

命 令 書

申立人 T組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 U会社
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和2年(不)第37号事件について、当委員会は、令和4年12月7日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員C、同D、同E及び同Gに対し、令和2年4月以降、再度土曜日の就労を命じられるまでの間、土曜日の就労により得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員C及び同Dに対し、令和2年5月1日付けで主任の任を解いたことがなかったものとして取り扱い、同人らに対し、主任の任を解かなければ同人らが得られたであろう役付手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、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

T組合
執行委員長 A 様

U会社
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) 令和2年2月17日付けで、貴組合員H氏を解雇したこと。(1号該当)

(2) 貴組合員C氏、同D氏、同E氏及び同G氏に対し、令和2年4月以降、土曜日勤務を命じないことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額が生じたこと。

(1号該当)

(3) 令和2年5月1日付けで、貴組合員C氏及び同D氏の主任の任を解いたこと。

(1号該当)

(4) 令和2年5月18日の面談において、元当社従業員1名に対し、反組合的な言動をしたこと。(3号該当)

4 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 残業、休日出勤に関する差別的取扱いの禁止及びバック・ペイ
- 2 組合員2名に対する降格の撤回及びバック・ペイ
- 3 別組合の解散
- 4 反省文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①業務中に負傷し休業補償給付申請期間中であつた組合員1名について、被申立人で就労したことが詐欺行為である等として解雇したこと、②組合員2名に対し始業時間を指示したこと、③組合員4名に対し土曜日の勤務を命じなかったこと、④組合員2名の主任の任を解いたこと、⑤被申立人役員及び従業員らが、組合員らに対し、申立人からの脱退を勧奨し、別組合への勧誘をしたこと、⑥被申立人主導で別組合を結成したこと、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U会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内及び滋賀県内に営業所を置く、主に食品物流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65名である。

会社は、前代表取締役であるI（以下、会社の代表取締役であつた時期も含めて「会長」という。）が会長を務める申立外V1（以下「V1」という。）に所属し、会長の子であるB（以下「社長」という。）が代表取締役を務めている。また、会社は、申立外V2（以下「V2」という。）及び申立外V3を含む申立外4社とともに、V1に属している。

その他、令和元年12月24日時点における、会社に勤める非組合員である従業員には、以下の者もいた。

氏名	会社での役職
J (以下「J部長」という。)	W関西事業部部長
K (以下「K課長」という。)	南大阪営業所課長
L (以下「L課長」という。)	W関西事業部課長
M (以下「M係長」という。)	W関西事業部係長
N (以下「N従業員」という。)	従業員 (令和2年5月1日から同月20日までW関西事業部主任)
O (以下「O従業員」という。)	従業員
P (以下「P従業員」という。)	V1従業員 (令和2年2月から同年5月まで会社にて勤務)

イ 申立人T組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約420名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員をもって組織するX分会(以下、「分会」といい、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。)がある。分会は、結成当初は組合員のC(以下「C組合員」という。)が分会長を務め、後に、組合員のD(以下「D組合員」という。)が分会長を務めた。

また、会社の従業員で組織される労働組合には、分会のほか、Yと称する労働組合(以下「別組合」という。)があり、M係長が委員長を務めていた。

(2) 本件申立てに係る経緯について

ア 令和元年12月23日、組合員のH(以下「H組合員」という。)は、会社に架電し、同月21日の業務中に左肘を負傷したため、労働災害(以下「労災」という。)として休業する旨述べた。

同月25日から同月31日までの日曜日を除く6日間、H組合員は会社で就労し、日当の支払いを受けた。

イ 令和元年12月24日付けで、組合及び分会は会社に対し、「組合加入通告並びに団体交渉申入書」(以下「1.12.24組合加入通告書」という。)及び「要求書」(以下「1.12.24組合要求書」という。)と題する書面を提出し、分会を結成した旨通告するとともに、未払賃金の支給や未払残業手当の精算等を要求事項とする団体

交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。なお、同書面には、分会の代表として、C組合員の氏名が記載されていた。

ウ 令和2年1月16日、組合と会社は第1回団交（以下「2.1.16団交」という。）を開催した。2.1.16団交は、会社から会長及びJ部長の2名が、組合から役員2名が、分会からC組合員、D組合員、組合員のE（以下「E組合員」という。）及びH組合員の4名が出席し、1.12.24組合要求書記載の要求事項に関するやり取りがあった。

エ 令和2年1月中旬、J部長及びK課長は、複数の従業員に対し、組合加入の有無等について口頭で尋ねた。

オ 令和2年1月20日、組合は会社に対し、C組合員及びH組合員の減額された冬期賞与の遡及等を要求事項とする「団体交渉申入書」（以下「2.1.20団交申入書」という。）を手交し、団交を申し入れた。

カ 令和2年1月20日付けで、組合は会社に対し、J部長及びK課長による、組合員に対する脱退勧奨について強く抗議する旨を記載した「抗議申入書」（以下「2.1.20抗議申入書」という。）を送付した。

キ 令和2年1月29日、M係長は組合員のQ（以下「Q組合員」という。）に対し、組合員であるかを尋ねた。

ク 令和2年1月29日付けで、組合は会社に対し、M係長ほか数名による、組合員に対する脱退勧奨について強く抗議する旨を記載した「抗議申入書」（以下「2.1.29抗議申入書」という。）を送付した。

ケ 令和2年1月29日付けで1名、同月30日付けで4名、同月31日付けで3名、同年2月2日付けで1名、同月4日付けで1名、同月5日付けで1名の計11名の組合員から、組合脱退届が提出された。

コ 令和2年1月30日、O従業員は、Q組合員に関する話を聞いた。

サ 令和2年2月7日、組合と会社は第2回団交（以下「2.2.7団交」という。）を開催した。2.2.7団交は、会社から会長及びJ部長の2名が、組合から役員2名が、分会からC組合員、D組合員、E組合員及びH組合員の4名が出席し、2.1.20団交申入書記載の要求事項についてやり取りをした後、2.1.29抗議申入書に関する協議を行った。

シ 令和2年2月7日付けで、H組合員の上司で、会社において配車の取りまとめ等を行っていた、取締役のR（以下「R取締役」という。）は、会長宛てに退職届を提出した。

なお、R取締役は、V2の代表取締役でもあった。

ス 令和2年2月17日、会長はH組合員を呼び出し、面談（以下「2.2.17面談」と

いう。)を行った。2.2.17面談において、会長は、H組合員に対し、令和元年12月23日に就労していたのかを尋ね、H組合員が、R取締役と言われて就労した旨答えると、会長は、労災に対する休業補償給付申請(以下、H組合員が令和元年12月以降に行ったとされる休業補償給付申請を「本件休業補償給付申請」という。)をしたにもかかわらず就労したことは詐欺罪に当たる旨述べた。同日付けで、会社はH組合員に対し、①「刑法犯罪行為があったため」及び②「会社に無断で他の職業に就いたため」を解雇理由とし、同日付けで同人を解雇する旨を記載した「解雇通知」(以下「2.2.17解雇通知書」という。)を交付し、懲戒解雇(以下「本件懲戒解雇」という。)する旨を通知した。

なお、本件懲戒解雇当時の正社員就業規則(以下「就業規則」という。)には、懲戒及び解雇について、別紙1の記載があった。

セ 令和2年2月27日、組合は会社に対し、本件懲戒解雇の撤回及び解雇理由の説明等を要求事項とする団交申入れ(以下「2.2.27団交申入れ」という。)を行い、同年3月17日、組合と会社は団交(以下「2.3.17団交」という。)を開催した。

ソ 令和2年3月24日から同年8月19日までの間、配車係であるL課長は、C組合員及びD組合員に対し、両組合員の勤務日の前営業日に、次回勤務日の出勤時間や配送先を記載したメールを送信した。

タ C組合員及びD組合員は令和2年4月11日以降、E組合員は同月18日以降、組合員のG(以下「G組合員」という。)は同月25日以降、会社から土曜日の勤務を指示されなかった。

チ 令和2年4月30日、V1は、別紙2の「人事異動のお知らせ」と題した書面を掲示し、同年5月1日付け人事発令の告知を行った。

ツ 令和2年5月8日付けで、組合は会社に対し、土曜日出勤及び出勤時間の変動に関し、組合員に対する不利益取扱いを直ちに停止するよう求める旨、会社主導による別組合の結成は不当労働行為である旨等を記載した「要求並びに団体交渉申入書」(以下、「2.5.8組合要求書」という。)を送付し、同月22日、組合と会社は団交を開催した。

テ 令和2年5月18日、会長はN従業員を呼び出し、面談(以下「2.5.18面談」という。)を行った。

ト 令和2年5月20日付けで、会社はN従業員の主任の任を解いた。

ナ 令和2年7月15日、組合と会社は団交(以下「2.7.15団交」という。)を開催した。

ニ 令和2年8月25日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

又 会社は、本件申立て後の令和3年3月27日以降、組合員に対し、土曜日勤務を指示している。

第3 争 点

- 1 会社が、令和2年2月17日付けで、H組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-1 会社が、令和2年3月24日以降、C組合員及びD組合員に始業時間を指示したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-2 会社が、令和2年4月以降、C組合員、D組合員、E組合員及びG組合員に土曜日勤務を命じないことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額が生じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 会社が、令和2年5月1日付けで、C組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 4-1 令和2年1月中旬にJ部長及びK課長が非組合員を含む従業員に対して行った言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 4-2 令和2年1月29日にM係長がQ組合員に対して行った行動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 4-3 令和2年1月30日にO従業員が行った組合に関する言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 4-4 令和2年4月下旬、P従業員ほか1名は、G組合員に対して組合に関する言動を行ったか。行ったとすれば、当該行為は会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 4-5 令和2年5月18日に会長が非組合員である従業員に対して行った言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。
- 5 会社は、別組合の結成を主導したといえるか。いえんとすれば、当該行為は会社による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（会社が、令和2年2月17日付けで、H組合員を解雇したことは、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 会社は、本件懲戒解雇の理由として、2.2.17解雇通知書に記載の、①「刑法犯罪行為があったため」及び②「会社に無断で他の職業に就いたため」を挙げ、さらに本件申立ての審査中に初めて③「宴会の席でのトラブル」を加えた。
 - (ア) 会社の主張する解雇理由①について
 - a 会社は、H組合員が令和元年末に就労したにも関わらず、本件休業補償給

付申請をしたことが詐欺に当たる旨主張するが、H組合員の行為のどの部分が刑法上の詐欺または詐欺未遂の構成要件（構成要件該当性、違法性、有責性）に当たるのか不明であり、会長がそう「思った」に過ぎない。

b H組合員が令和元年度末に就労した経緯は、以下のとおりである。

令和元年12月23日、H組合員は、左肘の負傷のため休業する旨をR取締役
に架電したところ、翌日、同取締役から電話で「出てきてくれ」と言われ、
H組合員は労災の申請をしていること、重いものは持てないことを伝えて断
ったものの、R取締役から、どうしてもドライバーが足りない、困っている
と言われたことから、電話後、H組合員は、C組合員に、R取締役と話をし
てくれないかと頼んだ。C組合員は、一人のドライバーが二人分の仕事をこ
なしている状況や、R取締役が、どうしても出てきてほしいと頼む気持ちも
理解できたため、R取締役がアルコールチェックやタイムカード、日報も免
除する旨、社長の了解も得ている旨言うことから、年末の忙しい数日だけと
いうことで、荷物の積み下ろしはせずにドライバー業務のみに就くことを条
件に受諾し、賃金については1日当たり15,000円とすることで合意した。H
組合員の方から「忙しいだろうからお金をくれるのであれば働いても良い」
などと声を掛けた事実はない。

H組合員は同月25日より6日間業務に就き、年が明けて、現金で9万円を
受け取ったが、その際、L課長から「Hさんがいてくれて助かりました」、
「このお金は交際費から出しているから」と言われた。

その後、労働基準監督署にて、令和元年12月25日から31日までは運転業務
に従事したことを、経緯も含めて報告し、この期間における休業補償給付は
請求しなかった。なお、組合は、2.3.17団交において、このことを会社に伝
えている。

c 会社は、本件懲戒解雇を行うにあたり「弁明の機会」を与えた旨主張する
が、2.2.17面談のために会長室に行くよう指示したのはJ部長であり、その
際には本件懲戒解雇の弁明の機会である等の用件を示さず、とにかく、「会
長が呼んでいる」ことを伝えたのみであった。また、2.2.17面談では、会社
からの指示に従っただけであると主張するH組合員に対し、会長は国に対す
る明確な詐欺罪であり、次元が違うという主張をするなど、かみ合わない会
話に終始した。

H組合員が令和元年末に就労していたという情報を、会社に最初にもたら
したとされる人物に関する会長の認識は曖昧で、聞き取ったとする内容も不
明であり、聞き取ったとする時期についても判然としない。にもかかわらず、

会長は、2.2.17面談の際には、明確な詐欺である旨述べ、H組合員の弁明は全く容れずに解雇すると述べており、本件懲戒解雇ありきの面談であったとしかいえない。

(イ) 会社の主張する解雇理由②について

H組合員の副業について、会社自身は知らなかった旨主張するが、上司であるJ部長も承認していたということは、J部長自身が団交で認めており、会社も認めるところであることから、解雇理由に当たらないことは明白である。また、本件懲戒解雇を行う前に、会社がH組合員の副業について事情聴取を行ったという事実はない。

なお、会社は、労災での休業中に副業を行ったことが問題である旨主張するが、会長の証言では、土日は休むべきだという主張に変わっており、どちらも解雇理由として失当であるばかりか、解雇理由が一貫していないという点において、真の解雇理由がそこにあつたのではないことを図らずも証明している。

(ウ) 会社の主張する解雇理由③について

H組合員が令和元年12月7日の管理職会議後の宴会の席でトラブルを起こしたとする解雇理由③は、後から付け足されたものであり、本件懲戒解雇とは何の関わりもない。これまで解雇理由に挙げられておらず、本人にも告げられていない行為が、本件懲戒解雇の理由であるとする主張は失当というほかない。また、2.2.17面談でも当該宴会の席でのトラブルについては全く言及がなく、その時点で解雇理由とする意思が全くなかったことを示している。

イ 以上のおり、会社がH組合員の本件休業補償給付申請を巡る行き違いを取って詐欺と断罪し、本件懲戒解雇を強行したことは、組合員を排除しようとする意図をもってなされた行為であり、その他組合嫌悪を示す一連の事情を鑑みれば、組合弱体化を意図した不利益取扱いと考える以外にない。

よって、本件懲戒解雇は不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア H組合員の解雇理由は、①就業規則第43条第2項の(3)に該当する本件休業補償給付申請に関する詐欺行為の問題、②同項の(13)に該当する無断副業の問題、③管理職会議後の宴会の席での恐喝行為の問題なのであり、いずれもH組合員自身の問題によるものであって、本件懲戒解雇は組合員であることによる不利益取扱いではない。

(ア) 解雇理由①について、H組合員と会社側のいずれから持ち掛けたのかという点は置くとしても、本件休業補償給付申請をするということでタイムカードに打刻をせず就労し、その後本件休業補償給付申請を行っていることは事実であ

り、これは少なくとも詐欺未遂に当たる行為である。この点、組合は、R取締役から社長にも了解を得ていると言われた旨主張するが、社長はそもそも違法就労の事実を知らず了解などしていない。また、就労していたことについて当初より労働基準監督署に報告していた旨も主張するが、2.2.17面談において、H組合員から就労の事実を既に労働基準監督署に報告していた旨の発言が一切ないことからすると、2.2.17面談時点では、H組合員が本件休業補償給付申請の取り下げや、労働基準監督署に対する就労の事実の報告をしていなかったことを示すものに他ならない。したがって、会社はH組合員の本件休業補償給付申請中の就労が刑法犯罪行為に当たるとして解雇理由に挙げているのであり、これが組合員か否かに関するものでないことは明らかである。

(イ) 解雇理由②について、会社自身は少なくとも令和2年2月初旬まで、H組合員の副業を知らなかった。また、H組合員の副業はJ部長が認めていた面があるが、それはあくまでも会社の業務に支障のない範囲のことであり、H組合員は、会社での就労について、労災の申請をするとのことで休業して安静にしておく義務があったにもかかわらず、これをせず副業先では就労していたのであるから、会社の業務に支障のない範囲での副業とはいえ、副業禁止の規定に違反することは明らかである。したがって、解雇理由として挙げているのであり、これが組合員か否かに関するものでないことは明らかである。

(ウ) 解雇理由③について、H組合員は、令和元年12月7日の管理職会議後の宴会の席において、他の従業員から強引に金銭を奪うという行為を行っていた。この点については、明確に2.2.17解雇通知書に挙げられていたわけではないものの、解雇通知の時点で会社は解雇理由③の事実を把握しており、この事実も念頭に置いて本件懲戒解雇を行ったものである。したがって、解雇理由③の事実についても、H組合員が組合員であるか否かに関するものではないことは明らかである。

イ 会長は、令和2年2月初旬頃、他の従業員から聞いて、H組合員の本件休業補償給付申請中の就労の事実を知ることになり、その後まもなくR取締役を呼び出して事実を確認したところ、他の従業員から聞いた内容のとおりであったので、この時確定的に同組合員の本件休業補償給付申請中の就労の事実を知るに至った。その後、H組合員も呼び出して弁明の機会を与えたところ、それで間違いのないことであった。

この件について、会社は、R取締役がH組合員の違法就労を容認し、詐欺(未遂)行為に加担したことは、就業規則記載の「刑法犯罪行為があったため」に該当するとして、令和2年2月21日付けでR取締役を懲戒解雇した。また、他の関係者

も処分しており、H組合員を懲戒解雇とすることと比べ、全く不平等な取扱いを行っていない。

ウ 以上のとおり、H組合員の解雇は、H組合員が組合員であるか否かにかかわらず行われたもので、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

2 争点2-1（会社が、令和2年3月24日以降、C組合員及びD組合員に始業時間を指示したことは、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 令和2年3月24日以降、会社は、C組合員及びD組合員に対してのみ始業時間を指示しているが、組合結成前から現在において、組合員以外で始業時間を遅くする具体的な指示を受けた者はいない。なお、C組合員は当時の分会長であり、D組合員はその後分会長になるなど、組合の中心メンバーであった。

会社での勤務は、厳密に始業時間が決められておらず、作業場の広さ、届け先での段取り、予想される交通状況などを勘案して、ドライバーは概ね午前3時頃に出勤して各業務を開始していた。配送先は各ドライバーがその日の出勤時間を決める一要素ではあるが、始業時間が指示されているわけではない。それまで、恒常的に出勤時間が遅い従業員はいたものの、イレギュラーに始業時間が午前5時とされるようなことはなかった。

始業時間が遅くなれば終業時間も遅くなり、結果として生活リズムが崩壊し、組合員の体調管理が難しくなっている。

イ 会社は、始業時間の指示メールを送信した理由として、①運転手が当日回るコースにより出発時間が異なるので、これに応じて出勤時間も異なっていること、②非組合員にも必要に応じて始業時間の指示をメールで行っていることの2点を主張するが、会社主張①については、定められているとされる始業時間と実際の出勤時間は合致しておらず、大雑把に見れば午前3時までに出勤することが基本であること以上のことは読み取れない。また、会社は、配車表とタイムカードを示せば会社主張①を容易に証明できるにもかかわらず提出しておらず、それは、配送先と出勤時間が全く相関していないという事実を覆すことができないからである。

会社主張②についても、会社が提出した指示メールは本件申立て後に送信されたものであり、必要に応じて始業時間の指示をメールで行っていたことを証するものではない。また、そのメールも待ち合わせの時間を指定したものであり、始業時間を指示したメールではない。

ウ 以上のとおり、始業時間を指示したことは、幹部組合員を狙った差別的取扱いという点で不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社では、運転手が当日回る配送先へのコースや配送時間によって出勤時間は決まるところ、必要がないにもかかわらずC組合員らが始業時間よりかなり早く出勤してくることがあったため、配車担当のL課長が始業時間を具体的に伝えていたものである。

このような指示は、C組合員やD組合員に限らず、他の従業員にも必要に応じて行っており、組合員であるか否かによって指示を変えているわけではない。

したがって、始業時間を指示したことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たることはない。

3 争点2-2 (会社が、令和2年4月以降、C組合員、D組合員、E組合員及びG組合員に土曜日勤務を命じないことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額が生じたことは、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 会社では、就業規則上土曜日は勤務日であるので、従来は当然に出勤していたところ、令和2年4月以降、組合員にのみ土曜日勤務を命じなくなったという事実には争いはなく、逆に言えば、組合員以外は全員土曜日に出勤し、週6日勤務していたことも争いはない。会社の就業規則は労働基準法に違反するものであるが、少なくとも8時間分の法定労働時間外割増賃金を、会社が組合員にのみ支給しないことは、それまでは得られた収入を奪うことであり、明らかな不利益取扱いである。

イ 会社は、組合員に土曜日出勤を命じなかった理由として、繰り返し組合が土曜日出勤を拒絶した旨主張するが、証拠も示されていない上、組合は会社に対し、2.5.8組合要求書をはじめ、数度にわたって土曜日出勤させるよう要求しているのであるから、会社が令和3年3月27日頃まで対応しなかったことは説明できない。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合の週40時間以上は働かないという要求に従って、組合員に対し、土曜日の勤務を命じないとする取扱いをしたのである。

しかしながら、その後、組合より土曜日の就労を希望する申し出があったため、D組合員及びE組合員については令和3年3月27日から、C組合員及びG組合員については同年4月3日から、それぞれ土曜日の出勤を再開させており、組合員であるが故の不利益取扱いには該当しない。

4 争点3 (会社が、令和2年5月1日付けで、C組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、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 会社は、令和2年4月30日に突然C組合員及びD組合員に対し主任の任を解くことを通知した。この降格は、両組合員が組合活動の中心であったことを理由とする不利益取扱いである。

イ 会社は、両組合員の降格の理由として、配送業務を円滑に進めるための方策をとる等主任としての業務をすることがなかったためと主張するが、具体的な業務が何かについては全く触れておらず、また、2.7.15団交における説明とも異なる。

また、C組合員の降格の理由について、会社は、同組合員は遅刻が多く、高速道路を勝手に利用するなどして、一般のドライバーとしても問題がある旨主張するが、2.7.15団交では、H組合員の本件休業補償給付申請にかかる詐欺を共謀していたためである旨説明している。D組合員の降格の理由について、会社は、同団交で、会社の誹謗中傷をしたこと等である旨説明しているが、その誹謗中傷の中身は、働きやすい会社にするために組合活動をしていくという意思表示そのものであり、まさに会社は、組合活動を行う意志を示したことに対する報復的行為であると自ら吐露している。

ウ 会社は、頻繁に昇格と降格がある会社であるが、他の従業員が降格されているからといって、理由なく組合員2名を降格したことが正当化されるわけではない。D組合員は15年間、一度も主任から降格されたことはなく、組合結成数日前に主任に任命されたC組合員も、突然降格させられている。

また、会社では昇給がないため、主任への昇格が唯一の賃金増の手段であるが、C組合員もD組合員も、主任の具体的な仕事を指示または説明された記憶がなく、降格についても業務分掌とは全く関係なく実施されるのである。加えて、C組合員及びD組合員は、降格されたことで、令和2年5月以降、役付手当が支給されていない。

エ 以上のとおりであるから、C組合員及びD組合員の主任からの降格は、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

C組合員及びD組合員が主任の任を解かれたのは、いずれも同人ら自身の問題である。

同人らは、主任職についているにもかかわらず、配送業務を円滑に進めるための方策をとる等、主任としての業務をすることがないなど、他の一般のドライバーに対する模範となる行為を取っておらず、特にC組合員は遅刻が多く、運行ルートの指示を守らなかったり高速道路を勝手に利用したりして、一般のドライバーとしても問題のある行動をとっていた。このような事実から、同人らは主任職から降

格となったものであり、これらは同人ら自身の問題に起因することであるから、同人らが組合員であるか否かに関わるものではない。また、同時期に他の従業員も降格となっており、C組合員とD組合員の降格は、組合員2名を狙ったものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いに当たることはない。

- 5 争点4-1（令和2年1月中旬にJ部長及びK課長が非組合員を含む従業員に対して行った言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-2（令和2年1月29日にM係長がQ組合員に対して行った行動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-3（令和2年1月30日にO従業員が行った組合に関する言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-4（令和2年4月下旬、P従業員ほか1名は、G組合員に対して組合に関する言動を行ったか。行ったとすれば、当該行為は会社による組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4-5（令和2年5月18日に会長が非組合員である従業員に対して行った言動は、会社による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

会社が、組合員を脱退させ、別組合への加入を強要したことは、組合弱体化を狙った支配介入に当たる。

ア 争点4-1について

会社は、令和2年1月中旬より、J部長及びK課長が南大阪営業所の4名、箕面営業所の4名の合計8名に対し、組合加入の有無や誰が組合員であるかを詰問した。確認した人数、内容などについては争いがあるが、J部長及びK課長が従業員に組合加入の有無などを確認したことは会社も認めているところであり、両名が同時期にこのような行動に出たことは、会社の指示があったものと思われる。

イ 争点4-2について

J部長及びK課長が従業員に対し組合加入の有無等を確認したことについて組合が抗議をしたからなのか、会社はより巧妙に、非役職者であるM係長に組合脱退工作进行を指示した。会社は、M係長がQ組合員に「組合員であるかどうかを聞いただけ。」と否定するが、C組合員は直接Q組合員から、M係長がQ組合員に対し「Cになんぼもらってるねん。」、「組合やめんかったらどうなるかわかっとなるやろうな。」、「あんなん(C)とつきあっとったらエライことになるぞ。」、「やくざがおんねん、あの組合には。」、「会社無くなったら、皆行くところなくなる、組合なんかやめろ。」などとするし上げ、組合員でない（組合を脱退する）という言質を取る行為をした、ということを知っている。

その後、M係長は会長の指示のもと、別組合の委員長となっていることから、本行為は会社の関与があったと推認させるものである。

ウ 争点4-3について

M係長がQ組合員をつるし上げたのと同様に、非役職者で組合の組合員でないM係長とO従業員は、会社の指示のもと、Q組合員をはじめ組合員であると思われる従業員に対し、順番に一人ずつ、「Cの組合がどんな組合かわかってるのか。」「デモやら出なあかん。仕事出られへんし、大丈夫か。よう考えや。」等述べ、業務時間内に組合脱退工作をしたのである。Q組合員は懸命に抵抗し組合に残ったが、メンタルに支障をきたし、結果として会社を退職せざるを得なくなった。また、他の組合員2名もM係長らの恫喝に折れ、組合を脱退した。

エ 争点4-4について

P従業員は既に退職しており、会社とのつながり確かめることは難しいが、G組合員がP従業員及びほか1名から「組合は何をしたいんや。」などと問い詰められ、G組合員が「俺ら正しいことしてんねん、言われる筋合いはない。」等返答した直後に同組合員の土曜日出勤がなくなったという客観状況は事実であり、P従業員から会社に対し、G組合員が組合脱退を断ったという報告がなされたものと推認される。

オ 争点4-5について

2.5.18面談の記録によれば、会長がN従業員に対し、組合を誹謗中傷する発言を行うとともに、別組合への加入を強く求めたことは明らかである。

経営者が従業員に対して組合を誹謗中傷し、別組合への加入を勧めることは典型的な支配介入であり、非組合員に対してであれば組合を誹謗中傷し、別組合への加入を勧めても良いという会社の見解は独自のものというほかない。

(2) 被申立人の主張

ア 争点4-1について

J部長やK課長が、従業員に対し、組合に入っているかどうかを尋ねた事実はあったようであるが、同人らはそのこと自体に問題があるとは思っておらず、その後C組合員から抗議の電話を受けた後は、他の従業員に対してそのような質問はしていない。

また、当該発言が支配介入に当たると捉えられ得るとして、両名とも降格処分を受けていることから、会社が両名に対し行わせたものではなく、支配介入に当たらないことは明らかである。

イ 争点4-2について

M係長はQ組合員に対し、組合員であるかどうかを聞いたことはあるようだが、それ以外話をしていないとのことであり、組合主張の事実は存在しない。したがって、支配介入に当たらないことは明らかである。

ウ 争点4-3について

○従業員は、配送作業を終えて事業所に戻った際、Q組合員ら従業員3名が何か話していたため、どのような話をしていたかQ組合員とは別の従業員に聞いてみたところ、Q組合員が組合に入ったという話であったため、これ以上は話をしなかったとのことであり、組合主張の事実は存在しない。したがって、支配介入に当たらないことは明らかである。

エ 争点4-4について

P従業員は、G組合員と接点がなく、組合主張の事実は存在しない。したがって、支配介入に当たらないことは明らかである。

オ 争点4-5について

会長は、2.5.18面談において、N従業員に対し、降格させる旨伝えたが、これはN従業員が主任としての役割を果たせていなかったということに加え、内職（副業）が順調で、いずれ会社を辞めることになるということをN従業員より聞いていたことが理由であり、N従業員が組合に入るか否かということとは関係なく行われたものである。したがって、支配介入に当たるものではない。

なお、いずれにしても、N従業員は組合員ではないとのことであり、この点でも組合に対する支配介入とは関係がない。

6 争点5（会社は、別組合の結成を主導したといえるか。いえるとすれば、当該行為は会社による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

令和元年12月時点で、約25名の会社運転手のうち、過半数の運転手が組合に加入していたが、組織的な組合脱退工作の結果、11通の組合脱退届が、一つの封筒にまとめてC組合員のロッカーに入れられていた。そもそも11通の組合脱退届の書式が2種類しかなく、また、運転業務を担う従業員が、会社の機材であるファクシミリを組合活動に使うことはあり得ないところ、そのうち多数が会社のファクシミリを用いていたことは、組合の脱退と別組合加入の働きかけが会社ぐるみの組織的なものであったことを表している。

さらに、会長は、N従業員が別組合へ加入しなかったことや、誰が組合に入って誰が入っていないかについて、業績検討会なる会議の中でJ部長から報告があった旨証言しており、また、誰が組合に加入していて、誰が脱退したのかを会社が知っているという時点で、すでに自ら支配介入を吐露しているようなものである。

加えて、組合員Sは、J部長が、別組合は会長が作ったものだと言っていたと、本件審問において証言しており、また、会長は、2.5.18面談において、N従業員に対し、繰り返し、組合か会社側の別組合かを選択するよう迫っている。その他、M

係長の退職後に別組合の委員長となった人物が昇進した事実もあることから、会社と別組合の関係は明白であるといえ、これは、典型的な支配介入である。

(2) 被申立人の主張

会社は、別組合が本当に結成されたのか、いつ結成されたのか、誰が加入しているのか等、別組合に関することを全く知らず、別組合が結成されているとして、その結成に何ら関与していないのであるから、別組合の結成が会社による組合に対する支配介入に当たることはない。

また、組合脱退届についても、会社が関与した事実はなく、組合が主張するのは異なり、会社のファクシミリは使用に制限がかけられているわけでもなく誰でも使えるのであるから、会社のファクシミリを使用して書面のやりとりがなされていたとしても会社はそれを把握できない。

脱退した組合員らは、組合が会社の企業内組合であると考えて加入していたところ、加入後にユニオンであるとの事実が判明し、そのような事実を最初から知っていれば加入しなかったとして自主的に脱退したのであり、会社従業員らが脱退させたわけでは決してない。

このように、別組合の結成、組合からの脱退、別組合への加入の動きが、会社ぐるみの組織的なものであったことを表すという主張は、短絡的な主張であるというほかない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、令和2年2月17日付けで、H組合員を解雇したことは、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) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件懲戒解雇当時の就業規則には、懲戒及び解雇について、別紙1の記載があった。

イ 本件懲戒解雇に係る経緯について

(ア) 令和元年12月21日、H組合員は、業務中に左肘を負傷した。

(イ) 令和元年12月23日、H組合員は、左肘の痛みのため病院で受診し、その後、会社に架電し、労災として休業する旨述べたところ、会社は、就業規則の規定に基づき、H組合員の怪我が治癒するまでの休業を許可した。

(ウ) 令和元年12月25日から同月31日までの日曜日を除く6日間、H組合員は会社で就労し、日当の支払いを受けた。

(エ) 令和2年2月7日付けで、R取締役は会長に対し、退職届を提出した。同退職届には、「H主任の労災申請期間中の令和元年十二月二十五日より十二月三十一日迄六日間の労働を容認した責任を認め、令和二年三月六日をもちまして

退職致したくお届けいたします。」との記載があった。なお、退職届には、「所属V2 氏名R」との記載があり、宛先として、「V3代表取締役I」との記載があった。

(オ) 令和2年2月17日、会長はH組合員を呼び出し、2.2.17面談を行った。そのやり取りは以下のとおりである。

会長は、H組合員が令和元年12月23日に就労していたのかを尋ねたところ、H組合員は、R取締役から、年末は忙しいので記録を一切残さないから助けてくれと言われた旨、労災の申請をしているから働けない旨答えたが、R取締役が、現場も回らず、皆にも迷惑をかけるので、何とか1週間、月末まで働いてもらいたい旨述べたことから就労した旨、L課長からも年末まで頼みたいと言われた旨述べた。

会長は、H組合員が本件休業補償給付申請中に就労したことは明確な詐欺罪に当たり、国はこの手の問題は特に厳しい旨、R取締役とL課長が、人がいないことを理由にそのように言ったかもしれないが、実際に就労したのも、本件休業補償給付申請をしたのもH組合員である旨述べた。

H組合員は、肘が痛かったが、1週間であれば仕方ないと思った旨述べたところ、会長は、本件休業補償給付申請中にH組合員を就労させたことは明確な犯罪行為であることから、R取締役を解雇し、L課長への処分も検討する旨述べた。H組合員は、R取締役から、社長の了解を得ていると聞いていた旨、R取締役からは、H組合員の日当は交際費から出しており、一切表にも出ず、乗務記録も一切残していないと言われた旨述べたのに対し、会長は、会社が指示したものではない旨、会社が労働基準監督署に出向き、全て事実を話す旨述べた。

H組合員は、労働基準監督署から尋ねられたら自ら事実を説明する旨、組合と相談する旨述べたところ、会長は、組合と相談をして、本件休業補償給付申請を取り下げなければならない旨、申請を取り下げれば、会社も押印していることから、会社の同意が必要である旨、組合に相談するのはいいが、時間がかかれば労災の補償金が支給されてH組合員は既遂になる旨述べた。また、会長は、これは忠告ではなく、解雇通告するための事情聴取である旨述べ、その後、H組合員と、会社からの指示の有無についてのやり取りをした後、会長はH組合員を解雇する旨、解雇通知は郵送する旨述べた。

2.2.17面談では、H組合員の副業や、令和元年12月7日の管理職会議後の宴会の席での恐喝行為についてのやり取りはなされなかった。

(カ) 令和2年2月17日付けで、会社はH組合員に対し、2.2.17解雇通知書を交付

同月23日、H組合員は、上記の出来事について、会長から呼び出された。

エ 組合と会社とのやり取りについて

(ア) 令和元年12月24日、組合及び分会は会社に対し、1. 12. 24組合加入通告書及び1. 12. 24組合要求書を提出し、分会を結成した旨通告するとともに、要求事項として、①未払賃金の支給、②未払残業手当の精算、③年次有給休暇の付与、④賃金規程の配布、⑤法令遵守の姿勢の表明、⑥組合事務所及び掲示板の貸与等を求める団交を申し入れた。

(イ) 令和2年1月16日、組合と会社は2. 1. 16団交を開催した。2. 1. 16団交は、会社から会長及びJ部長の2名が、組合から役員2名が、分会からC組合員、D組合員、E組合員及びH組合員の4名が出席し、1. 12. 24組合要求書記載の要求事項に関して、会社は以下のとおり回答した。

要求事項①の未払賃金の支給について、計算が間違っていたため支給を止めている旨、要求事項②の未払残業代の精算について、令和元年3月以前の残業代は支払っておらず、従業員とは過去分の権利を放棄する旨の合意書があることから、遡及して支払う気はない旨、タイムカードの開示には応じる旨、要求事項③の年次有給休暇の付与について、休ませていないことは申し訳ないと思っているが、休んではいけないとは一切言っていない旨、残有給休暇日数を給与明細に記載することは構わない旨述べた。

また、要求事項④の賃金規程の配布について、整理したものを全て出す旨、要求事項⑤の法令遵守の姿勢の表明等について、表明等することは当然のことである旨、要求事項⑥組合事務所及び掲示板の貸与について、検討するが、現在は回答できる状態ではない旨述べた。

(ウ) 令和2年1月20日、組合は会社に対し、①労働協約の締結、②組合事務所及び掲示板貸与の再検討、③指定する組合員の出勤データの手交、④E組合員の年次有給休暇が、欠勤扱いになっていないかについての調査、⑤C組合員及びH組合員の減額された冬期賞与の遡及を要求事項とする2. 1. 20団交申入書を手交し、団交を申し入れた。

(エ) 組合は会社に対し、組合員に対する脱退勧奨について強く抗議する旨を記載した2. 1. 20抗議申入書及び2. 1. 29抗議申入書を送付した。

(オ) 令和2年1月29日付けで1名、同月30日付けで4名、同月31日付けで3名、同年2月2日付けで1名、同月4日付けで1名、同月5日付けで1名の計11名の組合員から、組合脱退届が提出された。

(カ) 令和2年2月7日、組合と会社は2. 2. 7団交を開催した。2. 2. 7団交は、会社から会長及びJ部長の2名が、組合から役員2名が、分会からC組合員、D組

合員、E組合員及びH組合員の4名が出席し、その中で、以下のとおり、2.1.20 団交申入書記載の要求事項について会社から回答があり、2.1.29抗議申入書についてのやり取りが行われた。

a 要求事項①の労働協約の締結について、検討はするが、信頼関係がまだない中で締結するのは非常に難しい旨、要求事項②の組合事務所及び掲示板貸与の再検討について、現実問題難しい旨、要求事項③の指定する組合員の出勤データの手交について、提示する旨、要求事項④のE組合員の年次有給休暇が欠勤扱いになっていないかについては、調査する旨、要求事項⑤のC組合員及びH組合員の減額された冬期賞与の遡及については、賞与については会社の業績等によって算出しており理由のない減額ではなく、遡及は行わない旨述べた。

b 2.1.29抗議申入書について、会社が指示や示唆したことはない旨、J部長が事務所内において組合員であるか否かを尋ねたことはあるが、脱退勧奨を行ってはいない旨述べたところ、組合は、J部長の行為が不当労働行為である旨述べた。会社は、J部長の行為が不当労働行為に当たることは知らなかった旨、そうであれば謝罪し、以後そのような行為はないようにする旨、K課長も同様である旨述べた。

(キ) 令和2年2月27日、組合は会社に対し、①本件懲戒解雇の撤回、②解雇理由についての記載、刑法違反とする行為とは何であるかの説明等を要求事項とする2.2.27団交申入れを行った。

(ク) 令和2年3月17日、組合と会社は2.3.17団交を開催した。同団交において、組合が、H組合員の懲戒解雇理由となっている詐欺未遂とは何であるか尋ねたところ、会社は、違法に就労しておいて、保険請求したら詐欺になる旨述べた。これに対し組合は、①H組合員は会社に対し、本件休業補償給付申請をすると話したが、働いてくれという話になり、12月末に就労した旨、②組合は、同組合員に対し、これでは申請は通らないと伝えたところ、同組合員は、その申請をもうやめると述べた旨、③H組合員は、正式には1月からしか本件休業補償給付申請を行っていない旨等述べた。

(2) 会社が、令和2年2月17日付けで、H組合員を解雇したことは、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 まず、H組合員が組合員であることやこれに対する会社の認識等についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(イ)認定によれば、H組合員は、組合の組合員であること、2.1.16団交に他の3名の組合員とともに組合の代表者として出席していたことが認められ、会社は遅くとも2.1.16団交以降、H組合員が組合員であること

を知っていたといえる。

イ 次に、本件懲戒解雇の通知以前における労使関係の状況についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(ア)から(エ)、(カ)認定によれば、①組合は会社に対し、1.12.24組合加入通告書及び1.12.24組合要求書を提出し、分会を結成した旨通告するとともに、未払賃金の支給等を要求事項とする団交を申し入れ、2.1.16団交が開催されたこと、②令和2年1月20日、組合は会社に対し、労働協約の締結等を要求事項とする団交を申し入れ、2.2.7団交が開催され、会社は協議事項のうち、労働協約の締結や組合事務所及び掲示板の貸与に関する事項について、応じることは難しい旨、未払賃金に関する事項について、合意書があり遡及して支払うことはしない旨回答したことが認められる。また、前提事実及び前記(1)エ(エ)、(オ)認定によれば、1.12.24組合加入通告書の提出から本件懲戒解雇にかけて、①令和2年1月中旬、J部長及びK課長が複数の従業員に対し、組合加入の有無等を尋ねたこと、②組合は会社に対し、会社従業員による組合員に対する脱退勧奨があったとして、これに抗議する2.1.20抗議申入書及び2.1.29抗議申入書を送付したこと、③令和2年1月29日付けで1名、同月30日付けで4名、同月31日付けで3名、同年2月2日付けで1名、同月4日付けで1名、同月5日付けで1名の計11名の組合員から、組合脱退届が提出されたことが認められる。かかる経緯によれば、本件懲戒解雇の通知以前における労使関係の状況は、相当程度先鋭化し過熱していたものといえる。

加えて、後記5(6)判断のとおり、2.5.18面談における会長の発言から、会長に組合嫌悪意思が推認されるところである。

ウ 次に、本件懲戒解雇に関する団交についてみると、前記(1)エ(ク)認定のとおり、2.3.17団交において、組合がH組合員の解雇理由に関して詐欺未遂とは何であるか尋ねたところ、会社が、H組合員が違法に就労しておいて、保険請求をしたら詐欺になる旨答えたのに対し、組合は、会社が働いてくれといった旨等述べたことが認められ、組合は会社の主張に反論していることからすれば、本件懲戒解雇に関する団交において、組合と会社との主張は対立していたといえ、協議が円滑に進んでいたとはいえない。

エ さらに、本件懲戒解雇の時期についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(イ)、(オ)、(カ)、エ(ア)、(カ)認定によれば、①令和元年12月23日、H組合員は会社に架電し、労災のため休業する旨述べ、会社は休業を許可し、翌日の同月24日、組合は会社に対し、分会を結成した旨通告したこと、②組合と会社は2.2.7団交を開催し、2.1.20団交申入書及び2.1.29抗議申入書に関する協議を行い、10日後の令和2年2月17日、H組合員と会長は2.2.17面

談を行い、同日付で、会社はH組合員に対し本件懲戒解雇を通知したことが認められる。かかる経緯によれば、本件懲戒解雇が行われた時期は、上記イ判断のとおり労使関係が先鋭化し過熱していた時期とほぼ一致するといえる。

オ 一方、本件懲戒解雇の理由についてみると、会社は、H組合員の解雇理由として、①就業規則第43条第2項の(3)に該当する本件休業補償給付申請に関する詐欺行為の問題、②同項の(13)に該当する無断副業の問題、③管理職会議後の宴会の席での恐喝行為の問題を主張することから、以下、各解雇理由について具体的に検討する。

(ア) 解雇理由①について

- a H組合員が、令和元年12月21日、業務中に左肘を負傷したこと、同月23日、H組合員は、病院で受診し、その後、会社に架電し、労災として休業する旨述べたところ、会社は、就業規則の規定に基づき、同組合員の怪我が治癒するまでの休業を許可したこと、同月25日から同月31日までの日曜日を除く6日間、H組合員は会社で就労し、日当の支払を受けたことについて、当事者間に争いはない。
- b これについて会社は、①H組合員は本件休業補償給付申請をするということでタイムカードに打刻をせず就労し、その後本件休業補償給付申請を行っていることは事実であり、これは少なくとも詐欺未遂に当たる行為である旨、②組合は、R取締役が社長の了解も得ていると述べた旨主張するが、社長はそもそも違法就労の事実を知らず了解などしていない旨、③2.2.17面談のやり取りからすると、同時点では、H組合員は、本件休業補償給付申請の取り下げや、労働基準監督署に対し就労の事実を報告していなかったことに他ならない旨、主張する。
- c しかしながら、会社がH組合員について詐欺未遂に当たる行為があったと主張するのであれば、同組合員が本件休業補償給付申請を行ったことを立証すべきであったところ、これについての具体的な疎明はない。仮に、H組合員が本件休業補償給付申請を後に行う意思を有しながら令和元年12月25日から同月31日までのうち6日間就労したことが詐欺未遂に当たるというのが会社の主張であるとしても、かかる内心の意思を有していたことをもって犯罪が成立するものではない。
- d また、H組合員が、令和元年12月23日に労災を理由として休業する旨会社に架電した後、同月25日から同月31日までのうち6日間就労することに関して、R取締役が事前に少なくとも承知していたことについては当事者間に争いが無い。したがって、仮にH組合員が上記就労前後に本件休業補償給付申

請を行っていたとしても、就労については会社が承知していたと認められる余地があり、そうであるとすれば、H組合員の就労の事実をもって懲戒解雇することは、重きに失するといわざるを得ない。

e しかも、前記(1)イ(オ)認定によれば、2.2.17面談において会長は、H組合員が労働基準監督署から尋ねられたら自ら事実を説明する旨、組合と相談する旨述べたことも考慮せず、H組合員が本件休業補償給付申請をしながら就労したことは明確な詐欺罪に当たる旨、これは忠告ではなく、解雇通告するための事情聴取である旨を一方向的に述べ、同日、同組合員に対し2.2.17解雇通知書を発しており、会社主張の事実やH組合員とR取締役とのやり取り等について詳細な調査を行った事実は認められない。

f なお、前記イ(ク)認定によると、2.7.1不支給通知には、令和2年1月8日から同年2月29日までの期間についての休業補償給付を不支給とする旨が記載されていたことが認められるが、それ以外の期間については、休業補償給付申請が行われていたのか否か、組合が主張するように、労働基準監督署に経緯を説明し、請求をしなかったのか等、事実は判然としない。

g 以上を併せ考えると、会社は、2.2.17面談及び本件懲戒解雇の時点においては、H組合員が令和元年12月25日から同月31日までの日曜日を除く6日間について、就労しながら本件休業補償給付申請を行っているとの認識に基づき対応していたとしても、その後、会社は、実際に労働基準監督署に本件休業補償給付申請が詐欺に当たる旨を説明したり、H組合員の本件休業補償給付申請が詐欺行為に該当するとして何らかの調査及び刑事告発を行った等の主張もしていないことからすると、会社が、本件休業補償給付申請の経緯が刑法犯罪行為である詐欺に当たると客観的な根拠に基づき判断したとみることには困難である。にもかかわらず、会社は、本件休業補償給付申請の経緯が詐欺行為に当たると即断し、H組合員が今後労働基準監督署へ説明したり、組合に相談したりする意向を示していたことも考慮せず、はじめてH組合員にこの件について面談を行った2.2.17面談において解雇する旨述べ、同日付けで懲戒解雇とした会社の行為はあまりに拙速であり、解雇理由①は本件懲戒解雇の正当な理由としては認められない。

(イ) 解雇理由②について

H組合員は会社入社以前から、大阪市内の飲食店において、土曜日及び祝日の会社業務終了後と休日である日曜日の全日、マイクロバスによる顧客送迎等のアルバイトに従事していたこと、J部長がこの副業を認めていたことについては、当事者間に争いが無い。この点について会社は、会社自身は少なくとも

令和2年2月初旬まで知らなかった旨主張するが、上記認定のとおり、H組合員が上記副業を行っていたことを上司のJ部長が認めていた以上、会社に無断で他の職業に就いたとはいえず、懲戒解雇事由として正当と認めることはできない。

なお、会社は、H組合員は労災の申請をするとのことで、休業して安静にしておく義務があったにも関わらず、副業先では就労していたのであるから、会社の業務に支障のない範囲での副業とはいえない旨も主張するが、H組合員は会社に対して、勤務時間外に休養し安静にしておく労働契約上の義務を負うものではないし、副業の結果として会社における業務に何らかの支障が生じた旨の疎明もない。

以上のことから、解雇理由②は本件懲戒解雇の正当な理由としては認められない。

(ウ) 解雇理由③について

会社は、管理職会議後の宴会の席での恐喝行為についても解雇理由の一つである旨主張する。しかし、前記(1)イ(オ)、(カ)、ウ(イ)認定のとおり、会社は、2.2.17面談において、H組合員に対し、当該恐喝行為が解雇理由であると伝えていないこと、2.2.17解雇通知書には、当該恐喝行為が解雇理由として記載されていないこと、当該恐喝行為の発生時期は令和元年12月7日であることが認められ、当該恐喝行為の発生時期が、本件懲戒解雇に係る2.2.17面談及び2.2.17解雇通知書交付日の2か月以上前であることに照らし、本件懲戒解雇時点において、会社が解雇理由③を解雇理由の一つであるとみなしていたとみるのは困難である。よって、解雇理由③は本件懲戒解雇の正当な理由としては認められない。

カ 次に、本件懲戒解雇の手続についてみる。

(ア) 一般に、従業員に対して懲戒解雇を行う場合、処分の対象者に対して、処分の根拠となる事実について、事実確認のための事情聴取を行い、弁明の機会を与えることが、使用者としての通常対応であるところ、前記(1)イ(オ)認定のとおり、会長は2.2.17面談において、同面談が解雇のための事情聴取である旨述べたことが認められることから、2.2.17面談でのやりとりについて具体的にみる。

(イ) 会社は、H組合員の解雇理由として、①就業規則第43条第2項の(3)に該当する本件休業補償給付申請に関する詐欺行為の問題、②同項の(13)に該当する無断副業の問題、③管理職会議後の宴会の席での恐喝行為の問題を主張する。しかしながら、前提事実及び前記(1)イ(オ)、(カ)認定によると、①2.2.17面

談では、H組合員と会長との間で、(i)同組合員が令和元年12月末に就労したことについてやり取りがあったこと、(ii)H組合員が、労働基準監督署から尋ねられたら自ら事実を説明する旨、組合と相談する旨述べたところ、会長は、本件休業補償給付申請を取り下げるなら会社の同意が必要である旨、組合に相談するのはいいが、時間がかかれば労災の補償金が支給されてH組合員は既遂になる旨、これは忠告ではなく、解雇通告するための事情聴取である旨、会社はH組合員を解雇する旨述べたこと、②会社はH組合員に対し、2.2.17解雇通知書を交付したことが認められ、また、2.2.17面談以前に、会社が、本件休業補償給付申請について、H組合員に事実関係を確認するための事情聴取を行ったという事実の疎明はない。

これらのことからすると、2.2.17面談においては、H組合員が令和元年12月末に会社で就労していたことについての経緯及び本件休業補償給付申請に関するやり取りに終始し、会社が本件懲戒解雇の解雇理由であると主張するH組合員の副業や管理職会議後の宴会の席での恐喝行為に関するやり取りは一切なかったといえ、また、2.2.17面談以前に同組合員に対し本件休業補償給付申請についての事実確認をするための事情聴取を行うことなく、2.2.17面談の同日に2.2.17解雇通知書を交付しているのであるから、会社はH組合員に対し、弁明の機会を与えたとみることはできない。

(ウ) よって、本件懲戒解雇を行うに当たり、その手続についても、適切に行われたとみることはできない。

キ 以上を総合的に判断すると、本件懲戒解雇は、組合が会社に分会の結成を通告して以降、会社が本件懲戒解雇を決定するに至るまでの間、H組合員が組合活動を活発化させ、組合との労使関係の対立が過熱し、会社が組合に対し否定的な感情を抱く状況において行われたといえる。そして、本件懲戒解雇には正当な理由がなく、手続も適切であったとはいえないのであるから、会社は、H組合員を会社から排除しようという意思のもと本件懲戒解雇をしたものといえる。よって本件懲戒解雇は、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。

2 争点2-1 (会社が、令和2年3月24日以降、C組合員及びD組合員に始業時間を指示したことは、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) 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 会社の配車係であるL課長は、D組合員に対し、令和2年3月24日から同年5月18日までの間、計12回、次回出勤日、出勤時刻等を記載したメールを送信した。メールには、以下の内容の記載があった。

送信日	次回出勤日	出勤時刻
令和2年3月24日（火）	同月25日	午前10時過ぎ
令和2年4月20日（月）	同月21日	午前5時
令和2年4月21日（火）	同月22日	午前6時
令和2年4月22日（水）	同月23日	午前3時半
令和2年4月25日（土）	同月27日	午前4時
令和2年4月27日（月）	同月28日	午前4時半
令和2年4月29日（水）	同月30日	午前5時
令和2年4月30日（木）	同年5月1日	午前3時半
令和2年5月4日（月）	同月5日	午前5時
令和2年5月11日（月）	同月12日	午前5時
令和2年5月13日（水）	同月14日	午前5時
令和2年5月18日（月）	同月19日	午前5時

イ L課長は、C組合員に対し、令和2年4月8日から同年8月19日までの間、計13回、次回出勤日、出勤時刻等を記載したメールを送信した。メールには、以下の内容の記載があった。

送信日	次回出勤日	出勤時刻
令和2年4月8日（水）	同月9日	午前5時
令和2年4月21日（火）	同月22日	午前3時半
令和2年4月22日（水）	同月23日	午前6時
令和2年4月25日（土）	同月27日	午前4時半
令和2年4月27日（月）	同月28日	午前5時
令和2年5月4日（月）	同月5日	午前5時
令和2年5月7日（木）	同月8日	午前4時
令和2年5月25日（月）	同月26日	午前4時
令和2年6月10日（水）	同月11日	午前5時
令和2年8月12日（水）	同月13日	午前4時
令和2年8月18日（火）	同月19日	午前3時半
令和2年8月19日（水）	同月20日	午前5時

ウ 令和2年5月8日付けで、組合は会社に対し、2.5.8組合要求書を送付した。
2.5.8組合要求書には、組合員のみ出勤時間を変動させる取扱いは、不利益取扱いであり直ちに停止するよう求める旨等が記載されていた。

エ L課長は、会社及びグループ会社の従業員に対し、令和3年5月に計3回、次

回出勤日、出勤時刻等を記載したメールを送信した。メールには、以下の内容の記載があった。

送信日	次回出勤日	出勤時刻	備考
令和3年5月7日（金）	同月8日	午前5時	横乗り指示
令和3年5月10日（月）	同月11日	午前3時	横乗り指示
令和3年5月13日（木）	同月14日	午前3時	横乗り指示

(2) 会社が令和2年3月24日以降、C組合員及びD組合員に始業時間を指示したことは、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 前提事実及び前記(1)アからウ認定のとおり、①会社の配車係であるL課長は、D組合員に対し、令和2年3月24日から同年5月18日までの間の計12回、C組合員に対し、同年4月8日から同年8月19日までの間の計13回、次回出勤日、出勤時刻等を記載したメールを送信したこと、②2.5.8組合要求書には、組合員のみ出勤時間を変動させる取扱いは不利益取扱いであり直ちに停止するよう求める旨等が記載されていたことが認められる。

イ 組合は、会社での勤務は、厳密に出勤時間が決められていなかった旨、会社がC組合員及びD組合員に対し、始業時間を指示したが、組合結成前から現在において、組合員以外で始業時間を遅くする具体的な指示を受けた者はおらず、各ドライバーが概ね午前3時頃に出勤して業務を開始していた旨、始業時間が遅くなれば終業時間も遅くなり、結果として生活リズムが崩壊し、組合員の体調管理が難しくなっている旨、幹部組合員を狙った差別的取扱いである旨、会社が本件申立ての審査の過程において書証として提出した指示メールは本件申立て後に送信されたもので、また、待ち合わせの時間を指定したものであり、始業時間を指示したメールではない旨主張する。これに対し、会社は、運転手が当日回る配送先へのコースや配送時間によって出勤時間は決まるところ、必要がないにもかかわらずC組合員らが始業時間よりかなり早く出勤してくることがあったため、配車担当のL課長が始業時間の指示を具体的に伝えていたものである旨、このような指示は、C組合員やD組合員に限らず、他の従業員にも必要に応じて行っており、組合員であるか否かによって指示を変えているわけではない旨主張する。

ウ この点、確かに、前記(1)エ認定のとおり、L課長は、令和3年5月7日から同月13日まで、会社及びグループ会社の従業員に対し、次回出勤日、出勤時刻等を記載したメールを送信したことは認められるものの、会社がC組合員及びD組合員に対しメールを送信した時期と同時期に行っていたものではない。

しかしながら、会社における従業員の始業時間に関する詳細な実態については必ずしも明らかでないものの、そもそも会社が従業員に対し、始業時間を指示す

ることは当然あり得ることである。また、組合は、始業時間が遅くなれば終業時間も遅くなり、結果として生活リズムが崩壊し、組合員の体調管理が難しくなっている旨も主張するが、C組合員及びD組合員に対して送信したメールの内容そのものは連絡に留まる程度のものであって、勤務日の前営業日に当該メールを送信したことが、業務上必要な範囲を超え組合員に不利益を与えたとまでいうことはできない。

エ 以上のとおり、令和2年3月24日以降、C組合員及びD組合員に始業時間を指示したことは、同組合員らに対する不利益取扱いであるということとはできないから、この点に係る組合の申立てを棄却する。

3 争点2-2（会社が、令和2年4月以降、C組合員、D組合員、E組合員及びG組合員に土曜日勤務を命じないことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額が生じたことは、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) 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 会社の就業規則には、以下のとおり記載がある。

「(労働時間、休憩、出張および休日)

第11条 労働時間は、1週間について40時間、1日について8時間とする。

(略)

(休日)

第16条 社員の休日は、次の通りとする。

(1) 日曜日

(2) 国民の祝日及び振替休日

(3) 年末年始

(4) 夏季（7月21日～8月20日の期間内で3日）

(5) その他会社が指定する日

(略)

イ 会社では、就業規則で、「労働時間は、1週間について週40時間、1日について8時間とする」と規定され、また、日曜日が社員の休日と規定されていることから、月曜日から土曜日が出勤日となり、実質週休1日となっている。月曜日から金曜日までの勤務で週40時間に達することから、土曜日の労働時間には、残業手当が生じる取扱いとなっている。

ウ C組合員及びD組合員は令和2年4月11日以降、E組合員は同月18日以降、G組合員は同月25日以降、会社から土曜日の勤務を命じられなかった。

これにより、組合員らの残業手当は減額された。

エ 令和2年5月8日付けで、組合は会社に対し、2.5.8組合要求書を送付した。

2.5.8組合要求書には、土曜日出勤に関して組合員に対する不利益取扱いを直ちに停止し、4月中の土曜日については有給休暇として取扱い、給与を支払うよう求める旨等が記載されていた。

オ 会社は、本件申立て後の令和3年3月末以降、組合員に対し土曜日の勤務を命じている。

(2) 会社が、令和2年4月以降、C組合員、D組合員、E組合員及びG組合員に土曜日勤務を命じないことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額が生じたことは、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 労働者が所定の労働時間を超えて労働することは、労働者に不利益である反面、賃金面においては経済的利益である。したがって、会社は従業員に対し残業を命じなければならない義務を負うものではないが、当該職場において残業が恒常的に行われ、労働者においてもこれによる賃金を経済的利益として期待しているような場合に、労働組合員である従業員に残業を行う意思があるにもかかわらず、他の従業員には残業を命じる一方、当該組合員に命じない場合、その理由によっては、不当労働行為が成立する余地がある。

イ 会社の就業規則には、労働時間は1週間について週40時間、1日について8時間とすること及び日曜日が社員の休日であることの規定があり、月曜日から土曜日が出勤日となり、実質週休1日となっていることが認められ、月曜日から金曜日までの勤務で週40時間に達することから、土曜日の労働時間には、残業手当が生じる取扱いとなっていることについて、当事者間に争いはない。

また、会社が土曜日の勤務を命じていないのは、組合員のみに対する取扱いであること、組合員らが就労できなかったことにより残業手当が減額していることについても、当事者間に争いはない。

ウ 会社は、組合員にのみ土曜日の勤務を命じない理由として、組合から週40時間以上は働かないという要求があったことから、土曜日勤務を命じないとする取扱いをし、その後組合より土曜日の就労を希望する申し出があったため、令和3年3月末から随時土曜日の出勤を再開させている旨主張し、組合員であるが故の不利益取扱いには該当しないと主張するのに対し、組合は、土曜日勤務を拒絶した事実はない旨、会社に対し2.5.8組合要求書をはじめ、数度にわたって土曜日勤務を要求しているから、会社が令和3年3月27日頃まで土曜日勤務を命じなかったことは、それまで得られた賃金を奪うことである旨主張し、組合員であるが故の不利益取扱いに当たると主張するので、以下検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ認定のとおり、C組合員及びD組合員は令和2年4月11日から、E組合員は同月18日から、G組合員は同月25日から、土曜日の勤

務を命じられておらず、これにより組合員の残業手当が減額していることが認められる。そして、会社では、従業員の就労実態が実質週休1日の取扱いであり、土曜日の労働時間には残業手当の支給が予定されていることが定着している状況に照らしてみると、会社においては土曜日勤務による残業が恒常的に行われ、労働者においてもこれによる賃金を経済的利益として期待していたことが認められる。したがって、上記組合員に対し、土曜日勤務が命じられなくなった結果、残業手当が減額されたことは、当該組合員らにとって不利益な取扱いを受けたといえる。

(イ) そこで、これらの不利益な取扱いが、「組合員であるが故をもって」なされたものであるかについてみると、会社は、組合員のみ土曜日勤務を命じない理由として、組合から週40時間以上は働かないという要求があったことから、それに従って、土曜日勤務を命じないとする取扱いをした旨主張する。しかしながら、いつ、どのような場で、組合から要求があったのかについて、会社から具体的な事実の疎明はない。また、前記(1)エ認定のとおり、組合は、2.5.8組合要求書において、土曜日出勤に関して組合員に対する不利益取扱いを直ちに停止するよう求めたことが認められ、組合員には土曜日に就労する意思があったといえる。

したがって、組合員には土曜日に就労する意思があったにもかかわらず、会社は、組合員であるという以外の理由なくして土曜日の勤務を命じない取扱いをしたことが認められ、これにより、組合員の収入が減額したものであるから、上記組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いであったといえる。

(ウ) なお、会社は、組合から土曜日の就労を希望する申し出があったため、令和3年3月末から随時組合員の土曜日の出勤を再開させたから、組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いではない旨主張する。しかし、前記(1)エ、オ認定のとおり、組合は、2.5.8組合要求書において、土曜日出勤に関して組合員に対する不利益取扱いを直ちに停止するよう求めたこと、会社は、令和3年3月末以降、組合員に対し土曜日の勤務を命じていることが認められ、会社は、組合の要求から約11か月後になってようやく土曜日の勤務を再開させたのであるから、組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いではないという会社の主張は採用できない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が、令和2年4月以降、残業の意思があるにも関わらず、組合員であるC組合員、D組合員、E組合員及びG組合員に土曜日勤務を命じない取扱いをしたことで、同人らに就労時間の減少に伴う収入減額を生じさせたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえ、か

かる会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4 争点3（会社が、令和2年5月1日付けで、C組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、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) 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 令和2年4月30日、V1は、別紙2のとおり、C組合員及びD組合員の主任の任を解く旨の同年5月1日付け人事発令の告知を行った。

イ 会社は、C組合員及びD組合員の主任の任を解いたことに関し、辞令及び理由書等を交付しておらず、また、2.7.15団交に至るまで、両名の主任の任を解いた理由を説明していなかった。

ウ 2.7.15団交において、会社は組合に対し、C組合員の降格の理由は、H組合員の本件休業補償給付申請に係る詐欺を共謀して行っているためである旨、D組合員の降格の理由は、会社を誹謗中傷する発言があり、総合的に考慮すると、たとえ会社の末端であっても、役をつけることは罷りならず、より会社に協力してくれる人を主任に任命した旨述べた。

エ 令和2年5月に主任の任を解かれたことにより、C組合員及びD組合員には、以降月25,000円の役付手当が支払われていない。

オ C組合員は、令和2年4月分から10月分まで皆勤手当の支給を受けている。
なお、会社の賃金規程には、下記の記載があった。

「第10条 皆勤手当は、月額 15,000円とする。

遅刻または早退併せて3回を超えるものは支給しない。」

(2) 会社が、令和2年5月1日付けで、C組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、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 前提事実及び前記(1)ア、エ認定のとおり、令和2年4月30日、会社は、同年5月1日付けでC組合員及びD組合員の主任の任を解いたこと、これにより、両組合員には、以降月25,000円の役付手当が支払われていないことが認められ、両組合員の主任の任を解いたことが人事上、経済上の不利益取扱いに当たることは明らかである。

そこで、この不利益取扱いがC組合員及びD組合員が組合員であることの故をもってなされたかについて、以下検討する。

イ まず、前提事実及び前記1(1)エ(イ)、(カ)認定のとおり、C組合員及びD組合員が組合員であり、C組合員が分会結成当初分会長であったこと、D組合員らとともに2.1.16団交及び2.2.7団交に組合の代表として出席したことが認められる。

ウ 次に、会社がC組合員及びD組合員の主任の任を解くまでの間の労使関係につ

いてみる。

(ア) 分会結成からH組合員が本件懲戒解雇を通知された令和2年2月17日までの労使関係については、前記1(2)キ判断のとおりである。その後、前提事実及び前記1(1)エ(ク)、3(1)ウ、4(1)ア認定のとおり、①組合と会社は、2.3.17団交を開催し、本件懲戒解雇について協議を行ったこと、②会社は、令和2年5月1日付けで、C組合員及びD組合員の主任の任を解く旨の人事発令を行ったことが認められる。

これらのことからすると、組合が会社に分会結成を通告して以降、会社がC組合員及びD組合員の主任の任を解くに至るまでの間、組合は会社に対し、組合員の未払賃金の支給や未払残業手当の精算、C組合員及びH組合員の減額された賞与の遡及等を要求したこと、また、会社による組合員に対する組合脱退勧奨行為があったとして抗議申入書を2度送付する等した後、11名の組合員が分会を脱退したこと、2.3.17団交で、本件懲戒解雇について協議を行ったことに鑑み、この時期、組合と会社との対立関係は過熱したまま継続していたといえる。

(イ) また、会社が、令和2年4月以降、両組合員を含む組合員に対し、組合員であることの故をもって土曜日の勤務を命じなかったことが認められ、これが不当労働行為に当たることは前記3(2)判断のとおりである。

加えて、後記5(6)判断のとおり、2.5.18面談における会長の発言から、会長に組合嫌悪意思が推認される場所である。

エ 一方、会社はC組合員及びD組合員の主任の任を解いた理由について、同人らは、主任職についているにもかかわらず、配送業務を円滑に進めるための方策をとる等主任としての業務をすることがないなど、他の一般のドライバーに対する模範となる行為を取っておらず、特にC組合員は遅刻が多く、運行ルートの指示を守らなかったり高速道路を勝手に利用したりしていて、一般のドライバーとしても問題のある行動をとっていたから主任の任を解いたものであって、組合員であるが故のものではない旨主張する。

しかし、前記(1)ウ認定によると、会社は2.7.15団交において、(i)C組合員の降格理由は、H組合員の本件休業補償給付申請を共謀して行っているためである旨、(ii)D組合員の降格理由は、会社を誹謗中傷する発言があり、総合的に考慮すると、たとえ会社の末端であっても、役をつけることは罷りならず、より会社に協力してくれる人を主任に任命した旨述べたことが認められ、これは、会社の主張する両組合員の主任の任を解いた理由とは異なる。また、前記(1)オ認定によると、C組合員の主任の任を解いた後も、同組合員は継続して皆勤手当を支

給されていたことが認められ、遅刻が多かったこととする会社の主張は信用できない。また、会社が2.7.15団交において述べた理由についてみると、C組合員については具体的な事実の疎明はなく、D組合員についても理由は抽象的であり、行為が具体的に特定されておらず、事実の疎明もない。

上記のことからすると、会社は、具体的な行為を特定し、客観的な根拠に基づいて両組合員の主任の任を解いたとは到底いえない。

オ 以上を総合的に判断すると、会社がC組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、組合が会社に分会の結成を通告してから会社が両組合員の主任の任を解くに至るまでの間、組合との対立関係が継続し、会社が両組合員に対し否定的な感情を抱く状況において行われたといえる。そして、両組合員の主任の任を解いたことに正当な理由はない。よって、会社がC組合員及びD組合員の主任の任を解いたことは、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。

5 争点4-1（令和2年1月中旬にJ部長及びK課長が非組合員を含む従業員に対して行った言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-2（令和2年1月29日にM係長がQ組合員に対して行った行動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-3（令和2年1月30日にO従業員が行った組合に関する言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）、争点4-4（令和2年4月下旬、P従業員ほか1名は、G組合員に対して組合に関する言動を行ったか。行ったとすれば、当該行為は会社による組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点4-5（令和2年5月18日に会長が非組合員である従業員に対して行った言動は、会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 争点4-1から争点4-4について

(ア) 令和2年1月中旬、J部長及びK課長は、複数の従業員に対し、組合加入の有無及び組合員であるかについて確認した。

(イ) 令和2年1月20日付けで、組合は会社に対し、2.1.20抗議申入書を送付した。

2.1.20抗議申入書には、J部長及びK課長より合計5名の組合員に対して脱退勧奨が行われ、結果2名が組合を脱退する事態となった旨、これは明確な支配介入であり、不当労働行為である旨、同時期に介入が実施されたことを鑑みれば、組織的な行為であると疑わざるを得ない旨、強く抗議するとともに、速やかに介入の言動を中止し、組合に対し謝罪文の手交を求める旨等の記載があった。

(ウ) 令和2年1月29日、M係長は、Q組合員に対し、組合員であることを尋ねた。

(エ) 令和2年1月29日、組合は会社に対し、2.1.29抗議申入書を送付した。2.1.29抗議申入書には、①M係長ほか数名より組合員に対して脱退勧奨が行われ、組合員一人ひとりをつるし上げ、脱退を迫るという悪質なものであった旨、これは明白な支配介入であると思われ、即刻注意しやめさせるよう求める旨、このような行為が続くようであれば、脅迫罪として刑事告訴する旨、②2.1.20抗議申入書で同様の行為について抗議したが、全く回答がないばかりか、引き続き不当労働行為が続いていることについて強く抗議し、介入の言動を中止し、組合に対して謝罪文を手交するよう申し入れる旨等の記載があった。

(オ) 令和2年1月29日付けで1名、同月30日付けで4名、同月31日付けで3名、同年2月2日付けで1名、同月4日付けで1名、同月5日付けで1名の計11名の組合員から、組合脱退届が提出された。

(カ) 令和2年1月30日、非組合員であるO従業員は、Q組合員に関する話を聞いた。

(キ) 令和2年2月7日、組合と会社は2.2.7団交を開催した。2.2.7団交では、2.1.29抗議申入書について協議が行われ、その中でJ部長が、会社の事務所内において従業員に対し組合員であるか否かを聞いたことはあるが、それ以上はない旨述べたところ、組合は、そのことが不当労働行為である旨述べた。J部長は、組合員なのかどうかを聞いただけであり、それが不当労働行為であるかを尋ねたところ、組合は、そうである旨述べたことから、J部長は、知らなかったことである旨、その行為が不当労働行為に当たるのであれば謝罪する旨、以後はないようにする旨、K課長も同じである旨述べた。

イ 争点4-5について

(ア) 平成29年6月、N従業員はアルバイトとして会社に入社した。

(イ) 令和2年4月30日、V1は、同年5月1日付けでN従業員を主任に任命した。

(ウ) 令和2年5月18日、会長はN従業員を呼び出し、2.5.18面談を行った。そのやり取りは以下のとおりである。

a N従業員が入室して着席した直後、会長がN従業員に対し、どちらの組合に入るのも自由だが、中立というのはどういう意味であるかを尋ね、N従業員が、どちらの組合にも属していないし、支持も協力もしない旨述べたところ、会長は「だから、なんでなん。君はCとは昔からの知り合いやな。それをいっぺん聞かしてもらおうかなと思って、呼んだんやけどな。」、「どっちでもええんや。それはええねんけど、君は主任やろ。それを俺は拘っとるわけよ。どっちもやということは、逆にゆうたら、Cなんかにも話が全部通じることになる訳や。そういうのを世間では、中立^マ乞^マ食^マゆうてな、ええとこ

取りするようにしかならんのや。だから拘っとる訳よ。」「あんたがな、向こう行こうと、Mの方行こうと、それは自由や。中立でおるのも自由やけどな。でも、主任という立場からいうたらな、中立という考え方は、俺は無いと思うねん。」と述べた。

b N従業員が、なぜ自分がどちらかの組合に属さないといけないのか尋ねると、会長は、「(会社に) 3つの考え方が成り立つわけやろ。中立。俺らは職場を守る。Cのように、過激化、どんどん左に行きよって外れていく。」「俺は中立という価値観を共有してしまたら、会社そのものがおかしくなる。」と述べ、人の上に立つリーダーが中立という考え方は成り立たず、どうしても中立でいたいのならそれでもよいが、主任の任を解く旨述べた。N従業員は、考え方の相違である旨述べた。

c その後、過積載に関するやり取りがあり、N従業員が、C組合員らがどう思い、どのような行動をしているのか、自分は仲間ではないので知らない旨述べたところ、会長は、仲間だと言っている人はたくさんいる旨、社内がおかしくなるから、中立という考え方は存在しないと思う旨述べ、N従業員が、自分は存在すると思う旨述べると、会長は「それはそれでええよ。向こう行ってもええし。な、Cと仲間やゆうんやったら、仲間でいったらええねん。別にかまへんから。それは俺は入れなんて強要しているわけでも何でもない。」と述べ、しかし中立だと言うならば、会社として主任職に任命するわけにはいかない旨述べた。

d 会長が「後は、あんたの自由にしてもうたらええやん。Cとつるもうが、誰とつるもうが。あんたの発言をとやかく言うつもりは全くないし。」と述べ、「Cがやって、やっつことに何の意味があんの、じゃあ聞くけど。」と尋ねると、N従業員は、彼らは彼らの考えで動いているのであり、自分は彼らの組合に参加していないのでどうこう言うことではない旨述べたところ、会長は「従業員としては完璧な八方美人で。完璧な中立で、何をしようが自由やと、あいつらもやれや、好きなようにせえやと言うとるわけか。」「だから、行ったらええねん。あんたはCと親しかったから、行ったらええがな。それは、自由に。ただ、会社はあんまり舐めたらアカンで。特に俺は舐めん方がええぞ。俺は舐められたらちよっとうるさいからな。」「何もこうしてもらおう、会社に協力してもらおう、とは思てない。仕事という立場でちゃんと主任職を、ちゃんとやってくれということで、わざわざ話をさせてもらった。それを、こういう形で返されるとは。非常に残念やなど。」「あんたが何しようとして自由やし。何やったらCのどこ行ったらええねん。別

にな。もともと仲良かったんやろ。行ったらええねん。」と述べた。

(エ) 令和2年5月20日、会社は、N従業員の主任の任を解いた。

(2) 令和2年1月中旬にJ部長及びK課長が非組合員を含む従業員に対して行った言動は、会社による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 組合は、令和2年1月中旬より、J部長及びK課長が南大阪営業所の4名、箕面営業所の4名の合計8名に対し、組合加入の有無や誰が組合員であることを詰問した旨主張する。一方、会社は、J部長やK課長が従業員に対し、組合に入っているかどうかを尋ねた事実があったようであるが、同人らはそのこと自体に問題があるとは思っておらず、その後C組合員から抗議の電話を受け、以後他の従業員に対し質問をしていない旨主張する。これに対し、組合は、確認した人数、内容などについては争いがあるが、同人らが従業員に組合加入の有無などを確認したことは会社も認めているところであり、同人らが同時期にこのような行動に出たことは、会社の指示があったものと思われる旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(キ)認定によると、①令和2年1月中旬、J部長及びK課長が、複数の従業員に対し、組合加入の有無及び組合員であるかについて確認したこと、②J部長は2.2.7団交において、従業員に対し組合員であるか否かを聞いたことはある旨、この行為が不当労働行為に当たることは知らなかった旨、そうであれば謝罪し、以後はないようにする旨、K課長も同じである旨述べたこと、が認められる。

ウ 確かに、J部長及びK課長の行為には思慮に欠ける感があったことは否めないが、J部長及びK課長の行為について、組合の運営を支配若しくは介入するために会社から何らかの指示等があったとの具体的な事実の疎明はなく、上記の事実のみでは、J部長及びK課長に対し、会社から何らかの指示があったとする組合主張を採用することはできない。よって、J部長及びK課長の行為は、会社による組合に対する支配介入であったとまではいえないから、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(3) 令和2年1月29日にM係長がQ組合員に対して行った行動は、会社による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 組合は、Q組合員から、M係長が同組合員に対し、「Cになんぼもらってるねん。」、「組合やめんかったらどうなるかわかっとなるやろうな。」、「あんなん(C)とつきあっとったらエライことになるぞ。」、「やくざがおんねん、あの組合には。」、「会社無くなったら、皆行くところなくなる、組合なんかやめろ。」などとするし上げ、組合員でない(組合を脱退する)という言葉質を取っていくという行為をしたと聞いている旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定によると、令和2年1月29日、M係長は、Q組合員に対し、組合員であるかを尋ねたことが認められ、このことについて、会社は、M係長はQ組合員に対し、組合員であるかどうかを聞いたことはあるようだが、それ以外話していないとのことであり、組合主張の事実は存在しない旨主張するのに対し、組合は、会社はM係長からQ組合員に「組合員であるかどうかを聞いただけ」と否定するが、C組合員は直接Q組合員から聞いており、またこの後、M係長は会長の指示のもと、別組合の委員長となっていることから、本行為に会社の関与を推認させるものである旨主張する。

ウ しかしながら、M係長の言動を会社に帰責させるには、会社の指示、会社との通謀等の事実が必要であるところ、そのような事実を認めるに足る疎明はなく、また、前提事実のとおり、M係長は別組合の委員長であったことが認められ、いつから別組合が発足したのかは明らかでないものの、同じ職場の従業員や組合員に対し、委員長が自分の組合に加入するよう勧誘活動することは通常の組合活動であるといえる。よってM係長の行動は、会社による組合に対する支配介入には当たらず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(4) 令和2年1月30日にO従業員が行った組合に関する言動は、会社による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 組合は、非役職者で組合の組合員でないM係長とO従業員が、会社の指示のもと、Q組合員をはじめ組合員であると思われる従業員に対し順番に一人ずつ、「Cの組合がどんな組合かわかっているのか。」、「デモやら出なあかん。仕事出られへんし、大丈夫か。よう考えや。」等述べ脱退工作をした旨、M係長らの恫喝の結果、Q組合員はメンタルに支障をきたし、会社を退職せざるを得なくなり、他の組合員2名も組合を脱退した旨主張するのに対し、会社は、O従業員は、配送作業を終えて事業所に戻った際、Q組合員ら従業員3名が何か話していたため、どのような話をしていたかQ組合員とは別の従業員に聞いてみたところ、Q組合員が組合に入ったという話であったため、これ以上話はしなかったとのことであり、組合主張の事実は存在しない旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ア(カ)認定によると、令和2年1月30日、非組合員であるO従業員は、Q組合員に関する話を聞いたことが認められる。

ウ しかしながら、O従業員とQ組合員が、実際どのようなやりとりをしたのか、具体的な事実の疎明がなく判然とせず、上記の事実のみでは、O従業員の行動が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為ということとはできず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(5) 令和2年4月下旬、P従業員ほか1名は、G組合員に対して組合に関する言動を

行ったか。行ったとすれば、当該行為は会社による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 組合は、G組合員がP従業員ほか1名から「組合は何をしたいんや。」などと問い詰められた旨、同組合員が「俺ら正しいことしてんねん、言われる筋合いはない。」等返答した直後に土曜日出勤がなくなったという客観状況は事実であり、P従業員からG組合員が組合脱退を断ったという報告が会社になされたものと推認される旨主張するのに対し、会社は、P従業員はG組合員と接点がなく、組合主張の事実はない旨主張する。

イ 本争点については、組合主張の事実の有無が問題となるところ、令和2年4月下旬に、G組合員とP従業員が組合活動について何らかのやりとりをしたとの事実を認めるに足る疎明はないことから、組合の主張は採用できず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(6) 令和2年5月18日に会長が非組合員である従業員に対して行った言動は、会社による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 前提事実及び前記(1)イ(ウ)認定のとおり、令和2年5月18日、会長と非組合員であるN従業員は2.5.18面談を行ったことが認められるところ、組合は、2.5.18面談の記録によれば、会長がN従業員に対し、組合を誹謗中傷する発言を行い、別組合への加入を強く求めたことは明らかである旨、経営者が従業員に対して組合を誹謗中傷し、別組合への加入を勧めることは典型的な支配介入であり、非組合員に対してであれば組合を誹謗中傷し、別組合への加入を勧めても良いという見解は独自のものというほかない旨主張するのに対し、会社は、2.5.18面談において、会長は、N従業員に対し、主任の任を解く旨伝えたが、これは同従業員が主任としての役割を果たせていなかったということに加え、いずれ会社を辞めることになるということをN従業員より聞いていたことが理由であり、N従業員が組合に入るか否かということとは関係なく行われたものであり、そもそもN従業員は組合員ではないとのことであるから、組合に対する支配介入に当たるものではない旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)イ(イ)から(エ)認定のとおり、①会社は、令和2年5月1日付けでN従業員を主任に任命したこと、②2.5.18面談において、(i)会長がN従業員に対し、中立とはどういうことかと尋ね、N従業員が、組合と別組合のどちらの組合にも属していないし、支持も協力もしない旨述べたところ、会長が「どっちでもええんや。それはええねんけど、君は主任やろ。それを俺は拘っとるわけよ。どっちもやということは、逆にゆうたら、Cなんかにも話が全部通じることになる訳や。」、「あんたがな、向こう行こうと、Mの方行こうと、それ

は自由や。中立でおるのも自由やけどな。でも、主任という立場からいうたらな、中立という考え方は、俺は無いと思うねん。」等と述べたこと、(ii) N従業員が、なぜ自分がどちらかの組合に属さなければいけないのか尋ねると、会長は、「(会社に) 3つの考え方が成り立つわけやろ。中立。俺らは職場を守る。Cのように、過激化、どんどん左に行きよって外れていく。」、「俺は中立という価値観を共有してしまたら、会社そのものがおかしくなる。」と述べ、人の上に立つリーダーが中立という考え方は成り立たず、どうしても中立でいたいのならそれでもよいが、主任の任を解く旨述べたこと、(iii) N従業員が、C組合員らがどう思い、どのような行動をしているのか、自分は仲間ではないので知らない旨述べたところ、会長は、仲間だと言っている人はたくさんいる旨、社内がおかしくなるから、中立という考え方は存在しないと思う旨述べ、N従業員が、自分は存在すると思う旨述べると、会長は「それはそれでええよ。向こう行ってもええし。な、Cと仲間やゆうんやったら、仲間でいったらええねん。別にかまへんから。それは俺は入れなんて強要しているわけでも何でもないで。」と述べ、しかし中立だと言うならば、会社として主任職に任命するわけにはいかない旨述べたこと、(iv) 会長が「後は、あんたの自由にしてもうたらええやん。Cとつるもうが、誰とつるもうが。あんたの発言をとやかく言うつもりは全くないし。」と述べ、「Cがやって、やっつことに何の意味があんの、じゃあ聞くけど。」と尋ね、N従業員の回答に対し、「だから、行ったらええねん。あんたはCと親しかったから、行ったらええがな。それは、自由に。ただ、会社はあんまり舐めたらアカンで。特に俺は舐めん方がええぞ。俺は舐められたらちよつとうるさいからな。」、「何もこうしてもらおう、会社に協力してもらおう、とは思てない。仕事という立場でちゃんと主任職を、ちゃんとやってくれということで、わざわざ話をさせてもらった。それを、こういう形で返されるとは。非常に残念やなど。」、「あんたが何しようとして自由やし。何やったらCのどこ行ったらええねん。別にな。もともと仲良かったんやろ。行ったらええねん。」と述べたこと、③令和2年5月20日、会社が、N従業員の主任の任を解いたこと、が認められる。

ウ これらのことからすると、会長はN従業員に対し、主任職である以上組合と別組合のどちらにも属さない中立という立場は認められないとの前提のもと、N従業員の行動を強制しない旨述べつつも、C組合員の組合活動を批判する発言を繰り返し、それでもなお会長の意向に背く場合は、主任の任を解くことも辞さない旨述べ、そして実際に、これに応じなかったN従業員に対し、面談の2日後に主任の任を解いたといえる。

エ この点、会社は、N従業員は組合員ではないため、組合に対する支配介入とは

関係がない旨主張する。しかしながら、2.5.18面談における会長の発言は、C組合員に親しいと思われる従業員に対し、組合への加入や組合活動は会長の意向に背く行為であるという認識を持たせ、組合に反対の立場を取らなければ会社により何らかの不利益取扱いがあることを示唆するものであり、また、実際に会社は、2.5.18面談後、N従業員の主任の任を解いたのであるから、2.5.18面談における会長の発言と、その後の行動は、会長の組合嫌悪意思を推認させるものであり、非組合員である従業員に組合への関与を躊躇させ、引いては組合組織の弱体化をもたらすものであるといえる。

オ 以上のとおりであるから、令和2年5月18日に会長が非組合員である従業員に対して行った言動は、組合に対する支配介入であり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 争点5（会社は、別組合の結成を主導したといえるか。いえるとすれば、当該行為は会社による組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合脱退届について

(ア) 令和2年1月29日付け及び同月30日付けで、C組合員宛てに、計3通の組合脱退届が提出された。同組合脱退届には、同じ筆跡で「組合を脱退いたします」と記載されており、日付並びに署名の記載及び押印があった。

(イ) 令和2年1月30日付け、同月31日付け、同年2月2日付け、同月4日付け及び同月5日付けで、当時の組合執行委員長及びC組合員宛てに、計8通の組合脱退届が提出された。同組合脱退届には、「この度、労働組合を脱退致したくお届けいたします。」と印字されており、日付、所属営業所並びに氏名の記載及び押印があった。

イ 令和2年5月8日付けで、組合は会社に対し、2.5.8組合要求書を送付した。2.5.8組合要求書には、会社主導による別組合結成は不当労働行為であり、直ちに解散するよう求める旨等が記載されていた。

(2) 会社は、別組合の結成を主導したといえるか。いえるとすれば、当該行為は会社による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 組合は、①令和元年12月時点で、約25名の会社運転手のうち過半数の運転手が組合に加入していたところ、組織的な組合脱退工作の結果、11通の組合脱退届が一つの封筒にまとめてC組合員のロッカーに入れられていたが、11通の組合脱退届の書式が2種類しかなく、また、運転業務を担う従業員が会社の機材であるファクシミリを組合活動に使うことはあり得ないところ、組合脱退届の多数が会社のファクシミリを用いていたことから、組合の脱退と別組合加入の働きか

けは会社ぐるみの組織的なものであった旨、②会長は、N従業員が別組合へ加入しなかったことや、誰が組合に入って誰が入っていないかについて業績検討会なる会議の中でJ部長から報告があった旨証言しており、また、誰が組合に加入していて、誰が脱退したのかを会社が知っているという時点で、すでに自ら支配介入を吐露しているようなものである旨、③組合員Sは、J部長が、別組合は会長が作ったものだと言っていたと本件審問において証言している旨、④2.5.18面談において、会長はN従業員に対し、繰り返し、組合か会社側の別組合かを選択するよう迫っている旨、⑤M係長の退職後に別組合の委員長となった人物が昇進した事実もある旨、を指摘したうえで、これらのことから、会社と別組合の関係は明白であるといえ、これは、典型的な支配介入である旨主張する。一方、会社は、①別組合が本当に結成されたのか、いつ結成されたのか、誰が加入しているのか等、別組合に関することを全く知らず、別組合が結成されているとして、その結成に何ら関与していない旨、②組合脱退届についても、会社が関与した事実はなく、組合の主張とは異なり、会社のファクシミリは使用に制限がかけられているわけでもなく誰でも使えるのであるから、会社のファクシミリを使用して書面のやりとりがなされていたとしても会社はそれを把握できない旨、③脱退した組合員らは、組合が会社の企業内組合であると考えて加入していたところ、加入後にユニオンであるとの事実が判明し、そのような事実を最初から知っていれば加入しなかったとして自主的に脱退したのであり、会社従業員らが脱退させたわけでは決してない旨、を指摘したうえで、これらのことから、別組合の結成、組合からの脱退、別組合への加入の動きが、会社ぐるみの組織的なものであったことを表すという主張は短絡的というほかないと主張する。

イ 前提事実及び前記5(1)イ(ウ)、6(1)ア、イ認定によると、①令和元年12月24日、組合は会社に対し、1.12.24組合加入通告書及び1.12.24組合要求書を提出し、団交を申し入れ、2.1.16団交が開催されたこと、②組合は会社に対し、組合員に対する脱退勧奨について抗議する旨を記載した2.1.20抗議申入書及び2.1.29抗議申入書を送付したこと、③C組合員宛てに提出された計11通の組合脱退届のうち、令和2年1月29日付け及び同月30日付けの計3通の組合脱退届には、同じ筆跡で「組合を脱退いたします」と記載されており、日付並びに署名の記載及び押印があったこと、また、令和2年1月30日付け、同月31日付け、同年2月2日付け、同月4日付け及び同月5日付けの計8通の組合脱退届には、「この度、労働組合を脱退致したくお届けいたします。」と印字されており、日付、所属営業所並びに氏名の記載及び押印があったこと、④組合と会社は2.2.7団交を開催し、2.1.20団交申入書及び2.1.29抗議申入書に関する協議を行ったこと、⑤2.5.8

組合要求書には、会社主導による別組合結成は不当労働行為であり、直ちに解散するよう求める旨等が記載されていたこと、⑥2.5.18面談において、会長はN従業員に対し、主任職である以上組合と別組合のどちらにも属さない中立という立場は認められないとの前提のもと、N従業員の行動を強制しない旨述べつつも、組合の組合活動を批判する発言をし、それでもなお会長の意向に背く場合は、主任の任を解く旨述べたこと、が認められる。

ウ これらのことからすると、組合が会社に対し分会結成を通知して以降、労使関係が対立する状況で、組合が会社に対し、組合員に対する脱退勧奨行為について抗議する旨を記載した抗議申入書を2回送付した直後に、短期間に2つの書式の計11通の組合脱退届が提出されていることから、組合が、組合員の脱退は会社の脱退勧奨行為に拠るものであると考えたこと、また、2.5.18面談における会長の発言から、会社が別組合に関与していると考えたことについて一定理解する余地がある。

しかしながら、そもそも、別組合については、どのような経緯でいつ結成されたのか明らかではなく、さらに、別組合の結成を会社が主導したと認めるに足る具体的な事実の疎明はないことから、C組合員宛てに計11通の組合脱退届が提出されたことや、2.5.18面談における会長の発言のみをもって、組合の脱退と別組合加入の働きかけが会社ぐるみの組織的なものであったとまでみることはできない。

エ なお、組合は、会長が、誰が組合に入って誰が入っていないかについて、業績検討会なる会議の中で報告を求めた旨証言しており、また、会社が、誰が組合に加入していて、誰が脱退したかを知っているという時点で、すでに自ら支配介入を吐露しているようなものである旨も主張するが、このことをもって、直ちに会社が別組合の結成を主導したとまでみることはできない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、別組合の結成を主導したとはいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

7 救済方法

組合は、反省文の掲示をも求めるが、主文3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5年1月30日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓

(別紙省略)