

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和5年(不)第71号事件について、当委員会は、令和6年8月21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

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

G組合

執行委員長 A 様

H会社

代表取締役 B

当社が、令和5年4月6日に貴組合員C氏に対し、同月11日に同D氏に対し、貴組合からの脱退を勧奨したことは、大阪府労働委員会において、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。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員への組合脱退勧奨の禁止
- 2 誓約文の掲示及び手交

第2 事案の概要

本件は、被申立人の代表取締役から指示を受けた取締役が、組合員2名に対して、申立人からの脱退勧奨を行っ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

会社は、令和5年4月6日及び同月11日に、組合員2名に対し、組合からの脱退を勧奨することによって、組合に対して支配介入したといえるか。

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 当事者等

- (1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府堺市、茨木市及び兵庫県内に営業所を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）の輸送やセメントの輸送等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30名である。
- (2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他の一般業種で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約500名である。
- (3) J（以下「申立外会社」という。）は、生コンの製造・販売等を営む株式会社である。申立外会社が製造した生コンは、会社の従業員がミキサー車で輸送するという関係にある。
- (4) K（以下「K」という。）は、大阪府又は兵庫県で生コンを製造する企業が組合員として加入し、生コンの共同販売等の共同事業を行う、中小企業等協同組合法に基づき設立された事業協同組合である。

なお、申立外会社はKの組合員であるが、会社はKに加入していない。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 平成30年7月24日、組合は、当委員会に対し、会社が、①日々雇用される従業員のうち、組合所属の6名と他の労働組合に所属する者とで、就労日数に差を設けたこと、②①の事項を協議事項とする団体交渉（以下「団交」という。）申入れに応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第49号事件。以下「30-49事件」という。）を行った。
- (2) 令和2年2月27日、当委員会は、組合及び会社に対し、30-49事件の命令書を交付した。同命令は、会社に、①組合員を別組合の組合員と同程度の頻度で就労させること、②団体交渉応諾等を命じる全部救済命令であった。同命令について、会社は、中央労働委員会に再審査申立てを行い、令和5年(不)第71号事件の不当労働行為救

済申立て（以下「本件申立て」という。）の時点で中央労働委員会での審査は係属中であつた。なお、当該再審査申立てについては、同6年4月18日に初審命令を一部変更する命令が発出されている。

（3）令和3年2月4日、組合は、当委員会に対し、組合が、30-49事件の命令に基づき団交を申し入れたところ、会社が書面でこれを拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和3年（不）第5号事件。以下「3-5事件」といい、30-49事件と併せて「先行事件」という。）を行った。

（4）令和4年3月28日、当委員会は、組合及び会社に対し、3-5事件の命令書を交付した。同命令は、会社に、誓約文の交付を命じる全部救済命令であつた。同命令について、会社は、中央労働委員会に再審査申立てを行い、本件申立ての時点で、中央労働委員会での審査は係属中であつた。なお、当該再審査申立てについては、同6年4月18日に初審命令維持の命令が発出されている。

（5）令和5年4月5日付けで、Kは、申立外会社に対し、「勧告書の交付について」と題する書面（以下「K勧告依頼書」という。）を交付した。

K勧告依頼書の記載内容は、次のとおりであつた。

「勧告書の交付について

貴社従業員が加入している組織は各地区で当該組織の構成員が多数逮捕・起訴され、前委員長、現委員長その他組合員に有罪判決が出されていることは周知の事実であります。

また、当該従業員が加入する組織が労働運動と称し、当組合、顧客並びに関係先に多大な迷惑を掛けてきたことも自明の事であります。

令和5年4月4日、当組合にてコンプライアンス委員会が開催され、当該従業員が加入している組織は法令や社会的ルールを守ることができない組織であると再認識されたことを受け、当該組織に属する人物を雇用し続けることは貴社と協同組合で締結済みの契約『反社会的組織の排除』に違反する状況であるとの答申が出されました。

よって、当該従業員に対し、加入している組織から速やかに脱退することを勧告するよう依頼します。

以上」

なお、当時の会社の代表取締役E（以下「E社長」という。）は、申立外会社の代表取締役も務めていた。

（6）令和5年4月5日又は6日、E社長は、会社の取締役であるF（以下「F取締役」という。）に対し、組合に加入している会社の従業員に、速やかに組合から脱退することを勧告するよう指示した。

(7) 令和5年4月6日、F取締役は、組合員であるC（以下「C組合員」という。）に対し、組合からの脱退を勧奨（以下「4.6脱退勧奨」という。）した。

C組合員は、F取締役に対し、会社は私を辞めさせたいのか、と述べたところ、F取締役は、会社はそういうことはしたくはない旨、考えてほしい旨、会社に残ってほしい旨述べた。

(8) 令和5年4月11日、F取締役は、組合員であるD（以下「D組合員」といい、C組合員とD組合員を併せて「C組合員ら2名」という。）に対し、組合からの脱退を勧奨（以下、4.6脱退勧奨と併せて「本件脱退勧奨」という。）した。

F取締役は、D組合員に対し、組合脱退について今週中に返事が欲しい旨述べた。

(9) 令和5年4月12日付けで、組合は、会社に対し、通知書（以下「4.12組合通知書」という。）を提出した。

4.12組合通知書には、①本件脱退勧奨は、憲法28条で保障された団結権の侵害であり、労働組合法第7条に抵触する不当労働行為であって、到底許されるものでない旨、②会社はこれまでに二度も不当労働行為救済命令を受けているにもかかわらず、命令を履行していない旨、③従前からの不当労働行為について何らの反省もせず、今般、さらに不当労働行為を繰り返している旨、④本件脱退勧奨に抗議するとともに、撤回と謝罪文の提出を要求する旨、⑤本件について団交を申し入れるので、1週間以内の開催を求める旨、の記載があった。

また、同日、組合と会社の間で次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、本件脱退勧奨は明らかに不当労働行為である旨述べたところ、会社は、KからK勧告依頼書が出てきている旨、会社としても存続の危機に立っている旨、Kに切られるかは分からないがそのように判断している旨述べた。

これに対し、組合は、存続の危機にあらうがそれを団交で言ったらいい旨、よく考えてしないと今まで不当労働行為命令が出ている中ずっと負けが続き、こんな理不尽なやりかたをしていたら大変なことになる旨、C組合員ら2名に言う前に、団交でちゃんと話をしてもらわないといけない旨述べた。

イ 組合は、労働委員会で命令が出ても履行してくれない上に、新たに不当労働行為をするというのは組合としても認められない旨、早急に団交を開催してほしい旨述べたのに対し、会社は、返事はする旨答えた。

(10) 令和5年4月18日付けで、Kは、申立外会社に対し、撤回書（以下「4.18K撤回書」という。）を交付した。

4.18K撤回書には、K勧告依頼書について撤回する旨の記載があった。

(11) 令和5年4月26日付けで、会社は、組合及びC組合員ら2名をあて名とした「撤回及び謝罪」と題する書面（以下「4.26撤回等書面」という。）をC組合員に手交

した。

4.26撤回等書面の記載内容は、次のとおりであった。

「撤回及び謝罪

当社のFから令和5年4月6日にC氏に、同月11日にD氏に対してそれぞれ申し入れした勧告は、同月21日に両氏に（C氏に対してはFから、D氏に対してはEから）それぞれ口頭で撤回したとおりです。

これら一連の行為によりご迷惑をお掛けしたことについてここに謝罪いたします。」

また、同日付けで、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「4.26会社連絡書面」という。）を4.26撤回等書面とともに提出した。

4.26会社連絡書面には、組合からの団交申入れに対し、①4月末日までの開催申入れに対し、繁忙期で業務多忙のため4月中に開催できる状況にない旨、②開催日程として令和5年5月10日、同月11日、同月18日のいずれかを提案する旨等の記載があった。

(12) 令和5年4月29日付けで、組合は、会社に対し、抗議申入書を提出した。

同書面には、4.26撤回等書面及び4.26会社連絡書面を受領したとの記載の後に、①団交を開催しようとしてせず、4.26撤回等書面を送りつける会社に抗議する旨、②本来は、早急に団交を設け、その中でこの4.26撤回等書面を手交しその説明を行うべきである旨、③団交開催は会社提案日程の中から同年5月11日に設定し、団交の中で、本件脱退勧奨とK勧告依頼書について、どのように会社が方針転換を行ったのか説明を求める旨、等の記載があった。

(13) 令和5年5月11日、組合と会社の間で団交（以下「5.11団交」という。）が開催された。5.11団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、会社はC組合員ら2名に組合辞めろと言って、それを撤回して謝罪という形で形式的にやっているが、何が起ってどうなっているのか意味がわからない旨述べたところ、会社は、Kから書面が送られてきたことによって、書面の内容について深く考えずに対応してしまった旨、組合からも通知書が送られてきたことや、そこまで深くわかりもせずに行ってしまったことから、これはやっぱり不適切やったと思ったので、撤回させてもらうという流れである旨答えた。

これに対し、組合は、4月12日に、これはあかと申入れをしたが、その時は、Kに言われている以上、会社の存続含めて考えた結果がこれやと言った旨、それがなぜこんなに急に変わったのかという話である旨述べた。

イ 次に、先行事件の命令にかかるやり取り等が行われた後、組合が、Kに撤回して謝罪出しとけと言われたのかと尋ねたところ、会社は、言われてない旨答えた。

組合が、この問題はこれで終わりではない、なぜこうなったのか明確にわかるように説明してくれないと述べ、今後一切不当労働行為はしないと、一連の不当労働行為について問題解決に向けてなんとかってというふうに書くとこっちも土俵に乗れるが、そういう文言が一つもなく、この問題はこの問題、今までの問題は係争中ということになると、反省の色が一切ないと述べた。

(14) 令和5年6月15日、組合と会社の間で団交（以下「6.15団交」という。）が開催された。6.15団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合の求めた4.26撤回等書面の作り直しについて、E社長は、「謝罪文は一応、会社として謝罪文を2回出すことはちょっとできかねるので、この場を借りて、不適切な行為をしたことは、口頭で謝罪させていただきます。軽率な行為をしたことは深く反省しております。二度と繰り返しません。」と述べた。これに対し、組合は、その最後の文言が入っていないから、言っている旨述べたところ、E社長は、文書では今まで会社でも出したことがない旨、口頭で理解して欲しい旨述べた。

イ 組合は、理解できる状況ではなく、労働委員会で2つ命令が出ても、履行してくれない旨、二度と繰り返さないという文言さえ入っていないのは謝罪にならない旨等述べた。

(15) 令和5年12月5日、組合は当委員会に対し、会社がC組合員ら2名に対して、組合からの脱退勧奨を行ったこと、が不当労働行為に当たるとして、本件申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（会社は、令和5年4月6日及び同月11日に、組合員2名に対し、組合からの脱退を勧奨することによって、組合に対して支配介入したといえるか。）について

1 申立人の主張

(1) 不当労働行為に該当する行為について

本件脱退勧奨は、会社の組合の運営に干渉し、組合を弱体化することであるから、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入として不当労働行為であることは明らかである。

(2) 支配介入意思について

本件脱退勧奨は、行為そのものに反組合的な性質が含まれているので、会社の支配介入意思について特に検討を要しない。しかも、本件脱退勧奨は、K勧告依頼書に基づき、会社内で検討のうえ行われ、そして、4.18K撤回書に基づき本件脱退勧奨を撤回したことは明らかである。

(3) 救済の必要性について

ア 会社は典型的な支配介入行為である本件脱退勧奨を争っていること、令和5年4月12日、組合が会社に対し本件脱退勧奨に抗議したところ、会社は、本件脱退勧奨を撤回することもなければ、謝罪することもなかったこと、4.12組合通知書において、同書面到達後1週間以内の団交を求めているにもかかわらず、同年5月11日まで団交を開催しなかったこと、5.11団交において、組合は、このような会社の行為が繰り返されることを懸念しており、4.26撤回等書面だけでは足りないというスタンスであり、これを受けた謝罪であること、救済命令を履行していないことからすると、E社長が本件脱退勧奨について謝罪したことは形式的なものにすぎず、再発のおそれは高い。

なお、会社は先行事件の救済命令を履行しない理由として、再審査申立てをしていることを理由として挙げているが、再審査申立ては救済命令の効力を停止しない（労働組合法第27条の15第1項ただし書）ので、会社の主張は未だに労働組合法を理解していないとしか言わざるを得ない。

イ また、不当労働行為の解消措置が不十分であると認められる場合や、将来同種の行為が繰り返されるおそれがあるなどの理由によりなお救済の必要性があると判断される場合には、救済利益は失われず、救済命令は発せられると解される。

会社は、4.18K撤回書を受け、4.26撤回等書面を組合に交付したものの、今後同様の行為を行わない旨の誓約文言が記載されていなかったことから、組合は、5.11団交においてその旨指摘し、今後不当労働行為を行わない旨の誓約文言を記載した謝罪文でなければ、反省にはならない旨を指摘した。にもかかわらず、6.15団交において、E社長は「会社として反省文を2回出すことはちょっとできかねる」として、文書にて不当労働行為を行わない旨の誓約をすることを頑なに拒否したので、不当労働行為の解消措置が極めて不十分である。

ウ 会社が、K勧告依頼書に対して何らの抵抗も示すことなく、その翌日にはC組合員に対する4.6脱退勧奨を行っていることからすると、会社には、不当労働行為をしてはいけないとの規範意識がなく、Kの指示であれば、たとえ違法なものであっても安易に従う組合軽視の姿勢がみてとれる。また、会社が本件脱退勧奨を撤回するに至った理由も、単に4.18K撤回書に追随したにすぎず、反省によるものではない。会社が、本件脱退勧奨は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることをいまだに争っていることも、自らの行為（本件脱退勧奨）が違法なものであったとの自覚が皆無であることの証左である。

(4) よって、会社が、一応、本件脱退勧奨を撤回・謝罪したことを斟酌してもなお、不当労働行為の解消措置が不十分であり、会社は、将来同種の行為を繰り返すおそれが多分にあるといえるから、組合の救済利益は失われていないといえる。また、

文書の手交のみならず掲示を義務付けるポスト・ノーティス命令の発出により、会社の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させるとともに、組合脱退勧奨を禁止する不作為命令を発して、同種行為の再発を抑制する必要性が高いといえる。

2 被申立人の主張

(1) 不当労働行為に該当する行為について

会社がC組合員ら2名に対し本件脱退勧奨を行ったことについての客観的事実には争いがない。

(2) 支配介入意思について

組合は、平成29年12月11日から15日にかけてゼネストと称して大規模な業務妨害行為を含む違法な組合活動を実施した。かかるゼネストに参加した組合員が逮捕・起訴され、威力業務妨害罪で有罪判決を受けることとなった。

組合が上記ゼネストを実施した背景である組合とKとの間の対立関係は依然として解消されておらず、本件脱退勧奨がなされた当時においても組合が上記ゼネストと同様の大規模な業務妨害行為を再び実施するおそれがあり、その場合にはC組合員ら2名も動員され刑事事件に巻き込まれることが懸念された。

会社が本件脱退勧奨を行ったのは、C組合員ら2名をこのような刑事事件に巻き込まれる等の危険から遠ざけることを主な動機とするものであって、組合の活動に対する妨害や弱体化を図ろうとする支配介入意思は全くない。

(3) 救済の必要性について

ア 会社は、組合から令和5年4月12日に本件脱退勧奨につき抗議を受けた後、同月21日に、F取締役からC組合員に、E社長からD組合員に対してそれぞれ本件脱退勧奨を口頭で撤回し、また、会社は、同月26日及び28日にC組合員ら2名に4.26撤回等書面を交付している。

さらに6.15団交の席上では、E社長が、「この場を借りて、不適切な行為をしたことは、口頭で謝罪させてもらいます。軽率な行為をしたことは深く反省しております。二度と繰り返しません。」と口頭で謝罪等を行っている。

このように、会社が組合からの抗議を受けて誠実に対応し反省していることからすれば脱退勧奨の再発の恐れはないというべきである。

イ また、本件脱退勧奨の契機となったのはK勧告依頼書であったが、Kも4.18K撤回書により、すでに同勧告を撤回していることから、組合員に対する脱退勧奨は再発の可能性がないことが明らかである。

ウ なお、組合は、会社が救済命令を履行していないことを本件脱退勧奨の再発の恐れの根拠として挙げるが、会社は、先行事件について、いずれもこれを不服と

して中央労働委員会に対し再審査申立てを行っており、同再審査申立て事件は両事件とも現在も係属中であるから、会社が初審命令を履行していないことは、本件脱退勧奨の再発の可能性とは関係がないというべきである。

エ よって、仮に、本件脱退勧奨が不当労働行為に該当する可能性があるとしても、それによる不利益は回復されており、会社において同様の行為の再発の可能性がないことから本件申立てには救済の必要性がない。

(4) 以上のとおり、本件脱退勧奨については会社に不当労働行為意思がなく、組合に対する不当労働行為に該当しないこと、及び組合には救済の必要性がないことから本件申立ては棄却されるべきである。

第6 争点に対する判断

1 会社は、令和5年4月6日及び同月11日に、組合員2名に対し、組合からの脱退を勧奨することによって、組合に対して支配介入したといえるかについて、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(7)、(8)認定によると、F取締役は、C組合員ら2名に対し、それぞれ組合からの脱退を勧奨したことが認められ、本件脱退勧奨が行われたことについて、当事者間に争いはない。

(2) 会社は、本件脱退勧奨は、C組合員ら2名を、刑事事件に巻きこまれる等の危険から遠ざけるためであり、組合活動の妨害や弱体化を図ろうとする支配介入意思はない旨主張する。

しかしながら、使用者による組合員に対する脱退勧奨は、それ自体が組合の弱体化に繋がり、組合活動への妨害的な性質を持つ行為であるとして、支配介入に当たるとされているのであるから、会社主張は採用できない。

2 次に、会社は、〔Ⅰ〕既に謝罪していること、〔Ⅱ〕K勧告依頼書が既に撤回されたことをもって、再発の可能性もないことから、仮に不当労働行為に当たるとしても救済の必要性はない旨主張するが、以下のとおり、いずれもその根拠とはならず、救済の利益は失われていない。

(1) 〔Ⅰ〕について

前記第4. 2(11)、(14)認定によると、①会社は、組合及びC組合員ら2名をあて名とした4.26撤回等書面を組合に提出し、同書面には謝罪する旨の記載があったこと、②6.15団交においてE社長が、不適切な行為をしたことを謝罪する旨、二度と繰り返さない旨述べたことが認められる。

しかしながら、4.26撤回等書面には、今後同様の行為を二度と行わない旨を誓約する文言の記載がないこと、6.15団交において、二度と行わない旨誓約する文言を記載した書面の提出を会社は拒んでいるといえることなどからすれば、再び同様の

行為が行われるかもしれないという組合の懸念は払拭できないというべきであり、将来に向けて正常な労使関係を実現していくためには、4.26撤回等書面及び6.15団交における会社の謝罪では不十分といわざるを得ない。

(2) 〔Ⅱ〕について

前記第4.2(10)認定によると、Kは、申立外会社に対し、4.18K撤回書を交付し、K勧告依頼書を撤回していることが認められる。しかしながら、救済の必要性の判断に当たっては、不当労働行為によって生じた組合会社間の労使関係上の問題点が是正又は解消されているか否かが重要であり、KがK勧告依頼書を撤回したという事実は、この点の判断に直接関係するものではない。

(3) なお、会社は、先行事件について、中央労働委員会で係属中であるから初審命令を履行していない旨主張するが、係属中であつたとしても、初審命令の履行義務が免ぜられるといえないことはもちろん、このような状況下で行われた本件脱退勧奨について、組合が会社に対し不信感を抱き、再発の可能性を懸念することは理解できるところである。

3 以上のとおりであるから、会社が、令和5年4月6日及び同月11日に、C組合員ら2名に対し、組合からの脱退を勧奨したことは、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、かつ救済利益もあると考える。

4 救済方法

組合は、組合員への組合脱退勧奨の禁止及び誓約文の掲示をも求めるが、主文の救済で足りると考える。

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

令和6年9月9日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓