

平成 21 年 3 月 26 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成 20 年(行ウ)第 17 号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成 21 年 1 月 16 日

判決

原告 有限会社ファーストサービス

被告 三重県

同代表者兼処分行政庁 三重県労働委員会

被告補助参加人 三重一般労働組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

処分行政庁が、平成 20 年 3 月 21 日付けでした、原告に対する不当労働行為救済命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、処分行政庁が平成 20 年 3 月 21 日付けで原告に対してした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)は、処分行政庁の事実認定等に誤りがある結果、違法であるとして、原告が、本件命令の取消しを求める事案である。

第 3 前提事実(争いのない事実及び証拠により明らかに認められる事実)

1 当事者等

- (1)原告は、労働者派遣を業とする有限会社である。
- (2)被告は、執行機関として処分行政庁を置く地方公共団体である。
- (3)被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、一般労働組合である。
- (4)X1 は日系ブラジル人であり、X2 は X1 の妻、X3 (3 名を合わせて「X1 家族」ということがある。)は、X1 と X2 の子であり、平成 18 年 6 月当時 17 歳であった。X1 は日本語による会話はできるが、漢字の読み書きは困難である。X3 は、会話、読み書きとも日本語に堪能である。
- (5)X1 家族は、平成 18 年 6 月 4 日、原告に雇用され、翌 5 日から、派遣先である平子木工所で就労した(以下、平成 18 年のことがらについては、原則として年の記載を省略する。)(6) X2 及び X3 は、同日から 15 日までの間に各合計 8 日間就労し、X1 は、同月 5 日から 30 日までの間に合計 19 日間就労した。この期間中、原告は、X1 家族を、社会保険に加入させなかった。
- (7) X1 家族は、上記の就労に対する賃金(以下「6 月分賃金」という。)が原告から支払われないことなどから、7 月 5 日に補助参加人に加入し、補助参加人は、同月 12 日、原告に対

して、X1 家族の署名が入った文書で X1 家族の 6 月分賃金の支払を請求すると共に、X1 家族の組合加入を通知した。

## 2 団体交渉要求

(1) 補助参加人は、同月 25 日、原告に対して、X1 家族につき、団体交渉事項を以下のとおりとして団体交渉を申し入れたが、原告はこれに応じなかった。

- ① 不当解雇問題の解決について
- ② 解雇予告手当の不払い問題(労働基準法違反)について
- ③ 賃金の不払い問題(同法違反)について
- ④ 上記請求金額の支払について

(2) 補助参加人は、その後、同月 31 日に、原告に対して、団体交渉事項を

①前項の 4 項目、②賃金からの違法な控除の禁止について、③雇用契約書の本人交付について、④違法な派遣状態で働かせてきたことについてとして、再度団体交渉を申し入れ、更に、8 月 18 日及び同月 25 日にも、団体交渉を申し入れたが、原告はいずれにも応じなかった。

## 3 8 月 8 日及び同月 25 日のできごと

(1) X3 と補助参加人の書記長である X4 は、8 月 8 日、X1 家族の給与明細書を受け取るために、組合員数名と共に原告事務所を訪れた。その際、原告代表者は、X3 と X4 を原告事務所内に招き入れたが、他の組合員が X3 らと共に入室し、発言をしたことなどから、原告代表者と X4 らとの間で言い合いとなった。

(2) 原告は、8 月 25 日、補助参加人に対して、「何故組合は嘘八百並べて街のダニみたい ゆすりたかりするのか」、「それでもちゃらんぼらんな仕事をし必ず裁判になったら損害賠償をいう ダニ ハエ 蚊は たたいて殺すやろ」などの記載のある文書をファクシミリ送信した。

## 4 本件命令等

(1) 補助参加人は、10 月 12 日、処分行政庁に対して、要旨以下のとおり主張して、団体交渉に応じること、謝罪文の掲示及び相応の賠償を求めて、不当労働行為救済の申立てをした。

ア 補助参加人は、7 月 12 日に、X1 家族の 6 月分賃金を 7 日以内に支払うよう求めたが、原告はこれに応じなかった。その後、X2 及び X3 には一部が支払われたが、X1 には全く支払われなかった。これは、X1 家族が補助参加人に加入したことにより、6 月分賃金を最低賃金で計算した額とし、更に X1 については、前借金を一方的に相殺したことによる。また、X1 は原告から解雇されたが、解雇予告手当が支払われない。

原告の不当労働行為意思は明らかであり、これらの行為は、労働組合法(以下「法」という。)7 条 1 号に該当する。

イ 補助参加人は、X1 家族の問題の解決のために団体交渉を申し入れたが、原告はいずれも拒否した。これは同条 2 号に該当する。

ウ 8 月 8 日の原告代表者の対応は、組合に加入したばかりの組合員を威嚇するものであり、これにより X3 は反応性うつ病に罹患する等の被害を受けた。原告代表者の X3 及び同行した組合員らに対する対応は、同条 1 号及び 3 号に該当する。

エ 8 月 25 日のファクシミリ文書は、組合に対する露骨な嫌悪の意思が表れており、看過できない違法性を有しているから、その送信は、同条 3 号に該当する。

(2) これに対する処分行政庁の認定の要旨は、以下のとおりである。

ア 原告の X1 家族に対する 6 月分賃金の支払の遅れ, X1 の解雇予告手当の不払い, 最低賃金での精算や前借金との相殺は, 法 7 条 1 号の不利益取扱とは認められない。

イ X2 及び X3 は自主退職しており, X1 も原告から解雇通告がなされていないから, 補助参加人が X1 家族の不当解雇を団体交渉事項としたことは適切とは言えない。

しかし, X1 の原告従業員としての地位はあいまいな状態であったと認められることから, 同人の離職経緯は, 原告が団体交渉に応ずべき事項である。

また, X1 家族の 6 月分賃金の明細, 計算方法及び振込の経緯に関し, X1 家族及び補助参加人に対して何ら明らかにされておらず決着済みとは言えないから, これについても, 団体交渉の救済の利益は残存する。

ウ 8 月 8 日の原告代表者の発言内容に, 会社事務所に入室した組合員を威嚇する言動があったことは明らかであり, これは法 7 条 3 号に当たる。

エ 8 月 25 日のファクシミリ文書の内容も同条同号に当たる。

(3) 処分行政庁は, 上記認定に基づき, 平成 20 年 3 月 21 日付けで, 以下の内容の命令(本件命令)を決定した。

ア 原告は, 補助参加人の組合員 X1, X2 及び X3 の 6 月分賃金の未精算問題, 同人らの社会保険の未加入問題並びに X1 の離職経緯に関して, 補助参加人との団体交渉に応じなければならない。

イ原告代表者が補助参加人の組合員に対して威嚇的発言を行い, また, 補助参加人に対して組合活動を萎縮させる内容の文書を送付することによって, 補助参加人の組織運営に支配介入してはならない。

ウ 原告は, 本命令書受領後 2 週間以内に, 下記(略)内容の文書を補助参加人に交付しなければならない。

エ 原告は, 前項を履行したときは, 速やかに処分行政庁に文書で報告しなければならない。

オ 補助参加人の損害賠償の支払を求める申立てを却下する。

カ その余の申立てを棄却する。

#### 第 4 争点及びこれに対する当事者の主張

##### 1 争点

(1) 原告が, 法 7 条 2 号の「使用者」に当たるか。

(2) 原告が応ずべき団体交渉事項が存在するか。

ア X1 の離職経緯について

イ X1 家族の 6 月分賃金について

(3) 原告の団体交渉拒否に正当事由があるか。

(4) 原告代表者の 8 月 8 日の言動は, 法 7 条 3 号の不当労働行為に該当するか。

(5) 原告の 8 月 25 日のファクシミリ文書の送信が, 法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか。

##### 2 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)について

(原告の主張)

ア X1 は, 6 月 30 日に派遣先の社長から労働者派遣契約の打切りを伝えられていること, 7 月 1 日に他の派遣会社の面接を受けていること, 原告に退職の意思を伝え, 同月中旬には

他の派遣会社に入社していることからすれば、補助参加人が原告に対して団体交渉を求めた同月 25 日には、X1 と原告との間の雇用契約は、X1 の退職により終了している。

イ X2 及び X3 と原告との間の雇用契約も、6 月 15 日の退職により終了している。

ウ したがって、原告は、補助参加人との団体交渉に応じるべき使用者とはいえない。

(被告の主張)

原告と X1 との間の雇用関係は終了していない。

すなわち、X1 が 6 月 30 日に派遣先の社長から伝えられた内容は、「原告と平子木工所の派遣契約が 6 月いっぱい終了する」ということであり、原告と派遣先との間の労働者派遣契約が終了することを伝えられたにすぎず、X1 が他の派遣会社の面接を受けたことや他の派遣会社に入社したことによって、原告と X1 の雇用関係に関する問題が全て解決済みになるというものでもない。他方、X1 は 7 月 3 日に原告と電話で他の派遣先について話し合いをしていること、X1 は原告に退社を申し出ていないこと、他方、原告も X1 に対して解雇通告をしていないことが認められ、X1 の原告従業員としての地位はあいまいな状態であった。

このような状況において、補助参加人は原告に対し、社会通念上合理的な期間内に、X1 の離職に関して団体交渉を求めているものであるから、原告は、法 7 条 2 号の使用者に該当する。

(補助参加人の主張)

労働組合法にいう「使用者」とは、労働契約関係にある使用者よりは広義であり、「労働者」概念と同様、労働契約関係にある当事者か否かを問題にしない。労働組合法における労働者、使用者とは、労働組合法による団結権保障を実効性あるものとする不当労働行為制度の趣旨に沿った判断をすれば足りる。こうした観点から、労働契約関係が切断していても、過去及び将来の使用人は労働組合法上の使用者であることは争いのない解釈である。解雇された労働者との関係で解雇した使用者が労働組合法上の使用者であることは当然であり、労働者が自主退職した場合も同様である。

(2) 争点 (2) について

(原告の主張)

ア 上記のとおり X1 は自己の意思により退職したものであるから、X1 の離職経緯は、団体交渉に応じるべき事項ではない。

イ X1 家族の 6 月分賃金の計算方法は、X1 家族と原告との間で作成された雇用契約書によれば明らかであり、賃金の明細や振込の経緯も、雇用契約書及び前払金申込・領収書を照らし合わせると十分明確になる。そうすると、本件命令の時点において 6 月分賃金の支払も決着済みである。

(被告の主張)

ア 上記のとおり、X1 の原告従業員としての地位はあいまいな状態であり、X1 の離職経緯については労使間に争いがあるのであるから、団体交渉の場で話し合うべきことがらである。

イまた、労働基準監督署等の指導により概ね X1 家族の 6 月分賃金については回復されているものと見受けられるが、不当労働行為救済申立てがなされた後である平成 19 年 4 月 13 日及び同月 16 日の 2 回にわたって賃金不足分が X1 家族の預金口座に振り込まれてお

り、また、当初は三重県の最低賃金で計算されたこと、X1 に関して前払金が控除されていることなど、計算方法や振込の経緯は複雑であり、雇用契約書や前払金申込・領収書と照らし合わせても容易に理解できるものではない。しかし、未だ 6 月分賃金の明細・計算方法及び振込の経緯に関して、X1 家族及び補助参加人に対して何ら明らかにされていない。したがって、この点についても、団体交渉の救済の利益がある。

(補助参加人の主張)

X1 家族は、6 月に契約が終了しているにもかかわらず、7 月になっても賃金等が支払われず労働組合に相談に来ており、この点は生活に関わる深刻な要求である。契約によれば、賃金支払時期が 8 月であったとしても、この点も団体交渉においてその事実関係を確認し、要求によっては賃金支払時期を早めるなどの交渉も行う必要がある場合も生じてくるから、賃金支払時期が 8 月であるとしても、それ以前に団体交渉を求めることは正当性を欠くものではない。

(3) 争点(3)について

(原告の主張)

X1 家族の在職中の問題は、団体交渉申入れの時点で既に解決済みであり、X1 家族は解決済みの問題を蒸し返す意図で団体交渉の申入れをしているのであるから、原告が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

(被告の主張)

原告に団体交渉拒否の正当理由はない。

(4) 争点(4)について

(原告の主張)

ア 原告代表者は、8 月 8 日、X3 に対して何ら発言はしていない。

原告代表者は、補助参加人側の X5 外 1 名が、原告代表者の制止を振り切って原告事務所内にビデオカメラで撮影をしながら侵入したことに立腹し、このうち X6 が制止を振り切って事務所に侵入したことを「入って恥ずかしいやろ」と指摘したのである。かつて、X6 は、原告代表者に対して、「一生懸命仕事をする」と言ったことがあった。

イ 処分行政庁は、補助参加人がビデオカメラを持参の上、無関係な者まで引き連れて原告代表者の同意のないまま原告の事務所内に侵入したという状況や、組合活動が同日以降萎縮するどころかエスカレートした事実を考慮していない。

すなわち、補助参加人は、8 月 8 日以降も原告事務所周辺で街宣車による抗議活動を続けていたほか、補助参加人が申し立てた不当労働行為救済命令申立事件の審理に当たり、原告に対して、乙第 32 号証の 3 と同内容の DVD を送付したが、そのタイトルには「ファーストサービス殺す」と記載されていた。補助参加人は、平成 20 年 5 月 30 日、原告に対して、以前と同様の団体交渉申入書を送信し、同年 6 月 6 日にも同様の団体交渉申入書を送信した。また、原告の業務請負契約先である株式会社フジスタッフイングに対しても団体交渉を申し入れると共に、原告に対して圧力をかけるよう働きかけた。

加えて、8 月 8 日から現在まで、補助参加人の執行委員長、書記長、常駐している組合員に変更はなく、したがって、8 月 8 日の言動が組合の組織及び運営に与えた影響は全くない。

ウ 原告代表者は、原告事務所に不法に侵入した者らに対して、強い口調で退去を求めたも

のであって、これは、私法上の権利の行使にすぎない。

(被告の主張)

ア 原告代表者は、8月8日、X3に向かって、「お前、入って恥ずかしいやろ。ほんまに。待つとけ、損害賠償、お前、必ず言うたるから。何がいつしよ懸命しますや。ダニー こらー」と発言する等、原告事務所内に入室した組合員に対して威嚇的な発言をしており、同入の一連の言動は、組合活動に一般的影響を及ぼす可能性があるとして認められ、法7条3号の不当労働行為に該当する。

イ上記判断は、原告代表者の言動に至る経緯、状況を十分に踏まえた上で判断している。

ウ 同日以降の補助参加人の活動も、8月8日の言動を判断するについて特に関係があるものとは認められない。

(5)争点(5)について

(原告の主張)

8月25日にファクシミリ文書の送付がなされた状況や、上記のとおり補助参加人の組合活動に与えた影響に鑑みると、同日のファクシミリ文書の内容が組合活動に影響を及ぼすものとは考えられない。したがって、同日のファクシミリ文書の送信は不当労働行為には該当しない。

(被告の主張)

8月25日の補助参加人に対するファクシミリ文書には、「何故組合は嘘八百並べて街のダニみたい ゆすりたかりするのか」、「それでもちやらんぼらんな仕事をし必ず裁判になったら損害賠償をいう ダニ ハエ 蚊は たたいて殺すやろ」などの記載があるところ、これは、組合を威嚇する語句や表現が使用され組合活動を萎縮させる内容であり、組合活動に対して一般的に影響を及ぼす可能性があるとして認められ、原告がこれを送信したことは法7条3号の不当労働行為に該当する。

第5当裁判所の判断

1 争点(1)について

(1)前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア X1 家族は、原告と雇用契約を締結して、6月5日から平子木工所で働き始めたが、X2 及び X3 は、薬品臭やほこりがひどかったことから、同月15日に、原告を自主退職した。

イその後も X1 は平子木工所で同月30日まで稼働していたが、同日ころ、平子木工所の社長から、平子木工所と原告との契約がなくなる、平子木工所で仕事を続けたければ、ほかの派遣会社に移るようと言われた。

ウ そこで、X1 は、7月1日に、平子木工所で他の派遣会社の採用面接を受けたが、同社には採用されず、以後、平子木工所では稼働できなかった。

エ X1 は、週明けの7月3日、原告の担当者に電話をして、別の稼働先を探して欲しいと依頼した。原告担当者は、X1 に対して、鈴鹿の富士ゼロックスしかないと述べ、X1 は担当者と共に富士ゼロックスを訪れたが、結局、X1 は、同社で稼働はしなかった。

オ その後、原告から X1 に対して連絡はなく、他の会社に出勤するよう指示されたことも、解雇を告げられたこともなかった。

カ X1 家族は、7月になっても平子木工所での稼働に対する6月分賃金が支払われないことなどから、補助参加人に加入し、補助参加人が、7月12日、原告に対して6月分賃金の請求

をした。

(2)原告は、X1が、原告に対して退職の意思を伝えたと主張するところ、原告代表者及びX1の処分行政庁における審問には、同趣旨の供述をする部分がある。

しかし、原告代表者が述べるところは、X1が平子木工所で稼働しなくなった後、「それ(会社のほうから原告に連絡を取ることは)Y1(原告担当者)がしてみたいですね。」「(それに対してX1は)もうやめると言うたみたいですね。」という不確定な認識を述べるものにすぎず、かつ、これに続けて、「(ほかの仕事の紹介をしたが)断ったみたいですね。」とも述べているところからすると、上記のX1の「もうやめる」との文言も、X1が原告を退職する趣旨ではなく、派遣先である平子木工所をやめるとの趣旨と解することができる。

また、X1が述べるところも、「(原告から派遣先として連れて行かれた富士ゼロックスで)もう仕事がないということで、僕のほうからやめました。」というものであるが、これに続けて、「(そのときに、具体的にどこに行きなさいという指示があれば)距離に限度はあるんですけども、限度内でしたらそれは大丈夫です。」と述べていること、同人は日系ブラジル人であって、日本語が堪能とまではいえないことからすると、これも、派遣先を断ったとの趣旨にすぎないものと解する余地があり、これをもってX1から原告に対して、原告との間の雇用契約を終了する意思表示をしたことを認める趣旨であると解することはできない。

そうすると、これらの供述から、X1が原告に対して退職の意思表示をしたと認めることはできず、外にこれを認めることのできる証拠はないから、上記の原告の主張は採用することができない。

(3)上記(1)及び(2)に認定した事実を総合すると、X1と原告との間の労働契約関係は、未だ確定的に終了したものとは認めることができず、このことは、X1が、現に、原告以外の勤務先で就労しているとしても左右されるものではない。

(4)上記認定事実を前提に、原告がX1家族との関係で法7条2号にいう使用者に当たるかについて検討する。

法7条は、労働者の団結権を侵害する一定の行為を排除、是正して正常な労使・関係を回復することを目的とする規定であり、この規定は正常化すべき労使関係、すなわち使用者との間の労働関係の存在を前提としているから、通常、同条2号にいう「使用者」とは、現に労働契約関係に立つ使用者をいうと解される。もっとも、労働契約関係が存在した間に発生した事実を原因とする紛争や労働契約関係の終了に関して争いがある場合には、当該紛争が顕在化した時点で当該労働者が既に退職していたとしても、未精算の労働契約関係が存在すると理解し、その場合も、未だ、当該労働契約関係に係る使用者は、同号の使用者に当たると解するのが相当である。

これを本件について見るに、上記認定のとおり、原告とX1との間の労働契約は、未だ確定的に終了したものとは認めることができないから、原告が法7条2号の使用者に該当するものということができる。また、X2及びX3と原告との間の各労働契約は、X2及びX3の6月15日の自主退職により終了しているものの、なお、労働契約関係が存在していた間に発生した6月分賃金の未払という問題が残存しており、原告との間で未精算の労働関係が存在していると解されるから、未だ、同人らとの関係でも原告が法7条2号の使用者に該当するものということができる。

(5) したがって、原告は補助参加人との団体交渉に応じるべき使用者ではないとの原告の主張は採用することができない。

## 2 争点(2)について

### (1) X1 の離職経緯について

上記1の(1)ないし(3)に認定したとおり、原告とX1との間の労働契約は未だ確定的に終了したものと認められないから、これを団体交渉事項とすることは相当であり、これを団体交渉事項とすべきではないとの原告の主張は採用することができない。

### (2) X1 家族の6月分賃金について

ア 前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(ア) X1 家族の賃金は、原告との間で、X1 について時給 1300 円、X2 及び X3 について時給 900 円と合意されていた。しかし、雇用契約書には、入社後 2 か月以内で退職に至った場合には、労働基準法の定める最低賃金となる旨の約定があった。なお、この雇用契約書は、日本語にポルトガル語が併記されており、契約時に X1 や X2 から質問や異議などは出されていないが、契約書原本は原告が受領し、X1 家族にはその写しの交付はされていない。

(イ) 平成 18 年 6 月の平子木工所における X1 の勤務日数は 19 日であり、1 日当たりの勤務時間は 7 時間 45 分(7.75 時間)であるから、同月の総勤務時間は 147.25 時間であった。そこで、これに上記時給を乗じると、経費等控除前の賃金は 19 万 1425 円になる。

ここから経費として食費 6868 円及び所得税 780 円を差し引くと 18 万 3777 円となる。

(ウ) X2 及び X3 の勤務日数は 8 日であり、1 日当たりの勤務時間は 7 時間 45 分(7.75 時間)であるから、同月の総勤務時間は、それぞれ 62 時間であった。そこで、これに上記時給を乗じると、経費等控除前の賃金はそれぞれ 5 万 5800 円になる。ここから食費 2828 円を差し引くと、5 万 2972 円となる。

(エ) X1 は、6 月 9 日に 10 万円、同月 26 日に 1 万円を、それぞれ原告から借り受け、これを給与から控除されることに対して一切異議申立てを致しませんとの記載のある「前払金申込み・領収書」に署名した(乙 22 の①,②)。なお、この文書にはポルトガル語の併記はない。

これを上記(イ)の経費等控除後の賃金から差し引いても、なお、7 万 3 777 円の残がある計算となる。

(オ) 補助参加人が団体交渉を申し入れた後である 8 月 4 日に、原告は、X2 及び X3 の預金口座に、それぞれ 3 万 6324 円を振込送金した。その後、平成 19 年 4 月 13 日にそれぞれ 1 万 3648 円、同月 16 日にそれぞれ 2160 円を追加して振込送金した(合計各 5 万 2 132 円)。その際、この金額の算定根拠については何らの説明もなされなかった。

(カ) また、原告は、X1 に対しては 8 月 4 日には何ら振込送金をしなかったが、その後平成 19 年 4 月 13 日に 5 万 9697 円、同月 16 日に 2730 円(合計 6 万 2427 円)を振り込んだ。その際にも、この金額の算定根拠について何らの説明もなかった。

(キ) 処分行政庁において、上記の合意された時給額及び最低賃金の約定、勤務時間やその他控除すべき経費を考慮して X1、X2 及び X3 の 6 月分賃金を試算した結果は、上記の振込金額と一致しなかった。

(ク) 原告は、本件口頭弁論期日において、上記のとおり追加して支払がなされた経緯について説明すると共に、一致しない理由は X2 及び X3 については振込手数料 840 円であり、これを各賃金から差し引いたと主張する。しかし、この原告の説明によっても、X1 につ

いて計算上の支給額と支払われた額に差額があり、また、X2 及び X3 について差し引いた振込手数料につき雇用時に説明済みであると述べながら、X1 については振込手数料を差し引いていない。

イ上記認定の事実を照らすと、現時点でもなお、X1 家族の 6 月分賃金については明細・計算方法に不明な点が残存していることは明らかであり、これに照らすと、被告の主張するとおり、6 月分賃金の明細・計算方法及び振込の経緯に関して、X1 家族及び補助参加人に対して説明すべき点があるといえるから、補助参加人には団体交渉の利益があるといえる。

### 3 争点(3)について

上記 2 で認定した結果によれば、原告と X1 家族との間には、補助参加人の団体交渉申入れの時点で、解決されていない団体交渉事項があることが明らかであり、これにつき、原告が団体交渉を拒絶する正当な理由があると認めることのできる証拠はない。

したがって、原告の団体交渉拒絶に正当事由があるとの主張は認めることができない。

### 4 争点(4)について

(1)原告は、被告が原告代表者の 8 月 8 日の言動を立証する趣旨で提出した同日の映像(以下「本件証拠」という。)について、原告代表者が「素人を写したら法律違反になるぞ」と警告し、ビデオ撮影の中止を求め、再三無関係の者の退去を求めたにもかかわらず撮影を続け、原告事務所内を無断で撮影したものであって、著しく反社会的な手段によるものであるから、違法収集証拠であって証拠能力はないと主張する。

そこで検討するに、確かに、民事訴訟法の基本原則である公平の原則に照らし、違法な手段方法によって入手した証拠を事実認定の資料に供することが著しく信義に反すると認められる場合には、その証拠能力は否定されるべきであり、例えば身体的精神的自由の拘束下で供述を強制されその内容が録音テープにより記録化された場合のように、証拠の入手方法に強度の違法性が認められる場合には、将来の違法行為の抑制の見地からもその証拠能力は否定すべきといえる。しかし、訴訟における真実発見の要請をも考慮するとき、一般的人格権侵害の事実のみで直ちにその証拠能力を否定するのは妥当とはいえず、撮影された内容自体が個人の秘密として保護に値するか、その内容が公共の利益に関する事実か否か、訴訟において当該証拠の占める重要性等を総合考慮した上で、その証拠能力の有無を決定するのが相当と解すべきである(東京高裁昭和 52 年 7 月 15 日判決・判例時報 867 号 60 頁、盛岡地裁昭和 59 年 8 月 10 日判決・判例タイムズ 532 号 253 頁ほか参照)。

これを本件について見るに、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件証拠は、8 月 8 日に、X1 家族の給与明細を受領するために、両親に代わって X3 が補助参加人の X4 を同行して原告事務所を訪れた際の状況が撮影されたものであり、X3 及び X4 は、原告代表者から原告事務所内に招き入れられて適法に立ち入っていること、本件証拠の内容は、その X3 及び X4 の面前での原告代表者の言動を撮影したものであること、原告代表者は撮影に異議を唱えながらも、あくまで撮影されていることを承知の上で行動していることを認めることができ、したがって、撮影自体は原告代表者の許可を得ていないものであって、その点で違法性があるとしても、撮影された内容は、原告代表者のプライバシーや個人の秘密として保護すべき内容に当たるとは言うことができない。他方、本件訴訟は、原告代表者の 8 月 8 日における言動が不当労働行為に当たるか否かがまさに争点のひとつとなっているのであり、

本件証拠は、その原告代表者の言動を、その場で記録したものであって、証拠としての価値は著しく重要であって、他の証拠では代替することができない価値を有することが明らかである。そこで、これらを総合考慮すると、本件証拠については、未だ証拠能力を否定するほどの違法性を有するものとは解することができない。

そこで、本件証拠を含めて、争点(4)について検討する。

(2)前記前提事実、証拠によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告あるいはその関係会社と補助参加人との間では、平成16年ころから、補助参加人組合員の未払賃金等の問題を巡ってやり取りがあり、団体交渉を求める補助参加人側と、これに応じようとしめない原告側との間で対立があった。その中で、平成16年には、補助参加人組合員の退職問題及び在職中の賃金等につき、原告が補助参加人に対して20万円を支払うことにより解決する旨の合意をしたこともあった。

イ X3及びX4は、8月8日、X1家族の給与明細書を受領するために、他の組合員数名と共に、原告事務所を訪れた。

ウ 原告代表者は、X3及びX4を原告事務所に招き入れたが、X3らに続いて、組合員であるX6が原告事務所に入り、原告代表者に、X6自身の未払賃金の支払を求め始めた。組合員の一人は、当初は原告事務所玄関付近で、その後事務室入り口付近で、事務室内のやり取りを撮影していた。

エ 原告代表者は、上記の撮影を止めるように求めると共に、X6は原告の従業員ではなく、関係会社の従業員であり、かつ、未払賃金は原告が代払済みである、X6が署名した領収書があるなどと主張して、X6やX6に同調するX4に、原告事務所からの退去を求めた。

そこで、X3と自分は原告代表者から招き入れられたから入ったと反論するX4と原告代表者との間で言い合いとなった。

オ その後、原告事務所において、原告代表者とX4とがX6の件あるいはX1家族の件について種々言い合う中で、原告代表者は、「法律に基づいて団体交渉・・・」等と述べるX4に対して、「受ける理由がない」、「労働組合がお前ら組合ちゃう強請りタカリヤ」と述べた。

カ また、X4との言い合いの途中、その場にいたX3に向かって、「お前、入って恥ずかしいやろ。ほんまに、待つとけ、損害賠償、お前、必ず言うたるから。何がいつしよ懸命しますや。」と述べた。

この点、原告は、上記の発言は、X6に対して、原告事務所内に立ち入ったことについてのものであると指摘するが、上記の発言の前後のやり取りは、X4が、原告代表者に、X1家族の明細書を早く出すよう求め、これに対して、原告代表者が、計算上X1に対しては前払があり過払いとなるとして、その分の支払を求めるなど、もっぱらX1家族の問題を話していることからすると、X6ではなく、X3に対する発言であると認めることができる。そして、X3が、原告代表者によって原告事務所内に招き入れられていることをも考慮すれば、上記の発言は、原告事務所内への立ち入りについてではなく、補助参加人への加入について言うものと認められる。

(3)上記認定事実によれば、原告代表者が、補助参加人につき、「強請りタカリヤ」と評して攻撃した点及び補助参加人の組合員であるX3に対して、何ら脈絡なく、補助参加人への加入を「恥ずかしいやろ。」という言葉で批判した点は、いずれも、明白に法7条3号にい

う不当労働行為に当たるものと解することができる。

(4) 原告は、補助参加人が平穏な態様で原告事務所に入室しているわけではなく、原告代表者が再三無関係な者の退室を求めたのに対して補助参加人側が応じなかった。しかも、補助参加人側は、ビデオカメラによる撮影を続けていたばかりか、原告代表者との間で激しいやり取りをしていたと主張する。しかし、上記認定のとおり、X3 及び X4 については、原告代表者が、X1 家族の明細書交付のために原告事務所内に招き入れたことは明らかであり、X6 の入室やビデオカメラでの撮影が原告代表者の承諾しないものであったとしても、これと直接の関係のない X3 及び X4 に対する上記の言動が正当化されるものではないから、上記の原告の主張は採用できない。

また、原告は、補助参加人が原告に対して、外国人労働者の処遇について団体交渉申入れや抗議活動を繰り返し、平成 16 年には、団体交渉の結果 20 万円を支払わせたと主張するが、補助参加人が労働組合である以上、その所属する組合員である労働者の処遇について、使用者である原告に団体交渉の申入れや抗議活動を行うことは直ちに不当とは言えず、平成 16 年の金銭支払も、原告の自由意思で検討の上合意して支払ったものと解される以上、不当と言えるものではない。したがって、上記の原告の主張するところによっても、原告代表者の上記の言動が正当化されるものではない。

さらに、原告は、補助参加人が、8 月 8 日以降、原告事務所周辺で街宣車による抗議行動を続け、不当労働行為救済命令申立事件の審理に当たり、乙第 32 号証の 3 の複製 DVD に「ファーストサービス殺す」と記載して送付し、引き続き団体交渉を求め、原告の業務請負契約先に対しても団体交渉を申し入れて原告に圧力をかけるよう働きかけた、8 月 8 日の原告代表者の行為によっても、補助参加人の組織に変更はなく、補助参加人に与えた影響は全くない等と主張する。しかし、原告の主張する 8 月 8 日以降の補助参加人の行為が事実であったとしても、これが、違法、不当であるとして原告に他の請求権を発生させるか否かは別として、これがあるからといって、遡って、原告代表者の上記の言動が正当化されるものではないことは、上記と同様である。また、法 7 条 3 号が労働組合に対する支配介入を禁止する趣旨は、外形的に労働者及び労働組合の活動を妨げる虞のある行為を一律に制限することによって、労働者及び労働組合の権利及び自由を確保することにあると解されるから、現実に、支配介入により労働組合に何らかの不利益が発生することを要するものではなく、この点でも原告の主張は採用できない。

(5) その他、原告は、原告代表者は不法侵入者に退去を求めたにすぎず、私法上の権利行使であるとも主張するが、上記のとおり、原告代表者の発言は、X3 及び X4 に対して発せられたものと認めることができるのであり、原告代表者が承諾しない者の入室やビデオカメラの撮影と、X3 及び X4 に対する原告代表者の言動とは直接の関係がない以上、上記の原告代表者の言動を、正当な権利行使と認める余地はないから、原告の上記の主張も採用することはできない。

#### 5 争点(5)について

(1) 前記前提事実、証拠及び上記 4 で認定した事実によれば、原告は、8 月 25 日に、補助参加人に対して、X1 家族に関し、ファクシミリで文書を送信したこと、その内容は、単に補助参加人の X1 家族に関する団体交渉の申入れに反論するのみでなく、原告が補助参加人を「きょう限り労働組合とはみとめがたい。」「何故組合は嘘八百並べて街のダニみたい ゆす

りたかりするのか」と述べ、あるいは、X1 家族及び補助参加人につき、「ちゃらんぼらんな仕事をし必ず裁判になったら損害賠償をいう ダニ ハエ 蚊は たたいて殺すやろわかったか。」との記載を含むものであり、その内容からして、法7条3号の不当労働行為に当たることが明らかである。

(2) 原告は、文書が送付された状況や、その後の補助参加人の組合活動に照らすと、ファクシミリ文書の送付が組合活動に影響を及ぼすものとは考えられないと主張するが、原告の記載した上記の文書内容を正当化する事情は何ら認められず、また、上記認定のとおり、事後の補助参加人の行為や補助参加人に及ぼした影響の有無は、不当労働行為の成立に影響を及ぼすものとは認められないから、上記の主張は採用することができない。

## 6 結論

以上によれば、処分行政庁が、補助参加人の団体交渉要求を原告が拒否したこと、原告代表者の8月8日の言動及び8月25日の原告のファクシミリ文書の送信がいずれも不当労働行為に当たると認定して決定した本件命令は適法であると認めることができ、したがって、原告の請求は理由がない。

よって、主文のとおり判決する。

津地方裁判所民事部