

平成24年9月3日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官  
平成23年(行ウ)第522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7月10日

## 判 決

原告 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部  
被告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 サミット樹脂工業株式会社

## 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

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成21年(不再)第45号事件について平成23年3月16日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

### 第2 事案の概要

原告(労働組合)は、平成20年5月13日、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対して、①補助参加人が、原告の組合員であるX1(以下「X1組合員」という。)に対して自宅待機命令を発令し、同年4月28日、雇用契約期間満了日である同年5月5日をもって雇止めとする旨を通知したこと、②補助参加人が、同年4月23日の原告によるX1組合員の翌24日からの出勤要求に対して、いったん合意したにもかかわらず、直後に自紙撤回するなどの不誠実な対応をとったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号又は3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立て(大阪府労委平成20年(不)第26号事件)をしたところ、府労委は、平成21年11月10日、原告の申立てをいずれも棄却した(以下「初審命令」という。)

原告は、初審命令を不服とし、その取消しを求めて中労委に再審査を申立て(中労委平成21年(不再)第45号事件)、中労委は、平成23年3月16日、再審査申立てを棄却した(本件命令)。

本件は、原告が本件命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実。なお、単に月日を記載する場合は、平成20年の月日を指すものとする。)

#### (1) 当事者等

ア 原告は、主として近畿地方においてセメント・生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、平成21年5月時点の組合員は、約1800名である。なお、原告の下部組織として、サミット樹脂工業分会(以下「分会」という。)があり、同月時点の分会員はX1組合員1名である。

イ 補助参加人は、肩書地に事務所を置き、タンク、容器等の回転成型品及び波

板、シート等の押出成型品の製造販売業を営む株式会社であり、平成21年5月時点の従業員数は約55名である。

(2) 補助参加人とX1組合員との関係

ア 平成16年5月5日、補助参加人とX1組合員は、契約期間を1年とする雇用契約を締結し、その後、平成17年5月、平成18年5月、平成19年5月に、雇用期間1年の内容で、契約が更新された。

イ X1組合員は、従来から、補助参加人代表取締役Y1(以下「Y1社長」という。)や補助参加人部長補佐Y2(以下「Y2部長補佐」という。)が、X1組合員を軽視・差別し、また補助参加人がX1組合員に対して様々な嫌がらせをしていると感じ、補助参加人の労務管理に対し強い不満を抱いていた。

ウ 4月11日、補助参加人は、X1組合員に対し、同人の所属する製造技術部物流資材・営繕課(以下「物流資材・営繕課」という。)から同部回転成型課(以下「回転成型課」という。)への配置転換(以下「本件配転」という。)に応じるよう求めた。

同日におけるX1組合員と補助参加人の上司らとの間のやり取りは以下のとおりである。

(ア) 補助参加人製造技術部部长Y3(以下「Y3部長」という。)は、補助参加人の食堂において、X1組合員に対し、本件配転命令に応じるよう求め、これに対し、X1組合員は「Y1社長やY2部長補佐の自分に対する偏見と差別扱いをどうするか、回転成型課のような将来性の無い職場に配置転換した後のことをどうしてくれるか、社長に聞いて返事を聞かせてほしい、それによって本件配転命令についての返事をする」旨述べた。

Y3部長は、「そのようなことは社長に言えないし、今ここで受け入れなかったら、契約はできず、辞めてもらうしかない。」旨述べた。これに対し、X1組合員が、それは解雇ではないかと問うたところ、Y3部長は、「辞めるとすれば、解雇ではなく自己都合退職になる。」旨答えた。X1組合員は、これまで補助参加人の一方的なやり方で何人もの労働者が辞めていったと考えていたこともあって、自分自身も解雇同然の扱いを受けると感じた。

同日以降、X1組合員は、補助参加人に対し、本件配転命令に応じる意思を明確に示すことはなかった。

(イ) 補助参加人製造技術部担当部長Y4(以下「Y4部長」という。)と補助参加人製造技術部課長代理Y5(以下「Y5課長代理」という。)は、喫煙所にいたX1組合員に対し、社長から退職届を書かせるよう言われたとして、退職届の記入を求めたが、X1組合員はこれを拒否した。

(ウ) その後、X1組合員は、4月11日付けの休暇・欠勤願(届)と題する書面を補助参加人に提出し、有給休暇の取得を申し出た。同書面の期間には、始期を4月14日とする記載があるが、終期欄の「5月8日」の記載は訂正印を押して削除されている。同書面の理由欄には、「求職の為」と記載されていた。

(エ) X1組合員は、補助参加人を退社する際、補助参加人から貸与されていたロッカーの鍵をY5課長代理に渡した。なお、X1組合員は、ロッカーの鍵を自ら

管理しており、それまで他人に預けて帰宅したことはなかった。

エ 4月14日及び同月15日、X1組合員は羽曳野労働基準監督署に行った。

同月16日ころ、X1組合員は補助参加人を訪問した。X1組合員は、Y3部長、Y2部長補佐、Y4部長に面会したが、その際、Y3部長はX1組合員に対し、「同月19日付けで自主退職することになっている」旨述べた。X1組合員は、「安全靴を交換してもらえなかった、意見を述べたら逆らっているとられた」などと不満を述べ、第三者機関に相談に行ったと告げた。

またX1組合員は、物流資材・営繕課での就業を求めたが、補助参加人はこれを拒否した。

オ 4月17日、X1組合員は補助参加人を訪問し、事務所会議室で、Y2部長補佐やY4部長と話し、同人らから自主退職するよう促された。途中でY2部長補佐と入れ替わりで入室したY1社長も本件配転について話し、これに応じるよう促すなどし、最後には「お前は今後会社出入禁止だ」と述べた(以下「4.17出入禁止発言」という。なお、4月17日の面談の際の具体的発言内容等については争いがある。)

カ 4月19日、X1組合員は、原告の事務所を訪問して原告執行委員X2(以下「Y2執行委員」という。)に対し、同月17日にY1社長から解雇を示す言動がなされた旨報告した。また、労働基準監督署やハローワーク等に行って相談したが具体的解決策が見つからなかったため原告に来た旨述べた。

同月19日、X1組合員は原告に加入申込みをし、同月21日に加入金を支払った。

キ 4月23日、X2執行委員及び原告執行委員X3(以下「X3執行委員」という。)は、事前連絡なしに補助参加人を訪問した。その際の主たるやりとりは次のとおりである(以下、この際のやりとりを「4.23面談」という。)

(ア) X2執行委員及びX3執行委員は、X1組合員が原告に加入した旨の労働組合加入通知書、団交申入書(以下「4.23団交申入書」という。)及び分会要求書(以下「4.23分会要求書」という。)を補助参加人に手渡した。

4.23団交申入書には、要求事項として「組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、補助参加人は、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること」などが挙げられていた。また、4.23分会要求書には、「会社は・X1組合員に対する退職勧奨を撤回され、従前の就業状態に戻されること」等が記載されていた。

(イ) X2執行委員は、補助参加人に、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の趣旨説明をさせてもらいたいと申し入れ、対応するよう求めた。

Y2部長補佐は、X2執行委員及びX3執行委員を応接室に案内し、当初は1人で説明を受けていたが、X4部長及びY3部長が、順次その場に加わった。原告側出席者は、補助参加人側出席者各人の名刺を求め、「名刺をもらえないのであれば、親会社の住友商事に行く」という趣旨のことを述べた。

(ウ) 4.23分会要求書の内容の説明において、X2執行委員が、補助参加人がX1組合員に退職勧奨を行っている旨述べたのに対し、X2部長補佐は、部署を

変わってくださいという話をした旨発言した。

これに対し、X2執行委員が、「今日は、X1組合員の組合加入を通知し、同組合員の言い分について要求を出しているだけだから、補助参加人の言い分については、交渉で言ってもらえばよい」旨述べた。また、X2執行委員は、X1組合員が補助参加人からのパワーハラスメントにより精神的に追いつめられていると述べている旨説明した。

(エ) X2執行委員は、「急に寄せてもらったので、混乱されていると思うんですけど」と述べ、当日のやりとりの議事録確認を求めた。これに対し、Y2部長補佐は、「議事録確認までは・・・、今日はもらったということだけにしといてください」と述べ、X2執行委員は、「もろただけで連絡がいただけない場合には、労働委員会に申し立てなければならぬ」旨述べた。

また、X2執行委員が「とりあえず、明日から、X1組合員に仕事に戻ってもらっていいですか」と質問したところ、Y2部長補佐は「はい」と述べた。

(オ) 面談の終了後に、組合側出席者がY2部長補佐に「ちょっと落ち着きましたか」と問うたところ、同部長補佐は、「いえ、落ち着いていません、足がぶるぶるしています。」と答えた。

ク 4.23面談終了後、Y2部長補佐は、出張中であったY1社長に電話し、原告とのやりとりを報告した。これに対しY1社長は、Y2部長補佐が回答した内容はすべて撤回すること等を指示した。

Y2部長補佐は、X2執行委員に連絡をとるため原告に電話をしたが、X2執行委員は不在であった。X2執行委員から補助参加人に折り返された電話において、Y2部長補佐は、4.23面談におけるやり取りをすべて撤回すると告げ、X1組合員が出勤したら困ると述べた（以下、この電話を「4.23電話」といい、4.23電話でY2部長補佐が「X1組合員が出勤したら困る」と述べた部分を「本件不就労発言」という。）。

ケ 4月24日、X1組合員は、X2執行委員を伴い、補助参加人に出勤した。同組合員は、タイムカードを打刻した後、補助参加人の事務所で、同月11日に渡していたロッカーキーの返却を求めた。補助参加人は、ロッカーキーを返却せず、同組合員の就労を拒否した。

コ 4月25日、X1組合員が、X2執行委員を伴い、補助参加人に出勤したところ、同組合員のタイムカードは撤去されていた。同組合員は就労させるよう求めたが、補助参加人は同組合員の就労を拒否した（以下、上記ケ記載の就労拒否と併せて「本件就労拒否」という。）。

サ 補助参加人は、4月28日、X1組合員に対し、雇止め通知書(以下「4.28雇止め通知書」という。)を送付した。同通知書には、次のとおりの記載がある(以下に記載の、補助参加人による5月5日の雇用契約期間満了後に雇用契約を更新しない旨の意思表示を「本件雇止め」という。)

「 通知書

当社は、貴殿に対し以下の通り通知いたします。

1 当社は貴殿に対し、4月11日、製造技術部物流資材・営繕課から同部回転

成型課への異動を命じました。しかし、貴殿は『もう明日から来ない』『月曜日からもうけーへん』などと述べ、同命令を拒否し、以後貴殿は出社しておりません。

これは、当社の配転命令を拒否したものであり、当社としてはかかる貴殿との雇用契約を継続することはできないと判断いたしました。

つきましては5月5日の貴殿との雇用契約期間の満了をもって、以後の雇用契約の更新をせず、雇用契約の終了とすることと致しましたので、その旨通知いたします。

2 当社は4月28日から5月2日までの間、貴殿に自宅待機を命じ、その労務提供の受領を拒否いたします(以下、かかる自宅待機命令を「本件自宅待機命令」という。)

その間における、当社敷地内への貴殿の立入を禁止いたしますので、その旨通知いたします。 以上 」

なお、5月3日ないし同月5日は、休日又は祝日であり、補助参加人における出勤日ではなかった。

シ また、4月28日、補助参加人は、原告に対し、4.23団交申入書及び4.23分会要求書の要求事項に対し、書面で回答した。回答の内容は、4.23団交申入書の事前協議・事前合意の要求については応じられないとし、4.23分会要求書については、X1組合員に4.28雇止め通知書を送付しており、従前の就業状態に戻す考えがないというものであった。

さらに、補助参加人は、原告に対し、4月28日付けの別の書面で、団交を応諾する旨の回答と、開催日時や場所の提案を行った。

ス 補助参加人は、5月5日の雇用契約期間の満了をもって、X1組合員を雇止めとした。なお、補助参加人は、X1組合員の5月分の給与を、4月16日以降、5月5日に至るまで(補助参加人の賃金締切日は毎月15日)、欠勤控除をせずに、満額支払った。

セ 5月8日、補助参加人の代理人弁護士は、原告に対し、4.23団交申入書に係る団交を同月14日に行うことをファックスで通知した。

ソ 5月13日、原告は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てをした。

### (3) 不当労働行為救済申立て後の経過

ア 5月14日、団体交渉が行われ(以下「5.14団交」という。)、原告側からはX2執行委員及びX3執行委員が、補助参加人側からはY1社長や補助参加人代理人弁護士らが出席した。

同団交において、補助参加人側は、X1組合員の退職を前提に、条件面の交渉を行っていきたい旨の提案をした。

イ 5月28日、原告と補助参加人の代理人の間で事務折衝が行われた。原告は、5.14団交においてY1社長が補助参加人では70歳まで働けると述べていたとして、X1組合員の雇用継続ができないのであれば、金銭解決としてその生涯賃金を含めた額の支払を求めたが、金額の折り合いがつかず、話し合いは決着しなか

った。なお、本件雇止め当時、X1組合員は58歳であった。

## 2 争点

- (1) 本件雇止め及び4.17出入禁止発言は、不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当するか。
- (2) 4.23面談において、補助参加人と原告との間で、X1組合員が従来通りの就労に復帰するとの合意が成立したといえるか。合意が成立したといえる場合、4.23電話において同合意を撤回したことが不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当するか。
- (3) 補助参加人が、4.23電話において本件就労拒否発言を行い、4月24日及び同月25日に本件就労拒否をしたことは、不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当するか。
- (4) 補助参加人が、原告から4月23日に団交申入れを受けたにもかかわらず、団交前に、X1組合員に対して4.28雇止め通知書を送付したことは、不当労働行為(支配介入)に該当するか。

## 3 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点(1)(本件雇止め及び4.17出入禁止発言は、不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当するか。)について

(原告の主張)

ア 本件雇止め及び4.17出入禁止発言について

X1組合員は、4月17日に補助参加人を訪れた際、Y2部長補佐らに組合加入意思を伝え、これを知ったY2社長は「組合で来るんだっいたらいくらでもかかってこい」「相手をしてやる」等の労働組合を嫌悪する発言をし、4.17出入禁止発言に及んだ。

4.17出入禁止発言は、本件自宅待機命令という形で書面化される前のものであるが、4月17日のX1組合員による組合加入意思の表明の直後になされているから、X1組合員が原告に加入しようとしたことを嫌悪した発言であることは明らかである。

また、本件雇止めは、4月17日にX1組合員の組合加入意思を知り、さらに23日の組合加入通知を受けた補助参加人が、組合加入を嫌悪して行ったものである。

以上のとおり、本件雇止め及び4.17出入禁止発言は、いずれも、不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当する。

イ 本件命令について

(ア) 本件命令は、4月17日にX1組合員が補助参加人に「今後は組合に加入して交渉させてもらいます」と述べ組合加入の意思を伝えた事実や、Y1社長が数々の労働組合嫌悪の発言をした事実を認定しておらず、不当である。

(イ) 本件命令はまた、本件配転に応じなければ雇用契約を継続しないという補助参加人の意思は、4月11日から一貫して認められると判断しているが、誤りである。すなわち、4月11日に既に雇用契約を継続しないという意思を有していたならば、4月16日や17日に原告に対して自主退職を強要すること

は不自然、不合理であるし、4.23面談でY2部長補佐がX1組合員の出勤を認める趣旨の返答をしたこととも整合しない。補助参加人は、4月17日に、X1組合員の組合加入意思を知って、これを嫌悪し、同月28日に初めて雇止めを表明したものである。

(被告・補助参加人の主張)

ア 本件雇止めについて

補助参加人のY3部長が、4月11日に「本件配転を受け入れなかったら、契約できず、辞めてもらうしかない。」旨発言していることや、X1組合員に自主退職を促した事実からすれば、補助参加人は、4月11日には、X1組合員が本件配転を受け入れなければ同人との雇用契約を継続しないという意思を有していたというべきである。

さらに、①X1組合員が、補助参加人の上記発言を受け、解雇同然の扱いを受けると感じ、次の職を探すため有給休暇を使い切ると述べ、自身が管理しているロッカーキー等を補助参加人に渡して有給休暇に入っていること、②補助参加人代表者であるY1社長が、同月17日に「配置転換を拒否するのであれば辞めろ」と繰り返し述べ、組合加入通知前に具体的に本件雇止めの意思を示した経緯があったこと、③X1組合員自身も、同月19日にX2執行委員に相談した際、組合加入とは関係のない理由により辞めさせられると考えていたことなどを併せ考えれば、本件雇止めがX1組合員の組合加入を理由としたものでないことは明らかである。

原告は、4月17日にX1組合員が組合加入意思を表明し、この際Y1社長が組合嫌悪発言をしたと主張するが、否認する。同日、X1組合員は、補助参加人に対し「第三者機関」又は「ある機関」に相談に行っている旨述べたものである。

以上のとおり、本件雇止めは不当労働行為には該当せず、本件命令の判断に誤りはない。

イ 4.17出入禁止発言について

4.17出入禁止発言は、X1組合員が4月11日や同月17日等に、補助参加人に対する強い不信感を表明し、職場環境や処遇に関する不満を訴えたことから、Y1社長が、X1組合員には、補助参加人で働く意思がないと考え、信頼関係をもって労務の提供を受けることは困難であると考えたことによつてされたものであり、同発言には相当な理由があるというべきであり、X1組合員の組合加入を嫌悪して行ったものでない。

(2) 争点(2) (4.23面談において、補助参加人と原告との間で、X1組合員が従来通りの就労に復帰するとの合意が成立したといえるか。合意が成立したといえる場合、4.23電話において同合意を撤回したことが不当労働行為(不利益取扱、支配介入)に該当するか。)について

(原告の主張)

ア 4.23面談及びX1組合員の復帰についての合意について

4.23面談は、補助参加人側は業務指示等についての実質的な権限を有していたY2部長補佐をはじめ、Y4部長、Y3部長等の管理職が参加し、X1組合員に

対する退職強要の有無やパワーハラスメントの有無、翌日以降のX1組合員の出勤の可否等の労働条件等に関する実質的・具体的なやりとりがなされたのであるから、補助参加人と原告との、労働者の就労にかかわる事項を協議する団体交渉であったというべきである。

そして、4.23面談において、X2執行委員が「明日(4月24日の意味)から仕事に戻ってもらっていいですか」と聞いたのに対し、補助参加人のY2部長補佐は「はい」と応答しており、X1組合員について従来どおり就労することについて合意した。

その後、上記合意が成立したにもかかわらず、Y2部長補佐は、Y1社長の組合排除意思をもってなされた指示に従い、一方的に合意を撤回しており、不当労働行為(不誠実団交、支配介入)に該当する。

イ 本件命令について

本件命令は、4.23面談が団体交渉ではないと判断し、またY2部長補佐が当時強い緊張状態にあった等と認定して、X1組合員が補助参加人に4月24日から出勤する合意は成立していないと判断しているが、恣意的な認定、判断であり誤っている。

(被告・補助参加人の主張)

ア 事実上の団体交渉ではなかったこと

4.23面談は、①補助参加人における人事に関する決定権限はもっぱらY1社長にあったこと、②4.23面談では、何らの事前連絡も行うことなく、突然来訪したX2執行委員らに対し、Y2部長補佐が、冒頭に社長が不在であり日を改めて来て欲しい旨述べていること、③X2執行委員らは、同日は、X1組合員の組合加入通知及び要求を伝えているだけで、補助参加人の言い分については交渉で言ってもらえば良い旨述べていること、④X2執行委員らが当日のやりとりの議事録確認を求めたのに対し、Y2部長補佐は「今日はもらったということだけにしといてください」と述べ、原告が求めた議事録確認にも応じなかったことからすると、4.23面談が団交であるということとはできない。

イ 何らかの合意が成立したものではないこと

4.23面談は、上記ア記載の状況で行われており、また、Y2部長補佐は、当時強い緊張状態の中で混乱していることがうかがわれるのであり、原告と補助参加人との間で何らかの合意が成立したとみることはできず、本件命令の判断に誤りはない。

(3) 争点(3) (補助参加人が、4.23電話において本件就労拒否発言を行い、4月24日及び同月25日に本件就労拒否をしたことは、不当労働行為(不利益取扱、支配介入)に該当するか。)について

(原告の主張)

ア 本件就労拒否発言及び本件就労拒否は、いずれも、Y1社長の4.17出入禁止発言に続くものである。

Y1社長の4.17出入禁止発言は、前記(1)(原告の主張)で述べたとおり、これ自体、X1組合員の組合加入意思を嫌悪してなされた不当労働行為(不利益取扱)

に該当する。したがって、同発言に続く本件就労拒否発言及び本件就労拒否も、いずれも不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)である。

加えて、本件就労拒否発言及び本件就労拒否は、4.23面談で24日からのX1組合員の出勤について合意されたにもかかわらず、一方的に撤回するもので、この点からも不誠実であるとともに、不当労働行為(不利益取扱, 支配介入)に該当するといえる。

イ 本件命令について

上記(1)及び(2)の各(原告の主張)イと同じ。

(被告・補助参加人の主張)

ア 4.17出入禁止発言は、上記(1)(被告・補助参加人の主張)イ記載のとおり、相当の理由が認められる。したがって、4.17出入禁止発言を受けてなされた本件就労拒否発言及び本件就労拒否も、相当の理由があるといえ、不当労働行為とはいえない。

イ なお、本件就労拒否は、X1組合員に不利益を与えるものではない。すなわち、一般に労働者の就労請求権は認められず、他方、本件において補助参加人は、4月24日、25日の期間も含め、X1組合員の雇用契約期間満了(5月5日)までの賃金を支払っており、X1組合員について何ら不利益は生じていない。

(4) 争点(4)(補助参加人が、原告から4月23日に団交申入れを受けたにもかかわらず、団交前に、X1組合員に対して4.28雇止め通知書を送付したことは、不当労働行為(支配介入)に該当するか。)について

(原告の主張)

ア 4.28雇止め通知書について

補助参加人は、4月17日にX1組合員の組合加入意思を知るよりも前に、雇止めの決定をしていたとはいえないし、また、X1組合員に雇止めの意思表示をしたこともない。

補助参加人は、4月17日にX1組合員の組合加入意思を知って初めて、組合排除の意思をもってX1組合員を雇止めすることとした。

加えて、補助参加人は4.23面談によって、X1組合員の復職を一旦は認めたのだから、X1組合員の身分等に関する問題については補助参加人と原告とが交渉する端緒が成立しており、補助参加人は信義則上X1組合員の身分に関する事項について原告と協議すべき義務がある。

そうであるにもかかわらず、補助参加人は4月23日に団交申入れがあったのに、団交を行う前に4.28雇止め通知書を送付しており、これは、組合排除の意思をもって行ったものといえ、不当労働行為(支配介入)に該当する。

イ 本件命令について

補助参加人が既に4月17日に雇止めの意思を表明したとする事実はない。

同日のX1組合員とY2部長補佐、Y1社長らとのやりとりにおいて、「雇止め」という言葉はでていないし、そのような趣旨の発言も一切なかった。補助参加人が本件雇止めの意思を表明したのは、4.28雇止め通知書がはじめてである。

(被告・補助参加人の主張)

ア 補助参加人は、4月17日の時点で、本件配転を受け入れないのであれば、X1組合員に辞めてもらおうと伝えており、雇止めの意思を表明している。4.28雇止め通知書は、この4月17日の雇止めの表明を改めて書面にしたものに過ぎず、団交を拒否するためになされたものではない。原告の主張は失当であり、本件命令の判断に誤りはない。

イ また原告は、補助参加人が信義則上、X1組合員の身分等に関して協議を行う義務が発生していると主張するが否認する。かかる主張は4.23面談で補助参加人がX1組合員の復職を認めたことを前提とした主張だが、復職を認めた事実はないから、協議を行う義務も生じていない。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (本件雇止め及び4.17出入禁止発言は、不当労働行為(不利益取扱、支配介入)に該当するか。)について

(1) 本件雇止めについて

ア 前記前提事実記載のとおり、Y3部長はX1組合員に対し、4月11日、本件配転に応じるように求め、これに応じなければ「契約はできず、辞めてもらうしかない。」と述べているのであり、このことからすれば、補助参加人は、同日の時点で、本件配転に応じない場合、X1組合員との雇用契約を継続しないという意思を有していたことが認められる。そして、同月16日には、Y3部長が、X1組合員に「4月19日付けで自主退職することになっている」旨を述べ、X1組合員が物流資材・営繕課での就業を求めたのに対してこれを拒否しており、同月17日にも、Y2部長補佐らが、X1組合員に自主退職を促しているところである。一方、本件配転の打診を受けた同月11日以降のX1組合員の対応は、同日に「求職の為」という理由を記載した休暇・欠勤届(願)を提出し、ロッカーの鍵等を補助参加人に渡した上で、有給休暇を取得し、同月16日ころには安全靴の交換に関する補助参加人に対する不満を述べるなどするばかりで、本件配転に応じる意向を示したことや自主退職の意向を示したことは一度もなく、到底、本件配転に応じる姿勢がうかがえなかったことが認められる。そして、このような状況の中で、Y1社長により4.17出入禁止発言がされ、同月23日、原告からX1組合員の組合加入等が補助参加人に通知され、補助参加人は、同月28日に、本件雇止め及び本件自宅待機命令を通知するに至ったのである。

イ 以上の経過に鑑みると、補助参加人は、X1組合員が原告に加入する以前の4月11日の時点で、X1組合員が本件配転に応じない場合には雇用契約を継続しないという意思を有しており、これに応じようとしないうるX1組合員に対して自主退職の勧奨を行っていたものであり、その後もX1組合員が一貫して本件配転や自主退職に応じる意向を示さなかったことから、4.17出入禁止発言に至り、同月23日の組合加入通知等によってX1組合員が本件配転に応じず、また自主退職もしない意思であることが一層明らかになったことから、もはや同人から信頼関係をもって労務提供を受けることが困難であるとして、4月11日から有している意思に基づいて本件雇止めに及んだものと認めることができる。

そうすると、本件雇止めはX1組合員が本件配転に応ぜず、また自主退職もし

ないことに起因して行われたものであって、殊更にX1組合員の組合加入を嫌悪して行ったものと推認することはできないというべきであって、補助参加人の不当労働行為に当たるとはいえない。

(2) 4.17 出入禁止発言について

上記(1)で判断したとおり、4.17 出入禁止発言は、X1組合員に対して4月11日から本件配転に応じるよう促しているにもかかわらず、17日に至っても、これに応じる意思を示さないため、もはや同人との間で信頼関係をもって労務の提供を受けることが困難であると考えての発言であると理解でき、上記発言には相応の理由があるのであり、殊更にX1組合員の組合加入を嫌悪して行ったものとはいえないというべきである。

そして、4.17 出入禁止発言及び上記(1)で判断した本件雇止めの関係をみると、これらはいずれも、X1組合員が本件配転に応じることがないという状況を受けて、信頼関係をもって労務の提供を受けることは困難であるという同じ理由からくる対応であったといえ、4.17 出入禁止発言は本件雇止めの前置措置として位置づけられるというべきであり、いずれにしても、これをもって不当労働行為に当たるといえることはできない。

(3) 原告の主張について

ア 原告は、X1組合員が4月17日にY2部長補佐らに対し組合加入意思を伝え、これを知ったY1社長は同日、組合嫌悪発言をし、この中で4.17 出入禁止発言もなされたのに、本件命令はこれらの事実を認定判断しておらず不当であると主張し、X1組合員はこれに沿う証言をするが、①4月17日の後にX1組合員が原告のX2執行委員と相談した際、Y1社長による暴言や組合嫌悪発言等について相談したとわかれず、また初めて原告が補助参加人を訪れた4.23面談の際や、その際交付した団体交渉申入書及び分会要求書、更には5月14日の団体交渉でも、原告はY1社長の組合嫌悪発言について言及しておらず、このことは原告主張に係る前記の事実を前提にすると不自然であること、②X1証言は、加入意思を伝えた相手が誰であったかという重要な部分等について変遷し、またその場に居合わせていたX4の証言は曖昧であり、X1証言を裏付けるとまではいえないこと、③X1陳述・証言は、Y2部長補佐の第三者機関と言っていた旨の陳述、証言や、X1組合員自身の記載したメモに「4/17日の話し合いでは、あるところに相談してあるのでと言うこと。そのあるところとは言われても答える必要ナシ」との記載があることと齟齬していること等に照らすと、X1陳述・証言は直ちに信用することはできず、原告の主張は採用できない。

イ 仮に、原告が主張するように、4月17日にX1組合員が組合加入意思を伝えた事実が認められたとしても、補助参加人が同月11日から「本件配転命令に従わなければ雇用契約を継続しない」という意思を一貫して有していたことに変わりはなく、X1組合員が本件配転ないし自主退職の勧奨に対応するための組合加入意思を表明することは、同時に、補助参加人が本件配転ないし自主退職に応じない意思を一層明らかにすることでもあって、これに引き続いて4.17 出入禁止発言がされたからといって、それが当然にX1組合員の組合加入を嫌悪してな

されたものと推認することはできず、むしろ、X1組合員の上記意思が明らかになったことにより、契約を継続しないという当初の意思を実現するために4.17出入禁止発言に及んだとみることができるのである（なお、仮に、X1組合員が組合加入意思を伝えたことに対応して、Y1社長から、X1組合員が記載したメモにあるような「組合で来るんだったら来い。受けて立つ。」といった発言がされたとしても、これは組合加入の有無にかかわらず、当初の意思が変わらないことを示しているとみることができるのであり、これをもって4.17出入禁止発言が組合嫌悪に基づいてされたものと推認することもできない。）。そして、4.17出入禁止発言が補助参加人の組合嫌悪に基づくものであることを前提として、その後の本件雇止め及び本件自宅待機命令も、不当労働行為意思に基づくものであるとする原告の主張もこれを採用することができない。

ウ 原告はまた、補助参加人が「本件配転に応じなければ雇用契約を継続しない」という意思を一貫して持っていたのであれば、補助参加人が自主退職を促すはずはないし、4.23面談でX1組合員の出勤を認めることもないはずであると主張する。この点、自主退職を促すことも、雇止めも、いずれも雇用契約を継続しないという点では同じであり、最終的には雇止めを考えていても、自主退職を促すことは十分に考えられることである。また、4.23面談の際のやりとりに関しては、次に述べるとおり、補助参加人がX1組合員の出勤を認めたとまでは認められない。原告の主張はいずれも理由がない。

2 争点(2) (4.23面談において、補助参加人と原告との間で、X1組合員が従来通りの就労に復帰するとの合意が成立したといえるか。合意が成立したといえる場合、4.23電話において同合意を撤回したことが不当労働行為(不利益取扱、支配介入)に該当するか。)について

(1) 4.23面談の状況について

前記前提事実記載のとおり、①4.17出入禁止発言はY1社長が行うなどしており、補助参加人における人事権はY1社長にあると認められること、②X2執行委員及びX3執行委員は、事前連絡なしに補助参加人を訪問したこと、③この際、X2執行委員は、「今日は、X1組合員の組合加入を通知し、同組合の言い分について要求を出しているだけだから、補助参加人の言い分については、交渉で行ってもらえばよい」「急に寄せてもらったので、混乱されてると思うんですけど」等と述べていること、④X2執行委員の議事録確認に対して、Y2部長補佐は「今日はもらったということだけにしといてください」と述べ、議事録確認に応じていないことが認められる。

これらの事実からすれば、4.23面談は、X1組合員の処遇に関する話し合いや交渉の場ではなく、今後の交渉を前提とした原告側の要求事項等を伝達するものであったと認められ、同日に団交あるいは何らかの話し合いが行われたものと認めることはできない。

原告は、4.23面談の後半には退職強要やパワーハラスメント等の具体的な話し合いがなされたと主張するが、証拠によれば、原告が、原告の要求をY2部長補佐らに説明する際に、「退職勧奨」、「ハラスメント」という文言を用いているこ

とは認められるが、同文言は、原告の要求を伝えるという状況下で用いられており、Y2部長補佐が何らかの発言をしても、原告側が一方的に要求を伝えるという状況自体は大きく変わっておらず、具体的な話し合いがなされたとは認められない。原告の主張は採用することができない。

(2) 就労に復帰する旨の合意の成否について

原告は、X2執行委員が「明日からX1組合員に仕事に戻ってもらっていいですか」と聞いたのに対し、Y2部長補佐が「はい」と応答し、したがってX1組合員が従来どおり就労することについて補助参加人との間で合意が成立したと主張する。

しかし、上記(1)で述べた4.23面談の客観的状況に加え、Y2部長補佐の上記の「はい」との発言は面談終了間際になされたやりとりであったこと、この発言の後、なおX2執行委員が、早い段階で交渉の日時を決めて欲しい旨発言しており、最後まで話し合いという形ではなかったと認められることや、4.23面談直後にY2部長補佐が上記やりとりを撤回したこと等を総合すると、上記発言から、原告と補助参加人との間で何らかの合意が成立したものであることは困難である。

よって、就労に復帰する旨の合意が成立したことを前提とする原告の主張は、その前提を欠き失当である。

3 争点(3) (補助参加人が、4.23電話において本件就労拒否発言を行い、4月24日及び同月25日に本件就労拒否をしたことは、不当労働行為(不利益取扱及び支配介入)に該当するか。)について

(1) 本件就労拒否発言について

4.23電話での本件就労拒否発言は、上記2で判断したとおり、その直前の4.23面談で何らかの合意が成立したとは認められない以上、4.17出入禁止発言によって表明された、もはやX1組合員は出社には及ばないとの補助参加人の意思を改めて確認する趣旨であったと考えるほかない。そして、4.17出入禁止発言については、既に判断したとおり、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとはいえないから、これを改めて確認する趣旨である本件就労拒否発言も、4.17出入禁止発言と同様に相応の理由が認められ、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとも、また不誠実なものともいえない。

(2) 本件就労拒否について

4月24日及び25日の本件就労拒否は、本件就労拒否発言の延長の対応として理解できるから、本件就労拒否発言と同じく相応の理由があるといえ、殊更に組合加入を嫌悪してされたものとはいえない。

4 争点(4) (補助参加人が、原告から4月23日に団交申入れを受けたにもかかわらず、団交前に、X1組合員に対して4.28雇止め通知書を送付したことは、不当労働行為(支配介入)に該当するか。)について

(1) 既に述べたとおり、本件雇止めは、補助参加人が4月11日から一貫して有していた、本件配転に応じないのであれば雇用契約を継続しないという意思の現れとして理解できるところ、かかる意思は、上記1(2)後段で述べたとおり、既に4.17出入禁止発言という形で、雇止めの前置措置という形で現れていたといえる。そして、4月23日の組合加入通知によって、本件配転に応じないX1組合員の意思

が一層明らかになったことで、補助参加人は、当初の意思に基づき4.28雇止め通知書の送付に至ったものといえ、同通知書の送付には相応の理由があり、殊更にX1組合員の原告への加入を嫌悪してされたものとはいえず、原告に対する支配介入であったということとはできない。また補助参加人は、4月28日に、X1組合員の処遇に関する原告の団交申入れに対して、団交に応じる旨の回答と開催日時等の提案を行い、実際に5月14日に団交を行っているから、この点からも、到底、4.28雇止め通知書の送付が、原告に対する支配介入であったとは認められない。

(2) 原告はまた、X1組合員の身分等に関する問題について原告と協議すべき義務があるとも主張するが、原告が同主張の根拠とする4.23面談は、既に述べたとおり、そもそも何らかの話し合いが行われたものとはいえないから、原告の主張は前提において失当である。

#### 第4 結論

以上によれば、本件命令に原告主張の違法はなく、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36部