

平成 22 年 10 月 6 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 697 号 不当労働行為再審査棄却命令取消等請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 22 年 6 月 16 日

判 決

原告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 エクソンモービル有限会社

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は補助参加によって生じたものも含めて原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

- 1 中央労働委員会が中労委平成 3 年(不再)第 38 号事件について平成 20 年 5 月 21 日付けでなした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は、エクソンモービル有限会社に対し、別紙「請求する救済の内容」記載の命令をしなければならない。

第 2 事案の概要等

補助参加人エクソンモービル有限会社(旧商号は「エッソ石油株式会社」であった。以下「補助参加人会社」という。)は、昭和 51 年 6 月 7 日、補助参加人会社管理職らに対する暴力行為等を理由に、全日本石油労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)の役員であった X1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)、X3(以下「X3」という。)らを懲戒解雇した(以下「本件懲戒解雇処分」という。)

ス労は、本件懲戒解雇処分を受けた X1 らとともに、東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)に対して、昭和 51 年 12 月 10 日、本件懲戒解雇処分は不当労働行為にあると主張して、不当労働行為救済命令申立(昭和 51 年不第 126 号)をしていたところ、その審理中の昭和 57 年 9 月、ス労の活動方針に反対する X1 を始めとするス労の組合員らによって、原告(自主労組ないしス労自主と呼ばれる。以下「原告組合」という。)が結成され、都労委は、昭和 59 年 12 月、X1 に関する申立部分について、原告組合を当事者として追加する旨決定した。

原告組合は、都労委に対して、昭和 62 年 4 月 16 日、上記審理手続内で行われた和解交渉において、補助参加人会社が、ス労に対しては、ス労の組合員である X2 及び X3 の職場復帰を含む和解案を提示したが、原告組合に対しては、原告組合の組合員である X1 の職場復帰を含む和解案を提示しなかったこと等の差別的取扱いが労働組合法 7 条 1 号及び 3 号にあたること、また、当時の代表取締役社長であった Y1(以下「Y1 社長」という。)が、昭和 61 年 6 月 9 日に開催された補助参加人会社の管理職向け説明会において、「X1 氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない」旨の差別的発言を行ったこと等が同条 3 号の不当労働行為にあたるとして、不当労働行為救済命令申立(昭和 62 年不第 23 号)をした。

これに対して、都労委は、平成3年6月4日付けで、原告組合の救済命令申立を棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。さらに、原告組合は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、平成3年7月10日、本件初審命令を不服として再審査申立(平成3年(不再)第38号)をしたが、中労委は、平成20年5月21日付けで、原告組合の再審査申立を棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告組合が、本件命令の事実認定や法的判断には誤りがあるとして、本件命令の取消及び中労委において別紙のと通りの救済命令をなすことを求めたものである。

1 前提事実(当事者間に争いがない事実及び各所に掲記の証拠により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 補助参加人会社

補助参加人会社は、肩書地に本社を置き、全国各地に支店、販売事務所、管理事務所、油槽所等を設け、石油製品及び石油関連各種製品の製造・輸入・販売を業とする従業員数約600名(平成21年9月当時)の会社である。

補助参加人会社の前身であるエッソ石油株式会社は、昭和36年にスタンダード・ヴァキュームオイル・カンパニー・ジャパンディビジョン(米国法人)が分割された際、モービル石油株式会社とともに設立され、昭和46年には、エッソ石油株式会社の化学製品販売部門が分離してエッソ化学株式会社が設立された。その後、エッソ石油株式会社は、平成12年2月にエッソ石油有限会社に組織変更し、さらに平成14年6月、モービル石油有限会社等と合併して、現在の会社になった。

イ X1

X1は、昭和43年4月に補助参加人会社に入社し、化学品販売部添加剤課に配属され、昭和51年当時、ス労に所属し、エッソ本社支部(以下「本社支部」という。)の書記長を務めていた。

X1は、昭和51年、補助参加人会社の管理職らや後記オのエッソ石油労働組合(以下「エ労」という。)の組合員らに対して暴行した等の疑いで逮捕・起訴され、同年6月7日、本社支部委員長のX2、本社支部副委員長及びス労中央執行委員長のX4(以下「X4」という。)らとともに、同刑事事件にかかわる暴行等があったとして、補助参加人会社から本件懲戒解雇処分を受けた。

X1は、後記ウのとおり、昭和57年9月、補助参加人会社を解雇された他の者らとともに原告組合を結成し、同年10月から原告組合の書記局員を務めている。

ウ 原告組合

本件懲戒解雇処分を受けたX1や、その他補助参加人会社を昭和57年7月に懲戒解雇されたX5(以下「X5」という。当時、同人はス労エッソ大阪支部の役員であった。)及びX6(以下「X6」という。)らを含むス労の一部の組合員は、昭和57年9月25日、原告組合を結成し、同年10月14日、補助参加人会社に通

知した。再審査審問終結時の平成 20 年 2 月時点で、補助参加人会社の従業員籍を有する原告組合員は 5 名であった。

エ ス労

ス労は、昭和 28 年 5 月 31 日、補助参加人会社がスタンダード・ヴァキュームオイル・カンパニー・ジャパンディビジョンであった当時の従業員で結成され、同社がエッソ石油株式会社とモービル石油株式会社に分割され、エッソ化学株式会社がエッソ石油株式会社から分割された後も、引き続き、これら三社の従業員らで構成している労働組合である。

オ エ労

エ労は、昭和 49 年 6 月にス労を脱退した従業員らで結成された労働組合である。エ労は、平成 13 年 10 月にモービル石油労働組合と合併してエクソンモービル労働組合となり、さらに平成 16 年 10 月に東燃ゼネラル石油労働組合と合併して、現在のエクソンモービルグループ労働組合となった。

エ労の組合員数は、再審査審問終結時である平成 20 年 2 月現在、約 1320 名であり、エ労が補助参加人会社の多数組合となっている。

(2) 都労委昭和 51 年不第 126 号事件及び本件和解交渉

ア ス労並びに本件懲戒解雇処分を受けた X2, X3, X4 及び X1 は、都労委に対して、昭和 51 年 12 月 20 日、本件懲戒解雇処分が不当労働行為にあたりと主張して不当労働行為救済命令の申立をした（都労委昭和 51 年不第 126 号）。なお、X4 は、昭和 54 年 1 月に同申立を取り下げた。

イ 都労委は、補助参加人会社及びス労に対して、昭和 58 年 6 月 30 日、和解の意向を打診し、これに基づき、同年 12 月 23 日から翌 59 年 3 月 29 日まで、合計 4 回にわたって和解交渉が行われたが、結局まとまらなかった。同事件係属中、原告組合も申立人として追加され、都労委は、原告組合に対しても、昭和 58 年 7 月 29 日、和解の意向を打診したが、原告組合は、同年 10 月 5 日、和解を拒否する旨回答した。

都労委は、昭和 59 年 4 月 24 日、同事件について、X2 及び X3 に関する申立部分のみを結審し、同年 12 月 18 日、X1 に関する申立部分について、原告組合を当事者として追加する旨決定した。さらに、都労委は、昭和 60 年 4 月 9 日、X1 に関する申立部分についても結審し、同年 6 月 7 日、X2 及び X3 に関する申立部分と併合した。

ウ 都労委は、担当審査委員の変更を機に、昭和 61 年 1 月、補助参加人会社、ス労及び原告組合から事情を聴取した上で、同年 3 月、再度、ス労及び原告組合に和解の意向を打診した。その結果、ス労と補助参加人会社との和解交渉が同年 4 月 14 日に、原告組合と補助参加人会社との和解交渉が同年 5 月 6 日にそれぞれ行われることになった（以下、昭和 61 年 4 月又は 5 月に開始されたス労又は原告組合と補助参加人会社との間の各和解交渉を「本件和解交渉」という。）。

エ ス労と補助参加人会社は、約 1 年 10 月にわたって交渉を重ね、その中で、補助参加人会社は、ス労に対して、X2 及び X3 の職場復帰を含む和解案を提案し、昭和 63 年 3 月 31 日、都労委において、ス労と補助参加人会社との間で、同事件の

X2 及び X3 申立部分につき、X2 及び X3 の職場復帰を含む内容の和解が成立した。その結果、ス労、X2 及び X3 にかかる前記不当労働行為救済命令申立（都労委昭和 51 年不第 126 号）は取り下げられ、最終的には、原告組合及び X1 の申立に係る部分のみが、都労委の審査の対象となった。

オ 原告組合と補助参加人会社との間の和解交渉は、初回の昭和 61 年 5 月 6 日に打ち切りとなり、補助参加人会社から原告組合に対して X1 の職場復帰を含む和解案の提案はなかった。結局、都労委は、昭和 63 年 8 月 2 日、X1 に対する本件懲戒解雇処分は不当労働行為には当たらないとして、原告組合及び X1 の救済命令の申立を棄却した。

(3) Y1 社長の説明

補助参加人会社の Y1 社長(当時)は、昭和 61 年 6 月 9 日、補助参加人会社本社において、全国の管理事務所長ら管理職向けに、ス労との和解を行うにあたっての考え方等を説明した(以下、同日に Y1 社長が行った説明を「社長説明」という。)。社長説明の様子は、同月 10 日から 20 日にかけて本社及び各地方で開催される全監督者(管理職)対象の ER(人事関係)セミナーにおける説明用として、ビデオテープに録画され、同セミナーにおいて放映された。

(4) 関連事件

ア 第一次刑事事件及び第二次刑事事件

X1, X2, X3 及び X4 は、昭和 51 年 4 月 19 日から 20 日にかけて、同月 7 日及び 8 日に補助参加人会社の管理職や工労組合員らに対して暴行した疑いで逮捕され、同年 5 月 10 日に起訴された(以下「第一次刑事事件」という。)

X1 及び本社支部書記の X7(以下「X7」という。))は、同年 6 月、第一次刑事事件に関する証人威迫の疑いで逮捕され、起訴された(以下「第二次刑事事件」という。)

補助参加人会社は、第一次刑事事件及び第二次刑事事件に関与したとして、同年 6 月 7 日、X1, X2, X3 及び X4 に対する本件懲戒解雇処分を行った。

東京地方裁判所は、昭和 56 年 6 月 22 日、第一次刑事事件及び第二次刑事事件を併合審理した結果、X2 については罰金 2 万円、X1 については罰金 12 万円、X7 については罰金 15 万円の有罪判決を言い渡し、X3 及び X4 については無罪とした。

X1 は同年 7 月 1 日に控訴した。X2 及び X7 は控訴せず、両名についての判決が確定した。

東京高等裁判所は、昭和 57 年 12 月 2 日、X1 の控訴を棄却した。X1 は上告したが、最高裁判所は、昭和 59 年 1 月 18 日、X1 の上告を棄却し、X1 についての有罪判決が確定した。

イ 昭和 59 年刑事事件

X1 を含む原告組合の組合員ら 5 名は、昭和 59 年 4 月、補助参加人会社大阪支店事務室においてデモ行進等を行ったとして、建造物侵入等の疑いで逮捕され、起訴された(以下「昭和 59 年刑事事件」という。)

大阪地方裁判所は、昭和 63 年 3 月、X1 を含む 5 名全員に対して、罰金 1 万円

の有罪判決を言い渡した。X1らは控訴したところ、大阪高等裁判所は、平成2年3月、有罪認定はしたものの、原判決を破棄し、罰金1万円に処した上でその執行を猶予する判決を言い渡した。X1らはさらに上告したが、最高裁判所はX1らの上告を棄却し、X1らについての有罪判決が確定した。

ウ 昭和60年民事事件

補助参加人会社は、昭和59年7月24日、昭和59年刑事事件に関与したとして、原告組合員ら数名を懲戒解雇した。

同組合員らは、昭和60年12月、同懲戒解雇の無効を争って、大阪地方裁判所に地位確認等の訴えを提起した(以下「昭和60年民事事件」という。)。同裁判所は、平成8年7月、同組合員らの請求を棄却した。同組合員らは上訴したが、最終的に、請求棄却判決が確定した。

なお、原告組合は、大阪府労働委員会に対して、昭和59年8月、同懲戒解雇が不当労働行為であるとして不当労働行為救済命令申立を行ったが、同労働委員会は、平成16年11月、原告組合の申立を却下・棄却する旨の命令を発した。原告組合はこれを不服として再審査を申し立て、現在、中労委で審査中である。

2 争点(本件命令の違法の有無)

(1) 社長説明等における不当労働行為の成否

ア Y1社長が、昭和61年6月9日の社長説明において、「X1氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない。」旨発言したかどうか。

イ 社長の上記発言及び補助参加人会社がこれを録画して本社及び全国各地の事業所等におけるERセミナーの際に管理職らに見せたことが労働組合法7条3号の不当労働行為にあたるか。

(2) 本件和解交渉における不当労働行為の成否

補助参加人会社が、本件和解交渉において、同種の解雇事由により本件懲戒解雇処分を受けたX2、X3及びX1に関して、X2及びX3が所属するス労に対しては、同人らの職場復帰を前提とした和解の提案を行ったのに対し、X1が所属する原告組合に対しては、同人の職場復帰を前提とした和解の提案をしなかったことは、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為にあたるか。

3 争点に関する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)(社長説明等における不当労働行為の成否)

【原告組合の主張】

ア Y1社長は、社長説明の際、「X1氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない。」、「X3氏は和解交渉の席にネクタイをして出席しているから、職場復帰をしてもよい。」旨発言した。このことは、原告組合員X8(以下「X8」という。)が、広島支店でのERセミナーに出席した広島油槽所所長のY2から、Y1社長の当該発言について聞いていることから明らかである。

イ 補助参加人会社が社長説明を録画したというビデオテープには当該発言は含まれていないが、当該ビデオテープやその反訳書にERセミナーの全容が記録されているとは限らない。すなわち、当該ビデオテープ以外にも録画されたビデオテープが存在したり、当該ビデオテープの録画自体が加工されている可能

性があり、その中で Y1 社長の X1 に対する差別的発言があった可能性があるの
であり、当該録画テープがあるからといって、Y1 社長の X1 に対する差別的発言
がなかったことは証明できない。

【被告及び補助参加人会社の主張】

原告組合の主張を争う。

社長説明において原告組合主張にかかる発言があった事実はないし、E R セミナ
ーにおいても、X1 に対する差別的内容を含むビデオテープが放映されたこともな
い。

(2) 争点(2) (本件和解交渉における不当労働行為の成否)

【原告組合の主張】

補助参加人会社は、ス労に対しては、昭和 61 年 4 月 14 日の 1 回目の和解交渉に
おいて、何ら具体的な和解条件を示しておらず、いったん和解交渉が打ち切られた
ものの、都労委の打診によって和解交渉を再開し、和解の前提条件として全ての紛
争の一括解決を求めるという意向を伝え、X2 と X3 の職場復帰を含む和解案を提
案した。一方で、補助参加人会社は、原告組合に対しては、同年 5 月 6 日の 1 回目
の和解交渉において、「X1 さんは職場復帰させる考えはない。」との具体的な拒
否の意向を示し、これに対して原告組合が、「そうであれば話にならない。」と回答
したところ、同日、都労委が和解を打ち切ったものである。補助参加人会社が、原
告組合に対して、ス労と同様に、X1 の職場復帰を含む和解案を提案したことはな
い。

このように、補助参加人会社が、紛争の一括解決を求めるとしつつ、ス労に対し
ては、X2 と X3 の職場復帰を含む和解案を提示し、原告組合に対しては、X1 の職場
復帰を含む和解案を提示しなかったことは、複数組合併存下における使用者の中
立義務に違反するものである。

【被告及び補助参加人会社の主張】

補助参加人会社は、本件和解交渉において、ス労及び原告組合の両方に対して、
和解の前提条件として全ての紛争の一括解決を求めるとの意向を伝えた。

この提案は、格別不合理なものであったとは認められない。

そして、ス労はこの意向を受け入れて交渉を継続したが、原告組合は、和解の前
提条件として X1 の原職復帰を求め、紛争の一括解決に応じる意向を示したことは
なかったし、積極的に和解を求めることもなかった。

また、ス労と原告組合とでは、紛争の一括解決のために和解交渉の対象となる紛
争の数も状況も相当異なっていたのであり、そのような中で、和解交渉における補
助参加人会社の対応が異なったことは、合理的理由に基づくものであり、使用者の
中立義務に抵触するものではない。

第 3 争点についての判断

1 事実認定

前提事実に加えて、各所に掲記した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。

(1) 都労委昭和 51 年不第 126 号事件申立に至る経緯等

ア 昭和49年6月、ス労の活動方針等に批判的な組合員らが、ス労を脱退して工労を結成したことを機に、工労とス労との対立が強まっていき、ス労の「朝ビラ」と呼ばれるビラ配布活動（ス労組合員らが、入社してくる補助参加人会社の従業員に対してビラを配布したり、ビラの内容を情宣したりすること）や、「ステッカー闘争」と呼ばれるビラ貼り活動（ビラを補助参加人会社建物内の壁等に貼付すること）をめぐって、補助参加人会社管理職、工労組合員や警備員らとス労組合員らとが直接言い争うなどのトラブルがたびたび生じるようになった。

イ ス労本社支部委員長 X2、同書記長 X1 及び同書記 X7 は、昭和51年4月19日の夕方、同月7日及び8日の朝ビラの際に生じたトラブルにおいて、補助参加人会社管理職、工労組合員や警備員らに対して、ネクタイを掴んで引っ張る等の暴行に及んだという疑いで逮捕された。ス労本社支部副委員長 X3 及び中央執行委員長 X4 も、翌20日に同様の疑いで逮捕された。

逮捕された前記5名は、同年5月10日に起訴され（第一次刑事事件）、X1 及び X7 は、同年6月、第一次刑事事件の関係者らに対する証人威迫の疑いでも逮捕され、起訴された（第二次刑事事件）。補助参加人会社は、X2、X3、X4 及び X1 の4名に対して、同年6月7日付けで、同人らが第一次刑事事件に関連するトラブルにおいて補助参加人会社従業員らに対する暴力行為を行ったこと等が就業規則の懲戒処分事由に該当するとして、本件懲戒解雇処分を行った。

ウ 本件懲戒解雇処分を受けた4名及び同人らが所属するス労は、都労委に対して、昭和51年12月20日、本件懲戒解雇処分が不当労働行為にあたりと主張して不当労働行為救済命令申立をした（都労委昭和51年不第126号）。

なお、X4 は、昭和54年1月にス労を脱退し、前記救済命令申立を取り下げた。

(2) 原告組合結成に至る経緯等

ア ス労は、昭和56年5月22日及び23日、第43回中央委員会（全国大会に次ぐ決議機関）において、第一次及び第二次刑事事件で有罪の判決が出た場合には控訴することなどを決定したが、その後、控訴すべきであるという意見と、控訴すべきでないという意見とが対立するようになった。

東京地方裁判所は、同年6月22日、第一次及び第二次刑事事件を併合審理した結果、X2 は5件の起訴事実のうち1件の暴行につき罰金2万円、X7 は10件の起訴事実のうち6件の暴行と1件の傷害につき罰金15万円、X1 は12件の起訴事実のうち4件の暴行と3件の証人威迫につき罰金12万円の有罪判決を言い渡し、また、X3 及び X4 については無罪とする判決を言い渡した。

X1 は、同年7月1日に控訴し、X2 及び X7 は控訴せず、両名については前記有罪判決が確定した。

イ ス労中央執行部は、前記有罪判決に対しては控訴して闘うとの方針をとっており、これを含む中央執行部の基本的な方針に批判的な立場にあったス労傘下の関東分会連、エッソ本社支部、エッソ鶴見支部、モービル本社支部及びモービル東京支部（この京浜四支部及び一分会連は「京五」と総称されてる。）は、同月3日、中央執行委員の不信任を請求して大会の開催を求め、同年9月9日及び10日に臨時大会が開催された。同大会において、ス労中央執行委員会の不信任

決議が可決され、中央執行委員全員が上記5団体(京五)に所属する組合員から選出され、かかる中央執行部からなるス労は、同年11月から4回にわたって行われた定期大会において、X1の控訴は取り下げるべきであるという決議を行った。

このような方針に反対する組合員ら約57名(補助参加人会社から解雇されたX1, X5, X6を含む。)は、昭和57年9月25日、原告組合を結成し、同年10月14日、補助参加人会社に対して、「今般スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(自主労組)を結成した」旨を通知して団体交渉を要求し、同年11月には、ス労組合費のチェックオフを停止するよう要求した。補助参加人会社は、ス労に対する脱退届がないためス労からの脱退の有無が明確になるまで態度を留保する旨回答し、団体交渉は行われず、ス労組合費のチェックオフも同年10月から翌昭和58年3月まで続けられた。

(3) 原告組合結成後の状況等

ア 東京高等裁判所は、昭和57年12月2日、第一次及び第二次刑事事件についてのX1の控訴を棄却する判決を言い渡した。X1は上告したが、昭和59年1月18日、最高裁判所は上告を棄却し、有罪判決が確定した。

イ その後、X1を含む原告組合の組合員らは、昭和59年4月、補助参加人会社大阪支店事務室においてデモ行進等を行い、X1を含む組合員5名が建造物侵入等の疑いで逮捕・起訴された(昭和59年刑事事件)。大阪地方裁判所は、昭和63年3月、5名全員に対して罰金1万円の有罪判決を言い渡した。X1らは控訴し、大阪高等裁判所は、平成2年3月13日、原判決を破棄し、5名全員に対して罰金1万円に処した上でその執行を猶予する判決を言い渡した。当該判決は上告棄却により確定した。

ウ 補助参加人会社は、昭和59年7月24日、昭和59年刑事事件に関連する非違行為(補助参加人会社大阪支店事務所内においてデモ行進を行った際、施錠を破って支店長室内に押し入り、管理職らに対して、衣服やネクタイを掴んで引きずり回す、体当たりするなどした等)があったとして、原告組合員5名を懲戒解雇した。

同組合員らは、昭和60年12月、同懲戒解雇の無効を争って、大阪地方裁判所に地位確認等の訴えを提起した(昭和60年民事事件)ところ、平成8年7月、同組合員らの請求を棄却する旨の判決が言い渡され、さらに同組合員らは控訴、上告したが、当該判決は確定した。

原告組合は、昭和59年8月、同懲戒解雇が不当労働行為であるとして大阪府労働委員会に対して不当労働行為救済命令申立を行ったが、同労働委員会は、平成16年11月に原告組合の申立を却下・棄却する旨の命令を発した。原告組合はこれを不服として再審査を申し立てた。

(4) 昭和51年不第126号事件の経緯等

ア 本件和解交渉に至るまでの経緯等

都労委は、昭和51年不第126号事件に関して、補助参加人会社とス労に対して、昭和58年6月30日、和解の意向を打診し、補助参加人会社及びス労は、和解

交渉に入ること同意した。これに基づき、同年12月23日から翌昭和59年3月29日まで、合計4回にわたって和解交渉が行われた。補助参加人会社及びス労は、昭和58年10月8日、X1の件については和解ができない旨述べ、X2及びX3の件について引き続き話し合われたが、補助参加人会社がX2及びX3の退職を主張したのに対して、ス労はあくまで原職復帰を求め、話し合いはまとまらなかった。

都労委は、補助参加人会社とX1に対して、昭和58年7月29日、和解の意向を打診したが、X1は、同年9月中旬の原告組合の定期大会で決定するまで結論が出せない旨回答した。

都労委は、昭和59年4月24日、昭和51年不第126号事件について、X2及びX3に関する申立部分のみを結審し、X1に関する申立部分のみ分離して続行することとし、ス労がX1に関する申立部分を取り下げたため、X1に関する申立の当事者はX1本人のみとなったが、同年12月18日、都労委は、X1に関する申立部分について、原告組合を当事者として追加する旨決定した。

都労委は、昭和60年4月9日、X1に関する申立部分についても結審し、同年6月7日、X2及びX3に関する申立部分と併合した。

その後、都労委は、担当公益委員の変更を機に、ス労及び原告組合に対して、昭和61年1月、事情聴取を行った。原告組合は、「解雇からだいぶ経っている。今もって命令が出ていないことは遺憾です。一日も早く命令を出されるよう要望しておきたい。」旨述べた。都労委は、ス労及び原告組合に対して、同年3月、あらためて和解を打診し、ス労との和解交渉が同年4月14日に、原告組合との和解交渉が同年5月6日にそれぞれ行われることになった。

イ 補助参加人会社とス労との本件和解交渉

昭和61年4月14日の補助参加人会社とス労との間の和解交渉において、ス労は、X2及びX3の原職復帰の回答がなければ直ちに和解を打ち切るとの強い姿勢を示した。これに対して、補助参加人会社は、都労委を通じて、労使紛争全てを一括解決する内容の和解が前提であることを伝え、X2及びX3の職場復帰については、社内の最終決定を得ていないため具体的な和解条件に踏み込めないとし、「解雇撤回、依願退職、金銭解決を一步前進させた内容を次回提示する」等の抽象的な提案をするにとどまった。そのため、話し合いが進まず、都労委は和解交渉を打ち切った。

その後の同月16日から25日にかけて、補助参加人会社とス労との間で、春闘関連要求の団体交渉が数回行われ、その際、前記和解の打ち切りの件についても意見交換が行われた。ス労は、当初、X2及びX3の原職復帰を提案しなかったのは和解する気がないからではないかと補助参加人会社の対応を非難したが、補助参加人会社もス労も和解の意向を失ったものではなかったため、都労委において和解交渉を再開することで合意した。

また、都労委は、同年4月21日、補助参加人会社及びス労に対して、再度和解の意向を打診した。補助参加人会社及びス労は、都労委において和解交渉を再開する意向を示した。都労委は、同年5月7日、補助参加人会社とス労の和解交

渉を再開することを決めた。

同年5月22日、都労委において、補助参加人会社及びス労との間の和解交渉が行われた。補助参加人会社は、ス労との間に存在する全ての紛争案件の一括解決、労使関係の正常化について合意することが和解の前提条件であること、その点について合意できる場合にはス労が要求するX2及びX3の職場復帰について考慮する用意があることを伝え、ス労もこれに同意した。

都労委は、同日、ス労のX2及びX3に関する申立部分と原告組合のX1に関する申立部分の審査を分離した。

その後約1年10か月にわたって、補助参加人会社とス労との間の本件和解交渉が行われ、昭和63年3月31日、都労委において、ス労と補助参加人会社との間で、昭和51年不第126号事件のX2及びX3申立部分につき、「当事者双方が今後正常な労使関係の樹立に努力する。会社は組合の正当な争議行為・組合活動について不利益取扱い・支配介入をしない。組合は正当な範囲を逸脱した行為を行わない。会社はX2及びX3を復職させる。ほかの紛争も全て申立の取下によって解決する。」旨の和解が成立し、ス労は、昭和51年不第126号事件のX2及びX3に関する申立部分を取り下げた。

本件和解交渉当時、ス労と補助参加人会社との間の紛争案件は、ビラ貼付禁止（補助参加人会社が、ス労に対して、ビラを補助参加人会社建物の壁等に大量に貼ることの差し止めを求めた事案）、賃金・一時金及び解雇以外の懲戒処分に関する問題であり、X2及びX3のほかには、解雇を争う組合員はいなかった。

ウ 補助参加人会社と原告組合との本件和解交渉

(ア) 都労委は、昭和61年5月6日の和解交渉において、補助参加人会社及び原告組合から、個別に和解に向けての意向を聴取した上、これをそれぞれ他方に伝えた。補助参加人会社は、X1の解雇撤回・職場復帰を和解の前提にすることはできないこと、X1の件だけでなく他の事件も含めないと全面的な解決にはならないことを主張し、原告組合は、X1の解雇撤回・職場復帰が前提でなければ話し合いはできない旨主張した。都労委は、和解の機が熟していないとして和解を打ち切った。

(イ) 補助参加人会社がX1の解雇撤回・職場復帰については合意できないと主張したのは、以下の事情があり、その当時にX1の復職を考えるような情勢にないと判断したことによるものであった。

すなわち、第一次刑事事件で有罪となったX1の暴行の態様は本件懲戒解雇処分を受けた者の中でもっとも重かった。そして、昭和59年刑事事件でもX1は有罪となっていたところ、同事件の共犯者で従業員であった者らは懲戒解雇処分を受けており、仮にX1を復職させるとなると、他の懲戒解雇処分を受けた者ら（下記のとおり、裁判所や労働委員会において係争中であった。）との間で不公平が生じるという問題があったうえ、これらの事件の対応にあたった管理職らからの強い反発も予想された。

(ウ) 本件和解交渉当時、原告組合と補助参加人会社との間には、昭和59年刑事事件に関連する昭和60年民事事件と不当労働行為救済命令申立事件のほかに

も、X5の昇格・昇給に関する不当労働行為救済命令申立事件、X5に対する出勤停止処分及び懲戒解雇に関する不当労働行為救済命令申立事件、X5の懲戒解雇に関する仮処分命令申立事件、X5の解雇に関連してその自宅競売に関する不当労働行為救済命令申立事件、ス労組合費のチェックオフが続けられたことについての損害賠償請求訴訟等、団交拒否に関する不当労働行為救済命令申立事件等があり、また、X1のほかにも、X5、X6及び昭和60年民事事件の原告5名が、懲戒解雇について、地位保全等仮処分申立、地位確認訴訟、不当労働行為救済申立等を行い、裁判所や労働委員会で係争中であった。なお、X1自身は労働委員会に対して救済命令の申立はしていたが、裁判所に対して、地位確認訴訟等の民事訴訟は提起していない。)

(エ) 原告組合は、前記和解の打ち切り後、遅くとも昭和61年夏ころには、補助参加人会社とス労が和解交渉を継続していることを知ったが、その後も、原告組合が、補助参加人会社や都労委に対して、原告組合との和解交渉の打ち切りを非難したり、その再開を求める申し入れをしたことはない。

かえって、原告組合は、補助参加人会社の対応については、X9組合員が作成した「X1都労委闘争の経過」と題する書面において、「弾圧者Y3 総責任者Y1 = エクソンは、先兵人殺し人事部長Y4 労務屋Y5をさし向け、『職場復帰は考えていない』、『X1さんの件だけでなく他の事件も含めてやらないと本当の解決にならない』と言わしめ、『解決』のポーズを取りつつ、ス労自主が受け入れるはずのない全面解決 = 全面屈服を『提示』し、それを拒否するならX1組合員の職場復帰は考えないとス労自主排除の意思表示をした」等と批判し、また、ス労の対応についても、昭和61年6月発行のピラにおいて、「本部不信任 = 和解路線 = 反動総屈服路線」、「弾圧の総責任者Y1『復帰』の前にひれ伏し、4.14都労委「和解」決裂に動揺し・・・5月都労委『再和解』になりふり構わずすがりつき」等と批判していた。

(5) 社長説明の内容

ア 補助参加人会社は、昭和61年4月から都労委におけるス労との本件和解交渉が再開されたことを受けて、本格的な交渉に入る前に、管理職に対して和解についての会社の考えを説明することとした。補助参加人会社は、同年5月下旬、本社において、本社の部長職(約20名)向け及び全国の支店長(約30名)向けの各説明会を開催し、Y1社長が説明を行った。また、補助参加人会社は、同年6月9日の午前と午後の2回、全国の管理事務所長や各部の副部長職向けの説明会を開催し、Y1社長が説明を行った(社長説明)。同日の説明会には、人事担当取締役であるY6、補助参加人会社人事部部長代理のY5、人事部労務課課長代理のY7らも出席した。

補助参加人会社は、6月9日の午前中に行われた説明会における社長説明の様子をビデオテープに録画し、本社及び各地方で合計6回開催した全管理職向けのERセミナーにおいて、これを放映した。同セミナーはいずれも管理職以上を対象としており、参加者に組合員有資格者はいなかった。

なお、広島地区においては、昭和61年6月18日に新八丁堀会館において行わ

れ、補助参加人会社からは人事担当取締役である前記 Y6 及び人事部労務課長代理である Y8 が出席した。

イ 録画された社長説明の内容は、要旨、以下のとおりである。

「今日集まっていたのは組合との問題について、会社が重大な決定をして、今日までいくつかの重要な発展があったことを報告し、そして、皆様のご理解を得たいということが目的であります。」「ス労との和解についてどういうふうに考えておるかということなんですが・・・76年の解雇処分(本件懲戒解雇処分)については当時の状況に照らして、会社が取った措置は決して間違っていないと、これは現在でもそう思っております。」「しかし、その後の会社と組合との関係が、正常でない関係が続いており、社員の日々の仕事の上にもいろいろな支障が出て、・・・お客さんとの関係についても会社の社会的信用、あるいはイメージという点でも大きな犠牲を払わざるを得なかったと、マイナスがあったということかと思えます。」「(本件懲戒解雇処分事件についての都労委の)命令が出れば、それが直ちに組合と会社との関係を正常化するという目的には当然すぐには結びつかないわけで、さらに問題を持ち越すということは容易に想像できる。」「(本件懲戒解雇処分問題から)もう10年がたっているわけですよ。・・・そして、その後のス労の活動・・・はトーンダウンしている、ということからですね、和解によって労使関係を正常化する基盤はもうすでにできてるのではないかとこのように判断をしたわけですよ。」「和解交渉を続ける上にも、今後今までのような労使関係でなしに、労使関係を正常化するための努力を我々もするけれど、組合も、労使関係を正常化することについてそれに同意をするということが前提であると。正常化を前提にした和解交渉であるということを手相に強く希望したいと考えてます。」「前回の和解交渉の中で会社が復職を認めないで、経済的なお金の金銭で解決するということを提示したために和解は不成立に終わっているわけですよ。したがって、今回はですね、和解交渉、これまで2回行われておりますけれども、その中で会社は、ス労との係争事件の全てをですね、相互に取り下げるということを条件にしたいと。それから、将来についてもですね、会社が指摘している正当範囲を逸脱した各種の組合活動は今後中止することを相手側に要望すると。で、この2つの点について、ス労の合意が得られるならば、X2君、X3君、両君の復職を認めるという内容であります。」「もう一人、X1くんがいるわけですが、X1くんは現在は、自主労(原告組合)にいるわけで、X1くんの復職、その他についてですね、都労委からも会社側の考えとして、現在そのようなその復職を考えるような情勢にないと、したがってX1くんについては取り上げることはできない、和解の交渉に応ずる用意はないということをおももも伝えましたし、都労委のほうもX1くんの復職については取り上げないということで、現在は話がついております。したがって、まあ、現時点では、自主労との間の交渉は行われないと。自主労も交渉を望んでいない、というのが現状であります。」

(6) 本件訴訟に至る経緯等

ア 都労委は、昭和63年9月30日、昭和51年不第126号事件のX1に関する申立

部分につき棄却する旨の命令をした。原告組合はこれを不服として再審査を申し立てたが、中労委は、平成 17 年 5 月 12 日、同再審査申立を棄却した。原告組合は、東京地方裁判所に対して、同年 11 月 4 日、中労委の前記処分についての取消訴訟を提起した(平成 17 年(行ウ)第 512 号)。同裁判所は、平成 20 年 12 月 4 日、原告組合の請求を棄却する判決を言い渡し、原告組合はこれに対して控訴し(平成 21 年(行コ)第 14 号)、現在東京高等裁判所で審理中である。

イ また、原告組合は、都労委に対して、補助参加人会社が X1 を排除してス労と和解をしたことや、ER セミナーでの社長説明は不当労働行為にあたるとして、不当労働行為救済命令申立(昭和 62 年不第 23 号)をした。

都労委は、平成 3 年 6 月 4 日付けで、原告組合の救済命令申立を棄却する旨の本件初審命令を発した。原告組合はこれを不服として再審査申立をし(平成 3 年不再第 38 号)、中労委は、平成 20 年 5 月 21 日付けで、再審査申立を棄却する旨の本件命令をした。原告組合は、本件命令の取消等を求めて本件訴訟を提起した。

2 争点(1) (社長説明等における不当労働行為の成否)についての判断

前記 1 の事実認定に基づいて判断を行う。

(1) 社長説明の内容として認定できるものは、前記 1(5)記載のとおりであって、Y1 社長が、社長説明において、原告組合が主張するような、「X1 氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない。」、「X3 氏は和解交渉の席にネクタイをして出席しているから、職場復帰をしてもよい。」旨の X1 に対する差別的発言をした事実を認めるに足りる証拠はない。

(2) 原告組合の社長説明に関する主張は、当時補助参加人会社の三田尻油槽所にタンクトラックドライバーとして勤務していた原告組合組合員の X8(以下「X8」という。)の、「三田尻の所長の Y2 は、『18 日に人事主催の会議で Y6 重役が来てス労の和解の話をした。社長がビデオでしゃべっていた。社長は、X1 氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない、X3 氏は和解交渉の際にネクタイをして出席しているから職場復帰してもよい、と言っていた。』と聞いた。」旨の供述及び当時原告組合の中国分会連副委員長であった X10 の、X8 からこの話を聞いた旨の供述に基づくものであるが、両名とも ER セミナーに出席しておらず、社長説明については伝聞を重ねたものであって裏付けに乏しく、録画した社長説明の反訳である乙 B 第 18 号証の信用性に合理的な疑問を抱かせるものではない。

また、原告組合は、乙 B 第 18 号証の反訳のもととなったビデオテープ以外にも録画されたビデオテープが存在したり、録画自体が加工されている可能性があることを指摘し、その中で Y1 社長の X1 に対する差別的発言があった可能性があるため、Y1 社長の X1 に対する差別的発言がなかったことの証明にはならない等と主張するが、原告組合の前記指摘が原告組合の主張を直ちに裏付ける証拠となるものでないことは明らかであるし、また、前記指摘もさまざまな可能性をあげて憶測を述べるものにすぎず、乙 B 第 18 号証の信用性を減殺するに足りるものでもない(本来、原告組合において、原告組合主張にかかる Y1 社長の発言があったことを主張・立証する必要があることは明らかである。)。

(3) 以上のとおり、昭和 61 年 6 月 9 日の社長説明において、Y1 社長が、「X1 氏は思想的に問題があるので職場復帰させる考えはない。」等の差別的発言を行った事実を認めることはできないし、補助参加人会社が全国各地の E R セミナーの際に管理職らに見せた社長説明のビデオテープ中に X1 に対する差別的発言があったことも認めることはできない。

よって、補助参加人会社に労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為があったとは認めることができない。

3 争点(2) (本件和解交渉における不当労働行為の成否)についての判断

(1) 一般的に、複数組合併存下にあつては、使用者は、単に団体交渉の場面に限らず、全ての場面で、各組合に対する中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来 of 運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。ただし、中立的態度の保持といい、平等取扱いといっても、現実の問題として、併存する組合間の組織人員に大きな開きがある場合、各組合の使用者に対する交渉力、すなわちその団結行動の持つ影響力に大小の差異が生ずるのは当然である。複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが中立義務に反するものとみなされるべきではない (最高裁第三小法廷昭和 60 年 4 月 23 日判決・民集 39 卷 3 号 730 頁参照)。

ところで、本件は、都労委における本件和解交渉の際の補助参加人会社の対応が、ス労と原告組合とを差別的に取り扱ったものとして不当労働行為にあたるかが問題となっているところ、基本的に、和解交渉は、互譲の精神に基づき、当事者双方の歩み寄りと協力を必要不可欠とする紛争解決の手段であるから、その性質上、どのような内容の提案をどの時期に行うか等の対応については、当該紛争のほか、当該紛争の解決に当たって考慮の対象となりうる関連紛争の数、内容、状況及び当事者双方の姿勢等により、異なるものであるといえる。

したがって、和解内容やその提案時期について、和解交渉における使用者の対応に差異が生じたとしても、そのことのみをもって、使用者の中立義務に反するものとみなされるべきではないが、それが互譲による紛争解決のための合理的、合目的な対応の範囲を超え、合理的理由なく労働組合によって差別的扱いをしたといえる場合には、不当労働行為の問題が生ずると解すべきである。

(2) 以下、前記 1 の事実認定に基づき判断を進める。

ア 補助参加人会社は、和解の前提条件として、労使関係の正常化のために関連紛争の一括解決が必要不可欠であるとの考えのもと、ス労に対しても、原告組合に対しても、全ての紛争の一括解決を求めたことは、前記 1(4)イ、ウ、2(1)記載のとおりである。このような補助参加人会社の提案は、都労委における係争事件の解決を基礎としつつ、同時に当該組合と補助参加人会社との間の関連紛争も一括解決することにより、長年にわたって複数の紛争を抱え続けてきた労使関係の正常化を図るためのものであり、紛争解決のための合理的、合目的な提案であるといえる。

イ 次に、補助参加人会社が、昭和 61 年 4 月 14 日のス労との 1 回目の和解交渉において、ス労が X2 と X3 の原職復帰の回答がなければ直ちに和解交渉を打ち切る旨の強い姿勢を示したことに対して、X2 と X3 の職場復帰に関する社内決定が未了であったため抽象的な提案を示すにとどまったこと、和解の前提として関連紛争の一括解決が必要であると考えている旨を伝えたこと、同日に都労委が和解交渉を打ち切った後も、補助参加人会社及びス労は和解による解決という意向を失ったわけではなく、その後の団体交渉において、都労委において和解交渉を再開することに合意したこと、同年 5 月 22 日の和解交渉において、ス労が、関連紛争の一括解決を和解の前提とすることに同意したこと、当該同意を前提として、補助参加人会社が、X2 と X3 の職場復帰を含む案を提案し、以降、関連紛争の一括解決及び X2 と X3 の職場復帰を合わせて和解交渉が進められ、結局、1 年 10 か月を経て、関連紛争の一括解決及び X2 と X3 の職場復帰を内容とする和解が成立したことは、前記 1(4)イ記載のとおりである。

このように、補助参加人会社は、ス労との和解交渉において、労使関係の正常化のために関連紛争の一括解決が和解の前提であり、これに合意できる場合にはス労が求める X2 と X3 の職場復帰について考慮する用意があるという意向を示し、ス労がこれに同意したため、X2 と X3 の職場復帰については譲歩する形となる提案を行い、関連紛争及び X2 と X3 の職場復帰について合わせて和解交渉を進めたものである。

そして、本件和解交渉時において、補助参加人会社とス労の間には、X2 及び X3 のほかには解雇の効力を争う事件がなかったことは前記 1(4)イ記載のとおりであり、X2 と X3 の職場復帰について、他の者との公平性が問題になるといった状況にはなかった。

ウ 一方、補助参加人会社が、原告組合に対して、昭和 61 年 5 月 6 日の 1 回目の和解交渉に臨むにあたって、都労委を通じて、X1 の職場復帰を和解の前提にすることはできないこと及び X1 の件だけでなく他の事件も含めないと全面的な解決にはならない旨伝えたこと、原告組合が、X1 の解雇撤回・職場復帰が前提でなければ話し合いはできないとして和解を拒否する回答をしたことは前記 1(4)ウ記載のとおりである。

そして、補助参加人会社が、X1 の解雇撤回・職場復帰を前提とする和解はできないとしたのは、X1 については、第一次刑事事件で有罪判決が確定した暴行態様が本件懲戒解雇処分を受けた者の中でもっとも重かったこと、昭和 59 年刑事事件でも有罪判決が確定しており、同事件に関連して懲戒解雇処分を受けた者らは当該処分の効力について裁判所や労働委員会において係争中であるところ、仮に X1 を復職させるとなると、これらの者との間で不公平が生じるという問題があったうえ、これらの事件の対応にあたった管理職らからの強い反発も予想され、その当時に X1 の復職を考えるような情勢にないと判断したためであることは前記 1(4)ウ記載のとおりである。

そして、このような補助参加人会社の判断は、以下のような事情等を総合考慮してされたものであって、不合理なものとはいえない。

すなわち、本件和解交渉時において、補助参加人会社と原告組合との間では、多数の紛争が裁判所や労働委員会に係属しており（特に、懲戒解雇処分の効力を争うものとして、昭和59年刑事事件におけるX1の共犯者とされ当該事件に関連して懲戒解雇処分を受けた5名についての昭和60年民事事件及び不当労働行為救済命令申立事件が係属していた）、このような状況下においては、X1を職場復帰させる方向で和解を進めることは、他の者、特に昭和59年刑事事件の関係者との公平性をどう考慮すべきかといった調整が困難な新たな問題が生じるなど、関連紛争への影響が大きいことは容易に想定される。また、第一次及び第二次刑事事件の確定判決において、X2は5件の起訴事実のうち1件の暴行につき罰金2万円の有罪判決、X3は無罪であったところ、X1は12件の起訴事実のうち4件の暴行と3件の証人威迫につき罰金12万円の有罪判決であったこと、X1はさらに昭和59年刑事事件でも有罪判決が確定していることは前記第2の1(4)、第3の1(2)及び(3)記載のとおりであり、X2・X3とX1とでは、周囲との関係調整等、職場復帰にあたって考慮すべき事情が異なるものというべきである。

エ そして、原告組合が、本件和解交渉について、「弾圧者 Y3 総責任者 Y1 = エクソンは、先兵人殺し人事部長 Y4 労務屋 Y5 をさし向け、『職場復帰は考えていない』、『X1さんの件だけでなく他の事件も含めてやらないと本当の解決にならない』と言わしめ、『解決』のポーズを取りつつ、ス労自主が受け入れるはずのない全面解決 = 全面屈服を『提示』し、それを拒否するなら X1 組合員の職場復帰は考えないとス労自主排除の意思表示をした」等と厳しく批判していることは前記1(4)ウ記載のとおりであって、原告組合が、本件和解交渉時において、労使関係の正常化のために関連紛争を一括解決するという補助参加人会社の意向に対して、協力する姿勢を見せなかったことは明らかである。

また、原告組合が、前記和解交渉の打ち切り後、補助参加人会社や都労委に対して、和解交渉の打ち切りを非難したり、その再開を求める申し入れをした事実はないこと、かえって、補助参加人会社と和解交渉を進めているス労の対応について、「本部不信任 = 和解路線 = 反動総屈服路線」、「弾圧の総責任者 Y1 『復帰』の前にひれ伏し、4.14 都労委「和解」決裂に動揺し・・・5月都労委『再和解』になりふり構わずすがりつき」等と厳しく批判していたことは前記1(4)ウ記載のとおりであって、原告組合は、前記和解交渉の打ち切り後も、和解交渉を行うことに対して批判的な姿勢を維持していたというべきである。

そうすると、少なくとも、このような関連紛争の一括解決に向けた原告組合の協力の姿勢が見えない段階において、補助参加人会社の方から改めて和解交渉の再開を求めたり、さらには X1 の職場復帰についての具体的な提案を行ったりすることは現実的でなく、困難であったというべきである。

オ 以上のとおり、ス労と原告組合とでは、補助参加人会社との間の関連紛争の数、内容及び状況、和解交渉に対する姿勢等において相当に異なっていたといえるのであり、そのような状況下で行われた和解交渉において、補助参加人会社が、大前提として関連紛争を一括解決する必要があるとの意向の下で、ス労に対し

ては, X2 及び X3 の職場復帰を前提とする和解の提案を行い, 原告組合に対しては, X1 の職場復帰を前提とする和解の提案をしなかったことをもって, 合理的理由なく労働組合によって差別的扱いをした中立義務違反であると評価することは相当でない。

よって, 補助参加人会社に労働組合法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為があったと認めることはできない。

第 4 結語

以上の次第であるから, 原告組合の請求はいずれも理由がないから棄却することとし, 主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部

「別紙資料 略」