

平成 20 年 6 月 23 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 279 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 20 年 4 月 24 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
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 伊丹産業株式会社

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 46 号事件及び同第 47 号事件について、平成 19 年 1 月 10 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告は、平成 14 年 5 月 27 日及び同年 12 月 25 日、大阪府労働委員会に対し、①補助参加人が、原告との間で行われた同年 4 月 24 日、同年 5 月 16 日、同年 7 月 11 日、同月 23 日及び同年 9 月 19 日の団体交渉において誠実に交渉に応じなかったり、交渉を拒否したりしたこと、②補助参加人が、原告組合員である X1 に対し、雇用契約の更新を拒絶したこと、③補助参加人が原告との間で②に関して行われた同年 12 月 13 日及び同月 24 日の団体交渉において誠実に交渉に応じなかったことが、いずれも不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをした(大阪府労委平成 14 年(不)第 25 号、同第 95 号)。大阪府労働委員会は、平成 17 年 6 月 15 日、上記①の一部についてのみ労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると認め、救済命令をした(以下「本件初審命令」という。)

原告は平成 17 年 6 月 28 日、補助参加人は同月 30 日、本件初審命令を不服として中央労働委員会に再審査申立てをした(中労委平成 17 年(不再)第 46 号、同第 47 号事件)ところ、中央労働委員会は、平成 19 年 1 月 10 日、原告の再審査申立てを棄却し、補助参加人の再審査申立てについては、本件初審命令を取り消し、原告の救済申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が本件命令を不服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(各項目の末尾に括弧書きで示した証拠により認定した事実を含む。)

(1)当事者

補助参加人は、肩書地に本社を置き、液化石油ガス製造販売、米穀販売加工等を業務とし、京阪神地区を中心として給油所を設け、液化石油ガス充填の工場も営む株式会社であり、本件初審審問終結時の従業員数は約 1390 名である。

原告は、肩書地に事務所を置き、主として近畿 2 府 4 県においてセメント・生コンクリー

ト産業、トラック輸送、建設業、一般業種で働く労働者で組織されている労働組合で、本件初審審問終結時の組合員数は約 1800 名である。補助参加人には、組合の下部組織として伊丹産業分会(以下「分会」という。)及び高槻工場の従業員で構成される伊丹産業液化石油ガス分会(以下「ガス分会」という。)があり、本件初審審問終結時の組合員数はそれぞれ 4 名、2 名である。

(2) 分会結成時以降の交渉経緯

ア 原告は、平成 14 年 3 月 18 日、補助参加人に対し、従業員で構成される分会の結成を通知し、労働組合加入通知書(この時点では、原告は、加入した補助参加人の従業員の氏名を明らかにしていない。)とともに、同日付け団体交渉申入書及び分会要求書(以下「318 要求書」という。)を手交した。この 318 要求書には、原告要求事項及び分会要求事項として次の事項が記載されていた。

イ 原告要求事項(以下、各項目を「原告要求事項①」の例によって呼称する。)

- ①労働組合法、労働基準法等の労働関係諸法律の遵守。
- ②分会に分会事務所と掲示板を貸与する等の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること。
- ③組合員に影響を与える問題(身分、賃金、労働条件等の変更)に関しては、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行うこと。
- ④団体交渉への出席、緊急必要性のある連絡用務等の短時間の活動等の組合活動について、就業時間内でも認め、平均賃金を保障すること。

ウ 分会要求事項(以下、各項目を「分会要求事項①」の例によって呼称する。)

- ①労働関係諸法律の遵守と従業員の人権、人格を尊重して業務指示を行うこと。
- ②就業規則・賃金規定・退職金規程を明示して周知義務を果たすこと。
- ③現行の違法就労実態を改め、法定労働時間(週 40 時間)・休憩時間(1 時間)の遵守と、現在までの労働基準法を下回った労働条件により従業員が負った損害(残業代等)の回復。
- ④法定の有給休暇の付与と有給休暇の消化が可能な就労体制の確立。
- ⑤「伊丹米」販売強制及び買取強制の撤廃と過去の損害の回復。
- ⑥その他の関連事項。

エ 原告は、平成 14 年 4 月 15 日、補助参加人に対し、御影給油所の従業員 X2 の分会長、X3 の副分会長への各就任を通知し、3・18 要求書に関する団体交渉を申し入れた。

(3) 平成 14 年 4 月 24 日団体交渉(以下「4・24 団交」という。)

補助参加人は、上記申入れに応じ、平成 14 年 4 月 24 日、伊丹市内において、約 2 時間 20 分間、団体交渉を行った。出席者は、原告側は執行委員 X4 ほか 2 名で、補助参加人側は総務部長 Y1 ほか 4 名であった。補助参加人は、この団体交渉において、以下のとおり、3・18 要求書の各項目、原告からの質問に回答し、原告から特に異議が出ることはなかった。

ア 原告要求事項について

- ①従前から労働組合法、労働基準法等労働関係諸法規を遵守しており今後も遵守する。
- ②施設管理の立場から、分会に分会事務所と掲示板の貸与等便宜供与はできないし、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることはできない。組合員に対し電話を架けてくること、ファックスを送ることは構わないが、補助参加人に費用のかかるものは認められない。

③賃金等労働条件の変更について組合と事前に協議を行うことを約束することはできない。団体交渉の申入れがあれば補助参加人が判断して、必要があれば団体交渉には応じる。

④就業時間中の組合活動は認めない。

イ 分会要求事項について

①従前同様、労働基準法、労働組合法等関係法規を遵守する。

②就業規則等の諸規程集を入社時に社員全員に手渡し、各事業所にも常備して社員が閲覧できる状態にしている。

③法定労働時間については、変形労働時間制で週 40 時間になっている。休憩時間については、法の原則を遵守するよう各事業所に指示徹底している。しかし、サービス業であるため仕事の繁忙によって、まとめて 1 時間取れない場合もあり、そのような場合は、食事時間として約 30 分又は 40 分~50 分程度、その残りについては、仕事の合間に休憩時間として数回に分け適宜休憩を与え、合計で 1 時間以上の休憩を付与するなどして 1 時間取れる環境を作っている。残業代は全部払っている。

④有給休暇は、本人が申し出たら与える。

⑤伊丹米の販売及び買取の強制というような事実はない。資料を提示してもらえば、法と証拠に応じて対応する。

ウ 以上の質疑応答の後、原告は、ここで確認された事項の「おさらい」として、分会要求事項の 5 項目についての補助参加人の回答を項目別に要約して読み上げた。原告は、この読み上げた事項について文書化したいと述べ、連休明けに補助参加人に協定書の案文を送ること、その送った中で文言調整をすること'を提案したのに対し、補助参加人は、協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨の回答をした。原告は、次回はゴールデンウィーク明けにしたい、いっぺんでできるものではないので時間をかけて交渉しましょうと述べ、交渉は終了した。

(4)平成 14 年 5 月 16 日団体交渉(以下「5・16 団交」という。)

ア 原告と補助参加人は、平成 14 年 5 月 16 日、伊丹市内で約 1 時間 55 分間、団体交渉を行った。出席者は、原告側は副執行委員長 X5、X4 ほか 1 名で、補助参加人側は Y1 ほか 4 名であった。

原告と補助参加人は、協定書締結を巡る以下のやりとりのほか、原告が、労働時間、休憩時間、時間外労働、割増賃金、労働時間の管理方法、就業規則等諸規程の周知方法について質問したのに対し、補助参加人は、順次、具体的に回答した。

イ 原告は、案文を前もって補助参加人に送付することなく、当日の席上、いきなり以下のおりの協定書と題する書面(以下「原告協定書案」という。)を示して補助参加人に調印を求めた。

「1 会社は、労働基準法、労働組合法等の労働関係諸法律を遵守する。

2 会社は、就業規則・賃金規定・退職金規程を明示し、周知義務を果たす。

3 会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間)・法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を遵守する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。

4 会社は、従業員に対し法律に基づく有給休暇を付与する。

5 会社は、従業員の「伊丹米」販売について、強制及び本人買取りでないことを確約する。また、現在まで従業員が負った損害等があれば回復する。」

ウ 補助参加人は、協定書には表現の上で非常に抽象的な部分があり、補助参加人が就業規則等の周知義務を果たしていないと受け取れる部分もあるのですぐには調印できない、事前にファックスによる案文の提示がなかった、弁護士にも依頼している、調印するかどうかも含めて相談したい、1 か月くらいの余裕を欲しい旨の回答をした。原告は、協定書の内容は前回の団体交渉における合意どおりであるとして直ちに締結すること、既に合意した内容を検討するのに 1 か月も必要ないと主張して調印を強く求め、補助参加人の態度を不誠実交渉に該当すると非難し、交渉は終了した。

(5)平成 14 年 7 月 11 日の団体交渉に至るまでの経緯

ア 原告は、平成 14 年 5 月 25 日、同日付け通知書により、4・24 団交で約束した協定書の締結を履行しないのは違法であると抗議し、同年 5 月 30 日までに協定書を締結し、3・18 要求書に係る団体交渉を開催するように補助参加人に申し入れた。

イ 補助参加人は、原告に対し、上記通知書に対する回答書を送付し、平成 14 年 5 月 30 日、原告に配達された。補助参加人は、その中で、抗議に対する反論と以下の内容の確認書案(以下「会社確認書案」という。)を提示し、団体交渉の期日を同年 6 月 12 日とする提案を行った。

「1 会社は、労働基準法・労働組合法等の労働関係法規を従前どおり遵守する。

2 会社は、従前従業員に対して就業規則・賃金規定・退職金規定を明示し、周知義務を果たしてきたところであるが、今後もこれら規則・規定の明示・周知を行う。

3 会社は、現行の法定労働時間(週 40 時間、但し変形労働時間制をとっている)、法定休日(週 1 日)、法定休憩時間(1 時間)を従前どおり遵守する。これらに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前損害が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。

4 会社は、従業員に対し、従前のおお、法律に基づく有給休暇を付与する。

5 会社は、従業員の「伊丹米」販売目標について、目標売上量はあくまで目標であって、目標不達成の場合に従業員個人による買い取りを強制していないことを確認する。これに関し、従業員から具体的かつ正当な根拠に基づき従前に損害等が生じていた旨の主張があった場合は、会社はその主張を誠実に検討し、適正と認めた場合は、然るべき損害回復の措置をとる。」

ウ 補助参加人の上記の団体交渉の申入れに対し、原告は、団体交渉を開催しても進展の見込みがないとして、その延期を申し入れた。

(6)原告の街宣活動等

ア 原告は、平成 14 年 6 月 18 日~同年 10 月 4 日の間、補助参加人代表取締役 Y2 の自宅周辺で、街宣車で自宅周辺を周回し、マイクを使用して補助参加人は組合つぶしを凶っている、残業手当をごまかしている、団体交渉における合意内容を反故にしている、Y2 社長は労働者の生活を破壊しつつ自らは大きな住居に住み、ぬくぬく生活している等と放送する街宣活動を行い、ビラ(団体交渉の出席者の氏名、補助参加人社内における職名、顔写真が掲載され、抗議先として Y2 の自宅の電話番号が記載されているもの)を Y2 の自宅及び周辺の住宅に投函して配布した。

このような街宣活動の回数は、全部で 70 回(同年 6 月 18 日~同年 7 月 11 日の間に 19 回、同月 23 日までに 23 回、同年 9 月 19 日までに 58 回)にわたり、1 回当たり 3~60 分間であり、

マイクによる大音量の放送を行ったため、近隣から同社長の自宅や警察に電話による苦情が寄せられた。

イ 原告は、補助参加人本社周辺や本社最寄駅の阪急電鉄伊丹駅周辺で、約 30 回にわたり、上記と同様のビラを配布した。

ウ 補助参加人は、原告の街宣活動に対し、平成 14 年 6 月 21 日付けで抗議するとともに中止を求める抗議申入書を送付した。

エ Y2 その他の補助参加人社員は、平成 14 年 7 月 17 日、神戸地方裁判所伊丹支部に対し、人格権侵害を理由として、原告の街宣活動による放送やビラ配布等の差止めを求める仮処分命令を申し立て、同支部は、同年 10 月 7 日、肖像開示の差止めを求める部分を除き、その申立てを認める仮処分の決定を出した。原告の街宣活動は、同決定後、一旦は中止された。

(7)平成 14 年 7 月 11 日団体交渉(以下「7・11 団交」という。)

ア 原告は、平成 14 年 6 月 24 日、補助参加人に対し、3・18 要求書の協議や 4・24 団交で合意したとする協定書締結等を要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、補助参加人は、これに応諾し、同年 7 月 11 日に開催すること、Y2 の自宅周辺における原告の街宣活動に抗議し、その停止を求めることを追加議題とすることを提案した。

イ 原告と補助参加人は、平成 14 年 7 月 11 日、伊丹市内において、40 分間、団体交渉を行った。原告側出席者は X5 及び X4 ほか 5 名、補助参加人側出席者は Y1 ほか 6 名であった。ウ補助参加人は、7・11 団交において、街宣活動によって個人の住居の平穏が侵害されているとして、謝罪と中止を強く求め、これが先決問題であるとした。原告は、これらの活動は正当な組合活動であるから、謝罪及び中止の必要はないとして、要求事項についての交渉を進めるように主張したが、補助参加人が譲らなかったため、3・18 要求書等の原告の要求事項についてその交渉に入らないまま終了した。

(8)平成 14 年 7 月 23 日団体交渉(以下「7・23 団交」という。)

ア 原告は、平成 14 年 7 月 11 日、補助参加人に対し、高槻工場に勤務する X6 及び X7 の原告加入を通知すると同時に、具体的な原告及びガス分会の要求事項をあげて、団体交渉の開催を申し入れた。補助参加人は、同月 23 日の開催を応諾し、街宣活動等の中止を最優先の議題とし、この問題が解決され次第、原告提案の議題について協議に入る旨回答した。

イ 原告と補助参加人は、平成 14 年 7 月 23 日、伊丹市内において、約 1 時間、団体交渉を行った。出席者は、原告側が X5 ほか 7 名、補助参加人側が Y1 ほか 7 名であった。

ウ 補助参加人は、この団体交渉において、街宣活動の中止と謝罪がない限り、団体交渉を誠実に進めていくことはできないと主張したのに対し、原告は、仮処分の申立てにより、いずれ裁判所で判断される事項なのであるから、交渉の議題とするのはふさわしくない、違法就労の実態について職場の生の声を聞くことが大切であると主張した。しかし、補助参加人が、街宣活動の中止と謝罪を先決問題として原告に求め、原告がその必要がないと主張したため、原告の要求事項の交渉に至らず終了した。

(9)X6 及び X7 は、平成 14 年 7 月 29 日、茨木労働基準監督署に対し、就業規則に反した就労実態があり、未払賃金がある等として支払勧告を要望した。補助参加人は、同年 9 月 17 日、同監督署から、高税工場に関しては、嘱託労働者に対する割増賃金の不払いがあり、労働契約の締結に際しての書面による労働条件の明示もない等の是正勧告処分を、労働時間の把握が不十分であるとの指導処分を受けた。

(10)平成14年9月19日団体交渉(以下「9・19団交」という。)

ア 原告は、平成14年8月30日、補助参加人に対し、3・18要求書等の協議、4・24団交で合意したとする協定書の締結、原告に対する不誠実対応及び団体交渉拒否に対する謝罪を要求事項に掲げて団体交渉を申し入れた。補助参加人は、同年9月19日に開催することを応諾し、街宣活動等の中止と謝罪の措置を執ることを最優先の議題として提案した。

イ 原告と補助参加人は、平成14年9月19日、伊丹市内において、約1時間、団体交渉を行った。出席者は、原告側がX5ほか8名、補助参加人側はY1ほか5名であった。

ウ 補助参加人は、原告の街宣活動は個人の権利を侵害し、労働組合の正当な活動範囲を超えていると主張して中止と謝罪を強く求め、この点が解決しないと交渉を進められないと主張した。原告は、街宣活動は正当な活動であり、その当否は別の場でやっており、議題とすべきでないとして主張し、結局、原告の要求事項の議論に入らないまま、団体交渉を終了した。

(11)その後の団体交渉

平成14年10月17日、団体交渉が開催され、原告と補助参加人はガス分会の組合員の雇用契約問題について協議を行った。また、同年11月14日、団体交渉が開催され、原告と補助参加人は分会要求事項の1つである分会組合員の有給休暇の取得について協議を行った。

(12)X1に対する雇止め等及びこれに係る団体交渉

ア X1の入社経緯及び勤務条件等

(ア)X1は、平成13年12月24日ころ、補助参加人御影給油所のアルバイトに応募し、面接を受けた際、夜勤を希望したところ、御影営業所所長のY3から、雇用期間は1年間であること、しばらくは研修期間として昼間勤務とするが、研修終了後、従業員全体の配置を決めたシフト表に従った時間帯に勤務することになる旨の説明を受けた。X1は、面接後、雇用契約書の用紙を手渡され、氏名等を記入し、(以下、補助参加人とX1との雇用契約を「X1契約」と、作成した契約書を「本件契約書」という。)、同月25日、Y3に手渡してX1契約が成立した。

(イ)平成14年11月22日、Y3は、X1に対し、X1契約の期間満了により同月末以降の雇止めを通告した(以下「本件雇止め通告」という。)

イ 本件雇止め通告に係る団体交渉の経緯等

(ア)原告は、補助参加人に対し、平成14年4月15日、御影給油所のX2とX3が、同年7月11日、同給油所のX8が、原告に加入したことを通知したが、X1の加入は通知していなかった。同年11月25日、原告は、X1の原告加入を初めて通知し、それに関して、①本件雇止め通告の撤回と継続雇用、②正規雇用社員としての待遇、社会保険等の保障、③有給休暇の付与等を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

(イ)Y1とY3は、X1契約の内容を確認した結果、本件契約書の写しを確認し、契約満了日は平成14年12月25日であることに気が付いた。Y1は、同年11月26日、X1に対し、本件雇止め通告は誤っており、X1契約の満了日は同年12月25日であるが、これは更新しないこと、同年11月25日から1か月分の給与を支払うが出勤しなくてよいことを文書で伝達した。

(ウ)補助参加人は、原告の団体交渉申し入れを受け、平成14年12月13日、伊丹市内において、約2時間35分間、団体交渉を行った(以下「12・13団交」という。)。原告側の出席者は、X5、X1ほか5名、補助参加人側出席者は、Y1ほか8名であった。

12・13団交で、原告は、本件契約書では、X1の雇用期限についての記載はなかったから、今後もX1契約を継続すべきであると主張したが、補助参加人は、本件契約書の写しを原告に

示し、X1 の雇用期間は 1 年であり、契約更新はしないと回答した。原告は、補助参加人に本件契約書原本の開示を要求し、さらに団体交渉を開催することを求め、補助参加人はこれを了承した。

(エ) X1 と X5 は、平成 14 年 12 月 16 日、御影給油所へ赴き、本件契約書の原本を確認し、勤務時間欄の始業及び終業部分にそれぞれ「22 時 0 分」「2 時 00 分」、雇用期間欄に「自平成 13 年 12 月日至平成 14 年 11 月日」と記載され、期間コース欄の「12 ヶ月」の部分に○印が付されているが、終業の「2 時」の記載は 5 時と記載した上に修正テープで修正し、書き直したものであることを確認した。

(オ) 補助参加人と原告は、平成 14 年 12 月 24 日、伊丹市内において、約 2 時間 50 分間、X1 の雇止めに関する団体交渉を行った(以下「12・24 団交」という。)。原告側の出席者は、X5、X1 ほか 4 名、補助参加人側の出席者は Y1 ほか 7 名であった。

12・24 団交で、原告は、本件契約書の原本を確認したところ、勤務時間欄に記載された終業時間は改竄されたものであったと主張した。補助参加人は、X1 についての面接票、給与振込依頼書及び身元保証書の写しを原告に提示し、当該終業時間は実態に合わせて修正したものである旨説明した。このほか、補助参加人は、X1 の勤務時間が減少した理由等を説明し、アルバイト社員の業務が減ったこと、平成 13 年 12 月 24 日ころの面接時に X1 を正社員に登用する話はしていない旨述べたほか面接票の記載時期及び内容等について原告と協議を行った。その中で、原告は、面接時に、Y3 は頑張れば社員になれるぞと発言したと主張し、補助参加人はアルバイトから正社員になることはあり得ないと応答した。

(13) 防犯カメラの設置状況

補助参加人は、平成 6 年ころから全給油所に防犯カメラを設置していたが、各給油所では、盗難クレジットカードや紛失したカード等を利用した犯罪が増加傾向にあり、また、来客とのトラブルにより従業員が暴行、傷害の被害に遭うほか、盗難被害も生じていた。平成 14 年 2 月の盗難未遂事件発生を契機に、全給油所の防犯カメラを総点検し、同年 4 月から 5 月にかけて各給油所に防犯カメラの増設等を行った。

御影給油所においても、防犯カメラの増設前の平成 13 年 12 月にクレジットカード不正使用による事故が発生する等したため、平成 14 年 4 月 25 日、給油作業所内に防犯カメラを 2 台増設した。

2 争点

(1) 補助参加人が、原告との間で行われた 4・24 団交、5・16 団交、7・11 団交、7・23 団交及び 9・19 団交においてした対応が、誠実交渉義務に違反するか(労働組合法 7 条 2 号該当性)。

特に、

ア 4・24 団交において、分会要求書の 5 項目に関し、補助参加人と原告との間に内容及び文書化に関して合意が成立していたか、

イ 7・11 団交、7・23 団交及び 9・19 団交において、補助参加人が原告の街宣活動の中止と謝罪を最優先の解決問題としたことが、実質的に団体交渉拒否に当たるか。

(2) X1 に対する雇止めが不利益取扱いに当たるか(同条 1 号該当性)。

(3) 補助参加人が、原告との間で X1 の雇止めに関して行われた 1213 団交及び 1224 団交において取った対応が、誠実交渉義務に違反するか(同条 2 号該当性)。

3 当事者の主張

(1)争点(1)について

(原告の主張)

ア 憲法 28 条の団体交渉権保障の趣旨に鑑みると、不誠実団体交渉か否かは、団体交渉が実質的に労働者の労働条件の維持向上に資する内容になっているかという観点から考察すべきであり、何ら労働条件の維持向上に資するものではない回答をすることは、不誠実団体交渉に該当する。

補助参加人の社内では、労働時間管理上の問題、時間外手当の不支給、有給休暇の付与問題、労働条件明示違反、休憩時間の不足、米の販売強制という労働基準法違反の実態があった。原告は、その是正を求め、平成 14 年 3 月 18 日、具体的要求事項を記載した 3・18 要求書を予め提出していた。

補助参加人が、4・24 団交において、3・18 要求書の職場の実態について、具体的な調査、検討もせずに団体交渉に臨み、法律を守っている等と実態に反した回答をしたこと及び交渉の席上で「関係ない」「その都度、裁判したらええやないか」等の発言をしたことは、およそ誠実性のない対応に当たる。

5・16 団交においても、4・24 団交以降も労働基準法違反の事実に関する調査、検討することなく臨み、後述のように合意した文書表現はできないという姿勢で団体交渉に臨んでおり、これらには誠実性がない。

イ 補助参加人は、4・24 団交で原告協定書案の締結を原告と合意したのに、労働基準法違反の事実を隠蔽し、労働基準監督署や原告からの同法違反の指摘を封じるため、合意がない、文書化の義務がない、時間が欲しい等と難癖をつけて、協定書に調印しなかった。

ウ 原告は、補助参加人に対し、3・18 要求書の協議及び協定書締結を求めて団体交渉の申入れを行い、7・11 団交、7・23 団交及び 9・19 団交をしたが、補助参加人は、これらの団体交渉の際、街宣活動の中止が先決であると主張して原告の要求事項の交渉を拒否した。原告の要求事項は合意済みの事柄で、当然の内容を確認するものであるから、原告の街宣活動の中止を条件としなければならない性質のものではない。

街宣活動は、表現活動である上、団体行動権としても保障されており、表現の自由以上に強く保障され、違法と判断するのは慎重であるべきであるし、違法と判断される場合でも、それを理由とする団体交渉拒否の正当性は街宣活動に至った理由、経緯等を考慮し、判断すべきである。

労働基準法違反の是正に関する団体交渉における補助参加人の頑なな姿勢により、同法を遵守するという抽象的な協定書締結に関する協議に止まり、具体的な時間外手当等の交渉に入れられない状態であったため、原告は、平成 14 年 5 月 25 日、補助参加人に対し、同月 30 日までに協定書締結義務を履行しなければさらなる活動を行うと予告したところ、補助参加人は、同月 29 日、補助参加人側に同法違反の事実がないこと等を内容とする確認書を送付してきた。原告は、通常の団体交渉では交渉が進展せず、組合員の利益を損なうと判断し、同年 6 月 18 日以降、街宣活動を行った。以上の経緯に照らせば街宣活動は必要なものであり、それを理由とする団体交渉拒否は違法である。

(被告の主張)

ア 4・24 団交、5・16 団交において、補助参加人は、原告の要求事項に順次回答し、その意向を明らかにしており、実質的な交渉は行われた。原告が指摘する補助参加人側の発言は、い

かなる状況下でされたかが明らかにされない以上、不誠実な交渉の根拠とはいえない。

イ 4・24 団交を終える際、補助参加人が協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨表明していたこと等に照らすと、協定書締結についての合意があったとは認められない。補助参加人がこの団体交渉において、協定書の内容を検討できなかったのは、原告が事前に案文を送付するという約束を履行しなかったためであること、補助参加人は後日、対案を送付し、合意形成のための対応を行っており、文書化の意思もあったと推認されること等に照らすと、不誠実な交渉態度とはいえない。

ウ 原告は、補助参加人が原告に対して何らかの不当労働行為を行っているという証拠もなく、補助参加人がそれまでの団体交渉に誠実に対応したのに、突如、街宣活動を行い、その態様は第三者に誤った情報を与え、Y2 個人の私生活の平穩を著しく阻害するもので、正当な組合活動とはいえない。補助参加人が、この状態の解消を先決問題としたことには理由があり、原告がこれを拒否したために原告の要求事項の交渉に至らなかったとしても、団体交渉の拒否、不誠実な交渉態度と評価することはできない。

(補助参加人の主張)

ア 補助参加人は、原告の要求事項につき、事前に可能な限り実態を調査した上で、その要求事項や追及の具体性、程度に応じた回答を誠実に行った。

そもそも補助参加人には労働基準法違反の事実はない。原告が同法違反の根拠として主張する労働基準監督署からの指導又は是正勧告は、4・24 団交及び 5・16 団交より後にされたもので、原告も団体交渉の協議事項に掲げていなかったのであるから、誠実交渉義務違反の根拠にはならない。

原告が主張する交渉の席上での補助参加人の発言の事実は否認する。

イ 4・24 団交では、協定書締結の合意には達していない。原告自身がこの団体交渉で、双方の主張に不一致がある部分を確認している。また、原告は、5・16 団交で初めて原告協定書案を提示し、しかもその内容は、前回の団体交渉で補助参加人が説明した内容を超えるものであり、補助参加人が従前、労働基準法等を遵守していなかったと誤解されかねない表現であったため、受け入れられなかった。補助参加人は、そのように理由を説明して検討時間を要求し、後日、誤解の余地のない表現に改め、確認案を原告に提示しているのであるから、何ら不誠実な交渉態度ではない。

ウ 3・18 要求書については、4・24 団交と 5・16 団交において実質的な協議は既に尽くされていたし、原告の街宣活動によって正常な団体交渉を実施する前提が失われていたから、補助参加人が原告要求事項の協議に先立って、街宣活動による不正常な状態の解消を求めたのは正当であり、不当な団体交渉拒否には該当しない。さらに、補助参加人は、街宣活動が続く中でも、7・23 団交では原告要求事項に文書で回答し、9・19 団交では高槻工場の就労実態に関する交渉事項に対応できるように、同工場の責任者を出席させる等、誠実に対応してきた。

原告の街宣活動の経緯を見ると、原告は、5・16 団交において、協定書締結の合意を一方的に主張して補助参加人を非難し、団体交渉後、平成 14 年 5 月 30 日を期限として協定書締結と団体交渉の開催を要求する通知書を送りつけ、補助参加人が、同日までに、協定書の対案としての確認書や団体交渉開催日を同年 6 月 12 日とする提案書を送る等、誠実に対応したのに、直前になって団体交渉の中止を一方的に申入れ、街宣活動に踏み切った。しかも、その内

容も根拠のない一方的なものであって、街宣活動の正当化根拠とはなり得ない。上記の街宣活動は、要求事項の受入れを迫る不当な圧力行動である。

(2) 争点(2)について

(原告の主張)

X1 は、平成 13 年 12 月 25 日、補助参加人との間で X1 契約を締結し、雇用期間欄等が空白の本件契約書に署名した。X1 は、その際、Y3 から頑張れば正社員になれる等と言われ、問題なく稼働していた。X1 は、平成 14 年 3 月 9 日に原告に加入したところ、同年 11 月 22 日、Y3 から、同月末に期間満了により雇止めになるとの本件雇止通告を受けた。X1 契約は、当然に期間満了により終了するとは考えられないし、仮に X1 の雇用期間が 1 年間であっても、雇用期間は同年 12 月 25 日までであり、同年 11 月末日の本件雇止通告は根拠がない。補助参加人は、X2 らの原告加入通知を契機に増設した防犯カメラによって組合員を監視し、X1 の原告加入又は原告と近い関係にあることを察知し、原告加入の通知を受ける前に、素早く本件雇止通告を行ったのであり、不利益取扱いに該当する。

(被告の主張)

補助参加人が X1 の原告加入を知り得たのは、本件雇止通告より後の原告加入通知の時点であった。御影給油所のカメラ増設は、従業員の監視のためではなく、防犯上の必要によるものであるから、原告の主張は採用できない。

(補助参加人の主張)

X1 の雇用期間は、平成 14 年 12 月 25 日までの 1 年間であったが、採用面接の際、Y3 が誤って同年 11 月末日までと本件契約書に記載したため、間違った本件雇止通告をしたものである。また、補助参加人では、アルバイトを正社員に中途採用することは極めて例外的であり、営業所長は正社員への期待を持たせるような発言をしていない。

(3) 争点(3)について

(原告の主張)

X1 に対する一方的解雇通告の撤回や正社員としての雇用などを要求事項とする原告と補助参加人との団体交渉に関して、12・13 団交の際、補助参加人は、本件契約書の改竄の事実を知りながら、これを説明せず、本件契約書の写しを示して雇止めを強行しようとした。12・24 団交の際、X1 の終業時刻を一方的に午前 5 時から午前 2 時に切り上げたことが自らの契約違反になることを認めず、X1 の雇止めを強行する姿勢を示したことは、いずれも不誠実交渉に当たる。

(被告の主張)

団体交渉の際、補助参加人は、面接票等の資料を示して本件契約書の修正の時期や経緯を具体的に説明し、実質的な質疑応答をしており、不誠実な対応は認められない。

(補助参加人の主張)

原告の掲げた団体交渉の要求事項に照らすと、補助参加人が本件契約書の写しによって契約内容を確認し、予告した契約満了日に誤りがあることに気づいて直ちに補正したことで、必要な調査は尽くしたといえる。補助参加人は、団体交渉において原告から本件契約書の原本の確認を求められ、3 日後に開示しており、雇止めを強行しようとしたともいえない。

第 3 判断

1 争点(1)について

(1) 団体交渉は、双方が譲歩を重ねつつ、労働者の待遇ないし労使関係上のルールについて合意を形成することを目指して行うものであるから、使用者には、合意を求める組合の努力に対して誠実に対応し、合意達成の可能性を模索すべき義務があり、この誠実交渉義務に反した場合には、労働組合法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たり、不当労働行為となる。しかし、使用者には、上述の範囲を超えて、組合の要求を受け入れたり、譲歩したりするまでの義務はないのであって、結果として組合の意向を受け入れなかったとしても、直ちに誠実交渉義務違反になるものではない。そして、団体交渉が双方の歩み寄りによる合意形成の場である以上、使用者の態度が誠実交渉義務に反するかどうかは、他方当事者たる組合の態度との相関的な関係により判断されるべきであり、組合の合意を求める努力の有無、程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者の回答や反論、その具体的根拠についての説明の有無、程度等を考慮して決せられるものである。

(2) 4・24 団交、5・16 団交について

前記争いのない事実等に沿って 4・24 団交、5・16 団交における補助参加人の団体交渉における態度を検討する。原告要求事項①(分会要求事項①も同内容。)は、抽象的な事項であり、他の要求事項や団体交渉の席上における原告の質問等と合わせて考えても具体的な労働基準法違反の事実を指摘しているわけではないから、補助参加人が、関連法規を遵守している旨回答したことが直ちに内容がなく説明不十分とはいえない。原告要求事項②~④については、いずれも、明確に補助参加人の見解と認識を表明し、電話の架電やファックス送付に理解を示すなど、組合活動への一定の配慮を示しており、補助参加人の対応に、説明が不十分で不誠実であると評価するだけの根拠はない。分会要求事項②については、御影給油所における就業規則の周知方法を具体的に説明し、同③については、原告の主張する違法就労、残業代の未払の具体的な内容が明確でない上に、補助参加人は、御影給油所の労働時間の実態、手当の内容を具体的に説明して残業代の未払がないとの認識を明らかにしている。同④、⑤についても、原告の追及に対応して、補助参加人は説明しており、これ以上に具体的な資料を示す等の必要はないといわざるを得ないし、補助参加人の説明や説得が不十分であるとはいえない。

そうすると、4・24 団交及び 5・16 団交における補助参加人の対応が誠実交渉義務違反であるとはいえないものである。原告は、誠実交渉義務に反するか否かは、実質的に労働者の労働条件の維持改善に資する内容になっているかという観点から考察すべきであると、使用者が団体交渉において労働者の労働条件の維持改善のために資することのない対応をした場合には、これをもって誠実交渉義務に反すると主張するが、前述のとおり、使用者は、合意達成の可能性を模索する義務はあるものの、これを尽くせば足りるのであって、組合の意向を受け入れたり、譲歩するまでの義務はないのだから、原告の上記主張を採用する余地はない。

原告は、労働基準監督署から指導等を受けたことを根拠に、補助参加人では労働基準法違反の就労実態がまかり通っていたのに、調査もせずに団体交渉に臨んだと主張するが、前記争いのない事実等のとおり、上記の点に関する原告の 3・18 要求書における原告要求事項や分会要求事項は、具体性を伴わないものであり、4・24 団交、5・16 団交における原告の態度は、後日に労働基準監督署で受けた問題のある点について、具体的に指摘してその改善を求めているわけではない以上、補助参加人に対し、あらゆる労働基準法違反の可能性のある

実態の有無を調査すべきであることを求めるのは、酷を強いるものといわざるを得ず、このような原告の主張も採用できない。

また、原告が指摘する交渉の席上での補助参加人側の発言に関しては、その発言の根拠となる十分な証拠はないし、一連のやりとりの中での一部の発言だけを取り出して不誠実性の根拠とすることはできない。

以上により、この点に関する原告の主張を認めることはできない。

(3) 協定書作成の合意に関する誠実交渉義務違反の主張について

ア 原告は、補助参加人が原告協定書案による協定書締結の合意を履行しなかったことを誠実交渉義務違反の根拠として主張するので、4・24 団交において、原告主張の合意が成立したかを検討する。

前記争いのない事実等によれば、原告からの協定書締結の提案に対し、補助参加人が、協定書に調印するかどうかも含めて検討する旨回答し、原告側も、いっぺんにできるわけではないので、時間をかけて交渉しましょうと述べたことに照らせば、直ちに合意が成立したとまで認め得るか、はなはだ疑問とするところである。しかも、手続においても、事前に案文を送付することを約束しておきながらこれを履行せず、5・16 団交の席で初めて原告協定書案を提示しているという事実は、具体的な協定書作成の合意までであったことに疑問を差し挟ませる事情である。

さらに、補助参加人が、その後、原告協定書案に対し、過去に労働基準法違反の事実があったかのように誤解されかねないから受け入れられないと説明し、対案として出した会社確認書案の文言には、従前も労働基準法等を遵守してきたことを確認する内容が盛り込まれており、これらの事実は、少なくとも 4・24 団交の段階で、原告協定書案のとおりの内容で合意ができる程度にまで達していなかったことを窺わせる。

原告は、原告協定書案の内容が、当初の要求事項より大幅に譲歩していることは、原告主張の合意の存在を裏付ける根拠とするが、譲歩したからといって直ちに合意を推認させるとはいえない。また、原告協定書案と会社確認書案とで基本的に内容が変わらないことは原告主張の合意を根拠付けるという主張については、そもそも原告は、会社確認書案の内容で直ちに確認書を作成していないのであるし、上記のとおり、両案は双方が主眼とする点が正反対であると評価できることから、採用する余地がない。

よって、原告協定書案の内容による協定書締結の合意があったことを前提とする原告の主張は採用できない。

イ 以上に加え、前記争いのない事実等のとおり、補助参加人は、合意事項の文書化には絶対に応じないとの強硬な姿勢に終始したのではなく、原告の案を受け入れられない理由を説明した上で、1 か月程度の検討時間を要請したに止まり、現に 1 か月以内に対案を送付していることから、文書化について真摯に耳を傾けていたといえるのであって、これらを併せ考慮すれば、補助参加人の対応に誠実交渉義務違反は認められない。

(4) 街宣活動を前提問題としたことについて

前記争いのない事実等のとおり、7・11 団交、7・23 団交及び 9・19 団交では、補助参加人が街宣活動の中止の約束と謝罪を最優先の議題とし、それを前提問題にしたことから、原告の要求事項の実質的な協議に入れなかったものと認められる。しかしながら、補助参加人が、最優先の解決を求めた街宣活動は、前記争いのない事実等のとおり、補助参加人代表取締

役の自宅周辺において、街宣車で周回し、マイクを使用して大音量で放送するというものであるし、回数も多数回にわたる上、既に検討したとおり、補助参加人側には誠実交渉義務違反やその他の不当労働行為の事実が認められないにもかかわらず、違法事由があることがさも明らかであるとの誤った情報に個人攻撃的な内容も併せて含む情報を第三者に与えるものであるから、補助参加人の名誉、信用や補助参加人代表者ら個人の私生活の平穩、名誉及びプライバシーを侵害する度合の強いものであって、これを正当な活動と評価することはできない。また、街宣活動に至る経緯を見ても、補助参加人が原告の主張に対する対案を提示し、団体交渉の日程を提案して交渉に応じる姿勢を明らかにしているのに、これを一蹴して突如街宣活動を開始し、補助参加人の中止の要請や仮処分の申立てをも無視して継続したのであるから、補助参加人にしてみれば、原告が交渉の場で有利な条件を引き出すために不当な圧力を加えているのではないかとの疑念を抱くのも不自然とはいえない。したがって、補助参加人が街宣活動が続く限り原告と誠実に交渉ができないとして、謝罪と中止を前提問題としたのはやむを得ないというべきである。

そして、原告が街宣活動を停止した後の団体交渉では、前記争いのない事実等のおり、補助参加人は、原告の掲げる協議事項に応じて協議を行っていることを見ると、街宣活動を口実に交渉を拒否したものとも評価できない。

以上によれば、街宣活動を前提問題とした補助参加人の対応を、誠実交渉義務違反であるとする原告の主張を採用することはできない。

2 争点(2)について

前記争いのない事実等のおり、本件雇止通告は、X1の原告加入通知より前にされたものである。原告の主張は、補助参加人が、原告加入通知を受けるよりも前に、X1の原告加入を認識していることを当然の前提としているが、これを根拠付ける事情はもとより、これを窺わせる事情も全く見当たらないといわなければならない。

原告は、X2らの原告加入通知後にカメラが増設されたことを根拠に、カメラの増設は組合員の動向を監視するためであり、監視によってX1の原告への加入ないし原告の組合員と近い関係にあることを知ったと主張するが、これを知ったことを窺わせる事情も、補助参加人が給油所のカメラで従業員の行動を逐一監視していたことを裏付ける事情も、給油所での従業員らの動きからX1の原告加入を推認することができるとの根拠も全くないといわなければならない。むしろ、前記争いのない事実等のおり、補助参加人がこの時期、原告加入通知を受けた御影給油所だけでなく、全給油所にカメラを増設しつつあったこと、当時、給油所における不正カードの使用や来客による暴力などの犯罪が多発していたこと等の事情は、カメラの増設は防犯上の必要に駆られてのものであるとする補助参加人の主張を裏付けるものというべきである。

原告は、本件雇止通告が当初、平成14年11月末日という誤ったものであったことが不自然であり、本件契約書の改竄も合わせて、補助参加人の不当労働行為意思を根拠付けると主張する。しかし、前記争いのない事実等のおり、補助参加人は期間満了日の認識が間違っていたことを早期に認め、現に団体交渉の申入れを受けるや直ちに訂正していること、X1契約の始期は客観的に明らかである以上、満了日は操作できない性質のものであることからすると、本件雇止通告が誤っていたということから、不当労働行為意思を推認させる事情と解することはできない。

以上より,X1 に対する雇止めが,X1 の原告加入を嫌ってされた不利益取扱いに当たるとの原告の主張は理由がない。

3 争点(3)について

(1)12・13 団交について

前記認定事実のとおり,12・13 団交における原告の要求事項(X1 の雇用継続と正社員としての雇用)に対応して,補助参加人が,直ちに本件契約書の写しによって契約内容を確認し本件雇止通告に誤りがあったとの認識を表示していること,補助参加人は,団体交渉において,期間満了日に誤りがあったことを認め,本件契約書の写しを示して契約期間等を説明し,X1 契約を更新しないとの補助参加大としての意向を具体的に説明していること,この席上で初めて出された原本開示の要求にも応じる姿勢を示していること等の事情が認められるのであるが,これらは,補助参加人が団体交渉の実質化のための事前準備を行っており,12・13 団交においてもこの段階で要求される説明や説得を一応尽くしているということができ,補助参加人に不誠実な交渉態度は見い出せない。したがって,原告の誠実交渉義務違反の主張を採用することはできない。

(2)12・24 団交について

前記争いのない事実等のとおり,前回の交渉で改竄の疑いを指摘された補助参加人は,原告の追及の前提となる原本開示に応じた上で団体交渉に臨んでいること,本件契約書以外の資料も示しつつ,修正の経緯や理由を前回の交渉よりさらに具体的に説明し,原告の納得を得るための説得を尽くしていること等の事情が認められるのである。このような双方のやりとりに照らすと,補助参加人としては,その主張の根拠となる具体的な資料や根拠を説明し,自己の立場を表明した上で説得を行おうとしているものと認められるのである。原告は,補助参加人は契約違反の事実を認めようとせず,雇止めを強行する姿勢に終始したと主張するが,前述のとおり,補助参加人には,原告の要求を当然に受け入れる義務はないのであって,その堅持する認識及び主張を一定の説得力をもって具体的に説明している以上,誠実性に欠けるとの評価を受ける余地はないといわなければならない。

以上によれば,原告の誠実交渉義務違反の主張は,この点においてもやはり理由がないという結論になる。

第 4 結論以上によれば,原告及び補助参加人の再審査申立てに基づき,各団体交渉における補助参加人の対応及び X1 に対する雇止めがいずれも不当労働行為に該当しないとして本件初審命令の一部を取り消し,原告の再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり,原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし,主文のとおり判決する。