地に本社を置き、合成皮革を中心とし、PVC・TPO・TPUレザー・シート・フィルム等を製造販売する株式会社である。奈良工場、東京営業所を置く。第1回調査時の従業員数は全体で156名、奈良工場における従業員数は63名である。

ウ 被申立人会社にはいくつかの関連会社があるが、このうちのキャリアーズ社の所在地は奈良工場と同じである。同社は、会社を定年退職した者を再雇用するために設立された会社である。 【乙13、乙17、第1回調査調書】

#### (2) 経緯

ア X2の組合加入と会社復帰

(ア) X2は、平成21年7月1日にマロン株式会社に入社し、奈良工場勤務してきた。

入社に際して、「雇用確認書」、「臨時雇用契約書」、「誓約書」（いずれも日付なし）、及び平成22年9月10日付け「雇用誓約書」が作成されている。これらのいずれにも職場を奈良工場とする旨は記載されていない。また、会社就業規則には、「会社は、従業員に対し、業務上の必要性がある場合、他社に出向を命じることがある」との記載（第21条の4第1項）がある。

【第1回審問3頁、第2回審問X2証人3頁、乙1、乙4の1～4】

(イ) 会社は、従来から当月勤務分給料を翌月25日（銀行休業日の場合は前後する）に支払っていたが、平成22年末頃から給料の遅配を発生させ、平成22年11月勤務分給料は、分割払いにして支払残額を社内預金に入れた。また、平成23年1月から給料の支払方法を変更し、本俸の年額を14分割して月々支払い、残りの14分の2はその年の7月と12月に14分の1ずつ支払うこととした。

X 2 は、会社のこうした態度に不満をもち、平成 23 年 1 月 25 日に組合に加入し、会社に対して「賃金支払手続などの実施」について説明と改善を求める申入れを行うなどした。

なお、X 2 組合員は、平成 24 年 7 月 12 日にマロン支部が結成されて以来、同支部の支部長を務めている。

【第 1 回審問 8 頁、第 1 回審問 18 頁、甲 26、甲 42、甲 87】

(ウ) 平成 23 年 1 月 28 日、X 2 組合員が社内の食堂掲示板に貼り出された、賃金支払方法変更等の内容が書かれている文書を携帯電話機のカメラで撮影したところ、許可なしに社内で撮影行為に及んだこと、及び、仕事の仕方や指導方法に関し同僚仲間を批判・中傷する態度が見られることを理由に、同年 2 月 1 日、会社から解雇を通告された。

組合は、翌日付けで解雇の撤回とそれに関する交渉の申入れを行った。

X 2 組合員は同年 3 月 31 日に奈良地方裁判所に本件地位確認訴訟を提起したところ、平成 24 年 1 月 20 日、X 2 組合員の請求を認容する判決が出され、その後これが確定した。

【第 1 回審問 7～8 頁、甲 5、甲 29、準備書面（4）1 頁】

(エ) 会社は、判決確定後も、X 2 組合員の就労を容易に認めなかったが、労使交渉を経たうえで、X 2 組合員は平成 24 年 3 月 28 日に会社に復帰した。ただし、復帰した職場は、元の職場である奈良工場ではなく、本社であった。

組合は、X 2 組合員が本社勤務は希望しておらず、交渉においても奈良工場に戻すよう求めたが、「本社にしか席がない」と言われ、収入のことも考えて、やむなく本社勤務に同意したものである。

会社との交渉後、組合は交渉内容を「協定書」にすべく、復帰日に協定書（素案）を Y 3 部長に提出したが、結局調印には至らなかった。この協定書（素案）は、会社、組合、X 2 組合員を当事者とするものであり、そこでは給与などの労働条件が記載されているほか、「勤務地」として、「東大阪市 ……」(本社)」との記載があった。

会社は、本件地位確認訴訟において、X 2 組合員が、奈良工場に戻りたくない旨述べていたと主張するが、その証拠はない。

【甲 23 の 4、第 1 回審問 4～7 頁、被申立人最陳 3 頁】

(オ) X 2 組合員は、本社のカンパニー事業部という部署に席を置かれたが、最初のうちは具体的な仕事は与えられなかった。5 月から Y 3 部長の仕事を手伝う形で与えられた仕事は、マロン株式会社の仕事ではなく、関連会社・共栄興産が所有する不動産管理等の仕事であった。

【第 1 回審問 10～11 頁】

(カ) X 2 組合員は、復帰後、毎日出勤してきたが、平成 25 年 2 月勤務分から給料が

支払われなかった。そこで、X2組合員は、奈良地方裁判所に賃金仮払仮処分を申し立てたところ、同年7月24日、同裁判所は、X2組合員がこの間継続して勤務してきたにもかかわらず、同年2月勤務分から同年5月勤務分までの給与が支払われていない事実を認め、102万5360円の仮払を会社に命じた

【第1回審問13頁、甲47、甲77】

(キ) X2組合員は、会社に勤務を続けていたのでは生活が維持できないとして、平成25年7月18日、会社を退職した。 【第3回審問35頁、甲77】

#### イ 組合マロン支部結成と賃金不払問題の経過

(ア) 平成24年5月及び6月に、4月勤務分と5月勤務分給料の一部が未払となったため、X2組合員以外にも、生活に不安を抱えた多くの従業員が組合に加入し、X2組合員を支部長として、組合マロン支部が結成された。

同年7月12日、組合は会社に対しマロン支部結成を通知するとともに、これまでの未払賃金や社内預金等に関して団体交渉を申し入れた。

【甲42、甲67の2、甲87の1】

(イ) その後、平成24年7月にも6月勤務分給料の一部が未払となり、連続して4、5、6月勤務分給料の一部が未払となった。

同年7月27日、組合は当委員会に対し、未払賃金額確定と支払方法についての合意等をあっせん事項とするあっせんを申請した。

また、同年8月7日には、組合員が労働基準監督署への申告も行った。

【甲42、甲67の2】

(ウ) 同年8月20日、第1回団体交渉が開催され、翌21日、会社、組合、X2組合員（組合マロン支部長）を当事者とする未払賃金の支払に関する協定が締結された。協定書の主な内容は以下のとおりである。

(1) 会社は、平成24年4月・5月・6月分の給与の未払い分について、平成24年11月末までに解消する。

(2) 会社は、夏・冬それぞれに支払いをする「14分の1賃金の未払い分」についても平成24年12月末までに解消する。

(3) 平成24年7月分給与については、同年8月24日に通常通り支払う。

会社は、上記(1)につき、同年10月初旬と下旬及び12月初旬の3回に分けて、未払分を支払った。 【甲4、甲21、甲42、甲67の2】

(エ) その後、従業員は、生産を促進する会社の方針に応じて、残業や休日出勤を繰り返して協力してきたが、平成24年12月25日、新たに11月勤務分が未払となった。そこで組合は、会社に対し、ストライキを行う場合もある旨の通知書を出し



て、翌26日に賃金の支払を求めてストライキを行い、Y8専務、Y14常務及びY10常務と交渉した。その結果、同月28日に支払うという話があったので、同月26日夕方にストライキを中止して業務を行った。しかし同月28日になっても給与が支払われなかったため、再びストライキに入り、組合役員が本社に赴き、Y8専務、Y14常務及びY10常務と徹夜で交渉した。会社は、最終的に、同月29日に賃金の一部、総額160万円を現金で支払った。

【第2回審問X3証人17頁、甲7、甲42、甲46、甲67の2】

(オ) 平成25年1月4日までの正月休みを挟んで、同月5日、組合員らが出勤したが、再度交渉を行った後、未払賃金の支払を求めてストライキに入った。そして、同月6日の日曜を挟んで引き続きストライキを行ったが、同月8日午前には11月勤務分給料の一部が振り込まれたので、午後には仕事を再開した。

同年1月25日には、12月勤務分の給料は支払われなかったが、11月分給料の一部が支払われた。

【第2回審問X3証人17～18頁、甲42、甲46、甲67の2】

(カ) 上記(ウ)の協定書締結後、未払賃金問題等をめぐる団体交渉として、平成24年10月6日に第2回、同年11月16日に第3回、平成25年2月6日には第4回の団体交渉が行われたが、社長は一度も出席しなかった。

同年2月8日には前記(イ)の当労働委員会の第1回あっせんが開催されたが、不調に終わった。そのあっせんにも社長は出席しなかった。【甲21、甲42】

(キ) 平成25年2月23日になって、会社と関連会社4社の連名による給料等の支払に関して約した「念書」が出された。「念書」は以下の項目から成る。

1. 2013年1月度のマロン株式会社、マロンアルファ株式会社、共栄マロンキャリアーズ株式会社、マロンプラス株式会社、マロンコアテクノ株式会社は、1/12と換算し、2013年2月28日に支払うものとする。
2. 年末調整還付金及び慶弔費は3月末日を目標に支払うものとする。
3. 社内預金は、6月末日を目標に支払うものとする。
4. 1/14～4/14に関しては、3月末日を目標に支払うものとする。
5. 退職金は社内規定により支払うものとする。
6. 今後の給与支払いは、約定日を順守するものとする。

【甲2】

(ク) 平成25年2月28日、奈良工場において、株式会社シムラ（以下「シムラ」という。）のZ3会長が組合に対し、社長から会社を託されたこと（Y1社長が退任し、Z3会長に会社の株券と実印を渡すことなど）を話し、従業員に対し、同年1

月勤務分給料のうち65%を同日に、また同年1月勤務分給料の残り35%と平成24年12月勤務分給料の全額を平成25年3月15日に支払うことを組合に約束した。そして同日、実際に1月勤務分の給料の65%が支払われた。しかし、同年3月15日の支払が約されていた未払分残額は、結局、同3月15日になっても支払われなかった。【第2回審問X3証人19頁、甲2、甲42、乙24】

ウ 平成25年3月に自宅待機となった経緯

(ア) 平成25年3月13日及び14日、会社は、パート従業員とキャリアーズ社の従業員について、原材料不足を理由に臨時休業とした。同年3月15日には、正社員も同じ理由で臨時休業となった。

また、シムラのZ3会長が同3月15日に支払を約束していた給料未払分が同日には支払われないという状況もあり、同年3月18日、従業員は朝から食堂で待機し、今後のことについて会社の返事を待つこととなった。組合は、会社が従業員に説明するに先立って、Y8専務及びY4工場長と交渉を行ったところ、Y8専務は、賃金を支払うことができないままでは仕事をしてもらうことはできないことを認め、組合も、賃金未払の状態仕事をこれ以上続けることは受け入れられるものではないとして、当面工場を臨時休業とすることについて、労使の合意が成立した。Y8専務は、それを受けて、従業員集会の場で、奈良工場の全従業員に対し、賃金を支払う目途が立っていないことを理由として、支払の見通しがつくまで臨時休業、自宅待機とすることを説明した。

【第1回審問24～25頁、第2回審問X3証人19頁、甲14、甲38、甲41、甲42、乙25、乙28】

(イ) 会社は、自宅待機の業務命令を出したことは一度もないと主張する。しかし、Y8専務が、原材料の一部の不足から、Y4工場長の提案により、少なくとも平成25年3月15日に自宅待機命令を出したことは、本人らの陳述書(乙25、乙28)により明らかである。同年3月18日の全従業員集会においてY8専務が述べた言葉はそのものとして記録されていないが、その直前の組合とのやりとりの記録からして、Y8専務が賃金の支払の目途がたつまで自宅待機とする旨を述べたと考えることが合理的である。

この点、会社は、Y8専務が自宅待機命令などの業務命令を発する権限をもっておらず、そのことは組合にも周知のところであるという。たしかに、会社が社長によるいわゆるワンマン経営で、社長の意向を抜きに重要事項を決定できないことは、それまでの団体交渉などの経緯から組合も知っていたはずであるが、そのような事実があるにしても、業務にかかわる重要な命令を発する権限をもつことが一般的である専務が行った指示、説明を組合が会社の方針と受けとるのは当然のことである。それぞれの役員の言動一つ一つについて、それが社長の意を受けたものかどうかを

確認することを組合に求めることはできない。

仮に同3月18日におけるY8専務の臨時休業・自宅待機の命令がY8専務の独断によるもので会社の方針と異なるというのであれば、会社としては直ちにそれを訂正するなどの行動をとるべきであったが、そうした行動はとられなかった。かえって、Y4工場長が同年4月3日に従業員・X15にあてたメール(甲66)には、「4月3日は自宅待機から出勤待期へ変更し、回答次第で生産再開予定です。」と記載されており、会社が従業員が自宅待機状態にあるとの認識をもっていたことは明らかである。

会社は、同年3月16日以降、組合がストライキに入ったものと主張するが、組合がストライキを宣言した事実はない。ストライキは、労働契約上の義務の存在を前提としてそれを集団的に停止する行為であるが、本件では、同年3月15日には、原材料不足によって会社から臨時休業、自宅待機を命じられ、同年3月18日以降は、労使合意を基礎として、会社による臨時休業、自宅待機の命令がなされたのであり、その間労働義務が存在しないことは明らかであるから、ストライキがなされたとはいえない。

【甲42、甲66、全体の趣旨】

#### エ 自宅待機後の経緯

(ア) 奈良工場では平成25年3月15日以降、稼働停止状態になっていた。会社は、3月22日に工場を稼働させようとしたが、関連会社であるキャリアーズ社に所属し奈良工場でボイラー責任者として就労してきたX6組合員が自宅待機中であることから、川重からボイラー免許をもつZ1の派遣を得て、ボイラーを起動させようとした。随時工場を見回っていたX6組合員がそれを発見し、「ボイラー取扱責任者の私に何の連絡も無く、なぜボイラーを運転しているのか、事故が発生したら誰が責任を取るのか」と問いただしたところ、Z1は、「会社(川重)の上司から言われて来ている。マロンのY4工場長からの依頼で朝から昼過ぎの仕事が終わるまでボイラーを運転して欲しいと言われ請け負った。責任はY4工場長にあると上司が言った」と答えた。Z1が給水タンクの元バルブを開けずに運転していたので、X6組合員は、このまま運転すると給水が出来なくなり危険であると判断し、バルブを開けるようアドバイスをした。

【第3回審問36頁、39頁、準備書面(4)7~8頁】

(イ) その後、川重からのボイラーマンの協力派遣は取り止めになり、会社は直ちに別の業者をみつけることができず、工場はしばらく稼働できなかった。X6組合員が川重の担当者に電話して経緯を聞いたところ、「マロンの内情を知らされずに請け負ったが、従業員の給料が未払で、ボイラー担当者が会社都合により臨時休業であるという事を知らされた。また、川重がマロンに対して請求した日時にマロンからの入金が無かったので、その後はマロンの業務依頼を断った」ということであった。

【第3回審問39頁、準備書面(4)7～8頁】

(ウ) 平成25年3月26日、Y6取締役がX1委員長に電話をかけ、「給料の2か月分と35%（平成24年12月勤務分と平成25年2月勤務分及び同年1月勤務分の残り35%）の半分を支払うから工場を運転してほしい」と要請したが、組合はこれに応じなかった。 【第2回審問X2証人10頁、甲42】

(エ) 平成25年3月29日、社長が会社株主のY9氏とともに奈良工場に来て、Y6取締役、Y4工場長、Y11上席参与及びY8専務が同席したうえで、組合との話合いがなされた。会社がY9氏を通じて、工場の早期再稼働を要請したが、組合は、賃金遅配が稼働が止まっている要因であるとして、未払賃金の支払を求めた。Y9氏が、「半年時間をくれたら責任をもって支払う」と提案したが、組合は同年4月5日に全額支払うことを要求した。社長は同日までに精査すると述べ、もう一度話合いを持つこととなった。

【被申立人最陳8～9頁、第2回審問X2証人11頁、甲42、甲43】

(オ) その後、Y4工場長が全従業員に平成25年4月3日に出勤して待機するよう求めた。以前から、共栄興産所有の第一倉庫を売却してその代金をこれまでの未払賃金に充てるという話があり、その見通しを前提としての出勤要請であったが、それは結局Y4工場長の勘違いによるものであったことが判明した。そして、再び自宅待機となることについてY8専務から説明があった。

【第2回審問X3証人19頁、甲42】

(カ) 自宅待機している奈良工場の組合員については、2月勤務分から後の給料は全く支払われていない。また、自宅待機せずに本社もしくは関連会社で出勤しているX2組合員及びX5組合員にも同様に同時期の給料が支払われていない。

【準備書面3に対する反論書2頁】

(キ) 平成25年4月6日、会社は、非組合員とパート従業員に声をかけ、取引会社の電気温風器を設置して、奈良工場での業務を開始した。その際、全従業員に対する出勤要請ないし出勤命令は出されておらず、組合及び従業員代表（X3組合員）への通告も行われていない。 【第2回審問X3証人20頁、甲42】

(ク) 平成25年4月8日、社長の経営する居酒屋「おでんの田」で、会社側と組合側の会談が行われた。会社側は、社長を始め、Y3部長、Y6取締役が、また組合側は、X1委員長、X2組合員、X3組合員らが参加した。そこでX2組合員の処遇や、奈良工場稼働について話し合われたが、合意には至らなかった。

【被申立人最陳9頁、甲42】

(ケ) 平成25年4月9日、奈良パークホテルで社長とX1委員長、X3組合員が会談した。社長が組合役員であり従業員代表であるX3組合員に「1500万円払うので工場を動かしてほしい」と要請したが、組合は2500万円の支払を

求め、合意は成立しなかった。

【被申立人最陳19～20頁、第2回審問X2証人11頁、甲42】

オ 訴訟の提起や労働基準監督署への告訴の状況

未払賃金が支払われない中、平成25年3月25日に X3 組合員、X9 組合員、X4 組合員、X11組合員及びX12組合員の5名が奈良労働基準監督署に、同年4月1日にX2 組合員及びX5 組合員の2名が東大阪労働基準監督署に、告訴状を提出した。

同年8月29日、奈良、東大阪の労働基準監督署から会社に強制捜査が入った。

また、平成25年4月17日、18日、24日、25日及び同年5月22日に、合わせて22名の組合員が奈良簡易裁判所もしくは葛城簡易裁判所に少額訴訟もしくは通常訴訟を提起した。この22名のうち15名は被申立人会社に所属する（又は所属していた）者であり同社を被告として、6名はキャリアーズ社に所属する（又は所属していた）者であり、キャリアーズ社を被告として、残る1名は被申立人会社を退職後、キャリアーズ社に所属している者であり、両社を被告として提訴したものである。

なお、これらの事件はその後併合され、奈良簡易裁判所でひとつの通常訴訟として取り扱われることとなった。

奈良簡易裁判所は、同年10月3日、原告らの請求を全面的に認容する判決を下している。 【第7回審問調書、19頁、甲42、甲65、甲67、準備書面（2）】

カ Y2元課長の発言等について

同年4月19日、Y11部長よりX6 組合員に電話があり、Y2元課長が組合と話をしたいと言っているとの連絡が入った。Y2元課長は、同年4月初旬、社長から組合員の説得を依頼されたものである。その後、同年4月25日に掲示された同日付け社内報によって、Y2元課長が相談役を委嘱された旨が周知された。

同年4月22日午前中、組合が奈良工場内で訴訟関係の資料作成についての説明会を行っていたところに、Y2元課長が来て、「裁判にかけたら時間がかかる。俺も裁判やってたからようわかるんや」、「社長の性格からして払わない」などと述べた。組合役員がそれに応じようとしなかったため、Y2元課長はY6取締役とともに社長と会って相談した後に、再び支部役員との話し合いを求めた。

居合わせた支部役員は、X3 組合員、X9 組合員、X10組合員、X6 組合員、X4 組合員、X11組合員、X12組合員の7名であったが、Y2元課長は、このうちX10組合員とX9 組合員の2人を排除し、残りの5人の支部役員に対し、「5人には未払の全額を払う。他の組合員は20万円から30万円を支払うから、黙らせろ。そして工場をまわせ（稼働させろ）」と述べた。X3 組合員とX4 組合員は、それに強い口調で言い返した。

【第2回審問X3証人12頁、23頁、甲42、準備書面（5）】

キ X 3 組合員及びX 4 組合員に対する人事異動について

(ア) 平成25年4月23日に掲示された同年4月22日付け社内報において、X 3 組合員に対し、「製造事業部製造第二部係長を解きマロンアルファ株式会社本社勤務を命ず」、X 4 組合員に対し、「製造事業部製造第二部係長を解きマロンプラス株式会社本社勤務を命ず」という人事発令が告知された。

【第2回審問X 3 証人5～6頁、甲9】

(イ) マロンアルファ社は、被申立人会社の関連会社で、所在地は大阪にある被申立人会社と同じであり、社員は1名である。マロンプラス株式会社（以下「マロンプラス社」という。）は、同じく被申立人会社の関連会社で、所在地は大阪市……であり、社員は2名である。

【第2回審問X 3 証人5～6頁、乙18、乙19、第7回審問調書】

(ウ) 会社就業規則には、出向に関する以下の規定がある。

第21条の4 会社は、従業員に対し、業務上の必要性がある場合、他社に出向を命じることがある。

2 前項の出向先が子会社（会社が発行済株数の50%以上株式を所有している）、又は関連会社（会社が発行済株数の20%以上50%以下の株式を所有している）の場合は事前に明示する。

3 第1項の出向先が前項以外の会社の場合、出向期間は3年以内とする。ただし、業務上の必要性がある場合、その期間を2年間の範囲内で延長することができる。

4 会社は、第1項の命令を発する場合、原則として命令日の1週間前に内示する。

5、6 略

7 従業員は、第1項の命令に対し、正当な理由がない限り拒否することはできない。

【乙1】

(エ) X 3 組合員及びX 4 組合員に対する出向命令に際して、この第4項にもとづく本人らへの事前の内示はなされず、出向先の待遇についての説明もなされなかった。

【第2回審問X 3 証人7頁、乙1】

(オ) 平成25年4月30日、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てにあわせて、両名の人事異動の撤回を求める実効確保の措置申立てを行った。当委員会は、実効確保措置の勧告は行わなかったが、会社に対し、文書により、この問題について「双方で誠実に対応していただき、早急な解決を望む」という旨の要望をした。

【甲22】

ク 平成25年5月10日、15日、24日の入金について

(ア) 平成25年5月10日、15日、24日に、会社又はキャリアーズ社から一部の従業員に対し、それぞれの口座に入金があった。それぞれの会社からは従業員ないし組合員に対して説明がなされなかったが、5月10日の入金額は、未払になっていた平成25年1月勤務分給料の35%分、5月15日の入金額は、同じく未払になっていた平成24年12月勤務分給料の50%分、5月24日の入金額は、同じく平成24年12月勤務分給料の残り50%分に相当するものと推認される。

【第2回審問X2証人15頁～16頁、乙6、乙7、乙8の1、乙8の2、乙8の3、乙10、乙11、乙12、乙18、乙67】

(イ) しかし、これら3回の入金は、本件賃金請求訴訟を提起している組合員には行われなかった。ただ、平成25年5月10日の入金者に当該組合員の一部が含まれているが、それは会社のミスか、組合員であることの認識不足によるものと推認される。

本件賃金請求訴訟を提起している組合員22名のうち2名は平成24年12月時点ですでに退職しており、この時期の未払はなかったため、支払われなかった組合員数は20名である。 【申立人最陳4～5頁、乙67、第5回審問調書】

(ウ) 上記20名の組合員のうち、13名は平成24年12月時点及び平成25年1月時点で被申立人会社に在籍しており、同社の当該未払賃金精算分の支払対象者である。 【乙65、乙67】

(エ) 平成25年6月17日、組合は、本件賃金請求訴訟を提起した組合員への賃金不払は不利益取扱いにあたるとして、当委員会に追加の救済申立てを行った。

【準備書面(2)6頁】

ケ X6組合員に対する人事について

(ア) 平成25年5月22日、キャリアーズ社に所属し、奈良工場で勤務してきたX6組合員は、支部役員を代表して、Y6取締役役に電話し、「5月25日は給料支払日になっているが、その日に未払分も含めて給料を払ってくれますか」、「社長(Y1社長)に言って、電話をくれるように言っておいてほしい」と言った。

【第2回審問X3 21頁、第3回審問14頁～15頁】

(イ) 平成25年5月27日に、同月23日付けキャリアーズ社代表取締役代行 W1 (以下「W1代行」という。)名の社内報が奈良工場に掲示された。そこでは、X6組合員について「奈良工場勤務を解く」との記載があった。これについて、Y4工場長がW1代行に問い合わせると、このことについては知らないとのことであった。

平成25年6月17日、組合は、X6組合員の人事が会社による不当労働行為であるとして、当委員会に追加の救済申立てを行った。

【第2回審問X3証人22頁、甲17、準備書面7～9頁、甲32】

(ウ) X 6 組合員は平成 2 5 年 8 月末日でキャリアーズ社を退職した。

【第 6 回審問調書】

コ X 5 組合員の人事異動及び自宅待機について

(ア) 本社で勤務してきた X 5 組合員は、X 2 組合員が会社に復帰し、本社で勤務するようになって、X 2 組合員に勧誘されて組合に加入した。

X 5 組合員は、奈良工場が休業状態になった後にも就労を継続してきたが、X 5 組合員には、奈良工場へ異動前の本社勤務分を含め、2 月勤務分以降の賃金が支払われていない。

【準備書面 3 に対する反論書 1 ~ 2 頁】

(イ) 平成 2 5 年 4 月 1 日、X 2 組合員と X 5 組合員が会社の賃金遅配について東大阪労働基準監督署に告訴状を提出した。

【第 7 回審問調書、甲 4 2、準備書面 (2) 1 9 頁】

(ウ) 平成 2 5 年 5 月 3 1 日、会社は X 5 組合員に対し、奈良工場総務部勤務の辞令を出した。X 5 組合員は、配置転換は困ると述べたが、会社が配置転換に固執するので、やむなく奈良工場総務部の任務に就いた。

【準備書面 3 に対する反論書 1 ~ 2 頁】

(エ) 平成 2 5 年 9 月 1 1 日午後 4 時 1 0 分頃、X 5 組合員は Y 6 取締役から、「今日はもう帰ってもいいと社長が言っている」、「明日以降のことについては Y 5 氏より連絡します」と言われて帰宅し、その後指示のないまま自宅待機が続いている。

X 5 組合員の帰宅後、会社が X 5 組合員が使用するパソコンやデスクを調査したところ、パソコンには「休業協定書」のデータが保存され、デスクからは X 5 組合員が作成し、会社の社印が押印された「離職票」が発見された。

【準備書面 3 に対する反論書 1 頁 ~ 4 頁、甲 6 0】

(オ) 平成 2 5 年 1 1 月 1 9 日、組合は、X 5 組合員に対する賃金不払や自宅待機等が不利益取扱いにあたるとして、当委員会に追加の救済申立てを行った。

(カ) 平成 2 5 年 1 2 月現在、X 5 組合員の代わりに新規に採用された職員が仕事にあたっている。

【準備書面 3 に対する反論書 1 ~ 4 頁、甲 6 0、準備書面 3、2 頁、乙 2 4】

サ 3 月以降の団体交渉の申入れについて

上記のような経緯のなかで、組合は以下のとおり文書で会社に団体交渉を申し入れたが、この申入れに対応する交渉は行われなかった。

- ・平成 2 5 年 3 月 5 日：平成 2 5 年 2 月 2 3 日付け、給与の支払等に関する念書の内容の再確認のため交渉を申入れ
- ・同年 3 月 1 1 日：念書の内容再確認するための交渉を申入れ。
- ・同年 4 月 2 4 日：不当労働行為に対する抗議と労使交渉の申入れ



- ・同年5月13日：未払賃金に関する団体交渉申入れ。
- ・同年5月22日：未払賃金や生産再開計画についての申入れ。
- ・同年5月24日：団体交渉申入れの回答を要求。
- ・同年5月28日：X6組合員の人事に関する団体交渉申入れ。
- ・同年6月5日：X2組合員の未解決事項に関する申入れ。
- ・同年8月5日：給与支払に伴う関係機関への手続を求める緊急申入れ
- ・同年8月20日：未払賃金を速かに支払うよう求める申入れ
- ・同年8月23日：同上
- ・同年8月25日：Y5氏から送付された文書に対する組合の見解と申入れ
- ・同年9月13日：雇用にかかる緊急申入れ
- ・同年10月5日：奈良簡易裁判所判決に基づき未払賃金を速かに支払うよう求める申入れ
- ・同年10月16日：10月15日付け「通知」に対する質問と申入れ
- ・同年10月22日：10月16日付け「通知」に対する質問と申入れ

【準備書面（5）への補足3頁、9～13頁、甲87、88】

#### シ 会社施設利用と申立ての追加

(ア) 組合は、組合マロン支部結成後、平成24年7月13日と23日に、奈良工場の食堂利用を申し入れているが、会社からは不許可の回答があった。

同月24日付けの会社の回答には、許可できない理由が記載されていないが、同月25日付けの会社の回答では、不許可の理由として、業務時間外の施設利用は、企業秘密保持、防犯及びコスト面で問題があることがあげられている。

同月24日、組合は、会社の許可がないままに、組合集会のために奈良工場の食堂を使用した。同月27日、会社は組合に対して、会社施設を無断使用しないよう申し入れた。

しかし、その後も組合は、許可のないまま、組合集会のために食堂を利用することがあった。一方、会社が従業員に行う説明会のためには食堂が利用され、また食堂で労使が話し合うこともあった。

【甲87、甲88、準備書面3に対する反論書9頁】

(イ) 平成25年3月5日、Y4工場長は組合に対し、303会議室についてのみ暫定的に利用を許可する旨通知した。 【甲87】

(ウ) 組合は、平成25年8月20日の第2回あっせん期日において、奈良工場食堂の使用許可を求めたが、Y5部長は、食堂は勤務中の従業員が使用し、組合のための使用は業務に支障をきたすおそれもあって許可できないが、代替手段として、奈良工場の3階会議室の使用については、許可できる可能性があり、申請があれば、その許否について検討する旨を答えた。組合がそれに納得しないので、会社は、同

年8月24日、組合に対して、食堂を集会の場に利用することは認められない旨の文書通知を行ったところ、組合は、同年8月25日の回答において、改めて、食堂利用不許可の根拠を明らかにするよう求めた。

【準備書面3，3頁】

(エ) 平成25年10月11日、組合は、会社の許可を得ることなく、奈良工場の食堂を組合集会のために使用した。その際、立入りの理由について説明を求めた従業員らとの間でやりとりがあった。

会社は、同年10月15日付け「ご通知」において、こうした違法行為を行わないよう求め、また10月16日付け社長名の「御返事」において、奈良工場において、食堂のほか事務所についての使用も許可できない旨述べている。

【準備書面3，3頁、甲87、甲88】

(オ) 平成25年11月15日、組合員ら40名が、事前の連絡なしに奈良工場を訪れた。組合員らが従業員の制止を聞き入れないので、Y5部長が、組合のX1委員長に架電し退去を求めたが、X1委員長は、「それはできない」として応じなかった。

【準備書面3，4頁】

(カ) この間、組合は会社施設の利用を求めるとともに、これについての団体交渉を申し入れているが、会社は交渉に応じていない。

【甲87、甲88】

(キ) なお、奈良工場には、隣接の会社所有のマロン球場がある。このグラウンドでは、地域住民の利用を受け入れている。

【準備書面3に対する反論書9頁】

(ク) 平成25年11月19日、組合は、組合活動のための会社施設の利用を認めず、許可手続のルールについて交渉に応じないことが支配介入にあたるとして、当委員会に追加の救済申立てを行った

## 2 争点に対する判断

### (1) X2組合員に対する配置転換及び賃金未払について

#### ア X2組合員の受けた不利益

X2組合員が解雇後会社に復帰するに際して、元の勤務先である奈良工場ではなく、本社において主として関連会社の共栄興産の仕事に従事させられたことを、組合がどのように配置転換とみるべきか、会社がどのように出向とみるべきかは、必ずしも明確ではない。しかし、不利益取扱いの不当労働行為の成立に際して第一に問題となるのは、当該労働者の受けた実際上の不利益であるから、まずこの点を検討する。

会社は、X2組合員の出向の前後で契約条件に変更はなく、通勤時間・費用もさほど変わっていないので、不利益は生じていないと主張する。しかし、従前製造現場の

作業に従事し、原職への復帰を望んでいたX2組合員を、本社もしくは関連会社において、不動産管理という全く異質な業務に従事させること自体が不利益に該当するというべきである。

#### イ X2組合員及び組合の意向

会社は、本件出向は、奈良工場に復帰したくないというX2組合員の意向を尊重したものと主張するが、X2組合員がそのような意向を示した事実は認められない。また、会社は、X2組合員の復帰にあたって組合が作成した協定書（素案）に、勤務地を本社と記載されていたことをもって、組合がX2組合員の本社での勤務に同意したものと主張する。しかし、X2組合員及び組合は、復帰にあたって会社が本社での勤務に固執したために、就労の再開を優先させるため、やむをえず本社の勤務に同意したものと認められるのであり、こうした同意の存在のゆえに、会社の不当労働行為意思が否定されるというものではない。

#### ウ 配転・出向命令権と不当労働行為意思

X2組合員の入社時における「雇用確認書」、「臨時雇用契約書」、「誓約書」、「雇用誓約書」のいずれにも職場を奈良工場とする旨記載されておらず、また、会社就業規則には、「会社は、従業員に対し、業務上の必要性がある場合、他社に出向を命じることがある」と記載されていたことから、会社はX2組合員に対して、業務上の必要性に応じて配置転換もしくは出向を命じる権限をもっていたとも解される。

しかし、会社がこうした権限をもっているとしても、この権限が不当な動機・目的のために行使されてならないのは当然である。本件においては、X2組合員の解雇に至る経過、解雇無効確定後における会社の態度からして、会社が組合及びX2組合員を嫌悪していたことは明らかであり、また、配転ないし出向の業務上の必要性が明らかでないことからして、本件配置転換ないし出向の命令は、X2組合員が労働組合の組合員であること、もしくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされたものと考えざるをえない。

#### エ 賃金不払

加えて、X2組合員が平成25年2月以降も継続的に勤務していたにもかかわらず、少なくとも2月勤務分以降の給与を支払われなかったことは明らかである。会社は、賃金未払が継続しているのはX2組合員に限ってのことではないと主張するが、その証拠は提出されていない。

たしかに、奈良工場においては、3月中旬以降会社が休業状態となり、奈良工場所属の組合員には賃金が支払われていないが、会社が非組合員及びパートタイム従業員に声をかけて操業を開始した後は、これらの労働者には賃金が支払われている。本社勤務の非組合員については、給与支払の実態は必ずしも明らかではないが、いうまでもなく、労働者が労働契約にもとづいて労務を提供した場合には、使用者がそれに

対応する賃金を支払うのは当然のことであるから、会社が、X2組合員（及び後述のX5組合員）以外に、本社に継続勤務しつつ、2月勤務分以降の賃金を全く支払われていない労働者が存在すると主張するのであれば、それを具体的に示す証拠を示して疎明すべきであるところ、こうした疎明はなされていない。したがって、X2組合員に対する2月勤務分以降の賃金不払も、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いと考えざるをえない。

#### オ 小括

以上のことから、会社が解雇無効確定後、X2組合員を本社に配置転換し、もしくは関連会社・共栄興産に出向させたこと、そして、平成25年2月勤務分以降の賃金を支払わなかったことは、不利益取扱いの不当労働行為に該当するというべきである。

## (2) X3 組合員及びX4組合員に対する人事異動について

### ア 就業規則の出向規定と不利益取扱い

X3 組合員及びX4組合員の人事異動は出向にあたる。そして、会社就業規則第21条の4には、出向命令に関する規定があり、第7項には、従業員が正当な理由なくそれを拒否できないことが規定されている。

しかし、出向は、一般に配置転換の場合以上に労働者に大きな不利益を及ぼすものであるから、使用者が出向命令権を有する場合にも、その濫用の有無は厳格に審査されるべきであり（労働契約法第14条参照）、使用者が業務上の必要性によるのではなく、不当労働行為意思にもとづいて出向命令を発した場合、それが不利益取扱いの不当労働行為となるのは明らかである。

### イ 出向の不利益性と業務上の必要性

X3 組合員が出向を命じられたマロンアルファ社は、従業員が1人で実態や会社としての安定性の不明確な会社であり、X4組合員が出向を命じられたマロンプラス社は、従業員が2人で、同じく実態と会社としての安定性は明らかではない。このような出向先会社に、その業務内容も明らかでないまま出向を命じられることは、仮に労働条件に変更がないとしても、両組合員に大きな不利益を与えることは明らかである。また、両組合員には、就業規則に定められている本人への事前内示もされておらず、本件出向が手続的にも不備であることは明白である。

会社は、出向先はいずれも会社（被申立人）が製造した商品や他社から仕入れた製品を販売する会社で、慢性的な人手不足の状況にあり、両組合員を出向させる業務上の必要性があったと主張するが、その信憑性は疑わしく、むしろ後で付けた説明の感が強い。

### ウ 以上のことに加えて、会社と組合とが未払賃金と工場稼働をめぐって激しい対立状態にあり、両組合員が支部役員であったこと、社内報により本件出向命令が知らされ

た日の前日に、工場稼働への協力を求めるY2元課長の説得行為に対して両組合員が強く反発する事実があったことを考え合わせると、両組合員に対する本件出向命令は、両組合員の組合への所属もしくはその正当な組合活動の故をもってなされたものといわざるをえない。

また、会社と組合の対立状態や両組合員の組合における役割を考えるならば、本件出向命令は支配介入にも該当するといえる。

#### エ 小括

以上のことから、本件出向命令は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、さらに同第3号の支配介入に該当するものと判断せざるをえない。

### (3) X6組合員に対する人事について

#### ア X6組合員の所属と被申立人会社の使用者性

(ア) X6組合員は、形式上、被申立人会社と別の法人格であるキャリアーズ社の従業員であり、X6組合員について「奈良工場勤務を解く」との人事もキャリアーズ社代表取締役代行・W1の名前で出されている。このことから、被申立人会社は、X6組合員の使用者は同社ではなく、キャリアーズ社であるから、本争点に関する申立ては却下されるべきであると主張するので、まずこの点について検討する。

(イ) キャリアーズ社は、被申立人会社を定年退職した高年齢労働者の受け皿として設立され、労働者を主として被申立人会社に派遣する会社であり、キャリアーズ社から奈良工場に「派遣」された労働者は、奈良工場において被申立人会社従業員と渾然一体となって勤務しており、工場においては、こうした所属の相違は意識されていなかった。現に、X6組合員は、奈良工場のボイラー責任者という重要な地位についていた。また、被申立人会社による賃金遅配は、キャリアーズ社従業員にも同じく生じているのであり、この点でも所属会社による区別は認められない。組合もまた、奈良工場で勤務する労働者の所属が被申立人会社であるかキャリアーズ社であるかを問わず組合に組織している。現にX6組合員が支部役員となっているのみならず、年長の支部役員として役員を代表して行動することも多く、たとえば、平成25年5月22日に、Y6取締役給与の支払を督促する電話をかけている。

こうした事実関係のもとでは、被申立人会社もX6組合員との関係において、不当労働行為制度上の「使用者」となりうるものであり、X6組合員の形式的な所属のみを理由として、本争点に関する申立てを却下すべきではない。

(ウ) X6組合員に関する人事措置が仮に解雇であったとすれば、X6組合員の所属するキャリアーズ社のみがそれを行う権限を有するといえる。しかし、本件の人事措置はX6組合員の「奈良工場勤務を解く」ことである。それは、奈良工場で就労させないということであり、被申立人会社による就労の拒否と解することができる。

たしかに、この措置は、形式上は、キャリアーズ社代表取締役代行・W1 の名前で出されているが、上記（ア）の被申立人会社とキャリアーズ社の密接な関係や、Y4 工場長の問い合わせに対して、W1 代行がそのことをよく知らないと答えている事実（前記1（2）ケ（イ））を併せて考えると、むしろ被申立人会社の行為と解するのが妥当である。

#### イ 就労拒否の不利益性

X6 組合員は、奈良工場のボイラー責任者として誇りをもって作業に従事してきたことがうかがえるのであり、X6 組合員を解職し別の労働者をそれにあてることが、X6 組合員に大きな精神的苦痛を与えることは容易に理解できる。この措置が、賃金遅配に起因する工場の臨時休業、従業員の実家待機の間になされたことも、その不利益性を軽減するものではない。

#### ウ 就労拒否の理由

会社は、キャリアーズ社による本件措置の理由として、X6 組合員が3月22日に、川重から派遣されてきたボイラー担当者・Z1 の業務を妨害したことをあげている。しかし、X6 組合員の言動に、Z1 を詰問する調子が含まれていたとしても、会社が臨時休業となり、従業員が自宅待機となっている状態のもとで突然Z1 がボイラー作業を開始しようとするのを発見したX6 組合員の行動としては、いきすぎたものとは認められず、また川重が派遣を中止したことは、X6 組合員の行為のみが原因であるとは考えられない。

しかも、X6 組合員に対する人事発令は、この出来事の2ヶ月後の5月23日付けとなっているのであり、それが、3月22日のX6 組合員の言動を真の動機としたものとは考えにくい。

むしろ、賃金遅配と稼働をめぐる会社と組合の対立や、X6 組合員が支部役員として重要な役割を果たしてきたことから考えれば、発令の数日前に、X6 組合員が支部役員を代表して、Y6 取締役役電話をし、給与の支払を督促し、社長からX6 組合員に電話するように求めたことが、本件人事措置の直接的な契機になったものと推認される。

また同人事措置により、支部役員として重要な役割を果たしているX6 組合員を奈良工場から切り離すことになり、それは組合の活動に大きな影響を及ぼす可能性がある。

#### エ 小括

以上のことから、X6 組合員に対する本件人事は、会社による不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為と解するのが妥当である。

### **（4）賃金請求の訴えを提起した組合員に対する賃金不払について**

#### ア 未払賃金の不払の事実

会社とキャリアーズ社は、5月に未払賃金の一部を支払うに際して、本件賃金請求訴訟を提起していた組合員22名のうちの支払対象者20名ほぼ全員を支払対象から除外した。

会社は、支払対象から除外されたのは本件賃金請求訴訟を提起した組合員に限られないとして、守衛職のY7の例をあげるが、仮に一部に支払を受けない非組合員が含まれるとしても、非組合員のほぼ全員が支払を受け、本件賃金請求訴訟を提起した組合員のほぼ全員が支払を受けないという事実には変わりはない。

#### イ 本件賃金請求訴訟と労働組合の行為

会社は、その事実を認めつつ、本件賃金請求訴訟は一部組合員が個人として行ったもので、労働組合の正当な行為ではないとする。しかし、未払賃金の支払を求めることは、労働組合の最も重要な課題といえるのであり、そのことは、当然、訴えの提起という形態をとる行動にも妥当する。本件賃金請求訴訟は、形式上はもちろん、個々人が当事者となるが、それが組合の方針によるものであることは、多数の組合員が同時に訴えを提起していることから明らかである。

したがって、本件賃金請求訴訟は、労働組合の正当な行為であり、その故をもってなされた未払賃金の不払は、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

#### ウ キャリアーズ社所属の組合員に対する賃金不払について

上記(3)ア(イ)で述べたように、被申立人会社とキャリアーズ社は実質的に同一の会社との認識のもとに運営されてきたものであり、両者の従業員は給与の支払も未払も同一の扱いを受けてきたと認められる。しかし、被申立人会社とキャリアーズは法人格を異にし、キャリアーズ社従業員に対する賃金はキャリアーズ社から支払われてきたのであり、本件賃金請求訴訟においても賃金はそれぞれの会社に請求されている。このような事情において、キャリアーズ社所属の組合員への賃金精算分不払が被申立人会社による不利益取扱いであると認められるためには、キャリアーズ社所属の労働者の賃金の支払について被申立人会社が現実に決定してきたとか、組合員に対する不払を被申立人会社が指示したことなどの具体的事情が疎明される必要がある。しかし、そうした疎明はなされておらず、したがって、本件賃金請求訴訟を提起した組合員への平成25年5月の賃金精算分不払について、キャリアーズ社所属の組合員に関しては、被申立人会社の不利益取扱いということとはできない。

### (5) Y2元課長による組合員に対する発言等について

#### ア Y2元課長の立場

Y2元課長は、その発言等が問題となった平成25年4月22日にはまだ相談役を委嘱されていなかった。しかし、Y2元課長が社長の依頼を受けて組合員ないし支部

役員の説得のために奈良工場を訪れたことは、Y2元課長自身が認めているところであり、その訪問の3日後に相談役を委嘱されている。したがって、Y2元課長の言動は、個人的なものではなく、会社の意を体したものであるというほかない。

#### イ 発言等の支配介入性

賃金遅配を背景とする会社と組合の対立状態において、会社側の者が組合員ないし組合役員に対して、工場稼働への協力を求めること自体は不当とはいえない。しかし、Y2元課長は、7人の組合支部役員のうちあえて2人を排除したうえで、「5人には未払の全額を払う。他の組合員には20万円から30万円を支払うから黙らせろ。そして工場をまわせ（稼働させろ）」と述べたというのであるから、それは組合役員と組合員を離反させ、また組合員役員のなかにも分裂を持ち込むもので、使用者に許された言論の自由を逸脱する言動といわざるをえない。

会社はこのような内容の指示を出したことはないとするが、そうであったとしても、Y2元課長のこの言動は、工場の稼働に同意させるべく支部役員を説得するという会社の依頼に応じて、その目的を達成するためになされたものであるから、その行動は会社に帰責されるべきである。

#### ウ 小括

以上のことから、Y2元課長の発言等は、会社の支配介入の不当労働行為に該当する。

### (6) 会社が非組合員のみ業務を命じたことについて

#### ア 3月18日以降の不就労の性格

(ア) 会社は、平成25年3月13日及び14日に、奈良工場のパート従業員とキャリアーズ社の従業員について原材料不足を理由に臨時休業とし、同3月15日には、正社員についても同じ理由で臨時休業とした。そして、同3月15日に、シムラのZ3会長が同日に支払うことを約束していた賃金未払分が支払われないという状況もあり、同年3月18日、組合とY8専務及びY4工場長の間で話し合いが行われた結果、Y8専務は、賃金を支払うことができないままでは仕事をしてもらうことはできないとして、奈良工場を臨時休業とし、従業員に自宅待機を命令することに同意し、その直後に行われた従業員への説明においてもそのことを述べた。それ以来、臨時休業の宣言や自宅待機の命令が全従業員ないし組合員について明示的に解かれることがなく、組合員の不就労の状態が継続してきたのである。

(イ) 会社は、自宅待機の業務命令を出したことはないと主張するが、組合がY8専務の発言を会社の態度と受け取るのは自然であり、平成25年4月3日におけるY4工場長による「出勤待機」の指示からも、会社が同年3月18日以降の事態を、会社の指示による臨時休業、自宅待機とみていたことは明らかである。



会社は、同年3月16日以降、組合がストライキを継続してきたものと主張するが、組合がこの時期にストライキを宣言した事実はない。集団的な労務拒否としてのストライキは、労働義務の存在を前提として初めて観念されるものであるが、少なくとも同年3月18日以降は、自宅待機命令により労働義務は消滅していたものであり、ストライキがなされたわけではない。

(ウ) その後、組合員に対して明示的に、自宅待機の終了が宣言されたことはなく、就労命令が出されたこともない。会社は、たしかに、工場の再稼働に向けて再三組合の説得を試みたが、それは、平成25年3月18日に組合の同意のもとに決定された臨時休業・自宅待機の状態を組合の同意のもとに解除しようとする試みであり、自宅待機状態を終了させる意味をもつものではない。したがって、こうした説得に応じないという組合の態度をもって、ストライキと評価することもできない。

#### イ 非組合員等による稼働の正当性

(ア) 会社は、こうした状況において、平成25年4月6日から、非組合員とパートタイム従業員を出勤させ、工場を一部稼働させた。組合員については自宅待機の状態を継続し賃金を支払わないまま、非組合員やパートタイム従業員に個別に声をかけて就労させて賃金を支払うのは、組合員に対する不利益な取扱いであり、また組合を弱体化させるおそれの強い行為である。

(イ) 会社が、顧客との関係においても、未払賃金を支払う原資を確保する必要上からも工場を早期に稼働させる必要に迫られていたことは事実である。これに対して、未払賃金の全額ないしその多くの支払が就労再開の前提条件であるとして就労再開に応じなかった組合の態度は、いささか硬直的すぎるとの批判もありえよう。

しかし、会社は、平成22年末頃から、給与の遅配ないし欠配を繰り返してきたのであり、それが組合マロン支部結成の主たる要因であった。平成24年8月21日に、会社と組合の間で未払賃金の支払に関する協定がなされたが、その全てが履行されないうちに、新たな遅配、欠配が生じ、平成25年2月23日に被申立人会社と関連会社4社の連名で出された「念書」も履行されず、さらに、同年2月28日にシムラのZ3会長が行った未払賃金支払の約束も履行されなかった。

また、後述のように、この間行われた団体交渉において、会社の経営について絶対的ともいえる権限を掌握している社長は一度も出席せず、平成25年以降は、組合の度重なる団体交渉要求にも応じていない。こうした会社の態度は誠実さを欠くと批判されてもやむをえないものである。

組合が、こうした会社の態度により、会社に強い不信感を抱き、未払賃金支払の約束だけでなく、現実にそれが支払われるまでは工場の再稼働に容易に応じられないと考えたとしても、その態度は理解できるものであり、再稼働に協力しなかった組合に非があるとはいえない。

## ウ 小括

以上のことから、会社が組合員については自宅待機を継続しつつ、非組合員及びパートタイム従業員のみを個別的に説得して業務にあたらせたことは、支配介入の不当労働行為に該当すると解すべきである。会社の行為は、不利益取扱いにも該当すると考えられるが、組合は支配介入の不当労働行為の成立のみを主張しているので、支配介入の成立のみを認めることにする。

## (7) 団体交渉にかかる会社の対応について

### ア 平成24年からの4回の団体交渉

組合は、平成24年8月20日、10月6日、11月16日及び平成25年2月6日に賃金不払問題を中心として会社と団体交渉を行ったが、この間、社長は一度も出席しなかった。団体交渉に社長が出席しないことはいつでも使用者の不誠実な態度を意味するというわけではないが、会社においては、重要な事項の決定権を社長が掌握しており、社長の意向を聴くことなしには何事も進まないという状態であった。そのことは、当労働委員会における調査、審問の状況からも、当委員会にとって顕著な事実である。そのような権限を掌握した社長が、未払賃金の支払という重要事項に関する団体交渉に一度も出席せず、出席した役員が「社長に聴かなければわからない」という態度をとり続けたことは、不誠実な態度というほかない。

### イ 平成25年3月以降の団体交渉拒否

組合は、平成25年3月以降、少なくとも16回にわたって、未払賃金の支払問題、X2組合員やX6組合員の人事の問題などを中心議題として会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれらの団体交渉に一切応じなかった。

会社は、たしかに、平成25年3月29日、4月8日、同9日の3回にわたり、奈良工場に赴き、もしくは別の場所で組合役員と会見している。しかし、このうち、同年3月29日の会見では会社側から説明がなされただけであり、団体交渉といえるものではなかった。また、4月8日と9日の会見は、社長の経営する居酒屋もしくはホテルで行われたものであり、いずれかといえば私的な話合いであったといえる。

仮に、これらが団体交渉に該当するとしても、賃金の遅配・欠配、組合から見た組合員への不当人事が行われ、組合がそれにかかわる合計16回の団体交渉を要求したのに対して、それを拒否し続けたことは、団体交渉拒否に該当するといわざるをえない。

会社は、組合との交渉を担当していたY3部長が急遽退職し、会社と連絡がとれなくなったことによる事務的な混乱や、会社役員が賃金未払にかかわる裁判や、労働基準監督署による調査等への対応に忙殺されていたことをあげるが、そうした事情があったとしても、16回もの団体交渉の申入れを拒否し続ける正当な理由にはなりえない。

い。

ウ 小括

以上のことから、会社の社長が4回の団体交渉に出席しなかったこと、そして平成25年3月以降、16回の団体交渉要求に応じなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に該当することは明らかである。

**(8) X5組合員に対する賃金不払及び自宅待機命令について**

ア X5組合員への賃金不払

X5組合員は、奈良工場において平成25年3月18日以降、臨時休業、自宅待機の状態が続くなかでも、本社において勤務を継続してきたが、2月勤務分以降の賃金は支払われておらず、そのことを正当化する事由は疎明されていない。この賃金不払は、X2組合員の場合（前記(1)エ）と同様に、X5組合員の組合所属及び組合活動を理由とする不利益取扱いと考えざるをえない。

イ X5組合員の人事異動

会社が平成25年5月31日にX5組合員に対して行った奈良工場総務部への異動は、X5組合員の希望に反するものであり、またその業務上の必要性も明らかではない。かえってこの異動は、X5組合員が賃金不払にかかわる同年4月1日の労働基準監督署への告訴に加わったことを嫌悪した会社による報復ではないかとの疑いを招くものである。しかし、組合は、この点について明確に不当労働行為としての救済を求めているわけではないので、異動が不利益取扱いに該当するかどうかの判断は控えることにする。

ウ X5組合員への自宅待機命令

X5組合員は平成25年9月11日に自宅待機命令を受けたが、その後具体的な指示のないまま、別の労働者が採用されて、X5組合員が従事していた作業を行っている。

その理由について、会社は、X5組合員が以前から勤務時間中に業務と関係のない通話をするが多々あったり、Y6取締役ら会社役員がX5組合員の席の近くを通るとあわてて何かを隠すなど挙動が不審であったこと、同9月11日、X5組合員が退社後、X5組合員が使用するパソコンやデスクを調べたところ、パソコンに保存されるはずのない「休業協定書」のデータや会社が未決裁の「離職票」等が発見されたことをあげ、これらが懲戒事由に該当するので調査のために自宅待機を命じたとしている。

しかし、X5組合員の「挙動不審」については具体的に疎明されていない。会社は、X5組合員の使用しているパソコンや机を調査するために、同9月11日に突然の帰宅を命じたものと考えられる。しかし、前任者・Y13元課長の仕事を引き継いで奈良

工場の事務全般を担当するX5組合員のパソコンに、前任者の残した休業協定書が保存されているのは自然である。また、X5組合員のデスク内に、X5組合員が作成し会社印が押印された離職票があったというが、組合主張のとおり、離職表の作成は、その性格からいって、総務部担当職員が業務の一環として行うことが本社でも了解されていたと解するのが相当である。これらの事実がX5組合員の非違行為に該当するとはいえず、少なくとも自宅待機を命じて調査するほどの重大な行為であったとは認められない。

#### エ 小括

以上のことから、X5組合員に対する平成25年2月勤務分以降の賃金不払及び平成25年9月11日以降の自宅待機命令はいずれも、会社がX5組合員の組合所属ないし正当な組合の行為を嫌悪してなした不利益取扱いであると判断される。

### (9) 組合活動のための会社施設利用について

#### ア 組合による会社施設の利用と判例の立場

本件では、組合が組合集会のために食堂などの会社施設を利用することの許可を求め、その手続とルールづくりのための団体交渉を要求してきたのに対して、会社が、一時は事務室に限って使用を認める態度を示したものの、その後態度を改め、事務室を含めて会社施設の利用を全面的に禁止し、また施設利用に関する団体交渉を拒否したことが問題となっている。

判例は、企業施設については使用者に施設管理権があり、労働組合は、原則として使用者の許諾なしに企業施設を利用しうるものではないとしつつ、使用者による施設利用の禁止ないし不許可が、場合によっては権利濫用となる可能性があることを認めている（国鉄札幌駅事件・最三小判昭54.10.30民集33巻6号647頁、オリエンタルモーター事件・最二小判平7.9.8労判679号11頁など）。したがって、この判例法理を前提にするとしても、施設利用をめぐる使用者の態度が、具体的事情いかんによって、支配介入の不当労働行為を成立せしめることは当然である。そこで、以下において、施設利用をめぐる具体的事情を検討する。

#### イ 食堂利用をめぐる具体的事情

(ア) 食堂は、一般に集会などの目的で設けられるものではないが、他に多数の者を収容する施設がない場合に、集会などのために利用されることも少なくない。本件においても、会社が従業員に対する説明会のために利用したことがある。集会等のための食堂の利用は、食事時間を除けば、従業員への食事の提供という食堂の本来の目的を阻害するものではない。

(イ) 組合が組合事務所としての施設利用を申し入れたのに対して、会社は、平成24年7月25日の回答において、施設利用を許可できない理由として、企業秘密保持、

防犯、コストの問題をあげているが、これらはいずれも食堂にはあてはまらない。

(ウ) 他方、会社は奈良工場3階の303号室については、2度にわたり、許可する態度を示したことがある。こうした代替施設の提供が認められることは、組合集会などのための食堂利用の必要性を相対的に低下させるものである。

これに対して、組合は食堂の利用に固執してきたが、その理由として、全組合員(50人から80人)が集まれる場所は食堂以外にはないこと、3階の部屋を集会に利用するためには椅子を運ばなければならないこと、高齢組合員への配慮が必要であったこと、食堂はボイラー暖房がすぐ利用できる場所であったこと、をあげている。

これらの論拠は、集会のための十分な広さという点を除けば、絶対的な論拠ではない。したがって、通常の労使関係のもとでは、3階の部屋を提供するから食堂は利用しないよとの使用者の態度は、当然に支配介入に該当するものではないともいえる。

(エ) しかし、本件においては、会社による長期の賃金遅配ないし不払が続くという状況のなかで、会社による臨時休業・自宅待機の命令が発せられ、その後も、未払賃金の支払が確実ではないとの理由で組合が工場の稼働を拒否するという異常な状態が続いていた。こうした事態をもたらした責任は、基本的に会社にある。また、こうした状況のもとで、組合が、賃金不払の正確な実態把握、組合役員からの説明、今後の方針の協議のために、多数組合員を集めて集会を開催する必要性はきわめて高かったといえるのであり、したがって、組合が会社の許可を得ることなく食堂で集会を開いたことについて、組合を責めることはできない。

(オ) また、会社は、X2組合員が組合に加入して以来、とりわけ組合マロン支部が結成されて以来、一貫して組合を敵視していたのであり、組合に対して食堂の利用を認めないという会社の態度は、施設管理上の合理的な理由にもとづくというよりも、組合を敵視しその弱体化を図る施策の一環とみるのが妥当である。そのことは、会社が平成25年10月16日付け社長名の「御返事」において、食堂のみならず事務所を含めて一切の会社施設を組合に利用させないとの態度を示したことにも現れている。

(カ) 企業施設の利用のために、労使の協定が締結されることが望ましいことはいうまでもないが、会社は、組合による、食堂利用のルール設定に関する団体交渉の申入れも拒否している。

#### ウ 小括

以上の事情を総合して勘案すれば、使用者は原則としてその裁量によって組合活動のために企業施設の利用を許諾するかどうかを決定しうるとの判例の一般論を前提としても、会社が組合に対して食堂の利用を禁止し、食堂利用に関する話合いに応じな

かったことは、支配介入の不当労働行為に該当するというべきである。

### **3 救済の方法**

#### **(1) X 2 組合員に対する配置転換及び賃金未払について**

まず、会社には、X 2 組合員の平成 2 5 年 2 月以降の就労期間中の賃金を遡って支払うことを命じるべきである。組合は、X 2 組合員の奈良工場への復帰も求めているが、X 2 組合員はすでに平成 2 5 年 7 月 1 8 日に会社を退職しているため、奈良工場への復帰については救済利益が欠けている。

組合はまた、組合及び組合員への謝罪と、そのことについての掲示等を求めているが、この点については、後記（10）の救済で足りるというべきである。

#### **(2) X 3 組合員及びX 4 組合員に対する人事異動について**

会社には、X 3 組合員及びX 4 組合員の人事異動を取消し、奈良工場に復帰させることを命じるべきである。

組合は、両名及び組合に対する謝罪を求めているが、この点については、後記（10）の救済で足りるというべきである。

#### **(3) X 6 組合員に対する人事について**

組合は、X 6 組合員の人事の撤回と奈良工場ボイラー職としての復帰を求めているが、X 6 組合員は平成 2 5 年 8 月末日でキャリアーズ社を退職しているため、救済利益を欠く。

組合は、X 6 組合員への謝罪を求めているが、この点については、後記（10）の救済で足りるというべきである。

#### **(4) 賃金請求の訴えを提起した組合員に対する賃金不払について**

会社には、未払賃金請求の訴えを提起した組合員 2 2 名のうち、平成 2 5 年 5 月時点で同社に在籍していた 1 3 名に対して、その他の従業員と同様に未払賃金精算分を支払うことを命じるべきである。

#### **(5) Y 2 元課長による組合員に対する発言等について**

後記（10）の救済で足りるというべきである。

#### **(6) 会社が非組合員のみ業務を命じたことについて**

組合は、労使合意がないまま非組合員に対し業務命令をすることを今後一切中止す

ること等を求めているが、会社のこれまでとってきた態度が支配介入に該当するとしても、会社に対し、今後にわたって、組合との間で操業に関する合意が成立するまで一切の操業の停止まで求めるのは、救済方法としては適当ではないと考えられる。したがって、会社には、未払賃金の全額をできるだけ早期に支払う内容の返済計画を示したうえで、組合と交渉・合意のうえ、就労を希望する組合員全員を就労させることを命じるのが相当である。

#### **(7) 団体交渉にかかる会社の対応について**

会社には、組合の団体交渉申入れに速かに応じることと、その際、誠実に団体交渉を行うこと、とりわけ、会社においては社長が単独で決定権を掌握しているという現実にかんがみ、社長の出席を命じるべきである。社長が病気等のやむを得ない事由により出席できないときに限り、同人に代わり同人から交渉決定権限を与えられた者が出席して誠実に交渉すべきである。

#### **(8) X 5 組合員に対する自宅待機命令及び賃金不払について**

会社には、X 5 組合員の自宅待機を解き、奈良工場総務部に復帰させることと、平成 25 年 2 月以降の就労期間中及び自宅待機期間中の賃金の支払を命じるべきである。本件の自宅待機の期間中、債権者の責めに帰すべき履行不能（民法 536 条 2 項）があったと考えるべきであるから、この期間についても、平均賃金の 60%（労働基準法 26 条）ではなく、賃金全額の支払を命じるべきである。

#### **(9) 組合活動のための会社施設の利用について**

会社には、組合員集会のための食堂の利用を認めることと、会社施設の利用に関する許可手続その他のルール作成のための交渉に応じるよう命じるべきである。

#### **(10) 文書の掲示について**

いわゆるポスト・ノーティスについては、文書手交のみが命じられる場合が少なくないが、本件においては、不当労働行為の多様性、重大性にかんがみ、主文のような文書の掲示を命じるのが適当である。

### **第 5 法的根拠**

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第 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26年 2月27日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公一 ⑩