

平成24年7月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(ワ)第175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24年4月23日

判決

原告 田中酸素株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 田中酸素労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 中央労働委員会が中労委平成22年(不再)第12号事件について平成23年1月19日付けで発した命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

山口県労働委員会(以下「山口県労委」という。)は、被告補助参加人田中酸素労働組合(以下「組合」という。)が平成21年2月2日に原告を被申立人として申し立てた不当労働行為救済命令申立事件(山口県労委平成21年(不)第1号事件。以下「本件初審事件」という。)について、①組合執行委員長X1(以下「X1」という。)に対する平成21年1月13日付け原告小野田営業所への配置転換命令を取り消し、本社リース部門に復帰させなければならない、②X1に対する平成20年12月24日付け出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人がその間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない、③団体交渉においては、平成20年2月16日以降5回の団体交渉で組合から要求のあった組合員の給与・賞与の算定基礎となる売上げ、経費、人件費、利益等の会社業績について必要な資料を示して説明するなど、組合の要求に対し誠意をもって応じなければならないことを命じる一方、その余の部分の救済申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)をした。

原告は、本件初審命令を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、本件初審命令の取消し及び救済命令申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた(以下、この申立てを「本件再審査申立て」といい、同申立てにより係属した中労委平成22年(不再)第12号事件を「本件再審査事件」という。)。これに対し、中労委は、本件初審命令のうち、上記③に係る部分を、原告は、組合との間の給与又は賞与に関する今後の団体交渉において、組合員の給与又は賞与の算定の基礎となった会社の売上げ等の資料を示すなどして、誠実に対応しなければならないと変更し、その余の本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、本件命令を不服とする原告が、その取消しを求める事案である。

- 2 前提事実(当事者間に争いが無い、括弧内掲記の証拠及び弁論の全趣旨によって

容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和44年1月8日に設立された高圧ガス製造販売及び建設機材のリース販売等を業とする株式会社である。 肩書地に本社があり、山口県宇部市内に東営業所、同県美祢市内に美祢営業所、同県山口市内に山口営業所、同県山陽小野田市内に小野田営業所、同県周南市内に周南オフィス、福岡県北九州市内にシステム事業部を置いている(乙B12)。 本件再審査事件の審問終結時の従業員数は約60名である。

イ 組合は、原告の従業員らによって平成16年4月14日に結成された労働組合であり、上部団体である宇部地域労働組合総連合に加盟している。 本件再審査事件の審問終結時の組合員数は5名であり、X1が執行委員長、X2(以下「X2」という。)が書記長である。

(2) 原告とX1及び組合との労使関係等

ア X1は、平成8年7月12日、原告に入社し、美祢営業所において建設機材のリース業務に従事した。

原告は、X1に対し、平成13年8月7日、協調性がないこと等を理由として本社への配置転換を命じた。 X1は、これを不服として山口労働局に解決援助の申出を行い、同労働局は、原告に対し、同年9月14日付けで、X1と改めて話し合うことを助言した。

その後、X1は、本社への配置転換を受け入れ、リース部門の業務に従事した。

イ(ア) X1は、平成9年10月頃から、原告に無断で新聞配達のアルバイトをした。

(イ) 原告の代表取締役会長であるY1(以下「Y1会長」という。)は、平成14年8月21日、X1に対し、同人が賞与として給与の3か月分を支給するように求めていたことについて、賞与を給与3か月分も支給したら会社が潰れるじゃないかなどと述べた(その後の両名間のやりとりの内容については争いがある)。

Y1会長は、平成14年8月22日、一緒に食事をしていたX1に対し、もう一度よく話し合おうなどと話しかけた(その後の両名間のやりとりの内容については争いがある)。

ウ(ア) 原告は、平成14年8月26日、X1に対し、後記旧就業規則38条8号(職場の風紀秩序を乱さないこと)、45条4項5号(職場の風紀秩序を乱したときは懲戒解雇に処すること)、46条3号及び4号(就業状況が著しく不良で就業に適しない場合その他これに準ずるやむを得ない事由がある場合は即時解雇すること)に該当することを理由として、同月31日限りで解雇する旨を通知した(以下「第1次解雇」という。)

原告の平成8年4月15日施行、平成11年6月1日及び平成14年6月1日改正の就業規則(以下「旧就業規則」という。)において、別紙1の1のとおり、制裁はけん責(訓戒)、減給、出勤停止及び懲戒解雇の4種類とすること(第44条)、素行不良、勤務怠慢又はしばしば同就業規則に違反し職場の風紀秩序を乱したとき等は出勤停止又は減給に処すること(第45条③)、作業を妨害

し又は職場の風紀、秩序を乱したとき等は懲戒解雇に処すること（同条④）、就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合は解雇すること（第46条）などが定められていた。

(イ) X1は、山口地方裁判所宇部支部(以下「宇部支部」ともいう。)に対し、原告の従業員の地位にあることを仮に定めること等を求める仮処分命令の申立てをしたところ、同裁判所は、平成14年12月27日、X1の上記申立てを却下する旨の決定をした。

(ウ) X1は、平成15年1月15日、宇部支部に対し、第1次解雇には理由がないなどとして、X1が原告の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを提起した(以下「第1次解雇訴訟」という。)

宇部支部は、平成16年5月28日、X1が原告の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。原告は、同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、平成16年12月22日、原告の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

原告は、第1次解雇訴訟において、X1を懲戒解雇する理由として、①X1が、平成14年8月21日、Y1会長に対し、「(会社が)潰れようがおまえ関係ないじゃないか」、「お前」、「くそつたれじじい」、「くそつたれおやじ」などと述べ、同月22日、「ワリャー何をぬるいことを言いよるんか、」、「今におもしろうなる」、「出るところ出てやっちゃういや」、「黙ってメシを食え」などと述べたこと及び②無断でアルバイトをしたこと主張した。しかし、前記第1審判決は、①上記両日のX1の各発言に関し、21日の発言についてのY1会長及び同人とX1とのやりとりを聞いたとするX3(以下「X3」という。)の各供述、22日の発言についてのY1会長及び同人とX1とのやりとりを聞いたとするX5の各供述について、その信用性を直ちに肯定することができない等として、原告主張の上記各暴言の事実は認定することができず、また、仮に上記暴言があったとしても懲戒解雇事由とはいいい難く、そのことは普通解雇の場合であっても同様であり、②無断アルバイトは就業規則上の懲戒解雇事由に該当するものではない、との判断を示した。そして、前記控訴審判決もまた、上記第1審判決と同旨の判断を示した(乙A1, 57, B2)。

エ(ア) X1は、平成12年ないし平成13年5月頃、美祿営業所長であったY2(以下「Y2」という。)がリース機材の持込み及び引取りを指示したところ、できない旨を返答した。原告はこのころX1の言動について顧客からしばしば苦情を受けた。

(イ) X1は、平成13年6月、原告が社員の親睦を兼ねて企画、実行した大阪府内での2泊3日の研修旅行に参加しなかった。

(ウ) X1は、平成14年8月、原告を相手方として、宇部簡易裁判所に対し、未払の皆勤手当及び賃金合計1万5000円並びに賞与122万円の合計123万5000円の支払を求める民事調停の申立てをした。

(エ) X1は、平成15年1月、X3に対し、手紙を送付した。この手紙には、冒頭から約20行にわたって、X1が経済的苦境にある中で私財を投じて解雇

を争う旨の決意をしたことが記されており、引き続いて、「X3さんが証言したのは仕方ないよなと理解している。しかしこれからは俺も戦わなければいけない。当然個人的にもその責任は追及する。それはかなりの額になる。」、「俺の夢は会社に戻ったら皆で力を合わせて、楽しく仕事をする事だ。もちろんX3さんともそうありたいと願っている。」、「俺が本気でやる以上、会社に120%勝ち目はない。その時あなたに居場所がないのでは、と心配です。」、「連絡してください。待ってますよ。」などと記されていた。

(ウ) X1は、平成15年3月、原告代表取締役社長Y3(以下「Y3社長」という。)に対し、書面を送付した。この書面には、X4(以下「X4」という。)が平成9年2月に原告を定年退職した際、退職金を支給されなかったこと、X1が調査したところ、宇部商工会議所が、原告の指示でX4名義の預金口座に特定退職金共済制度に基づく退職金を振り込んだが、X4自身の預金口座では振込みが確認できなかったこと、原告に対し、X4の退職金の振込先を明らかにするよう求めることなどが記載されていた。同書面は、X1があらかじめ文面を印字した文書にX4が署名、押印して作成した。

原告は、平成9年2月28日、X4の預金口座に、特定退職金共済制度に基づく一時金を振り込んでいたが、X1は、同振込みの事実の有無を確認していなかったにもかかわらず、前記の行為に及んだ。

(エ) X1は、平成15年3月頃、原告から自己の預金通帳に覚えのない金銭が振り込まれ、払い出されているとして原告を刑事告発し、原告に調査を要請したが、その金銭は、X1が長男の大学の入学資金として原告から借り入れたものであった。

(オ) X1は、平成16年1月16日、Y1会長の自宅に架電し、対応したY1会長の妻であるY4(以下「Y4」という。)に対し、「会社をぶっ潰してやるからな、会長に言うておけ」と述べた。

Y4が、Y1会長に前記の事実を告げたところ、Y1会長は、「放っておけ」と述べた。その後、不安を感じたY4は、前記の事実を宇部警察署に申告し、対応方を相談した。前記相談の担当者は、Y1会長が「放っておけ」と述べていたので犯罪として取り扱うべきものとは考えないこと、自宅の電話機にナンバーディスプレイ機能を付けて嫌な電話には出ないようにすることなどを教示した。

(カ) X1は、平成16年1月17日、労働基準法違反を被疑事実とする告訴状を原告の各営業所の所長に送付した。また、X1は、同月20日、原告の営業本部長であったY5(以下「Y5」という。)がX2の賞与を減額した旨の発言をしたところ、Y5の胸ぐらを掴み、「お前も告訴しちやるけえの」などと述べた。

オ(ア) 原告は、X1に対し、平成16年12月29日、①Y1会長に対する暴言(第1次解雇訴訟におけるものと同内容)、②X3に対する手紙の送付(前記エ(エ))、③X4の退職金に関する書面の送付(前記エ(ウ))、④100万円に関する刑事告発等(前記エ(カ))、⑤Y4に対する暴言(前記エ(オ))、⑥Y5に対する暴行等(前記エ(カ))の各事実は就業規則45条4項5号(職場の秩序を乱したとき)及び同

11号(不正の行為をして会社の名誉を汚したとき)に当たるとして、平成16年12月29日付けをもって懲戒解雇する旨を通知した(以下「第2次解雇」という。)

原告が平成16年11月1日に改正した就業規則(以下「新就業規則」という。)において、別紙1の2のとおり、懲戒は譴責、減給、出勤停止、降職降格及び懲戒解雇の5種類とすること(第73条)、素行不良、勤務怠慢又はしばしば同就業規則に違反し職場の風紀秩序を乱したとき等は減給、出勤停止又は降職降格にすること(第74条第2項)、作業を妨害し又は職場の風紀秩序を乱したとき、不正の行為をして会社の名誉を汚し、又は会社に損害を与えたとき等は懲戒解雇に処すること(同条第3項)などが定められていた。

(イ) X1は、平成17年2月15日、第2次解雇には理由がないなどとして、X1が原告の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを、宇部支部に提起した(以下「第2次解雇訴訟」という。)

宇部支部は、平成18年6月27日、X1が原告の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。

原告は、同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、平成20年7月31日、原判決のうち未払賃金及び未払賞与の請求を認容した部分につき変更した他は原判決を維持する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

前記第1審判決は、原告が解雇の原因として挙げた各事実に関し、①前記(ア)①について、X1の発言の具体的内容や発言に至る具体的経緯が不分明である以上、その一部を捉えて、これを作業の妨害、職場の風紀・秩序を乱す行為であると評価することはできない、②前記(ア)②について、「その時あなたに居場所がないのでは」という表現は、X3を退職に追い込むことを暗に示す趣旨で記載したと認めることはできず、X3に対する手紙の送付をもって、直ちに会社の秩序を乱す行為をしたと評価することはできない、③前記(ア)③について、X1が、X4に退職金が支払われていたことを知りながら同人に執拗に働きかけたとまでは認められず、X1の行為によって会社の業務に影響を与えたとまでは認められない、④前記(ア)④について、X1の行動には軽率な点があったことは否定できないが、故意に警察に調査要請したとまでは認めることができず、忘恩行為であるとの評価はできず、X1が会社における不正行為を発見しようとする意図があったことは推認されるものの、会社に対する嫌がらせや業務妨害を目的としていたとまでは認められない、⑤前記(ア)⑤について、X1とY4の会話が友好的なものではなかったことは推認できるものの、その会話がY1会長への取り次ぎのための事務的な会話を越えて、原告主張の発言があったとまで認めることはできない、⑥前記(ア)⑥について、X1の告訴に基づいて原告が罰金刑に処せられたことからすると、原告がX1の送付文書の対応に迫られたことを業務の妨害と評価することはできない、X1がY5の胸ぐらを掴んだ行為は、原告の秩序を乱す行為であるというほかないが、掴んでいた時間がごく短時間であったこと、加勢したX2が始末書の提出で済まされ

ていること、原告側に非難されるべきことがなかったとは言い難いことに鑑みると、X1の前記の行為をもって、他の懲戒事由とするならともかく、解雇事由とするのは相当でない、などと判示した。また、前記控訴審判決は、前記①ないし⑥のうち、⑤について、前記(ア)⑤の事実を認定した上でこれが懲戒解雇事由にあたるまで認めることができないと判示したほかは、前記第1審判決と同旨の判断を示し、さらに、原告が控訴審において普通解雇の事由として追加して主張した各事実について、⑦無断アルバイトについては、原告の業務に支障を生じさせたとは認められず、従業員としての適格性を欠くものとも認め難い、⑧前記エ(イ)(研修不参加)について、業務命令的要素を含んでいたか否か判然とせず、X1の不参加が原告にいかなる悪影響等を生じさせたか立証が十分でなく、X1の研修不参加をもって、無断欠勤、協調性の欠如、従業員としての適格性の欠如の現れと評価することはできない、⑨X1が業務に関し自己中心的で協調性に欠けるとの主張については、具体的な事実が判然としない、⑩前記エ(ウ)(賞与に関する民事調停の申立て)について、雇用関係上の債権に係る紛争の解決は原告の業務そのものともいえるものであり、原告の業務に悪影響や支障が生じたこともうかがえず、民事調停の申立てがX1の独断的及び協調性のない性格を表すものとはいえないし、解雇事由に該当するとはいえない、⑪X1の態度等について、上司との意思疎通を欠き、普通解雇を相当とするほど業務に支障が生じたり業務の円滑な遂行が阻害されたりしたことを認めるに足る証拠はない、⑫原告とX1の間には、当初から話合いの機運がなく、そのため、各契機が逐一紛争に発展し、さらに相互の不信感と嫌悪感が増大しつつ、数年間が経過したものといえるが、このことに対してX1にのみ責任があるとは認め難く、相互に不信や嫌悪、確執があるからといって、直ちに解雇をもってX1を会社から排除することが相当とされるものではないなどと判示した(乙A2の2, 58, B3)。

カ X1は、平成18年8月8日ころ、Y4に対し、同人が作成したY4に対する暴言に関する陳述書について、「貴方のこの行為は詐欺未遂行為であり到底許されるものではありません。」などと記載し、謝罪を要求する内容の書面を送付した。また、X1は、同日ころ、Y5に対し、同人が第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟においてY5に対する暴行等の事実の証拠となる供述をしたことに抗議し、同人に謝罪を求める内容の書面を送付した。

(3) 組合の結成等

ア X2及びX6(以下「X6」という。)は、平成15年11月、第1次解雇訴訟においてX1側の証人として出廷し、会社に不利な証言をした。

X1、X2及びX6は、平成16年4月14日、X1を執行委員長、X2を書記長、X6及びX7(以下「X7」という。)を副執行委員長として組合を結成した。

イ 組合は、山口県労委に対し、平成16年5月13日以降、3回にわたり、原告を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。山口県労委は、これらの申立てにおいて、原告に対し、組合員に対する賞与及び賃金の減額分の支払、脱退勧奨の禁止、団体交渉応諾、組合員の原職復帰、賞与の再査定等を命じる救済

命令を発し、これらの救済命令は、中労委の再審査において組合員の原職復帰を命じた部分が取り消された他は、再審査の申立てがなかったこと又は中労委が再審査の申立てを棄却したことにより維持されている。なお、原告は、山口県労委が組合員の賞与の再査定及び平成19年1月の月例賃金の減額分の支払を命じ、中労委が原告の再審査申立てを棄却した部分について、取消しの訴えを提起した。この他、組合は、会社内外での宣伝活動、労働基準監督署に対する指導要請、労働関係調整法に基づくあっせん申請などを行い、原告は、組合の宣伝活動に抗議したことがあった。

(4) 本件配転及び本件処分

ア 原告は、X1に対し、事前に同人の弁明等を聴取しないまま、平成20年12月24日、内容証明郵便で、①Y1会長に対する暴言(内容は第1次解雇訴訟において主張したものと同一である。)、②X3に対する手紙の送付、③X4の退職金に関する書面の送付、④100万円に関する刑事告発等、⑤Y4に対する暴言、⑥Y5に対する暴行等、⑦無断アルバイト、⑧研修不参加、⑨賞与に関する民事調停の申立て、⑩上司に対する反抗的態度等は、旧就業規則45条4項5号(職場の秩序を乱したとき)、6号(許可なく在籍のまま他人に雇用されたとき)、11号(不正の行為をして会社の名誉を汚したとき)及び新就業規則74条3項ホ(職場の秩序を乱したとき)、ト(業務上の指揮命令に従わず職場の秩序を乱し、又は乱そうとしたとき)、ヨ(しばしば上長の注意、指示、命令に従わず、反抗的態度をとる等越権専断の行為が多く、前条の処分を受けてもなお改まらず、同様の行為を繰り返したとき)、ツ(会社が無許可で他の会社に勤務したり、自営を行ったとき)、ウ(前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき)に該当するとして、新就業規則73条1項3号(旧就業規則44条3号)により、平成21年1月5日から同月10日までの間出勤停止に処する旨を通知した(以下「本件処分」という。)

イ 原告は、X1に対し、事前に同人の意向等を聴取することなく、平成21年1月13日、本社において本件配転を告知した。

X1は、リース業務を行う契約で入社したのでリース業務を行っていない小野田営業所に行くことはできない、本社でリース商品の配達をしていた従業員が退職したばかりなので自分がリース業務に従事しても支障はないなどと述べた。

これに対し、Y3社長、Y6取締役(以下「Y6」という。)及び総務部部長代理のY7(以下「Y7」という。)は、X1が述べるような契約はしていない、X1にはリース業務を行うのに必要なガスや溶接の知識がない、本社にリース担当の従業員はいるかもしれないがリース部門はなくなった、小野田が最適であると判断した、今までのブランクを埋めるように頑張ってもらいその後どこに行くか考えればよい、X1に今できる仕事は小野田しかない、給料は下がらないなどと述べ、本件配転を受け入れるように説得した。

原告は、X1に対し、同日、本件配転後の労働条件に関する労働条件明示書を交付した。同通知書において、業務内容は「上司の指示によるものとする。」と記載されていた。

原告は、X1に対し、同月16日、労働条件通知書を交付した。同通知書のうち、「従事すべき業務内容」の項には、「足場材の整理整頓・洗浄・保全・貸出し・受け入れ及び付帯する作業」と記載されており、足場材の配達に関する作業は明示されていない。

(5) 小野田営業所及び本社リース部門の状況、本件配転後のX1の勤務状況

ア(ア) 小野田営業所は、山口県山陽小野田市内にあり、本社からは車で約10分の距離にある。

同営業所は、「仮設事業部」として、原告の営業所の中で唯一仮設足場材のリースを行っており、リース機材の貸出し、返却、片付け、整備、積み込み、積み卸し、配達等を主たる業務としている。

敷地は、北から南方向に向かってL字形をしており、敷地北側に事務所と工場がある。

同営業所には、平成21年7月の時点で、平成8年10月に東営業所から異動し営業所長を務めている正社員のY8(以下「Y8」という。)の他、正社員6名(X1を含む。)、定年退職後に再雇用した社員2名、シルバー人材センターの者3名の合計12名が勤務していた。経理を担当する事務員1名及びX1以外の者は、リース機材の貸出し、返却等の業務全般に関与していた。本件配転の前の平成20年12月、同営業所に勤務していた従業員1名(当時71歳又は72歳)が退職したが、平成21年1月5日から、シルバー人材センターの者1名が同営業所に勤務した。

(イ) 小野田営業所では、リース機材の整備に関する業務として、足場材等の洗浄作業を行っている。洗浄作業は、圧力30キログラムないし80キログラムでノズル(目視で長さ約1メートル、直径は指先程度)から水を噴出する小型高圧洗浄機(以下「小型機」という。)1台と、圧力約300キログラムでノズル(前同)から湯を噴出することができる大型高圧洗浄機(以下「大型機」という。)1台のいずれかを用いて行う。通常は小型機を用いるが、足場材にコンクリートや油汚れが付着している場合などは、噴出圧力が高く湯を噴出することができる大型機を用いる。作業場は、工場南側の屋外に設けられていた。

洗浄作業の対象となるリース機材の中には、大きいもので、長さ4メートル、幅25センチメートル、重さ約14キログラムの鋼製足場板、長さ1.8メートル、幅40センチメートル、重さ約13キログラムの踏み板などがあった。足場材等の搬送には、同営業所内にあるフォークリフトを用いることができるが、足場材等をフォークリフトでの運搬に用いられる輪木に載せる作業は、手作業で行われた。X1は、フォークリフトの運転免許を有していない。平成8年から小野田営業所に勤めるX8は、平成21年頃、長さ約4メートルの杉板を片付けようとした際に腰を痛めた。

本件配転の前は、Y8及び経理担当事務員を除く各正社員、再雇用社員、シルバー人材センターの者が適宜洗浄作業を行っていた。洗浄作業が数日間連続することもあったが、洗浄作業のみを長期間行う者はなく、平成20年12月に退職した従業員は、小野田営業所の従業員の中で比較的多く洗浄作業に従

事したが、連続して洗浄作業に従事したのは1週間ないし10日間程度であった。

(ウ) 小野田営業所の工場内には、天井式クレーンが設置されていた。

平成21年1月当時、小野田営業所において天井式クレーンの操作に必要な資格免許を有していたのはX8とX1であったが、天井式クレーンは他の従業員2名が操作していた。同年8月、原告はX1に天井式クレーンの操作をさせるようになった。原告は、X1に免許証の写しを提出するよう求めたが、X1は、中労委における審問終結時まで、原告に免許証の写しを呈示しなかった。

イ 本社リース部門は、X1が配転された平成13年8月7日当時、主にパワーショベル、ブルドーザー、タイヤショベル等の土木作業用重機のリース及びダンプカーのレンタルを行っており、事務を担当する正社員1名の他、X1、X3ほか1名の従業員がその業務を担当していた。平成14年8月における売上額は約1308万円であった。

会社は、平成16年11月から平成17年4月までの間、公共事業の縮小に伴う需要の減少等を理由に、本社リース部門で扱っていたリース用重機106点、レンタル用ダンプカー20台を処分した。

本件配転が行われた平成21年1月当時、本社リース部門は、鉄工所関係の発電機、コンプレッサー等の機材のリースのみを行っており、X3とシルバー人材センターの者2名（うち1名は事務担当）がその業務を担当していた。同月における本社リース部門の売上額は、約679万円であった。

本社リース部門では、配達業務に従事していた従業員が平成20年12月に退職した。原告は、同月、新たにシルバー人材センターの者をリース部門に配置したが、事務的な作業のみを命じ、配達業務は行わせていない。平成21年8月31日当時、高圧ガス酸素部の従業員1名と灯油の配達業務に従事する従業員1名が、本社リース部門の配達業務を兼務していた。リース機材を移動させる際は、玉掛け、移動式トラック・クレーンの免許を要する作業を行うことがあった。

ウ(ア) X1は、平成21年1月13日から、小野田営業所において主に足場材等の洗浄作業に従事した。

洗浄作業の内容は、おおむね、足場材、踏み板大小合わせて数十ないし百数十枚の洗浄を中心とし、日によって単管、クランプ、手すり、筋交い等の洗浄が加わり、単管等の洗浄のみを行う日もあった。同年6月及び7月には、洗浄作業がない日もあった。同営業所が、洗浄作業の作業目標を設定したことはない。

X1が同年1月から同年8月までの間に作成した作業日報の主な記載内容は、別紙2のとおりである。

(イ) X1は、Y8に対し、平成21年5月13日頃、気温が高くなった場合の作業に備えて麦わら帽子を支給し、作業場に日よけを設置するように求めた。原告は、同年6月1日、洗浄作業の作業場に日よけを設置したが、麦わら帽子又はその購入費用は支給しなかった。

Y8は、X1に洗浄作業以外の作業を命じたことがあった。X1は、Y8の指示に従って他の従業員の作業を手伝ったことがあったが、除草作業は手伝わなかった。

X1が、同年7月末日までに、Y8に対し、他の作業に従事させることを求めたり、他の従業員の作業を手伝う旨を自ら申し出たことはない。

(ウ) X1は、平成21年7月29日及び同月30日、大型機での機材の洗浄作業に従事した。X1は、同月31日、本件初審の第4回調査に出頭した後、山口県宇部市内にあるZ1整骨院の診察を受けた。同院の医師Z1は、同年8月7日付けで、受傷日を同年7月30日、傷病名を腰部捻挫及び左股関節捻挫とし、向後10日間の加療を必要と認める旨の診断書を作成した。X1は、前記の傷病について労災申請をしなかった。

X1は、同年9月1日の作業中に腰部を痛めたとして労災申請し、同日から同月19日までの欠勤につき労災認定を受けた。

(エ) 原告が、X1に対し、本件配転の直後から大型機のみを用いて洗浄作業をするように命じたことはない。

(6) 団体交渉に関する事実の経過等

ア(ア) 組合と原告は、平成17年1月15日、団体交渉に関する協定を締結した。

同協定は、交渉委員、団体交渉事項等、組合と原告との間の団体交渉に関する包括的なルールを定めるものであり、交渉委員は双方とも原則として10名以内とすること(第3条)、団体交渉の申入れについては、申入れを受けた日から7日以内に開催日時、場所を相手方に通知すること(第5条第2項)、団体交渉は申入れを受けた日から原則として15日以内に行うこと(ただし、双方が合意した場合はこの限りでない。第5条第3項)等を定めている。同協定の有効期間は締結の日から2年間とされ、有効期間の満了の2か月前までに原告及び組合双方から改廃の意思表示がないときは、1年ごとに自動更新するものとされている(第10条)。

(イ) 組合は、平成19年に行われた原告との団体交渉において、①平成17年3月12日の団体交渉において提出することを約束した査定基準票をすべて呈示すること、②給与・賞与に係る会社の業績(各部門ごとの売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)を呈示すること、③平成19年冬季賞与として、X2に40万6900円、X7、X6、X1にそれぞれ25万6000円を支給すること、④組合員全員の平成20年1月度昇給を一律5000円とすること、⑤会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること、⑥組合に組合事務所を貸与すること等を要求した。

原告は、評価基準書は事務所に誰でも閲覧できる状態で置いてあり、人事考課表は管理職及び役員以外の者に対しては秘密とする、査定基準票はX2に見せており、山口県労委に証拠として提出しているため内容は分かっているはずである(前記①に対して)、部門ごとの決算分析書は作成しておらず、経営に関する資料は公表できない、総売上は21億9000万円である(前記②に対して)、就業規則中の賃金規程に従って支給する、金額は決定したが根拠を公

表することはできず、各人の査定結果は個人面談で直接本人に説明する(前記③,④に対して)、X6が事務員の机を調べたが印章はなかった(前記⑤に対して)、貸与すべき事務所がないので組合事務所の貸与は考えていない(前記⑥に対して)などと回答した。平成19年12月29日の団体交渉では、X6が、組合に対し、人事考課表(賞与)の原紙を示して査定項目等を説明した。

原告は、平成19年ころから、X6に交渉権限を与えて同人を団体交渉に出席させるようになった。Y5, Y9, Y2, Y8らが会社側の交渉委員として団体交渉に加わることもあった。

イ(ア) 組合は、原告に対し、平成20年2月7日、開催日時を同月21日午後6時30分、要求事項を、一時金・昇給に関する会社業績の資料(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)及び個人の資料を呈示すること(要求事項1)、組合員に対し不当に減額した一時金の全差額分を速やかに支給すること(要求事項2)、組合員の昇給を平成18年12月給与をもとに一律1万円とすること(要求事項3)、X2を本社勤務とすること(要求事項4)、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること(要求事項5)とする団体交渉を申し入れた。原告は、組合に対し、平成20年2月9日、Y6を作成名義人とするファックスで、開催日時を同月16日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように申し入れた。

組合は、原告に対し、同月15日、Y6は会社を代表しておらず組合との交渉における権限もない、社長名で申入れがあれば返答する旨の文書を送付した。Y3社長は、組合に対し、同日、Y6に組合との団体交渉を委任している旨を文書で通知した。

イ(イ) 組合と原告は、平成20年2月16日、前記の申入れに係る団体交渉を行った。

会社側(Y6, Y5, Y8ほか1名が出席)は、組合の要求事項について、会社の業績は企業年鑑に載っているので調べてほしい、(要求事項1に対して)、就業規則の人事考課規定に従って査定している(同2及び3に対して)、X2を本社勤務とすることは考えていない(同4に対して)、原告が従業員の印鑑を所持している事実はないが再調査する(同5に対して)などと回答した。

イ(ロ) 組合は、原告に対し、平成20年2月22日、開催日時を同年3月5日午後6時30分、要求事項を、団体交渉に会社代表者が出席すること(要求事項1)、団体交渉で合意した事項がある場合は、当該交渉時に文書を作成して会社代表者が署名捺印すること(要求事項2)、団体交渉の議事録は、当該交渉時又は交渉終了後に作成(文書化)して会社代表者が署名すること(要求事項3)とする団体交渉を申し入れた。

原告は、組合に対し、同日、団体交渉の議事録はお互いに作成し、指摘事項があればその部分を訂正し相手側に連絡して作成すればよい、連絡方法は文書でのやりとりを希望する、合意文書の作成も同様としたい、などと文書で申し入れた。また、原告は、同月27日、合意文書及び議事録の作成について団体交渉をする必要があるか、このような内容であればファックスで文書のやり

とりを行えば十分ではないか、会社は必要最小限で業務を行っているのご理解を願う、などと文書で申し入れた。

組合が、原告に対し、同月29日、原告の同月27日付けの申入れは団体交渉の拒否かなどと尋ねたところ、原告は、組合に対し、同年3月1日、相互に誤解が生じないように文書で質問するようお願いする、同年2月27日申入れは団体交渉を行わずに文書のやりとりでも済ませることができるのではないかと尋ねているのであって、団体交渉を拒否したわけではないなどと文書で通知した。原告は、同年3月4日、組合に文書で回答するよう求め、同月5日、組合から回答がなかったとして、組合が同年2月22日に申し入れた団体交渉には出向かない旨を文書で通知した。

(エ) a 組合は、原告に対し、平成20年3月19日、Y3社長が同年2月22日の団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否したことは遺憾である旨を述べるとともに、開催日時を同年の「4月3日(金)午後6時30分」、要求事項を、一時金・昇給に関する会社業績の資料(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)及び個人の資料を呈示すること(要求事項1)、組合員に対し不当に減額した一時金の差額分を支給すること(要求事項2)、組合員の昇給を平成18年12月給料をもとに一律1万円とすること(要求事項3)、X2を本社勤務とすること(要求事項4)、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること(要求事項5)、会社代表者が出席すること(要求事項6)、団体交渉で合意した事項がある場合は、当該交渉時に文書を作成して会社代表者が署名捺印すること(要求事項7)、団体交渉の議事録は、当該交渉の場で文書化し会社代表者が署名すること(要求事項8)とする団体交渉を申し入れた。

原告は、組合に対し、平成20年3月25日、原告が同年2月22日の申入れに係る団体交渉を一方向的に拒否したことはないとして、組合に抗議するとともに、要求事項1ないし5については、同年2月16日の団体交渉において回答済みである、同6ないし8については、同月27日及び同年3月1日に通知したとおり、団体交渉を行う必要があるか尋ねるので回答を求めるとの内容の文書を送付した。

組合は、原告に対し、同年3月27日、会社の主張は団体交渉に応じない正当な理由にはならない、前回及び前々回の団体交渉では資料の呈示もなく交渉に至っていない、団体交渉にはY3社長が出席し誠実に交渉に応じるように求めるなどと文書で通知した。原告は、組合に対し、同月29日、組合は原告の質問を無視して一方向的な解釈により団体交渉を開催させようとしているとして抗議するとともに、同月25日付けで送付した書面に対する回答を再度求める旨を文書で申し入れた。

組合は、原告に対し、同年4月1日、組合が申し入れたとおり、「4月3日(金)午後6時半から」団体交渉を行う旨を通知した。

原告は、組合に対し、同月3日、組合は依然として原告の質問に回答しないとして抗議するとともに、平成20年4月3日金曜日という日は存在しない(暦上の同日は木曜日である。)、このような日時の記載は原告を困惑させよ

うとするもので、存在しない日時の団体交渉には出向きようがない旨を文書で通知した。組合が、会社に対し、同日、「3月19日申し入れの通り、本日4月13日(木)午後6時半から(中略)団体交渉を行います」と通知したところ、原告は、組合に対し、同日、「4月13日(木)は存在しません」などと文書で抗議した。

b 組合と原告は、平成20年4月3日、団体交渉を行った。

原告からは、Y6のみが出席した。ここで組合が「判決や命令、法令を遵守すべきではないか」と質問したのに対して、原告は山口県労委の命令(平成18年(不)第2号事件)については、中労委に再審査を申し立てており(中労委平成20年(不再)第14号事件)、その結果を見て判断したい旨回答し、また組合は履行の有無について「今すぐこの場で答えろ」とか「履行するのかわからないのか答えろ」などと繰り返し質問し、交渉は約2時間に及んだ。しかし、組合と原告の主張はかみ合わず、要求事項の交渉に入らないまま終了した。

(ウ) 組合は、原告に対し、平成20年4月4日、開催日時を同月10日午後6時30分、要求事項を、同年3月19日の申し入れにおける要求事項とほぼ同一(要求事項4につき、X2をプロパン部部長に戻すこととする他は、同日の申し入れにおける要求事項と同じ)とする団体交渉を申し入れた。

原告は、組合に対し、同年4月9日、団体交渉の日時は余裕をもって決めさせてほしい旨を述べるとともに、団体交渉の開催日時を同月12日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、原告に対し、同月10日、文書で、同月12日は予定があるため団体交渉を開催することはできない旨を通知し、団体交渉に応じるのであれば組合の申し入れに対する資料を呈示するように求めた。

原告は、組合に対し、同月15日、文書で、会社代表者の出席は約束できない旨を述べるとともに、団体交渉の開催日時を同月26日午後6時30分から2時間程度とするように申し入れた。

組合は、原告に対し、同月17日、Y6は同月3日の団体交渉において交渉権限をもっていないとして退席した、納得できない命令や判決には従えないと発言したなどとして抗議するとともに、Y3社長自らが団体交渉の申し入れをし、団体交渉に出席するように求める文書を送付した。

原告は、組合に対し、同月21日、組合は同月3日の団体交渉の開始時に同年2月15日付けの会社からの通知書を示してX6の交渉権限をわざわざ確認した、X6は団体交渉が始まってから約2時間後にX1から「もう帰れ」と言われたので退席した、X6は命令や判決については不服を申し立てているのでその結果により展開が変わる旨を説明したにすぎないなどとして、組合の主張には到底納得できない旨を文書で回答した。

原告は、組合に対し、同年4月26日、同日に団体交渉を開催する旨の申し入れ(同月15日付け)に対して組合が回答しないため、組合は団体交渉を拒否したものと理解することなどを通知した。

(カ)a 組合は、原告に対し、平成20年7月29日、開催日時を同年8月12日

午後6時30分、要求事項を、X1を速やかに復職させること(要求事項1)、組合員に対し不当に減額した一時金の差額分を支給すること(要求事項2)、組合員の昇給を平成18年12月給料をもとに一律1万円とすること(要求事項3)、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること(要求事項4)とする団体交渉を申し入れた。

原告は、組合に対し、平成20年8月4日、団体交渉の開催日時を同月9日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

b 組合と原告は、平成20年8月9日、前記の申入れに係る団体交渉を行った。

会社側(Y6, Y5, Y8ほか1名が出席)は、組合の要求事項について、第2次解雇訴訟につき上告の手続をとっているため、その結果をもって対応を考える(要求事項1に対して)、平成18年の賞与の差額は支払済みであり、同年以降の分については就業規則に基づいて査定しているため差額分の支給は考えていない(同2に対して)、山口県労委の救済命令については中労委に不服を申し立てているため、その結果をみて考える(同3に対して)、会社が従業員の印鑑を所持している事実はないが再調査する(同4に対して)などと回答した。

(※)a 組合は、原告に対し、平成20年11月20日、開催日時を同年「12月4日(火)午後3時から」、要求事項を、平成19年夏季賞与ないし平成20年冬季賞与の査定結果をすべて呈示すること(要求事項1)、平成19年度ないし平成20年度における賞与・昇給の査定に係る会社の業績(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)をすべて呈示すること(要求事項2)、平成19年度ないし平成20年度における賞与・昇給の査定に係る組合員各自の業績(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益等)並びにその他の資料を呈示すること(要求事項3)、平成19年度夏季賞与ないし平成20年冬季賞与として、X2に対し40万9600円を、X7, X6及びX1に対し各25万6000円を支給すること(要求事項4)、組合員全員の平成19年1月度昇給を一律5000円とし、減給がなかったものとしてその差額を遡及して支給すること(要求事項5)、会社が許可なく所持する従業員の印鑑を返還すること(要求事項6)とする団体交渉を申し入れた。

原告は、組合に対し、同年11月26日、平成20年12月4日火曜日という日は存在しない(暦上の同日は木曜日である。)として、組合の申入れには回答できない旨を通知した。

組合が、同年11月27日、同月20日に申し入れた団体交渉の開催日時には誤記があり、正しくは同年12月4日木曜日である旨を通知したところ、原告は、団体交渉の開催日時を平成20年12月6日土曜日午後6時30分から2時間程度とするように文書で申し入れた。

b 組合と原告は、平成20年12月6日、前記の申入れに係る団体交渉を行った。

会社側(Y6, Y5, Y9, Y2, Y8ほか1名が出席)は、組合の要求事項の

うち、要求事項1について、個人考課の内容は人事考課規定第13条(考課票は、管理職及び役員以外には秘密扱いとする旨を定める。)により開示できないとしつつ、X2、X7、X6について各人別に作成した「個人売上表」と題する書面を呈示した。同書面には、平成18年12月から平成20年11月までの間の各月別の期待売上額、実績額及び達成率並びに平成19年夏季から平成20年冬季までの各査定対象期間別の期待売上額、実績額、達成率及び査定額(平成20年冬季賞与の査定額は、X2につき17万円、X7につき17万円、X6につき7万円)が組合員ごとに一覧表にまとめられていた。組合が、同書面をどのように作成したのか尋ねたところ、原告は、業務用の月報等に基づいて作成しているなどと回答し、これ以上の資料を示すことはできない旨を回答した。原告は、前記の他に、組合に対し、賞与の考課に用いる「人事考課表(賞与)」, 給与・昇給の考課に用いる「営業・配送評価基準書」, 「人事考課表[I級・II級)」, 「人事考課表[III・IV級)」の各原紙を呈示した。

この他、原告は、39期の売上げは21億9000万円、40期の売上げは20億4000万円(前年比9.3パーセント)であり、経費、人件費、粗利益等についてはこの場での回答を控える(要求事項2に対して)、組合員個人の売上げは「個人売上表」で示したとおりである(同3に対して)、就業規則に基づいて査定しているので組合の要求に応じることは考えていない(同4に対して)、中労委の判断を待つ(同5に対して)、関係する従業員やY3社長の机等を調べたが、印鑑はなかった(同6に対して)などと回答した。

組合は、要求事項4に関し、組合員の平成20年冬季賞与に関する会社の具体的な回答を求めた。原告は、一次査定は行ったが二次査定は未了である、一次査定に関する資料は持ち合わせていない、査定の方法は変えていないなどと回答した。組合は、平成20年夏季賞与は会社から事前の回答がないまま支給されたなどと述べ、平成20年冬季賞与については会社から交渉を申し入れて決定することを提案した。原告は、組合の提案を検討する旨を回答した。

(ク) a 原告は、組合に対し、平成20年12月13日、開催日時を同月17日水曜日午後7時から1時間程度、議題を平成20年冬季賞与とする団体交渉を申し入れた。

原告は、同月16日、組合から受諾の返答がないため同月17日に団体交渉を行うことはできない旨を通知した。組合は、原告に対し、同月17日、組合のファックス送信先に組合員が常駐していることはなく、同月13日の団体交渉申入れ及び同月16日の通知は同日午後初めて確認した、急を要する事項についてはX1かX2に直接連絡するよう求めていたはずであるなどと書面で抗議した。

原告は、組合に対し、同月20日、同月13日に平成20年冬季賞与の二次考課が完了したので速やかに団体交渉を申し入れた、会社が団体交渉を申し入れることは組合において十分に予測し得たのであり、同月13日付けの団

団体交渉の申入れを確認できなかったのは組合の落ち度によるものであるなどと抗議するとともに、団体交渉の開催日時を同月26日金曜日午後7時から1時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、原告に対し、同月25日、同年26日の団体交渉を受けるとした上で、同日の団体交渉において、同月6日の団体交渉で要求した各事項の他、X1を速やかに復職させることについて、判決及び労働委員会の命令を遵守するよう要望する旨を文書で通知した。

b 組合と原告は、平成20年12月26日、団体交渉を行った。原告は、同月6日の団体交渉で示した「個人売上表」を示すなどして、各組合員に対する平成20年冬季賞与の金額等を説明した。

(ケ) 組合は、原告に対し、平成20年12月29日、開催日時を平成21年1月8日午後4時、議題をX1の労働条件及び出勤停止処分についてとする団体交渉を申し入れた。原告は、組合に対し、平成20年12月31日、団体交渉の開催日時を平成21年1月10日土曜日午後6時30分から1時間程度とするように文書で申し入れた。

組合は、原告に対し、平成21年1月4日、同団体交渉の要求事項として、X1の勤務地を本社とし、所属をリース部とすること、本件処分は同一事由による二重処分であり違法であること、組合事務所を早急に貸与するように求めること、組合との連絡はX1又はX2と直接行うこと等を通知した。原告は、同月5日、X1が同月10日は他企業との交渉を優先すると述べたため団体交渉は開催できなくなった旨を通知した。組合は、原告に対し、同月7日、同月10日の団体交渉を拒否したことはないとして抗議するとともに、今後X6が作成した文書の受領及びY3社長が出席しない団体交渉は拒絶する旨を文書で通知した。

その後、平成21年2月2日までに、組合と原告との間で団体交渉は行われなかった。

(7) 賞与に関する就業規則の定め

原告の賃金規程は、賞与を、毎年8月及び12月に会社の業績、従業員の勤務成績を勘案し、在籍者のみに支給すること(同規定22条1項本文)、勤務成績によっては賞与を支給しないことがあること(同項ただし書)、勤務成績については人事考課規定によって決定すること(同条5項)を定めている。

(8) その後の事実

ア 組合と原告は、平成21年10月17日、団体交渉を行った。

組合と会社は、団体交渉のルールに関し、申入れは文書で行い、開催日時の変更を求める場合は具体的な理由を記して相手方と直接話し合うこと、会社は、賞与及び給与を決定し次第団体交渉を申し入れ、支給前に団体交渉を開催すること、会社は、売上げ、利益その他査定に使用した資料及び各組合員の査定結果を提出すること等を合意し、同月22日、合意文書を作成した。

組合と原告は、同年12月19日、団体交渉を行い、原告は、X1の平成21年1月、9月、10月分の各給与について不足分があったので、年内に現金で支払

うこと、平成20年冬季賞与は、同年12月22日を支給日として合計39名に対し600万円を支払うこと、組合員の冬季賞与の具体的な金額はわからないことなどを説明した。組合は、X1の給与の計算についてなお不当な点があること、賞与に関する説明を口頭でされても理解できないので、資料を呈示すべきであること等を述べた。

イ 原告は、平成21年10月ころ、従業員に対し、いわゆる三六協定の更新に関連して、「各営業所の労働者代表の選出について」と題する書面を配布した。

同書面には、いわゆる変形労働時間制における年間休日数が増えることが記載されていたほか、「組合には、(中略)団体交渉の場で説明をすることになりました。」「組合には説明する機会が設けられたが、その他の方々に説明をする機会を作る意味で組合員以外の方を労働者代表とされると機会均等になると思います。」との記述も付されていた。

ウ(ア) 山口県労委は、組合が平成21年2月2日に原告を被申立人として申し立てた本件初審事件について、平成22年1月28日付けで本件初審命令をした。

(イ) 原告は、本件初審命令を不服として、中労委に対し、本件再審査申立てをし、中労委は、平成23年1月19日付けで本件命令をした。

本件命令書の写しは、平成23年2月28日、原告に交付された。

(ウ) 原告は、平成23年3月18日、本件訴えを提起した。

3 争点と当事者の主張の要旨

(1) 本件配転は不当労働行為(労働組合法7条1号)に当たるか(争点1)

ア 被告

本件配転は、不当労働行為(労働組合法7条1号)に当たる。

(ア) 不利益な取扱い

a 本件配転に業務上の必要性があったとは認められない。

本社リース部門は、業務縮小後も、鉄工所関係の発電機、コンプレッサー等の機材のリースを行っており、本件配転直前の平成20年12月、本社リース部門の配達業務に従事していた従業員が退職したが、退職直前に同部門に残るよう原告側から引き留めの提案があるなどした。同月にシルバー人材センターから補充された者は配達業務に従事しなかったこと、本件配転後の平成21年8月31日において、従業員2名が本社リース部門の配達業務を兼務していたことも併せると、本件配転当時、本社リース部門において配達業務等の人手を要しない状態にあったとは認め難い。

また、本件配転直前、小野田営業所では、営業所長のY8及び経理担当事務員を除く正社員、再雇用社員、シルバー人材センターの者が適宜洗浄作業を行っており、洗浄作業が数日間連続することもあったが、洗浄作業に長期間専従する者はおらず、平成20年12月に退職した従業員は、小野田営業所の従業員の中で比較的多く洗浄作業に従事したものの、連続して洗浄作業に従事したのは1週間ないし10日程度であり、本件配転当時、洗浄作業等のために更なる人手を要する状況にあったとは認め難い。

b 本件配転は、労働者に対し、通常甘受すべき程度を超える不利益を負わせ

るものである。

①X1は、第1次解雇を通知されるまで本社リース部門の業務に従事しており、同人自身も、本社リース部門への復帰を望んでいたところ、小野田営業所は、他の営業所と異なる業務を行っており、同人が原告において小野田営業所が扱う業務又はこれに類似する業務に従事したことはないこと、②小野田営業所における洗浄作業も、本件配転命令前に専従していた従業員がいなかったことからみて、通常は従業員が専従することを要する業務ではなく、また従業員も望まない作業であったものと推認されること、③X1の業務遂行能力が、若干の指導、補助等を補っても通常の業務遂行に耐えない程度にまで失われ、又は欠落していたとみることは困難であることも併せると、本件配転は、X1の職業経験及び業務遂行能力にそぐわず、かつ従業員が専従することを望まない業務に従事しなければならなくなる点において、同人に精神的ないし職業上の不利益をもたらすものであったといえることができる。

(イ) 因果関係

X1は、組合の執行委員長であり、組合は第1次解雇に関する訴訟を機に結成されたものであり、結成以来ほぼ恒常的に原告と対立・緊張関係にあったこと、原告が第2次解雇を行い、これが無効であることを前提とする判決が確定するや、X1の意向等を事前に聴取しないで本件配転を行ったこと、従前X1が勤務していた本社リース部門に配属する余地があったのに、あえて人手を要する状態であったとは見られない小野田営業所の洗浄作業に従事させたことに照らすと、原告は、組合の執行委員長であるX1及び同人らの組合活動を嫌悪し、同人を本社から排除し、精神的ないし職業上の不利益を与えるとともに、X1及び組合の原告及び他の従業員に対する影響力を減殺する意図をもって本件配転に及んだと認めることが相当である。

イ 被告補助参加人

平成20年12月の男性従業員X9の退職まで、本社リース部門は、X3、整備等担当の男性シルバー会員、伝票等担当の女性シルバー会員、配達担当のX9の4名であった。

X9の代わりに採用されたシルバー人材センター会員（男性）は、リースの配達業務を行うのに最低限必要な移動式クレーンの運転資格及び玉掛け作業の資格を有していなかったため、本社営業部のX10やX11がリース部門の配達業務を兼務するに至った。

平成21年4月、高校新卒者1名が採用されてリース部門に配属され、平成22年4月、高校新卒者2名が採用されて営業部に配属されており、本社において人員が足りていた事実は存在しない。

平成20年12月にX12が退職するまで、小野田営業所には、9名（うち2名はシルバー会員）の作業員がいたが、洗浄作業を担当する者はおらず、平成21年1月5日からX12の代わりにシルバー会員が採用され、同月13日以降、それぞれが従事する主な作業は、X1は洗浄作業で、他の者は洗浄作業ではなか

った。

平成22年8月、宇部労働基準監督署より無資格者が天井クレーンやフォークリフトを運転することを禁じられ、X1を除く作業員全員が天井クレーンの運転資格を持っていなかったため、原告は仕方なくX1を洗浄作業から外して天井クレーンの操作を命じた。その結果、本件配転以前と同様に洗浄作業に従事する者はいなくなった。ただし、他の作業員が所長に命じられて、担当業務の合間に洗浄作業を行うことはある。

洗浄作業は、防水対策をしなければ、ズボンや安全靴がぬれるのであるから、作業員から敬遠されるのは当然である。

ウ 原告

本件配転は、不当労働行為（労働組合法7条1号）に当たらない。

(ア) 不利益な取扱い

a 本件配転当時、本社リース業務は、業務縮小に伴って、リース推進部長であるX3が、シルバー人材センターの者2名と担当していたのであり、それで人員は足りており、正社員であるX1を本社リース業務の仕事に従事させる余裕はなかった。本件配転後の平成21年8月31日において高圧ガス等を配達する従業員2名が本社リース部門の配達業務を兼務していたのは、本社リース業務に仕事あまりなかったからである。

小野田営業所では、平成20年12月に正社員が退職したことから欠員が生じ、その補充という意味もあって、本件配転をした。

X1は長期間離職しており、小野田営業所での業務は誰でもできる業務で、X1の職場復帰に当たり従事させるものとして良い機会でもあり、相当なものである。

b 本件配転が、労働者に対し、通常甘受すべき程度を超える不利益を負わせるものであるとはいえない。

本件配転は、本社から自動車で10分ないし15分の小野田営業所への配転を命じるものであり、転居を伴うものではないから、配転に伴う不便ないし不利益はそもそも想定し難い。

原告は、X1に対し、洗浄作業に専従することを命じていない。小野田営業所において、X1に洗浄作業に就いてもらったのは、就労したとき洗浄作業が空いていたからで、X1が洗浄作業に就いている割合が高いのは、洗浄作業が小野田営業所の他の業務よりは作業負荷の軽い、安全かつ単純な仕事であるからである。

(イ) 因果関係

本件配転命令には、不当な動機・目的はない。

原告は、解雇無効判決が確定したのを受けてX1に職場復帰を命じたもので、不当な動機は存しない。

X1の小野田営業所での業務は誰でも可能な簡易なものであって、嫌がらせとか報復的人事であるとか評されるものではない。

原告において、配転命令に当たり、事前に労働者の意向を聴取する必要はな

く、そのような慣行も存しない。

(2) 本件処分は不当労働行為(労働組合法7条1号)に当たるか(争点2)

ア 被告

本件処分は、不当労働行為(労働組合法7条1号)に当たる。

(ア) 不利益な取扱い

本件処分は、就業規則上の根拠を欠くものであり、就業規則上の出勤停止に関する懲戒事由に即してみても、懲戒事由に当たらず、又は懲戒事由とするのに適当でない事由を多く含むものである。本件処分は、就業規則上の出勤停止の懲戒事由に当たらない事由をも根拠として、適用すべきでない就業規則の規定を適用し、X1を出勤停止に処するものであるから、同人が平成15年3月頃、原告から自己の預金通帳に覚えのない金銭が払い込まれ、払い出されているとして原告を刑事告発し、原告に調査を要請したことや、同人が原告の営業本部長であったY5の胸ぐらをつかんだことなど、懲戒に付すべき事実が含まれていると考えられること、一部の事実についてX1に反省の態度が見られないことを考慮しても、処分としての相当性を欠くものといわざるを得ない。

(イ) 因果関係

原告は、X1及び同人らの組合活動を嫌悪して本件処分に及んだ。

イ 原告

本件配転は、不当労働行為(労働組合法7条1号)に当たらない。

(ア) 不利益な取扱い

X1が、①Y1会長に対し、平成14年8月21日、「会社が潰れようが、お前関係ないじゃないか。」と「お前」呼ばわりし、「くそつたれじじい」、「くそつたれおやじ」等と何回も発言し、同月22日、「わりゃー何をぬるいこと言いよるんか。」、「今におもしろくなるいや。」、「出るところに出てやっちゃるいや。」、「黙ってめしをくえ。」等と発言したこと、②平成15年1月、X3に対し、「俺が本気でやる以上、会社には120%勝ち目はない。その時あなたの居場所がないのでは、と心配です。」と記載してX3を退職に追い込むことを暗に示した手紙を送付したこと、③平成15年3月頃、X4に対し、執拗に働き掛け、その主導の下に同人に対しては退職金が支給されているにもかかわらず、支給がないかのような事実を反する記載のある書面に署名させて送り付けたこと、④平成10年に長男が大学に入学した際に、その入学金に充てるため原告から100万円を借用したことを忘れていないのに、平成15年3月頃、自己の預金通帳に覚えのない金が原告から振り込まれ、また払出しされているとして、警察署に原告に関して調査を要請したこと、⑤平成16年1月16日、Y4に対し、「会社をぶっ潰してやるからな、会長に言っておけ」と言ったこと、⑥平成16年1月5日付けで原告を告訴していたが、更にY2に対する告訴状を作り、これを同月17日に原告各営業所所長に送り付け、同月20日、Y5に胸ぐらを掴む暴行を加えた上、「おまえも告訴してやるからな」と脅したこと、⑦平成9年10月頃から、原告に無断で早朝の新聞配達のアルバイトをしていたこと、⑧原告の実施した研修旅行に理由な

く参加しなかったこと、⑨平成14年8月、原告に対し、全く根拠のない賞与や皆勤手当等合計123万5000円の支払いを求める民事調停の申立てをして、原告を困惑させたこと、⑩会社の上司に対し、報告、連絡、相談を行って協調的に仕事をせず、むしろ反抗的態度をとったことは、当時の旧就業規則44条3号、45条4項5号、6号、11号に該当する。

本件処分は、第1次解雇及び第2次解雇の各事件において他の懲戒処分とするなら格別、懲戒解雇処分にするのは量刑上重きに失する旨の判決を受けて、X1の職場復帰の道筋を付けるために、懲戒解雇処分よりはるかに軽い出勤停止処分としたもので、裁量権の合理的範囲内であり、労働契約法15条に定める「使用者が労働者を懲戒することができる場合」に該当し、権利濫用にも当たらないので、有効である。

原告は、解雇処分事由と同じ処分事由をもって、本件処分を行ったのであり、改めてX1の弁明等を聴取する必要はない。

(1) 因果関係

原告は、X1や同人の組合活動を嫌悪して本件処分を行ったのではない。

(3) 会社の平成20年2月2日以降の団体交渉に関する対応は不当労働行為(労働組合法7条2号)に当たるか(争点3)

ア 被告

本件処分は、不当労働行為(労働組合法7条2号)に当たり、救済命令を講じる必要がある。

(ア) 団交拒否

従業員である組合員の給与・賞与に関する団交を求められた場合、原告の賞与が業績を勘案して支給されるものであることに鑑みれば、少なくとも、原告はその売上げを開示するように努めるべきであり、会社の業績は企業年鑑に載っているので調べてほしい旨を回答するにとどめたことは不誠実な団交といわざるを得ず、正当な理由なく団交を拒んだものといえる。

(イ) 救済の適否

原告が三六協定の交渉主体に関し組合を軽視又は嫌悪するような姿勢を示していることを併せて考慮すると、原告が、今後の団体交渉において組合を軽視又は嫌悪し、交渉に必要な説明を不当に怠る可能性がないとはいえず、正常な団体交渉を定着させるためなお救済命令を講じる必要がある。

イ 原告

本件処分は、不当労働行為(労働組合法7条2号)に当たらず、救済命令を講じる必要はない。

(ア) 団交拒否

原告は、最小限の人員で経営しているローカルの中小企業であり、余裕のない人員の中で、精一杯、団交に対して誠実に対応している。組合側は何でもかんでも会社に資料を出せと申し出てきて、会社を困惑させようとしていることから、会社の業績について企業年鑑に載っているのを調べてほしいと述べたのであって、組合側も自助努力してほしい旨を促したにすぎない。

(イ) 救済の適否

組合が主張する不当労働行為の根拠事実はほとんど退けられており、本件命令主文第1項は組合に対するリップサービスとも評し得るものであって、不必要である。

第3 判断

1 争点1について

ア(ア) 証拠(乙B63)によれば、平成14年8月の時点では、X3、X1、X13、X14(事務)の4人の正社員が本社リース部門を担当し、その売上はリース1069万3863円、レンタカー239万3815円で、平成21年1月の時点では、X3(正社員)、X15(シルバー人材)及びX16(事務、シルバー人材)の3人が本社リース部門を担当し、その売上はリース603万8183円、レンタカー75万3940円だったというのであり、事業を縮小したといっても、リースの売上金額をみれば、約44パーセントの減少であって、平成14年8月の時点の過半の事業規模はあったといえる。

そして、X2は、平成20年12月まで、X9が本社リース業務の配達業務に従事しており、X9は、退職に先立ち、X3から引き止められたが、シルバー人材センターに籍を移してそこから派遣で来てくれということであったので、これを断って退職し、代わりに同月半ば頃、X17がシルバー人材派遣センターから採用されたが、平成21年2月半ばに退職し、更にX18がシルバー人材センターから採用されたと供述しており(乙C1・3頁, 4頁)、X19も、X17がX9の後任として平成21年1月から同年2月末に前記配達業務に従事したことを認める供述をしている(甲21)。

これらを考え合わせれば、平成20年12月のX9の退職の時点で、X9が当時行っていた配達業務につき、人員補充の必要性があったことが認められる。

小野田営業所では、平成20年12月、X12(以下「12」という。当時71歳又は72歳の女性)が退職し、平成21年1月5日、シルバー人材センターから1名が補充され、人数としては従前の規模が保たれていたところ、同月13日、X1が本件配転を受けた(前記前提事実(4)イ、乙A59、乙B62の2、乙C8、弁論の全趣旨)。

そして、X19は、平成21年1月13日にX1に小野田営業所で洗浄の仕事をしてくださいと言った旨を供述し(乙C9・30頁, 32頁)、その後、当面は洗浄の仕事をしてくださいと言ったのであって、洗浄の仕事に専従してということではなく、小野田営業所一般の仕事をしてもらうという前提で、最初に行ったときには、とりあえず洗浄を担当してくれということである旨を供述している(乙C9・33頁, 35頁)のであって、少なくとも本件配転直後はX1が洗浄を担当することを前提に本件配転がされたことが認められる。

平成21年1月13日から同年8月21日までと同年10月28日のX1の作業日報(乙A44の1ないし3, 乙A47, 乙A63, 乙B53の1ないし109, 乙B54の1ないし36)によれば、X20さん手伝い又は応援と記載されている日が2日(乙B53の64, 71)、片付けと記載されている日(洗浄・片付け

と記載されている日を含む。)が7日程度(乙B54の13, 14, 17, 20, 24, 25, 31)あるだけで, 残りは洗浄と記載されており, そのうち, 21日程度は備考欄になしと記載されており(乙B53の93, 95ないし97, 100, 101, 107ないし109, 乙B54の1ないし12), X1がこの間行った仕事のほとんどは洗浄であり, その作業量はさほどのものでなかったことが窺われるところ, これに, 前記前提事実((5)ア(イ))及び弁論の全趣旨によれば, 平成20年12月までは, X12は, 小野田営業所の従業員の中で比較的多く洗浄作業に従事したものの, 連続して洗浄作業に従事したのは1週間ないし10日程度であり, Y8及び経理担当事務員を除く各正社員, 再雇用社員, シルバー人材センターの者が適宜洗浄作業を行っていたことを考え合わせれば, 本件配転当時, 小野田営業所が洗浄作業等のために更なる人手を要する状況にあったとは認め難い。

以上によれば, 本社リース部門における配達業務の後任の補充の必要性は認められるが, 小野田営業所の更なる人員補充の必要性は認め難い。

(イ) そして, 前記前提事実((2)ア, ウ(ア), エ(ア), オ(イ), (4)ア, イ, (6)イ(カ), (ケ))及び弁論の全趣旨によれば, X1は, 平成8年入社以来, リース業務に従事しており, 平成14年8月の第1次解雇の時点で, 本社リース部門の業務に従事していたところ, 平成20年7月31日言渡しの第2次解雇訴訟控訴審判決の確定により, 原告は, X1の職場復帰を検討することになり, 同年12月24日, 本件処分を行い, 平成21年1月5日から同月10日までの間の出勤停止を通知し, 組合は, 原告に対し, 平成20年12月29日, 議題をX1の労働条件及び本件処分についてとする団交を申し入れ, 平成21年1月4日, 要求事項として, X1の勤務地を本社とし, 所属をリース部とすること, 本件処分は違法であること等を通知し, 原告は, 同月13日, X1に対し, 本件配転を告知し, その際, X1がリース業務を行う契約で入社したのでリース業務を行っていない小野田営業所に行くことはできない, 本社でリース商品の配達をしていた従業員が退職したばかりなので自分がリース業務に従事しても支障はないなどと述べたが, Y3社長らは, X1が述べるような契約はしていない, X1にはリース業務を行うのに必要なガスや溶接の知識がない, 本社にリース担当の従業員はいるかもしれないがリース部門はなくなったなどと述べたことが認められるのであって, これらを考え合わせれば, 原告は, X1が原告入社以来リース業務を担当しており, X1及び組合がX1の従前の配属先である本社リース部門への復帰を要求しているのを認識しながら, X1が望まない小野田営業所への配転を行い, 経験のない業務を行わせることにしたものであって, 本件配転は, X1に, 従前従事してきたリース業務から排除して洗浄というそれ以前の経験を活かせない作業に従事させるという職業上の不利益をもたらすとともに, 慣れない仕事に初めて従事させるという精神的不利益をもたらすものであったといえることができる。

(ウ) したがって, 本件配転は, 不利益な取扱いに当たると認められる。

イ そして, 前記のとおり, X1は, 組合の執行委員長で, 組合は第1次解雇に関する訴訟を機に結成されたものであり, 結成以来ほぼ恒常的に原告と対立・緊張関係

にあったこと、原告が第2次解雇を行い、これが無効であることを前提とする判決が確定するや、本件処分がされた上、本件配転が行われたこと、前記のとおり、従前X1が勤務していた本社リース部門に配属する余地があったのに、あえて人手を要する状態であったとは見られない小野田営業所の洗浄作業に従事させたことに照らすと、原告は、組合の執行委員長であるX1及び同人らの組合活動を嫌悪し、同人を、社長を含む最も多くの従業員が所在する本社(乙A46)から排除し、X1及び被告補助参加人の原告及び他の従業員に対する影響力を減殺する意図をもって本件配転命令に及んだと認めることが相当である。

ウ 以上のとおり、本件配転は、不利益な取扱いに該当し、因果関係も認められるから、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するというべきである。

2 争点2について

ア 本件処分は、X1の行為が旧就業規則45条4項5号、11号、6号及び新就業規則74条3項ホ、ト、ヨ、ツ、ウに該当するとして、新就業規則73条1項3号(旧就業規則44条3号)により、出勤停止に処するというものであるところ(乙A4)、旧就業規則45条4項及び新就業規則74条3項はいずれも懲戒解雇事由を定めたものであり、新旧就業規則とも、出勤停止事由は別の項に定められているのであって(乙B11の1,2)、本件処分は、出勤停止事由を懲戒処分事由として挙げていない。これらのことからすれば、本件処分は、就業規則に基づかず、懲戒処分を行ったものといえるところ、使用者は懲戒の事由と手段を就業規則に明示して労働契約の内容とすることによってのみ懲戒処分をなし得ること、就業規則上のそれらの定めは限定列举と解すべきであることなどからすれば、本件処分の効力にはこの点からの疑義が生じる。

イ 上記の点はさておき、また、本件処分を、旧就業規則43条2項(「前項の規定により制裁を受けるべき者であっても、その情状により懲戒の程度を軽減し、又は懲戒を免じ訓戒にとどめることがある。」)又は新就業規則73条2項(懲戒処分を受ける者に改悛の情が明らかに認められ情状酌量の余地があるときは、本人の性格・勤務成績その他をしん酌し、その処分を軽減することがある。')により、懲戒解雇事由の存在を前提に、処分を軽減して出勤停止としたものであると解するとしても、本件処分は、以下の理由により、相当性を欠くというべきである。

(7) 本件処分事由について

本件処分事由(前記第2・2(4)ア①ないし⑩の処分事由)のうち、①Y1会長に対する暴言については、原告主張のとおり的事实関係を認めるに足りる証拠はない(一部役員に対する言動として穏当を欠く発言があったことが考えられないではないが、職場の風紀秩序を乱す行為に当たるまでの発言と認めることはできない。)。②X5に対する手紙の送付、⑥Y5に対する暴行等のうちY2に対する告訴状を原告の各営業所所長に送付した行為、⑨賞与に関する民事調停の申立て、⑧研修不参加は、いずれも職場の風紀秩序を乱す行為に当たるとはいえない。また、⑧研修不参加が無断欠勤、無断離職に当たるともいえない。

その他、③X4の退職金に関する書面の送付は、原告の業務に影響を与えたとは認められない、④100万円に関する刑事告発等は、原告に対す

る嫌がらせや業務妨害を目的として行われたとまで認めることはできないし、⑦無断アルバイトは、原告の業務に具体的な支障を生じたとも認められず、⑩上司に対する反抗的態度は、その具体的態様は必ずしも明らかではないし、本件処分時に至るまでの原告とX1あるいは組合とは前記認定の関係にあったことなどからすれば、これらの点は、そもそもそれ自体として、懲戒事由としての相当性を欠くというべきである。

(イ) 本件処分の相当性

確かに、⑤Y4に対する暴言、⑥のうちY5に対する暴行については、処分の軽重を別にすれば、懲戒事由該当性を否定できないではない。しかし、本件処分に至る経過をみると、前記認定のとおり、原告は、X1に対し、平成14年8月26日、前記①及び⑦の事由を根拠として第1次解雇を行ったものの、平成16年12月22日、同解雇が無効である旨の控訴審判決が言い渡され、同判決は確定したこと、その約1週間後の同月29日、原告は、前記①ないし⑥の事由を根拠として、第2次解雇を行ったが、平成18年6月27日、同解雇が無効である旨の第1審判決が言い渡され、原告は控訴したこと、原告は、同訴訟の控訴審において、解雇事由として前記⑦ないし⑩の事由を追加したが、平成20年7月31日、同解雇が無効である旨の控訴審判決が言い渡され、同判決は、確定したこと、そして、原告は、その後の平成20年12月24日、前記①ないし⑩の事由を理由として本件処分を行ったことが認められる。

これらの経過をみるに、平成14年8月及び平成16年12月に行った原告のX1に対する解雇処分は、いずれも無効である旨の判決が確定しているところ、上記無効な各解雇処分によりX1は多大の負担を強いられたであろうといえる。そして、前記⑤及び⑥の事実は、第2次解雇において解雇事由の一部として既に主張されているものであること、本来懲戒処分は、企業秩序・利益を維持するための制度であるところ、本件処分時からすれば約5年前の出来事であって、上記のような経過の後に行われる本件処分(なお、根拠事実として相当性を考え得るのは原告が懲戒事由として指摘するうちの一部である前記⑤及び⑥の事実に過ぎない。)が、原告の企業秩序・利益を維持することについてどのような意味を持つか甚だ疑問であること、原告は、本件処分は、第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟の各判決が、他の懲戒処分とするなら格別、懲戒解雇処分にするのは量刑上重きに失すると判示したことを受けてのものである旨主張するが、上記各判決に同趣旨の判示部分があるとしても、それは、解雇処分時において、解雇処分ではなく、他の懲戒処分としての相当性があることの可能性を示唆したにすぎず、各解雇処分が無効であると判断された後に同一の事由をもって他の懲戒処分を行うことの正当性について判示したものではないと考えられる。これらのことからすれば、前記⑤及び⑥の事实在存在するとしても、それをもって本件処分時において、X1を出勤停止処分とすることは、社会通念上相当なものとはいえず、本件処分は相当性を欠くというべきである。そして、本件処分がX1を不利益に扱うものであることは明らかである。

ウ 本件処分が、前記のとおり相当性を欠くものであること、本件処分による出勤停

止が終了した後まもなく本件配転がされていることに、前記1イ認定の事情を考慮合わせれば、原告は、組合の執行委員長であるX1及び同人らの組合活動を嫌悪し、同人を、社長を含む最も多くの従業員が所在する本社における業務の従事から一時的に排除した上、本件配転を命じ、X1及び被告補助参加人の原告及び他の従業員に対する影響力を減殺する意図をもって本件処分に及んだと認めることが相当である。

エ 以上のとおり、本件処分は、不利益取扱いに該当し、因果関係も認められるから、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するというべきである。

3 争点3について

ア 前記前提事実((6)イ(ア),(イ))のとおり、原告が、平成20年2月16日の団体交渉において、一時金・昇給に関する会社業績の資料(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)及び個人の資料を呈示するという要求事項につき、会社の業績は企業年鑑に載っているのを調べてほしい旨を回答し、売上げの具体的な金額を示さなかったことが認められるが、原告において、従業員の賞与が会社の業績を考慮して支給されるものであり(乙B11の1,2)、原告の売上げ等は原告が経理業務として把握しており、正確な内容を容易に示し得るはずであることに鑑みれば、原告は、正当な理由なく団体交渉を拒んだものといえ、労働組合法7条2号の団体交渉拒否に該当し、不当労働行為に当たる。

イ そして、前記認定のとおり、組合は第1次解雇に関する訴訟を機に結成されたものであり、結成以来ほぼ恒常的に原告と対立・緊張関係にあったこと、原告が第2次解雇を行い、これが無効であることを前提とする判決が確定するや、本件処分がされた上、本件配転が行われたこと、前記前提事実((8)イ)のとおり、原告が、その後も、三六協定の交渉主体に関し、組合を軽視又は嫌悪するような姿勢を示していること、本件において、既に第2次解雇訴訟においてその存否が判断された事実及び懲戒解雇事由を再度争っていることに鑑みれば、原告が、今後の団体交渉において組合を軽視又は嫌悪し、交渉に必要な説明を不当に怠る可能性がないとはいえず、正常な団体交渉を定着させるためなお誠実な対応を命じる救済命令を講じる必要があるといわざるを得ない。

第4 結語

以上によれば、本件配転及び本件処分が労働組合法7条1号、原告が、平成20年2月16日の団体交渉において、一時金・昇給に関する会社業績の資料(売上げ、経費、人件費、粗利益及び純利益)及び個人の資料を呈示するという要求事項につき、会社の業績は企業年鑑に載っているのを調べてほしい旨を回答し、売上げの具体的な金額を示さなかったことが労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとした本件命令における中労委の判断は相当であり、当該不当労働行為に対して本件命令が命ずる救済の内容も相当であるというべきである。

よって、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部