

平成 24 年 2 月 27 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 425 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 23 年 10 月 13 日

判 決

原 告 株式会社エスアールエル
被 告 東京都
処分行政庁 東京都労働委員会
被告補助参加人 SRL 契約社員労働組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用も含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

東京都労働委員会が都労委平成 20 年不第 49 号事件について平成 22 年 6 月 1 日付けでした命令のうち主文第 1 項ないし第 3 項を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 被告補助参加人(以下「補助参加人」又は「本件組合」という。)は、平成 20 年 8 月 1 日までに、原告を被申立人として、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、原告が、同年 3 月 21 日のストライキに参加した本件組合員について無断欠勤を理由として次期の雇用契約の契約期間を 3 か月にしたこと、本件組合との団体交渉において取締役を出席させなかったこと、本件組合役員 3 名に対して、そのビラ配付等を理由に譴責処分(懲戒処分)を行ったことなどが不当労働行為に該当するとして、後記「本件組合が最終的に請求する救済の内容」アないしキを内容とする救済命令の申立てを行った(平成 20 年不第 49 号。以下「本件申立て」という。))。
- (2) これに対し、都労委は、平成 22 年 6 月 1 日付けで、「会社(原告)が、平成 20 年 3 月 21 日のストライキに参加した組合員を無断欠勤扱いとし、そのことのみを理由として、同年 4 月からの雇用契約期間を短縮したこと及び組合役員 3 名に対して 20 年 7 月 1 日付けで懲戒処分を行ったことは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当し、3 月 24 日に Y1 副部長らをしてストライキ参加組合員に対して個別面談を実施させたこと、3 月 19 日に Y2 部長をして組合員に対して損害賠償請求すると述べさせたこと、及び 3 月 19 日から 20 日にかけて元組合役員が組合員に対してストライキ不参加や組合からの脱退を働きかけることを容認し積極的に支援したことは、同法同条第 3 号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。」(なお「Y1 副部長」とは「Y1 人事管理部副部長」のことを、「Y2 部長」とは「Y2 業務部部長」のことを指す。以下前者を「Y1 副部長」、後者を「Y2 部長」という。)との判断を前提に、別紙「救済命令の内容」に記載の命令(同命令のうち 1 項ないし 3 項を以下「本件命令」という。)を発した。
- (3) 本件は、原告が、本件命令の取消しを求めた事案である。

なお本件訴訟の訴え提起日は、平成 22 年 7 月 30 日である。

記

「本件組合が最終的に請求する救済の内容」

原告は、

- ア 平成 20 年 3 月 21 日に本件組合が実施したストライキに参加した組合員の同年 4 月 1 日からの雇用契約期間を 3 か月としたことを撤回し、従来どおり契約期間を 1 年とすること
- イ 団体交渉に決定権限を有する取締役を参加させ、誠実に対応すること
- ウ 本件組合員の脱退、本件組合の信用失墜など、本件組合の受けた被害に対し、金員を支払うこと
- エ 本件組合役員 3 名に対し、平成 20 年 7 月 1 日付けで行った懲戒処分(譴責)を撤回し、また、原告の社内電子掲示板に掲載された 3 名の懲戒処分に関するすべての記事を削除すること
- オ 管理職に対し、本件組合の活動に対する妨害行為(支配介入)と組合活動に対する制裁(不利益取扱い)を行わせないこと
- カ 管理職が行った不当労働行為について本件組合に謝罪すること
- キ 謝罪文の掲示等(文書掲示、社内電子掲示板・会社ホームページ・持株会社ホームページへの掲載、職場における朝礼での説明)を行うことを求める。

2 前提事実(当事者間に争いがない事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 原告とその従業員数等について

- (ア) 原告は、昭和 45 年 6 月に設立され、肩書地に本社を、全国の主要都市に事業所を置く株式会社で、病院を主要な顧客とし、血液や尿等の検体検査を基幹事業とする受託臨床検査業を営んでいる。

本件申立時(平成 20 年 5 月)の原告の従業員数は約 4300 名であった。

スタッフ社員の在籍数は、本件申立時、約 1800 名で、そのうち約 200 名が、業務部検体受付課(以下「検体受付課」という。)の深夜勤務に従事しており、その中には、有期雇用契約の更新により、勤続年数が 10 年以上に及ぶ者もいた。

- (イ) なお検体受付課は、平成 20 年 3 月時点で、東京都日野市にある原告の事業場日野ラボラトリー(以下「日野ラボ」という。)に置かれていたが、同年 4 月、日野ラボに近接する MUQS(マックス)ラボラトリー(以下「M ラボ」という。)に移転した。

イ 本件組合について

- (ア) 本件組合は、平成 10 年 3 月に結成された労働組合で、検体受付課に所属し、深夜勤務に従事するスタッフ社員で構成されている。

平成 20 年 3 月中旬時点における本件組合員数は 34 名であったが、従前から、本件組合は、執行委員以外の組合員を公然化していなかった。また本件組合は、八王子ユニオンと協力関係にあり、同ユニオンの X1 書記長(以下

「X1」という。)と X2 副委員長(以下「X2」という。)が本件組合の顧問となっている。

(イ) 平成 19 年度における本件組合執行委員会の役員は、a 議長兼書記長が X3 (以下「X3 議長」という。), b 副議長が X4(以下「X4」という。), c 書記次長が X5(以下「X5」という。), d 執行委員が X6 と X7(以下「X7」という。), e 会計が X8(以下「X8」という。), f 会計監査が X9, g 組織監査が X10 と X11 であった。

(ウ) なお原告における労働組合としては、本件組合のほか、エスアールエルユニオンがある。

(2) 検体受付課スタッフ社員の業務・勤務形態及び雇用契約更新に関するルール

ア 検体受付課の夜間業務

検体受付課においては、主にスタッフ社員が、日野ラボ等の検査機関へ深夜に搬入される血液や尿等の検体を受け付け、取引先から依頼された情報と検体の照合・確認、検体の仕分け・分類及び検査前の処理を行い、各検査部署へ引き渡しを行っている。

イ スタッフ社員の深夜勤務形態

検体受付課におけるスタッフ社員の労働時間(深夜勤務)は、午後 11 時から翌日の午前 7 時 30 分まで、午前零時から午前 8 時 30 分まで及び午後 11 時から翌日午前 8 時 30 分までの 3 通りが定められており、勤務する曜日の捉え方は、始業時刻の属する日である(午前零時は「前日の 24 時」とする。)。また、スタッフ社員は、1 週間の中で出勤日数及び出勤曜日を、例えば、4 日の場合は「月、火、木、金」というように、特定して勤務する。勤務しない曜日を非番と称している。

なお原告においては、本来勤務する曜日が休日に当たる場合、原告の業務が行われず、勤務日数(勤務時間)が減少することから、それに伴う時給(収入)の減少を避けるため、希望すれば他の出勤日に振り替えることができる「休日振替出勤」が制度として認められている。

ウ スタッフ社員の雇用契約更新ルール(いわゆる「3 か月契約ルール」)の内容(以下「本件 3 か月契約ルール」という。)

(ア) 原告は、その就業規則 4 条 1 項(後記旧規則・新規則。)において、スタッフ社員の雇用契約期間につき「スタッフ社員の雇用契約期間は 1 年以下とし、雇用契約により個別に定める。」と定めていたが、実際スタッフ社員は、1 年間の雇用契約を締結した上、これを更新するのが通常であった。

(イ) もっとも検体受付課では「3 か月契約ルール」と呼ばれる独自のルールがあり、平成 16 年 9 月から、「3 ヶ月契約者対象者 説明資料」を根拠として、下記①ないし④に該当する者に対して、次期雇用契約の期間を短縮する運用が行われていた。なお、3 か月契約ルールが適用されたスタッフ社員数は、平成 19 年 4 月の時点で 18 名、同 20 年 4 月の時点で 25 名、同 21 年 4 月の時点で 23 名である。

記

契約期間内(通常は契約期間は1年)に、

- ① 無断欠勤が1回以上発生している者
- ② 無断遅刻が5回以上発生している者
- ③ 当日連絡の有給休暇取得、欠勤、遅刻、早退の回数(当日連絡の遅刻・早退は0.5をかけた数)が累計で13以上の者
- ④ 有給休暇を(すべて)消化し、欠勤が発生している者

(3) 新スタッフ社員制度の実施及びその内容等

ア 新スタッフ社員制度の内容

(ア) 実施

平成18年4月、原告は、臨床検査を行っていたグループ会社9社と合併したものの、それ以降も、スタッフ社員の勤務条件、給与等は、合併前の各会社の条件等が適用されていた。

そこで、原告は、スタッフ社員に係る就業規則や関連諸規程を整備し、平成20年4月から労働条件等を統一した新制度(以下「新スタッフ社員制度」という。)の実施を決定した。

その関係で原告は、それまでのスタッフ社員就業規則(以下、「旧規則」という。)を変更し、同年2月1日から変更後のスタッフ社員就業規則(以下「新規則」という。)を適用することにしたが、ただ、その経過措置として、平成19年12月現在で雇用されているスタッフ社員に対しては平成20年4月以降に新規則を適用することとした。

(イ) 内容

a スタッフ社員の給与体系、賞与賃金(時給、手当、賞与)が、以下のとおり全社的に統一された。

(a) 基本給は、時給とし、①基本時給テーブル、②職種区分による職種別係数、③地域係数(営業所、ラボ拠点)の3要素から構成され、また手当は、「危険手当」と「精勤手当」の2種類で構成する。

(b) 賞与は、インセンティブとして支給することとし、その金額は「評価」(AないしC)により決定し、その評価期間は、6月支給分が前年10月1日から当年3月31日、12月分が当年4月1日から当年9月30日までとする。

b 退職慰労金は廃止する。

(ウ) 減収者の経過措置

平成20年4月以降に賃金が低くなることが見込まれる者については、経過措置や代替措置が設けられ、前年の収入額が維持されることになっており、また、退職慰労金についても経過措置(確定分の精算や将来発生分の分割支払い)が設けられていた。

イ 新スタッフ社員制度の説明と組合の対応

(ア) 平成19年12月27日、原告は、日野ラボにおけるスタッフ社員への説明に先立ち、本件組合に対して、約2時間、新スタッフ社員制度の説明会を実施した。

出席者は、原告の(本社)人事部門から Y3 人事管理部部長(当時。以下「Y3 部長」という。), Y4 人事企画部部長(当時。以下「Y4 部長」という。)ら 3 名と、本件組合からは X3 議長、会計の X8 及び書記次長 X5 の 3 名(以下「本件組合役員 3 名」ともいう。)であった。

本件組合は、原告の上記説明を受け、平成 20 年 1 月 23 日、原告に対し、新スタッフ社員制度には全面的に反対する旨を記した同日付「声明文」及び賃金等試算例や詳細な手引きを示すことを求める旨の同日付「新スタッフ社員制度に関する要求」を提出した。

(イ) 平成 20 年 1 月 30 日、原告は、約 2 時間、本件組合に対する第 2 回目の説明会を実施した。本件組合からは X3 議長及び執行委員(当時)の X7 が出席した。この日の説明会において、原告は、新スタッフ社員制度の目的は全国各事業場の制度を統一することであり、労働条件の不利益変更が目的ではなく、また、既に雇用されているスタッフ社員については、(4 月以降は)調整時給や調整賞与によって減額分を補てんする旨を述べ、理解を求めた。

(ウ) そして平成 20 年 2 月 5 日午前 9 時ころから約 2 時間、原告と本件組合は、日野ラボ内において予備折衝を実施した。この日の折衝で原告は、改めて新スタッフ社員制度には経過措置や代替措置が用意されており、既に雇用されているスタッフ社員については不利益にならないと説明したが、本件組合は、現行の労働条件の不利益変更となるから反対であるとの立場を明らかにした。

(エ) 原告は、同年 2 月 25 日及び 26 日、日野ラボ内において、業務部全体のスタッフ社員に対する新スタッフ社員制度の説明会を実施した。

(4) 原告における懲戒規定とその手続

ア 懲戒規定

旧規則 51 条は、「懲戒の種類は、その程度により譴責、減給、諭旨退職、懲戒解雇の 4 種とする。」とし、同条 1 号で「譴責は始末書を取り、将来を戒める。」と定め、52 条において、懲戒の事由として「スタッフ社員が次の各号の一つに該当するときは、第 51 条に定める懲戒処分を行うことがある。」として、同条 2 号で「会社または職場の風紀や秩序を乱したとき」、11 号で「職務の内外を問わず、会社の名誉や信用を傷つける行為のあったとき」、15 号で「前各号のほか、会社にとって不都合な行為をしたとき、または本規則、その他遵守すべき会社の諸規則・諸規程に違反したとき」などの 15 項目を掲げていた。

また、平成 20 年 2 月 1 日(既に雇用されていたスタッフ社員は同年 4 月 1 日)から施行された新規則 62 条は、「懲戒処分の種類は、その程度により訓戒、譴責、減給、停職、諭旨退職、懲戒解雇の 6 種とする。」とし、同条 1 号で「訓戒は始末書を取り、将来を戒める。」と、また同条 2 号で「譴責は始末書を取り、将来を戒める。(社内展開あり)」と規定し、63 条では訓戒・譴責に該当する懲戒事由を 10 項目掲げている。

イ 懲戒手続としての人事委員会

原告は、「人事評価に関する事項」、「表彰に関する事項」、「懲戒に関する事

項」の調整及び審議を行うため、人事委員会規程(平成19年9月18日施行)を定め、同委員会を設置・運営している。そして、同規程2条は、人事委員会の任務を規定しており、それらの中の一つである「懲戒に関する事項」として就業規則における「懲戒」に該当すると疑われる事実に関して、事実発生の有無、懲戒事由の該当条項、懲戒該当者の情状、懲戒の程度について調査、確認、委員会案審議を行うことを定めている。

(5) 本件申立て前における労使関係

ア 本件組合によるビラ配布と原告の対応

(ア) 検体受付課のビラ配布への対応方針

原告は、明文の規定は置いていないものの、原告敷地内又は従業員の勤務時間内における組合の活動を認めない方針で、検体受付課には、組合への対処を内容とした「日常業務での行動(対応)指針」(平成10年7月21日付検体受付課名義文書)と題する正社員あての文書が存在しており、この文書には、「組合員の行動チェック(活動の制止と注意)」として、「敷地内または勤務時間内」において、組合が「ビラ配り」、「掲示板へのポスター」、「演説・集会」を行った場合、(組合の)「活動を制止してよい」とあり、注意点として「判断がつきにくい場合は、軽率に行動しないこと→『不当労働行為』に抵触するため。」と記載されていた。

原告は、本件組合を含め各組合に対し、上記文書の内容を通知していなかったが、本件組合は、平成11年1月ころ、組合ビラに上記文書の存在を掲載し、「これが業務部の反組合活動マニュアルだ!」などと原告を批判していた。

(イ) 平成12年4月の嚴重注意

同年4月10日、当時、本件組合執行委員会議長をしていたX12(以下「X12」という。)は、日野ラボ内の会議室において、勤務時間中に他のスタッフ社員に組合ビラを配布した。これに対し、原告は、X12に対し、当時の財務人事部長名で、今後同様の行為があった場合は懲戒処分の対象とする旨の記載がある同月27日付け文書を交付し、嚴重注意を行った。

しかし、それ以降も、本件組合は、平成19年12月までの間、日野ラボ内において、年に数回、組合ビラの配布を続けていた。

原告は、平成16年9月13日、日野ラボ1階のエレベーターホール及び日野ラボに隣接する食堂棟(食堂、喫煙室、ロッカー、トイレがある。)の通路において、本件組合のビラ配布を現認し、検体受付課のY5課長(以下「Y5課長」という。)において、上記エレベーターホールにおいてビラ配布をしないように口頭注意を行ったことがあるが、上記平成19年12月までの間に本件組合のビラ配布行為を現認し、口頭注意を行ったのは、Y5課長による注意一件程度であった。

もっとも原告は、食堂や喫煙室に組合ビラが置いてあるのを発見した際には、本件組合の執行委員に対し、口頭で、個別に注意喚起をしたことがあったが、平成20年2月までは、原告の事業場内における本件組合によるビ

ラ配布行為を懲戒処分の対象としていない。

イ 平成 12 年 5 月のストライキに対する原告の対応

本件組合は、平成 12 年 5 月 2 日、労働条件の改善等を目的に掲げてストライキを予定し、それに先立って、同年 4 月 21 日付けで、原告の取引先に対し、「SR L 契約社員労働組合ストライキのお報せ」と題するはがきを送付した。このはがきには、「5 月 2 日夜臨床検査会社エスアールエルの受付部門におきまして私共組合がストライキに入る可能性がある事をお報せいたします。」「ストライキは、深夜業務における労働日の改善と、度重なる賃下げに抗するものであり、より高い質の医療サービスのため契約社員の健康と生活を確保しようとするものです。」「この点ご配慮の上、何とぞ争議への御理解を給わりたく存じます。」などと記載されていた。

しかし、原告は、本件組合が原告の取引先に上記のはがきを送付したこと等について、格別、本件組合に対して注意をしたり、その組合員に対して懲戒処分を行うことはなかった。

上記ストライキは予定どおり実施され、その参加組合員は 5 名であった。

ウ なお、平成 11 年 5 月以降、本件組合と原告は、年に数回、本件組合からの賞与要求や職場環境を議題として団体交渉を開催していた経緯がある。

3 本件訴訟の争点

以下、次の各争点を順次「争点 1」「争点 2」「争点 3」「争点 4」「争点 5」と呼ぶ。

なお、争点 1 及び 2 は、使用者である原告自身が本件組合員（特に本件組合役員 3 名）に対して行った労組法 7 条 1 号本文前段の「不利益取扱い」と同条 3 号所定の「支配介入」を、また争点 3 ないし 5 は、原告の幹部社員が行った上記「支配介入」を問題としている。

- (1) 原告が、平成 20 年 3 月 21 日のストライキに参加した本件組合員 6 名に対して、本件 3 か月契約ルールを適用し、これを維持した行為は、労組法 7 条 1 号本文前段の「不利益取扱い」（以下「労組法 7 条 1 号の不利益取扱い」という。）、同条 3 号本文の「支配介入」（以下「労組法 7 条 3 号の支配介入」という。）に該当するか。
- (2) 原告が、本件組合役員 3 名に対して行った懲戒処分（譴責）は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同支配介入に該当するか。
- (3) 原告業務部の Y2 部長は、平成 20 年 3 月 19 日に X3 議長に対して、「ストライキで業務を遅延させたり、取引先にストライキの通知を送って原告の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償を請求する」旨の発言を行った事実が認められるか、仮に認められるとして、その発言は労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか。
- (4) 本件組合執行委員会副議長の X4 及び同執行委員の X7 が、平成 20 年 3 月 20 日深夜に行った、本件組合員に対する働きかけ行為は、原告 Y2 部長の意を受けて行われたものであるか、仮にそうでないとしても原告がこれを容認し、積極的に支援したものであるか、そして、そのいずれかであるとした場合、その行為は労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか。

- (5) Y1 副部長ら原告人事部門担当者が、平成 20 年 3 月 24 日、上記ストライキに参加した組合員 9 名に対して行った個別面談は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか。

4 争点に対する当事者の主張

本件は、原告が本件命令の取消しを求める行政訴訟であるから、上記各争点における原告ないしその幹部社員等の各行為の不当労働行為性については被告が主張・立証責任を負う。

(1) 争点 1 について

【被告及び補助参加人の主張】

なお、以下上記被告及び補助参加人を「被告ら」と略記する。

ア 被告らの基本的主張

原告は、本件スタッフ社員の X13, X11, X14, X15, X16 及び X17 の 6 名(以下「X13 ら 6 名」という。)が本件組合員であり、かつ本件ストライキに参加していたことを認識していたにもかかわらず、本件無断欠勤のみを理由として X13 ら 6 名に対して本件 3 か月契約ルールを適用し、これをそのまま維持した(以下「被告らの主張事実 1」という。)

被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱い及び同条 3 号の支配介入に該当する。

イ 被告らの主張事実 1 の不当労働行為該当性

(ア) 労組法 7 条 1 号の不利益取扱い該当性

被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、本件組合の「組合員」である X13 ら 6 名の者が、「労働組合の正当な行為」であるストライキに参加したことの「故をもって」行った不利益な取扱いにほかならず、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当する。

なお原告は、一般に労働組合のストライキが上記「労働組合の正当な行為」に該当するためには、労働組合は、使用者に対して、当該ストライキ参加者を明らかにする必要がある旨主張するが、労働組合にはストライキを実施するに当たって、そのストライキ参加者を使用者に明らかにする法的義務はなく、原告の上記主張は失当である。

(イ) 労組法 7 条 3 号の支配介入該当性

被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、本件ストライキに参加した上記 X13 ら 6 名に対して、無断欠勤扱いを強行し、本件組合からスト指名参加者の名簿の提出を受けた後も、これを維持し、そのことのみを理由として本件 3 か月契約ルールを適用し、次期の雇用契約期間を短縮したというものであって、本件組合員に対して、雇用契約に係る不安を増大させ、組合活動を躊躇させ、その結果、労働組合の影響力を減殺するに十分なものであり、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

【原告の主張】

ア 被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに

該当しない。

(ア) 一般に労働組合が組合員の欠務についてストライキ(正当な争議行為)としての法的保護(民事免責等)を得ようとするのであれば、その欠務に際してそれがストライキによるものであることを使用者側に明らかにすべきであることは当然のことであるから、当該ストライキが労働組合法 7 条 1 号本文前段所定の「労働組合の正当な行為」に該当するためには、遅くともストライキ開始の時点までに、労働組合は、単なる無断欠勤であることが容易に判別される場合を除き、使用者に対して当該ストライキの参加者を明らかにする必要があるものと解すべきであるところ(同旨の裁判例として浦和地裁昭和 49 年 12 月 6 日判決・労働判例 216 号 22 頁)、本件組合は、ストライキ開始時点までに、原告に対し、X13 ら 6 名がストライキに参加することを通知していない上、同人らの欠勤が単なる無断欠勤によるものであることを容易に判別し得る状況にはなかったのであるから、本件組合の上記ストライキは、上記「労働組合の正当な行為」に該当しないものというべきである。

(イ) また、被告らの主張事実 1 のうち原告が X13 ら 6 名に対して本件 3 か月契約ルールを適用して、平成 20 年 4 月以降の次期雇用契約の期間を 3 か月間とし、これをそのまま維持した点はともかく、その余の事実是否認する。原告は「X13 ら 6 名が本件組合員であり、かつストライキに参加していたことを認識していた」事実はない。

したがって、原告は、X13 ら 6 名の者が本件組合の「組合員であり」、「労働組合の正当な行為」である本件ストライキに参加したことの「故をもって」不利益な取扱いをしたものではなく、仮に上記ストライキが上記「労働組合の正当な行為」に該当するとしても、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当しない。

イ 被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 3 号の支配介入にも該当しない。

(ア) 労組法 7 条 3 号は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を不当労働行為として禁止しているが、使用者側の行為が、たとえ客観的、形式的には労働組合の活動に対して阻止的作用をもつ場合であっても、当該行為が労働組合の運営に対して支配・介入するという意図から出たものではなく、別の動機から出たものであるときは組合運営に対する支配・介入があったものとはいえない。

(イ) 原告は、X13 ら 6 名の不就労が本件ストライキに参加したことによるものであるとの認識を有していなかったものである上、そもそも X13 ら 6 名の同年 4 月 1 日以降の雇用契約期間が 3 か月になったのは、本件 3 か月契約ルールを公平に適用した結果に過ぎず、本件組合の運営に対する支配・介入の意図からされたものではない。したがって、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、本件組合の運営に対する支配・介入の意思に基づくものではなく、労組法 7 条 3 号の支配介入には該当しない。

(2) 争点2について

【被告らの主張】

ア 被告らの基本的主張

本件組合役員3名は、平成20年3月19日、日野ラボの構内に立ち入り、組合ビラを配布したこと及び本件組合が原告の取引先に対してストライキを実施する旨の通知を発したことは、いずれも労組法7条1項本文前段の「労働組合の正当な行為」に該当するところ、原告は、かかる「労働組合の正当な行為」を行ったことの故をもって、本件組合役員3名に対し懲戒処分(譴責)を行ったものであり(以下「被告らの主張事実2」という。)、以上の本件組合役員3名に対する懲戒処分(譴責)は、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

イ 被告らの主張事実2に係る本件組合役員3名の行為が上記「労働組合の正当な行為」に該当することについて

(ア) 上記ビラ配布及び構内立入について

ビラ配布による組合活動の重要性にかんがみると、当該ビラ配布により使用者の「秩序風紀を乱すおそれ」があると認められない場合には、当該ビラ配布は、上記「労働組合の正当な行為」に該当するものと解されるところ(最高裁昭和52年12月13日第三小法廷判決・民集31巻7号974頁、最高裁平成6年12月20日第三小法廷判決・民集48巻8号1496頁)、本件組合役員3名は、時間、場所、配布の態様等について一定の配慮をしてビラ配布を行ったことがうかがわれる上、そのビラ配布により原告の業務に具体的な支障が発生した事実も認められない。しかも配布ビラは他の従業員(とりわけ夜間勤務のスタッフ社員)に向け、ストライキに対する理解を求めることを目的としたものであり、原告においても、ビラの配布自体は制止してはいるものの、構内からの退去は求めている。以上に加え、従前、原告はビラ配布に対して懲戒処分を行った経緯がないことなどを併せ考慮すると本件組合役員3名の上記ビラ配布は、原告検体受付課の「秩序風紀を乱すおそれ」がないもので、上記「労働組合の正当な行為」に該当する。

(イ) 上記取引先へのスト通知について

本件組合が行った上記取引先へのスト通知は、ストライキに付随して本件組合の認識を表明する行為であって、本件組合が原告の取引先に対して、ストライキの正当性を訴え、補助参加人の認識を表明して理解を求めるために行ったものと解されるから、特段の事情のない限り、上記「労働組合の正当な行為」に該当するところ、確かに、上記取引先へのスト通知の記載には誇張や説明不足の点がないとはいえないが、しかし、その内容それ自体に殊更虚偽の事実が記載されているとまでは認められない上、少数といえども本件組合員たるスタッフ社員が就労しないことによる業務遅延の可能性は少なからず存在していたのであるから、本件組合がその旨を懸念し、上記通知に記載すること自体、何ら不合理なものとはいえない。

以上によると本件組合が行った取引先への通知も、上記「労働組合の正

当な行為」に該当する。

【原告の主張】

ア 本件組合役員 3 名が、平成 20 年 3 月 19 日、日野ラボの構内に立ち入り、組合ビラを配布したこと及び本件組合が原告の取引先に対してストライキを実施する旨の通知を発したことは認める。

イ しかし本件組合役員 3 名が行った組合ビラの配布等は、上記「労働組合の正当な行為」とはいえない。

すなわち労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで、企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが使用者の権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるものではないと解され、この法理は、会社構内におけるビラの配布行為にも妥当する。

本件組合役員 3 名は、原告の幹部職員(業務部門副部門長、業務部部长)からビラの配布行為を中止するよう要請され、一旦はこれに応じたが、その直後には同じ場所においてビラ配布を再開し、業務部部长から再度ビラ配布を中止するよう求めたにもかかわらず、これを無視してビラ配布を継続したというものであり、その態様は極めて悪質である。これまで原告は、本件組合による構内でのビラ配布を現認した場合には、即座に中止を求め、本件組合もこれに応じてビラ配布を中止していたことから、書面による厳重注意あるいは口頭注意にとどめてきた。しかし、本件組合役員 3 名が行ったビラ配布は、上記のとおり悪質であることは明らかであり、原告の対応が懲戒処分という厳しいものになることはやむを得ないところであり、本件組合役員 3 名のビラ配布行為には上記「特段の事情」があるとはいえない。

以上によると本件組合役員 3 名のビラ配布行為は、原告の許可なく会社構内において実施され、しかも上長からの中止要請を無視して継続されたものであるから、上記「労働組合の正当な行為」には該当しない。

ウ また、本件組合(本件組合役員 3 名)が行った原告の取引先へのスト通知も、上記「労働組合の正当な行為」とはいえない。

すなわち、本件組合が行った上記スト通知の内容は、組合や本件ストライキの実態を知らない者がこれを読んだ場合、「検体受付課従業員の約 97%をしめる『契約社員』が終日ストライキを行う予定であり、検査業務の遅延のおそれがある」との誤解を与える文章である上、実際に上記通知が発送された同年 3 月 19 日午後の時点では既にストライキへ参加する人数は少数に止まることが明らかになっており、この程度の人数によりストライキを実施したとしても、原告により講じられた事前対策により業務が遅延するおそれが客観的に存在しないことは明らかである。しかも、本件組合は、原告との団体交渉の予備折衝において、予定していた顧客先へのストライキ通知を見送ることを約束していたにもかかわらず、上記のような虚偽の内容の通知を原告の顧客に送りつけたことは極めて悪質な行為である。このように本件組合が行った顧客へのストラ

イキ通知は、被告が言うような「誇張や説明不足」といった程度のもではなく、本件組合は、積極的に事実と異なる記載をして、それにより原告の取引先に誤解を与え、その業務の混乱を狙ったものであることは明らかである。

組合に争議権が認められているとはいっても、ストライキを実施するに当たって、会社の顧客先に対して上述のような虚偽の内容を通知する権利まで認められているものではないことは当然のことであり、本件組合が、原告の顧客先に誤解を与えることを目的として、敢えてかかるスト通知を行ったことは、正当な組合活動の範囲を逸脱するものである。

以上によると本件組合が行った上記取引先への通知も、上記「労働組合の正当な行為」には該当しないものというべきである。

エ 以上のとおり被告らの主張事実2すなわち本件組合役員3名が、平成20年3月19日、日野ラボの構内に立ち入り、組合ビラを配布したこと及び本件組合が原告の取引先に対してストライキを実施する旨の通知を発したことは、いずれも上記「労働組合の正当な行為」とはいえず、したがって、労組法7条1号の不利益取扱いには当たらない。また、そうである以上、原告の本件組合役員3名に対して発した懲戒処分(譴責)は使用者として当然の行為であって、同条3号の支配介入にも当たらない。

(3) 争点3について

【被告らの主張】

ア 被告らの基本的主張

原告Y2部長は、平成20年3月19日午前8時ころ、本件組合のX3議長に対し、「ストライキで業務を遅延させたり、取引先にストライキの通知を送って原告の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償を請求する」旨を述べた。かかるY2部長の発言(以下「被告らの主張事実3」という。)は、本件組合を威かく、けん制するものであり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

イ 被告らの主張事実3の認定理由

この点、原告は、被告らの主張事実3に係る上記Y2発言を否定する。しかし、このY2発言を基礎付ける直接証拠としてはX3議長の陳述及び証言、X8の陳述が存在しているところ、当初ストライキは実施されないと考えていたY2部長が、突如X3議長からストライキを実施する旨告げられ、労使関係が極度の緊張に達しつつある状態でX3議長らに対してストライキの実施を躊躇させるように損害賠償の請求を行う旨の発言をしたとしても特に不自然ではなく、その後、X4らが、本件組合員に対し、ストライキを実施した場合、原告から損害賠償の請求がされる可能性がある旨述べ、補助参加人を脱退するよう説得していることや本件組合役員3名が、不当労働行為と思われる発言を受けた場合には、補助参加人に連絡するよう注意喚起を図るビラを配布していることなどを併せ考慮すると、X3証言及びX8の陳述書は、これと対立するY2部長の証言等比較しても、十分信用に値するものというべきである。

【原告の主張】

被告らの主張事実3に係るY2部長の発言内容については全面的に否認する。

被告らは、上記 X3 議長の証言及び X8 の陳述を信用し、上記【被告らの主張】アに記載のとおり Y2 部長の発言内容を認定すべきである旨主張する。しかし、上記 X3 議長の証言等は、客観的な事実関係と矛盾ないし整合しないところが多々認められ、その証拠価値(信用性)は低い。一方、被告は、これと真っ向から対立する Y2 部長の証言及び陳述の信用性については検討した形跡がなく、偏った判断であるとの非難を免れない。上記 X3 議長の証言等は、被告らの主張事実 3 に係る Y2 部長の発言内容を認めるに足る証拠とはいいい難く、むしろ、Y2 部長の証言等の内容を子細に検討すると Y2 部長において被告らの主張事実 3 に係る発言をした事実はないものというべきである。

(4) 争点 4 について

【被告らの主張】

ア 被告らの基本的主張

本件組合執行委員会副議長の X4 及び同執行委員の X7 が、平成 20 年 3 月 19 日夜から翌朝までの間、本件組合員に対して、ストライキを実施した場合、原告が組合員に対して損害賠償の請求を行う可能性がある旨述べて、本件組合を脱退するよう働きかけるなどした行為は、Y2 部長の意を受けて行われたものであるか、あるいは原告が容認し、その積極的な支援の下で行われた行為であって(以下「被告らの主張事実 4」という。)、本件組合の弱体化を企図して行われたものであることは明らかであるから、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

イ 被告らの主張事実 4 の認定理由について

原告は、被告らの主張事実 4 に係る原告ないし Y2 部長の関与を全面的に否定している。しかし、①上記 X4 と X7 は、揃って本件組合を脱退した後、本件組合員に対する、被告らの主張事実 4 に係る働きかけを行っていること、② X4 と X7 は本件組合員に対して組合脱退を働きかけ、仮の脱退届を作成させていること、③その本件組合員に対する働きかけを行った上記 3 月 19 日は本来、X4 と X7 の出勤日ではないこと、④上記 X4 と X7 は「休日振替出勤」とされているにもかかわらず、何ら原告の業務を行っていないこと、⑤上記 3 月 19 日に業務に従事していない X4 及び X7 に対して原告が注意や懲戒処分を行っていないことなどの事情が認められ、これらの事情を併せ考慮すると被告らの主張事実 4 に係る原告ないし Y2 部長の関与を優に推認することができる。

【原告の主張】

ア 本件組合執行委員会副議長の X4 と同執行委員の X7 が、平成 20 年 3 月 19 日夜から翌朝までの間、本件組合員に対し、ストライキを実施した場合、原告が組合員に対して損害賠償の請求を行う可能性がある旨を述べ、本件組合を脱退するよう働きかけるなどの行為をしたことは認め、その余は否認する。

イ すなわち、X4 及び X7 を含む組合執行部 7 名は、平成 20 年 3 月 18 日午前 9 時 30 分から予定されていた予備折衝に先立って、同日午前 8 時 30 分ころから食堂に集まり、ストライキに対する意見集約に時間を要することを理由に、同月 21 日に予定していたストライキは延期することを確認した。同月 18 日午前

9 時 30 分からの予備折衝の結果、本件組合は、同月 21 日に予定していたストライキを延期し、他方、原告においては、雇止めする予定であったスタッフ社員の継続雇用を検討し、本件組合に対して回答書を交付するということに決まった。ところが本件組合は、同月 19 日午前零時までに、予備折衝における合意を無視し、突如ストライキを決行するとの方針に転換した。X4 及び X7 はこのような理由のない組合の方針転換に同意できないとして、本件組合を脱退する旨を通告するとともに、同日午前 8 時 30 分ころ、本件組合が突然方針を転換したことについての対応を協議し、同日午前 8 時 40 分頃、3 階の分離工程を通りかかった Y2 部長に対して経緯を説明した。その後、X4 及び X7 は、今後の対応を協議し、その結果、本件組合が原告との合意を一方的に破棄し、ストライキを実行することにより原告に損害を与えることがあれば、原告から損害賠償請求を受ける可能性があると考え、そのような事情を全く知らない一般の組合員について経緯を説明して、そのようなストライキには参加しないよう説得する必要があると考え、本来非番であった 3 月 19 日に休日振替制度を利用して出勤し、順次、一般の組合員に対して説得をして回ったものである。

ウ 以上のとおり、同日の勤務時間帯における X4 及び X7 の一連の行動は、同人らが自らの考えに基づいて行ったものであり、Y2 部長の意を受けたり、あるいは原告の容認等の下で行われた事実は全くなく、この点については、Y2 部長及び X7 が明確に証言ないし陳述しているところである。

被告らが、上記【被告らの主張】イにおいて指摘する①ないし⑤の各事情は、いずれもそれ自体としては X4 らの本件組合員に対する働きかけに原告の関与等があったことを推認させるような筋合いのものではなく、これらの事情をどれだけ積み重ねてみても被告らの主張事実 4 に係る原告ないし Y2 部長の関与等を推認させるに足るものではない。

被告は、上記 Y2 部長及び X7 の証言等を採用しないことについて何の理由も示していないが、そのような判断は不当であって、これらの Y2 証言等によれば、被告らの主張事実 4 に係る原告ないし Y2 部長の関与等の推認が成り立たないことは明らかである。

(5) 争点 5 について

【被告らの主張】

ア 被告らの基本的主張

Y1 副部長ら 4 名の原告人事部門の担当者において、平成 20 年 3 月 24 日午後 11 時 15 分ころから翌 25 日午前 2 時ころまでの間、日野ラボ内で、同月 21 日のストライキに参加した組合員のうち社前行動に参加した 9 名と個別に面談した上、同日が出勤すべき日であったかどうか、上記ストライキに参加したか否か、原告が入手した取引先へのスト通知の写しを見せ、その作成者や発送者が誰であるか、そして、本件組合役員 3 名に対しては同月 19 日に原告担当社員が撮影した写真を示し、写っているのが本件組合役員 3 名であり、同人らが、ビラを配布したことに間違いはないかを問い質した行為(以下「被告らの主張事実 5」という。)は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

イ 被告らの主張事実5の不当労働行為該当性

原告は、ストライキが実施された僅か3日後に、日野ラボ前の行動に参加した組合員らを個別に呼び出していること、原告が主張する上記面談の目的からみて、本件組合役員3名はともかく、それ以外の組合員に対しても面談を行う必要があったか疑問が残ること、上記面談において発せられた質問それ自体に本件組合の内部問題ないし組合運営に関する事項が含まれていること、実際に面談を受けた組合員数名が、上記個別面談により心理的不安を覚えたことが認められるところ、以上のような個別面談は、本件組合員らに対して、ストライキへの参加や組合活動に不安や躊躇の念を抱かせるものであって、そこには明らかに本件組合の運営に対して打撃を与えようとする原告の意図が認められる。

以上によると、被告らの主張事実5に係るY1副部長らの個別面談は、補助参加人及びその組合員に動揺を与え、その結果として、本件組合を弱体化させるものということができ、したがって、労組法7条3号の支配介入に該当する。

【原告の主張】

ア Y1副部長ら4名の原告人事部門の担当者が、被告らの主張事実5に係る個別面談を行ったことは認める。

イ しかし、原告は、本件組合が行ったビラ配布及び会社の取引先へ送付した通知の内容が問題であると考え、それに対する懲戒処分の要否を検討し、かつ本件組合がスト通知を送付した顧客に対する説明のための事実確認を行う目的で、日野ラボ前の行動に参加した本件組合役員3名を含む9名との面談を実施したものであり、同面談に、組合の運営に対する支配あるいは介入をしようという意図など微塵もない。被告は、取引先に対する通知の作成者及び発送者を誰が担当していたかということを探求することは、組合の内部問題について探求することであると主張するが、取引先へのスト通知の発送を懲戒処分の対象として検討する以上、そのための事実確認として、同通知の作成者及び発送者を確認するのは当然のことであり、組合の内部問題に対する介入には当たらない。そして、以上の点は、本件訴訟において新たに提出した上記面談の録音データ及びその反訳文からも明らかである。

ウ 以上のとおり、上記個別面談は、上記のような正当な目的に基づき行われたものであり、しかも事情聴取の範囲もそれに必要な範囲に限られ、聴取を行った原告人事部門担当者の言動にも何の問題もなかったものであり、本件組合の運営に対する支配あるいは介入などとは無縁のものであって、労組法7条3号の支配介入には該当しない。

第3 当裁判所の判断

1 基礎事実の一括認定

前記前提事実、当事者間に争いのない事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる(以下「認定事実」という。)。

- (1) 本件組合は、平成20年2月12日及び同月13日、日野ラボにおいて、同年3月上旬に原告との間で団体交渉を行い、これが不調に終わった場合には同月21日にストライキを行う旨の記載がある同日付「新スタッフ社員制度 団体交渉参加

者募集」と題するビラを配布するとともに、同月 26 日、原告に対し、「新スタッフ社員制度に関する要求」書、「補償金支給要求書」及び「マックスラボラトリーに関する部署別要求」書を交付し、上記「新スタッフ社員制度に関する要求」書では同制度の下においても従前の時給、賞与支給制度、退職慰労金制度を維持することなどの 13 項目を、また上記「補償金支給要求書」では同制度の導入に際して本件組合員に対して勤務年数に応じた補償金を支給することを、更に上記「マックスラボラトリーに関する部署別要求」書においては検体受付課の M ラボ移行後も夜食の支給を存続させることを、それぞれ要求した(以下「本件 2・26 各要求」という。)

- (2) 本件組合と原告は、平成 20 年 3 月 4 日、同月 8 日及び同月 11 日、日野ラボ内において、新スタッフ社員制度等に関する予備折衝を実施したところ(以下、平成 20 年 3 月 4 日実施の予備折衝を「本件 3・4 予備折衝」という。)、同月 31 日をもって雇止め予定のスタッフ社員 5 名(X18(以下「X18」という。))ほか 4 名の雇用継続問題が初めて取り上げられ、本件組合から、この問題に関する「雇用継続要求」書が提出された。

なお、本件 3・4 予備折衝には、本件組合役員 3 名、本件組合員の X10(以下「X10」という。))及び X7 が、原告からは Y6 業務部門副部門長(当時。以下「Y6 副部門長」という。)、Y3 部長、Y2 部長及び Y4 部長が出席した。

- (3) 本件組合は、原告に対し、新スタッフ社員制度は本件組合の取組に真っ向から対立するものであるとして、平成 20 年 3 月 4 日付け「スト通告書」を交付し、「本年 3 月 12 日の団体交渉、あるいは 3 月 21 日午後 11 時までに行われる交渉において、合意に達せられなかった時、本年 3 月 21 日午後 11 時よりストライキ権を行使する」、「ストライキ権の行使にあたり、貴社の主要な顧客である医療機関には、ストライキ権行使の旨を本年 3 月 18 日までに書簡をもって通知する」ことなどを通告した上、同月 3 日から 5 日にかけて、ストライキ権投票を実施した。そして、これにより、同日、新スタッフ社員制度等に関する本件組合のストライキ権(以下「本件ストライキ権」という。))が確立した。

- (4) ア 本件組合は、平成 20 年 3 月上旬、ビラを作成、配布し、新スタッフ社員制度等に関する団体交渉の参加者を募集するなどして、本件組合への加入を勧誘したことから、このころには本件組合員の数は一十数名増加した。

イ そして、平成 20 年 3 月 12 日午前 10 時 15 分ころから約 2 時間、本件組合と原告との間において、平成 20 年度の、新スタッフ社員制度に関する第 1 回団体交渉が開催された(以下「本件第 1 回団交」という。)。本件組合からは本件組合役員 3 名、X7、執行委員会副議長(当時)の X4、X11(以下「X11」という。))、X18 から 28 名の本件組合員のほか、組合顧問の X1 と X2 が、他方、原告からは Y3 部長、Y4 部長、Y2 部長らのほか Y7 弁護士(原告訴訟代理人。以下「Y7 弁護士」という。))が出席した。

原告は、本件第 1 回団交において、本件 2・26 各要求のうち上記「新スタッフ社員制度に関する要求」書に対する回答として、「時給上限に達しない者に対する移行措置を検討するが、時給、昇給、賞与、精勤手当の支給条件は新スタ

ップ社員制度のとおりで廃止や変更はしないこと、団体交渉には従来誠実に対応しており、今後も誠実に対応すること、業務支援手当は存続すること、退職慰労金制度は廃止するが 19 年 12 月までに在籍していた者について過去分は精算、将来分は年 2 回の賞与時に分割払いとすること、優秀なスタッフ社員は嘱託社員に登用し、さらに嘱託社員から正社員に登用することで対応すること、次年度以降の永年勤続制度の存続は検討中であること」などを告げ(以下「本件第 1 回団交回答」という。)、また「補償金支給要求書」の要求には「応じられない」と回答し、更に「マックスラボラトリーに関する部署別要求」書については「M ラボでの夜食は手当化も含めて現時点では検討中である」と回答した。これらの回答に対して、本件組合は、新スタッフ社員制度の制度設計に当たっての原告の姿勢を含め、同制度全般につき不満があることを述べ立て、交渉は紛糾した。

- (5)ア 本件組合と原告は、本件第 1 回団交の結果を受け、平成 20 年 3 月 13 日及び同月 14 日に予備折衝を実施した。

原告は、同月 13 日の予備折衝で、本件組合に対し、本件第 1 回団交の結果を踏まえ、譲歩案として、スタッフ社員から嘱託社員、正社員への登用制度を設けること、新スタッフ社員制度において中止される永年勤続表彰について、その段階まで永年勤続していた者について一括的に精算処理すること、退職慰労金の将来分を賞与時に支払うことによって発生する税金及び社会保険料を会社負担とすること、M ラボにおいて夜食が取れる環境を整備し、それまでの期間は現状の食堂にて対応することを提案した(以下「本件 3・13 譲歩案」という。)。また同月 14 日の予備折衝では、Y2 部長は、X7 からの質問に答え、雇止め予定の X18 ら 5 名の同年 7 月 1 日までの雇用継続について、「検討はしてみる。」と回答した。

- イ 同月 18 日、本件組合と原告は、あらためて予備折衝を行った(以下「本件 3・18 予備折衝」という。)。本件組合からは本件組合役員 3 名、X10、X4 及び X7 が、原告からは Y6 副部門長、Y2 部長、Y4 部長ほか 1 名が出席した。

この予備折衝では「組合のスト権行使を中止すること」も議題とされ、本件組合は、ストライキの中止等を示唆した。

他方、原告は、この予備折衝において、本件第 1 回団交回答及び本件 3・13 譲歩案をあらためて示すとともに、上記「補償金支給要求書」に対する回答として、20 年度下期賞与時に報奨金を支払うという追加提案を行った上、これ以上の譲歩はないことを明らかにした。

また、雇止め予定の X18 ら 5 名の雇用継続につき裁量権のある Y2 部長は、個別面談の上、これら 5 名のスタッフ社員の雇用継続を検討すると述べるとともに、本件組合からの要請に応じる形で、本件第 1 回団交回答及び本件 3・13 譲歩案等について、回答書を作成し、これを手交することを約したところ、X3 議長は、「今日(3 月 18 日)発送する予定であった顧客への(ストライキの)通知は見送りましょう。」と発言した。この本件組合とのやりとりを受け原告は、同月 19 日付け「新スタッフ社員制度に関する要求に対する回答」と題する書

面(以下この書面を「本件新スタッフ社員制度に関する最終回答書」という。))を作成した。

- (6)ア 本件 3・18 予備折衝後、本件組合の執行部数名は、協議の上、本件ストライキを執行することに決め、本件組合の顧問に対し上記予備折衝の状況等を報告した。

そして、X3 議長と X8 は、平成 20 年 3 月 18 日の勤務について有給休暇を取得した上、同日午後 10 時 30 分から翌朝同月 19 日午前 9 時ころまで、会社構内の食堂棟において、本件組合員に対し、ストライキへの参加意思を確認するとともに、本件ストライキ権の行使を議題とする「臨時総会の招集」(以下「本件 3・19 臨時総会」という。))と題する書面を配った。

他方、本件組合の X3 議長と X8 は、同日午前 8 時ころ、日野ラボ 1 階において、Y2 部長に対し、新スタッフ社員制度等に関するストライキを実施することを伝えたところ、Y2 部長は、本件 3・18 予備折衝までの取決事項は全て白紙撤回すると述べた。

なお、その際、上記 X3 議長と Y2 部長の会話が途中から怒鳴り合いになった(なお、Y2 部長が「ストライキで業務が遅延したり、取引先にストライキ通知を送って会社の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償を請求する」旨の発言(以下「本件 3・19Y2 部長発言」という。))を行ったか否かについては争いがある。)。そして、原告は、本件新スタッフ社員制度に関する最終回答書の交付を取りやめ、X18 ら 5 名の雇用継続もしないことに決め、同月 19 日午前 8 時 30 分ころ Y2 部長は、日野ラボ 2 階において、X18 に対して、同月 31 日をもって雇止めとなる旨を告げた。

- イ 一方、同月 18 日午前 11 時ころから X7 は、勤務中に職場で顔を合わせた組合員に対し、ストライキは延期になったと話し、また同月 19 日午前零時ころ、日野ラボ内で、X4 は、X3 議長に対し、「ストライキをやるなら、もう X3 君にはついていけない。俺は組合を辞める。」と告げ、さらに、その直後、X7 に対しても、同趣旨のことを述べた。

そして同日午前 8 時 40 分ころ、X4 と X7 は、日野ラボ 3 階で、Y6 副部門長と Y2 部長に対し、ストライキは X3 議長らが勝手に決めたことであると説明した上、Y6 副部門長と Y2 部長に対して「本当に申し訳ない。」と謝罪し、本件組合を脱退したことを明らかにした。そして、このままでは本件組合による会社取引先へのストライキ通知やストライキによって原告が本件組合員に損害賠償請求を行うこともあり得ることを危惧し、相談の上、3 月 19 日の勤務は非番であったが職場に行き、本件組合員に対してその旨を説明し、注意を喚起することを決めた。

- (7)ア 平成 20 年 3 月 19 日午前 9 時 30 分ころ、本件組合は、本件 3・19 臨時総会を開催し、同月 21 日に新スタッフ社員制度等に関するストライキを実施することを決議した(以下この決議にかかるストライキを「本件ストライキ」という。))。

同日午後 1 時 15 分ころ、本件組合の X3 議長、X5、X18 及び X2 は、原告本社

に赴き、Y8 人事部門副部門長(当時。以下「Y8 副部門長」という。)と Y4 部長に対し、同月 18 日付け「3 月 21 日スト権行使についての通告書」(以下「本件スト通告書」という。)と同日付け「新スタッフ社員制度に関する最終要求書」(以下「本件スト最終要求書」という。)を交付し、本件ストライキを通告した(以下「本件スト通告」という。)。これに対し、Y8 副部門長らは、名簿の提示等により本件ストライキ参加組合員を明らかにするよう求めたが、本件組合はこれを拒否した。

なお、この本件スト通告書には「3 月 18 日の予備折衝において、3 月 21 日の本組合によるスト権行使を中止する旨の件が議題となりましたが、その件の重要性から、本組合臨時総会に持ち帰って審議する事に決しました。」「現時点では 3 月 21 日の本組合によるスト権行使は既定方針通り決行することに、いささかの変更もございません。」との記載があり、その通告内容として「新スタッフ社員制度の全面白紙撤回が成就されない限り、本組合はストライキを決行する。」「3 月 19 日付で、貴社の重要な顧客である医療機関並びに、貴社の全国の営業所に本組合のスト権行使の旨を、書簡をもって通知する。」「3 月 21 日のストライキは、終日とする。」ことが挙げられていた。また、本件スト最終要求書には「新スタッフ社員制度の全面白紙撤回」という要求事項の記載があった。

原告の Y4 部長は、以上の本件スト通告を受け、同月 20 日午前 1 時 39 分、原告の全管理者に対して、電子メールで、「同月 19 日に本件組合が取引先へストライキの通知を送ると通告してきたこと、原告は人員を確保し、業務に支障がないよう万全の体制をとったこと及び取引先から問合せがあっても、会社は通常の検査業務体制を維持しているので、その旨を取引先に説明して安心させること」を記した緊急連絡を送付した。

イ 同月 19 日午後、本件組合は、本件スト通告に基づき、原告の取引先である約 50 件の病院等に対して、同月 18 日付け「SRL 検体受付課終日ストライキのお知らせ」と題する書面を郵送した(以下「本件取引先スト通知」という。)。この通知書面(以下「本件取引先に対するスト通知書」という。)には、「2008 年 3 月 21 日(金)SRL 業務部検体受付課において契約社員の終日ストライキが行われる予定であり、検査業務の遅延のおそれがありますのでご連絡させていただきます。」(下線は原文のまま)、「今回 SRL 経営陣は検体受付課従業員の約 97% をしめる『契約社員』に対し、『本年 4 月 1 日から施行予定の新スタッフ社員(=契約社員)制度』と称して、契約社員の利益を著しく損ねる変更(不利益変更)を制度変更の約一ヶ月前に、たった一回の説明会を行ったのみで施行しようとする強硬姿勢を示しました。」「そのため、2008 年 3 月 12 日(水)SRL 契約社員労働組合は団体交渉に臨みましたが、経営者側は本組合の要求の大半を退け、さらに組合員の質問にすら誠意をもって答えず、最終的には組合員の声はことごとく黙殺されました。」「本組合は経営側のこのような不誠実な対応に失望し、新スタッフ社員制度の全面白紙撤回を求め、・・・終日ストライキを決行することといたしました。」「なお経営と組合側が妥結した際にはストライキは

中止する予定であります。」という記載のほか、3月21日の午後11時から3月22日(終日)、検体受付課でストライキが行われる旨が記されていた。

次いで、同月19日午後10時30分ころから本件組合役員3名(なお、同日の勤務については、X3議長とX8は有給休暇を取得し、X5は非番であった。)は、会社構内に立ち入り、日野ラボ棟から離れた食堂棟内の食堂前通路(以下「食堂前通路」という。)において、通行する原告従業員に対し、2種類の組合ビラ(「SRL 契約社員労働組合スト突入」と題するビラと「会社(管理職)が、組合活動に関与することを言ったり、やったりすることは不当労働行為といい、法律で罰せられます。」と記載されたビラ。以下「本件組合ビラ」という。)を配布した(以下「本件ビラ配布及び構内立入行為」という。)

これに対し、Y6副部門長は、本件組合ビラを配布していた本件組合役員3名に対し、「やめたほうがいいよ。」と注意し、Y2部長は、構内でのビラ配布は(懲戒)処分の対象となると述べ、本件組合ビラ配布を制止したが、本件組合役員3名は、この制止に応じようとしなかった。そこでY2部長が、再度、食堂前通路でビラを配布していた本件組合役員3名に対し、「先ほどやめろと言っただろ。」と強く注意したところ、X3議長は、「(ビラ配布は)組合の正当な活動で、組合の(顧問)弁護士も問題ないと言っている。」と答えた。

Y2部長は、本件組合役員3名に対し、本件組合ビラ配布の様子について写真撮影することを告げた上で、部下社員に命じて、同日午後11時45分ころから、本件組合ビラ配布の様子を写真撮影させた(以下この写真を「本件組合ビラ配布写真」という。)。その際、X3議長はカメラに向けて指で「Vサイン」を示すなど、この撮影を巡って、本件組合役員3名とY2部長らが格別争うことはなかった。

ウ 一方、従前から本件ストライキの決行に反対の意向を示していた執行委員会副議長(当時)のX4とX7は、同日午後10時を過ぎてから、勤務日の振替を検体受付課に申し出た上、同月20日午前零時近くに出勤し、その各時刻をタイムカードに打刻した(以下「本件休日振替出勤」という。なお本件休日振替出勤のタイムカードには「応援」との記載がある。)。この時、検体受付課には労務担当社員(Y9)が勤怠管理の任に当たっており、X4の上記タイムカードには上記Y9の認印が押印されている。そしてX4とX7は、同日、午前8時ころまでの間、日野ラボや食堂棟にいた本件組合員に対し、違法なストライキに参加すれば、会社から損害賠償請求をされるなどとして、本件ストライキへの不参加を、さらには本件組合からの仮の脱退を働きかけることとし、午前0時過ぎには、本件組合員であるX19及びX20に対し、上記働きかけを行い「仮の退会届」の作成を促したところ、同人らは同書面を作成し、その後もX4とX7は、同日午前1時頃には、本件組合員であるX21に、午前2時から午前3時30分頃にかけては同組合員であるX22、X23、X24に対し、その後、同組合員であるX17及びX25に、同日午前3時30分から午前4時30分頃にかけては同組合員であるX13に、午前5時頃にはX25に、午前8時頃にはX26に対してそれぞれ同様の働きかけをしたほか、ストライキのことで話しかけてきたX5に対して「可

哀想な奴だな。」などと述べた(以下「本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為」という。))。

この間、X4 と X7 は、振替休日出勤中であるにもかかわらず、その日の業務には全く従事しなかった。また、このことについて原告は、両名に対し、注意や懲戒処分等を行っていない。

- (8)ア 平成 20 年 3 月 21 日午前 9 時ころ、本件組合の X3 議長、X18 らと X1 及び X2 は、原告本社に赴き、Y8 副部門長らに対し、「新スタッフ社員制度は、・・・悪法であります。本組合は・・・強く抗議致します。」との記載がある同日付け「抗議声明」文を提出し、また、これに同行した X18 は、既に提出していた退職願の撤回届を提出した。

なお、原告は、そのころ取引先である病院等からの問い合わせにより、本件取引先スト通知の存在を知ったが、当日は通常どおり検体の受付を行った。

- イ 本件組合は、同日午後 9 時 30 分ころから、日野ラボの前(敷地外)において、ストライキ集会(以下「本件スト集会」という。)を開催した上、同日午後 11 時から翌 22 日午前 8 時 30 分までの間、新スタッフ社員制度の全面的白紙撤回を求め本件ストライキを実施した。そして同日午前零時過ぎ、日野ラボ前(敷地内)にいた原告側関係者に対し、口頭で、団体交渉を申し入れるなどの社前行動を行った(以下、本件スト集会から団交申入れまでの間に日野ラボ前で行われた本件組合員の行動を「本件社前行動」という。))。

その場(日野ラボ前)には原告側の関係者として Y6 副部門長、Y4 部長、Y2 部長、Y7 弁護士がおり、約 30 名の従業員もいた。

以上の本件ストライキに参加した組合員の数合計 16 名で、そのうち本件社前行動にも参加した組合員は 9 名(X3 議長 <X3>、X8、X5、X27、X10、X6、X28、X18、X29。以下、X3 議長、X8、X5、X10、X18 を除き、順に「X27」「X6」「X28」「X29」という。)であった(以下この 16 名を「本件スト参加組合員」という。)が、本件組合は、原告に対し、本件ストライキ参加組合員名を通知していない。

なお、Y2 部長は、都労委の第 4 回審問において、宣誓の上、「就労予定で就労しにあらわれなかった検体受付課のスタッフ社員、これは日常的にはどのくらいいるんですか。」との質問に対して、「ふだんはゼロです。事前に有休届をするんで、いません。」と証言し、検体受付課においては事前に休暇等の届けをすることから、勤務予定日に単なる無断欠勤をするスタッフ社員は皆無に近いことを自認している。

- (9)ア 原告は、当日非番であった X3 議長を除き、平成 20 年 3 月 21 日に勤務しなかったスタッフ社員 15 名を無断欠勤(以下「本件無断欠勤」という。)として扱い、その旨を該当者のタイムカードに記した(以下「本件無断欠勤扱い」という。))。この本件無断欠勤扱いをされたスタッフ社員は、本件社前行動に参加した非番の X3 議長を除く 8 名(X8、X5、X10、X18、X27、X6、X28、X29)と X13、X11、X14、X15、X16、X30、X17(以下順に「X13」「X11」「X14」「X15」「X16」「X30」「X17」という。)であった。

- イ 同月 24 日午後 11 時 15 分ころから翌 25 日午前 2 時ころまでの間、原告人事

部門の Y1 副部長ら 4 名は、本件スト参加組合員のうち本件社前行動に参加した 9 名に対して、個別面談を実施した上(以下「本件 3・24 個別面談」という。), 本件ストライキが行われた日(同月 21 日)は出勤すべき日であったかどうか、本件ストライキへの参加の有無、本件ストライキの参加人数などを質問したほか、入手した本件取引先に対するスト通知書の写しを示し、その作成者や発送者が誰であるかを質問したばかりか、本件組合役員 3 名に対しては本件組合ビラ配布写真を示し、写っているのが本件組合役員 3 名であり、本件組合ビラを配布したことに間違いはないかという確認も行った。

以上の結果を踏まえ、平成 20 年 3 月 27 日、原告は、本件社前行動に参加した組合員 9 名のうち X8, X5, X27, X6(以下「X8 ら 4 名」という。)及び X10 の 5 名に限り本件無断欠勤扱いを撤回した。

ウ 他方、本件組合は、本件組合役員 3 名が、同月 28 日午後 5 時 30 分ころ、原告本社を訪れ、本件スト参加組合員の名簿として「スト参加指名者名簿」を提出した。この名簿(以下「本件スト参加者名簿」という。)には備考として「平成 20 年 3 月 21 日現在」との記載があり、本件社前行動に参加した 9 名(X3 議長, X8, X5, X27, X10, X6, X28, X18, X29)のほかに、本件組合員 7 名の氏名(X13, X11, X14, X15, X16, X30, X17)が記載されていた。

なお、本件社前行動に参加した X18 は、同年 3 月 31 日をもって雇止めになった。

(10) ア 原告は、平成 20 年 3 月 28 日から同年 4 月 4 日にかけて、日野ラボにおいて、同月 1 日以降のスタッフ社員の雇用契約締結(更新)を行った。

本件スト参加者名簿に記載された本件組合員のうち X3 議長と X18 を除く 14 名(X8 ら 4 名を含む。)については本件 3 か月契約ルールが適用され、同日から雇用期間は 3 か月とされた。なお、その際、この手続きを担当した原告人事部門の担当者は、「スト」という記載のあるファイルから上記雇用契約書を取り出し、これを上記 14 名の本件組合員に示した。

イ 本件組合は、同月 4 日、原告に対し、本件組合員に本件 3 か月契約ルールが適用されたことにつき、同月 3 日付けの抗議文及び団体交渉開催申入書を提出した。これを受け、同月 17 日午前 10 時 15 分ころから約 2 時間、原告と本件組合との間において、第 2 回団体交渉が開催され、雇止めになった X18 ら 2 名の組合員の雇用問題、本件 3 か月契約ルールの適用問題等について協議したが、双方の言い分が真っ向から対立し、交渉は紛糾した。

(11) 原告は、平成 20 年 4 月 21 日から同月 24 日にかけて、本件無断欠勤扱いを撤回した 5 名(X8 ら 4 名と X10)のうち、X8 ら 4 名に対しては、同人らの雇用契約期間を同月 1 日からの 1 年間に変更したが、X10 に対しては他にも無断欠勤等があったことから、別途、本件 3 か月契約ルールを適用した。そして、本件スト参加者名簿に記載のある他の本件組合員 9 名(X13, X28, X29, X11, X14, X15, X16, X30, X17)については、本件無断欠勤扱いは撤回されず、本件 3 か月契約ルールが適用された。

結局、本件スト参加者名簿に記載のある本件組合員のうち X10 ほか X13, X28,

X29, X11, X14, X15, X16, X30 及び X17 の 10 名については、本件 3 か月契約ルールが適用され、雇用契約期間は同月 1 日から 3 か月間となったが、このうち X10, X28, X29 及び X30 の 4 名は、同年 3 月 31 日までに有休休暇を全て消化し欠勤が生じていたため、本件無断欠勤がなくても本件 3 か月契約ルールが適用される関係にあった。したがって、上記 X10 ほか 9 名の本件組合員のうち本件無断欠勤だけを理由に本件 3 か月契約ルールが適用された者は、X13, X11, X14, X15, X16 及び X17 の 6 名 (X13 ら 6 名) であった。

なお、上記 X10 ほか 9 名の本件組合員のうち X13, X28, X14, X15, X16, X30 及び X17 の 7 名は、その後、本件組合を脱退し、X29 は平成 21 年 1 月に原告を退職した。残る X10 と X11 は、平成 21 年 4 月の時点でも本件組合員であり、同月 1 日から原告との間において 1 年間の有期雇用契約を締結している。

- (12) 平成 20 年 5 月 30 日、本件組合及び X18 は、都労委に対し、本件申立てを行った。

同年 6 月 12 日、原告と本件組合は、第 3 回団体交渉を開催し、新スタッフ社員制度問題や X18 の雇用継続問題等について交渉を行った。

- (13) 原告は、平成 20 年 3 月 29 日、人事委員会(懲罰審議)を開催し、本件組合役員 3 名に対し「勤務日以外に構内に立入りビラ配りを行った件」(本件組合ビラ配布)と「会社信用失墜となる書簡を送付した件」(本件取引先スト通知)につき弁明を求めた。

そして同年 7 月 1 日、原告の立川本社において、本件組合役員 3 名に対し、それぞれ「懲戒」と題する文書を 2 通ずつ交付した上(以下、「本件各懲戒承諾書」という。)、本件組合ビラ配布及び本件取引先スト通知が旧規則 52 条 2 号、11 号及び 15 号に該当するとして、同規則 51 条の適用により本件組合役員 3 名を懲戒処分にすること、懲戒の種類は「譴責」(発令は同日)で、始末書の提出を求めること(以下「本件各懲戒処分」という。)を告げるとともに、本件各懲戒承諾書への署名を求め、これを拒否する場合には同月 4 日までに本件各懲戒承諾書を返却すること、そして、社内電子掲示板に本件各懲戒処分の内容を掲載することを通知した。

本件組合役員 3 名は、後日、本件各懲戒承諾書への署名を拒否し、原告に対し、同日付けの組合名の「抗議文」を同封し、本件各懲戒承諾書を郵送し返却した。

本件組合役員 3 名の懲戒処分(譴責)に係る記事は、会社の社内電子掲示板に 7 日間掲示された。

- (14) 平成 20 年 8 月 1 日、本件組合は、本件組合役員 3 名に対する本件各懲戒処分が不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、追加の救済申立てを行ったが、その一方で、同年 10 月 28 日、本件申立ての請求する救済の内容のうち、X18 の雇止めの撤回とバックペイを取り下げる申立ての一部取下書を提出した。そして、同年 11 月 20 日、本件組合は、都労委に対し、Y2 部長の同年 3 月 19 日の行為が不当労働行為に当たるとして、2 回目の追加の救済申立てを行った。

2 争点 1 について

- (1) 被告らの主張事実 1 の有無について

被告らの主張事実1は、①「原告は、X13ら6名すなわちX13, X11, X14, X15, X16及びX17の6名が本件組合員であり、かつ本件ストライキに参加していたことを認識していたにもかかわらず」(主観的認識)、②「本件無断欠勤のみを理由としてX13ら6名に対して本件3か月契約ルールを適用し、これをそのまま維持したこと」(客観的事実)から成り立っているところ、原告は、上記②の客観的な事実関係はともかく、同①の主観的認識面についてはこれを否認している。そこで前記前提事実及び同認定事実に基づき上記主観的認識の有無について検討する。

ア まず、被告らの主張事実1のうち上記客観的な事実関係の有無について検討するに、前記認定事実(9)ア、(10)ア及び(11)によれば、①原告は、平成20年3月28日から同年4月4日の契約更新の期間中、本件無断欠勤(同年3月21日の不就労)をした15名の本件組合員(なお、当日非番であったX3議長は含まれない。)のうち同月末で雇止めとなったX18を除く14名(すなわちX10, X28, X29, X30, X8, X5, X13, X27, X6, X11, X14, X15, X16及びX17)に対して一律に本件3か月契約ルールを適用し、平成20年4月1日以降の雇用契約期間を3か月と提示した上で更新手続を行ったこと、②もっとも上記14名(以下「X10ら14名」という。)のうちX10, X28, X29及びX30の4名(以下「X10ら4名」という。)については、本件無断欠勤以外にも本件3か月契約ルールの適用事由(有給休暇の消化による欠勤の発生。前記前提事実(2)ウ(イ))が認められたことから、当初、本件無断欠勤のみを理由として本件3か月契約ルールが適用された者は、X10ら14名からX10ら4名を除いたX8, X5, X13, X27, X6, X11, X14, X15, X16及びX17の10名(以下「X8ら10名」という。)であったこと、③ところが原告は、このうちX8ら4名については本件ストライキ(本件社前行動)に参加していたことが明らかになり、かつ他に本件3か月契約ルールを適用すべき事由が認められなかったことから本件無断欠勤扱いを撤回し、その雇用契約期間を1年間に変更したことが認められる。

これらの事情によるとX8ら10名からX8ら4名を除いた残りの6名すなわちX13ら6名については、当初から本件無断欠勤(平成20年3月21日の不就労)のみを理由として本件3か月契約ルールが適用され、これが是正されずに維持されたものということができ、そうだとすると客観的には原告は、当初から本件組合員のうちX13ら6名を本件無断欠勤扱いとして、本件3か月契約ルールを適用した上、平成20年4月1日以降の次期雇用契約の期間を3か月間とし、これをそのまま維持したことが認められる。

イ そこで、原告が、X13ら6名に対し本件3か月契約ルールを適用するに当たって、「X13ら6名は本件組合員であって、本件ストライキに参加していたことを認識していた」か否かについて検討するに、この点については前記認定事実(7)ないし(11)によると以下のようにいうことができる。

すなわち、確かに本件組合は、本件ストライキの実施に先立って、原告に対し、本件ストライキに参加した組合員名等を明らかにしていない。

しかし、そもそも本件ストライキのような争議行為は、労務の集団的不提供

という態様で行われることが一般的であって、原告は、そのことを当然認識していたものと推認されるところ、①本件組合は、平成 20 年 3 月 19 日、原告に対して、本件スト通告を行った上、その通告どおり、本件ストライキを実行していること、②本件ストライキは、同月 21 日午後 9 時 30 分ころから開催された本件スト集会と同日午後 11 時から翌 22 日午前 8 時 30 分ころにかけ行われた本件社前行動から成り立っているところ、かかる本件ストライキに参加した組合員の数は合計 16 名で、そのうち X3 議長、X8、X5、X27、X10、X6、X28、X18、X29 の 9 名が本件社前行動にも参加しており、これを原告の Y2 部長らと Y7 弁護士が現認していること、③この本件社前行動に参加した 9 名のうち当日非番であった X3 議長を除く 8 名に、X13、X11、X14、X15、X16、X30、X17 の 7 名を加えた 15 名のスタッフ社員は、本件ストライキ当日の同月 21 日は勤務日であるにもかかわらず無断で労務を提供せず、これを確認した原告は、上記 15 名全員を無断欠勤扱いにしていること(本件無断欠勤扱い)、④上記 15 名のスタッフ社員が所属する検体受付課においては休暇等の事前届出制度が存在しており、勤務予定日に単なる無断欠勤をするスタッフ社員は殆どいないものと認識されていたこと(前記認定事実(8)イ)にかんがみると、原告は、当日非番であった X3 議長を含む上記 15 名(X8、X5、X27、X10、X6、X28、X18、X29 と X13、X11、X14、X15、X16、X30、X17)が本件組合員として本件ストライキに参加し、労務の提供を集団的に拒否したものであることを認識していたものとみるのが自然である。

そして以上のような基本的な見方に加え、⑤原告(人事部門の Y1 副部長ら 4 名)は、同月 24 日午後 11 時 15 分ころから 3 時間近く、本件社前行動に参加した X3 議長、X8、X5、X27、X10、X6、X28、X18、X29 9 名に対して、本件 3・24 個別面談を実施した上、本件ストライキへの参加の有無、本件ストライキの参加人数などを確認していること、⑥一方その数日後の同月 28 日、本件組合(本件組合役員 3 名)は、原告に対し、本件社前行動に参加した 9 名(X3 議長、X8、X5、X27、X10、X6、X28、X18、X29)のほかに、7 名の氏名(X13、X11、X14、X15、X16、X30、X17)が記載されている本件スト参加者名簿を提出しており、その名簿には備考として本件ストライキの当日である「平成 20 年 3 月 21 日現在」との一文が記載されていること(この名簿の記載内容について、その信用性に疑問が生じるような事情はうかがえない。)、⑦しかも原告は、同月 28 日から同年 4 月 4 日にかけて、日野ラボにおいて、同月 1 日以降のスタッフ社員の雇用契約締結(更新)手続を行った際、本件スト参加者名簿に記載されている上記 7 名(この中には X13 ら 6 名も含まれている。)に対しては、本件社前行動に参加した 9 名のような、本件ストライキへの参加の有無等を一切確認していないばかりか、上記更新手続を行った原告人事部門の担当者は、「スト」という記載のあるファイルから各雇用契約書を取り出し、これを X3 議長を除く上記 14 名の本件組合員に示していることなどの事情を併せ考慮すると、原告は、本件スト参加者名簿に記載のある上記 16 名(この中には X13 ら 6 名も当然含まれる。)が本件ストライキに参加した本件組合員であることを認識しつつ、当日非番であ

った X3 議長を除く上記 15 名を本件無断欠勤扱いとし、上記⑦の雇用契約の更新手続において、これらの者に対し本件 3 か月契約ルールを適用し、そのうち X13 ら 6 名については上記アで検討したとおりの理由により、これを維持したものと推認するのが合理的であって、この推認を覆すに足る証拠はない。

ウ 以上によれば、原告は、X13 ら 6 名すなわち X13, X11, X14, X15, X16 及び X17 の 6 名が本件組合員であり、かつ本件ストライキに参加していたことを認識していたにもかかわらず、本件無断欠勤のみを理由として X13 ら 6 名に対して本件 3 か月契約ルールを適用し、これをそのまま維持したものであるということができ、よって、被告らの主張事実 1 が認められる。

(2) 被告らの主張事実 1 の不当労働行為該当性

ア 労組法 7 条 1 号の不利益取扱い該当性

(ア) まず、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当するか否かについて検討する。

労組法 7 条 1 号の不利益取扱いが肯定されるためには、当該労働者が、①解雇その他の「不利益な取扱い」を受けた事実、②「組合員であること」、「労働組合に加入し、若しくは結成しようとしたこと」若しくは「労働組合の正当な行為をしたこと」、③使用者が上記②の「故をもって」①の不利益取扱いをしたことが必要であると解される。

上記(1)で認定した事実によると、(a)被告らの主張事実 1 に係る X13 ら 6 名は、本件無断欠勤扱いにより本件 3 か月契約ルールの適用を受け、次期雇用契約の期間が通常の有期雇用契約の 4 分の 1 に短縮されるという「不利益な取扱い」を受けていること(上記①の要件)、(b)X13 ら 6 名は、本件ストライキへの参加という「労働組合の正当な行為」を行っていること(上記②の要件)、そして、(c)使用者である原告は、本件ストライキに参加した X13 ら 6 名に対し、本件無断欠勤のみを理由として本件 3 か月契約ルールを適用したものであり、そうだとすると X13 ら 6 名は、上記(b)の本件ストライキへの参加という「労働組合の正当な行為をしたこと」の「故をもって」上記(a)の本件 3 か月契約ルールの適用という「不利益な取扱い」を受けたものと認められる。

以上によれば、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当する。

(イ) もっとも、原告は、前記第 2 の 4(1)【原告の主張】ア(ア)に記載のとおり、当該ストライキが労働組合法 7 条 1 号本文前段所定の「労働組合の正当な行為」に該当するためには、労働組合は、単なる無断欠勤であることが容易に判別される場合を除き、遅くともストライキ開始の時点までに、使用者に対して当該ストライキの参加者を明らかにする必要があるものと解すべきであるとした上、本件組合は、本件ストライキ開始時点までに、原告に対し、X13 ら 6 名がストライキに参加することを通知していない上、同人らの欠勤が単なる無断欠勤であることを容易に判別し得る状況にあったものとは認められず、したがって、本件ストライキは、上記②③の要件にいう「労働

組合の正当な行為」には該当しない旨主張する。

確かに、本件ストライキにおいて X13 ら 6 名は本件社前行動に参加しておらず、このような消極的な態様により争議行為が行われた場合、使用者は、外観上、当該労働者の欠勤が争議行為によるものなのか、それ以外の理由による無断欠勤なのかを直ちに判別することは容易ではなく、当該無断欠勤に対する取扱いに窮することにもなりかねない。

しかし、既に述べたとおり当該争議行為は、労働者の集団がその主張の示威または貫徹を目的として労務を完全又は不完全に停止することに本質がある。このような本質から、当該労働者の集団(労働組合)に属する個々の労働者の氏名等についてまで、これを事前に使用者に明らかにしない限り一般的に当該争議行為は正当性を欠くことになるものと解するのは、民事免責という特別の保護を得るための要件としても、やはり過度の法的義務を労働者の集団に課すものであるといわざるを得ない。

もとより労働組合が争議行為に参加する個々の組合員の氏名等を事前に明らかにしないまま行う争議行為は、時として労使間の信義則に反すると見られる場合もあり得るであろうが、いずれにしても、その正当性の有無は、当該ストライキが参加組合員の氏名等の予告なくして行われることにより、使用者に事業運営上の混乱や麻痺等をどの程度もたらしたか、そして、そのような混乱が意図されたものであるかなどを個別具体的に判断して決するよりほかないものと解されるところ、少なくとも本件においては原告による、そうした個別具体的な事情の主張・立証はなく、せいぜい上記のような不都合の指摘があるにとどまる。

以上によれば、本件ストライキに先立って原告に対し本件スト参加組合員の氏名等を明示しなかった点は、当裁判所の上記(ア)における判断に何らの影響を及ぼすものではなく、原告の上記主張は採用の限りではない。

- (ウ) なお、原告は、いわゆる部分ストと賃金請求権に関する最高裁判決(ノース・ウェスト航空事件・最高裁昭和 62 年 7 月 17 日第二小法廷判決・民集 41 巻 5 号 1350 頁)を指摘した上、本件のように組合員が誰であるかを会社が把握していない事案においては、当該組合が、部分ストの参加者を事前に明らかにしていないにもかかわらず、事後的に同ストライキに参加していたと主張することによって正当な争議行為と認められる余地を残すならば、ストライキに参加することを事前に会社に知らせることなくスト実施日に会社を欠勤しておき、当該欠勤が問題になりそうになると事後的にストライキに参加していたと主張して免責を受け、他方で当該欠勤が問題になりそうになれば、自分は組合員ではないと主張して休業手当を会社に請求することが可能になるが、このような不公正な争議行為のやり方が許されるはずはなく、この点からも、組合はストライキの参加者を明らかにした上でストライキを実施しなければならないことは明らかな旨主張するが、仮にそのような不公正な争議行為が行われたのであれば、それは争議行為の正当性の判断における個別・具体的な事情としてしんしゃくすることに

より妥当な解決を図ることができるのであるから、敢えて上記のような原告主張の解釈を採用する必要はない。

イ 労組法 7 条 3 号の支配介入該当性

- (ア) 被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当するか否かについて検討する。

労組法 7 条 3 号の支配介入が肯定されるためには、使用者が、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」に該当することが必要であるところ、同条 3 号は、労働組合が団体交渉の主体であるための自主性、団結力、組織力を使用者の行為によって損なわれないように、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化行為を禁止したものであるから、このような支配介入を構成する使用者の行為は、労働組合の結成を阻止・妨害すること、組合を懐柔、弱体化させること、組合の運営・活動を妨害することなどにより、組合の自主的決定に干渉し、その影響力を低下させる行為をいうものと解される。

上記(1)で認定した事実によると、原告は、本件組合から本件スト参加者名簿が提出されるなどしたことにより、X13 ら 6 名が本件組合員であり、かつ本件ストライキに参加していたことを認識していたにもかかわらず、単に同人らが本件社前行動に参加しておらず、現認により、本件ストライキへの参加を確認することができないという理由から、本件無断欠勤扱いを撤回せず、本件 3 か月契約ルール適用を維持したものである。このような原告の行為は、本件組合員に対して、雇用契約関係の継続に係る不安を増大させ、本件組合の活動等に参加することを萎縮させる効果を有するものであって、労働組合の運営と活動を妨害し、ひいては、その影響力を低下させる行為であるということができ、したがって、上記使用者において、「労働者が労働組合を・・・運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」にあたるものと認められる。

よって、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

- (イ) もっとも原告は、前記第 2 の 4(1)【原告の主張】イに記載のとおり、一般に使用者側の行為が、客観的、形式的には労働組合の活動に対して阻止的作用をもつ場合であっても、当該行為が労働組合の運営に対して支配・介入するという意図から出たものではなく、別の動機から出たものであるときは労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらないとした上、原告は、X13 ら 6 名の本件無断欠勤が本件ストライキに参加したことによるものであるとは認識しておらず、X13 ら 6 名の雇用契約期間が 3 か月になったのは、本件 3 か月契約ルールを公平に適用した結果に過ぎず、本件組合の運営に対する支配・介入の意図からされたものではないとして、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は労組法 7 条 3 号の支配介入に該当しない旨主張するが、上記(1)で検討したとおり、X13 ら 6 名は本件組合員であって、しかも本件ストライキに参加していたことを認識していたと認められるのであるから、

労組法 7 条 3 号の支配介入が成立するためには使用者に支配介入の意思が認められることが必要であるとの立場を前提にしたとしても、被告らの主張事実 1 に係る原告の行為は労組法 7 条 3 号の支配介入に該当し得るものと解され、したがって、原告の上記主張は、当裁判所の上記(ア)における判断に何ら影響を及ぼすものではない。

(3) 小括

以上によれば上記争点 1 に係る本件命令の判断に違法はない。

3 争点 2 について

(1) 被告らの主張事実 2 の有無について

前記認定事実(7)イ及び(13)によると原告は、本件ビラ配布及び構内立入行為並びに本件取引先スト通知を理由に、本件組合役員 3 名に対して本件懲戒処分(譴責)を行ったこと、すなわち被告らの主張事実 2 が認められる。

(2) 被告らの主張事実 2 の不当労働行為該当性

ア 労組法 7 条 1 号の不利益取扱い該当性

(ア) 労組法 7 条 1 号の不利益取扱いが肯定されるためには、当該労働者が、前記 2(2)ア(ア)に記載の各要件を満たす必要があるところ、上記(1)によると本件組合役員 3 名(労働者)は、本件懲戒処分(譴責)という「不利益な取扱い」を受けていること(上記①の要件)、本件ビラ配布及び構内立入と本件取引先スト通知をしたことの「故をもって」上記(1)の本件懲戒処分(譴責)をしたこと(上記③の要件)が認められる。そうすると、被告らの主張事実 2 に係る原告の行為が労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当するといえるためには、本件組合が行った本件ビラ配布及び構内立入と本件取引先スト通知が上記②の要件の「労働組合の正当な行為」に該当することが必要となる。

(イ) そこで以下、本件ビラ配布及び構内立入行為が、上記「労働組合の正当な行為」に当たるか否かについて判断する。

a 前記認定事実(7)イによると、本件組合役員 3 名は、本件ストライキの前々日、日野ラボ構内に立ち入り、本件ビラ配布を行っており、したがって、本件ビラ配布は、ビラ配布が事業場内においてされた場合に該当し、使用者の施設管理権との関係が問題となる。

労働組合又はその組合員は、使用者が所有し管理する物的施設であって定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを、使用者の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されないものというべきである。したがって、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、「使用者が、これらの労働組合等に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情」がある場合を除いて、当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものとして、上記「労働組合の正当な行為」には当たらないものと解するのが相当である。

b 以上を前提に、原告事業場(日野ラボ構内)における本件ビラ配布につき検討する。

(a) 前記前提事実(5)ア及び前記認定事実(7)イによると原告は、会社構内におけるビラ配布行為について明文の規定を置いていないものの、これを認めない方針であったところ、本件組合は、そのことを認識しつつ、日野ラボ構内食堂前通路において、Y2 部長らの制止を無視して、本件ビラ配布を敢行したことが認められる。

そうすると、本件組合は、使用者たる原告の許諾を得ることなく、その物的施設(日野ラボ構内食堂前通路)を利用して争議行為としての本件ビラ配布を行ったことになり、したがって、本件ビラ配布が争議行為として正当と評価されるためには、「原告において本件組合に対しその物的施設である日野ラボ構内食堂前通路の利用を許さないことが当該物的施設につき原告が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情」が認められることが必要であると解される。一般にビラの配布行為は、一時的なものであって、ビラの貼付行為などと比較しても、使用者の施設管理権との抵触の度合いは少ないことにかんがみると、上記「特別の事情」の有無は、上記のようなビラ配布行為の特性を踏まえ、これを検討するのが相当である。

(b)i 前記前提事実(5)アによると、原告は、従前、会社構内におけるビラ配布行為に対して、一定の確立したルールを有していたとはいえない難い上、就業規則にも抵触する行為であるにもかかわらず、どちらかというところ、かなり柔軟な姿勢で臨んできており、現に勤務時間中に構内で行われたビラ配布についても厳重注意で済ませた経緯が認められるところ、前記認定事実(7)イによると、本件組合ビラは、本件ストライキ実施の日時と場所を記したものと、不当労働行為に該当すると思われる発言を受けた場合には組合執行部に連絡するように依頼するという2種類のありふれた内容のものであって、原告の社会的信用等を低下させたり、あるいは職場秩序を乱すような記述は含まれておらず、その目的は、あくまで本件ストライキに対する理解を求めることにあったものと認められる。

そして、その態様も、有給休暇を取得し、あるいは非番であった本件組合役員3名が、検体受付課の深夜勤務開始時刻(午後11時)の前後1時間内において、同課(日野ラボ棟)から離れた食堂前通路で、上記内容の本件組合ビラを配布するという穏便なものであって、会社業務に対する影響を最小限のものにとどめるべく、ビラ配布者数、時間帯、場所等について、それなりの配慮がうかがわれる上、本件ビラ配布行為により原告の会社業務とりわけ検体受付業務に具体的な支障が発生した形跡も認められない。

他方、原告は、本件ビラ配布の人数、時間帯、場所等を一切考慮せず、本件ビラ配布を二度にわたって制止し、その様子を写真撮影するなど

しており、そこからは本件ビラ配布を一切許容しない強硬な姿勢がうかがわれる。

- ii 以上によると、本件組合員3名によるビラ配布行為(本件ビラ配布)は、その目的、内容、手段・態様等からみて原告の職場秩序を乱すおそれの少ない行為であったということができ、これに加え、それまで原告は本件組合のビラ配布行為に対して柔軟な姿勢を示してきた経緯等があることを併せ考慮すると、自らの物的施設である日野ラボ構内における本件ビラ配布行為を一切許さないものとする原告の上記対応は、当該物的施設に対して原告が有する権利を濫用するものであるといわざるを得ず、本件ビラ配布については上記「特段の事情」があるものと認められる。

なお前記認定事実(7)イによると、本件組合役員3名は、本件ビラ配布の目的とはいえ、平成20年3月19日が勤務日ではないにもかかわらず原告の会社構内へ立ち入っている。しかし、前記認定事実(6)アによると、X3議長とX8は、同年3月18日の勤務について有給休暇を取得した上、同日午後10時30分から翌朝同月19日午前9時ころまで、会社構内の食堂棟で、本件組合員に対し、本件3・19臨時総会の招集に関する書面を配布するとともに、同日午前8時ころ、日野ラボ1階においても、Y2部長に対し、新スタッフ社員制度等に関するストライキを実施することを伝えた経緯が認められるところ、原告は、これらの機会に、X3議長らに対し、非勤務日における会社構内への立入りを咎めたり、あるいは何らかの注意を行った形跡は認められないのであるから、本件ビラ配布の際の会社構内への立入りのみをことさら重視し、本件ビラ配布の組合活動としての正当性を否定することは相当ではなく、上記「特段の事情」の有無の判断に影響を与えるものではない。

- c 以上によれば、本件ビラ配布及び構内立入行為は、上記「労働組合の正当な行為」に該当するものと認められる。

なお、原告は、前記第2の4(2)【原告の主張】イに記載のとおり、本件組合役員3名は、原告の幹部職員(業務部門副部門長、業務部部長)からビラの配布行為を中止するよう要請され、一旦はこれに応じたが、その直後には同じ場所においてビラ配布を再開し、業務部長から再度ビラ配布を中止するよう求めたにもかかわらず、これを無視してビラ配布を継続したというものであり、その態様は極めて悪質である旨主張する。しかし上記bで検討したとおり、本件ビラ配布に対してその物的施設である日野ラボ構内の利用を一切許さないものとする原告の上記対応は、当該物的施設に対して原告が有する権利の濫用に当たるのであるから、原告の幹部職員がした本件ビラ配布に対する制止ないし注意命令は、いずれも原告の権利の濫用と評価されるべきものであって、本件ビラ配布に関する上記「労働組合の正当な行為」に該当するか否かの判断を左右するものではない。

(ウ) 次に、本件取引先スト通知が上記「労働組合の正当な行為」に当たるか否かについて検討する。

a 前記認定事実(7)イで認定したとおり、本件組合は、平成20年3月19日、本件スト通告に基づき、原告の取引先である約50件の病院等に対して、同月18日付け「SRL 検体受付課終日ストライキのお知らせ」と題する書面(本件取引先に対するスト通知書)を郵送したが、その目的は、本件ストライキの目的達成を容易にすべく、使用者の取引先に対し、本件ストライキの趣旨・目的等に関する自らの認識・見解を説明した上、本件ストライキの正当性を訴え、その理解を求めることにより取引先からの責任追及(損害賠償請求等)を回避し、団体交渉における使用者との対等性を確保することにあるものと認められる(弁論の全趣旨)。そうだとすると、本件取引先スト通知も、労働組合の目的の範囲内の行為であるということができ、その内容が企業秩序を乱したり、使用者の名誉・信用・営業秘密等の権利利益を不当に侵害するようなものではない限り、上記「労働組合の正当な行為」に当たるものと解するのが相当である。

b 前記前提事実(1)及び前記認定事実(7)イによると、確かに本件取引先に対するスト通知書には、「2008年3月21日(金)SRL 業務部検体受付課において契約社員の終日ストライキが行われる予定であり、検査業務の遅延のおそれがあります」(下線は原文のまま)、「今回 SRL 経営陣は検体受付課従業員の約97%をしめる『契約社員』に対し」云々という記載があり、かかる記載の通知を受け取った原告の取引先において、検体受付課全体が本件ストライキを行うかのように誤解するおそれがあるといえなくもない。また、本件ストライキ当時の検体受付課のスタッフ社員(約200人)に占める本件組合員(34名)の割合が2割未満であったことや本件スト通告を受け使用者が取引先に対して何らかの対応をとるであろうことが想定されること(現に原告は、本件スト通告後、電子メールにより、全管理者に対し、会社は通常の検査業務体制を維持しているので、その旨を取引先に説明して安心させるようにとの緊急連絡を発している。)などからすれば、「検査業務の遅延のおそれがあります」というのも些か誇張があるといえなくもない。その他にも、「契約社員の利益を著しく損ねる変更(不利益変更)を制度変更の約一ヶ月前に、たった一回の説明会を行ったのみで施行しようとする強硬姿勢を示し」、「最終的には組合員の声はことごとく黙殺され」などといった誇張した表現を含む記載も認められる。

しかし、本件取引先に対するスト通知書の内容をみると、「検体受付課従業員の約97%をしめる『契約社員』」という表現は、検体受付課従業員のうち「契約社員」の占める割合が約97パーセントであることを意味するに過ぎず、同課における本件組合の組織率を表すものでないことは明らかであって、同通知書の内容を読み飛ばすことさえしなければ、上記のような誤解が生じる可能性は少ないものと思われる。また、本件ストライキ当

時、本件組合の組織率は2割に満たなかったとはいえ、同課のスタッフ社員約200名のうち34名が本件組合に所属していたものと推認されるのであるから、結果として実際に本件ストライキに参加した組合員の数が16名程度にとどまったとしても、本件取引先に対するスト通知書が作成、送付された時点において、同課の検査業務に遅延が生じるおそれがあったとまでは認め難く、「検査業務の遅延のおそれがあります」との記載が虚偽ないしは過度の誇張表現であると断じることとはできない。そして、前記前提事実(3)イ(エ)、同認定事実(1)及び(5)イによると原告は、平成20年2月25日と26日の2日間しか、業務全体のスタッフ社員に対して新スタッフ社員制度の説明会を実施していないことや、本件組合の本件2・26各要求とこれに対する原告からの本件新スタッフ社員制度に関する最終回答を比較すると、その他の「契約社員の利益を著しく損ねる変更(不利益変更)」を制度変更の約一ヶ月前に、たった一回の説明会を行ったのみで施行しようとする強硬姿勢を示し、「最終的には組合員の声はことごとく黙殺され」などの記載も虚偽であるとまではいい難い。

c 以上によると、本件取引先スト通知の内容は、全体としてみる限り、企業秩序を乱したり、使用者の名誉・信用・営業秘密等の権利利益を不当に侵害するようなものであるとはいいい難く、したがって、上記通知も、上記「労働組合の正当な行為」に当たるものというべきである。

なお、原告は、前記第2の4(2)【原告の主張】ウに記載のとおり、①実際に上記通知が発送された時点(平成20年3月19日午後)では既に本件ストライキへ参加する人数は少数に止まることが明らかになっており、この程度の人数によりストライキを実施したとしても、原告により講じられた事前対策により業務が遅延するおそれが客観的に存在しないことは明らかであったとか、②本件組合は、原告との団体交渉の予備折衝において、予定していた顧客先へのストライキ通知を見送ることを約束していたにもかかわらず、虚偽の内容の通知を原告の顧客に送りつけたことは極めて悪質な行為であり、このように本件組合が行った顧客へのストライキ通知は、被告が言うような「誇張や説明不足」といった程度のものではなく、本件組合は、積極的に事実と異なる記載をして、それにより原告の取引先に誤解を与え、その業務の混乱を狙ったものであることは明らかである旨反論する。

しかし、少数とはいえ、16名の本件組合員が本件ストライキに参加しているのであるから、原告の事前対策を考慮に入れたとしても、業務が遅延するおそれが客観的に存在しなかったことは明らかであるとまではいえない。また、前記認定事実(5)イによると本件第1回団交回答及び本件3・13譲歩案等の提示を踏まえ、X3議長は、同月18日、「今日(3月18日)発送する予定であった顧客への(ストライキの)通知は見送りましょう。」と発言しているが、この発言がされるに至った経緯等からみて、上記X3議長の発言は、あくまで「今日(3月18日)」、すなわち、「平成20年3月18日」の

時点における本件取引先に対するスト通知書の発送を見送ることを告げたものに過ぎず、本件スト通告に至った場合の発送見送りを約したものではないと認められ、そうだとすると原告の上記各主張①はいずれも前提を欠いており、当裁判所の上記判断に何ら影響を与えるものではない。

(エ) 小括

以上によると被告らの主張事実2に係る原告の行為は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

イ 労組法7条3号の支配介入該当性

前記2(2)イ(ア)で検討したとおり、労組法7条3号の支配介入が肯定されるためには、支配介入を構成する使用者の行為が、労働組合の結成を阻止・妨害し、あるいは組合を懐柔、弱体化させ、その運営・活動を妨害することなどにより、組合の自主的決定に干渉し、その影響力を低下させる行為に当たることが必要であるところ、本件ビラ配布及び本件取引先スト通知は、いずれも「労働組合の正当な活動」であるから、かかる行為に対する本件懲戒処分(譴責)は、本件組合の運営・活動を妨害し、これを弱体化させるおそれの高い行為であるということができ、したがって、被告らの主張事実2に係る原告の行為は、労組法7条3号の支配介入にも該当する。

(3) 小括

以上によれば上記争点2に係る本件命令の判断に違法はない。

4 争点3について

(1) 被告らの主張事実3の有無について

ア 前記認定事実(6)によると本件3・18予備折衝後、本件組合の執行部数名は、協議の上、本件ストライキを決行することとし、X3議長とX8において、平成20年3月19日午前8時過ぎころ、Y2部長に対し、本件ストライキの実施を伝えたところ、Y2部長は、本件3・18予備折衝までの取決事項は全て白紙撤回すると述べたことが認められるものの、これに加え、その際、Y2部長とX3議長は途中から怒鳴り合いになり、Y2部長がX3議長とX8に対し、「ストライキで業務が遅延したり、取引先にストライキ通知を送って会社の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償を請求する」旨の発言(本件3・19Y2部長発言)を行ったか否かについて争いがある。

イ この点、X3議長は、都労委第1回審問において、(X3さんがストライキを決行しますと答えたところ、Y2さんはどういう反応でしたかとの尋問に対し)「・・・かなりお怒りになりましてですね、おまえら、ストライキをやるなら、やったり、あるいはこの先ほど来、甲17号証を、顧客に発送したりしたら、君と組合員に損害賠償を請求してやるぞと、処分するぞということをおっしゃいました。」(損害賠償って、何か金銭的な話もおっしゃってましたかとの尋問に対し)「組合員一人につき数千万というような数字がなされましたですね。」と本件3・19Y2部長発言が行われた旨の証言をし(以下「X3証言」という。)、X8も、その陳述書で、このX3証言に沿う内容の陳述をしているのに対し、Y2部長は、上記第3回及び第4回審問において、本件3・19Y2部長発言をした事実

ついて全く触れないか、あるいは一言そうした事実はない旨を証言するにとどまる(以下「Y2 証言」という。))。

そこで検討するに、前記認定事実(5)イによると原告は、本件 3・18 予備折衝において、本件組合に対し、本件 3・13 譲歩案等を提示するなど一定の譲歩の姿勢を示した上、X18 ら 5 名の雇用継続についても検討すると述べ、本件第 1 回団交回答及び本件 3・13 譲歩案等について、回答書を作成し、これを手交することを約したことから、X3 議長においても、これを一定評価して、「今日(3 月 18 日)発送する予定であった顧客への(ストライキの)通知は見送りましょう。」と返答した経緯が認められ、してみると、本件 3・18 予備折衝が終了した時点では原告と本件組合との間には本件ストライキの回避へ向けかなり融和的な雰囲気が生じかけていたものとみることができる。ところが、前記認定事実(6)アのとおり本件組合は、同日(平成 20 年 3 月 18 日)のうちに本件ストライキの決行を決め、本件 3・19 臨時総会の招集へ準備を開始し、その翌日(同月 19 日)の午前 8 時ころ、Y2 部長に対して本件ストライキの決行を告げているのであって、こうした本件組合の対応は、約束通り本件新スタッフ社員制度に関する最終回答書を作成していた Y2 部長からみると、本件ストライキ回避に向けての期待なり本件組合役員らに対する信頼を大きく裏切るものであって、その感情を害するものであったことは想像に難くない。そうだとすると、これに立腹した Y2 部長が、その場において X3 議長と怒鳴り合いの口論となり、平成 20 年 3 月 4 日付け「スト通告書」に「ストライキ権の行使にあたり、貴社の主要な顧客である医療機関には、ストライキ権行使の旨を本年 3 月 18 日までに書簡をもって通知する」との記載があることを捉え、X3 議長やその場にいた X8 に対し、本件 3・19Y2 部長発言のような、言わずもがなの発言をしてしまった可能性が高いものと考えられる。

そして、このように解することは、その発言のあった直後ころ、かねてより本件ストライキの決行に消極的であった X4 と X7 が、Y6 副部門長と Y2 部長に面会し、本件ストライキの決行決定を謝罪した上、このままでは本件組合による会社取引先へのストライキ通知やストライキによって原告が本件組合員に損害賠償請求を行うこともあり得るとして、同月 20 日午前零時ころから本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為に及んでいること(前記認定事実(6)イ、(7)ウ)や、本件組合役員 3 名が、同月 19 日午後 10 時 30 分ころから、非番等であるにもかかわらず、会社構内に立ち入り、食堂前通路において、「会社(管理職)が、組合活動に関与することを言ったり、やったりすることは不当労働行為といい、法律で罰せられます。」との本件組合ビラを配布していること(前記認定事実(7)ア及びイ)などの事情とも整合する。

ウ 以上に加え、上記 X3 証言が本件 3・19Y2 部長発言に至る経緯等を比較的詳細に述べているのに対し、Y2 証言は単なる事実関係の否定に終始している感が強いことなどを併せ考慮すると、両証言を比べた場合、X3 証言の方がより信用性が高いものといわざるを得ず、そうだとすると、X3 議長らに対して本件 3・19Y2 部長発言が行われたこと、すなわち、被告らの主張事実 3 が認められ、この

認定を覆すに足る証拠はない。

(2) 被告らの主張事実3の不当労働行為(労組法7条3号の支配介入)該当性

本件3・19Y2部長発言は、口論の最中に立腹の余り思わず口にした発言にすぎないとしても、その効果は本件組合役員を威嚇、けん制するものであって、このような原告幹部職員(業務部部長)の発言は、本件組合の運営活動を妨害し、ひいては、これを弱体化させるおそれの高い行為であると評価することができ、したがって、被告らの主張事実3に係るY2部長の発言は、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(3) 小括

以上によれば上記争点3に係る本件命令の判断に違法はない。

5 争点4について

(1) 被告らの主張事実4の有無について

ア 前記認定事実(7)ウによると従前から本件ストライキの決行に反対の意向を示していた執行委員会副議長(当時)のX4とX7は、平成20年3月19日午後10時以降に、勤務日の振替を検体受付課に申し出た上、同月20日午前零時近くに出勤し(休日振替出勤)、同日午前8時ころまでの間、日野ラボや食堂棟にいた本件組合員に対し、違法なストライキに参加すれば、会社から損害賠償請求をされるなどとして、ストライキに参加しないよう働きかけたり、後に原告が損害賠償請求をしてきた場合に備え、本件組合とは関わりがないことにしておくよう「仮の退会届」の作成を促し、これを受領するなどの行為に及んだほか、ストライキのことで話しかけてきたX5に対して「可哀想な奴だな。」と述べるなどの本件X4らの3・20働きかけ行為に及んだことが認められる。

イ このような本件X4らの3・20働きかけ行為が、Y2部長の意を受け、あるいは原告が容認し、その積極的な支援の下で行われた行為であるか否かについて検討する。

(ア) 前記4の検討に加え、前記認定事実(6)(7)によると以下の事実を指摘することができる。

a Y2部長は、平成20年3月19日午前8時過ぎころ、X3議長から本件ストライキの決行を告げられ、立腹の上、大声を上げ同議長と口論となった挙げ句、同議長らに対し「ストライキで業務が遅延したり、取引先にストライキ通知を送って会社の信用を失墜させたりしたら、組合員に損害賠償を請求する」旨の発言(本件3・19Y2部長発言)を行って本件組合を威嚇・けん制する行為にでている。

b X4とX7は、本件3・19Y2部長発言の直後の同日午前8時40分ころ、日野ラボ3階で、Y6副部門長とY2部長に会い、本件ストライキの決行はX3議長らが勝手に決めたことであると弁明、謝罪した上、本件組合を脱退するとともに、その一方で、このままでは原告から本件ストライキの決行等を理由に損害賠償請求をされかねないことを危惧し、非番ではあるが職場へ赴き、本件組合員に対し、本件ストライキへの不参加を働きかけることを相談している。

- c そこで、この相談に基づき X4 と X7 は、同日午後 10 時過ぎ、勤務日の振替を検体受付課に申し出た上、同月 20 日午前零時近くに休日振替出勤をし(本件休日振替出勤)、その時刻をタイムカードに打刻する一方、日野ラボ等において、同日午前 8 時ころまでの間、本件組合員に対し、本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為を行ったばかりか、後に原告が損害賠償請求をしてきた場合に備え、本件組合とは関わりがないことにしておくよう「仮の退会届」の作成を促し、これを受領したりしたほか、ストライキのことで話しかけてきた本件組合役員の一人(X5)に対しては「可哀想な奴だな。」などと述べた。
- d そして、この間、X4 と X7 は、「応援」を目的とする振替休日出勤中であって、労務担当社員の勤怠管理を受けていたにもかかわらず、その日の応援業務には全く従事せず、そのことについて原告から何らの注意や懲戒処分等を受けていない。
- (イ) 以上の各事情によると X4 らは、本件 3・19Y2 部長発言があった直後に、同部長らに会い、本件ストライキが決行に至ったことにつき弁明、謝罪し、本件組合を脱退したことを明らかにするとともに、非番であったにもかかわらず、わざわざ休日振替出勤をした上、勤務時間中、全く業務を行わず、使用者の目をはばかることなく、本件組合員に対し、本件ストライキへの不参加を呼びかけて回り、「仮の退会届」を作成、提出させることまで行っていたというものである。その態様等は、使用者の意を汲んだ妨害行為とみるのが可能なものであって、このような行為が、X4 らの単なる善意ないし個人的な感情に基づき行われたものにすぎないとするのは、いかにも不自然である。

そうだとすると、以上のような見方を前提に、上記(ア)a ないし d の各事情を併せ考慮するならば、本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為の背後には Y2 部長の指示ないしは原告の積極的な支援・関与が存在していたものと推認するのが合理的である。

上記の点について、原告は、本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為は、同人らが自らの考えに基づいて行ったものであり、Y2 部長の意を受けたり、原告の容認等の下で行われたものではない旨主張し、Y2 部長及び X7 の陳述書の記載及び各証言には、この主張に沿う部分がある。しかし、X4 らが本件ストライキの実施に反対の意見を有していたとしても、同人らは、既に本件組合から脱退の意向を示していたのであり、立場上、特段それ以上の行動に出るべき合理的理由はないというべきである。すなわち、X7 は、本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為に及んだ理由として、本件ストライキを行ったことによって、本件組合員が原告から損害賠償請求を受けることを危惧したと述べるが、一応の手続きを踏んで実施される 1 日間のストライキ行為について、原告が本件組合役員でもない本件組合員個人に対して後日、損害賠償請求行為に及ぶとは一般的には考え難いのであって、仮にそのような危惧があるとしても、それは本件ストライキに参加しなければ足りることで、わざわざ

ざ本件組合からの脱退(仮のものであるとしても)まで行なわなければならない必然性はないと考えられるのであり、前記立場にある X4 らが、わざわざ本件休日振替出勤をし、その勤務時間中に次々と多数の組合員に対して、本件ストライキへの中止を呼びかけるにとどまらず、「仮の退会届」の作成を促したりすることには合理的理由を考え難い。したがって、そのような行為が、直前まで本件組合員であった X4 らの単なる善意ないし個人的な考えに基づくものとはおよそ考え難いところであり、上記 Y2 部長及び X7 の陳述書の記載及び各証言はこの間の経緯に関する前記認定を左右するものではなく、原告の上記主張は採用できない。

ウ 以上によれば、本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為は、Y2 部長の指示ないしは原告の積極的な支援・関与に基づき行われたものであること、すなわち、被告らの主張事実 4 が認められる。

(2) 被告らの主張事実 4 の不当労働行為(労組法 7 条 3 号の支配介入)該当性

本件 X4 らの 3・20 働きかけ行為は、上記のとおり Y2 部長の指示ないしは原告の積極的な支援・関与に基づき行われたものであって、その態様等からみても、本件組合を弱体化させるおそれの高い行為であると評価することができ、したがって、被告らの主張事実 4 は、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

(3) 小括

以上によれば上記争点 4 に係る本件命令の判断に違法はない。

6 争点 5 について

(1) 被告らの主張事実 5 の有無について

前記認定事実(9)イによると原告人事部門の Y1 副部長ら 4 名は、平成 20 年 3 月 24 日午後 11 時 15 分ころから翌 25 日午前 2 時ころまでの間、本件社前行動に参加した 9 名に対して、個別面談を実施した上(本件 3・24 個別面談)、本件ストライキが行われた日(同月 21 日)は出勤すべき日であったかどうか、本件ストライキへの参加の有無、本件ストライキの参加人数などを質問したほか、入手した本件取引先に対するスト通知書の写しを示し、その作成者や発送者が誰であることを質問したばかりか、本件組合役員 3 名に対しては本件組合ビラ配布写真を示し、写っているのが本件組合役員 3 名であり、本件組合ビラを配布したことに間違いないかという確認も行ったこと、すなわち被告らの主張事実 5 が認められる。

(2) 被告らの主張事実 5 の不当労働行為(労組法 7 条 3 号の支配介入)該当性

ア 本件ビラ配布及び構内立入行為(以下「本件ビラ配布等」という。)と本件取引先スト通知は、形式的には原告の就業規則(旧規則 52 条)に該当するように見え、かかる行為に対する懲戒処分の要否等を検討するには、本件ビラ配布等に関与したことが疑われる本件組合員に対する事情聴取を実施する必要があることは否定できない。しかし、本件ビラ配布等及び本件取引先スト通知は、本件ストライキの一環ないしはその重要な事前活動として行われたものであることは明らかであるから、それだけに本件組合員に対する事情聴取の手段・態様等によっては、本件組合の運営・活動に対する不当な干渉行為に該当し、ひいては組合を弱体化させるおそれがあることは否定し難く、そうだとすると、

このようなおそれが認められる場合には、本件組合員に対する上記事情聴取も労組法7条3号の支配介入に該当し得るものと解される。

イ 確かに証拠によると本件3・24個別面談それ自体はおおむね平穩に、かつ淡々と行われた様子うかがわれる。

しかし前記認定事実(8)(9)によると本件3・24個別面談は、本件ストライキの終了後に行われたものとはいえ、その原因となった新スタッフ社員制度の導入問題が未だ解決せず、しかも本件スト参加者に対して本件無断欠勤扱いが行われ、本件3か月契約ルールの適用問題の発生が十分に予想された時期に行われたものであるばかりか、その面談目的からみて、本件組合役員3名はともかく、それ以外の組合員に対しても面談を行う必要があったかは疑問が残る上、上記面談において発せられた質問は、本件ビラ配布等及び本件取引先スト通知への関与や本件ストライキへの参加の有無だけでなく、本件ストライキへの参加人数や実際に本件取引先に対するスト通知書を作成し、発送した組合員名など本件組合の内部問題ないしは組合運営に関連する事項のほか、必要もない本件組合ビラ配布写真の被写体確認などにまで及んでおり、そうだとすると本件3・24個別面談は、本来的な意図はともかく、その時期、手段・態様面において、本件組合員らに対して、ストライキへの参加や組合活動に不安や躊躇の念を抱かせるに足るものであって、本件組合の運営・活動に対する不当な干渉行為として一線を越えており、本件組合を弱体化させるなどのおそれがある面談行為であったといわざるを得ない。

ウ 以上によると、本件3・24個別面談は、本件組合員の組合活動等に動揺を与え、本件組合を弱体化させるものといえることができ、したがって、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(3) 小括

以上によれば上記争点5に係る本件命令の判断に違法はない。

第4 結論

以上の次第であるから原告の本件請求は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき行訴法7条、民訴法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

「別紙 略」