

平成19年5月17日判決言渡し 同日原本領収  
平成18年(行ウ)第503号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論の終結の日 平成19年3月15日

判 決  
原 告 日本交通株式会社  
被 告 国  
処分行政庁 中央労働委員会

### 主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

### 事実及び理由

#### 第1 請求

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が、平成16年(不再)第46号事件について、平成18年7月19日付けでした命令中主文I項を取り消す。

#### 第2 事案の概要

X1は、原告を相手方として、原告施設内でのビラ配布を理由とする原告による懲戒処分等は不当労働行為に該当すると主張して救済申立てをした（平成15年(不)第3号事件。以下「本件救済申立て」という。）ところ、鳥取県地方労働委員会（現在の名称は鳥取県労働委員会。以下「地労委」という。）は救済命令を発し、これに対する原告の再審査申立てに対し、中労委は地労委の命令を一部変更して救済命令を発した。本件は、原告がその取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実（(4)ないし(6)は争いがなく、その余は弁論の全趣旨により認められる。）
  - (1) 原告は、一般乗合旅客自動車運送事業（乗合バス業）、一般乗用旅客自動車運送事業（ハイヤー・タクシー業）その他関連する各種事業等を営む株式会社であり、鳥取自動車株式会社（以下「鳥取自動車」という。）など系列6社で構成されるグループの代表企業でもある。
  - (2) X1は、平成11年7月、鳥取自動車に入社し、ハイヤー乗務に従事していたが、定年延長となる年齢である満58歳を迎え、平成15年9月21日以降、鳥取バス営業課に配属され、現在までバス営業所雇傭員として勤務している。ただし、原告と鳥取自動車は本店所在地が共通で、取締役はほぼ同一、就業規則も同一であり、一体の組織である（以下、X1と原告との間に労働者と使用者との関係があるものとする。原・被告ともX1と原告との間に労働者と使用者との関係があることを前提にしている。）。
  - (3) 原告及び系列6社には、これら7社の従業員で組織する日本交通鳥取地区労働組合（以下「組合」という。）があり、その組合員数は、平成15年3月現在、767名である。
  - (4) X1は、組合に加入していたところ、平成14年10月9日付けの「日交労組2年の（私的）総括と立候補の趣意」と題するビラ（以下「本件ビラ」という。）を

作成し、これを同月16日から同月18日にかけて、組合役員選挙に係る選挙活動の一環として、原告の浜村、岩美、郡家、智頭の郡部営業所において、待機時間中のハイヤー乗務員に対して配布した。

本件ビラには、「1、はじめに」と題して、新しい働く仲間の「生活権を将来にわたり確保することは、労働組合の大命題であります。然るに現下の組合活動の実態は『組合員を守る！！』という絶対観が稀薄で、会社の不況妄動にその実態を厳格に精査もせず、安易に迎合し、組合員の生活権侵害に『ノー』と言えない！！」、組合は『『ノー』と言えないために今時春闘では・・・15%～35%という賃下げを交渉妥結として容認したのであります。』、「このままではダメだという問題意識を持った同志が参集したことは、言わば時代の要請であり、組合員の欲求や意志を反映した、極めて自然な帰結と言えましょう。」などと記載され、続いて「2、取り組みの具体」として、①会社への事前協議制の徹底、②交渉履歴と協定書、覚え書き等の明記、③職場、組合員に軸足を向けた活動の徹底、④ハイヤー、バス事業での乗務員（組合員）有為という、全社的意識付の徹底、⑤組合役員は仕事と組合活動のスペシャリストたれ、⑥組合費の適正使途と見直し、⑦情報開示と説明責任の徹底、⑧労使の対等性と、競争共栄的対峙の各項目に分けて具体的な取り組み内容が記載され、このうち④については、「他県の同業他社では、乗務員あつての会社という位置づけで大変大事にされ尊敬されている。当社に於てはどうか？乗務員を蔑視したような尊大な態度が、大方の間接者、管理者の間に見受けられる。こういった風潮を改め、全社の業務がそれぞれに有為で無二のものであり、相互信頼や敬愛の醸成で明るく好ましい職場環境を構築しなければなりません。」と記載され、末尾にはX1のほか7名の氏名が記されていた。

- (5) 原告の就業規則53条は、従業員が原告施設内で組合活動のため集会、演説及び印刷物の配布などをする場合は、あらかじめ原告の許可を受けなければならない旨規定している。X1は、本件ビラを配布するに際して、原告に許可を申請していなかった。なお、印刷物配布に関連する原告の就業規則53条、54条の規定のとおりである。
- (6) 原告は、X1に対し、平成14年11月15日、「X1は組合役員改選に当たり会社を誹謗中傷する内容を含むビラを配布したが、この行為は原告の就業規則53条に違反し、同118条8号に該当する。」として出勤停止7日間の懲戒処分を行った（以下、これを「本件処分」という。）。なお、出勤停止の懲戒処分に関連する原告の就業規則113条から115条まで及び118条の規定のとおりである。
- (7) X1は、平成15年10月24日、本件処分のほか、ハイヤー乗務中の不適切な行為を理由とする複数の懲戒処分及び定年延長の年齢を迎えたのを期にバス営業所雇員への配置転換を命じたことが労働組合法7条1号の不当労働行為であるとして、本件処分の取消し及び処分による出勤停止の間に同人に支払われるべき賃金相当額の支払等を求めて、地労委に救済の申立てをした。
- (8) 地労委は、平成16年8月10日、本件処分を含め、X1が主張したすべてについて不当労働行為に当たるとして救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。
- (9) 原告は、初審命令を不服として、中労委に対して、再審査の申立てをした。

(10) 中労委は、平成18年7月19日、初審命令の一部を変更し、本件処分以外については不当労働行為の成立を否定したが、本件処分については初審命令と同様不当労働行為の成立を認めた（以下、これを「本件命令」という。）。本件命令の主文は以下のとおりである。

「I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人に対して行った平成14年11月15日付懲戒処分（処分内容は出勤停止7日）をなかつたものとして取り扱うとともに、同処分がなかつたなら得られたであろう諸給与相当額と、同人が既に得た諸給与額との差額を同人に支払わなければならない。
- 2 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、本命令受領後、速やかに下記文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X1 様

日本交通株式会社  
代表取締役 Y1

当社が貴殿に対し、平成14年11月15日付で出勤停止7日を命じる懲戒処分を行ったことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められました。

ついては、当社は、当該懲戒処分をなかつたものとして取り扱い、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

II その他の本件救済申立てを棄却する。」

## 2 争点

本件処分が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか。具体的には、ビラ配布が就業規則違反となるか、正当な組合活動として保護されるか、原告に不当労働行為意思が認められるかという点である。

## 3 原告の主張

### (1) X1の所為が企業秩序違反の非違行為であること

組合は、執行委員会や職場集会等の組合活動をする場合には、従前から休憩時間公休日あるいは明番に行い、例外的に就業時間中に行う場合には事前に原告に許可の申出をし、また、会議室等原告の施設を使用する場合には事前に原告に許可の申出をし、原告の許可を得て行っている。しかるに、X1は、本件ビラを、原告の許可なく、原告の施設内で、かつ就業時間中に配布したのであり、これは就業規則53条、54条に違反する企業秩序違反非違行為である。

すなわち、本件命令も認定するように、平成14年10月16日から18日にかけて、組合役員選挙に係る選挙運動の一環として、原告の浜村、岩美、郡家、智頭の郡部営業所において、待機中であり就業時間中のハイヤー乗務員に対して配布しているだけでなく、同月18日に原告の事務所で執務中のY2課長の、原告の許可なく原告の施設内でかつ就業時間中にビラ配布することはやめなさいとの警告を無視し、同課長に対し本件ビラを配布し、また、同月16日にも原告の許可なく自ら

の就業時間中に本件ビラを配布している

また、本件ビラの内容も、「会社の不況妄動にその実態を厳格に精査もせず、安易に迎合し、組合員の生活権侵害に『ノー,』と言えない!!」、「他県の同業他社では、乗務員あつての会社という位置づけで大変大事にされ尊敬されている。当社に於いてはどうか?乗務員を蔑視したような尊大な態度が、大方の間接者、管理者の間に見受けられる。こういった風潮を改め、全社の業務がそれぞれに有為で無二のものであり、相互信頼や敬愛の醸成で明るく好ましい職場環境を構築しなければなりません。」の各記事は、言論の自由の範疇を逸脱し、原告を誹謗中傷し、その名誉、信用を多分に毀損する疑いがある。

(2) X1の所為が分派活動であつて正当な組合活動ではないこと

原告と組合とは、30年以上の長きにわたり、相互信頼に裏打ちされた正常かつ健全な労使関係の下、労使が協調して営業成績を上げる路線（労使協調路線）を共通理念とし、賃金引上げ、賞与等の諸労働条件問題につき誠意ある団体交渉により円満に解決し、今日に至っている。

ところで、構造的不況下にあるタクシー業界において、厳しい経営環境にある原告は、リストラの一環として賃金減額もやむを得ないとの結論に達し、組合に対し賃金減額の必要性を付し賃金減額の団体交渉を申し入れたのである。組合は、各支部の職場集会等で原告の提案した賃金減額に係る組合員の意見を集約し、その結果原告提案の賃金減額を受け入れる旨の機関決定をし、その上で原告と誠意ある団体交渉を重ね、原告提案の賃金減額に合意したのである。しかるに、組合の基本方針である労使協調路線を批判し、闘争至上主義を採るX1は、組合が上記一連の民主的手続を経た上原告と合意した後、「原告は組合員に対し従業員の給料をダウンしておいて大山、大阪にホテルを購入した」等の虚言を弄し、組合が機関決定した上での賃金減額を批判する言行を取ったのであり、これはまさに統制違反の分派活動であつて不当な組合活動であると断ぜざるを得ない。けだし、X1が、組合が上記一連の民主的手続を経た上原告と賃金減額の合意をする前に、賃金減額を不服とする立場から他の組合員を説得し、支持を求めることは組合員の正当な活動と評価し得るが、組合が組合の意見を集約し、組合機関の決議によって賃金減額を容認決議した上原告と合意した以上、この組合の意思に従うのは組合員として当然の義務であるからである。

(3) 不当労働行為意思がないこと

本件命令は、① X1の組合活動についての原告の意識、② X1の事情聴取、③原告からの文書照会、④ X1のみに対する処分、⑤組合役員選挙等から原告には不当労働行為意思があると推認されると判断しているが、これらは独断と偏見による邪推であると断ぜざるを得ない。②（X1の事情聴取）は、本件ビラが原告を誹謗中傷し、その名誉、信用を毀損する疑いがあったばかりでなく、X1が事情聴取に対し極めて不誠実で曖昧な態度を取っていたことから、事情聴取をより慎重を期す必要性があったからであり、③（原告からの文書照会）はX1の矛盾する言行を正したものであり、④（X1のみに対する処分）については、本件ビラに連記したX1以外の7名は本件ビラを配布しておらず、懲戒事由がないから事情聴取を実施して

いないのは当然であり、⑤（組合役員選挙）については、平成14年10月25日の組合役員選挙において、本件ビラに連記された8名中6名が当選していることから、原告がこの選挙を妨害していないことがわかるのであって、これらの諸事実があったからといって原告に不当労働行為意思があったことにはならない。

#### 4 被告の主張

##### (1) X1の所為は企業秩序違反の非違行為とは認められない。

原告は、X1が原告の許可なく本件ビラを配布したから同行為は企業秩序違反非違行為であると主張するが、本件ビラの配布が、X1の就業時間中であったということの立証はなされておらず、原告の許可を得ずに原告の施設内で行われたもので形式的に原告の就業規則53条に違反するとしても、職場規律を乱した事情はうかがえず、実質的に同規定に違反するものとはいえないことは本件命令に説示するところである。

##### (2) X1の所為は正当な組合活動と認められる。

X1の行なった活動は、組合役員として、各職場の組合員に支部の活動等について情報宣伝を行うものであり、また、組合員との意見交換の中から賃金等労働条件に関する要求を集約しようとするものであるから、組合に対する分派活動などということとはできない。なお、X1の活動が分派活動か否かは、組合自体の判断も重要な考慮要素となるが、本件ビラの配布自体は組合の統制委員会では問題とされていない。

##### (3) 原告には不当労働行為意思があったと認められる。

原告の指摘する諸点のうち、②については、事情聴取が行われた時期、その時間、対象となった違反の内容などからして、組合のあり方を批判し、原告との対峙を説くX1を嫌悪し、同人の組合役員選挙活動を妨害するという原告の意図が含まれていたものと推認され、③については、本件ビラは労使協調と労使対峙のバランスをとっていくべきであるという組合の見解を示したものにすぎず、X1の本件ビラ配布もかかる組合の見解を宣伝広報するものと認められるところ、これを矛盾するなど決めつけるのは、X1の組合活動の正当性を認識しないものである。また、④については、X1以外の組合員が本件ビラを配布したことは証拠上明らかであり、⑤については、使用者たる原告が組合の役員選挙を妨害してはならないことは労働組合法7条3号に照らして当然であって、この法規範は同選挙において本件ビラに連記した8名中6名が当選したとしても、原告の不当労働行為意思が否定されることにならない。

したがって、この点に関する原告の主張はいずれも根拠を欠き、失当である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 事実経過

(1) 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば（一部の事実は争いが無い）、以下のとおり的事实が認められる。

ア X1は、原告に入社後2か月の試用期間を経て組合に加入し、入社後初めて行われた平成12年10月の組合役員選挙に立候補し、組合のハイヤー部会鳥取支部（以下「支部」という。）の職場委員10名のうちの1名に選出され、職場委

員間で互選の結果、中央委員となった。

イ X1 は、平成12年11月に職場委員（中央委員でもあった）に就任した後の春闘において、大幅な賃金減額となる会社の申入れを容認する組合の姿勢に対し、各職場を回り、賃金の低下している現状や妥結内容について説明を行うと同時に、組合員の意見を聴取するなどの活動を行った。

ウ X1 は、支部段階での情報を一般組合員に伝達する必要性を感じ、これまで中央本部の掲示物しか貼られていなかった組合掲示板に春闘時の支部情報等を掲示した。

しかし、その後、掲示に必要な組合責任者の印が使用できなくなったことから、この方法も採れなくなった。

エ 組合は、いわゆる労使協調路線を基本理念とし、原告との間で円満な労使関係を築いてきた。原告は、構造的不況下のタクシー業界において、経営環境が厳しく、リストラの一環として賃金減額もやむを得ないとの立場から、組合に対して賃金の減額を申し入れ、組合もこれを受け入れ、平成14年ころまでに原告の提案する賃金減額に合意していた。しかし、X1 は、このことに関して、なお組合の立場には反対の意見を有していた。（弁論の全趣旨）

オ 平成14年10月、X1 は支部の次期組合役員選挙に立候補することとし、選挙活動に当たり、無線配車の指示があるまでの待機時間（以下「待機時間」という。）中のハイヤー乗務員に対してビラ配布を行うことが、掲示板への貼付より有効であるとし、ビラの作成、配布を行うこととした。

カ こうして、X1 は、平成14年10月16日から同月18日にかけて本件ビラを配布した。（前記第2の1(4)のとおり）

なお、組合役員選挙において、組合役員に立候補する趣旨を鮮明にしたビラが作成、配布されたことは、近年なかった。（争いが無い）

本件ビラに氏名を記載されていた者はいずれも X1 同様に本件ビラを配布したが、これを理由として事情聴取や懲戒処分を受けたのは X1 だけであった。（争いが無い）

キ X1 は、これまでの組合役員選挙の際、組合が、原告に就業規則53条の許可申請を出したことはなかったことから、平成14年10月の組合役員選挙活動における本件ビラ配布も黙認されるものと考え（争いが無い）、原告に許可申請しなかった（前記第2の1(5)のとおり）。

ク 平成14年10月22日、X1 は、原告の会議室内において、原告の Y3 労務課長、Y2 課長、Y4 営業係長及び Y5 営業主任から、本件ビラの配布について、午後1時から午後9時までの8時間にわたって、本件ビラの内容が会社を誹謗中傷している、本件ビラの配布は、就業時間中にされたものではないかなどとして事情聴取を受けた。原告の X1 に対する事情聴取は、翌23日は3時間、24日は2時間と連日続けられた。（争いが無い）

ケ 平成14年10月25日に行われた支部組合役員選挙には、定員8名に対し、本件ビラに名を連ねた8名と対立する候補者6名が立候補した。その結果、X1 側からは、有効投票総数162票のうち102票を獲得して X1 を含む6名が当

選し、対立する候補者の中からは2名が当選した。

これにより X1 は、ハイヤー部会の中央委員となり、中央委員10名の間で互選の結果ハイヤー部会長に選出され、翌月開催された組合の定期大会で承認された。

コ X1 は、原告に対して、本件ビラ配布に関して平成14年10月27日付けの顛末書を提出した。これに対し、原告は、X1 に対して、同年11月2日、同文書記載事項の疑問点について文書照会を行った。

この文書には、「X1 さんは、『会社と協力して、組合が労務政策の推進の一翼を担い』と今回の行為を説明しているが、一方において、会社を誹謗中傷している。真に『協調、協栄の道を模索』するなら、一方で行っていることと、もう一方で行っていることが矛盾することがないよう努めることを勧める。現在の X1 さんの姿勢では対立のみが生じて、組合員のためにはならない。」旨が記載されていた。(争いが無い)

サ 平成14年11月15日、会社は、X1 に対し本件処分をした。(第2の1(6)のとおり)

(2) 以上の認定に対し、原告は、本件ビラに氏名を記載されていた X1 以外の者が本件ビラを配布したとの事実を争い、地労委で配布の事実を肯定する証言をした X2 がその後の原告からの事情聴取に対して証言の真実性を否定する内容の供述をしたとして X2 に対する事情聴取の録音記録を提出する。しかし、同録音記録によれば、X2 は「全く覚えていません。」などと自分たちが本件ビラの配布をしたことを正面から肯定はしていないものの、さりとて否定もしておらず、曖昧なままの供述に終始していることが認められるのであって、同供述が懲戒権を有する原告に対するものであることを考慮すると、同供述を、X2 が同人を含めた X1 以外の者らが本件ビラの配布をしたことを否定する供述と認めることはできず、地労委での証言を覆すには足りないというべきである。

2 本件ビラの配布が就業規則違反となるか、正当な組合活動として保護されるか

原告は、前記第2の1(5)、(6)のとおり、就業規則で原告の施設内での業務以外の目的での文書、図書その他の印刷物の配布掲示について許可制を定め、これに違反した場合に懲戒の対象となる旨を定めている。

使用者は、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するため、その物的施設を許諾された目的以外に利用してはならない旨を、一般的に就業規則をもって定めることができ、これに違反する行為をする者がある場合には、企業秩序を乱すものとして、当該行為者に対し、制裁として懲戒処分を行うことができると解される。したがって、許可を得ずに原告施設内で印刷物を配布することは、その配布が職場環境の適正保持や職場規律を乱すおそれがないなど特別の事情が認められない限り、原告の就業規則に違反するものであって、正当な組合活動とは認められない。

X1 による本件ビラの配布は、前記第2の1(5)のとおり、無許可であるから、形式的には原告の就業規則53条、54条違反となる。しかしながら、前記第2の1(4)、第3の1(1)オの事実によれば、本件ビラの配布は、単に無線配車の指示があるまでの待機時間中のハイヤー乗務員に対して配布したというにすぎないのであり、配布を

巡って職場に混乱が生じたり、業務に支障を来したりした事情は全く窺われない。また、本件ビラの内容は、前記第2の1(4)のとおりであって、ことさらに違法不当なことをそそのかすものではなく、言論の自由を逸脱するものとは認められない。そうすると、本件ビラの配布は、職場環境の適正保持や職場秩序を乱すおそれがない特別の事情が認められるということができ、原告の就業規則53条、54条に違反するものではなく、正当な組合活動というべきである。

原告は、①就業時間中の乗務員に対して配布していること、② Y2 課長の警告を無視して配布したこと、③ X1 自身の就業時間中に本件ビラを配布したことを挙げ、本件ビラの配布が企業秩序に違反すると主張する。

まず、①（就業時間中の乗務員に対して配布していること）については、仮に、就業時間中の乗務員に対して本件ビラを配布したとしても、これにより企業秩序が乱れ又は乱れるおそれが生じた事実が認められない以上、このことのみで企業秩序違反の非違行為と認めることはできない。

次に、②（Y2 課長の警告を無視して配布したこと）及び③（X1 自身の就業時間中に本件ビラを配布したこと）については、これらの事実を認めることはできない。なお、上記③に関連して証拠及び弁論の全趣旨によれば、X1 が本件ビラを配布した平成14年10月16日の同人の勤務時間は午後1時から翌日の午前1時30分までであったこと、この時間帯に X1 はタクシー走行をしていない時間が長く、客を乗せたのは5回で走行距離は36キロメートルであったこと、これに対して同一の時間帯の勤務であった同年11月9日には、X1 は、走行していない時間が短く、客を乗せたのは27回で走行距離は168キロメートルであったことが認められ、原告はこれらの事実から、X1 が同年10月16日の就業時間中に本件ビラの配布をしていたことは間違いないと主張する。しかし、証拠によれば、午前中に各営業所を回ってビラ配布をすることは可能であることが認められるから、同日の客を乗せた回数や走行距離が短かった事実から X1 が就業時間中に本件ビラを配布したと認めることはできない。

また、原告は、本件ビラの内容についても、言論の自由の範疇を逸脱し、原告を誹謗中傷し、その名誉、信用を多分に毀損する疑いがあると主張する。しかし、本件ビラの内容は、前記第2の1(4)のとおり、組合役員選挙における立候補の趣旨を明らかにしたものにすぎないのであって、「乗務員を蔑視したような尊大な態度」など一部に原告を誹謗中傷するものといわざるを得ない表現があるものの、全体としてみれば、何ら言論の自由の範囲を逸脱するものではないから、原告の主張は採用することができない。

原告は、X1 の活動は分派活動であって正当な組合活動ではないとも主張するが、前記第2の1(4)、第3の1(1)イないしオによれば、本件ビラの配布は、組合役員選挙の一環として立候補の趣旨を明らかにし、意見表明活動をしたものと認められ、労働組合の組織上又は運動上の決定や方針に反した一部組合員の独自の行動と認めることはできないから、正当な組合活動に含まれるというべきである。

### 3 不当労働行為意思の存否について

上記のとおり本件ビラの配布は、原告の就業規則に違反せず、正当な組合活動と認



められるところ、原告は、X1 が本件ビラ配布をしたことを理由として本件処分を行ったものであるから、X1 に対して労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益取扱いをしたことにほかならず、特段の事情がない限り不当労働行為の意思が認められるべきところ、本件においては上記特段の事情があるとは認められない。

加えて、原告は X1 の労働組合活動を嫌悪したために本件処分を行ったことも認められる。

すなわち、前記 1 (1)クによれば、原告は、組合役員選挙の直前である平成 14 年 10 月 22 日から 24 日まで、8 時間、3 時間、2 時間にわたり X1 から事情聴取を行ったというのであるが、本件ビラ配布に関する事情聴取としては事情聴取の時間が異常に長く、原告は、原告との協調路線を採る組合を批判する X1 を嫌悪し、同人の組合役員選挙活動を妨害する意図でこれを行ったものと推認せざるを得ない。

また、前記 1 (1)コによれば、原告は、同年 11 月 2 日に X1 に対して文書照会をしているところ、その内容は「X1 さんは、『会社と協力して、組合が労務政策の推進の一翼を担い』と今回の行為を説明しているが、一方において、会社を誹謗中傷している。真に『協調、協栄の道を模索』するなら、一方で行っていることと、もう一方で行っていることが矛盾することがないよう努めることを勧める。現在の X1 さんの姿勢では対立のみが生じて、組合員のためにはならない。」というものであり、照会という形をとってはいるものの、X1 の組合活動に対する批判に終始しており、このことに照らすと、原告には X1 の組合活動を批判する意図があったものと推認される。

さらには、前記 1 (1)ケによれば、平成 14 年 10 月 25 日に行われた組合役員選挙には、役員 の定員が 8 名のところ、本件ビラに連記された 8 名とこれに対立する候補者 6 名の計 14 名が立候補し、X1 側から 6 名、対立側から 2 名が当選したというのであり、原告との協調路線に批判的な X1 側の候補者が多数を占める結果となったことから、本件処分当時原告は、X1 側の動向には強い懸念を抱いていたことも推認される。

以上を総合すると、原告は、X1 の組合活動を嫌悪していたため、本件処分を行ったものであると認めるのが相当である。

#### 4 まとめ

以上のとおりであるから、本件処分は、X1 が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって同人を不利益に取り扱うものであるから、労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に該当する。

#### 第 4 結論

以上によれば、本件処分が不当労働行為であるとした初審命令を維持し第 2 の 1 (10) のとおりの内容を命じた本件命令は、適法であり（救済の内容に裁量の逸脱濫用は認められない。）、原告の請求は理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部裁判長裁判官