

命 令 書

令和5年（不再）第24号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和5年（不再）第27号

再 審 査 被 申 立 人

令和5年（不再）第24号

再 審 査 被 申 立 人 X組合

令和5年（不再）第27号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委令和5年（不再）第24号事件及び同第27号事件（初審大阪府労委令和4年（不）第1号及び同第26号事件）について、当委員会は、令和7年1月8日第328回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坪淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令中、Y会社がX組合に対して令和3年11月25日付け回答書を送付し、同文書において同支部の活動を非難したこと、及び同社代表者が当時組合員であった2名に対して同月22日の面談において同支部からの脱退勧奨を行ったことについて救済申立てを棄却した部分を取り消し、初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 Y会社は、X組合に対し、下記の内容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 1 様

Y会社

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、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

- (1) 貴組合からの令和3年10月12日付け団体交渉申入書及び同日付け分会要求書による団体交渉申入れに応じなかったこと（労働組合法第7条第2号及び第3号該当）
- (2) 令和3年10月18日から同年12月17日までの間、当時貴組合の組合員であった従業員2名に対し、自宅待機を命じたこと（同条第1号及び第3号該当）
- (3) 令和3年11月22日の当社代表者らと上記従業員2名との面談において、当社代表者が、貴組合を労働組合とっていないなどと発言し、貴組合を不当に非難するとともに貴組合からの脱退勧奨を行ったこと（同条第3号該当）
- (4) 令和3年11月25日付け回答書を送付し、同文書において、貴組合の活動を非難したこと（同条第3号該当）
- (5) 申立外会社の記念パーティーに上記従業員2名を招待しなかったこと（同条第1号該当）

2 その他X組合の救済申立てを棄却する。

Ⅱ Y会社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

(1) X組合（以下「組合」という。）は、Y会社（以下「会社」という。）の下記アないしオの行為が、不当労働行為に該当するとして、令和4年1月5日（以下「令和」の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った（大阪府労委令和4年（不）第1号事件。以下「4－1事件」という。）。

ア 会社が、組合からの3年10月12日付け団体交渉申入書（以下、団体交渉を「団交」ともいい、同日付けの団交申入書を「3．10．12団交申入書」という。）及び同日付け分会要求書（以下「3．10．12分会要求書」といい、3．10．12団交申入書と3．10．12分会要求書を併せて「本件団交申入書」という。）による団交申入れに応じなかったこと（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号該当）

イ 会社が、同月18日から同年12月17日までの間、組合の組合員であることを理由として、会社の従業員であるA2及びA3（A2と併せて「A2ら2名」という。）に対し、自宅待機を命じたこと（労組法第7条第1号及び第3号該当）

ウ 会社代表者である代表取締役B（以下「B社長」という。）が、同年11月22日、大阪府箕面市内の喫茶店におけるB社長ら3名とA2ら2名との面談（以下「3．11．22面談」という。）において、組合を労働組合と思っていないなどと発言したこと（労組法第7

条第3号該当)

エ 会社が、組合に対し、同月25日付け回答書（以下「3. 11. 25会社回答書」という。）を送付し、同文書において、組合の活動を「暴力的・脅迫的労働組合活動」などと非難したこと（労組法第7条第3号該当）

オ 会社が、A2ら2名の組合脱退に先立ち、両名に対し、組合からの脱退勧奨を行ったこと（労組法第7条第3号該当）

(2) 組合は、会社が、3年11月21日、「C1社40周年記念パーティー」（以下「3. 11. 21記念パーティー」という。）に、会社従業員の中でA2ら2名のみを招待しなかったことが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、4年5月26日、大阪府労委に救済申立て（以下、上記(1)の救済申立てと併せて「本件申立て」という。）を行った（大阪府労委令和4年（不）第26号事件。以下「4-26事件」という。）。

(3) 大阪府労委は、4年6月20日、4-1事件と4-26事件を併合した。

2 初審において請求した救済内容の要旨

謝罪文の掲示

3 救済命令の要旨

大阪府労委は、上記1(1)アないしウ及び同(2)の会社の各行為が不当労働行為に当たると認め、これらに係る文書交付を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、5年8月21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

(1) 会社は、5年8月29日、初審命令の認容部分を不服とし、初審命令の認容部分の取消し及び本件申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた

(中労委令和5年(不再)第24号事件)。

- (2) 組合は、同年9月5日、初審命令の棄却部分及び認容部分に関する救済方法を不服とし、棄却部分の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた(中労委令和5年(不再)第27号事件)。

5 本件の争点

- (1) 組合は労組法第2条の要件を満たすか。(争点1)
- (2) 本件団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)
- (3) 3年10月18日から同年12月17日までの間、会社がA2ら2名に対し、自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- (4) 3. 1 1. 2 2面談における会社代表者の発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点4)
- (5) 会社が組合に対し、3. 1 1. 2 5会社回答書を送付したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点5)
- (6) 会社がA2ら2名に対し、組合からの脱退勧奨を行ったといえるか。いえるとするれば、かかる会社の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点6)
- (7) 会社が3. 1 1. 2 1記念パーティーにA2ら2名を招待しなかったといえるか。いえるとするれば、かかる会社の行為は、労組法第7条第1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) 会社の主張

組合は、労組法第2条に規定する労働組合ではなく、労働委員会の救

済命令を受けるべき資格がない。

ア 組合は、古くから攻撃的な街宣活動及び要求をのませるためであれば出荷妨害も辞さない姿勢によって、生コンクリート（以下「生コン」という。）業界を実質的に支配してきたが、平成２９年１２月には、「ゼネラルストライキ」と称して威力業務妨害行為を行った（以下、同月１２日から組合が生コン製造会社等に対して行った「ゼネラルストライキ」と称する争議行為を「２９．１２組合行為」という）。これにより、組合副執行委員長のＡ４（以下「Ａ４副委員長」という。）や組合員Ａ５（以下「Ａ５組合員」という。）を含む多数の組合員に威力業務妨害罪で有罪判決が出されている。

また、組合は、３年１月からＢ社長の顔写真付きで「労働者イジメをやめろ」などと記載した横断幕を作成し、これを付けた街宣車で街中を走り回ったり、会社及び申立外Ｃ１社を含む複数の企業により構成されるＣ２グループの生コン納入先現場前で街宣活動を行うなどした。４年３月にこれらの行為を禁止する旨の仮処分が出たことで、組合の行為の違法性は明らかであるが、これらの行為は、他に例を見ないほどの悪質さであって、名誉毀損に当たることは明白である。

このように明白な違法行為を常態的に行っている組合に労働委員会の救済を受ける資格はない。

イ 違法な手段を用いている組合の「主たる目的」が労組法第２条に規定する「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」ではなく、「労働組合としての権益を得ること」にあることは明白であって、同条に関する実質的審査を行えば、組合が同条の要件を満たす労働組合として認められないことは明らかである。

よって、本件申立ては、組合が同条の要件を満たさないことを理由として却下されるべきである。

(2) 組合の主張

組合は、労組法第2条の要件を満たす労働組合である。

29. 12 組合行為は、運賃値上げにより労働者の賃金を上げることが目的とし、労働条件の維持改善のために行ったものである。また、街宣活動は、会社を解雇されたA4副委員長及びA5組合員の解雇を撤回させる目的で行われているものであり、雇用関係の回復に向けられたものである。いずれも労組法第2条の目的にかなう活動にほかならない。

29. 12 組合行為は産業別労働組合として当然の活動の一つであり、また、街宣活動も組合に認められた表現行為の一環であって、目的は正当であり、態様も相当なものである。

組合員の一部が組合活動に関連して有罪判決を受けたり、街宣活動の一部について裁判所から禁止の仮処分命令を受けた事実があったとしても、組合そのものが労組法第2条の要件を充足しないことにはならない。

2 争点2（本件団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

会社の団交拒否には「正当な理由」がないことは明らかであり、会社の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

ア 労組法第7条第2号に該当すること

(ア) 下記(2)ア(i)で会社が主張する組合の執行部のメンバーに変更がないこと及び組合が団交の開催場所として会社会議室又は組合事務所を提示したことは、いずれも団交拒否を正当化し得る事情とはいえない。

また、A4副委員長らは、本件団交申入書を持参して会社の事務所を訪れた際、会社従業員に対し、落ち着いた口調で訪問の趣旨を伝えるなどしており、「粗暴な物言い」などしていない。会社が一

度団交に応じると回答した3年10月21日以降も組合があっせんを申し立てた同年11月5日まで、組合は一切、有形力行為をすることもなく、平穩に文書のやり取りをしているだけである。

仮に万が一「従前」「有無を言わさぬ」団交があったとしても、本件団交申入書の団交事項は、A2ら2名に関するものであり、「従前」とは構成員もテーマも全く異なるものであるから、団交拒否の正当な理由にはならない。

- (イ) 本件団交申入書を提出した後、会社は、3年10月21日時点までは、団交に応じることを明言していたが、その後わずか1か月ほどの間で、何ら新しい事情が生じたわけではないにもかかわらず、団交に対する姿勢を180度転換させた。その理由について、B社長は、本件初審審問の反対尋問で尋ねられても、不明瞭な回答に終始し、団交を拒否することを決めた理由について何ら合理的な説明ができなかった。

会社が主張する団交拒否の理由は、団交を拒否したことを正当化するために後付けでひねり出したものにすぎないのであって、およそ団交拒否について正当な理由など存在しなかったのである。

イ 労組法第7条第3号に該当すること

会社は、組合が3年10月24日付けで会社の希望する公共施設での団交にも応じることを明言した後、1か月以上にわたってこれを無視ないし放置した挙句、3.11.25会社回答書で、突如として団交を拒否することを明らかにした。

組合にとって団体交渉権は団結権の中核をなす重要な権利であり、団交申入れを正当な理由なく拒否することは、組合の団結権を否認する行為として、組合活動の抑制・萎縮につながることは明らかである。会社は、3.11.25会社回答書は組合の執行委員長あての文書で

あり、一般の組合員に対する萎縮効果はない旨を主張するが（下記（2）イ）、「会社に団交を申し入れたが拒否された」という事実は、組合の存立にかかわる重大事態として組合内で全ての組合員に共有されるのが当然であり、組合活動の抑制・萎縮につながる。

また、組合は、労働条件や就労環境についての多くの重要な問題について団交を申し入れていたにもかかわらず、長期間にわたって、団交申入れを無視ないし放置され貴重な時間を空費させられることとなった。

本件団交申入書に対する会社の対応は、単なる団交拒否にとどまらず、組合を弱体化させ、組合の団結力や組織力を損なうおそれのあるものであって、支配介入にも該当することは明らかである。

（2）会社の主張

本件団交申入書による団交申入れを拒絶したことには、正当な理由があり、会社の対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

ア 労組法第7条第2号に該当しないこと

（ア） C2グループには、従来、組合以外にも他の労働組合も存在しており、団交対応も平等に扱っていたが、29.12組合行為や3年1月以降のC2グループやB社長に対する名誉棄損行為、さらには団交申入れ時の従来と変わらない威圧的な態度により、組合を「労働組合とは思えない」と認識するに至った。

法的にも組合は労組法第2条の要件を満たしておらず、組合からの団交申入れを拒絶することには正当な理由がある。

（イ） 組合は、団交においても、他の労働組合と異なり、威迫的な言動をもって要求を押し通そうとしてきた。なお、会社も、29.12組合行為を経て生コン業界が一致団結して組合と戦うようになるま

で、組合の要求をそのまま受け入れてきた経緯がある。

会社は、本件団交申入書を受領した当初は、刑事事件の逮捕者が続出したことによる組合の体質の変化を期待していた。しかし、組合の執行部のメンバーには変更がないばかりか、団交場所として会社会議室又は組合事務所を提示し、かつ、団交申入れのために会社の事務所を訪れた際にも粗暴な物言いによって会社従業員を畏怖させた。このため、会社としては、出荷妨害という違法な手段をちらつかせて要求に応じさせようとするなど組合の暴力的、威圧的性質に全く変化がなく、団交を行っても、従前どおり、会社を威圧する有無を言わさぬ団交になることが想定されたため、「執行部メンバーが刷新」され、「暴力的・脅迫的労働組合活動の実態がなくなったと評価できるまで」は団交に応じないと回答したものである。

イ 労組法第7条第3号に該当しないこと

会社は、本件団交申入書に対して、3. 11. 25会社回答書により団交を拒否する旨とその理由を組合の執行委員長あてに回答したにすぎず、組合活動を抑制、萎縮させようという意図はなく、一般の組合員に対する萎縮効果もないため、支配介入には当たらない。

3 争点3（3年10月18日から同年12月17日までの間、会社がA2ら2名に対し、自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

A2ら2名に対する自宅待機命令は組合の組合員であることを理由とする不利益な取扱いであるとともに、組合に対する支配介入に該当する。

ア 労組法第7条第1号に該当すること

(ア) 不利益な取扱いに当たること

A2ら2名は、毎日自宅待機を命じられたことから、自分の雇用

がどうなるのか不安な立場に立たされ、他の労働者とも顔を見て会話することができない状態であった。また、仕事に戻れるかどうか先が見えない不安感に加え、家族からも不安感を訴えられることにより追い詰められるなどの事情により、多大な精神的苦痛を被ったのであり、自宅待機命令は労組法第7条第1号の不利益な取扱いに当たる。

会社は、自宅待機期間中に賃金を支払っていたこと、解雇を匂わせたり退職勧奨をしたりしていないことから不利益性がない旨主張するが（下記(2)ア(イ)）、自宅待機は会社の責めに帰すべき事由によるものであり、会社がA2ら2名に対して期間中の賃金を支払うのは当然である。また、その間、会社がA2ら2名の組合加入を理由として解雇及び退職勧奨を行えば労組法第7条第1号の不利益な取扱いに当たり、それらの行為を行わないことは当たり前のことである。

(イ) 不当労働行為意思に基づくものであること

会社は、取引先又は申立外C3協同組合の方針を自宅待機の理由として主張するが（下記(2)ア(イ)）、C3協同組合の発した平成30年1月23日付け「A6組合と接触・面談の禁止」と題する文書（以下「30. 1. 23文書」という。）は、C3協同組合の加盟企業に対し、「A6組合（注：組合）との個別の接触・交渉」を控えるよう要請する趣旨の文書にすぎず、組合員が業務のため各企業に出入りすることが禁じられているとは解されない。また、以下のとおり、会社が、A2ら2名の組合加入を踏まえ、自らの判断として、両名を業務から外し、自宅待機を命じたことは明白であり、不当労働行為意思が否定される余地はない。

すなわち、B社長は、本件初審審問において、「手段を選ばない

労働組合で、過激な労働組合というふうに印象を受けてました。」、
「もうこのような不当なことをしてお金をせびられるような、要求
されるような会、また労働組合とは付き合えない」、「ちょっとA
6組合（注：組合）、怖いんで」などと、組合に対する悪感情を吐
露しており、B社長自身に強い組合嫌悪感情があったことが見て取
れる。また、「C1社も（略：申立外C4社の会社名）もC3協同
組合加盟工場なので、Y会社のA6組合（注：組合）の加盟してる
人は入場させるわけにはいかないということです。」と述べ、自ら、
C3協同組合の方針に従って組合の組合員を排除する姿勢であった
ことを明らかにしている。

さらに、A2ら2名による資材の運搬先は、大部分が、C2グ
ループの工場であるが、同グループの構成企業は、いずれもB社長
が代表取締役を務めており、実質的に会社と一体である。仮に、幾
つかの取引先から立入りを拒否されていたとしても、C2グループ
の構成企業への運搬に限って引き続き就労を命じることは不可能で
はなかったはずであり、また、会社として内勤業務を命じることも
可能であったはずである。

イ 労組法第7条第3号に該当すること

当時、会社内における組合の組合員はA2ら2名だけであったこと
から、両名に対する自宅待機命令により、会社において業務に従事す
る組合員が不在となり、組合活動を行うことができなくなった。A2
ら2名に対する自宅待機命令は、組合の組織拡大の取組に悪影響を及
ぼし、組合の自主性、独立性、団結力、組織力にも大きなダメージを
与えたのであるから、組合に対する支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

ア 労組法第7条第1号に該当しないこと

(ア) 不利益な取扱いに当たらないこと

会社は、A 2ら2名の自宅待機期間中は通常の賃金を支払っており、また、解雇を匂わせるような言動はおろか、退職勧奨すら行っていない。このため、A 2ら2名は、自らの雇用が保障されていることを認識していた。また、A 2ら2名に対する自宅待機命令は下記(イ)のとおりC 3協同組合の加盟企業に組合の組合員を立ち入らせることができないという業務上の都合によるものであり、両名もそのことは理解していた。

A 2ら2名に実質的な不利益は発生しておらず、組合の主張する精神的苦痛は、法的に保護されるべき精神的苦痛とは解されない。

(イ) 不当労働行為意思によるものではないこと

A 2ら2名について自宅待機とせざるを得なかったのは、両名が資材を運搬する取引先会社の全てから組合の組合員である両名の立入りを拒否されたからであり、会社独自の判断によるものではない。

組合は、C 2グループの構成企業の代表取締役はB社長であり、これらの構成企業と会社が実質的に一体であり、同グループの構成企業への運搬に限って引き続き就労を命じることは不可能ではなかった旨主張するが（上記(1)ア(イ)）、A 2ら2名による資材の運搬先は、全てC 3協同組合の加盟企業である。生コン業界においては、29. 12組合行為以降、C 3協同組合を中心に組合と戦うべく一致団結し、「A 6組合（注：組合）との接触禁止」との通達（30. 1. 23文書）も出されている。C 3協同組合は、加盟企業に対して厳格な対応を求めており、これに違反して対応すれば、相応のペナルティが予想された。

このような状況下で、A 2ら2名が組合に加入したとの情報は、あっという間に取引先にも知らされ、会社に対して「組合加入の運

転手の立入拒否」の連絡がなされた。

C 2 グループの各構成企業も C 3 協同組合に加盟しており、30.

1. 2 3 文書の対象であるから、他の取引先同様、組合の組合員である A 2 ら 2 名を受け入れることはできなかった。

イ 労組法第 7 条第 3 号に該当しないこと

A 2 ら 2 名に対する自宅待機命令は、両名を資材の運搬に向かわせる現場がないという業務上の理由に基づくものであり、会社に支配介入意思がないことは明白であって、労働組合活動に対する萎縮の効果を生むものでもない。よって、支配介入にも該当しない。

4 争点 4 (3. 1 1. 2 2 面談における会社代表者の発言は、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 3. 1 1. 2 2 面談において、B 社長は、A 2 ら 2 名に対して、「(組合を) 労働組合と思っていない」、「半グレ? 反社会的勢力というたら、法律用語になるかもしれんけどな、昨日やってることは完全に半グレやんか。」などと述べ、組合を誹謗中傷し、貶める発言を行った。

組合は、会社を被申立人とする先行の救済申立て事件(後記第 3 の 2 (4) (5)) においても別事件においても、大阪府労委の資格審査において労組法上の労働組合であることを認められているものであり、れっきとした労働組合である。それにもかかわらず B 社長が組合について労働組合ではない旨発言したのは、事実を反する誹謗中傷であり、組合の存在そのものを否定する言動であって、典型的な支配介入である。

また、会社は、組合が街宣活動によって B 社長や会社の名誉を傷つけており、大阪地方裁判所において 4 年 3 月 2 8 日付けでこのような

行為を禁止する仮処分を決定したこと（同 8 (2)）等を挙げ、B 社長が組合を「反社会的」と表現したことは正当な対抗言論である旨主張する（下記(2)イ）。

しかし、組合の街宣活動は、A 4 副委員長や A 5 組合員の解雇撤回を目的に行われていたものであって、正当な表現行為ないし正当な組合活動であることは疑いようがなく、上記仮処分決定は労組法の解釈適用を誤ったものであるし、B 社長が、そのような正当な街宣活動の実施を理由として、組合を「反社会的勢力」などと表現したのは、明らかな誹謗中傷であって対抗言論ですらない。

イ B 社長は、組合からの団交申入れを徹底して無視する一方で、組合に加入して間もない A 2 ら 2 名を組合に無断で直接呼び出した上、組合を「反社会的勢力」などと非難する言動を繰り返したのであり、3. 1 1. 2 2 面談における B 社長の発言は、発言に至る経緯に照らしても、支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 3. 1 1. 2 2 面談の趣旨は、A 2 ら 2 名に自宅待機命令の趣旨を説明することであり、その他のやり取りは派生したものにすぎないが、3. 1 1. 2 2 面談における B 社長の「（組合を）労働組合と思えない」旨の発言は、刑事事件を経ても反社会的な手法によって経営者を屈服させようとする組合の姿勢から、もはや「労働組合」として評価されるべき団体ではないという趣旨から行ったものである。

イ B 社長は、組合が、3 年 1 月以降、B 社長の顔写真の入った横断幕を街宣車に貼り、街中を走り回ったり、納入先現場で「労働者いじめをしている」などと街宣活動をしたことにより、名誉を傷つけられ、組合の「反社会的」なやり方に憤慨していた。A 2 ら 2 名に対しても B 社長の名誉を棄損する内容の話が組合から吹き込まれていたので

あって、B社長が、自らの名誉や会社の名誉を守るために組合のことを「反社会的」と表現することは対抗言論の一環として正当である。このような対抗言論は表現の自由の一環として保障されており、不当労働行為を構成するものではない。

5 争点5（会社が組合に対し、3. 1 1. 2 5 会社回答書を送付したことは、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 使用者の言論に関しては、憲法第21条の言論の自由はあるものの、同法第28条の団結権を侵害してはならないという制約を受けることは免れず、使用者の言動がこれを侵害する場合は、支配介入に該当すると解される。

イ 3. 1 1. 2 5 会社回答書には、「貴組合の執行部メンバーが刷新され、かつ暴力的・脅迫的労働組合活動の実態がなくなったと評価できるまでは、当社として貴殿からの団体交渉申し入れについてはお受けできません」などと記載されていた（後記第3の7(1)）。

労働組合の中で誰が執行部メンバーに就任するかは組合の内部自治の問題であり、組合が自主的に決定すべき事柄である。団交を拒否する理由を説明するに際して、「執行部メンバー」の人選に言及する必要は皆無であり、このような回答を送付してくることは組合運営への介入にほかならない。

また、「暴力的・脅迫的労働組合活動」というが、会社がその根拠として指摘する2 9. 1 2 組合行為に関する威力業務妨害の刑事事件においても、暴力行為や脅迫行為は認定されていないのであり、社会通念上許される限度を超えた、事実に基づかない反組合的言動そのものである。

ウ 会社は、3. 1 1. 2 5 会社回答書を閲覧するのは組合の執行委員

長や執行部のみである旨主張するが、団交申入れに対する会社からの回答書は、組合員全員に共有する文書である。そもそも、執行部の人員も入れ替わるものであるから、執行部しか読まない文書であれば組合に対する支配介入に当たらないというわけではない。

エ したがって、会社が 3. 1 1. 2 5 会社回答書を送付してきたことは、組合に対する支配介入に当たることが明らかである。

(2) 会社の主張

3. 1 1. 2 5 会社回答書は、組合員個人に送付したものではなく、組合に送付したものであり、当該書面を一般の組合員が閲覧することを予定しておらず、閲覧するのは組合の執行委員長や組合幹部に限られ、広く流布されるものではないため、これを送付する行為は、支配介入たり得ない。

また、3. 1 1. 2 5 会社回答書は、組合に対して、威力業務妨害事件で有罪判決を受け、B社長の名誉を棄損する行動を続けている事実を批判するとともに、その団体としての性質から「労働組合として認められないので、団交はお受けできない」と回答したものであって、団交拒否かどうかは議論の余地があるとしても、支配介入に該当しないことは明らかである。

6 争点 6（会社が A 2 ら 2 名に対し、組合からの脱退勧奨を行ったといえるか。いえるとするれば、かかる会社の行為は、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 脱退勧奨があったといえること

(ア) 3. 1 1. 2 2 面談における B 社長の発言（後記第 3 の 6）の流れは、最初に、組合への批判や団体交渉に応じないこと等を言い、次に、組合加入を理由とする自宅待機であることを明らかにしながら

ら、組合に入ったことを残念と言い、なんで（会社に先に）言ってくれなかったのだと述べるものであり、組合から出れば、自宅待機もなくなるし、会社が問題の相談にものるということを暗に示している。B社長の一連の発言には、A 2ら2名に対して組合からの脱退を勧奨する意図があったとしか考えられない。この日の会話のみで十分な脱退勧奨というべきである。

(イ) A 2ら2名が組合を脱退した3年12月16日は、3. 11. 22面談から約1か月後であり、3. 11. 22面談以後、自宅待機の間に、B社長が両名に再度脱退勧奨をしたことも十分に考えられる。

イ A 2ら2名に対する脱退勧奨は、組合の団結力、組織力を露骨に削ぐ行為であるから、支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

脱退勧奨があったと評価されるためには、少なくとも組合員の脱退を動機付けるに足る積極的な働きかけと組合員の主観面での脱退意思の発露が必要である。

本件において、B社長及び会社関係者からそのような積極的な働きかけは何ら行っておらず、会社側の具体的行為によってA 2ら2名の脱退意思が発生したという根拠もない。

7 争点7（会社が3. 11. 21記念パーティーにA 2ら2名を招待しなかったといえるか。いえるとすれば、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 会社の行為といえること

(ア) C 2グループには新年会や安全大会などの行事をグループとして一体として行う習慣があり、3. 11. 21記念パーティーは、C

1 社のみが主催したものではなく、同グループ全体としての行事であり、会社にも主催者としての自覚及び認識があった。

(イ) 会社は、最初は、A 2 ら 2 名にも 3. 1 1. 2 1 記念パーティーの参加確認を行っていたが、両名が組合加入を明らかにした後である 3 年 1 1 月 2 0 日に、両名の名前が出席者リストにないと、はっきりと出席を拒んでいる。

(ウ) 会社は、最終的な招待者を決定するのは C 1 社であると主張するが（下記(2)ア）、仮に C 1 社が招待者を決定していたとしても、会社が C 1 社に A 2 ら 2 名の組合加入の情報を提供することなしに、両名だけが 3. 1 1. 2 1 記念パーティーから排除されることはあり得ないから、会社は両名を同パーティーから排除したことに主体的に関与している。

イ 労組法第 7 条第 1 号に該当すること

(ア) 不利益な取扱いに当たること

3. 1 1. 2 1 記念パーティーは、大阪市内の一流ホテルで行われ、C 2 グループの全社員及びその家族、取引先も無料招待されていた。3. 1 1. 2 1 記念パーティーではコース料理が提供され、音楽演奏や芸人による芸などの余興もあり、社員の家族のための託児所も置かれた。これらのことから、3. 1 1. 2 1 記念パーティーは会社が提供する福利厚生の一環であるといえることができる。

この 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに、会社従業員の中で A 2 ら 2 名だけが招待されなかった。A 2 ら 2 名は組合員であることを理由に、C 2 グループ各社員一律に提供された福利厚生を享受することができず、不利益な取扱いを受けた。

(イ) 不当労働行為意思に基づくものであること

a A 2 ら 2 名が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに招待されなかつ

た理由は、3年11月14日前後にB社長がC1社の代表者として発した「C1社40周年記念パーティーのお知らせ」と題する文書（以下「記念パーティー1週間前社長文書」という。）の記載（後記第3の4(10)）を見れば明白である。組合員であることを理由とする不利益な取扱いにほかならない。

この点、B社長も、本件初審審問において、C3協同組合の関係者と組合の組合員であったA2ら2名を同席させるわけにはいかなかったため、両名を出席させなかった旨述べている（同5(1)）。A2ら2名が組合員であることを理由に、3. 11. 21記念パーティーから排除されたことは明白である。

- b 会社は、3. 11. 21記念パーティーの当日に会場前で「C5集会」が開催されていたことを挙げて、組合がA2ら2名を通じて同パーティーの進行を妨害したり、C3協同組合の加盟企業の出席者に迷惑をかけるおそれがあることから、両名を招待しなかった旨主張する（下記(2)イ(i)）が、会社は、同集会の開催について事前に知り得なかったのであり、詭弁である。

なお、「C5集会」の主催者は、複数の労働組合で構成される同集会実行委員会であり、組合はこの実行委員会を構成する労働組合の一つにすぎない。また、同集会には、A4副委員長及びA5組合員が参加したものの、会社を含むC2グループやB社長のことについては全く触れていなかった。

(2) 会社の主張

3. 11. 21記念パーティーにA2ら2名を招待しなかったのは会社ではないため、不当労働行為は成立しない。また、C1社が両名を招待しなかったことについてもやむを得ない合理的な理由があった。

ア 会社の行為とはいえないこと

３．１１．２１記念パーティーは、Ｃ１社が主催しており、会社は招待されているにすぎない。

Ｃ１社から招待された会社が、一次的に従業員の参加の意思を確認するとしても、最終的な招待者を決定するのはＣ１社である。Ｃ１社は、Ａ２ら２名が組合に加入したと聞き及んだため、組合員である両名の出席を拒否したものである。

イ 労組法第７条第１号に該当しないこと

(ア) 不利益な取扱いに当たらないこと

３．１１．２１記念パーティーは、会社における労働条件等に関するものではなく、福利厚生行事でもない。他社からの招待に基づいて参加する行事について、会社従業員は何らの期待権も有していないのであるから会社における不利益となることはない。

(イ) 不当労働行為意思によるものではないこと

Ｃ１社としては、３．１１．２１記念パーティーには、Ｃ３協同組合の加盟企業である取引先も出席予定であったため、「Ａ６組合（注：組合）と接触・面談の禁止」の趣旨から組合の組合員を招待することができないというやむを得ない事情もあった。

従前から組合はＢ社長やＣ２グループに対して名誉棄損を伴う街宣活動等を行っており、３．１１．２１記念パーティーにＡ２ら２名を参加させれば、両名を通じて式典を妨害することやＣ３協同組合関係者に迷惑をかけることが予想されたため、組合の組合員は招待の対象から外した。

実際に、組合は、この３．１１．２１記念パーティーの当日、会場のホテルの目の前で「Ｃ５集会」を開催し、実質的にこのパーティーを妨害しようとした。

組合は、この集会について組合主催ではない、会社を直接非難す

る集会ではないなどと主張するが（上記(1)イ(イ)b）、この集会には組合の主要メンバーが参加しており、これまで組合が「労働者イジメはやめろ」と会社の代表者の顔写真付きの街宣車を市中で走り回らせていたことからすると、わざわざ組合が3. 1 1. 2 1 記念パーティーの当日に会場前で集会を開催したことは、会社やC 2 グループに対する明らかな嫌がらせであった。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社等

ア 会社は、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業、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り、その従業員数は本件初審審問終結時約30名である。

イ 会社は、生コン資材の運搬等を行っており、生コンの製造等を行うC 1 社、C 1 社C 6 工場及び申立外C 4 社外1 社並びに生コンの販売等を行う申立外C 7 社とともにC 2 グループを形成している。C 2 グループ構成企業の代表取締役はいずれもB社長である。

ウ C 3 協同組合は、中小企業等協同組合法に基づき設立された、大阪府及び兵庫県の生コン製造事業者を組合員とする協同組合であり、加盟企業が取り扱う生コンの共同販売事業を行っている。

C 2 グループを形成するC 1 社（本社・C 6 工場）、申立外C 4 社及び会社の取引先である申立外C 8 社ないしC 1 3 社（下記3 (4)）はC 3 協同組合に加盟していたが、会社は加盟していなかった。

(2) 組合

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る労働

組合で、その組合員数は本件初審審問終結時約500名である。

会社がA2ら2名に自宅待機を命じた3年10月18日時点で、会社従業員として会社で業務に従事していた組合の組合員は、両名のみであった。

(3) A2ら2名について

ア A2は、主に碎石を運搬する運転手であったところ、3年10月18日に自宅待機を命じられる前の直近1か月（同年9月18日から同年10月17日までの間）のA2の運搬先は、C2グループ構成企業及び工場がおおむね9割を占めており、それ以外である申立外C8社がおおむね1割であった。また、A2が通常勤務に復帰した後の3年12月18日から1か月程度の運搬先は、C2グループ構成企業及び工場がおおむね7割、それ以外である申立外C8社がおおむね3割であった。

イ A3は、主にバラセメントを運搬する運転手であったところ、3年9月18日から同年10月17日までのA3の運搬先は、C2グループ構成企業及び工場がおおむね7割を占めており、それ以外である申立外C9社、C10社及びC11社がおおむね3割であった。また、3年12月18日から1か月程度の運搬先は、C2グループ構成企業及び工場がおおむね6割、それ以外がおおむね4割であった。

2 従前の労使関係等

- (1) 平成29年12月12日から同月15日頃にかけて、組合は、29.12組合行為を実施し、その後、同行為における威力業務妨害等の容疑で、A4副委員長やA5組合員を含む複数の組合員が逮捕され、有罪判決を受けた。
- (2) 平成30年1月23日付けで、C3協同組合は、各加盟企業に対し、30.1.23文書を発した。30.1.23文書には、組合を「A6

組合」とする略称規定をおいた上で、29. 12組合行為に対し仮処分命令申立てを行い係争中であること、仮処分命令申立ての対象はC3協同組合の加盟企業の全工場であること、今後の対応については理事会・臨時総会において決定しており、必要な交渉等については、C3協同組合として対応するため、「A6組合」との個別の接触・交渉等は厳に控えること、この決議の趣旨に反した場合には厳正な処分を行うことが記載されていた。

- (3) 平成30年6月8日、組合及び会社は、C14区民会館において、当時組合に所属していた組合員の賃金及び福利厚生資金等に関する第2回団交を行った。

この団交は、同年4月17日の第1回団交に続いて行われたものであった。組合の賃上げ及び福利厚生資金の増額等の要求に対して、会社が、賃上げには応じられず、福利厚生資金の増額については組合が街宣活動を止めることを条件に解決金として処理したい等と回答したところ、組合は「街宣をやめるよう言うのは組合の行動権に介入してる。不当労働行為や。」などと述べて、双方の意見が対立し、妥結には至らなかった。

- (4) 平成30年12月19日、組合は、会社及びC1社が、①組合からの団交申入れに応じなかったこと、②A4副委員長及びA5組合員を懲戒解雇したことが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成30年（不）第71号事件。以下「30－71事件」という。）。

- (5) 元年6月10日、組合は、C1社が、同社の敷地内の組合事務所を明け渡すよう通知し、その後、閉鎖したことが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委令和元年（不）第16号事件。以下「元－16事件」という。）。

後、大阪府労委は、元－１６事件を３０－７１事件に併合して審査した（以下、これらの事件を併せて「３０－７１ほか併合事件」という。）。

- (6) ２年９月２８日、大阪府労委は、組合並びに会社及びＣ１社に対し、３０－７１ほか併合事件の命令書を交付した。同命令は、会社及びＣ１社に対し、①団交応諾、②Ａ４副委員長及びＡ５組合員に対する懲戒解雇がなかったものとしての取扱い及び原職復帰、③誓約文の交付を命じ、その余の申立てを棄却する一部救済命令であった。

同命令について、組合は、同年１０月９日、会社及びＣ１社は、同月１２日に、当委員会に対し再審査申立てを行った（中労委令和２年（不再）第４５・４６・４７号事件）。

- (7) ３年１月ないし同年２月頃、組合が、Ｂ社長の顔写真及び「労働者イジメをやめろ」との文言が掲示された街宣車を走らせるなどの宣伝活動をしていたところ、会社、Ｃ１社及びＢ社長は、組合を債務者として、大阪地方裁判所に対し、これらの活動の差止めを求める仮処分申立てを行った。

- (8) ３年９月頃、会社は、Ａ２ら２名を含む全従業員に対して、３．１１．２１記念パーティーの告知及び参加意思の確認を行った。参加の確認は、会社内にある机に簡単な案内文書を貼り、そこに従業員各人が参加、不参加について丸を付するという方法で行われた。Ａ２ら２名は３．１１．２１記念パーティーへの参加の意思を伝えた。

３ Ａ２ら２名の組合加入通知、本件団交申入書による団交申入れ等

- (1) ３年１０月１２日、組合は、会社に対し、同日付け労働組合加入通知書及び本件団交申入書を提出して、Ａ２ら２名の組合加入を通知し、今後労働条件を始めとする労使間の問題について話合いで解決していきたい旨を表明するとともに、下記ア及びイの要求事項について、同月１８日までに組合事務所にて団体交渉を開催するよう申し入れた。

ア 3. 10. 12 団交申入書記載の要求事項

- (ア) 労働関係諸法律を遵守すること
- (イ) 組合の A 7 分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること
- (ウ) 組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うこと
- (エ) 組合の会議や団体交渉への出席等の組合活動について就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障すること

イ 3. 10. 12 分会要求書記載の要求事項

- (ア) 管理職からの人権侵害（パワハラ等）について、原因を明らかにし謝罪すること
 - (イ) 配車差別をしている原因（理由）を組合に明らかにし、撤廃するとともに実損があれば回復すること、及び今後、配車について組合と協議し決定すること
 - (ウ) 就業規則等を明示し、周知義務を果たすこと
 - (エ) 法律（週 40 時間制）に基づき過去の未払賃金を支払うこと
 - (オ) その他関連事項について
- (2) 3 年 10 月 14 日付けで、会社は組合に対し、回答書を提出し、本件団交申入書による団交は受けるが、組合提示の日程は調整がつかないので、同月 25 日か同月 27 日のいずれかの午後 6 時からとしたい旨、日時が決まり次第、会社にて公共の会議室を予約する旨回答した。
- (3) 3 年 10 月 14 日付けで、組合は会社に対し、ファクシミリで連絡書面（以下「3. 10. 14 組合ファクシミリ文書」という。）を送信し、会社提示の団交の日時のうち組合の都合がつくのは同月 25 日である旨、場所は会社会議室か組合会議室を検討して欲しい旨通知した。
- (4) 会社の取引先である C 1 社、C 1 社 C 6 工場、申立外 C 4 社、申立外

C 8 社、申立外C 9 社、申立外C 1 2 社及び申立外C 1 3 社は、それぞれ、会社に対して、口頭及び「A 6 組合」（注：組合）に加入した「貴社運転手が当社に立ち入られることは拒否させていただきます」との記載がある3年10月16日付けの文書で、組合の組合員である運転手の立入りを拒否する旨申し入れた。

同取引先会社らのほか、申立外C 1 0 社及び申立外C 1 1 社からも、会社に対し、口頭で、組合の組合員の立入りは困る旨の申入れがあった。

なお、これらの口頭による申入れは、遅くとも3年10月18日までに行われた。

4 A 2 ら2名に対する自宅待機命令及びそれ以降の経緯

- (1) 3年10月18日、会社は、A 2 ら2名を会社呼び出し、自宅待機を命じた。この時、会社は、A 2 ら2名に対し、自宅待機の理由を説明しなかった。
- (2) 3年10月18日付けで、組合は、会社に対し、抗議書を内容証明郵便で郵送し、同月12日の組合加入公然化の後、会社は同月18日早朝よりA 2 ら2名を本社に呼びつけ根拠のない自宅待機を命じているが、組合加入によって、このようなことをすることは明らかな不当労働行為であるとして抗議するとともに、両名を通常業務に戻すよう申し入れた。
- (3) 3年10月18日午後6時30分、会社は、会社配車担当者から、A 2 ら2名に対して、スマートフォンのメッセージアプリにより、「自宅待機です。お願いします。」とのメッセージを送信し、同月19日について、自宅待機命令を発した。会社は、同日以降も、同年12月17日分まで、日々、午後6時前後に、配車担当者から、A 2 ら2名に対し、翌勤務日の勤務について同様のメッセージを送信し、土曜日の夕方には、「月曜日、自宅待機です。お願いします。」とのメッセージを送信して、自宅待機を命じた。A 2 ら2名は、同年10月19日から同年11月2

1日までの間に、それぞれ少なくとも5回、配車担当者に対し、「いつから出勤できるんですか」、「いつまで自宅待機ですか」などと尋ねたが、配車担当者からの回答はなかった。

なお、会社は、自宅待機期間中、A2ら2名に対して、通常の賃金を支払っており、両名の解雇に言及したことはなく、退職勧奨をしたこともなかった。また、両名が担当していた取引先への運搬については、他の運転手に行わせた。

- (4) 3年10月19日、C3協同組合の会議が開催され、C1社の代表者の立場で出席していたB社長が、C1社の骨材等の輸送を行っている会社において正規雇用の従業員5名中2名が組合に加入した旨、C2グループとしても組合を労働組合として認めていない旨、同月18日に本人を呼び出して組合に入ったことを確認した上で対応を協議し、同日及び同月19日を自宅待機にしている旨を述べた。また、今後の対応について、B社長は、「Y会社としても対応を協議中ということですが、どこもC3協同組合行くところは組合員断たれるんですから、A6組合員の輸送する車を行かせていいのか思案しているところです。皆さんにご迷惑をおかけするわけにはいきませんから（中略）会社としてしっかりと対応していきたいと思っています」と発言した。

- (5) 会社は、3年10月21日頃、同日付けの「C1社創業40周年式典開催のお知らせ」と題する文書を会社のカウンター上に備え置いた。

同文書は、宛名を「各位」として、「C1社創業40周年記念パーティー 実行委員長」の名義で作成され、内容は、①C1社が創業40周年を迎える旨、②C2グループの全社員及び家族で40周年式典を迎えたいと思っている旨、③記念式典への出席を心より待つ旨の記載の後に、同年11月21日に大阪市内のホテルにおいて3.11.21記念パーティーを行う旨、④社長や工場長のあいさつに加えて、楽器の演奏や芸

人による芸を行う旨、⑤託児所利用の希望等を聞く旨、キッズスペースを用意している旨等の記載があった。

- (6) 3年10月21日付けで、会社は組合に対し、上記3(3)の3. 10. 14組合ファクシミリ文書への回答書をファクシミリで送信し、①団交の開催場所について、会社会議室か組合会議室を検討されたい旨の連絡があったが、会社としては組合との団交は公共の会議室で開催する場合にのみ応じる意向である旨、②組合が公共の会議室での開催でも団交の開催を求める意向であれば、その旨連絡して欲しい旨、③組合から提示のあった同月25日は既に調整不能となってしまったため、②の場合でも日時の再調整をお願いしたい旨回答した。
- (7) 3年10月24日付けで、組合は会社に対し、抗議書を内容証明郵便で郵送し、会社が公共の会議室でしか団交を開催しないという理不尽な理由で団交に応じていないことは、明らかな不当労働行為であるとして、早急に団交を持つよう求めるとともに、会社が求める公共施設での団交に応じる旨通知した。また、組合は会社に対し、同抗議書により、A2ら2名に対する自宅待機命令は、組合加入による不当労働行為であるとして、両名を直ちに正常な業務に戻すよう改めて抗議した。
- (8) 3年10月30日付けで、組合は会社に対し、抗議書を内容証明郵便で郵送し、組合は上記(7)のとおり団交場所について公共施設でも良いと譲歩案を示しているにもかかわらず、会社から回答が一切ないこと及びA2ら2名に自宅待機を命じていることは明らかな不当労働行為であるとして、両名を直ちに通常勤務に戻すとともに、自宅待機の理由について、組合及び両名に対して説明するよう求めた。
- (9) 3年11月5日、組合は、本件団交申入書に係る団交が未だ実施されていないことから、大阪府労委に対して、会社を相手方として、団交応諾等を調整事項とするあっせん申請を行ったが、会社はあっせんに応じ

ず、同月２６日、組合はあっせん申請を取り下げた。

- (10) ３年１１月１４日頃、Ｂ社長は、Ｃ１社の従業員に対して、自ら作成した「記念パーティー１週間前社長文書」を配付した。

記念パーティー１週間前社長文書には、パーティーの日時場所、内容等の案内とともに、組合に関し、「関西の生コン業界を長らく牛耳ってきたＡ６組合の所業は、労組にあるまじき行為の数々に対しＣ３協同組合は『Ａ６組合を労働組合ではなく組織犯罪者集団である』と認定し、その団体とは付き合わないし関わらないと幾度となく表明し、声明、理事会決議等で明らかにしているところです。私は完全にそれを支持しています。」と記載されていた。

- (11) ３年１１月２０日、Ａ２ら２名は、それぞれ会社配車担当者に対して、メッセージアプリで、同年９月頃に３．１１．２１記念パーティーの参加について言っていた件について自分たちはどうすればいいかと尋ねた。これに対し、上記配車担当者は、３．１１．２１記念パーティーは行いが、Ａ２ら２名は出席者リストにない旨のメッセージを各人に返信した。Ａ２ら２名が理由を尋ねるメッセージを送ったところ、上記配車担当者は、同日午後４時５０分頃、「知りません」との回答を返信した。

- (12) ３年１１月２０日（土曜日）午後５時３９分、会社配車担当者は、Ａ２ら２名に対して、メッセージアプリで、「月曜日、Ｃ１５車庫に６時出勤です。」と連絡した。

同月２１日（日曜日）午前９時４４分、上記配車担当者は、Ａ２ら２名に対して、メッセージアプリで、翌日の出勤場所と出勤時間を変更する旨、同月２２日（月曜日）は午前８時１５分に大阪府箕面市内の喫茶店に来てほしい旨、Ｂ社長も来る旨のメッセージ及び当該喫茶店の場所の案内を送信した。

Ａ２ら２名が、仕事なのか、なぜ喫茶店なのかと返信すると、上記配

車担当者は、「社長が、そこに来てくださいと言ってます。」とのメッセージを送信した。

5 3. 1 1. 2 1 記念パーティーの開催等

- (1) 3年11月21日（日曜日）午後6時から、大阪市内のホテルにおいて、C2グループの企業の従業員や取引先などを招待して、3. 1 1. 2 1 記念パーティーが開催された。この3. 1 1. 2 1 記念パーティーに、A2ら2名は招待されなかった。

3. 1 1. 2 1 記念パーティーでは、コース料理が提供され、楽器の演奏のほか、芸人による芸なども行われた。また、ホテルには託児所もあり、会場にはキッズスペースも設けられていた。

A2ら2名を3. 1 1. 2 1 記念パーティーに招待しないこととした理由について、B社長は、本件初審審問において、「最初、招待してましたけども、40周年記念パーティーにはC3協同組合の社長たちも出席者として呼んでおりましたから、同席させるわけにはいかないということで、致し方なく自宅待機を命じました」と陳述した。

- (2) 同日午後4時30分から、3. 1 1. 2 1 記念パーティーが開催されたホテルの前の公園において、「C5集会」と題する集会が開催され、組合もこれに参加した。なお、同集会の主催者は、複数の労働組合で構成されている「C5集会実行委員会」であり、組合も構成組合の一つであった。

6 3. 1 1. 2 2 面談

3年11月22日午前8時15分頃、上記4(12)記載の箕面市内の喫茶店において、B社長、会社常務取締役及び配車担当者の3名とA2ら2名が3. 1 1. 2 2 面談を行った。3. 1 1. 2 2 面談では、次のようなやり取りがあった。

冒頭、B社長は、A2ら2名に対し、昨日の3. 1 1. 2 1 記念パー

ティー会場のホテルの前で集会があった旨、「A 6 組合（注：組合）を労働組合と思ってへんねん。」と述べ、「それで、半グレ？反社会的勢力というたら、法律用語になるかも知れんけどな、昨日やっていることは完全に半グレやんか。」と述べた。

また、B 社長は、昨日 A 4 副委員長にも言ったが、「団体交渉はせえへんし、労働組合と思ってないから、する必要もない」と述べ、組合について「威力をもって業務を妨害して要求を通すしかできへん。」、「それがな、犯罪やって国から判決受けてるのに、まだ、反省してないんか」、「そんな反省もせえへんところに、またそんなことやってきても、俺がどんな話しするねん。と、言うといたから」、「C 3 協同組合でも A 6 組合（注：組合）とは関わらない、会わない、一切の関係を持たないし付き合わない。となってるし」と述べた。

さらに、B 社長は、「あの A 4・A 5（注：A 4 副委員長及び A 5 組合員）が何したん？あいつら、他の会社の前に行って、妨害して捕まっとんねん。で、有罪判決や。」、「労働運動ちゃうねん。」などと述べた。

そして、B 社長は、「そういうことやから、会社もできへんねん。だから自宅待機やねん。」と述べた。

続けて、B 社長は、A 2 ら 2 名が組合加入したことについて、「お前らどういう風に入ったんか、みんなショックやってんで、なんで言うてくれへんかったんやろ。」と述べ、その後、組合が主張していた配車差別問題（上記 3 (1) イ (i)）に関する自分の意見を述べ、自分にでも言ってくれたら良かった旨、何か言いたかったら今聞く旨などを述べた。

配車差別に関するやり取りが続いた後、B 社長は、組合は労働組合ではない旨、嫌がらせをしたら解決金というお金を取れるとなって、会社乗っ取りのようなことを選択しながら、金銭を得る団体になってしまった旨、この 20 年ぐらいで味をしめてしまった旨等述べた。

3. 1 1. 2 2 面談が始まって30分ほど経った時点で、A4副委員長及びA5組合員が喫茶店のB社長らの席に現れたところ、B社長らは、組合とは喋れない、半グレとは喋れない旨述べながら、席を立ててその場を去った。

なお、3. 1 1. 2 2 面談が終わった後の3年11月22日午前8時59分、会社は、配車担当者から、A2ら2名に対して、メッセージアプリで、「これから自宅待機でお願いします。」と連絡した。

7 3. 1 1. 2 5 会社回答書の送付及びそれ以降の経緯

(1) 3年11月25日付けで、会社は組合に対し、3. 1 1. 2 5 会社回答書を送付し、本件団交申入書による団交申入れについて、以下のとおり回答した。

「かねてより貴殿から団体交渉の申し入れがありましたが、貴殿の副執行委員長やその他の役員や組合員が、私が所属する協同組合の生コン工場の出荷やセメントSSからの出荷を妨害したことをはじめ、威力業務妨害の罪で多数有罪判決を受けております。

貴殿も恐喝や威力業務妨害で刑事事件の被告として審理されています。

また、貴組合は、2017年12月12日以降から現在に至るまで私の名誉を棄損する行動を執拗に繰り返し行っています。まさしく威力で業務を妨害し、名誉を棄損し、それによって貴組合の要求を違法な方法で貫徹するという思考が、継続しています。

(中略)

これまでも、また現在も法的な許容範囲をはるかに超えた『威力』で生コン関連業者を従わせてきた貴組合を私は、憲法や労組法で保護された労働組合とは認められません。

よって、貴組合の執行部メンバーが刷新され、かつ暴力的・脅迫的

労働組合活動の実態がなくなると評価できるまでは、当社として貴殿からの団体交渉申し入れについてはお受けできませんので、ご了承ください。

以上」

- (2) 3年11月27日付けで、組合は会社に対し、通知書（以下「3. 1 1. 27組合通知書」という。）を内容証明郵便で郵送し、3. 1 1. 25会社回答書による「組合を憲法や労組法で保護された労働組合とは認めない」などのB社長の回答は組合に対する名誉棄損であり、許されない旨抗議するとともに、A2ら2名を直ちに通常業務に戻すよう、また直ちに団交を行うよう促した。

組合は、同書面により、この書面の到着後3日以内に上記の問題について書面で回答するよう求めたが、会社は、これに回答せず、その後、本件申立てに至るまで団交は開催されなかった。

- (3) 3年12月2日、会社は、A2ら2名に対し、メッセージアプリで、「説明文書」と題する文書を送信し、自宅待機命令の理由について、要旨以下のとおり説明した。

組合からの通知書には「何ら説明すること無く自宅待機命令を続けている」旨の記載があったが、自宅待機命令の理由は同年11月22日に説明したとおりである。改めて説明すると、①会社が骨材とセメントを納入している工場は全てC3協同組合に加盟している工場である。②C3協同組合は組合関係者を一切受け入れない方針であり、これに加盟している工場も組合関係者の車輛を受け入れてくれない。③これにより、A2ら2名を配車すべき工場が存在しないため、自宅待機とせざるを得ない。

- (4) 3年12月6日、A2ら2名は、組合に対し、口頭で組合を脱退する旨の意思表示を行い、後日、同月16日付け組合脱退届を組合に提出し

た。

- (5) B社長がA 2ら2名からの連絡によって両名が組合を脱退したことを確認したため、会社は、3年12月17日をもって両名に対する自宅待機命令を解除した。A 2ら2名は、同日より後、会社での通常勤務に復帰した。

8 本件申立て及びそれ以降の経緯

- (1) 4年1月5日、組合は、大阪府労委に、4－1事件に係る救済申立てを行った。
- (2) 4年3月28日、上記2(7)の仮処分命令申立て事件について、大阪地方裁判所は、組合に対して、①当該裁判で定められた場所における誹謗中傷等や公道上における横断幕が掲示された車両の走行及び拡声器を用いた喧伝等の会社及びC 1社に対する業務妨害行為と、②公道上において横断幕若しくはB社長の写真が掲示された車両を走行させたり、拡声器を用いて喧伝するなどB社長の人格権を侵害する一切の行為をしてはならないとする旨の仮処分決定を行った。
- (3) 4年5月26日、組合は、大阪府労委に、4－26事件に係る救済申立てを行った。
- (4) 6年3月26日、当委員会は、組合並びに会社及びC 1社に対し、中労委令和2年（不再）第45・46・47号事件に関する命令書を交付した。同命令は、上記2(6)の初審命令中、A 4副委員長及びA 5組合員の懲戒解雇に係る救済部分を取り消すとともに初審命令主文を変更し、その余の再審査申立てをいずれも棄却するものであった。

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
 - (1) 組合は、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、その他の一般業種の労働者で組織された団体である（前記第3の1

(2))。

また、組合は、会社に対して、本件団交申入書により、管理職からの人権侵害（パワハラ等）の原因究明、配車差別の解消、就業規則の明示及び未払賃金の支払等を要求・交渉事項として団交を申し入れており（同 3 (1)）、これらの組合の会社に対する要求・交渉事項等をみると、組合は労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的としているものと認められる。

- (2) これに対して、会社は、① 2 9. 1 2 組合行為によって多数の組合員が有罪判決を受けたこと、② B 社長の顔写真付きの横断幕を付けた街宣車で街中を走行したこと等を受け組合に対し仮処分が決定されたこと等を挙げ、組合は明白な違法行為を常態的に行っており、このような組合の主たる目的は労働組合としての権益を得ることであり、労組法第 2 条の要件を満たさないと主張する。

確かに、複数の組合員が、2 9. 1 2 組合行為について威力業務妨害等の容疑で逮捕され、有罪判決を受けたこと（前記第 3 の 2 (1)）、また、組合が B 社長の顔写真及び「労働者イジメをやめろ」との文言を掲示して街宣活動をしていたため、会社らがその差止めを求める仮処分申立てを行ったところ、大阪地方裁判所が、組合に対して、会社及び C 1 社に対する業務妨害行為並びに B 社長に対する人格権侵害行為を禁止する仮処分を決定したことが認められる（同 2 (7)、8 (2)）。

しかしながら、組合活動に関連して有罪判決を受けた組合員が存在したり、過去の組合活動の態様に相当でないものがあつたとしても、これらの事実をもって組合が明白な違法行為を常態的に行っていたとまではいえないし、組合の主たる目的が労働組合としての権益を得ることにあつたとも認められず、会社の主張は採用できない。

- (3) 以上のとおり、組合は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上

を図ることを主たる目的としているものと認められ、その他、労組法第2条ただし書各号の事由も認められないのであるから、組合は、同条の要件を満たす。

2 争点2（本件団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 3. 10. 12 団交申入書の要求事項は、①労働関係諸法律の遵守、②分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、③組合員の労働条件の変更等について組合と事前協議を行うこと、④就業時間内の組合活動を認め、平均賃金を保障することの4項目であり、また、3. 10. 12 分会要求書の要求事項は、①管理職からの人権侵害（パワハラ等）についての原因究明と謝罪、②配車差別についての理由の説明、撤廃及びあれば実損の回復等、③就業規則等の明示と周知義務の履行、④未払賃金の支給等である（前記第3の3(1)）から、組合が本件団交申入書に記載した要求・交渉事項は、団体的労使関係の運営に関する事項や組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であって使用者に処分可能なもの、すなわち義務的団交事項に当たるといえる。

(2) 会社は、組合の本件団交申入書による団交申入れに応じなかったことについて正当な理由があった旨主張するため、以下検討する。

ア 会社は、従前の団交において組合が威迫的な言動で要求を通そうとしたことや組合が団交申入れのために会社の事務所に訪れた際に粗暴な物言いによって会社関係者を畏怖させたこと等から、組合の暴力的、威圧的性質に全く変化がなく、従前どおり有無を言わさぬ団交になることが想定されたため団交には応じられない旨主張する。

イ しかしながら、まず、従前の団交の状況をみると、B社長は、組合による怒号等により会社側が萎縮させられていたなどと証言するとこ

ろ、平成30年6月8日の団交において、会社と組合の意見が対立し、組合が会社に対し「不当労働行為や」などと告げる場面はみられるものの（前記第3の2(3)）、更に進んで組合が脅迫的又は威迫的な言動をしたといった事情はうかがわれなし、その他に会社の主張及びB社長の上記証言を裏付ける証拠はない。また、組合が会社の事務所を訪れた際の言動について、B社長は、録音を聞くと組合関係者が脅すような口調であった旨証言するが、証拠上、当時の具体的な状況や発言内容は明らかでなく、団交の実施を困難とするような言動があったとは認められない。

なお、会社は、組合の暴力的、威圧的性質に変化がないと判断した根拠として、組合が団交開催場所に会社会議室又は組合事務所を提示したことも挙げるが、会社会議室又は組合事務所を団交の開催場所として提案することが暴力的、威圧的性質を示すものとはいえないし、その後、会社の公共の会議室における団交にのみ応じるとの回答に対して、組合は会社が求める公共施設での団交に応じる旨通知していた（前記第3の4(7)(8)）のであって、会社が主張する団交を拒否した理由は、合理的なものとはいえない。

- (3) したがって、組合の本件団交申入書に対して団交に応じなかったことについては正当な理由はなく、会社の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。
- (4) また、会社は、組合が組合員の賃金といった基本的な労働条件に関する要求・交渉事項に係る団交を申し入れたにもかかわらず、組合を労働組合として認めないなどと記載した3. 11. 25会社回答書を送付して団交に応じず、その後も、組合から、3. 11. 27組合通知書により団交の開催を改めて促され、文書での回答を求められながら、これに何ら回答せず、本件申立てに至るまで団交に応じなかったものである

（前記第3の7(1)(2)）。このような会社の一連の対応は、組合の存在意義を否定し、団交に一切応じない旨を明らかにしたものに等しく、組合の団結権ないし団体交渉権を軽視する意思が表れている上、組合による団体交渉を阻害し、組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来する効果を有するものであるから、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

(5) 以上のとおりであるから、本件団交申入書に対する会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たる。

3 争点3（3年10月18日から同年12月17日までの間、会社がA2ら2名に対し、自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) A2ら2名に対する自宅待機命令は、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に当たるか

ア 会社は、自宅待機期間中、A2ら2名に解雇を匂わせる言動及び退職勧奨を行っておらず、通常の賃金を支払っていたのだから両名は自らの雇用が保障されていることを認識していたのであるし、また、自宅待機命令はC3協同組合の加盟企業に組合の組合員を立ち入らせることができないという業務上の都合によるものであり両名もそれを理解していたから、不利益は発生していない旨主張する。

イ 確かに、会社は、A2ら2名の自宅待機期間中、両名に対して、通常の賃金を支払っており、また、両名の解雇に言及しておらず、退職勧奨もしていない（前記第3の4(3)）。

しかしながら、A2ら2名は、2か月間にわたり、自宅待機の終期を明示されることなく、初日を除き、日々、翌勤務日の前営業日（以下「翌勤務日前」という。）に会社の配車担当者からメッセージアプリを利用して自宅待機を命じる旨を伝達されていたもので（同(1)

(3))、翌勤務日前に会社から自宅待機を命じられるまでは自らの処遇について把握できない状況にあったのであり、度々、配車担当者に対し、いつから出勤できるのかを尋ねても、回答はない(同(3))など、極めて不安定な状況に置かれていたものであり、これは、自らの雇用や処遇について不安を生じさせ得るものといえる。

また、会社は、3年10月18日にA2ら2名に自宅待機を命じた際に、自宅待機の理由について説明を行わず(同(1))、最初の自宅待機命令から1か月以上が経過してからようやく、自宅待機の理由を説明した(同6、7(3))。

このように、A2ら2名に対する自宅待機命令は、最初の自宅待機命令から長期間にわたって、何ら理由の説明もなく、両名の就労の機会を奪うものであり、また、両名を自宅待機がいつまで続くか分からないという極めて不安定な状況に置き、両名に今後の自らの雇用や処遇について不安を生じさせ得るものであるから、少なくとも、精神上の不利益を被らせたというべきである。

ウ よって、A2ら2名に対する自宅待機命令は、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に当たる。

(2) A2ら2名に対する自宅待機命令は、組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえるか

ア A2ら2名に対する自宅待機が命じられるようになったのは、組合が会社に両名の加入を通知した6日後という近接した時期であった(前記第3の3(1)、4(1))。また、B社長は、C3協同組合の会議において、A2ら2名が組合に加入したことを確認した上で自宅待機としたと発言している(同(4))上、3.11.22面談においても、両名に対し、組合に対する批判的意見や、C3協同組合においても組合とは関わらない、会わない、一切の関係を持たないし付き合い

ないことになっている旨を述べるなどした後、「だから自宅待機やねん。」と述べている（同 6）。そして、会社は、A 2 ら 2 名が組合から脱退したことを確認した上で、両名に対する自宅待機命令を解除している（同 7 (5)）。これらの事実から、会社が、A 2 ら 2 名が組合に加入したことを理由として、両名に自宅待機を命じたことは明らかである。

イ もっとも、A 2 ら 2 名に対する自宅待機命令の前に、会社は、両名が資材を運搬していた取引先会社の全てから組合の組合員である両名の立入りを拒否されたとの事情は認められる（前記第 3 の 3 (4)、4 (1)）。

しかしながら、運転手として業務に就かせることが困難な事情が生じたのであれば、代替業務に従事させることも検討の対象となり得るところ、会社は、A 2 ら 2 名が担当していた取引先の会社から組合員の立入りを拒否する旨の申入れを受けるや、最初の自宅待機を命じており、構内作業などの社内で行う業務に従事させるなどの他の方法を検討した形跡はうかがわれない（同 3 (4)、4 (1)）。そうすると、会社の A 2 ら 2 名に対する自宅待機命令は、業務上の合理的な理由によるものであったと評価することはできず、両名が組合に加入したこと自体が自宅待機を命じた理由であり、組合の組合員を排除するという意図に基づいて行われたものであったというべきである。

ウ 以上のとおり、A 2 ら 2 名に対する自宅待機命令は、両名にとって不利益な取扱いであり、かつ、組合の組合員であることの故をもって行われたものであるといえるから、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

(3) A 2 ら 2 名に対する自宅待機命令は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に当たるか

A 2ら2名に対する自宅待機命令は、A 4副委員長及びA 5組合員の懲戒解雇等に係る不当労働行為事件や組合の街宣活動に係る仮処分申立事件が係属し（前記第3の2(4)～(7)、8(4)）、組合と会社が対立する中で、組合員であることを理由として不利益を被ることを知らしめて、組合への加入を思い留まらせ、又は組合員に対し組合からの脱退の動機付けとなるなど、組合の組織力を低下させる効果を有するといえるから、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(4) 小括

以上のとおりであるから、3年10月18日から同年12月17日までの間、会社がA 2ら2名に対し、自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

4 争点4（3. 1 1. 2 2面談における会社代表者の発言は、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)ア まず、3. 1 1. 2 2面談は、会社から、組合を介さずにA 2ら2名を個別にメッセージアプリにより呼び出して行われたものであり（前記第3の4(12)）、兩名以外の組合の役員等の同席は求められておらず、会社側の出席者がB社長、常務取締役及び配車担当者の3名であったのに対し、組合側の出席者は、組合員であるA 2ら2名のみであった（同6）。

イ また、3. 1 1. 2 2面談が行われた当時、組合がA 2ら2名の組合加入に関する通知と同時に申し入れた団交は未だ実施されておらず（前記第3の4(9)）、兩名は、会社から自宅待機を命じられている状況であった（同(3)）。

ウ そのような状況において行われた3. 1 1. 2 2面談の場で、会社の代表者であるB社長は、「A 6組合（注：組合）を労働組合と思ってへんねん。」、「それで、半グレ？反社会的勢力ていうたら、法律

用語になるかも知れんけどな、昨日やっていることは完全に半グレやんか。」と述べ、組合が違法又は不当な活動をしている団体であり労働組合ではない旨告げた。その上で、B社長は、「団体交渉はせえへんし、労働組合と思ってないから、する必要もない」と述べて、組合から団体交渉を求められても応じない旨を述べている。そして、B社長は、他にも「威力をもって業務を妨害して要求を通すしかできへん。それがな、犯罪やって国から判決受けてるのに、まだ、反省してないんか」、「労働運動ちやうねん。」と組合に対する批判的意見を述べた後、「そういうことやから、会社もできへんねん。だから自宅待機やねん。」と述べ、A 2ら2名が組合に加入していることを理由として自宅待機を命じている旨を両名に伝えた（前記第3の6）。

エ このように、B社長の上記発言は、自宅待機を命じられているさなかにあつたA 2ら2名を呼び出し、会社の代表者が自ら組合の存在意義を否定して非難し、組合の申し入れた団交に応じる意思がないこと及び両名が組合の組合員であるため自宅待機を命じていることを告げ、組合に所属し活動することによりかえって会社において不利益を受ける旨を伝えるものであつて、これは、両名をして、組合に所属し続けて組合活動をすることを躊躇させる言動であり、下記6のとおり暗に組合から脱退することを勧める効果をも有するものであつたといえ、組合の存在及びその活動を否定する不当な非難というべきであるし、組合員に対する不利益が示唆されており、組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に重大な支障を来すものと評価される。

したがって、3. 1 1. 2 2面談におけるB社長の発言は、労組法第7条第3号の「支配介入」に当たる。

- (2) これに対し、会社は、3. 1 1. 2 2面談におけるB社長の発言は、B社長に対する個人攻撃やC 2グループに対する業務妨害行為等の違法

行為により自分たちの主張を通そうとする組合への対抗言論の一環として正当である旨主張する。

しかしながら、会社は、組合の街宣活動については、既に差止めの仮処分を申し立てるという法的手段をとっていたのであるし（前記第3の2(7)）、その他に組合の活動に対する会社としての主張等を明らかにするにしても、会社が、組合の役員等の関係者を除外して組合員であるA2ら2名に対して個別に伝える必要性や合理性は認められない。

よって、会社の主張は採用できない。

- (3) したがって、3. 1 1. 2 2 面談における会社代表者の発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

5 争点5（会社が組合に対し、3. 1 1. 2 5 会社回答書を送付したことは、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) 3. 1 1. 2 5 会社回答書の内容についてみると、①組合の役員や組合員は29. 1 2 組合行為等により多数有罪判決を受けており、組合は、平成29年12月12日以降、現在に至るまでB社長の名誉を毀損する行動を繰り返していること、②組合を憲法や労組法で保護された労働組合とは認めないこと、③組合の執行部のメンバーが刷新され、かつ、暴力的・脅迫的労働組合活動の実態がなくなつたと評価できるまでは、会社として組合からの団交申入れは受けることができないことが記載されている（前記第3の7(1)）。

上記①については、確かに29. 1 2 組合行為における威力業務妨害等の容疑で複数の組合員が逮捕され、有罪判決を受けたこと（同2(1)）、大阪地方裁判所が、組合に対して会社及びC1社に対する業務妨害行為並びにB社長に対する人格権侵害行為を禁止する仮処分決定を行ったこと（同8(2)）が認められる。

しかしながら、上記②については、組合の存在意義を否定するもので

あるし、上記③については、組合の幹部として誰を選出するかについてはまさに組合の内部自治の根幹に関する問題であり、会社が組合の幹部が刷新されることを団交の条件とすることは組合の運営への干渉ないし妨害に当たるものといえる。また、暴力的・脅迫的労働組合活動との記載も、不穏当な表現を用いて殊更に組合活動を非難したものといえる。

このように、会社が組合の存在意義やその活動を否定し、組合の運営への干渉ないし妨害に当たる上記各記載のある 3. 11. 25 会社回答書を組合に送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- (2) これに対し会社は、3. 11. 25 会社回答書は、労働組合に送付したものであり、当該書面を一般の組合員が閲覧することを予定しておらず、閲覧するのは組合の執行委員長や組合幹部に限られ、広く流布されるものではないため、かかる文書の送付行為は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入たり得ないと主張する。

しかしながら、そもそも、閲覧する者が組合の幹部等に限られるとしても、組合の運営への干渉ないし妨害に当たる内容が記載された文書を組合に送付すること自体、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するというべきであるし、上記 2 (1) で述べたとおり、本件団交申入書による団交申入れは、組合の組合員の労働条件に関する事項を含む義務的団交事項についての団交の応諾を求めるものであり、これに会社がどのように回答したかは、組合の執行委員長や幹部のみでなく、A 2 ら 2 名を含む組合員にも影響し得る重要な事項といえ、3. 11. 25 会社回答書は、組合の執行委員長や幹部のみでなく、広く組合全体で、その内容が共有されることが想定される書面であるといえる。

よって、会社の主張は採用できない。

- (3) したがって、会社が組合に対し、3. 11. 25 会社回答書を送付したことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

6 争点6（会社がA2ら2名に対し、組合からの脱退勧奨を行ったといえるか。いえるとすれば、かかる会社の行為は、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) 組合は、3. 1 1. 2 2面談におけるB社長の発言は、暗に組合からの脱退勧奨を行ったものといえ、さらに、A2ら2名が3年12月16日に組合を脱退するまでの間にも、会社が両名に対し組合からの脱退勧奨をしていたと考えられ、これらの脱退勧奨が労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

そこで検討するに、上記4のとおり、B社長は、自宅待機を命じられているさなかにあったA2ら2名を呼び出し、組合の存在意義を否定して非難し、組合の申し入れた団交に応じる意思がないことを述べた上で、両名が組合の組合員であるため自宅待機を命じていることを告げ、組合に所属し活動することによりかえって会社において不利益を受ける旨を伝えた他、さらに、「お前らどういう風に入ったんか、みんなショックやってんで、なんで言うてくれへんかったんやろ。」と、両名の組合加入をとがめる趣旨の発言をしているのであって（前記第3の6）、以上の言動は、両名をして、組合に所属し続けて組合活動をするを躊躇させ、暗に組合から脱退することを勧める効果のあるものといえる（なお、現に、A2ら2名は、上記面談から1か月も経過していない3年12月16日に組合を脱退しており、その後、自宅待機命令を解除されている。同7(4)(5)）。

また、会社が、組合から、A2ら2名に対する自宅待機命令について繰り返し抗議され、その理由を説明するよう求められていたにもかかわらず（同4(2)(7)(8)）、B社長は、敢えて両名以外の組合関係者を除外した場において、上記発言をしたものであり、単に自宅待機を命じている理由を説明するというのみならず、組合から脱退するよう勧める意図

があったと推認できる。

そして、組合に所属し続けるか否かは、組合員が自主的に決定すべきであり、組合の運営の根幹に関わる事柄であるから、これに使用者が介入することは本来的に許されるものではない。

したがって、3. 1 1. 2 2 面談におけるB社長の発言は、脱退勧奨を行ったものといえる。

他方、会社が、3. 1 1. 2 2 面談の後においては、A 2 ら2名が組合から脱退するまでの間に、組合から脱退するよう何らかの働きかけを行ったことを認めるに足りる証拠はない。

- (2) これに対して、会社は、脱退勧奨があったと評価されるためには、少なくとも組合員の脱退を動機付けるに足る積極的な働きかけと組合員の主観面での脱退意思の発露が必要であるところ、本件では、会社がそのような積極的働きかけを行った事実はなく、A 2 ら2名が会社の行為によって脱退意思を生じたという根拠もないと主張する。

しかしながら、上記4 (1) で検討したとおり、当時のA 2 ら2名が置かれていた状況、3. 1 1. 2 2 面談が行われた際の状況及びB社長の発言内容等に照らせば、同面談におけるB社長の発言は、明示的に組合から脱退するよう申し向けていないにしても、組合からの脱退を動機付ける積極的働きかけといえる。また、このように会社が脱退勧奨をしたと認められる以上、これにより組合員が脱退意思を生じたか否かは、不当労働行為の成否を左右しないのであり、会社の主張は採用できない。

- (3) したがって、会社がA 2 ら2名に対し、組合からの脱退を勧奨した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

- 7 争点7 (会社が3. 1 1. 2 1 記念パーティーにA 2 ら2名を招待しなかったといえるか。いえるとすれば、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか) について

- (1) 会社が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに A 2 ら 2 名を招待しなかったといえるか

会社は、3. 1 1. 2 1 記念パーティーは、C 1 社が主催したものであり、会社は一次的に従業員の参加の意思を確認したものの、最終的には C 1 社が参加者を決定した旨主張するので、以下検討する。

ア 会社は、3 年 1 0 月 2 1 日頃、その従業員に対して、「C 1 社創業 4 0 周年記念パーティ 実行委員長」名義で作成された「C 1 社創業 4 0 周年式典 開催のお知らせ」と題する文書を周知しているところ、同文書には、3. 1 1. 2 1 記念パーティーが C 1 社の創業 4 0 周年を祝うものであることなどの同パーティーの概要が記載されていた（前記第 3 の 4 (5)）。

このように、3. 1 1. 2 1 記念パーティーの趣旨が、C 1 社の創業 4 0 周年を記念するものであり、概要を告知する文書の作成者が同パーティーの実行委員長となっていたことからすると、同パーティーを主催していたのは、C 1 社又は同パーティーの実行委員会であったとかがわれる。

イ もっとも、3. 1 1. 2 1 記念パーティーは、C 2 グループの全従業員及び家族を招待するものとして企画され（前記第 3 の 4 (5)）、会社も、C 1 社と同様に C 2 グループを構成する企業として、少なくとも、会社の従業員に対する開催及び概要の告知並びに参加意思の確認を行い（同 2 (8)）、会社の従業員のうち最終的に招待された者を把握していた（同 4 (11)）と認められ、会社による従業員の参加意思の確認や主催者への伝達等は、会社の全従業員のうち同パーティーの招待者を決定する過程の一つであったとみられる。

ウ そして、会社の代表者である B 社長は、本件初審審問において、A 2 ら 2 名を 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに招待しないこととした理

由について質問され、「最初、招待してましたけども、40周年記念パーティーにはC3協同組合の社長たちも出席者として呼んでおりましたから、同席させるわけにはいかないということで、致し方なく自宅待機を命じました」と陳述している（同5(1)）。すなわち、B社長は、A2ら2名が3. 1 1. 2 1 記念パーティーへの参加意思を表明し、当初は同パーティーに招待されていたにもかかわらず、両名が組合に加入したことを知り、自らの意思により自社の従業員である両名を同パーティーに出席させないこととした旨を述べているのであり、会社は、同パーティーに招待されたにすぎないものではなく、自社の従業員が同パーティーに招待されるか否かに関与し、主催者の招待者の決定に影響を及ぼし得る立場にあったと推認される。

エ A2ら2名が3. 1 1. 2 1 記念パーティーの招待者から除外されるに至るまでの経緯を見ると、会社は、3年10月12日、組合からA2ら2名が組合に加入した事実の通知を受け（前記第3の3(1)）、同月18日から同年12月17日分まで約2か月間にわたり、A2ら2名に自宅待機を命じ、両名を会社の配送業務から除外し（同4(1)(3)）、組合から両名を通常業務に戻すことや団交の開催を求められても応じていなかった（同4(2)(7)～(9)）のであり、会社は、組合及びその組合員を排除する姿勢を鮮明にしていた。

また、会社の取引先であり、かつ、会社と同様にC2グループに属するC1社、C1社C6工場及び申立外C4社も、遅くとも同年10月16日までにはA2ら2名が組合に加入した事実を把握し、組合の組合員である運転手の立入りを拒否する旨表明していた（同3(4)）し、B社長は、C1社の代表者として出席したC3協同組合の会議において、会社の従業員2名が組合に加入した旨やC2グループとして組合を労働組合として認めていない旨を述べたり（同4(4)）、C1

社の従業員に向けた記念パーティー1週間前社長文書で、組合とは関わらないとのC3協同組合の方針を完全に支持する旨表明したり（同4(10)）していたのであって、会社やC1社など特定の会社に限らず、C2グループ全体について、組合及びその組合員を排除するとの姿勢が明らかになっていたといえる。

さらに、B社長は、C1社の代表取締役でもあったところ（同1(1)イ）、C1社の代表者として前述のとおり組合及びその組合員を排除する姿勢を明確にしていたのであるから、会社の社長としても同様の姿勢であったと考えられ、上記ウのとおり、3. 11. 21記念パーティーへのA2ら2名の出席について、「同席させるわけにはいかない」、「自宅待機を命じました」と両名の雇用主である会社代表者として両名を出席させないこととしたと受け取れる陳述をしており、両名を同パーティーの招待者から除外したのは会社の意向によるものであったとうかがわれる。

そうすると、A2ら2名が3. 11. 21記念パーティーの招待者から除外された当時、C2グループ全体で、組合及びその組合員を排除するとの意思が共有されていたものといえ、会社もそのような姿勢を鮮明にしていたのであるし、B社長も会社の意向で両名を同パーティーに出席させないこととしたと受け取れる陳述をしているのであるから、主催者のみならず、組合の組合員を排除するという意思を有していた会社の関与によって、両名が同パーティーの招待者から除外されたと推認できる。

そして、かかる推認を覆すに足る具体的な反証は、会社からなされていない。

オ 以上のとおり、会社は、3. 11. 21記念パーティーの招待者からA2ら2名を除外したと認められ、そのような意味において、会社

が、両名を招待しなかったと評価できる。

- (2) 会社が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに A 2 ら 2 名を招待しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか

ア 会社が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに A 2 ら 2 名を招待しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号の「不利益な取扱い」に当たるか

- (7) 会社は、3. 1 1. 2 1 記念パーティーは、会社の従業員に対してサービスを提供する催さないし福利厚生行事でもなく、招待しないことについて不利益性はない旨主張する。

しかし、3. 1 1. 2 1 記念パーティーは、会社の施設内において公然と案内が行われた上で、会社の従業員全員に対する参加意思の確認等を経て行われた催しであり、当日の会場においては食事が提供され、演奏・演芸等が披露された（前記第 3 の 2 (8)、4 (5)、5 (1)）のであり、A 2 ら 2 名は、その他の会社の従業員が参加し、サービスを楽しむイベントから排除されたのであるから、会社における従業員の一般的認識に照らせば、不利益なものと受け止められ、組合活動を行う意思を萎縮させるなどの効果があるものであったといえる。

- (4) よって、会社が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに A 2 ら 2 名を招待しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号にいう「不利益な取扱い」に当たる。

イ 会社が 3. 1 1. 2 1 記念パーティーに A 2 ら 2 名を招待しなかったことは、組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえるか

- (7) 会社は、3 年 9 月頃に A 2 ら 2 名を含む会社の全従業員に 3. 1 1. 2 1 記念パーティーへの参加の意思を確認し（前記第 3 の 2 (8)）、当初、A 2 ら 2 名も同パーティーの招待者に含めていたも

の、両名が組合に加入したとの通知を受け（同 3 (1)）、同パーティーに組合員である両名を招待しなかったのであり（同 4 (11)、5 (1)）、上記(1)ウで検討したとおり、B 社長自身、組合の組合員である両名を同パーティーに出席させて C 3 協同組合の関係者と同席させるのを避けるため、両名を出席させないこととした旨陳述しているから、会社が同パーティーに両名を招待しなかったことは、組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえる。

- (イ) 会社は、組合の組合員である A 2 ら 2 名を出席させることにより、3. 1 1. 2 1 記念パーティーが妨害されたり、C 3 協同組合関係者である出席者に迷惑をかけることが予想されたのであり、現に同パーティーの開催当日、会場であるホテルの前の公園で、組合を含む複数の労働組合による「C 5 集会」が開催されたと主張する。

しかしながら、会社が、3. 1 1. 2 1 記念パーティーの開催前に、かかる集会が開催されることを認識していたとは認められず、また、その他に何らかの妨害等が行われることが具体的に想定される状況にあったとは認められない。

また、証拠上、A 2 ら 2 名は、3 年 1 0 月 1 2 日以降、本件団交申入書による団交の申入れを行ったこと以外に積極的に組合活動を行っていたとは認められず、その団交申入れも自身らの労働条件の維持改善に係る交渉を求めているもの（前記第 3 の 3 (1)）であり、その他の証拠を精査しても、両名について、3. 1 1. 2 1 記念パーティーに出席することにより、式典の妨害や C 3 協同組合の関係者である出席者への迷惑行為などを行う具体的なおそれがあったとは認められないから、両名を、会社の他の従業員が参加しサービスを享受できるイベントから排除する必要性や合理性は認められない。

よって、会社の主張は採用できない。

(3) 小括

以上のとおり、会社が3. 1 1. 2 1 記念パーティーにA 2ら2名を招待しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

8 救済方法

本件の不当労働行為によって生じた状態の是正及び正常な労使関係の構築のためには、会社に対し、会社の行為が不当労働行為であると認められたこと及び今後同様の行為を繰り返さないよう留意する旨の文書の交付を命ずるのが相当である。

組合は、会社が今後二度と不当労働行為を起こさないようにするためには、救済方法として謝罪文の掲示が必要であると主張するが、組合と会社との間の労使関係その他諸般の事情を考慮すれば、本件における救済方法としては、会社に対して文書の交付を命ずることをもって足りると考える。

9 結論

以上によれば、会社に対し主文Ⅰ第1項の文書の交付を命ずべきであるが、その余の本件申立ては理由がないから棄却すべきである。これと一部異なる初審命令はその限度で相当でないから、初審命令を主文Ⅰのとおり変更し、会社の再審査申立てを棄却する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年1月8日

中央労働委員会

第一部会長 山 川 隆 一