

命 令 書 (写)

再審査申立人 X 1

A 1

同 X 2

A 2

再審査被申立人 Y

B

上記当事者間の中労委平成29年（不再）第62号事件（初審大阪府労委平成28年（不）第22号事件）について、当委員会は、平成30年9月19日第258回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員山本眞弓、同山下友信、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 再審査申立人X1（以下「X1」という。）は、職業安定法第45条の許可を得て日々雇用労働者の労働者供給事業を行っていたところ、再審査被申立人Y（以下「会社」という。）は、X1及び再審査申立人X2（以下「組合」といい、組合とX1を併せて「組合ら」という。）に対する日々雇用労働者の供給依頼の停止を通知し、別組合に対してのみ日々雇用労働者の供給を依頼していた。

本件は、組合らが、平成27年5月19日（以下「平成」の元号を省略する。）、会社に対し、組合らとの間で日々雇用労働者の供給依頼を再開するよう申入れ（以下「本件申入れ」という。）をしたところ、会社がこれに応じないことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、28年5月17日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

(2) 本件において請求する救済内容の要旨

ア 組合らに対する日々雇用労働者の供給依頼を再開し、他組合と平等に取り扱うこと

イ 謝罪文の手交及び掲示

(3) 初審命令の要旨

大阪府労委は、29年11月22日付けで、会社が組合らの本件申入れに応じず、日々雇用労働者供給依頼を再開しないことは不当労働行為に当たらないとして救済申立てを棄却することを決定し、同年12月13日、命令書を各当事者に交付した（以下「初審命令」という。）。

(4) 再審査申立ての要旨

組合らは、29年12月21日、これを不服として、初審命令の取消し

及び上記(2)のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

2 再審査における争点

本件申入れに応じない会社の対応は、組合らに対する支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合らの主張

(1) 企業内に複数の労働組合が併存する場合、「各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられているものといわなければならない、また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない」とされており（日産自動車（残業差別）事件、最高裁第三小法廷昭和60年4月23日判決）、会社には中立保持義務がある。労働組合の行う労働者供給事業は、単なる商取引として行われるのではなく、組合員の就労の場を確保し、組合活動を保障する意義があるもので、労働者供給事業に関しても各組合を平等に取り扱うことが求められる。

(2) 会社は、C1組合（以下「C1組合」という。）及びC2組合（以下「C2組合」といい、C1組合と併せて「他の2労組」という。）に対して労働者供給依頼をして労働者供給を受けているが、組合らには労働者供給依頼をせず、組合らに対する差別的取扱いを行っている。これは、中立保持義務に違反し、積極的な組合弱体化の意図によるものであって、組合らの組織・運営に対する支配介入に該当する。

(3) 会社は、上記(2)記載の差別的取扱いの理由につき、①生コン需要が回復していないこと、②組合らとの信頼関係が破壊されていること、③コンプライアンス上の重大な懸念があることを挙げている。

しかしながら、これらの理由は、以下のとおり、会社の組合嫌悪という真の意図を隠すための表向きの理由でしかない。

ア 上記①について、会社は、他の2労組に対して労働者供給依頼をして労働者供給を受けており、生コン需要があることは明らかである。会社は、組合らとの労働者供給契約を再開した上で、組合ら及び他の2労組と均等に労働者を就労させればよいのであって、組合らは、本件申入れ後に行われた団体交渉において、会社に対し、他の2労組との間で供給量を調整したいとして、労労間調整を提案した。それにもかかわらず、会社が組合らの労働者供給を拒んでいることは、積極的な組合弱体化の意図によるものである。

イ(ア)上記②について、会社は、5件の刑事事件・民事事件の事案を挙げて組合らとの信頼関係が破壊された旨主張する。しかしながら、上記5件の事案が起きる以前の19年に、会社は、会社の吹田工場において、組合らに対し、労働者供給依頼を一方的に停止するなど組合嫌悪に基づく不当労働行為を行ってきたことから、組合らによる上記5件の行動につながったのである。

また、労使関係は流動的であり、組合活動が違法とされるか否かの限界は流動的である。過去に裁判所において、組合活動が違法と判断されたことがあったとしても、それ故に組合の行動方針等が否定されるべきではなく、そのことにより他の組合と差別的な取扱いをすることは、「組合の性格、傾向や従来 of 運動路線のいかんによって差別的な取扱い」として許されないし(上記(1)日産自動車(残業差別)事件最高裁判決)、会社が、労働者の権利のために闘う組合らを「違

法行為を繰り返す性格、傾向や従来の運動路線」と決めつけていることは、不当労働行為意思を自認するのに等しい。

なお、労使は対向関係にあるもので、対立したからといって、労使の信頼関係まで破壊されたと評価すべきものではない。

(イ) 上記 (ア) 記載の 5 件の刑事事件・民事事件の事案が起きてから本件につき救済申立てをするまで 4 年以上が経過しており、その間、組合らと会社との間で、民事事件や刑事事件に発展したことはなかった。にもかかわらず、会社は、27 年 6 月 9 日付け「ご回答」(甲 11) により、「これまで貴労組が繰り返してきた業務妨害行為について、貴労組が現在どのような認識をもたれているのか、そして今後同様のことを繰り返す意思がないのかについて、意見交換をさせていただいた上で、新たに契約を締結するに足りるだけの信頼関係の構築が可能かどうか等を検討させていただきたい」旨回答している。これは、組合の意思について意見交換をするという形式になっているが、内容的には組合の謝罪と労働組合としての活動方針の変更をしない限り労働者供給を受け入れないとして、運動路線の変更を迫っているものであり、それ自体が労働組合の自主性を損なう支配介入の不当労働行為に当たるものである。

(ウ) 会社は、これまでの団体交渉において、組合らとの労働者供給契約を締結しない理由として、会社と組合らとの信頼関係が破壊されていることを繰り返し主張していた。そこで、組合らは、X 1 には組合のほかにも労働者供給を行う支部と事業所があることなどから、会社に対し、組合以外の支部・事業所から労働者供給をすることを妥協案として提案したが、会社は、信頼関係破壊を理由に労働者供給依頼を拒否し続けており、「信頼関係の破壊」は、組合間差別、組合嫌悪という真の意図を隠すための詭弁にすぎない。

(エ) 加えて、本件申入れに応じないことには特段の事情があったとした初審命令は、労使関係の正常化の機会を奪うものである。

ウ 上記③について、会社が労働者供給契約を継続しているC2組合は、C2組合の組合員が組合に二重加入したことを理由として、当該組合員を除名処分したことにつき、無効かつ違法との判決を受け、さらに、当該組合員は、関連訴訟として会社に対し地位確認及び未払賃金請求訴訟を提起し、会社との間で和解が成立しているのだから、会社は、C2組合の違法行為を認識し、それに加担していたといえる。会社が、違法行為をするような労働組合との契約はコンプライアンス上の問題があると主張するのに、C2組合とは契約を継続しているのであるから、結局、コンプライアンス上の問題というのも、組合らに対する嫌悪の意図を隠すための方便にすぎない。

- (4) 会社が組合らに対する日々雇用労働者供給依頼を停止したことから、会社に雇用されていた組合らの組合員1名が定年後の就労を確保するため、組合らを脱退するに至っており、組合らは大きな打撃を被っている。
- (5) 以上のとおり、会社が組合らの本件申入れに対し、労働者供給依頼を再開しないことは、中立保持義務に違反し、組合らの弱体化を狙ったものとして、労組法第7条第3号に該当する。

2 会社の主張

- (1) 組合併存下において組合事務所貸与に関する差別的取扱いに係る日産自動車(組合事務所)事件(最高裁昭和62年5月8日第二小法廷判決)では、「使用者が、一方の組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の組合に対して一切貸与を拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させる」と判示されているところ、本件においても、以下のとおり、組合らと他の2労組との

取扱いを異にする「合理的な理由」がある。

(2)ア 組合らの組合員は、①20年7月2日、会社の吹田工場において、出荷妨害をし、後日組合員5名が逮捕され、3名が威力業務妨害罪で有罪となった。これを契機に組合らとの信頼関係が破壊されるとともに、組合らとの契約継続に重大なコンプライアンス上の問題があると考え、21年2月13日付けで、組合らとの間の労働者供給依頼の停止を通知し、それ以来、他の2労組との間でのみ労働者供給契約を継続していた。

その後、組合らは、②22年4月から同年6月にかけて、反復継続して組織的かつ違法に会社の出荷業務への妨害行為を繰り返し、③そのうち同年5月14日の妨害行為は威力業務妨害罪で組合員が有罪判決を受け、④23年及び24年の各元旦早朝に会社の当時の代表取締役の自宅周辺で違法な街宣活動を繰り返すなどし、また、⑤同業他社に対しても、同様の出荷妨害行為等をした。

上記①により信頼関係が破壊され、組合らへの労働者供給依頼を停止したが、更に上記②ないし⑤の事案により、会社と組合らとの間の信頼関係が一層破壊される事態に陥ったものである。

イ 会社と組合らとの上記契約終了後、生コン需要が大幅に低迷し、その後ある程度持ち直したものの、27年になっても回復には至っていなかった。労働者供給契約を新たに締結するか否かは、企業の経営判断が重視される問題であり、本件申入れの時点でも、また、本件申入れ以降も、生コン需要は以前の水準には回復しておらず、他の2労組との労働者供給契約によって十分にまかなわれ、組合らとの労働者供給契約の締結の必要はなかった。

ウ 会社は、組合らに対し、本件申入れへの回答として27年6月9日付け回答書を送付し、生コン需要が回復していないこと、信頼関係の破壊

及びコンプライアンス上の重大な懸念があることを説明し、現時点で労働者供給契約の締結に応じる意思がないことを説明した。さらに、契約締結にあたっては、これまで繰り返してきた違法行為につきどのような認識をもっているのか、今後同様のことを繰り返す意思がないのか等について意見交換し、新たに契約を締結するに足りるだけの信頼関係の構築が可能かどうか等を検討することが必要であることを説明するとともに、新契約の締結を希望するのであれば組合ら側の見解を聞きたい旨申し入れた。

これに対し、組合らは、形式的に異なる取扱いは許されないとの一点張りであり、真正面から、需要の問題、信頼関係破壊の問題及びコンプライアンス上の問題について意見交換を行うことを拒否した。

エ 以上のとおり、①生コン需要が回復しておらず、他の2労組以外に労働者供給契約先を新たに増やす必要はなく、②違法な業務妨害等を行う組合らと会社との間では、信頼関係が破壊され、③コンプライアンス上の重大な懸念があったことからすれば、組合らと他の2労組に対する取扱いを異にする「合理的な理由」がある。

(3) 組合らは、使用者が「組合の性格、傾向や従来¹の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない。」旨判示した日産自動車（残業差別）事件（最高裁第三小法廷昭和60年4月23日判決）を引用し、使用者には各組合と平等取扱義務、中立義務が課せられており、会社が「組合の性格、傾向や従来¹の運動路線」により労働者供給契約を締結せず、他の2労組と差別的な取扱いをしている旨主張する。

しかしながら、労組法は、正当な団結権、団体交渉権及び団体行動権を保障するものであり、違法な組合活動まで是認したり保護するものではなく、上記2件の最高裁判決の事案はいずれも、組合が正当かつ適法な団体交渉を行っている事案である。したがって、労働組合として違法行為を

繰り返す「性格、傾向や従来 of 運動路線等」まで労組法上の保護が及ぶものではない。

また、上記2件の最高裁判決の事案における「平等」取扱義務は、形式的な平等ではなく、実質的な平等を意味しており、上記最高裁判決においても、「複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが右義務に反するものとみなされるべきではない。」と判示しており、実質的な意味で取扱いを同じにすべきことを要請している。

- (4) 組合らは、労使関係は流動的であり、団体行動や争議行為の正当性に関する評価が困難である旨主張する。しかしながら、上記(2)ア①及び③の威力業務妨害事件については、裁判所により「社会的相当性を認められる範囲をはるかに超えており、違法の評価は免れない」旨判断されるなど、違法性が明白な行為であったにもかかわらず、組合らは、正当な組合活動であるとの考えに変わりなく、大阪府労委での第一回審問でも、正当な組合活動である旨強弁している。かかる組合活動の違法性は争う余地がないから、組合らの団体行動や争議行為の正当性の評価が困難であるという弁解は成り立たない。

また、本件では、信頼関係が破壊されているなどの問題があったために、労働者供給契約締結そのものが実現できる状況にはなかったのであるから、労労間調整の必要はない。

新たに契約を締結するか否かは、会社の経営判断が広く認められるべき領域であることを加味すれば、会社が上記理由から、労働者供給依頼の再開に応じないことには、合理的かつ十分な理由があり、他の2労組との取扱いを異にし、これに応じない合理的な理由が存在している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造、販売等を営む株式会社であり、神戸工場、北港工場、港工場、吹田工場及び堺工場の各工場を置き、その従業員数は本件初審審問終結時約100名である。

会社は、ミキサー車による生コン輸送に必要な人員を確保するため、正規従業員を雇用するだけでなく、労働組合から労働者の供給を受け日々雇用しており、他の2労組からの受入れを本件初審審問終結時現在継続中である。

(2) X1

X1は、肩書地に事務所を置き、全国組織としてのA3組合の地方組織である労働組合であり、組合、A4支部及びA5支部等の組織加盟により構成されている労働組合である。

X1は、職業安定法第45条に基づく労働者供給事業の許可を受け、X1に属する組合員のみを供給の対象として、労働者供給事業を運営している。

(3) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合である。

組合の組合員数は、本件初審審問終結時約1800名であり、組合員1名が正規従業員として会社の神戸工場に勤務している。組合は、組合A6分会など、活動単位として分会を置いている。また組合は、A4支部等とともに、連合体であるX1を上部団体として組織している。

2 会社による組合らに対する労働者供給依頼状況等

(1) 会社への事業譲渡の経緯

ア 12年10月26日、申立外生コン会社、組合、組合の申立外生コン会社A6分会との間で、同年11月1日より申立外生コン会社の神戸工場において日々雇用の窓口を開設するとの協定が成立し、同日から神戸工場において組合らの日々雇用労働者供給が開始された。その後、申立外生コン会社は組合らに対し、継続的に労働者供給を依頼し、神戸工場のほか、北港工場や吹田工場においても、組合らの日々雇用労働者が就労するようになった。

イ 19年4月1日、会社は、申立外生コン会社から生コン事業の譲渡を受け、前記ア記載の各工場の事業を申立外生コン会社から引き継いだ。その際、会社、申立外生コン会社、組合の3者は、①会社は、申立外生コン会社の事業を継承後も同年3月31日時点で申立外生コン会社に在籍していた組合の組合員を全員雇用する旨、②組合が申立外生コン会社との間で締結した協定書及び身分・賃金・労働条件その他慣習・慣行を会社が引き継ぐ旨の同年4月4日付け協定書を締結した。

なお、会社への日々雇用労働者の供給に係る交渉や協定の締結は、組合が主体となって行われ、会社との労働者供給契約の締結は、組合らの連名でなされている。

(2) 会社と組合との間の協定書等締結状況

ア 会社は、吹田工場において、組合らとの労働者供給契約を締結しているながら、組合らからの労働者供給を受け入れていなかった。そのため、20年1月29日、組合と会社は、吹田工場における組合の日々雇用労働者の就労権について、会社が約束の不履行があったことを認めて謝罪し、組合に生じた実損の回復と今後組合との約束を履行する旨の同日付け協定書を締結した。

イ 20年2月19日、組合と会社は、北港工場及び神戸工場において、日々雇用労働者の就労日数の比率が組合と他の労働組合で均等でないことから、この問題につき同年4月1日を目処に解決する旨の同年2月19日付け協定書を締結した。

3 日々雇用労働者供給依頼の中止に至る経過

(1) 20年4月2日、会社を含む生コン製造会社等を会員とするC3経営者会（以下「経営者会」という。）は、組合を含むセメント生コン関連労働組合5団体と交渉を行い、輸送運賃の引上げについて指針を出すことなどを内容とする「平成20年度春闘 賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書」（以下「20.4.2春闘協定書」という。）を締結した。

20.4.2春闘協定書には、次のとおり記載されている。

「 協 定 書

C3経営者会会員で平成20年度春闘交渉について本会に委任した社と表紙記載の労働組合は、平成20年度の賃金・年間臨時給（年間一時金）・福利厚生資金及び付帯要求について交渉の結果、下記により合意したので本書を作成し協定を取り交わす。

記

平成20年度賃金・年間臨時給（年間一時金）・福利厚生資金及び付帯要求等

（妥結日 平成20年4月2日）

（略）

【制度要求】（1～5省略）

6. 輸送運賃

燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。

(略)

以上」

- (2) 20年4月16日、組合は、会社に対し、同日付け申入書を提出し、輸送運賃の引上げ等を求めた。
- (3) 20年7月2日、組合らの組合員約20名が、事前連絡なく会社の吹田工場を訪れ、輸送運賃の値上げ金額と実施時期を回答しなければストライキを実施する旨述べた。また、3名の組合員が、同日午前11時1分頃から同日午前11時26分頃までの間、出荷用ミキサー車の発進を妨げ、ミキサー車によるモルタル製品の出荷は行われなかった(以下、この日の抗議活動を「20.7.2抗議活動」という。)
- (4) 20年7月31日、組合は、会社が20.4.2春闘協定書中の輸送運賃の履行問題の項目に関する団交に応じないなどとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第49号事件)を行った。
その後、大阪府労委は、同問題に係る会社の対応は不当労働行為には当たらないとして21年12月10日に申立てを棄却し、22年9月15日付けで、再審査命令においても棄却された(中労委平成21年(不再)第53号)。組合は、同命令の取消訴訟を東京地方裁判所に提起した(東京地裁平成22年(行ウ)第761号)が棄却され、24年3月14日、東京高等裁判所で控訴が棄却されて、この判決は確定した。
- (5) 21年2月12日、20.7.2抗議活動に参加した5名の組合員が威力業務妨害罪等で逮捕され、その後、3名の組合員が威力業務妨害罪により起訴された。
- (6) 上記(5)記載の組合員らの逮捕の翌日である21年2月13日、会社は、組合に対し、同日付け「ご通知」と題する文書(以下「21.2.13通知書」という。)により、組合に対し、今後日々雇用労働者の供給依頼をしない旨通知した。

21.2.13通知書には、日々雇用労働者の供給依頼をしない理由として、同月12日に組合員5名が20.7.2抗議活動により威力業務妨害等の容疑で逮捕された旨、組合の行為は会社との信頼関係を大きく裏切るものであり、また、会社が反社会的な加害行為を行った当事者との関係を継続することはコンプライアンス上も重大な問題を抱えることになるとの旨、記載されていた。

これに対し、組合らは、20.7.2抗議活動が正当な組合活動であるとして、コンプライアンス違反をしたという認識はなかった。そのため、組合らは、今後、同様の抗議活動を差し控えることや、会社が指摘するコンプライアンス上の懸念を払拭する方策をとることなどを一切検討せず、また、組合員らに対し、同様の行動をとらないようにという指示等も一切しなかった。

4 日々雇用労働者供給依頼停止後の組合の抗議活動等の経過

- (1) 21年3月19日、組合らは、会社に対し、同日付け「抗議申し入れ書」と題する文書（以下「21.3.19申入書」という。）を内容証明郵便で送付し、会社の一方的な日々雇用労働者供給停止通知は明らかな不当労働行為であるとして、会社の組合無視の姿勢に強く抗議するとともに、速やかに労働者供給契約に基づく労働者供給を再開し組合員を就労させるよう求めた。
- (2) 20.7.2抗議活動により起訴された3名の組合員は、刑事裁判において、行為態様を争うとともに各行為が正当業務行為に当たる旨主張していたが、21年11月17日、大阪地裁は、20.7.2抗議活動中の行為は労働組合活動として社会通念上許容されない違法な行為であるとして、組合員らに対し、威力業務妨害罪で有罪判決を宣告した。22年5月14日に同判決に対する組合員らの控訴が棄却され、有罪判決が確定した。

組合らは、同有罪判決確定後も、20. 7. 2 抗議活動は正当な組合活動であり、同判決は組合活動を不当に弾圧するものと考え、組合らの運動方針等を変えなかった。

- (3) 22年4月15日から同年6月8日にかけて、組合は、少なくとも22回にわたり、会社の北港工場及び神戸工場において、「ストライキや。」などと怒号するなどして、工場に入場しようとする会社従業員らに対し、出入門をふさぎ、出勤したミキサー車運転手の自動車を多数人で取り囲むなどして会社従業員らが入場しようとするのを妨害し、さらに、出荷しようとするミキサー車のドアを閉められないようにし、ミキサー車が前進を始めているにもかかわらずその横に組合員らが密着して立つなどしてミキサー車を出発できないようにし、また、出入門付近に障害物を置くなどして出荷を妨害したり、さらに、会社の生コン納入先において、街宣活動を行って、納入先に会社から納入される生コンの受入れを拒絶させるなどした(以下、この一連の抗議活動等を「22年抗議活動等」という。)

22年抗議活動等のうち、上記(2)記載の控訴審判決と同日である22年5月14日の抗議活動では、北港工場において、組合員ら数十人がストライキと主張し、威圧的な言辞を用いて会社従業員及び工場長らが入場することを妨害し、生コン出荷業務の遂行を困難にさせた(以下、この日の抗議活動を「22. 5. 14 抗議活動」という。)

一連の22年抗議活動等によって、神戸工場では、予定されていた生コンの出荷業務ができなくなり、同年6月8日の抗議活動以後、会社の申立てによる組合の業務妨害行為差止請求の仮処分決定が発出された後の同年9月20日まで3か月以上にわたり、加入している生コン協同組合からの出荷割当てがなされなかった。

5 組合の抗議活動及び街宣活動等をめぐる訴訟等

- (1) 22. 5. 14 抗議活動に参加した組合員13名が威力業務妨害罪で起

訴され、組合員らは、行為態様を争うとともに正当な争議行為であるなどと主張したが、23年12月1日、大阪地裁は、組合員らの行為が「工場への入場の妨害行為や執拗なつきまとい行為などを伴っており、およそ説得活動に留まるものではない」、「手段として明らかに社会的に許容される限度を超えたもの」、「組合員らの行為は法秩序全体の見地から許容されない態様のもの」であるなどとして、組合員13名に対し威力業務妨害罪で有罪判決を言い渡した。組合員らは控訴したが、24年7月27日、控訴は棄却され、この有罪判決は確定した。

(2) 会社は、組合による22年抗議活動等が業務妨害行為に当たるとして、不法行為に基づく損害賠償請求と業務妨害差止請求訴訟を提起した。25年11月27日、大阪地裁は、組合の22年抗議活動等は社会的相当性を認められる範囲をはるかに超え、違法の評価は免れないとして、損害賠償請求の一部と差止請求を認容した。その後、組合は控訴したが、26年8月29日、控訴は棄却された。さらに、組合は上告及び上告受理申立てを行ったが、27年2月10日、それぞれ棄却及び不受理となり、この判決は確定した。

(3) 社長自宅マンション周辺での組合員らの街宣活動

ア 組合は、21年以降、毎年1月1日の早朝に、当時の会社代表取締役(以下「社長」という。)の居住するマンション(以下「社長自宅マンション」という。)周辺で拡声器等を用いた街宣活動を行ってきた。

23年1月1日には、午前6時55分頃から午前7時30分頃にかけて、組合員約50人が、社長自宅マンション周辺の路上で、一部の組合員が拡声器を用い、他の組合員が肉声で、「(氏名)社長は労働組合に謝罪しろ」、「誠実な団体交渉を行え」、「組合つぶしをするな」、「(氏名)社長は出て来い」等と連呼した。

また、24年1月1日には、午前6時50分頃から午前7時21分頃に

かけて、組合員約30人が、社長自宅マンション周辺の路上で、拡声器又は肉声で、「中小企業いじめはやめろ」、「生コンの工場をつぶすな」、「(社長氏名)は組合つぶしをやめろ」、「(社長氏名)は不当労働行為をやめろ」等と連呼した(以下、23年1月1日及び24年1月1日の社長自宅マンション周辺での街宣活動等につき、「23・24元旦街宣活動」といい、21.7.9抗議活動、22年抗議活動、22.5.14抗議活動と併せて、「組合らの一連の抗議活動等」という。))。

イ 24年5月20日頃、社長自宅マンション管理組合による定期総会管理アンケート集計結果が、社長自宅マンションの各戸に配布された。

同文書には、「毎年新年早々早朝のデモはなんとか事前に中止させられないのか。マンションの関係住民も責任を持って対処してほしい。」と記載されていた。

ウ 24年12月26日及び25年12月25日、大阪地裁は、24年12月29日から25年1月6日までの間及び同年12月29日から26年1月6日までの間に、組合が社長自宅マンション周辺で街宣活動を行うことを禁止する旨の仮処分命令をそれぞれ発した。

エ 社長は、組合に対して、23・24元旦街宣活動につき不法行為に基づく損害賠償等請求及び25年以降毎年12月29日から翌年1月6日までの間の街宣活動差止訴訟を大阪地裁に提起したところ、25年6月27日、大阪地裁は、組合の街宣活動が私生活上の平穩を害するものであり、労働組合の活動として正当化できる範囲を逸脱したものであるとして、損害賠償請求の一部と差止請求を認容した。組合は控訴したが、同年12月19日、控訴は棄却され、さらに、上告及び上告受理申立てを行ったが、26年5月27日、棄却及び不受理となり、この判決は確定した。

(4) 上記(1)及び(2)記載の判決確定後も、X1は組合に対し、同様の行為をしてはならない旨の指示をせず、さらに、組合内でも、これらの判決で認定され

たことと同様の違法行為を今後しないなどといった協議はしなかった。

また、上記(3)エ記載の判決確定後も、組合らは、会社及び社長に対し、元旦の街宣活動が違法であると認めるような具体的な対応はとらなかった。

6 組合による会社の同業他社に対する街宣活動等

(1) 組合は、21年7月頃から同年8月頃、会社の同業他社に対する街宣活動及び出荷妨害、会社の取引先等への要請活動等をした。上記同業他社は、組合に対し、これらの行為につき不法行為に基づく損害賠償請求及び業務妨害差止請求訴訟を大阪地裁に提起し、23年9月21日、同地裁は、上記損害賠償請求の一部及び業務妨害差止請求を認容した。

(2) 21年10月頃から22年5月頃、組合は、上記同業他社とは別の会社に対して業務妨害行為を行い、同社が組合に対する不法行為に基づく損害賠償請求訴訟を大阪地裁に提起し、25年3月13日、同地裁は、上記損害賠償請求の一部を認容した。

7 C2組合組合員の組合への二重加入について

(1) 22年2月16日、C2組合は、その組合員1名がC2組合と組合に二重加入していることを理由として、当該組合員を除名し、その結果、当該組合員は、C2組合の供給する日々雇用労働者としては会社で就労ができなくなった。

23年12月9日、大阪地裁は、この除名処分について、手続的に重大な瑕疵があったことから無効と判断し、また、当該組合員においては二重加入を禁止する規則の存在を知らなかったのであり、当該組合員に選択や対応のための熟慮時間、再考の機会等が与えられないまま、一方的に除名処分が行われたことで当該組合員が精神的苦痛を受けたとして、C2組合に慰謝料の支払を命じた。

(2) 22年10月14日、上記(1)記載の組合員は、会社に対し、実質的には会社との間での期間の定めのない雇用契約であったなどとして、地位確

認及び未払賃金請求訴訟を大阪地裁に提起した。同訴訟において、23年9月28日、会社が当該組合員に対し未払賃金を支払う旨の一部和解が成立し、さらに、24年6月29日には、会社は当該組合員が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、C2組合が当該組合員を労働者供給する旨申し出た場合、会社はこれを拒まないこと等を内容とする和解が成立した。

8 日々雇用労働者の供給に係る申入れ以降の経過

- (1) 27年5月19日、組合は組合A7分会との連名で、会社に対して、同日付け「団体交渉申入書」（以下「27.5.19申入書」という。）を提出し、本件申入れをした。

27.5.19申入書には、21.2.13通知書により組合の推薦する日々雇用労働者の供給を止められ、現状も同様の状態である旨、日々雇用労働者の受入れを早急に再開されるよう、団交を開催し円満に解決されるよう求める旨、同月27日、同月29日若しくは同年6月2日の日程で団交日程を調整願いたく、文書による回答を求める旨記載されていた。

- (2) 27年6月2日、会社は、組合に対し、同日付け「ご回答」と題する文書（以下「27.6.2」回答書という。）を提出し、同日開催された団交において、これに係るやり取りがなされた。

27.6.2回答書には、①27.5.19申入書に対して回答する旨、②組合との労働者供給事業については21.2.13通知書をもって終了し、既に終了から6年以上経過しており、新たに会社と労働者供給事業を行いたいという申入れをされているものと理解している旨、③生コン需要が芳しくないため、新たに労働者供給を受け入れる必要がないと考えている旨記載されていた。これに対し、同団体交渉において、組合は、労働組合間で供給量を調整することで、組合員の労働者供給の再開が可能である旨会社に提案したが、その際、組合らは、生コン需要の推移等につ

いて具体的に問題とせず、どのくらいの需要になれば労働者供給依頼を再開できるのかという交渉もせず、供給依頼再開のためには労労間調整という手法もあるという程度の話しかしなかった。

- (3) 27年6月9日、会社は、組合に対し、同日付け「ご回答」と題する文書（以下「27.6.9回答書」という。）を提出した。

27.6.9回答書には、①生コン需要が乏しい現状には変わりはないので、労労間調整の結果にかかわらず、新たに契約を締結する必要はないと考えている旨、②20.7.2抗議活動により組合員ら複数名が逮捕されるに至り違法性が明確になったので、信頼関係が著しく破壊されたこと、コンプライアンス上重大な問題があることを理由に、会社は21.2.13通知書を送付し、労働者供給契約が終了となっている旨、③20.7.2抗議活動によって組合員3名が刑事裁判で有罪となり、違法行為であることが明確になっていたにもかかわらず、組合は、22年抗議活動等により、会社の工場等に多人数で押し掛けて、会社の出荷業務等を妨害する行為を繰り返し、大阪地裁により業務妨害行為の差止めと損害賠償請求を認める判決が言い渡されて確定しており、このうち、22.5.14抗議活動で、組合員13名が威力業務妨害罪で有罪判決を受けている旨、④23・24元旦街宣活動について、大阪地裁は、不法行為を構成すると認定し、損害賠償請求及び差止請求を認容する判決を言い渡し、後に確定している旨、⑤組合の業務妨害行為については、会社に関するものだけではなく、他社の差止請求訴訟及び損害賠償請求訴訟においても違法性が認められている旨、⑥会社は、組合による業務妨害行為が繰り返されたことにより、組合との間に新たに労働者供給契約を締結するだけの信頼関係の構築がなされていない状況にあると考えており、さらに、コンプライアンスの観点からも、重大な懸念を抱いている旨、⑦生コン需要が回復し、労働者供給事業を拡大する必要があるときには、新たに契約を締結す

ることを検討させていただくが、その際には、これまで組合により繰り返されてきた業務妨害行為について、組合が、現在どのような認識をもっているのか、今後同様のことを繰り返す意思がないのかについて、意見交換をさせていただいた上で、新たに契約を締結するに足りるだけの信頼関係の構築が可能かどうか等を検討させていただく旨、記載されていた。

これに対し、組合らは、何らの回答もしなかった。

また、組合は、27.6.9回答書が会社から交付される前後の27年5月ないし6月頃、22年抗議活動等や23・24年元旦街宣活動等と同様の行為の防止等につき協議したことはなかった。

- (4) 28年5月17日、組合らは、大阪府労委に対し、本件申入れに会社が応じないことは支配介入に当たるとして、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。

なお、28年12月に発行された組合らの機関誌には、「会社が権力を使って組合員十数名を逮捕させたが、これは従来 of 信頼関係を裏切る行為であり、その責任が問われている。」旨記載され、本件初審審問において、A7書記長は、組合らと会社との間の信頼関係を裏切ったのは、組合らではなく会社である旨の認識を示した。

- (5) 組合らは、本件初審の審査において、会社が労働者供給依頼を停止しているために、会社に雇用されていた組合らの組合員1名が定年後の就労を確保するため、組合らを脱退したとして、同人の脱退届を証拠として提出した。

同脱退届は、25年2月15日付けであり、「一身上の都合により、退会させていただきます。」旨記載されている。

第4 当委員会の判断

争点（組合らの本件申入れに応じない会社の対応は、組合らに対する支配介

入に当たるか。)について、以下判断する。

1 本件申入れに応じないことについて

- (1) 前記第3の4(2)、5(1)、(2)及び(3)エによれば、20.7.2抗議活動、22年抗議活動等、23・24元旦街宣活動及び21年7月頃から22年5月頃までの間に組合による会社と同業他社2社に対する業務妨害行為は、民事及び刑事訴訟における各判決において、いずれも労働組合の活動として社会的相当性を逸脱しているのは明らかである旨判示され、その違法性判断が裁判所で確定している。
- (2) 会社は、21.2.13通知書により、20.7.2抗議活動を理由に日々雇用労働者供給依頼を停止する旨通知したのに対し、組合らは、同通知及び20.7.2抗議活動による組合員の有罪判決の確定後もなお、同抗議活動が正当な組合活動であるとして、22年抗議活動等(22.5.14抗議活動を含む)、23・24元旦街宣活動により違法行為を繰り返し、これらの抗議活動等による刑事事件の裁判、損害賠償請求及び差止請求訴訟において、自らの正当性を主張し続け、上記(1)記載のとおり、組合活動の違法性が認定された後においても、本件申入れに至るまでの間、自らの活動方針の正当性を主張するのみで、これらの組合の活動方針を変更したと会社に伝えた事実も認められない。

そうすると、組合らが本件申入れにより労働者供給依頼の再開を求めたのに対し、会社が、判決で違法と認定された20.7.2抗議活動等について、従前から組合が正当性を主張しているのを踏まえ、今後も組合らが同様の違法行為に及ぶことを懸念し、27.6.9回答書において、組合らによる従前の業務妨害行為等についての組合らの現在の認識等につき意見交換をしたい旨通知したことは、会社の対応として不相当ということとはできない。

また、組合らは27.6.9回答書に対して何ら回答をしていない。そ

の状況の下で会社が本件申入れに応じないこととしたのは、組合らが過去の違法行為を改めず、今後も同様の行為に及ぶことを懸念したものと認められ、組合らの弱体化を意図したものと認めることはできない。

以上より、会社が本件申入れに応じないことは、支配介入と認めることはできない。

2 組合らの主張について

(1) 組合らは、信頼関係が破壊されたと会社が主張する刑事事件等5件の事案が起きる以前の19年に、会社が不当労働行為を行ったことが、組合らの上記5件の行動につながった旨主張し、これら5件の事案を正当化するかのような主張をしている。

しかしながら、上記5件の事案では、いずれも裁判所において、19年の労使紛争を含めて従前からの労使紛争の経緯等を踏まえた上で、組合の活動が社会的相当性を逸脱しているなどとして違法である旨判示しており、19年の労使紛争の存在が組合らの一連の抗議活動等をおよそ正当化するものとはいえない。

(2) また、組合らは、労使関係は流動的であるし、過去に組合らの抗議活動等が裁判所において違法と判断されたことがあっても、そのことにより他の組合と差別的な取扱いをすることは、「組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない」（日産自動車（残業差別）事件最高裁判決）とし、そもそも23・24元旦社長自宅マンション周辺街宣活動から4年以上経過しているにもかかわらず、27.6.9回答により、組合の謝罪と労働組合としての活動方針を変更しない限り労働者供給を受け入れないとして、運動路線の変更を迫っていることは、労働組合の自主性を損なう支配介入行為である旨主張する。

しかしながら、会社が本件申入れに応じないのは、上記1(2)認定のと

おり、組合らが27.6.9回答書に対して何ら回答をしないことから、会社において、組合らが過去の違法行為を改めず、今後も同様の行為に及ぶことを懸念したものと認められるのであって、組合らが20.7.2抗議活動等に及んだことのみを理由としているのではない。また、訴訟を通じて組合らが自らの正当性を主張し続けていた経緯等に鑑みれば、23・24元旦社長自宅マンション周辺街宣活動から4年以上経過しているとはいえ、組合らが同様の違法行為に及ぶことを会社が懸念するのもやむを得ないことである。

また、組合らは、「過去に裁判所において、組合活動が違法と判断されたことがあったとしても、それ故に組合の行動方針等が否定されるべきではなく、そのことにより他の組合と差別的な取扱いをすることは、『組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない』（日産自動車（残業差別）事件最高裁判決）し、会社が、労働者の権利のために闘う組合らを『違法行為を繰り返す性格、傾向や従来の運動路線』と決めつけていることは、不当労働行為意思を自認するのに等しい。」旨主張するが、会社が問題としているのは、「組合の性格、傾向や従来の運動路線」という抽象的なものではなく、27.6.9回答書のとおり、裁判所によって違法とされた組合らの一連の抗議活動等を具体的に問題としているのであって、会社が本件申入れに応じないことが、「組合の性格、傾向や従来の運動路線」による差別的取扱いと認めることはできない。

なお、上記日産自動車（残業差別）事件最高裁判決は本件とは事案を異にすることに加え、組合併存下における形式的な異別取扱いを直ちに中立保持義務違反とするものではない。

- (3) さらに、組合らは、会社が他の2労組に労働者供給を依頼しているの
であるから、生コン需要が回復しており、また、労労間調整により組合

らに労働者供給依頼を再開することができるにもかかわらず、これに応じないこと、組合以外の支部・事業所から労働者供給をすることを妥協案として提案したが、会社は、信頼関係破壊を理由に労働者供給依頼を拒否し続けていることは、会社の組合らの嫌悪の意図によるものである旨主張する。

しかしながら、そもそも会社が本件申入れに応じないことは、生コン需要回復の有無にかかわらず、上記1(2)において検討したとおり、組合の性格等による差別的取扱いとはいえず、支配介入にも当たらない。

なお、本件申入れ後、組合らが会社に対し、組合以外の支部・事業所から労働者供給をすることを妥協案として提案したと認めるに足りる証拠はない。

- (4) 加えて、組合らは、C 2 組合加入を理由に組合員を除名したことが無効かつ違法である旨の判決がされているので、C 2 組合から労働者供給を受け入れることもコンプライアンス上問題があるにもかかわらず、会社はC 2 組合とは労働者供給契約を継続しており、コンプライアンス上の問題という点も組合嫌悪という真の意図を隠すためである旨主張する。

しかしながら、除名手続上の瑕疵により違法無効とされたC 2 組合の組合員の二重加入問題と、組合らによる民事的にも刑事的にも社会的相当性を逸脱して違法である旨の司法判断がなされた組合らの活動を、同列に論じるのは妥当ではなく、C 2 組合と異なる取扱いをしたことをもって、会社の組合嫌悪を推認することはできない。

- (5) また、組合らは、本件初審の審査において、会社が労働者供給契約を停止しているために、会社に雇用されていた組合らの組合員1名が定年後の就労を確保するため、組合らを脱退したとして、会社の支配介入により現に組合らの団結権が侵害されている旨主張するが、上記第3

の7(5)のとおり、同組合員による脱退届には、「一身上の都合により退会させていただきます。」旨の記載がされているにすぎず、脱退理由が、会社が本件申入れに応じないことにあると認めるに足りる証拠はなく、この点に関する組合らの主張についても採用できない。

(6) 以上より、組合らの本件申入れに応じない会社の対応は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできない。

3 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

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

平成30年9月19日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ⑩