

平成 19 年 9 月 19 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 579 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 15 日

判決

原告 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
被告 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 ブックローン株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加により生じた費用を含め、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 48 号不当労働行為再審査申立事件について、平成 18 年 4 月 5 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、原告が、原告の組合員が、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)の本社ビル前の抗議集会に参加したことを理由として、補助参加人から懲戒を受けて賞与を低く査定されたことが労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号の不当労働行為に当たり、また、補助参加人が、原告が申し入れた団体交渉を拒否したことが同条 2 号の不当労働行為に当たると主張して、兵庫県地方労働委員会(現兵庫県労働委員会。以下「兵庫地労委」という。)に対し、救済を申し立てたところ、兵庫地労委が当該申立てを棄却し、また、中央労働委員会(以下「中労委」という。)も原告のした再審査申立てを棄却したため(本件命令)、原告が本件命令の取消しを求める事案である。

1 争いのない事実等(争いがないか、証拠及び弁論の全趣旨によって認められる。)

(1)当事者等

ア 原告は、セメント、生コンクリート、運輸及び一般産業に従事する労働者によって組織される労働組合で、兵庫地労委の審問(以下「本件初審審問」という。)終結時の組合員数は約 1500 名であった。

イ 補助参加人は、各種出版物の販売、割賦販売の集金代行並びに文具及び教材の販売等を主たる業務としており、本件初審審問終結時の従業員数は 33 名であった。

ウ 補助参加人には、原告の下部組織として、ブックローン分会(以下「本件分会」という。)があり、本件初審審問終結時の本件分会員数は 7 名であった。

そして、本件分会員 7 名のうち、補助参加人の従業員は、分会長である X1、副分会長である X2、同じく副分会長である X3、書記長である X4、分会員である X5、同じく分会員である X6 の 6 名である。

また、補助参加人には、本件分会のほか、連合印刷情報メディア産業労働組合連合会関西地方本部ブックローン労働組合(以下「印刷労連」という。組合員 13 名)及び全日本建設交運一般労働組合兵庫合同支部ブックローン分会(以下「日建交」という。組合員 2 名)がある。

エ 補助参加人は、昭和 53 年 6 月 1 日、総評・全印総連ブックローン労働組合との間で、以下の内容の協定を締結した。

(ア) 補助参加人は、組合員に対し、転勤等を命ずることがあり、組合員は正当な理由がなくこれを拒むことができないこと。

(イ) 補助参加人は、執行部員の転勤等を命ずる場合には、総評・全印総連ブックローン労働組合に対し、発令日の 6 労働日前に通告し、その場合に、同労働組合に著しい不利益が発生する場合には、その申立てにより、直ちに、補助参加人は同労働組合と協議すること。

オ また、兵庫地労委は、平成 10 年 4 月 21 日、本件分会が労組法 2 条の規定に適合しないとの決定をした。

(2) 原告と補助参加人との関係.

ア 懲戒解雇をめぐる紛争

補助参加人が名古屋市の部署への配転命令に応じなかった X7 を懲戒解雇したことについて、原告が昭和 63 年 2 月 16 日に兵庫地労委に対し不当労働行為救済を申し立てたところ、兵庫地労委は、不当労働行為に当たらないとして、当該救済申立てを棄却し、その後、中労委が原告の再審査の申立てを棄却し、さらに東京地方裁判所が平成 14 年 8 月 1 日に再審査申立棄却命令取消請求を棄却する判決をし、同判決が確定した。

また、X7 の懲戒解雇に関する民事訴訟において、平成 2 年 5 月に神戸地方裁判所が上記懲戒解雇を有効として、X7 の請求を棄却し、平成 3 年 5 月に大阪高等裁判所が控訴を棄却、さらに、平成 5 年 12 月に最高裁判所が上告を棄却して、上記判決が確定した。

イ 社前集会及び元旦行動

(ア) 社前集会

原告は、平成 10 年から平成 13 年までの間のうち、少なくとも、平成 10 年 3 月 31 日、同年 12 月 3 日、平成 11 年 3 月 15 日、同年 11 月 29 日、平成 12 年 6 月 9 日、平成 13 年 7 月 9 日及び同年 12 月 6 日に、補助参加人の本社ビル(以下、単に「本社ビル」という。)の前において、補助参加人に対する抗議集会(以下「社前集会」という。)を行い、平成 14 年 12 月 5 日及び平成 15 年 6 月 6 日にも社前集会を行ったが(以下、それぞれ「12 月集会」及び「6 月集会」という。)、社前集会の内容は概ね以下のとおりであった。

a 社前集会は、低賃金、低退職金、賞与の低額回答及び X7 の懲戒解雇等に対する抗議等を目的として、補助参加人の昼休み中、午後 4 時以降又は午後 5 時以降に、本社ビル前の幅員約 7.5 メートルの道路において行われた。

なお、本社ビルは 5 階建てであって、本社ビルには原告のほか 3 つの会社が入居し、本社ビル前の道路の周辺には、2 ないし 3 階建ての個人住宅、3 階建てのマンション、4 階建ての会社事務所、店舗、工場等が混在している。

b 社前集会には、概ね 20 名から 50 名が参加し、参加者は、本社ビル前の道路際に立ったり、本社ビル前の道路の反対側の駐車場に立ったりした。

また、参加者は、本社ビル前の道路に街頭宣伝車を駐車して、街頭宣伝車の拡声器を使

用して演説をしたり、シュプレヒコール、ビラ配布をしたりしたが、平成 11 年の社前集会においては、近隣住民から騒音に対する苦情が出た。なお、街頭宣伝車の大きさは、幅 1 メートル 69 センチ、長さ 4 メートル 55 センチ、高さ 2 メートル 62 センチであり、街頭宣伝車の上部の四隅には拡声器が 4 個外側を向いて設置されている。

さらに、平成 10 年 12 月 3 日の社前集会においては、X2 副分会長が、X7 の懲戒解雇について、X7 本人が名古屋市の部署へ赴任すると表明していたにもかかわらず、補助参加人が役員会で検討して回答すると嘘をついて、X7 を一方的に解雇した旨発言した。また平成 13 年 12 月 6 日の社前集会においても、X7 の懲戒解雇について「嘘つき解雇」との発言があった。

(イ) 元旦の街頭宣伝活動

a 原告は、を元旦における街頭宣伝活動(以下「元旦行動」という。)を、平成 7 年以降、平成 14 年を除いて概ね毎年行っている。

b 元旦行動は、毎年 1 月 1 日の午前 7 時台又は午前 8 時台の約 10 分ないし 20 分間、約 30 名から 80 名の参加者が、補助参加人の代表者等の自宅前の道路において、団体交渉拒否、X7 の懲戒解雇等に抗議する内容のシュプレヒコールをするものである。

(ウ) 原告の街頭宣伝活動に対する補助参加人の対応

a 補助参加人は、平成 10 年 3 月 31 日、同年 12 月 3 日及び平成 13 年 12 月 6 日の社前集会について、それぞれ、本件分会員に対し、平成 10 年 6 月 1 日、同年 12 月 10 日及び平成 13 年 12 月 25 日付けで、抗議書及び警告書等を発した。

そして、補助参加人は、同抗議書及び警告書等において、原告、が拡声器を使用した演説、シュプレヒコールをして、近隣住民の生活の平穩を侵害し、近隣の会社の営業を妨害したこと、集会参加者及び街頭宣伝車が本社ビル前の道路を占拠して通行人及び通行車両の円滑な通行を妨害したこと、X7 の懲戒解雇に関する発言により、補助参加人及び代表者の名誉信用が毀損され、補助参加人の営業が妨害されたこと等から、補助参加人は、今後、社前集会が行われた場合には、断固たる措置をとるなどと警告し、又は通告した。

b また、補助参加人は、平成 11 年の元旦行動について、X1 分会長らに対し、同年 1 月 7 日付け通告書を発して、今後元旦行動が行われた場合には断固たる措置をとるなどと通告し、また、補助参加人は、平成 13 年の元旦行動について、X1 分会長、X2 副分会長及び X4 書記長に対し、平成 13 年 1 月 15 日付けで、就業規則 65 条 1 項 (10) 号に基づく訓戒をして、懲戒をした。

(3) 12 月集会及び 12 月懲戒等

ア 原告は平成 14 年 12 月 5 日、12 月集会を行った。

イ これに対し、補助参加人は、同月 20 日付けで、12 月集会に参加したこと等を理由として、それぞれ、X2 副分会長に対し、就業規則 65 条 1 項 (10) 号に基づく譴責を、X1 分会長、X3 副分会長、X4 書記長、X5 及び X6 に対し、同規則 65 条 1 項 (10) 号、63 条 1 項に基づく訓戒をした(以下「12 月懲戒」という。)

なお、同規則 62 条には、懲戒として、訓戒、譴責、減給、出勤停止、降職、諭旨退社及び懲戒解雇の 7 種類が定められ、この順に重い処分となるが、同規則 63 条には、訓戒は、注意を喚起し、将来を戒めることであり、譴責は、将来を戒め、始末書をとることであると定められている。

また、同規則 65 条 1 項(10)号には、従業員が、会社内外を問わず、会社関係者及び第三者に対し、破廉恥行為、迷惑行為、あるいは違法行為を行った場合には、補助参加人は、訓戒、譴責、減給、出勤停止又は降職を行うと定められている。

そして、同規則には、懲戒について、事前に據処分者から弁明を聴取する手続は定められていない。

ウ 原告は、同月 25 日、補助参加人に対し、12 月懲戒について団体交渉を申し入れたが、補助参加人はこれに応じなかった。

エ また、原告は、平成 15 年 1 月 17 日にも、補助参加人に対し、12 月懲戒について団体交渉を申し入れた。

しかし、補助参加人は、同月 27 日、原告に対し、12 月懲戒の理由を示しており、原告の姿勢が変わらない限り、団体交渉をする意味がないとして、団体交渉に応じなかった。

オ そして、原告が、同年 2 月 27 日、補助参加人に対し、人事の事前協議協定、組合活動に関する協定、職能等級制度及び 12 月懲戒等について団体交渉を申し入れた。

これに対し、補助参加人は、同年 3 月 7 日、人事の事前協議協定及び組合活動の協定について過去に平成 14 年 9 月 20 日、同年 11 月 29 日、同年 12 月 12 日に団体交渉をして妥結に至らなかったこと等を理由として、団体交渉に応じなかった。

なお、補助参加人は、賞与の支給に関して、職能等級制度を基礎とした賞与算定基準を採用しているところ、同制度は、補助参加人が、従業員を 35 通りに評価して、各評価ごとに設定されている 35 通りの点数に、1 点あたりの一定金額を乗じた金額を賞与として支払う制度である。

そして、同制度には、1 ないし 7 等級の各等級ごとに A ないし E の 5 つのランク付けが組み合わせられ、合計 35 通りの評価があり、各等級の各 C ランクに配分された各点数を基準として、各等級の A, B, D, E の各ランクの各点数は、それぞれ 130 パーセント、115 パーセント、85 パーセント、70 パーセントの点数となっている。

カ 補助参加人は、労働基準監督署から、平成 15 年 5 月 16 日に労働基準法(以下「労基法」という。) 90 条違反を理由として、また、同年 6 月 18 日に労基法 24 条違反を理由として、それぞれ是正勧告を受けた。

(4)6 月集会及び 6 月懲戒等

ア 原告は、平成 15 年 6 月 6 日、6 月集会を行った。

イ 原告は、同月 20 日、補助参加人に対し、12 月懲戒を理由とする平成 15 年度夏季賞与の減額について団体交渉を申し入れたところ、補助参加人は、同月 25 日、原告と団体交渉の日時を調整するなど回答した。

ウ 補助参加人は、同月 30 日付けで、6 月集会に参加したこと等を理由として、それぞれ、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長及び X5 に対し、就業規則 65 条 1 項(10)号に基づいて、譴責にした。

エ そして、補助参加人は、同年 7 月 8 日、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長 X5 及び X6 に対し、それぞれ、12 月懲戒を理由として、同年度夏季賞与を低く査定して支給した。

オ 原告は、補助参加人との間で、同月 11 日、上記イの団体交渉申入れについて、団体交渉をし、補助参加人は、当該団体交渉において、原告に対し、12 月懲戒の対象となっ

た具体的な事実及び理由等が記載された文書を交付した。

また、補助参加人は、同月 23 日、原告に対し、6 月懲戒の対象となった具体的な事実及び理由等が記載された文書を交付した。

カ 原告は、同月 25 日、補助参加人に対し、①平成 15 年度賃金及び同年度夏季賞与の引下げ、② 12 月懲戒に基づく平成 15 年度夏季賞与の減額、③ 6 月懲戒について団体交渉を申し入れた。

これに対し、補助参加人は、平成 15 年 7 月 31 日、原告に対し、同年度賃金の引下げについては団体交渉をしても進展が考えられないこと、同年度夏季賞与については同年 7 月 1 日に妥結したこと、12 月懲戒に基づく平成 15 年度夏季賞与の減額及び 6 月懲戒については文書を交付して説明したこと等を理由として、団体交渉に応じなかった。

キ そして、補助参加人は、平成 16 年 1 月 5 日、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長及び X5 に対し、それぞれ、6 月懲戒を理由として、同年度冬季賞与を低く査定して支給した。

(5) 本件初審命令

ア 原告は、兵庫地労委に対し、平成 15 年 3 月 31 日及び平成 16 年 6 月 28 日、要旨、以下の内容の救済を申し立てた(以下「本件初審申立て」という。)

(ア) 補助参加人は、12 月懲戒を取り消さなければならない。

(イ) 補助参加人は、X1 分会長、X2 副国分会長、X3 副分会長、X4 書記長、X5 及び X6 に対し、それぞれ、12 月懲戒を理由とする平成 15 年度夏季賞与の減額分及びこれに対する年 6 分の割合による金員を支払わなければならない。

(ウ) 補助参加人は 6 月懲戒を取り消さなければならない。

(エ) 補助参加人は、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長及び X5 に対し、それぞれ、6 月懲戒を理由とする平成 15 年度冬季賞与の減額分及びこれに対する年 6 分の割合による金員を支払わなければならない。

(オ) 補助参加人は、原告が平成 14 年 12 月 25 日、平成 15 年 1 月 17 日、同年 2 月 27 日及び同年 7 月 25 日に申し入れた団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

(カ) 謝罪文の掲示

イ 兵庫地労委は、平成 17 年 6 月 16 日付けで、本件初審申立てを棄却する命令を発した(以下「本件初審命令」という。)

(6) 本件命令及び本件訴訟

原告は、本件初審命令を不服として、中労委に対し平成 17 年 7 月 6 日付けで、再審査を申し立てたが、中労委は、平成 18 年 4 月 5 日付けで、同再審査申立てを棄却する命令を発した(本件命令)。

そこで、原告は、同年 10 月 20 日、本件命令の取消しを求めて、本件訴訟を提起した。

2 争点

(1) 不利益取扱い(懲戒及び賞与の低査定)

補助参加人が、12 月集会に参加した本件分会員に対し、12 月懲戒をし、また、12 月懲戒を理由として、平成 15 年度夏季賞与を低く査定したことは、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる不当労働行為か。

また、補助参加人が、6 月集会に参加した本件分会員に対し、6 月懲戒をし、また、6 月

懲戒を理由として、平成 15 年度冬季賞与を低く査定したことは、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たるか。

(2) 団体交渉拒否

原告が、平成 14 年 12 月 25 日、平成 15 年 1 月 17 日、同年 2 月 27 日及び同年 7 月 25 日に申し入れた団体交渉に対し、補助参加人がとった対応は、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)・不利益取扱い(懲戒及び賞与の低査定) について

(原告の主張)

ア 12 月集会について

(ア) 原告は 12 月集会を行ったが、それは、補助参加人が平成 14 年 9 月 20 日及び同年 11 月 29 日の団体交渉において不誠実な交渉をしたこと、平成 14 年度の春季闘争において補助参加人の回答は賃上げなしというものであり、また、同年度の賞与の回答金額も低額であったこと、補助参加人が X7 を懲戒解雇したこと等に抗議して行ったものである。

そして、原告は、同年 12 月 5 日午後 4 時から午後 5 時までストライキを行い、そのストライキに伴って、本社ビル前の公道上において 12 月集会を行ったが、これに要した時間は午後 4 時 10 分過ぎから約 30 分間であり、参加者も約 20 ないし 30 名であった。また、原告は街頭宣伝車を使用したものの、車両等の通行に支障はなく、そのおそれもなかった。

また、原告は、集会参加者のほかに、補助参加人及び通行人等に対してアピールするために、拡声器を使用した。その音量は殊更不必要な大音量ではなく、過去にも、拡声器が故障してハウリングした平成 11 年の社前集会を除いて、社前集会に対する苦情は何もなかったものであり、12 月集会は平穏にかつ整然と行われた。

(イ) また、12 月集会において、集会参加者が、X7 の懲戒解雇について、嘘つき解雇等と発言したが、その理由は、原告は補助参加人が昭和 62 年 6 月 1 日の団体交渉において、原告に対し、X7 の懲戒解雇の撤回を役員会において検討して回答すると約束したにもかかわらず、その直後に、補助参加人が約束に反して、検討結果を回答しないまま、X7 の懲戒解雇を強行したからであって、集会参加者はその旨を発言したにとどまる。

また、12 月集会において配布されたビラには、X7 の懲戒解雇に関する民事訴訟及び中労委の再審査申立棄却命令取消請求訴訟において請求棄却判決が確定し、原告が敗訴したことが記載されており、集会参加者もその旨の発言をした。

以上からすれば、12 月集会における集会参加者の発言及びビラの配布によって、補助参加人の名誉が不当に傷つけられたことはない。

(ウ) また、X2 副分会長以外の本性分会員は、12 月集会においては何ら発言しておらず、何ら発言していない単なる参加者が懲戒される理由はない。

(エ) 以上からすれば、原告が 12 月集会を行ったこと及び本件分会員が 12 月集会に参加したことは、いずれも、憲法 21 条に基づく正当な集会及び表現活動であり、また、憲法 28 条に基づく正当な組合活動である。

そして、補助参加人は、本件分会員が正当な組合活動をしたことを理由として、当該本件分会員を 12 月懲戒にし、さらに、12 月懲戒を理由として平成 15 年度夏季賞与を減額

したのであるから、12月懲戒及び平成15年度夏季賞与の減額は、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。

イ 6月集会について

(ア) 6月集会についても、補助参加人が平成15年4月3日、同月18日及び同年5月28日の団体交渉において不誠実な対応をしたこと、同年4月25日に賃下げを一方的に実施したこと、補助参加人が同年6月4日に原告に対し団体交渉の拒否を宣言したこと、補助参加人が労基法90条、24条違反により同年5月16日及び同年6月18日に神戸西労働基準監督署から是正勧告を受けたこと等に抗議するために、6月集会を行ったものである。

そして、原告は、本社ビル前の公道上において6月集会を行い、時間も勤務時間外の午後5時から約30分間であり、参加者も約35人であって、原告は街頭宣伝車を使用したが、車両等の通行に支障はなく、また、そのおそれもなかった。

また、原告は、6月集会においても12月集会と同様に拡声器を使用した。その音量は殊更不必要な大音量ではなく、12月集会と同様に苦情もなかったのであって、6月集会は平穏にかつ整然と行われた。

(イ) また、X1分会長以外の本件分会員は、6月集会においては、何ら発言しておらず、何ら発言していない単なる参加者が懲戒される理由はない。

(ウ) 以上からすれば、原告が6月集会を行ったこと及び本件分会員が6月集会に参加したことは、いずれも、憲法21条に基づく正当な集会及び表現活動であり、また、憲法28条に基づく正当な組合活動である。

そして、補助参加人は、本件分会員が正当な組合活動をしたことを理由として、当該本件分会員を6月懲戒にし、さらに、6月懲戒を理由として平成15年度冬季賞与を減額したのであるから6月懲戒及び平成15年度冬季賞与の減額は、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。(被告の主張)

12月集会及び6月集会(以下「本件集会」という。)は、その目的において労働組合の行為としての正当性を欠くものとはいえないが、その態様において補助参加人及びその近隣の静穏を害するものでありまた、本件集会における宣伝活動にはそれを聴く者等に誤った印象を与えるような内容が含まれ、補助参加人の名誉を毀損し信用を失墜させ、補助参加人の事業運営及び利益を侵害する具体的なおそれがあったから、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものであった。

そして、①補助参加人は、原告がそれまでに行った社前集会及び元旦行動について、原告、本件分会及び本件分会員に対し、断固たる措置をとる旨警告及び抗議をしたり、元旦行動の参加者である本件分会員に対し訓戒をしており、本件分会員はこれらの事情を認識していたこと、②こうした状況下で、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱した本件集会に参加した本件分会員に対し相応の責任を負わせることは許容されること、③12月懲戒及び6月懲戒(以下「本件懲戒」という。)は、補助参加人の懲戒のうち、最も軽いか、それに次ぐ訓戒又は譴責であり、本件分会員の行為の態様、本件集会における事情及び処分等の程度等から見て相当性を欠くものとはいえないことからすると、本件懲戒には理由がある。

以上からすれば、本件懲戒も、本件懲戒に基づく平成15年度賞与の減額も、労組法7条1号の不利益取扱いに当たらない。

(補助参加人の主張)

本件集会において、普段見慣れない人々が、本社ビルの前において、20 ないし 30 名も集まって、拡声器を使用して氣勢を上げている状況にあれば、通行人及び通行車両は関わりになることを避けて、そうした場所を避けて通るのが通常であり、その通行に支障が生じていた。また 20 ないし 30 名の集会において、拡声器を使用する必要性がないにもかかわらず、本件集会の参加者が拡声器を使用したことにより、近隣住民の生活の平穏が侵害され、近隣の会社の営業が妨害された。

さらに、12 月集会における嘘つき解雇との発言について、昭和 62 年 6 月 1 日の団体交渉において、補助参加人が原告に対し X7 懲戒解雇の撤回の検討結果を回答すると約束したことはなく、当該 12 月集会における発言は、第三者に対し X7 の懲戒解雇に関する誤った認識を与え、補助参加人のイメージを損なうおそれがある違法な発言である。

以上からすれば、本件集会は平穏な集会であるとはいえ、違法な組合活動であって、原告の違法な組合活動に積極的に参加した本件分会員 6 名に対し、補助参加人が、企業秩序維持の立場から、最も軽微な訓戒又は譴責をしたとしても、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いは当たらない。

(2) 争点 (2) ・団体交渉拒否について

(原告の主張)

ア 平成 14 年 12 月 25 日、平成 15 年 1 月 17 日及び同年 2 月 27 日の団体交渉申入れについて

原告は、平成 14 年 12 月 25 日、平成 15 年 1 月 17 日及び同年 2 月 27 日に、補助参加人に対し、12 月懲戒について団体交渉を申し入れたが、これに対し、補助参加人は、同年 7 月 11 日の団体交渉において、突然、12 月懲戒の懲戒理由等が記載された文書を約 20 分間読み上げて、原告に対し同文書を交付しただけであり、12 月懲戒に関する原告の質問に対しても、ほとんど回答せず、補助参加人は不誠実な団体交渉をしたのであって、これは労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たる。

また、原告は、平成 15 年 2 月 27 日に、補助参加人に対し、人事の事前協議協定、組合活動に関する協定及び職能等級制度等について団体交渉を申し入れたが、これらの事項は、平成 14 年 9 月 20 日、同年 11 月 29 日、同年 12 月 12 日の 3 回の団体交渉において交渉事項となったものの、補助参加人は原告と実質的な交渉をしなかったものであり、これも労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たる。

イ 平成 15 年 7 月 25 日の団体交渉申入れについて

原告は、平成 15 年 7 月 25 日に、補助参加人に対し、①平成 15 年度賃金及び同年度夏季賞与の引下げ、② 12 月懲戒に基づく平成 15 年度夏季賞与の減額、③ 6 月懲戒について団体交渉を申し入れたが、①については、平成 15 年 4 月 3 日、同月 18 日及び同年 5 月 28 日の 3 回しか団体交渉が行われていないし、②についても、同日の団体交渉において、補助参加人が、原告に対し、1 ないし 10 点の幅で減額すると回答しただけであって、実質的に全く協議されておらず、③については、補助参加人が同年 7 月 23 日に、原告に対し、懲戒理由等が記載された文書を交付しただけであり、補助参加人は原告と団体交渉をしなかった。

したがって、補助参加人が、上記①ないし③に関する同月 25 日の団体交渉の申入れに

じなかつたことは、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。

(被告の主張)

①補助参加人は、団体交渉自体を拒否していないこと、②原告が申し入れた団体交渉の交渉事項の一部については、補助参加人が、原告に対し、文書を交付して、団体交渉において説明していること、③同交渉事項には既に協議を重ねたものがあり、補助参加人が、これ以上団体交渉を重ねても進展が望めないとして、団体交渉の申入れに応じなかつたことには正当な理由があること、④補助参加人の対応には一部問題があつたが、当時の事情からすると補助参加人を一方的に非難することができないこと等からすると、原告の団体交渉申入れに対する補助参加人の対応は、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たらない。

(補助参加人の主張)

ア 平成14年12月25日、平成15年1月17日及び同年2月27日の団体交渉申入れにかかる12月懲戒処分については、同年7月11日に団体交渉が行われ、同団体交渉において、補助参加人は、原告に対し、12月懲戒の対象となる具体的事実及び懲戒理由等が詳細に記載された文書を交付して説明をするなど、誠実に対応をした。

また、同年2月27日の団体交渉申入れにかかる人事の事前協議協定、組合活動に関する協定及び職能等級制度等については、いずれも、補助参加人は、平成14年9月20日及び同年11月29日の団体交渉において原告と協議したが、妥結に至らなかつたのであるから、補助参加人が同団体交渉申入れに応じなくても、そのことには正当な理由がある。

イ そして、平成15年7月25日の団体交渉申入れについても、①同年度賃金の引下げについては、補助参加人は、同年4月3日、同月18日及び同年5月28日の団体交渉において、原告に対し、経営状況等を説明したが、妥結に至らなかつたこと、同年度夏季賞与の引下げについては、補助参加人は同年7月1日に原告と妥結したこと、②12月懲戒に基づく平成15年度夏季賞与の減額については、補助参加人は、同年7月11日の団体交渉において、原告に対し、文書を使用して詳細に説明したこと、③6月懲戒についても、補助参加人は、原告に対し、6月懲戒の対象となる具体的事実及び懲戒理由等が詳細に記載された文書を交付して詳細に説明したことからすると、補助参加人が同団体交渉申入れに応じなくても、そのことには正当な理由がある。

ウ さらに、12月集會も、6月集會も正当な組合活動の範囲を逸脱したものであつたにもかかわらず、原告はそれを認めようという姿勢が皆無であり、労使で合意に達することはおよそ不可能であつたのであり、本件集會について団体交渉をすることは全く無意味であつた。

エ 以上からすれば、補助参加人は正当な理由なく団体交渉を拒否したことはなく、原告の団体交渉申入れに対する補助参加人の対応は、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たらない。第3争点に対する判断

1 事実関係

前記争いのない事実等、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) 12月集會に至るまで

ア 原告は、平成14年6月15日付けで、補助参加人に対し、①人事の事前協議協定、②組合活動に関する協定、③進級差別及び昇格差別等について、団体交渉を申し入れた。

そして、原告は、補助参加人との間で、同年9月20日午後6時から午後7時37分まで、

上記①ないし③等を議題として、以下のとおり、団体交渉をした。

(ア) 補助参加人は、団体交渉の冒頭において、上記①ないし③等について、回答書を読み上げて回答し、原告に対しこれを交付した。

(イ) 同回答書には、以下のとおり、記載されていた。

a 上記①については、人事の事前協議協定は、全印総連との間に締結されたものがあるのみで、印刷労連及び日建交との関係では、同協定を準用することで円滑に処理されており、新たな事前協議協定を締結する意思がないこと、本件分会との関係で、上記全印総連との事前協議協定が準用されない理由は、本件分会が労組法上の労働組合ではないからであり、本件分会が労組法上の労働組合の要件を充足すれば、同協定を準用すること。

b 上記②については、補助参加人が全印総連との間で締結した昭和 53 年 1 月 26 日付け協定を準用していること、同準用により、就業時間中の団体交渉への出席については、補助参加人が承認した場合に、賃金を全額支給する取扱いであること、また、同準用により、緊急に必要な連絡用務及び労務の提供に影響を及ぼさない短時間の組合活動については、補助参加人は、就業時間内であってもこれを承認しているが、月ごとに通算 30 分単位で賃金を減額する取り扱いであること、その他の同協定の範囲外の事項については、補助参加人は、原告に対し、給与等の便宜を図る意思がないこと。

c 上記③については、補助参加人が、原告の組合員に対し、組合活動を理由として進級及び昇格の差別をしたことはなく、そのことは過去に兵庫地労委が認定したとおりであること、進級及び昇格は補助参加人の専権事項であり、原告と団体交渉をする意思がないこと。

(ウ) これに対し、原告は、補助参加人に対し、上記回答の内容を検討して、改めて団体交渉を申し入れたい旨述べて、団体交渉が終了した。

イ そして、原告は、平成 14 年 10 月 22 日付けで、補助参加人に対し、同年 9 月 20 日の団体交渉における補助参加人の回答に基づいて、要旨以下の要求をした。

(ア) 原告と人事の事前協議協定を締結すること、全印総連との人事の事前協議協定が本件分会員に対して準用されない理由を明らかにすること。

(イ) 原告との間で組合活動に関する協定を締結すること。

(ウ) 補助参加人の従業員が激減しているので、職能等級制度を改善し、ランクを 3 ランクに、その格差を 5 パーセント以内にそれぞれすること、査定を労働組合との合意の上で実施すること。

ウ 補助参加人は、同年 10 月 22 日付けの原告の要求に対して、同年 11 月 15 日付けの文書で、原告に対し、同年 9 月 20 日における回答のほか、以下のとおり回答し、原告から新たな主張がない限り、譲歩する余地がなく、さらに団体交渉を継続する意味はないと主張した。

(ア) 補助参加人は、労組法上の労働組合ではない本件分会のために、原告と人事の事前協議協定を締結する理由がないこと、人事の事前協議協定は、主として労働組合の執行部員に関するものであり、労働組合の活動単位にすぎない本件分会の分会長等に関するものではないこと。

(イ) 原告と新たに組合活動に関する協定を締結する必要はなく、全印総連との昭和 53 年 1 月 26 日付けの協定を準用することで十分足りること、補助参加人は、団体交渉の日程調

整等のために、電話及びファクシミリを利用することを許可しており、それ以上の便宜を供与する意思がないこと。

(ウ)補助参加人は、職能等級制度を実態に合わせて運用し、また、格差もその都度検討しているもので、同制度を改善する必要はないこと、職能等級制度の1点当たりの金額については団体交渉によって決せられるべきであるが、査定、進級及び昇格は補助参加人の専権事項であること。

エ 原告は、平成14年11月29日午後6時から午後8時12分まで、補助参加人との間で、人事の事前協議協定、組合活動に関する協定及び職能等級制度等について以下のとおり団体交渉をした。

(ア)人事の事前協議協定及び組合活動に関する協定について

原告が、昭和53年1月26日付け及び同年6月1日付けの協定の全印総連と印刷労連との関係について質問したところ、補助参加人は、全印総連と印刷労連とは同一であり、原告には同協定を準用していて、全印総連と締結した同年1月26日付け協定の準用によって十分足りると回答した。

また、原告が上記協定の全印総連と印刷労連とが同一であることの根拠を質問したのに対し、補助参加人は回答しなかった。

そして、原告が、全印総連との人事の事前協議協定を原告に準用するかどうかについて質問したところ、補助参加人は、同協定は執行部員に関する協定であり、兵庫地労委の決定からすると、同協定は原告には適用されないと回答した。

(イ)職能等級制度について

原告は、平成14年度冬季賞与に関連して、職能等級制度についても質問し、1等級の該当者数が2ないし3名であるにもかかわらずランクが5ランクである理由、各等級間及び各等級内に金額の大きな格差がある理由、1点当たりの金額が8390円である理由を質問した。これに対し、補助参加人は、1点あたりの金額をいくりにするかのみが交渉事項であり、ランクが5ランクであること、35通りの各評価に一定の点数を割り振ること、どの従業員がどの評価であるかという査定はいずれも補助参加人の専権事項であると回答した。

そこで、原告が、1点当たりの金額が8,390円である理由を質問したところ補助参加人は回答しなかった。

(2)12月集会及び12月懲戒等

ア 原告は、平成14年12月5日、以下のとおり12月集会を行った。

(ア)原告は、同日午後4時から午後5時まで、指名ストライキを行った。

そして、このストライキに合わせて、参加者22名は、同日午後4時10分ころから約30分間、本社ビル前の道路において12月集会を行い、参加者は、補助参加人に対し、同年9月20日及び同年11月29日の団体交渉における補助参加人の対応が不誠実であったこと、同年度の春季闘争の回答が賃上げなしであったこと、同年度冬季賞与の回答金額が低額であったこと、補助参加人がX7を懲戒解雇したこと等に抗議し、また、通行人に対し支援を求めた。なお、12月集会には、本件分会員のうち、X1分会長 X2 副分会長 X3 副分会長 X4 書記長 X5 及び X6 が参加した。

(イ)12月集会においては、本社ビル前の道路に街頭宣伝車が止められ、参加者は、拡

声器を使用して、以下の内容の演説及びシュプレヒコールをした。

まず、X2 副分会長は X7 の懲戒解雇について、① X7 が、補助参加人に対し、名古屋市の部署への配転が入社条件に反することを的確に説明してもらえば、名古屋市の部署に赴任すると明言していたにもかかわらず、補助参加人が X7 を一方的に懲戒解雇したこと、②補助参加人が、原告に対し、原告の要請を役員会に諮って検討すると約束したにもかかわらず、その約束に反して X7 を懲戒解雇したこと等を発言した。

その後、兵庫県労働組合共闘会議事務局長である X8 が、補助参加人の代表者が本社ビル 3 階から集会の状況をビデオ撮影していることは子供じみている旨発言した。

また、参加者によるシュプレヒコールの内容は「不当解雇を撤回せよ。」、「嘘つき解雇を撤回せよ。」、「賃金差別をするな。」、「組合員差別をするな。」、「組合つぶしをするな。」、及び「組合を認めろ。」であった。

(ウ) また、参加者は、通行人に対し、ビラを配布したが、そのビラには、補助参加人が、原告に対し、X7 の懲戒解雇の撤回を検討して回答すると約束したにもかかわらず、その約束に反して、X7 を懲戒解雇したこと、当該懲戒解雇が嘘つき解雇であること等が記載されていた。

(エ) 補助参加人の代表者は、集会の開始時から終了時まで、本社ビルの 3 階から、ビデオカメラで集会の状況を撮影をした。

イ原告は、同月 12 日午後 6 時から午後 8 時 12 分まで、補助参加人と、人事の事前協議協定、組合活動に関する協定及び職能等級制度等について、以下のとおり団体交渉をした。

(ア) 人事の事前協議協定及び組合活動に関する協定について

原告が、組合活動に関する昭和 53 年 1 月 26 日付け協定が、原告と印刷労連とのいずれに適用されるのかについて質問したのに対し、補助参加人は、印刷労連に同協定を適用し、原告に同協定を準用していると回答した。

また、原告が同協定の全印総連と印刷労連とが同一であることの根拠を質問したのに対し、補助参加人は印刷労連がそのように主張しているからであると回答した。

(イ) 職能等級制度について

原告が、職能等級制度を改善する必要がある理由を質問したところ、補助参加人は、文書のとおりであると回答し、また、ランクが 5 ランクであることは補助参加人の専権事項であるから、これ以上議論する必要がないと述べた。

また、原告が、職能等級制度に関して何が団体交渉の交渉事項であると認識しているかについて質問したのに対し、補助参加人は、査定は補助参加人の専権事項であるが、1 点当たりの金額及び点数の配分は交渉事項であると回答した。

そして原告が、職能等級制度において 30 パーセントの格差が必要である理由について質問したのに対しては、補助参加人は、これでお願ひしたいと述べるにとどまった。

ウ 補助参加人は、平成 14 年 12 月 20 日付けで、それぞれ、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長、X5 及び X6 に対し、通知を発して、12 月懲戒をした。

そして、当該 12 月懲戒の通知には、懲戒の理由として、同人らが 12 月集会に参加し、その集会において、X2 副分会長が、X7 懲戒解雇について、嘘つき解雇等事実反する発言をしたが、これは補助参加人の信用失墜をねらったものであること、X2 副分会長は 12 月集会において主導的役割を果たしたこと、参加者が、拡声器を使用して、近隣住民の生

活の平穩を侵害し、近隣の会社の営業を妨害したこと、過去の社前集会に対する警告及び抗議等にもかかわらず、12月集会に参加したこと等が記載されていた。

エ 原告は、同月25日、補助参加人に対し、12月懲戒について団体交渉を申し入れたが、補助参加人のY1総務部長は、平成15年1月10日、X1分会長に対し、口頭で、団体交渉に応じない旨を回答した。

オ 原告は、同月1日午前7時7分ころから約15分間、70ないし80名で、補助参加人の代表者等の自宅の前で元旦行動を行ったところ、これに対し、補助参加人は、同月10日、原告に対し、かかる行為は、補助参加人の信用失墜及び社長の名誉毀損を狙った嫌がらせ、脅しであり、損害賠償請求及び就業規則に基づく然るべき措置も勘案すると通知した。

カ 原告は、同月17日、補助参加人に対し、12月懲戒について団体交渉を申し入れた。これに対し、補助参加人は、平成15年1月27日、原告に対し12月懲戒の理由を明示しており、原告の姿勢が変わらない限り、団体交渉をする意味がないと回答して、団体交渉に応じなかった。

キ 原告は、平成15年2月27日、補助参加人に対し、①人事の事前協議協定に関して、補助参加人と全印総連との協定を承継する労働組合及びその根拠を明らかにすること、補助参加人が、本件分会が労組法上の労働組合でなければ、事前協議協定を準用しないと主張していることについて、その理由及び要件を明らかにすること、現在存在しない労働組合との協定を準用することは不自然であるので、原告との間で、少なくとも全印総連との協定と同趣旨の人事の事前協議協定を締結すること、②組合活動に関する協定に関して、ストライキの手續等について協議すること、補助参加人が主張する従前の組合活動に関する協定は昭和56年2月1日に締結されたものであり、現在の状況に合わないので、原告と組合活動に関する協定を締結すること、③職能等級制度に関して、従業員数が減少し、格差も大きく、その根拠も不明確であることから、職能等級制度を改善して、少なくとも、ランクを3ランクとし、格差を5パーセント以内とすること、④12月懲戒に関して、12月懲戒の対象となった本件分会員の行動及び発言を明示すること、懲戒の手續について協議し、懲戒対象者の事前の反論の手續を定めることについて、団体交渉を申し入れた。

これに対し、補助参加人は、平成15年3月7日、上記①②については、平成14年9月20日、同年11月29日、同年12月12日の団体交渉において妥結に至らず、また、同年9月20日及び同年11月15日付け各文書を原告に交付して説明したので、これ以上団体交渉をしても進展がないこと、上記③については、職能等級制度は補助参加人の専権事項であり、また、直近の賞与の支給の際に格差及び金額について妥結していること、上記④については、従業員の懲戒に関して労働組合との協議機関を設置する意思はなく、これについて団体交渉をする意思がないことを回答し、団体交渉に応じなかった。

(3)平成15年度賃金及び同年度夏季賞与

ア 補助参加人は、平成15年3月24日付けの文書で、原告に対し、同年度賃金及び同年度夏季賞与について、以下のとおり通知した。

(ア)平成15年度給与改定

- a 一般従業員の賃金を平均7875円引き下げること。
- b 実施日は同年4月1日とすること。

(イ)平成 15 年度夏季賞与

- a 1 点当たりの金額を 5950 円として、職能等級制度に基いて賞与を支給すること。
- b 懲戒を受けた者は 10 点を限度として減点することがあること。
- c 支給日を同年 6 月 20 日とすること。

イ また、補助参加人は、同年 3 月 24 日付けの文書で、従業員に対し、同年度賃金及び同年度夏季賞与について、以下の内容の通知をした。

(ア)平成 14 年度決算において、売上高が前年度のそれよりも約 1 億 1991 万円増額したが、これは、書店事業部門の売上増によるものであって、店舗改装費等の投下資本に見合う収益の向上が未だ得られておらず、他方、訪問販売部門の売上げが、前年度のそれと比べて、約 84 パーセントであるため、補助参加人の営業利益及び経常利益は赤字で、平成 14 年度の当期利益は 383 万円の赤字であった。

(イ)このような状況のなかで、補助参加人は、平成 15 年度給与及び同年度夏季賞与を決定したが、平成 15 年度夏季賞与は前年比 75 パーセントである。

ウ そして、原告は 補助参加人と、平成 15 年 4 月 3 日、同月 18 日及び同年 5 月 28 日、以下のとおり、同年度賃金及び同年度夏季賞与について団体交渉をした。

(ア)同年 4 月 3 日午後 6 時 10 分から午後 7 時 30 分まで行われた団体交渉の内容は、以下のとおりである。

a 原告が、平成 14 年 10 月の決算について質問したのに対し、補助参加人は、流動資産、固定資産、資産総額、流動負債、固定負債、負債総額、資本について回答し、また、営業損益が赤字になったこと、利息が非常に安いため利息収入も安く経常利益が赤字になったこと、税務上の処理後の当期損益が約 380 万円の赤字になったことを説明した。

そこで、原告が、売上げが約 1 億円増加しているのに、1438 万円の黒字見通しが 383 万円の赤字になった理由について質問したところ、補助参加人は、売上げ原価率、経費、利息が見通しと異なったからであると回答し、原告が更に詳細な説明を求めたのに対しては、補助参加人はこれを拒否した。

b また、補助参加人は、平成 15 年度決算について、訪問販売の宣伝費の先行投資及びその他の特別損失等を見込むと数億円の赤字になると回答した。これに対し、原告が訪問販売の宣伝費の具体的な金額を質問したところ、補助参加人はまだ詳細な金額を計算していないと回答した。

c そして、原告が、賃下げをしないで、補助参加人の 100 億円以上の資本を訪問販売費の先行投資の原資に当てないかと提案したのに対し、補助参加人は回答しなかった。

また、原告が 7875 円の賃下げの根拠について質問したのに対しては、補助参加人は、経営が非常に悪化しており、平成 15 年決算の見通しが厳しいと回答した。

d そして、原告が、賃金及び賞与の引下げによって、今年度の人件費の削減がいくら見込めるのかについて質問し、補助参加人は、これについて、次回の団体交渉において説明することとして、団体交渉が終了した。

(イ)補助参加人は、印刷労連及び日建交の意見を容れて、同年 4 月 9 日、従業員に対し、同年度賃金について、一般従業員の賃金を平均 4000 円引き下げる旨を回答し、同年度賃金の引下げ額を変更した。

そして、補助参加人は、同年 4 月 14 日に、印刷労連及び日建交との間で、同年度賃金に

ついて上記補助参加人の回答額のとおり妥結し、補助参加人は、同年度賃金について原告とは妥結しないまま、就業規則を改正して、同月 25 日に、補助参加人の回答額のとおり同年度賃金を支給した。

(ウ)同月 18 日午後 6 時 3 分から午後 8 時 5 分まで行われた団体交渉の内容は、以下のとおりである。

a まず、原告が、賃金及び賞与の引下げによって、今年度の人件費の削減がいくら見込めるのかについて質問したところ、補助参加人は、一般従業員 20 名の場合、賃金と賞与とを合わせて人件費の削減額は 248 万 4000 円であり、管理職及び退職者を含めると今年度は合計約 700 万円の人件費の削減となり、その金額の根拠は売上げ予測金額 6 億 5000 万円の約 1 パーセントの金額であると回答した。

b また、原告が平成 15 年度決算について、数億円の赤字の原因である訪問販売の宣伝費の先行投資について質問したところ、補助参加人は、先行投資額は 2 ないし 3 億円とする予定であり、雑誌による宣伝広告等をするなど回答した。

c そして、原告が、約 380 万円の赤字に対して、賃下げをし、賞与を 25 パーセント引き下げること、補助参加人に 100 億円という純資産があるのに賃金及び賞与を引き下げることには、いずれも理由がない旨述べたが、補助参加人は、経営は単年度決算で行わなければならないと述べた。

(エ)同年 5 月 28 日午後 6 時 5 分から午後 8 時 5 分まで行われた団体交渉の内容は、以下のとおりである。

a まず、原告が、賃金及び賞与の引下げの理由等について質問したところ、補助参加人は、賃下げについては、従業員に対する通知において、業績の見通しを述べるなど回答し、また、賞与の引下げについては、業績連動であるなどと回答した。

これに対し、原告が、約 380 万円の赤字に対して、人件費を合計 700 万円削減する理由について質問したが、補助参加人は回答しなかった。

また、原告が、補助参加人がいう業績連動の業績の意味について質問したが、補助参加人は具体的には回答しなかった。

b そして、原告が、補助参加人には純資産が多く、補助参加人の自己資本比率が 80 パーセント以上であるから、賃金及び賞与の引上げが可能ではないかと質問したところ補助参加人は回答しなかった。

c なお、原告が、12 月懲戒を理由として、平成 15 年度夏季賞与を減額するか質問したのに対し、補助参加人は、10 点の範囲内で減点して同賞与を減額すると回答した。

エ その後、X1 分会長が、同年 6 月 4 日、Y1 総務部長に対し、口頭で、同年度賃金及び同年度賞与について団体交渉を申し入れたところ、Y1 総務部長は、同日、X1 分会長に対し、口頭で、団体交渉が決裂した旨述べて、団体交渉に応じなかった。

(4)6 月集会及び 6 月懲戒等

ア 原告は、平成 15 年 6 月 6 日、以下のとおり 6 月集会を行った。

(ア)参加者 35 名は、同日午後 5 時 15 分ころから約 30 分間、本社ビル前の道路において 6 月集会を行い、参加者は、補助参加人に対し、不誠実な団体交渉、同月 4 日の団体交渉拒否、不当な懲戒、原告と妥結しないままの賃下げの一方的実施、補助参加人が労基法違反により労働基準監督署から是正勧告を受けたこと等に抗議し、また、通行人に対し支援を

求めた。なお、6月集会には、本件分会員のうち、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長及び X5 が参加した。

(イ)6月集会においても、本社ビル前の道路に街頭宣伝車が止められ、参加者は、拡声器を使用して、以下の内容の演説及びシュプレヒコールをした。

まず、X1 分会長が平成 15 年度賃金引下げの経過報告をし、その後、X8 事務局長が①補助参加人は不当労働行為を重ねてきたが、労働委員会がそれを認めなかったために、補助参加が増長して不当労働行為を繰り返していること、②補助参加人が一方的に賃下げを実施したこと、③労働基準監督署による労基法違反の調査に対して、補助参加人が当初何が悪いのかと聞き直っていたこと、④補助参加人が、同年 5 月 16 日に労基法違反の是正勧告を受け、大慌てで、同月 20 日に過半数代表の意見を聴いたこと、⑤補助参加人が、就業規則に違反し、労基法に違反していること、⑥補助参加人の役員がイエスマンばかりであり、意見を言う役員は辞めさせられたこと、⑦補助参加人の代表者は、役員以下の管理職を信頼していないために、余計な発言をしないように相互に監視させるため、管理職全員を出席させていることを発言した。

また、参加者によるシュプレヒコールの内容は、「不当労働行為を止めろ。」、「組合活動に介入するな。」、「賃下げを一方的に実施するな。」、「法律を守れ。」及び「就業規則を守れ。」であった。

なお、6月集会では、X7 の懲戒解雇に関する発言はなく、ビラも配布されなかった。

イ 原告は、平成 15 年 6 月 13 日、補助参加人に対し、同年度賃金及び同年度夏季賞与について団体交渉を申し入れた。

これに対し、補助参加人は、同月 17 日、同年度賃金及び同年度夏季賞与については、同年 4 月 3 日、同月 18 日、同年 5 月 28 日に 3 回団体交渉をしており、その団体交渉において、補助参加人の経営状況等について十分に必要な説明をしているから、団体交渉には応じない旨回答した。

ウ 原告は、同年 6 月 20 日、12 月懲戒を理由とする同年度夏季賞与の減額について団体交渉を申し入れたところ、補助参加人は、同月 25 日、原告と団体交渉の日時を調整するなど回答した。

エ 補助参加人は、平成、15 年 6 月 30 日付けで、それぞれ、X1 分会長、X2 副分会長、X3 副分会長、X4 書記長及び X5 に対し、通知を發して、6 月懲戒をした。

そして、当該 6 月懲戒の通知には、懲戒の理由として、同人らが 6 月集会に参加し、その集会において、X8 事務局長が、補助参加人が労働基準監督署から是正勧告を受けたことをことさら強調したが、これは補助参加人の信用失墜を狙ったものであること、参加者が、拡声器を使用して、近隣住民の生活の平穩を侵害し、近隣の会社の営業を妨害したこと、過去の社前集会に対する警告及び抗議並びに 12 月懲戒等にもかかわらず、6 月集会に参加したこと等が記載されていた。

オ そして、平成 15 年 7 月 1 日には、X1 分会長が Y1 総務部長を訪ね、同年度夏季賞与について承諾する旨を述べた。そこで、補助参加人は、同月 8 日、12 月懲戒を理由として、X2 副分会長に対しては 3.7 点減点の 2 万 2015 円、X3 副分会長に対しては 2.5 点減点の 1 万 4875 円、X1 分会長、X4 書記長、X5 及び X6 に対しては 3 点減点の 1 万 7850 円をそれぞれ低く査定して、同年度夏季賞与を支給したが、いずれについても、その金額は

本来の支給額の1割以内の金額であった。

カ 原告は補助参加人と、平成15年7月11日午後6時から午後8時まで、12月懲戒等について、以下のとおり団体交渉をした。

(ア) まず、補助参加人が、12月懲戒の対象とした事実及びその理由、根拠が詳細に記載された文書を原告に交付して、同文書を読み上げたが、これに対し、原告は、同文書について細部を検討すると答えた。

同文書に記載された12月懲戒の対象事実は以下のとおりであった。

- a X2 分会長が、補助参加人が約束に反して X7 を懲戒解雇したなどと事実と反する誹謗中傷をし、補助参加人の信用失墜を狙ったこと。
- b X8 事務局長が、補助参加人の代表者が集会の状況をビデオ撮影していることは子供じみてると発言し、補助参加人の代表者の名誉を毀損したこと。
- c 「嘘つき解雇を撤回せよ。」及び「組合員差別をするな。」等のシュプレヒコールが、事実と反し、補助参加人の信用失墜を狙ったものであり、違法であること。
- d 嘘つき解雇等のビラの記載が、事実と反し、補助参加人の信用失墜を狙った誹謗中傷であり、違法であること。
- e 本社ビル周辺においては、騒音防止条例により、音量が70デシベルまでに規制されているところ、拡声器を使用した演説及びシュプレヒコールの音量は一般的には約90デシベルであるから、参加者が、拡声器を使用して演説及びシュプレヒコールをしたことにより、近隣住民の生活の平穏を侵害し、近隣の会社の営業を妨害したこと。
- f 参加者が、道路上に街頭宣伝車を止めたため、通行車両が最徐行ざるを得ず迷惑をかけたこと。

(イ) 原告が、上記(ア)の文書に記載されている違法について、何の法律の何条に違反するのか、12月懲戒に基づく平成15年度夏季賞与の減額の就業規則上の根拠は何か、X8事務局長の発言が名誉毀損となる理由は何かなどを質問したところ、補助参加人は、いずれも上記(ア)の文書記載のとおりであると回答した。

また、原告が、6月懲戒についても同様に文書で理由を示すように要求したところ、補助参加人は検討すると回答した。

キ 補助参加人は、同年7月23日、原告に対し、文書で、12月集会が違法であるとする法的根拠(刑法230条の名誉毀損並びに同法233条の信用毀損及び業務妨害)、12月懲戒に基づく平成15年度賞与の減額の就業規則上の根拠(補助参加人は、賞与を就業規則(給与規定)に基づいて支給しておらず、その都度、賞与の支給基準を労働組合と協議して賞与を支給していること)等について回答した。

また、補助参加人は、同年7月23日、原告に対し、以下の内容の、6月懲戒の対象となる事実及び理由が記載された文書を交付した。

(ア) X8 事務局長が、補助参加人が、増長して不当労働行為を繰り返していること、一方的に賃下げを実施したこと、就業規則に違反し、労基法に違反していること、補助参加人の役員がイエスマンばかりであり、意見を言う役員は辞めさせられたこと等の事実と反する誹謗中傷をし、これは補助参加人の信用失墜及び名誉毀損を狙った違法行為であること。

(イ) 「不当労働行為を止めろ。」、「賃下げを一方的に実施するな。」及び「法律を守れ。」

等のシュプレヒコールが、事実に反し、違法であること。

(ウ)本社ビル周辺においては、騒音防止条例により、音量が 70 デシベルまでに規制されているところ、拡声器を使用した演説及びシュプレヒコールの音量は一般的には約 90 デシベルであるから、参加者が、拡声器を使用して演説及びシュプレヒコールをしたことにより、近隣住民の生活の平穩を侵害し、近隣の会社の営業を妨害したこと。

(エ)参加者が、道路上に街頭宣伝車を止めたため、通行車両が最徐行せざるを得ず、迷惑をかけたこと。

(オ) 譴責の理由として、過去の社前集会に対する警告及び 12 月懲戒等にもかかわらず、6 月集会に参加し、全く改悛の情が見られないこと等。

ク 原告は、同年 7 月 25 日、補助参加人に対し、①同年度賃金及び同年度夏季賞与の引下げ② 12 月懲戒に基づく平成 15 年度夏季賞与の減額、③ 6 月懲戒について団体交渉を申し入れたが、補助参加人は団体交渉に応じなかった。

ケ 補助参加人は、同年 11 月 14 日、同年度冬季賞与について、1 点当たりの金額を 8275 円として、職能等級制度に基づいて賞与を支給すること、懲戒を受けた者は 10 点を限度として減点することがあることを通知した。

コ 補助参加人は、平成 16 年 1 月 5 日、平成 15 年度冬季賞与について、6 月懲戒を理由として、X1 分会長、X2 副分会長及び X4 書記長に対して、は約 3.7 点減点の 3 万 617 円、X3 副分会長に対しては 2.6 点減点の 2 万 1515 円、X5 に対しては 3.2 点減点の 2 万 6480 円をそれぞれ低く査定していて、同賞与を支給したが、いずれについても、その金額は本来の支給額の 1 割以内の金額であった。

2 判断

以上の事実関係をもとに、争点について判断する。

(1)争点(1)・不利益取扱い(懲戒及び賞与の低査定)について

ア 本件集会が正当な組合活動であるか。

(ア) 労組法 7 条 1 号の不利益取扱いというためには、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由として、使用者が不利益な取扱いをすることが必要であるから、まず、原告が本件集会を行ったことが正当な組合活動であるかどうかについて検討する。

労働組合の組合員が、街頭において、意見を主張したり、ビラを配布したりすることは、憲法 28 条の団体行動権として保障され、また、憲法 21 条 1 項の表現の自由として保障されているということができるが、しかし、それによって、他人の権利、法的利益を違法に侵害することまでもが許容されるものではないから、意見を主張したり、ビラを配布したりするなどの街頭宣伝活動の内容及び態様等が、他人の名誉信用を毀損したり、また、他人の生活の平穩を侵害したり、他人の業務を妨害したりするなど、社会通念上相当なものと認められない場合には、違法な組合活動であるというべきである。

(イ)12 月集会について

以上のことを、まず 12 月集会について検討する。

a 12 月集会においては、X2 副分会長が、拡声器を使用して、補助参加人が、原告に対し原告の要請を役員会に諮って検討すると約束したにもかかわらず、その約束に反して、X7 を懲戒解雇したと発言し、また、「嘘つき解雇を撤回せよ。」とのシュプレヒコールがあり、さらに、ビラには、補助参加人が、原告に対し X7 の懲戒解雇の撤回を検討して回答

すると約束したにもかかわらず、その約束に反して、X7 を懲戒解雇したと、当該懲戒解雇が嘘つき解雇であることが記載されていた。

そして、上記発言、シュプレヒコール、ビラの記載は、これを見聞きした者に対し、補助参加人が、労働組合との約束に反して、不当な手段により組合員を解雇したという印象を与えるものである反面、補助参加人が、原告に対し、X7 の懲戒解雇を役員会において検討して回答すること、又は、同解雇を撤回することを約束したと認めるに足りる証拠はないから、上記発言、シュプレヒコール、ビラの記載の内容は、補助参加人の名誉を毀損するものであると認められる。

これに対し、原告は、補助参加人が、昭和 62 年 6 月 1 日の団体交渉において、原告に対し、X7 の懲戒解雇の撤回を役員会において検討して回答すると約束したにもかかわらず、この約束に反して、X7 を懲戒解雇したと主張し、かかる主張に沿う証拠がある。しかし、同日の団体交渉の議事録にその旨の記載がないこと、当時の補助参加人の総務部長であった Y2 が、別件において、補助参加人が、原告に対し、X7 の懲戒解雇を役員会において検討して回答すると約束したとまで具体的に証言していないことからすると、上記証拠を採用することはできない。

b また、集会参加者は、拡声器を使用して、演説及びシュプレヒコールをしている。

そして、集会参加者が、本社ビルの前の幅約 7.5 メートルの道路に街頭宣伝車を止めて、約 30 分間、拡声器を使用して、演説及びシュプレヒコールをしていること、街頭宣伝車の上部の四隅には拡声器が 4 個外側を向いて設置されていること、本社ビルが 5 階建てであって、本社ビルには原告のほか 3 つの会社が入居していること、また、本社ビル前の道路の周辺には、2 ないし 3 階建ての個人住宅、3 階建てのマンション、4 階建ての会社事務所、店舗、工場等が混在していることからすると、これらの拡声器を使用した演説及びシュプレヒコールによって、近隣住民の生活の平穏を侵害し、近隣の会社の業務を妨害したと認めるのが相当である。

これに対し、原告は、拡声器の音量は大音量ではなかったと主張し、かかる主張に沿う証拠もある。しかし、X8 事務局長が、集会参加者のためではなく、補助参加人に対して抗議するため、また、周辺の人々に分かるように、拡声器を使用したと述べていること、Y1 総務部長が、本社ビルに入居する 3 つの会社のほか、本社ビルに隣接する会社など、本社ビル前の道路沿いの会社においては、騒音のため、電話の音が聞き取りにくかったり、電話がかけられなかったり、来客者との折衝に支障を来したりしたと述べていることからすると、上記証拠を採用することはできない。また、他方で、X8 事務局長は、街頭における飲食物(ラーメン、焼き芋など)の移動販売の際に発せられる販売勧誘音と同程度の音量であったとも述べるが、これらは道路を移動しながら、宣伝するものであり、1 箇所における音量が、拡声器が近づくほど大きくなるが、反面、拡声器が遠ざかるほど小さくなるのに対し、本件集会においては、本社ビルの前の道路という 1 箇所において、約 30 分間拡声器を固定して使用するのであるから、同列に論ずることはできず、上記の程度の音量であったとしても、前記判断の妨げとなるものではない。

c 以上からすれば、原告は、12 月集会における街頭宣伝活動により、他人の名誉信用を毀損したり、また、他人の生活の平穏を侵害したり、他人の業務を妨害したりしたと認められるから、当該街頭宣伝活動は、違法な街頭宣伝活動であって、違法な組合活動であると

いうべきである。

したがって、原告が12月集会を行ったことが正当な組合活動であるとは認められない。

(ウ)6月集会について

次に、6月集会が正当な組合活動であるかどうかについて検討する。

a 6月集会においても、X8事務局長が、補助参加人は不当労働行為を重ねてきたが、労働委員会がそれを認めなかったために、補助参加人が増長して不当労働行為を繰り返している旨発言しているが、当該発言は、これを聞いた者に対し、補助参加人が積極的に法令に違反する行為を繰り返しているという印象を与える反面、補助参加人が増長して不当労働行為を繰り返していると認めるに足りる証拠はない。

また、X8事務局長は、補助参加人の役員がイエスマンばかりであり、意見を言う役員は辞めさせられた旨発言しているが、当該発言は、これを聞いた者に対し、補助参加人の意思決定が不公正になされており、補助参加人の運営が独善的になされているという印象を与える反面、補助参加人の役員がイエスマンばかりであり、意見を言う役員が辞めさせられたと認めるに足りる証拠はない。

そして、当該発言により、X8事務局長は、社会通念上不相当な程度にまで、補助参加人の名誉を毀損したと認められる。

b また、集会参加者は、拡声器を使用して、演説及びシュプレヒコールをしているが、本社ビルの前の道路に街頭宣伝車を止めて、約30分間、拡声器を使用して演説及びシュプレヒコールをしている点は12月集会と同じであって、これらの拡声器を使用した演説及びシュプレヒコールによって、近隣住民の生活の平穏を侵害し、近隣の会社の業務を妨害したと認められる。

c 以上からすれば、原告は、6月集会における街頭宣伝活動により、他人の名誉信用を毀損したり、また、他人の生活の平穏を侵害したり、他人の業務を妨害したりしたと認められるから、当該街頭宣伝活動は、違法な街頭宣伝活動であって、違法な組合活動であるというべきである。

したがって、原告が6月集会を行ったことが正当な組合活動であるとは認められない。

(エ) 以上からすれば、原告が本件集会を行ったことは正当な組合活動であるとは認められず、補助参加人が、労働者が正当な組合活動をしたことを理由として、不利益取扱いをしたとは認められない。

イ 本件懲戒及びこれを理由とする賞与の低査定が不利益取扱いに当たるか否か。

次に、本件懲戒及び本件懲戒に基づく平成15年度賞与の低査定が正当であったかどうかについて検討する。

(ア) 本件懲戒について

a 補助参加人の就業規則第65条1項(10)号は、従業員が、会社内外を問わず、会社関係者及び第三者に対し、破廉恥行為、迷惑行為、あるいは違法行為を行ったとき、補助参加人は、訓戒、譴責、減給、出勤停止又は降職を行うと定めていることは前記争いのない事実等(3)、イのとおりであるところ、ここにいう「破廉恥行為、迷惑行為、あるいは違法行為」とは、会社関係者及び第三者に対する不利益な行為で、当該行為の結果、補助参加人の企業としての円滑な業務の遂行が侵害されるおそれがあるものをいうと解される。

b これを本件集会について検討すると、前記のとおり、集会における発言等により補助

参加人の名誉が毀損され、また、拡声器の使用により、補助参加人自身の業務が直接妨害されたほか、近隣の会社の業務が妨害され、近隣住民の生活の平穩も侵害されたのであって、これによって、補助参加人の企業としての円滑な業務の遂行が直接的に侵害されたほか、近隣の会社及び住民の補助参加人に対する理解が失われ、補助参加人の企業としての円滑な業務の遂行が間接的にも侵害されるおそれがあると認められるのであって、原告が本件集会を行い、本件分会員が本件集会に参加したことは、上記就業規則にいう会社関係者及び第三者に対する破廉恥行為、迷惑行為、又は違法行為に当たると解される。

c. そして、12月集会の状況、補助参加人が本件分会員に対し過去の社前集会に対して抗議等をしてきたことからすると、補助参加人が、12月集会について、前記発言をしたX2副分会長に対し2番目に軽い懲戒である譴責に、その他の集会に参加した本件分会員に対し最も軽い懲戒である訓戒をしたことには合理性が認められるのであって、12月懲戒に関する補助参加人の裁量に逸脱濫用は認められず、12懲戒は正当であるというべきである。

また、前記6月集会の状況、補助参加人が本件分会員に対し、過去の社前集会に対して抗議等をし、12月集会に参加した本件分会員に対し12月懲戒をしていたことからすると、補助参加人が、6月集会に参加した本件分会員に対し2番目に軽い懲戒である譴責をしたことには合理性が認められるのであって、6月懲戒に関する補助参加人の裁量に逸脱濫用は認められず、6月懲戒は正当であるというべきである。

d. なお、本件集会において発言をしていない本件分会員についても、同人らは、本件集会において、前記補助参加人の名誉を毀損する発言がなされ、また、拡声器を使用して演説及びシュプレヒコールがなされたことについて、少なくとも、本件集会の現場において、これを容認し、本件集会に参加していたのであるから、補助参加人はこれらの者に対しても懲戒をすることができるというべきである。

また、本件懲戒について、事前に、被処分者から弁明が聴取されていないとしても、補助参加人の就業規則には、懲戒について、事前に、被処分者から弁明を聴取する手続が定められていないこと、本件懲戒の内容が最も又は2番目に軽い訓戒及び譴責であったこと、懲戒の対象となる事実のほぼ全部が前記のとおり明白で、弁明の機会を与えることによって懲戒の内容に影響があったとは認められないことからすると、事前に、被処分者から弁明が聴取されていないことをもって、本件懲戒が正当でないということとはできない。

e. 以上からすれば本件懲戒は正当であるというべきである。

(イ)本件懲戒を理由とする平成15年度賞与の低査定について

本件懲戒を理由とする平成15年度賞与の低査定についても、10点の範囲内における2点以上3点未満の減点であって、かつ、減じられた額も本来の支給額の1割以内の金額にとどまっていることからすると、当該賞与の査定に関する補助参加人の裁量に逸脱濫用は認められず、当該査定は正当であるというべきである。

(ウ)以上からすれば、本件懲戒も、また、同懲戒に基づく同年度賞与の低査定も、いずれも正当であるから、補助参加人が、本件分会員が労働組合の組合員であることを理由として、不利益取扱いをしたとは認められず、いずれも労組法7条1号の不利益取扱いに当たらないというべきである。

(2)争点(2)・団体交渉拒否について

ア 憲法 28 条により労働者の権利として保障されている団体交渉は、労使が話し合いを通じて、相互理解を深め、労使間に生ずる諸問題を自主的に解決するための手続であり、これを受けて、労組法 7 条 2 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がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、同号は、労使間の円滑な団体交渉関係の樹立を目的として規定されたものであるから、使用者は単に労働者の代表者との団体交渉に応ずれば足りるのではなく、使用者には、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに勤め、労働者の代表者と誠実に団体交渉をする義務があり、したがって、使用者が、右義務を尽くさないまま団体交渉を打ち切り、これを拒否することは、団体交渉を「正当な理由がなく拒むこと」(労組法 7 条 2 号)に当たり、不当労働行為に当たると解するのが相当である。

そして、使用者が誠実に団体交渉をしたか否かについては、団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得るよう努力したかなどの観点から判断するのが相当である。

しかし、他方、使用者には、労働組合の要求又は主張を容れたり、それに対し譲歩をしなければならない義務まではないから、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者としては誠実交渉義務を尽くしたといえるのであって、使用者は団体交渉を打ち切っても、「正当な理由がなく拒むこと」(労組法 7 条 2 号)には当たらない。

イ 以上を前提として本件について検討する。

(ア)12 月懲戒について

前記のとおり、原告が、平成 14 年 12 月 25 日、平成 15 年 1 月 17 日、同年 2 月 27 日に、補助参加人に対し、12 月懲戒について団体交渉を申し入れ、同年 7 月 11 日に 12 月懲戒に関する団体交渉が行われているので、補助参加人が、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否をしたといえるかどうかについて検討する。

平成 14 年 12 月 25 日の団体交渉申入れに対し、補助参加人は、平成 15 年 1 月 10 日に団体交渉に応じない旨回答してこれ応じなかったこと、同月 17 日の団体交渉申入れに対し、補助参加人は、同月 27 日に、12 月懲戒の理由を明示しており、原告の姿勢が変わらない限り、団体交渉をする意味がないと回答して、これに応じなかったこと、平成 15 年 2 月 27 日の団体申入れに対し、補助参加人は、同年 3 月 7 日、団体交渉をする意思がないと回答して、これに応じなかったことは前記のとおりであるところ、これらの事実からすれば、補助参加人は、当初、12 月懲戒に関する団体交渉の申入れに直ちに依拠していないのであるから、団体交渉拒否をしたものといえないではない。

しかしながら、補助参加人は、同年 7 月 11 日の団体交渉において、原告に対し、12 月懲戒の対象とした事実及びその理由と根拠が記載された文書を交付して、これを読み上げているのであって、その内容が不十分なものであるとみることはできず、このように懲戒理由(この理由が不当なものとはいえないことは、前記のとおりである。)を示した以上、

原告がこれに納得しなかったとしても、交渉義務を果たしたというべきであり、また、これが団体交渉申入れから遅れて行われたことについては、元旦行動及びこれに関する交渉をはじめとする様々な経緯があったことからすれば、必ずしも不当に遅延したとまでいうことはできず、仮にそのような期間を経過したことに問題があるとしても、既に当該事項につき団体交渉が尽くされている以上、団体交渉拒否の救済の利益は消滅しているといわざるを得ない。

(イ) 人事の事前協議協定について

前記のとおり、原告が、平成 15 年 2 月 27 日、補助参加人に、人事の事前協議協定について団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人は、同年 3 月 7 日、団体交渉をしても進展がないと回答し、団体交渉には応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

団体交渉申入れ事項のうち、原告と人事の事前協議協定を締結することについて、平成 14 年 9 月 20 日の団体交渉において、補助参加人が、全印総連との間の協定を準用することで円滑に処理されているので、新たに人事の事前協議協定を締結する意思がないと回答したこと、そして、全印総連との協定を承継する労働組合及びその根拠について、補助参加人は、同年 11 月 29 日の団体交渉で、全印総連と印刷労連とは同一であり、また、同年 12 月 12 日の団体交渉で、同一であるとする理由は、印刷労連の主張による旨を回答したこと、また、本件分会に人事の事前協議協定が準用されない理由につき、補助参加人は、同年 9 月 20 日の団体交渉で、本件分会は労組法上の労働組合ではないからであると回答し、同年 11 月 29 日の団体交渉で、人事の事前協議協定は執行部員に関する協定であり、本件分会には適用がないと回答したことは、前記のとおりである。

以上からすれば、補助参加人は、人事の事前協議協定に関する平成 15 年 2 月 27 日の団体交渉申入れ事項について、平成 14 年 9 月 20 日、同年 11 月 29 日及び同年 12 月 12 日の団体交渉で説明していること、原告は、上記 3 回の団体交渉において、全印総連と印刷労連との関係及び全印総連との人事の事前協議協定の準用について質問しているが、これは、原告との人事の事前協議協定との関係では、本質的事項ではないことからすると、上記 3 回の団体交渉における補助参加人の対応をもって、補助参加人は誠実交渉義務を果たしたというべきである。

したがって、人事の事前協議協定に関する平成 15 年 2 月 27 日の団体交渉申入れに対し、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるというべきである。

(ウ) 組合活動に関する協定について

前記のとおり、原告が、平成 15 年 2 月 27 日、補助参加人に組合活動についての団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人は、同年 3 月 7 日、団体交渉をしても進展がないと回答し、団体交渉には応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

組合活動に関する協定の締結については、補助参加人は、平成 14 年 9 月 20 日の団体交渉において、給与等の便宜を図る意思はないとして、新たに協定を締結する意思がないことを回答していること、これに対し、原告は、同日の団体交渉においても、同年 11 月 29 日及び同年 12 月 12 日の団体交渉においても、さらなる質問をしていないことは、前記のとおりであって、この事実からすると、補助参加人は誠実交渉義務を果たし、既に双方の

協議は尽くされたといえるから、団体交渉の拒否につき正当な理由があるというべきである。

(エ) 職能等級制度について

前記のとおり、原告が、平成15年2月27日、補助参加人に対し、職能等級制度を改善して、少なくとも、ランクを3ランクとし、格差を5パーセント以内とすることについて、団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人は、同年3月7日、職能等級制度は補助参加人の専権事項であるなどと回答し、団体交渉に応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

補助参加人は、平成14年11月29日の団体交渉に先立って、同月15日付け文書によって制度改善の必要はない旨の考えを示し、団体交渉においては、原告が、ランクが5ランクである理由、各等級間及び各等級内に金額の大きな格差がある理由を質問したのに対し、ランクが5ランクであること、35通りの各評価に一定の点数を割り振ることは補助参加人の専権事項であるとの見解を示しており、また、同年12月12日の団体交渉においても、質疑が交わされたものの、結局一致をみずに終了したことは、前記のとおりである。

以上からすると、職能等級制度については、既に平成14年12月までに団体交渉の対象とされ、おおむね質疑も出尽くし、これ以上の交渉による進展は見込めない状況に至っていたというべきであるから、補助参加人が団体交渉に応じなかったことには正当な理由があるというべきである。

(オ) 平成15年度賃金及び同年度夏季賞与の引下げについて

前記のとおり、原告が、平成15年7月25日、同年度賃金及び同年度夏季賞与の引下げについて、団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人は、これに応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

補助参加人と原告は、同年4月3日、同月18日、同年5月28日に団体交渉を行い、補助参加人が経営状況について説明を行い、賃金引下げ問題に関し質疑が交わされたが、一致をみなかったこと、また、同年度夏季賞与に関しては、補助参加人がこれを承諾したことは、前記のとおりである。そうすると、上記の3度にわたる団体交渉において、上記事項についての交渉は決裂したものとして、補助参加人が判断したことは不当とはいえないし、また、夏季賞与については原告が既にこれを承諾しているのであるから、補助参加人において上記団体交渉の申入れを拒否したことについては、正当な理由があるといわざるを得ない。

(カ) 12月懲戒に基づく平成15年度夏季賞与の低査定について

前記のとおり、原告が、平成15年7月25日、補助参加人に、12月懲戒に基づく同年度夏季賞与の低査定について、団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人はこれに応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

12月懲戒に基づく賞与の低査定については、査定の理由が懲戒処分にある以上、12月懲戒の問題に帰するところ、この点については、前記のとおり、補助参加人は、平成15年7月11日の団体交渉で、12月懲戒自体についての説明をしているのであって、その協議が尽くされている以上、これに基づく賞与の低査定についても更に協議の余地はなかったと

いうべきであるから、補助参加人が団体交渉を拒否したことについては、正当な理由があるというべきである。

(キ) 6月懲戒について

前記のとおり、原告は、平成15年7月25日、補助参加人に対し、6月懲戒について団体交渉を申し入れたのに対し、補助参加人は団体交渉に応じていない。そこで、補助参加人が団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるかどうかについて検討する。

6月懲戒については、補助参加人が原告に対し文書を交付したのみで、団体交渉は行われていないものの、補助参加人は、同年7月23日、6月懲戒の根拠を記載した文書を交付して、その理由を明らかにしており、かつ、これらは基本的に12月懲戒と同旨のものであるから、12月懲戒についての団体交渉については、前記のとおり協議が尽くされていたと解される以上、6月懲戒についてのみ団体交渉を行うことに意義を見いだしがたいから、このことが、正当な理由がなく団体交渉を拒否したものということは困難である。

ウ 以上のとおりであって、補助参加人の対応には、問題もうかがわれ、団体交渉の申入れを受けた個々の事項については、直ちに拒否することにつき問題がないとはいえなくもないものが含まれているが、これらは補助参加人と原告との間で生じた様々な問題の長期間にわたる交渉における一場面にすぎず、全体としてみた場合、不当な団体交渉があったとまでいえないことは、前記判示のとおりである。

3 結論

以上によれば、原告の請求はいずれも理由がないので、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部