

命 令 書

申 立 人 J 組合

代表者 執行委員長 E

被申立人 K 会社

代表者 代表取締役 F

上記当事者間の令和4年(不)第29号事件について、当委員会は、令和6年6月5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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 不利益の原状回復及び再発防止
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、会社が、組合員1名に対し、突然休業命令を発令し、当該休業命令を約2か月間継続したことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

被申立人が、組合員Gに対し、令和3年10月8日から同年12月5日までの間、休業を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

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。

1 当事者

(1) 被申立人K(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、木製パレット(以

下「パレット」という。)や木箱の製造業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

(2) 申立人 J (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、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150名である。

2 本件申立てに至る経緯等

(1) 組合員 1 名が組合に加入するまでの経緯について

ア 平成30年11月20日頃、G (以下、組合に加入する前も含めて「G組合員」という。)は、会社で就労を開始し、パレットの製造業務を担当した。

会社においては、約100枚以上のパレット製造は機械で打ち、それ以下のパレットは手打ちで行うという、注文規模による製造方法の違いがあり、G組合員が担当しているのは、主に100枚以上の規模のものであった。なお、G組合員は、パレットの製造以外には、パレット材料等へのマーク入れやカビ取りの業務等を行っていた。

イ 令和2年3月25日付けで、同元年9月26日に会社に入社した従業員A (以下「A元従業員」という。)が会社を退職した。なお、会社の社員名簿の「解雇又は退職の日」の欄に「(事由)」として、「自己都合」と記載されていた。

また、同2年8月28日には同年7月1日に会社に入社した従業員B (以下「B元従業員」という。)が会社を退職した。なお、会社の社員名簿の「解雇又は退職の日」の欄に「(事由)」として、「自己都合」と記載されていた。B元従業員はG組合員と一緒に仕事をしていた。

ウ 令和2年9月頃、会社代表取締役F (以下「社長」という。)は、G組合員に対し、退職するよう求めた。翌日、社長は、当該退職を求める発言を撤回した。

(2) G組合員の組合加入後、休業命令までの経緯について

ア 令和2年10月7日、組合は、会社に対し、同日付けの「労働組合加入通知書」(以下「2.10.7組合加入通知書」という。)、
「団体交渉申入書」(以下「2.10.7団交申入書」という。)及び「分会要求書」(以下「2.10.7分会要求書」という。)を送付した。

(ア) 2.10.7組合加入通知書には、G組合員が組合へ加入したことを通知する旨等が記載されていた。

(イ) 2.10.7団交申入書には、速やかに団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう申し入れる旨記載した上で、①日時として、令和2年10月13日までの日、②要求事項として、(i)労働組合の結成を認め、不当労働行為を行わないこと、(ii)労働基準法、労働組合法等の労働諸法令を遵守すること、(iii)分会に対し、事務所及び掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な施設の利用を

認めること、(iv)組合員に影響を与える問題について、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うこと等の記載があった。

(ウ) 2. 10. 7分会要求書には、速やかに団交を開催し、円満に解決するよう申し入れる旨記載した上で、要求事項として、①就業規則、賃金規定等を周知されること、②年次有給休暇行使の不利益取扱を謝罪し、皆勤手当を支払われること、③年末一時金として40万円を、令和2年12月10日までに支払われること、④通勤手当として、月額3,000円を支払われること、⑤安全で快適な作業着等を支給されること、との記載があった。

イ 令和2年11月頃、会社は、会社の工場内に防犯カメラを複数台設置した。

ウ 令和2年12月17日、組合と会社は、「協定書」(以下「2. 12. 17協定書」という。)を締結した。

2. 12. 17協定書には、①会社と組合は、労働諸法令を遵守し、良好な労使関係の構築に努めること、②会社は、分会に掲示版を貸与し、設置場所は会社と組合が協議して決めること、③組合員に影響を与える問題(身分・解雇・賃金・労働条件の変更)について、会社は事前に組合と協議すること等について、会社と組合は合意に達したので協定書を締結する旨が記載されていた。

エ 令和3年1月27日、ペアを組んで作業をしている相手の従業員が休んだため、G組合員は一人でできる作業を行った。その後、G組合員は、工場長H(以下、工場長ではなくなった後の時期も含めて「工場長」という。)と翌日の作業に向けた作業場の片づけの仕方についてやり取りを行った後、通常とは異なる形で片づけを行った。

オ 令和3年1月28日、社長は、G組合員に対し、同月27日にG組合員が片づけを行ったことについて、口頭で注意を行った(以下、当該社長による注意を「3. 1. 28口頭注意」という。))。

カ 令和3年2月8日、組合は、会社に対し、「1. 27-1. 28社長発言について」と題する書面(以下「3. 2. 8組合文書」という。)をファクシミリで送付した。

3. 2. 8組合文書には、①「事実経過」として、(i)同年1月27日に、「相方」が休んで一人でできる作業をしたG組合員が「相方」が翌日出勤するのか不明であったため、工場長に対し、同月28日の作業について質問したが工場長は明確な指示をしなかった旨、そこで、G組合員が、「(28日相方が出勤して)際まで(きれいに)片付けていたら準備するのに時間がかかるので、手前に置いとこか」と工場長に同意を求めると工場長は、「そうやなあ、そうしようか。」と回答したが、終業間際に、「次の日に俺が片づけたらよかったのになあ」と述べた旨、(ii)翌日、出勤したG組合員は前日の片付け等に係る対応について、社長から「勝手

な判断をするな」と言い寄られ、G組合員が前日の工場長とのやり取りを説明しようとする「何でそんな言い方をするんじゃ」と罵られた旨、②「疑問点」として、社長は、工場長が(i)G組合員から指示を求められたこと、(ii)G組合員の考えに同意していたことを知っていたにも関わらず、社員の前で「勝手に判断するな」と発言した真意がわからない旨、もしG組合員のイメージを悪くして、他の社員を遠ざけようとしたのならば不当労働行為になる旨等がそれぞれ記載されていた。

なお、当該ファクシミリの送信票には、3.2.8組合文書に記載の「事実経過」に間違い、不正確な点があれば指摘してほしい旨、「疑問点」について答えてほしい旨、本件が円満に解決し労使関係が前進することを望んでいる旨等が記載されていた。

キ 令和3年4月19日及び同年6月11日、組合と会社の間で団交が開催された。交渉の中で3.1.28口頭注意に関して言及されることもあったが、主要議題は、春闘及び休業補償等に関することであった。

ク 令和3年9月15日、会社は、組合に対し、令和3年9月14日付けの文書（以下「3.9.14会社回答書」という。）をファクシミリで送付した。

3.9.14会社回答書には、3.1.28口頭注意についての会社の回答は、組合の前任の担当者に電話で行い、この件は終了していると思っていたが、書面でとの要求なので報告するとして、①事の発端は、G組合員が工場長の確認を取らず次の日に相方が出勤するかどうか分からないなかで自分勝手に出社すると判断して仕事の段取りを変更した為、それを注意しただけの事であると思っている旨、②注意すること自体何か問題があるとは思えず、今後も問題点が生じた場合、注意は社長か工場長からしていくつもりである旨、③当日のことがG組合員の目線で記載されているが、内容は社長が感じている事に差があるように思われる旨、④実際は、社長が注意を言いかけたらG組合員の目つきが変わり社長に詰め寄ったため、工場長が慌てて割って入ったというのが社長の認識である旨、⑤会社としては、今後も仕事上の間違いや問題点が生じた場合は、注意勧告、問題点の解決策等は積極的に社長か工場長からしていくつもりであり、これは必要不可欠な事であると思っている旨、⑥今回は注意した時に注意されたことに腹を立てたことが問題点ではなかったのかと思っているし、会社も注意の仕方に問題点があったとも思われるため、今後は注意の仕方を考えていきたいと思う旨等が記載されていた。

ケ 令和3年9月頃に3回程度、G組合員は、工場長に対し、3.1.28口頭注意に係る同年1月27日にG組合員が片づけを行った際の出来事について、社長に説

明するように要請した。

コ 令和3年9月29日、同月30日、同年10月1日、同月7日、同月12日から15日及び25日、工場長は有給休暇を取得し、出勤しなかった。なお、同年10月2日、3日、9日、10日、16日、17日、23日及び24日は土曜日、日曜日であり、同月22日は休業日であった。

サ 令和3年9月29日、会社は、組合に対し、3.9.14会社回答書に右肩の日付は同月14日のままで、文章が3行追加された文書(以下「3.9.29会社回答書」という。)をファクシミリで送付した。

3.9.29回答書には、3.9.14会社回答書について組合が会社に対し訂正を求めた内容を反映したものとして、3.9.14会社回答書の①から⑥の記載に続けて、「又」として、(i)工場長から今回の事は工場長が的確な指示ではなく曖昧な指示をしたため生じたことであると考えられ、今後は的確な指示を出すよう努力すると報告があった旨、(ii)会社からは工場長に今後このような事が起こらないように注意をした旨、付け加える旨が記載されていた。

シ 令和3年10月4日、組合は、会社に対し、前回中止した団交について、再度申し入れるとして、①同月15日までの何れかの日で、協議事項は前回の申入れに準じる旨、②回答期限は同月8日とする旨等を記載した書面(以下「3.10.4団交申入書」という。)をファクシミリで送信した。

ス 令和3年10月5日、申立外L(以下「L」という。)は、会社に対し、「M」用の木製パレット合計1,000枚分の発注書を送付した。加工についての注文は、社名、製造メーカー略号、製造年月日を印字し、四隅角丸加工をすることとなっており、希望納期は同年12月20日であった。

同年10月6日、会社は、Lに対し、当該パレットの納品日は500枚が同年12月20日となり、もう500枚が同月21日となる旨返信した。

セ 令和3年10月7日、会社が、G組合員に対し、仕事がないことを理由として、翌8日から休業するよう命じた(以下、この会社の休業命令を「本件休業命令」という。))。

(3) 本件休業命令以降、不当労働行為救済申立てまでの経緯について

ア 令和3年10月8日からG組合員は、本件休業命令に従って会社を休業し、最終的に本件休業命令は、同年12月4日までの間、継続した。なお、当該期間中、G組合員に対して、賃金は全額支給されていた。

会社の受注したパレットの製造業務を記した「製造請渡書」等によると、G組合員が休業していた上記期間に会社が受注したパレット製造は次のとおりであった。

10月		11月		12月	
日付	受注台数	日付	受注台数	日付	受注台数
14日	50台	2日	200台	3日	50台
15日	3台	5日	10台		
20日	12台	8日	10台		
		9日	10台		
		10日	90台		
		12日	20台		
		日付不明	20台		
		17日	40台		
		22日	16台		

なお、同年11月2日の200台の注文は、後記ク等に記載のある申立外N（以下「N」という。）からのものであった。

イ 令和3年10月11日、組合役員は、会社へ架電し、社長と以下のやり取り（以下「3.10.11通話」という。）を行った。

組合が、G組合員の休業について尋ねたところ、社長は、①仕事がないから休業させている旨、休業させているのはG組合員だけである旨、②会社において、パレット打ちの仕事はG組合員が一人で行っていたところ、パレットを打つ仕事が全く入ってこない旨、③他の従業員は木箱関係等の仕事をしている旨、④パレットの仕事だけがなくなっており、G組合員に来てもらってもできる仕事は何もないので休んでもらってる旨、⑤この先パレットの注文が入らなければ会社が潰れるため、人員整理を頭に入れざるを得ないのか、あるいは仕事を振り分けることが可能であるか、どのようにするかを考えている旨、⑥今までは、こんなに急に仕事なくなることはなかった旨等述べた。

ウ 令和3年10月19日、組合役員は、会社へ架電し、社長と以下のやり取り（以下「3.10.19通話」という。）を行った。

組合が、G組合員について、まだ休業が解けていないということだが、別の仕事を行わせたらいいのではないかと尋ねたところ、会社は、別の仕事もない旨、木箱関係の仕事ばかりである旨、G組合員にそれをさせると、他の人の仕事なくなる旨述べた。

組合が、G組合員を復帰させてほしい旨述べたところ、会社は、①復帰はさせたいものの、来てもらってもしてもらおう仕事がない旨、②今は職業安定所の求人も止めている旨、③現時点でちょこちょこ見積もりとかは入っているものの、

12月以降のものばかりである旨等を述べた。

組合が、3.9.14会社回答書及び3.9.29会社回答書の話があつて、いきなり休業命令というのは、組合の感覚としてはG組合員を職場に入れさせないつもりかな、と思われる旨述べたところ、会社は、それはない旨、ただ仕事がない状況であるからである旨述べた。

組合が、要求書を出すのでG組合員の復帰について考えておくよう述べたところ、会社は、考えるが、注文がなければ最悪のことも考えなければならない旨述べた。これに対し組合が、その「考える」というのは何を考えるのかと尋ねたところ、会社は、また団交の際に話をすればよいと思うが、仕事がなく注文もない場合、別の仕事をするか、または、他の方法があるのか話をしたいと述べた。組合が他の方法とは何かを尋ねると、会社は、自分のところも中小企業で赤字を出している状況なので、あまりダラダラというわけにはいかない旨述べた。

エ 宍粟市役所が民間企業に委託して運営している「総合的な仕事の相談窓口無料職業紹介所」である「宍粟わくわ〜くステーション」において、公開日を令和3年10月21日とする、会社の求人票が掲載された。

当該求人票は、有効期限を同4年3月31日までの間とし、仕事内容の欄に「パレット及び梱包木箱の製造」、職種の欄に「製造員」、受入人数の欄に「2名」との記載があった。

オ 令和3年10月23日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「3.10.23団交申入書」という。）を送付した。

3.10.23団交申入書には、要求事項として、①G組合員の休業を即刻撤回し、業務に戻すこと、②3.1.28口頭注意について、十分に説明を尽くすこと、等が記載されていた。

カ 令和3年10月26日、組合役員が、会社に架電し、社長と以下のやり取り（以下「3.10.26通話」という。）を行った。

組合が、G組合員の復帰の予定を尋ねたところ、会社は、仕事がないため復帰予定はない旨、他の従業員も仕事が暇なので各自自分の判断で有給休暇を取得している旨述べた。

組合が、これまでならばG組合員は他の仕事をしていたと聞いた旨述べたところ、会社は、他の仕事に当たるマーク入れなどの仕事も、パレットの発注がないためになく、2時間ほどの仕事しかないため、来てもらっても仕方がない旨述べた。

組合が、この間は、会社が辞めさせることをほのめかしていた旨述べたところ、会社は、「こちらもこんだけ暇やし。助成金があるうちは休んでもらうつもりで

おるんで。助成金がもうなくなったらまた。昨日で終わってるんでね助成金も。またそれも明日ちょっと話、話せんとあかんし。」と述べた。組合が、それでは給与も補償されないということかと尋ねたところ、会社は、今のところは出しているものの、今後のことは明日話をしなければならない旨述べた。

組合が、組合員を一人だけ休ませているのは、組合員を職場に入れないためではないかというふうに思う旨述べたところ、会社は、組合員だからではなく、G組合員のする仕事がないだけである旨述べた。

組合が、求人も出していないのかと尋ねたところ、会社は、求人は止めた旨、営業の求人だけ出しており、現場作業の求人は出していない旨述べた。

組合が、G組合員の職場復帰に関しては、はっきり言って怪しんでいる旨述べたところ、会社は、実質仕事がない状況であるので、出てきてもらってもさせる仕事がないことは確かである旨、会社も慈善事業ではなく、赤字の会社であり、その辺りもまた考えてもらわなければいけない旨、黒字で一人の人間を雇って遊んでいても大丈夫な会社ではない旨述べた。これに対し、組合が、それはもう辞めさせる口実を探しているようにしか聞こえない旨述べたところ、会社は、どう捉えられても仕方がないが、実質はそういう状況でしかない旨述べた。

組合は労働委員会で争うことになるかもしれない旨を述べた。

キ 令和3年10月27日、組合と会社の間で団交（以下「3.10.27団交」という。）が開催された。3.10.27団交において、G組合員の休業命令等について、以下のやり取りが行われた。

（ア）組合が、G組合員の休業を即時撤回し、業務に戻すよう述べたところ、会社は、パレット打ちの仕事が全くないため休んでもらっている旨、特にG組合員を休業させた10月8日から同月25日までの間、全従業員の出勤日数が3分の2になっているというぐらい仕事がなくて暇な状態になっている旨述べた。

組合が、他の従業員に関しては休業措置を取っていない旨述べたところ、会社は、そうである旨、木箱打ちなどといった仕事が週に3日ほどあるため、そちらについては今まで担当していた他の従業員が行っている旨、G組合員が今まで行っていたのはパレット打ちの機械の操作であり、仕事がない時はパレットを打つためのマーク入れの仕事もしていたものの、パレット自体がなければマーク入れもできない旨述べた。組合が、他の仕事をさせればよいのではないかと述べたところ、会社は、全体の仕事がない時に他の仕事をさせたとしても、他の人が今までしていた仕事なくなる旨述べた。

（イ）組合が、G組合員が休業する直前に、有給休暇の取得の件や、3.1.28口頭注意に関して色々あった状況で、パレットの仕事は実際になくなっているのかも

しれないが、それを口実に休ませているのではないかと述べたところ、会社は、「いや。」と述べた。

(ウ) 組合が、会社との電話の際に、会社が解雇をほのめかす話をしていた旨述べたところ、会社は、助成金がなくなり、仕事もなければ自分達も何か考えなければならない旨述べた。

(エ) 組合が、G組合員は一度解雇と言われ、それが撤回されて今となっており、前提として信頼関係のある雇用関係から外れた状況であるところ、休業を命じられ、うちは慈善事業ではないから今後どうなるか分からないと言われると、解雇のほのめかしにしか聞こえない旨述べるとともに、すぐに業務に戻してほしいが、今できないのなら、解雇をしないという保障だけはきちんとしなければならぬということである旨述べた。

また、組合は、今回G組合員がパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）の加害者であるといった疑惑を持たれていることから、実態把握のための相談窓口の設置を求めている旨述べたところ、会社は、公に相談窓口は作っていないが、G組合員の言動についての苦情が10月の始めから社長に來ている旨述べた。

組合が、それは工場長がパワハラを訴えたのかと尋ねたところ、会社は、パワハラの定義に当てはまるかは別として、工場長が上司であるのに、上下関係の秩序を乱すような言動があったと聞いた旨述べた。

3. 1. 28口頭注意と3. 9. 14会社回答書、3. 9. 29会社回答書に関して、双方が意見を言った後、組合が、G組合員がそのような話し方をしたから休業にしたのかと尋ねたところ、会社は、それは休業とは関係がない旨、今回重なっているので疑う気持ちもわかるが、関係はない旨述べた。

(オ) 組合が、現在求人を行っているのかと尋ねたところ、会社は、作業員は行っておらず、営業職のみ行っている旨、恐らく10月18日頃には職業安定所の求人を止めた旨述べた。組合が、今はハローワーク以外、どこにも募集を行っていないのかと尋ねたところ、会社は、ハローワークは止め忘れていた旨述べた。

(カ) 会社が、受注が回復傾向にあると判断すれば、G組合員に戻ってきてもらうことも念頭にある旨述べたところ、組合は、とりあえず解雇をしないことを保証してほしい旨述べた。

会社は、①将来的にG組合員に限らず他の人に対しても解雇する可能性がないのかと言われたら断言できない旨、②組合は以前解雇をほのめかしたと言ったが、仮にパレットの仕事が全くない状態が続いた場合、その可能性が浮上してきてもおかしくはないし、そこでどのように判断をするのかということもあ

るかもしれないと思う旨、述べた。組合が、何人くらい整理解雇をするとか、そういう具体例をきちんと話し合うことができるのかどうかを聞きたい旨述べたところ、会社は、協定書に事前協議を行う旨の項目が記載されているのであるから、もちろん話し合う旨述べた。

(キ) 組合が、要求項目である休業の件と、有給休暇の件と、3. 1. 28口頭注意の件が全て一つのことで繋がっている旨述べたところ、会社は仕事があれば休ませていない旨述べた。

G組合員が、そうなれば普通は不安感がある旨、社長から今のところ少し休ませたい、もう少し辛抱してほしいという言葉があればよいが、もしかしたら辞めさせられるのではないかという話になっているから余計に不安である旨述べ、組合が、実際に「慈善事業じゃないんだから」という受け答えを会社はしていたのではないかと述べたところ、会社は、「慈善事業じゃないから最悪のことは方法がないか考えていかなアカンっていうのは言いましたよね。解雇とは言っていないですね。」と述べた。

組合が、解雇のほのめかしとしか聞こえないと述べたところ、会社は、そこまでは言っていない旨述べた。組合が、こちらは解雇するというのかと聞いたところ、会社はそれを否定しなかったので、否定すればよかったのではないかと述べたところ、会社は、「解雇するって言うのは、そこまで考えてなかったけども、解雇いわれたから、そういう方法もあるやな、と思った。」と述べた。

組合が、工場長がG組合員からパワハラを受けたと言っていたが、それは具体的には、どのような話なのかと尋ねたところ、社長は、「そこまで詳しくないけど、たぶん有給の話と、それと後で工場長が体調を崩して休んだ後、Gがしつこくしつこく言われて言っていました。」と述べた。

ク 令和3年11月19日、夜中の2時半ごろ、G組合員は、組合に対し、会社の敷地内に積まれていた「N」と記載されたパレットの写真（以下「3. 11. 19Nパレット写真」という。）を「凄い写真が撮れたので送ります。これは、本来俺が作ってきたパレットの写真です。」というメッセージとともに通信アプリで送信した。

ケ 令和3年12月1日頃、会社は、組合に架電し、G組合員の職場復帰を検討する旨述べた。

コ 令和3年12月2日、組合と会社の間で団交（以下「3. 12. 2団交」という。）が開催された。3. 12. 2団交において、G組合員の休業理由とその間の業務の受注状況等について、以下のやり取りが行われた。

(ア) 組合が、G組合員が同年12月6日から20日まで職場に復帰することを確認し、会社は肯定した。

組合が、こちらの考えとしては、そもそもG組合員を休ませる必要はどこにあるのかということである旨述べたところ、会社は、G組合員のする仕事が切れており、出てきても一、二時間や半日の仕事になるため、自宅待機でいてもらう方が一番良いかと思う旨述べた。

組合が、半日の仕事というのは何なのかと尋ねたところ、会社は、10枚や20枚の小口のパレットの注文が、大体一週間に1回ほど入ってくる状態である旨述べた。

組合が、G組合員を休ませた理由をもう一度社長の口から言ってほしい旨述べたところ、社長は、G組合員のパレットの機械打ちの仕事が全くなくなった旨、過去50年会社を経営しているが、これほど注文が突然なくなったのは初めてである旨、そのきっかけはウッドショックに始まり新型コロナウイルスによる輸出入の止まったことに尽きる旨、同年10月に入り新規の注文が入らなくなって以来、全く注文が入らなくなり、また、注文があったとしても材料がなく、受けなかった旨、ようやく材料が先週あたりから入りだし、その材料で同月6日から打ってもらう旨述べた。

(イ) 組合が、G組合員の仕事は、元々、機械打ちのパレットに限った話ではないだろうと述べたところ、会社は、そうであるものの、10枚や20枚のパレットは一時間で打つことができ、それ以外の作業は、ほぼない旨、同じ量の木箱関係ばかりである旨述べた。

組合が、「字を入れるとかは。」と述べたところ、会社は、マーク入れの必要がないパレットがほとんどであった旨、マークを入れるとしても10枚や20枚であればすぐ入る旨述べた。

組合が、G組合員の休業中の仕事がどれくらいあったのか尋ねたところ、会社は、一、二週間に10枚や20枚ほどの仕事がポツンポツンとあったぐらいだけである旨述べた。

組合が、その仕事は誰が担当していたのかと尋ねたところ、会社は、元々手が空いている者にさせている旨述べ、組合が、それは普段パレットの製造を担当していない者であるのかとの旨述べたところ、会社は、その者らも木箱の製造を担当しており、エアガンを使用して行う仕事の一つであるので、エアガンが使えればよい旨述べた。組合が、その仕事は普段G組合員が行っていなかったのかと尋ねたところ、会社は、G組合員も行っていたものの、一時間程で終わってしまう旨述べた。

(ウ) 組合が、パレットの仕事は一応あるのにもかかわらず休ませるのは、仕事から外したというように思う旨述べたところ、会社は、一時間程仕事をして、そ

の後することがないからといって木箱を打たせるわけにはいかない旨述べた。

組合が、木箱を担当する者がパレットを打つのは良くて、パレットを担当する者が木箱を打つのはなぜ駄目なのかとの旨、忙しい時に教えられないのなら分かるものの、暇な時があるなら教えられるため、矛盾している旨述べたところ、会社は、釘の打ち方とか特殊な部分がある旨述べた。

組合が、特殊だからという説明だけでは納得できない旨述べたところ、会社は、教えるとなると人間関係の問題が絡んでくる旨述べた。

組合が、人間関係の問題でG組合員を休ませるということかと尋ねたところ、会社は、仕事がないから休んでもらっているが、配置転換ということになると、教える側である違う部門の者との間での問題が発生するため、その部門の人たちがどう考えるかというところについて慎重に検討せざるを得ないと思うので、今、そういう状態での措置を取っている旨述べた。

組合が、慎重に検討して、いずれはG組合員が他の職場も含めた場で、職場に完全に復帰できるよう調整する約束ができるのかどうかを聞きたい旨述べたところ、会社代理人弁護士は、はっきりと言ってしまうと、自分が工場長から話を聞いた件があり、その話というのが、社長に対しては何も思っていないものの、G組合員については嫌だということである旨、また、本人たちの口から直接聞こうとは思っているが、他の従業員もそのように思っているらしい旨、そうするとまた、社内での雰囲気などの問題も出てくるため、慎重に判断をしようとしている旨述べた。

組合が、他の従業員というのは、具体的に誰がどう言っているのかと尋ねたところ、会社代理人弁護士は、誰がどう言ったのかは聞いていないものの、工場長が言うには他の全員である旨述べた。組合が、工場長にこの団交に来てもらえばいいのではないかと述べたところ、会社は、工場長は出て来たくないようで、精神的な問題も抱えだしているため、無理に連れてくることはできない旨述べた。

組合は、今の話は疑わしく、何故かという仕事上付き合いがないのに全員がG組合員を嫌っているみたいな感じで言われているからである旨、今現在同じセクションで関係した人間は工場長を含めて4人しかいないのに、その他の人間が嫌いというのは、会社から言わされているようにしか聞こえない旨述べた。

- (エ) G組合員が、3.1.28口頭注意について、工場長にちゃんとした文章にしてくれと言った旨、社長が「工場長に言っていたらしいな」と言えば済む話であるのに、工場長は社長に伝えているというが、社長からは何もなく、それであれ

ば「ちゃんと言っとん」と工場長を責めるようになる旨、その繰り返しが今回続いてきた旨述べたところ、社長はそれで工場長がノイローゼになった旨述べた。

G組合員が、工場長がちゃんと伝えているのであれば、社長が悪い旨、その翌日社長とG組合員が顔を合わせても全然何の話も出なければ、工場長に対し、ちゃんと言ってくれているのかと尋ねる旨、述べた。

また、組合が、会社はG組合員が人間関係の問題でほかのところに行けないというような話をしていたが、それを調整することに関し、社長や工場長はちゃんと職務を全うしているのか責任を問われるべき立場である旨述べ、社長は、そこは全うしていると思うが、正直言って工場の中の人間関係においてはG組合員以外の人間とは互いにきちっとコミュニケーションは取れていると聞いている旨述べた。

(オ) 組合が、G組合員が休んでいる間のパレットの仕事について、一度に10個や20個というのが一番多い枚数であるのかと尋ねたところ、会社は、そうである旨述べた。

組合が、その間、Nの仕事は受けたのではないかと尋ね、前記ク記載の3. 11. 19Nパレット写真を見せたところ、社長は、「えーっと、あったのかな。100、100枚。100枚だったかな、と」、「ありました。そういや」と100枚のセットが二つあった旨述べた。

組合が、作業時間はどのくらいかかったのかと尋ねたところ、会社は、「一日やったかな。」と述べた。組合が、1日あればG組合員を出勤させればよい旨述べ、G組合員は、機械で打たないのにもかかわらず、1日で名前を入れてできるはずがない旨述べた。

組合が、グラインダーによる角取りは行っているのかと尋ねたところ、会社は、工場長がそのあたりの作業を同年11月18日ぐらいに行っていた旨述べた。組合が、先ほどまで20個30個の仕事しかないと会社は述べていたのに、100個の仕事が入っていたのかと述べると、社長は「勘違いですね」と述べ、G組合員は組合員外しとしかとれない旨述べた。

組合が、Nの100個があったのにG組合員をなぜ出勤させなかったのかと尋ねたところ、社長は「うーん、うーん」と述べた。G組合員は、社長は見られると思ってなかったと思う旨、夜中にたまたま歩いていたらパレットが山ほど積んであり、「N」と書いてあったのでフラッシュをたいて撮影した旨述べた。組合は、はっきり言って今までの社長の話はとても怪しいものである旨、先ほどの人間関係の話も作り話にしか聞こえない旨述べた。

(カ) 組合が、求人広告について、同年10月にG組合員が休業してから求人広告を出していないと社長が言っていたが、同年10月1日の「わくわ〜くステーション」の求人広告を持っている旨述べ、同月20日くらいまで残っていた旨述べたところ、会社は、「わくわ〜くステーション」も止めたと思っていた旨述べた。

(キ) 組合と会社は、G組合員の復帰の日が同年12月6日からであることの確認、同月20日以降の対応についての会社の回答の組合への提出期日及び有給休暇の取得方法に係るやり取り等を行い、団交は終了した。

サ 令和3年12月6日、G組合員が職場に復帰した。

同月1日から30日までの間、G組合員は11日、工場長は12日出勤していたが、G組合員の出勤日において、工場長が有給休暇を取得している日が9日間あり、同人らいずれもが出勤した日は、同月10日及び同月17日の2日だけであった。

なお、工場長は、同年12月は有給休暇を12日間取得しているが、G組合員が休業中の同年11月は有給休暇を1日も取得していなかった。

シ G組合員が作成した令和3年12月6日から同月21日までの間の「受注先別パレット打上高記入表」（以下「3.12.6パレット打上高記入表」という。）には、次のとおりの内容が記載されていた。

月日	打上数量	人数	時間
12/6	100	3	3.0
12/7	100	3	3.0
12/9	200	3	6.0
12/10	240	3	8.0
12/13	250	3	8.0
12/14	230	3	8.0
12/16	80	3	3.0
12/20①	50	2	2.0
12/20②	110	3	3.5
12/21	190	2	6.0

なお、上記のうち、同年12月9日から同月16日の間に打ち上げられた計1,000枚のパレットは、同年10月5日、会社がLから受注した1,000枚のパレットである。

ス 令和3年12月16日、組合は、会社に対し、「要求書」を提出した。

当該要求書には、3.12.2団交において、G組合員への不当労働行為が発覚したことから会社に以下のとおりにするよう要求するとして、①本件について正式な謝罪文を提出すること並びに原状回復及び再発防止を尽くすこと、②不当に組合

員を休業に追い込み、解雇をほのめかすことで当該組合員を不安に陥れた件について、ハラスメントであると認めること、③当該ハラスメントとそれに伴う組合の損害補償等計150万円を組合に支払うこと、④経営不振や会社解散等の経営危機を称するトラブルを今後防止すべく、組合との間で会社解散に関する協定書を結ぶこと、⑤今後、組合員に休業等の出勤停止を指示する場合は、組合と事前協議し、その際に十分な資料提供を行うこと、が記載されており、上記の内容について、合意が得られない場合は労働委員会へ不当労働行為の救済を申し立てる旨等が記載されていた。

セ 令和4年1月20日、組合と会社の間で団交（以下「4.1.20団交」という。）が開催された。4.1.20団交において、G組合員が休業していた期間の業務について次のやり取りが行われた。

組合が、「M」用のパレット等に関して、工場長と一緒にカビ取りやマーク入れの作業をしていた従業員1名から、それらの作業を工場長を含め3人で4日かかって行ったと聞いているが、そのうち1日でもG組合員を出勤させられたのではないかと述べたところ、社長は、正直に言うと、カビ取りの薬を塗る作業をしていた工場長の絡みで、作業をしている横にG組合員がいることによる工場長の精神面の問題のことも理由に入っている旨述べた。

ソ 令和4年1月28日、組合が、会社「協定書（案）」と題する書面を送付した。

当該書面には、①会社にG組合員に対するハラスメント行為はなかったことを双方が確認する旨、②会社は、できる限りG組合員の休業回避措置を行うことを約束する旨、③会社は、解決金20万円の支払い義務があることを認める旨、④会社は、今後、組合員に休業等の出勤停止を指示する場合は、緊急性を要する場合を除き、組合と協議し、資料を十分に提供する旨、等が記載されていた。

タ 令和4年2月25日、組合と会社の間で団交（以下「4.2.25団交」という。）が開催された。当該団交において、組合と会社は協定書案について協議を行ったが整わず、組合は、この件については労働委員会で争うことにする旨述べた。

チ 令和4年6月14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。

（4）本件申立て後の経緯について

ア 令和4年7月21日頃、会社代理人弁護士は、会社を訪問し、会社の従業員らと面談した。その後、会社代理人弁護士は、何種類かの「陳述書」を作成した。

同月28日、会社代理人弁護士は再度会社を訪問し、従業員と個別面談を行い、工場長には特定の陳述書を、その他の従業員には3種類の陳述書を示し、各従業員に署名及び押印を求めた。

工場長及び各従業員は、下記のとおり、署名及び押印を行った。

- (ア) 工場長が署名及び押印した、令和4年7月21日付けの陳述書（以下「4.7.21工場長陳述書」という。）には、①G組合員は、自分が気に入らないことがあれば暴言を吐く等高圧的な態度をとり、他の従業員から「俺は右翼団体と関係があるから、なにかあれば街宣車を呼ぶ。」などと述べていたとも聞いており、会社の従業員のほとんどがG組合員との人間関係に悩んでいても強く注意できず、できる限り関わりたくないと考えているのが正直なところだと思う旨、②同3年9月27日に、工場長は、社長にG組合員との関係に耐えられなくなったことを理由とし、自主退職をしたいと伝えた旨、③3.1.28口頭注意の件でG組合員に責められ、G組合員の工場長に対する当たりが厳しくなり「明確な指示ができないなら辞めてしまえ」などと暴言を吐かれたことにより精神的に追い込まれたためであり、工場長はG組合員との人間関係に悩み体調を崩し、社長に自主退職したいと申し入れた旨、④同日、社長から有給休暇を取得して心身を休めるように言われ、社長がG組合員と接触しないよう職場環境を整えた結果、退職せず引き続き勤務が可能になった旨等の記載があった。
- (イ) 従業員C（以下「C従業員」という。）と他5名の従業員が連名で、署名及び押印した令和4年7月21日付けの陳述書（以下「4.7.21従業員6名陳述書」という。）には、自分たちは会社の社員で、G組合員との人間関係について悩んでいる社員の一人であり、「以下の点については、本書面に連署した社員の総意です。」として、①G組合員が会社の人間関係や職場環境を著しく悪化させていると感じている旨、②G組合員に協調性が欠如しているため、G組合員がパレットの作成業務以外の業務を他の社員と行うことは事実上困難である旨、③G組合員に協調性が欠如しているため一緒に仕事をすることはできない旨、④社長がG組合員の態度や言動を注意しているにも関わらず、反省して態度を改めようとししない旨、が記載されていた。
- (ウ) 従業員D（以下「D従業員」という。）が署名及び押印した令和4年7月21日付けの陳述書（以下「4.7.21D従業員陳述書」という。）には、自分たちは会社の社員で、G組合員との人間関係について悩んでいる社員の一人であり、「以下の点については、本書面に連署した社員の総意です。」として、①G組合員が会社の人間関係や職場環境を著しく悪化させていると感じている旨、②G組合員に協調性が欠如しているため、G組合員がパレットの作成業務以外の業務を他の社員と行うことは事実上困難である旨、との記載があった。
- (エ) 会社代理人弁護士が作成した陳述書のうち、上記4.7.21従業員6名陳述書における①②④が記載されたパターンで用意された陳述書には、誰も署名及び押

印を行わなかった。

イ 令和4年9月7日付けで、会社のC従業員が組合宛てに作成した「念書」と題する書面（以下「4.9.7念書」という。）には、日付とC従業員の署名及び押印とともに、次のとおり記載されていた。

「7月21日(木)において、私はKの用意した文書に署名をしましたが、この署名は弁護士から言われるがまま内容を確認せずにしたもので、内容の説明も同氏からはまったく受けていません。

以上」

ウ 令和4年12月3日、前記2(1)イ記載の、同2年7月1日に会社に入社し、同年8月28日に会社を退職したB元従業員から、G組合員あてに、通信アプリによりメッセージ（以下「4.12.3B元従業員メッセージ」という。）が送信された。

4.12.3B元従業員メッセージには、会社が記載している内容に事実と異なることが記載してあったので事実を伝えるとして、①B元従業員が会社を退職した理由は、賃金が生活に合わないためであり、G組合員によるパワハラ等が理由で退職したのではなく、そのことは社長にも話をしている旨、②昨年頃、社長からB元従業員が退職した理由を再確認したいということで連絡があり、G組合員によるパワハラで退職したのではないかという内容であったが、G組合員のパワハラが理由で退職したものではないと伝えた旨等が記載されていた。

エ 令和5年1月29日、組合役員は、B元従業員に架電し、以下のやり取り（以下「5.1.29通話」という。）を行った。

組合が、会社が、本件申立てにおいて、B元従業員がG組合員のハラスメントにより退職した旨主張しているとして、そのことについて尋ねたところ、B元従業員は、①自分が辞職するときに、社長には、新型コロナウイルスによる臨時休業等で給料がない状態になり、生活のこともあるため、金銭面を理由として、これではやっていけないので他の会社に行くとして、会社で退職する旨伝えた旨、②退職した後に、社長から電話がかかってきて、工場長がやられているとして、B元従業員もG組合員によるパワハラを受けたのではないかと尋ねられたので、はっきりと違うと伝えた旨、③B元従業員としては、むしろG組合員にとっても仲良くしてもらっており、厳しい指導を受けたこともあるものの、それは、怪我に繋がるような機械を使用していたためであり、それ以外は「気のええおっちゃん」という感じであった旨述べた。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（会社が、G組合員に対し、令和3年10月8日から同年12月5日までの間、休業を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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

(1) 本件休業命令が不利益取扱いに当たることについて

ア G組合員が被った不利益について

会社は、G組合員のみを「注文がないためパレットの作業がない」という虚偽の理由でもって休業とした。しかも会社は、組合を通じてG組合員の解雇まではほめかし、G組合員は多大な精神的苦痛をも被った。G組合員が被った精神的苦痛と機会損失は大きい。

解雇のほめかしは、社長の、3. 10. 19通話における「注文入ってこん。来たらええんですけどやっぱなかった場合のこともね。」との発言、3. 10. 26通話の「こちらも慈善事業じゃないんで。赤字の会社なんで、そこらもまた考えてもらわんとあかんしね。」「黒字で1人の人間雇って遊んでても大丈夫やという会社じゃないんでね。」等の言葉であり、これらをもってG組合員の解雇を明らかにほめかす発言をした。

イ G組合員に休業を命ずる必要性がなかったことについて

(ア) G組合員が出勤するに足る業務が十分に存在していたこと

a 本件休業命令期間中もG組合員が出勤するに足る業務が十分に存在したこと

(a) 会社は、本件休業命令の期間中、G組合員が担当するパレット製造業務(100枚以上)は、Nから受注したパレット200枚のみであったと主張する。

しかし、以下のとおり、実際には、本件休業命令の期間中、G組合員が担当する業務は、Nから受注したパレット200枚のみではなく、G組合員が担当する業務が存在した期間も「令和3年11月6日から同月9日」の間だけではない。

(b) G組合員は日常的に100枚以下のパレット製造業務も担当しており、100枚以下の作業を担当していないという事実は、まったく存在していない。事実、本件休業命令後の本件申立ての審問時において、10枚程度のパレットの受注案件をG組合員が担当していることを社長は認めている。そして、3. 12. 6パレット打上高記入表には、10枚以上のパレット受注が複数回あったことが示されている。

社長は、3. 12. 2団交において、「小口の注文」があるのにG組合員を出勤させない理由について、「1時間とか2時間とか半日とかという仕事になってまうんで。」との旨を答えている。しかし、仮にG組合員が100枚以下のパレット制作を担当していない事実があれば、このような回答が出て

くることはあり得ない。G組合員は日常的に短時間で終了する小口の注文であっても、作業を担当していた。

- (c) また、G組合員は、会社においてパレットの組立作業のみならず、その材料のカビ取りやプレーナー加工等の下準備も担当していた。G組合員が職場復帰した令和3年12月6日から制作を担当した「M」等のパレットの材料は、既にカビ取り、社名入れ等の加工が為されていた。そして、この加工はG組合員が職場復帰する前に、工場長を含む従業員3人がかりで4日かけて行われたものである。つまり、G組合員1人か、あるいは補助の者をつけても2人がかりで材料加工の作業をすれば、優に1週間分の業務量があったことになる。

b 求人を行っていたこと

本件休業命令中、3.10.19通話において、社長は「求人を止めた」と述べた。

3.10.26通話においても、組合が「現在は求人を出していないのか」との旨を質問すると、社長は「営業の求人はしているが、現場作業の求人はすべて止めている」との旨の回答をした。

このような説明をしていたにもかかわらず同年10月20日時点で、宍粟市役所での求人案内を調査すると、会社は、まだ「製造員」、「パレット及び梱包木箱の製造」の求人を行っており、社長の発言と矛盾する状況であった。

c G組合員の仕事について虚偽の説明をしていたこと

G組合員が会社に発注されたNのパレットを発見したのは、深夜の散歩中という全くの偶然であった。本件休業命令による休業開始から1か月以上が経過した令和3年11月19日午前2時頃、たまたま工場の前を通りかかったG組合員は、会社の工場内にNのパレットが積みされているのを発見した。そこには200個の受注を受けて製造されたパレットがうず高く積みされていた。

しかし、3.12.2団交においても、会社は、当初はこの事実を隠蔽し、虚偽の回答を組合に対してしていた。そこで組合が、会社に上記の事情を話し、工場内にうず高く積まれたパレットを撮影した写真を見せながらNの名を挙げると、すっかり狼狽した社長は「Nは……えーっと、あったんかな。100、100枚。100枚だったかな、と。100個、100個。」とのことを自ら認めるに至った。

会社からの当初の「仕事がない」というG組合員の休業理由の説明が嘘であったと暴かれると、遂に会社はG組合員の職場復帰を認めることになった。

d 小まとめ

Nのパレットを始め、会社にはG組合員が担当できるだけの十分な仕事がある

入っていたにも関わらず、会社はG組合員を職場から排除したまま組合に虚偽の説明を続けたのだから、会社の行為が不当労働行為であることは言を俟たない。

(イ) 職場環境の調整の必要性について

a 工場長との関係について

- (a) 令和3年10月7日にG組合員は会社から突然本件休業命令を言い渡された。それまでに会社から工場長との問題についてヒアリングなどは一切受けていなかった。

本件休業命令の期間中、G組合員を職場に戻さなかった理由について、会社は、作業に工場長が加わっていたことを挙げているが、そもそも工場長が作業に参加する必然性がないし、仮に工場長とG組合員の間で起こった人間関係の軋轢があったとしても、両氏に対する調査等を一切していない状態においてG組合員の一方のみに休業を命じる正当な理由にはならない。また、G組合員が職場に復帰した現在においても、会社は工場長と顔を合わせないようにする等の対応を取っているわけではない。

- (b) 4.7.21工場長陳述書の内容についても信用に足るものではない。「前の会社で辞める前にも揉めてお金を取ってやった。」「気に食わない従業員がいたら辞めさせたる。」という発言をG組合員はしていないし、心当たりもない。また、こうした問題発言があったとしてG組合員にヒアリングや叱責等が会社から為されたことは過去にない。

「右翼団体と関係があるため、何かあったら街宣車を呼ぶ。」という発言もG組合員はしていない。G組合員は組合が使用する街宣車について職場で言及したことはあるし、一度は職場に組合の掲示板を設置するために組合が街宣車で会社の社屋を訪問したこともあるが、これらは正当な組合活動であるし、この時に街宣活動もしていない。この内容は、あまりに荒唐無稽である。労働組合が街宣車による活動をする事自体は正統な組合活動であるのだから、仮にG組合員が「場合によっては街宣車による組合活動をする」等の主旨の発言をしたことを理由に、その内容を歪めて同氏を休業させたのであれば、これは組合活動に対する会社の介入であり、不当労働行為である。

b 工場長以外の従業員との関係について

- (a) 過去の退職者について

会社は、G組合員と一緒に仕事をした者が次々とG組合員のハラスメントによって退職していたと主張するが、実際は、病気によるものや、待遇

面によるものであった。

特にB元従業員は、5.1.29通話の際に退職は金銭的な理由であったことを証言している。また、B元従業員は、本件申立ての後に、社長から、G組合員からパワハラを受けたのではないかと聞かれたのに対してははっきりと「違いますよね」と否定したというのが事実である。それにも関わらず、社長はG組合員がB元従業員にパワハラを行ったと証言をでっちあげた。こうした事実から見ても、他の従業員の退職理由について会社の主張は信用するに値しないものであることがわかる。

(b) 現在の同僚の陳述書について

G組合員の職場での態度についてあらぬ批判を並べ立て、そこに会社の従業員がサインをした陳述書は、会社が書面を作成し、会社代理人弁護士から内容の説明等もなく、従業員がそれを知らぬがまま一方的に署名させられたものである。G組合員自身が同僚の従業員に相談すると、彼らもその内容に驚いており、その内容について知らず、弁護士から一方的に書類を差し出され、そこに署名させられたものだとして改めてG組合員に説明した。また、陳述書に署名させられた一人の従業員からは署名捺印のある4.9.7念書も提供されている。このように、当該陳述書は不正な形で用意されたものであり、一切信用できないものである。

なお、ほとんどの従業員が同じ4.7.21従業員6名陳述書に署名する中、4.7.21D従業員陳述書のみが異なることについて、G組合員が質問すると、D従業員のみが他の同僚と違い、書類の内容を確認した上で自ら署名をする書類を選んだ旨を答えた。

(ウ) 会社の主張する本件休業命令の理由が二転三転していることについて

令和3年10月7日に、会社から突然休業を言い渡されるまで、G組合員は、工場長との問題についてヒアリングなどは一切受けていない。

3.10.11通話や3.10.19通話において、社長は組合に対し、本件休業命令の理由は、仕事がないからである旨を組合に述べていた。このような説明をしていたにもかかわらず、同月20日の時点で会社は、宍粟市役所に「パレット及び梱包木箱の製造」の「製造員」の求人を行っており、これら社長の発言と矛盾する状況であった。

3.10.26通話においても、社長は、「仕事がない」を繰り返し、G組合員の解雇をほのめかす発言をした。また、この通話の際、組合が求人を出していないのか質問すると、社長は現場作業員の求人はすべて止めている旨の回答をした。

3.10.27団交でも会社は、「仕事がないからG組合員の職場復帰はさせられな

い」、「他の仕事はG組合員が怪我をするかもしれないから任せられない」等の主張を繰り返すばかりであった。

3. 12. 2団交の前日である同年12月 1 日、会社から電話にて組合にG組合員の同月 6 日からの職場復帰を検討する旨の連絡があった。ただし、その際には、職場復帰するにしても同月20日には再びすぐ休業させるとの旨を会社は述べていた。

にもかかわらず、3. 12. 2団交では、会社は、職場での人間関係の話を持ち出し、G組合員を休業させている理由に加え始めた。

3. 12. 2団交においてNの発注にかかる社長の嘘が暴かれると、4. 1. 20団交では、会社は、G組合員が上司であるはずの工場長にパワハラを行った等の無理やりな主張を、G組合員を休業させた理由に加え始めた。それは4. 2. 25団交においても同様で、会社は「当初は仕事がなかったために休業させたが、休業が延長されたのは仕事がなかったためではなくG組合員が職場の雰囲気が悪くし、特に工場長に対するハラスメントを行なったからである」との旨を述べた。既に述べた通り、G組合員には業務を担当できるだけの発注を会社は受けており、しかも休業前に本件に関するヒアリングなども受けていない。

また、G組合員に対して事前の注意や改善を促すことをしなかった理由として、工場長が退職を願い出たことを挙げているが、仮にそうだとした場合も当初からG組合員に対する休業命令の理由はパレットの受注が減ったことではなかったと自ら証明していることに他ならない。会社の主張は支離滅裂である。

ウ 当時の労使関係について

(ア) 組合と会社の対立

社長は、3. 1. 28口頭注意により理不尽な叱責や罵倒をG組合員にするとともに、G組合員のイメージを毀損して他の従業員を遠ざけようとしているかのような行為を行った。こうした問題も含めて組合と会社は争議を継続し、長らく組合員の就労現場における不当労働行為の存在について争っていた。組合は、令和3年10月4日に団交の開催を求める3. 10. 4団交申入書を送付していた。こうした争議の中、同月7日にG組合員は、会社から突然本件休業命令を言い渡された。

(イ) 防犯カメラの設置

G組合員が労働組合に加入した後、職場に監視カメラが設置される等、組合にとって会社の動きに不審な点が多くあった。

会社は、工場内で備品が紛失するという事態が発生し、防犯のために設置した旨主張するが、仮にそうだとした場合も、8台の防犯カメラを購入しながら倉庫

にまったくカメラが設置されていないのは、不自然である。なお、8台のうち半数の4台がG組合員の作業場を映している。やはりG組合員が組合に所属したことを理由に監視目的で防犯カメラを設置したと考える方が自然である。

また、工場は夜間にまったく照明が点いておらず、とても窃盗を警戒しているようには思われない。それに照明がなければ防犯カメラは夜間の撮影ができず、これまた防犯のための設置にしては不自然である。赤外線撮影機能が日常的に使用されていることの証拠はない。

(2) 支配介入について

会社は、G組合員のみを「注文がないためパレット作業の仕事がない」という虚偽の理由でもって休業とした。

これにより、G組合員は、会社内における組合活動を阻害された。これは会社による組合への支配介入であり、これによって組合とG組合員は組合活動の機会を不当に失することになった。過去から現在に至るまで、G組合員は会社内でも積極的な組合活動を行い、盛んに職場内における従業員の不満や問題点を現在も汲み取り、職場全体の環境改善を求めて交渉してきた。

また、今回の休業は、G組合員が工場長に組合に対するファックスを修正するように求めたすぐ後のことであり、G組合員の活動は労働組合活動に他ならず、その活動を理由に休業をさせることは支配介入に当たる。

(3) 以上のように、会社の行為は労働組合法第7条第1号及び同条第3号違反による不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

(1) 本件休業命令がG組合員の組合活動を動機として命じられたものではないこと

ア G組合員に対する不利益が存在しないことについて

そもそも労働することは、労働者が労働契約上負っている義務であり権利ではない。G組合員の主張する就労請求権自体、裁判例上認められていない。さらに、本件休業命令は、給与が全額支給されており、G組合員の権利を何一つ侵害していない。したがって、本件休業命令は、そもそも不利益な処分ですらなく、「不利益取扱い」及び「支配介入」に該当する余地はない。あくまで、使用者の裁量の範囲内の業務命令に過ぎない。

なお、組合は、3.10.11通話、3.10.19通話及び3.10.26通話を基に、会社へG組合員に対する「解雇のほのめかしがあった」と主張するが、社長は、組合役員に対し、G組合員担当の仕事が入った時には、G組合員を職場復帰させると繰り返し伝えており、解雇をほのめかした事実は一切ない。

イ 本件休業命令は、G組合員が担当していたパレットの注文が著しく減少したこ

とに加え、職場環境を調整することが目的である。

(ア) 業務の減少

- a 組合は、G組合員の仕事が存在した期間、会社が仕事があることを伝えずに職場復帰させなかったことを理由に、不当労働行為であると主張している。

しかし、G組合員の担当するパレット製造業務の仕事が存在した期間は、令和3年11月6日から同月9日のわずか4日ほどである。このように、わずかな期間のみ職場復帰させるか否かは、会社の裁量の範囲内であり、復帰させなかったことが不当労働行為になることなどあり得ない。

G組合員が担当するパレット製造業務について、G組合員は基本的にパレット100枚以上の製造業務を担当していたところ、令和3年10月1日から同年12月5日までの間、会社が受注したパレット製造業務のうち、G組合員が担当する業務は、令和3年11月2日、Nから受注したパレット200枚のみであった。そして、上記Nから受注したパレット製造業務に必要な期間は、同月6日から同月9日までである。したがって、同年10月1日から同年12月5日までの間、G組合員の担当するパレット製造業務の仕事が存在した期間は、わずか4日程であった。

- b 小口の注文の場合においても、角丸加工が必要な場合は、100枚以下の業務でもG組合員が担当することがあった。その他の小口の注文については、その当時、G組合員は担当していない。

確かに、カビ取りや名前入れの作業については、G組合員が行うことは不可能ではないが、常に同作業があるわけではなく、同作業があったとしても2～3時間程度で終わるため、職場環境を調整しなければならない状況で、G組合員を2～3時間のみ出勤させる判断には至らなかった。

- c 会社は、令和3年10月5日、Lから同年12月20日納期の大口の注文を受けた。かかる製作等には8日程必要であったため、上記注文を受けた段階で同月6日の週からG組合員を職場復帰させる予定であった。ただし、G組合員に対し、正確な職場復帰の日を伝えたのは、同月2日の団交の時であった。

- d 求人を行っていたことについて

求人案内を出していたこと自体は認める。

会社は、約20年前から宍粟市の役所で求人案内を掛けており、費用がかからないこと、応募自体が少ないこと、優秀な人材であれば採用を検討する価値があることなどから、一度も同所での求人募集を止めたことはない。

求人内容は、2、3カ月のペースでの更新であるが、求人内容自体は殆ど変更することはない。宍粟市から更新の案内がファクシミリで来るが、変更

のない場合、更新すると返信するのみで更新される。

(イ) 人間関係の調整の必要性について

a 工場長との関係

会社は、令和3年9月27日、工場長が「G組合員からパワハラを受けている」、「G組合員とは一緒に働くことができないので退職したい」と自主退職を申し出たことを機に、職場環境を改善する必要性に迫られていた。実際、社長は、G組合員との関係に悩み自主退職を申し出た工場長に対して有給休暇を取得して心身を休めることを提案している。

社長は、その間に、職場環境の調整を試みることにし、具体的には、しばらくの間、G組合員と工場長の勤務日が出来る限り被らないよう職場を調整した。

このように、社長は、工場長が「これ以上G組合員に関わりたくない」という気持ちを有していたため、G組合員の職場復帰後の職場環境に配慮して、かかる事実自体をG組合員に伝えることを控えていたに過ぎない。

G組合員は、令和3年1月27日の出来事について、半年以上に渡り、社長に伝えることなく、工場長に対し、繰り返し「工場長の指示が曖昧であった」、「社長に謝罪させろ」等と責めたてていたものであり、工場長の被った精神的苦痛が甚大であることは容易に想定できる。社長が工場長の「これ以上、G組合員に関わりたくない」という気持ちに寄り添ったことは当然の結果である。

この間、会社が職場環境の調整として行っていたことは主に工場長との話し合いであるが、併せて他の従業員からの事情聴取やG組合員への指示役を誰が担うかの検討を行っていた。社長は、令和3年12月6日から、自らがG組合員に対する指示役を担うことで職場の環境を調整し、工場長の退職を阻止する対策を取ることにした。

かかる会社の判断が使用者としての裁量の範囲内であることはもとより、本件休業命令がG組合員の組合活動とは一切無関係であることは誰の目にも明らかである。

業務時間中の組合活動が許されないことはもとより社長ではなく、工場長に追及すること自体筋違いである。工場長は、G組合員から「工場長に指示を仰いだが明確な指示がなかった。」、「明確な指示ができないなら辞めてまえ。」などと高圧的な態度で暴言を吐かれ、挙句の果てに「社長にファクシミリ文章を訂正させろ。」、「社長に謝罪させろ。」などと追及されたことにより、令和4年9月27日に自主退職を申し出るまで精神的に追い込まれ

たのである。上記G組合員の行動が正当な組合活動と評価できないことは誰の目にも明らかである。

b 工場長以外の従業員との関係

(a) 退職者について

会社においては、新入社員はまずパレットの作成業務を担当してもらうので、必然的に同業務を担当しているG組合員と作業を行う必要があった。

令和2年2月から4月の間、G組合員と共に作業していた従業員が6名立て続けに会社を退職した。そのうち、A元従業員及びB元従業員の2名は、社長に対し、G組合員との人間関係に悩んでいることを打ち明けた後退職している。その後、G組合員と勤務した従業員4名が立て続けに理由を告げずに退職した。また、別の従業員からもA元従業員及びB元従業員と同様の相談を受けたため、社長としては、短期間に複数の従業員から相談を受けたことにより、G組合員の協調性に欠ける言動が原因で、複数の従業員の離職や社内不和が生じていると確信するようになった。そこで、社長は、同年9月頃、G組合員に対し、協調性のない人には辞めてもらいたいと退職勧奨を行った。

(b) 同僚について

会社代理人弁護士は、令和4年7月21日会社を訪問し、一部の従業員を除く従業員と個別面談を行った。

そのうえで、工場長については、比較的詳細な陳述書を作成し、その他の従業員については、個別面談で聴取した内容で共通していた事項を簡潔に箇条書きにした陳述書を3種類作成した。

令和4年7月28日、会社代理人弁護士は、会社を訪問し、再度個別面談を行った。工場長は、同面談において、陳述書の内容を確認したうえで同書面に署名・捺印した。その他の従業員は、3種類の陳述書の内容を確認し、3種類の陳述書の中から1つの陳述書を選択して署名・捺印した。当然、各従業員に対して、陳述書の内容に誤りがあれば、署名しなくて良いことを伝えている。

組合は、陳述書について、「署名した従業員の中には、書面の内容を見せることなく一方的に弁護士に促されて署名のみさせられた」などと主張しているが、そのような事実は一切ない。

(ウ) 小まとめ

以上のとおり、本件休業命令及びその継続は、パレットの注文の減少に加え、令和3年9月27日、工場長が自主退職を申し出る事態に至ったことを機に職場

環境を改善する必要があったため発したのであり、G組合員の組合活動とは一切関係がない。したがって、G組合員の組合活動を動機として不利益な取り扱いをした事実など皆無である。

ウ 当時の労使関係について

(ア) 組合と会社の対立

組合は、本件休業命令期間及びその前後を通じて、定期的に会社と団交を実施し、積極的に組合活動を行っており、何一つ組合活動は阻害されていない。

(イ) 防犯カメラについて

防犯カメラを取り付けた経緯は、平成31年1月頃、同業他社2社においてボヤ騒ぎが起きたため、防犯カメラの設置を検討していたが、令和2年4月から同年9月の間に会社の工場内で備品がなくなるという事態が2度発生したことを機に、同年11月に防犯カメラを取り付けた。工場全体を映しており、決してG組合員の監視をするものではない。

なお、組合は、工場に夜間に照明が点いていない旨主張するが、赤外線カメラであり夜間においても防犯カメラの役割を果たしている。

(2) 支配介入について

上記のとおり、本件休業命令は、G組合員が担当していたパレットの注文が著しく減少したことに加え、職場環境を調整することが目的である。したがって、組合の自主的な運営活動に対して干渉・妨害するなどして労働組合を弱体化する行為を行った事実など一切存在しない。むしろ、組合は、本件休業命令の期間及びその前後の期間を通じて、定期的に団交を実施しており、積極的に組合活動を行っている。

(3) まとめ

本件休業命令についての会社の判断が使用者としての裁量の範囲内であることはもとより、本件休業命令がG組合員の組合活動とは一切無関係であることは誰の目にも明らかである。実際、組合は、本件休業命令の期間及びその前後を通じて、定期的に会社と団交を実施し、積極的に組合活動を行っており、何一つ組合活動は阻害されていない。

このように、本件休業命令がG組合員の組合活動を動機として、命じられたものではないことは明らかであり、本件申立てにおける組合の請求は、主張自体失当であり、直ちに棄却されるべきである。

第6 争点に対する判断

会社が、G組合員に対し、令和3年10月8日から同年12月5日までの間、休業を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、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。

- 1 組合は、会社が、G組合員のみを、「注文がないためパレット作業の仕事がない」という虚偽の理由をもって休業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旨主張するので、以下検討する。

(1) まず、不利益性についてみる。

ア 会社が、G組合員に対し、本件休業命令以降令和3年12月6日にG組合員が復職するまでの間、賃金を全額支払っていたことについては、前記第4. 2(3)ア認定のとおりであり、この点については当事者間で争いはない。このように、G組合員には、経済的な不利益は認められない。

イ 組合は、会社は、G組合員を虚偽の理由をもって休業させ、解雇までのめかし、これによりG組合員は多大な精神的苦痛を被った旨主張し、会社は解雇のほのめかしなどなかった旨主張するのでこの点についてみる。

前記第4. 2(2)セ、(3)アからウ、カ、キ(ウ)認定によると、会社が、①令和3年10月7日に、G組合員に対し、本件休業命令を行ったこと、②本件休業命令は、最終的に同月8日から同年12月4日まで継続したこと、③3. 10. 19通話において、社長は、注文がなければ最悪のことも考えなくてはならない旨、仕事がなく注文もない場合、別の仕事をするか、または他の方法があるか話をしたい旨、会社も中小企業で赤字を出している状況なので、あまりダラダラというわけにはいかない旨述べたこと、④3. 10. 26通話において、社長は、(i)「こちらもこんだけ暇やし。助成金があるうちは休んでもらうつもりでおるんで。助成金がもうなくなったらまた。昨日で終わってるんでね助成金も。またそれも明日ちょっと話、話せんとあかんし。」、(ii)会社も慈善事業ではなく、赤字の会社であり、黒字で一人の人間を雇って遊んでいても大丈夫な会社ではない旨等述べたこと、⑤3. 10. 27団交において、組合が、会社との電話の際に会社が解雇をほのめかす話をしていた旨述べたのに対し、会社は、助成金がなくなり、仕事もなければ自分達も何か考えなければならない旨述べたこと、が認められる。

以上のことからすると、会社は、組合に対し、仕事も注文もなく、赤字であり、助成金がなくなればG組合員の雇用も難しくなるという趣旨の発言を複数回行っており、組合及びG組合員が、これらの発言を解雇のほのめかしと受け止めることは無理のないことである。このことに、本件休業命令が、約2か月間弱という長期に及んだことを考え合わせると、G組合員は雇用に係る不安を感じたであろうことが推認され、同人に精神的な不利益があったといえる。

(2) 次に、本件休業命令が、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア まず、本件休業命令以前の組合らと会社との間の労使関係についてみる。

前記第4. 2(2)ウ、オ、カ、ク、サ、セ認定によると、①令和2年12月17日、会社と組合は、組合員に影響を与える身分・解雇・賃金・労働条件の変更の問題については事前に組合と協議すること等を記載した2. 12. 17協定書を締結したこと、②同3年1月28日、社長は、同月27日にG組合員が片付けを行ったことについて、3. 1. 28口頭注意を行ったこと、③同年2月8日、組合は会社に対し、3. 1. 28口頭注意に係る事実経過とともに、社長の発言の真意がわからない旨、もしG組合員のイメージを悪くして、他の社員を遠ざけようとしたのならば不当労働行為になる旨等が記載された3. 2. 8組合文書を送付したこと、④同年9月15日、会社は、組合に対し、3. 1. 28口頭注意について書面でとのことであるので報告するとして、3. 1. 28口頭注意に関してはG組合員と社長に認識の違いがある旨、今後もG組合員に仕事上の間違いや問題点が生じた場合は社長や工場長から注意勧告等していくつもりである旨等が記載された3. 9. 14会社回答書を送付したこと、⑤同月29日、会社は、組合に対し、3. 9. 14会社回答書の記載に加え、組合が会社に訂正を求めた内容を反映したものとして、(i)工場長から今回の事は、工場長が的確な指示ではなく、曖昧な指示をしたため生じたことであると考えられ、今後は的確な指示を出すよう努力すると報告があった旨、(ii)会社からは工場長に今後このような事が起こらないように注意した旨等が記載された3. 9. 29会社回答書を送付したこと、⑥同年10月7日、会社は、本件休業命令を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、会社は、2. 12. 17協定書を締結するなど組合に協力的な態度をとることもあったものの、会社が本件休業命令を行った時期においては、組合と会社は、3. 1. 28口頭注意をめぐり意見が対立しており、組合は社長の行為が不当労働行為になる可能性に言及した3. 2. 8組合文書を送付するなどしており、本件休業命令直前の会社と組合及びG組合員との関係は一定程度の緊張状態にあったといえる。

なお、組合は、令和2年11月頃、会社は、会社の工場内に防犯カメラを複数台設置したとして、それがG組合員の監視目的であったと推認される旨も主張している。しかし、前記第4. 2(2)イ認定のとおり、同月頃、会社が会社の工場内に防犯カメラを複数台設置したことが認められるが、当該防犯カメラがG組合員に対する監視であると認めるに足る事実の疎明はない。

イ 次に、当該行為の業務上の必要性や合理性についてみる。

会社は、本件休業命令は、①G組合員が担当していたパレットの注文が著しく減少したこと、及び②職場環境を調整する必要があったこと、が理由である旨主張し、一方、組合は、①G組合員が出勤するに足る業務が十分に存在していた旨、

②職場の人間関係の調整という理由も虚偽である旨、主張するので以下検討する。
(ア) まず、会社が主張する、G組合員が担当していたパレットの業務が著しく減少していたという理由①についてみる。

a 本件休業命令の期間の受注状況については、前記第4.2(2)ス、(3)ア、ク、シ認定によると、①会社は、令和3年10月5日にLからパレット合計1000枚分の発注書の送付を受け、同社に対し、納期は同年12月20日及び21日となる旨返信したこと、②同年11月19日、G組合員は、組合に対し、会社の敷地内に積まれていた「N」と記載されたパレットの写真を通信アプリで送信したこと、③「製造請渡書」等によれば、本件休業命令によりG組合員が会社を休業していた同月8日から同年12月5日までの間のパレット製造の受注状況は、(i)同年10月は、50台、3台、12台の3回で受注合計数は65台であったこと、(ii)11月は、200台が1回、90台が1回、40台が1回、20台が2回、16台が1回、10台が3回の9回で、受注合計数は416台であったこと、(iii)12月は50台の1回であったこと、(iv)同年11月2日に受注したNの200台以外はそれぞれ100台以下の注文であったこと、④同年12月6日から同月21日までの間にG組合員が作成した「受注先別パレット打上高記入表」によると、1日あたりの打上げ数ごとの所要時間と人数は、(i)200台から250台の場合、3名で6.0時間から8.0時間であったこと、(ii)100台から110台の場合、3名で3.0時間から3.5時間であったこと、(iii)50台の場合、2名で2.0時間であったことが認められる。

以上のことからすると、G組合員が休業を命じられていた期間、会社は、G組合員の担当業務である100台以上のパレットの製造業務であるNの200台の注文を受けて、その製造を行っており、G組合員の業務が全くなかったとはいえない。しかし、同時に、パレット製造については、2から3名で行っていることが認められ、200台以上を打上げる場合であっても3名で所要時間は最大8.0時間であった。そうすると、受注合計数は、10月で65台、11月でも416台に過ぎなかったのだから、G組合員が通常勤務を行えるほどの業務が十分になかったという会社の主張はそれなりに根拠があるものといえ、本件休業命令に必要性や合理性がなかったとまでいうことはできない。

なお、Lからのパレット合計1000枚分の発注については、本件休業命令前に発注されているものであるが、納期が同年12月である以上、この発注があったからといって、本件休業命令が不合理、不必要なものになるわけではない。

b 以上のとおり、会社の主張する「注文がないためパレット作業の仕事がな

い」との本件休業命令を発した理由には、必要性や合理性がなかったとまではいえず、G組合員が出勤するに足る業務が十分に存在していた旨の組合の主張は採用できない。

- c ところで、前記第4. 2(3)ウ、エ、カ、キ(オ)、コ(カ)認定によると前記宍粟市の求人広告に関して、会社は3. 10. 19通話などで組合に対し、事実と異なる説明を行っていたことが認められる。

しかし、当該求人については、社長が故意に虚偽説明を行ったのか、単に惰性で求人が継続されたのかも明確ではなく、当該求人広告にかかる事実をもって、会社に本件休業命令を行う必要がないほどのパレットの業務が十分に存在しており、本件休業命令が不合理、不必要なものであったとまで判断することはできない。

- (イ) 次に、会社が主張する、職場環境を調整する必要があったという理由②についてみる。

前記第4. 2(2)ケ、(3)コ、サ、セ、(4)ア(ア)認定によると、①令和3年9月頃、G組合員は、工場長に対し、同年1月27日にG組合員が片づけを行った際の出来事について、社長に説明するよう3回ほど要請したこと、②同年9月29日から同年10月半ばまで、工場長は有給休暇を頻繁に取得していたこと、③3. 12. 2団交において、会社は、G組合員の休業期間中のパレット製造業務の状況についてやり取りを行ったのち、(i)工場長から話を聞いた件があり、G組合員については嫌だということと、他の従業員もそのように思っているらしく、そうするとまた、社内での雰囲気などの問題も出てくるため、慎重に判断をしようとしている旨、(ii)3. 1. 28口頭注意の件で工場長がノイローゼになった旨述べたこと、④工場長は、G組合員が本件休業命令により出勤していない同年11月は有給休暇を1日も取得しなかったこと、⑤同年12月6日にG組合員が復職後、同月中、G組合員は11日、工場長は12日出勤していたが、同人らいずれもが出勤した日は、同月10日及び同月17日の2日だけであったこと、⑥4. 1. 20団交において、組合が、カビ取り等の作業で1日でもG組合員を出勤させられたのではないかと述べたところ、会社は、同作業をしていた工場長の絡みで、G組合員がいることによる工場長の精神面のことも理由に入っている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、前記(ア)判断のとおり、会社はG組合員に休業を命じた理由について、当初は、パレット打ちの仕事が全くなかったためであると説明していたにもかかわらず、3. 12. 2団交において、工場長及び他の従業員がG組合員を嫌だと考えており、慎重に考えなければならない旨を述べ

始め、4.1.20団交においてもG組合員を出勤させられなかったことに工場長の精神面のことも入っていると述べるなど、G組合員を出勤させられなかった理由に工場長との関係がある旨を述べており、組合が、後付けの理由ではないかと疑念をもつことは当然であるといえる。

しかしながら、G組合員が、工場長に対し、令和3年1月27日にG組合員が片づけを行った際の出来事について、社長に説明するよう同年9月中に3回ほど求めていたことは事実であり、同年9月末以降工場長が有給休暇を頻繁に取得していたにもかかわらず、G組合員が休業中の同年11月は一日も休んでいなかったこと、3.12.2団交において、社長は、それにより工場長がノイローゼになったと述べていることやG組合員が復職した同年12月に同人らの勤務が重なったのはわずか2日であったこと、さらに、本件審問において社長は同年9月に工場長からG組合員と仕事を一緒にするのは非常に辛いとして自主退職の申し出があった旨陳述していることを踏まえると、工場長がG組合員との関係で問題を抱えており、会社が、工場長にとって深刻な状況であると判断し、そのことに配慮して本件休業命令を行った旨の会社主張には、一定合理性があり、虚偽であるとまで判断することはできない。

そうすると、確かに、組合が主張するように、本件休業命令時以前に、会社がG組合員に対し、工場長との関係性についてヒアリングを行ったり、注意をしたとの事実の疎明はなく、また、職場環境を整えるのに2か月もの期間を要しており、会社の対応に問題がないとはいえないものの、工場長とG組合員の関係性に配慮して対応を検討し、その理由を述べてこなかったという点については、会社の主張は、一定理解でき、不合理とまではいうことはできない。

(ウ) 以上のとおり、本件休業命令中に、G組合員が出勤するに足る業務が十分に存在していたとはいえず、また、工場長とG組合員との関係性から、職場環境の調整の必要性があったとの会社の主張も虚偽とは認められないため、本件休業命令には、必要性が認められ、不合理なものであったともいえない。

ウ 以上のことを総合的に判断すると、本件休業命令当時、組合と会社とが一定程度の緊張状態にあったとはいえるものの、本件休業命令に、業務上の必要性及び合理性が認められることからすれば、本件休業命令が、G組合員が組合員であるが故に行われたものとまでいうことはできない。

(3) 以上のとおりであるので、本件休業命令は組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

2 上記1判断のとおり、本件休業命令は、虚偽の理由でもって行われたとも、G組合員の組合活動を理由に行われたとも認められないから、その余を判断するまでもなく、

支配介入にも該当しない。

- 3 以上のとおりであるから、会社が、G組合員に対し、本件休業命令を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるとはいえず、本件申立ては棄却する。

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6年7月5日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓