

平成 20 年 11 月 19 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行コ)第 266 号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件
(原審・東京地方裁判所平成 19 年(行ウ)第 279 号)
平成 20 年 9 月 29 日 口頭弁論終結

判決

控訴人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
被控訴人 国
処分行政庁同 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 伊丹産業株式会社
(以下「補助参加人」という。)

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴の趣旨

(1)原判決を取り消す。

(2)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。

(3)訴訟費用は第 1,2 審とも被控訴人の負担とする。

2 控訴の趣旨に対する被控訴人及び補助参加人の答弁

主文同旨

第 2 事案の概要

控訴人は,平成 14 年 5 月 27 日及び同年 12 月 25 日に,大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し,補助参加人が,(1)控訴人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 日の各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)控訴人組合員である X1 について雇用契約の更新を拒絶したこと,(3)控訴人との間で行われた同年 12 月 13 日及び同月 24 日の各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 号事件,同第 95 号事件)。

これに対し,府労委は,平成 17 年 6 月 15 日,補助参加人が上記(1)のうちの平成 14 年 7 月 11 日,同月 23 日及び同年 9 月 19 日の各団体交渉において控訴人からの同年 3 月 18 日付け通知書記載の要求事項について実質的な交渉を行わなかったことは労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると認め,原判決別紙記載のと通りの救済命令をした(以下「本件初審命令」という。)

控訴人は平成 17 年 6 月 28 日,補助参加人は同月 30 日,それぞれ本件初審命令を不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し再審査申立てをした(前者は中労委平成 17 年(不再)第 46 号事件,後者は同第 47 号事件)ところ,中労委は,平成 19 年 1 月 10 日,控訴人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,控訴人の救済申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は,控訴人が本件命令を不服としてその取消しを求めた事案であり,原審は,(1)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(労働組合法7条2号)であるとする控訴人の主張を採用することはできず,(2)X1に対する雇止めが,X1の控訴人加入を嫌ってされた不利益取扱い(同条1号本文)に当たるとの控訴人の主張は理由がなく,(3)控訴人との間でX1の解雇止めに関して行われた平成14年12月13日及び同月24日の団交において補助参加人が取った対応が誠実交渉義務に違反する(同上2号)との主張は理由がないとして,本件初審命令を取り消して控訴人の再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり,控訴人の本件請求は理由がないとして,控訴人の本件請求を棄却したところ,控訴人において不服を申し立てた。

そのほかの事案の概要は,次のとおり訂正し,又は付加するほかは,原判決の事実及び理由欄の「第2 事案の概要」に記載のとおりであるから,これをここに引用する。

1 原判決4頁20行目の「X2」を「X2(以下「X2」という。)」に,同行目の「Y1」を「Y1(以下「Y1」という。)」にそれぞれ改める。

2 原判決4頁22行目の「原告から特に異議が出ることはなかった。」を「控訴人から回答内容について抗議を受けたり,回答の根拠となる資料の提出を求められたり,具体的な事項について調査を求められるようなことはなかった。」に改める。

3 原判決6頁6行目の「X3,」を「X3(以下「X3」という。),」に改める。

4 原判決6頁11行目の「具体的に回答した。」を「1週間の所定労働時間数,休日手当の率,住宅手当の額等を示して具体的に回答した。」に改める。

5 原判決6頁12行目冒頭から同14行目末尾までを次のとおり改める。

「イ 控訴人は,当日の席上,『協定書(案)』と題する書面(以下『控訴人協定書案』という。)を提示して補助参加人の調印を求めた。

なお,控訴人は,4・24団交において,前もって協定書の案文を補助参加人に対して送付すると述べていたものの,5・16団交前日までに案文を事前送付していなかった。また,5・16団交の席上で控訴人が補助参加人に示した控訴人協定書案の書面には控訴人欄及び分会欄の各押印はなかった。」

6 原判決7頁11行目末尾に行を改めて,次のとおり加える。

「なお,控訴人は,同月27日,府労委に対し,救済命令の申立てをした(大阪府労委平成14年(不)第25号)。」

7 原判決8頁10行目末尾に続けて「(乙9~12,13の1~3,14,15の1・2,16,17,18の1)」を加える。

8 原判決8頁12行目の「Y2」を「Y2(以下「Y2」という。)」に改める。

9 原判決9頁21行目の「交渉に入らないまま終了した。」を「交渉に入らないまま終了した(乙2,32)。」に改める。

10 原判決9頁23行目冒頭から同10頁1行目末尾までを次のとおり改める。

「ア 控訴人は,平成14年7月11日,補助参加人に対し,分会に新たに1名が加入したこと並びにX4及びX5がガス分会を結成し控訴人に加入したことを通知するとともに,団体交渉の開催を申し入れた。また,ガス分会は,同日,補助参加人に対し,ガス分会の要求書を提出した。これに対し,補助参加人は,控訴人,分会及びガス分会に対し,同月16日付けの回答

書で、団体交渉を開催することについて応諾するとともに、街宣活動等の停止を求めることを最優先の議題とし、この問題が解決し次第、控訴人及び各分会提案の議題について協議に入る旨回答した。」

11 原判決 10 頁 11 行目の「交渉に至らず終了した。」を「実質的な交渉に入らないまま終了した。なお、補助参加人は、同日の席上で、上記ガス分会の要求書に対する回答書を控訴人に交付した。」

12 原判決 10 頁 17 行目の括弧書部分全体を「甲 9,68 の 1・2,乙 48 の 1・2」に改める。

13 原判決 11 頁 4 行目の「その当否は」から同 5 行目末尾までを次のとおり改める。

「その当否については第三者機関である裁判所で係争中なのでその結果を待てばよいのであり、団体交渉の議題とすべきではないと主張し、結局、同日の団体交渉も控訴人の要求事項についての議論に入らないまま終了した。」

14 原判決 11 頁 10 行目の「協議を行った。」を「協議を行った(乙 2,41)。」に改める。

15 原判決 11 頁 13 行目冒頭から同 20 行目末尾までを次のとおり改める。

「(ア)X1 は、平成 13 年 12 月 21 日ころ、補助参加人御影給油所のアルバイトに応募し、同月 23 日ころ同給油所長の Y3 と面接した後、アルバイト契約書と題する契約書(以下「本件契約書」という。)に氏名等を記入して Y3 に提出し、補助参加人との間で雇用契約(以下「X1 契約」という。)を締結した。」

16 原判決 12 頁 20 行目の「補助参加人はこれを了承した。」を「補助参加人はこれを了承した(乙 2,丙 1)。」に改める。

17 原判決 12 頁 26 行目の「書き直したものであることを確認した。」を「書き直したものであることを確認した(甲 29,40)。」に、同 13 頁 15 行目の「応答した。」を「応答した(乙 2,丙 2)。」に、同 22 行目の「防犯カメラの増設等を行った。」を「防犯カメラの増設等を行った(乙 68~70)。」に、同 25 行目の「給油作業所内に防犯カメラ 2 台を増設した。」を「給油作業所内に防犯カメラ 2 台を増設した(乙 66,67)。」にそれぞれ改める。

18 原判決 14 頁 19 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「すなわち、団体交渉における使用者の誠実交渉義務については、東京地方裁判所平成元年 9 月 22 日判決(判例時報 1327 号 145 頁。以下『カール・ツァイス事件判決』という。)が示した『使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。』との判断基準によって判断すべきである。」

19 原判決 15 頁 6 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「すなわち、補助参加人において日ごろから法令遵守の意識で労働条件、労働環境の整備改善に努めていたのであれば、労働関係諸法律の遵守の有無は比較的簡単に判明するはずである。また、仮に法令遵守の意識がそれほどなかったというのであれば、抽象的とはいえず控訴人が労働関係諸法律の遵守を求めたことを契機とし、補助参加人において改めて調査を行うこともできるはずである。あるいは、控訴人の具体的指摘を待って法令違反の有無

の調査をしてみるという対応もできるはずである。

しかるに、何の調査もせずに直ちに法令違反が一切ないかのような回答をすることは不誠実というほかない。まして、後に茨木労働基準監督署の是正勧告及び指導並びに神戸東労働基準監督署の指摘で明らかになったように、4・24 団交の時点で、補助参加人には労働基準法違反の事実又はこれに抵触する事実があったことは明らかなのである。

さらに、控訴人要求事項及び分会要求事項の各①以外の各要求事項に対する補助参加人の対応は次のとおりであった。

(ア) 補助参加人は、控訴人要求事項②(組合事務所、掲示板の貸与)について、それを認められないとする理由を明らかにしなかった。

しかし、組合事務所や掲示板が組合活動にとって必要であること、掲示板等の利用が日本の組合において広く普及した慣行であること、その利用許可等が使用者に過大な負担を強いるものでないことからすれば、補助参加人としてもこれを認める方向で検討し、それでも無理ということであればその旨を控訴人に資料をもって具体的に説明すべきである。

(イ) 控訴人要求事項③(事前協議)について、補助参加人は、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はできないものの、必要があれば団体交渉に応じる旨回答したが、従業員に重要な影響を及ぼす合理化などの措置に際し、労働組合と事前協議する旨を定めるいわゆる事前協議条項は、相当程度普及しているという状況をも考慮すれば、補助参加人としては、控訴人の事前協議条項の設定の要求に対し、可能な限りこれに応ずべきであり、それが不可能というのであればその理由を納得できるように説明すべきである。

しかし、補助参加人からそのような説明はなかった。

(ウ) 分会要求事項②(就業規則等の明示)について、補助参加人の Y1 総務部長は、就業規則等は営業所に備えおいて閲覧できるようにしてあるし、新入社員として採用したときに説明している旨答えたと述べた。

しかし、これでは具体的に説明したことにならない。労働基準法や就業規則は、使用者が労働者に周知させなければならないが、それは書面を交付するという方法のほか、『常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。』という方法によることができる(労働基準法 106 条 1 項、同法施行規則 52 条の 2)。労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが『周知させる』ための要件である(平成 11 年 3 月 31 自付け基発第 169 号)。

しかるに、Y1 総務部長の前記説明は『営業所に備えおいて閲覧できるようにしてある』というだけで、労働者に必要なときに容易に確認できる状態にあるということを具体的に説明するものとなっていない。現に、控訴人の組合員が就業規則を見たことがなかったと述べているのであるから、補助参加人としては、前記法令ないし行政解釈の趣旨を踏まえた説明を行うべきであるが、そのような説明にはなっていない。

(エ) 分会要求事項③(法定労働時間の遵守、残業代等の回復)について、補助参加人は、4・24 団交の時点で、労働者に出勤時刻は入力させるが、退勤時刻は入力させないという扱いをしていた。

これは、平成 14 年 9 月 17 日付け茨木労働基準監督署の指導票で、補助参加人高槻工場において労働者の労働時間の把握について不十分なところが認められるため『労働時間の適正な把握のため使用者が講ずべき措置に関する基準』(平成 13 年 4 月 6 日付け基発第 339 号)に基づき始業・就業時刻の適正な把握及び記録を行うこと、と指導される結果となって

いる。

補助参加人において、退勤時刻を労働者の申告どおりに記録していないのであれば、残業代の未払いがあることが十分に推測できるのであり、控訴人の指摘によって、補助参加人としては労働時間の管理が適正であるかどうか、残業代が適正に支給されているかどうかを調査し、問題がないのであれば資料に基づき控訴人に対して十分に説明すべきである。補助参加人の説明は十分なものとはいえない。

また、休憩時間について、補助参加人は、各事業所に遵守するよう指示徹底し、休憩時間をまとめて1時間取ることができない場合は、数回に分けて適宜休憩を与え、合計で1時間以上の休憩を付与していると回答したとしているが、これも不誠実というほかない。休憩は30分程度しかなかったと述べている労働者がおり、実際にもそうであったとすると労働基準法34条違反の可能性があるのであるから、補助参加人としては休憩付与の実態を調査するなどの対応をすべきである。

(オ)分会要求事項④(有給休暇の付与)、同⑤(伊丹米販売強制の撤廃)について、補助参加人としては、たとえば有給休暇の消化状況を示す資料を作成して控訴人に交付することはできたはずである。控訴人は有給休暇が取りづらいとの組合員の意向を踏まえ、補助参加人に対し、有給休暇の付与を要求したものである。4・24団交では具体的な説明はなかったが、その後、補助参加人は平成14年11月15日付けで有給休暇の消化状況を連絡してきた。そうであれば、4・24団交の時点で有給休暇の消化状況を調査する旨を控訴人に回答できたはずである。

しかるに、Y1総務部長は、『個人からそういうような要望があれば、会社はちゃんと与えていますよ』と述べただけであり、有給休暇を積極的に付与するとの姿勢に欠けていたものというほかない。

以上のとおりであるから、4・24団交における補助参加人の対応は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるという姿勢からは遠く、また、控訴人の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどするという姿勢からも遠い。

したがって、4・24団交は不誠実団交であったというべきである。」

20 原判決15頁10行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人としては、5・16団交前に協定書案を補助参加人に送ることができなかったとはいえ、控訴人要求事項及び分会要求事項を4・24団交の結果を踏まえて大幅に譲歩するかたちで簡略化し、かつ問題があれば対応するという形式にした上で控訴人協定書案を作成し、これを5・16団交に持参して補助参加人に提示した。

控訴人は、4・24団交における補助参加人の不誠実な対応にもかかわらず、とりあえず最小限の合意をし、それを書面化することにしたものである。控訴人協定書案の『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』という文言は分会要求事項①の『会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。又、従業員に対し人権及び人格を尊重され業務指示を行われること』の前半部分であり、後半部分が削除されていることが明らかである。控訴人としては、4・24団交の段階でそこまで譲歩することを補助参加人と確認したのである。にもかかわらず、控訴人協定書案の上記文言では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というクレームを5・16団交で新たに

出してきたのである。

控訴人協定書案の上記文言は客観的にみても、過去に労働基準法違反の事実があったことをうかがわせるものではない、控訴人協定書案の文言において、補助参加人に新たに具体的な義務を発生させるものはない。補助参加人に不都合な事項は控訴人協定書案にはない。これは、4・24 団交において、控訴人と補助参加人とが協議の結果、合意したからにはほかならない。

また、補助参加人の対案である確認書(会社案)は、補助参加人において従前労働基準法違反等の事実がなかったことを控訴人に認めさせる内容のものであって、到底控訴人において同意できない内容のものである。仮に、確認書(会社案)について同意した場合、後に現に明らかになった労働基準法違反の事実について、控訴人及び控訴人の組合員は補助参加人に対し権利を行使できない事態となる可能性がある。

5・16 団交において補助参加人が何ら不都合のない控訴人協定書案を拒絶したのは、後に出てきた対案の内容から考えて、この際、控訴人に対して権利をあらかじめ放棄させるためであったからというほかない。

補助参加人は、4・24 団交の後、調査を行っていれば労働基準法違反の事実、例えば退勤時刻の把握の不適切さのため、支払うべき残業代を支払っていなかったという事実を把握した可能性がある。退勤時刻を労働者の申告どおりにしていないという事実は容易に判明するのであるから、調査が不可能であったという弁解は通用しない。

にもかかわらず、5・16 団交にいたってもなお、控訴人協定書案の第 1 項は、補助参加人において過去に労働基準法違反があったとの誤解を抱かせるなどというクレームをつけて協定書作成を拒絶したのである。

このような補助参加人の姿勢は、『自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たるという姿勢』、『労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するという姿勢』とはまったく異なるというべきである。』

21 原判決 16 頁 4 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、労使対等を実現するために、団体の存在を背景とするだけでなく、団体行動を背景とすることが必要な場合がある。そして、『争議行為は、主として団体交渉における自己の主張の貫徹のために、現存する一般市民法による法的拘束を離れた立場において、就労の拒否等の手段によって相手方に圧力を加える行為である』(最高裁判所昭和 50 年 4 月 25 日第三小法廷判決民集 29 卷 4 号 481 頁)。

労働組合は、団体交渉における自己の主張の貫徹のために、あるいは使用者から何らかの譲歩を引き出すために、あるいは使用者に誠実に対応してもらうために、争議行為を行うこともできるし、また、争議行為に該当しなくても何らかの具体的な組合活動を行うことができる。争議行為がなされていること、あるいは組合活動が現に遂行されていることは、団体交渉を拒否する正当な理由にはなり得ない。これらを理由として団体交渉を正当に拒否できるとしたのでは、団体交渉権のほか団体行動権を認めた意義がなくなってしまう。

控訴人の街宣活動は、正に補助参加人の誠実な対応を引き出すための圧力として行った組合活動である。したがって、補助参加人は控訴人の街宣活動の有無にかかわらず、団体交渉には誠実に応ずる義務がある。

また、憲法 28 条が労働者に団体行動権を保障したことは、他方では、使用者に対しては労働者の団体行動権の行使を承認することを要請していることを意味する。したがって、一般市民法上、名誉、信用、私生活の平穩、プライバシーの侵害があったと評価できる行動であっても、それが団体行動権の行使としてなされた場合はなお違法と評価できない場合があるというべきである。そうでなければ、意法が表現の自由（結社の自由）のほかに労働者の団体行動権を認めた趣旨が没却される。

前記最高裁判所判決は、争議権を認めた法の趣旨は争議行為の一般市民法による制約からの解放にある旨判示しているが、これは争議行為のみならず、それ以外の組合活動に妥当することである。

したがって、控訴人の街宣活動が違法であることを団体交渉拒否の正当化の理由とすることはできない。また、仮に控訴人の街宣活動が何らかの違法性を帯びるとしても、それだけでは、街宣活動の中止と謝罪がなければ団体交渉の協議に入らないとする補助参加人の対応を正当化するものではない。」

22 原判決 16 頁 26 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「すなわち、補助参加人は、労働時間の管理のあり方、有給休暇の付与の問題等、4・24 団交に先立ち事実上のものとして行われた平成 14 年 3 月 20 日の予備折衝において、控訴人からほめかされた（この予備折衝において、控訴人は、補助参加人が組合つぶしをするおそれがあるなどとの主張に終始し、具体的な交渉事項を示すことはなかった。）事項について、十分に調査を行った上で、その実情に問題ないことが判明したため、『法律を守っている。』との認識を団体交渉の場で開陳することには、なんらの不当労働行為性は認められないというべきであり、これ以上の調査を求めることは、控訴人において後日に補助参加人が労働基準監督署から指摘を受けた問題のある点について 4・24 団交の場で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、補助参加人に酷を強いるものというべきである。」

23 原判決 17 頁 5 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、控訴人は、神戸東労働基準監督署の指摘があったことも指摘しているが、同監督署の労働基準監督官が御影給油所を調査した結果としていずれも改善すべき事項を指摘されたに止まり、是正勧告や指導票による正規の指導はされていない。

また、控訴人は、補助参加人が控訴人要求事項②（組合事務所、掲示板の貸与）を認めない理由を説明しなかったと主張するが、補助参加人が 4・24 団交において『施設を管理するという立場から、分会に分会事務所と掲示板の貸与等便宜供与はできません。』と説明したのに対し、控訴人は、それ以上の説明を求めたり、便宜供与ができないという理由を追及したりすることなく、電話、ファックス、コピーの使用の問題に話を移し、補助参加人に対し、これらについての回答を求めるに至ったのであるから、補助参加人が、組合事務所や掲示板の貸与の問題につき、更なる説明をすべきであったということとはできない。

そして、控訴人に加入した従業員の数等の事情に照らすと、控訴人の御影給油所における分会が活動をするについて組合事務所や掲示板が不可欠であるという事情は何ら認められない一方で、御影給油所の現況（小規模なガソリンスタンドである。）に鑑みれば、組合事務所や掲示板の貸与が困難な事情は明白であったものであり、貸与をしなかったことや、貸与しない理由を説明をしなかったことに何らの不当労働行為性は認められないというべきである。

控訴人要求事項③の事前協議条項については、そもそも使用者の人事権や業務遂行権は本来経営責任を負う使用者が行使すべきものであって、あらゆる人事事項について事前の協議を要するという合意はこれらの権限の行使に著しい遅延をもたらしかねないもので効率的な業務遂行が困難となるリスクを多分にはらむものであるから、控訴人の主張にもかかわらず、いわゆる事前協議条項が労使間で相当程度普及しているとは到底言い難いものである。しかも、補助参加人は、いわゆる事前協議条項の合意を拒絶する理由について、詳細に説明し、また、『必要があれば団体交渉には応じます。』と必要があれば団体交渉に応じることは明確に約束したものであり、拒絶する理由の説明がなかったという控訴人の主張自体が事実と反するし、補助参加人からの回答(主張)を受けた控訴人は、要求は維持することは述べつつも、補助参加人に対してそれ以上の説明を求めることはせず、次の要求事項の協議に移った。

分会要求事項②(就業規則等の明示)について、補助参加人の Y1 総務部長は、就業規則等は営業所に備え置いて閲覧できるようにしてあるし、新入社員として採用したときに説明していると述べているところ、これは『労働者が必要なときに容易に確認できる状態にある』ということを確認したものである。なお、控訴人は、控訴人の組合員が就業規則を見たことがなかったと述べていることを挙げて補助参加人がより詳細な説明を行うべきであったと主張するようであるが、4・24 団交の場合には、控訴人の側から就業規則の具体的な配置状況や閲覧することの障碍についてさらに説明を求めることは全くなかった。また、補助参加人は、就業規則の閲覧以外の周知方法についても『就業規則等の諸規程集を入社時に社員全員に手渡し』と説明していることを併せ考えると、補助参加人は就業規則の周知方法について、十分な説明を果たしたと評価されるべきである。

分会要求事項③(法定労働時間の遵守、残業代等の回復)について、補助参加人は、4・24 団交の時点で、退勤時刻のタイムレコーダー打刻は行っていないことを説明した上で、控訴人からの『退社のタイムレコーダーは打ってもいいんですね。』という問いに対して、『残業の時間計算は事業所の責任者が命令した時間であって、本人が退社する時間ではない。』と答え、さらに控訴人が『仕事が終わってから自分の車を洗車している時間は、残業手当ではないということやね、それくらいは私も分かっている。』と述べるなど、補助参加人において労使間で協議が可能となる実情を調査した上で、その問題に対する補助参加人の認識(残業手当の未払いはないとの認識)を控訴人に示しているのであるから、少なくとも 4・24 団交では、実効ある団体交渉がなされるだけの十分な補助参加人の調査と控訴人に対する説明があったというべきである。

また、休憩時間についても、4・24 団交では、補助参加人は合計で 1 時間が付与されているという実情を説明しており、これに対して控訴人側からそのような実情はないといった指摘はなかったのであるから、この点についても、十分な補助参加人の調査と控訴人に対する説明があったというべきである。

分会要求事項④(有給休暇の付与)、同⑤(伊丹米販売強制的撤廃)について、控訴人の 4・24 団交の段階における要求は、『法定の有給休暇を付与せよ』ということにとまるものであり、有給休暇の消化状況を開示するよう求めていたものではない。そして、団体交渉の場では、補助参加人から『本人の要請があれば与えている』という説明をし、控訴人側も『個人が権利として取得できる。でいいですね。』と補助参加人の回答に念を押す形で有給休

暇が付与されるということを確認したのであり、控訴人が確認を得たという意味で一定の交渉の成果があったというべきものであり、これを越えて補助参加人が有給休暇の取得状況を調査して控訴人に開示するというに、この時点で何らかの意味があったとは言いがたいし、そのような義務を補助参加人に科すことは酷としかいいようがない。

また、補助参加人は、この後に控訴人から求めがあったことを受けて、有給休暇の取得状況を開示しているが、このことは、むしろ、補助参加人の団体交渉その他の方法による控訴人との労使協議に対する誠実な態度を示すものと評価されるべきである。

以上のとおりであるから、4・24 団交における補助参加人の対応には何ら不誠実な点はなく、むしろ控訴人とのしかるべき合意と協調を目指して誠実に対応を続けていたものというべきである。

なお、控訴人は、カール・ツァイス事件判決を引用して、4・24 団交及び 5・16 団交における補助参加人の誠実団体交渉義務の一環である説明義務を強調している。確かに、同判決における説明義務等の使用者がとるべき交渉態度に関する言及は一般的な法理として相応の価値を認めるべきであるといえるが、同判決の事案は 1 回限りの団体交渉における使用者の対応が取り上げられたものではなく、継続的に反復された各団体交渉を通じての使用者の対応が、当初の団体交渉における回答に拘泥し、それ以上の譲歩も、説明も行おうとしなかったということについて、使用者の誠実団体交渉義務違反が認定されたものであるところ、同判決は、団体交渉とは労使双方が互いに要求や回答、また、これらに対する説明や説明に対する反論といったことを交換することにより、互いに合意形成ないしは合意形成に至らなくとも互いの主張に対する相互理解に向けて努力していくプロセスに重要な意味があるととらえていると評価することができるのであって、このように解すると、団体交渉においては誠実に交渉を尽くすべき使用者の義務は、労働組合からの要求事項のみならず、要求事項に関する労働組合からの説明、また、使用者からの説明に対する反論や求釈明に応じて詳細化、具体化していくべきものととらえられる。

これを本件について見るに、控訴人から要求を受けた時点での団体交渉における参加人の説明としては、前記のとおり十分な説明がなされているというべきであって、その説明に対する反論や求釈明がない段階で、補助参加人がさらに前記に示した以上の説明を控訴人に行うべき義務が具体化されていたとは到底観念できないところであって、結局のところ、カール・ツァイス事件判決を典拠に補助参加人の説明義務違反という不誠実団体交渉態度を主張する控訴人の主張は理由がない。」

24 原判決 17 頁 14 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「すなわち、控訴人は、4・24 団交の最後に交渉の内容を総括する『おさらい』をした際に、双方の主張が一致せず、継続して交渉することとなった事項を確認していること、文面も含めて合意されているのであれば、その文面を直ちに用意することができるはずであるにもかかわらず控訴人自身が文面の作成自体に相当の期間を求めたこと、しかも、事前提出の約束は守られず、5・16 の団交になって要約文案が提示されたこと、といった経過に照らすと、4・24 団交時に合意事項を文書化するといった約束がされなかったことは明らかである。

また、控訴人は、『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』という文言は分会要求事項①の『会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されるこ

と。又、従業員に対し人権及び人格を尊重され業務指示を行われること』の後半部分が削除されていることが明らかであり、控訴人の相応の譲歩を含む内容であるとか、控訴人協定書案の文言では過去に労働基準法違反の事実があったことをうかがわせるものではないと主張するが、そもそも、『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』という文言自体が、企業にとって当然のことをわざわざ遵守すると約束するという内容であるから、あたかも旧弊を認めた上で今後の法令遵守を約束する内容と解釈する余地を多分に含む文言であるといえる。控訴人は、こうした文案を示す以前、労働組合結成の当初から『労働基準法違反』という程度の抽象的な主張しか行わず、また、根拠もなく『組合つぶし』などといった労働組合法違反を補助参加人が行うおそれがあると強行に主張したりしていたのであって、このような控訴人の態度も併せ考えると、控訴人からの文案を示された時点で、『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』という文言での合意をすると、それは補助参加人が旧弊を認めた上で今後の法令遵守を約束したような内容として合意文書が一人歩きするのではないかという懸念を補助参加人が抱いたとしても、やむを得ないものであるというべきである。さらに、5・16 団交における控訴人の交渉態度は、補助参加人の上記の懸念に基づく質問に正面から回答しようとしないうままに、どの法律は守って、どの法律は守らないのかといった趣旨の発言をするなど答えをはぐらかしつつ補助参加人を問い詰めるようなものであったのであり、5・16 団交の冒頭に文案を提示された補助参加人が抱いた懸念は交渉を行った結果さらに深まったのであるが、そのことももっともであるとしきれない。

したがって、補助参加人が『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』といった控訴人の示した文案について、誤解を生じるおそれがあるとの懸念をもち、その反対案を提示したことは、相当な言動であり、補助参加人の不誠実な団体交渉の態度を示したものとまでは到底いえない。

以上のとおり、5・16 団交において、補助参加人が控訴人が示したとおりの内容で協定書に調印することについて反対の意思を持ち、持ち帰り検討することを求めた上で、対案を示したことは4・24 団交における合意(そのような合意すらなかった。)を破棄したのではなく、補助参加人において従前の交渉経過に鑑みて当然に受諾すべき文案を不当に拒絶したものでないし、補助参加人からの主張として対案を示すことは正当である。

なお、控訴人は、補助参加人が控訴人から提示された文案を拒絶したのは、控訴人ないし控訴人に加入する組合員の権利を放棄させるためであったと主張するが、控訴人から提示された文案そのものに調印することは拒絶したが、対案を示したことがどのように権利の放棄につながるのか理解し難い。」

25 原判決 18 頁 5 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「控訴人は控訴人が行った街宣活動も団結権等の憲法上の権利に基づくものであるから、このような行動がされたことをもって団体交渉の拒否を正当化するならば、団結権等の保障の趣旨が没却されると主張するが、控訴人が引用する最高裁判所判決は、争議行為以外のあらゆる活動を正当化するものでないことは明らかである。

そして、控訴人が行った街宣活動は、社会通念上も、民事上これを違法とする判決が確定しているという意味において法令上も、正当な団結権等の権利の行使とは到底評価しがたいことは明白である。

すなわち、第 1 に、控訴人は、控訴人が行った街宣活動は補助参加人の誠実な対応を引き出すための圧力活動であったと主張するが、(ア)控訴人は、5・16 団交の後、自ら協定書の締結や団体交渉の開催を求めておきながら、自ら設定した回答期限を待たずに参加人に対する圧力行動を開始していること、(イ)補助参加人は、控訴人の求めに応じて、団体交渉を開催することを応諾し、また、控訴人協定書案の対案である確認書(会社案)を示したにもかかわらず、控訴人は一方的に団体交渉の予定を中止し、また、確認書(会社案)について何ら言及することなく街宣活動に着手し、これを差し止める仮処分命令の発令まで継続したこと、(ウ)控訴人の組合員幹部自身が街宣活動は補助参加人の代表者の私宅の近隣住民等にも広報宣伝を行うことを通じて補助参加人ないしはその代表者に社会的制裁を与える意図があったと述べていること、(エ)控訴人の組合員幹部によれば、街宣活動は控訴人の要求項目が妥結しなければ中止しないものであり、また、中止をするかどうかは団体交渉の場で出席者の一存で決めることはできない事項であったとされていること、(オ)控訴人が仮処分命令を受けて街宣活動を停止した後は、補助参加人は街宣活動の中止に関する議題を撤回して、控訴人の求める議案について団体交渉を行ったが、控訴人は、街宣活動開始前に求めていた協定書の問題等について言及することはなかったこと、といった事実を照らせば、控訴人の街宣活動は団体交渉その他の正当な労使交渉の場で補助参加人の譲歩等を引き出すために行われたものではなく、何らかの不当な譲歩を補助参加人から引き出すという意図に出でたものであったとしか言い様がない。

第 2 に、控訴人は、最高裁判所の判決を引用して、本件における街宣活動も一般市民法の制約から解放されると主張するようであるが、同判決は、労使間の労働争議の実情、特に労働者側の争議行為の態様に照らし使用者側からするロックアウトの適法性を認定したものであり、判決としては、むしろ労働者側の不相当な争議行為に対しては、一般市民法の制約からの解放すなわち無制限の保護が及ぶわけではないとの法理(そして、究極的な場合においては、使用者も一般市民法の制約から解放された態様による対抗措置もあり得るとの法理)を示したものである。そして、同判決は、傍論としては、控訴人の主張するように、争議権を認めた趣旨は労働者の争議行為を一般市民法による制約からの解放にあるとするものの、それは労働者のとり得る圧力行使手段が一般市民法によって大きく制約され、使用者に対して著しく不利な立場にあることから解放する必要によるものであるとされているのであるから、同判決の趣旨に従うとしても、補助参加人の本社への抗議行動等、他にも有効な代替手段があるにもかかわらず、使用者である補助参加人に直接ではなく、私人である補助参加人の代表者に向けられたものであり、その態様についても、補助参加人の代表者のみならずその私宅の近隣住民をも巻き込み、その近隣住民自身が騒音等による迷惑を被るのではという不安や補助参加人の代表者のプライバシー等をせん索されかねないのではという不安を補助参加人の代表者に抱かせ困惑させようとしているといった点を除去するため、そのような活動が一般市民法によって制約されたからといって、労働者である控訴人が使用者である補助参加人に対して著しく不利な立場にある状況が生じているとは到底いえないのであり、このような控訴人の労働組合活動に対してまで一般市民法の制約からの解放との趣旨が及ぼされるべきであると言い難いことは明らかである。」

26 原判決 19 頁 2 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、本件において、X1 についてのみ、控訴人が労働組合加入の事実を秘匿していたと

いうこと自体が不自然,不合理であって,X1 が本件雇止通告を受ける前に控訴人に加入していたかどうかは疑わしく,仮に X1 が本件雇止通告前に控訴人に加入し,その事実を補助参加人に秘匿していたというのであれば,補助参加人は,X1 が控訴人に加入したことを知り得なかったはずであるし,本件雇止通告は学生を除きアルバイト従業員の契約更新をしないという補助参加人の経営方針に基づくもので,X1 のみを殊更に排斥するためにされたものではなく,補助参加人では特殊な例を除いてアルバイト従業員を正社員に登用した例はない。

したがって,本件雇止通告は,X1 が控訴人に加入したことを嫌悪してされたものではなく,もともとアルバイト従業員の契約更新をしないということに基づいてされた正当なものであるから,これについて不当労働行為性を認めることは到底できない。」

27 原判決 19 頁 11 行目末尾に行を改めて,次のとおり加える。

「すなわち,補助参加人は,12・13 団交の段階でアルバイト雇用契約書の改ざんを説明できたはずである。控訴人の担当役員と X1 が平成 14 年 12 月 16 日に御影営業所で補助参加人側の従業員立会いの下でアルバイト雇用契約書の原本を確認したところ,改ざんの実事が判明した。この例でも明らかなように,補助参加人は,控訴人が指摘しなければ自ら進んで説明するということはしない。アルバイト雇用契約書は労働契約の成立及び労働契約の内容にかかわる極めて重要な文書であり,こうした文書を補助参加人側が改ざんしていたにもかかわらず,控訴人が指摘しなければこれを隠ぺいしようとしていたのである。これが,団体交渉における誠実な態度であるとは到底認められない。補助参加人としては,12・13 団交に臨む準備として,アルバイト雇用契約書の改ざんの有無を調査し,その結果を控訴人に明らかにすべきであった。

また,12・14 団交で補助参加人が,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控訴人に提示し,終業時間は実態に合わせて修正したものであると説明し,X1 の勤務時間が減少した理由を説明し,面接票の記載時点及び内容,面接時に補助参加人側が X1 を正社員にする話をしたか否かについて具体的な説明をしたことをもって,誠実な交渉姿勢であったとすることはできない。補助参加人に控訴人の要求を当然に受け入れる義務はないというものの,合意を求める控訴人の努力に対しては,合意達成の可能性を模索する義務があるにもかかわらず,補助参加人は X1 の雇用継続及び正社員化を拒否する合理的な理由については何も説明せず,まして,合意達成の可能性を模索する姿勢は皆無であった。堅持する認識及び主張を述べるだけでは合意達成の可能性を模索したものと評価することはできない。

以上の次第であるから,12・13 団交及び 12・24 団交における補助参加人の姿勢は誠実交渉義務に違反するものである。」

28 原判決 19 頁 21 行目末尾に行を改めて,次のとおり加える。

「すなわち,控訴人は,アルバイト雇用契約書の『改ざん』について,補助参加人が事前に調査をせず,控訴人の指摘を受けて初めてその調査や原本の開示に応じた点が補助参加人の団体交渉に応じる不誠実な態度を基礎づけると主張するようであるが,この点についての団体交渉申入書における控訴人からの要求事項のうち,X1 の雇用条件が問題となる部分としては,『会社は,X1 組合員との労働契約(2002 年 12 月 26 日より一年間を目処として,以降の継続は労使双方協議の上決定する)に基づき,本年 11 月 26 日御影給油所 Y3 所長の一

方的口頭解雇通告(11月いっぱいまで辞めてくれ)を撤回され継続雇用されること。』とのみ記載されており、このような要求事項を受けて、補助参加人が、控訴人も X1 と補助参加人との契約は 1 年間の契約であると認識した上で、その期間満了前の契約終了に異議を述べているものと理解したとしても、やむを得ないものというべきである。補助参加人は、控訴人も 1 年間の契約ということは前提とした上でその継続について協議を求めていると理解し、そのような認識に立って雇用契約の期間を確認するという調査を行い、誤りがあったことについて補正を行ったのであり、控訴人の求める協議事項について相当の調査を行ったというべきであり、さらに当初の契約書の原本を確認することまで行わなければ必要な調査を尽くしたことになるなどということとは到底いえない。

そして、補助参加人は、控訴人からの指摘を受けて、12・13 団交の日の 3 日後の平成 14 年 12 月 16 日には、現地において控訴人の組合委員も立会いの上で雇用契約書の原本を確認する機会を設けたのであり、その機会に契約書の『訂正』(補助参加人の主張)、『改ざん』(控訴人の主張)の問題が生じたことを受けて間もなくの同月 24 日には、団体交渉の開催に応じて、契約書の問題に関する事項も含め、X1 の雇用問題について控訴人と協議交渉を行う機会をもったのであるから、こうした 12・13 団交後の事情も考慮すると、12・13 団交において補助参加人が十分な調査を怠ったとか不誠実な交渉態度を示したといった評価は到底下しようがないことがさらに明白となる。

次に、控訴人は、12・24 団交について、補助参加人には、X1 の雇用継続や正社員への登用を拒む理由説明をせず、合意形成の可能性を模索する姿勢が皆無であったとして、補助参加人の不誠実な交渉態度を指摘するようであるが、12・24 団交においては、平成 14 年 12 月 16 日に契約書の原本を確認した結果契約書の訂正の事実が判明したことを受けて、控訴人から契約書に改ざんがあったという主張及び X1 の雇用期間は期間の定めのないものであったという主張がされ、他方、補助参加人からは契約書の改ざんではなく修正であるとの説明や X1 の雇用契約はアルバイト従業員の例からも有期契約であったといった説明ないし主張がされ、双方の主張が平行線のままとなったものの、それでもなお補助参加人は X1 の雇用継続や正社員への登用を拒む理由についても相応の説明をした。

また、補助参加人には、合意形成の可能性を模索する姿勢が皆無であったという控訴人の主張に対しては、控訴人の『組合加入を理由にした解雇』、『改ざん問題』、『期間の定めのない雇用契約』といった主張は、いずれも補助参加人が受け入れられない主張であったのであり、これらの主張に対する反論を詳細にすることが合意形成の可能性を模索することに反する不当な対応とは言い難い。むしろ、控訴人こそが、一方的に『改ざん』、『不当労働行為』等の過激な言葉を用いて補助参加人を批判しており、合意形成の可能性を模索するような姿勢を示していなかった。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の本件請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり訂正し、又は付加するほかは、原判決の事実及び理由欄の「第 3 判断」に記載のとおりであるから、これをここに引用する。

(1)原判決 20 頁 18 行目の「いずれも、」から同 19 行目の「理解を示すなど、」までを次のとおり改める。

「控訴人要求項目②の分会への事務所及び掲示板の貸与等の会社施設の利用は会社(補

助参加人)の施設を管理するという立場から認められないこと,同③については,会社(補助参加人)が決定する問題であり,組合(控訴人)と事前に協議を行うことを約束することはできないが,補助参加人が必要と判断して組合に協議を求める場合があること,同④については,労働組合活動を妨害する意図はないが,就業時間内の労働組合活動は認めないことをそれぞれ明確に表明し,また,電話,ファクシミリ,コピー機の利用については『電話については掛けてくることは構いません。ファックスについても1枚程度であれば,嫌がらせでないもの,仕事に支障のないものは構いません。コピーについては,会社の用紙を使う等経費に関わることで認められません。したがって,組合員に対し電話をかけてくることファックスを送ることについては構いませんが,会社に費用のかかるものは一切認められません。』との見解を具体的に表明して,」

(2)原判決20頁22行目の一「方法を具体的に説明し,」を次のとおり改める。

「方法について『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ます。』と説明し,」

(3)原判決20頁24行目の「手当の内容を具体的に説明して」を次のとおり改める。

「手当の内容について『法定労働時間については,変形労働時間制で週40時間になっています。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ます。しかし,サービス業であるため休憩を取るに当たって,なかには昼食時は30分であっても,1日8時間以上労働する場合は食事時間前後に1時間与える旨を指示しています。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,そのようなときは食事時間として,約30分あるいは40分ないし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しています。残業代は全額払っています。』と具体的に説明して」

(4)原判決20頁26行目の「説明しており,」を次のとおり改める。

「有給休暇について『本人の要請があれば与えている。しかし業務に支障がある場合は,本人と話し合って調整することがあります。』と説明し,また伊丹米の販売について『会社側が強制した経緯は,過去一切ありません。1本売ったら,1本いうたら10キロ売ったら報奨金を出しています。金額は100円です。』と説明していて,その席上において控訴人から上記各説明の根拠となる資料の存否や具体的原資料の開示を求められることなく,控訴人は引き続いて協定書の案文送付や当日確認された事項についての控訴人による『おさらい』の話題に移ったことに照らすと,」

(5)原判決21頁1行目末尾に行を改めて,つぎのとおり加える。

「なお,控訴人は,控訴人要求事項及び分会要求事項についての上記補助参加人による各説明では誠実交渉義務を尽くしたことにはならないと主張し,その前提として,例えば,組合事務所や掲示板が組合活動にとって必要であり,掲示板等の利用が日本の組合において広く普及した慣行であって,その利用許可等が使用者に過大な負担を強いるものでないという控訴人の認識をいうが,そうした控訴人の前提認識を補助参加人に直ちに強制することはできないし,同様にいわゆる事前協議条項についても,補助参加人として事前協議条項を控訴人との間で合意するかしないかについて,使用者としての人事権や業務遂行権に基づく判断をあらかじめ拘束するまでの法理が形成されているとまではいえないのであるから,控訴人の上記主張に係る前提自体をにわかに採用することはできないといわざるを得

ない。」

(6) 原判決 21 頁 8 行目の「義務は」から同 10 行目末尾までを次のとおり改める。

「義務はあるとしても、そのことから、使用者の対応が必ず労働条件の維持改善に資する結果を現実に伴わなければならないとまでいうことはできないのであるから、使用者として受容できない組合の要求事項について受け入れや譲歩を拒否することをもって誠実義務に違反するというのは相当ではない。また、これまでに認定した事実経緯及び検討の結果によれば、補助参加人は 3・18 要求書を受領した後の平成 14 年 3 月 20 日以降、少なくとも 4・24 団交までの時点では控訴人から具体的に資料を特定した上での開示要求はされておらず、また、その後の控訴人からの具体的な資料開示要求については補助参加人において遅滞なく応じていたことが認められ、こうした控訴人と補助参加人との間における実質的な協議応酬の推移に照らすと、補助参加人の対応が不誠実であるというのは相当ではないというべきである。」

(7) 原判決 21 頁 13 行目の「前記争いのない事実等」から同 19 行目末尾までを次のとおり改める。

「控訴人の 3・18 要求書における控訴人及び分会の要求事項の記載から、補助参加人において後に労働基準監督署から指導及び指摘を受けた特定の事項についての個別具体的な実態調査の必要性があったとすることは相当ではないし、さらに補助参加人において労働基準法等の関係法令の遵守に関する広範な実態調査を強いることも相当ではない。また、4・24 団交において補助参加人が控訴人及び分会の要求事項に対して行った前記説明内容に照らすと、補助参加人は、労働時間の管理、有給休暇の付与の問題等について、事前に調査を行った上で、4・24 団交に臨んでたことが認められるのであって、控訴人の上記主張は、平成 14 年 3 月 20 日ころから始まった控訴人と補助参加人との折衝の経緯に照らし、補助参加人へのみ過大な事前調査義務を科すものであって採用することはできない。」

(8) 原判決 22 頁 2 行目の「前記争いのない事実によれば、」を次のとおり改める。

「前記第 2 事案の概要の 1 の争いのない事実等の (3) 記載の事実によれば、」に改める。

(9) 原判決 22 頁 21 行目の「上記のとおり、」を次のとおり改める。

「補助参加人にとって控訴人協定書案はそのままでは受け入れ難いものであり、他方、控訴人にとっても確認書(会社案)は『到底控訴人において同意できない内容のものである。』(控訴理由書 9 頁の (5) 参照) というのであって、」

(10) 原判決 22 頁 25 行目の「前記争いのない事実等のとおり、補助参加人は、」を次のとおり改める。

「補助参加人は、5・16 団交において『しかしまだこっち会社側としても、修正せないかん部分もあると、そういう形での話し合いが終わったんだよと、私はそういうふうに理解します。合意合意と言われると、それはちょっと急ぎ過ぎやないかと。』、『まあ、1 か月ぐらゐの余裕をもらたら何とか。』と発言しているように、」

(11) 原判決 23 頁 6 行目及び同 10 行目の各「前記争いのない事実等のとおり、」をいずれも「前記第 2 事案の概要の 1 の争いのない事実等の (6) 記載の事実のとおり、」に改める。

(12) 原判決 23 頁 25 行目末尾に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、控訴人は、前記最高裁判所昭和 50 年 4 月 25 日第三小法廷判決が『争議権を認めた法の趣旨を争議行為の一般市民法による制約からの解放にある』と判示しているところ

る,それは争議行為のみならず,それ以外の組合活動に妥当することであるとして,控訴人の街宣活動が違法であることを団体交渉拒否の正当化の理由とすることはできないし,仮に控訴人の街宣活動が何らかの違法性を帯びるとしても,それだけでは,街宣活動の中止と謝罪がなければ団体交渉の協議に入らないとする補助参加人の対応を正当化するものではないと主張するが,上記最高裁判所の判決は,労働争議における使用者側のいわゆるロックアウト(作業所閉鎖)に『相当性を認めうる場合には,使用者は,正当な争議行為をしたものとして,右ロックアウト期間中における対象労働者に対する個別労働契約上の賃金支払義務をまぬかれる』と判示したものであって,本件とは事案の性質を異にするのみならず,同判決の傍論における『争議権を認めた法の趣旨が争議行為の一般市民法による制約からの解放にあり』との判示部分をもって,本件における控訴人による平成14年6月18日からの街宣活動等が一般市民法による制約から解放されるべきものに当たるとの主張は控訴人独自の見解であって採用することはできないし,そもそも,控訴人が行った街宣活動は,平成14年6月からこれを差し止める仮処分命令が発令された同年10月まで継続され,その態様は,私人である補助参加人の代表者に向けられたものであり,その態様についても,補助参加人の代表者のみならずその私宅の近隣住民をも対象として,その近隣住民自身の被る騒音等による迷惑な状態を生じさせた上で,そのような状態を背景に補助参加人の代表者及び同人の家族に圧力を加える目的であったと推認されるとして,控訴人の街宣活動を違法とする判決が確定していることに照らしても,正当な団結権等の権利の行使とは評価し難いことは明白であるといわざるを得ない。」

(13)原判決24頁6行目の「前記争いのない事実等のとおり,」を「前記第2 事案の概要の1の争いのない事実等の(12)記載の事実のとおり,」に,同17行目の「前記争いのない事実等のとおり,」を「前記第2 事案の概要の1の争いのない事実等の(13)記載の事実のとおり,」に,同24行目の「前記争いのない事実等のとおり,」を「前記第2 事案の概要の1の争いのない事実等の(12)のイの(イ)記載の事実のとおり平成14年11月26日付け『ご連絡』と題するX1あての文書によって,」にそれぞれ改める。

(14)原判決25頁8行目の「前記認定事実等のとおり,」を「前記第2 事案の概要の1の争いのない事実等の(12)のイの(イ)及び(ウ)記載の事実のとおり,」に,同21行目の「前記争いのない事実等のとおり,」を「前記第2 事案の概要の1の争いのない事実等の(12)のイの(オ)記載の事実のとおり,」にそれぞれ改める。

2 以上のとおりであって,控訴人の本件請求を棄却した原判決は相当であり,本件控訴は理由がないから,これを棄却することとし,主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第20民事部