

平成 19 年 12 月 12 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 19 年(行コ)第 154 号不当労働行為救済命令取消, 不当労働行為再審査請求棄却命令取消等請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 18 年(行ウ)第 166 号, 第 304 号)

口頭弁論終結日 平成 19 年 10 月 15 日

## 判決

控訴人兼被控訴人補助参加人	全大阪金属産業労働組合 (以下「控訴人組合」という。)
控訴人兼被控訴人補助参加人	天雲産業株式会社 (以下「控訴人会社」という。)
被控訴人	国
処分をした行政庁	中央労働委員会 (以下「中労委」という。)

## 主文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は, 補助参加によって生じたものを含め, 控訴人らの負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 控訴の趣旨

#### 1 控訴人組合の控訴の趣旨

- (1) 原判決中, 控訴人組合の敗訴部分を取り消す。
- (2) 被控訴人が中労委平成 16 年(不再)第 20 号事件について平成 18 年 2 月 15 日付けで発した命令を取り消す。
- (3) 大阪府地方労働委員会が大阪地労委平成 12 年(不)第 60 号事件について発した命令のうち, 主文第 2 項を取り消して, 次のとおり変更する。

被申立人(控訴人会社)は, 申立人(控訴人組合)に対し, 原判決の謝罪文として, 縦 1 メートル横 2 メートルの白板に墨書して, 被申立人(控訴人会社)本社及び波除工場の見えやすい所に, 30 日間掲示しなければならない。

- (4) 大阪府地方労働委員会が発した上記命令のうち, 主文第 3 項を取り消す。

#### 2 控訴人会社の控訴の趣旨

- (1) 原判決中, 控訴人会社の敗訴部分を取り消す。
- (2) 被控訴人が中労委平成 16 年(不再)第 19 号事件について平成 18 年 2 月 15 日付けで発した命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

1 控訴人組合は, 平成 12 年 9 月 22 日, 大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に対し, ①控訴人会社が, 控訴人組合の組合員である X1 及び X2 について, 両名を課長に昇格させないこと, ②控訴人会社が, 通勤手当の取扱いの変更, 平成 12 年度の賃上げ, 労働条件の変更に関する協定書の作成及び同年度の夏季一時金に関して, 団体交渉

に誠実に応じないこと、③控訴人会社の代表者専務取締役の Y1 が、業務中の X1 及び X2 に対して監視し威圧する行動を繰り返したこと、④控訴人会社が、X1 及び X2 が就業中にワッペン着用(以下「ワッペン就労」という。)したことを注意したことについて、これらがいずれも不当労働行為に該当すると主張して、救済命令の申立てをした。

これに対し、大阪地労委は、平成 16 年 2 月 19 日、上記①ないし④の各行為のうち、②の通勤手当の取扱いの変更、平成 12 年度の賃上げ及び夏季一時金に関して、団体交渉に誠実に応じなかった控訴人会社の対応は、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると認め、原判決のとおり、控訴人会社に対し、控訴人組合の申入れに係る通勤手当の取扱いの変更を巡る事項及び平成 12 年度の賃上げを議題とする団体交渉において、考課査定内容及びその結果に基づく配分方法を示すなどして誠実に応じなければならないことを命ずるとともに、上記の不当労働行為について今後このような行為を繰り返さない旨を記載した文書を速やかに手交することを命じ、控訴人組合のその余の申立てを棄却した(大阪地労委平成 12 年(不)第 60 号事件、以下「初審命令」という。)

控訴人会社は平成 16 年 2 月 27 日(中労委平成 16 年(不再)第 19 号事件)、控訴人組合は同年 3 月 4 日(中労委平成 16 年(不再)第 20 号事件)、それぞれの主張が容れられなかった部分を対象として(ただし、控訴人組合の不服申立てにつき、協定書作成に関する不誠実団体交渉の申立てを棄却した部分を除く。)、初審命令について中労委に対し再審査の申立てをしたが、中労委は、平成 18 年 2 月 15 日、控訴人らの再審査の申立てをいずれも棄却した(以下「本件各命令」という。)

2 本件は、控訴人らが、それぞれ本件各命令を不服として、その取消しを求めた事案である(なお、控訴人組合は、これに加え、初審命令について、上記文書の手交を命じた部分を取り消して、謝罪文を白板に墨書した上、これを 30 日間掲示する旨に変更することを求め、かつ、同組合のその余の申立てを棄却した部分の取消しを求めた。)

3 原審は、控訴人組合の初審命令の一部取消しを求める訴えは不適法であるとして、その訴えを却下するとともに、中労委のした本件各命令に誤りはないとして、控訴人会社の本件請求及び控訴人組合のその余の請求をいずれも棄却した。

この原判決に対し、控訴人らが、それぞれ敗訴部分を取り消した上、前記のとおり裁判をすることを求めて控訴を申し立てた。

4 本件の前提事実、争点及び争点に関する当事者双方の主張は、後記 5 項のとおり当審における主張を付加するほか、原判決「事実及び理由」の「第 2 事案の概要」の 1 項、2 項に記載されたとおりであるから、これを引用する(ただし、原判決 18 頁 6 行目の「効果査定」を「考課査定」に改める。)

## 5 当審における主張

(控訴人組合の主張)

### (1) 課長職の昇格問題について

ア 控訴人会社は、単一的な賃加工を行ういわば家内工業的企業であり、部長職のほかに課長職を、設置する合理的な理由がないし、実態としても、会社の職制制度において部長と課長の担当職務上の差異、分担関係などについて基準もなく、就業規則上も課長職について何らの規定も置かれていない。控訴人会社は、新設された課長制度は、受注や売上の急激な減少に対する緊急な措置として設置されたものであると主張するようであるが、実

際の任命や人選はこれに沿うものとなっていない。控訴人会社が本件分会の結成直後に急遽課長職を設置し、しかも、その設置時期や各部ごとの設置の有無にばらつきがあること、さらに、部長手当や課長手当の急激な増額を図っていることなどに照らすと、控訴人会社は、組合敵視の論功行賞として、あるいは組合への加入を妨害するために課長職への昇格をしてきたといわざるを得ない。

イ X1 は、製造二部に所属し、資質、能力、経験に優れた熟練した職人であり、X2 は、製造三部に所属し、部内で最も長い経験を有し、技術も高い熟練した職人である。両名は、他の課長職に任命された従業員、あるいは製造二部や製造三部の部長に就任した Y2 と比べても、能力、経験、指導性、周囲からの信頼度などの点で勝るとも劣らない。控訴人会社は、X1 や X2 を控訴人組合の組合員であることや組合活動を理由として、不当に不利益に扱っているのである。その結果、X1 らは、課長手当の支給やこれに連動する一時金等において、課長に昇進した者に比べて多大な経済的不利益を被っているものであり、同人らを課長に昇格させないことは、組合活動に対する控訴人会社の嫌悪、敵視、報復、ないしは他の従業員に対する見せしめ等の意図に出た不当労働行為とみるほかない。

### (2) 団体交渉について

ア 通勤手当に関する団体交渉につき、Y1 専務のした説明は全く抽象的概括的であったのであり、誠実に対応したとはいえない。また、控訴人会社は、X1 が虚偽の申請をしていたと主張するが、従前は事実上従業員が公共交通機関を利用していると口頭で申告すれば、当言表区間の交通費が支給されていたのであり、上記の主張は明らかに不当である。さらに、控訴人会社は、就業規則を閲覧させず、あるいは従前の取扱いとの変更点を説明しないなど、理不尽で不誠実な対応を続けたのであって、自らの不誠実な対応を棚に上げて控訴人組合を非難するのは失当である。

イ 平成 12 年度の賃上げ及び夏季一時金に関する団体交渉につき、賃金は労働者の権利に最も密接に関わるものであるから、団体交渉において、使用者は、賃金額の決定の基準や具体的な適用について必要な資料を示して根拠を説明しなければならない。控訴人会社は、考課査定について、単に査定項目を挙げただけで X1 や X2 の賃上げ額の決定方法を説明しておらず、賃上げの原資と密接に関連する指標である経常利益が横ばいであることや売上高が前年度と比較して 10 パーセント減少したことを説明しただけで、経常利益の額が幾らであるのか、賃上げの原資として幾ら確保し、それ以外の目的で支出ないし留保する利益が幾らであるかなど、具体的な数字を挙げて説明することをしなかった。これらを明らかにしなければ、十分な説明をしたとはいえず、同じ経常利益であるのに、前年度 4000 円の賃上げが 3000 円に減額になることの妥当性を判断することができない。なお、控訴人会社は、控訴人組合が敵対的抗争的姿勢で臨んでいたため、会社の重要情報を開示することができなかったなどと主張するが、控訴人組合は控訴人会社の団体交渉における不誠実な対応を批判するなどしていただただけであるし、そもそも経常利益自体に秘密性があるとはいえないというべきである。

### (3) Y1 専務による監視行動について

控訴人組合は、平成 12 年 5 月から 6 月にかけて、Y1 専務による監視行動が執拗で異常を極めたことから抗議に及んだのであり、その際に Y1 専務の監視行動が前年から継続していたことを説明する趣旨で、そのことを抗議文に取り上げたのである。したがって、控訴

人組合として、それまで Y1 専務の行為を不問に付していたわけではない。さらに、平成 11 年 4 月上旬の監視行動の事実が認定されないからといって、平成 12 年 5 月から 6 月にかけての監視行動の事実もないと判断するのは、著しい論理の飛躍である。そして、この監視行動は、組合員に対する嫌がらせを目的とした威圧的な監視であったというべきである。

#### (4) ワッペン就労について

ワッペンの着用が就業規則に違反するというのは明らかな誤りであり、ワッペン就労は、目的において正当であるし、その大きさや形状からして、業務への影響は全くなく、職場の秩序や風紀を乱してもいない。また、正当な組合活動に対する処分であれば、その形式的な就業規則該当性、不利益性の大小にかかわらず、不当労働行為に該当するのであって、ワッペン就労に対する控訴人会社の措置が文書による注意を与えるにとどまり、格別の懲戒処分に至っていないとしても、不当労働行為該当性を否定する論拠にならない。

#### (5) ポスト・ノーティス命令について

救済命令の内容について労働委員会に高度の裁量が認められるとしても、文書の交付で足りるのか、ポスト・ノーティスまで必要かどうかは、救済の必要性の程度がどのくらいあるのかという事実認定の問題であり、控訴人会社の不当労働行為の程度、期間の長さ、その後の対応などに照らすと、本件においては、単に文書を交付させるだけでは足りず、ポスト・ノーティスが不可欠である。

#### (6) 初審命令の取消しの訴えについて

中労委は、初審命令を取り消して独自に救済命令を発することができるのであり(労働組合法 27 条の 17, 27 条の 12)、控訴人組合は、その再審査申立てを棄却した中労委の命令を取り消すとともに、中労委がその権限を行使して、初審命令を取り消した上でポスト・ノーティス命令を発することなどを求めているのであるから、控訴人組合の初審命令一部取消しを求める訴えは適法である。

#### (控訴人会社の主張)

##### (1) 課長職の昇格問題について

ア この点に関する控訴人組合の主張は、控訴人会社における業務量の変遷や業務遂行方法の変化等をことごとく無視するものであって失当である。控訴人組合は、X1 や X2 を課長職に昇進させることを求めているが、いかなる者を昇進させるかは本来使用者の専権事項であって、救済の対象となるべきものではないし、控訴人組合の求める救済の内容は、抽象的に X1 を課長職として処遇することを求めるものにすぎず、具体的に特定されていないから、救済の対象とはならない。

イ X2 は、製造三部に所属しているが、同部では既に Y3 が課長になっているから、X2 を重ねて課長にする余地は存しない。また、X2 は、人と接するのが苦手なタイプで、人に指揮命令をするのも性格的に無理であって、控訴人組合の組合員であることから課長になれないというものではない。

X1 は、製造二部に所属しているが、同部では Y2 が部長になっているところ、X1 は Y2 より人望、協調性、指導能力などの点で劣っており、控訴人組合の組合員であることから管理職にならなかったというものではない。また、Y2 が部長になったのは本件分会が結成される以前のことであり、Y2 が部長になったことと本件分会が結成されたことは、何の関係もない。さらに、製造二部の規模からして、部長のほかに課長職を置くことはで

きない。

## (2) 団体交渉について

ア 通勤手当に関する団体交渉につき、控訴人会社は、新しい取扱規定を、掲示でもってその変更内容を具体的かつ明確に周知していたから、控訴人組合としては、取扱規定の新設が就業規則の変更でないことを含め、その内容を容易に理解することができたはずである。しかしながら、控訴人組合が就業規則の変更があったとの主張に徒に固執したため、控訴人会社の主張と平行線を辿ることになった。通勤手当に関わる変更は取扱規定の新設に尽きており、したがって、控訴人会社が就業規則の提出の要請を拒否したことは、団交事項との関わりにおいて何の問題もない。また、取扱規定については、すでに掲示によって明らかにしており、平成 11 年 9 月 7 日の団交において取扱規定の読み上げを行っているのであるから、抽象的概括的な説明にとどまったというのは当たらない。なお、X1 について通勤手当が減額になったのは、同人が車で通勤しているにもかかわらず、公共交通機関利用との虚偽の申請をしていたことが発覚したからである。以上のとおり、控訴人会社の不誠実をいう原審の判断は誤りである。

イ 平成 12 年度の賃上げ及び夏季一時金に関する団体交渉につき、控訴人組合が 3 月中に有額回答をするよう一方的に期限を設定してきたのに対し、控訴人会社は、会社の業績が明らかになってから検討すること、3 月中の回答は困難であることを、団交以前から控訴人組合に伝えていたものであり、会社の業績が明らかになった 4 月 19 日に、直ちに有額回答をしている。また、査定内容について、控訴人会社は、大きく分けて成績と姿勢であること、成績は仕事の質、量、改善の 3 つであること、姿勢は規律性、責任性、協調性、積極性、勤怠状況の 5 つであることを従前から説明しており、これに対し、計算式を明らかにせよなどとの控訴人組合の主張は一方的なものであり、それに応じなかったからといって、不誠実団体交渉などと非難されるいわれはない。

さらに、原判決は経常利益の不開示を問題とするが、控訴人会社は、控訴人組合からの賃上げ額の根拠についての質問に対し、売上高が平成 10 年の 17 億 6000 万円から平成 11 年には 15 億 9000 万円と約 10 パーセント減少したことを挙げ、経常利益に関わる点は、具体的な額までは明らかにしなかったものの、前年との関係で横ばいであるとの回答をしたものである。したがって、控訴人組合としては、上記の具体的情報から、前年と比較して当年の従業員平均 3000 円の賃上げが妥当か否かの具体的判断を行うことが十分に可能であったのであり、経常利益の額そのものは控訴人組合の判断に直接必要がなかったのである。そもそも団体交渉が円滑に進まなかったのは、控訴人組合が控訴人会社に徒に敵対的抗争的姿勢で臨んでおり、控訴人組合が常軌を逸した不誠実極まりない行動を終始一貫していたからであり、そうである以上、控訴人会社としては、控訴人組合を信用して会社の重要情報について開示することができなかったものである。経常利益の額が大きなものであると、それは儲けすぎを示すから、取引先からの値下げ圧力につながり、逆に経常利益の額が少なかったり欠損が生じていたりすると、それは信用不安につながるのであって、いずれにしても中小企業において経常利益の額は、原則として他に秘匿すべき重要な情報に該当する。

## (3) Y1 専務による監視行動について

Y1 専務は、職場巡回をしながら従業員の仕事ぶりを見ているだけであり、監視して威圧

するようなことはしていないし、そのような職場巡回は本件分会が結成される以前から行っていたことであって、控訴人組合の活動とは無関係のものである。

#### (4) ワッペン就労について

就労時間中にワッペンを着用することは職務専念義務に違反する。控訴人会社のワッペン就労に関する警告は、違法な組合活動の是正を目的とするものであって、支配介入の不当労働行為を行ったなどとの謗りを受けるいわれは全くない。

(被控訴人の主張)

#### (1) 課長職の昇格問題について

本件においては、控訴人組合の主張するように、課長職に任命された他の従業員との間で、X1 や X2 の業務遂行能力や経験を比較するだけでは不当労働行為の成立を推認するに十分ではなく、X1 が組合員でなければ又は組合活動を行っていなければ特定部門の課長に昇格していたであろうということが、個別具体的に立証される必要がある。しかしながら、このような事実を認めるに足る証拠はない。また、控訴人会社の課長職設置及び他の従業員の課長昇進が、控訴人組合の弱体化を目的としていたものとは認められない。

#### (2) 団体交渉について

ア 通勤手当に関する団体交渉につき、従前は事実上従業員が公共交通機関を利用していると口頭で申告すれば、当該区間の交通費が支給されていたのであるから、取扱規定の新設により、このような従前の取扱いが改められ、労働条件に変更が生じる以上、控訴人会社は、抽象的概括的な説明にとどまらず、客観的具体的根拠を示して説明する必要があるというべきである。また、平成 12 年 1 月 19 日の団交が終了するころまでは、従業員が自由に就業規則を閲覧することができなかつたのであるから、控訴人組合が控訴人会社に対して協議を尽くすことを求めるに当たり、取扱いの変更が労働条件の変更に当たると考え、労働条件を定めた就業規則の変更に該当する旨を主張したのも、もっともな理由があるといえる。なお、控訴人会社は、平成 11 年 9 月 7 日の団交の席上で取扱規定を読み上げたと主張するが、読み上げたのは就業規則のみであり、取扱規定を読み上げた事実はいずれも、団交の開始後は取扱規定の掲示も取りやめている。

イ 平成 12 年度の賃上げ及び夏季一時金に関する団体交渉につき、控訴人会社は、どのような査定を行って賃金額を決定したかに関して、可能な限り査定項目に即した具体的な説明を行っておらず、経常利益も示さなかつたのであるから、誠実な団体交渉を行わなかつたことは明らかであり、その点において不当労働行為該当性が認められる。また、経常利益の額の提示について、賃上げ等に関する団体交渉においては、会社は経営状況に関しての交渉上必要な事項を明らかにして説明を行うべきであるところ、売上高についての情報を開示したとしても、賃金への配分原資を会社が十分に確保しているか否かを判断するための重要な指標である経常利益の数値を開示しなければ、交渉における要求額の是非や妥結の当否の判断を十分に行うことができない。そして、特段の事情がない限り、経常利益が秘匿事項になるとはいいがたいのであり、本件においてそのような事情は認められない。また、控訴人会社は、経常利益が外部に公表された場合について、儲けすぎとの批判や信用不安という一般的かつ具体性のない懸念をあげるにとどまっているのであり、経常利益を交渉において明らかにしないことを正当化しうる特段の支障があるとはいいがたい。

(3) Y1 専務による監視行動について

この点について、X1 や X2 は主観的な印象を述べているのみであり、Y1 専務の行動が、社会通念上経営管理者としての程度を越えた日常的で異常なつきまといであり、それによって恐怖心を与えて闘争心を萎えさせるような客観的態様のものではあったとみることは困難である。

(4) ワッペン就労について

本件において、控訴人会社は、概括的ではあるが職場秩序の維持の観点から就業規則上の規定を置き、それに基づいて就労時間内における施設内でのワッペン就労を行わないよう 2 回にわたって文書警告を行ったものの、懲戒処分を行っていないこと、また、ワッペン就労後も平成 12 年度の賃上げに係る団体交渉に応じていることなどからして、控訴人会社の文書注意が不当労働行為意思によるものであるとは認められない。

(5) ポスト・ノーティス命令について

労働委員会は、その裁量権により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するから、本件において成立が認められた不当労働行為の内容その他の諸事情を総合勘案し、控訴人会社に対して命じた救済方法は裁量権を逸脱したものではない。

### 第 3 当裁判所の判断

当裁判所も、控訴人組合の初審命令の一部取消しを求める訴えは不適法であるから、これを却下すべきであり、かつ、中労委のした本件各命令に誤りはなく、控訴人らそれぞれの不服に関する主張はすべて理由がないから、控訴人会社の本件請求及び控訴人組合のその余の請求はいずれも棄却すべきである。

その理由は、次のとおり付加、訂正するほか、原判決「事実及び理由」の「第 3 当裁判所の判断」に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 原判決 19 頁 6 行目の末尾に「そして、控訴人組合及び本件分会は、翌 2 日、控訴人会社に対し、その結成を通知した。」を加える。

2 原判決 24 頁 13 行目から 14 行目にかけての「提示しなかった」の次に「(また、これを団交の席上で読み上げた形跡もない。)」を加え、同 26 頁 10 行目の「原告会社は」を「控訴人組合は」に改める。

3 原判決 35 頁 21 行、目の「⑤」の次に「製造二部の Y2 は、非常に人望が厚くて仕事に責任感があり、また、製造二部は従業員数が減少傾向にあったため、部長 1 人で管理が可能であることから課長を置かないこととし、」を加える。

4 原判決 36 頁 9 行目の「としての能力」を「としての作業能力」に改める。

5 原判決 40 頁 8 行目の「通勤手当について」の次に「、就業規則に基づき制定された賃金規定において、」を、同 23 行目の「あるから、」の次に「取扱規定の新設が就業規則の変更にあたるとする控訴人組合の言い分にも相応の理由があったものというべきであって、」をそれぞれ加える。

6 原判決 41 頁 9 行目の「社内に掲示せず、」の次に「また、団交の席上でこれを提示したり読み上げることもなく、また」を、同 10 行目の「自由に」の前に「団交の席上でこれを提示することなく、また」をそれぞれ加え、同行の「状態にあった」を「状態にあつたのであり、控訴人組合としては、控訴人会社の説明するとおり、果たして取扱規定の新設が就業規則の変更にあたらず、明確でない箇所を明確にしたにすぎないものであるのか

どうかを、確認し検討することも満足にできなかつたことが明らかである」に改め、同 13 行目の「だけではなく」の次に「(しかも、上記のとおり、取扱規定の新設が就業規則の変更にあたらないものであるのかどうかを確認し検討することもできなかつたことからすれば、控訴人組合が団交において就業規則の変更にあたるとの主張に固執したことも、やむを得ない対応であったというべきである。)」を加え、同 16 行目の「賃金規定」を「就業規則(賃金規定)」に改める。

7 原判決 42 頁 11 行目の「とどまらず、」の次に「かつ、就業規則の該当条項を読み上げるだけの素っ気ない対応をとるとどまらず、」を加え、同行及び同行から 12 行目にかけての各「賃金規定」、を「就業規則(賃金規定)」に、同 13 行目の「可能であった」を「可能であったし、とりわけ、通勤手当の取扱い変更の根拠となっている取扱規定を提示することは不可欠であった」にそれぞれ改める。

8 原判決 43 頁 23 行目の「あったが、」の次に「その内容は、大きく分けて成績と姿勢の 2 点であること、成績については仕事の質・仕事の量・改善の 3 点から行い、姿勢については規律性・責任性・協調性・積極性・勤怠状況の 5 点から行うということとどまるのであって、これらは一般的常識的な評価項目を並べたにすぎないといって過言ではなく、これをもって考課査定の内容を説明したと評価することはできないし、」を加える。

9 原判決 45 頁 10 行目の「低すぎるとの」を「妥当であるか否かの」に改め、同 14 行目の「また、」の次に「団交における賃上げの交渉は、一般に、当初の会社の提示額について組合が諾否を述べて終わるわけではなく、ここで合意が得られなければ、更に会社の財務状況を踏まえながら両者の間で合意を目指して調整が重ねられるものであるから、」を、同 22 行目の「また、」の次に「控訴入会社の主張するように、いかに控訴人組合の姿勢が敵対的抗争的であったとしても、」をそれぞれ加える。

10 原判決 46 頁 1 行目の「したがって、」の前に「さらに、控訴人会社は、経常利益の額が大きいことが明らかになると、儲けすぎを示すことによって取引先からの値下げ圧力につながり、逆に経常利益の額が少なかつたり欠損が生じていることが明らかになると、信用不安につながるから、経常利益の額は原則として他に秘匿すべき重要な情報に該当すると主張するが、一般論としてはそのようにいえるとしても、本件において、控訴人会社の経常利益の額を明らかにすることにより、上記のような懸念が具体的に生ずると認めるべき証拠はないのであって、控訴人会社が経常利益の額の開示を拒むことを正当化するような特段の支障があるとはいえない。」を加える。

11 原判決 48 頁 2 行目の末尾に「仮に、Y1 専務が職場内の巡回の過程で、X1 や X2 を注視していたことがあったとしても、そうであるからといって当然に Y1 専務が監視、威圧行動をしていたということができないこともまた明らかである。」を加え、同 5 行目の「監視につき」を「監視に関する」に改める。

12 原判決 50 頁 8 行目の「しかし、」の次に「不当労働行為の救済の内容については、専門的行政機関である労働委員会が広い裁量権を持つのであって、裁判所も労働委員会の裁量権を尊重することが要請され、労働委員会の裁量権の行使が是認される範囲を超え、又は著しく不合理であつて濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないと解されるところ(最高裁昭和 52 年 2 月 23 日大法廷判決・民集 31 卷 1 号 93 頁参照)、」を加える。



13 原判決 50 頁 22 行目の末尾に「なお、控訴人組合は、中労委が初審命令を取り消して独自に救済命令を発することができることを根拠に、初審命令の一部取消しを求める訴えも適法である旨主張するが、初審命令に不服があるときは、上記のとおり、あくまで中労委の再審査申立て棄却命令の取消しを求めて訴えを提起することができるのみであって、控訴人組合の上記請求は、初審命令を直接の対象にしてその取消しを求めるものといわざるを得ないから、不適法というべきである。」を加える。

#### 第 4 結論

よって、原判決は正当であって、控訴人らの本件各控訴はいずれも理由がない。

東京高等裁判所第 23 民事部