

平成 21 年 11 月 26 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 56 号 京都府労働委員会命令取消請求事件
(口頭弁論終結日平成 21 年 9 月 17 日)

判決

原告	京都一滋賀地域合同労働組合
被告	京都府
同代表者兼処分行政庁	京都府労働委員会
被告補助参加人	京都生活協同組合

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て原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

京都府労働委員会が、京労委平成 19 年(不)第 6 号第 2 京都生活協同組合不当労働行為救済申立事件について、平成 20 年 8 月 20 日付でした命令を取り消す。

第 2 事案の概要など

1 事案の概要

本件は、原告が、京都府労働委員会(以下「労働委員会」という。)に対して、平成 18 年 11 月 28 日及び平成 19 年 10 月 11 日の団体交渉(以下「団交」という。)における被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)の対応がいずれも労働組合法(以下「法」という。)7 条 1 号ないし 3 号の不当労働行為に該当すること並びに補助参加人が平成 19 年 3 月 5 日に補助参加人の経営にかかるコープ鳥丸(以下「鳥丸店」という。)の店内に虚偽の文書を掲示したことは法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当すること(以下、補助参加人の上記 3 つの行為をまとめて「本件各行為」という。)を主張して、団交応諾及び謝罪文の掲示等を求める救済申立てをしたところ、労働委員会が本件各行為は不当労働行為に該当しないとして当該申立てをいずれも棄却する命令をした(以下「本件命令」という。)ことにつき、本件各行為は不当労働行為に該当すると主張して、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実(証拠及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる事実)

(1)原告の執行委員長である X1 は、平成 18 年 4 月 7 日、補助参加人に時間契約職員(アルバイト)として採用され、鳥丸店において勤務していた。しかし、補助参加人は、原告の試用期間の延長満了時である同年 5 月 26 日(試用期間は原則 30 日間であったが、X1 については 30 日を過ぎてもなお職員としての適否の認定が困難であるとして、同日まで試用期間が延長されていた。)、X1 が補助参加人の通常の業務に耐え得る能力・適性を欠くと判断して、X1 に対し、雇用契約を解約する旨の意思表示(以下「本件解雇」という。)を行った。本件解雇理由は、「担当職務を遂行するために必要な商品名を覚えることが不十分。」「同じ職場の同じ時間帯に就労している業務遂行に必要な職員の名前を覚えてい

ない。」「指導パート職員からの指示に露骨に嫌な顔をする。」等合計 14 項目に上った。

(2) 仮処分却下決定

X1 は、補助参加人を債務者として、京都地方裁判所(以下「京都地裁」という。)に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることなどを求める仮処分命令の申立てをしたが、京都地裁は、平成 19 年 1 月 31 日、本件解雇が解雇権を濫用したのとも、不当労働行為に当たり無効であるともいえないとして、X1 の申立てを却下するとの決定をした(以下「本件仮処分却下決定」という。)

(3) 原告が配布したビラ

原告は、本件仮処分却下決定を受け、平成 19 年 2 月 5 日以降複数回にわたり、「1 月 31 日京都地裁でさえパートであると認めた！ 大大勝利だ！」などと記載したビラを配った。

(4) 補助参加人が掲示した文書

補助参加人は、平成 19 年 3 月 5 日、「組合員の皆様へ」と題する以下の内容の文書を鳥丸店の店内に掲示した。

京都地方裁判所は、京都生協の主張を認めて、京都一滋賀地域合同労働組合員 K 氏の申立てた地位保全の仮処分申立てについて「本件申立てには理由がない」とし、1 月 31 日付で却下しました。また、京都一滋賀地域合同労働組合は、「賃金不払いを行ってきた」「京都地裁でさえパートであると認めた」等の宣伝を行っていますが、京都地方裁判所の 1 月 31 日付決定文書のどこにもそのような記載はありません。

(5) 原告と補助参加人との団交

原告は、平成 18 年 6 月 6 日、補助参加人と第 1 回目の団交を行った。その場で、補助参加人は、原告の申し入れた本件解雇の撤回等に係る団交事項について、回答書を交付し、その内容を説明した。

原告と補助参加人との団交は、その後も同月 27 日に行われて以降、平成 19 年 10 月 11 日まで行われ、その回数は合計 11 回に上った。団交における補助参加人の代表者は、Y1 であった。

補助参加人は、平成 18 年 11 月 28 日の団交の場において、X1 についての労働条件を書面で明示していなかった点について、Y1 が座ったまま謝罪したが、X1 がきちんと謝罪すべきだということを告げると、鳥丸店の店長であった Y2 が起立して謝罪した。なお、原告は、理事長及び店長名による謝罪文とその掲示の要求をしたが、補助参加人は、団交の場で謝罪していることを理由に、謝罪文を交付しなかった。

原告は、平成 19 年 10 月 11 日の団交の場において、補助参加人に対し、元アルバイト職員(Z1)のフルネームを明らかにするよう要求したが、補助参加人は、当該要求には応じられないと回答した。また、原告は、X1 が「お前」「どけ」などと暴言を吐いたと訴える点について、一方の側の意見のみではなく、双方から意見を聞くべきだとの要求をしたが、補助参加人は、裁判所や労働委員会で審議をしており、労働委員会の決定を待っているところである旨回答した。

(6) 本件命令

労働委員会は、平成 20 年 7 月 25 日、原告が補助参加人に対し、X1 の本件解雇に関する問題について誠実に団交に応じること、本件各行為を不当労働行為と認め、謝罪する旨の文書を掲示し及び手交することを求めた申立てをいずれも棄却した。

3 争点及び争点に対する当事者の主張

本件の争点は、本件命令の違法性の有無、具体的には本件各行為の不当労働行為該当性の有無であり、これに関する当事者の主張は、次のとおりである。

ア 原告

(ア)平成18年11月28日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて

当該団交の場にいたY2及びY1は、原告に対し、労働基準法違反などの問題について謝罪する態度こそ示したが、その場しのぎの口から出た言葉にすぎず、誠実な態度ではなかった。そして、補助参加人の理事長であったY3は、補助参加人が、雇用契約通知書をX1ら多数の労働者に作成交付してこなかったこと、そのことで、Y3理事長の名前で謝罪したことについて認識していなかった。

よって、Y2やY1ら補助参加人幹部がただ形だけの謝罪をしたにすぎず、補助参加人の謝罪とはいえない。そして、補助参加人は、原告に対し、それを補助参加人の謝罪であると虚偽のことを告げ、団交を終わらせようとした。

これは、不誠実団交、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当する。

(イ)補助参加人の文書掲示が不当労働行為に該当するか否かについて補助参加人は、平成19年3月5日、京都地裁がX1をパート労働者であると認定しているにもかかわらず、京都地裁はX1をパート労働者とは認定していない旨記述した掲示物を掲げ虚偽のことを告げた。これは、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当する。

(ウ)平成19年10月11日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて補助参加人は、X1がアルバイト店員であったZ1に対し、「お前」「どけ」などと暴言を吐いたことを本件解雇の理由としたが、Z1からその苦情はなく、補助参加人のでっち上げである。

そのため、X1が暴言を吐いたというアルバイト店員の住所氏名等を教えて欲しいと要望したが、補助参加人は拒否した。

また、X1が暴言を吐いたとする点について、なぜ一方当事者であるZ1の言い分だけ聞いて判断したかを質問したが、労働委員会で係争中であることを理由に拒否した。すなわち、補助参加人は、事実経過について資料を添えて提示すべきであったのに、それを全く行わず、意見が違うとして団交を拒否した。

これは、不誠実団交、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 被告

原告の主張は争う。

本件命令は、本件命令書記載のとおりであって、適法かつ正当になされたものである。

ウ 補助参加人

(ア)平成18年11月28日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて

補助参加人の団交代表者であるY1は、当該団交の場において、X1に対して労働条件を明示した書面を交付しなかったことについて謝罪した。また、原告からの求めに応じて、鳥丸店の店長であったY2も謝罪した。

補助参加人の団交代表者であるY1が謝罪した上で、原告の求めに応じてY2が謝罪を

したものであって、不誠実団交等の団交拒否やその他の不当労働行為に該当するものではない。

なお、原告は、補助参加人の代表理事であった Y3 が謝罪の件等を知らなかったことから、謝罪は虚偽である旨主張するが、当時の代表理事の一人であった Y3 が知っていたか否かは、不誠実団交となるか否かに関係しない。

(イ)補助参加人の文書掲示が不当労働行為に該当するか否かについて

補助参加人が自己の見解として掲示した文書は、本件仮処分却下決定の内容に照らしても虚偽にわたる事実はなく、また、文書の表現も原告の仮処分命令申立てが却下された事実と、本件仮処分却下決定書には「賃金不払いを行ってきた。」「京都地裁でさえパートであると認めた。」ことを明示した記載がないという事実を端的に示したものであり、支配介入、不利益取扱い、その他の不当労働行為に該当するものではない。

(ウ)平成 19 年 10 月 11 日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて

原告や X1 が、Z1 の氏名の開示を求めた理由は、Z1 に対し、名誉毀損を理由とした不法行為に基づく損害賠償請求に利用するためであり、義務的団交事項ではないから、補助参加人が Z1 の氏名の開示をしなかったことは、不誠実団交等の団交拒否やその他の不当労働行為に該当するものではない。

また、原告は、X1 が、「お前」「どけ」などと言ったことに関する原告からの団体交渉における質問に対して、補助参加人が労働委員会の判断に委ねている旨回答したことが不当労働行為に該当すると主張するが、X1 の上記発言は本件解雇理由とはなっていない事項であり、原告と補助参加人は、団交で本件解雇に関する事項について交渉を重ねてきたが、双方の主張は対立して妥結の余地はなくなっていた上、京都地裁の本件仮処分却下決定が出て、労働委員会の審査手続も行われていたのであるから、補助参加人の上記回答は、不誠実団交等の団交拒否やその他の不当労働行為に該当するものではない。

第 3 当裁判所の判断

1 平成 18 年 11 月 28 日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて

証拠(甲 10)によれば、平成 18 年 11 月 28 日当時、補助参加人の代表理事であった Y3 は、Y1 らが謝罪した件について知らなかったことがうかがえるが、前提事実(5)のとおり、当該団交の場において、補助参加人の団交代表者であった Y1 が原告に対し、労働条件を書面で明示していなかったことについて謝罪し、その上で鳥丸店の店長であった Y2 が謝罪しているのであって、補助参加人は団体交渉に誠実に対応したものと評価できる。

したがって、上記団交の場における補助参加人の対応が不当労働行為に該当する旨の原告の主張は採用できない。

これに対し、原告は、補助参加人の代表者であった Y3 は Y1 らが謝罪した件について知らなかったことから、補助参加人の謝罪であるとはいえない旨主張する。

しかしながら、労働組合法には団体交渉に際して会社の代表者が直接対応すべきことを定めた規定や、会社の代表者が幹部職員等に対して団体交渉を直接担当させるほか、具体的な対応内容対応方法について包括的に裁量を与えたりすることを禁じた規定は存在しない。そうすると、原告が指摘する点をもって、不当労働行為があったと評価することはで

きない。

実質的に考えても、使用者側と労働者側が、労働者の労働条件その他の待遇や団体的労働関係の運営に関する事項について、合意を形成することを主たる目的として交渉を行うものであるところ、団交を行う使用者側の担当者は、必ずしも代表者である必要はなく、当該交渉事項についての交渉権限や、実際にその場で行ったことについての処理権限を有していればよいと解される。代表者がすべての団交について担当しなければならないと解すると、時間の確保の点などからみて団交を行うことが現実的に困難となるし、交渉権限を有している者が対応し、実際に対応した行動についての権限を有していたのであれば、当該担当者との交渉等によって労働者側は使用者側に労働条件について改善要求等を行っていくことが可能となり、労働者側にとっても必ずしも不都合、不利益であるとはいえない。この点、証拠によれば、平成18年11月28日の団交における補助参加人の代表者であったY1は、原告との当該団交に責任を持つということで補助参加人の代表者となり、当該団交の交渉事項について交渉権限を有していたこと、団交の前に原告から団交事項について要求があり、それに応じてY1ら補助参加人側が回答する流れとなっており、Y1としては前もって回答内容を検討することができたこと、当該団交後である同年12月7日に、補助参加人の専務理事であったY4が補助参加人としてX1に対し謝罪の意を表明したことを前提としていることが認められ、これらの事実からすると、Y1は、X1についての労働条件を書面で明示していなかった点について、補助参加人を代表して謝罪する権限を有していたものと推認することができる。そうすると、原告が指摘する点をもって、不当労働行為と評価することはできない。

よって、原告の上記主張は採用できない。

2 補助参加人の文書掲示が不当労働行為に該当するか否かについて

証拠によると、本件仮処分命令申立手続において、補助参加人が、X1についてアルバイト職員として仮採用した者である旨を主張したところ、京都地裁は、補助参加人のX1に対する本件解雇が濫用といえるか否かを判断する前提として、X1が時間契約職員として雇用されたことは認定したが、X1がアルバイト職員であるかパート職員であるかについては何ら認定しておらず、結論的には本件解雇が無効であるとはいえないとしてX1の仮処分命令の申立てを却下したことが認められる。

一方、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告は、本件仮処分却下決定後、「理事長Y3は賃金不払いを謝罪し直ぐにパート賃金を支払え!1月31日京都地裁でさえパートであると認めた!大大勝利だ!」と記載及び原告の主張してきたことが正しかったことがここでも明らかになった、補助参加人がパート職員の賃金を支払うべきであったのに嘘をついてアルバイト職員の賃金しか支払ってこなかったとの趣旨を記載するビラを配布し、これを読む者に、京都地裁が補助参加人に対し、原告への賃金仮払いを命ずる決定を発令したかのごとき印象を与えるものとなったことが認められる。

これに対し、補助参加人の掲示した文書は、前提事実(4)のとおり、京都地裁がX1の申立てを却下したこと、本件仮処分却下決定に係る文書には、原告の配布した上記ビラの内容が記載されていないことを端的に記載したものであって、虚偽の内容は記載されていない。そして、弁論の全趣旨によれば、補助参加人が当該文書を掲示した理由は、原告の上記ビラが本件仮処分却下決定の内容を歪曲して記載したものであったことから、これを

是正するためのものであったことが窺え、本件全証拠によっても、補助参加人に支配介入等の意思があったとは窺えない。

よって、補助参加人の文書揭示が不当労働行為に該当するとはいえない。

3 平成 19 年 10 月 11 日の団交における補助参加人の対応が不当労働行為に該当するか否かについて

原告は、X1 が暴言を吐いたことが解雇理由としてあげられていることから、Z1 のフルネームの開示を求めたが、これに応じなかったことが不当労働行為に該当する旨主張する。しかしながら、証拠によれば、原告が当該開示を求めた理由は、Z1 の苦情等が虚偽であることから、X1 が同人等に対する法的責任(名誉毀損による不法行為責任)を追及するためのものであることが認められ、これを左右するに足りる証拠はない。

そして、団交の対象事項は、労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であり、使用者が企業として対処・処理しうる事項であることを要するところ、原告の要求は、労働者対使用者という構造を取る労働関係民事訴訟ではなく、X1 対 Z1 という個人対個人という構造を取る通常民事訴訟を提起するために協力を求める内容にすぎないものであって、前記の団交の対象事項にあたらぬといえる。

また、原告は、補助参加人に対し、X1 が暴言を吐いたことに関する意見を求めたが、補助参加人が労働委員会で係争中であることを理由に回答を拒否したことが不当労働行為に該当する旨主張する。しかしながら、前提事実(1)及び(5)、証拠並びに弁論の全趣旨によれば、補助参加人は原告と合計 11 回にもわたる団交に応じ、原告からの要求に対して回答書を渡すなどして対応していたこと、X1 の「お前」「どけ」などという暴言は、多数にわたる本件解雇理由のうちの「同じ職場の同じ時間帯に就労している業務遂行に必要な職員の名前を覚えていない」ことに関する一つの関連事項にすぎないこと、労働委員会での審理は平成 19 年 7 月 25 日に結審しており、判断を待つ状態であった(同年 11 月 2 日に判断された。)ことが認められ、これらの事情を考慮すると、補助参加人の対応が不当労働行為に該当するとはいえない。

4 結論

以上によれば、原告の救済命令の申立てを素却じた労働委員会の本件命令は、相当であり、これに違法があるということとはできない。

よって、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。

京都地方裁判所第 6 民事部