

命 令 書

令和2年（不再）第45号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年（不再）第46・47号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年（不再）第45号

再 審 査 被 申 立 人 Y1会社

令和2年（不再）第46号

再 審 査 申 立 人

令和2年（不再）第45号

再 審 査 被 申 立 人 Y2会社

令和2年（不再）第47号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第45・46・47号事件
（初審大阪府労委平成30年（不）第71号及び令和元年（不）第16
号事件）について、当委員会は、令和6年2月21日第308回第二部
会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐
子、同原恵美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令中、Y1会社及びY2会社が組合員であるA1及びA2をそれ

ぞれ懲戒解雇したことに対する救済部分を取り消し、初審命令主文を次のとおり変更する。

- (1) Y 2 会社は、X 組合からの平成 3 0 年 9 月 7 日付け団体交渉申入れに応じなければならない。
- (2) Y 1 会社は、X 組合に対し、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 組合

執行委員長 A 3 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会及び中央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

貴組合からの平成 3 0 年 9 月 1 9 日付け団体交渉申入れに応じなかったこと（2 号該当）。

- (3) Y 2 会社は、X 組合に対し、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 組合

執行委員長 A 3 殿

Y 2 会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会及び中央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

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）。

- (4) その他のX組合の申立てを棄却する。
- 2 その他のY1会社の再審査申立てを棄却する。
- 3 その他のY2会社の再審査申立てを棄却する。
- 4 X組合の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①Y1会社（以下「Y1社」という。）が、X組合（以下「組合」という。）からの平成30年5月11日付け団交申入れ（以下「5.11団交申入れ」という。）に応じなかったこと、②Y2会社（以下「Y2社」という。）が、組合からの平成30年9月7日付け団交申入れ（以下「9.7団交申入れ」という。）に応じなかったこと、③Y1社及びY2社（以下、両社を併せて「会社ら」といい、会社らのいずれか一方又は双方を意味するのかが判然としない場合に「会社」ということがある。）が、組合からの平成30年9月19日付け団交申入れ（以下「9.19団交申入れ」という。）に応じなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に、④Y1社が、平成30年10月31日をもって、組合の組合員であるA1を、同年11月1

8日をもって、組合の組合員であるA2をそれぞれ懲戒解雇したこと（以下、両組合員をそれぞれ「A1組合員」及び「A2組合員」といい、併せて「本件組合員ら」ということがある。また、両組合員に係る懲戒解雇について「本件各解雇」と総称することがある。）が、会社らによる同法同条第1号及び第3号の不当労働行為に、⑤Y2社が、組合に対し、平成30年11月22日付け通知書により組合事務所の明け渡しを通知し（以下、当該事務所を「本件組合事務所」という。）、その後、本件組合事務所を閉鎖したことが、同法同条第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、上記①ないし④については平成30年12月19日に、同⑤については令和元年6月10日に、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) Y1社に対し、5.11団交申入れ及び9.19団交申入れに係る誠実団体交渉応諾
- (2) Y2社に対し、9.7団交申入れ及び9.19団交申入れに係る誠実団体交渉応諾
- (3) 会社らに対し、本件各解雇がなかったものとしての取扱い（原職又は原職相当職への復帰並びにバックペイ及び損害金の支払を含む）
- (4) Y2社に対し、組合事務所の貸与
- (5) 会社らに対し、謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、令和2年9月25日付けで、上記1の②ないし④について不当労働行為の成立を認め、(a)Y1社に対し、同③について団交応諾を、(b)Y2社に対し、同②、③について団交応諾を、(c)会社らに対し、同④について本件各解雇がなかったものとしての取扱い及び原職復帰を、(d)会社らに対し、文書交付を命じ、その余の申立てを棄却する命令

を發し、同月 28 日、当事者に命令書を交付した。組合は、同年 10 月 9 日、初審命令の棄却部分及び救済部分に係る救済内容を不服として、会社らは、同月 12 日、初審命令の救済部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

- (1) 組合は労組法第 2 条の要件を満たすか（争点 1）。
- (2) 争点 5 及び争点 6 との関係で、Y 2 社は、本件組合員らの労組法上の使用者に当たるか（争点 2）。
- (3) 5. 11 団交申入れに対して Y 1 社が応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるか（争点 3）。
- (4) 9. 7 団交申入れに対して Y 2 社が応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるか（争点 4）。
- (5) 9. 19 団交申入れに対して会社らが応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるか（争点 5）。
- (6) 本件各解雇は、会社らによる労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか（争点 6）。
- (7) Y 2 社が、組合に対し、本件組合事務所を明け渡すよう通知し、本件組合事務所を閉鎖したことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか（争点 7）。

第 2 当事者の主張の要旨

1 争点 1（組合は労組法第 2 条の要件を満たすか。）について

(1) 組合の主張

ア 会社の組合に対する便宜供与が、労組法上許されない経費援助に該当するかどうかは、それが導入された経緯、使用者の意図、労働組合の自主性を喪失させる危険性などを具体的に考慮して、実質的

に判断されるべきである。

イ 本件組合員らは、平成30年2月まで、会社から、組合活動に従事する間の賃金を支給されていた。

A1組合員については、Y2社において勤務する前に就労していた別会社との間で、組合活動中の賃金を全額支給する旨の合意があり、Y2社に移籍した際、その取扱いが引き継がれた。A2組合員については、平成29年に組合とY2社との間で交渉が行われた際、会社らの代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）の申出により、組合活動中の賃金を全額支給する取扱いがされてきた。

これらの経緯を踏まえると、上記賃金支給は、労使間の対等な交渉の結果、実現したものであり、組合の自主性を失わせるものではないから、労組法第2条第2号に当たらない。

ウ 会社らが指摘する環境整備費（後記第3の2(3)イ参照）は、組合を含む5つの労働組合で構成されたC1連合会（以下「連合会」という。）が受領していたものであることに加え、組合は、環境整備費を労働者の安全な就労と福利のために使っていたのであり、実質的には「厚生資金」に当たる。連合会に対する環境整備費の支払いは、労組法第2条第2号に当たらない。

会社らの主張によれば、支払に至る経緯や、労働組合の自主性を喪失させる現実的な危険性の有無などの実質的な事情を考慮することなく、形式的に金銭を受け取れば労働委員会に救済を求める資格を失うということになりかねず、不当である。したがって、組合は労組法第2条の要件を満たす。

(2) 会社らの主張

ア 本件組合員らは、組合活動に専従していたにもかかわらず、Y1社から、平成30年3月分（算定期間は同年2月21日から同年3

月20日)まで満額の賃金支払を受けていた。

さらに、組合は、Y2社が所属していた申立外C2経営者会(以下、同法人が一般社団法人化する前も含め「経営者会」という。)を通じ、平成27年12月から平成29年10月までの間、合計1億3390万円もの環境整備費を受領していた。

イ 組合は、本件初審申立て時点で、少なくとも会社らからの経済的援助は受けていない。しかし、環境整備費は莫大な額であり、長年の本件組合員らに対する賃金満額支給も相当額に達しているのであって、組合は、今なおその影響下にあるから、労組法第2条第2号に当たる。したがって、組合は、労組法第2条の要件を満たさず、労組法上の労働組合に該当しないため、本件申立ては却下されるべきである。

2 争点2(争点5及び争点6との関係で、Y2社は、本件組合員らの労組法上の使用者に当たるか。)について

(1) 組合の主張

ア 労組法上の使用者とは、労働関係に対して、不当労働行為法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をいう。

本件組合員らは、形式上Y1社の従業員とされているが、実際は、Y2社の工場において、Y2社の役員から指揮命令を受けて就労していたものであり、Y2社は本件組合員らの使用者に当たる。

すなわち、Y2社は、平成20年10月22日付けで組合と交わした確認(以下「20.10.22確認」という。)において、A1組合員を雇用する旨を合意している。また、A2組合員は、Y2社において、日々雇用労働者として就労していたところ、組合がA2組合員の正社員登用を求める交渉の中で、B1社長が、税金対策の

ため籍をY 1 社に置くよう要望し、組合がこれを受け入れた結果、Y 2 社は、組合と交わした平成2 9 年6 月2 3 日付け協定書において、Y 2 社がA 2 組合員を正規雇用とする旨を約した。

したがって、Y 2 社は本件組合員らの使用者に当たる。

イ Y 2 社は、本件各解雇の決定権限がなく、これに関して具体的かつ現実的に支配決定することはできないとして、使用者には当たらないと主張する。しかし、組合は、本件各解雇の前後を通じ、本件組合員らに対する一方的な出勤命令や、組合事務所の閉鎖等といった攻撃にさらされており、本件各解雇は、Y 1 社がY 2 社と一体となっていく一連の攻撃の一つであるから、Y 2 社は使用者としての責任を負う。

(2) Y 2 社の主張

ア 争点6 との関係での使用者性

直接の雇用契約関係がなくとも、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部分がある場合、労組法上の使用者性が肯定される場合がある。

しかし、本件組合員らは、Y 1 社に在籍し、Y 2 社に出向していたのであり、解雇に関する決定権限を有するのは、在籍元のY 1 社である。Y 2 社は、これに関して具体的かつ現実的に支配決定することはできないから、争点6 との関係で、Y 2 社に使用者性はない。

初審命令は、2 0 . 1 0 . 2 2 確認を根拠にY 2 社の使用者性を肯定するが、同確認は、本来、法的な意味での雇用責任はないA 1 組合員について、交渉の末に受け入れることになった、いわば妥協の産物であって、雇用について法的な合意を行ったものではない。

イ 争点5 との関係での使用者性

本件組合員らとY 2 社との関係は上記アのとおりである。そして、

9. 19 団交申入れに係る組合の要求は、本件組合員らの雇用・労働条件は従前どおりとし、変更を加えないというものであるところ、このような抽象的な労働条件の要求について、Y2 社は、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に決定することのできる地位にない。したがって、争点5との関係でも、Y2 社に使用者性はない。

3 争点3（5. 11 団交申入れに対してY1 社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 組合は、平成30年5月11日、Y1 社に対し、「①会社は、当組合と確認をしている、Y2 社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」を要求事項として、団体交渉を申し入れた（5. 11 団交申入れ）。

しかし、Y1 社は、正当な理由なくこれを拒否したものであって、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。

イ Y1 社は、団体交渉に応じない理由として、Y1 社は5. 11 団交申入れに係る確認（平成28年4月20日に交わされた確認。以下「28. 4. 20 確認」という。）の当事者ではないため当該確認の拘束力を受けないこと、内容も特定の組合員個人を日々雇用者として雇用するというものであり、組合の出入り権を認めたのではないことを挙げる。

しかし、28. 4. 20 確認が交わされた経緯は、次のとおりである。すなわち、平成27年頃、申立外会社の従業員A4（以下、組合加入の前後を問わず「組合員A4」という。）が組合に加入したことを契機に、同社が解散を図ったため、労使紛争に至った。そこ

で、会社らの代表者であり、当時経営者会の会長でもあったB 1 社長が、当該紛争の解決のため交渉をした結果、組合員A 4を雇用する申立外会社に生コンを輸送させている申立外会社C 3（以下「C 3 社」という。生コン製造会社）、組合及び経営者会は、平成2 8 年4 月2 0 日、C 3 社はY 1 社にミキサー車1 か月当たり1 3 回の出入り権を保障し、Y 1 社は、組合員A 4を日々雇用労働者として1 か月当たり1 3 日間の雇用保障をする旨の確認を交わした（2 8．4．2 0 確認）。

Y 1 社は、2 8．4．2 0 確認に押印しておらず、直接の当事者ではないものの、経営者会の会長として同確認に関与したB 1 社長はY 1 社の代表者であるから、Y 1 社における組合員A 4の雇入れについて決定権限を有するのであって、Y 1 社が当事者となっているのと同様である。B 1 社長が経営者会の代表者としてY 1 社における組合員の雇用を約している以上、経営者会とY 1 社の法人格が別であっても、矛盾する行為をすることは信義則上許されない。

そして、組合員A 4の組合加入を理由に申立外会社が解散を図ったことを契機として2 8．4．2 0 確認に至ったことからすると、その合意内容は、C 3 社がY 1 社に月1 3 回のミキサー車出入り権を与え、Y 1 社のミキサー車に組合員を乗務させるというものであったというべきである。また、2 8．4．2 0 確認は、C 3 社、Y 1 社及び組合のいずれにも利点のあるものであったことも考慮すれば、組合員A 4が脱退して組合員でなくなった場合には、別の組合員が就労する権利を有すると解するのが相当である。したがって、会社が5．1 1 団交申入れを拒むことには、正当な理由がない。

ウ 初審命令は、5．1 1 団交申入れの要求事項を義務的団交事項でないとする。しかし、過去には、Y 2 社において、脱退した組合員

の代わりに別の組合員が就労した事例があったことや、組合員の就労の場を確保するに当たって、本件においては、組合が運営する労働者供給事業から組合員の就労を認めることが適切な解決方法であったため、これを要求事項としたことなどの事情を考慮すると、本件に関しては、脱退した組合員A4に代わって、他の組合員に就労の場を与えることが義務的団交事項に当たるとみることに合理性があり、Y1社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たる。

(2) Y1社の主張

組合が、5. 11 団交申入れにおいて要求した事項は、義務的団交事項ではない。当該要求は、28. 4. 20 確認を前提とするが、同確認の当事者は、労使紛争の当事者であったC3社と組合であり、Y1社は当事者となっていない。経営者会は、同確認に際して、仲介者として関与しているものの、規約に基づいて大枠の交渉を行ったにすぎず、経営者会の行為による権利義務がY1社に帰属する法的根拠もない。

仮にY1社が28. 4. 20 確認に関係しているとしても、ここで確認されたのは、あくまでY1社が組合員A4を日々雇用労働者として雇用するというものであり、組合が組合員A4の脱退後に他の組合員の就労を求め得るものではない。

なお、組合の求める「出入り権」がいかなる権利であるか不明瞭であり、団交応諾の判断もできないから、これに応ずべき義務もない。

4 争点4（9. 7 団交申入れに対してY2社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 組合は、平成30年9月7日、Y2社に対し、平成27年12月14日に経営者会と連合会との間での集団労使交渉において合意さ

れた、日々雇用労働者の賃上げ遡及分の支払を求めて団体交渉を申し入れた（９．７団交申入れ）。

しかし、Ｙ２社は、これに対して正当な理由なく、応じなかったものであり、労組法第７条第２号の団交拒否に当たる。

イ Ｙ２社は、団交に応じない理由として、①賃上げ遡及分について組合から直ちに請求がされなかったため解決済みである、②経営者会における交渉・妥結の効果が会員企業（Ｙ２社）に及ぶものではない、③９．７団交申入れについて議論すべき内容がない旨主張する。

しかし、①組合が直ちに賃上げ遡及分の支払いを請求しなかったとしても請求権は失われないし、②経営者会の規約において、会員企業は労働組合との交渉権・妥結権を経営者会に委任し、経営者会が会員企業を代理して労働組合との交渉・妥結を行う旨が定められており、組合を含む５つの労働組合と経営者会との間で定められた協定書でも、経営者会は会員の交渉権及び妥結権を有すると定められていることからすると、経営者会が集団交渉において労働組合と合意をした場合、その効力は当然会員に及ぶ。

なお、Ｙ２社は、平成３０年１月に経営者会を脱退しているが、上記集団労使交渉における合意は、同脱退前に成立したものであり、合意内容に照らしても、具体的な義務を負うのは経営者会に所属する会員企業であるから、脱退によって履行義務を免れるものではない。③については、会社の主観にすぎず、請求権の時効消滅をいう主張についても、労組法上、消滅時効期間が経過した請求権が義務的団交事項から除外される旨の定めはないし、時効の援用自体も当事者の意思に委ねられることからして、団交を拒否する正当な理由にならない。

(2) Y 2 社の主張

ア 組合は、9. 7 団交申入れにおいて、平成 27 年 12 月 14 日の
集団労使交渉において合意されたという金銭の支払を求めているが、
経営者会が行った当該合意の法的効果は、Y 2 社に帰属しない。経
営者会の規約(企業外組合との交渉権・妥結権を委任する旨の定め)
からは、せいぜい経営者会が各社の利益を代表して労働組合と交渉
を行い、大枠の決定に従って各社が個別交渉ないし個別追認を行う
といったことが導かれるにとどまる。

したがって、平成 27 年 12 月 14 日の集団労使交渉は、大枠の
交渉を行うものにすぎず、個別の請求権の発生のためには個別交渉
が必要であったが、組合は、集団労使交渉後、約 3 年もの間、Y 2
社に対して何らの要求もしなかったものである。Y 2 社としては、
3 年の間に、経営者会と組合との間で何らかの解決をみたものと思
えていたのであって、団交で議論すべき内容はもはやなかった。

イ 仮に、経営者会の行った集団労使交渉に基づく合意の法的効果が、
Y 2 社に帰属するとしても、当該請求権は、2 年の経過により時効
消滅しており、交渉の余地はない。

5 争点 5 (9. 19 団交申入れに対して会社らが応じなかったことは、
労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるか。) について

(1) 組合の主張

組合は、平成 30 年 9 月 18 日、本件組合員らが逮捕されたことを
受け、同月 19 日、会社らに対し、本件組合員らの逮捕は不当である
から無罪を求めて争うとして、本件組合員らの雇用・労働条件を従前
どおりとし、一切変更を行わないことを要求事項として、団体交渉を
申し入れた。

しかし、会社らは、同月 28 日付けの回答書で、上記要求事項に応

じられないこと及び要求事項が抽象的であることを理由に団体交渉を拒否した。使用者が団体交渉の要求事項に応じられないと考えることが団体交渉拒否の正当な理由になるのであれば、団体交渉権は無意味となるし、多少要求が抽象的であるとしても、使用者は、団体交渉の中で組合の要求を質し、やり取りを重ねることで、内容を把握する努力をすべきである。

したがって、会社らの主張する理由は、いずれも正当な理由ではなく、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。

(2) 会社らの主張

9. 19 団交申入れにおける組合の要求は、本件組合員らの雇用・労働条件を従前どおりとし、一切変更を加えないというものであるところ、交渉すべき対象が不明である。

初審命令は、本件組合員らの逮捕により、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から、交渉すべき対象があるとするが、威力業務妨害事件に対する本件組合員らの関与と、その違法性は、既に明らかであったのであり、本件組合員らの逮捕の適法性について交渉をすべきことはない。また、上記要求は、平時であれば、Y1社としては「そのような約束はできない」と回答するほかないものであり、本件組合員らが逮捕されたことの一事をもって、この要求について使用者側が積極的な意図を汲み取って団交に応じなければならぬとする、義務的団交事項の範囲を過度に広く捉えている。

なお、争点5の関係でY2社が本件組合員らの使用者に当たらないことは、上記2のとおりである。

6 争点6（本件各解雇は会社らによる労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア Y1社は、平成30年10月1日付けでA1組合員に、同月19日付けでA2組合員に対し、それぞれ解雇（懲戒解雇）通告書（解雇通知）を送付し、本件組合員らを解雇した。

イ(ア) 会社らと組合との労使関係は、組合による平成29年12月のストライキの実施（以下「29.12組合行為」という。）以前は、良好であった。そして、29.12組合行為は、同月13日、B1社長が会長を務める経営者会と組合の合意により終結しており、会社らは、平成29年12月末頃の時点では、29.12組合行為に対して否定的な考えを持ってはいない様子であった。

ところが、B1社長が29.12組合行為に関してC4協同組合（以下「C4協」という。）から事情聴取を受けた後の平成30年1月17日、Y2社は経営者会を脱退し、B1社長は経営者会の会長職を辞した。これについて、C4協の議事録には、B1社長が組合との決別との形で、経営者会を脱会し会長職を辞した旨が記載されている。

そして、会社らは、平成30年3月に、組合活動に専従していた本件組合員らに対し、Y2社の業務に復帰すべき業務命令（以下「30.3.1業務命令」という。）を発した。上記経過に照らせば、会社らが本件組合員らの組合活動を阻害する目的を有することは明らかである。

本件組合員らは、同業務命令に異議をとどめつつ、Y2社の業務に復帰した。本件組合員らは、組合活動のために出勤が困難な日は事前にY2社に連絡をしており、無断欠勤は一度もなかった。他方、組合と会社との間では、他の問題をめぐって労使関係が対立しつつあり、本件組合員らは、就労に応じつつも、組合活動の中心人物として積極的な役割を果たしていた。

そのような折の平成30年9月18日、本件組合員らが逮捕された（以下「本件逮捕」という。）。本件逮捕は後記(イ) bのとおり不当であり、本件組合員らは無罪を主張していた。これについて、組合は、同月19日、会社らに対して団体交渉を申し入れたが、会社らはこれを無視し、本件組合員らに対する聴き取りをせず、弁明の機会を与えることもなく、本件組合員らに対して、懲戒解雇を通告し、解雇した（本件各解雇）。なお、解雇通知には、就業規則の条文が記載されているのみで、就業規則に該当する事実は記載されておらず、A1組合員に対して懲戒事由が一応明らかにされたのは、解雇の効力発生日の間際であったことに加え、会社側は、弁明を聞く以前から、懲戒解雇を撤回する意向はない旨明言していた。

以上の経過に照らすと、本件各解雇は、会社らの強固な組合嫌悪に基づくものというべきである。

なお、A1組合員は、平成20年にも組合の活動に関連して不当逮捕をされたことがあるが、その際、会社らはA1組合員の行動を問題視しなかった。このことから、本件各解雇について、会社らに不当労働行為意思があることは明らかである。

(イ) a 会社らは、本件組合員らが逮捕勾留されたこと等を懲戒解雇の理由として挙げるが、そもそも会社らが、本件各解雇時に本件組合員らが具体的にいかなる行為をしたと認識していたかも明らかにされていない。

b また、本件組合員らに対する逮捕勾留は、不当である。

すなわち、29. 12組合行為は、バラセメント車及びミキサー車運転手の賃金、輸送運賃の値上げと、C4協運営の民主化を目的としていた。

これらの目的を達成するため、組合員は、平成29年12月12日、ストライキを実施するとともに、生コン等の輸送に従事する運転手にもストライキへ参加するよう説得したにすぎず、違法の評価を受けるものではない。そして、本件組合員らに対する逮捕勾留が不当であり、無罪を主張しているにもかかわらず、会社らが刑事裁判の結果を踏まえて最終的な取扱いを決めるといった選択肢を検討していないことからしても、本件各解雇は、組合に対する嫌悪、排除の意思に基づくものであることがわかる。

c 会社らは、29.12組合行為により、C4協からの割当てが減らされたと主張するが、そのような事実の存在は不知である。要するに、会社らは、組合員を就労の現場から排除しようとするC4協の企てに従ったにすぎないのであり、かえって強固な不当労働行為意思の存在がうかがわれる。

(ウ) さらに、会社らは、A1組合員に対する懲戒解雇事由として街宣活動を挙げるが、A1組合員の具体的な関与が明らかでないにもかかわらず、A1組合員が組合の副執行委員長であるということだけで懲戒理由としている。なお、組合の街宣活動はC4協に対するものであり、会社らの名前を挙げたことはない。

ウ 以上によると、本件各解雇は、本件組合員らが組合員であることを理由として、これを嫌悪し、また組合の影響力を排除し弱体化させる目的で行われたものであるから、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たる。

なお、Y1社は、本件後にも、従業員である組合員2名に対して、不当な自宅待機命令を発する、組合との団体交渉を拒否するなどの不当労働行為に及んでいることから、本件各解雇が、組合排除の

意思に基づくものであることが推認される。

(2) 会社らの主張

ア 懲戒解雇の理由

(ア) 組合による威力業務妨害事件及び本件組合員らの関与

組合は、平成29年12月12日及び同月13日、生コン輸送運賃の値上げを目的として、ストライキと称する行為（29. 12組合行為）を行った。

組合は、組合員でない生コン輸送車の運転手にもストライキへの参加を説得するためと称して、複数のセメントメーカーのサービスステーションに赴き、組合員らがバラセメント車やミキサー車の前方に立ちはだかるなどして、その通行を妨害した。なお、この行為の対象となった会社には、組合の組合員が所属していない会社もあった。

A1組合員及びA2組合員は、現場での実行行為を担当し、威力業務妨害罪で逮捕勾留され、起訴されて有罪判決を受けた。

(イ) A1組合員について

A1組合員は、上記(ア)の威力業務妨害行為に参加し、これにより逮捕勾留され、起訴された。これは、就業規則43条2号（「法令違反または本規則にしばしば違反するとき」）に該当するとともに、その旨の報道もされたことから、同条9号（「会社の名誉、信用を傷つけたとき」）にも該当する。

また、A1組合員は、従前から就労時間中に組合活動に従事しており、会社らはこれに対して積極的に同意していたものではなかったが、組合を恐れて事実上黙認をしていたところ、上記威力業務妨害行為によって黙認を続けることができなくなり、30.

3. 1業務命令を発し、出勤を命じた。A1組合員の欠勤が多数

回にわたり、会社からの度重なる出勤命令にもかかわらず、改善されなかったことから、就業規則43条2号及び同条4号（「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」）に該当する。

さらに、A1組合員は、他の組合員と共謀の上、会社納入先前において執拗に街宣活動を行わせ、よって会社の納入先を失わせしめており、これは就業規則43条5号（「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」）に該当する。

加えて、業務命令を拒否したり、出勤指示を拒否したりするなどしており、これは就業規則43条12号（「業務上の指示命令に違反したとき」）に該当する。

(ウ) A2組合員について

A2組合員は、上記(ア)の威力業務妨害行為を行い、逮捕勾留され、起訴された。これは、就業規則43条2号に該当するとともに、その旨の報道もされたことから、同条9号にも該当する。

イ 初審命令の判断について

(ア) 初審命令は、本件各解雇について、①適正な手続を欠いていた、②本件組合員らが逮捕されたからといって、本件組合員らに29.12組合行為において懲戒解雇に相当する行為があったとまではいえない、③就業状況を根拠に業務命令に服していないことをもって懲戒解雇の理由とできるかについては疑問の余地がある、として不当労働行為に当たると判断したが、これらはいずれも不当である。

(イ) ①について

事前の弁明手続きは、懲戒解雇における効力発生要件として必須というものではない。本件において、本件組合員らは身柄を拘

束されていたため、呼び出して弁明の機会を設けることはできなかったが、組合の住所宛に解雇通知書を出し、弁明があるのであれば、1か月後の解雇の効力発生日までに弁明するよう通知していたのであるから、十分な弁明の機会を付与したといえる。

これに対して、組合及び本件組合員らは、何ら具体的な主張をしなかった（A1組合員は、代理人弁護士を通じて、本件解雇通告に対する抗議の書面及び解雇の撤回と懲戒事由について示すよう求める内容の通知書を、それぞれ送付してきたが、正当な組合活動、不当逮捕などとの言い分のみで、具体的な弁明はしていない。）。

なお、組合は、解雇通知以前から、本件組合員らの逮捕及びその被疑事実を把握しており、それを前提に、本件組合員らの雇用及び労働条件について一切の変更を行わないことを求める9. 19団交申入れをしている。

(ウ) ②について

上記ア(ア)のとおり、29. 12組合行為について、威力業務妨害として違法性が認められることは明白である。現に本件組合員らについては、本件各解雇の時点までに、本件逮捕の被疑事実等により起訴されていた。

また、組合員の所属するY1社は、29. 12組合行為により、安定供給に不安のある工場とみなされ、C4協からの割当てが減らされるなど、会社らの業務に甚大な影響があった。本件組合員らの行為は、偶発的な犯罪ではなく、組織的に明確な意図をもって執拗になされており、悪質である。さらに、自らが所属する会社の事業の存続に甚大な影響を及ぼし得ることを認識しながらなされたものであって、当然に懲戒解雇に値する。

初審命令は、Y 1 社による事実確認が不十分であったと判断するが、報道や動画サイトの情報等からして、組合の行為態様や本件組合員らの関与の状況は明らかであったし、上記(イ)の事情等に鑑みれば、組合や本件組合員らにとっても、解雇理由は明らかであった。

(エ) ③について

Y 1 社は、本件組合員らが組合活動に専従しているという違法状態を正すために、業務復帰の業務命令を出したものである。そして、A 1 組合員は、そのようなY 1 社の再三の復帰命令に従わず、申し訳程度に出勤してはまた欠勤するという状態で、業務命令に従うつもりがないことは明白であったことからすると、業務命令に従わなかったことは懲戒解雇事由に当たる。

ウ なお、組合が主張する本件後の事実は、いずれも令和 3 年に生じたものであり、平成 3 0 年の本件各解雇時点でのY 1 社の意思を推認させる事情とはなり得ず、関連性がない。

7 争点 7 (Y 2 社が、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、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 組合は、遅くとも平成 2 0 年 1 0 月頃から、Y 2 社本社敷地内のプレハブ建物内の一室を本件組合事務所として無償で貸与されていた。しかし、本件各解雇後、Y 2 社は、組合に対し、平成 3 0 年 1 月 2 2 日付け文書により、本件組合事務所を明け渡すように通告した。組合は、これに抗議したが、Y 2 社から、荷物を引き取らなければ大阪市西区内の組合事務所に物品を送付すると告げられたため、平成 3 0 年 1 2 月 2 6 日、本件組合事務所内の物品を回収した。

Y 2 社は、同様に組合事務所を貸与していた 2 つの別組合にも組合事務所の明渡しを求めたものの、協議の結果、令和元年 5 月にコンテナハウスが解体される直前まで組合事務所の利用を許容していたのであって、組合間の取扱いには差異があり、会社らに支配介入の意思がある。

組合が、物品の引き取りに応じたのは、Y 2 社が本件組合事務所内の重要な物品を適切に取り扱わない可能性があったためであり、組合が任意に荷物を引き取ったという事情は、支配介入の意思を否定する根拠とならない。

イ 初審命令は、Y 2 社にて実際に勤務する組合員がいなくなったことから、Y 2 社が本件組合事務所を貸与する必要性がなくなったと判断してもやむを得ないところがあると判断するが、本件各解雇は不当労働行為であり、これを前提とした使用者の判断を「やむを得ない」とすることは不当である。

(2) Y 2 社の主張

Y 2 社は、組合に本件組合事務所を貸与していたが、平成 30 年 1 月 22 日時点で所属する組合員がいなくなったことから、同日付けで組合に対し明渡しを求めたのであって、同行為には合理的理由があり、支配介入の意思は認められない。

Y 2 社は、C 5 労働組合（以下「C 5 組合」という。）にも組合事務所を貸与していたところ、時を同じくして所属する C 5 組合組合員がいなくなったため、C 5 組合にも同様に明渡しを求めているのであって、この点からしても支配介入の意思は認められない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置く、主に近畿地方のセメント・生コンクリート産業、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あり、組合員数は約500名である（再審査結審時現在）。

組合には、下部組織として、会社の従業員ないし元従業員から構成されるA5分会及びA6分会が存在していた。本件組合員らは、A5分会に所属している。

(2) 会社ら

ア Y1社は、肩書地に本社を置く、貨物自動車運送業、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る。

イ Y2社は、肩書地に本社を置く、生コンクリート（以下「生コン」という。）の製造及び販売等を業とする株式会社である。

ウ 会社らの代表取締役は、ともにB1社長である。

エ 会社らは、他の複数の企業とともに、C6グループと称するグループを形成している。Y1社は、C6グループの輸送部門を担っており、Y2社で製造する生コンの運搬を行っている。

(3) 経営者会

ア 経営者会は、大阪府、兵庫県をはじめ近畿2府4県の生コン製造業者及び生コン輸送業者を会員とする団体である。経営者会の規約は、平成9年2月12日に発効した。

イ 平成10年2月18日、経営者会は、組合を含む5つの労働組合との間で、「交渉ルールに関する協定書」を締結した（なお、平成16年3月8日に改正された経営者会の規約（別紙1）第3条には、「企業外労働組合を有する社をA会員と称する。」との規定がある。）。この協定書は、①経営者会と各労働組合との団体交渉について、経営者

会はA会員の交渉権及び妥結権を有する、②団体交渉で取り扱う議題は、労働者の賃金・雇用、労働条件及び福祉問題等とする、③経営者会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、この労働協約は経営者会の会員のうち、A会員に適用する旨を定めるものであった。

ウ 平成28年1月15日、経営者会是一般社団法人となった。その後、平成30年4月18日に改正された経営者会の定款(別紙2)には、A会員についての記載はなく、正会員の会員資格として、組合を含む企業外労働組合に所属する従業員を有すること等が規定されている(第6条)。

エ B1社長は、平成27年6月頃から平成30年1月まで、経営者会の会長に就任していた。

(4) C4協

C4協は、生コン製造業者を構成員とする協同組合である。

2 経営者会と組合との交渉経過等

(1) 平成26年度ないし28年度の春闘要求に関する協定

ア 平成26年3月27日、組合を含む3つの労働組合と経営者会は、「平成26年度春闘要求に関する協定書」を締結した。この協定書には、「C2経営者会会員で、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紙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。」との頭書の下、①日々雇用労働者について月額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旨を含む記載があった。

イ 平成２７年３月２６日、組合を含む３つの労働組合と経営者会は、「平成２７年度春闘要求に関する協定書」を締結した。この協定書には、「Ｃ２経営者会会員で、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紙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。」との頭書の下、①日々雇用労働者について日額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旨を含む記載があった。

ウ 平成２７年１２月１４日、組合を含む労働組合と経営者会は、集団労使交渉を行った。

経営者会が、平成２６年分及び平成２７年分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、経営者会側は、日々雇用労働者については、平成２８年１月から日額１５００円の賃上げを行い、それまでの賃金遡及分は、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、この集団交渉には、Ｙ２社を代表してＢ１社長が出席していた。

エ 平成２８年４月１日、連合会と経営者会は、「平成２８年度春闘要求に関する協定書」を締結した。この協定書には、経営者会と上記連合会は、平成２８年度春闘統一要求について以下のとおり合意に達したので本協定書を取り交わす旨の頭書の下、日々雇用労働者について、①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日からとし、４月以降９月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旨を含む記載があった。

(2) 平成２８年４月２０日付け「確認書」に係る経過

ア 平成２８年４月２０日、組合と生コン製造を業とするＣ３社及び経営者会は、「確認書」と題する書面（以下「２８．４．２０確認書」という。）を作成した。この書面には、①Ｃ３社は経営者会に賛助会員として加盟する、②Ｃ３社は「基盤整備基金」として１００円／ m^3 を経営者会に支払う、③Ｃ３社は、Ｙ１社にミキサー車１か月当たり１３回の出入り権を保障し、Ｙ１社は、組合員Ａ４に対し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、Ｃ３社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について、双方合意した旨が記載されていた。

なお、組合員Ａ４は、申立外会社（Ｃ３社の専属輸送会社）の従業員であり、同人の組合加入公然化後、組合と組合員Ａ４を雇用する上記申立外会社との間で紛争が起こっていた。

２８．４．２０確認書が作成された当時の経営者会の会長は、Ｂ１社長であり、同確認書には、経営者会の会長としてＢ１社長の氏名が記載されていた。

イ ２８．４．２０確認書の作成後、組合員Ａ４は、会社の尼崎工場にて、１か月当たり１３回、ミキサー車の運転手として勤務し、平成３０年４月３０日付けで組合を脱退した。

(3) 環境整備費に係る経過

ア 平成２７年１１月２５日、連合会と経営者会は、「協定書」と題する書面を取り交わした。この書面には、経営者会（甲）と連合会（乙）が締結した協定の内容として、次の条項を含む記載があった。

「第7条 （事業についての委託費用・参加協力費用・報酬、協賛金等の支出）

甲は乙に対し、上記約定に基づく各種事業についての委託費用・参加協力費用・報酬、協賛金等として、相当額を支払う。具体的金額及び支払方法等については、甲乙の別途協議により定めるものとする。」

イ 上記アの協定が締結された当時、連合会を構成する労働組合とC4協との間には、C4協が出荷する生コン1立米当たり100円を、毎月C4協の加盟社から徴収し、経営者会を通じて労働組合側に支払う旨の合意が存在していた。（なお、当該金員は、経営者会においては「環境整備費」と称されている。）

ウ 経営者会は、平成27年12月から平成29年10月までの間、組合に対して環境整備費を支払い、同年11月、当該支払を停止した。組合に支払われた環境整備費の総額は、経営者会が作成した資料によれば、少なくとも1億3390万円であった。

(4) 29. 12 組合行為に係る経過等

ア 平成29年4月1日、連合会と経営者会は、「平成29年度春闘要求に関する協定書」を締結した。この協定書には、経営者会と連合会が「平成29年度春闘統一要求について以下のとおり合意に達したので本協定書を取り交わす」旨の頭書の下に、次の内容を含む記載があった。

「[制度要求]

(中略)

3. 輸送運賃の最低基準の確立について

本年4月1日より大型1台あたり4,000円増額する。

ただし、業界の動向をみながら4月中にガイドラインを示

す。」

「〔政策要求〕

1. バラセメント輸送については運賃を480円／t（m³換算で160円）の引上げが必要であるとの考えを経営者会として取引先（メーカー、販売店等）へ発信する。」

イ 平成29年12月12日、組合は、29.12組合行為を行い、本件組合員らはこれに参加した。

ウ 平成29年12月13日、組合と経営者会は、次の①ないし⑤の事項について合意に達したので、協定書を締結し、共に誠実な履行を約束する旨の頭書がある書面（以下「29.12.13協定書」という。）を取り交わした。

- 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き上げを主な目的とするものであることを経営者会は理解する。
- ② 組合は、生コン大型車は1台当たり1日6万円、バラセメント輸送運賃はトン当たり510円の引き上げを求めているが、経営者会は今日まで組合との春闘交渉で約束していることもあり、生コン輸送とバラセメント輸送の運賃引き上げを了とするが、金額については平成30年4月末まで調整を行い解決することを組合に約束する。
- ③ C4協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、その改善を平成30年4月末までに実行することを約束する。
- ④ 組合が求めているC4協の体質改善6項目の改善に向け、最善の努力をして、平成30年度中に結論を出すことを約束する。
- ⑤ 以上の合意により、組合が行っている平成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経営者会に約束する。

エ 平成30年1月9日、C4協の理事会において、B1社長が代表取締役を務めるC6グループの登録販売店（申立外会社C7）について、C4協との信頼関係を損ねる行為が疑われるとして、同社に対し、同年2月1日から無期限の取引停止とする旨の通知がなされることが決定された。

オ 平成30年1月17日、Y2社は、経営者会を脱退した。

カ 平成30年2月6日、C4協の理事会において、理事長のC8から、申立外会社C7について、次の内容を含む説明がなされた。

「今後はC4協と連携を取りしっかりやっていく。B1社長に関しては、A7労組との決別という形で、経営者会を脱退し会長職も辞した。協力的に動いて頂いた経緯も踏まえ、2月1日からは通常どおり取引を行う。」

また、同理事長から、C4協と組合との関係について、次の内容を含む説明がなされた。

「現在、当協同組合はA7労組との間に、数々の係争問題を抱えております。…A7労組の諸活動につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと決議されております。つきましては、組合員の皆様におかれましては、決議の趣旨を踏まえ、当面の間、A7労組系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。」

キ 平成30年2月8日、組合はY2社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面を提出した。この書面には、要求事項として①Y2社が経営者会に復帰すること、②29. 12. 13協定書で確認されて

いる生コン大型車及びバラセメント輸送運賃の引上げについて同年4月までに実施すること等が記載されていた。

ク 平成30年2月14日、Y2社は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。この書面には、上記キの「団体交渉申入書」への回答として、①要求事項は義務的団交事項には当たらないため団交には応じられない旨、②組合との関係においてはC4協と歩調を合わせていくので、単独で組合と交渉を行う意向はない旨記載されていた。

ケ 平成30年2月14日、組合はY2社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面を提出した。この書面には、要求事項として、上記キと同内容を含む記載があった。

コ 平成30年2月19日、Y2社は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。この書面には、上記ケの「団体交渉申入書」への回答として、上記クの「回答書」のとおりである旨の記載があった。

3 本件組合員らの雇入れの経過等

(1) A1組合員

ア 平成元年頃、A1組合員は、組合に加入した。

イ 平成12年当時、A1組合員は、Y2社においてミキサー車の運転手として就労していたところ、同年8月16日付けで、Y2社から運送部門を譲渡された申立外会社C9（以下「C9社」という。）に正社員として雇用され、従前と同様の業務に従事することになった。

ウ 平成14年10月、A1組合員は、組合の執行委員に選出され、以後、組合専従として活動するようになった。

C9社は、A1組合員が組合専従になった後も、同人に対し賃金を支払った。

エ 平成17年12月31日、A1組合員はC9社を退職し、平成18

年1月、会社の従業員となった後も、組合専従として活動した。

A1組合員が会社の従業員となった平成18年1月以降、A1組合員の賃金は、Y1社が支払っており、平成27年8月分から平成30年11月分までのA1組合員の賃金明細書並びに平成29年及び平成30年の源泉徴収票は、Y1社名で作成された。

オ 平成19年5月8日、A1組合員は、同年3月1日に申立外会社C10を訪ねて団体交渉を申し入れた際の、傷害及び窃盗の疑いで、他の組合員とともに逮捕され、約3か月間勾留された。これに関して、A1組合員は、会社より懲戒処分を受けなかった。

カ 平成20年10月22日、組合、A5分会及びA6分会とY2社との間で、A1組合員を含む4名の組合員に関する確認書が作成された。その確認書には、次の記載があった。なお、引用内の「会社」はY2社を指す。

「1、略

2、[組合員A8]、A1組合員について

- (1) 会社は、[組合員A8]、A1両組合員に対して[C9社]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、A1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A8]をY1会社の従業員とする。(但し、A1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、Y1会社、Y2

会社が連携して責任を負う事とする。」

(2) A2組合員

ア 平成20年9月、A2組合員は、組合に加入した。

イ 平成24年9月3日から、A2組合員は、労働者供給事業により、日々雇用労働者としてY2社にて就労するようになった。当初、A2組合員は、月当たり少なくとも13日は就労していた。その後、同人の就労日数は、組合活動等を行うために減少した。

ウ 平成29年6月23日、組合及びA5分会とY2社の間で協定書が作成された。この協定書には、Y2社がA2組合員を同年7月21日付けで正規雇用にする旨が記載されていた。

A2組合員に係る平成29年の源泉徴収票はY1社名で作成され、前職としてY2社、退職日として平成29年7月20日との記載があった。

また、平成29年8月分から平成30年11月分までのA2組合員の賃金明細書は、Y1社名で作成されている。なお、平成30年3月度給与までの本件組合員らの賃金は、Y1社から満額が支払われ、欠勤を理由に減額されることはなかった。

エ 平成29年7月21日以降、A2組合員がY2社に出勤するのは月に1回あるかないか程度となった。

4 本件組合員らに対する業務命令等

(1) 本件組合員らに対する業務命令に係る経過

ア 平成30年3月1日、会社らは連名で、本件組合員らそれぞれに対し、「業務命令」と題する書面を送付した（30. 3. 1業務命令）。この書面には、「貴殿は、現在、Y2社業務ではなく、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Y2社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。

イ 平成30年3月5日、組合は、Y2社に対し、「申入書」と題する書面を提出し、30.3.1業務命令について「早急に団体交渉を開き解決されること」等を申し入れた。

同月6日、Y2社は、組合に対し、「回答書」と題する書面を提出し、30.3.1業務命令は団交事項ではなく、解決すべき労使問題も存在しない旨回答した。

ウ 平成30年3月6日、組合は、Y2社に対し、「通知書」と題する書面を提出した。この書面には、30.3.1業務命令に関し、①A1組合員については会社と組合との合意により組合専従を認めてきた、A2組合員についても入社時の団体交渉で「X組合で活動を中心においてほしい」と提案され、労使で合意した、②会社と組合は、労働条件の変更時には事前に団体交渉をもって解決するという事前協議制を確認している、③早急に団体交渉をもって解決されたい旨が記載されていた。

同月9日、Y2社は、組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。この書面には、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、雇用関係に基づき当事業務に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、事前協議を要する事項とも考えていない旨記載されていた。

エ 平成30年3月10日、組合は、Y2社に対し、「通知書」と題する書面を内容証明で送付し、30.3.1業務命令について速やかに団体交渉をもって解決するよう申し入れた。

同月13日、Y2社は、組合に対し、代理人名による「回答書」と題する書面を提出した。この書面には、団交の議論を有益なもの

にするため、議論すべき要求事項を事前に個別具体的に示すよう求める旨とともに、団交日時及び開催場所が記載されていた。

オ 平成30年3月22日、会社らは連名で、本件組合員らのそれぞれに対し、「業務命令」と題する書面を送付した（以下「30.3.22業務命令」という。）。この書面には、本件組合員らが30.3.1業務命令に従わないことは大変遺憾である、改めて本書をもってY2社業務に即時復帰するよう業務命令する旨が記載されていた。

カ 平成30年3月23日、組合はY2社に対し、「回答書」と題する書面を送付した。この書面には、30.3.22業務命令については団体交渉を持って解決するよう求める旨が記載されていた。

キ 平成30年3月27日、組合とY2社は、30.3.22業務命令について団体交渉を行った。

ク 平成30年3月28日、組合は会社らに対し、会社らを連名の宛先とする「通知書」と題する書面を送付した。この書面には、30.3.22業務命令について、①本件組合員らは異議をとどめた上で従う、②A2組合員は同月29日から業務に就き、A1組合員については労使協議して定める、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旨記載されていた。

ケ 平成30年3月29日以降、A2組合員は、会社に出勤するようになった。

コ 平成30年4月10日、会社らは連名で、A1組合員に対し「業務命令」と題する書面を送付した。

この書面には、「当社は、貴殿に対し、平成30年3月22日付けでY2社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りません。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Y2社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。

サ 平成30年4月10日、Y2社は組合に対し、代理人名による「回答書」と題する書面を送付した。この書面には、Y2社への業務復帰命令は正当なものであり、A1組合員の業務開始日時について協議の余地はない、団交においてY2社が時間的猶予を与えた事実もない旨記載されていた。

シ 平成30年4月16日以降、A1組合員は、会社に出勤するようになった。ただし、その後も同人は、組合活動のために出勤しないことがあった。

ス 平成30年6月4日、会社らは連名で、A1組合員に対し、「警告書」と題する書面を交付した。この書面には、A1組合員が平成30年4月度は22日の出勤日のうち1日しか出勤せず、同年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、同人の就業状況は「Y2社就業規則50条2号『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旨、このままの就業状況が続くようであれば解雇せざるを得ないので、早急に改善するよう警告する旨記載されていた。

(2) 業務復帰後の就業状況

ア 本件組合員らは、業務に復帰した後、Y2社の本社工場ないし尼崎工場において、Y2社が製造する生コンをミキサー車で納入先に運搬する業務に従事した。本件組合員らは、Y2社と明記された作業服を貸与され、Y1社が使用者として大阪運輸支局に登録されて

いるミキサー車に乗務した。

イ 本件組合員らは、Y 2 社の取締役である B 2（以下「B 2 取締役」という。）から電子メールにより業務連絡を受け、Y 2 社の工場長である B 3（以下「B 3 工場長」という。）から業務指示を受けた。

ウ 本件組合員らは、朝、Y 2 社の本社工場に出勤し、タイムカードを打刻した後、配車係から手渡される出荷予定表により当日の納入先を確認し、納入先に生コンを配送した。

エ A 1 組合員は、欠勤する場合、B 3 工場長ないし B 2 取締役に連絡した。

(3) 業務復帰後の賃金の支払い

ア 本件組合員らに係る賃金締日は毎月 2 0 日であり、賃金支払日は当月 2 5 日であった。また、本件組合員らの所定労働日は月曜日から金曜日であった。

イ Y 1 社は、平成 3 0 年 4 月度（同年 3 月 2 1 日から同年 4 月 2 0 日までの分）以降の A 1 組合員の賃金について、同人の欠勤日数（次表）に応じて欠勤控除を行った。

平成 3 0 年 4 月度	2 1
平成 3 0 年 5 月度	1 0
平成 3 0 年 6 月度	7
平成 3 0 年 7 月度	5
平成 3 0 年 8 月度	9
平成 3 0 年 9 月度	9

5 5. 1 1 団交申入れ及び 9. 7 団交申入れに係る経過

(1) 5. 1 1 団交申入れに係る経過

ア 平成 3 0 年 5 月 1 1 日、組合は、Y 1 社に対し、「団体交渉申入

書」と題する書面を提出した（５．１１団交申入れ）。この書面には、要求事項として「①会社は、当組合と確認をしている、Ｙ２社尼崎工場でのミキサー車（大型・中型を含む。）１か月当たり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、同月１７日の団交の開催を申し入れる旨が記載されていた。

イ 平成３０年５月１８日、組合は、Ｙ１社に対し、「通告書」と題する書面を送付した。この通告書には、Ｙ１社から５．１１団交申入れへの返答がない旨、同月２５日までに団交を開催するよう再度通告する旨が記載されていた。

ウ 平成３０年５月２１日、Ｙ１社は組合に対し、代理人名による「回答書」と題する書面を提出した。

この書面には、５．１１団交申入れへの回答として、①Ｙ１社は、「Ｙ２社尼崎工場での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、組合の労働者供給事業によって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になく、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できかねる旨記載されていた。

エ 平成３０年５月２８日、組合はＹ１社に対し、「通告書」と題する書面を送付した。

この書面には、①Ｂ１社長は、経営者会を通じ、組合員Ａ４の争議解決に当たり、Ｃ３社の輸送権と引替えに、２８．４．２０確認書（上記２(２)）により、Ｙ１社のミキサー車１か月当たり１３回の出入り権の保障を認めており、それにより、組合員Ａ４はＹ２社

尼崎工場から1か月当たり13回のミキサー車乗務を行っていた、
②組合員A4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、組合は当然な権利として、組合員A4に代わる新たな人員での乗務を求める、③Y1社は5.11団交申入れの要求事項について団交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、Y1社は組合に対し、代理人名による「回答書」と題する書面を提出した。

この書面には、①組合員A4の問題解決のため、C3社、組合及び経営者会が協議を行った結果、組合員A4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となった旨は聞き及んでいる、②しかし、この「確認」について、Y1社は当事者ではなく、組合員A4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「当然な権利」など存在せず、「組合員A4に代わる新たな人員での乗務」を認める余地はない、Y1社はかかる事項について応諾義務はない、別件団交において議題として出されても応答はしかねる旨記載されていた。

カ 平成30年5月31日、組合はY1社に対し、「通告書」と題する書面を送付した。

この書面には、①B1社長は、組合員A4の争議解決に当たり、C3社の輸送権と引替に、28.4.20確認書にY1社の社名を記載した上、自ら同確認書に同意している、②Y1社は、5.11団交申入れの要求事項について団交応諾義務があることを再度通告する旨記載されていた。

キ 本件再審査結審時において、Y 1 社が5. 1 1 団交申入れに応じたことは認められない。

(2) 9. 7 団交申入れに係る経過

ア 平成3 0 年9 月7 日、組合はY 2 社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面を提出した（9. 7 団交申入れ）。この書面には、要求事項として、次の内容を含む記載があった。

「御社代表者も参加した2 0 1 5 年1 2 月1 4 日開催のC 1 連合会とC 2 経営者会との集団交渉において、『平成2 6 年度春闘要求に関する協定書』及び『平成2 7 年度春闘要求に関する協定書』『平成2 8 年度春闘要求に関する協定書』にかかる2 0 1 4 年4 月1 日～2 0 1 5 年1 2 月末日の間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、一括遡及払いする旨合意した。

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 本件再審査結審時において、Y 2 社が9. 7 団交申入れに応じたことは認められない。

6 9. 1 9 団交申入れ及び本件各解雇に係る経緯

(1) 9. 1 9 団交申入れ

ア 平成3 0 年9 月1 8 日、本件組合員らは、2 9. 1 2 組合行為における威力業務妨害等の容疑で逮捕され（本件逮捕）、この出来事は同日、新聞で報道された。

イ 平成3 0 年9 月1 9 日、組合は、会社らに対し、会社らを連名の宛先とする「団体交渉申入書」と題する書面を送付し、3 0. 9. 1 9 団体交渉申入れを行った。

この書面には、①本件逮捕は不当なものであり、組合は、今後無

罪を求めて争う、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日までに団体交渉を開催するよう申し入れる旨が記載されており、その下に、「1. 会社は、A1組合員とA2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。

ウ 平成30年9月28日、Y2社は組合に対し、代理人名による「回答書」と題する書面を提出した。

この書面には、本件組合員らの雇用・労働条件について、従前通りとし、一切変更しないなどという要求には応じられない、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。

エ 本件再審査結審時において、会社らが9.19団交申入れに応じたことは認められない。

(2) 本件各解雇についての経緯

ア 平成30年10月1日、Y1社は、A1組合員に対し、代理人名による「解雇通告書」と題する書面を組合気付で送付した（以下、当該行為を「30.10.1A1解雇通告」という。）。

この書面には、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A1組合員の行為について、同月31日をもって同人を懲戒解雇する、②本解雇について弁明がある場合は、同日までにお願ひする、③A1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。

なお、同月9日の新聞で、A1組合員を含む組合幹部らが起訴されたことが報道され、翌10日の新聞で、A1組合員を含む組合幹

部らが別件で再逮捕されたことが報道されている。

イ 平成30年10月5日、組合は、Y1社及びY2社のそれぞれに対し、「抗議書」と題する書面を送付した。この書面には、30.10.1A1解雇通告は組合攻撃であり到底容認できない旨が記載されていた。

ウ 平成30年10月18日、A1組合員の代理人は、Y1社の代理人に対し、「通知書」と題する書面を送付した。

この書面には、①30.10.1A1解雇通告は容認できず、直ちに撤回するよう求める、②30.10.1A1解雇通告の書面には、「就業規則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、A1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、Y1社の代理人は、A2組合員に対し、「解雇通告書」と題する書面を組合気付で送付した（以下、当該行為について「30.10.19A2解雇通告」という。）。

この書面には、①当社は、就業規則第43条第2号及び第9号に該当するA2組合員の行為について、同年11月18日をもって同人を懲戒解雇する、②本解雇について弁明がある場合は、同日までをお願いする旨記載されていた。

オ 平成30年10月25日、Y1社の代理人は、A1組合員の代理人に対し、「回答書」と題する書面（以下「30.10.25回答書」という。）を送付した。

この書面には、30.10.1A1解雇通告を撤回する意向はない旨とともに、懲戒解雇理由について次の記載があった。

「2. 懲戒解雇の理由は以下のとおりです。

- 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みせないこと

- 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、当社納入先前において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」

カ 平成30年10月31日、A1組合員の代理人は、Y1社の代理人に対し、「通告書」と題する書面を送付した。

(ア) この書面には、30.10.25回答書に記載された懲戒解雇理由について異議があり、次の見解を伝える旨が記載されていた。

「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、A 1 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、A 1 氏は長年にわたって、Y 2 社・Y 1 社の同意のもと、就労時間中にX組合の組合活動に従事しており、それについてY 1 社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、A 1 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組合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、A 1 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 2 社のB 3 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. 納入先前における街宣活動（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、A 1 氏が貴職のいう『街宣活動』に関与していたか否かすら、現時点では不明といわざるを得ません。

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、許されないといわざるを得ません。」

- (イ) また、この書面には、会社は30. 10. 1 A 1 解雇通告において、解雇について弁明がある場合は平成30年10月31日までにを行うよう指示する一方、30. 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明言しており、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旨記載されていた。

キ 平成30年10月31日、A 2 組合員の代理人は、Y 1 社の代理人に対し、「ご連絡」と題する書面を送付した。

この書面には、①30. 10. 19 A 2 解雇通告は承服できず、撤回するよう求める、②30. 10. 19 A 2 解雇通告の書面には、解雇理由として「就業規則第43条第2号、第9号に該当する貴殿の行為」との記載しかなく、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、態様、回数等の詳細をもって特定し、書面で説明するよう求める旨記載されていた。

ク A 1 組合員は平成30年10月31日に、A 2 組合員は同年11月18日に、それぞれ懲戒解雇された。

ケ 本件組合員らは、威力業務妨害の罪で有罪判決を受け、A 1 組合

員の受けた有罪判決は、遅くとも本件再審査の審問期日（令和４年１０月３１日）の時点では確定している。

本件組合員らの共犯者が受けた有罪判決に係る判決書では、本件組合員らは、平成２９年１２月１２日から同月１３日までの間、共犯者らとともに、粉粒体運搬車の前面に立ちはだかるなどして、組合員らとは労使関係のない会社の各業務を妨害した威力業務妨害事件４件が公訴事実とされ、量刑の理由において、各威力業務妨害の行為態様が、執拗かつ粗暴であること、事前に共犯者間で役割分担をして実行された組織的計画的犯行であること、輸送業務に与えた影響が非常に大きいこと等が指摘されている。

７ 本件組合事務所に係る経過等

(1) Y２社における組合事務所の貸与について

平成２０年１０月以降、組合は、Y２社の敷地内に本件組合事務所を無償で貸与された（なお、本件組合事務所の貸与に関して、協約書等の書面は作成されていない。）。

当該事務所は、３連棟のコンテナハウスの一室であって、残りの二室は、C５組合及びC１１労働組合（以下「C１１組合」という。）にそれぞれ組合事務所として貸与された。

(2) 旗・腕章闘争

ア 平成３０年６月２５日以降、組合は、本件組合事務所に組合旗を掲げるとともに、分会員が就労中に組合の腕章を身につけるという旗・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、会社の行為に抗議した。その後、同年９月１８日の本件組合員らの逮捕（上記６(1)ア）まで、このような経過が複数回

繰り返された。

(3) 平成30年11月以降の経過

ア 平成30年11月15日、組合は会社らに対し、会社らを連名の宛先とする「抗議書」と題する書面を送付した。

この書面には、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とった、②組合は、早急に必要な私物を返還するよう求め、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、現在も会社が存在しているので、組合の承諾なく組合事務所を閉鎖しないよう求める旨記載されていた。

イ 平成30年11月22日、Y2社は組合に対し、代理人名で「通知書」と題する書面を送付した。

この書面には、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Y2社に組合員は存在しないため、本件組合事務所に関する協定は終了している、③本件組合事務所を同月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、同年10月30日に組合員2名が組合から脱退し、上記通知書を送付した時点で、A5分会に属する組合員は本件組合員らのみとなっていた。

ウ 平成30年11月29日、組合は会社らに対し、会社らを連名の宛先とする「抗議書」と題する書面を送付した。

この書面には、①会社にはま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ることは不当労働行為に当たる旨記載されていた。

エ 平成30年12月21日、Y2社は組合に対し、「通知書」と題する書面を送付した。

この書面には、①組合に対する本件組合事務所の貸与の根拠は喪失している、②本件組合事務所内に残置されているテレビ、ノートパソコン等を同月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、これらの荷物を別の組合事務所まで送付する旨記載されていた。

オ 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。

カ(ア) 平成31年4月8日、C5組合は、Y2社と団交を開催し、組合事務所からの退去について協議した。この団交の時点で、Y2社の従業員の中にC5組合の組合員はいなかった。

令和元年5月11日、C5組合は、組合事務所から退去した。

(イ) 令和元年5月11日、C11組合は、組合事務所から退去した。この退去の時点で、Y2社の従業員の中にC11組合の組合員がいた。

キ 令和元年5月23日、Y2社の敷地内の3連棟のコンテナハウスは解体撤去された。その後、C11組合とY2社は、団交において、組合事務所の貸与について協議を行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1（組合は労組法第2条の要件を満たすか。）について

会社らは、組合が労組法第2条第2号にいう「使用者の経理上の援助を受けるもの」に当たり、本件申立ては却下されるべきである旨主張する。

しかしながら、本件組合員らに対する組合活動中の賃金が支払われていたのは平成30年3月度分までであり（前記第3の3(2)ウ、4(3)イ）、環

境整備費の支払は平成29年11月に停止されている（同2(3)ウ）。したがって、初審救済命令時点（令和2年9月25日）において、組合は、会社らの主張する経済的な利得を得ておらず、「使用者の経理上の援助を受けけるもの」に該当しない。

なお、組合資格審査制度は、法適合組合の拡大を図ろうとする趣旨であって、資格審査の過程で、組合が勧告を受けて補正すれば、法適合組合に該当することを認めている（労働委員会規則24条）ことも併せ考えれば、組合が過去に受領した金銭の影響が継続しているとする会社らの主張は採用できない。

2 争点3（5. 11 団交申入れに対してY1社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか。）について

(1) 組合は、組合の労働者供給事業から派遣されたものをY1社において就労させることを議題とする団体交渉を申し入れ、28. 4. 20確認について、Y1社が直接の当事者でないことを理由に、同確認と矛盾する行為に及ぶことは信義則上許されないし、同確認がされるに至った経緯や関係者全員に利点のある内容であったことに鑑みれば、組合員A4が脱退した場合には、別の組合員が就労する権利を有すると解されるため、本件に関しては、脱退した組合員に代わって、別の組合員に就労の場を与えるよう要求することは義務的団交事項に該当する旨主張する。

(2) 義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうところ、28. 4. 20確認の3項では、C3社が、Y1社に対して、出入り権を保障すること、Y1社が、組合員A4を日々雇用者として1か月当たり13日間の雇用保障をすることが約されるにとどまっている（前記第3の2(2)ア）。仮に、組合の主張する同確認の

経緯や性質を前提にしたとしても、同確認は、当時紛争となっていた組合員A 4個人の処遇に関する限度で取り決めたものとみるほかなく、組合員A 4が脱退した場合、当然に、組合に対して新たな組合員を就労させる権利を認めたものと解釈することはできない。したがって、組合が、Y 1社に対し、組合員A 4の代わりとして、新たに別の組合員の就労を求める権利があるとはいえない。

(3) 以上から、組合の労働者供給事業から派遣されたものをY 1社において就労させることを求めるという議題は、Y 1社の労働者の労働条件その他の待遇に関する事項ではなく、義務的団交事項に該当しない。よって、5. 11団交申入れに応じなかったことには、正当な理由があるから、労組法第7条第2号の団交拒否に当たらない。

3 争点4（9. 7団交申入れに対してY 2社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか。）について

(1) 前記第3の5(2)アによれば、9. 7団交申入れに係る議題は、平成27年12月14日の集団労使交渉において合意されたY 2社の日々雇用労働者に関する賃上げ遡及分の支払を求めるものといえる。そして、賃金に関する事項は、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に当たり、義務的団交事項に該当する。

(2) Y 2社は、上記集団労使交渉の合意の法的効果はY 2社に帰属しない旨主張するが、先行する集団交渉の有無にかかわらず、Y 2社が雇用する労働者の賃金に関する議題、すなわち義務的団交事項について団体交渉を求められていることに変わりはない。また、消滅時効期間の経過は、それにより直ちに権利義務関係を消滅させるものではない以上、団体交渉を拒否する理由とはならない。

(3) したがって、Y 2社は、組合からの9. 7団交申入れについて、正当な理由なく団体交渉に応じなかったものであり、労組法第7条第2号の

団交拒否に該当する。

4 争点5（9. 1 9団交申入れに対して会社らが応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか。）について

(1) 前記第3の6(1)イによれば、9. 1 9団交申入れに係る議題は、本件逮捕後の本件組合員らの雇用や労働条件という将来の労働条件等について団交を申し入れたものといえ、義務的団交事項に該当する。

(2) 会社らは、9. 1 9団交申入れについて、交渉対象が不明である旨主張するが、身柄を拘束された本件組合員らが就労不能となることで労働条件や待遇について問題が生じることに加え、懲戒処分の可能性も想定される状況であることを踏まえれば、当該申入れが団体交渉を開催できないほどに具体性を欠くものとはいえない。

また、会社らは、本件組合員らを雇用しているのはY 1 社で、Y 2 社はその出向先にすぎないため、Y 2 社は労組法の使用人でない旨主張する（争点2）。しかし、労組法第7条の「使用者」は、労働契約関係にある者に限られず、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、労組法上の使用者に該当するというべきであり、仮に、会社らの主張を前提にしたとしても、出向先であるY 2 社は、本件組合員らを実際に現場で就労させる立場として、本件組合員らについて、労働条件や待遇に関する一定の権限を有することとなるのであるから、労働条件を団交の議題に含む9. 1 9団交申入れについて、Y 2 社の使用者性は否定できない（なお、9. 1 9団交申入れに対する回答書はY 2 社が提出していること（前記第3の6(1)ウ）に鑑みれば、同社も使用者性を自認していたことがうかがわれる。）。

(3) したがって、会社らは、組合からの9. 1 9団交申入れについて、正

当な理由なく団体交渉に応じなかったものであり、労組法第7条第2号の団交拒否に該当する。

5 争点6（本件各解雇は会社らによる労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合は、会社らが不当労働行為意思に基づいて本件各解雇をした旨主張する。そこで、以下、本件各解雇の理由を検討する。

ア 本件組合員らは、平成29年12月12日から13日までの間、組合員と労使関係にない複数の会社に対して、その業務を妨害したことが認められ、これにより有罪判決を受けており、業務妨害行為に及んだ時点で、客観的には就業規則第43条第2号の「法令違反」に該当する行為があったと認められる。

そして、各業務妨害行為の態様は、執拗かつ粗暴で、組織的・計画的に行われたものであって、業務に与えた影響も大きかったと評価されている（前記第3の6(2)ケ）ことからすれば、本件組合員らの上記行為は悪質な犯罪行為といえる。

平成30年9月18日、本件組合員らが威力業務妨害等の疑いで逮捕された旨の新聞報道がされ、同月19日には組合が当該逮捕を前提に団体交渉を申し入れていること（前記第3の6(1)ア、イ）に鑑みれば、Y1社は、遅くともこの頃までには、逮捕の事実やその罪名等を把握していたといえる。加えて、会社らの代表者であるB1社長は、平成29年12月13日、経営者会の会長として、組合との間で、同月12日からの組合のストライキに関する29.12.13協定書に記名押印していること（前記第3の2(4)ウ）からすれば、当時から組合の上記各業務妨害行為を一定程度把握していたことがうかがわれる。

以上の事情からすれば、Y1社が、自社と同じ業界の企業に対する

威力業務妨害の疑いで逮捕・勾留された本件組合員らについて、解雇を選択することには合理的理由があったといえる。

イ また、A 1 組合員は、30. 3. 1 業務命令を受けて業務への復帰を求められてもこれに従わず、同旨の30. 3. 22 業務命令にも従わず、平成30年3月29日、A 2 組合員が出勤するようになった後もA 1 組合員は出勤せず、さらに同年4月10日付けの業務命令を受けて、ようやく出勤するようになったものの、同年4月から9月までの間、毎月相当な日数を欠勤した（前記第3の4(1)、(3)イ。なお、A 1 組合員は、同年6月の警告書を受けた後も、毎月5日ないし9日の欠勤をしている。）。このような事実を踏まえると、就業規則第43条第2号、第4号及び第12号に該当する行為があったと認められ、この点からも、Y 1 社が解雇を選択することには合理的理由があったといえる。

なお、Y 1 社は、業務命令に従わないA 1 組合員について、直ちに懲戒処分とすることなく業務命令を重ね、欠勤を繰り返していた半年近くの間も、欠勤日数分の賃金を控除するとの対応にとどめていたことからすれば、組合活動への影響を考慮せず慎重な判断を欠いて業務復帰を命じたものとは評価し難く、組合活動を阻害する目的があったとする組合の主張は採用できない。

(2) 組合は、①平成30年1月17日以降、C 4 協の影響もあり、労使関係が対立しつつある状況であったこと、②本件各解雇に当たり、解雇通知の不備、聴き取りや弁明機会の付与といった適正手続を欠いていたことなどから、本件各解雇は不当労働行為意思に基づくものである旨主張する。

しかしながら、①平成30年2月6日のC 4 協理事会（Y 2 社の経営者会脱退やB 1 社長の経営者会会長辞任について「A 7 労組との決別」

と議事録に表記された理事会)以降も、Y 1 社は、本件組合員らが逮捕された同年 9 月まで、本件組合員らの雇用を継続し、Y 2 社において就労させ、組合用務を理由とする欠勤についても、欠勤分の賃金を控除するという対応にとどめていた。そうすると、労使関係の悪化による組合嫌悪の結果、本件各解雇に至ったとは言い難い。

②についてみると、そもそも、適正手続の履践は、解雇の私法上の効力に影響する要素の一つであって、使用者の不当労働行為意思の存否を推認させる間接事実の一つにすぎず、仮に、事後的に、解雇手続の瑕疵を理由として解雇を無効とする判決がされたとしても、それが不当労働行為意思に基づくものであると評価できるか否かはまた別の問題であり、解雇手続の瑕疵の存在から直ちに不当労働行為意思が肯定されるものではない。なお、本件各解雇の経緯を見ると、Y 1 社の就業規則には弁明の機会の付与等を定める懲戒手続の規定は存在しない(別紙 3)ところ、各解雇通知には、解雇事由を規定する就業規則の該当条文が示されており、弁明の期間として約 1 か月間を指定する内容であったことからすれば、Y 1 社は、少なくとも本件組合員らの弁明を受け付ける意思を示していたことが認められる。また、各解雇通知は、組合気付で送付されており、身柄拘束中の本件組合員らが、組合あるいはその代理人を通じて解雇通知を把握できる措置が取られていた。現に、A 1 組合員は、解雇通知がされた後、代理人を介して、会社と書面でやり取りを始め、最終的には A 1 組合員の代理人から、各事由について反論する書面が出されている(前記第 3 の 6 (2)) ことに鑑みれば、本件組合員らは、身柄拘束中であったものの、代理人を通して弁明することに支障があったとはいえ、解雇の手続に拙速な点がみられるとしても、不当労働行為意思を読み取れるほどの経緯があったとは認められない。組合が主張するその他の事実も本件各解雇についての Y 1 社の不当労働行為意思を

推認させるものとは認められない。

したがって、組合の上記各主張はいずれも採用できない。

- (3) 以上から、本件各解雇について、Y 1 社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められず、同条第 3 号に該当しない。

そして、組合は、Y 2 社についても不当労働行為が成立すると縷々主張するが、Y 2 社が本件各解雇に関与した事実は認められない上、上記のとおり本件各解雇については合理的理由があり、不当労働行為意思及び組合の弱体化を企図して行われたものであることを推認することはできないため、Y 2 社との関係においても当然、本件各解雇は不当労働行為に該当しない。

- 6 争点 7 (Y 2 社が、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、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。) について

- (1) Y 2 社は、平成 30 年 11 月 22 日、組合に対し、同社に組合員が存在しないことを理由に本件組合事務所の明け渡しを求めた。Y 2 社に残っていた組合員 2 名は、同月 30 日、組合を脱退しており、本件組合員らは Y 1 社によって同月 31 日付けで解雇されていたことからすれば、Y 2 社が本件組合事務所の明け渡しを求めた時点で、Y 2 社に勤務する組合の組合員は存在していなかったと認められる (前記第 3 の 7 (3))。そして、上記 5 記載のとおり、本件各解雇が、不当労働行為意思に基づくものとは認められないことを踏まえれば、本件組合事務所の明け渡しも、平成 30 年 11 月 22 日の「通知書」記載のとおり、Y 2 社に勤務する組合の組合員が存在しなくなったことを理由としてされたものといえる。

- (2) 組合は、コンテナハウスが解体される直前まで他の労働組合には組

合事務所の利用を許容していた点を指摘して、労働組合間の取り扱いに差異があり、支配介入意思がある旨主張する。

しかし、他の労働組合は、Y 2 社と協議をした結果、利用期間の延長がなかったのに対し、組合は本件組合事務所の閉鎖を拒否する対応に終始していた。そうすると、労働組合間の差異は、組合が、他の労働組合とは異なり、本件組合事務所の閉鎖を拒否する考えを維持したことに起因するものであって、Y 2 社の支配介入意思をうかがわせる事情とはいえない。

- (3) 以上から、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について、Y 2 社に不当労働行為意思があったとは認められず、労組法第 7 条第 3 号に該当しない。

7 結論

以上によれば、本件各解雇（争点 6）は不当労働行為に該当しないため、これに関する救済申立ては棄却するのが相当であり、初審命令主文を主文のとおり変更する。また、9. 19 団交申入れ（争点 5）は、本件組合員らが逮捕されたことを踏まえて、「本件組合員らの雇用・労働条件は従前通りとし、一切変更を行われないこと」を主な議題とするものであるところ、上記申入れがされた後、本件組合員らは、懲戒解雇の通知を受け、起訴され、有罪判決が確定するなど上記申入れが前提としていた事情が変更していることを考慮すれば、団交応諾を求める点については救済利益を欠くため、初審命令主文を主文のとおり変更する。組合は、団交拒否（争点 4 及び 5）につき、謝罪文の掲示を求めるが、団交を拒否したことに対する会社らの説明や経緯を踏まえると、文書交付をもって足りるとするのが相当である。

第 5 法律上の根拠

よって、労組法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに

労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年2月21日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦

(別紙省略)