

命 令 書

大阪市北区

申立人 Q
代表者 執行委員長 A

沖縄県名護市

被申立人 R
代表者 代表取締役 B

兵庫県尼崎市

被申立人 S
代表者 代表取締役 C

沖縄県名護市

被申立人 T
代表者 取締役 C

上記当事者間の平成27年(不)第41号、同年(不)第47号、同年(不)第49号及び同年(不)第50号併合事件について、当委員会は、平成29年12月13日、同月26日、同30年1月10日及び同月24日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子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 R、同 S 及び同 T は、申立人組合員 D 及び同 E に業務指示を行うに当たり、同種の業務に従事している他の従業員と同等に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 R、同 S 及び同 T は、連帯して、申立人組合員 D、同 E 及び同 F に対し、平成27年4月21日から下記の期間における担当者手当、当直・通夜等手当、請取手当及び寝台手当について、平成26年3月支払分から同27年2月支払分までの間の同人らの平均支給額を基

礎に算出した額と既支払分との差額を支払わなければならない。

記

(1) D については、平成27年9月15日まで

(2) E 及び F については、平成27年9月30日まで

3 被申立人 R は、申立人が平成27年7月21日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。

4 被申立人 S 及び同 T は、申立人が平成27年7月21日付けで申し入れた、業務指示及び G の処遇に関する団体交渉に応じなければならない。

5 被申立人 R は、申立人組合員 D との雇用契約が平成27年9月15日をもって終了しなかったものとして取り扱い、同人の雇用契約が更新されていれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。なお、当該期間における担当者手当、当直・通夜等手当、請取手当及び寝台手当については、平成26年3月支払分から同27年2月支払分までの間の同人の平均支給額を基礎に算出するものとする。

6 被申立人 R は、申立人組合員 E との雇用契約が平成27年9月30日をもって終了しなかったものとして取り扱い、同人の雇用契約が更新されていれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。なお、当該期間における担当者手当、当直・通夜等手当、請取手当及び寝台手当については、平成26年3月支払分から同27年2月支払分までの間の同人の平均支給額を基礎に算出するものとする。

7 被申立人 R 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

Q

執行委員長 A 様

R

代表取締役 B

当社が、貴組合が平成27年7月21日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2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。

8 被申立人 S 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

Q

執行委員長 A 様

S

代表取締役 C

当社が、貴組合が平成27年7月21日付けで申し入れた、業務指示及び G の処遇に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2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。

- 9 被申立人 T 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

Q

執行委員長 A 様

T

取締役 C

当社が、貴組合が平成27年7月21日付けで申し入れた、業務指示及び G の処遇に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2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。

- 10 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名に対する業務内容についての差別の禁止
- 2 組合員2名に対する、平成27年4月21日以降の、担当者手当、当直・通夜等手当、請取手当及び寝台手当について、非組合員への平均支給額との差額の支払
- 3 組合員1名に対する、平成27年4月21日から同年9月30日までの間の、担当者手当、当直・通夜等手当、請取手当及び寝台手当について、非組合員への平均支給額との差額の支払
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 団体交渉拒否についての謝罪文の手交
- 6 組合員2名に対する雇止め・解雇通告の撤回、雇用の継続、バック・ペイ及び遅延損害金の支払

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人らは実態としては一つの会社であるところ、①組合員の業務を制限するとともに宿直回数を減らしたこと、②組合がこれらを議題とする団体交渉申入れを行ったところ、団体交渉の応諾を徒に引き延ばしたこと、③団体交渉で組合に対し書面で回答することを合意したにもかかわらず、回答期限までに何ら回答しなかったこと、④組合が当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったところ、組合員2名に対し、合理的な理由なく雇用契約終了予告通知を交付したこと、が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 R （以下、商号変更前も含め「 R 」という。）

は、登記簿によると肩書地に本店を置き、葬祭業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時1名である。

イ 被申立人 S （以下「 S 」という。）は、登記簿によると肩書地に本店を置き、葬祭業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時5名である。

ウ 被申立人 T （以下「 T 」といい、 R 、 S及び T を併せて「被申立人3社」という。）は、登記簿によると肩書地に本店を置き、愛玩用動物及びその飼育用機器、飼料の販売及び輸出入、生花の販売及び輸出入等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時3名である。

エ 申立人 Q （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約240名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成23年1月29日付けで、 R と F （以下、同人が組合に加入する前も含め「F組合員」という。）との間で、雇用期間の定めがない雇用契約書が作成され、同年2月1日、 R はF組合員を雇い入れた。

(乙A12)

イ 平成24年2月1日、 R と E （以下、同人が組合に加入する前も含め「 E 組合員」という。）との間で、同日から同年4月30日までを雇用期間とする雇用契約が締結され、以降、同27年9月30日まで、 R は、 E 組合員を雇用していた。

ウ 平成25年9月16日付けで、 R と D （以下、同人が組合に加入する

前も含め「D 組合員」といい、E 組合員及び D 組合員を併せて「本件組合員 2 名」、本件組合員 2 名及び F 組合員を併せて「本件組合員 3 名」という。)との間で、同日から同年 12 月 15 日までを雇用期間とする雇用契約書が作成され、以降、同 27 年 9 月 15 日まで、R は、D 組合員を雇用していた。

(甲 B 1、乙 A 11 の 1)

エ 平成 27 年 2 月 16 日、組合は被申立人 3 社に対し、「労働組合加入通知書」により、本件組合員 3 名、H、I 及び J (以下、組合加入前も含めて、それぞれ「H 組合員」、「I 組合員」及び「J 組合員」という。)が組合に加入した旨通知するとともに、G (以下、役職にかかわらず「G 取締役」という。)のパワーハラスメント (以下「パワハラ」という。)等を協議事項とする団体交渉 (以下「団交」という。)の開催を申し入れた。

同日時点において、G 取締役は、R においては取締役、S においては代表取締役、T においては取締役 (代表者)であった。

また、同日時点において、本件組合員 3 名、H 組合員及び I 組合員は R に所属しており、J 組合員は T に所属していた。

(甲 A 1、甲 A 11、甲 C 1、乙 C 8、乙 C 9、乙 C 10、証人 D)

オ 平成 27 年 2 月 23 日、本件組合員 3 名、H 組合員、I 組合員及び J 組合員と、S の従業員 2 名、T の従業員 2 名の計 10 名で U が結成された。

U の執行委員長は J 組合員であり、以降、平成 27 年 5 月頃に J 組合員が T を退職するまで、組合と U は協力関係にあった。

(甲 C 1)

カ 平成 27 年 2 月 25 日、組合及び U は、連名で、被申立人 3 社に対し、要求書 (以下「27. 2. 25 要求書」という。)を提出した。同書面には、G 取締役を自宅待機とすること等を要求するとともに、要求が受け入れられないときは、組合及び U は、同月 28 日午前 8 時から 48 時間のストライキを行う旨の記載があった。

(甲 A 31)

キ 平成 27 年 2 月 26 日付けで、組合及び U は、連名で、葬儀関係業者等に対し要請書 (以下「27. 2. 26 要請書」という。)をファックスで送付した。

(乙 A 5)

ク 平成 27 年 2 月 27 日付けで、組合及び U は、連名で、「R、S、T がお世話になっております寺院様、神社様」宛ての要請書 (以下、当該書面を「27. 2. 27 要請書」といい、この書面と 27. 2. 26 要請書を併せて「本件要請書」という。)をファックスで送信した。

(乙A4)

ケ 平成27年2月28日、組合及び U の組合員は、ストライキを開始した。

(乙C3)

コ 平成27年2月28日午前9時頃、組合及び U の10名程度の組合員と、G取締役との間でやり取りがあった(以下、この時のやり取りを「27.2.28会話」という。)

(甲A6、甲B11)

サ 平成27年3月2日、使用者側からは K (以下、役職にかかわらず「K社長」という。)、 C (以下、役職にかかわらず「C元取締役」という。)及び被申立人3社の顧問社会保険労務士 L (以下「社労士」という。)が出席して、組合及び U との間で団交(以下「27.3.2団交」という。)が開催された。

(甲A4、甲B6、乙C3、乙C7、証人 L)

シ 平成27年3月2日から同月19日までの間、G取締役は自宅待機を命じられた。
(乙C5)

ス 平成27年3月20日、使用者側からは K 社長、 C 元取締役及び社労士が出席して、組合及び U との間で団交(以下「27.3.20団交」という。)が開催された。同日の団交において、組合から、36協定を締結できないことから、本日から定時に出勤し定時で退勤する旨の発言があった。

(甲A5、甲B7、乙C3)

セ 平成27年3月21日午後5時頃、遺体が搬入された際、本件組合員3名が休憩時間であるとして、業務に従事しなかった。

(甲C1、乙C3、乙C5、証人 D)

ソ 平成27年3月22日午後7時50分頃、G取締役が、通夜の参列者の対応や車の誘導等を行っていたところ、組合及び U の組合員8名程度が訪れ、G取締役との間で、やり取りがあった(以下、この時のやり取りを「27.3.22会話」という。)

(甲A7、甲B12、乙C3、乙C5)

タ 平成27年4月上旬以降、D組合員は、近隣の顧客の相談を受ける相談所での勤務となった。

(甲C1)

チ 平成27年4月11日、使用者側からは K 社長、 C 元取締役及び社労士が出席して、組合及び U との間で団交(以下「27.4.11団交」という。)が開催された。

(甲A15、甲B8、乙A14の1)

ツ 平成27年4月21日、R は、労働基準監督署に対し「時間外労働、休日労働に関する協定届」を提出した。当該届には、同月19日に組合との間で協定が成立した旨の記載があった。

(甲A2)

テ 平成27年4月21日、被申立人3社は、「S・T・R の業務正常化に伴い」と題する文書によりアンケート（以下「27.4.21アンケート」という。）を実施した。当該アンケート用紙は、別紙1のとおりである。

同月22日、D 組合員は、このアンケートに回答を記載した。その内容は別紙2のとおりである（以下、27.4.21アンケートに対するD 組合員の回答を「27.4.22 D 回答」という。）。この回答の中に、「私、個人意見ですが、もし叶わない或いは、まだまだ調整に時間がかかるのであれば、私を解雇していただいて、結構です。」との記載があった。

(乙B4、乙C3)

ト 平成27年4月23日、本件組合員3名及びH 組合員は、R を被告として、未払賃金及び遅延損害金の支払を求める訴訟を神戸地方裁判所尼崎支部に提起した。

(甲A3、甲B44)

ナ 平成27年5月9日、使用者側からはK 社長、C 元取締役及び社労士が、組合側からは、組合役員2名、F 組合員及びE 組合員が出席し、団交（以下「27.5.9団交」という。）が開催された。

(甲A16、甲B9、乙C3)

ニ 平成27年6月20日、使用者側からはK 社長、C 元取締役及び社労士が出席して、組合との間で団交（以下「27.6.20団交」という。）が開催された。

(甲A17、甲B10、証人 L)

ヌ 平成27年7月10日、組合は、本件組合員3名の業務を制限するとともに宿直回数を減らしたことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成27年(不)第41号事件。以下、この事件を「27-41事件」という。)を行った。

ところで、葬祭業務の流れは概ね、①顧客からの依頼を受け、②遺体を病院等から葬祭場に運搬し（寝台業務）、③顧客と打ち合わせをし、葬儀のグレードや段取りを決め（請取業務）、④通夜・葬儀を取り行う、というものであった。なお、被申立人3社においては、通夜、葬儀を取り仕切り、式典の打合せ、準備、

納棺を中心となつて行う業務を担当業務といい、請取業務を担当した者は、基本的に担当業務や通夜業務につくこととなつていた。

そして、本件組合員3名は、請取業務、担当業務、寝台業務、通夜業務等に従事し、各業務に対し、「請取手当」、「担当者手当」、「寝台手当」、「通夜手当」等が支給されていた。

また、被申立人3社においては、事務員以外の者は、シフト表に従つて、交代で宿直業務にも従事することとなつていたところ、その内容は、電話番(1名)、請取業務(1名)、寝台業務(1名)であつた。I 組合員は、事務員であり、宿直業務には従事していない。

宿直業務に従事した者には、「当直手当」が支給されていたが、宿直において、請取業務、寝台業務を行った者には、当直手当に加え、請取手当、寝台手当が支給されていた。

なお、雇用契約書では「受取手当」、「当直手当」、「宿直手当」、給与支給明細書では「請取手当」、「当直・通夜等手当」との文言が用いられている。

(甲A12、甲A13、甲A14、甲B1、甲B3、甲C1、乙A11、乙A12、乙A13、乙A17、乙A18、乙C5、証人 D)

ネ 平成27年7月13日、組合は被申立人3社に対し、「団体交渉申入書」(以下「27.7.13団交申入書」という。)により団交を申し入れた。当該文書には、協議事項及び要求内容として、①業務内容や宿直の回数及び内容について、組合員と非組合員との差別的取扱いを直ちにやめること、② G 取締役の辞任ないし解任の条件及び当面の間の同人の自宅待機継続について、③その他関連事項、が挙げられていた。

(甲A8、甲B45)

ノ 平成27年7月17日午後9時23分、R は組合に対し、「ご連絡」と題する文書(以下「27.7.17文書」という。)をファックスで送信した。同文書には、団交の開催について、K 社長の日程の調整がつかないため、日時の連絡について猶予をもらいたい旨記載されていた。

(甲A10、甲B46)

ハ 平成27年7月21日、組合は被申立人3社に対し、「団体交渉申入書」(以下「27.7.21団交申入書」という。)により団交を申し入れた。当該文書において、協議事項及び要求内容として挙げられた項目は、「③その他関連事項」が「③その他関連事項(2015年6月20日に継続協議となつた労働契約見直し及び夏季賞与)」となつていた他は、27.7.13団交申入書と同じであつた。また、当該文書に対する回答期限は、同年7月24日午後5時と記載されていた。

(甲A9、甲B47)

ヒ 平成27年7月27日、組合は、被申立人3社が①団交応諾を徒に引き延ばしたこと、②団交で組合に対し書面で回答することを合意したにもかかわらず、回答期限までに何ら回答しないこと、が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第47号事件。以下、この事件を「27-47事件」という。）を行った。

フ 平成27年8月11日、R は D 組合員に対し、「雇用契約終了の予告通知」（以下「27.8.11通知」という。）を交付した。同文書には、雇用契約が同年9月15日に満了するに際し、雇用契約終了の予告を通知し、更新しない旨、その理由として、①事業不振による業績悪化に伴う業務量減少、②従業員に対する威圧的又は乱暴な言動により秩序を乱す行為が見受けられたため、③以前雇用契約終了の申出もあったため、との記載があった。

(甲B2)

ヘ 平成27年8月17日、組合は、被申立人3社が D 組合員に対し27.8.11通知を交付したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第49号事件。以下、この事件を「27-49事件」という。）を行った。

ホ 平成27年8月28日、R は E 組合員に対し、「雇用契約終了の予告通知」（以下「27.8.28通知」という。）を交付した。同文書には、雇用契約が同年9月30日に満了するに際し、雇用契約終了の予告を通知し、更新しない旨、その理由として、①事業不振による業績悪化に伴う業務量減少、②就業中の居眠り、業務指示に従わないなど勤務態度に問題があり、秩序を乱す行為が見受けられたため、との記載があった。

(甲B4)

マ 平成27年8月31日、組合は、被申立人3社が E 組合員に対し27.8.28通知を交付したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第50号事件。以下、この事件を「27-50事件」といい、27-41事件、27-47事件、27-49事件及び27-50事件は併合して審査されたところ、これらを併せて「本件申立て」という。）を行った。

ミ 平成27年9月15日、R と D 組合員との間の雇用契約が終了した。

(甲C1)

ム 平成27年9月30日、R と E 組合員との間の雇用契約が終了した。

メ 平成27年9月30日、F 組合員は、R を自己都合により退職した。

第3 争 点

- 1 S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 本件組合員3名について、①36協定締結後の宿直業務回数、②組合加入後の請取業務回数が、それぞれ、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 27.6.20団交において、被申立人3社が、平成27年7月25日までに被申立人3社の見解（①労働契約適正化に係る被申立人3社の案、②平成27年度夏季賞与の有無及び支給額）を書面で回答する旨の合意があったか。あったとすれば、同日までに、被申立人3社が回答していないことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 4 組合の平成27年7月13日付け及び同月21日付け団交申入れに対する被申立人3社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。
- 5 D 組合員の雇用契約が平成27年9月15日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 6 E 組合員の雇用契約が平成27年9月30日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人3社は、形式的には3社に分けられているが、事実上、K 社長を代表者とする一つの会社であり、被申立人3社は一体のものとして、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる。

不当労働行為の成否に関して、法人格否認の立証まではする必要はなく、本件にあっては、被申立人3社が一体的に運営されてきたこと、被申立人3社の社員の労務管理も一体的になされてきたこと、K 社長が被申立人3社の社員の勤務シフト等を含む労働条件について、「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったこと」を立証すれば足りる。そこで、以下、これらの点について述べる。

イ 被申立人3社においては、次のような実態があった。

- (ア) S 自ら、ホームページ（平成28年2月8日現在）において、K 社長を S の代表取締役として、その挨拶を載せている。
- (イ) 被申立人3社の役員関係をみると、平成24年以降、K 社長とその内縁の妻である C 元取締役、K 社長の子飼いの社員である G 取締役の3名で被申立人3社の代表取締役を持ち回りしている。
- (ウ) 被申立人3社の法人登記によると、組合との労使紛争が発生して以降、K 社長は形式上、S については代表権を有していないと推測され、T とは何の関係もないことになる。にもかかわらず、K 社長は、被申立人3社を代表する立場で団交に参加している。

また、K 社長（当時の肩書は R の代表取締役）は、27.3.2団交で、G 取締役（当時の肩書は S の代表取締役兼 T の代表取締役）を自宅待機とすることを約束し、事実、少なくとも27.3.20団交まで G 取締役を自宅待機としていた。このことは、K 社長が G 取締役を指揮命令下に置いていること、そして、K 社長が被申立人3社の事実上の代表者であることを示している。

さらに、27.3.2団交、27.4.11団交及び27.5.9団交のやり取りからも、被申立人3社が、K 社長を代表者とする事実上一つの会社の部門であることが窺える。

- (エ) G 取締役は、平成26年11月19日以降、S 及び T の代表取締役となっても「自分は K の指示命令を受けて動く」と繰り返し明言したり、27.3.22会話の際に K 社長のことを代表と言い、自分は代表ではないと明言している。
- (オ) 被申立人3社では、社員は一体として業務に携わっており、指揮命令系統も区別されていない。

a 被申立人3社において、基本的に指揮命令者が段取表を作成し、社員はその段取表に従い、一日の業務に従事していた。段取表は会社毎に区別されておらず、各人の業務は、段取表での割り当てによって異なったが、所属による差はなかった。

また、指揮命令者についてみると、G 取締役は、平成23年暮れ頃から、K 社長の番頭格という形で、S と T の社員に対しても業務上の指揮命令を行っていたが、当時、G 取締役は、R の一社員にすぎず、S 及び T とは形式上何の関係もない立場であった。その後、G 取締役は、平成27年3月2日まで被申立人3社の社員に対し業務上の指揮命令を行っていたが、同人は、毎日 K 社長に報告し、随時、K 社長の指示を仰いでいた。なお、被申立人3社の社員はその所属にかかわらず、K 社長に直

接指示を仰ぐこともあり、また、K 社長が直接指示することもあった。

平成27年3月2日から同月20日までは、R の社員であるH 組合員が、同月21日以降は、T 若しくはS の社員が被申立人3社の社員に対して指揮命令することになったが、本来、他社の社員に対して指揮命令はできないはずであるが、K 社長の承認の下、被申立人3社の社員に対して指揮命令を行っていた。

b 被申立人3社の社員の勤務形態についてみると、所属にかかわらず、社員の勤怠は一枚のシフト表で管理されていた。また、葬祭業務に従事していた従業員は、朝8時過ぎにV に出勤していた。

c また、シフト表の記載をみると、R、S 及びT を別会社として扱っておらず、一つの会社の部門として扱っている。

さらに、平成24年6月のシフト表には「K 社長」、平成24年10月のシフト表には「社長」との記載があり、いずれもK 社長を指すことは明らかであるが、K 社長は、平成24年4月の段階ではS の代表取締役であるが、他の2社では代表者ではない。また、K 社長は平成24年10月の時点ではいずれの会社においても代表取締役ではない。にもかかわらず被申立人3社はK 社長を社長としてシフト表に掲載し続けている。

d さらに、① K 社長が平成27年3月21日付けで被申立人3社の社員に対して業務指示を出したこと、② T の所属とされている事務員が、S の「御葬儀代金請求書」に担当者として捺印していること、③本件組合員3名及びH 組合員はいずれもR に所属しているが、S として顧客から「葬儀申込契約書」を受け取り、担当者として押印していること、④ D 組合員及びH 組合員が、S として顧客からの集金を行っていたこと、からも、被申立人3社において、社員が一体として業務に携わっていたことが分かる。

(カ) S は、R に籍を置いているE 組合員及びF 組合員に懲戒処分を科した。

a 平成26年2月、E 組合員は、会社の車を駐車する際に自損事故を起こしたが、S は、E 組合員に始末書を提出させたばかりか、車輛の修理代を負担させた。また、平成26年7月、E 組合員は会社の車を運転中、自転車と接触事故を起こしたが、S は、E 組合員に事故報告書と始末書を提出させたばかりか、車輛の修理代金を負担させた。

b また、F 組合員は、平成27年1月8日付けで始末書を提出したが、このとき、S の用紙を使用している。

(キ) 被申立人3社は、所有する車両も一体で管理していた。

R 所属の本件組合員3名及び H 組合員や、 T 所属の J 組合員らが、 S 所有の車両の担当者となっている他、車両の保管場所も3社一体となっている。

ウ 以上のとおり、被申立人3社は、事実上 K 社長を代表者とする一つの会社であり、被申立人3社は一体のものとして、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人3社は、登記簿上別会社であり、特別な事情がない限り、被申立人3社が同じ会社であるなどということはできない。

イ 組合は、 K 社長が団交において代表者のように振る舞っていたこと、登記簿上の代表者又は役員であった G 取締役が K 社長の指示に従い物事を進めていたこと、就業場所が同じであること、一つのシフト表に被申立人3社の従業員の割り当てが記載されていること等を指摘するが、これらは、家族経営の小規模閉鎖会社においてよく見られることであり、登記簿上別会社として存在する被申立人3社が実質的に一つの会社であることを裏付ける特別な事情とはいえない。

(ア) K 社長は、被申立人3社の重要事項について判断する立場にあったから、 G 取締役の退職を要求する組合との団交において、 G 取締役の上に立つ者として交渉に当たったにすぎない。

K 社長が上記のような立場にあったことと、被申立人3社が実質的に同じ会社であったかどうかということとは何ら関連しない。

(イ) S は一般葬、 R は家族葬、 T は祭壇、花、仏具というように各社の担当業務は区分されており、これについては組合員も認めるところである。

複数の会社が企業グループを構成し、業務を遂行することは一般的に行われていることであり、グループ企業間で従業員が業務を分担しあうことがあっても何ら不合理ではない。

シフト表は、宿直に従事する者の氏名を年月日ごとに記入した一覧表であるが、同書面は、宿直担当者を明示する書面にすぎず、同書面の体裁をもって被申立人3社が実質的に一つの会社であるとはいえない。なお、宿直時は、そのほとんどが休憩時間、仮眠時間であり、出勤する頻度は低いため、被申立人ら各社で宿直を行うのは非効率であるから、被申立人3社の従業員が交代で宿直に当たっている。

段取表は、被申立人らの葬祭場で行われるその日の式典の段取を記載した書面であるが、同書面は、日々の業務内容や担当者等を明確にするための書面にすぎず、同書面の体裁をもって被申立人3社が実質的に一つの会社であるとい

うことはできない。S は一般葬、R は家族葬を受注するが、実際の式典においては、相互に人員を補充し合っているため、両社別個に作成するよりも、一つの書面とした方が合理的であるため、「段取表」のような書式を採用している。

ウ 以上のとおり、被申立人3社は全く別個の会社であり、S 及び T が、

R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

2 争点2（本件組合員3名について、①36協定締結後の宿直業務回数、②組合加入後の請取業務回数が、それぞれ、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人3社は、業務内容及び宿直の回数について、組合員と非組合員を差別し、本件組合員3名に対して著しい経済的不利益を与えた。

イ 36協定締結までは、残業させること自体が違法であり、組合員らも残業しないこととしていたので、組合員と非組合員について異なる取扱いを行っていたとしても、それをもって差別的取扱いであったとはしないが、被申立人3社は、36協定締結以降も、組合員の宿直（夜勤）回数を制限し、また、請取業務から外すということを継続した。

(ア) 本件組合員3名の宿直回数が月4回となったのに対し、非組合員2名は、月8回から9回であった。被申立人は、当該非組合員2名は R の従業員ではないから、比較の対象とならない旨主張するが、被申立人3社は事実上一つの会社であるから、本件組合員3名と当該非組合員2名の勤務を比較することは妥当である。

(イ) 本件組合員3名の宿直回数、請取回数、諸手当金額について、平成26年度（平成26年4月から同27年3月）までと平成27年度（平成27年4月から同年8月）とを比較した場合、ほぼ半減している。

(ウ) 被申立人は、宿直回数を週1回としても裁量権を逸脱する違法な行為とはいえないし、不利益でもない、と主張する。

しかし、残業等の差別が、①労働組合の意に反して行われ、②当該措置に相当な理由がなく、③残業等が恒常化し、労働者がこれによる賃金を経済的利益と感じているような場合には、不当労働行為に該当し得るのが通説である。

本件において、①については、後記ウ(ア)のとおりであり、②については後記ウ(ウ)のとおりである。また、③については、被申立人3社における勤務実態や、賃金における宿直手当を含む諸手当の割合の高さから見ても明らかである。

ウ 被申立人は、本件組合員3名の宿直業務回数を減らした理由について、①組合の要望、②労働基準法での宿直許可条件に合わせた、③業務不適合性がある旨主張するが、いずれも事実と反しており、その主張には整合性がない。

(ア) 組合の要望との主張について

被申立人は、組合が週2回の宿直勤務について労働基準監督署の許可を得ていないと主張し、改善を求めてきたことをもって、組合が宿直を週1回とするよう要望したと解釈しているようであるが、曲解も甚だしい。組合は、二人体制で行っている夜勤(宿直)のうち、一人は専ら電話番を行うこととして宿直許可を取り、もう一人が請取等の業務を行うことにして夜勤として賃金を支払うようにする、つまり、週1回宿直、週1回夜勤とすることを要求していた。

また、組合は、団交において、繰り返し夜勤(宿直等)について組合員を差別しないよう要望していた。

(イ) 労働基準法での宿直許可条件に合わせたとの主張について

被申立人3社は、非組合員については週2回以上夜勤(宿直)を入れ続けていたし、組合員についても、夜勤(宿直)を週1回とはしたものの、業務を電話番に限定したわけではなく、宿直許可条件に合わせたわけではない。しかも、被申立人3社は平成27年8月末段階でも宿直許可を取得していないし、その後も取得したとの話は聞いていない。被申立人3社は、平然と労働基準法違反を続けており、被申立人の主張には整合性がない。

(ウ) 業務不適合性があるとの主張について

被申立人が挙げる具体例は、①本件組合員2名は、27.3.20団交で合意に至らなかったことに腹を立てて、その日予定されていた午後6時以降の業務を放棄し、帰宅した、②平成27年3月頃、本件組合員3名は、組合から休憩せよとの指示があったとの理由で、遺体の搬入業務を拒否した、というものであるが、いずれも業務不適合とされる余地のないものである。

上記①については、当時、被申立人3社はいずれも36協定を締結していなかったため、組合が本件組合員2名に対し、残業しないよう指示したものである。

上記②については、当日、本件組合員3名は全く休憩を取れない状態であり、午後5時頃になって休憩に入ったものである。本件組合員3名の所定労働時間は、午前8時30分から午後6時とされていたところ、法定労働時間を順守し、労働契約書に記載された休憩時間(90分)を取得するためには、休憩を中断して就労することはできない状態であった。組合は、労働基準法順守を厳命していたことから、本件組合員3名は組合の指示に従ったものである。

いずれの場合も、被申立人3社に残業を命じる権限はなく、本件組合員3名

が業務不適合とされる余地はない。

なお、被申立人は、「業務中に居眠りをする等の業務命令違反及び職務怠慢が認められた」としているが、そうした事実はない。

エ 本件組合員3名を含む組合の組合員らは、活発な組合活動を展開していた。

平成27年2月末以降、本件組合員3名らは、ストライキの決行、36協定未締結を理由とした組合の指示による残業拒否、組合の支援の下での未払賃金支払に係る提訴等、極めて活発な組合活動を展開した。これにより、組合と被申立人3社との緊張関係は極度に高まった。

オ さらに、被申立人3社には、以下で述べるように不当労働行為意思があった。

(ア) 被申立人3社は、27.5.9団交において、組合に対する嫌悪をあらわにし、団交拒否の姿勢を示した。とりわけ、組合員が未払残業代について提訴したことを知るや、組合を激しく非難し、雇用の打切りを示唆した。また、27.6.20団交では、不誠実な対応に終始し、同日の団交以降は、団交拒否を行っている。

(イ) 被申立人は、それまで毎年夏季賞与と冬季賞与を支給してきたが、組合員に対して平成27年度夏季賞与を支給しなかった。また、被申立人3社は、27.6.20団交で合意した賞与に係る回答を行わず、組合との団交を拒否し、賞与不支給の理由も説明しなかった。

(ウ) 被申立人3社は、最も熱心に組合活動を行っていたD組合員を相談所に追いやった。

被申立人3社の社員の意見をまとめ、組合への加入を呼びかけたのはD組合員であり、その後も、同人は、被申立人3社における組合活動で中心的な役割を果たしてきた。被申立人3社は、そのことを熟知していたが故に、D組合員を相談所に隔離し、業務から外すとともに、他の社員と接触させないようにした。

被申立人は、D組合員を相談所勤務とした理由について、①顧客が目の前に居ても、突然休憩時間だと述べて業務を中断し、休憩を取り始めることから、顧客に迷惑をかけないため、やむを得ず、配置変更したにすぎない、②G取締役を嫌うD組合員に配慮してG取締役がいない部署での勤務に変更した旨主張する。

しかし、①について、前記ウ(ウ)記載のとおり、D組合員は組合の指示に従って労働基準法を順守しただけである。被申立人の主張は、自らの違法行為を棚上げにし、労働基準法順守を求めるD組合員に責任を転嫁するものでしかない。

②については、G取締役は耐え難いほどのパワハラを行っていたのである

から、同人を解任ないし辞任させれば済んだ話である。仮に、G取締役を解任ないし辞任させられない事情があったとしても、同人を嫌悪していたのはD組合員だけでなく、F組合員やI組合員はメンタル不調まで訴えていたのであるから、まずは、両名に配慮するのが自然である。被申立人3社が、D組合員を相談所に追いやったのは「配慮」等ではなく、同人が最も熱心に組合活動に取り組んでいたからである。

カ 以上のとおり、組合が活発な組合活動を展開し、労使関係の緊張が高まる中で、被申立人3社は組合に対する嫌悪を増大させていった。そして、本件組合員3名が、組合の支援の下、未払残業代の支払を求めて提訴したことから、その嫌悪は頂点に達し、被申立人3社は、宿直回数を減らしたものである。

したがって、宿直業務回数及び請取業務の減少は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア S及びTは、本件組合員3名の使用者ではないから、不当労働行為に係る具体的事実自体が存在しない。

イ Rは、本件組合員3名に対し、差別的取扱いを行っていない。

(ア) Rは、平成27年5月から、従業員全員の宿直回数を週1回としたのであるから、差別的取扱いをした事実はない。

組合は差別的取扱いを受けたと主張するが、比較対象としている非組合員2名は、Rの従業員ではない。R、S、Tは別会社であり、S、Tの従業員と比較すること自体失当である。

(イ) また、宿直を誰に何回させるかは、Rの裁量によるものであり、宿直回数を週1回にすることは、労働者にとって不利益なものではなく、差別的取扱いに当たらない。

a 雇用契約においては、労働者は、使用者の指揮命令に従い、労働するものであるから、労働者は、使用者の指揮命令に反して長時間労働を行い、その対価を要求することはできない。Rが、自社の労働者について、週に何回宿直させるかは、同社の裁量によるものであり、本件組合員3名が自由に宿直回数を決めることができるものではない。

b 組合は、Rにおける宿直業務を違法と主張し、労働環境の改善を求め、Rと団交してきた。仮に、36協定を締結したとしても、それは、労働基準法上求められている書面を作成したにすぎず、組合が宿直を伴う長時間労働を容認したものではない。宿直回数を減らし、長時間労働を緩和して労働環境を改善することは、むしろ組合の望むところであった。

c また、仮に、本件と無関係な S 及び T の従業員と比較して、本件組合員 3 名の宿直回数が少なかったとしても、宿直させることが労働者にとって有利な取扱いをしていることにはならない。すなわち、宿直を多数回行えば、その分、労働の対価は得られるが、労働者の負担も大きくなるから、宿直を多数回行っているからといって、当該労働者が有利な取扱いを受けていることにはならない。

組合は、宿直回数が減少したことにより賃金が減少した旨主張するが、それは当然の結果であり、賃金が減少した分、労働時間も減少し、労働者の負担が軽減されたのであるから、何ら不利益なことはない。

ウ R は、本件組合員 3 名に対し、組合員であることを理由に差別したことはない。

(ア) 従前、本件組合員 3 名は、週 1 回を超える宿直勤務をしていたが、 R は、組合による労働環境是正申入れを受け入れ、宿直回数を週 1 回としたのである。

(イ) 法令上、宿直は週 1 回が原則であり、宿直を週 1 回とすることが適法な状態であり、週 1 回を超える宿直をさせる方が不利益取扱いであるというべきである。組合の主張は、違法な状態を公平と主張するものであって、著しく不当である。

(ウ) また、27.5.9 団交において、被申立人ら側が、宿直回数を週 1 回を超えて行わせると違法の問題（残業の問題）が生じる旨指摘したところ、組合は、違法ないし残業の問題を生じさせずに宿直回数を週 1 回を超えてさせる具体的方法について提案できなかつた。したがって、組合自身も、適法に週 1 回を超えて宿直させることが困難であり、宿直回数増加の要求に無理があることを認識していた。

(エ) さらに、本件組合員 3 名は、上司の指示や命令に従わない、業務中に居眠りをする等の職務命令違反及び職務怠慢が認められたため、夜間に人員が不足するなか緊急の対応が必要となる宿直業務を週 2 回以上担当させるのに不適合であった。

具体的には、本件組合員 2 名は、27.3.20 団交において労使双方の合意に至らなかつたことに腹を立て、その日予定されていた午後 6 時以降の宿直業務及び式典担当業務を放棄し、帰宅した。

また、平成 27 年 3 月頃には、ご遺体安置業務の際、ご遺体が安置施設に搬送されてきたにもかかわらず、本件組合員 3 名は、組合から休憩せよとの指示があつたとの理由で、上司の指示に従わず、ご遺体の搬入業務を拒否した。

エ ところで、組合は、請取業務の回数が減少した旨主張する。

本件組合員3名について、宿直回数が減少したことは認めているところ、その結果として、宿直時における請取業務に従事する回数が減少することはあり得る。

ただし、D組合員については、接客態度は良いものの、売上を上げるためのセールス（顧客により上位の祭壇を勧める等）を行うことをしなかったため、組合加入以前からできるだけ請取業務に従事させないようにしていた（宿直時には、主に電話番を行っていた）。

したがって、D組合員については、宿直回数が減少したからといって、請取業務が減少したとは必ずしもいえない。

オ また、組合は、D組合員が相談所への勤務を命じられたことについて、相談所が「追い出し部屋」として利用されていた、D組合員を相談所に隔離したなどと主張するが、事実と反する。

相談所は、顧客との接点を持つための営業拠点と位置づけられており、従業員が交代で勤務していた。D組合員は、接客態度が良かったため、適材適所の人事として相談所勤務を命じていた。また、D組合員は、組合加入後、残業や宿直を拒否したため、D組合員の要望に配慮し、残業や宿直のない業務を担当させたものである。

カ 以上のとおり、本件組合員3名の宿直回数を週1回としたことは、何ら不利益取扱いに該当しない。

3 争点3（27.6.20団交において、被申立人3社が、平成27年7月25日までに被申立人3社の見解（①労働契約適正化に係る被申立人3社の案、②平成27年度夏季賞与の有無及び支給額）を書面で回答する旨の合意があったか。あったとすれば、同日までに、被申立人3社が回答していないことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

（1）申立人の主張

27.6.20団交において、被申立人3社が、平成27年7月25日までに被申立人3社の見解を書面で回答する旨の合意があったことは、団交議事録の反訳を見れば明らかである。

また、被申立人3社が、回答しなかったことについても争いがないものとする。

したがって、問題は、被申立人3社が27.6.20団交の合意を反故にして回答しなかったことについて合理的理由があるか否かとなるが、被申立人は、合理的理由について何の主張も立証も行っていない。

よって、被申立人3社が回答していないことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人らは、27.6.20団交までに4回にわたり団交を行い、同交渉においても、G取締役の退職要求に応じられないことについて、人員不足や代替者の不存在等の論拠を示して主張し、宿直回数を週1回を超えてさせることができないことについても、法令上の問題や残業代の問題が生じること等を主張し、組合の要求を受け入れることができない旨述べてきた。

したがって、被申立人らは、誠意をもって団交に当たり、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、組合の要求に譲歩できないながらも、その論拠を示して反論していたのであるから、回答書面を提出できなかったという一事をとらえて不誠実団交であるということとはできない。

また、団交の期日間に、期限を切って書面のやり取りを行うことは、効率的に交渉を進める方法としては合理的ではあるが、諸事情により書面の提出ができないこともあり得るし、書面の提出ができなかったとしても、団交の場で回答内容を確認することも可能であるから、被申立人らが組合に対し、書面の提出をしなかったからといって、被申立人らが不誠実な団交をしたことにはならない。

4 争点4 (組合の平成27年7月13日付け及び同月21日付け団交申入れに対する被申立人3社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 平成27年7月13日付け団交申入れに対し、被申立人3社は具体的な日時等を一切回答せず、徒に団交応諾を引き延ばし、平成27年7月21日付け団交申入れに対しては、一切回答しなかった。このような被申立人3社の対応は、団交拒否に当たる。

イ 被申立人は、団交拒否に係る正当理由として、①協議の見込みがないこと、②組合によるファックス送付やビラ配付が信用毀損行為、信頼破壊行為、名誉毀損行為に当たる旨主張するが、いずれも団交拒否の正当理由にはならない。

(ア) 協議の見込みがあったことについて

平成27年7月13日付け及び同月21日付け団交申入れに係る団交において予定していた協議事項は、①業務内容や宿直の回数及び内容、②G取締役の辞任ないし解任の条件及び当面の間のG取締役の自宅待機の継続について、③その他関連事項(平成27年6月20日に継続協議となった労働契約の見直し及び夏季賞与)であった。

被申立人は、(i)未払賃金、(ii)宿直回数、(iii)G取締役の処遇の3点が協議事項として予定されていたかのように主張するが、事実と反する。

予定されていた協議事項のうち、①については、労働委員会で係属中であったが、そうであっても団交で解決可能な限りは、当然団交の協議事項となりうるのだから、団交拒否の正当理由にはならない。

協議事項②については、組合が、27.6.20団交において G 取締役のパワハラに係る資料を提供し、これについて被申立人3社の見解を質すことになっていた。したがって、協議が尽くされていたとはいえない状況であり、被申立人の主張は、団交拒否の正当理由とはならない。

協議事項③については、まさに協議継続中であり、被申立人3社が平成27年7月25日までに見解の回答を約束していた事項である。よって、協議が尽くされたとは到底いえない。また、この協議事項に係る団交拒否について、被申立人は正当理由の主張立証を一切行っていない。

(イ) ファックス送付及びビラ配付について

a 組合が寺院・神社や葬儀関連業者に対してファックスを送付したことについて、被申立人は信用毀損行為等であるとし、団交拒否の正当理由としている。しかし、その内容は単に労働組合が結成されたこと、平成27年2月28日よりストライキを実施することを通知したものにすぎない。また、G 取締役のパワハラについて事実として記載しているわけではなく、要求事項として、すなわち意見表明として記載しているにすぎない。よって、組合によるファックス送付は、信用毀損行為等とはいえず、団交拒否の正当理由にはならない。

また、組合がこのファックスを送付したのは、平成27年2月27日であるが、被申立人3社はその後も計5回の団交に応じている。仮に組合のファックス送付が団交拒否理由ならば、被申立人3社は当初から団交拒否を行っているはずであり、この点からも被申立人の主張は理屈が通らない。

b 組合がビラ配付を行ったのは、被申立人も認めるとおり、平成27年8月18日頃及び同年9月5日頃であり、被申立人3社が団交を拒否した半月ないし1か月以上も後のことである。したがって、時系列的に言って、ビラの内容を論ずるまでもなく、組合のビラ配付が団交拒否の正当理由となることはありえない。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年7月13日付け団交申入れに対し、被申立人らは、27.7.17文書において、K 社長の日程調整がつかないため、日時の連絡について今しばらく猶予いただきたい旨のファックスを送信している。被申立人らは、組合の団交申入れに対し、日程調整を行う姿勢を示しており、調整がつかないまま連絡を放置することなく、

日程調整中である旨の連絡を組合に対し行っているのであるから、何ら不誠実団交には該当しない。

イ 平成27年7月21日付け団交申入れは、日程調整のための猶予を求めるファックスを送信してから僅か4日後になされたものであり、性急にすぎ、これに応答しなかったとしても不誠実な態度にはならない。

ウ 被申立人らは、組合と5回にわたる団交を行い、この中で様々な議題が話し合われた。そして、未払賃金については訴訟において解決されることになり、宿直回数については、組合は27-41事件の申立てを行い、労働委員会において解決されることになり、G取締役の処遇及び関連事項のみが議題として残ったが、これらの問題については、5回の交渉を経ても双方の歩み寄りが困難で、今後も合意に至る見通しが立たない状況であった。したがって、徒に団交を重ねても協議が進行する見込みがないため、被申立人らは、次回の団交の具体的日時を提示することを差し控えたものである。

エ さらに、組合は、信用毀損行為、信頼関係破壊行為、名誉毀損行為を行った。

(ア) 組合は、被申立人らに葬儀依頼者を紹介している寺院等に本件要請書を送付した。

上記寺院等は本件について無関係な第三者であり、組合が要請書を寺院等に送付する必要性は全くない。しかも、当該書面には、G取締役がパワハラを行っている旨記載されており、記載内容に誤りがある。組合の行為は、被申立人らの信用を毀損する行為であるとともに、団交の当事者である組合と被申立人らとの間の信頼関係をも破壊する行為である。

(イ) 組合は、平成27年8月18日頃及び同年9月5日頃、被申立人らの営業所建物のポストに書面を差し入れるとともに、近隣住民等無関係な第三者にも配付した。当該書面には、被申立人3社やK社長、G取締役について、事実と相違する誤った記載があり、組合の行為は、被申立人らの信用を毀損するだけでなく、K社長及びG取締役の名誉を毀損する違法行為でもある。そして、団交の当事者である組合と被申立人らとの間の信頼関係を破壊する行為でもある。

(ウ) 上記のような信用毀損行為、信頼関係破壊行為、名誉毀損行為をしている者と団交すること自体が不可能である。

5 争点5 (D 組合員の雇用契約が平成27年9月15日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、D 組合員を雇止めした理由について、①契約期間の終了、② R の業績不振、③勤務態度不良、④ D 組合員が雇用契約終了を望んでいた旨主張するが、いずれも、雇止め・解雇の正当な理由とはならない。

(ア) 契約期間が終了したとの理由について

a D 組合員は平成25年9月に入社し、1回目の契約は同月16日から同年12月15日までであったところ、その後は契約更新の手続は行われていない。同人の雇用の通算期間は2年であり、契約更新回数は不明だが、更新手続が行われる直近の契約期間が反復されていたとするなら、7回である。

b G 取締役は、D 組合員に対し、入社直後、主任になってもらいたい旨発言し、主任としての名刺も準備すると約束した。結局、この約束はうやむやにされたが、G 取締役の発言は、D 組合員に対し、長期雇用の期待を持たせるものであった。

また、K 社長は、27.4.11団交の際、被申立人3社の社員に対する指揮命令を S の従業員に、同人が休みの際は H 組合員、次いで D 組合員に委ねる旨も表明している。つまり、D 組合員は、被申立人3社の現場における責任者的な立場であり、正社員らを指揮監督することも予定されていたのであるから、K 社長の発言は、D 組合員に長期雇用の期待を持たせるものであったといえる。

c さらに、D 組合員は、業務内容も勤務体系も正社員と同一であり、正社員と同様に賞与も支給されていた。

d また、組合員の話では、被申立人3社において契約期間の終了を理由に雇止めされた例は知らないとのことであった。

e 以上のことを総合すると、D 組合員について、期間の定めのない雇用と同視できる状態にあったか、契約更新を期待することに合理的理由があったといえる。したがって、契約期間の終了を理由に雇止めすることは認められない。

(イ) R の業績不振との理由について

a 被申立人は、R の業績不振の証拠として「連続3期損益計算表」と題する書証を提出しているが、当該書証が真実のものであるか否かは不明である。仮に当該書証が真実のものであったとしても、被申立人3社は実態としては K 社長を代表者とする一つの会社の部門にすぎず、帳簿上の操作によって、一部門を赤字にすることは極めて容易である。問題は、被申立人3社としての業績であって、当該書証の数字だけでは意味を持たない。

b 27.3.2団交において、K 社長は、人員不足であること、求人をかけてい

ることを明言している。そうした中で、平成27年4月と5月にJ組合員、H組合員が退職することを余儀なくされ、当然、ますます人員不足となると考えられるが、被申立人3社は、本件組合員2名を雇止めにした。

その一方で、被申立人3社は、平成27年3月以降に、従業員2名を新たに雇い入れた。また、平成28年2月8日段階で、ハローワークに3名の求人を出しているが、その内容は、本件組合員2名と雇用形態、就業形態、仕事内容について同一であった。

なお、新たに雇い入れた従業員2名の所属は、シフト表から判断するとSであると思われる。また、当該求人の名義はSとなっている。しかし、被申立人3社が事実上、一つの会社であること、社員は被申立人3社のいずれに所属しているかに関わりなく一体で働いていること、過去には被申立人の都合でF組合員の他、数名がSからRに転籍したことがあること等からすれば、業績不振を理由に本件組合員2名を雇止め・解雇する一方で、新たに従業員2名を採用したり、求人を行うのは、明らかに矛盾している。

c 以上のことを総合判断すれば、業績不振を理由とする雇止め・解雇に何の正当性もないことは明白である。

(ウ) 勤務態度が不良であったとの理由について

被申立人が挙げる事例をもって、業務不適合とされる余地はないことは、前記2(1)ウ(ウ)記載のとおりである。

(エ) D 組合員が雇用契約終了を望んでいたとの理由について

G 取締役のパワハラは耐え難い状況であり、組合は、同氏の辞任ないし解任を強く求めてきた。これに対し、K 社長は、一旦 G 取締役を自宅待機かそれに近い状態に置いたが、平成27年3月20日以降は段階的に G 取締役を業務に就けるようになった。

D 組合員は、こうした状況に抗議して、27.4.21アンケートに「私、個人意見ですが、もし叶わない或いはまだまだ調整に時間がかかるのであれば、私を解雇していただいて結構です」と記載したのであり、その意図は、G 取締役の解任ないし辞任を強く求めたものであって、雇用契約終了を希望したのではない。

イ D 組合員が活発な組合活動を展開していたことは、前記2(1)エ記載のとおりであり、また、被申立人3社に不当労働行為意思があったことは前記2(1)オ記載のとおりである。

ウ 以上のとおり、被申立人3社が D 組合員を雇止めしたのは、組合嫌悪意思に基づくものであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。

加えて、組合が、27-41事件及び27-47事件の申立てを行ったことに対する報復的行為でもある。

エ 被申立人3社の社員のうち、6名が組合に加入したが、G取締役の退任等の要求が通らなかったこと、シフト上の差別を受けるなどしたことから、平成27年6月以降は、被申立人3社における組合員は、本件組合員3名となった。

被申立人3社は、D組合員を平成27年9月15日、E組合員を同月30日をもって相次いで雇止めとした。また、ただ一人残ったF組合員も、シフト差別が続き、賞与も支給されず、収入が激減したこと、本件組合員2名がいなくなれば一層ひどい嫌がらせを受けることが予想されたことから、その後間もなく退職を余儀なくされた。その結果、被申立人3社から組合員が一人もいなくなり、被申立人3社における組合活動が不可能となった。

以上のことから、D組合員に対する雇止めが組合に対する支配介入であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア S及びTは、D組合員と雇用契約関係にないから、無関係である。

イ RとD組合員との間の雇用契約を平成27年9月15日をもって終了したのは、同契約が有期雇用契約であり、同日が期間満了日であって、Rの業績からすると、雇用契約を継続することが困難だったからである。

また、D組合員は勤務態度にも問題のある従業員であった。具体的には前記2(2)ウ(エ)記載のとおりであるが、このような業務不適合、職務命令違反が認められたため、契約期間満了を機に雇用契約を終了させたのである。

さらに、D組合員についてはG取締役の退職を強く求め、G取締役を退職させないのであれば、自分を解雇してもよいとの意向まで示しており、G取締役が退職しない場合には、Rで働く意思を有していなかった。Rは、上記のようなD組合員の意向も考慮して雇用契約を終了したのである。

以上のとおり、Rは、D組合員が組合に加入したことや本件申立てをしたことを理由に雇用契約を終了させたものではない。

ウ また、雇用契約終了後であっても、労働組合に加入し、活動することは妨げられないのであるから、有期雇用契約を終了させることは、組合の結成・運営に影響を与えるものではない。現に、RがD組合員との雇用契約を終了させた後でも、組合の活動は継続しており、本件申立てにおいて、組合の結成・運営に影響が生じた事実は主張・立証されていない。

したがって、RがD組合員との雇用契約を終了させることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しない。

6 争点6（E 組合員の雇用契約が平成27年9月30日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、E 組合員を雇止めした理由について、①契約期間の終了、② R の業績不振、③勤務態度不良、を主張するが、いずれも、雇止め・解雇の正当な理由とはならない。

(ア) 契約期間が終了したとの理由について

a E 組合員は、平成24年2月に入社し、1回目の契約が同月1日から同年4月30日まで、その後更新され、4回目の契約後の更新手続きは行われていない。同人の雇用の通算期間は3年8か月であり、契約更新回数は不明だが、更新手続きが行われる直近の契約期間が反復されていたとするなら、4回である。

b また、E 組合員は、業務内容も勤務体系も正社員と同一であり、正社員と同様に賞与も支給されていた。

c さらに、組合員の話では、被申立人3社において契約期間の終了を理由に雇止めされた例は知らないとのことであった。

d 以上のことを総合すると、E 組合員について、期間の定めのない雇用と同視できる状態にあったか、契約更新を期待することに合理的理由があったといえる。したがって、契約期間の終了を理由に雇止めすることは認められない。

(イ) また、R の業績不振を理由とする雇止め・解雇に何の正当性もないことは、前記5(1)ア(イ)記載のとおりである。

(ウ) さらに、勤務態度が不良であったとの理由について、被申立人が挙げる事例をもって、業務不適合とされる余地はないことは、前記2(1)ウ(ウ)記載のとおりである。

イ E 組合員が活発な組合活動を展開していたことは、前記2(1)エ記載のとおりであり、また、被申立人3社に不当労働行為意思があったことは前記2(1)オ記載のとおりである。

ウ 以上のとおり、被申立人3社がE 組合員を雇止めしたのは、組合嫌悪意思に基づくものであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。

加えて、組合が、27-41事件及び27-47事件の申立てを行ったことに対する報復的行為でもある。

エ さらに、前記5(1)エ記載のとおり、E組合員に対する雇止めが組合に対する支配介入であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア S及びTは、E組合員と雇用契約関係にないから、無関係である。

イ RとE組合員との間の雇用契約を平成27年9月30日をもって終了したのは、同契約が有期雇用契約であり、同日が期間満了日であって、Rの業績からすると、雇用契約を継続することが困難だったからである。

また、E組合員が勤務態度にも問題のある従業員であったことは、前記2(2)ウ(エ)記載のとおりであり、このような業務不適合、職務命令違反が認められたため、契約期間満了を機に雇用契約を終了させたのである。

以上のとおり、Rは、E組合員が組合に加入したことや本件申立てをしたことを理由に雇用契約を終了させたものではない。

ウ また、前記5(2)ウ記載のとおり、RがE組合員との雇用契約を終了させることは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当しない。

第5 争点に対する判断

1 争点1(S及びTは、Rとともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるか。)、争点2(本件組合員3名について、①36協定締結後の宿直業務回数、②組合加入後の請取業務回数が、それぞれ、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)、争点3(27.6.20団交において、被申立人3社が、平成27年7月25日までに被申立人3社の見解(①労働契約適正化に係る被申立人3社の案、②平成27年度夏季賞与の有無及び支給額)を書面で回答する旨の合意があったか。あったとすれば、同日までに、被申立人3社が回答していないことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。)及び争点4(組合の平成27年7月13日付け及び同月21日付け団交申入れに対する被申立人3社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。)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 被申立人3社における役員関係

被申立人3社における役員の就任状況については、別紙3のとおりである。

(乙C8、乙C9、乙C10)

イ ホームページについて

平成28年2月8日時点におけるSのホームページには、「S代表取締役K」名で、挨拶文が掲載されていた。

(甲A20、甲B5)

ウ R 及び S が管理する施設等

R 及び S が管理している施設の、名称、所在地、主な用途、当該施設を管理している会社は、以下のとおりである。

名称	所在地	主な用途	施設管理会社
V	尼崎市	家族葬専用葬祭場	R
W	尼崎市	葬祭場	S
X	尼崎市	葬祭場	R
Y	尼崎市	家族葬専用葬祭場	S

また、上記以外に、「相談所」、「待機場所」と呼ばれる場所がある。

「相談所」とは、尼崎市 に所在するマンション1階の1室であり、近隣の顧客の相談を受ける出張所であり、当該場所は、 R が管理している。

「待機場所」とは、 V 内にあり、従業員が休憩したり待機する場所である。

(甲 A20、甲 B 5)

エ 被申立人3社の従業員の所属

平成27年2月時点において、S には、M (以下「M 従業員」という。)、事務員1名を含む計8名が、R には、本件組合員3名、H 組合員、I 組合員の計5名が、T には、J 組合員、N (以下「N 従業員」という。)、事務員1名の計3名の従業員が所属していた。

オ 被申立人3社における業務の状況等

被申立人3社の従業員の業務の状況等の概要は以下のとおりである。なお、時期については、特に記載がない限り、組合が平成27年2月16日付け労働組合加入通知書を提出した時点の意味する。

(ア) R 及び S は、主として顧客から葬儀を受注し、T は、主として R 及び S が行う式典用の花の手配や飾りつけを行うこととされていたが、被申立人3社においては、葬儀、葬祭に携わる従業員を葬祭事業部、供花等を担当していた従業員をフラワー事業部と呼び、会社名で呼ぶことはなかった。

(証人 D)

(イ) 被申立人3社の従業員のうち、事務員は、その所属にかかわらず、尼崎市にあった S の本社建物に出勤していた。また、事務員以外の従業員は、その所属にかかわらず、V に出勤し、R 及び S の従業員は、同じ場所でミーティングを行い、当日の仕事の調整を行っていた。なお、平成27年3月2日から同月19日までの間、G 取締役は自宅待機を命じられていたが、この

間は、被申立人3社の従業員は、同じ場所でミーティングを行い、当日の仕事の調整を行っていた。

(甲C1、証人 D)

(ウ) 本件組合員3名の就業時間は、雇用契約書によると、午前8時30分から午後6時までであり、休憩時間は90分であった。

(甲B1、甲B3、乙A11の1、乙A12、乙A13の1)

(エ) 被申立人3社の従業員のうち、事務員以外の従業員は、段取表に従い、一日の業務に従事していた。

段取表とは、各葬祭場で行われるその日の式典の段取りを記載した書面である。

段取表には、葬儀を行う会館及び葬家における、担当業務、司会、生花飾り、霊柩車、骨上げ等の担当を記載する欄があり、平成27年2月27日、同年3月3日及び同月27日の段取表をみると、当該欄には、Rの従業員名、Sの従業員名、「(フラワー事)」との記載、外注業者の名称等が記載されていた。

また、段取表には、当日の「受取」の担当者や、当直における「請取」、「寝台」、「電話」の担当者、前日及び当日に休みを取得する従業員名等を記載する欄もあり、前記各段取表の当該欄には、Rの従業員名及びTの従業員名が記載されていた。

段取表は、遅くとも平成26年4月1日時点ではG取締役が作成し、以降、G取締役が作成していた。但し、同27年3月2日から同月20日まではH組合員が作成し、同月21日以降はM従業員が作成していた時期もあった。

(甲B13、甲B14、甲B15、乙A16)

(オ) 被申立人3社においては、事務員以外の者が、シフト表に従って、交代で、宿直業務に当たっていた。宿直場所は、その所属にかかわらず、電話番及び請取担当者はV、寝台担当者はXであった。

a シフト表は、1か月単位の一覧表形式で作成されており、当該表には、宿直に従事する者の氏名、従事する業務(電話番、請取、寝台)等が日ごとに記載されていた。シフト表は、G取締役が作成し、宿直における電話番、請取担当者、寝台担当者を決定していたのもG取締役であった。

b 平成24年6月のシフト表は、上から「葬祭部」、空欄、「施行部」、空欄の4つで区切られていたが、「葬祭部」の枠には、G取締役、F組合員、E組合員、M従業員を含む計6名の氏名が、空欄である枠には、H組合員を含む計3名の従業員の氏名が、「施行部」の枠には、N従業員及びJ組合員の氏名が、一番下の空欄の枠には、「K社長」と記載されていた。

c 平成24年10月のシフト表は、上から「葬祭部」、「仏壇店」、「施行部」、空欄の4つで区切られていたが、「葬祭部」の枠には、G取締役、F組合員、E組合員、H組合員を含む計7名の氏名が、「仏壇店」の枠には、M従業員を含む計2名の従業員の氏名が、「施行部」の枠には、N従業員及びJ組合員の氏名が、空欄の枠には「社長」と記載されていた。

d 平成26年8月のシフト表は、上から「葬祭事業部」及び「フラワー事業部」の2つの枠で区切られていたが、「葬祭事業部」の枠には、G取締役、H組合員、本件組合員3名を含む計7名の従業員等の氏名が、「フラワー事業部」の枠には、N従業員、J組合員及びM従業員の氏名が記載されていた。

e 平成27年2月のシフト表は、「葬祭事業部」、「フラワー事業部」、空欄の3つで区切られていたが、「葬祭事業部」の枠には、G取締役、H組合員、本件組合員3名を含む計6名の従業員等の氏名が、「フラワー事業部」の枠には、N従業員、J組合員及びM従業員の氏名が、空欄には、外注業者名が記載されていた。ところで、同シフト表によると、J組合員に対し、同月の宿直時の業務として割り当てられていたのは、全て、寝台業務であった。また、N従業員も、宿直時の業務として、寝台業務が割り当てられたことがあった。

f 平成27年5月のシフト表は、「R」、「T」、「S」の3つで区切られていたが、「R」の枠には、K社長及び本件組合員3名の氏名が、「T」の枠には、N従業員及びJ組合員の氏名が、「S」の枠には、G取締役、M従業員を含む計4名の従業員等の氏名が記載されていた。

g 平成27年6月のシフト表は、「R」、「S」、「T」、空欄の4つで区切られていたが、「R」の枠には本件組合員3名の氏名が、「S」の枠には、G取締役、M従業員を含む計4名の従業員等の氏名が、「T」の枠にはN従業員の氏名が、空欄には外注業者名が記載されていた。

h 平成27年7月及び同年8月のシフト表は、1か月単位の一覧表形式で作成されているが、R、S、Tで、それぞれ別の表となっていた。

また、「R」の表には、本件組合員3名の氏名が記載されていた。

(甲A21、甲A22、甲A23、甲A41の1、甲A41の2、甲A41の3、甲A41の4、甲B16、甲B17、甲B18、甲B30)

(カ) R及びSが受注した葬儀に係る集金業務及び精算業務は、D組合

員及び H 組合員により行われていた。

また、平成26年9月から同27年7月までの間において、S の葬儀申込契約書に、葬儀担当者として R の従業員の名字が記入されていることがあった。

(甲 A45の 1、甲 A45の 2、甲 A45の 3、甲 A45の 4、甲 B27の 1、甲 B27の 2、甲 B27の 3、甲 B27の 4、甲 B28、証人 D)

(キ) 本件組合員 3 名が使用していた車両の名義は、S であった。

(甲 A30)

(ク) E 組合員は、業務中に車両を運転し事故を起こした際、下記の始末書や報告書を提出したことがあった。

a 平成26年2月、E 組合員が業務中に自損事故を起こした際、「S 代表取締役社長 K 」及び「S 主任 G 」を宛名とし、「車輛損傷による始末書と報告書」と題する、平成26年2月28日付け文書（以下「26.2.28始末書」という。）を提出した。

b 平成26年7月29日、E 組合員が業務で運転中に自転車と衝突した際、S を宛名とする同日付け「車両事故報告書」（以下「26.7.29報告書」という。）を提出するとともに、「代表取締役 C 」を宛名とする同日付け「始末書」（以下「26.7.29始末書」という。）を提出した。

(甲 A25、甲 A27、甲 A28)

(ケ) F 組合員は、「S 」と印字された用紙を用いて、平成27年1月8日付け始末書（以下「27.1.8始末書」という。）を提出した。当該始末書には、宛名は記載されていなかった。

(甲 A29)

カ 被申立人 3 社の従業員の宿直回数等について

(ア) 本件組合員 3 名は、平成26年4月から同27年2月までは、月に 8 回から 10 回程度、宿直業務に従事していたが、同年 4 月以降は、宿直業務に従事するのは、月 4 回程度となった。

被申立人 3 社における、本件組合員 3 名以外の従業員については、事務員及び専ら宿直業務に従事していた者を除くと、同年 4 月以降も、月 8 回から 10 回程度、宿直業務に従事している。

ところで、平成28年12月12日時点において、被申立人 3 社は、いずれの会社も、宿日直勤務について労働基準監督署長の許可を受けていない。

(甲 A23、甲 A41の 1、甲 A41の 2、甲 A41の 3、甲 A41の 4、甲 B18、甲 B30、甲 C 1、証人 L)

(イ)本件組合員3名の、宿直回数及び宿直時に請取業務を割り当てられた回数は、以下のとおりである。

	H26.8	H27.2	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8
F 組合員	10回	9回	4回	4回	4回	4回
	2回	9回(5回)	1回	0回	0回	0回
D 組合員	10回	8回	5回	4回	4回	4回
	2回	4回(3回)	1回	0回	0回	0回
E 組合員	10回	8回	5回	4回	4回	4回
	8回	8回(0回)	5回	3回	0回	0回

なお、上段に宿直回数、下段に請取業務を割り当てられた回数を記載している。また、平成27年2月については、2名の従業員に対し、請取業務と電話番号が割り当てられることがあり、当該回数については、括弧内に内数で記載している。

(甲A23、甲A41の1、甲A41の2、甲A41の3、甲A41の4、甲B18、甲B30)
キ 本件組合員3名の賃金体系等について

(ア) 本件組合員3名への給与支払は、毎月15日締切、当月25日支払であった。

(甲B1、甲B3、乙A11の1、乙A12、乙A13の1)

(イ) F組合員の雇用契約書には、基本給として月給が、諸手当として「有給手当(10,000円)」、「寝台手当(1回1,000円)」、「当直手当(1回5,000円)」、「車輛管理手当(10,000円)」との記載があった。

(乙A12)

(ウ) 本件組合員2名の雇用契約書には、「月額給与」として、「基本給」と「夜間業務手当」が記載されていたところ、夜間業務手当については、当該手当の金額に続き、「(18時まで25時間、宿直中の電話対応2.6時間、宿直中運転・受取32時間、その他残業の割増含む賃金)」との記載があった。

また、同契約書には、「変動手当」として、「宿直手当」、「寝台手当」、「受取手当」及び「通夜手当」が記載されていたところ、「宿直手当：4,000円/回」、「寝台手当：3,000円または1,500円/回(受注額に応じて)」、「受取手当：6,000円または3,000円/回(受注額に応じて)」、「通夜手当：3,000円～1,000円/回(終了時刻に応じた時間外手当)」との記載があった。

また、同契約書には、「始業・終業時刻及び休憩時間」の項目に、「宿直 月10回」との記載があった。

(甲B1、甲B3、乙A11の1、乙A13の1)

(エ) 本件組合員3名の給与支給明細書には、「 R 」との記載があった。

平成26年4月分から同27年8月分における、給与支給明細書に記載されていた支給明細は、F組合員については別紙4、D組合員については別紙5、E組合員については、別紙6のとおりである。

また、本件組合員3名に対する、実際の支給内容も、それぞれ、別紙4、別紙5、別紙6のとおりであって、F組合員の「当直手当」及び「通夜手当」、本件組合員2名の「宿直手当」及び「通夜手当」は、いずれも「当直・通夜等手当」に含まれる形で支給されていた。

(甲A12、甲A13、甲A14、乙A17、乙A18)

ク 27-41事件申立てに至る経緯

(ア) 平成27年2月16日、組合は被申立人3社に対し、「労働組合加入通知書」により、本件組合員3名らが組合に加入した旨通知するとともに、G取締役のパワハラ等を協議事項とする団交の開催を申し入れた。

(甲A1、甲A11)

(イ) 平成27年2月23日、本件組合員3名、H組合員、I組合員及びJ組合員と、Sの従業員2名、Tの従業員2名の計10名でUが結成された。

(甲C1)

(ウ) 平成27年2月25日、Rは組合に対し、ファックスにより、団交の日程調整については、同年3月2日頃改めて連絡したい旨通知した。

(エ) 平成27年2月25日、組合及びUは、連名で、被申立人3社に対し、27.2.25要求書を提出した。

当該書面には、昨日、組合からK社長に対し、電話で、被申立人3社の社員がG取締役からパワハラを受けていることを伝え、来る団交までの間、G取締役を自宅待機にしてほしい旨要望したところ、K社長は、社会保険労務士に相談の上、翌日連絡する旨約束した旨、しかし、本日、団交の日程調整の延期と電話や面談を一切拒否する旨の通知がファックスで送付された旨、このような状況に鑑み、下記のとおり通知する旨記載されていた。

a 組合及びUは、G取締役のパワハラによる就労環境悪化を回避するため、以下のとおり要求するとして、① Rは、(i) G取締役を遅くとも平成27年2月28日以降自宅待機とすること、(ii)自宅待機の期間は、さしあたり団交を実施し、G取締役の問題について協議するまでとすること、(iii)その間はK社長が自ら業務指示を行うか、代理の人間を指名

して業務指示を行うようにすること、② S 及び T の代表取締役である G 取締役は、(i)同日以降、出社せずに、自宅から業務指示を行うか代理の人間を指名して業務指示を行うようにすること、(ii)その期間は、さしあたり団交を実施し、G 取締役の問題について協議するまでとすること、③ 被申立人 3 社は、上記①及び②の要求を受諾するか否かについて、平成27年 2月27日午後 5 時までに組合宛てファックスにて書面で回答すること

b 上記①から③の要求が受け入れられないときは、組合及び U は、同月28日午前 8 時から48時間のストライキを行う旨

(甲 A31)

(オ) 平成27年 2月25日、組合及び U は、連名で、被申立人 3 社に対し、ストライキ通告書を提出した。当該書面には、27. 2. 25要求書記載の要求を受諾しない場合は、同月28日午前 8 時から同年 3 月 2 日午前 8 時まで、出勤対象組合員全員が、ストライキを実施する旨記載されていた。

(甲 A32)

(カ) 平成27年 2月26日付けで、組合及び U は、連名で、組合が被申立人 3 社と関係が深いと判断した葬儀関係業者等に対し27. 2. 26要請書をファックスで送付した。

27. 2. 26要請書には、突然のファックス失礼します、との記載に続き、被申立人 3 社の社員計10名で U を立ち上げた旨、その内、6名は組合にも加入している旨、組合及び U は、連名で、被申立人 3 社に対し、以下の要求を行っている旨、要求が受け入れられないときは、同年 2 月28日及び同年 3 月 1 日の 2 日間、ストライキを決行する予定である旨、迷惑をかけることもあると思うが、ご理解いただきたい旨、仮にストライキ決行となった際は、争議中の会社に対する労働者の派遣、紹介は法令で禁止されている旨、ストライキ決行の際には、改めて連絡するので、法令を順守するようお願いする旨、法令違反が発覚した際は、関係行政機関に通報する等適切に対処するので、ご了解願いたい旨記載するとともに、職業安定法第20条、職業紹介事業の業務運営要領、労働者募集業務取扱要領及び労働者派遣法第24条の条項がそれぞれ記載されていた。

ところで、27. 2. 26要請書で「以下の要求」として記載されていた内容とは、前記(エ) a 記載の内容であった。

(乙 A 5)

(キ) 平成27年 2月27日、被申立人 3 社は組合及び U に対し、回答書(以下「27. 2. 27回答書」という。)をファックスで送付した。当該書面には、G

取締役が行ったと主張されるパワハラの有無については、現在、内部調査を行う予定であるが、業務に大きな支障を及ぼすため、次回団交までに G 取締役を自宅待機とすることはできないので理解いただきたい旨、組合は、G 取締役を自宅待機とする等の要求が受け入れられない場合は、ストライキを実施すると宣言しているが、まずは内部調査を実施するので、ストライキは実施しないようお願いする旨記載されていた。

(甲 A33、甲 B36)

(ク) 平成27年2月27日、組合及び U は、連名で、被申立人3社に対し、27.2.27回答書に対する回答として、通告書(以下「27.2.27通告書」という。)を提出した。

27.2.27通告書には、①27.2.27回答書の内容は G 取締役に係る組合及び U の要求を拒否するものと判断せざるを得ない旨、②事前通告どおりストライキを実施する旨記載されていた。

また、27.2.27通告書には、平成27年2月28日午前12時までに、組合に対し、次の点について回答するよう求めるとして、(i)引き続き G 取締役を即時自宅待機にするよう要求するが、被申立人3社が重ねてこれを拒否するのか、(ii) G 取締役のパワハラの有無についての内部調査について、いつ、どのような方法で行うのか、(iii) G 取締役が自宅待機となると業務に大きな支障を及ぼすとするが、具体的にどのような支障をきたすと考えているのか、また、その支障はストライキよりも大きな支障であると考えているのか、(iv)団交日程を遅くとも同年3月6日までに設定するよう要求するとともに、団交の日程及び場所の記載があった。加えて、上記(i)から(iv)に対する回答を受けた上で、ストライキ中止に係る被申立人3社の提案についても検討し、同年3月1日以降の行動について決定する旨記載されていた。

さらに、27.2.27通告書には、組合及び U は、同年3月2日以降、法律の遵守と法律で保障された権利を当然に行使するよう指令をする予定である旨、所定労働時間を守り一切残業しないこと、過去の残業代について全額算出して請求すること、有給休暇は必要に応じて申請すること等である旨、本来は団交を経た上で被申立人3社の言い分も聞き調整しようと考えていたが、いつ団交が開催されるのか不明な状態であるので致し方ない旨、このことも踏まえて、平成27年2月28日午前12時までに前向きな回答をしてほしい旨記載されていた。

(甲 A34、甲 B37)

(ケ) 平成27年2月27日、組合及び U は、連名で、組合が被申立人3社

と関係が深いと判断した寺社に対し、27. 2. 27要請書をファックスで送信した。27. 2. 27要請書に記載された内容は、ストライキに関して実施予定である旨の記載から突入する旨の記載となったほかは、27. 2. 26要請書の内容とほぼ同じであった。

(乙A4)

(コ) 平成27年2月28日、組合及び U の組合員は、ストライキを開始した。

(乙C3)

(サ)平成27年2月28日午前9時頃、組合及び U の10名程度の組合員が、V を訪れた。その際、G 取締役との間で、27. 2. 28会話が交わされた。

a 組合副執行委員長が G 取締役に対し、組合としても顧客に迷惑をかけることは極力避けたいので、できれば、この場で、G 取締役が退任するかどうか答えてほしい旨述べたのに対し、G 取締役は回答しなかった。組合副執行委員長が、G 取締役は代表取締役であることを確認したところ、G 取締役は、もう一人、一番上の代表がいる旨述べた。組合副執行委員長が、その人の指示命令で動くのか尋ねたところ、G 取締役は、自分は基本的に独断では動けない旨述べた。組合副執行委員長が、要するに K 社長の命令で動く立場であるということか確認したところ、G 取締役はこれを肯定した。

b 組合副執行委員長が G 取締役に対し、団交はいつ受けるのか尋ね、K 社長に電話をするよう求めたところ、G 取締役は、電話をしても出なかったらどうするのか尋ね、組合副執行委員長は、電話に出ない場合は仕方がない旨述べた。

その後、G 取締役及び組合が K 社長に電話をかけたが、K 社長は電話に出なかった。

c 組合副執行委員長が、G 取締役に対し、自ら退任するなど表明すればよい旨述べたところ、G 取締役は、今はできない旨述べた。組合副執行委員長が、G 取締役が自宅にいてファックス等で指示すればよい旨述べ、なぜそれができないのか質したところ、G 取締役はお客に迷惑がかかる旨述べた。組合副執行委員長が、今、G 取締役が明日から来ないと約束すれば皆が出てくる旨述べたところ、G 取締役は、自分の一存では決められないのでもう少し待つてほしい旨述べた。組合副執行委員長が、本日の昼の12時までにはファックスで回答するよう要請したところ、G 取締役はこれを承諾し、昼までに送付する旨述べた。

(甲A6、甲B11)

(シ) 平成27年2月28日、組合及び U は、連名で、被申立人3社に対し、通告書(以下「27.2.28通告書」という。)を送付した。27.2.28通告書には、27.2.27通告書において4項目について要求し、本日午前12時までに回答するよう求めた旨、本日午前9時過ぎには V において、G取締役が、本日午前12時までに回答すると約束した旨、しかし、午後1時になっても回答がなく、強く抗議する旨の記載とともに、改めて、下記の4項目について、本日午後8時までに組合宛てファックスにて回答するよう要求するとして、前記(ク)の27.2.27通告書の(i)から(iv)の内容が記載されるとともに、団交に関して、本日、組合副執行委員長が問い質したところ、G取締役は、自分は R はもちろん、SとTについても決定権限がない、全て R 代表取締役 K社長の判断を仰がなければならない旨説明したので、団交には必ず K社長が出席するよう求める旨の記載が追加されていた。

また、27.2.28通告書の末尾には、期限までに回答がない場合若しくは誠実な回答がない場合は、組合と U は、ストライキを同年3月2日以降も延長することを検討している旨、ストライキを延長する場合は、同年3月1日午後6時までにファックスにて通知する旨記載されていた。

(甲A35、甲B38)

(ス) 平成27年2月28日午後7時27分、被申立人3社は、組合及び U 宛て回答書(以下「27.2.28回答書」という。)をファックスで送付した。

27.2.28回答書には、27.2.27通告書に対して回答するとして、① G取締役について、(i)社内で葬祭業務を管理監督している立場として、また、対外的にも信頼を得ながら業務を受けている立場として、G取締役不在の中、社内及び社外業務は回らない旨、(ii)但し、Rの業務についてはG取締役は退き、H組合員が責任を持ち業務を遂行することに支障がでないのであれば、H組合員を中心に業務を任せるよう現在考えている旨、②内部調査について、ヒアリング対象者に組合の組合員が含まれているので、組合員にヒアリングを行いたい旨申し入れる旨、③団交について、当初から同年3月2日頃に連絡すると回答しており、現在、日程及び会場の調整を行っているので、当初の回答のとおり、改めて連絡する旨記載されていた。

(甲A36、甲B39)

(セ) 平成27年3月1日、組合及び U は、連名で、被申立人3社に対し、通告書(以下「27.3.1通告書」という。)を提出した。

a 27.3.1通告書には、27.2.28回答書を受領した旨、G取締役が S 及び

T の代表取締役として出社し続けることは到底受け入れられない旨、については、以下のとおり提案と要求を行う旨の記載に続き、以下の3項目が記載されていた。

- (a) G 取締役について、R だけでなく、S 及び T の業務からも退くこと、同年2月28日朝、V で組合副執行委員長が G 取締役に問い質したところ、同人は、R はもちろん、S 及び T についても決定権限がない、全ては R 代表取締役 K 社長の判断を仰がなければならない旨説明し、この発言は、その場にいた組合員10名も確認している旨、したがって、R 代表取締役 K 社長が責任をもって G 取締役を自宅待機とし、その後の業務を指示するよう要求する旨
 - (b) G 取締役のパワハラについて、組合員10名を含む被申立人3社の社員14名（退職者を含む）の要望書をファックスで送付する旨、改めてヒアリングの必要はないと思うが、希望するなら調査方法等について団交で協議する旨
 - (c) 団交の日程及び場所について直ちに回答することを求める旨、団交の日程は遅くとも平成27年3月6日までに設定することを要求する旨、G 取締役が、R はもちろん S 及び T についても K 社長の判断を仰がなければならないと明言していることから、団交には必ず K 社長が出席することを求める旨
- b また、27.3.1通告書には、上記 a (a)から(c)の提案及び要求に対し、本日午後9時までに組合宛てファックスにて回答するよう要求する旨、期限までに回答がない場合若しくは不誠実な回答をした場合は、同年3月2日午前8時以降も引き続きストライキを実施する旨、納得のいく回答が得られた場合は、速やかに同日午前8時以降のストライキ解除を通告する旨、加えて、支障なく業務を運営するために、さしあたり必要な残業等にも応じる旨記載されていた。

(甲 A37、甲 B40)

(ソ) 平成27年3月1日、被申立人3社は、組合及び U 宛て回答書（以下「27.3.1回答書」という。）をファックスで送付した。27.3.1回答書には、要請のあった団交について、同月2日午前10時30分から午前12時での開催を提案する旨の記載があった。

(甲 A39、甲 B42)

(タ) 平成27年3月1日、組合及び U は、連名で、被申立人3社に対し、「団体交渉について」と題する書面を提出した。同書面には、27.3.1回答書を

同日午後9時45分頃受領した旨、基本的には同回答書のとおり団交を実施する旨の記載があった。

(甲A40、甲B43)

(チ) 平成27年3月1日、組合及び U は、連名で、被申立人3社に対し、ストライキ通告書を提出した。同書面には、27.3.1通告書について本日午後9時までの回答期限を付していたが、書面による回答がない旨、K社長は同日午後9時に組合副執行委員長に架電し、G取締役を同月2日午前8時から自宅待機とする旨確約し、その旨を午後9時30分までに書面で送付する旨約束したが、書面送付がない旨、午後9時35分にK社長は組合副執行委員長に架電し、午後9時45分までに書面送付する旨約束したが、午後10時になってもG取締役を自宅待機とする旨の書面は送付されていない旨、ついで、予告通り、同月2日午前8時から同月3日午前8時まで、同期間の出勤対象組合員全員が、ストライキを実施することを通告する旨記載されていた。

(甲A38、甲B41)

(ツ) 平成27年3月2日、組合及び U の組合員は、ストライキを開始した。

(乙C3)

(テ) 平成27年3月2日、27.3.2団交が開催された。27.3.2団交において、次のようなやり取りがあった。(以後、組合及び U が同席する団交、会話等に係る発言者の表記は、組合側出席者については、組合、 U を問わず、全て「組合側」と表記する。)

a 組合側が、G取締役に関して、被申立人3社の社員全員の要望書がある旨、このような状況なので、とりあえず、出社停止という形にしてほしい旨述べたのに対し、K社長は、G取締役と話し合いをし、会社には直接行かないようにするとの話はできた旨述べた。

b 組合側が、G取締役の辞任若しくは解任を求めた際、K社長から、息子と相談して決める旨、息子は15歳だが、被申立人3社の株式のほとんどを息子に振り分けた旨の発言があった。

その後、組合側が、3月中には、G取締役が被申立人3社と一切関係のない状態にするのが要求である旨、3月末までにG取締役を説得して退任するか解任するかを約束してもらえるか尋ねたところ、K社長は承諾した。組合側が、後で全部書面化し、互いに記名捺印し、労働協約という形にした旨述べたところ、K社長は承諾した。

c 組合側が、現在、36協定を締結しておらず、違法な状態である旨、宿直を

残業とみなせば、残業時間だけで150時間となり、過労死ラインである旨、最終的には36協定を締結し、適正な残業時間を決めていきたい旨、現在の働き方を改善することを約束してほしい旨述べたところ、K 社長は、承諾した。

d 組合側が、人が足りない旨述べたところ、社労士は、人手不足だから社員に負担がかかっている旨、問題であると思っている旨述べた。

組合側が、少なくとも今の人員体制には無理がある旨述べたところ、K 社長は、仕事を断っていく必要がある旨述べた。組合側が、人を増やせばよい旨述べたところ、K 社長は、募集しても辞めていってしまう旨述べた。組合側が、入ってくる人がいれば採用するということが尋ねたところ、K 社長は、入ってくるのであれば採用する旨、募集は今もとっていると思う旨述べた。

組合側が、人員補充について、人脈のある人には動いてもらう旨、会社の方でもハローワークでお願いする等努力することによりか確認したところ、

K 社長は了承した。組合側が、さしあたって、外注を組み合わせながら、早急に人員も入れてもらえるのなら、できる限り協力はする旨、定時出勤、定時退社には必ずしもこだわらない旨、顧客に迷惑をかけるつもりはないので、36協定の締結の有無に関係なく、残業になっても通夜業務にはつく旨、会社が努力しているのが分かれば協力は惜しまない旨述べた。

e 組合側は、現在、36協定もなく、また、宿直の基準に合わせる形をどう作るのか、作った上でどのように許可を取るのか、という問題があり、違法状態である旨、さし当り仕方がないと思っているが、その辺りの問題や、これまでの残業問題、休憩がほとんど取れていない状態について、改めて議論したい旨、次回、労使協定の問題、夜勤についてどのような制度が望ましいか、これまでの残業代をどうするのか、について決定したい旨述べ、次回団交の日程について意向を尋ねたところ、K 社長は、3月20日ぐらいにしてほしい旨述べた。組合側が、次回団交は3月20日とし、時間帯や場所については調整することによりか確認し、団交は終了した。

(甲A 4、甲B 6、乙C 3、乙C 7)

(ト) 平成27年3月2日から同月19日までの間、G 取締役は自宅待機を命じられた。

(乙C 5)

(ナ) 平成27年3月20日、27.3.20団交が開催された。27.3.20団交において、次のようなやり取りがあった。

冒頭、組合側が、前回の団交で合意したことを履行してほしいとして、誓約

書を作成したので、これに署名・押印をしてほしい旨述べたところ、K 社長は、サインはできない旨述べた。組合側は、36協定を締結していないので、今日から、全員引き上げる旨述べた上で、その場で、組合員に対し電話をかけ、サインをしないとのことなので、組合員は帰るよう指示した。組合側は、36協定が締結できないので、今日から一切定時に出勤し、定時で退勤する旨、H 組合員を中心に業務を行うとのことだったが、これは前回合意した事項であり、そちらが合意を守らないのであれば、H 組合員を中心に、ということもなくなる旨、社長以外の指示は一切受けない旨、社長が会社に出勤し、全て従業員に指示すれば、所定労働時間中は業務指示に従う旨述べ、団交は終了した。

(甲 A 5、甲 B 7、乙 C 3)

(ニ) 27. 3. 20団交が行われていた時点では、本件組合員 2 名は、宿直業務等に就いていたが、組合からの指示に従い、業務を終了し帰宅した。また、当時、本件組合員 2 名以外にも業務に従事していた従業員がいたが、全員、業務を終了して帰宅し、同日の宿直業務は、K 社長及び G 取締役が従事した。

(甲 C 1、乙 C 3、証人 D)

(ヌ) 平成27年 3 月21日、K 社長は「業務連絡」と題する書面を配付した。同書面には、次のとおり記載されていた。

「 業 務 連 絡

葬祭部・フラワー事業部各位

下記事項宜しくおねがいします。

1 担当に、(略：業者名)の方が入った場合、見積り担当者の方が、引継ぎ及び補佐もお願いします。

1 翌日の段取り表作成にあつたて^(ママ)
各当家の納棺時間・ドライ交換・霊柩車・集金などの予定を葬祭の方で決めて頂き、予定を決めて頂き社長の方へ連絡してください。

その他の詳細事項があれば連絡をお願いします。

平成27年 3 月21日

K 」

(甲 A 43、甲 B 25)

(ネ) 平成27年 3 月21日午後 5 時頃、遺体が搬入された際、本件組合員 3 名が休憩時間であるとして、業務に従事しなかった。当日、本件組合員 3 名は、午後 5 時頃まで休憩時間を取っておらず、D 組合員が休憩する旨述べた後に、業務に従事するよう指示された。このとき、D 組合員が、組合副執行委員長に電話で指示を仰いだところ、組合副執行委員長は、休憩時間を取るよう指示した。

(甲C 1、乙C 3、乙C 5、証人 D)

(ノ) 平成27年3月22日午後7時50分頃、G取締役が、X で、通夜の参列者の対応や車の誘導等を行っていたところ、組合及びU の8名程度の組合員が訪れた。その際、G取締役との間で、27.3.22会話が交わされた。

a 組合側がG取締役に対し、K社長と話をし、G取締役を解任するという話を聞いている旨述べたところ、G取締役はK社長に電話をかけた。組合側が、電話を切るよう述べたところ、G取締役は、代表に電話をしている旨述べた。

b 組合側がG取締役に対し、被申立人3社との間で、G取締役が辞任するか、解任するかという合意ができていく旨述べたところ、G取締役は、組合等が残業できないと言っている以上、誰かが手伝わなければならない旨述べた。これに対し組合側は、G取締役は対象外である旨、今日出勤していること自体おかしい旨、組合との合意違反である旨述べた。

c 組合側は、G取締役の業務のやり方に問題があるとする事項をいくつか挙げ、G取締役に対し、見解を尋ねた。

d その後、組合側がG取締役に対し、G取締役が辞任すれば済む話である旨述べた上で、G取締役の現在の立場を質したところ、G取締役は、現状はSの代表取締役である旨述べた。組合側が、全責任をG取締役が負うのか尋ねたところ、G取締役は、全責任ではない旨、3つの会社があり、三社合同である旨述べた。組合側が、G取締役は、以前、自らが社長である会社も含めて、K社長の指示を仰がないと何もできないと言っていたとのことだが、それで間違いないのか質したところ、G取締役は、それは間違いない旨述べた。組合側は、明日以降、組合の指令として、G取締役の指示には一切従わないことを通知する旨述べた。

(甲A 7、甲B 12、乙C 3、乙C 5)

(ハ) 平成27年3月24日、S及びTは、それぞれ、労働基準監督署に対し「時間外労働、休日労働に関する協定届」を提出した。当該届には、協定の当事者である労働組合又は労働者の過半数を代表する者を記載する箇所があるが、当該箇所には組合の組合員ではない従業員の氏名が記載されていた。

(乙A 9、乙A 10)

(ヒ) 平成27年4月上旬以降、D組合員は、出勤後、帰宅するまで、相談所で勤務することになった。D組合員が相談所で勤務しているときに、請取業務に従事することはなかった。

(甲C 1、証人 D)

(フ) 平成27年4月11日、27.4.11団交が開催された。27.4.11団交において、次のようなやり取りがあった。

a 組合側が、G取締役の件について会社の考えを尋ねたところ、K社長は、G取締役を首にすることはできない旨、組合から提出した書面で十分辞めさせることができると組合は言うが、専門家に聞いたところ首にはできないとのことだった旨述べた。

b 組合側は、今日は直接組合員の話聞いてもらい、その上で判断してもらいたい旨述べた上で、組合員に対し、順次話をするよう促した。

これを受け、I組合員、Sの事務員、F組合員、J組合員、Tの事務員、E組合員が、G取締役との関係について発言し、D組合員が、H組合員から聞いた内容について発言した。この中で、F組合員から、会社のことを考えると頭がおかしくなる、眠れないし寝たとしても朝起きると体が金縛り状態で動かない、Gという字を見ただけで頭がおかしくなる、声を聞いただけでも、顔を見ただけでも嫌になる、そのような状態が続いている旨の発言があった。

さらに、D組合員が、これらに付け加えるとして、M従業員、N従業員も、G取締役は必要ないと話していた旨述べた。

c 組合側が、20日の時点で揉めた理由は、双方の認識にずれがあったからであるが、今日は、どのラインでなら合意して仕事をやっていけるのか話し合いたい旨、G取締役をもう一度自宅待機にしてもらえるなら、36協定は締結していないが、宿直や残業も行う旨述べたところ、K社長は、こちらも約束を守って進めている旨、二転三転主張を変えないでほしい旨、今、考えているのは、会社を分けていきたいと考えている旨、RはRでH組合員を中心にし、そこに入りたい人は入り、入らない人はSでやっていくのが一番スムーズにいくと考えている旨、宿直もSはSのグループで、RはRのグループでやっていくという形をとるのが一番良いと考えている旨述べた。これに対し組合側が、宿直を分けてするとの発言の趣旨を尋ねたところ、K社長は、何曜日はここがやる、という形をとればよいと考えている旨述べた。組合側が、会社を二つに分けるのか尋ねたところ、K社長は、もともと会社は分かれている旨、ただ、業務が入り乱れているので、これをきっちりしたい旨述べた。

d K社長は、できればG取締役を残し、辞める人もないよう、やっていきたい旨、裁判でG取締役が負けたのならG取締役に辞めてくれと言えらると思う旨述べた。これに対し組合側が、例えば、パワハラを受けたとして、

G 取締役と会社を訴えてほしい、裁判で決着をつけてほしいということか尋ねたところ、K 社長は、これを肯定し、そうでないとこちらも決められない旨述べた。組合側が、それなりの証拠があっても法廷で決着をつけなければならないのか尋ねたところ、社労士は、出してもらってからである旨述べ、K 社長は、これぐらいならどこの会社でもあり得る話であると専門家も言っていた旨述べた。

組合側は、G 取締役のパワハラ証拠が足りないというのは分かったので、もっと出すつもりはある旨述べた。

e その後、翌日以降の業務指示について協議し、その結果、将来的には事務所を分けることを検討するが、当面は、G 取締役は、事務所や待機所に、基本的には出入りせず、段取表は M 従業員が中心となって作成することとなった。このとき、K 社長から M 従業員にさせる旨、同人が休みの時は、そちら側で考えてもらうという形にする旨、H 組合員なり、その次 D 組合員にやってもらったらよいと思う旨の発言があった。

f その後、36協定締結に向けた手続や次回団交の日程調整等について協議し、団交は終了した。このとき、K 社長から、次回団交はゴールデンウィーク明けぐらいにしてほしい旨の発言があり、次回団交は5月10日までに行うこととなった。

(甲A15、甲B8、乙A14の1)

(へ) 平成27年4月21日、R は、労働基準監督署に対し「時間外労働、休日労働に関する協定届」を提出した。当該届には、同月19日に組合との間で協定が成立した旨の記載があった。

(甲A2)

(ホ) 平成27年4月21日、被申立人3社は、27.4.21アンケートを実施し、同月22日、D 組合員は、このアンケートに回答を記載した。

(乙B4、乙C3)

(マ) 平成27年4月23日、本件組合員3名及びH 組合員は、R を被告として、未払賃金及び遅延損害金の支払を求める訴訟を神戸地方裁判所尼崎支部に提起した。

(甲A3、甲B44)

(ミ) 平成27年5月9日、27.5.9団交が開催された。27.5.9団交において、次のようなやり取りがあった。

a 組合側が、J 組合員及びH 組合員が退職することとなった旨述べたところ、K 社長は、H 組合員は現在有給休暇を消化しているとのことだが、

会社は手当を付けている旨、法的には通らないとのことだが、本人は納得している旨、F組合員がSから移る時も、有給休暇を取れる状況ではないから有給手当をつけていると説明した旨述べた。

- b 組合側が、G取締役の件について、社長の考えは変わらないのか尋ねたところ、K社長は、専門家に聞く時間がなかった旨述べた。組合側が、基本的に組合の考えは変わっていない旨、代表取締役は委任契約であり労働契約ではないので、代表取締役を辞めれば、一社員として新たに雇用契約を締結することになるが、改めて雇用契約を締結する必要はないと考えている旨述べたところ、K社長は、G取締役にやってもらわなければならない仕事がある旨、パンフレット作成、ホームページのやり直しなど、まだ済んでいない仕事がある旨述べた。
- c 組合側が、未払残業代請求の訴訟を提起した旨、G取締役の問題で希望が通るのであれば譲歩しても良いという意見もあったが、第1回団交での約束を守ってもらえないので、やむを得ないということになった旨述べたところ、社労士は、G取締役の件で会社として対応し、団交でも協議中であるのに、相談なく未払残業代について提訴するという事は、建前で団交をやっていたのか尋ねた。組合側はこれを否定し、裁判であっても和解もあり得る旨、団交でやるか裁判でやるかは、組合の選択、当事者の選択の問題である旨、G取締役の件については、今後も前向きに考えてほしい旨述べた。これに対しK社長は、こちらもきちんと対応したと思っている旨、ただ会社側も傷つけられている旨、寺院から紹介してもらっている仕事なくなってくる場所もあり、きちんと挨拶をしたいので、どこにファックスを送信したかだけでも把握したい旨述べた。組合側は、前向きには考えているが、組合員と相談する旨述べた。
- d 組合側が、今日、話したいのは、この間、業務正常化という方向できているので、G取締役の問題について前向きに考えてもらいたい旨述べたところ、K社長は、裁判でやれば良い旨述べた。組合側が、もう一度、話を整理するとして、G取締役の件を前向きに検討してほしい旨述べたところ、K社長は、裁判でやってほしい旨述べた。
- e 組合側が、労働条件について、組合員の契約書を基本給だけでみると、最低賃金以下の金額となっており、その辺りも含めて整理したい旨述べたところ、社労士は、裁判で請求しているのなら、良いのではないかと述べた。組合側が、それは過去の問題である旨述べたところ、社労士は、それはそれ、これはこれ、という話にはならない旨述べた。組合側は、過去の分と将来の

分では異なる旨、働き続ける場合でも残業代の請求はする旨述べたところ、社労士が、理屈上はあるが、人間なので感情を持っている旨述べ、K社長が、自分の子どもにも、こんなやり方を教えるのか、と述べた。これに対し組合側は、本来、払うべきものを払わない会社の方が問題である旨述べた。

組合側は、過去の未払賃金の問題は裁判上で請求しており、これについて団交で協議してほしいと言うつもりはない旨、今後の労働条件、契約の条件については団交で決めていきたい旨述べた後、契約書としておかしいところがあり、あるいは契約書通りに給与明細は支給されていないこともあり、その辺りについて、契約書そのものも含め、見直しについて、まずは事務的に詰めてはどうか、交渉の方法として、社労士とある程度事務的なところを整理し、互いに共通の土台で話せるところを作った上で団交を行うことを提案する旨述べた。これに対し社労士は、提案はありがたいと思うが、未払残業代について訴えてきた旨述べ、組合側は、その話をするなら、お互い様だと思っている旨述べた。組合側が、5月23日までに組合の提案に関して回答するよう求め、それでよいか確認したところ、K社長は、了承した。

f 組合側が、宿直について、入り方にばらつきがある旨述べたところ、C元取締役は、Rの人は法律でこられたら法律上問題がないようにするしかない旨述べ、K社長は、グレーゾーンに入っているのなら週に1回ぐらいにする方が一番良いと思った旨述べた。社労士が、Rの場合は、週1回の宿直になっており、Sについては、本来週1回にしなければならないが、人手不足のため法的には問題があるが回数が多くなっていることだと思う旨述べたところ、組合側は、RもSも同じメンバーであり、一つの屋根の下にいる人間ばかりである旨述べた。これに対しK社長は、宿直室も今後はきちんと分ける旨、会社は最初は分かっていた旨述べた。組合側が、分けてからであれば話は分かるが、そうでない旨述べたところ、K社長は、近いうちにできる旨述べた。組合側は、早期に適法な形の労働契約にしたいので先程の提案をした旨、全員に対して残業を命じないことはあり得るが、組合員だけ命じない、非組合員だけ命じる、ということになれば、問題である旨、組合員と非組合員で数字的に明確な差があれば組合員差別となることは理解してほしい旨述べた。

g 組合側が、組合員だけ宿直回数が少ないと、収入に差が出てくることになり、放っておくわけにはいかない旨述べたところ、C元取締役は、会社をきちんと分ければ宿直回数にばらつきが出て問題がないのか尋ねた。組合側が、会社を分けるとの発言の趣旨を尋ねたところ、K社長は、G取

締役がまとめると言ったのでまとめたが、まとめられないから、もう一回元に戻る旨述べ、C元取締役は、法人は別なので、きれいに分ける旨、先程、分けてからなら、という話であったが、問題が起きるので今は先に手を打つ必要がある旨、ゆくゆくは三社別にして事務所も分けていくつもりである旨述べた。

組合側が、組合員だけが宿直の回数が少ないということは避けてほしい旨述べたところ、K社長は、また残業代など言われるので、そうであれば裁判官に決めてもらったらい旨述べた。

h 組合側が、G取締役の件について、基本的に顔を合わさないようにしてくれたことについては、ありがたいと思っており、前向きに話が進んでいると考えている旨述べた上で、辞めさせるということについては、十分な証拠があれば、辞めさせることも考えようということによりか尋ねたところ、K社長は、裁判官が決めることだと思っている旨述べた。

組合側が、G取締役の件については、前向きに検討してほしい旨述べたところ、K社長は、それならG取締役を飛ばして、問題のない人だけSの方に戻すという方法もある旨述べた。組合側が、戻すということは、G取締役を辞めさせないということか尋ねたところ、K社長は、そうでないと動けない旨述べた。

(甲A16、甲B9、乙C3)

(ム) 平成27年5月12日、組合が社労士宛てに、組合員らの雇用契約について組合としての疑問点を記載した文書(以下「27.5.12組合文書」という。)を提出した。当該文書には、宿直について、現在、労働基準監督署長の宿直許可を受けているのか、宿直中の役割のうち、電話番号については宿直業務に該当する可能性があると考えますが、請取については宿直業務には当たらない可能性が高いと考えている旨、請取を宿直業務とすることに無理があるのなら、例えばシフト制により夜勤扱いとする等の解決策もあるかと思う旨の記載があった。

(甲A18)

(メ) 社労士が組合に対し、シフト例について提案した。この中に、平成27年5月20日付け「【パターン11】夜勤月4回+宿直月4回+休日出勤月4回」と題した文書(以下「27.5.20社労士提案」という。)があった。

(甲A19)

(モ) 平成27年5月頃、J組合員がTを退職し、H組合員がRを退職した。組合とUは、協力関係にあったが、J組合員の退職以降、協力関係は解消された。

(ヤ) 平成27年6月20日、27.6.20団交が開催された。27.6.20団交において、次のようなやり取りがあった。

a 組合側が、シフト表を見ると差が激しい旨、シフトを平等に組んでほしい旨述べたところ、社労士は、組合員だけシフトを減らしているのではなく、組合員はたまたま R の所属である旨、R は S から仕事を請けて会社が成り立っているが、S からの発注が今できていない状態である旨述べた。組合側が、それがシフトの問題とどう関係しているのか分からない旨述べたところ、K 社長は、このようなことになり責任を感じている旨、弁護士に相談して、この件は訴訟の中でやる方が良いという話である旨述べた。組合側が、裁判と団交は別である旨、団交の中で説明してほしい旨述べたところ、K 社長は、訴訟の中で話す旨述べ、社労士は、会社が回っていないので新しい条件を整備するということまで話が行かない旨述べた。

b 組合側が、組合の希望は、夜勤をしても残業代が発生しないような形で、基本的な労働条件を合意し、それを受けてシフトを均等に組んでほしい、7月から通常のシフトで入れてほしい、というものである旨、明確な約束してもらえら期限を待つことも可能である旨述べたところ、K 社長は、7月には弁護士が決まると思う旨、弁護士の判断を仰ぐ必要がある旨述べた。

組合側は、今の話だと先が見えず、7月から同じようなシフトが出た場合は、労働委員会に救済申立てをせざるを得ない旨述べたところ、K 社長は、確認しないとできない旨述べた。組合側が、最大限好意的にいうと、会社が相談して回答する期限を切ってくれたら、と述べたところ、K 社長は、次回、戻ってくるのが来月の15日ぐらいであり、そこから相談するので、回答できるのは20日過ぎてくることになると思う旨述べた。これに対し組合側は、電話でも弁護士に相談することはできるし、日帰りで沖縄は往復できる旨、組合員はずっと我慢している状態で、自分が戻ってくるのが1か月後だからそれまで待つてほしいというのは、承諾しがたい旨述べた。

組合側が、7月1日からのシフトを変更するのは無理なのか確認したところ、K 社長は、7月からは難しい旨述べた。

c 組合側が、本件組合員3名の夏季賞与の支給について尋ねたところ、K 社長は、会社の業績に応じてとしかいえない旨述べた。組合側が、賞与の支給日を尋ねたところ、K 社長は決まっていない旨述べた。組合側が、今のところ支給するつもりはないのか尋ねたところ、K 社長は、どこの会社もまだ決まっていない旨述べた。組合側が、毎年、7月と12月に賞与が支給されており、組合が結成された直後にゼロになったら、不当労働行為として申

立てをせざるを得なくなると思うので、前向きに検討してほしい旨述べたところ、K 社長は、承諾した。

d 組合側が、基本的な労働条件に関して、社労士から示された27. 5. 20社労士提案を提示したところ、K 社長は、どういう意味か尋ね、社労士がK 社長に説明した。組合側が、今日は労働条件を詰めていきたいと考えていたが、詰められるのか尋ねたところ、K 社長は弁護士に聞かないと分からない旨述べた。組合側が、以前に社労士には話したが、社長に伝わっているか分からないので、再度、組合の提案を述べるとした上で、一日の所定労働時間、夜勤、休日出勤をした場合の取扱、基本給の金額等について組合提案を述べ、会社側の提案を尋ねたところ、社労士が一旦、提示したが、K 社長が、まだ見切れていないとして社労士が提示した案を撤回し、社労士は、弁護士の確認を取りたいが弁護士が決まっていない旨述べた。組合側が、労働条件について継続協議ということになる旨、回答期限はつけてほしい旨述べたところ、K 社長は、回答は20日以降となる旨述べた。組合側が、以降ではなく、いつまでというのが回答期限である旨述べたところ、K 社長は、月末、25日であれば大丈夫だと思う旨述べた。組合側が、組合の提案を受けて、会社から条件提示をしてもらえる、ということでよいか確認したところ、K 社長は肯定した。組合側が、7月25日までに、書面で、労働条件に関して会社側の提案をもらうということでよいか確認したところ、K 社長は、「労働条件ですね、はい。」と述べた。組合側が、7月25日なので、その時に賞与の話も回答してほしい旨述べたところ、K 社長は、まあ、そうですね、と述べた。

e 組合側が、G 取締役のパワハラについて、どのようなことがあったのかまとめてほしいとのことだったので、取りあえずF組合員の分だけ渡す旨、随時、他の人の分も渡す旨述べた。

(甲A17、甲B10、証人 L)

(ユ) 平成27年7月10日、組合は、27-41事件の申立てを行った。

ケ 27-47事件申立てまでの経緯

(ア) 平成27年7月13日、組合は被申立人3社に対し、27. 7. 13団交申入書により団交を申し入れた。

同文書には、協議事項及び要求内容として、「①業務内容(請取り業務への従事)や宿直(夜勤)の回数及び内容について、組合員と非組合員との差別的取り扱いを直ちにやめること。」、「② G 氏の辞任ないし解任の条件及び当面の間のG 氏の自宅待機継続について。(2015年6月20日に当組合より貴社

に対して提供した G 氏のパワーハラスメントにかかる資料に対する貴社の見解)」、「③その他関連事項」、が挙げられていた。

また、同文書には、団交日時として、同年7月21日から同月31日のいずれかの日、と記載されているとともに、同文書に対する回答期限は同月17日午後5時と記載されていた。

(甲A8、甲B45)

(イ) 平成27年7月17日午後9時23分、 R は組合に対し、27.7.17文書をファックスで送信した。同文書の宛名は、組合執行委員長、副執行委員長に加え、「同・組合員 D 様 他2名様」とされていた。

また、同文書には、団交の開催について、K社長の日程の調整がつかないため、日時の連絡について猶予をもらいたい旨記載されていた。

(甲A10、甲B46)

(ウ) 平成27年7月21日、組合は被申立人3社に対し、27.7.21団交申入書により団交を申し入れた。27.7.21団交申入書には、27.7.13団交申入書記載の期限までに明確な回答がなく極めて遺憾である旨、再度、団交申入れを行うので、必ず回答期限までに回答願いたい旨、今回も明確な回答がない場合は直ちに不当労働行為救済申立てを行う旨、27.6.20団交で、貴社は同年7月25日までに書面回答をする旨約束していたが、来る団交では、その回答を踏まえた上で協議を行いたいので、同日までに必ず書面で回答願いたい旨記載された上で、団交日時、協議事項及び要求内容、回答期限等が記載されていた。

同文書に記載されていた団交日時は、同月27日から同月31日のいずれかの日、であり、協議事項及び要求内容として挙げられた項目は、「③その他関連事項」が「③その他関連事項(2015年6月20日に継続協議となった労働契約見直し及び夏季賞与)」となっていた他は、27.7.13団交申入書と同じであった。また、同文書に対する回答期限は、同年7月24日午後5時と記載されていた。

(甲A9、甲B47)

(エ) 平成27年7月27日、組合は、27-47事件の申立てを行った。

コ 27-47事件申立て後の経緯

(ア) 平成27年8月18日頃、組合は、「～ V ・ X ・ W ・
Y ～ R S T

は、速やかに団体交渉に応じてください！」と題する文書(以下「27.8.18文書」という。)を配付した。

(乙A6)

(イ) 平成27年9月5日頃、組合は、「～ V ・ X ・ W ・

Y ~ R S T

は、組合員への解雇通告を即時撤回せよ！」と題する文書（以下「27.9.5文書」という。）を配付した。

(乙A7)

(2) 争点1 (S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名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 本件組合員3名と S 及び T との間に雇用契約が締結されていないことには争いが無い。

イ 組合は、被申立人3社は、事実上、 K 社長を代表者とする一つの会社であり、被申立人3社は一体のものとして本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる旨主張し、被申立人は、被申立人3社は登記簿上別会社であり、特別な事情がない限り、被申立人3社が同じ会社であるといえないところ、組合が指摘する事項は、この特別な事情に当たらない旨主張する。

ウ まず、被申立人3社は、事実上、 K 社長を代表者とする一つの会社であるとの組合主張についてみる。

(ア) この点について、まず、組合は、ホームページにおいて、 K 社長を S の代表取締役として、その挨拶を載せている旨主張する。

前記(1)ア、イ認定のとおり、平成28年2月8日時点の S のホームページに、「 S 代表取締役 K 」名で挨拶文が掲載されていたこと、平成28年2月8日当時、 K 社長は S の代表取締役ではないことが認められるものの、これをもって、被申立人3社が、 K 社長を代表者とする一つの会社であるとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、組合は、被申立人3社の役員関係について、 K 社長とその内縁の妻である C 元取締役、 K 社長の子飼いの社員である G 取締役の3名で代表取締役を持ち回りしている旨主張する。

前記(1)ア認定のとおり、平成26年1月から同28年10月までの被申立人3社の代表者をみると、 K 社長、 C 元取締役、 G 取締役のいずれかが、被申立人3社の代表者となっていることが認められ、 K 社長が被申立人3社に対し影響力を有していたことは窺えるものの、これをもって、被申立人3社が、 K 社長を代表者とする一つの会社であるとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) また、組合は、 K 社長は、 S の代表権を有しておらず、 T とは何の関係もないにもかかわらず、27.3.2団交、27.3.20団交、27.4.11団交、27.5.9団交及び27.6.20団交において、被申立人3社を代表する立場で参加している旨

主張し、確かに、前提事実のとおり、上記各団交に、K 社長が出席していることは認められる。

しかしながら、必ずしも代表者が団交に出席することを要するわけではなく、それをもって、被申立人3社が、K 社長を代表者とする一つの会社であるとまではいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 組合は、K 社長が G 取締役を指揮下に置いている旨主張し、その根拠として、①27.3.2団交で G 取締役を自宅待機とすることを約束し、27.3.20団交まで G 取締役を自宅待機とした、② G 取締役が、27.2.28会話において、自分は K 社長の指示命令を受けて動く旨明言した、③27.3.22会話において、K社長のことを代表と言い、自分は代表ではないと明言したことを挙げる。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、K 社長は、組合が挙げる上記事例があった当時、R の代表取締役であったのだから、R の取締役である G 取締役がその指揮下に置かれていたとしても、それをもって、被申立人3社が、K 社長を代表者とする一つの会社であるとまではいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) また、組合は、S が R に籍を置いている E 組合員及び F 組合員に懲戒処分を科した旨主張し、具体例として、26.2.28始末書、26.7.29報告書、26.7.29始末書及び27.1.8始末書を挙げる。

まず、26.2.28始末書、26.7.29報告書及び26.7.29始末書をみると、前記(1)オ(キ)、(ク)認定によると、本件組合員3名が使用していた車両の名義は S であったこと、26.2.28始末書、26.7.29報告書及び26.7.29始末書は、E 組合員が業務中に車両を運転し事故を起こしたことにより提出したものであったことが認められる。これらのことからすると、E 組合員は、車両の名義となっている S に対し、事故の報告書や始末書を提出したのだから、26.2.28始末書、26.7.29報告書及び26.7.29始末書をもって、S が R に籍を置いている E 組合員に懲戒処分を科したとまではみることができない。

また、27.1.8始末書についてみると、前記(1)オ(ケ)認定によると、27.1.8始末書には、宛名が記載されておらず、そもそも、F 組合員が27.1.8始末書をどの会社に対し提出したのか判然としない。確かに、27.1.8始末書には、「S」と印字された用紙が使用されていたが、当該用紙が用いられた経緯が判然とせず、これのみをもって、F 組合員が S に対し、27.1.8始末書を提出したとはいえない。したがって、27.1.8始末書をもって、S が R に籍を置いている F 組合員に対し懲戒処分を科したとみることはできない。

以上のとおり、S が E 組合員及び F 組合員に懲戒処分を科したとみるこ

とはできないのであるから、組合の挙げる例をもって被申立人3社が、K社長を代表者とする一つの会社であるとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(カ) さらに組合は、被申立人3社は、所有する車両を一体で管理していた旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

(キ) したがって、上記の組合主張をもって、被申立人3社が、K社長を代表者とする一つの会社であるとまではいえない。

エ もっとも、雇用主以外の者であっても、具体的な態様によっては、労働組合法上の使用者に当たることがあるというべきである。

(ア) そこでまず、雇用についてみると、S及びTが、本件組合員3名の雇用に直接関与していたと認めるに足る疎明はない。

したがって、雇用に関して、S及びTは、本件組合員3名の労働組合法上の使用者には当たらない。

(イ) 次に、業務指示についてみる。

前記(1)ア、エ、オ(イ)、(エ)から(カ)認定からすると、①被申立人3社の従業員は、その所属にかかわらず同じ場所に出勤していたこと、②R及びSの事務員以外の従業員は、同じ場所でミーティングを行い、当日の仕事の調整を行っていたこと、平成27年3月2日から同月19日の間は、被申立人3社の事務員以外の従業員が、同じ場所で、当日の仕事の調整を行っていたこと、③被申立人3社の事務員以外の従業員は、段取表に従い、一日の業務に従事していたこと、④段取表は、(i)平成26年4月1日以降、H組合員又はM従業員が作成していた時期を除き、G取締役が作成していたところ、同人は、平成26年11月以降、S及びTの代表者であったこと、(ii)同27年3月2日から同月20日まではH組合員が作成していたところ、同人は、Rの従業員であるが、S及びTの役員ないし従業員ではなかったこと、(iii)同月21日以降、M従業員が作成していた時期があるところ、同人はSの従業員であるが、R及びTの役員ないし従業員ではなかったこと、⑤被申立人3社の従業員は、シフト表に従い、交代で宿直業務に当たっていたこと、⑥シフト表には、被申立人3社の従業員等の氏名が記載されていたこと、⑦平成27年2月以前のシフト表には、従業員について会社名は記載されていなかったこと、⑧シフト表はG取締役が作成し、宿直における電話番、請取担当者、寝台担当者を決定していたのもG取締役であったこと、⑨J組合員及びN従業員は、平成27年2月の宿直時に寝台業務が割り当てられたことがあったところ、J組合員及びN従業員はTの従業員であったこと、⑩

R 及び S が受注した葬儀に関する集金業務及び精算業務は、D 組合員及び H 組合員により行われていたところ、D 組合員及び H 組合員は R の従業員であったこと、⑩平成26年9月から同27年7月までの間において、S の葬儀申込契約書に、葬儀担当者として R の従業員の名字が記入されていることがあったこと、が認められる。

これらのことからすると、S と R は、業務において密接に連携し、一体となって葬祭業務を行っていたといえ、また、T についても、同社の従業員が、宿直時とはいえ、寝台業務に従事することがあることからすると、同社は、R 及び S から独立して式典用の花の手配や飾りつけのみを行っているのではなく、R 及び S と、密接に連携し、一体となって葬祭業務を行っているとみるべきである。また、上記認定からすると、被申立人3社において、従業員が従事する業務が会社別で区分されていたとは言い難く、業務指示者が、従業員の所属を区別することなく、業務指示を行っていたといえる。そして、本件組合員3名に対する業務指示者を見ると、上記認定のとおり、本件組合員3名に対し、恒常的に業務指示を行っていたのは、S 及び T の代表者である G 取締役であった。

そうすると、S 及び T は、本件組合員3名の業務指示に直接関与しているのであるから、業務指示に関しては、S 及び T は、R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる。

(ウ) さらに、給与面についてみる。

前記(1)キ(エ)認定のとおり、本件組合員3名の給与支給明細書には、「R 」との記載があったことからすると、本件組合員3名の給与は、R により計算され、R が支払っているとみるのが相当である。

もっとも、前提事実及び前記(1)キ(ウ)、(エ)認定によると、本件組合員3名に支給されていた手当には、請取手当、担当者手当、当直・通夜等手当、寝台手当等があるところ、これらの手当は、当該業務に従事することにより支給される金員であって、業務指示の対価であるといえる。このことと、前記(イ)判断のとおり、業務指示に関しては、S 及び T は、R とともに、労働組合法上の使用者に当たることを併せ考えると、業務指示の対価といえる手当についても、業務指示の態様に直接影響を受けるのであるから、S 及び T は、R とともに、労働組合法上の使用者に当たる。

したがって、給与のうち、基本給や賞与など業務指示の態様に直接影響を受けることなく支払われる給与については、S 及び T は、本件組合員3名の労働組合法上の使用者には当たらないが、業務指示の対価といえる手当については、

S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる。

(エ) また、その他の労働条件についてみると、 S 又は T が、本件組合員3名のその他の基本的な労働条件に関し、 R と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に決定できる地位にあるとの疎明はない。

オ 以上のとおりであるから、雇用その他の労働条件に関しては、 S 及び T は、本件組合員3名の労働組合法上の使用者には当たらないが、業務指示及び業務指示の対価といえる手当に関しては、 S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たる。

(3) 争点2 (本件組合員3名について、①36協定締結後の宿直業務回数、②組合加入後の請取業務回数が、それぞれ、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 被申立人は、 S 及び T は、本件組合員3名の使用者ではないから、不当労働行為に係る具体的事実自体が存在しない旨主張するが、宿直業務回数及び請取業務回数は業務指示に関する事項であるところ、前記(2)判断のとおり、業務指示に関しては、 S 及び T は、 R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるのだから、以下、被申立人3社について、検討する。

イ 36協定締結後の宿直業務回数の減少について

(ア) まず、36協定締結後、宿直業務について、本件組合員3名と他の従業員とで取扱いが異なっていたかについてみる。

前提事実及び前記(1)カ(ア)、ク(ア)、(へ)認定によると、①本件組合員3名は、平成26年4月から同27年2月までの間、月に8回から10回程度、宿直業務に従事していたこと、②平成27年2月16日、組合が被申立人3社に対し、本件組合員3名らが組合に加入した旨通知したこと、③同年4月21日、 R は、労働基準監督署に対し「時間外労働、休日労働に関する協定届」を提出したこと、④同年4月以降、本件組合員3名が宿直業務に従事するのは月4回程度となったこと、⑤被申立人3社における、本件組合員3名以外の従業員については、同年4月以降も、月8回から10回程度、宿直業務に従事していたこと、が認められ、これらのことからすると、36協定締結後、被申立人3社において、本件組合員3名のみ宿直業務回数が減少し、他の従業員との間で取扱いが異なることは明らかである。

この点について、被申立人は、 R の従業員全員の宿直業務回数を週1回としたのだから、差別的取扱いをした事実はない旨主張する。しかしながら、

前記(2)エ(イ)判断のとおり、被申立人3社において、従業員が従事する業務が会社別で区分されていたとは言い難く、業務指示者が従業員の所属を区別することなく、業務指示を行っていたのだから、宿直業務回数に差があるかどうかは、Rの従業員とだけではなく、被申立人3社において、本件組合員3名と同種の業務に従事していた者と比較すべきである。したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(イ) 次に、宿直業務回数が減少したことにより、本件組合員3名が不利益を被ったかについてみる。

前提事実及び前記(1)カ(ア)、キ(イ)、(ウ)認定によると、①宿直業務に従事した者には当直手当が支給されること、②本件組合員3名は、平成26年4月から同27年2月までは、月に8回から10回程度、宿直業務に従事していたこと、③F組合員の雇用契約書によると、同人の当直手当は1回5,000円であったこと、④本件組合員2名の雇用契約書によると、同人らの宿直手当は1回4,000円であったこと、が認められ、これらのことからすると、平成26年4月から同27年2月までは、F組合員は、当直手当として40,000円から50,000円程度、本件組合員2名は、宿直手当として32,000円から40,000円程度、毎月、支給されていたことになる。

また、前記(1)キ(イ)から(エ)認定のとおり、F組合員の基本給は、230,000円、D組合員の基本給は129,000円、基本給に夜間業務手当を加えた「月額給与」は180,000円、E組合員の基本給は143,000円、「月額給与」は200,000円であったことからすると、当直手当が本件組合員3名の給与に占める割合は相当程度大きいといえる。

さらに、前提事実のとおり、宿直業務において、請取業務、寝台業務を行った者には、当直手当に加え、請取手当、寝台手当が支給されていたことからすると、宿直業務に従事するか否かは、当直手当だけでなく、他の手当にも影響を及ぼすものといえる。

加えて、前記(1)キ(ウ)認定のとおり、本件組合員2名については、雇用契約書に「宿直 月10回」との記載があることからすると、月々の給与には、宿直業務が月10回程度あり、これに伴う手当が支給されることが予定されていたともいえる。

しかるに、前記(1)カ(ア)認定のとおり、平成27年4月以降、本件組合員3名が宿直業務に従事するのは月4回程度となったことからすると、当直手当だけをみても、その支給額は半額以下となったのだから、本件組合員3名にとって、宿直業務が減少したことに伴う給与の減少額は、相当程度大きいものであ

ったといえる。

被申立人は、賃金が減少した分、労働時間も減少し、労働者の負担が軽減されたのであるから、何ら不利益はない旨主張するが、以上のように、本件組合員3名は宿直業務に従事することで、毎月、一定程度の手当を支給され、かつ、当該手当が給与に占める割合も相当程度大きいといえる状況において、宿直業務が減少し、それに伴う給与の減少額も大きいといえることからすると、宿直業務が労働者にとって負担の伴う側面があることを考慮しても、本件組合員3名は、宿直業務が減少したことにより、経済的不利益を被ったとみるのが相当である。

(ウ) そこで、本件組合員3名について、36協定締結後の宿直業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したことが、組合員であるが故になされた不利益取扱いであるかについて、検討する。

a まず、本件組合員3名の宿直業務回数が減少した理由についてみる。

(a) 被申立人は、組合による労働環境是正申入れを受け入れて、本件組合員3名の宿直回数を週1回とした旨主張する。

前記(1)ク(テ)c、e、(ミ)f、g、(ム)、(ヤ)b認定によると、①27.3.2団交において、組合側が、(i)宿直を残業とみなせば、残業時間だけで150時間となり、過労死ラインである旨、最終的には36協定を締結し、適正な残業時間を決めていきたい旨、現在の働き方を改善することを約束してほしい旨述べたこと、(ii)現在、宿直の基準に合わせる形をどう作るのか、作った上でどのように許可を取るのか、という問題があり、違法状態である旨、さし当り仕方がないと思っているが、その辺りの問題や、これまでの残業問題、休憩がほとんど取れていない状態について改めて議論したい旨述べたこと、②27.5.9団交において、組合側が、(i)宿直について、入り方にばらつきがある旨述べたこと、(ii)全員に対して残業を命じないことはあり得るが、組合員だけ命じない、非組合員だけ命じる、ということになれば問題である旨、組合員と非組合員で数字的に明確な差があれば組合員差別となることは理解してほしい旨述べたこと、(iii)組合員だけが宿直の回数が少ないということは避けてほしい旨述べたこと、③27.5.12組合文書には、宿直中の役割のうち、電話番については宿直業務に該当する可能性があると考えるが、請取については宿直業務には当たらない可能性が高いと考えている旨、請取を宿直業務とすることに無理があるのなら、例えばシフト制により夜勤扱いとする等の解決策もあるかと思う旨の記載があったこと、④27.6.20団交において、組合側が、組合の希望は、夜勤をし

ても残業代が発生しないような形で、基本的な労働条件を合意し、それを受けてシフトを均等に組んでほしい、7月から通常のシフトで入れてほしい、というものである旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、残業時間が長時間に及んでいることを問題視しているとはいえるものの、宿直回数を1回にするよう要求しているとはいえず、むしろ、宿直回数が組合員のみ少ないことを問題視し、組合員と非組合員との間で宿直回数に差がないよう、要求しているといえるのだから、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(b) 次に、被申立人は、法令上、宿直は週1回が原則であり、組合の主張は、違法な状態を公平と主張するものである旨主張する。

前記(1)ク(ミ) f 認定によると、①27.5.9団交において、組合側が、宿直について、入り方にばらつきがある旨述べたところ、C元取締役は、

Rの人は法律でこられたら法律上問題がないようするしかない旨述べたこと、社労士が、Sについては本来週1回にしなければならないが、人手不足のため法的には問題があるが回数が多くなっていることだと思いう旨述べたこと、が認められ、また、後記b(a)判断のとおり、27.5.9団交は、被申立人3社として対応していたとみるのが相当であり、これらのことからすると、被申立人3社は、週1回を超えて宿直業務に従事させることは違法であるとの認識を有していたとみるのが相当である。

これを踏まえて、被申立人3社の対応をみると、被申立人3社は、週1回を超えて宿直業務に従事させることは違法であるとの認識を有していながら、前記(1)カ(ア)認定のとおり、平成28年12月12日時点においても、いずれの会社も、宿日直勤務について労働基準監督署長の許可を受けていない中で、本件組合員3名以外の従業員に対しては、月8回から10回程度、宿直業務に従事させているのだから、かかる被申立人3社の対応は、宿直業務の法的問題点を指摘した組合ないし組合員を忌避し、組合員が存在しないS及びTの従業員に対し、違法な宿直業務を継続させたものといわざるを得ない。したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(c) また、被申立人は、27.5.9団交において、組合は、違法ないし残業の問題を生じさせずに宿直回数を週1回を超えてさせる具体的な方法を提案できなかった旨主張し、これをもって、組合自身が宿直回数増加の要求に無理があることを認識していた旨主張する。

これは、最終陳述における新たな主張である上、前記(a)記載の事実認

定からすると、組合は、27.5.12組合文書により、シフト制により夜勤扱いとする等の解決策もある旨提案するとともに、27.6.20団交において、組合は、夜勤をしても残業代が発生しないような形で、基本的な労働条件を合意し、それを受けてシフトを均等に組んでほしい旨要求しているのだから、この点に関する被申立人の主張は、採用できない。

(d) さらに、被申立人は、本件組合員3名は、職務命令違反及び職務怠慢が認められたため、宿直業務を週2回以上担当させるのに不適合であった旨主張し、具体例として、①本件組合員2名は、平成27年3月20日に予定されていた午後6時以降の宿直業務及び式典担当業務を放棄し、帰宅した、②平成27年3月頃、本件組合員3名は、上司の指示に従わず、ご遺体の搬入業務を拒否したことを挙げる。

上記①の主張についてみると、前提事実及び前記(1)オ(ウ)、ク(ハ)、(ヘ)認定によると、本件組合員2名の就業時間は、午前8時30分から午後6時までであったところ、平成27年3月20日当時、被申立人3社はいずれの会社も36協定を締結しておらず、本件組合員2名に対し、時間外労働を命じることはできなかったのであるから、午後6時以降の勤務を行わなかったことをもって、職務命令違反とも職務怠慢ともいえず、被申立人の主張は採用できない。

また、上記②の主張についてみると、前記(1)ク(ネ)認定によると、被申立人が指摘するのは、平成27年3月21日の対応であると解されるところ、当日、本件組合員3名は、休憩時間を取得しておらず、D組合員が休憩する旨述べた後に、業務に従事するよう指示されたのであるから、被申立人3社が本件組合員3名に対し業務を命じることができるとについては疑義があるところである。したがって、平成27年3月21日に、本件組合員3名が、休憩時間であるとして業務に従事しなかったことをもって、職務命令違反や職務怠慢があったとまではいえず、被申立人の主張は採用できない。

以上のとおり、被申立人の主張はいずれも採用できず、その他、本件組合員3名が、職務命令違反ないし職務怠慢があったと認めるに足る疎明もないのだから、本件組合員3名が、宿直業務を週2回以上担当させるのに不適合であったとはいえない。

(e) 以上のとおりであるから、本件組合員3名について、36協定締結後の宿直業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したことに、合理的な理由があるとはいえない。

b 次に、労使関係についてみる。

(a) 前提事実及び前記(1)ク(ア)、(エ)、(オ)、(コ)、(セ)、(ツ)、(テ) b、(ト)から(ニ)、(フ) c、d、(ミ) b 認定によると、①平成27年2月16日、組合が被申立人3社に対し、本件組合員3名らが組合に加入した旨通知するとともに、G取締役のパワハラ等を協議事項とする団交を申し入れたこと、②組合及びUは、G取締役の自宅待機等を求めて、平成27年2月28日以降、2度のストライキを行ったこと、③27.3.2団交において、(i)組合側が、3月末までのG取締役の退任又は解任を約束してもらえるか尋ねたところ、K社長は承諾したこと、(ii)組合側が、後で労働協約という形にしたい旨述べたところ、K社長は承諾したこと、④G取締役は平成27年3月2日から同月19日まで自宅待機となったこと、⑤27.3.20団交において、(i)組合側が、前回団交での合意を履行してほしいとして、誓約書への署名・押印を求めたところ、K社長は、サインはできない旨述べたこと、(ii)組合側は、36協定を締結していないので、今日から、全員引き上げる旨述べた上で、その場で、組合員に対し電話をかけ、サインをしないとのことなので、組合員は帰るよう指示したこと、(iii)組合側は、36協定が締結できないので、今日から一切定時に出勤し、定時で退勤する旨、述べたこと、⑥27.3.20団交当日、本件組合員2名は、組合からの指示に従い、業務を終了し帰宅したこと、⑦27.4.11団交において、(i)組合側が、G取締役をもう一度自宅待機にしてもらえるのなら、36協定は締結していないが、宿直も残業も行う旨述べたこと、(ii)K社長が、できればG取締役を残し、辞める人もないよう、やっていきたい旨述べたこと、⑧27.5.9団交において、組合側が、基本的に組合の考えは変わっていない旨、G取締役が代表取締役を辞めれば、一社員として新たに雇用契約を締結することになるが、改めて雇用契約を締結する必要はないと考えている旨述べたこと、が認められる。

また、上記で挙げた27.3.2団交、27.3.20団交及び27.4.11団交における使用者側出席者が、いかなる立場で対応したかについてみると、前提事実及び前記(1)ク(ソ)、(テ)、(ナ)、(フ)認定からすると、①27.3.2団交は、被申立人3社が27.3.1回答書により提案したことを受けて開催されたものであること、②27.3.20団交において、27.3.2団交での合意事項の履行をめぐる対立があったこと、③27.4.11団交には、被申立人3社の従業員であるUの組合員が出席していたことが認められ、これらのことから、27.3.2団交、27.3.20団交及び27.4.11団交は、被申立人3社とし

て対応したものとみるのが相当である。また、27.5.9団交についても、前記(1)ク(ミ)g認定によると、同団交において、C元取締役が、法人は別なのできれいに分ける旨、ゆくゆくは三社別にして事務所も分けていくつもりである旨述べていることが認められ、このような発言からすると、27.5.9団交についても、被申立人3社として対応しているとみるのが相当である。

以上のことからすると、組合は、本件組合員3名らの組合加入を通知して以降、G取締役の退任・解任等を求めて、活発な組合活動を展開していたところ、被申立人3社は、27.3.2団交において、3月末までのG取締役の退任又は解任を約束することを承諾し、組合と被申立人3社との対立は、一旦、収まったものの、27.3.20団交以降、これに応じない姿勢に転じ、一方で組合は、27.3.20団交以降も、G取締役の退任・解任等を求めているのだから、27.3.20団交以降は、組合と被申立人3社は、G取締役の処遇をめぐり、再び対立状態にあったといえる。

(b) また、前記(1)ク(マ)、(ミ)c、e、g認定によると、①平成27年4月23日、本件組合員3名及びH組合員は、未払賃金及び遅延損害金の支払を求める訴訟を提起したこと、②27.5.9団交において、(i)組合側が、未払残業代の訴訟を提起した旨述べたこと、(ii)組合側が、労働条件について整理したい旨述べたところ、社労士が、裁判で請求しているなら、良いのではないかと述べたこと、(iii)組合側が、過去の分と将来の分では異なる旨、働き続ける場合でも残業代の請求はする旨述べたところ、社労士が、理屈上はあるが、人間なので感情を持っている旨述べ、K社長が、自分の子どもにも、こんなやり方を教えるのか、と述べたこと、(iv)組合側が、組合員だけ宿直の回数が少ないということは避けてほしい旨述べたところ、K社長は、また残業代など言われるので、そうであれば裁判官に決めてもらったらい旨述べたこと、が認められる。また、前記(a)判断のとおり、27.5.9団交は、被申立人3社として対応していたとみるのが相当である。

以上のことからすると、27.5.9団交において、被申立人3社は、本件組合員3名らが、未払賃金等の支払を求める訴訟を提起したことを認識したところ、同団交におけるK社長の発言をみると、同人の発言は、本件組合員3名らが未払賃金等の支払を求める訴訟を提起したことを非難しているものであり、また、訴訟提起を理由として、組合の要求や協議を拒んでいるものともいえ、本件組合員3名らが訴訟を提起したことを契機として、

組合と被申立人3社との対立がさらに深まったとみるのが相当である。

c 以上のとおり、本件組合員3名について、36協定締結後の宿直業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したことに、合理的な理由があるとはいえず、27.3.20団交以降、組合と被申立人3社との間の労使関係が対立関係にあったことからすると、本件組合員3名の宿直業務回数が減少したことは、被申立人3社の組合嫌悪意思によるものとみざるを得ない。

(エ) したがって、本件組合員3名について、36協定締結後の宿直業務回数が同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

ウ 次に、組合加入後の請取業務回数の減少についてみる。

(ア) 被申立人は、本件組合員3名について、組合加入後の請取業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したこと自体は争っていないが、宿直回数が減少した結果として、宿直時における請取業務回数が減少することはあり得る旨、ただし、D組合員については、組合加入以前から請取業務に従事させないようにしていた旨主張する。

a そこで、まず、F組合員及びE組合員について、請取業務回数が減少したのが、宿直回数の減少によるものかについて検討する。

前記(1)カ(イ)認定によると、F組合員は、平成26年8月は、宿直回数10回に対し請取業務に2回、同27年2月は、宿直回数9回に対し請取業務に少なくとも4回、同年5月は宿直回数4回に対し請取業務に1回割り当てられていたところ、同年6月以降は、宿直回数4回に対し請取業務を全く割り当てられていないことが認められ、これらのことからすると、遅くとも、同年6月以降については、宿直回数の減少以上に請取業務への割当が減少しているといえ、このような業務割当は不自然といわざるを得ない。

また、E組合員についてみると、前記(1)カ(イ)認定によると、平成26年8月は、宿直回数10回に対し請取業務に8回、同27年2月は、宿直回数8回に対し請取業務に8回、同年5月は宿直回数5回に対し請取業務に5回、同年6月は宿直回数4回に対し、請取業務に3回割り当てられていたところ、同年7月及び同年8月は、宿直回数4回に対し請取業務を全く割り当てられていないことが認められ、これらのことからすると、同年6月までについては、請取業務回数の減少は、宿直回数の減少によるものである可能性があるが、同年7月及び同年8月については、宿直回数の減少以上に請取業務への割当が減少しているのは明らかであり、このような業務割当は不自然といわざるを得ない。

組合加入を通知した平成27年2月16日前後の期間における、就業時間中及び宿直時の業務割当状況は、本件審査手続において被申立人が明らかにしなかったため判然としないが、上記判断のとおり、少なくとも、宿直時における業務割当が不自然であることからすると、F組合員及びE組合員について、組合加入後の請取業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、宿直回数が減少したことによるものというより、むしろ、被申立人3社が、あえて、請取業務に従事させないようにしたとみざるを得ない。

b 次に、D組合員についてみる。

(a) この点について、被申立人は、D組合員については、組合加入以前から請取業務に従事させないようにしていた旨、宿直時は、主に電話番を行っていた旨主張する。

前記(1)カ(イ)認定によると、平成26年8月は、宿直回数10回に対し請取業務に2回、同27年2月は、宿直回数8回に対し請取業務に少なくとも1回、請取業務と電話番に3回割り当てられていることが認められるが、この事実だけでは、組合加入以前から、D組合員は請取業務に従事させないようにされていたのか否か、また、D組合員の請取業務回数が減少したことが宿直回数の減少によるものか否かは、判然としない。

ところで、前記(1)カ(イ)、ク(ヒ)認定によると、平成27年4月上旬以降、D組合員は、相談所での勤務となり、これ以降、請取業務に従事しておらず、同年5月の宿直時に1回、請取業務に割り当てられたことを考慮しても、同人が相談所勤務となったことが、同人の請取業務回数の減少に大きく影響を及ぼしたとみるのが相当である。

(b) そこで、D組合員が、相談所勤務となった理由についてみる。

この点について、被申立人は、相談所は、営業拠点として位置づけられており、従業員が交代で勤務していた旨、D組合員は、接客態度が良かったため、適材適所の人事として相談所勤務を命じていた旨、D組合員は、組合加入後、残業や宿直を拒否したため、同人の要望に配慮し、残業や宿直のない業務を担当させた旨主張する。

しかしながら、従前、相談所には従業員が交代で勤務していたのなら、平成27年4月上旬以降、突然、D組合員に固定するのは不自然であり、適材適所の人事として相談所勤務を命じた旨の主張は措信しがたい。

また、D組合員が、組合加入後、36協定締結後においても、残業や宿直を拒否したと認めるに足る疎明はない。これに加え、前記(1)ク(ミ)f、g、(ヤ)a、b認定によると、27.5.9団交及び27.6.20団交において、組合

が宿直回数を均等にしてほしい旨要求していることが認められることも併せ考えると、D 組合員の要望に配慮し、残業や宿直のない業務を担当させた旨の主張も、措信しがたい。

以上のことからすると、D 組合員が相談所勤務となったことに、合理的な理由は見出し難く、むしろ、被申立人3社が、同人に請取業務に従事させないよう相談所勤務を命じたともみざるを得ない。

c 以上のとおりであるから、本件組合員3名について組合加入後の請取業務回数が減少したのは、被申立人3社が、あえて、請取業務に従事させないようにしたことによるものとみざるを得ず、本件組合員3名は請取業務回数が減少したことにより、経済的不利益を被ったとみるのが相当である。

(イ) 次に、請取業務回数が減少したことが、組合員であるが故になされた不利益取扱であるかについて検討すると、前記イ(ウ) b 判断のとおり、27. 3. 20団交以降、組合と被申立人3社とは対立関係にあったことからすると、このような業務割当は、被申立人3社の組合嫌悪意思によるものとみざるを得ない。

(ウ) したがって、本件組合員3名について、組合加入後の請取業務回数が、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

エ 以上のとおりであるから、本件組合員3名について、①36協定締結後の宿直業務回数、②組合加入後の請取業務回数が、それぞれ、同人らの組合加入前と比べて減少したことは、いずれも、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) 争点3 (27. 6. 20団交において、被申立人3社が、平成27年7月25日までに被申立人3社の見解 (①労働契約適正化に係る被申立人3社の案、②平成27年度夏季賞与の有無及び支給額) を書面で回答する旨の合意があったか。あったとすれば、同日までに、被申立人3社が回答していないことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア S 及び T に対する申立てについて

本争点で問題となっている被申立人3社の見解とは、労働契約と夏季賞与に関する事項であるところ、前記(2)判断からすると、S 及び T は、業務指示及び業務指示の対価といえる手当に関しては、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるが、その他の労働条件については、労働組合法上の使用者には当たらない。そして、労働契約は、専ら雇用主たる R との関係であり、また、夏季賞与は、業務指示及び業務指示の対価といえる手当であるとはいえないのであるから、本争点で問題となっている事項について、S 及び T は、本件組

会員3名の労働組合法上の使用者には当たらない。

したがって、その余を判断するまでもなく、S及びTに対する申立ては、棄却する。

イ そこで、以下、Rに対する申立てについて検討する。

(ア) まず、27.6.20団交において、労働契約の適正化及び夏季賞与に関する見解を書面で回答する旨の合意があったか否かについてみる。

前記(1)ク(ヤ)c、d認定によると、27.6.20団交において、①組合側が、本件組合員3名の夏季賞与の支給について尋ねたこと、②組合側が、基本的な労働条件に関して、一日の所定労働時間、夜勤、休日出勤をした場合の取扱、基本給の金額等について組合提案を述べたこと、③組合側が、組合の提案を受けて、会社から条件提示をしてもらえる、ということにより確認したところ、

K社長は肯定したこと、④組合側が、7月25日までに、書面で、労働条件に関して会社側の提案をもらうということにより確認したところ、K社長は、「労働条件ですね、はい。」と述べたこと、⑤組合側が、その時に賞与の話も回答してほしい旨述べたところ、K社長は、まあ、そうですね、と述べたことが認められ、これらのことからすると、平成27年7月25日までに、労働契約の適正化及び夏季賞与に関して、Rの見解を書面で回答する旨の合意があったといえる。

(イ) 次に、平成27年7月25日までに、Rが回答していない理由についてみると、これについて、被申立人は何ら主張していない。

(ウ) したがって、Rは、団交における合意事項を、理由もなく履行していないのであるから、このようなRの対応は、組合にとって団交の成果である合意を無視し、交渉を無意味にするもので不誠実であるといわざるを得ない。

被申立人は、①それまで誠意をもって団交に当たっており、回答書面を提出できなかった一事をとらえて不誠実団交とはいえない旨、②書面の提出ができなかったとしても団交の場で回答内容を確認することも可能であるから、書面を提出しなかったからといって不誠実団交とならない旨主張するが、これらは、いずれも、最終陳述における新たな主張である上、団交における合意事項を履行できなかった理由にはならないのであるから、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、平成27年7月25日までに、Rが組合に対し、労働契約の適正化及び夏季賞与に関して同社の見解を回答していないことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(5) 争点4 (組合の平成27年7月13日付け及び同月21日付け団交申入れに対する被申立人3社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、27.7.13団交申入書及び27.7.21団交申入書に記載された協議事項及び要求事項についてみると、前記(1)ケ(ア)、(ウ)認定のとおり、①27.7.13団交申入書には、(i)「業務内容(請取り業務への従事)や宿直(夜勤)の回数及び内容について、組合員と非組合員との差別的取り扱いを直ちにやめること。」、(ii)「G 氏の辞任ないし解任の条件及び当面の間の G 氏の自宅待機継続について。(2015年6月20日に当組合より貴社に対して提供した G 氏のパワーハラスメントにかかる資料に対する貴社の見解)」のほか、「その他関連事項」と記載されていたこと、②27.7.21団交申入書には、上記議題(i)及び(ii)とともに、(iii)「その他関連事項(2015年6月20日に継続協議となった労働契約見直し及び夏季賞与)」と記載されていたことが認められる。

これらのことからすると、27.7.13団交申入書及び27.7.21団交申入書で申し入れた上記団交議題のうち、議題(i)は、業務指示に関する事項であるといえ、義務的団交事項である。また、前記(2)判断のとおり、業務指示に関しては、S 及び T は、R とともに、本件組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるのであるから、議題(i)については、被申立人3社として対応すべきである。

また、上記議題(ii)についてみると、当該議題の括弧書きで、「G 氏のパワーハラスメントにかかる資料に対する貴社の見解」との記載があること、前記(2)エ(イ)判断のとおり、G 取締役が本件組合員3名に対し恒常的に業務指示を行っていたことからすると、当該議題は、業務指示者のパワハラ問題について協議を求めているとみるのが相当である。そうであれば、議題(ii)は、業務指示に関する事項であるといえ、義務的団交事項であるとともに、被申立人3社として対応すべき事項であるといえる。

一方、議題(iii)についてみると、これは、27.7.21団交申入書の括弧書きで、「(2015年6月20日に継続協議となった労働契約見直し及び夏季賞与)」との記載があることからすると、27.6.20団交において、使用者側の見解を示すと約した事項であるとみるのが相当である。これは、労働条件に関する事項であって、義務的団交事項であるが、前記(4)ア判断のとおり、当該事項について、S 及び T は、本件組合員3名の労働組合法上の使用者には当たらない。

したがって、当該議題については、その余を判断するまでもなく、S 及び T に対する申立ては棄却する。

そこで、以下、議題(i)及び議題(ii)については被申立人3社の対応、議題(iii)

については R の対応について検討する。

イ まず、平成27年7月13日付け団交申入れに対する対応についてみる。

前記(1)ケ(ア)、(イ)認定によると、①平成27年7月13日、組合が被申立人3社に対し、27.7.13団交申入書により団交を申し入れたこと、②27.7.13団交申入書には、回答期限は同月17日午後5時と記載されていたこと、③同日午後9時23分、R は組合に対し27.7.17文書をファックスで送信したこと、④27.7.17文書には、団交の開催について、K社長の日程の調整がつかないため、日時の連絡について猶予をもらいたい旨記載されていたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が回答期限としたのは、団交申入れから4日後であり、回答期限として十分な期間があったとまではいえない。また、回答期限から数時間遅れたものの、少なくとも、R は日時の連絡について猶予を求める旨のファックスを送信していることからすると、この時点では、被申立人3社が、徒に団交の開催を引き延ばしたとまではいえない。

したがって、平成27年7月13日付け団交申入れについて、前記ア記載の議題(i)及び議題(ii)についての被申立人3社の対応、議題(iii)についての R の対応に係る組合の申立てについては、棄却せざるを得ない。

ウ 次に、平成27年7月21日付け団交申入れに対する対応についてみる。

(ア) この団交申入れに対し、どの議題についても、被申立人3社がいずれも、回答していないこと、団交に応じていないことについては争いが無い。

(イ) そこで、以下、上記の対応に正当な理由があるかについてみる。

a 被申立人は、まず、平成27年7月21日付け団交申入れは、日程調整のための猶予を求めるファックスを送信してから僅か4日後になされたものであり、性急にすぎ、これに応答しなかったとしても不誠実な態度にはならない旨主張する。

これは、最終陳述における新たな主張である上、27.7.17文書には、団交日時を連絡できる目安が記載されていなかったのであるから、組合が、27.7.17文書の4日後に27.7.21団交申入書により団交を申し入れたことをもって、性急にすぎるとまではいえず、27.7.21団交申入書のうち、前記ア記載の議題(i)及び議題(ii)については被申立人3社が、議題(iii)については R が、何らかの回答をすべきであったといえる。しかるに、どの議題についても、被申立人3社はいずれも、何らの回答もしておらず、このような対応は不誠実であるといえ、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

b 次に、被申立人は、①未払賃金については訴訟において解決されることになった旨、②宿直回数については、27-41事件の申立てを行い、労働委員会に

において解決されることになった旨、③ G 取締役の処遇及び関連事項のみが議題として残ったが、これについては、5回の交渉を経ても双方の歩みよりが困難で、今後も合意に至る見通しが立たない状態であった旨主張する。

(a) まず、上記①の主張についてみると、前記(1)ケ(ア)、(ウ)認定のとおり、27.7.21団交申入書の協議事項及び要求事項に、未払賃金は挙げられておらず、被申立人の主張は失当である。

(b) 次に、上記②の主張についてみると、労働委員会に申し立てられたことをもって使用者の団交応諾義務が免じられるものではなく、被申立人の主張は失当である。

(c) さらに、上記③の主張についてみる。

前記(1)ク(フ) a、d、(ミ) b、(ヤ) e、ケ(ア)、(ウ)認定によると、①27.4.11団交において、(i)組合側が、G 取締役の件について会社の考えを尋ねたところ、K 社長は、G 取締役を首にすることはできない旨述べたこと、(ii)組合側が、例えば、パワハラを受けたとして、G 取締役と会社を訴えてほしい、裁判で決着をつけてほしいということか尋ねたところ、K 社長は、これを肯定し、そうでないとこちらも決められない旨述べたこと、(iii)組合側が、それなりの証拠があっても法廷で決着をつけなければならないのか尋ねたところ、社労士は、出してもらってからである旨述べたこと、(iv)組合側が、G 取締役のパワハラの証拠をもつと出すつもりはある旨述べたこと、②27.5.9団交において、組合側が、G 取締役の件について、社長の考えは変わらないのか尋ねたところ、K 社長は、専門家に聞く時間がなかった旨述べたこと、③27.6.20団交において、組合側が、G 取締役のパワハラについて、どのようなことがあったのかまとめてほしいとのことだったので、取りあえずF組合員の分だけ渡し、随時、他の人の分も渡す旨述べたこと、④27.7.21団交申入書には、協議事項及び要求事項として、G 取締役の辞任ないし解任の条件及び当面の間の同人の自宅待機継続との記載に続き、括弧書きで、同年6月20日に組合が提供した G 取締役のパワハラにかかる資料に対する貴社の見解との記載があることが認められる。

これらのことからすると、組合は、27.4.11団交で提出する旨発言していた G 取締役のパワハラに関する資料を27.6.20団交で渡し、これに対する被申立人3社の見解を団交の場で明らかにするよう求めていたのであるから、G 取締役に関する議題については、未だ協議途上であるというべきである。したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

c さらに、被申立人は、組合が信用毀損行為、信託関係破壊行為、名誉毀損行為を行った旨主張し、具体的には、①組合が、被申立人らに葬儀依頼者を紹介している寺院等に本件要請書を送付したこと、本件要請書には G 取締役がパワハラを行った旨の記載があること、②組合が、平成27年8月18日頃及び同年9月5日頃、被申立人らの営業所建物のポストに書面を差し入れ、近隣住民等にも配付したことを問題視し、このような行為をしている者と団交すること自体が不可能である旨主張する。

(a) 上記①の主張についてみると、組合が配付した書面における、表現に係る問題は労使間の話し合いにおいてこそ解決すべきであり、団交拒否の正当理由に当たるとはいえない。

しかも、本件要請書の内容をみると、前記(1)ク(エ)、(カ)、(ケ)認定によると、組合及び U は、被申立人3社に対し、以下のとおり要求を行っている旨記載した上で、27.2.25要求書に記載した組合の要求事項を記載しているところ、確かに、27.2.25要求書には、G 取締役のパワハラによる就労環境悪化を回避するため、との記載はあるものの、これは、あくまで組合の要求内容を記載しているにすぎず、当該記載をもって、信用毀損行為等に当たる不適切な表現であるとはいえない。

また、本件要請書には、要求が受け入れられないときはストライキを実施する旨の記載があるところ、被申立人らに葬儀依頼者を紹介している寺院等は、組合等がストライキを実施した場合に影響を受けるのは明らかであるから、当該寺院等に本件要請書を送付したことをもって、正当な組合活動を逸脱したものとは到底いえない。

したがって、組合が、被申立人らに葬儀依頼者を紹介している寺院等に本件要請書を送付したことは、団交拒否の正当理由には当たらず、被申立人の主張は失当である。

(b) 次に、上記②の主張についてみると、被申立人は、平成27年8月18日頃及び同年9月5日頃の組合の行動を問題視するが、これは、組合が団交申入れをしてから約1か月後のことであって、これが、平成27年7月21日付け団交申入れに応じなかったことの正当理由とならないのは明らかであり、被申立人の主張は失当である。

(ウ) したがって、平成27年7月21日付け団交申入れに対し、前記ア記載の議題(i)及び議題(ii)について被申立人3社が、議題(iii)について R が、団交に応じていないことについて、いずれも、正当な理由があったとはいえない。

エ 以上のとおりであるから、平成27年7月13日付け団交申入れに対する被申立人

3社の対応に係る組合の申立ては全て棄却する。

一方、平成27年7月21日付け団交申入れに対する R の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また、同団交申入れのうち、前記ア記載の議題(i)及び議題(ii)についての S 及び T の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点5 (D 組合員の雇用契約が平成27年9月15日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。) 及び争点6 (E 組合員の雇用契約が平成27年9月30日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件組合員2名と R との間の雇用契約について

(ア) D 組合員について

a 平成25年9月16日付けで、 R と D 組合員との間で、同日から同年12月15日までを雇用期間とする雇用契約書(以下「25.9.16 D 雇用契約書」という。)が作成された。

同契約書の「雇用期間」の欄には、「ア) 期間満了後の雇用契約は、双方に特段の問題がなければ更新するものとします。ただし、経済状況、甲の業績・業務量、乙の勤務態度・勤務成績・健康状態などにより甲が更新しない場合には、満了日の1ヶ月前までに乙に通知します。」、「イ) 雇用は原則として当該期間の満了^(ママ)を持って終了します。ただし、甲の業務量・経営状況その他の必要に応じ乙の勤務態度・勤務成績・健康状態などを勘案して契約を更新することがあります。」との記載があるところ、アに丸印がつけられていた。なお、同契約書の甲は R 、乙は D 組合員を指す。

(甲B1、乙A11の1)

b 本件審査手続において、被申立人から、 R と D 組合員との雇用契約書として、雇用期間を平成26年9月16日から同27年9月15日までとする、同26年9月26日付けの雇用契約書(以下「26.9.26 D 雇用契約書」という。)が書証として提出された。同契約書の「雇用期間」の欄について、「ア)」の記載中、「満了日の1ヶ月前までに乙に通知します。」が「満了日の2週間前までに乙に通知します。」となった他は、25.9.16 D 雇用契約書と同じ内容が記載されていたところ、「ア)」、「イ)」のいずれにも丸印はなか

った。

(乙A11の2)

(イ) E 組合員について

a 平成24年2月1日、 R と E 組合員は、同日から同年4月30日までを雇用期間とする雇用契約を締結した。

b 平成25年3月16日付けで、 R と E 組合員との間で、同年4月1日から同25年9月30日までを雇用期間とする雇用契約書(以下「25.3.16 E 雇用契約書」という。)が作成された。

同契約書の「雇用期間」の欄には、25.9.16 D 雇用契約書と同じ内容が記載されていたところ、イに丸印がつけられていた。

(乙A13の1)

c 平成25年10月1日付けで、 R と E 組合員との間で、同日から同26年9月30日までを雇用期間とする雇用契約書(以下「25.10.1 E 雇用契約書」という。)が作成された。同契約書の「雇用期間」の欄には、25.3.16 E 雇用契約書と同じ内容が記載されていたところ、アに丸印がつけられていた。

(甲B3)

d 本件審査手続において、被申立人から、 R と E 組合員との雇用契約書として、雇用期間を平成26年10月1日から同27年9月30日までとする雇用契約書(以下「26.10.1 E 雇用契約書」という。)が書証として提出された。同契約書の「雇用期間」の欄について、26.9.26 D 雇用契約書と同じ内容が記載されていたところ、「ア)」、「イ)」のいずれにも丸印はなかった。

また、26.10.1 E 雇用契約書には、日付の欄に記載はなかった。さらに、同契約書の使用者欄には、 R の所在地、名称及び代表取締役の記名及び押印があり、労働者の欄には、 E 組合員の住所及び氏名が記載されていたが、押印はなかった。

(乙A13の2)

(ウ) 本件審査手続において、被申立人から提出された平成28年10月11日付け主張書面には、「平成27年(不)第49号事件、50号事件について、平成27年10月15日付主張書面(略)において、被申立人らは、『平成26年10月1日以降の更新の契約書面を作成していない』旨主張していたが、乙11A号証の2、乙A13号証の2によれば、平成26年10月1日以降の更新に関する契約書面が存在するので、上記主張は撤回し、上記書証のとおりの主張に変更する。」と記載されていた。なお、乙A11号証の2とは26.9.26 D 雇用契約書、乙A13号証の2とは26.10.1

E 雇用契約書であり、平成28年2月8日に、27-41事件、27-47事件における書証として提出されたものである。

イ 本件審査手続において、被申立人から R の連続3期損益計算書が書証として提出された。当該書証に記載されていた、純売上高等の各項目の金額は、別紙7のとおりである。なお、R は7月末決算であった。

(乙B6、乙C6)

(2) 争点5 (D 組合員の雇用契約が平成27年9月15日をもって終了したことは、被申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア S 及び T に対する申立てについて

前記1(2)判断のとおり、D 組合員の雇用に関しては、S 及び T は、労働組合法上の使用者には当たらないので、その余を判断するまでもなく、S 及び T に対する申立ては棄却する。

イ 次に、R に対する申立てについて検討する。

(ア) 前提事実のとおり、①平成27年8月11日、R が D 組合員に対し、27.8.11通知を交付したこと、②27.8.11通知には、雇用契約が同年9月15日に満了するに際し、雇用契約終了の予告を通知する旨の記載があったこと、③平成27年9月15日、R と D 組合員との間の雇用契約が終了したこと、が認められる。

そうすると、R は、27.8.11通知に基づき、通知どおりに、平成27年9月15日をもって、D 組合員との雇用契約を終了させたのであるから、27.8.11通知と D 組合員の雇用契約を終了させたことは、一連のものとみるのが相当である。

(イ) そこで、R が、平成27年9月15日をもって雇用契約を終了させたことについて、以下検討する。

a まず、R が、雇用契約を終了させた理由についてみる。

この点について、被申立人は、(i) D 組合員との雇用契約が有期雇用契約であり、平成27年9月15日が期間満了日であった、(ii) R の業績不振から雇用継続は困難であった、(iii)勤務態度に問題があった、(iv) G 取締役が退職しない場合には、R で働く意思を有しておらず、そのような本人の意向を考慮した、旨主張する。

(a) まず、上記(i)の D 組合員との雇用契約が有期雇用契約であり、平成27年9月15日が期間満了日であった旨の主張についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ア)認定によると、①平成25年9月16日付けで25.9.16 D 雇用契約書が作成されたこと、②25.9.16 D 雇用契約書に記載されていた雇用期間は、平成25年9月16日から同年12月15日までであったこと、③25.9.16 D 雇用契約書には、期間満了後の取扱いについて、選択肢が2つ記載されていたところ、雇用契約は双方特段の問題がなければ更新するものとする旨記載された方に丸印がつけられていたこと、④26.9.26 D 雇用契約書に記載されていた雇用期間は、平成26年9月16日から同27年9月15日までであったこと、⑤26.9.26 D 雇用契約書には、期間満了後の取扱いについて、選択肢が2つ記載されていたが、いずれの選択肢にも丸印がつけられていなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、R と D 組合員との雇用契約は有期雇用契約ではあるものの、26.9.26 D 雇用契約書をみると、期間満了後の取扱いについて明記されておらず、R と D 組合員との間では、期間満了後の取扱いについて取り決めがなされていない状態であったといえる。そうすると、26.9.26 D 雇用契約書に記載された雇用期間が満了したことをもって、雇用契約が当然に終了したとするには疑問が残るところである。

また、前記1(1)ク(テ)d認定によると、27.3.2団交において、①組合側が、少なくとも今の人員体制には無理がある旨述べたところ、K 社長は、仕事を断っていく必要がある旨述べたこと、②組合側が、人を増やせばよい旨述べたところ、K 社長は、募集しても辞めていってしまう旨述べたこと、③組合側が、入ってくる人がいれば採用するということが尋ねたところ、K 社長は、入ってくるのであれば採用する旨述べたこと、④組合側が、人員補充について、会社の方でもハローワークでお願いする等努力することでよいか確認したところ、K 社長は了承したこと、が認められ、これらのことからすると、27.3.2団交の時点においては、R は、人手不足であるとの認識を持ち、人員を補充する意向を持っていたというべきである。このことと、前記1(3)イ(ウ)b判断によると、27.3.2団交時点では、組合と R との対立は、一旦、収まっていたこと、27.3.20団交以降、組合と R とは再び対立関係になったことを併せ考えると、R は、当初は、人員を補充する意向を持っていたながら、組合との関係が悪化すると、突如、有期雇用であり、雇用期間が満了したとして雇用契約を終了させたというべきであって、このような R の対応は、不自然であるといわざるを得ない。

したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(b) 次に、上記(ii)の R の業績不振から雇用継続は困難であった旨の主張についてみる。

前記(1)イ認定のとおり、本件審査手続において被申立人から提出された連続3期損益計算書によると、平成27年7月末における R の経常利益が赤字であったことは認められるものの、同25年、同26年については、経常利益は黒字であり、従業員の雇用を維持できないほど、経営状況が悪化していたかについては判然としないところである。

また、前提事実によると、27.8.11通知で、更新しない理由として記載されていたのは、事業不振による業績悪化に伴う業務量減少、であるところ、

R において業務量が減少したとする事実の疎明はない。

以上のような状況に鑑みると、R の業績不振から雇用継続は困難であった旨の主張は、にわかには措信しがたい。

(c) また、上記(iii)の D 組合員の勤務態度に問題があった旨の主張についてみると、被申立人が挙げる具体例をもって、職務命令違反とも職務怠慢ともいえないことは前記1(3)イ(ウ) a (d)判断のとおりであって、被申立人の主張は採用できない。

(d) さらに、上記(iv)の G 取締役が退職しない場合には、R で働く意思を有しておらず、そのような本人の意向を考慮した旨の主張についてみる。

前提事実によると、27.4.22 D 回答には、「私、個人意見ですが、もし叶わない或いは、まだまだ調整に時間がかかるのであれば、私を解雇していただいて、結構です。」との記載があったことは認められる。しかしながら、前提事実のとおり、27.4.21アンケートには、「今後 G 氏と従業員の業務を検討する為今後の業務を定めて行く上で各個人の具体的な回答をお願いします。」との記載があることから、同アンケートは、G 取締役と従業員の業務を検討するために実施したものであって、R での就労意思を問うたものではないのであるから、同アンケートへの回答である27.4.22 D 回答をもって、R で働く意思を有していないと判断したとするのは不自然であるといわざるを得ない。

その他、R が D 組合員に対し、就労の意思の有無を確認したとする事実の疎明もない。

したがって、D 組合員が、G 取締役が退職しない場合には、R で働く意思を有していなかったとはいえず、この点に関する被申立人の

主張は採用できない。

(e) 以上のことからすると、 R が D 組合員との雇用契約を終了させたことに、合理的な理由があったとはいえない。

b 次に、 R が D 組合員との雇用契約を終了させた経緯についてみると、前記 1 (3)イ(ウ) b 判断のとおり、27. 3. 20 団交以降、組合と R は、 G 取締役の処遇をめぐる対立状態にあったところ、本件組合員 3 名らが、平成 27 年 4 月 23 日に訴訟を提起したことを契機として、対立関係はさらに深まっていた。このような状況において、前提事実のとおり、組合は、同年 7 月 10 日に 27-41 事件の申立てを、同月 27 日に 27-47 事件の申立てを行い、組合活動はさらに活発となっていたといえるところ、27-47 事件の申立てから約 2 週間後の、同年 8 月 11 日に、 R は D 組合員に対し、27. 8. 11 通知を交付し、同通知どおりに同年 9 月 15 日をもって雇用契約を終了させたことが認められる。

そうすると、組合との対立関係が深まり、組合活動がさらに活発となっていた最中に、 R は D 組合員に対し、27. 8. 11 通知を交付し、同通知どおりに、同年 9 月 15 日をもって雇用契約を終了させたのであるから、このような R の対応は、組合の活発な組合活動を嫌悪したが故とみるのが相当である。

(ウ) 以上のとおりであるから、 D 組合員の雇用契約が平成 27 年 9 月 15 日をもって終了したことは、 R による、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとともに、組合に対する支配介入であって、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、被申立人は、有期雇用契約を終了させることは組合の結成・運営に影響を与えるものではない旨主張するが、これは、最終陳述における新たな主張である上、 D 組合員が、 R の従業員たる地位を失えば、 R 内における組合活動に支障が生じるのは明らかであるから、被申立人の主張は、失当である。

また、上記(イ) b 記載の経緯からすると、 R が嫌悪した組合活動には、27-41 事件及び 27-47 事件の申立てが含まれるとみるのが相当であるから、 D 組合員の雇用契約が平成 27 年 9 月 15 日をもって終了したことは、 R による、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由になされた不利益取扱いであるとみるのが相当であって、労働組合法第 7 条第 4 号に該当する不当労働行為である。

(3) 争点 6 (E 組合員の雇用契約が平成 27 年 9 月 30 日をもって終了したことは、被

申立人3社による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。また、このことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア S 及び T に対する申立てについて

前記1(2)判断のとおり、E 組合員の雇用に関しては、S 及び T は、労働組合法上の使用者には当たらないので、その余を判断するまでもなく、S 及び T に対する申立ては棄却する。

イ 次に、R に対する申立てについて検討する。

(ア) 前提事実のとおり、①平成27年8月28日、R が E 組合員に対し、27.8.28通知を交付したこと、②27.8.28通知には、雇用契約が同年9月30日に満了するに際し、雇用契約終了の予告を通知する旨の記載があったこと、③平成27年9月30日、R と E 組合員との間の雇用契約が終了したこと、が認められる。

そうすると、R は、27.8.28通知に基づき、通知どおりに、平成27年9月30日をもって、E 組合員との雇用契約を終了させたのであるから、27.8.28通知と E 組合員の雇用契約を終了させたことは、一連のものとするのが相当である。

(イ) そこで、R が、平成27年9月30日をもって雇用契約を終了させたことについて、以下検討する。

a まず、R が、雇用契約を終了させた理由についてみる。

この点について、被申立人は、(i) E 組合員との雇用契約が有期雇用契約であり、平成27年9月30日が期間満了日であった、(ii) R の業績不振から雇用継続は困難であった、(iii)勤務態度に問題があった、旨主張する。

(a) まず、上記(i)の E 組合員との雇用契約が有期雇用契約であり、平成27年9月30日が期間満了日であった旨の主張についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(イ)認定によると、①平成24年2月1日、R と E 組合員との間で、同日から同年4月30日までを雇用期間とする雇用契約を締結したこと、②平成25年3月16日付けで25.3.16 E 雇用契約書が作成されたこと、③25.3.16 E 雇用契約書に記載されていた雇用期間は、同年4月1日から同25年9月30日までであったこと、④25.3.16 E 雇用契約書には、期間満了後の取扱いについて選択肢が2つ記載されていたところ、雇用は原則として当該期間満了をもって終了する旨記載された方に丸印がつけられていたこと、⑤平成25年10月1日付けで25.10.1 E 雇用契約書が作成されたこと、⑥25.10.1 E 雇用契約書に記載された雇用期間

は、同日から同26年9月30日までであったこと、⑦25.10.1 E 雇用契約書には、期間満了後の取扱いについて選択肢が2つ記載されていたところ、雇用契約は双方特段の問題がなければ更新するものとする旨記載された方に丸印がつけられていたこと、⑧26.10.1 E 雇用契約書に記載されていた雇用期間は、平成26年10月1日から同27年9月30日までであったこと、⑨26.10.1 E 雇用契約書には日付が記載されておらず、また、E 組合員の押印がなかったこと、⑩26.10.1 E 雇用契約書には、期間満了後の取扱いについて、選択肢が2つ記載されていたが、いずれの選択肢にも丸印がつけられていなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、R と E 組合員との雇用契約は有期雇用契約ではあるものの、期間満了後の取扱いに係る記載についてみると、25.3.16 E 雇用契約書では、雇用は原則として当該期間満了をもって終了するとし、25.10.1 E 雇用契約書では、雇用契約は双方特段の問題がなければ更新するものとするとして、26.10.1 E 雇用契約書では、期間満了後の取扱いについて明記されていない。しかも、26.10.1 E 雇用契約書については、日付が記載されておらず、E 組合員の押印もないのであるから、R と E 組合員の間では、期間満了後の取扱いについて取り決めがなされていない状態であったといえる。そうすると、26.10.1 E 雇用契約書に記載された雇用期間が満了したことをもって、雇用契約が当然に終了したとするには疑問が残るところである。

また、R が、有期雇用の雇用期間が満了したとして雇用契約を終了させたことが、不自然であることは、前記(2)イ(イ) a (a)判断のとおりである。

したがって、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

(b) 次に、上記(ii)の R の業績不振から雇用継続は困難であった旨の主張についてみると、前記(2)イ(イ) a (b)判断のとおり、にわかには措信しがたい。

(c) さらに、上記(iii)の E 組合員の勤務態度に問題があった旨の主張についてみると、被申立人が挙げる具体例をもって、職務命令違反とも職務怠慢ともいえないことは、前記1(3)イ(ウ) a (d)判断のとおりであって、被申立人の主張は採用できない。

(d) 以上のことからすると、R が E 組合員との雇用契約を終了させたことに、合理的な理由があったとはいえない。

b 次に、R が E 組合員との雇用契約を終了させた経緯についてみて

も、前記(2)イ(イ) b 判断のとおり、組合との対立関係が深まっていた状況において、組合が、27-41事件及び27-47事件の申立てを行い、組合活動がさらに活発となっていたといえるところ、27-47事件の申立てから約1か月後の、平成27年8月28日に、R は E 組合員に対し、27.8.28通知を交付し、同通知どおりに同年9月30日をもって雇用契約を終了させたのだから、R が、同日をもって雇用契約を終了させたのは、組合の活発な組合活動を嫌悪したが故とみるのが相当である。

(ウ) 以上のとおりであるから、E 組合員の雇用契約が平成27年9月30日をもって終了したことは、R による、組合員であるが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとともに、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

また、上記(イ) b 記載の経緯からすると、R が嫌悪した組合活動には、27-41事件及び27-47事件の申立てが含まれるとみるのが相当であるから、E 組合員の雇用契約が平成27年9月30日をもって終了したことは、R による、不当労働行為救済申立てを行ったことを理由になされた不利益取扱いであるとみるのが相当であって、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

(1) S 及び T は、業務指示と業務指示の対価である各種手当については、本件組合員3名の労働組合法上の使用者であるため、R とともに、負担するのが相当であることから、主文2のとおり命じるのが相当であると考えます。

(2) 組合は、遅延損害金の支払をも求めるが、主文5及び6をもって足りると考えます。

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30年2月23日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

S ・ T ・ R の業務正常化に伴い
K C

第3回団交で以前と異なり G 氏との業務がさらに難しくなってる為、今後 G 氏と従業員の業務を検討する為今後の業務を定めて行く上で各個人の具体的な回答をお願いします。5月中には正常化を目指したいです。

① G 氏の顔を見る・書いた字を見る・聞くのも、全ての業務が出来ない	はい・いいえ
② G 氏の書面にての業務指示は行える。	はい・いいえ
③ G 氏と業務の引継ぎや直接の指示は聞ける。	はい・いいえ
④ G 氏が居なくなった場合、今 G 氏がしている仕事は誰がするのか？ (どの様な指示体系にするのか等、具体的にお書き下さい。)	

年 月 日

印

S ・ T ・ R の業務正常化に伴い
K C

第3回団交で以前と異なり G 氏との業務がさらに難しくなってる為、今後 G 氏と従業員の業務を検討する為今後の業務を定めて行く上で各個人の具体的な回答をお願いします。5月中には正常化を目指したいです。

① G 氏の顔を見る・書いた字を見る・聞くのも、全ての業務が出来ない はい・いいえ

F さん、^(ママ) I さんが感じられているのとは少し違いますが精神的に受けつけません。

② G 氏の書面にての業務指示は行える。 はい・いいえ

自分自身が出来ない事を部下に押し付ける上司の指示に従えるわけがないと思います。
また、自分に従わない者に報復的に行う言動、行動は絶対上司には有り得ない事だと思いますし理解出来ません。

③ G 氏と業務の引継ぎや直接の指示は聞ける。 はい・いいえ

他の方なら問題い無いですが^(ママ)
G 氏の受け取りの後始末をする気も無いですし会話をする気も有りません。
理由は②と同じです。

④ G 氏が居なくなった場合、今 G 氏がしている仕事は誰がするのか？
(どの様な指示体系にするのか等、具体的にお書き下さい。)

私が見ている範囲では、誰にでも出来ると思いますが、スト後の実績も有るので、朝、ミーティングをして段取を決めるのが良いかと思います。

私、個人意見ですが、もし叶わない或いは、まだまだ調整に時間がかかるのであれば、私を解雇していただいて、結構です。
G 氏には従えないですが会社の決定であれば、慎んで、お受け致します。

別紙4 F組合員の給与支給明細

単位：円

	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8
基本給	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	162,000	230,000	230,000	230,000	230,000
夜間業務手当													68,000				
担当者手当	8,250	3,750	4,500	2,250	3,000	3,000	4,500	1,500	6,000	3,000	6,000	5,250	3,000	3,000	3,000	3,750	
車両手当																	
有給手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
当直・通夜等手当	58,500	47,000	43,500	41,000	56,000	49,500	50,500	36,500	58,000	42,500	63,000	40,500	7,000	21,000	29,500	28,000	16,000
請取手当	6,000			6,000	3,000		15,000		9,000	3,000		21,000	3,000	3,000		3,000	
特別・歩合手当		3,000	3,000		1,705	1,000		13,915		7,000	14,000	3,000	33,750	1,000	14,000		
寝台手当	15,000	3,000		6,000	6,000		21,000	3,000	9,000	6,000		27,000	3,000	3,000		9,000	6,000
時間外手当						3,750	1,500	4,500		4,500	3,750			5,250	5,250	750	750
勤怠控除												31,363					
非課税通勤手当	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
総支給額	332,750	301,750	296,000	300,250	314,705	302,250	337,500	304,415	327,000	311,000	331,750	310,387	294,750	281,250	296,750	289,500	267,750

※夜間業務手当は、平成27年4月以降、給与支給明細書に記載されるようになった。

別紙5 D 組合員の給与支給明細

単位：円

	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8
基本給	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000	129,000	129,000	129,000	129,000	129,000
夜間業務手当													51,000	51,000	51,000	51,000	51,000
担当者手当	4,500	5,250	4,500	3,750	2,250	1,500	4,500	3,000	3,000	1,500	5,250	6,750	2,250	750	750	750	
車両手当																	
有給手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
当直・通夜等手当	51,000	43,500	45,500	43,500	43,000	39,000	43,500	45,000	43,500	42,000	36,500	38,500	4,000	17,500	21,000	16,000	16,000
請取手当		15,000	9,000	9,000		3,000	12,000	3,000	3,000	3,000	9,000	15,000					
特別・歩合手当		7,195	7,500	2,000	5,500			5,000		860			14,420		22,000		
寝台手当	6,000	9,000	9,000	9,000		3,000	12,000	3,000	9,000	3,000	9,000	9,000				6,000	12,000
時間外手当							4,500	3,750			6,750			1,500	750		
勤怠控除												24,545					
非課税通勤手当	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
総支給額	256,500	274,945	270,500	262,250	245,750	241,500	271,500	257,750	253,500	245,360	261,500	239,705	215,670	214,750	239,500	217,750	223,000

※夜間業務手当は、平成27年4月以降、給与支給明細書に記載されるようになった。

別紙6 E 組合員の給与支給明細

単位：円

	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	H26.12	H27.1	H27.2	H27.3	H27.4	H27.5	H27.6	H27.7	H27.8
基本給	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	143,000	143,000	143,000	143,000	143,000
夜間業務手当													57,000	57,000	57,000	57,000	57,000
担当者手当	6,750	4,500	4,500	3,750	4,500	6,000	5,250	3,000	6,000	4,500	6,000	6,750	3,000	3,750	3,000	3,000	750
車両手当																	
有給手当	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
当直・通夜等手当	57,500	49,000	50,000	48,000	52,000	51,000	51,000	52,000	50,000	46,500	47,000	48,500	5,500	26,500	24,500	28,000	16,000
請取手当	9,000	3,000	6,000	6,000	6,000	9,000	15,000	6,000	9,000	9,000	24,000	9,000		6,000	3,000		
特別・歩合手当		19,325	7,986		1,595	2,540	3,360		5,330				25,115		2,000	8,650	
寝台手当	12,000	12,000	9,000	12,000	6,000	15,000	18,000	9,000	12,000	18,000	21,000	12,000		6,000	3,000	3,000	3,000
時間外手当	6,000		7,500							14,250	12,000	6,750			6,000	2,250	
勤怠控除												27,272					
非課税通勤手当	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
総支給額	321,250	317,825	314,986	299,750	300,095	313,540	322,610	300,000	312,330	322,250	340,000	285,728	263,615	272,250	271,500	274,900	249,750

※夜間業務手当は、平成27年4月以降、給与支給明細書に記載されるようになった。

単位:千円

項目	25 年実績	26 年実績	27 年実績
	金額	金額	金額
【純売上高】	234,940	167,252	157,277
期首棚卸高	2,790	2,437	2,373
商品仕入	48,512	35,188	50,472
材料仕入			
労務費			
外注費			
製造経費			
期末棚卸高	2,437	2,373	2,388
【売上原価】	48,865	35,251	50,457
[売上総利益]	186,075	132,000	106,820
販売費	3,020	2,020	3,490
人件費	79,675	53,571	40,313
一般管理費	97,669	74,836	97,103
【販管費合計】	180,364	130,427	140,906
[営業利益]	5,711	1,574	△ 34,086
【営業外収益】	26,894	32,351	29,299
支払利息			
その他営業外費用			
【営業外費用】			
[経常利益]	32,604	33,924	△ 4,787
特別利益	1,013	50	50
特別損失	50	675	
[税引前利益]	33,567	33,299	△ 4,737
法人税等	11,553	12,877	152
[税引後利益]	22,014	20,422	△ 4,889