

大阪地裁昭和五三年（行ウ）第三〇号、五五・一二・二四判決

判 決

原 告 株式会社大阪特殊精密工業

被 告 大阪府地方労働委員会

被告補助参加人 総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合大阪特殊精密工業分会

右当事者間の頭書事件につき、当裁判所は、次のとおり判決する。

主 文

- 一 原告の請求を棄却する。
- 二 訴訟費用は参加による分を含めて、原告の負担とする。

事 実

第一 申立

一 原告

- 1 補助参加人を申立人、原告を被申立人とする大阪府労働委員会昭和五一年(不)第一三一号事件につき、被告が昭和五三年五月八日付でなした別紙命令書主文第一、二項の命令を取消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 被告

主文と同旨。

第二 主張

(請求の原因)

- 一 補助参加人(以下、参加人という。)は被告に対し、昭和五一年一〇月二二日、原告を被申立人として不当労働行為救済の申立をしたところ、被告は、昭和五三年五月八日付で別紙命令書記載の命令(以下、本件命令という。)を発し、右命令書の写は同日原告に交付された。
- 二 しかしながら、本件命令は、結局、原告と参加人との団体交渉について、社長が右交渉に殆ど出席せず、しかも主として衝に当たっていた専務取締役 Y 1 (以下、専務又は Y 1 ともいう。)には全面的な決定権を与えておらず、その結果、昭和五一年賃上げ、夏季一時金について、理由を明示せずゼロ回答を続けたことになるので、このことは、原告が誠意をもって組合と団体交渉しているとはいえないとし、また、組合員 X 1 の退職問題について、社長の妻 Y 2 (以下、Y 2 ともいう。)が X 1 の母に圧力をかけ、X 1 を退職させようとしたものであるとし、これらをいずれも不当労働行為に該当すると判断しているが、これは事実の認定及び法令の適用を誤ったものであって、違法である。
- 三 よって、本件命令主文第一、二項の取消を求める。

(請求原因に対する被告の認否)

- 一 請求原因一は認める。
- 二 同二のうち本件命令が違法であるとの点は争う。

(被告の抗弁)

被告が本件命令において不当労働行為を認定した理由は別紙命令書(以下、本件命令

書という。)記載のとおりであり、被告は別紙命令書記載のとおり事実上及び法律上の主張をする。これによれば、本件命令は適法である。

(被告の抗弁に対する原告の認否及び主張)

一 本件命令書理由第1に対する認否

1 本件命令書理由第1(当事者等)は認める。

2(一) 同2(五〇年年末一時金闘争、五一年賃上げ・夏季一時金闘争について)(1)のうち、Y1が「次の注文は全くきていない。もう仕事はなくなるかもしれない。」旨話したとの点、Y2が「あんたら、そんなに気にいらんのやったら、よそへ行ったらええやないか。」などと述べたとの点、同日この事態を知った中北の外注係のZ1某及びZ2は、社長に「一か月分ぐらい何とか出してやってほしい。」と要請したが、社長は、「みんなやめたらええんや。」と述べたとの点、これに対してY1は、経理内容の公開など経営の民主化に努力する旨述べるとともに「縁あって社長の養子になったので、いずれ会社経営を任されてやらねばならない。だから、あと〇・三か月分ぐらい出すから何とか終わってもらえないか。」と述べたとの点、そこで参加人は、「あなたが、そこまで堀内製作所の経理内容の公開、経営の民主化について決断されるのなら〇・三か月分は要らない。」と答えたとの点は、いずれも否認し、同年一二月初め、参加人と堀内労組は、①年末一時金がゼロ回答である、②堀内製作所が企業危機を宣伝し、社長は出社しない、③陰で退職勧誘等が行われているとして、年末一時金問題や経営の民主化(経理の公開)などについて共同闘争を行う必要から統一執行委員会をもち、両組合が、要求、団交は別でも闘争は統一して行うことを決めたとの点は不知、その余は認める。

なお、Y1は、昭和五〇年の年末一時金について、堀内製作所の営業成績を説明した上でゼロ回答をしたものである。

(二) 同2(2)のうち、昭和五一年三月一五日、参加人が被告認定の内容の春闘要求書を堀内製作所に提出し、労使間で同月二二日から通算約三〇回の団交が行われたが、原告は、ゼロ回答をしたとの点、堀内労組も五一年賃上げ等を原告に要求していたが、原告は同労組に対してもゼロ回答をしたとの点は、いずれも認め、その余はすべて否認する。

(三) 同2(3)のうち、原告は、なんら理由を明示せずとの点、原告の経理状況を示す資料も参加人に提示しなかったとの点は、いずれも否認し、その余は認める。

(四) 同2(4)のうち、原告は参加人に回答を行わずとの点は否認し、その余は認める。

3(一) 同3(会社の営業状態について)(1)のうち、専務及びX2が夜遅くまで残業する日があったとの点は認め、その余は否認する。X2は、非組合員ではなく、組合員である。

なお、原告会社の前身である堀内製作所のもとの経営は、昭和四八年年末のオイル・ショック以降悪化の一途をたどり、昭和五〇年以降赤字経営に転落していた。

- (二) 同 3(2)のうち、社長が「もう中北の仕事はだめなので減らしていく。」と発言したとの点は否認し、その余は認める。
- (三) 同 3(3)ないし(5)はすべて認める。
- 4(一) 同 4(退職等について)(1)のうち、X 3は、昭和四九年一月堀内製作所に見習いとして入社し、堀内労組に加盟していたとの点、X 3は欠勤、遅刻が多い傾向があり、Y 1が何回か注意したことがあるとの点、X 3が昭和五〇年一一月一八日退職したとの点は、いずれも認め、その余は否認する。
- (二) 同 4(2)のうち、X 4が昭和五〇年一二月二九日退職したとの点、X 4がY 1の紹介で「浅野彫刻」で働いていたとの点は、いずれも認め、その余は否認又は不知。
- (三) 同 4(3)のうち、X 5が兄とは仕事をせず、原告の紹介で金型製造の某社に就職し、現在東大阪市内の某金型工場で働いているとの点は不知、その余は認める。
- (四) 同 4(4)のうち、X 6が分会長 X 7の紹介で転職したとの点は認め、その余は否認する。
- (五) 同 4(5)のうち、参加人組合員の X 8が昭和五一年七月二四日、退職したとの点、X 8が Y 2宅へ退職のあいさつに来たとの点は、いずれも認め、その余は否認する。
- (六) 同 4(6)のうち、X 2は、昭和五一年六月二三日、退職届を原告に提出したが、専務は X 2を慰留したとの点、専務が X 2と金型製造の仕事を夜遅くまでやったことがあったとの点、主任 X 9と X 2が仕事のことで大声で口論したとの点、X 2は、昭和五一年八月三日、退職したとの点は、いずれも認め、その余は否認又は不知。
- (七) 同 4(7)は否認する。
- (八) 同 4(8)のうち、Y 2が参加人組合員 X 1の母親宅を訪れたことがあるとの点、X 1の母親は、一〇年間お手伝いとして社長宅で働いていたが、病気のため療養中であったとの点は、いずれも認め、その余は否認する。
- (九) 同 4(9)は不知。

二 原告の主張

1 昭和五一年賃上げ・夏季一時金問題に関する団体交渉について

使用者は、本来、労働組合から賃金引上げや一時金支払等の経済要求が出された場合、必ずこれに応じなければならない義務は存在しないことは当然である。まして原告会社のように、経営内容が悪化している中小零細企業においてはなおさらのことである。

原告は、昭和五一年の賃金引上げ・夏季一時金に関する参加人との団体交渉において、資料をもとにゼロ回答をせざるを得ない会社の実情を参加人に十分説明しつくしているのであって、団体交渉の回数も約三〇回にも及んでいるのである。原告としては、右問題に関し、十分誠意をもって団体交渉を行ってきたのであるが、参加人組合の労働条件改訂要求には残念ながら応じられないという結果になったというだけのことであり、いわば団体交渉の決裂であって、団体交渉の拒

否ではない。使用者が組合の労働条件改訂要求に応じないことと、団体交渉における「誠意」の問題とは、全く別次元の問題である。また、原告及びその前身の堀内製作所の参加人組合に対する団体交渉権限は、昭和四六年の年末一時金をめぐる団体交渉以降専務取締役である Y 1 に一任されていたのであって、専務は、団交事項に関する会社側回答について全面的な決定権限を有しているのである。もとより、専務に右決定権限があるということと、これを独断的に行使するか社長その他の者に相談して行使するかは、全く別の問題である。従って、専務が団体交渉において、原告としての回答を行えば十分であって、このことは、団体交渉における「誠意」の問題とは関係のない事柄である。

2 X 1 の退職について

Y 2 は、X 1 の母が原告会社の社長宅において、一〇年間もお手伝いとして働いていた関係から、同女と親しく、そのため、同女が病氣療養中と聞き、わざわざ X 1 宅を病氣見舞のために訪問しただけのことである。その際、Y 2 は、X 1 の母から、会社の状況等を聞かれたので、同女に対し、会社も御多分にもれず景気が悪いこと、赤字が累積し、将来の見通しも暗いことを述べ、息子さんも若いことから、もっと将来性のある他の会社の方がいいのではないかと感想を述べたに止まるのである。従って、Y 2 の右言動は、X 1 の組合活動などとは全く関係がないのであり、同人を退職させようとしたなどという事実は皆無である。

(参加人の主張)

- 一 1 参加人は、昭和四一年四月二五日、結成された労働組合(堀内分会)であるが、原告(当時は Y 3 経営の個人企業である堀内製作所)は、いち早く組合結成の動きを察知し、組合員の約半数を切り崩すとともに、同盟系に所属する中北製作所労働組合の役員らと協力して、同盟系に所属する第二組合である堀内製作所労働組合(堀内労組)を結成させたうえ、Y 3 自身、「分会員の顔を見るのもいやだ、ダニみたいなのやつらだ。」などと組合を誹謗し、組合の組織拡大を妨害する一方、堀内労組のオルグを連日会社に張りつかせ、組合を「アカ」呼ばわりして攻撃するなど、会社は、堀内労組と一体となって組合に対し攻撃を行い、さらに、同年五月三十一日、組合の X 1 0 書記長を突如解雇するなど組合を極度に嫌悪し、その壊滅を意図していた。
- 2 他方、Y 3 は、昭和四七年頃から、Y 2 とともに大阪市南区内においてクラブを開店し、もっぱら右クラブの経営に専念し、堀内製作所及び会社にはほとんど姿を見せず、時たま出社すると売上金を持ち帰るという状態であった。そして、Y 3 は、堀内製作所及び会社業務を何ら実権のない養子の Y 1 に押し付け、昭和四八年頃から組合との団体交渉を同人に担当させてきたが、Y 1 は、Y 3 夫婦の指示なしには何ら決定することができなかった。
- 二 1 昭和五〇年年末一時金闘争の経過は、ほぼ別紙命令書理由第 12 記載のとおりであり、堀内製作所(専務 Y 1)は、右闘争の過程において、経営の民主化と経理の公開をはかることを約したのである。なお、参加人と堀内労組は、右年末一時金闘争を契機として、統一の準備をすすめていった。
- 2 参加人は、昭和五一年三月一五日、賃金引上げ一律三万五〇〇〇円、毎土曜日

の半日勤務実施、労使間の協定(フロ券、作業服の支給)の厳守など九項目の春闘要求書を堀内製作所に提出し、その後設立された原告会社との労使間において、同月二二日から通算約三〇回の団体交渉を行なったが、原告は、年末一時金闘争の際に専務が約束したにも拘らず、経理状況を示す資料をなんら提示せず、ゼロ回答に終始した。

なお、原告は、堀内労組からも昭和五一年の賃金引上げ等について要求されていたが、同組合に対してもゼロ回答のままであった。

3 原告は、昭和五一年三月一七日、従前の個人経営である堀内製作所が株式会社へ組織変更されて設立されたが、それは、株式会社に組織変更することによって従業員に期待をいだかせ、実は財産を有しない会社をつくり Y 3 個人に累の及ぶことを回避し、いつでも組合対策上、会社を閉鎖し得る体制にし、その後の組合攻撃を行うためであったことは明白である。右事実は、次の事実からも一層明らかとなる。すなわち、原告は、同年四月一六日の団体交渉において、Y 3 が、株式会社中北製作所(以下、中北製作所という。)からの発注減とこれによる企業危機をことさらに強調し、組合員の退職を勧誘する一方、同年四月二三日の堀内労組との団体交渉において、堀内労組が「なぜ賃上げがゼロ回答なのか。」と問いただしたのに対し、Y 3 は「不況だからどうしても出せない、干しあげ政策は一年遅かった。」と発言し、これに対し堀内労組が「おやじ、真綿で首しめてほり出すんかいな。」と述べたところ、Y 3 は「いや、じわじわやがな。こんなことは堀内分会に言うなよ。」と述べたことから明らかである。

4 このような原告の対応に対し、参加人(堀内分会)と堀内労組は、同年五月七日及び八日にストライキや抗議行動を行い、同月一〇日、原告は、参加人との間において、堀内製作所当時の労働条件を引き継ぐ旨の協定を締結した。

そして、同年六月一日、堀内労組の組合員は、全員参加人組合に加入し、原告会社における労働組合は統一された。

三 1 参加人は、同月一日、夏季一時金として本給の三か月分プラス金四万九一三五円の支払を要求することを中心とする要求書を原告に提出した。これに対し、原告は、何ら理由を明示せずゼロ回答に終始し、また、原告の経理状況を示す資料も提示しなかった。

また、原告会社代表者代表取締役である Y 3 は、昭和五一年春闘以後のすべての賃金引上げ及び一時金の要求に関する団体交渉にほとんど出席せず、原告は、非組合員を含む全従業員に賃金引上げを実施せず、また、一時金も支給しないという常軌を逸した状態が今日まで続いている。

他方、原告の営業状態は、昭和五一年以降今日に至るまで、不況を考慮しても、賃金引上げを行い、一時金を支給できない状態では決してないのであって、ゼロ回答を続ける原告の対応の不当性は著しいものである。

2 被告が、右のような原告の団体交渉における対応について、労働組合法(以下、労組法という。)七条二号に該当する不当労働行為であるとしたことは至当であり、何ら違法はないのである。もとより、単に経理状況の一部を明示し、また、交渉の回数を重ねたとしても、決定権限のない担当者が交渉に当るなど、見せかけだ

けの団体交渉が誠意ある団体交渉といえないことは当然であり、原告の昭和五一年以降今日までの常軌を逸した対応は、まさに明確に意図されたものであって、これをもって団体交渉の決裂と称し得ないことは明らかである。

四 被告が X 1 の退職に関する Y 2 の言動をもって、労組法七条三号に該当する不当労働行為と判断したことは、正当である。けだし、原告は、団体交渉において、経済的要求に対しゼロ回答を続ける一方、原告が積極的に組合員の退職に加担しているものであって、原告の団体交渉における常軌を逸した対応と組合員に対する退職勧誘は、組合破壊のためのいわば車の両輪と目すべきものであり、原告は、右両輪によって組合を押し潰すことを明確に意図しているのである。

五 以上のとおり、被告の本件命令における参加人の申立を認容した部分に関する事実認定及び判断は、至当なものであり、原告の主張は何ら理由のないものである。

第三 証拠

一 原告

1 甲第一号証。

2 証人 Y 1、同 Y 2 の各証言。

3(一) 乙号各証の成立はいずれも認める。

(二) 検乙第一号証が被告主張のような写真であることは認める。

(三) 丙号各証の成立はいずれも認める。

二 被告

1 乙第一ないし六号証、同第七号証の一、二、同第八号証、同第九号証の一、二、同第一〇、一一号証、同第一二号証の一ないし七、同第一三、一四号証、同第一五号証の一ないし一〇、同第一六ないし二〇号証、同第二一号証の一ないし四、同第二二ないし二六号証、同第二七号証の一ないし三、同第二八ないし四六号証。

2 検乙第一号証(原告会社の看板が掲示されている写真である。撮影年月日・昭和五二年一〇月六日、撮影者・X 1)。

3 甲第一号証の成立は認める。

三 参加人

丙第一ないし一二号証。

理 由

一 本件命令

請求原因一は、当事者間に争いがない。

二 当事者等

当事者等に関する被告の主張事実(本件命令書理由第 11(1)及び(2))、すなわち、原告は、もと、Y 3 が経営していた個人企業の堀内製作所を、昭和五一年三月一七日、株式会社に組織変更したものであり、肩書地において、株式会社北製作所の下請として、従業員八名(本件審問終結時)を有し、船舶のバルブ部品加工、金型製造等を行なっているものであること、参加人は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会大阪一般労働組合の下部組織である大阪特殊精密工業分会であり、会社従業員で組織され、分会員数は、五名(本件審問終結時)であること、従前において、参加人(当時の名称は、堀内製作所分会)の外に同盟傘下の堀内労組があったが、昭和五

一年六月一日、同組合の組合員全員が参加人組合に加入し、原告における労働組合は参加人のみとなったこと、以上の事実については当事者間に争いが無い。

三 昭和五一年賃上げ・夏季一時金問題に関する団体交渉における原告の行為の不当労働行為該当性について

1 昭和五〇年年末一時金要求時までの交渉状況と右一時金要求に対する会社の対応について

別紙の本件命令書理由第12(1)のうち、Y 1が昭和五〇年一月一〇日、全従業員に話した内容に関する事実、堀内分会と堀内労組が同年一二月初め、闘争を統一して行うことを決めたことに関する事実、Y 2が同月二四日、「あんたら、そんなに気にいらんやったらよそへ行ったらええやないか。」などと述べた事実、同日における中北のZ 1某及びZ 2の行動に関する事実、同日、Y 1が経理内容の公開など経営の民主化に努力すると述べたことなどに関する事実及び堀内分会がY 1の右発言に対応して、〇・三か月分を要求しないと答えたことに関する事実を除くその余の事実はいずれも当事者間に争いがなく、右争いのない事実、成立に争いのない乙第二五号証、同第三三ないし三八号証、同第四〇ないし四二号証、同第四五号証、証人Y 1の証言(ただし、後記措信し難い部分を除く。)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実を認めることができる。すなわち、

(一) 堀内製作所の経営者であるY 3は、昭和四六年九月頃、全従業員を食堂に集合させ、右従業員に対し、今後、同人の養子であるY 1に堀内製作所のことを全部任すから、よろしく頼むと告げ、以来、Y 1は、Y 3に代って堀内製作所の業務について指図し、また、参加人及び堀内労組との間における賃上げ及び夏季・冬季の一時金問題についての団体交渉に応じてきたが、その間、右問題に関する重要事項の最終的判断は、Y 1のみではなし得ず、結局、Y 3の判断を仰がなければならなかった。他方、経営者であるY 3は、昭和四七年一二月頃、妻であるY 2と共同してクラブを開業したこともあって、堀内製作所にはほとんど出勤せず、団体交渉にも出席することがなかった。

(二) 昭和五〇年一月一〇日、参加人及び堀内労組は、堀内製作所に対し、それぞれ年末一時金の要求書を提出したところ、Y 1は、同月一日、非組合員を含む全従業員を堀内製作所の二階食堂に参集させ、「次の受注は全然来ていない。もう仕事がなくなるかもわからん。一時金は出せない。」などと話し、従業員に非常な危機感を与えるとともに、以来、参加人及び堀内労組に対し、年末一時金についてゼロ回答を続けた。

これに対し、参加人は、同年一月二八日、ストライキを行なったが、それとともに、同年一二月初旬頃、堀内製作所の労働条件が悪いにもかかわらず、年末一時金についてゼロ回答を続けていること、堀内製作所は経営危機を宣伝しながら、経営者であるY 3は出勤せず、退職した従業員の補充を行い生産量を上げるなどの努力をなしておらず、また、Y 1にすべてを委ねると告知しながら、その実、実権はY 3が握り、Y 1を支配しているとの認識に立って、堀内労組との間において、年末一時金問題や会社経営の民主化などについて共同闘争を行う必要があるとし、統一執行委員会を構成し、両組

合が要求、団体交渉を別々に行うとしても、闘争自体は統一して行うことを合意した。

堀内製作所は、同年一二月二日、年末一時金として〇・五か月分を支給する旨の回答をしたが、参加人組合及び堀内労組は、これを不満として同月八日、初めての統一ストライキを実施した。そして、堀内製作所は、同月一五日、参加人に対し、第二次回答として〇・七か月分を支給する旨回答し、併せて、Y 1は、「不景気が続いており利益がないので、これではまんして欲しい。」旨告げた。

しかし、参加人は、これを不満とし、同月二四日、堀内労組と第二回目の統一ストライキを行うとともに、同日午後二時頃、参加人組合員全員と堀内労組組合員六名は、堀内製作所から約二〇〇メートル離れた所にある Y 3宅へ赴き、「一時金をもっと出せ。」「息子ではらちがあかん、社長に会わせろ。」と抗議した。これに対し、応対に出た Y 2は、良雄が在宅するにもかかわらず在宅しない旨告げるとともに、「息子と話して決めてもらえばよい。こちらに来てもらってもしょうがない。」「あんたら、そんなに気にいらんのやったら、よそへ行ったらええやないか。」などと述べた。ちなみに、Y 2は、当時、堀内製作所の経理業務を担当し、また同製作所が株式会社に組織変更した後も経理担当の取締役役に就任しているものである。

右同日、堀内製作所の注文者である中北製作所の外注係である Z 1 某及び Z 2は、右のような労使紛争の事態を知り、これを憂慮して仲介の労をとるべく Y 1とともに Y 3方へ赴き、同人に対し、「一か月分位何とか出してやって欲しい。」と要請したが、Y 3は、これを拒否し、「皆やめたらええんや。」と答えるのみであった。

さらに、右同日、参加人は、Y 1と年末一時金及び経営の民主化の問題について団体交渉を行なったのであるが、その際、Y 1は、参加人に対し、今までにおいて、Y 3及びY 2に損害を及ぼしたつもりはなく、将来において、いずれ経営を任されてやらねばならないのであるから、それが若干早まったものと考え、養子縁組を破棄されることも覚悟して組合の右問題に関する意向を話してみる旨約し、もって、経理内容の公開など経営の民主化に努力する旨述べるとともに、年末一時金について、なんとか〇・三か月分程上のせするから、争議を終わって欲しい旨申し出た。参加人は、Y 1が右のように堀内製作所の経理内容の公開などについて真剣に考慮するというのであれば、年末一時金を〇・三か月分上のせすることがなくともよい旨答えたのであった。

そして、同月二五日朝、Y 1は、堀内製作所の二階食堂に参集した全従業員に対し、今後、経営の民主化に努力する旨述べ、昭和五〇年年末一時金は、〇・七か月分を支給することでもって解決をみたものである。

以上の事実を認めることができ、乙第二五号証、同第三七、三八号証、同第四〇号証、同第四五号証及び証人 Y 1の証言のうち、右認定に反する部分は前掲各証拠に照らしてにわかに措信し難く、他に右認定を左右するに足る証拠は

ない。

2 参加人の昭和五一年賃上げ及び夏季一時金要求とこれに対する原告の対応及び原告の営業状態について

別紙の本件命令書理由第12(2)のうち、昭和五一年三月一五日、堀内製作所が参加人に対し、経理状況を示す資料をなんら提示しなかったこと及び同年四月二三日、参加人と原告との間の団体交渉の席において、社長と右参加人との間でなされた発言に関する事実を除くその余の事実、同第12(3)のうち、同年六月一日、原告がゼロ回答するにつき、なんら理由を明示せず、また、原告の経理状況を示す資料も参加人に提示しなかったことを除くその余の事実、同第12(4)のうち、原告が参加人に回答を行わなかったことを除くその余の事実、同第13(1)のうち、専務及び非組合員 X 2のみ夜遅くまで残業する日があったとの事実、同第13(2)のうち、社長が「もう中北の仕事はだめなので減らしていく。」と発言したことを除くその余の事実、同第13(3)ないし(5)の事実、以上の事実についてはいずれも当事者に争いがなく、右争いのない事実、前記乙第三三、三四号証、同第三七、三八号証、同第四〇ないし四二号証、同第四五号証、成立に争いのない乙第三ないし六号証、同第七号証の一、二、同第一二号証の一ないし七、同第一三、一四号証、同第一五号証の一ないし一〇、同第二七号証の一ないし三、同第二八号証、同第三〇号証、同第四三(ただし、後記措信し難い部分を除く。)、四四号証、丙第二ないし九号証、証人 Y 1 の証言(ただし、後記措信し難い部分を除く。)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実を認めることができる。すなわち、

(一) 参加人は、昭和五一年三月一五日、株式会社に組織変更される直前の堀内製作所に対し、一律三万五〇〇〇円の賃上げ、毎土曜日の半日勤務制実施、人員増員・補充を早急に行うこと、労使間の協定(フロ券、作業服の支給)の厳守など九項目の要求を記載した春闘要求書を提出するとともに、右項目について、同月一九日に団体交渉を行うことを申し入れた。これに対し、同月一七日従前の個人経営にかかる堀内製作所を会社組織にして設立された原告会社は、同月二二日から通算約三〇回の団体交渉(ただし、後記夏季一時金についての団体交渉も含む。)に応じたが、前記のごとく、株式会社に組織変更した後も Y 1 (右組織変更後は専務取締役)が主として右交渉の場に出席し、Y 3 (右組織変更後は代表取締役)は、特に参加人から強い出席要請があった同年四月一九日に約四〇分間、同年七月一九日に数分間出席したにすぎない。そして、原告は、参加人の右賃上げ要求に対し、利益が上がらないから賃上げには応じられないと答えるのみで、何ら原告の経理状況等を示す資料を提示して説明することなく、ゼロ回答に終始した。

なお、堀内労組も同年の賃上げ等を原告に要求していたが、原告は、参加人に対してと同様に右労組に対してもゼロ回答に終始していた。そして、Y 3 社長は、同年四月二三日、Y 1 とともに堀内労組との団体交渉に出席したが、その際、同社長は、堀内労組から、なぜ賃上げがゼロ回答なのか問い質されたのに対し、「不況だからどうしても出せない、干しあげ政策が一年遅かった。」と発言するとともに、堀内労組から「おやじ、真綿で首しめてほ

り出すんかいな。」と問われたことに応じ、「いやじわじわやがな、こんなことは堀内分会(参加人)に言うなよ。」と述べるということがあった。

- (二) 前記のごとく、堀内労組の全組合員が加入したことによって、原告における唯一の労働組合となった参加人組合は、同年六月一日、原告に対し、夏季一時金として本給の三か月分プラス四万九一二五円を支給することを中心とする要求書を提出し、団体交渉を求めたが、原告は、前記賃上げの交渉におけると同様の理由をもってゼロ回答をくり返すのみであり、参加人を納得させ得る資料の提示などは全くなさなかった。

ただ、原告は、同年五、六月頃、参加人に対し、従来の賃金体系を根底から覆す請負制(出来高払制)、すなわち、従業員が一か月間に製造した製品の利益を原告との間で一定の割合において分け合うという賃金支払方法に改めるよう申入れ、また、同年七月には、参加人に対し、金三〇〇〇円の賃上げをし、参加人側が一か月の売上げを金六〇万円増額させるならば、あと七〇〇〇円を上せして賃上げをすとの、いわゆる二段階方式による賃上げの申し出をしたが、右各提案とも、いずれも将来の受注高等を予測させる資料等を何ら提示することなく提案したものであり、結局、参加人から判断資料等がないことを理由にその是非も検討し得ないとして拒否され、そのままに終わった。

- (三) 堀内製作所及び原告は、前記のごとく、中北製作所からのバルブ加工等の下請を主たる業務内容とするものであるところ、昭和五一年一月ないし八月頃にかけての中北製作所からの右受注は、ほぼ順調といえる状況にあり、中北製作所から納期に遅れないよう従業員を残業させるなどして生産を早めて欲しいと要請されていた。参加人は、右のような生産状況と中北製作所からの申し出に注目し、原告に対し、同年八月二七日及び一〇月一九日の二回にわたって、文書で残業に協力する旨申入れたが、原告は、これに応じようとはせず、ただ、Y 1 及び X 2 (同年六月二六日頃組合を脱退)をして残業させるにとどめ、その余の仕事は、二社に外注して右受注をさばいていた。

また、Y 1 は、金型製造の方法を他社において修得し、昭和四八年四月から、原告会社の前身の堀内製作所内においてこれを従業員の一部の者に指導するという方法で金型製造を開始し、将来において、中北製作所の下請業務をやめ、金型製造に切替えることを目論んでいたが、早急にこれを実現することは困難であり、昭和五一年三月頃には右製造の仕事を一社に外注するという状況にあった。

原告のその他の資産等の状況は、資本金は金二〇〇万円であり、株主は、Y 3、Y 2、Y 1 (以上、各一〇〇〇株)外五名(各二〇〇株)であって、株式会社に組織変更した際、右資本金はいずれも払込まれたが、右金額が如何に費消されたか明らかではなく、また、原告は、個人企業時代の債務を一切引継がず、Y 3の負担において返済することとし、機械類は、Y 3から所有権留保の特約付で買受けたが、未だその支払を了して居らず、原告の建物は、Y 2が近鉄から賃借したものを、原告が転借している状況にある。なお、原告

は、右組織変更をするに際し、Y 3から個人企業当時の積極財産についても引継ぎは受けず、また、右組織変更後、金融機関等からの新たな借入金債務を負担するに至っていない。

(四) その後、参加人は、昭和五二年三月一〇日、賃上げ等を要求したのに対し、原告は、何ら資料を提示することなく、前年に引続き累積赤字があり、賃上げはできないとの理由でゼロ回答をするのみであり、参加人が原告の右回答を已むを得ぬものかどうかについて検討するため、右資料を明らかにするよう何度も申入れるも、原告はこれに応じようとはせず、また、昭和五二年の夏季一時金、同五三年の賃上げ及び夏季一時金、同五四年の賃上げ及び夏季一時金の要求に対しても、原告は、右と同様の理由でゼロ回答に終始しているものである。

以上の事実を認めることができ、乙第四三号証、証人 Y 1 の証言のうち、右認定に反する部分は、前掲各証拠に照らしてにわかに措信し難く、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

3 不当労働行為の成否

憲法二八条は、勤労者の団体交渉をする権利を保障し、これを受けて労組法七条二号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを禁止しているところ、使用者に課せられた右団体交渉応諾義務は、ただ単に団体交渉の場に出席し、組合の代表者と会えばよいとか、これと会話をかわせばよいというのではなく、当然に、誠意をもって、誠実に右交渉を行うべき義務をその内容として包含するものと解するのが相当である。

そこで、本件において、原告は、組合との間において、昭和五一年賃上げ及び夏季一時金問題について、誠意をもって、誠実に団体交渉を行なったかどうか考察するに、右認定事実によると、原告は、右賃上げ等の要求に対し、当初からゼロ回答に終始しているものであるところ、このような場合、使用者としては、右のような回答をせざるを得ない理由が原告の収益が上っていないことにあるときには、賃金の額如何が労働者にとって最も重要な労働条件の一であることを十分考慮し、右のような回答が已むを得ないものであるかどうかについて、客観的資料に基づき十分検討し、他にとるべき方策がないと考えるときにゼロ回答をなすべきであり、また、右のような回答をなすことが已むを得ないものであることについて労働組合が検討可能な程度の資料を提供するなどして具体的事由を開示し、労働組合の検討に資し、これによって見解の対立を可能な限り解消させることに努め、妥結に導くよう誠意をもってことに当るべきが当然である(もともと、労働組合としても、正当な理由がないのかたくなに自己の要求を譲るべからざるものとして主張することが許されないものであることは、これまた当然といわなければならない。)しかるに、本件において原告は、株式会社に組織変更する前後において、欠損金が出たことを主たる事由として賃上げ等には一切応じられないと判断しているのであるが、右認定事実を照らすと、右判断が正当であり、他にとるべき方策がないとまで断ずることには疑問があり、また、原告は、参加人との団体交渉の場においても、参加人を十分説得し、かつ、参加人が検討し得るに足

る資料の提示は勿論、具体的事由を示した説明などを十分に行わず、単に利益が上らないとの理由のみでゼロ回答をするに終始し、また、原告が行なった賃金改訂に関する具体的提案(請負制又は二段階方式)も、参加人が十分検討し得るだけの資料を開示して行なったものでなく、右認定のような提案の仕方自体からしても、これを十分検討し、団体交渉を妥結に導くために行なったものであるかさえ疑わしいものである。さらに、代表取締役 Y 3 は、参加人との団体交渉を Y 1 に委ね、自らはほとんど出席しないという状況にあるところ、右のような団体交渉の担当者の決定自体については一概に不当とまでいうことはできないのであるが、本件のごとく参加人の賃上げ等の要求に対し、ゼロ回答をすることが已むを得ず、あくまでもこれを固執せざるを得ない状況にあると判断する場合には、原告の最高責任者である Y 3 自らが団体交渉の場に出席し、右回答をなさざるを得ない事情などを説明し、参加人の理解、納得を得べく努めるべきであるというべきであるし、殊に本件では、Y 1 は原告会社の経営を一応任かされていたとはいえ、賃上げ等の決定については、最終的には右 Y 1 の一存で決定することはできず、代表取締役の Y 3 の指示を仰がなければならなかったのであるから、右交渉にはできる限り代表取締役の Y 3 自ら出席すべきであったというべきである。以上の諸点と右認定にかかる諸事情を総合勘案すると、原告は、参加人と昭和五一年賃上げ及び夏季一時金問題について、誠意をもって誠実に団体交渉をなしたものであることはできず、よって、原告は、結局、参加人との団体交渉を正当な理由がなくて拒んだものというべきであるから、労組法七条二号の不当労働行為を構成することとなる。してみると、被告が本件命令書主文第一項において、原告に対し、昭和五一年賃上げ及び夏季一時金問題に関して、速やかに参加人と団体交渉をなすべきことを命じたのは相当な措置といえることができる。

四 原告会社取締役 Y 2 の参加人組合員 X 1 の母に対する退職勧誘の不当労働行為該当性について

1 原告会社取締役 Y 2 の右行為について

本件命令書理由第14(8)のうち、Y 2 が参加人組合の組合員 X 1 の母親宅を訪れたこと及び X 1 の母は、一〇年間お手伝いとして原告の社長宅で働いていたが、病気のためやめて療養中であつたことは当事者間に争いがなく、右争いのない事実、成立に争いのない丙第一二号証、前記乙第三三三号証、同第四〇号証、同第四一四号証、同第四三三三号証、証人 Y 2 の証言(ただし、後記措信し難い部分を除く。)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実を認めることができる。すなわち、

原告会社の取締役である Y 2 は、昭和五一年七月三十一日、かつて、Y 3 及び Y 2 方において、一〇年間程お手伝いとして勤務していた X 1 1 が蓄膿症の手術を受けたと聞き、同人を見舞いたい旨架電した後同人方へ赴き、同人に対し、同人の子であり、参加人の組合員である X 1 について、原告会社の景気がよくないから、よい所があったら他所へ行った方がよい旨述べ、X 1 が原告を退職するよう勧めた。X 1 1 は、Y 2 の右発言を気にし、同年九月三日頃、Y 2 に面会を申し出て行き合い、その際、Y 2 は、X 1 1 に対し、「若い人は皆やめて行った、X 1 2 さんもやめたが、なかなか先見の明があるわ、X 1 2 さんには、「あんた X 1

君の先輩でしょう、X 1 君にも堀内をやめるよういったげなさい、そうでなかったら、X 1 君は将来なんぎするよ。」と言ったんよ、あんたも X 1 君のお母さんやし、賢いお母さんやったら、堀内をやめるよう言いなさい。」と強く退職を勧める旨の発言をし、さらに、同年一〇月初旬頃、Y 2 は、X 1 1 に架電して Y 2 方へ呼び出し、X 1 1 に対し、「いろいろ人がやめていく、X 4 君もやめた、近所のお好焼屋の人もうわさしてたのよ、お手伝いさんの息子が組合やってるて、あんたも X 1 さんを早よう工場やめさせなさい。」などと申し向け、X 1 を退職させるよう執拗に勧め、その後、同年十一月二五日、Y 2 は、X 1 1 に架電して呼び出し、同人に対し、「X 1 君の将来のこともあるし、工場をやめることを考えたらどうや、X 1 君は、赤や、共産党と一緒に、こんなところへ入ってて X 1 君の将来に絶対ええことないし、他所へ行ってもええこと言えへんで。」と述べ、なおも X 1 を退職させるよう勧めたものである。

以上の事実を認めることができ、乙第四〇号証、同第四三号証、証人 Y 2 の証言のうち、右認定に反する部分は前掲各証拠に照らしてにわかに措信し難く、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

2 不当労働行為の成否

右認定事実と前記三 1、2 認定の事実、とりわけ、原告代表者代表取締役 Y 3 の団体交渉における発言内容(三 2(一))及び Y 2 の参加人の組合員に対する応対の仕方(三 1(二))並びに Y 2 が X 1 1 に対し、X 1 を退職させるよう勧めた時期が原告における労働組合が参加人組合に統一された後であり、賃上げ、夏季一時金闘争が行われている最中であることなどを総合勘案すると、原告会社取締役 Y 2 は、X 1 が参加人組合の組合員であるが故に退職させるよう執拗に母親である X 1 1 に勧めたものであり、これをもって、参加人組合を弱体化し、その運営を支配しようとする企図したものと推認せざるを得ない。従って、原告会社取締役 Y 2 の右行為は、労組法七条三号に該当する不当労働行為を構成するものというべきである。してみると、被告が右不当労働行為の救済措置として、原告に対し、本件命令書主文第二項記載の文書を参加人に手交すべきことを命じたことは相当な措置といえることができる。

そうすると、本件命令には、原告主張のような違法はなく、その他に、本件命令を違法とすべき理由は見出し得ない。

五 以上の次第で、原告の本訴請求は、理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用(参加によって生じた費用も含む。)の負担につき民訴法八九条、九四条を適用して、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第五民事部