

平成24年7月11日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(ワ)第33号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件
口頭弁論終結の日 平成24年4月25日

判 決

原告 有限会社平成タクシー

被告 広島県

同代表者兼行政庁 広島県労働委員会

被告補助参加人 スクラムユニオン・ひろしま

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用及び補助参加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、広労委平成22年(不)第3号事件について、平成23年7月12日付けでした命令の主文1項及び2項を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告の従業員がその組合員となっている被告補助参加人が、処分行政庁に対し、不当労働行為救済の申立てをしたところ、処分行政庁が救済命令(以下「本件命令」)を発したので、原告が、その取消しを求める事案である。

- 1 前提事実(当事者間に争いがなく又は弁論の全趣旨及び後掲の証拠により容易に認定できる事実)

(1) 当事者

ア 原告は、平成16年10月27日に設立された一般乗用旅客自動車運送事業(タクシー業)等を業とする特例有限会社であり、タクシー乗務員(以下「乗務員」という。)を含む従業員数は約60名である。

イ 被告補助参加人は、中小企業の未組織労働者等の労働条件及び生活条件の改善並びに階級的利益の保護を目的として結成された、いわゆる合同労働組合である。

ウ Y1(以下「Y1」という。)は原告の代表取締役、Y2(以下「Y2」という。)は原告の統括管理部長を務めている者である。

(2) 被告補助参加人の分科会結成の経緯

ア 原告における乗務員の勤務態勢は、乗務員をA班とB班の二班に分け、各班単位で一日乗務、一日休み(いわゆる一勤一休)を繰り返すという乗務スケジュールとなっている。

イ 平成16年末ころ、原告の従業員全員を対象とする扶助会、親睦会として親和会が結成されたが、A班に所属する乗務員は、平成22年4月ころ、親和会を離脱し、新たになかよし会を結成した。

ウ B班に所属し、なかよし会を構成する原告の乗務員23名は、平成22年7月1

6日、被告補助参加人の高陽分会(以下「本件分会」という。)を結成し、分会執行役員として、当時原告の乗務員であったX1(以下「X1」という。)が本件分会の分会長、原告の乗務員であるX2(以下「X2」という。)が本件分会の副分会長に選出された。なお、本件分会の現在の分会長は、被告補助参加人の委員長であるX3(以下「X3委員長」という。)が兼務している。

エ 本件分会の組合員は、平成23年1月時点で、結成時の23人から12人に減少した。また、組合員のほとんどは、A班の乗務員であった。

(3) 本件命令が発せられた経緯等

ア 被告補助参加人は、処分行政庁に対し、平成22年8月27日、原告を被申立人として、不当労働行為救済の申立てをした(広労委平成22年(不)第3号事件。以下、同事件を「本件事件」という。甲2)。

本件事件の不当労働行為救済申立書(以下「本件申立書」という。)に記載された、不当労働行為を構成する具体的事実は、別紙1 不当労働行為救済申立書(甲2)の該当欄記載とおりである。

イ 処分行政庁は、平成23年1月12日、本件事件について、審査計画(案)を申立人である被告補助参加人と被申立人である原告に示し、双方の意見を聞いた上で、本件事件の主な争点を次のとおり整理し、また併せて、申立人(被告補助参加人)及び被申立人(原告)のそれぞれの証人尋問申請をすべて採用し、前者を第1回審問期日に実施し、後者を第2回審問期日に実施する審査計画を立てた(丙1)。なお、争点の整理につき、双方の意見を聞いた後に改められた点は、X1の退職は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するかという争点(ア)争点1に加えられた点だけである。

(ア) 争点1

X1の退職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。

(イ) 争点2

平成22年7月23日の親和会における、Y1及びY2の発言は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。

(ロ) 争点3

同年8月18日にY1が本件分会の組合員であるX4(以下「X4」という。)に対して話した内容は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。

(ハ) 争点4

同年8月24日にY2がX2委員長に対して話した内容は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。

(ニ) 争点5

同年8月30日に原告が本件分会の組合員であったX5(以下「X5」という。)を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。

(ホ) 争点6

同年9月3日にY2がX2に対して話した内容は、被告補助参加人に対する支

配介入に該当するか。

ウ 平成23年1月12日に第1回審問期日が開かれ、申立人側申請証人であるX3委員長(乙18の2)、X2(乙18の3)及びX4(乙18の4)の証人尋問が実施され、同年2月9日に第2回審問期日が開かれ、被申立人側申請証人であるY2(乙19の2)及びY1(乙19の3)の証人尋問が実施された。なお、被申立人側申請の証人であるX6は、第2回審問期日に証人尋問する審査計画となっていたが、同人の証人尋問申請が取り下げられたため、証人尋問は実施されなかった。

エ 以上の審問期日を経て、申立人(被告補助参加人)は2011年3月22日付の最終準備書面(乙21)を、被申立人(原告)は平成23年3月22日付の最後陳述書(乙23)に基づき最終の陳述をして審問が終結された。

オ 処分行政庁は、平成23年7月12日付けで、別紙2記載のとおり、上記イ(ア)(以下「本件事争点1」という。)については、原告が組合に対して反組合的意思をもち、X1の離職を利用して本件分会の活動を萎縮させようとしたものであることから不当労働行為(労働組合法7条3号本文)に当たるとし、上記イ(イ)(以下「本件事争点2」という。)については、Y1及びY2が、平成22年7月23日の親和会の会合において、本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り本件分会への加入を妨害する反組合的意図をもった「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたことを認定した上、同発言が不当労働行為(同号本文)に当たるとし、上記イ(オ)(以下「本件事争点5」という。)については、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことが不当労働行為(同条1号本文及び3号本文)に当たると認定し、他方、上記イ(ウ)、(エ)及び(カ)については不当労働行為には当たらないとして、救済内容として、①原告は、教育指導の業務を命じるに当たって、本件分会の組合員の正当な組合活動を理由として差別する取扱いをしてはならないこと、②原告は、本件分会への加入を妨害する言動等により、被告補助参加人の組織及び運営に支配介入してはならないことを命じるとともに、不当労働行為を認定されたことと、同行為を繰り返さないことを約することを記載した書面の交付及びポスト・ノーティスを命じる救済命令(本件命令)を発するとともに、被告補助参加人のその余の申立てを棄却する旨の命令を発した(甲1)

(4) 本件訴訟の提起

原告は、本件命令を不服として、広島地方裁判所に対し、平成23年8月22日、本件命令の取消しを求める訴えを提起した。

2 争点

(1) 処分行政庁の審査手続における瑕疵の有無

(2) 不当労働行為の有無

ア X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為は、被告補助参加人に対する支配介入(労働組合法7条3号本文)に該当するか。

イ Y1及びY2が、平成22年7月23日の親和会の会合において、「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたか否か。また、Y1及びY2が同発言をしたことは、被告補助参加人に対する支配介入(同号本文)に該当するか。

ウ 平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い（同条1号本文）及び被告補助参加人に対する支配介入（同条3号本文）に該当するか。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)（処分行政庁の審査手続における瑕疵の有無）について

【原告の主張】

ア 不当労働行為救済手続における審査の対象は、申立ての対象とされた「不当労働行為を構成する具体的事実」（労働委員会規則32条2項3号）に限定されていることから、労働委員会は、当事者の反論、防御の機会を奪うことになる、主張されていない事実（救済を申し立てられていない事実）を認定し、命令を出すことはできず、これに反する命令は処分権主義、弁論主義に反する瑕疵があり違法である。

処分行政庁は、後記イないしエのとおり、本件事争点1、本件事争点2及び本件事争点5について、被告補助参加人が主張していない事実（救済を申し立てていない事実）を認定して救済命令（本件命令）を発して、原告の防御の機会を奪った本件事の審査手続には処分権主義、弁論主義に反する瑕疵があり、本件命令は違法であるというべきである。

イ 本件事争点1について

本件申立書には、本件事争点1について、「8月6日付けで、X1分会長が会社から一方的に解雇される。これは労働組合法第7条第1号に該当するあからさまな不当労働行為である。」との記載しかなく、被告補助参加人は、原告による平成22年8月6日に行われた一方的な解雇が不当労働行為に当たるとだけ主張し、その後の審査手続においても、解雇以外の不当労働行為については何ら主張しなかった。また、処分行政庁は、審査計画の中で、本件事争点1について、「X1の退職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。」と整理していた。

そもそも伊藤と会社との間の合意書（以下「本件合意書」という。）の作成過程における原告の行為について触れることはなかった。

それにもかかわらず、処分行政庁は、本件命令において、別紙2記載のとおり、被告補助参加人が主張しなかった行為（X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為）を不当労働行為と認定したので、原告は、処分行政庁が認定した上記不当労働行為について、防御することが十分にできなかった。

ウ 本件事争点2について

本件申立書には、本件事争点2について、「7月23日午後、親和会の会合と称して、平成タクシーの運転手B班のメンバーを集めて、Y1社長とY2部長から「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」という発言があった。これは組合加入を押しとどめようとするあからさまな不当労働行為である。」との記載しかなく、被告補助参加人は、親和会の会合におけるY1及びY2の「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」という発言が不当労働行為に当た

るとだけ主張し、その後の審査手続においても、「Y1及びY2による「組合になびくな。」などの発言がなかったとしても、これと同趣旨の発言があったので救済してほしい」旨の申立てをしなかった。

それにもかかわらず、処分行政庁は、本件命令において、別紙2記載のとおり、被告補助参加人が主張ないし救済の申立てをしなかった行為(Y1及びY2は、本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り、本件分会への加入を妨害する反組合的意図をもった、「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたこと)を不当労働行為と認定したので、原告は、処分行政庁が認定した上記不当労働行為について、防御することが十分にできなかった。

エ 本件事争点5について

被告補助参加人が本件事争点の審査手続において提出した「不当労働行為を構成する具体的事実(準備書面1)」(平成22年10月8日付け)には、本件事争点5について、「8月30日、組合員であるX5さんが、B班の乗務員に「組合に入れや」と勧誘したことに対して、社長は彼を新人の教育指導員から外してきた。これは明らかに組合活動に対する報復措置である。」との記載しかなく、被告補助参加人は、Y1による平成22年8月30日に行われたX5を教育指導員という地位から外すという行為が不当労働行為に当たるとだけ主張し、「仮に教育指導員という地位が存在せず、その地位から外すという行為が存在しないとしても、平成22年8月31日以降にX5に新人教育を命じなかったことは、不当労働行為に当たる」といった予備的申立てに当たる事実を主張することはなかった。

また、処分行政庁は、審査計画の中で、本件事争点5について、「平成22年8月30日に原告がX5を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。」と整理し、同日31日以降にX5に教育指導員をさせなかった行為は争点にされなかった。

それにもかかわらず、処分行政庁は、別紙2記載のとおり、被告補助参加人が主張ないし救済の申立てをしなかった同日30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないという行為を不当労働行為と認定した。

そのため、原告は、処分行政庁が認定した上記不当労働行為について、防御することが十分にできなかったが、仮に、救済手続において処分権主義や弁論主義の適用が緩和されるとしても、申し立てられていない予備的申立てに当たる事実は審理の対象にはならない。

また、不当労働行為と主張されているのが、平成22年8月30日の措置ではなく、同日以降の継続的な不作為なのであれば、その期間において実際にX5に命じら得る新人教育は1件だけであったことに基づき原告は反論することができたが、そのような審理の機会も与えられなかったものであって、防御権が侵害されている。

【被告の主張】

ア 本件事争点1について

処分行政庁は、審査計画において、本件事件争点1について、「X1の退職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。」として整理したところ、X1の退職（離職）について、被告補助参加人は、本件分会の分会長であることを理由として解雇されたと主張し、これに対して、原告は、同意の上の退職であると主張したのであるから、証拠として提出された本件合意書の作成経緯が問題となるのは当然であり、現に、原告も、上記作成経緯について、本件事件の審査手続において提出した「最後陳述書」（平成23年3月22日付け）において主張をしている。

したがって、上記合意書の作成過程における原告の行為について、原告は、防御の機会が十分にあったから、処分行政庁が、X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為を不当労働行為と認定したことは適法である。

イ 本件事件争点2について

被告補助参加人の主張（「7月23日午後、親和会の会合と称して、平成タクシーの運転手B班のメンバーを集めて、Y1社長とY2部長から「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」という発言があった。これは組合加入を押しとどめようとするあからさまな不当労働行為である。」）は、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」と同様の趣旨の支配介入に当たるような発言があったとの主張であると解される上に、被告補助参加人は、本件事件の審査手続において提出した「最終準備書面」（2011年3月22日付け）において、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」に類する発言について支配介入に当たる旨の主張をした。

したがって、原告は、これら被告補助参加人の主張を受けて、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」と同趣旨の発言があったか否かについて防御を尽くすことは十分に可能であったから、処分行政庁が、Y1及びY2は、本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り、本件分会への加入を妨害する反組合的意図をもった、「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたことを不当労働行為と認定したことは適法である。

ウ 本件事件争点5について

処分行政庁は、審査計画において、本件事件争点5について、「平成22年8月30日に原告がX5を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。」と整理したが、教育指導員から外す行為が争点であれば、外した後に復帰させないことも問題になることは明らかであるから、原告は、X5に教育指導の業務を命じていないことの不当労働行為性が問題となっていたことを十分に認識しえたとし、現に、原告は、本件審査手続において提出した「被申立人準備書面4」（平成23年1月28日付け）や「最後陳述書」（同年3月22日付け）において、X5に対し教育指導の業務を命じていないことについて主張をしていた。

したがって、原告は、X5に対し教育指導の業務を命じていないことについて、防御を十分に尽くすことが可能であったから（どの程度主張立証するかは、原告

が選択することである), 処分行政庁が, 平成22年8月30日以降, X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことを不当労働行為と認定したことは適法である。

- (2) 争点(2)ア (X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為は, 被告補助参加人に対する支配介入に該当するか)について

【被告の主張】

ア 本件事争点1について, 処分行政庁の認定した事実及び判断は, 別紙2記載のとおりであり, 誤りはない。

イ X1の離職(退職)は, 本件分会の結成等を理由とする解雇であるとはいえないが, X1が離職(退職)に至った経緯には不自然な点があり, 原告には, X1の離職(退職)を利用して, 本件分会の結成及びその運営に介入し, 本件分会の組合活動を萎縮させようとする意思があったので, X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為は, 本件分会に対する支配介入といえるから, 不当労働行為(労働組合法7条3号本文)に当たる。

【原告の主張】

否認する。

- (3) 争点(2)イ (Y1及びY2が, 平成22年7月23日の親和会の会合において, 「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたか否か等)について

【被告の主張】

ア 本件事争点2について, 処分行政庁の認定した事実及び判断は, 別紙2記載のとおりであり, 誤りはない。

イ Y1及びY2は, 平成22年7月23日, 親和会の会合において, 「組合になびくな。」という表現でなかったとしても, 本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り, 本件分会への加入を妨害する反組長的意図をもった同趣旨の発言をした。

そして, Y1及びY2の上記発言は, 本件分会の活動及びその影響力が拡大することを妨げようとする意思の下でなされたので, 上記発言は, 本件組合に対する支配介入といえるから, 不当労働行為(労働組合法7条3号本文)に当たる。

【原告の主張】

否認する。

Y1及びY2は, 平成22年7月23日, 親和会の会合において, 「組合になびくな, なびいても何のメリットもないぞ」と発言したことはないし, 同趣旨の発言をしたこともない。

仮に, Y1及びY2が, 親和会の会合で乗務員に答えた回答をもって, 「組合になびくな, なびいても何のメリットもないぞ」と同趣旨の発言であるというとしても, 同発言は, 単なる言論であるから, これが支配介入であるといえるためには, その威嚇効果や, 組合の組織・運営に及ぼす影響について検討されなければならない。

しかし, 本件命令は, それらの点を検討していないし, 検討したとしても支配介入とまではいえないから, 不当労働行為(労働組合法7条3号本文)には当たらない。

- (4) 争点(2)ウ(平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか)について

【被告の主張】

ア 本件事件争点5について、処分行政庁の認定した事実及び判断は、別紙2記載のとおりであり、誤りはない。

イ 原告は、X5が本件分会の中でも組合加入勧誘活動を積極的に行うなど、活動的な組合員であることを十分に認識し、その活動を阻む意思をもって、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じなかったものであり、これは、不利益取扱いといえるから、不当労働行為(労働組合法7条1号本文)に当たる。

また、原告は、積極的な組合加入勧誘活動をしていたX5に原告社内での評価を貶めるという不利益を被らせることにより、本件分会の組合活動を萎縮させ、その拡大を阻もうとしたのであり、教育指導の業務を命じなかったことは、本件分会に対する支配介入といえるから、不当労働行為に当たる(労働組合法7条3号本文)。

【原告の主張】

否認する。

そもそも、新人乗務員への教育指導は、原告がその裁量で自由に配付してきたものであり、平等に配付されていたわけではなく、どの乗務員に対しても配付を受け権利が保障されていたわけではない。また、新人教育を行うと歩合給がもらえなくなるので、新人乗務員の教育指導を命じられることが必ずしも有利ではない。

X5は、平成22年8月30日からX5が退職した平成23年1月15日までの間、有給休暇をとったり、ストライキに参加するなどしたりして、出勤日は少なく(平成22年9月21日から同年10月13日までの3週間)、この間の新人乗務員への教育指導業務は1件しかなかった。

したがって、同年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じなかったことは不当労働行為には当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実(第2の1)に加えて、証拠(乙1, 3, 8, 11, 14, 15, 18の3, 18の4, 19の2, 19の3)及び弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められる。

- (1) 原告においては労働組合が結成されていなかったが、原告を退職した従業員が、被告補助参加人に単独で加入し、平成22年6月8日、被告補助参加人から原告に対し、その旨の通知と団体交渉の申し入れがされた。

しかし、原告は、上記原告従業員との間で、同年7月17日に和解をして、一切の申し入れを取り下げを約させた(なお、この件については、同年10月22日になって、被告補助参加人から原告に対し、上記従業員の団体交渉の件で不適切な対応があったことを認めて謝罪する書面が差し入れられている。)

(2) 原告のA班の乗務員のうち23名は、平成22年7月16日、被告補助参加人の分会(本件分会)を結成し、X1を分会長として分会の執行役員に選出した。

本件分会の組合員は、そのほとんどがA班の乗務員であり、親和会の会員(B班の乗務員)の加入はほとんどなかった。

(3) 被告補助参加人は、平成22年7月20日、原告の従業員が被告補助参加人の分会である本件分会を結成し、X1が分会長に選出されたことを通知した。

(4) B班の乗務員で構成された親和会は、平成22年7月23日、原告の社外の施設である集会所で会合を開いた。同会合には、親和会の会員ではないが、Y1及びY2も参加していた。また、会合の開催を不審に感じたX1は、開会前に会場に一度様子をうかがいに来たが、傍聴せずに帰って行った。

同会合で予定されていた議題は、①新規約の説明、②新規役員の選出、③新年度行事の予算案の説明と承認、④会社方針の説明、⑤事故保険の説明、⑥新年度質疑応答を行うことであったが、上記⑥の質疑応答の際に、B班の乗務員である親和会の会員から、会合に出席していたY1とY2に対し、「今まで親和会がまとまっていたのに今回A班が分裂し、組合を結成したと聞いた。」、「X1からB班も組合に入るよう盛んに話があるので経過を詳しく知りたい。」、「A班の組合の結成について会社の意見を聞きたい。」などの質問がされた。

Y1とY2は、これらの質問を受けて、B班の乗務員が本件分会へ加入することについての発言をした。

(5) 被告補助参加人及び本件分会は、上記会合において、Y1とY2が「組合になびくな。なびいても何のメリットもないぞ」との発言をしたとの情報を得て、原告に対し、その翌日である平成22年7月24日、その発言が労働組合法7条3号の不当労働行為に該当する旨の抗議文(乙12)を送付した。

(6) 同年7月29日、被告補助参加人と原告との間で団体交渉がもたれ、被告補助参加人からは、給与体系の見直し等に関連して10項目の要求が原告にされた。なお、X1は、本件分会の分会長として団体交渉の場に出席していた。(乙9)

(7) X1は、同年8月9日、原告との間で合意書と題する書面(甲4、以下「本件合意書」という。)を取り交わして原告を正式に離職した。

本件合意書の内容は、X1が平成22年8月6日をもって原告を退職すること(1項)、雇用保険の離職理由については「会社都合扱い」にすること(2項)、原告はX1に対し特別退職金として5万円(3項)、解雇予告手当として17万2326円(4項)を支払うことなどを合意しているほか、X1には、原告の許可なく、本件合意書の内容を他に漏洩してはならない(7項)という義務が課されるものであった。なお、本件合意書のX1の署名押印部分の押印は、指印でなされていた。

そして原告は、本件合意書に従い、X1に対し、合計22万2326円を即日現金で支払ったが、そもそも特別退職金という名目の退職金は原告の就業規則にはない。

また、原告は、本件合意書の2項の合意に従い、離職理由を「解雇」とする離職票をX1に発行したが、会社都合の退職ということになったため、会社はX1を雇用することにより受給していた特定求職者雇用開発助成金300ないし400万円を

返還することになった。

- (8)ア 原告においては、新人乗務員が入社した際、旅客自動車運送事業運輸規則の規定に基づき、経験のある乗務員をして、新人乗務員に対し、待機場所や営業区域内の地理に関する事項等について約10日間の特別な指導を行わせていた。

上記指導を担当する乗務員は、上記指導をした対価として、原告から、1時間当たり1000円の手当の支給を受けていたが、上記指導中はタクシー業務に従事できないため、売上げが減少するときもあった。

- イ 上記指導は、班長制がとられていた平成21年8月ころまでは、A班及びB班の各班長(各班に2名ずつ)が順番に担当し、班長制が廃止された以降は、当初、Y1やY2などが担当し、その後は、主に、A班の新人乗務員についてはX5、B班の新人乗務員についてはX7が担当していた。

- ウ X5は、B班の新人乗務員であるX8に対し、本件分会が結成(平成22年7月16日)した後、本件分会への加入を勧誘した。

- エ Y1は、平成22年8月18日、X4との会話の中で、X8がX5から本件分会への加入を勧誘されていることを知った。

- オ 平成22年8月30日以降、X5が上記指導を担当することはなくなった。
以上の事実が認められる。

2 争点(1)(処分行政庁の審査手続における瑕疵の有無)について

- (1) 原告は、本件審査手続には、処分権主義、弁論主義に反する瑕疵があり、それゆえ本件命令が違法であるように主張するが、労働委員会における調査、審問手続は、いわゆる準司法的な行為ではあっても、労働委員会という行政機関による救済手続であるから、厳格な意味での民事訴訟における処分権主義、弁論主義が適用されるわけではない。

しかし、労働委員会における救済手続は、申立てのみによって開始される(労働組合法27条1項)ところ、労働委員会に対する申立ては、不当労働行為を構成する具体的事実を記載した申立書を提出して行なわれ(労働委員会規則32条2号)、この申立書は被申立人に送付されるものであるし、審査の対象も申立ての対象となった「不当労働行為を構成する具体的事実」(同条2項3号)に限定され、労働委員会は救済を申し立てられていない事実について命者を出すことはできないとされている。また、労働組合法27条1項は、審問の手続において使用者及び申立人に対し、証拠を提出し証人に反対尋問をする十分な機会が与えられなければならないと規定しているし、労働委員会規則41条の8第1項によれば、労働委員会の会長は審問を終結するにさきだつて当事者に対し終結の日を予告して最終陳述の機会を与えなければならない旨規定されている。これらの諸規定に照らせば、労働委員会における調査・審問手続においても不当労働行為を構成する事実が当事者双方に知らされ、右事実の認定につき当事者に十分な防御の機会が与えられることが求められているのであって、調査・審問手続において一方当事者の防御権行使の機会を奪うことは許されないものといわなければならない。その機会を奪うことが場合によっては命令の瑕疵となって違法となる場合もあり得るといふべきである。

- (2) 以上の見地に立って、まず、本件事争点1について検討する。

原告は、被告補助参加人が、本件事争点1について、原告による平成22年8月6日に行われた一方的な解雇が不当労働行為に当たるとしか主張していなかった（救済を申し立てなかった）にもかかわらず、処分行政庁が、被告補助参加人が主張しなかった（救済を申し立てなかった）行為、すなわちX1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為を不当労働行為と認定したのは、原告にとって不意打ちであり、防御することが十分にできなかったから、処分行政庁の審査手続には瑕疵があり、本件命令は違法であると主張する。

確かに、本件申立書(甲2)には、「8月6日付けで、X1分会長が会社から一方的に解雇される。これは労働組合法第7条第1号に該当するあらゆる不当労働行為である。」との記載しかなく、本件合意書の作成過程についての主張（ないし救済の申立て）は、明示的にはなされていない。しかし、その後の審査手続では、被告補助参加人は、X1の退職(離職)が解雇に当たると主張するだけでなく、X1の退職(離職)が解雇に当たる理由としてX1の退職(離職)に至る経緯、事情を主張しており(甲3、乙20)、その中で、①X1が、Y1の身内を名乗る二人に脅されてやむなく退職せざるを得なかったこと(平成22年10月8日付け「不当労働行為を構成する具体的事実(準備書面1)」(甲3の1頁ないし2頁))、②本件合意書の内容そのものについても、自己都合退職としては極めて不自然であることを主張している(同年11月18日付け「準備書面2」(乙20の1頁ないし2頁))。

また、処分行政庁は、原告の意見も聞いて策定した審査計画において、本件事争点1についての案を「X1分会長の退職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに該当するか」として、X1の離職を「解雇」ではなく、「退職」という中立的な文言を用いて整理し、さらに当事者からの意見を聞いた上で、「X1分会長の退職は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか」として「組合に対する支配介入」該当性を争点に加えて整理しているものであり(丙1)、これによって、X1の離職が、原告の解雇によるものか、原告とX1との合意によるものかという点が争点となるのではなく、むしろX1が原告を離職するに至る経緯が問題であり、それも不利益取扱いがあったか否かだけでなく、被告補助参加人に対する支配介入に該当するという点で不当労働行為該当性を争点とすることが確認されたことは明らかである。そして、原告は、処分行政庁の上記争点の整理に異議を述べることはなく(丙1)、審査計画策定後の審査手続においても、X1に対する解雇は行われていない点だけでなく、X1が退職(離職)するに至った経緯、事情についても主張している(平成23年3月22日付け「最後陳述書」(乙23の2頁ないし4頁))。

そうすると、被告補助参加人の主張及び審査計画における争点整理からすれば、被告補助参加人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実は、X1が解雇されたか否かという事実ではなく、X1が原告を離職するに至った経緯、事情を含めて主張し、救済を申し立てられていたことは明らかである。また、原告にもそのことを前提に十分な防御の機会が与えられていたということができ、防御権行使の機会が奪われたということはできないから、処分行政庁が、X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為を不当労働行為と認定して救済命令を発した

としても、被告補助参加人の主張しない事実（救済を申し立てていない事実）を認定して救済命令を発したことにほならないというべきであって、本件事争点1について、処分行政庁の審査手続に瑕疵があるとは認められない。したがって、原告の上記主張は採用できない。

(3) 次に、本件事争点2について検討する。

原告は、被告補助参加人が、本件事争点2について、親和会の会合におけるY1及びY2の「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」との発言が不当労働行為に当たるとしか主張していなかった(救済を申し立てなかった)にもかかわらず、処分行政庁が、被告補助参加人が主張しなかった(救済を申し立てなかった)行為(Y1及びY2は、本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り、本件分会への加入を妨害する反組合的意図をもった、「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたこと)を不当労働行為と認定したのは、原告にとって不意打ちであり、防御することが十分にできなかったから、処分行政庁の審査手続には瑕疵があり、本件命令は違法であると主張する。

しかしながら、本件申立書(甲2)には、「7月23日午後、親和会の会合と称して、平成タクシーの運転手B班のメンバーを集めて、Y1社長とY2本部長から「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」という発言があった。これは組合加入を押しとどめようとするあからさまな不当労働行為である。」との記載があり、この記載からすれば、被告補助参加人は、平成22年7月23日の親和会の会合におけるY1及びY2の組合加入を押しとどめようとする発言が不当労働行為に当たると主張し、救済を申し立てていたといえる上に、被告補助参加人は、その後の審査手続において、同日の親和会の会合において、Y1及びY2が「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」に類する発言をしたことを主張している(2011年3月22日付け「最終準備書面」(乙21の5頁))。

また、処分行政庁は、原告の意見も聞いて策定した審査計画において、本件事争点2について「平成22年7月23日の親和会における、Y1及びY2の発言は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するか。」と整理し、問題となる会合において、限定して特定された文言を発したか否かが争点ではなく、その機会に支配介入に当たる発言がされたか否かが争点であることが明らかにされている。

そうすると、被告補助参加人の主張及び審査計画における争点整理からすれば、被告補助参加人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実が、さらに「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ」というような特定した言葉を発したか否かに限定されずに主張し、救済を申し立てられていたことは明らかであり、また原告もそのことを前提に十分な防御の機会が与えられていたということができ、防御権行使の機会が奪われたということとはできないから、処分行政庁が、発言内容を具体的に認定せずに「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたという限度で認定して、これが不当労働行為であることを前提に救済命令を発したとしても、本件事争点2について、処分行政庁の審査手続に瑕疵があるとは認められない。したがって、原告の上記主張は採用できない。

(4) 最後に、本件事争点5について検討する。

原告は、被告補助参加人が、本件事争点5について、Y1による平成22年8月30日に行われたX5を教育指導員という地位から外すという行為が不当労働行為に当たるとしか主張していなかった（救済を申し立てなかった）にもかかわらず、処分行政庁が、被告補助参加人が主張しなかった（救済を申し立てなかった）行為、すなわち、同日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことを不当労働行為と認定したのは、原告にとって不意打ちであり、防御することが十分にできなかったから、処分行政庁の審査手続には瑕疵があり、本件命令は違法であると主張する。

確かに、被告補助参加人は、当初、X5が教育指導員から外されたことを不当労働行為であると主張して、救済を申し立てており（同年10月8日付け「不当労働行為を構成する具体的な事実（準備書面1）（甲3の2頁ないし3頁）」、明示的に「X5に教育指導員を命じなかったこと」が不当労働行為であると主張して、救済を申し立てていたわけではないし、処分行政庁も、審査計画において、本件事争点5について、「同年8月30日に被申立人がX5を教育指導員から外したことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当するか。」として、「外した」との表現で争点を整理している（丙1）。しかしながら、日常用語である「外す」という表現は、特定の地位から除外する意味だけでなく、ある役割を継続的に与えないことにも用いられるし、審査手続における被告補助参加人の主張（同年11月18日付け「準備書面2」（乙20の5頁ないし7頁）、平成23年3月22日付け「最終準備書面」（乙21の7頁ないし8頁）をみても、被告補助参加人は、本件事争点5について、教育指導員という地位を前提に、これから除外されたという趣旨で「外す」と主張していたのではなく、X5が平成22年8月30日以降に従前は行っていた新人乗務員への教育指導の業務を行わなくなっているという状態が継続的に生じていることを問題として捉えて主張していたことは明らかである。

また、原告、本件事争点5について、X5に教育指導員を命じなかったことは不当労働行為には当たらないとも反論している（平成23年1月28日付け「被申立人準備書面4」（乙22の1頁ないし3頁）、同年3月22日付け「最終陳述書」（乙23の4頁ないし5頁））。

これらのことからすれば、被告補助参加人は、X5が平成22年8月30日以降に新人乗務員への教育指導の業務を行う機会が与えられなかったことが不当労働行為に当たると主張し、救済を申し立てていたことは明らかであり、また原告もそのことを前提に十分な防御の機会が与えられていたということができ、防御権行使の機会が奪われたということはできないから、処分行政庁が、同日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことを不当労働行為と認定して救済命令を発したとしても、本件事争点5について、処分行政庁の審査手続に瑕疵があるとは認められない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

- 3 争点(2)ア (X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為は、被告補助参加人に対する支配介入に該当するか)について

- (1) 上記1で認定した事実関係によれば、X1が原告との間で本件合意書を作成して原告を離職したのは、X1を分会長として本件分会が結成され、原告と団体交渉をするなど本格的に労働組合としての活動が開始されて1月余りしか経過していない時期であると認められるが、その当時、X1に原告を退職しなければならないような特段の理由があったことが全くうかがえない以上、X1が原告を離職したということは、それ自体、極めて不可解な出来事であるといえる。

そして、X1の離職理由は、離職票上は「解雇」であり、また会社都合の退職であるため、原告には経済的不利益も生じているというのに、他方で、わざわざ本件合意書を作成し、原告からX1に対しては、就業規則にもない特別退職金が支払われているというのである。加えて、一従業員が離職するだけのことであるのに、本件合意書という特別の書面が作成され、しかも、その内容について従業員であるX1に守秘義務まで課せられるというのも極めて不可解であり不自然である。

そうすると、X1の離職は、原告による一方的解雇でなく、原告とX1との本件合意書に基づく合意によるものであるとしても、本件合意書が作成されるに至るまでに交渉は当然されたであろうし、そのなかで上記のような不可解不自然（難）な条件が協議されたはずであるから、本件合意書作成の過程において原告のX1に対する働きかけに不合理ないし不自然なものがあることは容易に認定できる。

- (2) そして、原告代表者のY1は、本件分会結成後は、本件分会に加入していない原告従業員の会合において、後記4のとおり、不当労働行為に当たる組合活動に否定的な発言をしているというのであるばかりか、本件事件の第2回審問期日において、X1の離職に伴う経済的不利益について「お金を損しても得せえということわざがあつて」、「会社がうまい具合に運営をすれば特ではないですか、将来にとって」など陳述するほか、X1の離職により「全体的に会社がまとまってきました」などと陳述し、X1の離職が経済的な不利益があっても、原告にとって好都合であると考えていることを明らかにしている。
- (3) 以上を総合すると、X1が原告と本件合意書の作成過程における原告の行為、具体的には、X1の退職のために特別退職金を給付したり、また合意による退職であつて会社都合退職ではないのに、X1にとって有利となる離職理由を「解雇」とする離職票を発行したり、また本件合意書についてX1に対して守秘義務を課するという一連の不可解不自然な行為は、X1の離職を利用して、本件分会の結成及びその運営に介入し、本件分会の組合活動を萎縮させようとする意思のもとされたことが優に推認されるから、上記一連の本件合意書作成過程における原告の不可解不自然な行為は、被告補助参加人（ないし本件分会）の運営に対する支配介入（労働組合法7条3号本文）に該当するというべきである。
- (4) 以上より、X1が離職した際の本件合意書の作成過程における原告の行為が、被告補助参加人に対する支配介入に該当すると認められると、処分行政庁の事実認定及び判断に違法性はなく、この点に関する原告の主張には理由がない。
- 4 争点(2)イ(Y1及びY2が、平成22年7月23日の親和会の会合において、「組合になびくな。」と同趣旨の発言をしたか否か等)について
- (1) 上記1の認定事実を前提として、まず、Y1及びY2が、平成22年7月23日の

親和会の会合において、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」と同趣旨の発言をしたか否かを検討する。

上記1(4)、(5)の認定事実のとおり、Y1及びY2が、同日の親和会の会合において、親和会の会員(B班の乗務員)からの質問を受けて、本件分会への加入について何らかの発言をしたことは原告も自認するところであるが、そもそも、その当時は、本件分会が結成され、原告と被告補助参加人との間で団体交渉が持たれ始めていた時期であり、同会合は被告補助参加人が不審に思っ警戒していた会合である。そして、被告補助参加人及び本件分会は、原告に対して、上記親和会の会合の翌日に、Y1及びY2の発言について抗議文を送付していることが認められる。

また、その当時、原告代表者は、本件事件の第2回審問において、本件分会についてもすごく大変な対応を迫られるものであると感じていたことを述べるばかりか、原告代表者は、上記会合の発言内容について、「組合が例えば色々な面で何かをしてきても、会社は皆と協力してやれば大丈夫じゃろうと思っただけ、まあ安心しなさい。」、「4分の3は会社の味方してくれますから、あとの4分の1がユニオンへ入っってんじゃけ。」と説明するなど(乙19の1、19の3)、「組合になびくな」というような発言を否定しながらも、発言内容が、原告と本件分会が敵対的關係にあるかのような印象を与える内容であったことは否定していないというのであるから、これらを総合すると、Y1及びY2が、本件分会の組合員とB班に所属する乗務員との間の離反を図り、本件分会への加入を妨害する反組長的意図をもったと解される「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」という趣旨の発言をしたと十分推認することができるというべきである。

したがって、本件事争点2についての処分行政庁の事実認定(Y1及びY2が、同日の親和会の会合において、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」と同趣旨の発言をした)が誤りであるとはいえない。

- (2) 次に、Y1及びY2が、平成22年7月23日の親和会の会合において、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」と同趣旨の発言をしたことが不当労働行為に当たるか否かを検討する。

上記1(4)の認定事実のとおり、Y1及びY2の上記発言は、本件分会が結成されたわずか1週間後の発言であり、勤務時間外とはいえ、原告とは別の全く私的な会合とはいえない原告従業員の親睦会である親和会の会合において、そのほとんどが本件分会の会員ではないB班の乗務員に対してなされたものである。しかも、Y1及びY2の上記発言は、本件分会への加入を働きかけられているB班の乗務員からの質問に対してなされたものであることからすれば、Y1及びY2の上記発言の背景には、B班の乗務員の本件分会へ加入することを阻止し、本件分会の活動及びその影響力が拡大することを妨げようとする意図があったことは優に推認できる。

そして、その後も、本件分会の組合員のほとんどがA班の乗務員にとどまり、結果として、B班の乗務員が本件分会への加入がほとんどなかったことも併せ考慮すれば、Y1及びY2の上記発言は、被告補助参加人(ないし本件分会)の運営に対する支配介入(労働組合法7条3号本文)に該当するというべきである。

- (3) 以上より、Y1及びY2が、平成22年7月23日の親和会の会合において、「組

合になびくな。」と同趣旨の発言をした旨の処分行政庁の認定及び同行為が不当労働行為に該当する旨の判断に違法性はなく、この点に関する原告の主張には理由がない。

5 争点(2)ウ（平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当するか）について

(1) まず、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことが、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに該当するか否かを検討する。

上記で説示してきたとおり、Y1は、本件分会が結成して約1週間後（同年7月23日）には、親和会の会員（B班の乗務員）が本件分会へ加入することを阻止し、本件分会の活動及びその影響力が拡大することを妨げようとする意図で、親和会の会員（B班の乗務員）に対して、「組合になびくな、なびいても何のメリットもないぞ。」と同趣旨の発言をしており、さらに、同年8月6日には、Y1ないしY2は、本件分会の分会長であったX1の退職（離職）を利用して、本件分会の結成及びその運営に介入し、本件分会の組合活動を萎縮させる意図をもって、X1の退職（本件合意書の作成など）に関わっていたのであり、これらのことからすれば、Y1は、本件分会の活動や本件分会が影響力を拡大させることに対して敵対的な感情や嫌悪感を抱いていたと認められる。そして、①Y1は、X5がX8に対して本件分会への加入を勧誘したことを知っていたこと（上記1(8)エ）、②Y1が上記勧誘を知った日（同月18日）から近接した日（同月30日）から、X5が新人乗務員に対する指導を担当しなくなったこと（上記1(8)エ、オ）、③班長制が廃止された以降のA班の新人乗務員に対する指導を主に担当していたX5（上記1(8)イ）が、平成22年8月30日以降、新人乗務員に対する指導を担当しなくなったことについては本件における全証拠を検討しても合理的な理由が全く見当たらないことなども併せ考慮すれば、Y1は、X5がX8に対して本件分会への加入を勧誘したことを理由として、同日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じないことにしたものと認められる。

また、上記1(8)アのとおり、新人乗務員に対する教育指導の業務を命じられなくなったとしても、必ずしも経済的な不利益を被るわけではないが、平成21年8月ころまでは、新人乗務員に対する教育指導は、各班の班長が担当しており（上記1(8)イ）、原告の社内において制度として確立していたかどうかは別にしても、一応の重要性がある業務であったことがうかがわれること、X5は、班長制が廃止された以降、主としてA班の新人乗務員に対する指導を担当しており（上記1(8)イ）、同指導を担当することについて自尊心を抱いていたこと（乙8）などからすれば、新人乗務員に対する教育指導の業務を命じないことは、労働者に対する不利益取扱いに当たるいえる。

これらのことからすれば、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、労働組合の組合員であることの故をもって、労働者に対して不利益な取扱いをすることに該当するというべきである。（労

働組合法7条1号本文)

- (2) 次に、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことが、被告補助参加人に対する支配介入に該当する否かを検討する。

上記(1)で説示したとおり、Y1は、X5がX8に対して本件分会への加入を勧誘したことを理由として、X5に不利益を被らせたのであるから、組合活動を萎縮させ、その拡大を拒もうとした意図があったことは明らかである。そうすると、同日以降、X8に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、被告補助参加人（ないし本件分会）の運営に対する支配介入（労働組合法7条3号本文）に該当するというべきである。

- (3) 以上より、平成22年8月30日以降、X5に対して新人乗務員への教育指導の業務を命じていないことは、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱い及び被告補助参加人に対する支配介入に該当する旨判断した処分行政庁の認定事実及び不当労働行為該当性の判断に違法性はなく、この点に関する原告の主張には理由はない。

6 まとめ

以上のほか、本件における全証拠を検討しても、救済方法の選択について、処分行政庁に裁量の逸脱濫用があったとは認め難いから、本件命令にはこれは取り消すべき違法はないというべきである。

7 結論

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て、主文のとおり判決する。

広島地方裁判所民事第2部