

平成 19 年 9 月 11 日判決言渡 平成 19 年 9 月 11 日原本交付 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 18 号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件
(口頭弁論終結日:平成 19 年 6 月 19 日)

判決

原告	みのり野業協同組合労働組合
被告	兵庫県
処分行政庁	兵庫県労働委員会
被告補助参加人	みのり農業組合

主文

- 1 処分行政庁が、平成 15 年(不)第 6 号、平成 16 年(不)第 3 号及び平成 16 年(不)第 5 号不当労働行為事件につき平成 17 年 9 月 15 日付けで原告に対してした命令のうち、申立て①及び申立て④の救済命令の申立てを棄却した部分を取り消す。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用のうち、補助参加により生じた費用は、これを 3 分し、その 2 を補助参加人の負担とし、その余を原告の負担とし、その余の費用は、これを 3 分し、その 2 を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。

事実

第 1 当事者の求めた裁判

1 請求の趣旨

- (1)主文 1 項掲記の命令のうち、申立て①及び申立て③ないし⑦の救済命令の申立てを棄却した部分を取り消す。
- (2)訴訟費用は、被告の負担とする。

2 請求の趣旨に対する答弁

- (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。

第 2 当事者の主張

【請求原因】

1 当事者等

- (1)参加人は、農業協同組合(以下「農協」という。)であり、平成 12 年 4 月 3 日に、北はりま農業協同組合、三木市南農業協同組合、美囊吉川町農業協同組合、加東郡農業協同組合(以下「旧 4 農協」という。)を合併して設立された。
- (2)原告は、参加人の職員によって組織された労働組合である。原告内部には、「女性会」として、女性組合員の代表者及び執行部三役で構成する会議が置かれている。
- (3)参加人は、兵庫県下に、本店、複数の支店、営農経済センター等の多数の事業所を有しているが、事業所間で遣り取りする文書等の配送を運送会社に請け負わせており、その配送システムが「メール便」と呼ばれている。

原告は、参加人の個別的な許可を得ることなく、メール便を利用して、組合員又は参加人職員に配布する文書を事業所間で配送していたが、参加人は、平成 15 年 6 月以降、原

告によるメール便の利用を制限する姿勢を明らかにした。

(4)原告と参加人は、平成13年7月9日付けで、労働協約を締結した(以下「平成13年協定」という。)。

平成13年協定には、団体交渉における参加人の出席者を原則として常勤役員全員とすること(以下「協定条項Ⅰ」という。)、女性会を就業時間内に開催することを容認すること(以下「協定条項Ⅱ」という。)が合意内容として含まれていた。

しかし、参加人は、平成15年8月12付けの文書により、参加人側の団体交渉出席者を一方的に変更する旨を通知し、同年9月17日付けの文書で、同日から90日を経過した日をもって平成13年協定を解約する旨を通知した。

(5)原告と参加人は、平成15年1月16日付け「雇用身分に関する基本協定書」を取り交わして労働協約を締結した(以下「基本協定」という。)。基本協定では「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」とされている(協定書第1項)。

参加人は、基本協定については解約をしていない。

(6)参加人においては、農協共済契約の獲得を主たる業務とする職員がライフアドバイザーと呼ばれている(以下「LA」ともいう。)。

参加人の就業規則28条1項は、職員の始業・終業時刻を定めており、LAの始業・終業時刻及び労働時間は、通常の職員と同様、始業が8時45分、終業が17時15分、休憩が60分、労働時間が7時間半であった。

ところで、就業規則28条2項は、「始業および終業時刻は、業務の都合により、事前に予告して当該勤務日の所定労働時間の範囲内で、職場の全部または一部もしくは各人において変更することがある」としている。

参加人は、平成15年9月22日以降、LAを時差出勤態勢とし、その就業時間を3パターン(8時45分から17時15分まで、11時から19時30分まで又は12時30分から21時まで)とする旨LAの始業・終業時刻の変更を行った(以下、始業・終業時刻の変更を「就業時間の変更」ともいい、上記の変更を「本件変更」という。)。

2 不当労働行為救済命令申立て及び命令

(1)原告は、平成15年12月16日(平成15年(不)第6号)、平成16年10月4日(平成16年(不)第3号)、平成16年11月12日(平成16年(不)第5号)の3回にわたり、処分行政庁に対し、不当労働行為の救済命令の申立てをした。原告が申し立てた救済命令の内容は、申立て①ないし⑦のとおりである。

(2)処分行政庁は、平成17年9月15日付けで、申立て②だけを認容して救済命令を発し、それ以外の原告の申立てをいずれも棄却する旨の命令を発した(以下「本件命令」という。)。本件命令の命令書の写しは、平成17年9月26日、原告に送達された。

(3)しかし、本件命令のうち原告の申立てを棄却した部分は、以下に述べるとおり、事実を誤認したか、法律の解釈適用を誤ってされた違法なものである。

3 申立て①棄却部分の違法性

(1)参加人は、平成15年8月28日の団体交渉において、同日付けの「就業時間帯の変更について(報告)」という文書を提示し、就業規則28条に基づき、LAの就業時間を変更する方針を明らかにし、平成15年9月12日、各統括支店長を通じ、各LAに対し、「就

業時間帯の変動(時差出勤)について」と題する文書により、就業時間に関する本件変更を通知した。

(2)原告は「み農労発第 002 号」(平成 15 年 9 月 16 日付け。)において、LA の就業時間が一方的に変更されたとして抗議するとともに団体交渉の開催を申し入れ、平成 15 年 9 月 29 日開催の団体交渉の席上、改めて、「LA の就業時間の変更は労働条件の変更であり、労働組合と当然協議をしなければならない事項である」として、就業時間の一方的な変更をせず、基本協定に従い、原告と事前協議(団体交渉)を行うよう求めた。

しかし、Y4 総務人事部長は、「弁護士、労基署に就業規則を見てもらって業務命令で実施できることを確認した」などと発言し、Y1(当時)専務(現在は代表理事であるが、以下「Y1 専務」という。)も「業務命令で実施する」と発言し、原告の団交要求を拒否した。

(3)始業・終業時刻は、就業規則で定めることが義務付けられた重要な労働条件である。参加人が通告した就業時間の本件変更は、一時的・臨時的なものではなく、恒常的に一定の就業時間での就業を義務づけるものであるから、就業規則の変更によって行うべきである。そして、参加人としては、就業規則の変更を行う際、労働組合である原告と協議を行うのは当然のことである。

また、原告は、基本協定により、原告との間で、職員の生活と権利に影響を及ぼす労働条件変更については、どのような事項であっても事前協議の対象とすることを合意している。就業時間に関する本件変更が職員の生活に深刻な影響を及ぼすことは明白であって、参加人は、基本協定との関係でも、LA の就業時間の変更につき団体交渉に応じる義務を負っていた。

(4)ところが、参加人は、就業時間に関する本件変更は、労働条件の変更ではなく、就業規則 28 条 2 項で授権された範囲内で、業務命令により、始業・終業時刻を変更するにすぎないものであるとの見解に立ち、原告の団交要求に応じることなく、LA の就業時間を一方的に変更したものである。

仮に、LA の就業時間に関する本件変更が、就業規則 28 条 2 項による授権の範囲内であるとしても、そのことは団交拒否の理由とはならない。

使用者は、労働組合の組合員の待遇や当該労働組合との間の団体的な労使関係の運営に関する事項であって、使用者の処分権限が及ぶあらゆる事項につき、団体交渉が義務付けられている。労働時間は、労働者の生活の自由を確保する上で最も重要な労働条件であり、労働時間は始業・終業時刻によって画されるから、始業・終業時刻の変更は、重要な労働条件の変更であり、たとえ就業規則によって使用者に一方的な変更が授権されているとしても、そのこと自体は、団体交渉を拒否する正当な理由とならないのである。

(5)以上のとおり、LA の就業時間の変更につき、参加人は原告との団体交渉に応じる義務を負っていたのに、正当な理由もなくこれを拒否したのであり、この団交拒否は、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号所定の不当労働行為に該当する。

ところが、処分行政庁は、LA の就業時間の変更に関する事項は団体交渉事項ではなく、これにつき、参加人には団体交渉に応じる義務がないと判断し、申立て①を素却したのであり、本件命令のうち申立て①棄却部分は違法である。

4 申立て③棄却部分の違法性

(1)参加人の職員は、兵庫県の広い地域に点在する多数の事業所に点在しており、原告の

組合員も同様である。このような状況では、原告発行の労働組合ニュースや文書等を労働組合員や未加入の職員に配布するなどの基本的な組織活動にとって、メール便の利用が不可欠である。

そこで、原告がメール便を利用することは、北はりま農協時代から労使間で口頭で合意されており、この合意は、合併後も参加人に当然に承継されているし、参加人との間で黙示的に合意がされた。

(2)原告は、平成15年6月18日、このメール便を用いて、「労働組合は、なぜ今コンプライアンス闘争なのか!」と題する文書を全職員に配布した。

これに対し、参加人は「メール便など農協施設の使用については、所定の手続により許可を取ってから行うよう申し入れます」と題する文書を発した。

さらに、原告が「組合のみなさまへ 労組は、JAの民主的で健全な運営を求めています」と題する書面及び「みのり農協労組への加入のお誘いについて」と題する文書(いずれも平成15年8月6日付け。)をメール便を用いて全職員に配布したところ、参加人は、平成15年8月28日付け文書によりメール便の利用の禁止を通告してきた。

(3)原告は、労働組合の文書の配布にはメール便を利用してきたのであり、その使用は北はりま農協時代から認められた原告の既得の権利である。そして、広域合併によって原告が発足した後においては、この権利はますます組合の維持運営には重要な意義を有するに至っており、そのこともあって参加人もメールの使用についてはこれを認めてきたのであった。しかも、原告のメール便の利用は、参加人の事業の運営に何ら否定的な影響を及ぼすものではない。

にもかかわらず、参加人は、何らの実質的な理由を示すことなく、一方的にメール便の利用を禁止したのであり、これは、労働組合活動の生命線ともいえる情報の伝達手段を絶ち、もって組合活動を不可能にすることを意図した支配介入以外の何ものでもなく、労組法7条3号所定の不当労働行為に該当する。

(4)ところが、処分行政庁は、原告が組合活動のためにメール便を利用する権利などなく、参加人は、原告のメール便利用を、一般職員のメール便利用と同一条件とする(許可制とする)ことができるから、参加人の原告に対するメール便利用制限は不当労働行為を構成しないと判断し、別表の申立て③を棄却したのであり、本件命令のうち申立て③棄却部分は違法である。

5 申立て④棄却部分の違法について

(1)参加人は、原告の活動に対し、嫌悪感を強めており、誹謗中傷による攻撃を公然と繰り返す一方、組合員に対する個別の脱退勧奨を行っており、この脱退工作の結果、平成15年定期大会を前後して、40名余の脱退者が出るに及んでいた。

また、合併当初は原告組合員が増加し、一時は299名に達していたが、平成13年春聞のころから脱退者が出始めて、平成17年12月には、組合員が97名にまで減少していることから、平成13年春聞のころから参加人による原告に対する敵対的な言動、脱退勧奨が行われたと合理的に推認できるし、脱退者の多くが昇進しており、他方原告組合員がほとんど昇進していないことが明らかであるから、昇進差別を利用した脱退工作があったことも十分推認できる。

(2)原告の組合員であるX4は、平成16年5月21日、業務終了後、Y2西脇支店課長から

勧誘されて、X1 西脇支店係長、X2 職員と 4 名で西脇市内の居酒屋で食事をした。その際、Y2 課長らは、X4 に対し、原告に加入していることを確認した上で、労組に加入していても意味がないのではないかと等と言って脱退を勧誘した。

また、原告の組合員である X3 は、平成 16 年 5 月 20 日午後 6 時ころ、西脇支店において、Y3 西脇支店長から、労働組合活動を行うことによって、次の異動の際に融資窓口への道が閉ざされるおそれがある等、労働組合活動を行うことによって、人事上不利益取扱がある旨告げられ、原告からの脱退を勧奨された。

Y2 課長らの上記行為が労組法 7 条 3 号所定の不当労働行為に該当することは明らかである。

(3)ところが、処分行政庁は、証拠の取捨選択を誤り、Y2 課長等の発言が労組脱退を勧奨するものであったことや、組合活動を行うことで人事上不利益を受ける旨の内容であったことにつき疎明が十分ではないと判断し、申立て④を棄却したのであり、本件命令のうち申立て④棄却部分は違法である。

6 申立て⑤棄却部分の違法性

(1)Y1 専務は、平成 15 年 8 月 7 日、本店において開催された目標面接制度の説明会において、会議の目的・主旨とは無関係に「労働組合とうまくいっているのが勝ち組で、交渉でもめているようなところは負け組が多い」との発言をした。これは、目標面接制度の基本的趣旨が職員の雇用と労働条件に関わる重要性を帯びたものであって、これに影響力を有する労働組合に触れた話が原告を特定するものであることは明白であった。そして、この発言の意味するところは、参加人としては、原告の存在とその活動が参加人の事業運営にとって有害であると判断していることを職員に周知し、目標面接制度につきものの職員各人の人事考課にマイナスに評価する姿勢を誇示したものであり、そのことを通じて職員の組合離れと組合員の動揺を誘うことを意図したものであった。

(2)Y5(当時)組合長は、平成 15 年 8 月 18 日の合同朝礼及び同月 28 日の「LA 強調月間出陣式」の挨拶において「労働組合は労働条件のことだけをやっていればいいのに目的からはずれている」「JA は金融機関です。それにもかかわらず郵便局に振込を指定するのはやめてもらいたい」「私は総代会で承認された。LA で成績の上がらない者、私の方針についてこれない者は辞めてもらってかまわない」などと発言した。

(3)上記 Y1 専務及び Y5 組合長の発言が、労働組合を嫌悪する感情に由来することは明らかであり、労組法 7 条 3 号所定の不当労働行為に該当する。

ところが、処分行政庁は、Y1 専務の発言につき不当労働行為であるとは評価できず、Y5 組合長の朝礼等の挨拶における発言につき疎明がないと判断し、申立て⑤を棄却したのであり、本件命令のうち申立て⑤棄却部分は違法である。

7 申立て⑥棄却部分の違法性

(1)原告と参加人の団体交渉において、参加人の組合長以下の常勤役員全員が出席することは、労使の意思疎通をはかり、労使双方の力によって事業活動の基盤をつくるという観点から不可欠なものであり、そのことを労働協約によって規範化するため、平成 13 年協定中に協定条項 I が盛り込まれたのである。

実質的な決定権をもたない者が当事者として出席しての協議は、単なる事務折衝なのであり、団体交渉の体を成さないものであり、実際にも、参加人が平成 13 年協定を解約した

後の団体交渉では、参加人の常勤役員が出席しなかったこともあって空転したこともある。
(2)また、家事の負担の大きい女性組合員にとって、女性会を就業時間内に開催することは非常に重要であり、そのため平成13年協定中に協定条項Ⅱが盛り込まれたのである。
(3)したがって、平成13年協定の解約は、原告の組合活動に不利な影響を及ぼすものであり、労組法7条所定の不当労働行為に該当する。

ところが、処分行政庁は、労組法が労働協約の解約を許容していることから、特段の事情が存しない限り、解約の効力を否定すべきではないところ、団体交渉に誰を出席させるのかはそれぞれ自主的に決定すべき事柄であるし、就業時間内の組合活動は法律上保障されたものではなく、女性会を就業時間外に開催することによって原告の活動に格段の支障が生じたとの疎明もないとして、解約の効力を否定すべきでないと判断し、申立て⑥を棄却したのであり、本件命令のうち申立て⑥棄却部分は違法である。

8 まとめ

よって、本件命令のうち原告の申立てを棄却した部分は違法であるから、原告は、その部分の取消しを求める。

【請求原因に対する被告及び参加人の認否】

- 1 請求原因1の各事実は認める。
- 2 同2の各事実は認める。
- 3 同3(1)及び(2)の事実は認めるが、(3)ないし(5)の主張は争う。
- 4 同4(1)の事実は否認し、(2)の事実は認め、(3)及び(4)の事実は争う。
- 5 同5(1)及び(2)の事実は否認し、(3)の主張は争う。
- 6 同6(1)については、Y1専務が一般論として原告主張のような発言をしたことは認めるが、その余の事実は否認し、(2)の事実は否認し、(3)の主張は争う。
- 7 同7(1)及び(2)の事実は否認し、(3)の主張は争う。

【被告及び参加人の反論】

- 1 申立て①(LAの就業時間の変更)に関する反論
(被告)

本件命令は、参加人にはLAの就業時間の変更について団体交渉に応じる義務はないとの判断をしたものではなく、参加人が団体交渉において、原告に対して意見があれば言うて欲しい、その意見の中で改善するところがあれば検討する旨述べ、原告に意見を述べる機会を与えていたこと等を勘案し、その上で、参加人がLAの就業時間の変更について「報告事項」として取り扱い、「協議事項」として扱わなかったことの一事を持って、団体交渉を拒否したとまでいうことは困難であると判断したものである。

(参加人)

(1)参加人は、LAの時間外勤務が恒常的に見られたため、過重労働等により心身の健康が損なわれないよう配慮する必要性があったこと及び業務上夜間の推進の必要性が認められたことから、LAの時差出勤を導入したのである。

参加人は、就業規則28条2項に基づき、就業時間を変更する権限を有しているのであり、また、始業と終業時間を変更しているが、所定労働時間7時間30分を変更するものではないから、時差出勤は労働者側の同意を要する労働条件の変更には該当しない。

(2)LAについては、前記のように時間外勤務が多く発生しており、時差出勤の導入の必

要に迫られていた。1 か月の変形労働時間制は協議中であるため直ちに採用することができなかったところ、参加人は、時差出勤ならば業務命令で導入可能であるとの労働基準監督署及び顧問弁護士の意見に従い、LA の時差出勤を導入することにした。その上で、参加人は、平成 15 年 9 月 4 日の団体交渉において、原告に対し「時差出勤は実施するが、意見があったら言って欲しい」と申し入れたが、原告は「それは協議ではない」等の発言に終始した。

(3)参加人が原告に対し、LA の就業時間の変更について十分な説明を行っていることは言うまでもないし、団体交渉を拒否した事実もない。

2 申立て③(メール便利用の制限)に関する反論

(1)参加人は、農協合併に際し、北はりま農協の労使協定や労使慣行を必ずしも承継していない。

また、メール便は、参加人が業務上の通信のために設けているもので、参加人は、業務外でのメール便利用を原則として禁止している、

原告のメール便の利用は、就業時間内の組合活動に繋がるものであるが、北はりま農協当時に認められていたことや組合員に限っての広報活動や会議の開催通知であることから、参加人は黙認していた。

(2)しかしながら、原告が全職員に文書を配布するためにメール便を利用することは、それによって生じる時間中の組合活動などの非業務時間が拡大するため、組合活動の施設利用の原則に戻り許可を受けることを求めたり、許可を得ていないメール便の利用を禁止したのである。

なお、参加人は、原告が、全職員にむけて広報活動を行っていたことを、平成 15 年 8 月まで全く知らなかったのである。

3 申立て⑥(平成 13 年協定の解約)に関する反論

協定条項Ⅰの解約の理由は、組合長以下常勤役員にも出張等様々な職務があり、これらの者全員の出席可能な日程が決まらないために、団体交渉の日時が先送りになることを回避するためである。参加人としては、原告との団体交渉に組合長以下常勤役員が原則出席するということは、役員一同当然と考えているし、現在もその姿勢に変わりはない。現に部長のみの出席による団体交渉は、当時 1, 2 回実施しただけであり、現在も組合長以下常勤役員が出席している。

また、協定条項Ⅱについても、女性会に就業時間内開催の必要性が低いこと及び女性会の組合員が属する職場における業務への支障から解約に至ったものである。

よって、平成 13 年協定の解約が不当労働行為に該当することはない。

理由

第 1 認定事実

請求原因 1, 2 の事実、同 3(1)及び(2)の事実、同 4(2)の事実は当事者間に争いがなく、その争いのない事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 参加人設立後平成 15 年ころまでの原告と参加人の関係等

(1)北はりま農協の労働組合であった「北はりま農業協同組合職員組合」は、旧 4 農協を合併して参加人が設立された直後の平成 12 年 4 月 26 日、臨時大会を開催し、新農協に対応した規約等の改正を行い、その名称を「みのり農業協同組合労働組合」に変更した。

平成 12 年 4 月当時、参加人の職員数は 693 名であり、原告労働組合員数は 291 名であった。その後、労働組合員数は、平成 15 年 11 月 1 日時点では 199 名に減少した(平成 19 年 6 月時点では、58 名にまで減少した。)

(2)原告は、平成 13 年の春闘において、原告労働組合員の賃上げを要求したところ、参加人は原資がない等と回答した。原告は、この回答に誠意がないと考え、貸倒引当金の積増等が原因ではないかと追及したのに対し、参加人は、経営内容に労働組合が関与するのはおかしいと主張していたが、協議の結果、最終的には、原告と参加人との間では、「不良債権に絡む貸倒引当金問題についても文書をもって明確にする」との条項を含む平成 13 年 7 月 16 日付け確認書、が交わされた。

(3)平成 15 年に至り、原告は、「Y6 常務の言動に関する申入書(抗議)」と題する平成 15 年 4 月 28 日付け文書において、Y6 常務の言動を厳しく批判し、また、平成 15 年の春闘から、労働組合として経営者が法律違反を犯さないようチェック機能を果たすこと等をその内容とする「コンプライアンス闘争」を掲げ、「労働組合は、なぜ今コンプライアンス闘争なのか!」と題する文書を配布したり、経営者に対し、コンプライアンスに関する要求をする等の活動を行っていた。

なお、文書には、労組脱退者が数多く昇進している、経営者がコンプライアンス違反をしているといった内容が記載されていた。

(4)平成 15 年 8 月以降の団体交渉は、同年 8 月 28 日、9 月 4 日、同月 29 日、10 月 2 日に開催された。

2 LA の就業時間の変更について

(1)LA については、共済契約獲得のため、顧客との面談が行いやすい時間帯(顧客が帰宅している午後 6 時から午後 9 時まで)における時間外勤務が恒常的に見られた。そこで、参加人としては、過重労働等により LA の心身の健康が損なわれないよう配慮する必要があった。また、LA の一部からも、残業した日の翌日に定時出勤すると疲労が蓄積するので出勤を遅らすような制度を導入して欲しい旨の要望があった。

そのため、参加人は、LA について時差出勤を導入すべきであると考えていたが、1 か月の変形労働時間制については労使協議中で直ちに採用することができない状況にあった。

(2)参加人は、西脇労働基準監督署の課長や顧問弁護士に相談した後、就業時間の変更は、就業規則 28 条 2 項所定の始業・終業時刻の変更権を根拠とするものであること、本件変更は、始業と終業時間は変更するが所定労働時間を変更するものでもないことから、本件変更が労働条件の変更に該当するものではなく、業務命令によって実施が可能であるとの結論に達した。

(3)参加人は、平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉において、LA の就業時間に関する本件変更の実施を通告した。

それに対し、原告は、「変形労働時間制の強行導入に強く反対!!」とする文書等により、本件変更にも強く反対する姿勢を明らかにした。

(4)参加人は、平成 15 年 9 月 4 日の団体交渉において、原告に対し「業務命令で発令したが、労組の意見を聴くために報告事項として別紙をつけている。意見があれば言ってくれ。その意見のなかで改善するところがあれば検討する」「時差出勤は実施するが、意見があ

ったらいつでもいって欲しい」と申し入れたが、原告は、「協議をするというなら意見を言うが、一方的な通告がされるだけなら意見を言うことはできない」等と主張した。

(5)参加人は、平成 15 年 9 月 12 日、各統括支店長を通じ、LA 各自に対し「就業時間帯の変動(時差出勤)について」と題する文書により、平成 15 年 9 月 22 日から就業時間に関する本件変更を実施する旨を通知し、実際にも、同日から実施された。本件変更の後、LA の時間外労働時間は減少した。

原告は、平成 15 年 9 月 16 日付け「み農労発 002 号」により、LA の就業時間の変更につき抗議するとともに団体交渉の開催を申し入れ、同月 29 日に開催された団体交渉の席上、参加人に対し、LA の就業時間の変更について、改めて原告と協議するよう求めたが、Y4 総務人事部長及び Y1 専務は、業務命令で実施するとして協議することを拒否した。

(6)ところが、平成 16 年 4 月に至り、参加人は、西脇労働基準監督署から、文書により、LA の就業時間に関する本件変更を実施するには、就業規則の始業・終業時刻の定めを変更する必要がある旨の行政指導を受けた。

そのため、参加人は、本件変更に見合う就業規則の変更につき原告の意見を求めるようになった。

(7)原告は、就業規則の変更手続を経ないで業務命令で一方的に本件変更を実施しながら、後になって就業規則の変更が必要であるなどとし、その変更手続のため原告の協力を得ようとする参加人の姿勢に憤慨したが、最終的には、西脇、多可、加東の 3 地区の統括支店の LA については、平成 18 年 3 月 31 日受付け文書により、三木地区統括支店の LA については、平成 18 年 5 月 8 日受付け文書により、始業・終業時刻に関する就業規則の変更届がされた(ただし、平成 15 年 9 月 22 日に遡って適用するものとされている。)

3 脱退勧奨・誹謗中傷について

(1) Y1 専務の発言

Y1 専務は、平成 15 年 8 月 7 日、目標面接制度の説明会において、開催挨拶として「労働組合とうまくいつているのが勝ち組で、交渉でもめているところは負け組が多い」と発言した。

(2) X4 に対する脱退勧奨

X4 は、平成 16 年 5 月 21 日、Y2 部長に誘われ、Y2 課長、X1 係長及び X2 の 3 人と食事をしたところ、食事の席において、Y2 課長は、X4 に対し、原告に加入していることを確認した上で、「西脇支店の中で労組に加入している人は、ごく僅かだ。過去に加入していた人も多数脱退している。加入していても意味がないのではないか」「農協の役員も労組員と非労組員と一線引いている。加入していても得にならないと思うよ」等と言った。

また、X1 係長も「僕も以前は加入していたが、だいたい前に脱退した。入ってたら得はないからやめた方がいいのと違うか」等と言った。

(3) X3 に対する脱退勧奨

X3 は、平成 16 年 5 月 20 日ころ、業務終了後、西脇支店において、Y3 支店長から「君は 4 月の移動で一旦、融資への内示がでてるように、上から目を掛けられている。不当労働行為の地労委申立ての傍聴に参加していると、次の移動で融資窓口への道が閉ざされる恐れがあるので、自重してはどうか」等と言われた。

(4) X4 及び X3 に対し労働組合からの脱退勧奨がされた事実を知った原告は、平成 16 年 7

月 29 日付け「み農労発第 049 号」を発し、参加人に対し、不当な脱退勧奨であるとして抗議した。

これに対し、参加人は、平成 16 年 8 月 20 日付け「みのり農発 144 号」により、「事実確認まではいたりませんでした、管理者に対して、不当労働行為についての周知徹底文書を配布いたしました」と回答するとともに、同日付で、Y4 人事部長が、管理職宛に、不当労働行為について注意するよう文書で警告した。

4 メール便利用禁止について

(1) メール便の運用は、概ね、次のとおりである。すなわち、配送業者は、本店(又は巡回配送先の事業所)において、宛先事業所ごとに仕分けがされた文書等を受領し、予め決められた事業所(小規模な事業所への巡回はされない。)を巡回して各事業所に配送し、参加人の担当職員が、巡回先事業所に配送された文書等を引き取って、さらに、これを宛先である各職員に配布するという手順になっていた。

本店でメールの仕分けを担当しているのは総務課職員であり、例えば、原告が、メール便を利用して参加人の全職員宛てに文書を配布しようとするれば、総務課職員にはその分の仕分けの負担が生じるし、宛先事業所の担当職員にも、全職員に当該文書を手渡す負担が生じる。

もっとも、メール便は定額料金であり、配送される物の重量で金額が上下することはない。

(2) このような制度は、北はりま農協においては従来から存在したが、旧 4 農協全てにおいて存在していたわけではなく、たとえば三木市南農協においては職員が配達していた。

旧 4 農協を合併して設立された参加人は、業務上の通信のため、メール便の制度を採用することにした。

参加人は、業務外の私用文書の配送にメール便を利用することを原則的に禁止していたが、メール便で配送される個々の文書の中身を確認することが困難なため、私的なメール便利用について参加人から注意がされることはなかった。

(3) 北はりま農協の事務所が遠隔地に散在していることから、原告の前身である「北はりま農業協同組合職員組合」は、労働組合間の文書等の遣り取りにメール便を利用しており、北はりま農協側は、これに異議を述べることはなかった。

また、原告は、合併後もメール便を利用して、労働組合員に対し、文書等を配布しており、全職員に対しても、平成 12 年に 3 回、平成 15 年 3 月に 1 回、文書を配布していた。

参加人は、原告がメール便を利用していることは認識していたが、北はりま農協時代からこれが組合活動に利用されていたことや労働組合員に限っての広報活動や会議の開催通知であると認識していたことから、これを黙認していた。

(4) 原告は、平成 15 年 6 月 18 日、「労働組合は、なぜ今コンプライアンス闘争なのか!」と題する書面を、メール便を利用して、全職員に送付した。

参加人は、今まで原告が労働組合員を対象にメール便を利用して文書の遣り取りをしているとの認識はあったものの、原告がメール便を利用して、全職員に宛てて文書を送付しているとの認識はなかったところ、この事実につき報告を受けた参加人は、平成 15 年 6 月 30 日付け文書を発し、メール便の利用を許可制にした。

(5) しかし、原告は、参加人の申入れを無視し、参加人の許可を得ることなくメール便を

利用し、平成 15 年 8 月 6 日付けの 2 つの文書、すなわち「職員のみなさまへ 労組は、JA の民主的で健全な運営を求めています」と題する文書及び「みのり農協労組への加入のお誘いについて」と題する文書を全職員に配布した。

(6)参加人は、平成 15 年 8 月 28 日付け文書により、「就業時間中、職員は農協の業務命令に従って職務を誠実に遂行する義務を負っていますので、原則として就業時間中の労働組合活動は禁止します。よってメール便など農協施設の使用については、当然就業時間中の使用になるため禁止しますのでご注意ください」として、原告によるメール便の利用を禁止する旨通告した。もっとも、この通告は、原告によるメール便の利用を一切禁止したのではなく、上記(4)許可制の運用を厳格なものとする旨の警告であった。

(7)原告は、平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉において、メール便利用禁止の理由を問うたところ、Y4 総務人事部長及び Y3 総合企画室長は「事前ないし事後に承諾をということ で認めてきた」「全職員にメール便でいくというのははじめて判った」等と回答した。

このようなやりとりは、平成 15 年 9 月 4 日、同月 29 日及び同年 10 月 2 日の団体交渉においても繰り返された。

(8)なお、参加人は、その後現在まで、原告が組合員を対象として文書を配布する場合にはメール便の利用を許可しているし、その許可を与える際、当該文書の内容を閲覧するようなこともしていない。

5 平成 13 年協定の解約について

(1)参加人は、平成 15 年 8 月 12 日付け文書により、原告に対し、平成 15 年 8 月 12 日以降の団体交渉では、参加人側の出席者を総務人事部長、総合企画室長、該当室・部・次長、総務人事部次長とすることを通知した。

(2)原告は、平成 15 年 8 月 28 日、団体交渉において、この問題を取り上げたが、参加人からはいずれの役員も参加しなかった。出席した Y4 総務人事部長は、出席職員は全権委任を受けているわけではなく、交渉の内容によっては、その場で回答できるものとそうでないものがある旨の説明をした。

(3)Y1 専務は、平成 15 年 9 月 4 日に開催された団体交渉に出席し、原告に対し、平成 13 年協定を破棄することになる旨を述べた。

(4)参加人は、平成 15 年 9 月 17 日付け文書により、原告に対し、「本日から 90 日を経過した日をもって、平成 13 年 7 月 9 日付け協定書のうち組合長ら常勤役員の団体交渉出席及び労働組合の女性会の就業時間内開催についての条項を解約することを申し入れます」と通知した。

(5)もっとも参加人の役員は、平成 13 年協定を解約した後も、できる限り団体交渉には出席しており、役員が出席しない部長のみによる団体交渉は 1, 2 回行われただけで、これにより、団体交渉に著しい支障が生じたことはなかった。

6 労働時間管理について

(1)参加人は、原告から要求を受け、時間管理の方法としてタイムカードの導入を検討したが、タイムカードは出勤・退勤時刻を明らかにするだけで労働時間の管理には適しているとは限らないと判断し、原告との間で、現行の出勤簿を改良し、始業・終業時刻を明記できるようにし、それで支障があれば、労働時間の管理方法につき再度検討する旨を確認し、タイムカードの導入はしなかった。

(2) 処分行政庁は、本件命令において、参加人に対し、労働時間管理の改善あるいは、労働時間管理についての原告との団体交渉を命じた。

それを受けて、参加人は、平成 18 年 6 月から、新たな様式の出勤簿で労働時間の管理を行っている。その出勤簿には、出勤・退勤時刻ではなく、始業・終業時刻が記載されるようになっているが、始業・終業時刻の現認は管理職によりされることになっている。

(3) なお、厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のため使用者が講ずべき措置」として、始業・就業時刻の確認及び記録の方法は、原則として、①使用者が、自ら現認することにより確認し記録する②タイムカード、IC カード等の客観的な記録を基礎として確認し記録する、いずれかの方法によることとしている。

(4) 原告は、客観的な労働時間管理としてはタイムカードの導入が不可欠であると考えており、平成 19 年度春闘において、出勤簿には、管理職が現認していない始業・終業時刻のまとめ書きがされており、労働時間の管理が適正にされていないと主張し、改めて、タイムカードの導入を要求している。しかし、参加人は、タイムカードの導入は考えていないとの回答を示した。現在も、タイムカードの導入はされていない。

第 2 LA の就業時間の変更(申立て①棄却部分の可否)について

1 参加人の就業規則 28 条 2 項の規定は、字句だけを素直に読めば、就業規則の変更という手続によらず、参加人の一方的な意思表示だけで、労働者の始業・終業時刻を恒常的に変更することができるかのようにも理解できるし、参加人はそう解釈するようである。

しかし、労働基準法(以下「労基法」という。)89 条 1 号は、就業規則の必要的記載事項として始業・終業時刻を掲げているから、そのような解釈は、明らかに労基法に違反する事態を招来する。参加人の就業規則 28 条 2 項の規定は、労基法に違反しないよう解釈・運用がされなければならないから、この規定は、業務命令により応急的、一時的な始業・終業時刻の変更を許容した規定と解釈・運用しなければならない。

2 LA の就業時間に関する本件変更は、恒常的なものであるから、これを実施するためには就業規則の変更手続を踏まなければならない。また、本件変更は、一部の LA については夜間の時間帯にまで就労を義務付けることになるから、労働条件に重大な影響を及ぼすことが明らかである。

使用者は、労働者の労働条件に関する事項であって、使用者に処分権限がある事項については、団体交渉に応じる義務があると解される。就業規則の変更に関する事項はもとより、原告の組合員との労働契約の内容に関する事項なども団体交渉の対象となるのであり、したがって、LA の就業時間の変更の問題についても、参加人は、当然、原告の団体交渉に応じる義務がある。

3 参加人は、LA の就業時間の変更につき、原告に説明をし、原告の意見を聴いており、団体交渉も行ったと主張するが、上記認定事実に照らせば、LA の就業時間に関する本件変更を実施する際の参加人の対応は、LA の就業時間の変更を既定のこととし、あくまで、業務命令によって実施するとの姿勢に終始しているのであって、このような対応をもって、この問題につき参加人が団体交渉に応じたと評価することなどできない。

4 したがって、LA の就業時間に関する本件変更について、参加人は、原告から団体交渉を求められたが、就業規則 28 条 2 項の解釈を誤り、正当な理由なし団体交渉を拒否したものと認められる。そして、この団交拒否が労組法 7 条 2 号所定の不当労働行為に該当

することは明らかであるから、本件命令のうち申立て①を棄却した部分は、労組法 7 条 2 項の解釈適用を誤った違法があり、取消しを免れない。

第 3 脱退勧奨及び誹謗中傷(申立て④⑤棄却部分の当否)について

1 前記認定事実のとおり、Y2 課長及び Y3 支店長らは、X4 及び X3 に対し、脱退を勧奨し、組合活動を行うことで人事上の不利益を受ける旨を告知している(以下、前記認定の脱退勧奨と不利益の告知を併せて「本件脱退勧奨等」という。)

参加人は、Y2 課長及び Y3 支店長らによる本件脱退勧奨等の事実を否認するが、X4 及び X3 は、兵庫県労働委員会の審問において、本件脱退勧奨等があった事実を極めて具体的に証言するものである。彼らは、公の場でそのような証言をした場合、有形無形の不利益を受ける可能性こそあれ、個人的な利益を得るわけではないのであり、それにもかかわらず、彼らは本件脱退勧奨等があったと証言しているのであり、彼らの証言を虚偽の疑いがあるなどと軽々に排斥することは困難であって、彼らの証言には信用性を認める。

2 さて、Y2 課長及び Y3 支店長の地位にかんがみれば、本件脱退勧奨等は原告の活動に重大な影響を及ぼさざるをえないし、本件脱退勧奨等の内容に照らせば、これが原告の活動に重大な影響を及ぼす意図の下にされたことは明らかであり、本件脱退勧奨等は、労組法 7 条 3 号所定の不当労働行為に該当する。

したがって、本件脱退勧奨等の事実を認定しなかった処分行政庁の判断は誤りであり、本件命令のうち申立て④を棄却した部分は違法である。

3 ところで、原告は、Y5 組合長が「労働条件のことだけやっておればいい」などと発言したと主張する。しかし、原告が、正木常務の言動に対しては文書による抗議を行っているにもかかわらず、Y5 組合長に対しては文書による抗議を行ったと認められない。このことからすれば、Y5 組合長が原告を誹謗中傷する発言をしたとの事実については、これを認定するための証拠資料が十分ではないというべきである。

また、Y1 専務が、一般論として、原告が請求原因 6(1)で主張するような発言をしたこと自体は当事者間に争いはないが、この発言が、どのような意図で行われたのかは証拠上確定しにくいのであり、労使関係についての一般論ないし個人的な感想と解する余地もないわけでもないのであって、この発言を取り上げて原告に対する不当労働行為と評価することは困難といわざるをえない。

したがって、本件命令のうち申立て⑤棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない。

第 4 メール便利用制限(申立て③棄却部分の当否)について

1 参加人が、平成 15 年 6 月 30 日付け文書により、以後、原告によるメール便の利用を許可制にしたことは前記認定のとおりである。

労働組合による企業施設等の利用は、本来、使用者との合意に基づいて行われるべきものである。使用者が企業施設等の利用を労働組合に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断にゆだねられており、使用者がその利用を受認しなければならない義務を負うものではないから、権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに不当労働行為を構成するということとはできない。

本件においては、原告と参加人との間において、原告によるメール便の自由な利用に関

する合意がされた事実を認めるに足る証拠はないし、参加人によるメール便利用の制限が権利の濫用に当たるとの特段の事情もうかがえないから、参加人によるメール便利用の制限は不当労働行為ということができない。

したがって、本件命令のうち申立て③棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない。

2 原告は、北はりま農協と労働組合との間のメール便自由利用に関する合意が、合併の効果として参加人にも承継されたと主張するようであるが、そもそも、旧 4 農協のうち北はりま農協以外の 3 農協は、メール便の制度がなかったのである。

また、旧 4 農協が合併されたことにより職員数と営業地域が著しく拡大したのであって、原告の実施するメール便は、運営規模の点で、北はりま農協のメール便よりも著しく拡大したのである。

したがって、北はりま農協時代のメール便と原告が運用するメール便とを同一のものとみなすことは困難であり(労働組合によるメール便利用が原告の業務に与える影響も増大していると考えられる。)、北はりま農協時代に労働組合のメール便の自由な利用が許容されていたという事実だけから、参加人が、原告によるメール便の自由な利用を受諾すべき義務と考えることは困難であり、北はりま農協時代のメール便に関する合意が、当然に、原告にも承継されたと考えるべき根拠は乏しい。したがって、合意の承継をいう原告の主張は失当である。

3 原告が合併後もメール便を利用していたこと、参加人がこれを黙認していたこと、参加人がこれを黙認していたのは原告の組合員同士の文書の遣り取りに利用されているだけであるとの認識によることは前記のとおりである。

参加人による黙認期間が合併後 3 年程度であり、かつ、黙認の理由も前記のとおりであることに照らせば、その黙認は、原告によるメール便の自由利用を許容する参加人の姿勢の現れと理解することはできないから、原告と参加人との間にメール便自由利用に関する黙示的合意が形成されたとはいえないし、平成 15 年 6 月 30 日付け文書によってメール便の利用を許可制にしたことが、信義則や禁反言則に反するものとして権利の濫用に当たると解すべきでもない。

4 なお、メール便を利用して原告が全職員に文書を配布する場合、参加人の職員が、それらの文書の仕分け等のために労力を割かなければならないことは明らかであり、それらの作業が業務に与える影響は無視することができるほど小さいものとは考えにくい。したがって、原告によるメール便の自由利用を許容しても、参加人の業務への影響が僅少であるとはいえず、影響が僅少であることから、メール便の自由利用を禁じた参加人の行為が権利の濫用であるとするのも困難である。

第 5 平成 13 年協定の解約(申立て⑥棄却部分の当否)について

1 労働協約の解約は、労組法が認める権利の行使であるから(労組法 15 条 3 項, 4 項)、平成 13 年協定の解約が権利の濫用に当たると認められる特段の事情のない限り、その解約が不当労働行為に該当することはない。

2 これを本件についてみるに、協定条項 I を解約した後においても、常勤役員の団体交渉出席の事実が認められること等に照らせば、協定条項 I の解約の理由は、常勤役員全員の出席可能な日程が決まらないために、団体交渉の日時が先送りになることを回避するた

めであるとの参加人の主張を、団体交渉を空転させ、形骸化させようとの意図を隠ぺいするための虚偽の主張ということはできず、かつ、協定条項Ⅰを解約されたことにより原告に特段の不利益が生じているとは認められない以上、参加人が、団体交渉を空転させ、形骸化させようという意図を有していたと認めることもできないから、協定条項Ⅰを解約したことが不当労働行為に該当しないことは明らかである。

3 また、女性会の就業時間内開催についても、女性会が就業時間内に開催されることにより業務に支障が生じることは明らかであるうえ、女性会を就業時間内に開催しなければならない合理的な理由も認められないのであるから、協定条項Ⅱを解約することが不当労働行為に該当するという特段の事情は何ら認められない。

4 したがって、平成13年協定の解約を不当労働行為ということはできず、本件命令のうち申立て⑥棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない

第6 謝罪・誓約文の手交及び掲示(申立て⑦棄却部分の当否)について

以上に説示のとおり、確かに参加人には不当労働行為が認められるが、過去の不当労働行為を戒め、同種の不当労働行為の再発を防止するため、使用者に謝罪・誓約文の手交及び掲示を命ずるかどうかは、労働委員会の広汎な裁量に委ねられている。

したがって、本判決により、本件命令の一部が取り消され、処分行政庁が取り消された部分について改めての判断を行う際、処分行政庁は、謝罪・宣誓文の手交及び掲示を命ずるかどうかを改めて判断すべきことになる。

本件では、これを命じなければ救済の実効性がおよそ確保されないとの特殊な事情もうかがえないのであるから、当裁判所が、本判決の際、処分行政庁の裁量を否定し、謝罪・宣誓文の手交・掲示命令の発令を義務付ける趣旨で、申立て⑦棄却部分が違法であるとしてこれを取り消すことは相当ではない。

第7 結論

よって、本件請求のうち、本件命令中の申立て①棄却部分及び申立て④棄却部分の取消しを求める限度で理由があるからその部分を認容し、その余の請求は失当として棄却し、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法7条、民事訴訟法64条本文、66条を適用して、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部