

命 令 書

再審査申立人 Y 1 会社

同 Y 2 会社

再審査被申立人 X 組合

上記当事者間の中労委令和 6 年（不再）第 5 号事件（初審大阪府労委令和 5 年（不）第 2 4 号事件）について、当委員会は、令和 6 年 1 2 月 1 8 日第 3 6 7 回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人である Y 1 会社及び Y 2 会社（以下、Y 1 会社と併せて「会社ら」という。）が、令和 5 年 4 月 1 2 日及び同月 1 3 日

に、Y 2 会社から出向し Y 1 会社で就労する労働者であって、再審査被申立人 X 組合（以下「組合」という。）の組合員である A 1、A 2、A 3、A 4 及び A 5（同人は、後記第 3 の 1 (1) のとおり、組合の下部組織である A 6 分会の副分会長である。）の 5 名（以下、それぞれ「A 1 組合員」、「A 2 組合員」、「A 3 組合員」、「A 4 組合員」及び「A 5 副分会長」といい、併せて「組合員 5 名」という。）に対し、個別に面談し、「貴殿が加入している組織から脱退することを勧告致します。」と記載した「勧告書」と題する書面（以下「本件勧告書」という。）を提示し、Y 1 会社は申立外 C 協同組合（以下「C 協」という。）から仕事の全てをもらっており、C 協の意向は無視しにくいところ、C 協からこのような依頼があったなどと述べて、組合からの脱退を勧奨したこと（以下「本件行為」という。）は、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、同年 5 月 16 日、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）事案である。

2 初審において請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合脱退勧奨の中止
- (2) 本件勧告書の撤回
- (3) 謝罪文の交付及び掲示

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和 6 年 2 月 2 日付けで、本件行為は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するとして、会社らに対し文書交付を命じ、同月 5 日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社らは、令和 6 年 2 月 14 日、初審命令を不服として、同命令の取

消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

Y 1 会社の常務取締役（当時）であり、Y 2 会社の代表取締役である B（以下「B 社長」という。）が、令和 5 年 4 月 1 2 日及び同月 1 3 日に、Y 2 会社の従業員（Y 1 会社に出向）である組合員 5 名に対し、当該組合員が加入している組合から脱退するよう本件勧告書を示して勧奨したこと（本件行為）は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 本件行為の不当労働行為該当性について

本件行為は、会社らが組合員 5 名に対して組合からの脱退を勧奨したものである。そして、本件行為の態様は、本件勧告書の記載内容、脱退勧奨に至る経緯や会社らの意図を説明し、会社らによる脱退勧奨であることを明確に表示する等具体的なものであった。しかも、会社らは、1 人でも脱退者が出る可能性があることを念頭において、組合員一人一人に本件勧告書を示して、組合からの脱退を勧奨している。このように、本件行為は、単に本件勧告書を示すだけでなく、時間をかけて説明を行い、また、衝動的でなく計画的に、脱退勧奨の成果が少しでも上がるよう工夫をして 5 名の組合員に対し個別に実施されたものである。

したがって、本件行為は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する典型的な行為であり、個別面談、書面の使用、所要時間等の行為態様からすると、支配介入の程度は強度なものであったといえる。

(2) 支配介入意思について

ア 支配介入意思は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入の成立要件ではな

い。ある行為が客観的に「労働者又は団体の団結権、団体交渉権、団体行動権を侵害する行為」に該当するならば、特段の事情がある場合を除き、同号の支配介入が成立し、当該行為に及んだ使用者の意思の内容は考慮する必要がない。そのように、支配介入意思は不当労働行為の成立要件ではないから、支配介入意思がないので不当労働行為は成立しない旨の会社の主張は、失当である。

イ 仮に、支配介入の成立要件として何らかの主観的要件を要するとしても、労組法第7条第1号の不利益取扱いと同じ不当労働行為意思までは不要と解すべきである。

会社らは、本件勧告書を用いて脱退勧奨をしているのであるから、本件行為が反組合的行為であることは明白であり、会社らの反組合的行為の意思、反組合的な認識を否定する余地はない。

ウ 組合も、C協による組合つぶしが本件行為の背景にあると理解しているが、たとえ本件行為が会社らの主張するように「受け身的」に行われたものであるとしても、会社らの意思に基づきなされたことに争がない以上、会社らに支配介入の不当労働行為が成立する。

エ よって、本件行為は組合に対する支配介入である。

(3) 救済方法について

会社は、謝罪文の交付はY1会社だけに命じれば十分であり、Y2会社に対して命じる必要はないと主張するが、Y2会社も本件行為の主体である以上、Y2会社に対しても謝罪文の交付を命じることは必要不可欠である。

2 会社らの主張

(1) 本件行為の背景について

ア 本件は、特殊な背景事情のもとに発生した事案である。すなわち、Y1会社は、C協から、Y1会社の従業員に対して組合からの脱退を

勧告するよう依頼され（後記第3の2(2)。以下、C協から加盟社4社に対して口頭及び文書でされた脱退勧告依頼を「本件依頼」という。）、会社らは、本件依頼を受けて本件行為を行ったものである。本件依頼は、組合とC協の「全面戦争」を背景としているものであり、C協は、組合と親和的な関係性を維持し、業界で「親X組合」などと言われているY1会社を含めた4つの工場に対して本件依頼をした。

イ Y1会社が本件依頼をされた経緯は、次のとおりである。

当時Y1会社常務取締役であったB社長は、令和5年4月5日、C協から呼び出され、C協の事務所において、組合が反社会的な活動を継続しているので組合の組合員である従業員に対し脱退を勧奨するようにとの依頼を口頭で受け、後日、当該口頭依頼と同趣旨の依頼を記載した「勧告書の交付について」と題する同月5日付けの書面（以下「C協勧告依頼書」という。）が、C協からY1会社に郵送されてきた。

ウ C協からは、本件依頼はあくまでも「依頼」であり、これを拒否したり履行しなかったりしたとしても除名処分等の不利益措置を伴うものではないとの説明があり、B社長もそのように理解した。

しかし、C協はかねてから組合と全面的に対立抗争しており、組合の「反社会的活動」を厳しく非難していた。こうした状況下において、Y1会社は、C協から、組合に親和的な工場であると目されていることを自覚せざるを得なかったし、C協の方針に逆らって組合の活動に迎合した工場が除名等の厳しい措置を受けたことがあることも認識していた。そして、C協が、口頭だけでなく、あえて脱退勧奨依頼の文書まで送付して本件依頼をしたことから、C協の並々ならぬ覚悟を感じないわけにはいかなかった。

エ Y1会社としては、本件依頼はあくまで脱退勧奨をとにかく1回し

てみてほしいとの趣旨であり、それをもって本件依頼を履行したことになるものと理解した。すなわち、Y 1 会社は、組合に親和的な工場と目されているY 1 会社がC協の方針に共鳴することができるかどうかを試されているものと受け止めた。

Y 1 会社は、将来的にみた場合に、本件依頼に応えることが、工場を維持していく上で望ましいと考え、今回ばかりは本件依頼に応えるべきであると判断した。Y 1 会社としては、C協の行う共同販売（後記第3の1(3)）に参加しない限り、工場の維持は事実上困難だからである。

一方で、Y 1 会社は、組合とは長年にわたって親和的な関係を維持し、特段のトラブルもなかったことから、Y 1 会社の思いと立場を組合も理解してくれるものと考えた。

また、会社らとしては、大切な従業員が、組合による反社会的な活動に参加して逮捕されたり有罪判決を受けたりして、解雇せざるを得なくなるような事態は避けたいという思いもあったので、組合員5名が脱退勧奨を受けて直ちに脱退するようなことは到底予想できないにせよ、上記のような問題について、自らの身にも及ぶ問題として真剣に考えてみってくれるならば、それだけでも十分に意味があることだとも思えた。

(2) 本件行為の態様と意図について

ア B社長は、令和5年4月12日と同月13日の両日にわたって、組合員5名と就労開始前に個別に面談し、会社で作成した本件勧告書を提示しながら、「C協からこんな依頼があったので、自分なりに考えてみてくれ」との趣旨の話をした。本件勧告書は、C協勧告依頼書そのものを従業員に見せてもよいかどうか、C協からは聞いていなかったため、念のため、全く同じ内容を会社らの名義で別の文書として作

成したものである。あくまでも事情を説明するための資料なので、交付まではしていない。

イ 本件依頼の趣旨や背景事情は、説明資料である本件勧告書を見てもらえば明らかであるから、B社長は細かい話はしていないが、Y1会社としては、仕事の全てをもらっているC協の意向を無視しにくいことを説明し、Y1会社にはC協の意向に沿わざるを得ない事情があることを理解してほしいという趣旨のお願いもし、組合の活動の在り方について自分たちでも考えてほしい旨も述べた。あくまでも「考えてみてほしい」ということであり、B社長には、どうしても脱退させようというつもりは元からなかった。

(3) 本件行為が不当労働行為に該当しないことについて

ア 支配介入意思は存在しないことについて

(イ) 上記(2)で述べた事実、支配介入意思の希薄性を裏付けるものであり、本件行為に不当労働行為意思(支配介入意思)は認められない。したがって、本件行為は支配介入とはいえない。

(ロ) また、組合が反社会的な活動を繰り返し行い、多数の組合員が逮捕され、有罪判決を受けたこと、更にはそれがために職場を去らなければならなくなった者も少なくないことは事実であり、組合員である大切な従業員が、万が一にもそのような活動に参加したために同じような目に遭うことがあってはならないと使用者が思うのは自然な心情である。

本件のような極めて消極的かつ穏当な態様の自省の促しともいうべき行為は、使用者にも意向表明の自由に属するものとして当然認められなければならない。

(ハ) Y1会社の判断は、最終的に工場を守るためのものであるが、拠点としての工場を確保するという意味では、Y1会社と組合の利害

は必ずしも矛盾しない。

(エ) 本件勧告書は、それ自体は勧告書というよりも説明資料にすぎず、直ちに支配介入意思を根拠づけるようなものではない。本件行為が支配介入意思に基づくものであるか否かについては、Y 1 会社がC協の意向を忖度せざるを得なかった事情を踏まえて総合的に判断されるべきである。

イ 本件行為の態様は消極的かつ軽微であることについて

(ア) 本件行為は、本件依頼を契機として、その履行のためにされたものであり、その態様もC協からこのような話があったので「自分でも考えてみてほしい」という趣旨を告げたものである。

(イ) 本件行為は、Y 1 会社自身が脱退を求めている旨を告知したのではなく、C協の依頼の内容を説明した上で、自分でも考えてみてほしい旨を告げたものであり、外形的には「脱退勧奨」の概念に一応含まれ得る要素を含むものではあるが、あくまでも任意の検討を促したものである。

また、組合員5名に対し、積極的に、もしくは圧力を掛けるなどして組合からの脱退を求めたり、説得に及んだものではないし、何らかの不利益や害悪等を予告したことも一切ない。

(ウ) Y 1 会社は、C協の組合員であり、共同販売に参加して仕事をもらっている立場にある上に、C協と組合が何年にもわたって深刻に対立していることは周知の事柄であるから、その立場上、C協の依頼を無視することをちゅうちょせざるをえない。

もちろん、本件依頼は、あくまでも「依頼」であり、強制的なものであるとか、違反した場合に不利益処分を予定されているようなものではないから、本件行為が最終的にはY 1 会社の判断であることは事実である。しかし、本件行為は、あくまでも、消極的かつ受

け身的な動機、態様のものである。

仮に、本件依頼がなかったら、Y 1 会社が本件行為を行うことはなかった。

(エ) 会社らが本件勧告書を作成したのは、本件依頼の内容を組合員に説明するために、C 協勧告依頼書自体を組合員に見せてもよいかどうか分からなかったからにすぎない。

(オ) 以上のことからすると、本件行為の態様は「消極的かつ軽微」なものといえる。

ウ 以上のとおりであるから、本件行為は不当労働行為には該当しない。

(4) 救済方法について

Y 2 会社は、C 協の組合員ではなく、本件依頼を受けたわけでもないから、本件行為の行為者となる必要は全くなかった。しかしながら、Y 2 会社も本件勧告書の名義人としたことから、無用の争点を増やすことを回避するため、同社が本件行為の主体に含まれることについては争わないとしているにすぎない。

本件勧告書に Y 2 会社の名義を入れたのは、組合員らの雇用主は Y 1 会社ではなくて Y 2 会社だからであるが、それほど深い考えがあつてのことではない。

このように、本件行為による脱退勧奨における Y 2 会社の立場は名目的、形式的、副次的なものであるから、救済の必要性の観点からすると、謝罪文の交付を命じるのは Y 1 会社だけで十分であり、Y 2 会社に対して謝罪文の交付を命ずる必要性はない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合及び組合の分会

組合は、肩書地に事務所を置き、主に近畿２府４県のセメント・生コンクリート産業、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織された労働組合で、本件再審査結審時の組合員数は約５００名である。

組合には、その下部組織として、Ｙ１会社において就労する６名の組合員で構成するＡ６分会（以下「分会」という。）がある。組合員５名は、分会に所属しており、Ａ５が副分会長を務めている。

(2) 会社ら

Ｙ１会社は、肩書地に事務所及び大阪工場を、奈良県内に工場をそれぞれ置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）製造販売業及び自動車整備業を営む有限会社であり、役員のほかに従業員はおらず、同社の就労者は全てＹ２会社からの出向者である。

Ｙ２会社は、肩書地に事務所を置く株式会社で、同社の従業員を全員Ｙ１会社に出向させており、令和５年６月１日時点の従業員数は４５名である。組合員５名は、いずれも、Ｙ２会社の従業員であり、同社からＹ１会社に出向している。

会社らの本社事務所は、いずれもＹ１会社大阪工場２階にある。

Ｂ社長は、本件行為当時、Ｙ１会社の常務取締役とＹ２会社の代表取締役とを兼務していた。

(3) Ｃ協

Ｃ協は、生コンの共同販売を事業目的として、中小企業等協同組合法に基づき設立された協同組合であり、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員企業としている。

会社らのうち、Ｙ１会社はＣ協に加盟しているが、生コンの製造事業を営んでいないＹ２会社は加盟していない。

(4) 組合及び分会と会社らとの労使関係

会社らは、組合及び分会との間で、会社らは労働基準法、労組法等

の諸法律を遵守すること、会社らは労働組合を認め不当労働行為を行わないこと等を内容とする平成25年3月8日付けの協定（以下「協定書」という。）を交わした。

また、組合及び分会は、組合員5名を含む会社らの従業員が組合に加入したことを通知する労働組合加入通知書（平成25年3月4日付け、同年5月24日付け、同年10月30日付け、平成28年9月29日付け）を会社らに送付した。

2 本件救済申立てに係る経緯

- (1) C協は、平成30年1月23日付けで、加盟各社に対し、「X組合と接触・面談の禁止」と題する書面を配付した。当該書面の記載内容は、次のとおりであった。

「 X組合と接触・面談の禁止

記

当協同組合は昨年12月12日よりX組合により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19日に大阪地方裁判所へ仮処分命令申立を申請し、現在係争中です。

仮処分申請の対象はC協組合員全工場です。

また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成30年1月9日理事会・1月12日臨時総会において全会一致で決定しています。

そこで、必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、X組合との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。

なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対応を行うことといたしますので、ご留意下さい。

以上」

- (2) C協は、令和5年4月5日、Y1会社を含む加盟社4社に対し、口頭

で、各社の従業員に対して組合からの脱退を勧告するよう依頼し、また、同日付けのC協勧告依頼書を郵送した（本件依頼）。

C協勧告依頼書の記載内容は、次のとおりであった。

「 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」

- (3) 会社らは、C協から本件依頼がされたことを受けて、組合員5名に対して組合からの脱退を勧奨することとし、C協勧告依頼書を参考にして、会社ら連名の本件勧告書を、令和5年4月12日付けで作成した。

本件勧告書の記載内容は、次のとおりであった。

「 勧告書

貴殿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、貴殿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、当社が加盟するＣ協同組合にてコンプライアンス委員会が開催され、貴殿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当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、当社は貴殿に対し、貴殿が加入している組織から脱退することを勧告致します。

以上」

- (4) B社長は、令和５年４月１２日午前８時頃、会社らの事務所において、A１組合員と面談して、本件勧告書を提示し、Y１会社はＣ協から仕事の全てをもらっており、Ｃ協の意向は無視しにくい、Ｃ協からこのような依頼があったので、自分なりに考えてみてくれなどと述べた（本件行為）。これに対し、A１組合員は、A５副分会長に言ってほしい旨述べた。
- (5) B社長は、令和５年４月１３日午前８時頃、会社らの事務所において、A２組合員、A３組合員、A４組合員及びA５副分会長と個別に面談して、本件勧告書を提示し、上記(4)と同様の趣旨のことを述べた（本件行為）。
- (6) 組合は、令和５年５月１６日、大阪府労委に対し、本件救済申立てをした。

第４ 当委員会の判断

- １ 争点（B社長が、令和５年４月１２日及び同月１３日にY２会社の従業員（Y１会社に出向）である組合員５名に対し、当該組合員が加入してい

る組合から脱退するよう本件勧告書を示して勧奨したことは、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) 会社らは、本件依頼がされた後、C協勧告依頼書を参考にして、令和5年4月12日付けで会社らの連名の本件勧告書を作成した。本件勧告書には、「当社は貴殿に対し、貴殿が加入している組織から脱退することを勧告致します。」と記載されていた(前記第3の2(2),(3))。

そして、B社長は同月12日及び同月13日に、組合員5名と個別に面談し、本件勧告書を示しながら、Y1会社はC協から仕事の全てをもらっており、C協の意向は無視しにくいと述べ、また、本件依頼の内容を説明した上で、組合からの脱退を自分なりに考えてみてくれなどと述べた(同2(4),(5))。

なお、本件勧告書に記載された「貴殿が加入している組織」が組合を指し、B社長が行った本件行為が組合からの脱退を勧奨するものであることは、本件行為に至るまでの経緯に照らして明らかであり、会社らもこの点を争っていない。

以上のとおり、会社らは、連名で本件勧告書を作成し、B社長自らが、これを示しながら、組合員5名に対して個別に組合からの脱退を勧奨したものである。本件行為は、組合員5名に組合からの脱退を促して組合の人的基盤を弱体化するおそれのある行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- (2)ア これに対し、会社らは、本件行為は本件依頼を契機としてされたものであり、B社長は、組合からの脱退を任意に検討してもらう趣旨で「考えてみてほしい」と述べたにすぎず、本件勧告書も事情を説明するための資料にすぎなかったことなどからすれば、B社長に支配介入の意思はなく、また、脱退勧奨の態様も「消極的かつ軽微」なものであるから、本件行為は支配介入の不当労働行為に該当しない旨主張す

る（前記第2の2(3)）。

イ(ア) 確かに、本件行為は、本件依頼を契機としてされたものであり、本件勧告書もC協勧告依頼書を参考に作成されたものである（前記第3の2(2), (3)）。

しかしながら、本件依頼は、あくまでも「依頼」であり、組合からの脱退を勧奨する本件行為は、会社らの判断で行われたものである（同2(3)）。また、本件勧告書には、上記(1)のとおり、「当社は貴殿に対し、貴殿が加入している組織から脱退することを勧告致します。」と記載されているのであるから、同文書が事情を説明するための文書にとどまるものでないことは明らかである。さらに、B社長は、上記(1)のとおり、組合員5名に対し、上記文言のある本件勧告書を示しつつ、組合からの脱退を自分なりに考えてみてくれと述べたのであるから、これが支配介入に当たるとは明らかである。

したがって、B社長に支配介入の意思はなく、本件行為は不当労働行為に当たらないとする会社らの主張を採用することはできない。

(イ) B社長は、組合員5名と個別に面談し、上記(ア)のとおりの記載のある本件勧告書を示しつつ、組合からの脱退を勧奨したのであるから、脱退勧奨の態様が「消極的かつ軽微なもの」であったとは到底いえない。会社らは、本件行為は極めて消極的かつ穏当な態様の自省の促しともいうべき行為であるから、使用者の意向表明の自由に属するものとして認められなければならない旨主張する（前記第2の2(3)ア(イ)）が、前提を欠き失当である。

ウ したがって、会社らの主張を採用することはできない。

(3) 以上のとおりであるから、本件行為は労組法第7条第3号の不当労働

行為に該当する。

2 救済方法について

会社らは、本件行為による脱退勧奨におけるY2会社の立場は名目的、形式的、副次的なものであるから、同社に対してまで謝罪文の交付を命ずる必要性はない旨主張する（前記第2の2(4)）。

しかしながら、本件行為者のB社長は、組合員5名の雇用主であるY2会社の代表取締役でもあることやY2会社はY1会社と共に本件勧告書の作成名義人になっていることに加え、Y2会社は、協定書において、組合及び分会に対し不当労働行為を行わない旨を約束していること（前記第3の1(4)）などの事情を考慮すると、Y2会社に対しても、文書交付を命ずるのが相当である。

3 結論

以上によれば、会社らの再審査申立てにはいずれも理由がない。

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12月18日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩