



命 令 書

大阪市西区

申立人 U
代表者 執行委員長 X 1

堺市美原区

被申立人 W
代表者 取締役 Y 1

堺市美原区

被申立人 Z
代表者 取締役 Y 2

上記当事者間の平成24年(不)第92号事件について、当委員会は、平成26年8月6日及び同月27日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 W は、申立人の組合員 X 2 に対し、組合加入前と比べて配車差別することなく配車するとともに、平成24年8月分以降の同組合員が就業していた期間の賃金について、組合加入後、配車差別がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人 W は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

U
執行委員長 X 1 様

W
取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X2 氏に対し、組合加入後、就労日数を減少させたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人の被申立人 W に対するその他の申立て及び被申立人 Z に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の業務復帰及びバック・ペイ
- 2 組合員1名の就労日数の回復及びバック・ペイ
- 3 組合員1名に対する専属車両の割当て
- 4 組合員1名に対する組合脱退の働きかけの禁止
- 5 陳謝文の掲示及び交付

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人 W が、組合員1名の就労復帰を認めなかったこと、②同社及び被申立人 Z が、別の組合員1名に対して、組合加入後、就労日数を減少させたこと、③被申立人 W が、組合加入後、同組合員に専属車両を割り当てなくなったこと、④被申立人 Z の代表者が同組合員に対して組合脱退を働きかけたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者

ア 被申立人 W (以下「W」という。)は、肩書地に本社を、堺市美原区に美原営業所を、大阪府門真市に門真営業所を、それぞれ置き、生コンクリート(以下「生コン」という。)製造工場(以下「プラント」という。)から施工現場までのミキサー車による生コン輸送業務を行う会社であり、本件審問終結時、その従業員数は日々雇用の者を含めて約30名である。

イ 被申立人 Z (以下「Z」といい、Wと併せて「両社」ということもある。)は、肩書地に本社を置き、プラントから施工現場までのミキサー車による生コン輸送業務を行う会社であり、本件審問終結時、その従業員数は日々雇用の者を含めて約10名である。

ウ 申立人 U (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、関西地区のセメント・生コン産業等で働く労働者で

組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合には、下部組織として W 分会（以下「分会」という。）がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成24年2月17日、W に日々雇用の形で雇用されているミキサー車運転手であった X 3 （以下、組合加入前を含めて「X 3 組合員」という。）が、事故（以下「24.2.17事故」という。）を起こした。

（甲31、乙10、証人 X 3 ）

イ 平成24年4月21日、X 3 組合員は、勤務中に体調を崩し（以下「24.4.21体調不良」という。）、運転が困難となり、入院した。なお、同組合員は、病院において脳出血と診断された。その後、同年5月15日にX 3 組合員は退院した。

（甲8、甲31、証人 X 3 ）

ウ 平成24年6月25日、X 3 組合員は、W に対し、体調が回復したので就労したい旨申し入れた。

（甲31、乙26、当事者 Y 1 ）

エ 平成24年6月26日付けで、組合は、X 3 組合員が組合に加入した旨を記載した労働組合加入通知書（以下「24.6.26加入通知書」という。）、団体交渉申入書（以下「24.6.26団交申入書」という。）及び分会要求書（以下「24.6.26分会要求書」という。）を両社に提出した。このとき、W の代表者である取締役 Y 1 （以下「Y 1 W 取締役」という。）及び W 門真営業所長 Y 3 （以下、「Y 3 W門真所長」という。）が組合に対応した。

（甲3、甲4、甲5、甲33、乙6、証人 X 4 ）

オ 平成24年7月13日頃、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「24.7.13団交」という。）が開催された。

24.7.13団交において、組合は、X 3 組合員に係る同月7日付の医師の診断書（以下「24.7.7診断書」という。）を W に提出した。

（甲8、甲21、証人 X 4 ）

カ 平成24年7月20日、組合は、W に日々雇用の形で雇用されているミキサー車運転手であった X 2 （以下、組合加入前を含めて「X 2 組合員」といい、X 3 組合員と併せて「両組合員」という。）が組合に加入した旨を記載した労働組合加入通知書（以下「24.7.20加入通知書」という。）及び分会要求書（以下「24.7.20分会要求書」という。）を両社に提出した。

（甲6、甲7、乙6、証人 X 2 ）

キ 平成24年7月27日、同年8月17日及び同年10月12日に団交（以下、それぞれ

「24. 7. 27団交」、「24. 8. 17団交」及び「24. 10. 12団交」という。) が開催された。

24. 8. 17団交において、組合は、X 2 組合員に対して配車が行われた日数(以下「就労日数」という。) が激減したとして抗議を行った。なお、X 2 組合員は日々雇用の形で就労していたため、W からX 2 組合員に支払われる金額は、就労日数に応じて決定されていた。

(甲10から甲18、甲21、乙6)

ク 平成24年10月31日、X 2 組合員と Z の代表者である取締役 Y 2 (以下「Y 2 Z 取締役」という。) との間で会話(以下「24. 10. 31会話」という。) が交わされた。

(甲34、甲35)

ケ 平成24年11月26日、団交(以下「24. 11. 26団交」という。) が開催された。

(甲21、乙6)

コ 平成24年12月25日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。) を行った。

サ 平成25年1月25日、Y 1 W 取締役及び両社は、組合を相手方として、大阪地方裁判所に街宣禁止等仮処分命令を申し立てた(以下、当該仮処分命令申立てを「25. 1. 25仮処分申立て」といい、同申立ての申立書を「25. 1. 25仮処分申立書」という。)

同月30日、両社らは、同裁判所に、25. 1. 25仮処分申立てに係る申立補充書(以下「25. 1. 30仮処分申立補充書」という。) 及び報告書(以下「25. 1. 30仮処分申立報告書」という。) を提出した。

(甲9、甲19、甲20)

(3) W と Z の関係について

ア W と Z は、法人登記における本店所在地、代表者及び設立年月日は異なっている。また、近畿運輸局からの一般貨物自動車運送事業の許可をそれぞれ別個に取得している。

(甲1、甲2、乙18、乙19)

イ Z の車庫は、W 美原営業所と同じ敷地内にあった。当該敷地の西側を W が、東側を Z が賃借する内容で、W と Z がそれぞれ別個に賃貸人と賃貸借契約を締結している。

Z のミキサー車運転手は当該車庫において勤務している。

(乙16、乙17、乙26、乙27)

ウ 両社は、互いに必要に応じて、他方の会社の運送業務を請け負うという形で業

務提携をしており、このため共同配車を行っていた。

W は、配車業務の担当者として従業員 Y 4 （以下「Y 4 W 配車担当」という。）を置いていた。Z においては Y 2 Z 取締役が配車業務を行っていた。Y 2 Z 取締役は、ほぼ毎日 W 本社に出社していた。

（乙26、当事者 Y 1 、当事者 Y 2 ）

エ 両社は、毎月1回第1土曜日に、W 本社1階において、合同ミーティングを開催しており、Y 4 W 配車担当、Y 2 Z 取締役及び両社の運転手が参加していた。Y 1 W 取締役が参加するときもあった。

（乙26、証人 X 2 、当事者 Y 1 ）

第3 争 点

1 Z は、両組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。

（1）申立人の主張

ア Z は、両組合員との労働契約の当事者ではないが、以下に詳述するとおり、Z の代表者である Y 2 Z 取締役は、両組合員の就労をはじめとする基本的な労働条件等について雇用主である W と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地位にあったから、Z は、両組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

（ア）両組合員は、日常的に Y 2 Z 取締役から業務に関する指示を受けていた。

例えば、W の運転手が、ミキサー車の故障や急な体調不良等のトラブルが発生したことを本社に連絡する際は、配車用の携帯電話を所持している Y 2 Z 取締役が電話に出て、Y 1 W 取締役に判断を仰ぐことなく、自らの判断で運転手らに指示を出していた。

（イ）Y 2 Z 取締役は、毎日、W の本社に詰めており、Y 4 W 配車担当とともに、両社の配車業務を担当して、どの運転手をいつどこのプラントに行かせるかを決め、運転手に指示を与えていた。両社において、この配車というのは、単に業務を運転手に分配するという意味を持つだけではない。形式上日雇労働者である運転手らにとっては、一日の収入を得られるかどうかが決定的な重要なものである。このことに照らしても、Y 2 Z 取締役が W の運転手らの労働条件を決定していたといえることは明らかである。

（ウ）両社では、毎月第1土曜日に両社合同のミーティングが開かれ、Y 1 W 取締役、Y 2 Z 取締役、Y 4 W 配車担当及び、常勤と呼ばれる他の運転手より就労日数が多い運転手が参加していた。ミーティングは、プラントでの注意事項等、運転手にとっては必須の情報を共有するための場であった。

当該ミーティングで、Y 2 Z 取締役が W の運転手に対して Z の業務上

の留意点を伝えることがあった。このように、Zの代表者であるY2 Z取締役がZの留意点をWの運転手に伝えること自体、Y2 Z取締役がWの運転手を指揮監督していたことを示す事実であるから、Y2 Z取締役がWの運転手との関係でも使用者に該当することは明らかである。

(エ) X3組合員は、24.4.21体調不良の際に、Wに電話をして、Y2 Z取締役に対して、誰かと運転を代わってもらおうよう求めたところ、Y2 Z取締役から「そんなばっかり言ったら首にするぞ」と言われ、やむなく勤務を継続したことがあった。なお、X3組合員は、その後昼ごろ体調がさらに悪化し、運転が困難となり、別の運転手に運転を交代してもらい、病院に行き診察を受け、直ちに入院となった。

また、同組合員が入院していた間、見舞いにきたY2 Z取締役が「もううちでは使われへんから」などと伝えたことがあった。ここでいう「うち」というのはWを指すと考えるのが自然である。

これらの事実は、Y2 Z取締役が、Wの従業員であるX3組合員が就労から離れることの許否や、X3組合員のWでの雇用継続の是非を判断しうる立場にあったことを示すものであるから、Y2 Z取締役がWの使用者と同視できることは明らかである。

(オ) X2組合員は、子供が病気になった際、病院に連れて行きたいので仕事を休ませてほしいとY2 Z取締役に伝えたところ、同取締役から、休みを取らせてもらえなかったことがあった。この事実は、Wの運転手の休出勤管理をY2 Z取締役が行っていたことを示すものであり、同取締役がWの使用者に該当することは明らかである。

イ Zの事業は、以下のとおりWと事実上一体として営まれている。即ちY1 W取締役は両社の実質的な経営者として、Zを通してWの労働者を間接的に支配しているのであるから、団結権の保障という労働組合法の目的を達成するためには、Zも労働組合法上の使用者として扱わなければならない。

(ア) Zの車庫は、W美原営業所と同一の敷地内に存在する。仮に、両社の主張するように当該車庫の賃貸借契約の契約主体が別個であったとしても、実態として同一の場所を車庫としていることに変わりはない。

また、Y2 Z取締役は、常にW本社で勤務しており、Zの事務所で勤務していなかった。この点につき、Y2 Z取締役は、Zの事務的な仕事はZの事務所でしていた旨供述するが、同取締役は、常に配車用の携帯電話を所持しており、運転手からの急な連絡に対応していたのであるから、Zの事務所で事務作業をしていたら、Y4 W配車担当と連絡を取り合っただけで急な対応

を取ることができないはずであるから、Y 2 Z 取締役の供述自体が不合理で信用することはできない。

以上のように、両社は実態として営業所が同一であった。

(イ) 平成21年6月に組合が Z を相手として組合員の解雇撤回を求めて団交をしたことがあり、そのとき、Z の交渉員として出席したのはY 1 W 取締役だけであり、Y 2 Z 取締役が立ち会っていないにもかかわらず、両者間で合意を成立させて円満に解決した。このことに照らしてもY 1 W 取締役が Z の実質的な代表者として交渉を担当していたことは明らかである。

また、Y 2 Z 取締役は両組合員の組合加入や団交にかかわる事項についても Z が相手方とされているにもかかわらず、Y 1 W 取締役任せで人ごとのような対応をとっており、むしろ Z を実質的に代表しているのはY 1 W 取締役と評価すべきである。

(ウ) Y 2 Z 取締役がY 1 W 取締役から Z の経営権を譲渡されたという主張については、当該2名は最初からY 2 Z 取締役を形式的な代表者とすることを前提に経営名義を譲渡した可能性が極めて高い。

25. 1. 25仮処分申立てにおいて裁判所に提出する証拠の25. 1. 30仮処分申立報告書にもY 1 W 取締役が Z のオーナーである旨記載されており、Y 2 Z 取締役は Z の形式上の代表者にすぎず、実質的な代表者はY 1 W 取締役であったことは明らかである。

ウ 以上のとおり、本件申立てにおいては、W のみでなく、Z も両名の労働組合法上の使用者として不当労働行為の主体となる。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の Z の使用者性についての主張の根拠は、両組合員の認識から、①配車用の携帯電話に架電するとY 2 Z 取締役が出ること、②その際に同取締役から何らかの指示を受けたことがあったこと、③同取締役が W の事務所にいることであるが、かかる理由は、以下のとおり、W と Z が業務提携して共同配車を行っていることから生じることであり、この一事をもって、両組合員にとっての、Z の使用者性を基礎づけることはできない。

(ア) ①については、Y 2 Z 取締役が W の配車用携帯電話に出る際は、W の配車係であるY 4 W 配車担当が W の配車用携帯電話を持って出られないときに預かるにすぎず、当然、Z の電話も別異に存在する。

(イ) ②については、Y 2 Z 取締役はX 2 組合員の配車に関しては決定権をもたず、W の配車はY 4 W 配車担当が全て行っている。共同配車で同じ業種の会社であるから、一般的な事柄であれば指示をすることはあるものの、W の

側の事情でわからないことがあれば Y 4 W 配車担当に、電話をかけ直すようにする等の処置をとっている。

(ウ) ③について、Y 2 Z 取締役が W の事務所にいることは、共同配車のために必要であるからである。同取締役は、共同配車の都合上 W 本社事務所にいることが多いものの、W 本社において常時勤務しているわけではなく、Z 本社で事務処理等の仕事をすることもある。

(エ) 毎月 1 回程度開催される合同ミーティングは、開催できるスペースの関係上、W 本社 1 階で行われている。主として発言するのは、Y 4 W 配車担当及び Y 2 Z 取締役ではなく、各プラントの責任者であるベテランのミキサー車運転手が、参加したミキサー車運転手に対し、それぞれ各プラントで作業を行う際の留意事項を伝えており、ミーティングは、両社が共同配車をしている関係上、様々な業務上の留意事項を相互に伝え、各運転手が業務上の留意事項に共通認識を持ち、仕事の便宜を図る趣旨で実施されている。

したがって、Y 2 Z 取締役は、W の運転手に対し、Z の業務上の留意事項を伝えることはあっても、業務指示ではなく、個々の運転手に対する叱責なども行っていない。

(オ) 両組合員の労働条件は、W が決定したのであって、Z は何ら関わっていない。両組合員とも、自らの労働条件の決定に Y 2 Z 取締役が関わっていないことを認めている。

(カ) Y 2 Z 取締役は X 3 組合員に対し、「クビにするぞ」などと言ったことは一切ないし、そのような権限もない。

イ 以下のとおり、W と Z は、法形式上も外形的にも全く別個の企業であり一体性は認められない。

(ア) W と Z は、法形式上も全く異なっており、法人格、代表者、設立時期、資本金、所在地、保有車両台数等、すべて異なっている。また、Z は W とは別に青ナンバーを単独取得し、運輸局の許可番号も別である。

(イ) Z のミキサー車運転手は、Z の車庫を活動拠点としており、当該車庫は、W 美原営業所と同敷地内にあるが、当該敷地の賃貸借契約は、W と Z がそれぞれ賃貸人と個別に締結している。

また、Z が保有するミキサー車はシルバーで、W が保有するミキサー車はオレンジと白で、外見的にも異なる。

(ウ) Z は、元々は、W の下請けとして、生コンの輸送を主たる業務としてきた経緯から W と協力関係にあるものの、現在は、独自の顧客を有し、独自に輸送業を行い、協力関係といってもあくまで W と対等の立場で行う庸車取引で

あり、W の下請けとしての仕事は一切ない。

業務提携関係の内容は、例えば、W が W の顧客であるプラントからの特定の現場の生コン輸送業務を受注したが、W のミキサー車が不足する場合に、Z のミキサー車に空きがあれば不足台数を填補し、Z のミキサー車に空きがなくても Z が庸車の派遣供給先に確認して、不足台数を填補するというものであり、これにより W は当該顧客であるプラントの要望に応じて受注することができ、Z も売上げを伸ばすことができる。逆の場合も同様であり、これらによりお互いに便宜が図れているのである。

このような業務提携関係にあつて、別個に配車を行うと配車ミスが生じる等の可能性もあり、これを回避するなど業務の円滑な遂行のために、共同配車を行うようになった。

このように、業務提携をして共同配車を行っていることの一事をもって、両社が一体といえるわけではないことは明白である。

なお、W と Z の業務提携関係は事実上のもので、書面等は取り交わされていない。W は Z からだけでなく、他の派遣供給先からの庸車も受けているが、これまでの経緯から Z を主たる庸車先として互いに庸車を供給しあつており、そうである以上、仕事の便宜から共同配車をしてきたにすぎない。

(エ) これまでの団交に一度も Y 2 Z 取締役は出席しておらず、本件の諸問題についてもすべて W が Z と別個独立して対処していたと認められる。W は、24.7.27団交において、組合に対し、Z も団交の名宛人に行っている点につき、W と Z は別個の法人で、業務も別個であること、両組合員は共に W で雇用しており、組合も W 分会を組織していること等を理由に Z は無関係であることを申し出、Z を団交の名宛人から外すよう要請した。

(オ) 25.1.25仮処分申立書は、組合が、街宣活動において、両社を攻撃対象にしていたため、Z や Y 2 Z 取締役の自宅を街宣禁止の対象範囲に含めるべく、あくまで街宣禁止仮処分等の申立てとの関係において、事実上一体のものとして保護すべき必要があることを述べていたにすぎない。このことは、25.1.30仮処分申立補充書において、「本申立てとの関係において」と留保をつけていることから明らかである。したがって、両社は、両社が一体のものとして認めているわけではない。

ウ 以上のとおり、Z が両組合員を自らが雇用する者と同様に取り扱い、その労働条件に関して、W と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地位にあつたと認めることはできず、また、W と Z は法形式も外形的にも全く別個の企業であり一体性は認められないのであるから、以上を総合

して判断すると、Z は、両組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえず、Z に対する本件申立ては却下されるべきである。

2 W が、X 3 組合員が就労可能とする平成24年6月以降に就労を認めなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア W は、X 3 組合員に対する本件就労拒否について、X 3 組合員はミキサー車の運転という一步間違えれば重大事故を引き起こす業務であるため、医療照会の同意書の提出がない以上、X 3 組合員を復職させることはできないから、本件就労拒否は正当な理由に基づくものである旨主張するが、以下に述べるとおり、この主張は客観的事実と明らかに矛盾するものであり、不合理である。

(ア) X 3 組合員は、24. 7. 13団交の席上で、W に対して「就業可能と認む」と書かれた24. 7. 7診断書を提出した。これによりX 3 組合員が復職できる状態にあることは判断できるはずである。改めて病状照会する合理的理由は、W にはないため、X 3 組合員は、同意書にサインを行わなかった。

W は、X 3 組合員が薬を取りに来ていない旨を医師に言われたため医療照会の同意を求めた旨主張する。確かに、X 3 組合員は、1 週間ほど本来の通院期間を過ぎて通院したことがあったが、それ以降はきちんと定期的に通院をして薬を服用しており、現在も全く支障なくミキサー車の運転手として別会社で勤務を続けている。また、組合は、W に対し、24. 8. 17団交及び24. 10. 12団交の場で、X 3 組合員が定期的に通院していると伝えている。もしも、W が、X 3 組合員の体調不安を理由に復職を拒否していたのであれば、X 3 組合員本人に、定期的に通院して服薬治療を継続するよう指導した上で、毎日の点呼等で確認をすれば足りるはずである。しかるに、W は、一度通院が遅れた以上は、同意書を提出しなければ復職を認めないとの態度に終始し、就労を拒否し続けており、X 3 組合員の体調不安を理由とした医療照会であるはずはなく、むしろ、医療照会によってX 3 組合員の落ち度を探し、何とかして復職を拒否することが目的であると考えるのが自然である。

なお、X 3 組合員が薬局の領収書等を提出することができなかったのは、X 3 組合員が、領収書等を紛失していたためである。領収書等の提出がない事実のみにより、X 3 組合員が、服薬しておらず、よって、就労させることができないということにはならない。

(イ) 組合は、24. 10. 12団交において、X 3 組合員を車体整備係や清掃係など運転手以外の職種に配置転換すべく検討するよう求めたが、W は、その可能性に

ついて検討することもなく、即座にその要求を拒絶している。これにより、Wは、X3組合員の体調に不安があろうとなかろうと、就労を認めるつもりがなかったことは明らかである。この点に照らしても、Wの、X3組合員の体調不安を理由とした就労拒否なので正当な理由に基づくものであるという主張は、明らかに不合理である。

(ウ) 平成24年6月26日、組合が、Wに対してX3組合員の組合加入を通知した後、Y1 W取締役は、申立人執行委員に対し、「何とかお金で解決してくれないか」と申入れをしている。

その当時、まだX3組合員の復職可能性に関する診断書等は提出されていなかったのであるから、Y1 W取締役の上記発言は、X3組合員の体調に不安があるか否かにかかわらず復職させたくないという意思の現れに他ならない。この点に照らしても、体調不安を理由とした就労拒否とのWの主張は不合理である。

(エ) Wは、従業員に健康診断を受けさせておらず、乗務前に対面点呼を行っての運転手の健康状態の確認もしていないなど、健康管理が極めてずさんであった。このことからしてもX3組合員の体調不安を理由に就労を拒否したというWの主張は同社の従業員の健康管理の実態と矛盾する主張であり信用することはできない。

イ 以下のような経緯の中で行われた本件就労拒否は、Y1 W取締役の組合に対する嫌悪に基づくものであり、不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

(ア) Wに、X3組合員の組合加入に係る通知を行った後すぐに、Y3 W門真所長から、X3組合員に対して、「何故、組合に入ったんや」、「Y1に使って貰っているのに何してくれたんや」などと組合加入を非難する電話が入った。これらの発言は、組合を嫌悪するY1 W取締役の気持ちを付度したものであることは文言上明らかである。

(イ) 前記ア(ウ)における「何とかお金で解決してくれないか」との発言をY1 W取締役がしたのが、X3組合員の組合加入通知をした直後であったことから、Y1 W取締役の当該発言が組合に対する嫌悪に基づくものであることは明らかである。

(ウ) X3組合員は、24.2.17事故後、日給から2,000円を差し引かれるようになった。これは賃金全額払いの原則に違反する違法な取扱いである。組合が、24.6.26分会要求書において、賃金から天引きされた分を速やかにX3組合員に返還することを要求した際、Y1 W取締役が、今後、このような法的根拠のない天

引きの問題を、組合から徹底して追及されるに違いないと考えて、反組合的意
思を形成したことは容易に想像できる。

ウ 以上のとおり、X 3 組合員が就労可能となった後の平成24年6月26日に就労復
帰を求めたにもかかわらず、W がその就労を拒否していることは、W の反組
合的な意図に基づくものであり、X 3 組合員の組合加入を理由とする不利益取扱
いに当たるとともに、申立人の組織運営に対する支配介入の不当労働行為に該当
する。

(2) 被申立人の主張

ア 復職の要件である治癒、すなわち従前の職務を通常の数度行える健康状態に復
したかどうかを使用者が従業員に対して確認することは当然必要なことであり、
使用者が、従業員に対し、そのための医師の診断あるいは医師の意見を聴取する
ための資料の提出を要求することは労使間の信義ないし公平の観念に照らし合理
的かつ相当な措置である。したがって、使用者は、従業員に対し、医師の診断あ
るいは医師の意見を聴取するための資料の提出を要求することができるし、従業
員もこれに応じる義務がある。しかるに、X 3 組合員は、以下に詳述するように
会社の復職判断に協力する従業員としての義務に違反している。このため、W
がX 3 組合員の職場復帰を留保したことは正当な理由に基づくものであり、そも
そも組合加入を理由にしたものでないことは明らかである。

(ア) 24. 7. 13団交において提出された24. 7. 7診断書を受けて、平成24年8月3日、
Y 1 W 取締役は、当該診断書の内容の確認のため、24. 7. 7診断書を出した病
院を訪問し、担当医師に医療照会をした。この医療照会の結果、当該医師から、
診断書を出した同年7月7日の時点では、就労復帰可能と判断したが、以降、
X 3 組合員が、継続的に飲まなければならない薬を取りに来ておらず、現時点
では就労復帰が認められない旨、正式な回答を要求するのであれば医療照会に
ついてのX 3 組合員の同意書の提出等、法的な手続をとってもらいたい旨の回
答がなされた。

そこで、W は、24. 8. 17団交において、被申立人ら代理人弁護士が、医療照
会をかけたことを伝え、薬を取りに行っているか質問したところ、X 3 組合員
は、最初は2週間に1回薬を取りに行っていると明確に述べたが、同弁護士が
X 3 組合員の主治医から薬を取りに来ていないため現時点では就労可能とはい
えないという回答があったことを伝えると、突然ひどく狼狽した様子で、明日
病院に行く予定であると述べたり医師の診察の回数についての回答を変遷させ
たりした。W は、組合及びX 3 組合員に対し、薬を取りに行っている証拠に、
薬局の領収書を提出するよう求めたところ、組合及びX 3 組合員は、一旦は了

承したが、最終的に提出されることはなかった。このようなやり取りからX3組合員は24.7.7診断書をとった後、病院に行っていなかったにもかかわらず、その場しのぎに薬をもらっているという虚偽の言い訳をしたといえる。

(イ) このようにX3組合員は必要とされる治療を怠り未だ復職不能という状態において、虚偽の言い訳を繰り返したことから、同組合員の復職の可否については慎重な判断が必要であった。

そこで、24.8.17団交において、Wは、組合に対し、正式な医療照会をするには個人情報関係で同意書が必要である旨述べ、持参した同意書にサインするよう求めたが、組合は同意書へのサインを拒否した。

24.10.12団交において、Wは、組合に対し、前回団交以降、薬をもらっていることに係る証拠も提出されず、医療照会のための同意書の提出も応じてもらえないことから、復職の可否について判断できず、復職を認めることができない旨回答した。しかし、組合は、X3組合員本人が薬を飲んでいると述べていることを理由に復職を求めた。これに対し、Wは、組合に対し、これまで虚偽申告もあったことからX3組合員の発言を信用できないことを伝え、重ねて同意書を提出するよう求めた。しかし、本件最終陳述時現在に至るまで同意書は提出されていない。

以上のように、医療照会の結果、就労復帰可能という判断がなかったこと、X3組合員が虚偽の言い訳を繰り返したこと、医療照会のための同意書の提出も応じてもらえなかったことからWは復職の可否について判断できず、就労復帰を認めることができなかったのである。

(ウ) Wは、X3組合員を最初から日々雇用のミキサー車運転手として雇い入れているうえ、Wの社内体制から他の業務への配置転換の可能性はなかった。また、ミキサー車運転手という職務の性質上、重大な事故を起こしてからでは取り返しがつかないため、試験的に復帰することも認められなかった。

イ 当時、ドライバーが持病の薬を飲まないまま運転したことによる悲惨な事故が相次ぎ、世論は持病を隠蔽したまま運転させた会社や親の責任を厳しく追及している状況にあった。かかる状況下で、Wが医師の確認もなく安易にX3組合員の復職を認め、重大事故が起こってしまった場合には、事故被害者となるであろう一般のドライバーに取り返しのつかない迷惑をかけることになるし、WのX3組合員自身に対する安全配慮の観点からも問題になる。それにもかかわらず、X3組合員は団交の場でその場しのぎの言い訳を述べ、ミキサー車運転手という一歩間違えれば大惨事となる重大な責任のある仕事に対する自覚が欠如していた。したがって、Wは、X3組合員の復職の可否の判断に慎重にならざるをえず、

そのために粘り強く同意書を要求してきたのであるが、組合は拒否し続けた。かかる経緯で、WはX3組合員を復職させるに至らなかったのであり、少なくとも組合に加入したからX3組合員を復職させないという意図などない。

3 W又はZが、X2組合員の組合加入後、X2組合員の就労日数を減少させているといえるか。いえるとすれば、就労日数を減少させたのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 24.7.20加入通知書で組合加入を通知するまでのX2組合員の就労日数は、1か月平均22日程度であった。しかしながら、平成24年7月20日以後、同組合員の就労日数は1か月平均15日程度となった。被申立人が、X2組合員が組合に加入したことを知った同年7月以降、組合加入を理由に、就労日数を減少させていることは明白である。

(ア) 被申立人は、平成24年7月5日から同月9日までの5日間は、X2組合員が腰痛を理由に休暇を申し出たため、同年7月に就労日数が減少するのは当然のことである旨主張している。しかしながら、組合が問題としているのは組合加入を通告した同月20日以降の就労日数の減少である。同月5日から9日にX2組合員が休暇を取得したことは、同月20日以降の就労日数が減少していることの根拠になり得ない。また、7月に限ってみれば、20日までは休暇を申し出たという事情があるにもかかわらず20日間で12日も勤務している一方、20日以降は休暇を申し出たという事情もないにもかかわらず11日中3日間しか勤務しておらず、明らかに同月20日以降に就労日数が減少している。

(イ) 被申立人は、平成24年8月12日から17日まで5日間は、お盆休みであるため、8月に就労日数が減少するのは当然のことである旨主張している。しかしながら、いわゆる常勤と呼ばれる乗務員のうち、8月の就労日数がX2組合員ほど6月や7月に比べ減少している者は他にいない。お盆休みの時期は、個別に異なっているが、お盆休みの日数分まるまる就労日数が減らされている乗務員は、X2組合員以外に存在しない。

(ウ) 被申立人は、平成24年9月及び10月は、W全体として、X2組合員の乗務できる7トン車の仕事が減少していたため、9月及び10月に就労日数が減少していることは組合加入とは関係がない旨主張しているが、他の7トン車の乗務員はX2組合員ほど就労日数を減らされていない。

また、Wは、9月に入って7トン車の乗務員を数名新たに雇い入れている。この事実は、新しい乗務員を雇い入れてまでX2組合員の就労日数を減らしたことを表している。

さらに、7トン車に乗務する乗務員でもほかの車両に乗務している事実があり、X2組合員についても8トン車に乗務したことがあり、ほかの車両に乗務させることは可能であると考えられるにもかかわらず、7トン車の仕事が減少したという事情によりX2組合員にのみ8トン車の仕事を割り当てなかったのは、X2組合員を不利益に取り扱ったといえる。

(エ) 被申立人は、平成24年7月から10月にかけては上記のとおりX2組合員の就労日数減について一定の弁解をしているが、同年11月以降も就労日数が減少したままであるにもかかわらず、これについては一切言い分を述べていない。

(オ) W全体をみても、Wの1か月あたりの仕事量(全体の就労日数の合計)が減少傾向にあるという事実はない。全体の就労日数は、多い月は1か月483日、少ない月は414日と、1か月50就労日数程度の上下があるにすぎない。Wには、スポット(日雇い)の乗務員は15人程度いるので、この就労日数の減少は、スポットの乗務員一人当たり1か月に2～3日ほど就労日数を減らすことにより調整することができ、そのようにして対応すれば済むことである。そうであるにもかかわらず、常勤であるX2組合員のみが1か月平均7日も就労日数を削減されている。X2組合員の出勤日でない日で現にスポットの乗務員の出勤日となっている日、つまり、スポットの従業員を使ってX2組合員を出勤させないようにした日が相当数ある。仕事の割当てを公平に調整していた旨のY1 W取締役の証言は明らかな虚偽である。

イ 被申立人は、Zが契約を締結しているプラントの一部から、申立人組合員であるミキサー車運転手に輸送業務をさせるなら今後取引しないと拒絶されたために、Zの締結する一定のプラントについてX2組合員に割り当てができなくなった旨主張している。しかしながら、組合は、プラントに対しては組合結成を知らせず、使用者が知らせない限りプラントが組合結成を知るすべはないのであるから、組合員の存在を理由としてプラントから取引を拒絶されたという事実があるはずはない。

また、仮にそれが真実であるとしても、拒絶されていないプラントの業務を割り当てればすむことであるので、これは就労日数減少を正当化する理由にはならない。

ウ よって、X2組合員だけが組合に加入した平成24年7月20日を境目に就労日数が減少し回復されないことは客観的に明らかであり、その理由が組合加入にあることは明白なので、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 以下のとおり、W は、X 2 組合員の就労日数を減少させていない。

(ア) 平成24年7月は、X 2 組合員は腰痛のため、同人の申出によって同月5日から9日まで5日間休みをとっているため、就労日数の減少は当然である。

(イ) 平成24年8月はお盆で同月12日から17日まで5日間業務を行っていないため、就労日数の減少は当然である。

(ウ) 9月及び10月の就労日数の減少は、この時期、W 全体として、X 2 組合員の乗務できる7トン車の仕事が減少していたからである。

(エ) W で就労する際にX 2 組合員は7トン車の運転手であることが決まっていたところ、X 2 組合員が組合に加入した後の平成24年6月から同年12月の集計をとると、7トン車の稼働日数は、X 2 組合員は2番目に多くなっている。

イ 仮にX 2 組合員の就労日数が事実上減少していたとしても、それは組合加入を理由としたものではない。

W はX 2 組合員の就労日数を意図的に減少させたことはないものの、X 2 組合員の配車先について、事実上の調整を行った面はある。

生コン業界は狭い世界であり、プラント等は組合の攻撃対象になっているかには敏感であり、両組合員が W に分会を立ち上げた平成24年7月頃から、漸次、W の仕事は減少しはじめた。しかし W は、仕事が減ったなかでの、日々雇用で就労するそれぞれの運転手の地位・状況に応じて、配車を公平に割り振るよう調整し、組合からの要求に応じ、可能な限りX 2 組合員にも仕事を割り当てるようにしていた。

しかし、Z が契約を締結しているプラントの一部から、申立人組合に所属するミキサー車運転手に輸送業務をさせるなら今後取引をしないと拒絶されたため、W は、Z から要請を受け、やむをえず当該プラントの輸送業務をX 2 組合員に割り当てず、配車を調整して、他の代替する輸送業務の割当てをしたことがある。このように、W は、取引先からの拒絶を受け、やむをえずX 2 組合員の配車を調整したことはあったものの、これは企業間の商取引の中で正当な理由にもとづくものであり、仮にX 2 組合員の就労日数が事実上減少していたとしても、それは組合加入を理由とするものではない。

ウ 以上のとおり、W はX 2 組合員の就労日数を削減していないし、事実上日数が減ったとしても、それは組合加入を理由としたものではない。したがって、このことは不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

4 W が、X 2 組合員の組合加入後、専属車両を割り当てなくなったといえるか。そうであるとすれば、専属車両を割り当てなくなったのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア X 2 組合員は平成24年 3 月16日までは車両番号 9 9 9 番の、同月19日から同年 7 月までは 5 番の専属車両が割り当てられていた。

W は、X 2 組合員の組合加入後、 5 番の車両を割り当てなくなり、平成24年 8 月から11月にかけて同組合員の乗務するトラックは、 6 6 6 番、 9 9 9 番、 3 3 3 番、 2 2 2 番と日々変更されている。その後、同年11月の中旬以降はX 2 組合員の専属車両は 3 3 3 番に落ち着いている。

塗装をし直す必要があったから別の車両を割り当てたという言い分は、平成24年 8 月から10月にかけてX 2 組合員の乗務する車両が毎日のようにころころ変更されていたことを説明するものでは全くない。 9 9 9 番、 6 6 6 番、 3 3 3 番はいずれも 7 トン車であり、連日乗務することができないような事情も特になかった。

イ 生コンミキサー車は、 1 台毎にそれぞれ扱い方や手入れの仕方が異なる。同じ車種であっても、調子が悪い箇所が異なったり、クセや特徴があったりする。そのため、専属車両が割り当てられなければ、①毎日のように扱い方や手入れの仕方が変わるため混乱が生じる、②前日のメンテナンス状況がわからず、メンテナンスに支障をきたして叱責を受けるおそれにさらされる、③他の運転手のメンテナンスの不備を理由に責任を問われうる、④他の従業員は専属車両を割り当てられているのに、X 2 組合員のみ日々車両を変更させられることにより嫌がらせを受けているという精神的苦痛を感じる等の不利益性がある。

ウ 以上のとおり、X 2 組合員の組合加入後に専属車両が割り当てられなくなり、W から合理的な説明がない事実にかんがみれば、W が、X 2 組合員の組合加入を理由に、車両を変更する嫌がらせを行ったことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア X 2 組合員が当初割り当てられていた車番 5 の車両は、塗装しなおす等メンテナンスの必要があったことから、別の車両を割り当てたにすぎない。

X 2 組合員に当初より割り当てていた車両を塗装整備のため確認したところ、X 2 組合員の日々のずさんな整備によりひどくセメントが付着していることが発覚した。やむなく Y 4 W 配車担当がセメントをはつって整備し、修理工場に入庫して、コストをかけて車両の塗装をし直した。当該車両は比較的新しい車両であったため、再度X 2 組合員に割り当てることで損傷されることを恐れ、塗装等のメンテナンス終了後は、別の車両を割り当てる必要があった。X 2 組合員は、自分の整備不良を棚に上げて、専属車両を要求できる立場にはない。

また、当該車両が組合に加入したX 2 組合員の車両であることが取引先に知れ

渡ってしまい、取引先から当該車両が生コンを納入することに難色を示されたため、取引先に取引を打ち切られないように配慮する反面、X2組合員の就労日数を確保するためにX2組合員に異なる車両を配車する必要があった。

以上のような理由から、WはX2組合員に別の車両を割り当てたのであり、正当な理由がある。

イ そもそも、どの運転手にどの車両を配車するかは、会社の裁量事項であり、各運転手に、専属車両を割り当てるよう要求する権利などない。

実際、Wでは約30人の運転手が稼働するが、専属車両を割り当てられるのは4、5人であり、それら運転手も永続的に専属車両を割り当てられるわけではなく、日によっても異なる車両を割り当てることはある。

X2組合員も組合加入前の時点から主たる車両が変更されたり、別の車番の車両に乗ったりする日もあったのであり、専属車両といっても車番5の車両にしか乗らないというわけでもなかった。その後、車番が変更することもあったが、1日単位で変更するわけでもなく、数日連続して同じ車両に乗ることもあった。

このように、Wにおいて、専属車両が割り当てられることは何ら保障されていることでもなく、当該運転手に対する専属車両を変更することもある上、配車の都合上、日によって専属車両以外の車両に乗る場合もある。

かかる前提のもと、WはX2組合員に専属車両を割り当てている上、5番の車両から333番の車両に変更したのは上記のとおりであるから、X2組合員に専属車両を配車しなかったことに関して、組合に加入したことを理由に不利益な取り扱いをしたわけではない。

ウ なお、Wは、組合からの要請を受け、平成24年10月13日からは、X2組合員に別の車番333の車を主たる専属車両として割り当てている。したがって、この点については、そもそも救済の必要はない。

5 Y2 Z 取締役が、平成24年11月頃、X2組合員に対して組合脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、その言動は、W又はZによる組合への支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア Y2 Z 取締役は、平成24年10月31日の終業後、X2組合員に対し、以下の通り組合を脱退するよう働きかけた。

(ア) 「せやけど、行ってしまうところ間違っただわな〜」、「あんたも辞めるんやったら今やで!」、「今の所属の所あんた、今後な、子どもの就職にひびくで」、「このままやったら、ほんまに自分の人生だいなしにすんで、ほんまにそういう所や、わかるやろ。気づいたんが、遅かれ早かれわかってんやから、今からでも、するべきやで」、「今からでも方向転換せな、あかんって。このまま今

の家族大事やろ」、「辞める方向で動いたら、…何言われても脅しやっと思ったらええねん」、「ええやん。もう、Uの前ではな、もう私洗脳解けたんですじゃないけど、もう、態度変えたら」、「あんたが抜け出すの私待ってるから」と述べ、組合を脱退しなければ家族にまで害悪が及ぶかの文言で脅し直接的に組合を辞めるように伝えた。

(イ)「自分だけが損するんやで。大体の形、Uはお金やわ。決着が付きました。UはX2さんのこと用なしになるわけやろ。…あんたが損なだけやん」、「だから、ええダシにされているんやから、あんたが思っていない方向に行く必要ない思う」、「そらな一向こうは言葉巧みやからな」、「自分だけが損するで、Uは何も損せへん。また、新しい人見つけるだけや」、「向こうはZも入って2社にした方が2社から解決金が入るやろ。それが、狙いやねん」と述べ、組合がX2組合員の存在を軽んじていることをすり込むことによりX2組合員が組合から距離をとるよう働きかけている。

(ウ)「なんとか(略)さんに言うてもらうか。(略)さんはある程度…右腕みたいにしてるから…謝ってな。なんとか(略：別労働組合名)に引っ張ってもらって言うてくれへんか。かまへんやん。(略：別労働組合名)とか入ったらやで、ある意味、休み取りたいときとれるやん。直じゃないから」、「辞める方向で考えたら。あれやったら私も(略)さんに言うたるし」、「(略)さんに言いや、私からも言うたるから」、「とりあえずはねのけるように(略)さんに言うてな、私からもちらつと言うといたるから、言うて何とか(略：別労働組合名)入れさせてもらわれへんか、あるやん。そんなんでも、動いてみいな」、「Tは絶対入れへんの」と述べ、組合以外の労働組合に異動するよう誘導している。

イ 前記1(1)で述べたとおり、ZはX2組合員の使用者であるから、Y2 Z取締役による脱退強要は支配介入の不当労働行為である。同取締役は、両社から申立人組合員を排除するためにX2組合員に脱退を働きかけたものと評価せざるをえない。

被申立人は、X2組合員がY2 Z取締役に相談してきた旨主張するが、24.10.31会話の録音反訳によれば、X2組合員がY2 Z取締役に相談しているのではなく、Y2 Z取締役がX2組合員に対して働きかけていることが明らかである。X2組合員は、Y2 Z取締役の話に合わせる形で組合に対する不満等を述べざるを得ない状況に追い込まれていた。

ウ Y1 W取締役のみが両社の代表として団交に対応しており、Y2 Z取締役はその報告を受けるにとどまっている中で、Zの代表者がW乗務員である組

合員に対して組合の話を持ちかける際に一言も断らないということは考えられない。

W 及び Z の運営において普段より密な連携を保っている Y 1 W 取締役と Y 2 Z 取締役との関係下で、本件脱退強要について、全く何らのやりとりもされていなかったとは考えられず、Y 2 Z 取締役が、Y 1 W 取締役の意向を受けて行動したものであると考えるのが自然である。

(2) 被申立人の主張

ア そもそも W と Z は別法人であり、W の従業員である X 2 組合員と Z との間で指揮監督関係は認められず、Y 2 Z 取締役と X 2 組合員の間には指揮監督関係はない。したがって、Y 2 Z 取締役から X 2 組合員に対して組合脱退の働きかけがあったとする組合の主張はその前提を欠いており、却下されるべきである。

イ 24.10.31会話については、普段から X 2 組合員と雑談などをすることもあった Y 2 Z 取締役が X 2 組合員と仲の良い女性ミキサー車運転手から、X 2 組合員が組合を抜けたがっているので相談に乗ってほしいと頼み込まれ、個人的な相談として相談に乗ることは問題ないだろうと考え、話をしたものである。

実際に、Y 2 Z 取締役が、X 2 組合員と話をする、X 2 組合員は組合に対し様々な不信感を持ち、配偶者からも組合を辞めろと言われていたと述べ、組合を辞めたがっている様子だった。

ウ 会話の内容をみても、例えば、組合から借金をすることの是非や、別組合の件で組合が団交で要求していることと X 2 組合員の認識が実際には全く異なっていたこと、同業他社に対する組合の活動等の噂話など、脱退の働きかけと無関係な組合に関する雑談をしたり、X 2 組合員が Y 1 W 取締役に対する関係で迷惑をかけたと述べていたことに対し、Y 1 W 取締役に謝るなら口添えすると述べたり、組合や W を辞めた場合の就業先について相談してきたので、仲の良い女性ミキサー車運転手に頼って見たらどうか等の話をしている。

実際、録音を聞くと、会話の内容も終始和やかな雰囲気、Y 2 Z 取締役と X 2 組合員が笑いながら談笑している。

また、Y 2 Z 取締役は、一貫して、申立人を抜ける、抜けないという選択をするのは X 2 組合員自身の問題であるという姿勢で相談に乗っていた。

すなわち、Y 2 Z 取締役は、X 2 組合員に対し、組合を脱退するよう命令を出していないし、組合を抜けないと仕事上の不利益を与えるかのような発言も、していない。また、他の就業先をあっせんするから組合を抜けなさい、との発言もしていない。むしろ、別の就業先を現実に紹介した、という事実もない。

このように、実際の会話内容やその雰囲気もみると、Y 2 Z 取締役がX 2 組合員に対し、組合からの脱退の働きかけをしたと評価しうる程度の実事はない。

エ X 2 組合員の組合加入を知らずながら組合についての話題をすることは業務提携をしている W に不利益を与える可能性があるにもかかわらず、Y 2 Z 取締役がX 2 組合員の個人的な相談に乗ったことは、かえってY 2 Z 取締役がX 2 組合員に対し脱退の働きかけの意図がなかったことを裏付けるものである。

Y 1 W 取締役は、Y 2 Z 取締役がX 2 組合員の相談に乗ったことも知らなかった。Y 1 W 取締役が、このような問題点を知ったのは、平成24年11月に、組合が、W 本社に押しかけて、Y 2 Z 取締役の脱退強要があったと問題化したときが初めてである。したがって、Y 1 W 取締役からの指示でY 2 Z 取締役がX 2 組合員の相談に乗ったわけではない。

オ 上記のとおり、24. 10. 31会話に至る経緯、会話内容、雰囲気、Y 2 Z 取締役に脱退の働きかけをする意図はなかったこと、Y 2 Z 取締役はY 1 W 取締役から脱退の働きかけを頼まれていないこと等を考慮すれば、組合の主張する脱退の働きかけがあったと認定するに至らず、不当労働行為には当たらず、棄却されるべきである。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (Z は、X 3 組合員及びX 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア W と Z は、互いに必要に応じて、もう一方の会社の運送業務を請け負うという形で業務提携をしており、このため共同配車を行っていた。ただし、Z も W も、他社からの庸車も受けていた。

(乙26、乙27、当事者 Y 2)

イ W 美原営業所と Z の車庫は同一敷地内にあったが、当該敷地の西側を W が、東側を Z が賃借する内容で、それぞれ別個に賃貸人と賃貸借契約を締結していた。

当該敷地については、それぞれの賃貸借した部分を明示するような仕切りはなく、入口は共通であった。

W が賃借している西側の土地には W のミキサー車が、Z の賃借している東側の土地には Z のミキサー車が駐車していた。W と Z のミキサー車は、色が異なっており、W のミキサー車の色はオレンジと白であり、Z のミキサー車の色はシルバーであった。

(乙8、乙9、乙16、乙17、乙22、乙26、乙27)

ウ Y 2 Z 取締役は、両組合員を含む W 従業員について、採用面接を行ったり、同席したりすることはなかった。

(証人 X 2 、当事者 Y 2)

エ Y 2 Z 取締役は両社において、以下のような状態であった。

(ア) Y 2 Z 取締役は、ほぼ毎日、 W 本社に出社していた。

(当事者 Y 2)

(イ) 本件申立ての審問において、 Y 2 Z 取締役は、 Y 4 W 配車担当が外に出ているときは、同取締役が W の電話に出ることがある旨、 W の携帯電話は、 Y 4 W 配車担当がどうしても持って行けないというときに預かることもあり、 W の従業員から電話がかかってきたときに対応することはある旨、簡単なことであれば指示を出すこともあるが、わからないことは Y 4 W 配車担当に折り返しかけ直させると返事する旨陳述した。

(当事者 Y 2)

(ウ) 本件申立ての審問において、 X 2 組合員は、 W に電話したときに対応するのは誰であるかという質問に対し、「会社のほうに電話して、いてるときであれば Y 4 さん、それか Y 2 さん、会社のほうに誰もいないとき、配車携帯というのがあるんですけども、そちらのほうに電話したら Y 2 さんが対応してくれるという形でした」と陳述した。

また、 X 2 組合員は、一日の普段の仕事の中で Y 2 Z 取締役から指示を受けたり指導をされたりするのは、具体的にはどのような場面になるかという質問に対し「トラックの支障があったりとかそういうときとかに一応指示とかはありました」と陳述した。

(証人 X 2)

オ W と Z は、毎月 1 回、合同ミーティングを W 本社 1 階において開催していた。

本件申立ての審問において、 X 3 組合員は、「あなたは Y 2 さんから何か、業務上の指示とかを受けたことがありましたか」という質問に対して「ミーティングのときには、だいたいそういう話は Y 2 さんがしてます」、「(そういう話とはどういう話かとの質問に対し) 各プラントの注意事項とかそういうのがあったり、いろんな注意事項ですね」と陳述した。

一方、 Y 1 W 取締役は、合同ミーティングは各プラントのルール等の変更など留意事項を伝達する場である旨、そこでメインに発言するのは各プラントの責任者である運転手であり、 Y 4 W 配車担当や Y 2 Z 取締役は事故に気を付けるよう注意を促す程度の発言しかしない旨陳述した。

(乙26、証人 X 3 、当事者 Y 1)

カ 両社は、団交等において以下のとおり対応していた。

(ア) 平成21年6月頃、 Z の雇用する労働者に関する問題で、組合と Z が団交を行ったことがあり、当該団交には、組合からの要請に応じる形で、 Y 1 W 取締役が出席して交渉を行い、当時の Z の代表者は出席しなかった。

(甲33、証人 X 4 、当事者 Y 1 、当事者 Y 2)

(イ) Y 2 Z 取締役は、24. 7. 13団交や24. 7. 27団交等の両組合員関連の要求についての団交に出席したことはなかった。

(乙27、当事者 Y 2)

キ 本件申立ての審問において、 Y 2 Z 取締役の言動に関して、証人らは以下のように陳述した。

(ア) X 2 組合員は、同組合員が子供のことで病院に行くので休ませてほしいという話をしたときに Y 2 Z 取締役から非難する言葉があった旨を陳述した。

(証人 X 2)

(イ) X 3 組合員は、24. 4. 21体調不良の際に、 W に電話をして、電話に出た Y 2 Z 取締役に対して、誰かと運転を代わってほしい旨求めたところ、「そんなんばかり言うてたら首にするぞ」と言われ、就労を続けるよう命じられたことがある旨陳述した。

この証言に関し、 Y 1 W 取締役及び Y 2 Z 取締役は、24. 4. 21体調不良の際に X 3 組合員は2回 W に電話しているが、その2回とも電話を受けたのは Y 4 W 配車担当であり、 Y 2 Z 取締役は電話に出ていない旨陳述した。

(証人 X 3 、当事者 Y 1 、当事者 Y 2)

(ウ) X 3 組合員は、24. 4. 21体調不良で入院していた際、病院に来た Y 2 Z 取締役から「もううちでは使われへんから」と言われた旨陳述した。

この証言に関し、 Y 2 Z 取締役は、入院している人にそういうことを言うことはない旨陳述した。

(証人 X 3 、当事者 Y 2)

ク 平成25年1月25日、 W 、 Z 及び Y 1 W 取締役個人は大阪地方裁判所に W 本社及び W 美原営業所、 Z 車庫及び Z 本社並びに Y 1 W 取締役自宅等の周辺における街宣活動の禁止等を求めて、25. 1. 25仮処分申立てを行った。同申立てにおいて、 W から裁判所に提出された書面には以下のような記載があった。

(ア) 25. 1. 25仮処分申立書の「申立の理由」の「第1. 当事者」には、「3. 債権者 Z の代表者は Y 2 氏であり、実際に代表者として稼働しているが、オ

オーナーはY1氏であり、債権者 W とは共同配車を行っている」という記載があった。

(甲19)

(イ) 25.1.30仮処分申立補充書の「第1 債権者 Z に対する業務妨害等」には以下のような記載があった。

「1 債権者 W と債権者 Z の関係
債権者 W と債権者 Z は法人としては別個で代表者も異なるものの、債権者 W の代表者である債権者Y1がオーナーであり、債権者 Z の代表者であるY2氏は、通常、債権者 W 本社で共同配車を行っている。」

「したがって、本申立てとの関係において、債権者 W と債権者 Z は事実上一体のものといえ、また、 U も事実上一体のものとして攻撃対象としている。」

(甲9)

(ウ) 25.1.30仮処分申立報告書には、債権者代理人弁護士が債権者Y1 W 取締役から聴取した内容として、以下のような記載があった。

「1 債権者 W と債権者 Z の関係について回答してください。

(回答)

W と Z は法人としては別個で代表者も異なるものの、W の私が Z のオーナーであり、 Z の代表者である Y2氏は、通常、 W 本社の事務室内にいて、共同配車の手配を行っています。

(略)

したがって、 U は、 W と Z を事実上一体のものとして攻撃対象としています。」

(甲20)

ケ 前記クに関し、本件申立ての審問において、Y1 W 取締役は、この「オーナー」の記載はどのような意味であるのかとの質問に対し、当初、 Z の資本金を出したのがY1 W 取締役である旨、 Z の以前の取締役がその後借金をして逃げたという経緯があり、Y2 Z 取締役が出資し、Y1 W 取締役は、当該資本金ごと Z をY2 Z 取締役に譲り渡した旨陳述した。

また、Y2 Z 取締役は、 Z については、資金を用意して、Y1 W 取締役から買い取った旨陳述した。

(当事者 Y1、当事者 Y2)

(2) Z は、X 3 組合員及びX 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、について、以下判断する。

ア 組合は、Z が両組合員の使用者に当たる根拠として、第一に、Y 2 Z 取締役が両組合員の基本的な労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったために、Z が両組合員の使用者に当たると主張するので、まず、この点について検討する。

(ア) 組合は、Y 2 Z 取締役が W 従業員に対して指示を出していた旨主張するが、前記(1)エ(ウ)、オ認定によれば、①X 2 組合員は、Y 2 Z 取締役から指示を受けたり指導されたりするのは具体的にどのような場面になるかという質問に対し、「トラックの支障があったりとかそういうときとかに一応指示とかはありました」と陳述するにとどまっていること、②X 3 組合員はY 2 Z 取締役からの業務上の指示があったかという質問に対し、合同ミーティングにおいて注意事項の話をされたことについて陳述するにとどまっていること、が認められる。また、X 3 組合員の24. 4. 21体調不良時の対応については、当該電話に対応したのがY 2 Z 取締役であるか否かに争いがあり、X 3 組合員の陳述のみをもって組合の主張するような発言があったとまで認めることはできない。これらのことからすれば、Y 2 Z 取締役が W の従業員に対して何らかの指示を出したことがあったとしても、限定的な場面におけるものであったとみることができる。

なお、組合は、Y 2 Z 取締役が、W 従業員に配車指示をしていた旨主張するが、前記(1)エ(ウ)認定によれば、X 2 組合員は W に電話したときY 4 W 配車担当がいれば同配車担当が対応する旨を陳述しており、Y 2 Z 取締役が日常的に W 運転手に配車の指示を行っていた事実や、ましてや運転手の配車先を決定していた事実は認められず、組合の主張は採用できない。

(イ) 組合は、合同ミーティングにおいてY 2 Z 取締役が W の運転手に対して Z の業務上の留意点を伝えることがあったことをもって、同取締役が W の運転手を指揮監督していたことを示す事実であると主張するところ、確かに前記(1)オ認定によれば、Y 2 Z 取締役が合同ミーティングにおいて何らかの注意事項を述べていたことは認められるものの、両社が共同配車を行っていた事情を考慮すれば、当該事実をもって、同取締役から、W 従業員に対する指揮監督があったとみることは困難である。

また、組合は、24. 4. 21体調不良の際にY 2 Z 取締役がX 3 組合員に「そんなばっかり言ってたら首にするぞ」と述べたり、入院中のX 3 組合員にY 2 Z 取締役が「もううちでは使われへんから」と述べたりしたとして、Y 2

Z 取締役は W の雇用維持を判断しうる立場にあった旨主張する。しかし、これらの発言については、前記(1)キ(イ)、(ウ)認定によれば、本件申立ての審問において X 3 組合員が組合主張に沿った陳述を行う一方で、Y 2 Z 取締役は24. 4. 21体調不良の際に電話を受けたのは Y 4 W 配車担当である旨、入院している X 3 組合員にそのようなことを言うはずがない旨陳述しており、X 3 組合員の証言以外にこれらの発言を証する事実の疎明もなく、Y 2 Z 取締役が W 従業員の雇用維持を判断する立場にあったと認めることはできない。

さらに、X 2 組合員が Y 2 Z 取締役に非難されて休暇をとれなかったとの主張についても、その具体的な事実関係ははっきりしない上、その1回の出来事をもって、Y 2 Z 取締役が W 従業員の勤怠管理を行っていたとみることもできない。

(ウ) 以上のとおり、Y 2 Z 取締役が、両組合員の基本的な労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったとみることはできず、この点に関する組合の主張は認められない。

イ 次に、組合は、Z の事業は事実上 W と一体として営まれており、Y 1 W 取締役は Z を通しても W の労働者を間接的に支配しているので、Z も労働組合法上の使用者として扱わなければならない旨主張するが、前提事実及び前記(1)イ認定によれば、① W と Z は別個の法人格を持ち、本店所在地や代表者等が異なっており、近畿運輸局からの一般貨物運送事業の許可も別個に取得していること、② W 美原営業所と Z 車庫は同一敷地内にあるが、それぞれの駐車場所は区別されており、また、それぞれのミキサー車も外形的にもはっきり別個のものと区別される状態であったこと、③当該敷地の賃貸借契約も別個に締結されていること、が認められ、それぞれが独立した法人として活動していることとみることができる。

確かに、前記(1)カ、ク認定によれば、組合の主張するように、① Z の従業員に関する団交に Y 1 W 取締役が出席して対応したこと、②25. 1. 30仮処分申立報告書等に、Y 1 W 取締役が Z のオーナーであることが記載されていることが認められるが、これらの事実だけでは、W と Z が別個独立に事業を行う法人であることを否定することはできず、両社の事業が事実上一体として営まれており、Y 1 W 取締役は Z を通しても W の労働者を間接的に支配しているという組合の主張を採用することはできない。

ウ 以上のとおりであるので、Z は、X 3 組合員及び X 2 組合員の労働組合法上の使用者であるとはいえず、Z に係る申立ては、その余について判断するまでもなく、これを棄却する。

2 争点2 (W が、X 3 組合員が就労可能とする平成24年6月以降に就労を認めなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年2月17日、X 3 組合員は、ミキサー車の運転業務中に、24. 2. 17事故を起こし、以後、W はX 3 組合員の日給から2, 000円を差し引くようになった。

(甲31、乙10、乙26、証人 X 3)

イ 平成24年4月21日、X 3 組合員は、ミキサー車運転業務中に、24. 4. 21体調不良になった。

同組合員は、身体の左半分が麻痺するなど体調に異変を感じ、W に架電し、業務中の車の運転を他の W 運転手に代わってもらい、病院で診察を受けたところ、脳出血と診断され、別の専門病院に救急搬送されて、直ちに入院した。

その後、同年5月15日に同組合員は退院した。

(甲31、証人 X 3)

ウ 平成24年6月25日、X 3 組合員は、W に就労可能となった旨を電話で伝え、就労復帰したい旨述べたところ、W は、同組合員に医師の診断書等の提出を求めた。

(甲31、乙26、当事者 Y 1)

エ 平成24年6月26日、組合は、W を訪問し、両社を名宛人として、X 3 組合員が組合に加入したことを通知する旨記載された24. 6. 26加入通知書、24. 6. 26団交申入書及び24. 6. 26分会要求書を提出した。24. 6. 26分会要求書には、X 3 組合員に対する賃金の2, 000円の天引きを是正すること、当該天引きされた分を速やかにX 3 組合員に返却すること、X 3 組合員を正社員とすること等の要求事項が記載されていた。

Y 1 W 取締役及びY 3 W 門真所長がこれに應對した際に、同取締役は、組合に対し、X 3 組合員が就労可能であることを示す診断書がないと無理である旨述べ、組合は次回団交までに提出する旨述べた。

また、このとき、Y 1 W 取締役は、組合に対し、金銭解決が可能であるか否かを質問し、組合は就労復帰する前に金銭解決はありえない旨、まず団交開催である旨を述べた。

(甲 3、甲 4、甲 5、甲31、甲33、証人 X 4 、当事者 Y 1)

オ 平成24年6月26日夕方頃、Y 3 W 門真所長は、X 3 組合員に架電し、「なんちゅうことしてくれるねん」等と述べた。同日、同組合員は、組合にこの電話について報告し、組合執行委員が同所長に架電して、謝罪を求めた。同所長は当該

発言について、組合に謝罪した。

なお、Y 3 W 門真所長は、以前、X 3 組合員を含む複数の運転手を雇用する別の会社の社長であったが、同23年12月頃に当該会社が倒産し、W が同氏の依頼を受けて、X 3 組合員ら運転手を日々雇用の運転手として雇用し、同24年3月頃、門真営業所を立ち上げ、同氏を門真営業所所長とし、X 3 組合員ら当該倒産した会社の運転手を門真営業所のミキサー車運転手とした経緯があった。

(甲31、甲33、乙26、証人 X 4 、証人 X 3 、当事者 Y 1)

カ 平成24年7月13日頃、24.7.13団交が開催された。

同団交において、組合は、W に対し、24.7.7診断書を提出した。同診断書には、「病名 高血圧（脳出血後）、糖尿病」、「上記にて加療中も症状安定しており、就業可能と認む」との記載があった。同団交において、W は、24.6.26分会要求書にあったX 3 組合員の正社員化の問題について、W には正社員はおらず、正社員化は無理である旨主張した。

(甲 8、甲21、甲33、乙26、証人 X 4)

キ 平成24年7月27日、24.7.27団交が開催された。

同団交において、W は、組合に対し、X 3 組合員の正社員化は難しい旨等を記載した回答書を提出するとともに、X 3 組合員について、診断書をもとに医療照会を行う旨述べた。

(甲21、甲33、乙 1、乙 6、乙26、証人 X 4)

ク 平成24年8月3日、Y 1 W 取締役は、24.7.7診断書を作成した診療所を訪問し、担当医師と面談し、同診断書の内容を確認した。

当該担当医師は、W に対し、診断書を出した同年7月7日の時点では、就労復帰可能と判断したが、以降、X 3 組合員が、継続的に飲まなければならない薬を取りに来ていないため、現時点では就労復帰が可能か否かはわからない旨及び正式な回答を要求するのであれば同意書の提出等、法的な手続をとってもらいたい旨の回答（以下「24.8.3医師回答」という。）を行った。

(乙 6、乙26、当事者 Y 1)

ケ 平成24年8月17日、24.8.17団交が開催された。

同団交において、W は、X 3 組合員の就労復帰について、24.8.3医師回答をもとに、X 3 組合員が病院に薬を取りに行っていないため就労復帰は困難である旨主張した。これに対し、X 3 組合員は、定期的に病院には行っており、薬を飲んでいる旨主張した。

W は、医療照会の同意書へのX 3 組合員のサインを求めたが、組合は当該用紙の受取を拒否した。

W は、X 3 組合員に対し、治療のための薬を取りに行っているならば、その証拠として薬局の領収書を提出することを求め、組合及びX 3 組合員は領収書を週明けには提出する旨を述べた。

(甲21、甲33、乙6、乙26、証人 X 4 、証人 X 3 、当事者 Y 1)

コ 平成24年10月12日、24. 10. 12団交が開催された。

同団交において、W は、組合に対し、前回団交以降、X 3 組合員が、薬をもらっている旨の証拠も提出せず、病院にも行っていないので、就労復帰を認めることができない旨述べた。これに対し、組合は、病院へも定期的に行っており、薬も飲んでいる旨、領収書を失くしただけである旨を述べた。

W は、X 3 組合員が就労できるか医療照会をかけるので、同組合員に同意書にサインしてほしい旨述べたところ、組合は、まず職場に戻してから議論すべきである旨、無収入の人間に対し、診断書の代金も支払わない W の対応はおかしい旨述べた。

W が、運転業務において事故を起こされては困るから、医療照会も経ずに就労復帰を認めることはできず、同意書を求めている旨述べたところ、組合は、運転業務以外の仕事をさせながらも経過を見ることができる旨述べ、会社はそのような業務はない旨述べた。組合は、配車業務や車両点検業務等がある旨述べた。W は、合意退職の協議をしたい旨述べたが、組合はこれを拒否した。

(甲21、甲33、乙6、乙26、証人 X 4)

サ 平成24年11月26日、24. 11. 26団交が開催された。

同団交において、W は、組合に対し、X 3 組合員の就労復帰については、医療照会の同意書の提出がないと判断ができず、就労復帰に向けて前に進めることはできない旨述べた。組合は、会社の主張は明らかにX 3 組合員を就労復帰させたくないために行っている旨、それだけ組合員を職場に戻したくないなら解雇通知を出したらいい、そうしたら裁判ができる、W 弁護士がそれを望んでいるようにしか思えない旨を述べた。

その後、議題は、24. 10. 31会話のことに移り、組合が団交の決裂を述べ、W は労働委員会のあっせん申請を行いたい旨述べた。

同年12月3日、W は当委員会に対しあっせん申請を行った。組合はこれに応じず、同月25日、本件申立てを行った。

(甲19、甲21、甲33、乙26、証人 X 4 、当事者 Y 1)

シ 本件申立ての審問において、Y 1 W 取締役は、W は年に1回、運転手に対し、健康診断を受診し健康診断書を W に提出するよう言っているが、健康診断書については提出する運転手も提出しない運転手もいる旨陳述した。

(当事者 Y 1)

(2) W が、X 3 組合員が就労可能とする平成24年6月以降に就労を認めなかったことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか、について、以下判断する。

ア 組合は、X 3 組合員が「就業可能と認む」と記載された24. 7. 7診断書を提出したのに W がX 3 組合員の就労を認めなかったことは不合理であり、体調不安を理由に就労を拒否したという W の主張は信用できず、W の就労拒否は組合嫌悪に基づくものである旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ、カからサ認定によれば、①組合が、24. 6. 26団交申入書及び24. 6. 26分会要求書を提示した時から、Y 1 W 取締役は、X 3 組合員が就労可能であることを示す診断書の提出を求めていること、②24. 7. 13団交において提出された24. 7. 7診断書について、Y 1 W 取締役は、24. 7. 27団交において、当該診断書をもとに医療照会を行う旨述べた上で、平成24年8月3日に24. 7. 7診断書を書いた医師と面談したこと、③当該医師がW の医療照会に対し、X 3 組合員が継続的に服用しなくてはならない薬を取りに来ていない旨、24. 7. 7診断書記載の時点から1か月後の24. 8. 3医師回答の時点では就労復帰が可能か否かは不明である旨回答していること、④24. 8. 17団交において、W が24. 8. 3医師回答について述べて就労復帰困難を主張し、薬を取りに行っている証拠としての領収書又は医療照会の同意書へのサインを求めたのに対し、X 3 組合員及び組合は、薬の領収書を提出する旨述べながら、その後、領収書を紛失したとして、最終的に領収書を提出していないこと、⑤X 3 組合員及び組合は医療照会への同意を行わなかったこと、が認められ、これらの事実に加えて、X 3 組合員がミキサー車運転手という一たび事故を起こせば重大な事態を招来しかねない職種であることを考慮すれば、同組合員は W に対して、自らが、安全に業務を遂行できる就労復帰可能な状態にあると示せてはいないとみることができるのであるから、W がそのような状態においてX 3 組合員の運転業務への復帰を認めなかったことは、使用者として当然の配慮とみることができ、このような W の対応に不自然、不合理な点は認められない。

イ この点、組合は、運転手以外の職種への配置転換について W が検討しなかったことや、Y 1 W 取締役が金銭解決を持ちかけたこと、W における健康管理がずさんであったことなどをもって、W がX 3 組合員の就労復帰を認めないのは健康不安によるものではなく組合嫌悪に基づくものである旨主張する。

しかし、W のような生コン輸送業務が主たる業務である会社において、日々雇用のミキサー車運転手であったX 3 組合員について、運転手以外の職種につい

て検討しなかったことに不自然な点はなく、また、Y1 W 取締役が組合に金銭解決を持ちかけたり、W における健康管理が十分でないとしても、そのことをもって、W がX3 組合員に対し、就労復帰の条件として就労復帰可能であることの証明を求め、それが無い限り就労復帰させなかったことを不合理とすることはできない。

以上のおり、W がX3 組合員の就労復帰を認めないことには合理的な理由が認められる。

ウ また、組合は、平成24年6月26日に、組合が24.6.26加入通知書等をW に提出した時に、Y1 W 取締役が「何とかお金で解決してくれないか」と発言し、また、同日夕方、Y3 W 門真所長がX3 組合員に組合加入を非難する電話をした等として、本件就労拒否はW の組合嫌悪意思に基づくものである旨主張している。確かに、前記(1)エ、オ認定のおり、同日Y1 W 取締役が組合に金銭解決の可能性について打診したことやY3 W 門真所長がX3 組合員に架電し「なんちゅうことしてくれるねん」等述べたことが認められる。しかし、Y1 W 取締役は、就労可能を示す診断書がないと就労復帰は無理である旨述べた上で、金銭解決の可能性について打診しており、この打診が直ちに組合嫌悪意思を示すものとはいえない上、組合は、その場で、金銭解決はありえず、まず団交開催であるとして断り、その後現に団交が行われている。また、Y3 W 門真所長が、Y1 W 取締役の指示を受け、若しくは、同人と通謀して、X3 組合員に架電したとの疎明はない。したがって、これらのことのみをもって、組合嫌悪の意思が決定的動機となってW がX3 組合員の就労復帰を認めなかったとはいえず、本件就労拒否が、Y1 W 取締役の組合嫌悪意思に基づくものであるとの組合の主張には理由がない。

エ 以上のおりであるので、W が、X3 組合員が就労可能とする平成24年6月以降に就労を認めなかったことについては、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも、申立人に対する支配介入にも当たるとは認められず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (W が、X2 組合員の組合加入後、X2 組合員の就労日数を減少させているといえるか。いえるとするれば、就労日数を減少させたのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X2 組合員は、平成23年8月からW において運転手としての勤務を開始した。同24年2月から6月までの間のX2 組合員の就労日数は、以下のとおりであり、

この間の1か月の就労日数は、平均して21.4日であった。

平成24年	2月	3月	4月	5月	6月
X2組合員就労日数 (日数)	22	20	20	23	22

(甲10から甲14)

イ 平成24年7月20日、組合は、両社を名宛人として、24.7.20加入通知書及び24.7.20分会要求書を提出した。

24.7.20加入通知書には、X2組合員が組合に加入したことを通知する旨記載されており、24.7.20分会要求書には、セクハラ・パワハラを早急にやめること、X2組合員を正社員とすること等の要求事項が記載してあった。

(甲6、甲7、甲33、乙26)

ウ 平成24年7月におけるX2組合員の就労日数は、同月1日から20日までは、12日であったが、同月21日から同月31日までの11日間においては同月21日、25日、30日の3日間であり、同月のX2組合員の就労日数の合計は15日であった。

なお、X2組合員は、同月5日から9日までの5日間は腰痛のため、仕事を休んでいた。

(甲15、証人 X2)

エ 平成24年8月1日、組合は、W代理人弁護士らに「Wのセクハラ・パワハラ問題の件」と題して、両組合員から聞き取った内容を記載した書面をファクシミリで送付した。当該ファクシミリ送付状には、標題の事項について早急に会社内の改善を図ってほしい旨の文章に続けて、「別途、最近著しくX2組合員の就労日数が他の労働者と比べ低下していますが、組合に入ることによるような対応（未組織労働者との就労日数格差）をおこなっているのは明らかな不当労働行為です。組合としましては通告せざるをえませんので、弁護士の方から会社に対して指導していただくことも追加して申し添えておきます」との記載があった。

(乙3)

オ 平成24年8月17日、24.8.17団交が開催された。

24.8.17団交において、組合は、X2組合員の就労日数について、同年7月20日以降、同月は21日、25日、30日の3日間しか就労できなかった旨、同年8月も同月6日までの間は同月3日の1日間しか就労日数がなかった旨、このため同月6日に組合からY1 W取締役と電話連絡したところ、その後は同月8日から11日と4日連続就労することができた旨、当該電話においてY1 W取締役は特定のプラントしか入れなかったために就労日数が激減したことが原因であると対応した旨を述べた。これに対し、Y1 W取締役は、その通りであり、今後そのよう

なことはない旨を述べた。

組合は、他の運転手との比較で減少した就労日数分の差額を補償すべきである旨、明らかに会社の配車ミスであり、組合は当然の要求を行う旨述べた。

(甲21、証人 X 4)

カ 平成24年10月12日、24. 10. 12団交が開催された。

24. 10. 12団交において、組合は W が24. 8. 17団交において X 2 組合員の就労日数に差別があったことを認めながら未だに回復がなされていない旨述べ、W は、X 2 組合員に対して就労差別は行っていない旨述べた。組合は、そのように主張するなら、他の運転手の就労日数の表を組合に提出して議論すべきである旨述べ、W は、提出するが、少し時間が欲しい旨を述べた。

同月22日、W は組合に対し、X 2 組合員を含む W 運転手の平成24年9月分の出勤簿をファクシミリで送信した。

(甲21、甲33、乙5、乙6、乙26、証人 X 4)

キ 平成24年6月から本件申立てがあった同年12月までの間の W における各月の全体の就労日数、そのうち7トン車及びそれ以外の車での就労日数、X 2 組合員の就労日数、それらから計算した X 2 組合員の就労日数の占める割合は、以下の表のとおりであった。

(日数)

平成 24 年	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全体就労日数(A)	452	483	459	414	467	414	438
7トン車就労日数(B)	234	185	188	191	213	168	217
7トン車以外就労日数(A-B)	218	298	271	223	254	246	221
X2組合員就労日数(C)	22	15	16	14	14	14	14
X2組合員の全体に占める割合(C/A)	4.9%	3.1%	3.5%	3.4%	3.0%	3.4%	3.2%
X2組合員の7トン車に占める割合(C/B)	9.4%	8.1%	8.5%	7.3%	6.6%	8.3%	6.5%

(甲14から甲18、甲23、甲24、乙15、乙23)

ク X 2 組合員の配車先のプラントは、平成24年2月は10社、同年3月は6社、同年4月は5社、同年5月は8社、同年6月は5社であったが、24. 7. 20加入通知書等を提出した平成24年7月20日以降本件申立てまでの間は、少数の例外を除き、主に特定の2つのプラントに限定して配車されるようになった。

(甲10から甲18、甲23、甲24、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ケ 本件申立ての審問において、X 2 組合員は、組合加入後、Y 4 W 配車担当に合同ミーティングに出てよいかを尋ねたら、もう出なくていいと言われた旨陳述

した。また、審問において、Y1 W 取締役は、当該X2組合員の証言に関して質問され、合同ミーティングの参加は自由であり、X2組合員が来なかっただけで参加してもらってもよかったのではないかと述べ、合同ミーティングに参加しなくても各プラント責任者から翌日等に聞いて情報は共有できる旨陳述した。

(証人 X2 、当事者 Y1)

コ 本件申立て後の平成25年7月下旬、組合は W に対し、X2組合員が体調不良のため休職する旨通知した。その後、X2組合員は休職し、本件審問終結時においても就労復帰していない。

(証人 X4 、証人 X2)

(2) W が、X2組合員の組合加入後、X2組合員の就労日数を減少させているといえるか、いえるとすれば、就労日数を減少させたのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか、について以下判断する。

ア 前記(1)ア、ウ、キ認定によれば、①X2組合員は平成24年2月から同年6月までは、1か月平均して21.4日の就労日数であったこと、②同年7月20日に組合に加入したことを通知した後、同年7月21日から同月末日までの11日間においては同組合員の就労日数は3日であったこと、③同年8月から12月にかけては、同組合員の1か月の就労日数は平均14.4日となったこと、④同組合員の就労日数の全体に占める割合は、全ての車種の就労日数合計との比較で、組合加入前の平成24年6月においては4.9%であったのに対し、組合加入後の同年8月から12月においては月平均3.3%であったこと、⑤同割合は、7トン車就労日数合計との比較で、組合加入前の平成24年6月においては9.4%であったのに対し、組合加入後の同年8月から12月においては月平均約7.4%であったこと、が認められ、X2組合員の就労日数は、明らかに組合加入後に、全車種に占める割合も7トン車に占める割合も減少しているといえることができる。

イ これについて、被申立人は、平成24年7月上旬にX2組合員が5日間休暇を取得したことや、8月はお盆休みがあったこと、同年9月及び10月は、7トン車の仕事が減少していたことなどをその理由として挙げるが、この説明によっては、7月下旬の11日間における急激な減少や、X2組合員の7トン車に占める割合までもが減少していることは説明できない。また、全体の就労日数はそれほど減少していないのに、7トン車に限って就労日数が減少していることについて合理的な説明もない。

なお、被申立人は、同年6月から12月までの集計を取ると、7トン車の就労日数はX2組合員が2番目に多いと主張するが、そもそも組合加入前の6月から集

計することに意味はない上、主張どおりに同組合員の就労日数が7トン車に限った中では上位にあるとしても、前記(1)キ認定のとおり7トン車以外の車の配車日数と比較して7トン車の配車日数が減少していることや運転手の数も一定していないことからすれば、このことのみではX2組合員の就労日数が、組合加入後に他の運転手と比べて不公平に減らされていることを否定する根拠にはならない。

ウ 被申立人は、Zが契約しているプラントの一部から組合に所属するミキサー車運転手に輸送を担当させることを拒否されたため、やむをえず当該プラントの輸送業務をX2組合員に割り当てず、配車を調整して他の代替する輸送業務を割り当てたことがあり、X2組合員の就労日数が仮に事実上減少していたとしても、それは組合加入を理由とするものではない旨主張する。

しかしながら、そのようなプラントのプラント名やプラント数についての事実の疎明はなく、Wが配車先プラントの調整などの努力をしても不可抗力的にX2組合員に従前どおりの割合の就労日数を確保できなかつたと認めることはできない。加えて、前記(1)ク認定によれば、平成24年7月21日以降、X2組合員に対しては、主に特定の2つのプラントについての配車しかなされていないことが認められるのであるから、このことからしても、WがX2組合員について、就労日数が他の運転手に比べて減少しないための努力を行っていたとみることは困難である。

エ 以上のことを総合的に判断すれば、Wは、X2組合員の組合加入の直後、X2組合員の就労日数を減少させていると認めるほかなく、加えて、そのことに対する合理的な説明は認められないのであるから、当該就労日数の減少はX2組合員の組合加入を理由としてなされたものと推認することができ、X2組合員に対するこのような扱いは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4 (Wが、X2組合員の組合加入後、専属車両を割り当てなくなったといえるか。そうであるとすれば、専属車両を割り当てなくなったのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年2月から同年12月までの間のX2組合員の乗務したミキサー車の車番とその日数及びその割合は、以下の表のとおりであった。

その詳細については、同年3月においては、同月16日までは連続して、車番999に、その後は同年7月まで原則として車番5の車両に乗務していたが、同年8月及び9月の2か月間においては、2回続けて同じ車番の車両に乗務したこと

が4回あった以外は毎回違う車番の車が配車されており、同年10月の中旬からは少数の例外を除き、車番333の車両が配車されるようになっていた。

(日数)

平成 24年	車番						
	2	5	222	333	666	999	3300
2月						21 (95%)	1 (5%)
3月		9 (45%)				11 (55%)	
4月		19 (95%)					1 (5%)
5月		23 (100%)					
6月		20 (91%)	1 (4.5%)			1 (4.5%)	
7月		15 (100%)					
8月		2 (12.5%)		4 (25%)	6 (37.5%)	4 (25%)	
9月				1 (7.1%)	7 (50%)	6 (42.9%)	
10月			1 (7.1%)	7 (50.1%)	3 (21.4%)	3 (21.4%)	
11月	1 (7.1%)		2 (14.3%)	11 (78.6%)			
12月	1 (7.1%)			13 (92.9%)			

注：()内は各月における各車番の車両の占める割合

(甲10から甲18、甲23、甲24)

イ 本件申立ての審問において、証人らは、X2組合員の専属車両の問題について、次のように陳述した。

(ア) Y1 W 取締役は、平成24年8月頃までX2組合員に配車されていた車番5の車両は、Wが塗装のやり直しをするため、X2組合員への配車から外した

後、塗装のために車両を点検したところ、生コンがたくさん付着しており、はつらないといけない状態で、Y4 W 配車担当がそのこびりついた生コンをはつる作業をした後に塗装を行った旨、当該5番の車両は W においても比較的新しい車両であったため、そのようにメンテナンスを怠っている人間には乗せられないと判断したので、Y4 W 配車担当がX2組合員に配車する車両を変えた旨陳述した。

(当事者 Y1)

(イ) X2組合員は、車番5の車両からの乗換えは、ある日急に荷物を全部下ろすよう言われた旨、塗装のためというのは聞いていない旨陳述した。

(証人 X2)

(ウ) Y1 W 取締役は、W において、日々雇用で働いている運転手約30名のうち、専属車両に乗っているのは4、5名である旨、この4、5名も車両が決まっているわけではなく、何台か乗るうちの何台かが決まっているというレベルである旨、X2組合員に一定期間特定の車両を配車していた理由はあまり慣れていない人なので、同じ車両に乗ればちょっとずつきれいにできるだろうという配慮的なことであった旨陳述した。

(当事者 Y1)

(2) W が、X2組合員の組合加入後、専属車両を割り当てなくなったといえるか、そうであるとすれば、専属車両を割り当てなくなったのは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか、について、以下判断する。

ア 前記(1)ア認定によれば、X2組合員の乗務する車両が、①平成24年2月から同年12月までの間に7車両あったこと、②平成24年4月から7月までは、ほぼ車番5の車両に固定されていたこと、③同年8月から同年10月中旬までの2か月半の間は固定していなかったこと、が認められ、確かに、同組合員の組合加入と時期を同じくして、同組合員が乗務するために配車される車両の車番が一定しなくなったといえることができる。

イ しかしながら、前記(1)ア認定によれば、平成24年2月、3月及び6月においてもX2組合員の乗務する車両は変動しているうえ、前記(1)イ(ア)、(ウ)認定によれば、① W がX2組合員に車番5の車両を割り当てなくなったのには、塗装のやり直しをするためという理由があったこと、②車番5の車両を、その後、同組合員に割り当てなかったのは同組合員がメンテナンスを怠っていたことが一因であると陳述されていること、③ W においては、1台の車両を専属として決められている運転手はほとんどいなかったこと、が認められ、これらのことからすれば、W が同年8月から10月半ばまでの2か月余りの間、X2組合員を特定

の車両に割り当てなかったことには一定の理由があるといえ、他の運転手と比べて、X2組合員が特別不利益に扱われているとまで認めることはできない。

したがって、この点に係る組合の主張は採用できず、組合の申立ては棄却する。

5 争点5 (Y2 Z 取締役が、平成24年11月頃、X2組合員に対して組合脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、その言動は、Wによる組合への支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成24年10月31日、Y2 Z 取締役とX2組合員は、W 美原営業所の事務室の1階において、以下のような内容の24. 10. 31会話をを行った。

なお、X2組合員は、24. 10. 31会話が行われていた間、Y2 Z 取締役には告げずにボイスレコーダーで当該会話を録音していた。

(ア) 作業終了後、W 本社2階の事務所に日報を持って上がったX2組合員に対して、Y2 Z 取締役は「時間いける？」と話しかけ、X2組合員が「あ、いけます」と答えた。

Y2 Z 取締役は「急に明るくなったから、どうしたんかなあと思って」と述べ、X2組合員が「いや、前にY2さんから言われて、自分も悪いところは直していかなあかんし、周りの雰囲気も悪くしたらあかんと思って」と述べると、Y2 Z 取締役は、「今のままやったら働きにくい。何時か言ってあげようと思って。今日は社長おらんから、あれやけど」と述べた。これに対してX2組合員は「それは、正直言ってあります」と述べた。Y2 Z 取締役は、X2組合員に「ここだけの話やけど、どないするん」と述べ、X2組合員は「自分でも正直悩んでます。良いふうに初めは言われていたの。で、実際入ったら…」と述べた。

(イ) Y2 Z 取締役が、「せやけど、行ってしまうところ間違ったわな～」と述べたのに対し、X2組合員が「とは、後で…ちょっと思ってますね、正直」と述べた。Y2 Z 取締役は、ある人物について述べた後、「あんたも辞めるんやったら今やで」と述べた。

(ウ) Y2 Z 取締役は、X2組合員に「今の所属の所あんた、今後な、子どもの就職に全部響いてくるで」と述べた。X2組合員は、「だから、後でそういうなんが、ちょっと…」、「分かってきた…、ていうか、向こうに言ったところで、うーん、うーん、不信感を持ちまくってますね」と述べた。

(エ) X2組合員が、組合に関連して家族と言い争った旨述べて、「まあ、一時期ひどい状態のときもありました」と述べたのに対し、Y2 Z 取締役は、「このままやったら、ほんまに自分の人生台無しにするで。ほんまにそういう所や

ん。分かるやろ？気付いたのが、遅かれ早かれ分かってるねんやったら、今からでもアレするべきやで」と述べた。これに対し、X2組合員は「だから、自分も、全然聞いている話と、あれ、っていう状態があったんで…」と述べた。

(オ) Y2 Z 取締役は、「この業界、特殊な業界やから、ただなんていうの、コンプライアンスどおりの仕事やったらほんまに仕事できひんし、会社も経営的にあれやし、実際何か所か切られてるからな。そりゃ、社長にしたら、やっぱり…、見込みの売り上げ分、やっぱ、立て替えんの私らじゃないから、社長はしんどいよ。でも、もし、いまもう分かってんねんやったら、今度それを、このまま突っ切ってもしやあないやん。自分だけが損するんやで。だって、今は何らかの形で、U は大体お金やわ。決着が付きました。ほな、それと同時に、U はX2さんのこと必要か？ってなったら、用なしになるわけやろ。ほんなら、あんたが損なだけやん」と述べ、X2組合員が「そうですね」と述べたのに対し「そう思ってるねんやったら、それを今から違う方向に持っていかなあかんて」と述べた。

(カ) Y2 Z 取締役は、W に労働者供給事業で運転手を供給している別の労働組合に所属することはできないのかという話の中で、X2組合員の昔からの知人である運転手の名前を出して、「何とか、(略)さんに言うてもらおうか。(略)さんはある程度、(略)さんの右腕みたいにしてるから、(略)さんにちゃんと謝ってな。(略)さんに、なんとか(略：別労働組合名)に引っ張ってもらおうって言うてくれへんか、って形でもかまえへんやん。(略：別労働組合名)とか入ったらやで、ある意味、休み取りたい時にとれるやん。直じゃないから」、「でもな、(略)、その分単価も良くなるしな。そのメリットもあるし、あんたの希望してた、休みたいとき休みたいっていう希望が絶対に通るわけやんか。今からでも方向転換せな、あかんって。離れるって、このままじゃあかんって思ってるんやったら、今の家族大事やろ」と述べた。

(キ) X2組合員が「だから、まあ、後でやっぱりわかりましたね」、「(不明)声かけてたんやって。それで乗ってしまったな、っていう」と述べたのに対し、Y2 Z 取締役は、「でも、それはそれでしやあないで」、「せやけど、自分がそれを気づいた時点で、方向は、あんたの今の気持ちに反して続ける必要ないと思うで。だって一番損するのあんたやもん」、「このままやったら自分が潰れるで。ほんまに。それまでに手立て打たなあかんって。ほんまに」等述べた後、もし組合に裁判にしようと言われたらX2組合員もいやだろうと述べた。X2組合員は「そうですね。そこまで、自分は考えてなかったんで、初めは」と述べたのに対し、Y2 Z 取締役は、「だから、ええダシにされてるねんから、

あんたが思っていない方向に行く必要ないと思う」と述べた。

(ク) X2組合員は、生活費の補填ということで組合から借金をすることを言われている旨述べ、Y2 Z取締役は組合からは絶対にお金を借りてはいけない旨述べ、X2組合員もそれだけは断わり続けている旨述べた。

(ケ) X2組合員が、最近イライラして余裕がなくなっている旨等を述べたのに対し、Y2 Z取締役は、「辞める方向で考えたら、あれやったら私も(略)さんに言うたるし。それぐらいはできるから」、「(略)さんに言いや、私からも言うたるから」、「気づいたら気づいたで、まだまだこれから先長いねんから、変えていかな。このまま行くところまで行ってしまった方が余計にあれやで。自分から辞めたっていうふうにしてる方が、まだ今後半減するで、最低でも」と述べた。

(コ) Y2 Z取締役が「この時間が長ければ長いほどX2さんがしんどいだけやん。弱音吐きたいときは、吐けば良いやん。いつでも聞いたるやん」と述べたのに対し、X2組合員が、「自分からUに入ったことで会社に迷惑かけてるから…」、「社長に対して申し訳ないなって。一時期の感情でばあって行ってしまった自分もあるし」、「入って全然違うかって、今さらっていうのも、正直言ってるし」等述べた。Y2 Z取締役は「そらなあ、向こうは言葉巧みやからな。ある時期そのときは弱かってんって。そこを振り返ったらあかんで。その時は間違えました、で良いやん。そこを振り返りなや。今からやで。今から間違ってしまったのをどうやろうかなって、そっちに頭切り替えや。切り替えていかな」等述べた。これに対しX2組合員は、「早く脱出したいんですけど、何もかも脱出したいっていうのが常にあって、振り返ったら家族がおるっていう部分で…」と述べた。

(サ) X2組合員が葛藤している旨述べたのに対し、Y2 Z取締役は「辞める方向で動いたら、(略)、頑として、何言われても、脅しや思ったら良いねん」、「とりあえずはね除けれるように(略)さんに言うてな、私からもちらっと言うといたるから、言うて何とか(略：別労働組合名)に入れさせて貰われへんかっていうのもあるやん。そんなんでも、動いてみいな」と述べた。

(シ) Y2 Z取締役が「抜け出しにくい状態に持っていかれるやろ」と述べるとX2組合員は「もう、それに近いですね」と述べた。これに対し、Y2 Z取締役は「ええやん。もう、Uの前ではな、もう私洗脳解けたんです、じゃないけど、態度変えたら」と述べた。

(ス) X2組合員が「そうなんですよね…。Uに辞めるって、ここまで出てるんですけどね…」と述べたのに対し、Y2 Z取締役は「(略)さんに相談し。一

歩ずつ進み、ほんまに。頑張り。あんたが抜け出すの私待ってるから。このま
まじゃあかんって。自分だけが結局損するで。Uは何も損せえへんもん。ま
た、新しいそういう人見つけるだけや」等述べた。

(セ) Y2 Z 取締役が「頑張り。表立っては応援できひんけど」と述べたのに対
し、X2組合員は「Y2さんは表立たん方がいいです」と述べた。Y2 Z 取
締役が「私結構言われてる？何て言われてる？」と述べると、X2組合員は、
「いや。もう出さそうとしてるんで。今は。団交に」と述べ、Y2 Z 取締
役が「何でなん？」と訊くと「結局、Y2さんはZの社長じゃないですか。だ
からWとは一切関係ないってなってるけど、やっぱり運転手…。そういう
点で、結構それが違う、みたいな感じで」と述べた。Y2 Z 取締役は「向こ
うはな、Zも入りたいねん。で、2社入ったら、2社から解決金もらえるや
ろ？それが狙いやねん」と述べ、X2組合員は「だから、その辺で結構あれは
してますね。あんまり表に出ん方がいいです。えらい目遭います」と述べた。

(甲34、甲35、証人 X2、当事者 Y2)

イ 平成24年11月12日、組合は、X2組合員からの24.10.31会話についての報告を
受け、組合員約15人がW本社を訪問し、同会話に関して抗議及び団交申入れを
行った。

(甲33、乙26、乙27、証人 X4、当事者 Y2)

ウ 平成24年11月26日、24.11.26団交が開催された。同団交において、組合は、Y
2 Z 取締役の謝罪文が同団交において提出される予定であったはずである旨述
べたが、Wはそのような事実はない旨を述べた。組合は、それでは団交は決裂
である旨述べたところ、Wは、決裂するなら労働委員会のあっせん申請を行
いたい旨述べ、組合はWがあっせん申請することを否定はしないが、交渉は決裂
である旨を述べた。

同年12月3日、Wは当委員会に対しあっせん申請を行ったが、組合はこれに
応じず、同月25日、本件申立てを行った。

(甲21、甲33、乙6、乙26、証人 X4)

エ 本件申立ての審問において、X2組合員は、Y2 Z 取締役とX2組合員とは、
X2組合員の組合加入前から、日常的に食べ物や家族や身の上話などを雑談で行
っていた旨陳述した。

(証人 X2)

オ 本件申立ての審問において、Y2 Z 取締役は、24.10.31会話は、X2組合員
の昔からの知り合いであり、別の労働組合から労働者供給事業で来ている運転手
に、X2組合員が組合を抜けたがっているところがあり、一度ちょっと話を聞い

てやってほしい旨相談されたからである旨陳述した。

(当事者 Y 2)

(2) Y 2 Z 取締役が、平成24年11月頃、X 2 組合員に対して組合脱退を働きかけたか、働きかけたとすれば、その言動は、W による組合への支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア(イ)、(エ)から(キ)、(ケ)から(ス)認定によれば、24. 10. 31会話において、Y 2 Z 取締役がX 2 組合員に対して「あんたも辞めるんやったら今やで」、「ほんまに自分の人生台無しにするで。(略)。今からでもアレするべきやで」、「あんたが損なだけやん」、「今からでも方向転換せな、あかんって。離れるって、このままじゃあかんって思ってるんやったら、今の家族大事やろ」、「自分がそれに気づいた時点で、方向は、あんたの今の気持ちに反して続ける必要ないと思うで。だって一番損するのあんたやもん」、「だから、ええダシにされてるねんから、あんたが思っていない方向に行く必要ないと思う」、「気づいたら気づいたで、まだまだこれから先長いねんから、変えていかな」、「そらなあ、向こうは言葉巧みやからな」、「辞める方向で動いたら」、「ええやん。もう、U の前ではな、(略)、態度変えたら」、「あんたが抜け出すの私待ってるから。このままじゃあかんって。自分だけが結局損するで」等述べ、X 2 組合員に対し、組合を脱退するよう勧めているかのごとき言葉があったことが認められる。

イ しかしながら、24. 10. 31会話に関して W あるいはY 1 W 取締役とY 2 Z 取締役の間に通謀の事実があったり、Y 2 Z 取締役が W の指示を受けて、若しくは、その意を体して、X 2 組合員と24. 10. 31会話を行ったと認めるに足りる疎明はない。

さらに、Y 2 Z 取締役がX 2 組合員と会話をする中で、業務上の不利益を示唆したり、業務上の権限を背景にして威圧したりしている様子は見受けられず、むしろ、X 2 組合員とは日常的に身の上話などを雑談で行っていた間柄において、X 2 組合員が組合への不信感を表明し、組合を辞める意思があるように述べたことを受けた発言を行っていたとみることができる。

ウ 以上のことからすれば、24. 10. 31会話において、Y 2 Z 取締役からX 2 組合員に対して組合脱退を勧めているかのごとき言葉があったことは認められ、当該発言については軽率であったといわざるを得ないが、この言動が W による組合への支配介入に当たるとまで認めることは困難であり、この点に係る組合の申立ては棄却する。

6 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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

平成26年9月29日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印