

写

命 令 書

大阪市西成区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

大阪市港区

被申立人 H
代表者 代表取締役 B

大阪市港区

被申立人 I
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第46号事件について、当委員会は、平成31年4月24日、令和元年5月15日及び同月29日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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 I 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

G
執行委員長 A 様

I
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成27年11月10日、貴組合員 C 氏に対し、工場への立入りを禁止し、タイムカードを撤去し、 トラックからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたこと（1号該当）。
- (2) 平成27年11月18日、貴組合に対し、貴組合員 C 氏の工場内での言動について、当社従業員等が署名及び押印した「嘆願書」と題する書面を提出したこと（3号該当）。

2 申立人の被申立人 H に対する申立て及び被申立人 I に対するその余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 解雇撤回、原職復帰並びに賃金相当額及びその付加金の支払
- 2 一連の支配介入行為についての謝罪
- 3 誓約文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人らが、①組合員1名を、有期雇用契約制度を導入して有期雇用契約とした上で雇止めしたこと、②雇用期間中に、同組合員に対し、工場への立入りを禁止し、タイムカードを撤去し、 トラックからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたこと、③組合に対し、同組合員の工場内での言動について従業員らが署名及び押印した嘆願書を提出したこと、④申立外警備会社又は警察に働きかけて、同警備会社の警備員に対する暴行を理由に同組合員を逮捕させたこと、⑤警察による組合事務所の捜索等に協力したこと、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）当事者等

ア 被申立人 H （以下「 H 」という。）は、肩書地に本社を、肩書地及び大阪市大正区に工場をそれぞれ置き（以下、肩書地に置く工場を「工場」という。）、金属加工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約10名である。

イ 被申立人 I （以下「 I 」という。なお、H と I との区別が明確ではない場合、「会社側」といい、また、H と I とを併せて「両社」ということがある。）は、肩書地に本社を置き、金属加工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約20

名である。

ウ 申立人 G (以下「組合」という。) は、肩書き地に事務所を置き、個人加盟の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時65名である。組合には、下部組織として J (以下「分会」といい、組合と分会とを併せて「組合」ということがある。) が存在する。

(2) 本件の申立てに至る経過について

ア 平成23年4月13日、組合の組合員 C (以下「C 組合員」という。) は、プレス作業補助者として I に入社し、試用期間終了後、運転手として配達業務に従事するようになった。

C 組合員が配達業務に従事していた期間を通じて、I の配達業務は、基本的に C 組合員が一人で担当し、必要に応じて H 専務が手伝っていた。

(乙8、乙14、証人 C)

イ 平成26年12月25日、I 品質管理部長 D (以下「D 部長」という。) は、C 組合員を含む65歳以上の従業員5名に対し、65歳以上の従業員について契約期間1年の契約社員とすることを提案した(以下、65歳以上の従業員を契約期間1年の契約社員とする I の制度を「契約社員制度」という。)。

(甲50、乙14)

ウ 平成27年1月10日、C 組合員は、I に対し、同月5日から同年12月末日を契約期間とする「契約社員雇用契約書」(以下「本件雇用契約書」といい、本件雇用契約書による雇用契約を「本件雇用契約」という。)に記名押印して、これを提出した。

(甲23、甲50、乙1、乙14、証人 C)

エ 平成27年3月、組合は、分会を結成し、同月3日、両社に対し、C 組合員が組合員である旨書面で通知した。

なお、分会結成以降、本件審問終結時に至るまで、分会に所属する組合員はC 組合員だけであった。

(甲50、乙5の1、乙14、証人 E)

オ 平成27年3月27日、同年4月21日、同年5月27日及び同年7月3日、組合と会社側は、団体交渉(以下、「団交」といい、同年7月3日の団交を「27.7.3団交」という。)を行った。

(乙14)

カ 平成27年7月15日、豊中市内の公道において、C 組合員の運転するトラックの積荷がトンネルにつかえて損傷する事故(以下「27.7.15事故」という。)が

発生した。27.7.15事故に際して、C組合員は、豊中南警察署から、積載物の大きさ制限超過の反則告知を受けた。

(甲1、甲50、乙2、乙14、証人 C)

キ 平成27年8月3日、同年9月8日、同年10月13日及び同月27日、組合と会社側は、団交を行った。同月13日の団交（以下「27.10.13団交」という。）において、組合書記長 E （以下「書記長」という。）は、会社側に対し、両社の代表取締役 B （以下「社長」という。）を殺すなどと述べた。

(甲24、乙14、証人 D)

ク 平成27年11月9日、組合と会社側は、団交（以下「27.11.9団交」という。）を行った。27.11.9団交において、I は、組合に対し、本件雇用契約の次年度からの更新は行わない旨記載した「回答書」（以下「27.11.9回答書」という。）を提出し、C組合員の同年12月末での雇止めを通知した（以下、この雇止め通知を「本件雇止め通知」といい、本件雇止め通知による雇止めを「本件雇止め」という。）。

(甲10、乙5の15、乙14、証人 C)

ケ 平成27年11月10日、H 常務取締役 F （以下「F 常務」という。）及びD 部長が、出勤してきたC組合員に対し、工場へ入るのを制止し、「仕事はしなくてよい」、「家に帰れ」などと述べて、工場への立入りを禁止した。C組合員が、F 常務らの制止を振り切って工場の事務所に入ったところ、C組合員のタイムカードが所定の位置から撤去されていた。その後、F 常務らは「給料出すから自宅に待機してくれ。あなたがやる仕事はない」と述べ、また、F 常務は、C組合員に対し、トラックからの私物の回収等を求めた。（以下、会社側が、C組合員に対して、タイムカードを撤去したこと、工場への立入りを禁止したこと、自宅待機を命じたこと及びトラックからの私物の回収等を求めたことを、併せて「本件自宅待機命令等」という。）

(甲60、乙14)

コ 平成27年11月13日、I は、朝礼の場において、C組合員に対し、業務命令でC組合員に自宅待機を命じる旨等記載した組合宛ての書面（以下「27.11.13 I 書面」という。）を交付した。

(甲30、乙5の16)

サ 平成27年11月18日付で、I は、組合に対し、C組合員について、自宅待機命令に従って、業務命令違反である工場内での清掃業務及び徘徊等を直ちに中止されたいとの会社側及び従業員の意思を嘆願したい旨記載し、両社従業員らが署名及び押印した「嘆願書」（以下「27.11.18嘆願書」という。）を提出

した。

(乙5の17)

シ 平成27年12月2日、警察は、会社側からの通報を受け、C組合員を、Hの敷地内において、会社側が契約していた申立外警備会社（以下「警備会社」という。）の警備員1名に対する暴行容疑で現行犯逮捕した（以下、この逮捕を「27.12.2逮捕」という。）。

(甲11、乙5の18)

ス 平成27年12月31日、Iは、C組合員を本件雇止めにした。

(甲50、証人 D)

セ 平成28年2月17日、警察は、組合事務所及びC組合員の自宅を家宅捜索し、家宅捜索終了後、書記長及びC組合員を、27.10.13団交の席上で会社側出席者を脅したとして、暴力行為等処罰に関する法律（以下「暴力行為等処罰法」という。）違反容疑で逮捕した（以下、この逮捕を「28.2.17逮捕」という。）。

(乙5の23)

ソ 平成28年8月29日、組合は、当委員会に対し、両社を被申立人として、①解雇撤回、原職復帰並びに賃金相当額及びその付加金の支払、②一連の支配介入行為についての謝罪、③誓約文の掲示及び手交を求めて、不当労働行為救済申立てをした。

第3 争 点

- 1 Hは、C組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 被申立人らが、C組合員に対し、平成27年1月に契約社員制度を導入して有期雇用契約とした上で、本件雇止めとしたことは、正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 被申立人らが、平成27年11月10日、C組合員に対し、工場への立入りを禁止し、タイムカードを撤去し、トランクからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 4 被申立人らが、組合に対し27.11.18嘆願書を提出したことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 27.12.2逮捕について、被申立人らは、警備会社又は警察に働きかけを行ったといえるか。いえる場合、C組合員が逮捕されたことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 6 被申立人らが、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したこととは、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（ H は、 C 組合員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 労働組合法上の使用者であるかどうかは、当該労働者の労働実態、とりわけ指揮命令系統によって判断される。C 組合員は平成23年6月から配達業務に従事してきたが、その労働実態は、 H の社員の指揮下で、 H の制服を着て、 H のトラックに乗って H の製品を配達していたのであり、 I は全く関わっていない。27.7.15事故の反則切符の勤務先の欄に H と記入するよう指示したのも H である。

のことから、 H が C 組合員の労働組合法上の使用者であることは、既に明白である。

イ H と I は一体である。このことは、 H は、営業・総務以外の雑務も含む全業務を I に丸投げしており、 I なしには成り立たず、他方、 I は、工場での作業に必要な資産・原材料・設備・備品等の全てを H に依存している関係にあり、 H なしには成り立たないという、両社の関係から明らかである。

つまり、両社は「2つでひとつ」なのである。実際、 H の取締役の大半が I の取締役を兼務している。

こうした両社の関係を要約すれば、 H は生産手段と労務管理を握った資本家の立場で、 I は労働力だけを提供する労働者の立場、即ち H が I を搾取・収奪する関係である。当然、両社は対等な関係ではなく、また「親会社と子会社」の関係でもない。「分社化」でも「外注化」でも「請負」でもない。

I は、平成18年頃の組合的反乱に恐怖した社長が、いつでも切り離せる H の尻尾、労働者からの反撃をかわす衝立として外形的に仕立て上げただけのダミー会社にすぎない。

ウ 平成23年5月頃に両社で社内回覧された「緊急連絡網」によれば、両社を完全に一体のものとする体制が構築されており、 I が H の指揮命令系統下に完全に組み込まれている。この両社の関係は、 C 組合員の労働組合法上の使用者が H であることを実態的に示している。

エ 以上の事柄に加えて、 C 組合員の労働組合法上の使用者が H であることをはっきり裏付けているのが、団交の出席者4名のうち3名が H の取締役であり、そのうちの2名は I での役職名がないという厳然たる事実である。また、残り1名である D 部長が本件審問でした、 H の社員だったことはない旨の陳述は、団交の当事者が H であることをごまかそうとする

虚偽の言葉である。

その上で、4人のうちで団交を主導したのは F 常務である。つまり、組合との団交には I では役職のない F 常務が H 常務として出席し、主導的役割を担ったのである。

これこそ、H が労働組合法上の使用者である動かぬ証拠である。

オ C 組合員と直接雇用関係があるのは I であるが、以上のとおり、I はペーパーカンパニーにすぎず、I と実態において同一会社である H は、実質的に C 組合員との関係で不当労働行為責任を負うべき労働組合法上の使用者である。

(2) 被申立人の主張

ア H と I は純然たる別会社であり、両社が担っている業務についても、前者は営業部門・管理部門、後者は製造部門・品質保証部門（配送業務を廃止するまでは配送業務部門も I が担っていた）と、全く異質のものである。製造部門等を H の子会社である I が担っていたのは、業績評価の厳格化・業務効率化等を企図してのものであるが（事業自体を法人化することで、責任と権限が明確になり業績評価等が厳格となると共に、また各事業部門の、意思決定が早まることとなる。）、このような観点から製造部門を子会社化するメーカーはわが国において多数存在する。

イ 組合は、I がペーパーカンパニーにすぎないと主張するが、このように、両社の間では明確な業務分掌が行われた上で、I が製造部門等の所定の事業を営んでいた以上、I がペーパーカンパニーである等と評価されるはずもなく、組合の主張はおよそ失当である。緊急連絡網等で両社の社員が併記されていること等の組合指摘の事情についても、何ら、I が単なるペーパーカンパニーであることを示すものでない。

ウ したがって、組合も自認するとおり、C 組合員との間で雇用関係を有していたのが I のみであることは明らかである。

エ そもそも、労働組合法上の「使用者」は、原則として一般的には、当該労働者との間で雇用契約の当事者となっているものを指し、また、組合が請求する救済の内容については、C 組合員との間で雇用関係を有する使用者に対して行うべきものと解される。（とりわけ、争点2については解雇を理由とするものであり、雇用関係の存在が大前提である。） I が労働組合法第7条の「使用者」に該当することが明らかである本件において、H を被申立人とする必要はない。

2 争点2（被申立人らが、C 組合員に対し、平成27年1月に契約社員制度を導入し

て有期雇用契約とした上で本件雇止めとしたことは、正当な組合活動をした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 有期雇用契約化について

(ア) 平成26年12月末頃、Iは、65歳以上の従業員について契約期間1年の契約社員とする契約社員制度を導入し、C組合員に対し、契約書を提示して署名、捺印を強要してきた。このC組合員の署名、捺印は、解雇の脅迫の下で強要されたものであり、無効である。

(イ) C組合員の入社直後である平成23年6月、社長の配偶者が鉄道駅前でビラ配布中のC組合員を見た翌日から、会社側では、高速道路を使用しないでの配送を強要するなどC組合員に対する嫌がらせが始まった。このように、会社側は、少なくとも同月には、C組合員が組合の活動家であることを把握して、その排除に向かって動き出していた。

C組合員は、労働組合結成に向けて水面下で準備を進めていた。労働組合結成の芽を摘むことに汲々としていた会社側は、C組合員の動静を監視し、自宅での職場労働者との交流に介入するなどして、団結破壊攻撃を強めていた。

(ウ) 平成25年5月及び6月に発生した工場での事故は、会社側が労働者を分断するために「安全よりコスト削減」、「スピード最優先」で職場環境を悪化させた結果である。続発する事故に対して、C組合員は「安全確保」を掲げて職場労働者との団結を拡大していった。

労組結成を恐れた会社側は、平成26年4月頃、組合結成の中心にいたC組合員を実体的に排除することを決断し、C組合員が65歳直前であることに着目したD部長は、「65歳以上を対象にした契約社員制度」の導入を提案して社長の了承を得た。正社員で無期雇用のC組合員を、1年単位の有期雇用にして、1年後の雇止めで職場から排除するという算段である。

他方、職場では、ますます危険で劣悪になっていく労働条件に対する怒りが強まり、組合結成の気運が高まっていた。平成26年12月23日の忘年会でC組合員が社長に直談判したのは、その気運の高まりを突きつけたものである。

これに驚愕した社長から、直ちにC組合員を排除するよう命じられたD部長は、わずか2日後の同月25日に「65歳以上の5名」に有期雇用への契約変更に応ずるよう迫った。その真の標的はC組合員であり、他の4名は隠れ蓑に使われただけである。実際に雇止めにされたのが65歳になったばかりのC組合員だけであることは、その証拠である。

(エ) また、以下の事実も、契約社員制度導入の狙いが組合対策としてのC組合

員排除だけであったことを示唆している。

- a 会社側は、十分な時間があったはずなのに、契約社員雇用契約書に労働時間も仕事の内容も指揮命令系統も明記せず、契約更新と退職に関するのみスペースを割いていること。
- b 会社側は、十分に準備したはずであるにもかかわらず、制度の要綱も検討資料も契約社員用の就業規則も作成していないこと。
- c C 組合員が、有期雇用の話を事前に全く聞いていないこと。
- d 契約社員制度導入後の団交において、会社側が、今後も契約社員用の就業規則を作成する意志がない旨明言していること。
- e 27. 11. 9回答書及び27. 11. 13 I 書面の内容が契約社員雇用契約書と整合していないこと。
- f D 部長が、平成26年12月25日に C 組合員に向かって、「契約社員雇用契約書にサインしてハンコを押さなければ解雇する」、「もうみんなハンコを押した、あなたが最後だ」と述べたこと。
- g C 組合員が契約社員雇用契約書を会社側に提出したのが、契約開始日から5日後の平成27年1月10日であることに会社側が何も言及せず、「空白の5日分」の取扱いについても見て見ぬふりを通したこと。

(オ) 以上のことから、会社側が、C 組合員に対し、平成27年1月に契約社員制度を導入して有期雇用契約としたことは、正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いに当たる。

イ 本件雇止めについて

(ア) 契約社員制度導入後、職場環境は悪化した。組合の芽を摘んだと勘違いした会社側が、平成27年の年明け早々、大型ロールプレス機導入の無謀な方針を打ち出して「生産性を上げろ」と全労働者への追い回しを強めたからである。そうした中で、同年2月21日にプレス機設置現場での転落事故が発生した。打ち所が悪ければ命を失っていた事故を見て労働者の怒りが爆発した。同事故は起ころべくして起きたものであり、一切の責任は会社側にあると考えた組合は、C 組合員を先頭とする分会結成を決断し、同年3月3日、会社側に対して組合結成を通知すると同時に要求書を提出了。

以降、組合は会社側との間で同年11月9日まで8回の団交を重ねたが、一貫した団交のテーマは安全を無視、軽視する会社側への責任追及であった。組合は、分会結成から同日の第9回団交での交渉決裂まで誠実に団交を重ねてきたが、会社側の対応は誠実とはいえない態度であった。特に、27. 7. 15事故後、中でも同年10月10日の「経営会議」以降は、C 組合員の雇止めを強行しよう

とする会社側の本性がむき出しになってきた。この背景には、年末の契約更新が2か月後に迫ってきたという会社側の焦りがある。

ここから、会社側は27.7.15事故の責任をC組合員になすりつけて、それを契約更新しない理由にすることを思いつき、一気にC組合員排除に向かって突っ走りだしたのである。

(イ) 会社側は、27.11.9回答書において、「契約更新しない判断基準」として①配達員としての適性能力の低下、②損害の発生、③製品に保険をかけられない会社側の事情、④C組合員と前任者との比較、⑤配達員自身の安全、を記載し、それらを考慮して配達業務の廃止を決定した、としている。

しかし、平成27年11月9日夜までC組合員が配達業務に従事しており、Hが配達業務を今も継続しているのであって、配達業務を廃止したというのは虚偽である。

また、会社側は、27.11.9回答書において、「7月15日の事故直後のヒアリングで、予定外の業務の発生又は配達件数が複数重なる場合は頭がくらみ対応できないとC組合員が回答した」ことを業務廃止の第一の理由に挙げている。しかし、もしそれが本当であれば、その時点でC組合員を配達業務から外すべきであるが、実際には、それから4か月近くも配達業務に従事させていたのであり、これも本当の理由ではないことが明らかである。

27.7.15事故の根本原因は、会社側がC組合員に対して行った、きちんとした指示も運行計画も出さず、必要な連絡事項も伝えず、書類も渡さずに配達件数を増やして行くという手口による仕事面からのC組合員排除のための追い回しにあった。

そして、27.7.15事故は、会社側が、①道路交通法で定められた制限値を超える荷物を運ぶ際に義務付けられている道路管理者及び警察への事前申請を一度もしたことがなく、違反したり事故を起こしたりした場合の罰金、損害賠償等を全て運転手に自腹で支払わせ、②道路運送法で届出が定められている計画責任者、過労運転防止責任者、車両の管理点検責任者は名義だけで、実態は全て運転手任せであり、③27.7.3団交で組合が提出した配達指示書提案に対し、検討しようともしない不誠実そのものの対応をし、④「連続運転は4時間まで」、「拘束を含む時間外労働は5時間まで」という労働基準法の規定に対しても関心を示さず、⑤27.7.15事故当日の異常な猛暑の中、配達先から返送依頼があったにもかかわらず、そのことをC組合員に伝えていないなど、本来、使用者としてすべきことをせずに、結果責任だけを現場労働者になすりつけてきた必然的結果として起きたものである。

(ウ) 会社側は、自らの責任を C 組合員になすりつけようとして、その運転技術をあげつらっているが、職場団結を重視した C 組合員が現場を希望したにもかかわらず、「安全への注意力」を口実にして配達業務に4年以上も従事させながら、その間同業務から外そうとしなかったこと、さらに27.7.15事故後も平成27年11月9日当日の夜まで同業務に従事させていたことは、会社側の言う「雇止めの理由」が、ためにする作り話であることを裏付けている。

また、27.11.9回答書の文面からも、むりやり「雇止めの理由」を作つても C 組合員を排除しようとした会社側の意図が透けて見える。

(エ) さらに、後記3記載の C 組合員に対する工場への立入禁止は、本件雇止め通告と一体のものであり、この違法なロックアウトに示された不当労働行為性は、本件雇止め通知にも貫かれている。

(オ) 以上のことから、本件雇止めが、 C 組合員が正当な組合活動をしてきたが故の不利益取扱いに当たることは明らかである。

ウ 結論

したがって、会社側が、 C 組合員に対し、平成27年1月に契約社員制度を導入して有期雇用契約とした上で、同年12月31日付けで雇止めとしたことは、 C 組合員が正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 有期雇用契約化について

(ア) 組合は、 I が、 C 組合員が組合に所属していることを嫌悪して、雇止めするために有期雇用契約を締結させたかのごとく主張するが、そもそも C 組合員が組合に所属していることを会社側に通知したのは、有期雇用契約締結後の平成27年3月3日であつて、上記主張は時系列的に成り立たない。組合は、 C 組合員が組合活動をしていることを、社長の配偶者が従前から知っていたかのごとく主張するが、何の証拠もなく、全くの事実無根である。

社長の配偶者がそのことを否定していたことは、 C 組合員自身も認めているし、実際、同配偶者には、 C 組合員の組合活動についての記憶や認識は全くない。組合は、鉄道駅で C 組合員と同配偶者とが遭遇していた旨主張するが、そもそも、同配偶者は、 C 組合員の入社前から車両で事業所に出勤していたのであり、かかる点に鑑みても、鉄道駅で同配偶者と遭遇したとの組合の主張が事実に反することは明らかである。

(イ) そもそも、 I が有期雇用契約の締結を求めたのは、別に C 組合員だけを狙い撃ちにしたものではなく、一定年齢以上の高年齢者の雇用について、

毎年適性を判断するべきという合理的な理由に基づく。

平成26年4月頃、D部長が取引先の担当者と話をしていて、同担当者が契約社員であるとの話になった。同担当者の話によれば、当該取引先では65歳を超えて働いている従業員は、体力又は判断力の低下によって大きな事故に繋がるリスクもあるので1年の契約社員とし、1年ごとに契約を継続するかどうかを判断している、とのことであった。その話を契機に、Iでも契約書の整備をすることとなり、当該取引先の例を参考に、C組合員を含めて5名いた65歳以上の従業員を契約社員とすることとし、同年12月25日に提案したものである。その際、D部長は、「体力の低下、判断力の低下により大きな事故が発生することを防止するために1年ごとに雇用継続の判断をしていきたい」、「65歳以上の方全員にお願いしている」と、従業員に対し正面から理解を求めていた。

(ウ) さらに、C組合員は団交において有期雇用契約の撤回等を求めたことは1度もなく、本件雇用契約書が期間の定めも含めて有効であることはC組合員も組合も当然の前提としていた。本件事件に至ってにわかに有期雇用契約が不利益取扱いであり無効であると主張すること自体、極めてご都合主義的である。

(エ) なお、本件とほぼ同一の事実関係・争点で大阪地方裁判所に係属した雇用関係不存在確認等の訴訟の確定判決においても、C組合員の有期雇用契約化は組合活動とは無関係であることが明示されている。

イ 本件雇止めについて

(ア) 本件雇止めについては、C組合員が重大な自動車事故である27.7.15事故を惹起させたことから、経営判断として、C組合員が従事していた配達業務自体を廃止したことが主な理由である。

Iにおいて運送業務自体を廃止したのは、①27.7.15事故によってIが多大な損害を被ったこと、②C組合員が27.7.15事故について深く反省するどころか自らは悪くないという態度をとり、今後も事故発生の危険があったこと、③C組合員は事故件数が多かったこと、④C組合員が、27.7.15事故後の団交の中で「配達件数が複数重なる場合は頭がくらんで適正な判断ができない」と述べており、運転士としての適性能力が低下している危険性があったこと、⑤Iは運送業を生業としておらず運送保険等の損害保険も付保することができずリスクヘッジ等もできないこと等を総合的に判断したものであり、至極当然の経営判断であった。

このように、本件雇止めは、組合活動とは全く無関係の運送事業廃止等の経営判断に基づくものであり、かかる点からも、およそ不利益取扱いの不当労働

行為に該当しないことは明らかである。

(イ) なお、本件事件とほぼ同一の事実関係・争点における大阪地方裁判所の判断としても、① I がその配達業務を廃止することとなったこと、② C 組合員が1年ほどの間に27.7.15事故を含む3回の事故を起こし、いずれもC組合員の責めに帰すべき事故であること、③27.7.15事故は事故処理に関連して軽微とは言い難い事態を引き起こしていること、④ C 組合員は既に66歳であり、事故を繰り返していることからしても注意力の減退等は否定し難いこと、等の事情に照らせば、C 組合員の雇止めは客観的合理的な理由があるものであり、組合嫌悪を理由として雇用契約の更新を拒んだとは全く認められない旨明示されている。

ウ 結論

以上、平成27年1月の契約社員制度導入による有期雇用化も、本件雇止めも、C 組合員の組合活動とは全く無関係であることが明白であり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する余地は、およそ存在しない。

3 争点3（被申立人らが、平成27年11月10日、C 組合員に対し、工場への立入りを禁止し、タイムカードを撤去し、トラックからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたことは、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 27.11.9 団交において、C 組合員の雇止めについての交渉が決裂した。その後に開催された経営会議での「明日から C をトラックに乗せるな」との社長の「ツルの一声」に従って、F 常務らは、平成27年11月10日早朝から出勤し、C 組合員に対して、① トラックの鍵の取上げ及び私物撤去、② タイムカード撤去、③ 工場内への立入禁止通告、の順番で排除攻撃を仕掛けてきた。会社側によるこれらの攻撃は、「命を削ってでもコストを削減せよ」という社長の経営信念に対して団結して労働者の現場の安全を確保しようとする組合に対する会社側の敵視及び不当労働行為意思を示すものである。

イ 平成27年11月10日朝7時半頃、C 組合員がいつものように H の事務所に入ろうとしたところ、F 常務ら3名が入口ドアの前に立ちはだかり、C 組合員が事務所に入るのを力ずくで阻止してきた。

前日の27.11.9 団交が会社側の不誠実な対応によって決裂したため、組合は争議突入を通告した。しかし、具体的な争議行為については、会社側の出方を見極めてから決定するので、それまで C 組合員はこれまでどおり出社することを27.11.9 団交後の緊急会議で確認しただけであり、この段階では、組合はまだ戦術討議しておらず、当然、会社側に対しては、ストライキについて何も伝えてい

なかった。一方で、会社側も、27.11.9 団交が終了するまで、「立入禁止」という文言を 1 回も発していなかった。

以上のことから、平成27年11月10日早朝に会社側が行った前記ア記載の①から③の行為は、労働組合の業務阻害行為に先駆けて行われる「先制的ロックアウト」であるとともに、使用者の主張を受諾させるために行われる「攻撃的ロックアウト」であり、違法ロックアウトである。

ウ 会社側は、平成27年11月10日の一連の行為について、同日の C 組合員の「脅迫」が一切の原因であると主張するが、同日の最初の言葉は、会社側の「立入禁止！」という発言であり、 C 組合員の「脅迫」ではない。

会社側のかかる主張は、労働者に責任をなすりつけ、違法ロックアウトを隠蔽するための虚偽の主張である。そして、この「脅迫」でっち上げこそ、同日早朝からの自らの行為が違法であることを会社側が自覚していたことを示すものである。

エ 会社側は、27.11.9回答書をもって本件雇止め通知をしたと言うが、27.11.9回答書は組合提案に対する回答書であって、それによって団交の場で会社側が雇止めを提案したにすぎず、「雇止め通告書」とはなり得ない。同様に、27.11.13

I 書面も組合に対する提案文書であり、組合がその提案を拒否している以上、「自宅待機命令書」にはなり得ず、「自宅待機命令書」としては無効である。

また、27.11.13 I 書面の内容についてみても、会社側にとっては出社禁止と解雇が第一目的であるし、「賃金全額保証」、「自宅待機中の外出自由」に加えて「就労請求権」にまで言及しているが、これらは、全て、自ら犯した違法ロックアウトを隠蔽するためのものにほかならないのであり、会社側が自らの違法行為を隠蔽するために出した「自宅待機命令」など無効である。

オ 会社側が主張する「自宅待機命令」は、正式な手続を経ておらず、根拠規定もない。また、一般に、自宅待機命令は、処分が決まるまでの猶予措置として発せられることが多いが、期間は短期である。会社側の就業規則では出勤停止は 7 日以内との定めがあり、7 日を超えることは許されないにもかかわらず、「契約期間満了まで」と事実上無期限の出勤停止となっており、無期限の自宅待機命令など無効である。

会社側が、このような無効な自宅待機命令を発した目的は、正当な組合活動をした C 組合員を意図的に排除することにある。

カ 以上のとおり、会社側が、平成27年11月10日、 C 組合員に対し、工場への立ち入りを禁止し、タイムカードを撤去し、トランクからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたことは、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 自宅待機命令等の理由が、組合員であることとは無関係であること

(ア) 自宅待機命令について

I が C 組合員に対し自宅待機命令を行ったのは、C 組合員が、平成27年11月10日に、会社側担当者らに対し、「傷つけることになりますよ」、「夜眠れなくなりますよ」と、生命・身体に対する危害を仄めかす脅迫を行ったため、従業員の安全を確保する必要があったこと等の事由や、そもそも、配達業務を廃止したことにより C 組合員が従事できる業務が I には存在しなかったこと等に基づく。

かかる脅迫行為を受け、I では、C 組合員が会社側担当者らに脅迫行為を行った同日の翌日である同月11日に、口頭で自宅待機命令を通知し、その後書面でも、C 組合員に対して自宅待機命令を行うことを通知することとした。なお、かかる自宅待機命令の理由等については、団交時からも一貫して書面等で明示されている。

このように、C 組合員に対する自宅待機命令の理由は、① C 組合員が、平成27年11月10日に、会社側担当者らに対し、「傷つけることになりますよ」、「夜眠れなくなりますよ」と、生命・身体に対する危害を仄めかす脅迫を行ったため、従業員の安全を確保する必要があったこと、②そもそも配達業務を廃止したことにより C 組合員が従事できる業務がなくなったこと、③ C 組合員が無断で工場等に入りした場合、事故等が発生する危険もあること等の極めて正当な理由に基づくものであり、C 組合員が組合員であることや C 組合員の組合活動とは全く無関係であって、組合が主張するような、C 組合員が組合員であること等の故に行われたものであると解することは、およそ不可能である。

(イ) タイムカードの撤去等について

D 部長は、賃金全額保証の上で自宅待機命令を行ったため、業務に使用しなくなるタイムカードの紛失等を防止するために、自宅待機命令を口頭で告げる直前（自宅待機命令を口頭で通知した11日の C 組合員出社前）に、戸棚に保管した。また、C 組合員の自宅待機に伴い、トラック内の C 組合員の私物の紛失等がなされることを防止するために、I は、C 組合員に対し、トラック内の私物の回収等を求めた。

このように、タイムカードの撤去等については、自宅待機命令に付随するものであり、前記(ア)記載のとおり、自宅待機命令が C 組合員の組合活動とは無関係になされたものである以上、C 組合員が組合員であることや C 組合

員の組合活動とは全く無関係であって、組合が主張するような、 C 組合員が正当な組合活動をしたが故に行われたものであると解することは、およそ不可能である。

イ 不利益な取扱いでもないこと

C 組合員に対する自宅待機命令については賃金全額保証しており、 C 組合員の経済的な不利益は存在しない。また、組合は就労権があると主張するが、労働者には就労請求権がないことは学説・裁判例において確立された法理であり、 C 組合員に何らの不利益も存在しない。

ウ 結論

したがって、 C 組合員に対し自宅待機命令等を行ったことは、業務上の正当な理由に基づくものであり、 C 組合員の組合活動等を理由とするものではなく、不利益取扱いの不当労働行為となる余地はない。

4 争点4（被申立人らが、組合に対し27.11.18嘆願書を提出したことは、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 平成27年11月18日午前中、 F 常務は、 C 組合員に対し、組合宛ての 27.11.18嘆願書を直接手交した。27.11.18嘆願書は、会社側が提案して文面を作成し、社長が従業員に署名及び押印を呼びかけたものであり、このことだけでも、組合に対する支配介入である。

イ 会社側は、27.11.9団交直後の社長の「どんなことをしても C を叩き出せ」という命令を忠実に実行するものとして、平成27年11月10日朝から C 組合員の就労を問答無用で妨害してきたが、 C 組合員を先頭とする組合の就労闘争が正当な組合活動として貫徹される中で、会社側の違法性がどんどんクローズアップされる状況に追い込まれた。形勢の挽回を焦った会社側は一部の者と示し合させて、朝礼で C 組合員を吊し上げて孤立させようと試みたが、当然にも職場労働者の賛同を得るどころか、逆に吊し上げが会社側の自作自演であることを自己暴露してしまった。この事態に驚いた社長は、 D 部長に「責任者として何とかしろ」と再度下知し、 D 部長が思いついたのが、27.11.18嘆願書にほかならない。

のことからも、27.11.18嘆願書の目的が、吊し上げの失敗を取り戻すために C 組合員を孤立させることであり、 C 組合員排除の踏み絵で職場労働者を分断して団結を破壊し、ひいては、組合の正当な就労闘争を破壊することに労働者を動員することにあったことは、明らかである。

ウ 会社側が組合に27.11.18嘆願書を提出したことが、組合に対する支配介入に当たることの根拠は、以下のとおりである。

- (ア) 27.11.18嘆願書の宛名が組合の委員長及び分会長になっていること。
- (イ) 27.11.18嘆願書の文面が、C組合員の正当な就労闘争に対する敵意に満ちていること。
- (ウ) 27.11.18嘆願書の作成の目的が、会社側による不当な雇止めに対する職場労働者の怒りと疑問に対して、突然、個別に踏み絵を迫るというやり方で沈黙を強制し、ひいては組合団結の芽を摘み取ろうとするものであったこと。
- (エ) 27.11.18嘆願書が、会社側によって上から有無を言わさぬ形で作成され、回り持ちで集約されたこと。
- (オ) 27.11.18嘆願書が、本件雇止め通知から工場への立入禁止を経て不当な27.12.2逮捕に至る会社側の一連の行為に示されるC組合員排除攻撃の一環であること。
- エ 以上のことから、会社側が組合に提出した27.11.18嘆願書は、C組合員排除のために最初から最後まで会社側が仕組んだものであり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 27.11.18嘆願書の作成経緯等について

(ア) 27.11.18嘆願書を作成した理由は、平成27年11月11日に自宅待機命令がなされた後も、C組合員がかかる業務命令を無視して、制止するF常務の手を振りほどいて無理やり会社側の敷地内に進入したり、工場内に座り込んで旅行のパンフレットを眺めたり歌を歌ったりという奇行によって業務を妨害するなどしたため、C組合員がいると仕事に集中できない、業務の妨げとなるという批判の声が多数上がったからである。

(イ) このようなC組合員のさまざまな業務妨害活動に関し、Iとしても、このままC組合員の自宅待機命令違反による出社が継続すれば、①クレーン等の重機器等も取り扱う工場現場において、C組合員が周囲の状況も顧みずに徘徊したり、座り込んだりした場合に事故等が生じる危険があり、安全配慮義務の履行の点からも問題であること、②従業員らも激怒していたため、場合によっては従業員間の紛争等に発展する可能性もあったこと、から、C組合員に早急に自宅待機命令を遵守させる必要があった。

そこで、Iは、C組合員を説得できるのは組合のほかないと考え、組合からC組合員に説得してもらうべく、従業員らからの署名及び押印のある組合宛ての嘆願書を作成することとしたのである。

なお、27.11.18嘆願書は、「会社側からの強制的に署名を求めるものではなくご理解いただけない方は署名、押印の必要はありません」と明記されている

ように、従業員の任意の賛同の意思により署名及び押印を求めているもので、従業員らの自発的な意思によるものである。

また、27.11.18嘆願書の作成は、D部長が積極的にこれを提案したものではなく、むしろ、従業員の怒りや不満を抑えるために、従業員の声に突き動かされる形で、嘆願書の署名及び押印の手配をせざるを得なかつたというのが実情である。

イ 嘆願書の提出が支配介入に該当する余地がおよそ存在しないこと

(ア) 組合弱体化の意思の不存在

前記ア(イ)記載のとおり、27.11.18嘆願書は、業務妨害を繰り返すC組合員を組合に説得してもらうよう、従業員らの自発的な意思に基づき賛同の意を表明してもらい作成したものであり、C組合員の組合活動等とは全く無関係な経緯・事情の下で作成され、組合に提出されたものであり、かかる作成経緯等を踏まえても、Iに組合弱体化の意思が存在しないことは明らかである。

(イ) 違法な業務妨害行為等の是正を求めているにすぎないこと

加えて、そもそも27.11.18嘆願書で組合に求めている内容は、C組合員について、自宅待機命令に従って、事故等を惹起する可能性のある工場内の勝手な清掃業務及び徘徊等を直ちに中止することであり、いわば、Iに対する業務妨害行為たる違法行為の是正を求めているにすぎない。

客観的な支配介入の行為が存在するといえるためには、使用者の行為が、労働組合を懷柔ないし弱体化し、又は、労働組合の自主的運営・活動を妨害し、若しくは、労働組合の自主的決定に干渉しようとする行為と評価することができる必要である。「労働組合を懷柔ないし弱体化」や「労働組合の自主的決定に干渉」については、本件ではおよそ無関係であり、強いて検討すれば、「労働組合の自主的運営・活動の妨害」の有無であるところ、前記ア記載のC組合員の業務妨害行為はそもそも組合活動とは無関係であり、正当な組合活動ではないことが明らかであって、業務妨害行為たる違法行為の是正を求めるにすぎない27.11.18嘆願書の提出が労働組合の自主的運営・活動を妨害すると評価することは、およそ不可能である。

ウ 結論

このように、27.11.18嘆願書の提出は、そもそも組合弱体化の意思は皆無である上、嘆願書の内容としても、C組合員による違法な業務妨害行為等の是正を求めるものにすぎず、組合の自主的運営・活動とは全く無関係なものであるのだから、支配介入の不当労働行為に該当する余地がないことは明白である。

5 爭点5（27.12.2逮捕について、被申立人らは、警備会社又は警察に働きかけを行ったといえるか。いえる場合、27.12.2逮捕は、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 27.12.2逮捕に係る事実経過について

平成27年12月2日午前7時15分、就労のため工場に出勤したC組合員が、いつも閉まっている西ヤードのシャッターがなぜか開いていたので中に入ったところ、職場労働者は誰もおらず、H専務及びF常務が待ち構えていたよう近づいてきた。その直後、H専務の指示で警備員2名が駆けつけ、力ずくで排除しようとしてきたので、C組合員が工場内の設備にしがみついたところ、F常務及び警備員2名に手足を持たれてシャッター外の地点に運び出された。その間、C組合員は組合の方針どおり、抵抗せず、そのまま同地点に転がされた。

その直後、突然若い方の警備員が「痛い、痛い」と叫んで市道に倒れ込んだ。この時点で、なぜかF常務の姿は消えていた。

呆気にとられたC組合員が「何が起きたのか？」と同警備員に聞いたところ、同人は、ばつの悪そうな顔で沈黙し、それを見たC組合員は、負傷被害の自作自演であり警察が来ると判断した。

5分ほどして自転車の制服警官が駆けつけ、ほとんど同時に、サイレンを鳴らしたパトカーと護送車等で総勢14名もの警官隊が来てC組合員を逮捕した。

H専務もF常務も警備員らも警察も、手はずどおりに動いているのが明白であった。

イ 27.12.2逮捕について、被申立人らは、警備会社又は警察に働きかけを行ったといえるかについて

(ア) 会社側と警察が結託していることは、当日朝の会社側の異様な動き、警備員の異様な緊張ぶり、会社側の誰がいつ通報したのか不明という不審な事実、警備員による負傷の自作自演、警官隊の規模及び到着までの時間の短さ等の外的実事から一目瞭然である。

また、27.12.2逮捕に会社側が深く関わっていたことは、27.12.2逮捕についての平成27年12月11日及び同月22日の団交でのやり取りから明らかである。

このように、27.12.2逮捕は、会社側から組合排除の強い要請を受けた警察が、主導して作成した台本に沿って強行したものである。

(イ) 27.12.2逮捕について会社側が警備会社及び警察に働きかけを行ったといえる根拠は、次のとおりである。

- a 逮捕当日の早朝に H 専務及び F 常務が待機しており、また、H 専務が、最初から、これまでになく高圧的かつ挑発的態度だったこと。
- b 逮捕当日、現場労働者が誰もいないにもかかわらず、朝 7 時過ぎに工場のシャッターが開いていており、C 組合員を排除した後直ぐに、F 常務が同シャッターを閉じたこと。
- c F 常務が警備員 2 名と 3 人がかりで C 組合員を排除していたときに、H 専務が姿を消しており、通報のために姿を消したのであれば警備員による負傷の自作自演を前提とした通報と考えられること。
- d F 常務が、平成27年12月11日の団交で、「自分はシャッターを閉めていたので暴行の現場を見ていない。誰が見ていたのかも調べていない」と述べていること。
- e D 部長が、平成27年12月11日の団交で、「私は事務所から C さんが手足をばたばたさせるのを見ていたが、蹴ったかどうかまでは判断できなかつた」と述べていること。
- f 会社側が、団交でも裁判でも、「警察に通報したのが誰かは知らない」と強弁し、「通報者を調べる気はない」と明言していること。
- g 逮捕当日の警官隊の態勢が大仰であり、また、警官隊が駆けつけるまでの時間が、警備員による自作自演の負傷の数分後と通常の通報ではあり得ないほど短かったこと。
- h 自作自演の負傷被害を演じた警備員がこれまで見たことのない人物であり、この自作自演の負傷被害は会社側が警備会社に指示した結果であること。
- i 会社側が、警備会社との契約内容についても、平成27年末までの契約を突然中途で打ち切った理由についても明らかにしようとしていること。
- j 報道機関がウェブ上で配信した記事にある「社員証を提示せずに」との記載内容は会社側からの情報提供によるものであること。

ウ 27. 12. 2 逮捕は組合に対する支配介入に当たるかについて

前記イ(イ) a から j に記載した事実に加え、会社側が、①27. 12. 2 逮捕当日の早朝から、C 組合員を暴力的に排除するために、H 専務及び F 常務を事前に配置した上で警備員 2 名を近くに待機させていたこと、②あらかじめ警察と打ち合わせていたシナリオに沿って「任意調査」に協力していること、③ C 組合員に事実関係を確認しようともせず、C 組合員が急行してきた警察に対して労働争議中の介入に抗議をし始めてから逮捕されるまでの約30分間、誰も C 組合員に近づこうとしなかったことから、27. 12. 2 逮捕は、「12月末解雇」攻撃に対して、組合が就労闘争を強めることを恐れた会社側が警察に要請して仕組み、

実行したものであることは明らかである。

このように、会社側が、警備会社及び警察権力を使って「暴行」をでっち上げてでも C 組合員を逮捕した目的は、組合の就労闘争を破壊して「解雇」を強行し、組合員を力ずくで排除することである。

したがって、27.12.2逮捕は、正当な組合活動を妨害し、破壊しようとするもので、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア C 組合員の暴行事件の概要等について

平成27年12月2日、C 組合員は警備員1名に対して足を蹴るなどの暴行を加えたために警察に現行犯逮捕された。D 部長は、実際に暴行を受けた警備員等から、C 組合員から暴行を受けた旨の報告があり、また、足首付近の腫れやひつかき傷等もその目で現認しており、「離せ」、「このやろう」等の暴行当時のC 組合員が大声を上げている様子もその耳で確認していた。加えて、逮捕の態様としても「現行犯逮捕」であり、捜査機関としても C 組合員の犯行については明白であり、警備員は、通院等の治療も受けている。

このように、C 組合員からの警備員に対する暴行行為が現実に存在していたものと解するほかはない。なお、D 部長は、被害を受けた警備会社を通じ、不起訴の理由が起訴猶予処分であることを確認した。

イ 警備会社及び警察に対する「働きかけ」の不存在

組合の主張する、会社側の警備会社ないし警察に対する「働きかけ」とは、会社側が警備会社又は警察と結託して、警備員への暴行をでっち上げて、C 組合員を逮捕させたという趣旨であると解されるが、C 組合員の警備員に対する暴行行為は紛れもない事実であり、会社側が警備会社又は警察と結託して、警備員への暴行をでっち上げて、C 組合員を貶めたとする組合の主張は完全な虚偽である。

そもそも、組合の主張を前提にすれば、被害者たる第三者の警備員が、何ら自身の利益にならないにもかかわらず、虚偽告訴罪等のリスクを負担してまで警察等に協力したことになるが、極めて不合理かつ不自然なもので、およそ理解不能な主張内容である。

したがって、会社側が、組合が主張するような警備会社又は警察への「働きかけ」を行った事実はない。

ウ 支配介入の不当労働行為に該当する余地がないこと

仮に、会社側が警察の捜査に協力したり、警備員の安全を慮って警察へ通報したりした等の働きかけをした事実があったとしても、犯罪事実に基づく警察の逮

捕行為等については、正当な警察権限等に基づくものであり、会社側が主体的に関与できる事柄ではない。加えて、犯罪事実があった場合の通報や、捜査機関に対する協力は、国民の権利や義務であって、組合弱体化の意思を示す事情となり得ないものであり、組合の自主的運営・活動を妨害するものとなり得ないものであることも明らかであろう。なお、暴行等を伴う行為が正当な組合活動となり得る余地はない。

組合の主張はそもそも失当であり、会社側としては、かかる事実を理由として、支配介入の不当労働行為であると主張すること自体、非常に理解に苦しむ。

6 争点6（被申立人らが、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したことは、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 平成28年2月17日、警察が、27.10.13団交での発言を理由に書記長及びC組合員を暴力行為等処罰法違反で逮捕し、その後、団交に参加した組合員全員を呼び出し、C組合員の自宅捜索、組合事務所7か所、組合役員自宅などの捜索、携帯電話、組合資料の押収等を行った。

イ 会社側のC組合員排除、組合潰しという団結破壊攻撃は、27.11.9団交直後から堰を切ったように激化し、でっち上げの27.12.2逮捕にまで行き着いた。しかし、組合の団結を破壊することはできず、逆に団結は強まった。追い詰められた会社側は、警察権力にすがりつき、組合に関する情報を差し出し、暴力的に組合を潰す道にのめりこんで行った。

ウ 28.2.17逮捕は、会社側が組合を潰すために27.10.13団交での組合の発言を警察に提供したことが口実となっており、会社側の率先協力なしには不可能であった。①警察が警備員に対する暴行をでっち上げて27.12.2逮捕をしたこと、②平成27年12月19日のストライキ及び抗議デモを警察警備部所属の数名が遠巻きに監視していたこと、③警察が組合役員である書記長及びC組合員を28.2.17逮捕したこと、は、会社側が組合を潰すため、警察に率先して協力していたことを示している。

エ 27.10.13団交における組合の発言は、会社側による一方的なC組合員雇止め提案に対する怒りの爆発であり、会社側団交出席者の対応もこれまでと変わらないものであったため、警察も、公判に耐えられないと判断せざるを得ず、書記長らを釈放した。

このように、会社側と警察は、警察が会社側の話をうのみにして録音データも聞かずに逮捕を強行するほどの癒着関係にあったのであり、27.12.2逮捕でかえって団結を強めた組合を恐れた会社側は、警察に全面協力して、組合員を逮捕さ

せるために団交での発言をでっち上げて差し出し、28.2.17逮捕後の警察の捜査にも積極的に全面協力したのである。

オ 以上のことから、会社側が、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したことは、警察の権力を使って組合を潰すことを狙ったものであり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 暴力行為等処罰法違反による捜査等の経緯

平成28年2月17日、27.10.13団交の場で「話しにならん。そんな考えだったら社長を殺すぞ。地獄を見せてやる。われわれをどんな労働組合か分かっているのか。」などと脅迫したこと等を理由に、書記長及びC組合員が暴力行為等処罰法違反の容疑で警察に逮捕された。かかる犯行については、D部長をはじめ、団交の会社側出席者全員が警察から事情聴取を受けた上で、捜査機関が起訴猶予処分としたものであり、脅迫の事実自体が存在することは明らかである。

イ 支配介入の不当労働行為に該当する余地がないこと

(ア) 組合は、平成28年2月17日に、会社側が警察による組合事務所の捜査等に「協力」したことが、組合が正当な組合活動をしたが故の支配介入に当たると主張する。組合が主張する「協力」の意味は不明であるが、仮に、暴力行為等処罰法違反の被疑事実に関し、会社側の従業員が通報等を行ったとしても、被害者としての正当な権利であるし、警察に対する捜査協力は会社側に課された公法上の義務である。したがって、かかる被害者としての権利行使や捜査協力を行ったとしても、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たる余地はない。なお、そもそも、被害者は、暴力行為等処罰法違反に係る団交に出席した担当者ら個人であって会社側ではなく、会社側は、通報や捜査協力等とは無関係である。

(イ) 加えて、警察の捜査は警察等がその権能に応じ専ら主体的に行うものであり、そもそも会社側が関与できる事柄ではない。なお、捜査等についても、警察の判断であり、会社側は無関係である。

(ウ) そして、書記長及びC組合員は、団交の場で「話しにならん。そんな考えだったら社長を殺すぞ。地獄を見せてやる。われわれをどんな労働組合か分かっているのか。」などと脅迫したこと等が理由で、暴力行為等処罰法違反の容疑で逮捕されており、かかる脅迫行為が正当な組合活動とはおよそ評価できず、組合の自主的運営・活動を妨害するものとなり得ないものであることも明らかである。

(エ) 以上、会社側が、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜査等に協力

したことが組合に対する支配介入に該当する余地はない。

第5 爭点に対する判断

1 爭点1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 両社は、所在地及び代表者が同一である。

イ F 常務は、 I における役職はないが、 I の管理の面を任せ
れている。

(証人 D)

ウ H 営業部長は、 I における役職はないが、 I の現場で
製造される製品の納期、品質等について I と H との間での連絡等
を担当している。

(証人 D)

エ I の品質管理部長及び業務部長は、 H の従業員ではない。

(証人 D)

オ I が業務に使用している土地、建物、トラック等の設備及び備品のうち、検査の機械の一部は I が所有し、その他は H が所有している。

(証人 C 、証人 D)

カ H は、顧客から受注した製品の加工、運送及び検査の作業を I に業務委託し、 I は、設備等の賃借料を H に支払っている。

(乙7の1、乙8)

キ 平成28年1月16日付けで、 H は、 I に対し、27.7.15事故で損傷した製品の修理、検査及び運搬費用147万3,860円を請求した。

同年2月10日、 I は、 H に対し、上記請求金額に消費税額を加算した159万1,769円を支払った。

(乙3の6の1、乙3の6の2、乙14)

ク I の従業員は全員、就業中に H の社名が記載された制服及びヘルメットを着用している。

(甲50)

ケ 朝礼は、両社の従業員全員が出席して行われ、主に H 専務が主宰し、まず、就業及び総務に係る事項を H 専務、 I 業務部長及び同品質管理部長らが述べた後、 I の各業務の責任者が作業の段取りを指示し、各業務の担当者らが会議を行って、作業の段取りを確認する。

コ 組合員は、朝礼後、 H の係長から伝票を受け取った後に、 I の各責任者から情報を収集して整理し、自分で運行計画を立て、トラックに乗

務して配送業務を行い、帰社後に納品伝票等を上記係長に渡し、トラックを整備していた。

(甲50、証人 C)

コ 平成21年夏頃に作成された両社の緊急連絡網には、 I の社名の記載はなく、「※防災対策室（ H 港センターに設置）」との記載があり、両社の従業員の氏名及び連絡先が記載されていた。

(甲16、証人 D)

サ 組合と会社側の団交には、 F 常務、 H 営業部長、 D 部長及び I 業務部長が出席し、主な受け答えは F 常務が行っていた。

(証人 D)

(2) H は、 C 組合員の労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、 C 組合員が雇用契約を締結しているのは I であって、 H と C 組合員との間に直接の雇用関係がないことについて、当事者間に争いはない。

イ 組合は、 I はペーパーカンパニーにすぎず、 I と実態において同一会社である H は実質的に C 組合員との関係で不当労働行為責任を負うべき労働組合法上の使用者であると主張し、被申立人らは、 I が労働組合法上の使用者であることが明らかである本件において、 H を被申立人とする必要はない旨主張するので、両社が実態として同一の会社であるといえるかについて、以下検討する。

(ア) 前記(1)アからウ、オ、ク、ケ認定のとおり、①両社の所在地及び代表者が同一であること、② F 常務が I の管理の面を任せられていること、③ H 営業部長が、 I の現場で製造される製品の納期、品質等について、 I と H との間での連絡等を担当していること、④ I が業務に使用している土地、建物、トラック等の設備及び備品は、検査の機械の一部を除き、 H が所有していること、⑤ I の従業員が全員、就業中に H の社名が記載された制服及びヘルメットを着用していること、⑥朝礼は、主に H 専務が主宰し、両社の従業員全員が出席して行われ、最初に就業及び総務に係る事項を H 専務らが述べること、が認められる。

これらのことからすると、両社は、 H の一定の影響力の下、連携して業務を遂行していたとみることができる。

(イ) 一方で、前記(1)オからキ認定によれば、① I は検査の機械の一部

を所有していること、② H は顧客から受注した製品の加工、運送及び検査の作業を I に業務委託し、I は設備等の賃借料を H に支払っていること、③27.7.15事故で発生した製品修理用の費用を、H が I に請求し、これを I が H に支払ったこと、が認められ、これらのことからすると、I は、財産面及び会計面において、H に対して独立性を有していたものということができる。

また、前記(1)が認定のとおり、①朝礼において、両社の役員及び管理職の発言の後、I の各業務の責任者が作業の段取りを指示し、各業務の担当者らが会議を行って作業の段取りを確認すること、② C 組合員は、朝礼後、H の係長から伝票を受け取った後に、I の各責任者から情報を収集して整理し、自分で運行計画を立て、トラックに乗務して配達業務を行い、帰社後に納品伝票等を上記係長に渡し、トラックを整備していたこと、が認められ、これらのことからすると、現場での業務の指揮命令は I が H とは独立して行っているということができる。

(ウ) 組合は、H と I が実態において同一の会社であるとの根拠として、①平成23年5月頃に両社で社内回覧された緊急連絡網によれば、両社が完全に一体のものとする体制が構築されていること、②団交出席者4名のうち3名が H の取締役であり、そのうち2名は I での役職名がないこと、を挙げる。

しかし、①については、そもそも、緊急連絡網は、その文書としての性質上、各人の所属会社を明示することが必ずしも必要とは考えられない上、前記(1)が認定によれば、同緊急連絡網に防災対策室を H 内に設置することが明記されていることが認められるのであるから、このことはむしろ、両社においてそれが別々の存在として取り扱っていたことを示唆するものであるし、また、②については、団交における当事者双方の出席者は、当該当事者から委任を受けた者であれば、必ずしも当該当事者に所属する者でなければならないとはいえないのであるから、上記①及び②の事実をもって、直ちに、両社が実態において同一の会社であると判断することはできない。

(エ) 以上のとおり、両社が H の一定の影響力の下に連携して業務を遂行していたとみることができるとはいえる、I には財産面、会計面及び業務の指揮命令系統において H からの独立性が認められるのであるから、両社が実態において同一の会社であるということはできない。

ウ また、I が雇用する労働者の労働条件を、H が、現実的かつ具体的に支配・決定していたと認めるべき事情の疎明もない。

エ したがって、 H は、 C 組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはい
えず、 H に係る申立ては、棄却する。

2 争点2から争点6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 組合加入通知前の経緯について

(ア) 平成23年4月13日、 C 組合員は、 I に雇用期間の定めのない従業員として採用され、3か月の試用期間中はプレス作業補助者の業務に従事し、試用期間終了後、 F 常務から、配送部門なら雇用する旨告げられ、配送業務に従事するようになった。

(甲50、乙14、証人 C)

(イ) 平成25年5月23日、工場において、機械上に設置されていた鋼鉄製の天秤が落下し、従業員1名が同天秤と鉄板との間に足を挟まれて負傷した。

(甲38)

(ウ) 平成26年5月19日、 C 組合員が運転する4トントラックが、取引先構内において駐車中の取引先トラックに衝突し、この取引先トラックは破損した。

(乙4の1)

(エ) 平成26年12月25日、 D 部長は、 C 組合員を含む65歳以上の従業員5名に対し、個別に、65歳以上の従業員について契約期間1年の契約社員とすることを提案し、雇用契約書を手交した。

(甲23、甲50、乙1、乙14)

(オ) 平成27年1月10日、 C 組合員は、 I に対し、自ら記名押印した本件雇用契約書を提出した。本件雇用契約書の記載内容は、別紙1のとおりである。

(甲50、乙1、乙14)

(カ) 平成27年2月頃、 I は、 C 組合員に、取引先1社から総重量10トン318キログラムとされる部品類を12トントラックで引き取るよう指示し、 C 組合員は、同取引先から総重量18トン308キログラムの部品類を12トントラックで I に持ち帰った。

(甲2、乙14)

(キ) 平成27年2月21日、工場において、新たに設置するプレス機の基礎工事現場に従業員1名が転落し、負傷する事故（以下「27.2.21事故」という。）が発生した。

(甲43、甲50)

イ 組合加入通知から本件雇止め通知に至るまでの経緯について

(ア) 平成27年3月3日、組合は、両社に対し、「組合加入通知書」を提出し、C 組合員が組合の組合員である旨通知した。

同日付けで、組合は、両社に対し、「要求書」（以下「27.3.3要求書」という。）を提出了。27.3.3要求書には、要求する事項として、①27.2.21事故を労働災害として扱い、労働基準監督署（以下「労基署」という。）に届け出ること、②25トンクレーンの無免許運転を労働者にさせないこと、③求人票で明示したとおりの額の賃金を支給すること及び残業がなくなり手取り収入が減少した分の何らかの手当を支給すること、④労働基準法どおりの労働時間を厳守し、それを超える労働時間について労働者代表との間で正規の協定を交わした上で残業割増賃金を支払うこと、⑤労働基準法で定められた年次有給休暇を全ての労働者が取得できるようにすること、⑥遅刻したら昼までの4時間分の賃金を減額するなどの制裁を廃止すること、⑦税金の年末調整がどのように行われているのか資料に基づいて説明すること、⑧上記①から⑦の要求について同月10日までに文書で回答し団交を持つこと、が記載されていた。

同月10日付けで、I は、組合に対し、27.3.3要求書に対する「回答書」（以下「27.3.10回答書」という。）を提出了。27.3.10回答書には、①工場内での事故に係る負傷については労基署に届出を行うことを原則としており、同月5日付で労基署に届出済みである、②各部署のリーダーにクレーン免許を取得させ、クレーンの取扱いは有資格者に限定していく、③求人票で明示したとおりの賃金を支給しており、また、繁忙期・閑散期で仕事に波があることは当然であり、残業減少分について何らかの手当を支給することはない、④朝礼時間等を含めて始業時間を午前8時、終業時間を午後5時と改めることとし、また、労働者との間で正規の協定を交わした上で残業割増賃金を支払っている、⑤納期管理・人員配置等を的確に考慮し、労働基準法で定められた年次有給休暇を取得できる体制に改める、⑥遅刻したら昼までの分の賃金を減額するなどの制裁は行っていない、⑦税理士を介して所得税法に基づいた年末調整を行っており、年末に交付している源泉徴収票で計算されたい、旨の記載があった。

同月27日、組合とI は、団交（以下「27.3.27団交」という。）を行った。27.3.27団交において、組合は、「労働組合員の労働条件の変更に関しては、会社と組合との団体交渉で協議し合意を得たのちに実施することをお互いに確認する。」との内容の確認書案（以下「27.3.27確認書案」という。）を提示した。

同月28日、C 組合員は、職場において、「生きていくために4万円の賃上

げを！」、「3月27日団体交渉を行いました。組合の要求にたいして会社は労働基準法は守る、しかし賃金については一切応じないと回答しました」などと記載した分会のビラを配布した。

(甲8、乙5の1、乙5の2、乙5の3、乙5の4、乙14)

(イ) 平成27年4月17日付で、組合は、両社に対し、「要求書」（以下「27.4.17要求書」という。）を提出した。27.4.17要求書には、27.3.3要求書に付加して要求する事項として、①溶接作業の安全確保のための保護マスクの支給、②法律で義務付けられた年1回の健康診断の全労働者を対象とする実施、③全労働者の労働4保険への加入、④交通費の実費支給、⑤週40時間労働制を完全実施するための全労働者の賃金の月4万円引上げ、⑥27.3.27団交で合意に達した「確認書」の締結、⑦今後、団交で合意に達した内容は確認書等の文書とすること、⑧上記①から⑦の要求について同月21日の団交において誠実に回答し協議すること、が記載されていた。

同月20日付で、Iは、組合に対し、27.4.17要求書に対する「回答書」（以下「27.4.20回答書」という。）を提出した。27.4.20回答書には、①溶接作業者には防護マスクを支給している、②健康診断を実施する、③労働4保険への未加入者がいれば加入する必要があると認識しており、同月1日付で加入済みである、④求人票に明記したとおりの交通費を支給しており、実費支給は考えていない、⑤原則週40時間制としているが、日給者の所得低減の考慮又は納期等の兼ね合いにより完全週40時間制は実施できず、土曜日を所定休日として可能な者のみ出勤してもらって法定どおり25%の割増賃金を支給することで、収入の保全と向上を図っており、また、全労働者の賃金の月4万円引上げは困難である、⑥27.3.27確認書案の内容について当方が検討することにはなったが、合意したとは認識しておらず、組合から団交の要求があれば、今後も誠実に交渉に応じる考えである、⑦27.4.17要求書記載の上記①から⑦の要求については誠実に回答し協議する、旨の記載があった。

同月21日、組合とIは、団交を行った。

(乙5の5、乙5の6、乙14)

(ウ) 平成27年5月11日、C組合員が運転していた12トントラックのバンパーが、H構内の駐車場近くに置いてあったプレス金型に引っ掛かり、同バンパーは15センチメートルほど前に曲がった。

(乙4の3)

(エ) 平成27年5月15日付で、Iは、組合に対し、「労使交渉の件」と題する書面（以下「27.5.15 I書面」という。）を提出した。27.5.15

I 書面には、担当者として「F」との記載があり、①27.3.27確認書案についての I の見解は27.4.20回答書のとおりである、②重大な労働条件の変更について組合から団交申入れがあれば真摯に対応する、旨記載されていた。

同月27日、組合と I は、団交を行った。

(乙5の7、乙14)

(才) 平成27年6月5日付けて、 I は、組合に対し、「確認書の件」と題する書面（以下「27.6.5 I 書面」という。）を提出した。27.6.5

I 書面には、担当者として「F」との記載があり、①当方は従前から組合と誠実に交渉して問題を解決してきており、なぜ組合がここまで確認書の締結にこだわるのか理解できない、②弁護士会の法律相談で確認の結果、確認書についての見解は、(i) I が絶対に確認書を締結しなければならないわけではない、(ii) 27.3.27確認書案では、事前に I から組合に協議を持ちかけなかったとして、かえってもめる原因となる場合もある、(iii) 組合としては、問題があればいつでも団交申入れが可能であり、確認書がないからといって組合が不利益を受けることもない、(iv) 従前から誠実に団交もしているので不当労働行為にはならないことである、③誤解のないように言うと、 I は組合と対立する意図はなく、今後も従前どおり、改善すべき点は改善し検討すべき点は検討する予定である、④意見の相違があるので、これ以上、確認書を締結するか否かで同じようなやり取りを繰り返すことは意味がないと考える、⑤以上、検討されたい、旨記載されていた。

(乙5の8)

(カ) 平成27年7月1日、組合は、両社に対し、「要求書」（以下「27.7.1要求書」という。）を提出した。27.7.1要求書には、要求する事項として、①組合員の労働条件の変更については組合に事前に通知し協議すること、②クレーン免許に全員合格できるような対策を協議し、安全な労働環境を整備すること、③賃金の4万円引上げ、④夏季一時金の賃金1か月分支給、⑤上記①から④の要求について同月3日の団交で回答すること、が記載され、また、要求書提出が遅れたので同日までに可能な限り検討し回答されたく、その回答を第一次回答と捉えて近々に再団交を設定し、協議することを提案する、旨記載されていた。

同月3日、組合と I は、27.7.3団交を行った。27.7.3団交において、配達業務の安全確保について協議が行われ、組合は、配達業務の安全確保策の実行を要求した。 I は、①高さ制限違反等道路交通法等に違反する可能性がある場合には工場長等 I の責任者に報告して配達を中止する、

②万一、取引先が配送を要求する場合には、D 部長が直接取引先に対して連絡し説明する、という自らの方針を説明した。

同月6日頃、C 組合員は、組合のビラ（以下「27.7ビラ」という。）を職場で配布した。27.7ビラには、組合は27.7.3団交で夏季一時金を1か月分支給するよう要求し、具体的な回答は得られなかつたが、一時金について労使交渉の場を持ったのは大前進だと思う旨の記載があつた。

同月10日付で、I は、組合に対し、「夏季一時金の件」と題する書面（以下「27.7.10夏季一時金書面」という。）を提出した。27.7.10夏季一時金書面には、担当者として「F」との記載があり、社長の考え方として、①夏季一時金については、今年度の支給水準は27.7.3団交以前に予算を決めていたところであり、組合要求の水準での支給は現在の経営状況を勘案すれば困難であつて、支給できる範囲での支給を考えており、支給時期は同年7月中を考えている、②については、同年8月3日に予定している団交を前倒しで実施するのであれば、余裕を持った日程の提示をされたい、旨記載されていた。

(甲3、甲50、乙5の9、乙5の10、乙14、証人 C)

(キ) 平成27年7月15日、27.7.15事故が発生した。27.7.15事故の概要は、次のとおりである。

すなわち、午後2時頃、C 組合員が運転していた積荷の高さ4メートル超のトラックが、豊中市内の公道において、高さ制限3メートル70センチのトンネルに進入したところ、積荷がトンネルにつかえて停車し、渋滞が発生した。C 組合員は、トラックのタイヤの空気を抜き、後退によりトンネルを出た。この際、積荷の胴板が損傷した。

なお、同日付でC 組合員が作成したメモには、指示された配送先として、大阪市の3社、堺市の2社、大阪府豊中市の1社、兵庫県尼崎市の1社及び京都府長岡京市の1社の8社が記載されていた。

同月16日、C 組合員は、27.7.15事故について「今度は重大な事故を起こし本当に申し分けありません」などと記載した「事故報告書」をI に提出した。

同月22日、豊中南警察署は、C 組合員に対し、27.7.15事故について、反則行為の種類を積載物の大きさ制限超過とし、反則金相当額を9,000円とする交通反則を告知した。

後日、I は、27.7.15事故における積荷の損傷に関する、積荷胴板の傷研磨費5万円、曲げ板修正工事費92万円、非破壊検査費42万860円及び運搬費8万3,000円にその消費税相当額を合算した159万1,769円を支出した。

(甲1、甲4、甲49、甲50、乙2、乙3の1の1～2、乙3の2の1～3、乙3の3の1～2、乙3の4の1～3、乙3の5の1～8、乙3の6の1～2、乙14)

(ク) 平成27年8月3日、組合と I は、団交（以下「27.8.3団交」という。）を行った。27.8.3団交において、C 組合員の配送についての I の指示のあり方が協議され、組合は、配達先別に使用車両、納品・引取りの別、品名、総重量、寸法、荷下ろし箇所のプロジェクト名・担当者名、所要時間及び注意事項を記載する「配達指示書」の案を提示し、また、C 組合員は、27.7.15事故に係る反則金を会社側が負担するよう要求した。

(甲6、乙14)

(ケ) 平成27年9月4日付で、組合は、両社に対し、「要求書」を提出了。同要求書には、要求する事項として、①27.7.15事故について、一切の責任が会社側にあることを認め、反則金9,000円を全額会社側負担とし、C 組合員に支払うこと、② C 組合員に対して、毎朝、文書による明確な配達指示を行うこと、③1,500トンロールによる作業中の材料落下事故に対する抜本的な安全対策を直ちに講じることとし、同対策が実施されるまでは1,500トンロールによる作業を中止すること、④1,500トンロール東側の穴の落下防止策を直ちに講じること、⑤団交には、その場でこれまでの会社側の見解を撤回又は変更することも含んだ真に会社側としての決定権限を有する者が出席すること、⑥上記①から⑤の要求について、同月8日の団交において回答すること、が記載され、また、⑤について、上記の権限を有しない者のみが出席している場合は、いくら団交開催に応じていても、誠実に団交に応じていないものとして団交拒否の不当労働行為であると認定されることを申し添える旨記載されていた。

(乙5の11)

(コ) 平成27年9月8日、組合と I は、団交（以下「27.9.8団交」という。）を行った。27.9.8団交において、I は、「回答書」（以下「27.9.8回答書」という。）を提出了。27.9.8回答書には、①27.7.15事故については、適切な運行道路の選択を行わなかったことなど C 組合員の責任もあり、I に一切の責任があるとは考えておらず、よって反則金を I が負担する義務はないと認識しており、弁護士からは損害賠償請求の裁判を受任してもよいとの回答を受けており、今後は裁判も視野に入れて調整中である、② C 組合員にここ数年事故が頻発している現況から判断しても今後事故が発生する可能性が高く、そうでなくとももらい事故の危険性もあり、I としては、運送業でない以上、荷物に保険を掛けることができず非

常にリスクが高く、年内をめどに配送業務の専門業者への委託の実施を考えているため、配達指示書の制定は考えていない、③1,500トンローラーの安全対策として転落防止の手すり等を設置する、④材料等の転落等の危険を考慮して、端曲げ加工を行う際はプレス加工とし、安全第一での作業に徹する考えである、⑤代表者から交渉権限を委ねられた者が出席することは不当労働行為に当たらないと認識し弁護士にも確認済みである、また、権限を持っていたとしても議題を持ち帰ることは可能であり、今すぐ決めろとの要求に応じる義務はないとの認識している、旨記載されていた。

(乙5の12、乙14)

(サ) 平成27年10月6日、組合は、両社に対し、「要求書」（以下「27.10.6要求書」という。）を提出了。27.10.6要求書には、要求する事項として、①C組合員の雇止めを行わないこと、②27.7.15事故について一切の責任が会社側にあることを認め、反則金を全額会社側負担とし、C組合員に支払うこと、③団交には真に会社側としての決定権限を有する者が出席すること、④冬季一時金を賃金1か月分支給し、また、支給日を明確にすること、⑤上記①から④の要求について同月13日の団交において回答すること、が記載されていた。

(乙5の13、乙14)

(シ) 平成27年10月13日、組合とIは、27.10.13団交を行った。27.10.13団交において、Iは、「回答書」（以下「27.10.13回答書」という。）を提出了。27.10.13回答書には、①配達業務に関してここ1年間に4回ほど事故が発生しており、これらを分析すると、C組合員の配達員としての適性能力の低下が著しく、大事故の発生が懸念されること、運送業を生業としているため製品自体に保険をかけることができないこと、配達員自身の身の上の安全等総合的な判断の上、配達業務の廃止を決定することになり、また、C組合員は契約社員であり、上記適性能力等総合的な判断を行い、契約の更新は行わない予定としている、②27.7.15事故についてはIに一切の責任があるとは考えておらず、違反金をIが負担することは考えていない、また、I側の指示ミスはあるが、配達員として高さ制限違反等の法令違反があることを認識しているにもかかわらず、I側に報告する義務を怠って配送し、事故を発生させた過失は大きく、反則金はC組合員が負担するのが当然であり、さらには賠償金も支払ってもらいたいと思う、③Iは各部署の責任者を出席させており、代表者から交渉権限を委ねられたものが団交に出席することは不当労働行為に当たらないと認識し、弁護士にも確認済みである、④冬季一時金については、業績等を考慮し判断したいと思うが、

事故により多額の損害が発生していることに鑑み、C組合員には支給しないことも考える、旨記載されていた。

I が、①配達業務の廃止を決定することになった、② C組合員は契約社員であり、適性能力等総合的な判断を行い、契約更新をしない予定である、旨述べたところ、書記長は、社長を殺してやるなどと述べた。

後日、書記長の上記発言について、警察に対して告訴がなされた。

(甲24、乙5の14、乙9、乙14、証人 D)

(ス) 平成27年10月20日付けで、I は、組合に対し、27.10.13団交及び就業規則についての書面（以下「27.10.20 I 書面」という。）を提出した。27.10.20 I 書面には、27.10.13団交及び就業規則について、それぞれ次の趣旨の記載があった。

a 27.10.13団交について

①組合は、「昨日の団体交渉では、怒りのあまり不穏な発言をいくつかしてしまい、申し訳ありませんでした。謝罪して、その発言については撤回させていただきます」との書面1枚を当社宛てに送付してきた、②書記長が団交の中で、我々をどんな労働組合か分かっているのか、社長を殺すぞ、と凄んだことを謝罪する趣旨と思われるが、C組合員が、以前、I の社員に対して「我々も葬式みたいなじめじめした争いごとはしたくない。円満な解決ができればいい」、「我々の組合を理解していない」、「客先でビラをまきまくるぞ」などと趣旨不明の物騒な発言をしたことは謝罪しないのか、③我々は労働組合の幹部がそうした犯罪行為を仄めかすような発言をしたことに大きな衝撃を受けており、紙切れ1枚で謝罪して済む問題であろうか、④怒りのあまりとはいえ、普通の善良な人間はそのような発言をすることはないと思う、⑤特に気になるのは「どんな労働組合かわかっているのか」という部分であり、組合はどのような労働組合なのか、⑥先日の書面についても、形だけ撤回、謝罪したとしても、結局は組合の要求をのまなければ「全面的な闘争を貴社に叩きつける」などという暴力的な表現が記載されており、結局は脅しによって無理やり組合の一方的な要求をのませようとする意図があると感じざるを得ず、正直とても怖いと感じている、⑦まずは、組合のこのような交渉手法を改めてもらう必要があると思う、そうでないとまともな交渉など到底不可能である。

b 就業規則について

①正社員用の就業規則はあるが、その第2条には「その者に適用される特別の定めをした場合はその定めによる」と記載されており、C組合員のよ

うな契約社員には適用されず、C組合員の労働条件は契約書によって決まっている、②C組合員の契約期間は平成27年12月末日となっており、業務量や勤務態度等を考慮して契約を更新するかどうかを判断するという条項があるので、同28年以降も必ず契約しなければならないとは全く記載されていない、③事故が多く、リスクを避けるために運転業務自体がなくなるということであれば、次回契約しないことが当社の自由であることは契約書上も明らかであると思う、④今回の当社の主張は、就業規則に基づく解雇ではなく、単に契約期間満了後に次回契約をしないというだけであり、この点誤解のないようされたい。

(甲24)

(セ) 平成27年10月27日、組合と I は、団交を行った。

(乙14)

(ソ) 平成27年11月9日、組合と I は、27.11.9団交を行った。27.11.9団交の冒頭で、I は、組合に対し、27.11.9回答書を提出し、本件止め通知をした。27.11.9回答書の記載内容は、別紙2のとおりである。

(乙5の15、乙14)

ウ 雇止め通知後の経緯について

(ア) 平成27年11月10日午前7時30分頃、C組合員が工場に出勤したところ、F常務及びD部長が、C組合員に対し、工場へ入るのを制止し、仕事をしなくてよいので家に帰るよう述べて、工場への立入りを禁止した。C組合員が、F常務及びD部長の制止を振り切って工場の事務所に入ったところ、C組合員のタイムカードが撤去されていた。C組合員が、F常務及びD部長に対し、タイムカードの撤去について抗議したところ、F常務及びD部長は、「給料を出すから自宅に待機してくれ。あなたがやる仕事はない」と述べた。

その後、H専務が現れ、従業員1名に対し、「車の鍵を確保しろ」と述べた。C組合員が、ロッカーのある小屋に入ったところ、F常務が、C組合員に対し、トランクからの私物回収並びに制服等の返納及びロッカーの明渡しを求めた。C組合員は、午前8時頃、朝礼に参加した後、終業時間まで工場内で清掃作業を行った。

また、C組合員のタイムカードの同日の欄には、午前7時35分出勤の打刻があった。

(甲50、甲60、乙5の16、乙14、乙15、証人 C 、証人 D)

(イ) 平成27年11月11日、C組合員は、工場に出勤した。

(甲50、乙14)

(ウ) 平成27年11月12日、C組合員は、工場に出勤した。F常務は、C組合員に対し、①自宅待機命令を業務命令として出すことは団交を持たずにも問題ないことについて、弁護士に相談して指導を受けた、②タイムカードは、自宅待機を業務命令として出したため、記録する必要がないから撤去した、旨述べた。これに対し、C組合員は、自宅待機の業務命令を正式に文書にして、朝礼で読み上げるよう述べた。

(甲30、甲50)

(エ) 平成27年11月13日、Iは、朝礼において、C組合員に対し、①C組合員の契約更新はしない予定である、②それまでの間、C組合員の従事する業務はないので、業務命令として自宅待機を命じ、出社は禁止する、③契約終了までの賃金は全額保証し、自宅待機中に外出して就職活動やアルバイト等をすることは一切制限しない、④上記業務命令に反して出社しても一切労働とは認めず、業務命令違反として解雇も検討せざるを得ず、そのようなことにならないよう冷静に対応されたい、旨等記載した組合宛ての27.11.13 I書面を、一部読み上げた後に交付した。

27.11.13 I 書面には、自宅待機命令の理由として、①C組合員が同月10日にF常務らに対して危害を加えることを仄めかす発言をし、社長を殺すという組合幹部の先日の発言もある状態では、従業員の安全を確保するため、厳しい対応を取らざるを得ない、②弁護士に相談したところ、法律上、就労請求権はなく、賃金を全額保証する以上、労働者には、会社に来て働かせろという権利はないとのことであり、法律的にC組合員に何の不利益もない、③当社の指示なく無断で工場内を移動されると事故等が発生する危険があり、当社は安全配慮義務を負っているので、事故を予防するに必要な措置を講ずる必要がある、旨の記載があった。

(甲30、乙5の16)

(オ) 平成27年11月16日、C組合員が工場に入ろうとしたところ、F常務は、自宅待機するよう述べ、C組合員を制止した。C組合員は、F常務の制止を振り切って工場に入った。

(甲30、乙14)

(カ) 平成27年11月17日、C組合員は、工場内に入って座り込み、イヤホンで音楽を聴きながら歌を歌い、また、旅行のパンフレットを眺めた。

(甲30、乙11の1～2、乙14、証人 D)

(キ) 平成27年11月18日付けで、Iは、組合に対し、27.11.18嘆願書を提

出した。27.11.18嘆願書の記載内容は、別紙3のとおりである。27.11.18嘆願書には、F 常務、H 業務部長、D 部長及び I 業務部長を含む両社従業員23名の署名及び押印があった。

(乙5の17)

(ク) 平成27年11月24日、会社側は、工場の入り口に警備会社の警備員2名を配置するようになった。

(甲30、乙7の1)

(ケ) 平成27年12月2日、C 組合員が工場の敷地内に入ったところ、H 専務がこれを制止し、C 組合員と警備員らとの間でもみ合いが生じた。会社側から通報を受けた警察は、H の敷地内で警備員の足を蹴るなどの暴行を加えたとして、C 組合員を暴行の容疑で現行犯逮捕した。この27.12.2逮捕について、新聞社がインターネットで配信した記事には、「この会社では雇用問題をめぐって労働争議が起きており、男は社員証を提示せずに中に入ろうとして警備員とトラブルになったという。府警が経緯などを調べている」との記載があった。

(甲30、乙5の18、証人 C)

(コ) 平成27年12月11日、組合と I は、団交を行った。同団交において、組合は、I に対し、自分の会社の従業員を警察に売り渡したことを謝罪するよう求めた。

(甲28、乙14)

(サ) 平成27年12月19日、組合は、両社に対し、同日午前8時から午前10時にC 組合員の指名ストライキを実施することを通告する旨記載した「ストライキ通告書」(以下「27.12.19スト通告書」という。)を提出した。27.12.19スト通告書には、「理由」として、C 組合員に対する雇止め解雇は、C 組合員が労働組合に加入し、H の労働者の労働条件を改善するために戦ったことを理由とする不当労働行為であり、この戦いに対する会社の報復的行為であつて、組合は、同日のストライキをやりぬき、解雇撤回まで H と全面的に戦い抜く決意である旨の記載があつた。

(甲12)

(シ) 平成27年12月22日、組合と I は、団交(以下「27.12.22団交」という。)を行つた。27.12.22団交において、I は、組合に対し、C 組合員についての書面(以下「27.12.22 I 書面」という。)を提出した。27.12.22 I 書面には、① C 組合員の契約更新はせず、再考の余地は皆無である、② C 組合員が逮捕されたことは、警備員に暴行をふるつたこと

の当然の結果であり、これに謝罪を要求すること自体が、非常識でおよそ理解不能の主張である、③ C 組合員に対しては業務命令である自宅待機命令を継続し、契約終了までの賃金は全額保証し、自宅待機中に外出して就職活動やアルバイト等することは一切制限しない、④許可なく職場に来ることは一切禁止する、旨記載されており、また、自宅待機命令の理由として、(i) C 組合員が同年11月10日に会社前路上において F 常務らに対して「傷つけることになりますよ」、「夜眠れなくなりますよ」と危害を加えることを仄めかす発言をしたのは明らかな脅迫行為であり、また、先日は警備員に暴行を加え逮捕されたにもかかわらず、それが不当逮捕であるかのごとく主張し、全く反省の態度がみられず、このような状態では、当社は従業員に危害が加えられることがないよう、C 組合員の出社を制限せざるを得ない、(ii) 3人の弁護士に相談したところ、法律上、就労請求権はなく、賃金を全額保証する以上、労働者には「会社に来て働くせろ」という権利はないとのことで、自宅待機命令は完全に合法であり、これが違法と主張するのなら、堂々と法廷で争えばよいと思う、(iii) 当社の指示もないにもかかわらず無断で工場内を移動されると事故等が発生する危険があり、当社は安全配慮義務を負っているので、事故を予防するのに必要な措置を講じる必要がある、(iv) 当社が業務指示をしていないにもかかわらず工場内に入られると、他の従業員の集中力を阻害し業務に支障を来すので業務妨害行為となる、(v) 従前、C 組合員は座り込んで歌を歌ったり勝手に掃除したりしていたようだが、他の従業員は皆が仕事の支障になると言っていた、旨の記載があった。

(甲29、乙5の22、乙14)

(ス) 平成27年12月31日、I は、C 組合員を本件雇止めにした。

(甲50、証人 D)

(セ) 平成28年2月17日、警察は、大阪市西成区内、同天王寺区内、大阪府泉佐野市内及び同八尾市内の組合事務所並びに C 組合員の自宅を家宅捜索し、腕章、鉢巻、のぼり旗、ビラ、組合機関紙、定期大会議案書、要求書、携帯電話、USBメモリ等を押収した。家宅捜索終了後、警察は、書記長及び C 組合員を、27.10.13団交の席上で会社側役員らを「話にならん。そんな考えだったら社長を殺すぞ。地獄を見せてやる。我々をどんな労働組合か分かっているのか。闘争するぞ」などと脅したとして、暴力行為等処罰法違反容疑で、逮捕した(28.2.17逮捕)。

(甲33～甲37、乙5の23、証人 C)

(ゾ) 平成28年2月18日、組合は、工場前で28.2.17逮捕について抗議行動を行つ

た。

同日、書記長及び C 組合員は、釈放された。

(甲13、甲31)

(タ) 平成28年2月22日、 I は、大阪地方裁判所に対し、 C 組合員を被告とする雇用関係不存在確認等訴訟を提起した。また、同訴訟において、 C 組合員は、 I による雇止めは、組合嫌悪から C 組合員との雇用契約を終了させようとしたものであり、不当労働行為に該当し許されない旨主張した。

同29年11月16日、大阪地方裁判所は、上記訴訟について、 I 及び C 組合員に対し、 I と C 組合員との間に雇用関係が存在しないことを確認する判決を言い渡した。同判決において、同裁判所は、 I が組合嫌悪を理由として C 組合員の雇用契約の更新を拒んだとは認められない旨判示した。

同判決は、同月30日に確定した。

(甲20、乙12、乙13)

(2) 争点2（被申立人らが、 C 組合員に対し、平成27年1月に契約社員制度を導入して有期雇用契約とした上で、本件雇止めとしたことは、正当な組合活動をした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 契約社員制度の導入及び C 組合員の有期雇用契約化について

(ア) I が平成27年1月に契約社員制度を導入して C 組合員を有期雇用契約としたことについて、組合は、 C 組合員が正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いである旨主張し、両社は、 C 組合員の組合活動は全く無関係であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する余地はない旨主張するので、この点についてみる。

(イ) 組合は、会社側が少なくとも平成23年6月には C 組合員が組合員であることを把握してその排除に向かって動き出していた旨主張し、その根拠として、同月に社長の配偶者が鉄道駅前でビラ配布中の C 組合員を見た翌日から、会社側で、高速道路を使わない配送を強要するなど C 組合員に対する嫌がらせがなされたことを挙げる。しかしながら、これらの主張事実が実際にあったと認めるに足る事実の疎明はない。

一方で、前記(1)イ(ア)認定のとおり、平成27年3月3日、組合が両社に対し C 組合員が組合の組合員である旨通知したことが認められる。

そうすると、 C 組合員が組合員であることを I が認識したのは、平成27年3月3日の組合加入通知によってであったとみられるから、 I

は、同年1月に契約社員制度を導入し、C組合員との雇用契約を有期雇用契約とした時点では、C組合員が組合員であることを認識していなかったとみるのが相当である。

(ウ) したがって、Iが契約社員制度を導入し、C組合員との雇用契約を有期雇用契約としたことが、C組合員が正当な組合活動をしてきたが故の不利益取扱いであるということはできず、この点に係る組合の主張は採用できない。

イ 本件雇止めについて

(ア) 本件雇止めについて、組合は、正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いである旨主張し、両社は、C組合員の組合活動とは全く無関係であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する余地はない旨主張するので、この点についてみる。

(イ) まず、本件雇止めの理由についてみる。

a 両社は、本件雇止めの理由として、①27.7.15事故によってIが多大な損害を被ったこと、②C組合員が27.7.15事故について自らは悪くないという態度をとり、今後も事故発生の危険があったこと、③C組合員は事故件数が多かったこと、④C組合員が、運転士としての適性能力が低下している危険性があったこと、⑤Iは運送業を生業としておらず、運送保険等の損害保険を付保することができずリスクヘッジ等もできないこと等を総合的に判断して配達業務自体を廃止するという経営判断に基づくものである旨主張するので、この理由に不合理な点がないかについてみる。

b 前記(1)ア(オ)認定のとおり、本件雇用契約書には、「契約更新の判断基準」として、(i)契約期間満了の業務量及び従事している業務の進捗状況、(ii)契約社員の能力、業務成績及び勤務態度、(iii)会社の経営状況、(iv)健康状態、が挙げられているところ、本件雇止めの理由はいずれも、上記判断基準に沿ったものとみて、特段、不自然なものとはいえない。

c また、C組合員が業務中に起こした事故の状況をみても、前記(1)ア(ウ)、イ(ウ)、(キ)認定のとおり、①平成26年5月19日、C組合員が運転する4トントラックが、取引先構内において駐車中の取引先トラックに衝突し、同取引先トラックが破損したこと、②同27年5月11日、C組合員が運転していた12トントラックのバンパーが、H構内の駐車場近くに置いてあったプレス金型に引っ掛かり、同バンパーが15センチメートルほど前に曲がったこと、③C組合員の運転するトラックが、積載物の大きさ制限超過のため積荷がトンネルにつかえて停車して渋滞が発生し、積荷の胴板が損

傷し、積荷の損傷に関連して約160万円を支出するという27.7.15事故が発生したこと、が認められる。

これらのことからすると、C組合員は、平成26年5月から1年2か月の間に配送業務中の事故を3回発生させ、とりわけ27.7.15事故では積荷が損傷し約160万円もの損害が発生しているのであるから、Iが27.7.15事故によって損害を被ったことは明らかであるし、また、Iが、C組合員について、事故が多く、運転士としての適性能力が低下している危険性があると判断したとしても、一概に不合理であるとはいえない。

d ところで、前記(1)イ(キ)、(ク)認定のとおり、①27.7.15事故発生日の翌日にC組合員がIに提出した「事故報告書」に、27.7.15事故について「今度は重大な事故を起こし本当に申し分けありません」との記載があったこと、②27.8.3団交において、C組合員が、27.7.15事故に係る反則金を会社側が負担するよう要求したこと、が認められる。

これらのことからすると、C組合員は、27.7.15事故について、その後にIに提出した事故報告書では反省の意を表明しているにもかかわらず、その後の27.8.3団交では、一転して事故に係る反則金を会社側が負担するよう要求し出したのであるから、C組合員が27.7.15事故について自らは悪くないという態度をとり反省の態度が見られないとIが判断したとしても、不合理とはいえない。

e さらに、前提事実によれば、Iは金属加工業を営む株式会社であることが認められ、運送業を主とする会社ではないのであるから、運送保険等の損害保険を付保することができずリスクヘッジ等もできないとの両社の主張にしても、特段、不自然であるとはいえない。

f これに対し、組合は、27.7.15事故について、根本原因は仕事面からの会社側によるC組合員排除のための追い回しにあり、会社側が、使用者として本来すべきことをせずに、結果責任だけを現場労働者になすりつけてきた必然的結果として起きたものであるとして、責任は会社側にあると主張する。

これに関し、前記(1)イ(キ)認定のとおり、27.7.15事故について平成27年7月15日付でC組合員が作成したメモには、指示された配送先として、大阪市の3社、堺市の2社、大阪府豊中市の1社、兵庫県尼崎市の1社、京都府長岡京市の1社の計8社が記載されていたことが認められ、このメモに記載のある取引先8社について、Iが全てを1日で回るよう指示したか否かについては当事者間に争いのあるところであるが、仮に、これら全てを一度で配送して回れば、それなりの時間がかかるることは否定できない。

しかしながら、前記(1)イ(キ)認定によれば、C組合員は、27.7.15事故において、自らのトラックの積荷の高さが4メートル超であるにもかかわらず、高さ制限3メートル70センチのトンネルに進入したことが認められるのであって、事故の原因是、積み荷の高さの確認をしなかったC組合員の不注意にあるというべきであり、かかるC組合員の不注意の責任が全て

Iにあるというには無理がある。

したがって、この点に係る組合の主張は、採用できない。

g 以上のことからすると、本件雇止めの理由に不合理な点があるとはいえない。

なお、組合は、平成27年11月9日夜までC組合員が配送業務に従事しており、Hが配送業務を今も継続しているのであって、配送業務を廃止したというのは虚偽であると主張するが、Iが配送業務を現在も継続していると認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) 次に、C組合員の組合活動についてみると、前記(1)イ(ア)、(カ)認定によれば、この間のC組合員の組合活動としては、27.3.27団交が行われた翌日の平成27年3月28日及び同年7月6日頃に組合ビラを職場で配布したことが認められ、また、C組合員がこの間のIとの団交に出席していたことについて当事者間に争いはないところ、Iが、C組合員のこれらの活動を嫌悪していたと認めるに足る事実の疎明はない。

(エ) さらに、本件雇止めに至るまでの労使関係についてみる。

前記(1)イ(ア)、(イ)、(エ)から(カ)、(ク)から(ソ)認定によれば、C組合員が組合員であることを組合が両社に通知してから、Iが組合にC組合員の雇止めを通知するまでの間、Iは、27.10.13団交における組合の不穏当な発言に対して書面で抗議したことを除き、組合からの労働条件に係る要求事項について、書面で逐一回答した上で団交での協議に応じ、支給時期が迫った一時金に係る要求については、団交の前倒しについて配慮を示すなどしていたことが認められ、このことからすると、Iは、組合との協議に真摯に対応していたものとみることができる。

これらのことからすると、労使間には、労働条件をめぐって見解の対立があり、一定の緊張関係があったとはいえるものの、Iの対応に反組合的態度がみられた、若しくは組合を無視又は軽視していたということはできない。

(オ) 以上のことを併せ考えると、本件雇止めが、正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いであるということはできない。

ウ 以上のとおりであるから、会社がC組合員に対し、平成27年1月に契約社員

制度を導入して有期雇用契約とした上で、本件雇止めとしたことは、正当な組合活動をしたが故の不利益取扱いに当たるとはいはず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(3) 争点3（被申立人らが、平成27年11月10日、C組合員に対し、工場への立入りを禁止し、タイムカードを撤去し、 トラックからの私物の回収等を求め、自宅待機を命じたことは、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 I が C組合員に対し本件自宅待機命令等をしたことについて、組合は、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旨主張し、両社は、 I が本件自宅待機命令等をしたのは、平成27年11月10日に C組合員から脅迫行為を受けたことから、その翌日の同月11日に行ったもので、 C組合員の組合活動とは全く無関係であって、正当な組合活動をしたが故に行われたものと解することは不可能である旨主張するので、この点について検討する。

(ア) まず、本件自宅待機命令等を構成する I の行為のうち、自宅待機命令、工場への立入禁止及び トラックからの私物の回収等の要求がいつなされたのかについてみると、前記(1)ウ(ア)認定によれば、これらはいずれも平成27年11月10日になされたことが認められ、同月11日に行ったという両社の主張は認められない。

また、前記(1)ウ(ア)認定によれば、これらはいずれも、 I が組合に本件雇止め通知をした27.11.9団交が行われた翌日である平成27年11月10日に、 C組合員が午前7時30分頃に出勤してから午前8時頃に朝礼に参加するまでの約30分という短時間のうちに相次いでなされていることが認められる上、工場への立入禁止は自宅待機に伴い当然予定されるものとみられ、また、タイムカードの撤去及び トラックからの私物の回収等の要求については、自宅待機命令に伴うものであることを I が自認しているのであるから、タイムカードの撤去、工場への立入禁止及び トラックからの私物の回収等の要求は、いずれも、自宅待機命令に伴う一連かつ一体の措置としてなされたものとみるのが相当である。

そして、工場への立入禁止の実施が、平成27年11月10日に C組合員が出勤する以前に既に決定されていたことは明らかであるから、これと一連かつ一体の措置としてなされたとみられる自宅待機命令もまた、同日に C組合員が出勤する以前に実施が決定されていたと推認することができる。

(イ) 次に、本件自宅待機命令等に不利益性が認められるかについてみると、自宅

待機命令による自宅待機の期間中、C 組合員に賃金が全額支払われていたことについて当事者間に争いはなく、経済的不利益があったとはいえない。しかしながら、就労請求権の有無に関わりなく、配送業務に従事していた者が合理的な理由なく就労を拒否され自宅待機を命じられることは、精神的苦痛を伴うものであり、精神的不利益性が認められるることは明らかである。

(ウ) そこで、本件自宅待機命令等の理由に合理性が認められるかについてみる。

両社は、C 組合員に対して自宅待機を命じた理由として、① C 組合員が平成27年11月10日に、会社側担当者らに生命・身体に対する危害を仄めかす脅迫を行ったため、従業員の安全を確保する必要があったこと、②配送業務の廃止により C 組合員の従事できる業務がなくなったこと、③ C 組合員が無断で工場等に出入りした場合、事故が発生する危険もあること、を挙げるので、これらの理由に不合理な点がないかについてみる。

a 上記①の理由について

平成27年11月10日に、C 組合員が会社側担当者らに生命・身体に対する危害を仄めかす脅迫を行ったかどうかについては判然としないが、仮にそのような発言があったとしても、I が C 組合員に自宅待機命令の実施を決定したのが、C 組合員が同日に出勤する前であったとみられることは前記ア(ア)判断のとおりであるから、両社の主張には時系列的に矛盾がみられる。

したがって、上記①の理由は、C 組合員に対する自宅待機命令を発した後に、後付けで考えられたものとみざるを得ない。

b 上記②の理由について

配送業務が実際に廃止されたかどうかについては、当事者間に争いのあるところ、前記(1)イ(コ)認定のとおり、27.7.15事故に関して I が組合に提出した27.9.8回答書に年内をめどに配送業務の専門業者への委託の実施を考えている旨の記載があることが認められ、このことからすると、

I は、遅くとも C 組合員に対する自宅待機命令を発する2か月前には、配送業務の廃止を検討していたものとみることができる。

しかしながら、I の配送業務が、C 組合員に対する自宅待機命令を発した前日である平成27年11月9日をもって廃止されたと認めるに足る事実の疎明はない。かえって、C 組合員が、同日、専ら配送業務に従事する従業員として同業務に従事していたことに争いはない上、C 組合員が、同日までに翌日から配送業務が廃止されるとの通知を受けたと認めるに足る事実の疎明もないであって、これらのことからすると、I が、

C組合員に対する自宅待機命令を発した時点において、既に配達業務の廃止を決定していたとみることはできない。

したがって、上記②の理由も、C組合員に対する自宅待機命令を発した後に、後付けで考えられたものとみざるを得ない。

c 上記③の理由について

両社は、C組合員が無断で工場等に入りした場合に事故が発生する危険がある旨主張するが、ここで検討しなければならないのは、C組合員に対する自宅待機命令を発した平成27年11月10日早朝の時点で、その理由が認められたか否かであるところ、同時点において、C組合員が工場内に立ち入ることにより、何らかの事故が発生する現実的かつ具体的な懸念が存在したとは認められない。さらに、前記(1)ウ(ア)から(エ)認定によれば、

I が C組合員に対して、自宅待機命令の理由として上記③の理由を初めて明らかにしたのは、自宅待機命令発出から3日後の同月13日に C組合員に手交した27.11.13 I 書面においてであったことが認められる。

これらのことと併せ考えると、上記③の理由も、C組合員に対する自宅待機命令を発した後、27.11.13 I 書面を作成するまでの間に、後付けで考えられたものとみざるを得ない。

d 以上のとおり、両社が主張する自宅待機命令の理由はいずれも、C組合員に対する自宅待機命令を発した後に、後付けで考えられたものとみざるを得ないのであるから、本件自宅待機命令等の理由に、合理性は認められない。

(エ) さらに、C組合員の工場への立入りを禁止した I の対応を、当時の労使関係との関連でみる。

前記(1)イ(サ)、(シ)、(ソ)認定によれば、組合が両社に対し27.10.6要求書で C組合員の雇止めを行わないこと等を要求したのに対し、I が、27.10.13団交において C組合員の雇用契約の更新は行わない予定である旨回答し、その後、27.11.9団交において本件雇止め通知をしたことが認められる。

このように、27.11.9団交に至るまでの間、C組合員の雇止めをめぐって労使間でやり取りがあった経緯を踏まえると、27.11.9団交が終了した時点では、I が組合に本件雇止め通知をしたことにより、労使間の対立が決定的なものとなっていたものとみられ、I も、当然、これを認識していたものとみるのが相当である。

このことからすると、I は、27.11.9団交終了の時点で、組合が C組合員の雇止めに対する抗議行動を行うことを、当然、予想していたものとみるのが相当であり、I が、27.11.9団交の翌日の出勤時に、いきな

り、 C 組合員の工場への立入りを禁止したのは、組合の抗議行動に備え、これを行なうためであったとみざるを得ない。

そして、このことに、前記(ア)判断のとおり、タイムカードの撤去、工場への立入禁止及びトラックからの私物の回収等の要求がいずれも自宅待機命令に伴う一連かつ一体の措置としてなされたものであることを併せ考えると、本件自宅待機命令等は全て、組合の抗議行動を行なうためになされたものとみざるを得ず、自宅待機命令等を行なったのが C 組合員の組合活動とは全く無関係であるとの会社主張は、採用できない。

イ 以上のことからすると、平成27年11月10日に I が本件自宅待機命令等をしたことは、組合の抗議行動を行なうためになされた不利益取扱いであるから、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、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4 (被申立人らが、組合に対し27.11.18嘆願書を提出したことは、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 前記(1)ウ(キ)認定のとおり、平成27年11月18日付けで I が組合に対し、両社の従業員らの署名及び押印のある27.11.18嘆願書を提出したことが認められる。27.11.18嘆願書の組合への提出について、組合は、 C 組合員排除のために最初から最後まで会社側が仕組んだものであり、組合に対する支配介入に当たる旨主張し、両社は、そもそも組合弱体化の意思は皆無である上、嘆願書の内容としても、 C 組合員による違法な業務妨害行為等の是正を求めるものにすぎず、組合の自主的運営・活動とは全く関係ないもので支配介入に当たらない旨主張するので、以下検討する。

イ まず、両社は、27.11.18嘆願書を組合に提出したことに組合弱体化の意図がない根拠として、27.11.18嘆願書が、業務妨害を繰り返す C 組合員を組合に説得してもらうよう、従業員らの自発的意思に基づき賛同の意を表明してもらい作成したものであり、 C 組合員の組合活動とは全く無関係な経緯・事情の下で作成され、組合に提出されたものであることを挙げるので、この点をみる。

(ア) I が本件自宅待機命令等をしたのが組合の抗議行動を行なうためのものであったとみられることは前記(3)判断のとおりであるから、 I が、「業務妨害」であると自らが主張する C 組合員の行動を、組合活動と無関係のものであると認識していたとはいはず、むしろ組合活動としてなされていると認識していたとみるのが相当である。そうすると、27.11.18嘆願書は、 C 組合員の組合活動とは全く無関係な経緯・事情の下で作成されたものとはいえない。

(イ) 前記(1)ウ(キ)認定によれば、27.11.18嘆願書には、「会社側からの強制的に署名を求めるものではなくご理解いただけない方は署名、押印の必要はありません」との記載がある一方で、両社の役員及び部長らが署名及び押印をしていることが認められるのであり、かかる状況において、C組合員の組合活動を中止させることについて署名及び押印をIから求められた従業員らが、実際にこれを自由意思で拒否することができるかは、はなはだ疑問であり、従業員らが自発的意思に基づき賛同の意を表明したものとは必ずしもいえない。

また、27.11.18嘆願書の記載内容についてみると、前記(1)ウ(キ)認定によれば、①名宛人が組合となっていること、②組合に対して嘆願を行う旨の記載は一切なく、専ら従業員に嘆願のための署名及び押印を求める内容とするものであること、③社長名で作成され、かつ、工場で勤務する全従業員の約四分の三に相当する数の従業員が署名及び押印していること、が認められる。

これらのことからすると、Iの従業員の相当数が、27.11.18嘆願書を目にすることにより、C組合員の自宅待機命令後の工場内の行動が組合と関わりのある行動であること及び会社がC組合員の同行動を批判的にとらえていることを認識し、さらに、そのように認識することを会社が期待していることもまた、認識したものと推認することができる。

(ウ) これらのことからすると、Iに組合弱体化の意図があったかどうかはさておき、27.11.18嘆願書は、その作成過程において、Iの従業員に対し、組合への加入をためらわせる効果を持つものであったことは否定できない。

ウ 次に、両社は、27.11.18嘆願書の内容が、正当な組合活動でないことが明らかに、C組合員による違法な業務妨害行為等の是正を求めるものにすぎず、組合の自主的運営・活動とは全く関係ない旨主張するので、この点についてみる。

(ア) Iが、C組合員が自宅待機命令後に工場内に入って取っていた行動を、組合活動としてなされていると認識していたとみられることは前記イ(ア)判断のとおりである。

一方で、前記(1)ウ(カ)認定によれば、C組合員が、自宅待機命令後、工場内に入って座り込み、イヤホンで音楽を聴きながら歌を歌い、旅行のパンフレットを眺めたことがあったことが認められるところ、この事実から直ちにC組合員の上記行動が違法な業務妨害行為であるとはいえない。

これらのことからすると、27.11.18嘆願書の内容が、正当な組合活動でないことが明らかに、C組合員による違法な業務妨害行為等の是正を求めるものにすぎないとはいえない。

(イ) また、前記(1)ウ(キ)認定によれば、27.11.18嘆願書に組合を直接批判する内容の記載は認められない一方で、組合宛ての嘆願書であるにもかかわらず、その内容は従業員への呼びかけに終始し、専ら従業員に嘆願のための署名及び押印を求めるものであったことが認められる。このことに、前記イ(ア)判断のとおり、IがC組合員の工場内での行動を組合活動と認識していたことを併せ考えると、27.11.18嘆願書の組合への提出は、C組合員の組合活動について、従業員らが中止を求めていることを組合に知らしめることを目的とするものであったとみるのが相当である。

(ウ) しかも、前記(1)ウ(キ)認定によれば、27.11.18嘆願書には、工場で勤務する全従業員の約四分の三に相当する数の従業員の署名及び押印があったことが認められる。このことに前記イ(イ)判断のとおり、27.11.18嘆願書が従業員らの自発的意志に基づき賛同の意を表明したものとは必ずしもいえないことを併せ考えると、27.11.18嘆願書への両社従業員らの署名及び押印は、会社が作成した27.11.18嘆願書の記載内容が工場に勤務する従業員の総意によるものであるという形式を整えるためのものでもあったとみざるを得ない。

(エ) これらのことからすると、27.11.18嘆願書の内容は、工場に勤務する従業員の総意の形を借りて、実質的にC組合員による組合活動の中止を組合に求めたものであったということができる。そうすると、27.11.18嘆願書の内容は、組合の自主的運営・活動とは全く関係ないと両社の主張は、採用できず、むしろ、C組合員による組合活動を抑止する効果を持つものであったと言わざるを得ない。

エ 以上のことと併せ考えると、Iが組合に対し27.11.18嘆願書を提出したことは、Iの従業員の組合への加入を思いとどまらせるものであるとともに、C組合員による組合活動を抑止する効果を持ち、組合の活動を萎縮させるものであるから、組合に対する支配介入に当たり、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。

(5) 争点5 (27.12.2逮捕について、被申立人らは、警備会社又は警察に働きかけを行ったといえるか。いえる場合、27.12.2逮捕は、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 前記(1)ウ(ケ)認定のとおり、①平成27年12月2日、C組合員が工場の敷地内に入ったこと、②会社側から通報を受けた警察が、警備員の足を蹴るなどの暴行を加えたとして、C組合員を暴行の容疑で現行犯逮捕したこと、が認められる。

そこで、この27.12.2逮捕について、会社側が警備会社又は警察に働きかけを

行ったといえるかについてみる。

イ 27.12.2逮捕について、会社側が警備会社又は警察に何らかの働きかけを行ったことを直接示す証拠はない。

ウ 組合は、27.12.2逮捕について、当日朝の会社側の異様な動き、警備員の異様な緊張ぶり、会社側の誰がいつ通報したのか不明という不審な事実、警備員による負傷の自作自演、警官隊の規模及び到着までの時間の短さ等の事実から、会社側と警察が結託していることは明らかであり、また、27.12.2逮捕についての2回の団交でのやり取りから、会社側が深く関わっていたことは明らかである旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 会社側及び警察の状況について

a 前記(1)ウ(ケ)認定のとおり、平成27年12月2日、C組合員が工場の敷地内に入ったところ、H専務がこれを制止し、C組合員と警備員との間でもみ合いが生じ、会社側から通報を受けた警察が、C組合員を、工場の敷地内で警備員の足を蹴るなどの暴行を加えたとして、暴行の容疑で27.12.2逮捕をしたことが認められる。

b 組合は、当日の会社側の動きについて、会社側と警察との特別な関係を示す事実として、①早朝に H 専務及び F 常務が待機しており、H 専務が、最初からこれまでになく高圧的かつ挑発的な態度であったこと、②現場労働者が誰もいないにもかかわらず、朝7時過ぎに工場のシャッターが開いており、C組合員を排除した後直ぐに、F 常務が同シャッターを閉めたこと、③ F 常務が警備員2名と3人がかりで C 組合員を排除していたときに H 専務が姿を消したこと、を挙げ、③については、通報のために姿を消したのであれば、警備員による負傷の自作自演を前提とした通報と考えられる旨主張する。

c しかしながら、これら組合の主張事実に関して、H 専務がこれまでになく高圧的かつ挑戦的な態度であったことも、工場のシャッターの状況が通常と異なっていたことも、また、H 専務が通報のために姿を消したこととも、認めるに足る事実の疎明はない。

d また、組合は、報道機関がウェブ上で配信した記事にある「社員証を提示せずに」との記載内容が会社側からの情報提供によるものであることをも、会社側と警察との関係を示す事実として主張するが、このような記事の表現をもって、会社側が、警察との間で C 組合員の逮捕を働きかけることでのける関係にあったことを示す根拠とはなり得ない。

e 組合は、会社側が C 組合員に事実関係を確認しようともせず、C 組合

員が警察に抗議を始めてから逮捕されるまでの約30分間、誰も近づこうとしなかったことから、27.12.2逮捕は会社側が警察に要請して仕組んだものであることは明らかである旨主張する。

しかしながら、C組合員に誰も近づこうとしなかったからといって、そのことを根拠に、27.12.2逮捕について会社側が警察に働きかけを行ったと推認することはできない。

f また、組合は、当日の警官隊の態勢が大仰であり、また、警官隊が駆けつけるまでの時間が、警備員による自作自演の負傷の数分後と通常の通報ではありえないほど短かったことを、会社側が警察に働きかけたことの根拠として主張するが、このことが直ちに、27.12.2逮捕について会社側が警察に働きかけを行ったことを示す根拠とはなり得ない。

(イ) 警備員及び警備会社の状況について

a 前記(1)ウ(ケ)認定のとおり、平成27年12月2日、会社側から通報を受けた警察が、C組合員を、会社側の敷地内で警備員の足を蹴るなどの暴行を加えたとして、暴行の容疑で27.12.2逮捕をしたことが認められる。

b 組合は、当日の警備員及び警備会社の状況について、会社側と警察との特別な関係を示す事実として、①警備員の異様な緊張ぶり、②警備員がC組合員からの暴力によるものとして負傷を自作自演したこと、③自作自演の負傷を演じた警備員がこれまでみたことのない人物であり、同負傷は会社側が警備会社に指示した結果であること、④会社側が、警備会社との契約内容についても、契約を突然途中で打ち切った理由についても明らかにしようしないこと、を挙げる。

(a) しかしながら、これら組合の主張事実に関して、警備員の様子が通常と異なっていたとも、警備員がC組合員からの暴行による負傷を自作自演したとも、同負傷が、会社側が警備会社に指示した結果であるとも、認めるに足る事実の疎明はない。

(b) また、警備会社との契約内容及び同契約を突然途中で打ち切った理由については、そもそも、会社側にそれを組合に説明する義務があるとはいえないし、そのような義務があるとみるべき特段の事情も認められないのであって、これを説明しないからといって、会社側の対応が、特段、不合理であるとはいえない。

(ウ) 警察への通報者について

a 平成27年12月2日に会社側から通報を受けた警察がC組合員を暴行の容疑で27.12.2逮捕をしたことは前記(イ)a記載の認定のとおりである。

b しかし、そもそも、会社側が組合に対して、通報者が誰であるのかを明らかにする義務があるとはいえないし、そのような義務があるとみるべき特段の事情も認められないであって、これを明らかにしないからといって、会社側の対応が、特段、不合理であるとはいえない。

(エ) 団交でのやり取りについて

組合は、平成27年12月11日の団交において、① F 常務が C 組合員の暴行現場を見ておらず、誰が見ていたのかも調べていない旨、② D 部長が、 C 組合員が警備員を蹴ったかどうかまでは判断できなかつた旨、それぞれ述べたやり取りを根拠に、27.12.2逮捕に会社側が深く関わっていたことは明らかである旨主張するが、会社側が、暴行があったとの警備員からの報告を受けてその負傷箇所を現認し、 C 組合員による暴行があったと判断したとしても、不自然とはいはず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(オ) 以上のことと併せ考えると、組合の上記主張事実を根拠に、会社側と警察が結託していた、又は27.12.2逮捕に会社側が深く関わっていたということはできない。

エ したがって、27.12.2逮捕について会社側が警備会社又は警察に働きかけを行ったとはいはず、その余について判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(6) 争点6（被申立人らが、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したことは、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 前記(1)ウ(セ)認定のとおり、平成28年2月17日、警察が、大阪市西成区内、同天王寺区内、大阪府泉佐野市内及び同八尾市内の組合事務所並びに C 組合員の自宅を家宅捜索し、家宅捜索終了後に書記長及び C 組合員を暴力行為等処罰法違反容疑で逮捕したことが認められる。

そして、この逮捕に際して、会社側が警察による組合事務所の捜索等に協力した事実があるかについて、両社は、組合の主張する「協力」の意味が不明であるとしながらも、積極的には争っていない。

イ ところで、前記(1)ウ(ス)認定によれば、 C 組合員は平成27年12月31日に本件雇止めとなっているのであるから、 C 組合員と I との雇用関係は、同28年2月17日に警察による組合事務所の捜索等がなされた時点では、終了していたということができる。しかしながら、組合は、 C 組合員に対する本件雇止めの撤回を求めて争っているのであるから、本争点に関して、少なくとも I については、 C 組合員の労働組合法上の使用者に当たるということができるのである。

ウ そこで、組合は、会社側が平成28年2月17日の警察による組合事務所の捜索等に協力したことについて、警察の権力を使って組合を潰すことを狙った、組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、以下検討する。

(ア) 前記(1)イ(シ)、ウ(セ)認定によれば、①27.10.13団交において会社側がC組合員との契約更新はしない予定である、旨述べたところ、書記長が、社長を殺すなどと述べたこと、②後日、書記長の上記発言について警察に対して告訴がなされたこと、③平成28年2月17日、警察が、組合事務所及びC組合員の自宅を家宅捜索し、家宅捜索終了後、書記長及びC組合員を、27.10.13団交の席上で会社側役員らを「話にならん。そんな考えだったら社長を殺すぞ。地獄を見せてやる。我々をどんな労働組合か分かっているのか。闘争するぞ」などと脅した暴力行為等処罰法違反容疑で逮捕したこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、28.2.17逮捕に関して行われた家宅捜索の基になった告訴は、団交において組合役員が実際に行った不穏な発言についてなされたものということができる。そして、27.10.13団交での書記長の発言は、団交の席上で会社側が組合の要求をいずれも拒否する旨の回答を行った際の発言とはいえ、会社側の団交出席者に命の危険を感じさせる不適切なものといわざるを得ない。

そうすると、上記告訴をしたのが誰であるか判然としないところであるが、仮に、会社側の関係者がこれをしたとしても、事実に基づき、相応の理由でしたものと言わざるを得ない。

(ウ) また、28.2.17逮捕に関して行われた家宅捜索は、警察による上記告訴に係る捜査の一環として行われたものとみられるから、これに協力した会社側の対応が、特段、不自然であるとまではいえない。

(エ) 以上のことからすると、会社側が、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したことは、組合を嫌悪してなされたものとも、組合に打撃を与えて組合を解体しようとしたものともいえない。

エ 以上のとおりであるから、会社側が、平成28年2月17日、警察による組合事務所の捜索等に協力したことは、組合に対する支配介入に当たるということはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文1の救済で足りると考える。

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

令和元年8月16日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭印

契約社員雇用契約書

契約期間 : 自平成27年1月5日～至平成27年12月末日

契約更新の判断基準 : ①契約期間満了の業務量 従事している業務の進捗状況
②契約社員の能力、業務成績、勤務態度
③会社の経営状況
健康状態 (安全を確保できる状況であるか)

就業場所 : H 港センター、東工場、大正工場内

所定外労働の有無 : 時間外労働 有 休日労働 無 深夜労働 無

休日 : 日曜日、国民の休日、その他(夏季休暇、年末休暇、その他)

賃金 : 基本給 日給￥8000円
特別手当 @200×出勤日数 + 消耗品代500円

職務手当 (運転手手当) 20000円

割増賃金率 : 法定期間外 25%

締切日 支払日 : 每月15日締切 25日支払

退職に関する事項 ①自己都合退職の手続き : 退職する1か月前に届け出る事
②会社の経営状況による判断、勤務態度の悪さが業務に悪影響を及ぼす場合、安全に業務を遂行できないと会社が判断した場合会社側から1か月前に解雇通知を出す場合がある。

回答書

① C 組合員の契約更新の有無について

C 組合員の雇用契約を契約書通り平成27年12月末日（工場操業最終日まで）とし次年度平成28年からの契約の更新は行いません。

C 組合員の契約更新の有無についての判断基準を以下の文章にて説明させていただきます。

配達業務に関して、ここ一年間程の事故等を鑑みると始末書を必要とする事故だけでも平成27年5月11日、平成27年5月19日、平成26年6月23日、平成27年7月15日と約年間4回程発生しており、お客様が多大なる迷惑を蒙る事故、又、重大な人身事故等に繋がりかねない事故を含み、会社の社会的信用問題を大きく損ない、機会損失等も発生しました。又、ここ一年程の間にバンパーの取り換えだけでも15トン車2回、4トン車1回と合計100万程の損金を発生させております。

中でも平成27年7月15日の事故については通行止めを1時間50分間要し、人身事故に繋がりかねない大きな事故の発生となりました。お客様への納期遅延等により信用を大きく損なうこととなり又製品の大きな破損による補償・修正・検査・配送費用等大きな損害を被ることとなりました。

上記状況から配達業務について経営会議を開催した結果、①あまりにも頻繁に発生する事故等、及び平成27年7月15日の事故原因のヒアリング内容の中に予定外の業務の発生又は配達件数が複数重なる場合は頭がくらみ適正な判断ができないとの回答があり配達員としての適応能力の低下が著しく、大事故の発生が懸念されること。②社内的な損害だけではなくお客様にご迷惑をかける損害の発生。③運送業を生業としていない為、製品自体に保険をかけることができないこと。④ C 組合員雇用以前のドライバーとの比較（事故内容、発生回数等）⑤配達員自身の身の上の安全等総合的な判断の上、配達業務の廃止を決定することとなり、配達業務の廃止に伴い C 組合員は契約社員であり、総合的な判断から契約の更新は行わない決定いたしました。

② 損害賠償請求について

業務上発生するであろうと思われる数回の当て傷等を除き、配達員として高さ制限違反等の法令違反があることを認識しているにもかかわらず会社側に報告する義務を怠り配送したこと。免許保持者としての責任能力又は会社員としての報告・連絡・相談義務が大きく欠如していると判断し、又事故を発生させたいう過失は大きく賠償金をお支払して頂きたく思います。損害金に関しては確定分・支払済みに関しての金額は1,812,000円。請求はされているが不確定なものも含む請求金額は4,130,000円営業担当者による機会損失分は概算で25,000,000円となります。尚損害賠償については裁判での解決方法として取り扱いをいたします。

嘆願書

G

執行委員長 A 様

J

分会長 C 様

平成27年11月18日

I

代表取締役 B

C 組合員の業務命令違反、会社の指示以外の業務の強硬行使について従業員の皆様にはご迷惑をおかけしております。

皆様に就労をして頂く際、C 組合員に工場内で徘徊されると「業務に集中できない」また「安全面に関する^[ママ]適格な判断ができない」「作業横で読書をされると気分が悪い」等様々な報告が挙げられています。又「作業員の手を止めた立ち話」「製品引き取りドライバーへの長時間の話しかけ」は業務の妨げとなります。

会社としましては運送業務の廃止に伴い賃金保証の上で自宅待機命令を通達しております。又当社は安全配慮義務を負っていますので、事故を予防するに必要な措置を講じる必要があり工場内の作業を禁止しております。つきましては会社・従業員の皆様の見解・要望を C 組合員又は組合側に理解して頂く必要がある為、会社が指示している自宅待機命令に従い、業務命令違反である「工場内での清掃業務及び徘徊」「作業員の手を止めた立ち話」「製品引き取りドライバーへの長時間の話しかけ」を直ちに中止して頂きたい意思を嘆願したいと思います。賛同して頂ける方は以下に署名押印をお願いしたく思います。

※なお会社側からの強制的に署名を求めるものではなくご理解いただけない方は署名、押印の必要はありません。宜しくお願ひ致します。