

平成 19 年 11 月 29 日判決言渡し・同日原本受領裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 134 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 10 月 10 日

判決

原告 株式会社マイスターエンジニアリング
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 全日本港湾労働組合関西地方建設支部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 18 年(不再)第 1 号事件について平成 18 年 12 月 6 日付け
でした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、原告の課長職にあった Y1 が、原告の意を体して被告補助参加人(以下「補助
参加人」という。)の組合員 X1 に脱退懇願をしたことが支配介入の不当労働行為となる
とした中央労働委員会の救済命令には事実誤認があるなどとして、原告がその取消しを求
めた事案である。

1 前提事実(証拠、弁論の全趣旨により容易に認定できる事実は、当該証拠等を記載した
(略)。記載がない事実は争いがない。)

(1)原告は、肩書地に本社を置き、建築物や機械設備、機械装置の保守管理を業とする株
式会社であり、その従業員数は、平成 17 年 7 月当時約 600 名である。

補助参加人は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労
働組合であり、その組合員数は、同月当時約 900 名である。補助参加人には、下部組織と
して、原告及び原告子会社の従業員で組織された全日本港湾労働組合関西地方建設支部マ
イスターエンジニアリング分会(以下「分会」という。)があり、その分会員数は同月当時
約 30 名である。(弁論の全趣旨)

(2)補助参加人は、平成 16 年 1 月 21 日(以下、断りのないかぎり、平成 16 年の出来事
である。)、原告に対し、原告の従業員が補助参加人に加入したこと及び分会が存在するこ
と等を通告するとともに、要求書(「以下「本件要求書」という。)を提出し、①労働関係
法規を遵守し、組合活動を理由とした不利益取扱いなど不当労働行為を行わないこと、②
労働条件・労働環境を変更するときは前もって補助参加人と協議し、合意の上で行うこと、
③組合事務所及び組合掲示板を本社内に設置すること、④基本給を引き上げること等を要
求した。

また、同日、補助参加人は、原告従業員に対し、原告に分会結成通告を行った旨と補助

参加人加入を呼びかける内容を記したビラを配布した。

(3)2月2日、原告の取締役らと補助参加人及び分会の役員らが出席して第1回団交が開催され、原告は、原告社長名の文書で、本件要求書の各項目について回答した。また、その団交において、原告は、就業時間中に役職者から補助参加人加入の勧誘を受けたとの従業員の苦情が寄せられている旨述べた。

(4)2月6日、原告は役職者に対して、「職務遂行の厳正について」と題する社内通達(以下「本件通達」という。)を出した。これには、就業時間中は、職務以外の活動をする事なく職務に専念すること、就業時間外であっても原告施設内において許可なく印刷物の配布等の組合活動を行うのは許されないこと、及び、就業時間の内外にかかわらず、役職者が、その職務上の立場を利用して、部下に労働組合への勧誘を行うのは許されないことなどが記載されていた。

(5)原告及びその各子会社の従業員を会員とし、会員相互の親睦と互助を目的とする青雲会という会があった。青雲会の地区担当役員は、原告及び各子会社に区分された各所属会員から選出される役員であり、会則上、労使協定の締結当事者の従業員代表とする旨規定されており、原告もそのように取扱っていた。

2月23日、青雲会は、会員あてに同会会則の一部改訂及び役員選任について通知し、3月8日を投票期限として、会則改訂案の承認及び役員候補の信任について投票を実施した。会則改訂案の主な事項は、①青雲会役員の選任について、従前、原告の「管理職の地位にない者の中から管理職以外の会員により選任される」と規定されていたものを、管理職も含めた「会員の中から会員により選任される」こととしたこと、②役員選挙への立候補に際しての要件について、従前、「会員20名若しくは現任役員3名以上からの推薦」と規定されていたものを「現任役員の過半数から推薦」のみに変更すること、③従前、役員のうち地区担当が、当該地区における従業員代表として労働基準法に定める各種労使協定の締結当事者等となる旨が規定(以下「従業員代表規定」という。)されていたところ、同規定を削除すること、であった。また、役員選任については、一部改訂承認後の会則が適用されるものとされ、信任を諮るとされた候補者は管理職も含めて8名が示されていた。役員候補者の内訳は、現在の役員が6名、新たな役員候補者が2名で、その2名は、いずれも原告所属の管理職にある者であり、1名は副会長の候補者、もう1名は会計監事の候補者であった。そして、会員に配布された「青雲会会則一部改訂及び役員選任」投票用紙では、議案を否認するときは3月8日までに事務局への郵送又はファクスで投票するようにとされており、期限までに投票のない場合は承認及び信任したものと取り扱ふと記載されていた。なお、会則の改訂に係る青雲会の会則の規定は、「信任投票によって会員の過半数の同意を得るものとする」となっていた。

(6)3月1日、X1組合員は、補助参加人の決定に従い、青雲会の会長に立候補することとし、改訂前の会則に基づき20名以上の会員の推薦を得て立候補する旨を同会会長あてに届け出た。その際、X1組合員は、提出した立候補届に、立候補にあたる要望として、①現在提案中の会則改訂は会員の立候補の権利を奪うもので反対であり、現行の会則に基づき役員選挙を行うこと、②役員選挙にあたって改めて立候補者を募り、少なくとも1か月の選挙期間を設けること、③会員全員に投票用紙を配布すること、④青雲会の会員名簿を立候補者に交付することの4項目を記載した。

同日、X1 組合員の青雲会会長候補推薦人一同は、同会会長あてに「議案についての質問事項」と題する文書で、①投票がない場合は承認・信任との取扱いとする議決方法を改善すること、②会則改訂議決と役員選挙を切り離し、会則改訂が承認された後に役員選挙の公示及び立候補受付を行うべきであること、③会則改訂のうち、役員立候補の要件の変更及び従業員代表規定の項目を削除した理由について回答すること、を申し入れた。

これに対しては、3月15日、青雲会は、①議決方法については役員会で決定したものであり問題がない、②会則改訂が議決されれば会則が改訂されるので、この改訂後の会則に基づいて行われる役員選挙は手続上問題ない、③会則改訂のうち、現任役員の過半数の推薦を役員立候補者の要件としたのは役員を選任を慎重に行うためであり、従業員代表規定の項目を削除したのは互助会である本会の役員と会社の従業員代表を混同すべきでないとの判断に基づくものである、と文書で回答した。

なお、この青雲会の役員選挙に関して、X1 組合員は候補者としては認められず、青雲会役員が推薦した候補者が全員信任された。

(7)3月4日、原告の取締役は、社内メールで「いろいろな人(社内の人間:例えば、Z1)が職場を訪問することがありますが、業務に直接関係のない人の場合は直ちに引き取りを願ってください。又、言いにくければ私に電話をして下さい。また、青雲会会長の推薦状を持って捺印してくれと言って来ると思いますが絶対捺印しないように部下の人たちに徹底してください。電話で個別に言うてくるかもしれませんが絶対いいですよとは言わないように!!!」との通知文を送信し、この通知を受けた他の取締役は、部下等あてに社内メールで「たとえ社員であっても、業務と直接関係のない人物の入場は制限してください。お客様の信頼を損ねるような事のないように配慮し、退去させてください。対応に困るようであれば本社に連絡してください」との通知文を送信した。なお、上記メールの記載の「Z1」、は、原告名古屋営業所長である補助参加人組合員であった。

(8)3月5日、原告は、「部外者の事業所内への立ち入り対応について」と題する通達により、①当該事業所以外の社員は部外者であり、業務以外の理由で事業所への立ち入りは基本的にはできないこと、②したがって、事前の許可もなしに業務以外の件で、事業所内に立ち入る社員に対しては、断固断るようにすること、③それでも、退去しない場合には、事業部へ連絡し指示を仰ぐようにすること等を知らせ、故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたときは、制裁を行う旨の就業規則上の制裁規定があることなどを全社あてに通知した。(9)3月8日、第3回団交が開催され、補助参加人は、本件通達が組合活動を阻害するものであると原告に抗議した。

(10)3月10日付けで、分会の結成当時から組合員であり、分会の会計担当であったY1課長は、分会長あてに補助参加人からの脱退希望年月を同年3月、脱退理由を個人の判断によると記載した脱退届を提出した。さらに、同月14日付けで同人は、補助参加人執行委員長あてに脱退希望年月日を同月15日、脱退理由を本人の意思により分会を脱退します、と記載した分会脱退届を郵送した。

(11)3月19日ないし25日において、原告の従業員である13名の組合員が補助参加人に脱退届を提出し、同月31日までに13名全員が脱退した。脱退届には「家族とも話し合い、個人の判断により」、「自己の判断による」、「個人の自己判断により」、「私の個人意思により」、「個人の判断によって」などの脱退理由がそれぞれ記載されていた。

(12)3月26日午後2時ころ、原告ファシリティ事業部西日本営業部営業課長のY1課長が同ファシリティ事業部西日本エンジニアリング部工事課を訪れ、同課の主任であるX1組合員に対し、仕事の打合せがあると言って、職場近くの喫茶店へ呼び出した。

Y1課長はX1組合員にとって直属の上司ではないが、営業課において工事関係の受注や見積など営業活動に携わっており、工事課において主として設備改修工事を担当していたX1組合員に対して、自分の受注した仕事の担当に指名するといった形で、仕事の指示をすることがあった。

(13)4月22日、補助参加人は、原告に申入書を提出し、管理職が補助参加人組合員に対し補助参加人を脱退するよう働きかけを行っていたとして、原告に対し、事実関係を調査した上、補助参加人に陳謝し、関係者を処分するよう求めた。4月28日、原告は、上記申入書に対して、①原告は管理職が脱退を働きかけたという事実は認識していないが、不当労働行為と疑われるような行動については慎むよう配慮する所存であること、②原告施設内でのビラ配布は、就業時間外でも仕事をしている従業員がおり、業務に影響があることから止めていただきたいこと、などと記載した回答書を補助参加人に交付した。

(14)5月7日、5月21日、5月31日と団交が開催された。これらの団交において、原告は、組合員の賃金改定については補助参加人と合意することなく行わないこと、組合員を賃金改定、昇級昇格、一時金支給等について差別的に取り扱わないこと及びその協定化等について交渉がされたが、原告は協定化には応じなかった。補助参加人は、5月7日の団交において、原告取締役が社内メールを使用して青雲会選挙に介入したと主張し、原告はそれを否定した。

(15)7月21日、原告は労働基準法36条1項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)を選出するため、対象となる従業員に対して過半数代表者の選出について説明し、同月26日を期限として立候補者を募ったところ、4名の従業員が同期限までに立候補し、原告は同月28日に対象の全部署に過半数代表者の選挙用投票用紙を配布し、8月2日正午を締め切りとして選挙を行った。その結果、対象従業員260名に対して、投票総数が129票であり、最大得票者はそのうち96票を得、2位の得票者X1組合員は、19票を得た。後日、原告は、最大得票者から、投票しなかったとされる従業員49名の信任の書面を受け、当該最大得票者が過半数を超える従業員の信任を得ていることが確認できたものとして、当該最大得票者を過半数代表者と認め、労使協定の締結当事者として同人といわゆる三六協定を締結し、8月6日付けで労働基準監督署に届け出た。

(16)10月1日付けで、Y1課長は営業部長に昇任した。なお、原告は、Y1課長がX1組合員に補助参加人から脱退するよう発言したかどうかについて、平成16年秋まで調査を行わなかった。

(17)補助参加人は、7月12日、大阪府地方労働委員会に対し、原告及び原告子会社がその管理職をして組合員に補助参加人からの脱退を促すなどの支配介入を行ったとして、支配介入の禁止及び支配介入に関する文書手交及び文書の掲示を命ずる救済の申立てを行ったところ、大阪府労働委員会は、平成17年12月22日付けで、Y1課長がX1組合員に対し、3月26日に、「組合活動をがんばったところで何にもならへんぞ」、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「とりあえずやめてやり直そうや、新しい組合も作るし」と述べ、組合を脱退するよう返事を求め、さらに、「やめると言うてくれへんと、これからものすご

く仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」と発言した事実を認定し(以下「本件発言」という。)、これは、原告の意を体して行った行為であり、支配介入の不当労働行為であるとして、以下の救済命令を発した(原告子会社に対する申立ては棄却)。

「原告は、補助参加人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

補助参加人

支部執行委員長 X2 様

原告

代表取締役 Y2

当社の営業課長が、貴組合員に対し平成 16 年 3 月 26 日に補助参加人からの脱退を勧奨する旨の発言を行ったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。」

(18)原告は、中央労働委員会に対し、上記命令のうち救済命令が発令された部分について再審査を申し立てたが(中労委平成 18 年(不再)第 1 号)、中央労働委員会は、平成 18 年 12 月 6 日付けで、初審と同じ事実を認定し、支配介入の不当労働行為であるとして、申立てを棄却したため(以下「本件命令」という。)、原告は、本件命令を不服として、平成 19 年 2 月 27 日、本件訴訟を提起した。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

Y1 課長は X1 組合員に対して、補助参加人からの脱退を勧奨する発言を行ったか否か、その脱退を勧奨する発言は原告の意を体したものであるか(原告による不当労働行為(支配介入)といえるか)。

(原告の主張)

(1)本件命令は、本件発言につき誤った事実を認定した上、これが原告の意を体したものと誤った評価をしてされたものである。

(2)Y1 課長は、X1 組合員の上司ではなく、指示命令を行う立場にもないから、本件発言のような発言をするはずはないし、仮に本件発言があったとしても、その発言が職務上の地位を利用したものとされる余地もない。仮に本件発言があったとすれば、分会結成当初の中心的メンバーであり、その後補助参加人を脱退した Y1 課長の個人的な心情から出たものにすぎない。

本件命令は、原告の発した社内通達や文書の回収、青雲会の会則変更等を、本件発言と関連させて評価した上、本件発言が会社の意を体したものと評価しているが、前記事項は、いずれも本件発言と関係のないものであり、これを評価の基礎とすることも相当でない。

(3)以上のとおり、本件命令は誤ったものであり、違法なものであるから、取り消されるべきである。

(被告の主張)

(1)本件命令に誤りはない。

(2)Y1 課長が本件発言をしていることは、証拠上容易に認定できる。

また、原告が、補助参加人結成後、社内通達を発して、就業時間外においても、組合員である役職者が従業員に労働組合への加入を呼びかけることを広く禁じたり、補助参加人が従業員宛に郵送配布した文書の回収を行ったり、さらには、補助参加人が原告に対して申し入れた本件発言についての調査を行わず、青雲会の会則変更や X1 組合員が立候補しようとした青雲会の役員選挙に原告の取締役が介入するなどして、補助参加人に対する規制を強めていた状況に照らせば、本件発言が原告の意を体して行われたことは明らかである。

(3) よって、原告の請求は棄却されるべきである。

第3 争点に対する判断

1 前提事実(12)及び証拠によれば、3月26日午後2時ころ、原告ファシリティ事業部西日本営業部営業課長の Y1 課長が同ファシリティ事業部西日本エンジニアリング部工事課を訪れ、同課の主任である X1 組合員に対し、仕事の打合せがあると言って、職場近くの喫茶店へ呼び出したこと、そこで、Y1 課長は X1 組合員に対し、自分が補助参加人を脱退した旨を伝え、「組合活動をがんばったところで何にもならへんぞ」、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「とりあえずやめてやり直そうや、新しい組合も作るし」と述べ、組合を脱退するよう返事を求め、「やめると言うてくれへんと、これからものすごく仕事しにくくなるし、嫌がらせしてしまうかもしれん」、「今ならぎりぎり昇給も間に合うから今日返事くれ」との本件発言をしたことが認められる。

原告は、X1 組合員と直接の上司部下の関係になく、組織上 X1 組合員に指示命令を行う立場にはないばかりか、一課長にすぎず昇給について恣意的な扱いをできない Y1 課長が本件発言をするとは信じがたいと主張する。しかし、X1 組合員は、労働委員会での証人尋問及び陳述書において、Y1 課長から上記の発言を受けたと明確かつ具体的に述べている。Y1 課長が X1 組合員より上位の職制にある課長職にあるばかりか、担当指定をすることにより仕事の指示をするといった関係にあったこと(前提事実(12))に照らすと、X1 組合員の陳述内容が特段不自然なものとは解されない。Y1 課長自身の証言や陳述書はなく、他に、本件発言についての上記認定を覆すに足る証拠はない。

2 以上のとおり、Y1 課長が本件発言をして X1 組合員に脱退懲遷をしたことは事実と認められるので、次に、本件発言が原告の意を体して行われたものか検討する。

原告は、本件発言は Y1 課長の個人的な心情から行われたものであり、原告の意を体して行われたものではないと主張し、Y1 課長から事情を聴取したという Z2 も労働委員会での証人尋問において同様の証言をする。

しかし、Y1 課長は職制として課長職にあり、X1 組合員の直属の上司ではないとしても、仕事についての指示を与える関係にあったものである(前提事実(12))。本件発言は、就業時間中に、「仕事の打合せがある」として X1 組合員を呼び出した上でされたものであるばかりか(同(12))、その発言内容も、「会社は絶対組合を認めへんねん」、「今ならぎりぎり昇給も間に合う」などと、原告が補助参加人を敵視していることを強調した上で、X1 組合員の昇給と関連した話をするものであり、それ自体、Y1 課長の全くの個人的な行動とは考えにくいものである。

また、本件発言がされた時期は、分会が結成したことを受け、原告が役職者の組合員の組合活動を就業時間外についても一部制限したり、原告の取締役が青雲会の役員選挙に関

して、補助参加人組合員の氏名を挙げた上で、職場内での選挙活動を制限するなど(同(4)、(7)ないし(9))、原告が補助参加人の組合活動を過度に警戒する中で行われたものである。青雲会の会則改訂や役員選挙に関しては、青雲会が急に、青雲会の役員から過半数代表者としての性質を奪うとともに役員の出候補要件を現任役員の過半数からの推薦を必要とする内容の会則改訂を行うこととし、その会則改訂の承認のための投票と同時に、しかもその会則改訂後の規定を適用して青雲会の役員選挙を行い、改訂前の会則に従い青雲会会員20名以上の推薦を集めた X1 組合員を出候補者とすら扱わなかったことが認められる(同(5)、(6))。これらの事実により、原告の取締役が、青雲会の役員選挙に関して、補助参加人組合員の氏名を挙げた上で、職場内での選挙活動を制限したり、3月5日には原告が前記メールの補助参加人組合員等の青雲会役員選挙活動を抑制抑圧することを意図したような全社向け通達を发出するなどして(同(8))、補助参加人組合員等の青雲会役員選挙活動を妨害していること、及びその後に行われた過半数代表者の選出についての原告の対応(同(15))を考え併せれば、原告が、一貫して、労働条件の決定に補助参加人組合員が過半数代表者等として関与することを回避しようとしていたことが認められる。このように、青雲会の会則改訂及び役員選挙手続には、X1 組合員の出候補を困難にし、過半数代表者となることを妨害し、阻止しようとする原告の意図が窺え、Y1 課長からの本件発言はそのような時期に行われたものである。

さらに、補助参加人は、この時期に、Y1 課長を初めとして、合計14名の補助参加人組合員が、脱退理由を個人の判断によると断った上で相次いで脱退したこと(同(10)、(11))を受け、原告に、管理職が脱退態勢を行っていることにつき調査を行った上、関係者を処分するよう申し入れているが(同(13))、原告が役職者から事情聴取するなど、補助参加人からの申し入れに対し適切な対応をしたと認めるに足りる証拠はない。本件発言に係る原告の対応も、前提事実(4)及び証拠によれば、Y1 課長の本件発言は、本件通達や社内通達が禁止する行為と認められるが、原告が Y1 課長から事情聴取をしたのは本件発言がされてから半年以上が経過した平成16年秋以降のことであるばかりか、事情聴取の際も、本件発言が個人的な心情によるものであったことを確認するのみで、Y1 課長の本件発言が本件通達や社内通達に反することは何ら問題視していないことや(かえって、同人は平成16年10月1日付けで部長に昇進している。)、本件発言の具体的な発言内容がどのようなものであったかすら確認しないものであったことが認められるように、Y1 課長の発言が就業時間中にされた個人的な活動であることを前提とした原告の対応としては不十分と評価せざるを得ない点が見受けられる。以上を総合的に考慮すれば、本件発言は、補助参加人の組合活動を警戒し、規制を強める状況の下で、会社の意を体して行われたものと認めるのが相当であり、これを、Y1 課長の個人的な心情から出た発言と認めることはできない。

3 以上のとおり、本件発言は Y1 課長が原告の意を体して行ったものであって、労働組合法7条3号に該当する不当労働行為というべきであるから、本件命令の判断に誤りはない。また、本件命令は、原告に本件発言が不当労働行為であることなどを認める文書を補助参加人に手交することを命じているが、本件に対する救済方法として、このような命令を發令することに裁量の逸脱があるとも認められない。

第4 結論

以上のとおりであって、本件命令の認定及び判断には、原告の主張する違法はないから、原告の請求は理由がないものとして棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部