

平成19年6月25日判決言渡 同日原本領収

平成18年(行ウ)第303号不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成19年4月19日

判 決

原 告	オサメ工業株式会社
被 告	国
処 分 行 政 庁	中央労働委員会
被告補助参加人	全日本金属情報機器労働組合 大阪地方本部
被告補助参加人	全日本金属情報機器労働組合 オサメ工業支部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成17年（不再）第18号事件について、平成18年4月5日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

被告補助参加人らは、原告が、被告補助参加人全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部（以下「補助参加人組合支部」という。）の執行委員長になった原告従業員に対して解雇通告を行ったこと、補助参加人組合支部及びその上部団体である被告補助参加人全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部（以下「補助参加人組合地本」という。）との団体交渉に際し、参加人数の制限等の交渉条件に固執して実質的には団体交渉を行わなかったこと等は不当労働行為に当たるとして、平成15年11月25日、大阪府労働委員会に対し、原告を被申立人とする不当労働行為救済申立てをした（平成15年（不）第82号事件、以下「本件申立て」という。）。大阪府労働委員会は、平成17年3月4日、申立事実の一部を理由があると認め、救済命令（以下「本件初審命令」という。）を発した。

原告は、本件初審命令を不服として、同月16日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、再審査申立てをし（中労委平成17年（不再）第18号事件）、中労委は、平成18年4月5日、原告の再審査申立てを棄却するとの命令（以下「本件命令」という。）をした。

本件は、原告が本件命令は違法であるとしてその取消を求めた事案である。

- 1 争いのない事実等（証拠による認定事実は文末掲記の証拠等によった。）

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和45年4月に設立された各種バルブ・コック、サンタリーポンプ

等の設計製作等を業とする法人であり、肩書地に本社を置き、本件初審終結時の従業員数は約60名であった。補助参加人組合支部が結成された当時、原告には既存の労働組合は存在しなかった。

イ 被告補助参加人ら

補助参加人組合地本は、大阪府内とその周辺地域の金属機械情報機器関連の職場で働く労働者で組織する労働組合であり、本件初審終結時の組合員数は約860名であった。

補助参加人組合支部は、全日本金属情報機器労働組合の支部であり、原告従業員により組織され、本件初審終結時の組合員数は3名であった。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 補助参加人組合支部の結成

原告従業員のX1は、X2、X3、X4及びX5とともに、平成15年5月26日、補助参加人組合支部を結成した。同支部は、結成の際、大阪労連北河内地区協議会及び門真労働組合総連合に加盟した。

補助参加人組合支部結成当時、組合員は上記5名であり、X1が執行委員長、X2が副執行委員長、X3が書記長、X4が会計に就任した。

イ 労働組合結成通知及び団体交渉申入れ

被告補助参加人らは、原告に対し、補助参加人組合支部の結成通知等をするとして、平成15年7月29日午前9時ころ、X1、補助参加人組合地本副執行委員長兼大阪労連北河内地区協議会議長のX6（以下「X6議長」という。）と補助参加人組合地本副執行委員長のX8ら7名は、原告の事務所に行き、同事務所前路上で、原告代表者Y1（以下「Y1社長」という。）に対し、同日付けの労働組合結成通知書及び要求書（以下「7・29要求書」という。）を交付しようとした。Y1社長がこれらの書面の受領を拒否し、同事務所に入室したため、X1らは、Y1社長に続いて同事務所に入室し、結局、上記労働組合結成通知書等を原告のY2総務部長の机の上に置いて退出した。

7・29要求書は、原告に対し、労働条件の改善等を求めるとともに、平成15年8月5日に団体交渉を実施し、その席上で原告の文書による回答を求めること等を内容とするものであった。

ウ X1に対する書面による解雇通告等

原告は、平成15年7月30日午前8時ころ、原告社内食堂入口に、次のとおりの記載のある原告名義でX1に宛てた解雇通告書を掲示した。

「以前より、特に平成14年10月8日のX9君とX3君の事故の件について先導（ママ）をし、会社により厳重に注意され、今後このような事態を起こした時は、会社により解雇すると申し渡しをしています。今回（平成15年7月29日）の件（労働組合結成）について、会社側に相談もなく先導（ママ）し、また、突然に他従業員に動揺を与えたことにより、平成15年7月29日付にて解雇通告を致します。」

上記食堂は、更衣室等を兼ねており、原告従業員の食事、休憩の他、出退勤時の更衣や朝礼等に利用されている。出勤したX1は、同日午前8時29分ころ、

上記解雇通告書が掲示されていることに気づいた。

原告は、同日午前中のうちに上記解雇通告書の掲示を止めた。

エ 被告補助参加人らによる抗議、団体交渉申入れ等

被告補助参加人らは、平成15年7月30日、原告がX1に解雇通告をしたこと等について抗議することとし、X6議長及びX8らが原告事務所に申入書を持参して赴いた。

上記申入書には、Y1社長が、同月29日、①X1に対し、口頭で「お前はクビだ。」と発言して解雇通告等を行ったこと、②補助参加人組合支部役員のX2、X3及びX4の3名を呼びつけ、「断りもなしに勝手なことをした。辞表を出せ。」と発言して辞職を強要したこと等に対して抗議するとともに、7・29要求書記載の要求事項等について話合いの場を設けることを要求すること等を内容とするものであった。

原告は、Y1社長、その子で原告のY3営業部長及びY2総務部長が応対し、社長室でX6議長ら3名と対談した。

被告補助参加人らは、平成15年8月1日、原告に対し、再度団体交渉開催の申入れ等を行うため、補助参加人組合地本書記長のX7ら4名が原告事務所に赴いた。原告は、Y2総務部長が応対に当たり、X7書記長ら4名と対談した。

その後、原告と被告補助参加人らは、原告側はY2総務部長を、被告補助参加人ら側はX6議長を窓口に、団体交渉の実施日時、場所等の事務折衝をし、同月4日に、第1回団体交渉を同月8日に実施することを決めた。

オ 第1回団体交渉に至る経緯及び交渉状況

原告は、平成15年8月7日、被告補助参加人らに対し、「お知らせ」と題する文書（以下「8・7回答書」という。）を発出して団体交渉に応諾する旨の回答をした。その内容は、団体交渉開催日時を同月8日午後7時～午後8時の1時間、会場を大阪府寝屋川市所在のニューコマンダーホテルのパーティールーム、出席者の人数は原告出席者を3名として、被告補助参加人らにも3名以内の出席を求めるものであった。

同月8日、上記原告指定の日時場所で団体交渉が開催され、被告補助参加人からはX1及びX7ら7名が、原告からはY3営業部長及びY2総務部長の2名が団体交渉に出席した。

団体交渉の冒頭で、原告が被告補助参加人らに対し、出席人数を3名に絞るように要求したこと、被告補助参加人らがこれを拒否し、Y1社長が団体交渉に出席していないことの釈明を求めたこと等から紛糾し、予定されていた時間の大半の時間が経過することとなった。同日午後8時に会場の使用時間が終了し、原告及び被告補助参加人らは退室せざるを得なくなったため、同日の団体交渉では、終盤に被告補助参加人らが組合結成通知及び要求書等について若干の説明を行ったのみで、団体交渉事項の実質的な議論が行われることなく終了した。

カ 第2回団体交渉に至る経緯及び交渉状況

被告補助参加人らは、第1回団体交渉終了時ころ、原告に対し、第2回団体交渉を平成15年8月25日に開催するよう求めた。

被告補助参加人らは、第2回団体交渉の早期開催を要求することとし、同月27日、X7ら3名が「団体交渉開催申入書」と題する文書（以下「8・27申入書」という。）を持参して、原告事務所に赴いた。

8・27申入書の内容は、第1回団体交渉がいわゆる不誠実団交であるとして抗議し、第2回団体交渉の開催について、日時場所を同年9月2日午後6時から原告食堂と指定し、Y1社長の出席を求めるものであった。

原告は、このころ、原告事務所出入口前に、「当社に御用の方は、本社事務所に御連絡下さい。本社事務所に、許可なき者の立ち入りを禁止致します。」との記載がある看板を出しており、X7らが原告事務所に入室すると、居合わせたY3営業部長やY2総務部長は、入室してきたX7らの状況をビデオ撮影しつつ、「勝手に入るな。不法侵入だ。」等と発言したり、警察に通報する等X7らに應對しなかった。X7らは、8・27申入書をY2総務部長の机の上に置いて退出した。

原告は、同年8月29日、被告補助参加人らに対し、「お知らせ」と題する文書（以下「8・29回答書」という。）を発出した。

8・29回答書は、冒頭に「8月27日午後、業務時間中に貴殿組合役員が弊社本社事務所の許可なく、突然不法に敷地内へ侵入の上、「団体交渉申入書」をY2総務部長の机の上に叩き付けていったこと、及び同部長を罵倒したことは誠に遺憾であります。」との記載があり、団体交渉について、開催日時を同年9月5日午後7時～8時の1時間、会場を前記ニューコマンダーホテルのパーティールーム、出席者の人数は原告出席者を3名とし、被告補助参加人らにも3名以内の出席を求める内容であった。

同年9月5日、原告指定の日時場所で第2回団体交渉が開催され、被告補助参加人らからX1ら8名、原告からY3営業部長とY2総務部長の2名が出席したが、Y3営業部長らは、冒頭に、「組合が出席者を3名に絞るまではフロントで待つ。」と述べて退場し、ホテルのロビーに移った。

被告補助参加人らは、順次2、3名ずつで上記ロビーに赴き、Y3営業部長らに対し、団体交渉に応じるよう求めた。Y3営業部長らは、被告補助参加人らに対し、人数を3名に絞るよう求めたが、これに応じなかったため、Y3営業部長らは団体交渉の開催場所である上記パーティールームに戻らなかった。

その後、会場の使用時間が経過し、第2回団体交渉は、団体交渉事項についての実質的な議論が行われることなく終了した。

キ 第3回団体交渉に至る経緯及び交渉状況

被告補助参加人らは、平成15年9月19日、原告に対し、団体交渉申入書（以下「9・19申入書」という。）を提出し、第2回団体交渉が実質的な団体交渉拒否であることを指摘し、同月25日に原告食堂で第3回団体交渉を実施することを申し入れた。

原告は、同年10月3日付けで「お知らせ」と題する文書（以下「10・3回答書」という。）を発出した。その内容は、団体交渉開催日時を同月17日午後7時～8時の1時間、会場を上記ニューコマンダーホテルのパーティールーム、出席者の人数を原告出席者を3名とし、被告補助参加人らにも3名以内の出席を

求めるものであった。

同月 17 日、原告指定の日時場所において第 3 回団体交渉が開催され、被告補助参加人らからは X1 ら 7 名が、原告からは Y3 営業部長及び Y2 総務部長の 2 名が出席したが、Y3 営業部長らは、冒頭で、「組合側出席者を 3 人に絞るまでロビーで待つ。」等と述べて退場した。そのため、第 3 回団体交渉も、会場の使用時間の経過により、団体交渉事項についての実質的な議論が行われることなく終了した。

ク X3 の補助参加人組合支部からの脱退及び原告の X3 に対する辞令

X3 は、平成 14 年 3 月、原告に入社し、同年 9 月ころ、X1 に誘われて地元の労働組合に出向くようになり、補助参加人組合支部の結成に携わり組合結成後は書記長の肩書で活動していた。

X3 は、平成 15 年 9 月 18 日、X1 に対し、電話で組合を脱退したい旨述べ、同月 29 日、X1 に脱退届を提出した。

原告は、同年 10 月 1 日、X3 を製造部デリバリ担当責任者に任命する辞令を発令した。原告は、同日付で製造部課長、同部係長にそれぞれ昇格した 2 名とともに、「製造部 X3 製造部デリバリ担当責任者に命じる 全関連部署は指示に従うこと」などと記載した書面を掲示し、その旨通知した。なお、デリバリ担当責任者という肩書は上記辞令で初めて設けられたものであり、これに伴い、X3 の給与は月額 5000 円増額された。

2 争点

(1) Y1 社長による補助参加人組合支部役員 3 名に対する発言

(被告及び被告補助参加人らの主張)

ア Y1 社長は、平成 15 年 7 月 29 日午後 1 時 30 分ころ、補助参加人組合支部役員の X2、X3 及び X4 を呼び出し、「誰が組合を作ったんだ。お前ら、いい年して、いいことか悪いことか分からんのか。」等と述べた。

イ Y1 社長の上記アの発言は、組合結成通告を受けた直後に激怒してなされ、組合嫌悪の意思に基づくもので、組合の結成及びその活動を萎縮させて弱体化をもたらす強い効果をもたらすものであるから、支配介入に当たる。

(原告の主張)

上記アの事実はない。

(2) 原告の X1 に対する解雇通告

(被告及び被告補助参加人らの主張)

ア Y1 社長は、平成 15 年 7 月 29 日午後 3 時ころ、X1 に対し、口頭で解雇を通告し、解雇通告書を交付しようとしたが、X1 が受領を拒否した。

イ Y1 社長による上記アの口頭での解雇通告と同月 30 日になされた原告による書面での解雇通告は、一連の行為と評価でき、このような原告の X1 に対する解雇通告は、組合結成及び正当な組合活動を理由とするものであり、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア 上記アの事実はない。

イ 原告は、平成15年7月30日、X1 に対し、解雇通告をしたが、それは、X1 の平成14年10月に起きた事故に関する言動をはじめとする従前からの不穏当な言動に加え、平成15年7月29日に行われた組合結成通知の際の不穏当な言動を理由とするもので、単に X1 が組合を結成したことを理由とするものではなく、不当労働行為に当たらない。

(3) Y1 社長の X5 に対する発言

(被告及び被告補助参加人らの主張)

ア Y1 社長は、平成15年8月4日、補助参加人組合支部組合員の X5 に対し、「組合抜けるんやったら今のうちや。」等と述べた。

イ Y1 社長の上記アの発言は、X5 が組合からの脱退することを慫慂するものであり、支配介入に当たる。

(原告の主張)

上記アの事実はない。

(4) Y1 社長の非組合員 3 名に対する発言

(被告及び被告補助参加人らの主張)

ア Y1 社長は、平成15年8月4日、非組合員である原告従業員 3 名に対し、「組合に入るのは構わん。」「お前ら、分かっているやろうな。ここを辞めたら行くところないぞ。」等と述べた。

イ Y1 社長の上記アの発言は、上記従業員 3 名の組合加入を妨害するものであり、支配介入に当たる。

(原告の主張)

ア Y1 社長は、平成15年8月4日、非組合員である原告従業員 3 名に対し「組合に入るのは構わん。」とは述べたが、その上に被告及び被告補助参加人らが主張する上記アの発言はしていない。

イ Y1 社長の上記発言の趣旨は、組合に入るかどうかは個人の自由であるというものであり、支配介入に当たらない。

(5) 原告の X3 に対する辞令

(被告及び補助参加人らの主張)

原告の X3 に対する辞令は、X3 が補助参加人組合支部を脱退したことに対する利益供与等であり、支配介入に当たる。

(原告の主張)

原告の上記辞令は、原告製造部における責任者を明確にして現場の指揮系統を整備する等の業務上の必要性のためのもので、X3 が補助参加人組合支部を脱退したことを理由にしたものでなく、支配介入に当たらない。

(6) 団体交渉拒否の有無

(被告及び被告補助参加人らの主張)

原告の主張するような団体交渉の出席者の人数について労使それぞれ 3 名以内という労使間のルールは存在しない。また、被告補助参加人らの原告に対する抗議行動等は、正当な組合活動であり、それを理由に団体交渉の出席者の人数を労使それぞれ 3 名以内に限定したことに合理的な理由はない。

したがって、原告が合理的な理由なく団体交渉での出席者人数を制限する等の交渉条件を提示し、これに固執して団体交渉に応じようとししないのは、団体交渉拒否に当たる。

(原告の主張)

団体交渉の出席者の人数について労使それぞれ3名以内という労使の共通認識といってもよいものがあつた。また、被告補助参加人らの正当な組合活動とはいえない不穏当な行動に照らし、団体交渉の出席者の人数を3名以内に限定することは冷静な話し合いを確保するための合理的な制限である。

団体交渉の場において実質的な議論が行われなかった原因は、原告が提示した人数制限等の交渉条件に従わないなどした被告補助参加人らにあるというべきであつて、原告が団体交渉を拒否したのではない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

上記争点に関連する事実関係に関しては、前記争いのない事実等の他に、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件の認定事実として次の事実が認められる。

- (1) Y1 社長は、平成15年7月29日午後1時30分ころ、補助参加人組合支部役員の X2, X3 及び X4 を原告本社工場に呼び出し、同人らに対し、「誰が組合を作ったんだ。お前ら、いい年して、いいことか悪いことか分からんのか。」「X1 はクビにする。だからお前たちも明日、辞表を書いて持ってこい。」等と発言した。このとき、Y1 社長は、X3 に対してのみ、「お前は組合やめとけ。」等と発言した。
- (2) Y1 社長は、平成15年7月29日午後3時ころ、原告本社工場入口付近で、X1 に対し、「お前はクビだ。」と言って口頭で解雇を通告した上、「解雇通知書と解雇手当が入っている。これを読んだら分かる。」と言って封筒を交付しようとしたが、X1 は受領を拒否した。
- (3) Y1 社長は、平成15年8月4日午後1時ころ、原告第2工場で、X5 に対し、「組合に入るのか。」「組合を抜けるんやったら今のうちや。」「将来のことを考えるように。」等と発言した。
- (4) Y1 社長は、平成15年8月4、日午後1時30分ころ、原告第2工場で、非組合員である原告従業員の Z1, Z2 及び Z3 に対し、「組合に入るのは構わん。」と述べ、さらに、「お前ら、分かっているやろな。ここを辞めたら、他に行くところないぞ。」等と発言した。
- (5) 被告補助参加人らは、従前の Y1 社長の言動を補助参加人組合支部に対する切り崩し工作であり、不当労働行為であるとして、原告に対する抗議行動を行うことにし、平成15年8月6日、大阪労連北河内地区協議会及び門真労働組合総連合の構成員と併せて約20名で原告事務所に行った。

被告補助参加人らは、Y1 社長と交渉するため、同日正午過ぎころ、X7 ら4名で原告事務所に行き、3名が社長室に入ったが、Y1 社長が原告第2工場にいる旨の連絡を受けて、同所に行った。

被告補助参加人らは、同日正午過ぎころ、原告第2工場前で、Y1 社長に対し、X1 に対する解雇通告、X2, X3 及び X4 の補助参加人組合支部役員に対する退職強要、

X5 に対する脱退強要等に関する抗議と謝罪文の提出、Y1 社長の団体交渉への出席等を求めた。これに対し、社長が「分かった。分かった。」等と述べたため、被告補助参加人らは一連の抗議行動を終了した。

この抗議運動の中で、被告補助参加人らの関係者が 10 数名で Y1 社長に詰め寄った場面もあった。

なお、原告は、上記(1)～(4)の事実に関して、これらの事実はないと主張する。これらの事実を認定する根拠となる X1 の供述は、伝聞部分も含めて、特に否定的に評価する根拠が乏しいのみならず、原告側の証人であった X3 の供述とも符合する箇所があること、その後の被告補助参加人らの行動とも符合することから、信用性の認められる供述であるといえるのであり、原告は、上記の供述に対する反対証拠を提出していないことに照らせば、上記各認定事実は優にこれを認定できるものである。

2 争点(1) (Y1 社長の補助参加人組合支部役員 3 名に対する発言) について

上記認定事実(1)の Y1 社長による補助参加人組合支部役員の X2, X3 及び X4 に対する「誰が組合を作ったんだ。お前ら、いい年して、いいことか悪いことか分からないのか。」「X1 はクビにする。だからお前たちも明日、辞表を書いて持ってこい。」という発言は、補助参加人組合支部の結成をあからさまに非難し、その結成又は活動を萎縮させるものであり、支配介入に当たると認められる。また、この段階で、原告が X3 に対し、組合からの脱退を働きかけた点は、後述の原告が X3 の組合脱退に対する利益供与等として辞令を発したと認められること等に照らせば、原告が X3 に対し補助参加人組合支部からの脱退を働きかけたものであり、支配介入に該当すると認めることができる。

3 争点(2) (原告の X1 に対する解雇通告) について

前記争いのない事実等(2)イ、ウ及び前記認定事実(1)、(2)に照らせば、原告ないし Y1 社長は、補助参加人組合支部の結成を嫌悪し、とりわけ執行委員長の X1 を強く非難し、補助参加人組合支部を結成したことを理由に、X1 に対し、平成 15 年 7 月 29 日に口頭で、同月 30 日には解雇通告書を掲示して、それぞれ解雇通告を行ったと認めるのが相当である。

このような X1 に対する口頭による解雇通告及び書面による解雇通告は、原告の反組合的意図で行われたことは明らかであり、速やかに撤回されたとはいえ、解雇という重い処分を通告するもので、精神上的の不利益取扱いに当たるといえるし、また、補助参加人組合支部の結成又は活動を萎縮させるものであり、支配介入にも該当するものである。

原告は、同月 30 日の書面による解雇通告は、X1 の不穏当な言動を理由とするものであると主張するが、その当時、X1 において解雇を通告されるほど不穏当な言動があったと評価することは困難であるし、Y1 社長が前日に解雇通知書等を X1 に交付しようとしたが拒絶されたこと、解雇通告書の掲示時期及び記載内容等にも照らせば、X1 に対する解雇通告は、上記のとおり、補助参加人組合支部結成を理由とするものであると認めるのが相当であり、この主張は上記判断を左右するものではない。

4 争点(3) (Y1 社長の X5 に対する発言) について

前記認定事実(3)の Y1 社長による補助参加人組合支部の組合員である X5 に対する「組合に入るのか。」「組合を抜けるんやったら今のうちや。」「将来のことを考えるように。」等の発言は、X5 が補助参加人組合支部から脱退することを勧奨するものであり、支配介入に該当する。

5 争点(4) (Y1 社長の非組合員 3 名に対する発言) について

前記認定事実(4)の Y1 社長による非組合員 3 名に対する「組合に入るのは構わん。」「お前ら、分かっているやろな。ここを辞めたら、他に行くところないぞ。」という発言は、原告代表者の地位にある者がその従業員に対し、組合加入に否定的な意見を述べたものであり、組合不加入の勧告又は組合加入の妨害といえ、支配介入に該当する。原告は、Y1 社長が上記 3 名に対し、「組合に入るのは構わん。」とは述べたが、それは組合に入るかどうかは個人の自由であるという趣旨である旨主張する。しかし、この発言は、上記の一連の発言の中でなされたものであるから、これを原告の主張するような趣旨と評価することは困難であるし、Y1 社長の当時の反組合的な態度（前記認定事実(2)、(3)等）から見て、上記判断を左右する余地はない。

6 争点(5) (原告の X3 に対する辞令) について

原告は、前記争いのない事実等(2)クのとおり、X3 を製造部デリバリ担当責任者に任命する旨の辞令を発し、X3 の給与を月額で 5 0 0 0 円増額した。この原告の辞令は、原告の反組合的な態度、原告が X3 に対してことさらに組合を脱退するように働きかけていたこと（前記認定事実(1)）、X3 が脱退届を提出したわずか 2 日後に上記辞令が発令されていること、製造部デリバリ担当者という肩書はこのとき初めて設けられた異例なものであること、同肩書は正式な職務上の役職ではなく昇給を伴うものであることという各事情に照らすと、X3 が補助参加人組合支部を脱退する明確な意思を有していることを知った原告が X3 の組合脱退に対する利益供与等として上記辞令を発したと認めるのが相当である。そうすると、この原告の X3 に対する辞令は支配介入に当たるといえる。原告は、上記辞令は業務上の必要性があったためになされたものであり、X3 が補助参加人組合支部を脱退したことを理由になされたものではない旨主張する。確かに、上記辞令に関し、原告の製造部における責任者を明確にして指揮系統を整備するなどの業務上の必要性を否定することはできないものの、そのような業務上の一定の必要性とともに、上記辞令がこの時期に、処遇を伴う異例な肩書を発しており、その前後の原告の反組合的な態度という上記各事情を考慮すれば、上記辞令が X3 の補助参加人組合支部脱退により発されたものであり、支配介入に該当するという上記判断を覆すに足りるものではない。

7 争点(6) (団体交渉拒否の有無) について

平成 1 5 年 8 月 8 日、同年 9 月 5 日及び同年 1 0 月 1 7 日に開催された 3 回の団体交渉において、いずれも実質的な議論が行われることなく終了したこと、これらの 3 回の団体交渉に際し、原告が被告補助参加人らの出席者を 3 名以内に限定することを強く要求し、その応酬の過程で、長時間が経過したことは当事者間に争いが無い。そこで、この事態が、不誠実な団交拒否であると評価できるかについて、以下検討する。

まず、団体交渉の出席者の人数について労使それぞれ 3 名以内という労使の共通認識があったという原告の主張を検討する。原告の主張する共通認識なる概念が、一定

の規範性を有するものか、甚だ不明確な主張であるが、その点を措くとしても、確かに、同年7月30日及び同年8月6日の被告補助参加人らによる原告に対する抗議行動の際には、原告による人選の要求に対して、被告補助参加人らは3名で対応したという事実は認められる（前記争いのない事実等(2)エ，前記認定事実(5)）ものの、これらは、抗議行動に対する面談に過ぎず、これをもって、団体交渉における人数制限の合意なり、原告がいうところの共通認識として、原告が人数制限を要求することを正当化する事情とは到底解し難い。実際に、同年8月1日の原告と被告補助参加人らとの交渉においては、被告補助参加人らからは4名が（前記争いのない事実等(2)エ），同月8日の第1回団体交渉では、被告補助参加人らから7名が出席していること（前記争いのない事実等(2)オ）に照らせば、原告の人数制限の要求は一方的なものであったというべきである。

次に、原告は、被告補助参加人らの正当な組合活動とはいえない不穏当な行動に照らし、団体交渉の出席者の人数を3名以内に限定することは冷静な話し合いを確保するための合理的な制限であると主張する。被告補助参加人らの同月6日の抗議行動において、被告補助参加人らの関係者が10数名でY1社長に詰め寄る場面があったこと（前記認定事実(5)），X7らが第2回団体交渉の早期開催を求めるため、同月27日に原告の許可なく原告事務所に立ち入ったこと（前記争いのない事実等(2)カ），同年9月5日に開催された第2回団体交渉の場において、X7らがY3営業部長らに団体交渉に応じるように要求した際、X7らが大声を出したこと等が認められるが、被告補助参加人らのこれらの行動は、X1に対する解雇通告等に対する抗議、団体交渉の早期開催の要請、団体交渉の場に応じることの要請等であり、原告の反組合的な行為に端を発する正当な理由に基づくものといえる上、その行為態様をみても抗議行動や要求等として不相当なものとはいえないし、Y1社長、Y3営業部長及びY2総務部長は、被告補助参加人らの参加者に対して一定の応酬をしていると認められる。しかも、被告補助参加人らから団体交渉に出席したのは7名又は8名であって、原告において団体交渉に応じられないほど多人数であったとも認められない。してみれば、被告補助参加人らの不穏当な行動を理由に団体交渉の出席者の人数を3名以内に限定することが合理的なものであるとはいえない

以上に加え、原告が反組合的な態度をしばしば示していること等に照らせば、原告が合理的な理由なく団体交渉の出席者人数を3名以内に制限するなどの団体交渉の条件に固執し、実質的な団体交渉に応じなかったと認められ、かかる原告の不誠実な態度は、団体交渉拒否に当たるといえる。

また、前記争いのない事実等(2)カのとおり、X7らは、平成15年8月27日、第1回団体交渉がいわゆる不誠実団交であることについて抗議するとともに、第2回団体交渉の早期開催を要請するなどのために、原告事務所に立ち入ったところ、原告は、その立入りを拒否したことが認められる。X7らの原告事務所への立入りは、上記目的に照らして正当な理由に基づくものといえ、その行為態様も不相当なものとはいえず、正当な組合活動の一環といえ、これに対する原告による原告事務所への立入り拒否は、団体交渉の際の原告の不誠実な対応であると認めることができる。

第4 結論

以上によれば，本件命令は適法であり，原告の請求は理由がないのでこれ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36部