

命 令 書

申 立 人 X 5
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 3
代表者 代表取締役 Y 1

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成30年(不)第71号及び令和元年(不)第16号併合事件について、当委員会は、令和2年8月5日及び同月19日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌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Y 3は、申立人からの平成30年9月19日付け団体交渉申入れに応じなければならない。
- 2 被申立人Y 4は、申立人からの平成30年9月7日付け及び同月19日付け団体交渉申入れに応じなければならない。
- 3 被申立人Y 3及び同Y 4は、申立人組合員X 2を平成30年10月31日をもって懲戒解雇したこと及び同X 3を同年11月18日をもって懲戒解雇したことをそれぞれなかったものとして取り扱い、同人らをそれまで就けていた職又はその相当職に就けなければならない。
- 4 被申立人Y 3は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 5

執行委員長 X 1 様

Y 3

代表取締役 Y 1

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) 貴組合からの平成30年9月19日付け団体交渉申入れに応じなかったこと (2号

該当)。

(2) 平成30年10月31日をもって貴組合員X 2氏を、同年11月18日をもって同X 3氏を懲戒解雇したこと(1号及び3号該当)。

5 被申立人Y 4は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 5

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社及びY 3が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第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) 当社が貴組合からの平成30年9月7日付け及び同月19日付け団体交渉申入れに応じなかったこと(2号該当)。

(2) Y 3が平成30年10月31日をもって貴組合員X 2氏を、同年11月18日をもって同X 3氏を懲戒解雇したこと(1号及び3号該当)。

6 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 誠実団体交渉応諾

2 ①原職又はその相当職への復帰、②バック・ペイ及び③損害金の支払という措置を含めた組合員2名に対する解雇がなかったものとしての取扱い

3 以前貸与していたものと同等の組合事務所の貸与

4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人らが、団体交渉に応じなかったこと、②被申立人らが、組合員2名を懲戒解雇したこと、③被申立人Y 4が、組合事務所について、明渡しを通知し閉鎖したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 被申立人Y 3(以下「Y 3」という。)は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業、各種建築資材販売や砕石、砂の販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時十数名である。

イ 被申立人Y 4(以下「Y 4」という。また、Y 4とY 3を併せて「被申立人ら」といい、被申立人らのいずれか一方、又は双方を意味するのか判然としない場合に「会社」ということがある。)は、肩書地に本社を置き、生コンクリート(以

下「生コン」ということがある。)の製造及び販売等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時十数名である。

なお、被申立人らの代表取締役はいずれもY1(以下「Y1社長」という。)である。また、被申立人らを含む複数の企業によりY5と称するグループが形成されている。

ウ 申立人X5(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、運輸・一般産業に関連する労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

また、組合の下部組織として、Y4で就労する者等で組織されるX6(以下「分会」という。)が存在する。

エ 申立外Z1(以下、同法人が一般社団法人化する前も含め「Z1」という。)は、大阪府、兵庫県をはじめ近畿2府4県の生コン製造会社等を会員とする団体である。

Z1が一般社団法人化されたのは、平成28年1月15日であり、それ以前の同16年3月8日改正のZ1の規約には、別紙1のと通りの記載があった。なお、Z1の規約が発効したのは、同9年2月12日である。また、同30年4月18日改正のZ1の定款には、別紙2のと通りの記載があった。

オ 申立外Z2(以下「Z2」という。)は、生コン製造会社を構成員とする協同組合である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年12月12日、組合は、ゼネラルストライキと称して、生コン製造会社等にて争議活動(以下、この争議活動を「29年12月組合行為」といい、同月13日の争議活動を含めて同様にいうことがある。)を行った。組合副執行委員長のX2(以下「X2組合員」という。)及び組合員X3(以下「X3組合員」といい、X2組合員と併せて「本件組合員ら」という。)は、29年12月組合行為に参加した。なお、この時点において、本件組合員らは、Y3から賃金を支払われていた。

イ 平成30年5月11日、組合はY3に対し、同日付け文書を提出して、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下、この団交申入れを「5.11団交申入れ」という。)

5.11団交申入れは、生コン製造を業とする申立外会社B、組合及びZ1が押印して作成された平成28年4月20日付け確認書(以下「28.4.20確認書」という。)に関連するものであった。

本件審問終結時において、Y3は5.11団交申入れに応じていない。

なお、遅くとも平成28年1月15日から同30年1月17日までの間、Y1社長はZ1の会長であった。

ウ 平成30年9月7日、組合はY4に対し、同日付け文書を提出して、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「9.7団交申入れ」という。)

9.7団交申入れは、組合を含む複数の労働組合とZ1との間で、春闘要求に関して締結された協定の合意事項に関連するものであった。

本件審問終結時において、Y4は9.7団交申入れに応じていない。

エ 平成30年9月18日、本件組合員らは、29年12月組合行為における威力業務妨害等の容疑で逮捕（以下「本件逮捕」という。）された。

オ 平成30年9月19日、組合は、被申立人らを連名のあて先とする同日付け申入書を送付して、団交申入れ（以下「9.19団交申入れ」という。）を行った。

この申入書には、不当逮捕された「貴社従業員である組合員」の雇用・労働条件について団交を開催するよう申し入れる旨が記載されていた。

本件審問終結時において、被申立人らは9.19団交申入れに応じていない。

カ 平成30年10月1日、Y3はX2組合員に対し、就業規則第43条第2号、第4号、第5号、第9号及び第12号に該当する行為により、同月31日をもって懲戒解雇する旨通知した（以下、この解雇通告を「10.1X2解雇通告」という。）。

なお、Y3の平成21年5月1日改正の就業規則には、別紙3のと通りの記載があった。

キ 平成30年10月19日、Y3はX3組合員に対し、就業規則第43条第2号及び第9号に該当する行為により、同年11月18日をもって懲戒解雇する旨通知した（以下、この解雇通告を「10.19X3解雇通告」といい、10.1X2解雇通告と併せて「本件解雇通告」という。）。

ク X2組合員は、平成30年10月31日をもって、X3組合員は、同年11月18日をもって、それぞれ懲戒解雇（以下、この2名に対する解雇をまとめて「本件解雇」という。）された。

ケ 平成30年11月22日、Y4は組合に対し、同日付け通知書（以下「11.22通知書」という。）を送付し、Y4の敷地内の組合事務所（以下「本件組合事務所」という。）を同月30日までに明け渡すよう通知した。

コ 平成30年12月19日、組合は当委員会に対し、5.11団交申入れ、9.7団交申入れ及び9.19団交申入れに被申立人らが応じないこと及び本件解雇が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（平成30年(不)第71号事件。以下「30-71事件」という。）。

サ 平成30年12月26日、本件組合事務所は閉鎖された。

シ 令和元年6月10日、組合は当委員会に対し、本件組合事務所について、明渡しを通知し、その後、閉鎖したことが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（令和元年(不)第16号事件。以下「元-16事件」という。）。

第3 争 点

- 1 Y4は、本件組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 5.11団交申入れにY3が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 3 9.7団交申入れにY4が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 4 9.19団交申入れに被申立人らが応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 5 Y3が、平成30年10月31日をもってX2組合員を、同年11月18日をもってX3組合員を、それぞれ解雇したことは、被申立人らによる、組合員であるが故の不利益取扱

いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

- 6 Y 4 が、11.22通知書により、組合に対し、本件組合事務所を明け渡すよう通知し、その後、本件組合事務所を閉鎖したことは、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（Y 4 は、本件組合員ら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 不当労働行為上の使用者とは、労働関係に対して、不当労働行為に関する法令の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者と解すべきであるところ、Y 4 は、本件組合員らを当事者とする労働関係に対して、実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にあることは明らかである。よって、Y 4 は、本件組合員らの労働組合法上の使用者に当たる。

イ X 2 組合員は、平成9年頃にY 4 に日雇の運転手として雇用されるようになり、同12年頃にY 4 が運送部門を申立外会社Cに譲渡するのに伴って、この申立外会社Cに移籍し、正社員となった。この間、X 2 組合員はY 4 が製造した生コンを運搬する業務に従事していた。

平成14年10月にX 2 組合員は組合活動に専従するようになったが、賃金はこの申立外会社Cから全額支給されていた。X 2 組合員は、同17年12月31日付けで、この申立外会社Cを退職し、同18年からは、Y 3 に籍を置き、同社から賃金が支給されることになったが、これについてY 4 の当時の副社長は、税金対策のためと説明した。X 2 組合員は、Y 3 の事務所等に赴いたことはない。

また、Y 4 と組合らが記名押印した平成20年10月22日付けの確認書には、Y 4 がX 2 組合員を申立外会社Cの労働条件を引き継ぎ雇用することや組合員の身分について、Y 3 とY 4 が連携して責任を負うこととすること等が定められ、さらに、この確認書にY 3 としての記名押印はなされていない。

ウ X 3 組合員は、平成20年に組合に加入し、同24年9月から、Y 4 を退職した組合員の欠員補充として、日々雇用労働者としてY 4 で就労するようになった。同29年5月頃の組合とY 4 との団交で、組合はX 3 組合員を正社員にするよう求めたところ、Y 1 社長は税金対策のため籍をY 3 に置くよう求め、組合はこれを受け入れた。同29年6月23日付け協定書は、Y 4 と組合らが調印しているが、そこには合意事項として、Y 4 は、X 3 組合員を正規雇用にする等と記載されている。

エ 本件組合員らが、組合活動の拠点としていた本件組合事務所は、Y 4 の敷地内にあった。そして、Y 4 は本件組合員らに対し、Y 3 との連名の書面で業務命令を発し、その業務命令を正当な業務命令であると回答した。さらに、Y 4 の取締役から本件組合員らに対し、電子メールによる業務命令が行われており、貸与された制服にもY 4 と刺繍されていた。

また、本件組合員らの懲戒解雇の正当性について、被申立人側の唯一の証人として、Y 3 の役員や従業員ではない、Y 4 の工場長が証言した。

オ 以上のとおり、本件組合員らの身分・労働条件は実質的にY 4 が決定し、業務命令等も全てY 4 が行ってきた。本件においても、Y 4 がY 5 の中核企業として主体的に手続を行っている。

(2) 被申立人らの主張

本件組合員らと雇用契約を締結しているのはY 3 であって、Y 4 には出向していたものである。

本件において、Y 4 において解決不能な事項について不当労働行為であるとされているのであって、Y 4 はいずれにおいても使用者たり得ない。

2 争点2 (5.11団交申入れにY 3 が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 被申立人らの主張

ア 5.11団交申入れの議題は、義務的団交事項ではなく、この申入れに応じないことは団交拒否に当たらない。

イ 5.11団交申入れの前提となる28.4.20確認書では、Z 1 の仲介により、当時の組合員1 名についてY 3 で13日間の雇用をさせることになっているが、この確認書でY 3 は当事者ではなく、これを認めているのは別会社である。確認書締結時のZ 1 の会長は、Y 3 の代表取締役でもあるY 1 社長であるが、Z 1 として行った行為に関する権利義務が当事者ではないY 3 に帰属するいわれはない。

Y 3 には、自らが締結したものでない確認書に関する団交に応じる義務はない。

ウ 5.11団交申入れは、この確認書の当時の組合員1 名が組合を脱退したことに伴い、その分を組合の他の日々雇用労働者に割り当てろというもののようだが、組合が代わりの出入りを求めるべき立場にはない。また、この「出入り権」について、いかなる権利なのか不明瞭である。

(2) 申立人の主張

ア Y 3 の社名は、28.4.20確認書の当事者欄には記載されていないが、Z 1 会長の肩書で、Y 3 の代表取締役がY 3 による月13回の出入り権と当時の組合員1 名が組合の日々雇用労働者として就労する権利を認めているのであるから、処分権限のある者の有効な合意があったと評価できる。当時の組合もY 1 社長も同様の認識であったことは、確認書の合意内容から明らかである。

イ この確認書の発端になったのは、組合への加入者が出たことを原因として発生した労使紛争であって、組合としては、Y 3 に月13回のミキサー車出入り権すなわち輸送の権利を与え、そのミキサー車に乗務するのが組合員という形での合意をしたのであるから、乗務員が組合を脱退した場合には、組合員が就労する権利を有すると考えるのは当然である。さらに言えば、X 3 組合員は、退職する組合員の代わりにY 3 に入社したのであり、組合員の退職や脱退に伴って、代わりの組合員を入社ないし就労させることは、従前からY 3 において前例ないし習慣があった。

ウ Y 3 が、5.11団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

3 争点3 (9.7団交申入れにY 4 が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 被申立人らの主張

ア 9.7団交申入れは、組合を含む複数の労働組合とZ 1 との間の、平成27年12月14日の集団交渉において合意された日々雇用労働者の未払賃金に関する解決金の

支払を求めるものである。

イ しかし、上記の合意の効力をY 4に帰属させるには、労働組合側ないしZ 1に対する委任を要するところ、この合意の後、組合とY 4との間で何らの具体的合意はなされておらず、支払に関する協議すら行われていない。

よって、9.7団交申入れは、Y 4に何らの法的義務もない事項に関する申入れであり、義務的団交事項に当たらない。

ウ 9.7団交申入れは、集団交渉での合意から3年近い日時が経ってから行われているが、この間、組合からY 4に対し、履行を求める要求はなく、これは暗黙のうちに解決していたからであると解される。

エ また、集団交渉での合意について、構成員に法的効果が及ぶためには構成員の委任が必要であるところ、構成員に事実上の波及効が及ぶことがあり得るとしても、構成員がZ 1を退会してしまえば、事実上の効力すらなくなる。

Y 4がZ 1を脱退した後になされた9.7団交申入れに、Y 4が応じるべき義務はない。

オ よって、いずれにせよ、9.7団交申入れにY 4が応じるべき法的義務はなく、Y 4が9.7団交申入れを拒否したことには正当な理由がある。

(2) 申立人の主張

ア 組合を含む複数の労働組合とZ 1との間の集団交渉により、平成26年度と同27年度の春闘に関する協定が締結され、同26年4月から同27年12月の日々雇用労働者の就労分の未払賃金に相当する解決金を、各社一括遡及払いすることが合意された。

9.7団交申入れは、この合意に基づいて団交開催を求めたものである。

イ 日々雇用労働者の賃上げ時期については、平成27年12月14日のZ 1との集団交渉の議事録によれば、平成28年初出分から月額1,500円の賃上げを行い、それまでの賃上げ遡及分については、同28年3月末日までに各所属の労働組合に対して解決金として支払うこと等が合意された。Y 4の代表取締役であるY 1社長はZ 1の会長であり、この交渉にも出席していたのであるから、Y 4は日々雇用労働者に対する賃上げ遡及分の支払義務があることを当然認識していた。

ウ このような経緯がありながら、Y 4が9.7団交申入れに応じないことには正当な理由がない。

被申立人らは、日々雇用労働者の賃上げ遡及分の解決金については組合からただちに請求がなされなかったため解決済であると主張するが、仮に即時に請求がなされなかったとしても、請求権がなくなるわけではない。また、Y 4は平成30年1月にZ 1を脱退しているが、本件合意はY 4がZ 1を脱退する前に成立しており、また義務を負うのは各企業であるから、脱退によって履行義務を免れるものではない。

4 争点4 (9.19団交申入れに被申立人らが応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 被申立人らの主張

ア 9.19団交申入れの要求内容は、本件組合員らの雇用・労働条件は従前どおりと

し、一切変更を行わないことというものであるが、この時点で、Y 3は何らの労働条件の変更を行っていないのであるから、交渉すべき対象が存在せず、団交応諾義務はない。9.19団交申入れの後、Y 3は、X 2組合員の起訴が確実との情報を得て、解雇通告を行ったが、この解雇問題についてY 3に団交応諾義務が生じるのはこの解雇通告以後である。

イ Y 4については、かかる抽象的な労働条件の要求について、部分的にも、雇用主と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はずもない。

(2) 申立人の主張

ア 9.19団交申入れは、平成30年9月18日の逮捕が不当であることを前提に、被申立人らに対し、本件組合員らの雇用・労働条件は従前どおりとし、一切変更を行わないことを求めたものである。

イ 被申立人らは、団交の要求事項に応じられないことと要求事項が抽象的であることを理由に団交を拒否したが、いずれも正当な理由とはいえない。

団交申入書を受け取った時点で、被申立人らが要求事項に応じられないと考えたとしても、それが団交を拒否する正当な理由となるのであれば、団体交渉権は画餅に帰してしまう。

また、被申立人らは、要求が抽象的であるというが、仮に、多少抽象的な要求であっても、団交を拒否し得る正当な理由にはならない。労働組合は、通常、何らかの具体的要求があるからこそ団交を申し入れているのであり、仮に、使用者が申入書の記載から直ちにその具体的内容を把握できないと判断するのであれば、使用者として、団交で労働組合にその真意を質し、誠実なやりとりを重ねることにより、組合の要求の具体的内容を把握する努力をすべきである。

本件の要求事項は、被申立人らが本件組合員らに対する解雇や懲戒処分を想定しているかどうかといった事柄と表裏一体のものである。そして、組合員に対する解雇等が想定されるとすれば、その理由とされる事由は具体的であるはずだから、実際の団交が抽象的なやりとりに終始することは考えられない。

ウ 以上のとおり、被申立人らが9.19団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

5 争点5 (Y 3が、平成30年10月31日をもってX 2組合員を、同年11月18日をもってX 3組合員を、それぞれ解雇したことは、被申立人らによる、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 29年12月組合行為以前の労使関係が良好であったことには争いはなく、特にX 2組合員については、平成19年に逮捕され、有罪判決が確定したことがあったが当時、懲戒処分等は一切行われなかった。

また、29年12月組合行為は、平成29年12月13日に組合とZ 1との合意により終結し、同月22日のY 5の忘年会に本件組合員らを含む全分会員が出席したことに照らすと、この時点では、Y 4は29年12月組合行為について必ずしも否定的な考えは持っていなかったことがうかがわれる。

ところが、平成30年1月9日のZ 2の理事会の議事録には、29年12月組合行為

中にY1社長を代表取締役とする申立外会社Dが行った営業活動について、同社長がZ2から事情聴取を受けたことが記載されており、同月17日にY4はZ1を脱退し、同年2月6日のZ2の理事会の議事録には、Y1社長が組合との決別という形で、Z1を脱退し会長職も辞した旨記載されている。

組合はY4に対し、Z1への復帰等を要求事項として団交を申し入れたが、Y4は、組合との関係においては、当社はZ2と歩調を合わせ、当社のみで組合と交渉を行う意向はない旨回答し、団交を拒否した。

イ 従前、本件組合員らは組合活動に専従しており、Y4もそれを長年にわたって許容していたのみならず、むしろ積極的に望んでいたが、平成30年3月1日付け文書で、業務復帰命令を発した。この業務命令は、被申立人らが組合との決別を意図し、また、本件組合員らに労働組合活動を辞めさせる、あるいは大幅に縮小させるために行われたものである。

この業務命令に対し、本件組合員らはその不当性に異議をとどめつつ、就労に応じたが、その後も、団交に出席するなどした。また、組合は、本件組合事務所を拠点として、旗・腕章闘争を行い、労使関係は対立の一途をたどったが、本件組合員らは、その最前線で活動し、その存在は、被申立人らにとって目障りであったことは想像に難くない。

ウ このような状況下で、本件組合員が逮捕されたことは、被申立人らにとって、渡りに船であったと考えられる。

Y3は、本件組合員らからの事実関係の聴取や懲戒処分的前提として通常行われる弁明も行わず、懲戒解雇を強行した。本件組合員らへの懲戒解雇は異例とも言えるスピードで行われており、特に、X2組合員については逮捕のわずか10日あまり後に、いまだ、起訴されるかどうかすら決まっていない段階で、懲戒解雇が通告されている。X2組合員の懲戒処分理由には、組合がY4の納入先において街宣活動を行ったことが挙げられているが、X2組合員自身の具体的な関与は明らかでないにもかかわらず、ただ、同組合員が組合の副執行委員長であるという理由で、懲戒理由とされている。

また、本件組合員らが無罪を主張している以上、一定期間は本件組合員らが無給の休職とし、刑事裁判の結論を踏まえて取扱いを決めるという選択肢も考えられたはずであるが、被申立人らがそのような選択肢を検討した形跡もない。さらに、Y3は、現在もなお、解雇を議題とする団交に応じていない。

そして、本件組合員らが懲戒処分を受けた後、残る2名の組合員が組合を脱退し、分会そのものが壊滅状態に陥ってしまった。Y1社長が、本件組合員らの懲戒解雇により、Z2に対して、組合との決別をアピールする多くの材料を得たことは間違いない。

エ 本件組合員らに対する懲戒解雇は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する攻撃として支配介入に当たることは明白である。

(2) 被申立人らの主張

ア 一般に、不利益取扱いや支配介入の成立が認められるためには、使用者に不当労働行為意思が必要とされ、このような不当労働行為意思の有無についてはこれ

が決定的動機であったかどうかが問題となる。

イ X2組合員の解雇理由は、威力業務妨害事件により逮捕、勾留、その後に起訴されたことと会社の業務命令にもかかわらず、業務に復帰しなかったことである。

X2組合員は、長期にわたり組合員であったが、Y3はX2組合員が組合員であることをもって不利益取扱いをすることがなかったことは言うに及ばず、組合嫌悪や弱体化願望が窺われるような事情も存在しない。

X2組合員が関与した威力業務妨害事件は、無罪を争っているとはいえ、外形的事実はほとんど争いがなく、これが正当な組合活動として認められるかが争点となっている。Y3としても、被害状況をY o u T u b eなどで確認し、X2組合員の事件への関与を確認している。

また、これまで何らの合意もなく、X2組合員が事実上の専従として業務に従事してこなかったことが問題なのであって、きちんと業務に従事させようと業務命令を行ったことも合理的である。X2組合員は、合理的理由なく、この業務命令に従わなかったのであって、これに基づく解雇についても合理的理由がある。

ウ X3組合員についても、平成29年7月からY3で雇用され、組合員であり続けたが、その間、Y3が組合嫌悪をうかがわせる対応、言動を取ったことはない。X3組合員についても、あくまで威力業務妨害事件に関与し、これを正当化する理由がないことに基づいて、Y3において解雇の判断を行ったものである。

エ 本件組合員らの懲戒解雇について、同人らが組合員であることが決定的動機などではなく、不当労働行為が成立しないことは明らかである。

オ なお、本件懲戒解雇は、あくまでもY3が決定する労働条件であって、Y4は、部分的にすら決定できる地位になく、労働組合法上の使用者ではない。

6 争点6（Y4が、11.22通知書により、組合に対し、本件組合事務所を明け渡すよう通知し、その後、本件組合事務所を閉鎖したことは、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30年6月から組合は本件組合事務所に組合旗を掲示するようになったが、組合旗は会社敷地外からも見える形で掲揚されており、Z2との関係で、対外的にも組合との決別をアピールしたいY4が、組合旗の掲揚をやめさせたいと考えていたことは想像に難くなく、Y4は、組合に無断で組合旗の撤去を繰り返していた。

かかる事実には照らすと、Y4が組合との関係で、組合事務所の閉鎖を強く望んでいたことは容易に想像できる。

イ 平成30年10月末に、本件組合員らへの懲戒解雇通告の後、残る2名の組合員が組合を脱退したとみると、Y4は、本件組合事務所の明渡しを要求し、組合からの抗議にもかかわらず、団交を開催しないまま、一方的に本件組合事務所の貸与の根拠は喪失しているとの見解を通告し、同年11月末までの明渡しを要求した。

本件組合事務所は3連棟のコンテナハウスの一室であり、他の2つの部屋はそれぞれ他の労働組合の組合事務所であったところ、他の労働組合は、令和元年5月にコンテナハウスが解体される直前まで、この組合事務所を利用していたよう

である。しかも、Z 3（以下「Z 3」という。）とは、組合員資格を持った従業員がいなくなっていたにもかかわらず、同年4月に、組合事務所の取扱いに関して団交を行ったようであり、Z 4（以下「Z 4」という。）とは、コンテナハウスの解体撤去後、現在も、新たな組合事務所の貸与に関して協議を行っているとのことである。

ウ Z 4への対応に照らせば、組合との協議や団交に応じることなく、一方的に本件組合事務所の明渡しを要求し、反対を押し切ってコンテナハウスを撤去し、物理的に本件組合事務所を閉鎖するとの行為は、組合活動に重大な悪影響を及ぼし、組合活動を委縮させるものであって、支配介入に当たる。

（2）被申立人らの主張

組合事務所は、労使関係の存在を前提とするところ、Y 4在籍の組合員がいなくなり、労使関係がなくなったことから、Y 4は本件組合事務所の明渡しを求めた。

本件組合事務所が入っていたコンテナハウスは3連棟で、組合を含む3つの労働組合に組合事務所として貸与していたが、組合とZ 3の組合員がいなくなったことにより、いったん取り壊すこととし、Z 4との間でその旨の協議を行い、取り壊しの同意を得ている。

Y 4は、労使関係のなくなった組合とZ 3に対しては、必要性がなくなったために組合事務所の返還、明渡しを求めただけであり、支配介入の意図はない。むしろ、労使関係の存在しなくなった時点においては、組合事務所を通じた組合の自主性や団結力を念頭に置く必要はなくなっており、支配介入は成立し得ないといえる。

第5 争点に対する判断

1 本件の各争点について

（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 Y 3とY 4の関係について

（ア）Y 3は、Y 4等で製造する生コンを運搬しており、Y 4のプラントで製造された生コンの輸送に使用されるミキサー車は、Y 3の所有であった。Y 3とY 4は、ともに代表者はY 1社長であったが、所在地は異なっていた。

（イ）Y 3の常務取締役の名刺の裏面には、Y 5としてY 4を含む複数の会社名が住所や電話番号とともに記載されていた。

イ X 2組合員の雇入れの経緯等について

（ア）平成元年頃、X 2組合員は組合に加入した。

（イ）平成12年8月16日付けで、それまで日々雇用労働者としてY 4にてミキサー車の運転手として勤務していたX 2組合員は、Y 4から運送部門を譲渡された申立外会社Cに正社員として雇用されて、引き続き、従前と同様の業務を行うことになった。

（ウ）平成14年10月、X 2組合員は組合の執行委員に選出され、組合専従として組合活動のみを行うようになった。なお、その後も、申立外会社CはX 2組合員に賃金を支払った。また、X 2組合員は申立外会社Cを退職し、同18年1月に、後記(オ)に記載された形で会社の従業員となった。

（エ）平成19年5月8日、X 2組合員は、同年3月1日に、申立外会社Eを訪ね団

交を申し入れた際に、傷害を負わせ、窃盗を行った疑いで、他の組合員とともに逮捕され、約3か月間、勾留された。その後、X2組合員は、窃盗罪により、懲役10か月、執行猶予3年の判決を受けた。これに関して、X2組合員は、被申立人らより懲戒処分を受けなかった。

(オ) 平成20年10月22日付けで、組合、分会及び組合のX7とY4との間で、X2組合員を含む4名の組合員に関する確認書（以下「20年10月確認書」という。）が作成された。

その確認書には、以下のような記載があった。なお、引用内の「会社」はY4を指す。

「1、 略

2、[組合員Fの名前]、X2組合員について

(1) 会社は、[組合員Fの名前]、X2両組合員に対して[申立外会社Cの名称]の賃金労働条件を引き継ぎ2008年11月21日から雇用する。（但し、X2組合員は2006年1月より実施している）

(2) 略

3～4 略

5、組合員の身分について

(1) 会社は、2008年10月21日付より[組合員Fの名称]をY3の従業員とする。（但し、X2組合員は2006年1月より実施している）

(2) 略

(3) 会社は、上記4名の組合員の身分について、Y3、Y4が連携して責任を負う事とする。」

(カ) 20年10月確認書作成後も、X2組合員は組合専従として組合活動を行った。

また、平成18年1月以降、X2組合員の賃金はY3から支払われた。同27年8月分から同30年11月分までのX2組合員の賃金明細書と同29年及び同30年の源泉徴収票は、Y3名で作成された。

ウ X3組合員の雇入れの経緯等について

(ア) 平成20年9月、X3組合員は組合に加入した。

(イ) 平成24年9月3日から、X3組合員は、労働者供給事業により、日々雇用労働者としてY4にてミキサ車の運転手として就労するようになった。

当初、X3組合員は、月当たり少なくとも13日、Y4にて就労したが、その後、組合活動を行う影響等で、就労日数は少なくなっていた。

(ウ) 平成29年6月23日付けで、組合及び分会とY4の間で協定書が作成された。

この協定書には、Y4はX3組合員を平成29年7月21日付けで正規雇用にする旨等が記載されていた。

(エ) 平成29年7月21日以降、X3組合員は組合活動を行い、Y4に出勤するのは、月1回あるかないか程度であった。被申立人らは、後記カ(ア)記載の同30年3月1日に文書を送付するまで、X3組合員に対し、出勤するよう求めることはなかった。

(オ) 平成29年8月分から同30年11月分までのX3組合員の賃金明細書と同29年の

源泉徴収票は、Y 3 名で作成された。この源泉徴収票には、前職はY 4 で、退職日は平成29年 7 月20日である旨記載されていた。

エ 組合を含む労働組合とZ 1 との間の春闘要求に関する協定書等について

(ア) 組合を含む5つの労働組合とZ 1 の間で、平成10年 2 月18日付けで「交渉ルールに関する協定書」が作成された。

この協定書は、①Z 1 と各労働組合との団交について、Z 1 はA会員の交渉権及び妥結権を有する、②団交で取り扱う議題は、労働者の賃金・雇用、労働条件及び福祉問題等とする、③Z 1 と各労働組合との団交で合意に達した事項は、書面でA会員と各労働組合が署名・捺印して労働協約としての効力を持つものとし、この労働協約はZ 1 の会員の内、A会員に適用する旨を定めていた。

なお、A会員については、別紙1の法人化前のZ 1 の規約の第3条②に、「企業外労働組合を有する社をA会員と称する」と規定されている。

(イ) 平成26年 3 月27日付けで、組合を含む3つの労働組合とZ 1 の間で平成26年度春闘要求に関する協定書（以下「26年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、「Z 1 会員で、平成26年度春闘要求交渉について本会に委任した社と表記記載の労働組合は交渉の結果、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」と記載され、合意事項には、①日々雇用労働者については、月額500円の賃上げを行う、②賃上げの実施時期は、4 月度賃金に遡及して実施し、支払日は、平成26年末を目途に、労使双方の参画する適正価格検証委員会において決定することが含まれていた。

(ウ) 平成27年 3 月26日付けで、組合を含む3つの労働組合とZ 1 の間で平成27年度春闘要求に関する協定書（以下「27年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、「Z 1 会員で、平成27年度春闘要求交渉について本会に委任した社と表記記載の労働組合は交渉の結果、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」と記載され、合意事項には、①日々雇用労働者については、月額500円の賃上げを行う、②賃上げの実施時期は、4 月度賃金に遡及して実施し、支払日は、平成27年末を目途に、労使双方の参画する適正価格検証委員会において決定することが含まれていた。

(エ) 平成27年12月14日、組合を含む労働組合とZ 1 の間で集団労使交渉（以下「27.12.14集団交渉」という。）が行われた。

Z 1 側が、平成26年と同27年の賃上げを協定書のとおり実施するが、時期は労働組合、企業ごとに協議させてほしい旨述べたところ、労働組合側は、賃上げ時期を労働組合、企業ごとに対応することには応じられず、この席で実施時期を回答すべきである旨述べた。交渉が一時中断された後、Z 1 側は、日々雇用労働者については、平成28年 1 月から月額1,500円の賃上げを行い、それまでの賃上げ遡及分は、同年 3 月末までに各労働組合に対し、解決金として支払う旨回答した。

なお、この集団労使交渉には、Y 4 を代表してY 1 社長が出席していた。

(オ) 平成28年 4 月 1 日付けで、組合を含む5つの労働組合及びその5つの労働組合からなるZ 5 とZ 1 の間で平成28年度春闘要求に関する協定書が作成され

た。

この協定書には、「Z 1（以下、Z 1という。）とZ 5（X 5・Z 6・Z 3・Z 4・Z 7、以下、Z 5という）は、平成28年度春闘統一要求について以下の通り合意に達したので本協定書を取り交わす」と記載され、合意事項には、①日々雇用労働者については、日額500円の賃上げを行う、②賃上げの実施時期は、平成28年10月1日からとする、③同年4月1日から同年9月末日までの取扱いについては、環境整備委員会で別途協議することが含まれていた。

（カ）平成28年4月20日付けで、生コン製造を業とする申立外会社B、組合及びZ 1が押印して、28. 4. 20確認書が作成された。

この確認書の条項には、①申立外会社Bが平成28年5月1日付けでZ 1に賛助会員として加盟する、②申立外会社Bは、Y 3にミキサー車1か月当たり13回の出入り権を保障する、③Y 3は、組合員G（以下、同人が組合を脱退した後も含め「組合員G」という。）を、日々雇用労働者として1か月当たり13日間の雇用保障をする、④組合は、申立外会社B内の組合の旗や掲示物等をこの確認書の押印の日から3日以内に撤去することが含まれていた。

なお、組合員Gは、申立外会社Bの専属輸送会社の従業員であり、同組合員の組合加入公然化後、組合と申立外会社Bとの間で紛争が起こっていた。また、当時のZ 1の会長は、Y 1社長であって、この確認書には、Z 1の会長としてY 1社長の氏名が記載されていた。

（キ）28. 4. 20確認書が作成された後、組合員Gは、Y 3又はY 4の尼崎工場にて、1か月当たり13回、ミキサー車の運転手として勤務したが、平成30年4月30日付けで、組合を脱退した。

オ 平成29年12月以降の経緯

（ア）平成29年12月12日、組合は29年12月組合行為を行い、本件組合員らは、これに参加した。

同月13日、組合とZ 1は同日付けで協定を締結したところ、この協定書には、①同月12日からの組合のストライキは、生コン輸送とバラセメント輸送の運賃引上げを主な目的とするものであることをZ 1は理解する、②Z 2のシェア決定が一方的で不平等、不公平であり、協同組合の基本理念である相互扶助の精神に反していることを理解し、その改善を同30年4月末までに実行することを約束する、③以上の合意により、組合が行っている同29年12月12日からのストライキのうち生コン輸送及び製造工場へのストライキは同月14日に解除することを組合はZ 1に約束する旨の条項が含まれていた。

（イ）平成30年1月9日に開催されたZ 2の理事会において、Y 5に属し、Y 1社長を代表取締役とする生コン等を販売する申立外会社Dについて、Z 2との信頼関係を損ねる行為が疑われるとして、同年2月1日から無期限で、登録販売店としての取引を停止することが決定された。

また、この時のZ 2の理事会の議事録には、29年12月組合行為に関して、今回の件は、労働争議ではなく組織的な威力業務妨害であることを全会一致で確認した旨の記載があった。

(ウ) 平成30年1月17日、Y4は、Z1を脱退した。

(エ) 平成30年2月6日に開催されたZ2の理事会議事録には、①Y1社長は、組合との決別というかたちで、Z1を脱退し会長職も辞した、②協力的に動いてもらった経緯を踏まえ、同月1日からは通常通り取引を行う旨の記載があった。

(オ) 平成30年2月8日以降、組合はY4に対し、Z1への復帰を要求したが、Y4は、本件審問終結時に至るまで、復帰に応じていない。

カ 平成30年3月以降の本件組合員らの就労状況等について

(ア) 平成30年3月1日、被申立人らは連名で、本件組合員らに対しそれぞれ業務命令と題する文書を送付した。

この文書には、「貴殿は、現在、Y4業務ではなく、専ら労働組合としての活動に従事されておられますが、平成30年3月7日付でY4業務に復帰してください。以後、組合活動は、就業時間外に行ってください」と記載されていた(以下、この業務命令を「3.1業務命令」という。)

なお、平成30年3月分までの本件組合員らの賃金については満額がY3から支払われており、欠勤を理由に減額されることはなかった。

(イ) 組合がY4に対し、平成30年3月5日付け申入書にて、3.1業務命令に関して団交を申し入れたところ、Y4は組合に対し、同月6日付け回答書にて、3.1業務命令は団交事項に当たらない旨回答した。

(ウ) 組合はY4に対し、平成30年3月6日付け通知書にて、3.1業務命令について、再度、団交を開催するよう求めたところ、Y4は組合に対し、同月9日付け回答書にて回答した。

この回答書には、①本件組合員らが組合において専従的に活動することを黙認したことは事実であるが、雇用関係に基づき従事することが本来の姿である、②特に団交において解決するような事柄ではなく、専従であることは労働条件とはいえないことから、事前協議を要するとも考えていない旨記載されていた。

(エ) 組合はY4に対し、平成30年3月10日付け通知書にて、3.1業務命令について、再度、団交を開催するよう求めたところ、Y4は組合に対し、代理人弁護士名(以下、同人はY3の代理人として、文書の発信者となることがあるが、この場合も併せて「本件代理人」という。)の同月13日付け回答書にて回答した。

この回答書には、組合の要求事項は義務的団交事項に当たらないと思料されるものがほとんどで、労働条件に係ると思われる要求事項も内容が曖昧であるとして、議論を有益なものにするため、団交において議論すべき要求事項を事前に具体的に示すことを求める旨の記載とともに、使用者側としての団交開催の候補日や場所が記載されていた。

(オ) 平成30年3月22日、被申立人らは連名で、本件組合員らに対しそれぞれ業務命令と題する文書を送付した。

この文書には、本件組合員らは、現在も業務に復帰していないが、Y4の業務に即時復帰するよう命じる旨記載されていた(以下、この業務命令を「3.22業務命令」という。)

(カ) 平成30年3月27日、組合とY4との間で団交が開催された。組合は、本件組

合員らは就労に応じる旨返答した。

この後、平成30年8月まで、概ね1か月に1回程度、組合とY4との間で団交が開催され、組合は、組合休暇の日数や組合員の日々雇用としての就労問題について協議を求めるなどした。また、本件組合員らはこれらの団交に出席した。

(キ) 平成30年3月28日、組合は、被申立人らを連名のあて先とする同日付け通知書（以下「3.28組合通知書」という。）を送付した。

この文書には、①3.22業務命令について、本件組合員らは異議をとどめた上で従う、②X3組合員は同月29日から業務に就き、X2組合員の業務開始日は、今後労使協議を行って決定する、③これらのことは団交で確認していることを念のため通知するものである旨記載されていた。

(ク) 平成30年3月29日から、X3組合員は、Y4に出勤した。

(ケ) 平成30年4月10日、被申立人らは連名で、X2組合員に対し業務命令と題する文書を送付した。

この文書には、「当社は、貴殿に対し、平成30年3月22日付でY4の業務に復帰するよう業務命令を出していますが、現在も復帰されておられません。当社従業員として、当社業務に従事していただくことは当然のことであって、これに従っていただけないことは大変遺憾です。ついては、改めて、本書をもってY4業務に即時復帰するよう、業務命令いたします。」と記載されていた。

(コ) 平成30年4月10日、Y4は組合に対し、本件代理人名の同日付け文書（以下「4.10会社側文書」という。）を送付した。

この文書には、①Y4への業務復帰命令は正当なものであって、X2組合員の業務開始日について協議の余地があるものではない、②団交において、Y4が時間的猶予を与えた事実はない旨記載されていた。

(サ) 平成30年4月16日から、X2組合員は、Y4に出勤するようになった。ただし、X2組合員はY4の担当者に対し、組合用務で出勤しない旨を連絡し、出勤しないことがあった。

平成30年4月分以降のX2組合員の賃金については、前月21日から当月20日までの間に欠勤とされる日がある場合は、その日数に応じて欠勤控除がなされて支払われた。

平成30年4月分から同年11月分のX2組合員の賃金明細書とその添付書類に記載されていた出勤日数と欠勤日数は以下のとおりである。

	H30.4月分	H30.5月分	H30.6月分	H30.7月分	H30.8月分	H30.9月分	H30.10月分	H30.11月分
出勤日数	1	7	不明	16	9	13	0	0
欠勤日数	21	不明	不明	5	9	9	19	8

※ 平成30年11月分の明細書には、同年10月31日に退職、所定労働日数8日、とする記載あり。

(シ) 平成30年6月4日、被申立人らは連名で、X2組合員に対し警告書（以下「6.4警告書」という。）を提出した。

この文書には、①被申立人らはX2組合員に対し、3.1業務命令を出したが、

4 月度は22日の出勤日うち1日しか出勤せず、5 月度も17日の出勤日のうち7日しか出勤していない、②X 2 組合員の就業状況は、Y 4 就業規則第50条第2号の「従業員の就業状況または勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」に該当するものと判断せざるを得ない、③このままの就業状況が続くようであれば、X 2 組合員を解雇せざるを得なくなるので、早急に就業状況を改善するよう本書をもって警告する旨記載されていた。

(ス) 就労に当たって、本件組合員らはY 4 の取締役から電子メールによる業務連絡を受け、Y 4 の工場長から業務指示を受けた。また、Y 4 と明記された作業服を貸与された。

キ Y 3 の5.11団交申入れへの対応について

(ア) 平成30年5月11日、組合はY 3 に対し、5.11団交申入れを行った。その際の申入書には、要求事項として、「①会社は、当組合と確認をしている、Y 4 尼崎工場でのミキサー車（大型・中型を含む）1ヶ月当たり13回の出入り権での就労について、当組合の労働者供給事業から派遣された者を就労させること。②その他、労働条件の変更等に関する事項について。」と記載されていた。

(イ) 平成30年5月18日、組合はY 3 に対し、同日付け通告書を送付した。この通告書には、Y 3 は5.11団交申入れに返答しないが、団交を開催するよう再度通告する旨記載されていた。

(ウ) 平成30年5月21日、Y 3 は組合に対し、5.11団交申入れに回答するとして、本件代理人名による同日付け回答書を提出した。

この回答書には、①Y 3 は、Y 4 尼崎工場での1か月当たり13回のミキサー車の出入り権での就労について、何ら確認をしておらず、このような就労をさせなければならない法的根拠もない、②「労働条件の変更等に関する事項」なる要求事項は具体的でなく、当社として応諾の判断をしかねる、③よって、本件についての団交申入れを受けることは致しかねる旨記載されていた。

(エ) 平成30年5月28日、組合はY 3 に対し、同日付け通告書（以下「5.28通告書」という。）を送付した。

この通告書には、①Y 1 社長は、Z 1 を通じ、組合員Gの争議解決に当たり、申立外会社Bの輸送権と引替に、28.4.20確認書により、Y 3 の1か月当たり13回のミキサー車の出入り権の保障を認めている、②それにより、組合員GはY 4 尼崎工場から1か月13回のミキサー車乗務を行っていた、③組合員Gが組合を脱退したため、同人は28.4.20確認書の合意事項とは関係がなくなり、組合は当然の権利として、組合員Gに代わる新たな人員での乗務を求める、④Y 3 は5.11団交申入れの要求事項について応諾義務があることを通告する旨記載されていた。

(オ) 平成30年5月31日、Y 3 は組合に対し、5.28通告書に回答するとして、本件代理人名による同日付け回答書を提出した。

この回答書には、①組合員Gの問題解決のため、申立外会社B、組合及びZ 1 が協議を行った結果、組合員Gについて日々雇用労働者として1か月当たり13日の雇用をすることにより解決することになった旨は聞き及んでいる、②し

かし、この確認について、Y 3は当事者ではなく、組合員Gを日々雇用労働者として雇用するとの内容であって、組合の出入り権なるものを認めたものではない、③組合の当然の権利など存在せず、組合員Gに代わる新たな人員での乗務を認める余地はなく、Y 3は、かかる事項について応諾義務はないものと思料する旨記載されていた。

(カ) 平成30年5月31日、組合はY 3に対し、同日付け通告書（以下「5.31通告書」という。）を送付した。

この通告書には、①Y 1社長は、組合員Gの争議解決に当たり、申立外会社Bの輸送権と引替に、28.4.20確認書にY 3の社名を記載した上、自ら28.4.20確認書に同意している、②Y 3は、5.11団交申入書の要求事項について応諾義務があることを再度通告する旨記載されていた。

Y 3は、5.31通告書に対し、文書での回答はせず、本件審問終結時において、Y 3は5.11団交申入れに応じていない。

ク 旗・腕章闘争について

(ア) 平成30年6月25日から、組合はY 4敷地内にある本件組合事務所に組合旗を掲げ、分会員は就労中、組合の腕章を身に着けるといふ旗・腕章闘争を行った。

(イ) 平成30年7月頃、会社は、組合の同意を得ないまま、本件組合事務所に掲げられた組合旗を降ろした。これに対し、組合は、再度、組合旗を掲げ、会社の行為に対し抗議した。その後、後記コ(ア)記載の本件組合員らの逮捕まで、このような経緯が複数回繰り返された。

ケ Y 4の9.7団交申入れへの対応について

(ア) 平成30年9月7日、組合はY 4に対し、9.7団交申入れを行った。その際の申入書には、要求事項として、以下の記載があった。

「御社代表者も参加した2015年12月14日開催のZ 5とZ 1との集団交渉において、『平成26年度春闘要求に関する協定書』及び『平成27年度春闘要求に

関する協定書』『平成^(マ マ)28年度春闘要求に関する協定書』にかかる2014年4月1日～2015年12月末日の間の日々雇用労働者の就労分の未払い賃金に相当する解決金を、各社、一括遡及払いする旨合意した。

については、同期間における貴社の当労組の日々雇用組合員に対する未払い賃金に相当する解決金を、下記の計算のとおり遡及払いされること。」

(イ) 本件審問終結時において、Y 4は9.7団交申入れに応じていない。

コ 本件逮捕と9.19団交申入れについて

(ア) 平成30年9月18日、本件組合員らは、29年12月組合行為における威力業務妨害等の容疑で逮捕された。

(イ) 平成30年9月19日、組合は、被申立人らを連名のあて先とする同日付け団交申入書を送付して、9.19団交申入れを行った。

この団交申入書には、①本件逮捕は不当なものであり、組合は、今後、無罪を求め争う、②よって、この不当逮捕された「貴社従業員である組合員」の雇用・労働条件について、同月25日までに団交を開催するよう申し入れる旨記載

されており、その下に、「１．会社は、X 2 組合員と X 3 組合員の雇用・労働条件は従前通りとし、一切変更を行われたいこと。２．その他、関連事項。」と記載されていた。

(ウ) 平成30年 9 月27日、組合は、被申立人らを連名のあて先として同日付け通告書を送付した。

この通告書には、①9. 19団交申入れに対し、被申立人らは返答してこないが、この対応は不誠実である、②組合は、同年10月 2 日までに団交を開催するよう再度通告する旨記載されていた。

(エ) 平成30年 9 月28日、Y 4は組合に対し、本件代理人名による同日付け回答書（以下「9. 28回答書」という。）を提出し、9. 19団交申入れに対して回答した。

この回答書には、①本件組合員らの雇用・労働条件について、従前どおりとし、一切変更しないなどという要求には応じられない、②このような抽象的要求について、団交を開催する必要は認められない旨記載されていた。

(オ) 本件審問終結時において、被申立人らは9. 19団交申入れに応じていない。

サ 本件解雇についての経緯

(ア) 平成30年10月 1 日、Y 3は、組合気付にて、本件代理人名による X 2 組合員あての解雇通告書（以下「10. 1 X 2 解雇通告書」という。）を送付し、10. 1 X 2 解雇通告を行った。

この解雇通告書には、①当社は、就業規則第43条第 2 号、第 4 号、第 5 号、第 9 号及び第12号に該当する行為について、X 2 組合員を平成30年10月31日をもって懲戒解雇する、②解雇について弁明がある場合は、同日までにお問い合わせする、③X 2 組合員は就業規則第12条第 3 号及び第 5 号の普通解雇事由にも該当していることを申し添える旨記載されていた。

(イ) 平成30年10月 5 日、組合は、被申立人らそれぞれに対し、別個に同日付け抗議書を送付し、10. 1 X 2 解雇通告は組合攻撃であり、容認できないとして抗議した。

(ウ) 平成30年10月18日、X 2 組合員が委任した弁護士は、Y 3 代理人である本件代理人に対し、同日付け通知書（以下「10. 18通知書」という。）を送付した。

この通知書には、①10. 1 X 2 解雇通告は容認できず、ただちに撤回することを求める、②10. 1 X 2 解雇通告書には、就業規則第43条第 2 号、第 4 号、第 5 号、第 9 号及び第12号に該当する行為があったと記載されているが、X 2 組合員のどのような行為が懲戒事由に該当するのか具体的に示すよう求める旨記載されていた。

(エ) 平成30年10月19日、Y 3は、組合気付にて、本件代理人名による X 3 組合員あての解雇通告書（以下「10. 19 X 3 解雇通告書」といい、10. 1 X 2 解雇通告書と併せて「本件解雇通告書」という。）を送付し、10. 19 X 3 解雇通告を行った。

この解雇通告書には、①当社は、就業規則第43条第 2 号及び第 9 号に該当する行為について、X 3 組合員を平成30年11月18日をもって懲戒解雇する、②解雇について弁明がある場合は、同日までにお問い合わせする旨記載されていた。

(オ) 平成30年10月25日、Y 3は、X 2 組合員の代理人弁護士に対し、本件代理人

名による回答書（以下「10.25回答書」という。）を送付し、10.18通知書に対し回答した。

この回答書には、10.1 X 2 解雇通告を撤回する意向はない旨の記載とともに懲戒解雇理由として、以下の記載があった。

「2. 懲戒解雇の理由は以下の通りです。

- ① 法令違反または本規則にしばしば違反するとき（就業規則第43条2号）

刑事法令に違反し、逮捕勾留されたこと。会社からの度重なる出勤命令にもかかわらず、勤怠状況が改善されなかったこと

- ② 正当な事由なくしばしば無断欠勤し、または出勤常ならず業務に熱心でないとき（同4号）

欠勤が多数回にわたり、業務に精励する意欲を見せないこと

- ③ 故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたとき（同5号）
労働組合員として、組合員と共謀のうえ、当社納入先におい

てに執拗に街宣活動を行わせ、当社納入先を失わせしめる行為を行ったこと

- ④ 会社の名誉、信用を傷つけたとき（同9号）

威力業務妨害により逮捕され、その旨の報道がなされたこと

- ⑤ 業務上の指示命令に違反したとき（同12号）

業務命令を拒否したり、出勤指示を拒否するなどしたこと

以上」

(カ) 平成30年10月31日、X 2 組合員の代理人弁護士は、Y 3 代理人である本件代理人に対し、同日付けの通告書を送付し、10.25回答書の懲戒解雇事由については異議がある旨通告した。

この通告書には、①10.1 X 2 解雇通告書には解雇について弁明がある場合は、平成30年10月31日までに行うよう指示する一方、10.25回答書においては、未だ具体的な弁明を聞いていないにもかかわらず、懲戒解雇を撤回する意向はないとしており、このようなやり方は、懲戒解雇を行う前提として必要不可欠な労働者に対する弁明の付与としては到底認められない、②10.1 X 2 解雇通告は不当であって、到底、容認できない旨とともに、懲戒解雇事由に関する見解として、以下のような記載があった。

「1. 『刑事法令に違反し、逮捕勾留されたこと』について（①、④）

当方としては、X 2 氏が刑事法令に違反する行為を行った事実はないと認識しています。今回の逮捕勾留は、正当な労働組合活動を『威力業務妨害』にあたるとしてなされたものであり、不当な逮捕勾留です。

なお、報道については報道機関が独自の判断で行ったものであるうえ、報道によって、会社の名誉・信用が傷つけられたとも思われません。

2. 『会社からの度重なる出勤命令にもかかわらず、勤怠状況が改善されなかったこと』『無断欠勤』等の指摘（①、②、⑤）について

貴殿もご承知のとおり、X 2 氏は長年にわたって、Y 4・Y 3 の同意のもと、就労時間中に X 5 の組合活動に従事しており、それについて Y 3 も賃金カットを行わないという慣行が成立していました。ところが、2018 年に入り、会社側がそのような慣行を一方的に無視して、X 2 氏に対して出勤命令を繰り返すようになったという経緯です。

この問題は、本来、X 5 と会社との間の団体交渉で議論されるべき問題であり、会社が上記のような経緯を無視して、勤怠状況を懲戒事由として主張されることは許されないと考えます。

なお、会社側の出勤命令に対して、逮捕前には、X 2 氏は出勤するようになっていましたが、組合活動のために欠勤する場合には必ず事前に Y 4 の Y 2 工場長にその旨を報告していましたので、少なくとも『無断』欠勤でなかったことは明らかです。

3. 納入先における街宣活動（③）について

そもそも、会社の主張される懲戒事由が、具体的にいつの出来事を指しているのかが不明であるため、X 2 氏が貴職のいう『街宣活動』に関与していたか否かすら、現時点では不明と言わざるを得ません。

また、その点をおくとしても、正当な組合活動を懲戒事由として会社が主張されることは、不当労働行為そのものであり、許されないと言わざるを得ません。」

(キ) 平成30年10月31日、X 3 組合員が委任した弁護士は、Y 3 代理人である本件代理人に対し、同日付け文書を送付した。

この文書には、①10.19 X 3 解雇通告について承服できず、撤回を申し入れる、②その際の解雇通知書には解雇理由として就業規則第43条第2号及び第9号に該当する行為との記載しかないが、解雇理由の記載として不十分である、③就業規則違反とされる具体的行為を日時、場所、様態等の詳細をもって特定し、文書による説明を求める旨の記載があった。

(ク) X 2 組合員は、平成30年10月31日をもって、X 3 組合員は、同年11月18日をもって、それぞれ懲戒解雇された。

シ 本件組合事務所に係る経緯

(ア) 平成20年11月以降、組合は、Y 4 の敷地内に本件組合事務所を無償で貸与された。本件組合事務所は、3 連棟のコンテナハウスの一室であって、残りの二室は、Z 3 と Z 4 にそれぞれ組合事務所として貸与された。

なお、本件組合事務所の貸与に関して、組合と Y 4 の間で、協約書といった文書は作成されなかった。

(イ) 平成30年11月15日、組合は被申立人らを連名のあて先とする同日付け抗議書を送付した。

この抗議書には、①本件組合事務所内の私物について、以前、分会に所属していた者に返却を依頼したところ、会社は、会社が組合に送るので勝手なことをするなどの対応を取った、②組合は、早急に必要な私物を返還することと、その他の物品等については問題解決まで、現状のまま事務所内に置いておくよ

う通知する、③組合は、現在も会社中存在しており、会社が組合の承諾なく組合事務所を閉鎖しないことを求める旨記載されていた。

(ウ) 平成30年11月22日、Y 4は組合に対し、本件組合事務所に関し、11. 22通知書を送付した。

この文書には、①本件組合事務所内の私物は、大阪市西区内の組合事務所まで送付する、②現在、Y 4に、組合員は存在しない、③本件組合事務所に関する協約は終了しており、本件組合事務所を平成30年11月30日までに明け渡すよう通知する旨記載されていた。

なお、平成30年10月30日に組合員2名が脱退した後は、分会に属する組合員は本件組合員らのみとなっていた。

(エ) 平成30年11月29日、組合は被申立人らを連名のあて先とする同日付け抗議書を送付した。

この抗議書には、①会社には、未だ、組合が存在しており、組合の承諾なしに本件組合事務所を閉鎖してはならない、②協議を行わないまま、一方的に本件組合事務所を閉鎖すれば、不当労働行為に当たる旨記載されていた。

(オ) 平成30年12月21日、Y 4は組合に対し、本件組合事務所に関し、同日付け通知書を送付した。

この通知書には、①本件組合事務所の貸与の根拠は喪失している、②本件組合事務所内のテレビ、ノートパソコン等の荷物を平成30年12月27日までに回収するよう求める、③同日までに回収されない場合、これらの荷物を組合事務所まで送付する旨記載されていた。

(カ) 平成30年12月26日、組合は、本件組合事務所内の組合が所有する物品を運び出し、本件組合事務所は閉鎖された。

(キ) 令和元年5月11日、Z 3とZ 4は、Y 4の敷地内の組合事務所から退去し、同月23日、Y 4の敷地内の3連棟のコンテナハウスは解体撤去された。

なお、遅くとも平成31年4月8日の段階で、Y 4の従業員の中にZ 3の組合員はいなかったが、同日、Y 4とZ 3との間で団交が開催され、組合事務所からの退去について協議が行われた。

また、令和元年5月23日の段階で、Y 4の従業員の中にZ 4の組合員がおり、その後も、Y 4は、Z 4との団交において、組合事務所の貸与について協議を行っている。

(2) Y 4は、本件組合員ら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 本件において、本件組合員らと被申立人らの間で雇用契約書が作成されたとする疎明はないところ、Y 3が本件組合員らの使用者に当たることについては争いが無いが、組合は、Y 4も使用者に当たる旨主張する一方、被申立人らは、本件組合員らと雇用契約を締結しているのはY 3で、Y 4は出向先であって、使用者たり得ない旨主張する。

ところで、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、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る場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当である。そこで、以下、Y 4の使用性について検討する。

イ まず、Y 3とY 4の関係についてみると、前記(1)ア(ア)、(イ)認定のとおり、①Y 3は、Y 4で製造する生コンを運搬しており、Y 4で業務に使用されるミキサー車は、Y 3の所有であったこと、②Y 3とY 4の代表者は、ともにY 1社長であったこと、③Y 3の常務取締役の名刺の裏面には、Y 5としてY 4を含む複数の会社名が住所や電話番号とともに記載されていたこと、がそれぞれ認められ、両社は、業務上、密接な関係にあるということが出来る。

ウ 次に、X 2組合員の雇入れの経緯等についてみると、前記(1)イ(イ)、(オ)認定のとおり、①従前、X 2組合員は、日々雇用労働者として、次いで、申立外会社Cの正社員として、Y 4の事業所においてミキサー車の運転手として勤務していたこと、②組合等とY 4との間で20年10月確認書が作成され、この確認書には、(i)Y 4は、X 2組合員と組合員Fに対し、申立外会社Cの賃金労働条件を引き継ぎ、平成20年11月21日から雇用する(ただし、X 2組合員は、同18年1月から実施している)、(ii)Y 4は、同20年10月21日付けより組合員FをY 3の従業員とする(ただし、X 2組合員は同18年1月から実施している)、(iii)X 2組合員を含む4名の組合員の身分については、Y 3とY 4が連帯して責任を負うこととする旨の条項が含まれていたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、20年10月確認書の条項からは、平成18年1月以降のX 2組合員の雇用主がY 3であるか、Y 4であるかは判然としないが、20年10月確認書に調印した当事者はY 4であって、X 2組合員の身分については、Y 3とY 4が連帯して責任を負う旨定められているのだから、雇用主はY 3とされたとしても、Y 4がX 2組合員の雇入れに関与したことは明らかである。

また、X 3組合員については、前記(1)ウ(イ)、(ウ)認定のとおり、①平成24年9月3日から、X 3組合員は、日々雇用労働者としてY 4にてミキサー車の運転手として就労するようになったこと、②組合等とY 4との間で平成29年6月23日付けで協定書が作成され、この協定書には、Y 4はX 3組合員を同年7月21日付けで正規雇用にする旨等が記載されていたこと、が認められるのだから、同様に、雇用主はY 3とされたとしても、Y 4がX 3組合員の雇入れに関与したことは明らかである。

エ また、被申立人らが本件組合員らに対し、業務復帰を求めた際の文書等についてみると、前記(1)カ(ア)、(オ)、(シ)認定のとおり、①3.1業務命令や3.22業務命令の際の文書は、被申立人らの連名であること、②X 2組合員に対する6.4警告書は、被申立人らの連名であって、このままの就業状況が続くようであれば、X 2組合員を解雇せざるを得なくなる旨の記載があること、が認められ、Y 4はY 3とともに、懲戒処分の可能性に触れ、業務命令を行っていたとみるのが相当である。

さらに、組合とのやりとりをみても、前記(1)カ(イ)、(ウ)、(カ)、(コ)、コ(イ)、(エ)認定のとおり、①組合はY 4に対し、3.1業務命令に関して団交を申し

入れたこと、②Y 4の組合に対する平成30年3月9日付け回答書には、雇用関係に基づき従事することが本来の姿である旨の記載が含まれていること、③組合とY 4との間で団交が開催され、組合は、本件組合員らは就労に応じる旨返答したこと、④Y 4から組合に対する4.10会社側文書には、Y 4への業務復帰命令は正当なものである旨の記載が含まれていること、⑤本件逮捕を機になされた9.19団交申入れに対するY 4の9.28回答書には、本件組合員らの雇用・労働条件について、従前どおりとし、一切変更しないなどという要求には応じられない旨の記載が含まれていること、がそれぞれ認められ、これらのことからすれば、Y 4は、本件組合員らの就労についての団交申入れに、使用者として対応していたというべきである。

オ 以上のとおりであるから、Y 4は、本件組合員らの基本的な労働条件等について、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・決定できる地位にあるというのが相当である。

ところで、前提事実及び前記(1)サ(ア)、(エ)認定のとおり、本件解雇はY 3名のみで通告されたことが認められるが、上記のようなY 4の本件組合員らの雇用や労働条件の決定への関与の程度を考慮すると、とりわけ前記(1)イ(オ)認定によれば、20年10月確認書は、X 2組合員の身分については、Y 3とY 4が連帯して責任を負う旨定めているところ、身分についての連帯責任には解雇も含まれるというべきであるのだから、本件解雇についても、Y 4は使用者の地位にあるというのが相当である。

カ したがって、Y 4は、本件組合員らの労働組合法上の使用者に当たると判断される。

(3) 5.11団交申入れにY 3が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 被申立人らは、5.11団交申入れの議題は義務的団交事項に当たらず、この団交申入れに応じないことは団交拒否に当たらない旨主張するところ、前記(1)キ(ア)認定によれば、5.11団交申入れの要求事項には、組合の労働者供給事業から供給された者を就労させることが含まれていることが認められる。

ところで、組合員を従業員として新規に採用することを要求し、団交が申し入れられれば、有期限雇用の契約更新や事業譲渡のように、雇用を期待できるとする合理的な理由がある場合については格別、一般的には、新規の採用は義務的団交事項には当たらないと判断されるところである。そうすると、組合の労働者供給事業から供給された者の就労を求めるという議題についても、単なる就労要求ではなく、就労を期待できるとする合理的な理由がある場合など、特段の事情がない限り、義務的団交事項に当たらないというのが相当である。

したがって、本件において、労働者供給事業から供給された者の就労を期待できるとする合理的な理由があるか否かについて、以下、検討する。

イ 5.11団交申入れについてさらにみると、組合の5.28通告書には、前記(1)キ(エ)認定のとおり、①Y 1社長は、Z 1を通じ、組合員Gの争議解決に当たり、申立外会社Bの輸送権と引替に、28.4.20確認書により、Y 3の1か月当たり13回

のミキサー車の出入り権の保障を認めている、②それにより、組合員GはY 4 尼崎工場から1か月13回のミキサー車乗務を行っていた、③組合員Gが組合を脱退したため、同人は28. 4. 20確認書の合意事項とは関係がなくなり、組合は当然の権利として、組合員Gに代わる新たな人員での乗務を求める旨の記載があること、が認められる。

しかし、なぜ、組合がY 3に対し、当然の権利として、組合員Gに代わる新たな人員での乗務を求めることができるかについての疎明はない。また、28. 4. 20確認書は、前記(1)エ(カ)認定のとおり、申立外会社B、組合及びZ 1が押印して作成され、Y 3は押印していないことが認められる。

ウ また、28. 4. 20確認書の内容等についてみると、前記(1)エ(カ)、(キ)認定のとおり、①28. 4. 20確認書の条項には、(i)申立外会社Bは、Y 3にミキサー車1か月当たり13回の出入り権を保障する、(ii)Y 3は、組合員Gを、日々雇用労働者として1か月当たり13日間の雇用保障をすること、が含まれていたこと、②28. 4. 20確認書が作成される前は、組合員Gは、申立外会社Bの専属輸送会社の従業員であり、同組合員の組合加入公然化後、組合と申立外会社Bとの間で紛争が起こっていたこと、③28. 4. 20確認書が作成された後は、組合員Gは、Y 3又はY 4の尼崎工場にて、1か月当たり13回、ミキサー車の運転手として勤務したこと、がそれぞれ認められ、組合の関与により、組合員GはY 3又はY 4で就労するようになった経緯があったと解される。

しかし、組合員Gは組合の労働者供給事業により就労していたのではなく、Y 3に日々雇用労働者として雇用されていたというべきであるので、組合員Gに係る経緯と組合の労働者供給事業の運営との間に直接の関係があるとの疎明はないといえる。そうすると、組合員Gの組合からの脱退をもって、組合が、組合の労働者供給事業からの組合員の就労を期待できるとする合理的な理由があったとまでいうことはできない。

エ 以上のとおり、5. 11団交申入れの組合の労働者供給事業から供給された者の就労を求めるという議題を義務的団交事項に当たるとみることはできないのであるから、5. 11団交申入れにY 3が応じなかったことは、正当な理由なく団交に応じなかったものとはいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(4) 9. 7団交申入れにY 4が応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たることについて、以下判断する。

ア 前記(1)ケ(ア)認定によれば、9. 7団交申入れの要求事項は、組合を含む労働組合とZ 1の間の27. 12. 14集団交渉にて、日々雇用労働者の未払賃金に相当する解決金の支払に合意したとして、Y 4に対し、同社の日々雇用労働者分の解決金の支払を求めたものというのが相当である。そうすると、9. 7団交申入れの議題は、Y 4の日々雇用労働者の賃金に関するものであって、義務的団交事項に当たるといえるべきである。

イ 被申立人らは、集団交渉の合意の効力をY 4に帰属させるには委任が必要である等とし、9. 7団交申入れにY 4が応じるべき法的義務はない旨主張する。

(ア) まず、27. 12. 14集団交渉の内容についてみると、前記(1)エ(エ)認定のとおり

り、Z 1 側は、平成26年と同27年の賃上げを協定書のとおり実施する旨を発言し、その後、交渉が一時中断された後、同28年1月より前の日々雇用労働者の賃上げ遡及分については、同年3月末までに、各労働組合に対し、解決金として支払う旨回答したことが認められ、組合が27.12.14集団交渉にて、日々雇用労働者の未払賃金に相当する解決金の支払に合意したとすることには理由があるといえる。

(イ) 次に、この合意の効力の帰属についてみれば、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定のとおり、平成26年度及び同27年度の春闘要求に関して、26年協定書及び27年協定書が作成され、日々雇用労働者の賃上げについても合意事項に含まれているところ、これらの協定書には、春闘要求交渉についてZ 1に委任した社と組合を含む労働組合が交渉の結果、合意した旨の記載があることが認められる。

さらに、前提事実及び前記(1)エ(ア)、(エ)認定のとおり、27.12.14集団交渉はZ 1が一般社団法人化する前に行われているのだから、法人化前のZ 1の規約についてみると、①規約の第5条は、企業外労働組合を有する社であるA会員は、企業外労働組合との交渉権・妥結権をZ 1に委任し、Z 1は企業外労働組合と交渉し、この交渉権・妥結権を行使する旨定めていること、②組合を含む5つの労働組合とZ 1の間の平成10年2月18日付け「交渉ルールに関する協定書」にも、Z 1と各労働組合との団交について、Z 1はA会員の交渉権及び妥結権を有する旨の定めがあること、が認められる。そして、前記(1)エ(ア)認定によれば、企業外労働組合を有するY 4はA会員に該当するといふべきところ、Y 4が平成26年度及び同27年度の春闘要求についての交渉権・妥結権をZ 1に委任をしない旨の意思表示をしたとする疎明はない。これらのことからすれば、26年協定書及び27年協定書はY 4から委任を受けたZ 1が締結したものであり、その効果はY 4に帰属するといえる。

(ウ) そうすると、前記(1)オ(ウ)認定によれば、27.12.14集団交渉の後に、Y 4はZ 1を脱退してはいるが、組合がY 4を交渉の相手として、27.12.14集団交渉における日々雇用労働者の未払賃金に相当する解決金の支払についての合意に関して、団交を申し入れることには理由があり、9.7団交申入れにY 4が応じるべき法的義務はないとする被申立人らの主張は採用できない。なお、9.7団交申入れは、集団交渉での合意から3年弱が過ぎてから行われているが、このことをもって、Y 4の団交応諾義務が免じられるものではない。

ウ 以上のとおりであるから、9.7団交申入れにY 4が応じなかったことは、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(5) 9.19団交申入れに被申立人らが応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)コ(イ)認定のとおり、9.19団交申入れは、被申立人らを連名のあて名とする団交申入書により行われ、この団交申入書には、本件逮捕は不当であるとし、逮捕された組合員の雇用・労働条件について団交を開催するよう申し入れる旨とともに、「1. 会社は、X 2組合員とX 3組合員の雇用・労働

条件は従前通りとし、一切変更を行われないこと。２．その他、関連事項。」と記載されていたことが認められる。そうすると、組合は、被申立人らに対し、本件逮捕後の本件組合員らの雇用や労働条件について団交を申し入れたとみるのが相当であって、9.19団交申入れの議題が義務的団交事項に当たることは明らかである。

イ これに対する被申立人らの対応をみると、前提事実及び前記(１)コ(エ)認定のとおり、Y４は組合に対し、9.28回答書にて、①本件組合員らの雇用・労働条件について、従前どおりとし、一切変更しないなどという要求には応じられない、②このような抽象的要求について、団交を開催する必要は認められない旨回答したこと、が認められる。

しかし、使用者が、組合からの要求に応じられないと判断したからといって、団交の開催に応じ、その席で使用者としての考えを述べ、組合と協議すべき義務が免じられるものではない。また、本件の議題が、協議を行えない程度に具体性を欠くとはいえない。

なお、被申立人らは、この時点で、何らの労働条件の変更を行っていないのであるから、交渉すべき対象が存在せず、団交応諾義務はない旨主張するが、組合は、本件逮捕により、本件組合員らの雇用や労働条件等が変更になる可能性があるとして団交を申し入れたというのが相当で、交渉すべき対象が存在しないとはいえず、かかる被申立人らの主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、9.19団交申入れに被申立人らが応じなかったことは、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(6) Y３が、平成30年10月31日をもってX２組合員を、同年11月18日をもってX３組合員を、それぞれ解雇したことは、被申立人らによる、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件解雇の手続についてみると、前提事実及び前記(１)サ(ア)、(エ)認定のとおり、Y３は、X２組合員に対しては10.1X２解雇通告書にて、X３組合員に対しては10.19X３解雇通告書にて、懲戒解雇を通告したことが認められるが、それに先立って、Y３が本件組合員らに対し、事実確認や事情聴取の機会を設けようとしたとする疎明はない。

また、同認定のとおり、本件解雇通告書には、弁明がある場合は解雇日までに行うよう求める旨の記載があるが、そもそも、本件解雇通告書には、適用される就業規則の条項のみが記載され、懲戒解雇の理由となる具体的な行為についての記載がないことが認められ、かかる状況下で、処分の通告と同時に弁明を求めたことをもって、適切な弁明手続を経て、懲戒解雇が行われたとみることはできない。しかも、前記(１)サ(オ)、(カ)認定のとおり、X２組合員の代理人に対するY３の10.25回答書には、10.1X２解雇通告を撤回する意向はない旨の記載があり、これについて、同代理人の平成30年10月31日付けの通告書には、未だ具体的な弁明を聞いていないにもかかわらず、撤回の意向はないとするやり方は、懲戒

解雇を行う前提として必要不可欠な労働者に対する弁明の付与としては到底認められない旨の記載があることが認められるところ、かかる代理人の指摘は首肯できる。

以上のことからすると、本件解雇は、適正な手続を欠いて行われたというのが相当である。

イ 本件において、被申立人らは、①X 2 組合員の解雇理由は、(i)威力業務妨害事件により逮捕等されたことと、(ii)業務命令にもかかわらず、業務に復帰しなかったことである、②X 3 組合員の解雇理由は、威力業務妨害事件に関与したことである旨主張するので、これらの行為について検討する。

(ア) まず、前提事実及び前記(1)オ(ア)、コ(ア)認定のとおり、本件組合員らが29年12月組合行為に参加し、平成30年9月18日、29年12月組合行為における威力業務妨害等の容疑で逮捕されたことが認められる。

しかし、前記(1)サ(カ)認定のとおり、X 2 組合員の代理人の本件代理人あての平成30年10月31日付けの通告書には、当方としては、X 2 組合員が刑事法令に違反する行為を行った事実はないと認識しており、今回の逮捕勾留は、正当な組合活動を「威力業務妨害」に当たるとしてなされた不当なものである旨の記載があることが認められる。

また、上記のとおり、本件解雇において、Y 3 による事実確認は不十分であると判断されるのであって、このような状況下では、本件組合員らに対する有罪判決が確定するなどすればともかく、本件組合員らが逮捕されたからといって、ただちに29年12月組合行為において、本件組合員らに懲戒解雇に相当する行為があったとまでいうことはできない。

(イ) 次に、X 2 組合員が業務に復帰しなかったとする点について検討する。

前記(1)カ(ア)、(オ)、(ケ)、(サ)認定のとおり、①平成30年3月1日以降、被申立人らは、それまで組合活動に専従していたX 2 組合員に対し、数回にわたり業務に復帰するよう命じたこと、②同年4月16日から、X 2 組合員は出勤するようになったが、組合用務で出勤しない旨を連絡し、出勤しない日もあったこと、がそれぞれ認められる。

ところで、従業員は、使用者からの業務命令に原則として従うべきものであるとはいえ、業務命令により、組合活動に専従していた組合員を業務に復帰させれば、同人がそれまで行ってきた組合活動に影響が生じることも明らかである。この観点からすると、使用者は、組合活動に専従していた組合員を復帰させるに当たって、業務に就いていない期間については賃金を払わないとすることには問題はないが、復帰の手順や勤務の頻度といった点では慎重に判断すべきであるというのが相当である。なお、前記(1)カ(ア)認定のとおり、平成30年3月分までは、X 2 組合員の賃金は満額が支払われ、欠勤を理由に減額されることはなかったことが認められ、この取扱いは、後記(ウ)にて付言するとおり、組合が労働組合法に定める手続に参加する資格そのものに係る問題ではあるが、そうであったとしても、使用者が組合活動に専従していた組合員を復帰させる場合には、復帰の手順や勤務の頻度といった点については慎重に判断す

べきであること自体は変わらない。

この点を踏まえて本件をみると、前記(1)カ(キ)、(コ)認定のとおり、①3.28組合通知書には、(i)X2組合員の業務開始日は、今後労使協議を行って決定する、(ii)このことは団交で確認していることを念のため通知するものである旨記載されていたこと、②4.10会社側文書には、(i)X2組合員の業務開始日について協議の余地があるものではない、(ii)団交において、Y4が時間的猶予を与えた事実はない旨記載されていたこと、が認められ、組合は復帰に当たって猶予を求めたのに対し、被申立人側は応じなかったというべきである。また、前記(1)カ(カ)認定のとおり、組合は団交において、組合休暇の日数について協議を求めるなどしたことが認められるが、被申立人らが、組合休暇についての具体的な協議に応じたとする疎明はない。

さらに、被申立人らが、X2組合員に対し、初めて業務に復帰するよう命じてから、10.1 X2解雇通告までは約半年であるところ、前記(1)カ(シ)認定のとおり、被申立人らのX2組合員に対する6.4警告書には、X2組合員は4月度は22日の出勤日のうち1日しか出勤せず、5月度も17日の出勤日のうち7日しか出勤していない旨記載されていることが認められる。しかし、その後については、前記(1)カ(サ)認定のとおり、X2組合員の賃金明細書とその添付書類によると、同組合員は、平成30年7月分は16日、同年8月分は9日、同年9月分は13日、出勤したことが認められ、また、6.4警告書の後、被申立人らがX2組合員に対し、就業状況について警告や指導をしたとする疎明はない。

そうすると、被申立人らが、X2組合員の就業状況を根拠に、業務復帰命令に服していないとして懲戒解雇の理由とできるかについては、なお疑問の余地があるというべきである。

(ウ) なお、組合は、本件組合員らが組合活動に専従していたことに関し、

Y4も長年にわたって許容していたのみならず、むしろ積極的に望んでいた旨主張する。しかし、仮にそうであったとしても、その間、本件組合員らの賃金は満額が支払われ、欠勤を理由に減額されることはなかったことについては、通常の便宜供与の域を超え、労働組合法第2条第2号の使用からの経理上の援助に該当する。そうすると、かかる状況にある組合は、同法が定める組合資格の要件を満たしていないというべきであって、組合が、労働組合法の定めに基づき、救済を求めるなどするならば、速やかに、組合活動に専従する組合員が使用者から賃金の支払を受けることがないよう是正しなければならず、そうでなければ、労働組合の資格審査で不適格となり、そもそも救済を求める資格がないことになることを付言する。

(エ) ところで、Y3の10.25回答書には、前記(1)サ(オ)認定のとおり、X2組合員の懲戒解雇理由について、威力業務妨害により逮捕されたことや出勤命令に応じないことの他に、組合員と共謀のうえ、納入先において執拗に街宣活動を行わせ、納入先を失わせしめる行為を行った旨の記載があることが認められる。しかし、この街宣活動やX2組合員の関与に関する具体的な疎明はなく、このことを正当な懲戒解雇理由ということはできない。

ウ 一方、本件解雇前の労使関係を検討すると、前記(1)ク認定のとおり、①平成30年6月25日から、組合は本件組合事務所に組合旗を掲げ、分会員は就労中、組合の腕章を身に着けるといふ旗・腕章闘争を行ったこと、②平成30年7月頃、会社は、組合の同意を得ないまま、本件組合事務所に掲げられた組合旗を降ろし、これに対し、組合は、再度、組合旗を掲げ、会社の行為に対し抗議したこと、③その後も本件逮捕まで、組合旗に関するこのような経緯が複数回繰り返されたこと、が認められ、労使が対立していたといふことができる。

エ 以上のとおりであるから、本件解雇は、労使が対立している状況下で、本件組合員らに十分な弁明の機会を与えるなど、懲戒解雇に相当するような行為があったか否かを確認することなく行われたといふべきである。

したがって、本件解雇は被申立人らによる、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、もって組合を弱体化させるものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(7) Y4が、11.22通知書により、組合に対し、本件組合事務所を明け渡すよう通知し、その後、本件組合事務所を閉鎖したことは、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)シ(ウ)認定のとおり、11.22通知書には、現在、Y4に、組合員は存在しないとする記載とともに、本件組合事務所を平成30年11月30日までに明け渡すよう通知する旨記載されていたことが認められる。

そこで当時の状況についてみると、前提事実及び前記(1)サ(ク)、シ(ウ)認定のとおり、①X2組合員は、平成30年10月31日をもって、X3組合員は、同年11月18日をもって、それぞれ本件解雇の手續がなされたこと、②同年10月30日に組合員2名が脱退した後は、分会に属する組合員は本件組合員らのみとなっていたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、明渡しのお知らせ自体は、組合員2名の脱退や本件解雇から間を置かず、約1週間後を明渡期限として行われており、性急であるとの感は否めず、また、本件解雇については不当労働行為と判断される場所である。しかし、Y4にて実際に勤務する組合員はいなくなったといえるのであるから、かかる状況下で、Y4が、同社の敷地内に組合事務所を貸与する必要性がなくなったと判断したとしても、やむを得ない場所がある。

イ 次に、その後の経緯をみると、前記(1)シ(エ)から(カ)認定のとおり、①組合は被申立人らに対し、平成30年11月29日付け抗議書を送付したこと、②Y4は、当初の明渡期日である同月30日を過ぎた同年12月21日、同日付け通知書を組合に送付し、本件組合事務所内のテレビ、ノートパソコン等の荷物を回収するよう求めたこと、③同月26日、組合は、本件組合事務所内の組合が所有する物品を運び出し、本件組合事務所は閉鎖されたこと、がそれぞれ認められ、

Y4は、一定の期間を置いて、組合に明渡しに応じるよう求め、組合も最終的にはこれに任意に応じたといふことができ、強制的な手段を用い、本件組合事務所を閉鎖したものには当たらない。

ウ ところで、組合は、Y4が組合との協議や団交に応じることなく、一方的に本件組合事務所の明渡しを要求した旨主張する。また、前記(1)シ(エ)認定のとおり

り、組合の平成30年11月29日付け抗議書には、協議を行わないまま、一方的に本件組合事務所を閉鎖すれば、不当労働行為に当たる旨の記載があることが認められる。

しかし、組合がY 4に対し、本件組合事務所の明渡しに関して団交を申し入れ、これにY 4が応じなかったと認めるに足る疎明はない。また、本件組合事務所の明渡しに当たって、Y 4から協議を申し入れなかったことを不当とまでいうことはできない。

エ さらに、本件組合事務所は3連棟のコンテナハウスの一室であり、他の2つの部屋はそれぞれ他の労働組合の組合事務所であったところ、組合は、他の労働組合は、令和元年5月にコンテナハウスが解体される直前まで、この組合事務所を利用していたようであり、また、他の労働組合との間では組合事務所に関して団交が開催されたようである旨主張する。しかし、前記(1)シ(キ)認定のとおり、時期に差があるにしても、他の労働組合もY 4の敷地内の組合事務所から退去したことが認められる。また、別の労働組合との間で団交が開催されていたとしても、組合が本件組合事務所について団交を申し入れたと認めるに足る疎明がないのであるから、このことをもって組合事務所についての組合への対応が、他の労働組合と比べて差があるとまでいうことはできない。

オ 以上のとおりであるから、Y 4が、11.22通知書により、組合に対し、本件組合事務所を明け渡すよう通知し、その後、本件組合事務所を閉鎖したことは、組合に対する支配介入に当たるとまでいうことはできず、この点に関する申立ては棄却する。

2 救済方法

(1) 組合は、本件組合員らに対するバック・ペイや損害金の支払をも求めるが、主文3をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4及び主文5をもって足りると考える。

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

令和2年9月25日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二

(別紙省略)