

平成24年8月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行コ)第125号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件
(原審・東京地方裁判所平成22年(行ウ)第425号
口頭弁論終結日・平成24年6月18日

判決

控訴人 株式会社エスアールエル
被控訴人 東京都
処分行政庁 東京都労働委員会
被控訴人補助参加人 S R L 契約社員労働組合

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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ないし第3項を取り消す。

第2 事案の概要等(略語は、新たに定義するものを除き、原判決の例による。以下、本判決において同じ。)

1 被控訴人補助参加人(補助参加人)は、控訴人を被申立人として、控訴人が平成20年3月21日のストライキに参加した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、組合役員3名に対して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、同年8月1日までに、東京都労働委員会(都労委)に対し、救済命令の申立てをした。これに対し、都労委は、平成22年6月1日付けで、控訴人が、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名に対して同年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、同年3月24日にY1人事管理副部長(Y1副部長)らにストライキ参加組合員に対する個別面談を実施させたこと、同月19日にY2業務部部長(Y2部長)に組合員に対して損害賠償請求をすと述べさせたこと、及び同月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、その余の事実等は、同法同条に該当しない、と判断し、原判決別紙「救済命令の内容」記載の命令を発した(同命令のうち、1～3項を以下「本件命令」という。)。本件は、控訴人が本件命令の取消しを求める事案である。

- 2 原審は、控訴人の請求を棄却した。
当裁判所も、控訴人の請求はを棄却すべきものと判断した。

3 前提事実、本件訴訟の争点及び争点に対する当事者の主張は、次にとおり改めるほかは、原判決の「事実及び理由」の「第2 事案の概要」2～4（原判決3頁末行～25頁14行目）に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決12頁21行目に「同支配介入」とあるのを「労組法7条3号の支配介入」に改める。

(2) 原判決18頁21行目の「該当しない。」の後に行を改めて以下を加える。

「控訴人は、従前から会社の構内におけるビラ配布を一切許容していなかったものであり、このことは、業務部検体受付課が平成10年7月21日付けで管理者向けに作成した「日常業務での行動（対応）指針」において、敷地内又は勤務時間内で、組合員がビラ配布を行った場合、活動を制止してよいと明確に記載されていることから裏付けられる。」

(3) 原判決19頁11行目の「明らかである。」の後に行を改めて以下を加える。

「補助参加人の主張を前提としたとしても、ストライキへの参加を呼び掛けて招集した3月19日の臨時総会に出席した組合員は15名に過ぎず、実際に本件ストライキに参加した組合員数は16名であったというのであり、補助参加人は、臨時総会への組合員の出席状況等から、本件ストライキへの参加人数が少人数にとどまり、業務に遅延のおそれが生じる可能性がないことを明確に認識しながら、本件取引先スト通知を受け取った控訴人の取引先に積極的な誤解を与える意図の下に、「検査業務の遅延のおそれがあります」との虚偽の内容の通知を控訴人の顧客に送りつけたのであり、その行為は極めて悪質というべきである。」

(4) 原判決21頁8行目の「いうべきである。」の後に行を改めて以下を加える。

「Y2部長は、昭和63年1月から平成2年12月までの3年間にわたり、SRLユニオンの前身である職場代表に専従していたという経験を有し、その間、労働組合に関する諸問題について知識を十分に習得していたものであって、そのような経験に照らして「損害賠償請求をする」という不当労働行為に該当し得るような発言をするはずがない。」

(5) 原判決23頁4行目の「回ったものである。」の後に行を改めて以下を加える。

「X1及びX2は、それまで組合執行部として会社の折衝を担当し、3月18日の予備折衝における労使合意にも立ち会っていた者の責任として、かつての組合の仲間が何も本当の事実を知らされないままストライキに参加させられ、それを理由とする損害賠償の問題に巻き込まれる可能性を懸念して、ストライキ不参加や脱退を促す行動を取ったものであり、その経緯に何も不自然な点はないというべきである。」

(6) 原判決25頁8～9行目の「明らかである。」の後に行を改めて以下を加える。

「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持つ場合であっても、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・介入があったとはいえないと解されているところ、本件面談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行われたものではないことは明らかであり、この点からも本件面談の不当労働行為性は否定されるものである。」

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所の判断は、次のとおり改め、後記2以下のとおり補足するほかは、原判決

「事実及び理由」の「第3 当裁判所の判断」1～6（原判決25頁16行目～64頁23行目）に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決41頁21行目に「X3を含む」とあるのを、「X3議長及び」に改める。
- (2) 原判決42頁12行目及び17行目の「・」を削る。
- (3) 原判決49頁19行目の「特別の事情」を「特段の事情」に改める。
- (4) 原判決50頁22行目の「本件組合員」を「本件組合役員」に改める。
- (5) 原判決55頁18行目の「上記各主張①」の後に「②」を加える。

2 争点1について

(1) 控訴人は、組合は、組合員を公然化せず、かつ、ストライキ参加者を事前に明らかにしないまま本件ストライキを実施したものであって、控訴人は、X4ら6名が本件ストライキに参加したとは認識し得なかったものであり、X4ら6名の平成20年6月更新に係る雇用契約期間が3か月になったのは、3か月契約ルールを公平に適用した結果にすぎないから、X2ら6名に対して3か月契約ルールを適用して維持した行為が組合に対する支配介入に該当するとした本件命令には誤りがあると主張する。

(2) しかし、前記引用に係る原判決(前記1で改めた後のもの。以下同じ。)の説示するとおり、控訴人は、勤務日である平成20年3月21日に本件ストライキに参加し、控訴人の業務に従事しなかったX5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, X4, X13, X14, X15, X16, X17, X18の15名を本件無断欠勤扱いとし、同月27日に、本件社前行動に参加したX5, X6, X7, X9, X8の5名について本件無断欠勤扱いを撤回したが、3月28日から4月4日にかけて雇用契約の更新手続を行った際、X4ら6名(X4, X13, X14, X15, X16, X18)については、本件3か月契約ルールの適用を維持したものである。

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、当時、休暇等の事届出制度があり、当時、勤務予定日に単なる無断欠勤をするスタッフ社員はほとんどおらず、Y2部長も勤務予定日に単なる無断欠勤をするスタッフ社員が皆無に近かったことを認めているから、控訴人は、当日非番であったX3議長及び上記15名が、本件ストライキに参加したことを認識できたと考えられる。また、Y1副部長ら4名は、3月24日午後11時15分ころから3時間近くにわたり、X3議長、X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12の9名に対して、本件3・24個別面談を実施し、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、補助参加人は、3月28日に、本件社前行動に参加した9名(X3議長, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12)のほかに、7名の氏名(X4, X13, X14, X15, X16, X17, X18)が記載されている本件スト参加者名簿を提出していること、本件ストライキに参加したスタッフ社員の雇用契約の更新手続を行った控訴人の人事担当者は、太い字で「スト」と書かれたクリアファイルに本件ストライキに参加したスタッフ社員の雇用契約書を保管していたことなどの事情を併せ考慮すると、控訴人は、3月28日から4月4日にかけて雇用契約の更新手続を行った際、X4ら6名が本件ストライキに参加した組合員であることを認識しつつ、本件無断欠勤(平成20年3月21日の不就労)のみを理由に本件3か月契約ルールを適用して雇用期間を短縮し、その後もこれが是正されずに維持されたものと推認するのが合理的である。

(3) したがって、原判決が説示するとおり、控訴人がX4ら6名に本件3か月契約ルールを適用したことは、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するというべきであり、控訴

人の主張は採用することができない。

3 争点2について

(1) 控訴人は、①本件ビラ配布が会社からの度重なる制止を無視し会社の施設管理権を明確に侵害する形で実行され続けたもので、その態様は悪質であり、組合の正当な活動とは到底認められないものであるが、その目的のために非勤務日に会社構内に立ち入った行為にも問題がある、②また、補助参加人は、本件ストライキへの参加人数が少人数にとどまり、業務遅延のおそれが生じる可能性ないことを明確に認識しながら、虚偽の内容の本件取引先スト通知を控訴人の顧客に送りつけたものであり、その行為は極めて悪質である。③このように、本件組合員3名が行った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は、いずれも「労働組合の正当な活動」には該当しないものであるから、これらを理由に本件組合員を懲戒処分にしたことは労組法7条1号の不利益取扱いにも同条3号の支配介入にも該当しないにもかかわらず、控訴人がこれらを理由に本件組合役員を懲戒処分にしたことが労組法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とした本件命令には誤りがあると主張する。

(2) しかし、まず、本件ビラ配布及び構内立入行為については、証拠によれば、控訴人の業務部検体受付課が平成10年7月21日付けで管理者向けに作成した「日常業務での行動(対応)指針」には、敷地内又は勤務時間内に組合員がビラ配布を行った場合には、活動を制止してよいとの記載があり、平成12年4月27日には、日野ラボ施設内において勤務時間中にビラ配布を行った当時の補助参加人の執行委員会議長に対し控訴人が嚴重注意を行ったこと、しかしながら、補助参加人は、その後も年に数回、日野ラボの施設内において、組合ビラの配布を続けていたこと、平成16年9月13日に、補助参加人の組合員が、日野ラボ1階のエレベーターホールと日野ラボに隣接する食堂棟の食堂前通路の2箇所でビラ配布を行ったが、その際、検体受付課のY3課長は、日野ラボ1階のエレベーターホールでのビラ配布を直接確認し、組合員に対し、エレベーターホールでのビラ配布をしないように口頭で注意したが、食堂棟の食堂前通路での配布については注意しなかったこと、その後も、補助参加人は、年に数回、日野ラボの食堂棟において、組合ビラの配布を続けたこと、控訴人は、これまでビラ配布行為に対する懲戒処分を行ったことがないことが認められる。

本件ビラ配布は、平成16年9月に行われた際には注意の対象にならなかった食堂棟の食堂前通路において、非番であるか又は有給休暇を取得した本件組合役員3名がスタッフ社員にビラを手渡しするという態様のものではあったにもかかわらず、Y4副部門長及びY2部長は、本件組合役員3名に対し、ビラ配布をやめるように強く注意した上、本件組合役員3名が本件ビラを配布している状況を部下社員に写真撮影させ、従前の対応とは異なる強硬な態度を取ったものである。

そして、本件組合役員3名は、Y2部長からビラ配布をやめるよう強く求められたり、写真撮影された際も、冷静に対応し、喧噪や混乱状態を招いていないこと、本件ビラ配布は日野ラボ棟から離れた食堂棟内の食堂前通路において行われ、検体受付課の深夜勤務開始時刻(午後11時)の約30分前に開始され、ビラ配布は中断された時間を含めても2時間以内には終了していることから、本件ビラ配布によって控訴人の業務に直接支障をきたしたとは認め難いこと、本件ビラ配布において配布された本件組合ビラには、補助参加

人が平成20年3月21日に午後9時30分に日野ラボにおいてストライキに入ることを伝え、支援を求める内容のものと、会社（管理職）が不当労働行為に当たる行為を行った場合に補助参加人の執行部に連絡するよう組合員及び協力者に求める内容のものとの2種類があるか、いずれも職場の秩序を乱したり、殊更に控訴人の業務を妨害しようとする意図に基づくものではないと認められること、また、一般に、ビラの配布は、労働組合にとって重要な情報宣伝活動であり、ビラを配布するという行為は、ビラを施設に貼付する行為などに比べて使用者の施設管理権に及ぼす影響は小さいこと等も考慮すれば、原判決の説示するとおり、本件ビラ配布の際の会社構内への立入りをことさら重視し、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なく、従前の対応とは異なり、日野ラボ構内における本件ビラ配布を一切許さないものとする控訴人の対応は、物的施設である日野ラボ構内食堂前通路に対して控訴人が有する権利の濫用と認められるような特段の事情がある場合に該当するというべきであるから、本件ビラ配布及びこれに付随する会社構内への立入りは、「労働組合の正当な行為」に当たるといえるべきである。

(3) 次に、本件取引先スト通知については、本件取引先スト通知は、平成20年3月21日に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ることを伝える内容のもので、「日頃は大変お世話になっております。」「お客様方には長年のご愛顧にそむくようで大変心苦しいのですが」「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。」など取引先との関係をできる限り損なわないことに意を用いた表現が見られること、X3議長も同月24日にY1副部長の聴取を受けた際、控訴人の顧客に不安を与えることが目的ではなく、控訴人が医療に携わる会社であることから、念のために本件取引先スト通知を送付したものであると述べていること等を考慮すると、補助参加人が本件取引先スト通知を発送した行為は、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違法なものであるとはいえず、「労働組合の正当な行為」に当たるといえるべきである。

控訴人は、補助参加人が、本件ストライキへの参加人数が少人数にとどまり、業務が遅延するおそれが客観的に生じる可能性がないことを明確に認識しながら、控訴人の取引先に積極的に事実と異なる記載をして、それにより控訴人の取引先に誤解を与えようとする意図に基づいて本件取引先スト通知を作成して取引先に送付したと主張する。しかしながら、前記認定事実によれば、補助参加人は平成12年4月21日にも取引先にストライキの通知を発送した上でストライキを実施したことがあり、その時の参加者は5名にとどまったが、本件取引先スト通知が送付された平成20年3月19日の夕方ころの時点では、本件ストライキの参加者が平成12年4月のストライキを上回ることが予想されたものの、その参加人数やその影響を正確に把握することは困難であったことが認められ、X3議長らが殊更に虚偽の事実を記載した旨をいう控訴人の主張は採用し難い。

(4) 以上によれば、原判決の説示するとおり、本件組合役員3名が行った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は「労働組合の正当な活動」に該当すると解され、控訴人がこれらを理由に本件組合役員を懲戒処分にしたことは労組法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というべきであるから、控訴人の上記主張は採用することができない。

4 争点3について

(1) 控訴人は、Y2部長がX3議長及びX5に対して損害賠償を請求する旨の発言をした事実はないにもかかわらず、Y2部長が上記発言をしたことを認定し、同発言が労組法7条3号の支配介入に該当するとした本件命令には誤りがあると主張し、また、Y2部長は、昭和63年1月から平成2年12月までの3年間にわたり、SDLユニオンの前身である職場代表に専従していたという経験を有し、その間、労働組合に関する諸問題について知識を十分に習得していたから、そのような経験に照らして「損害賠償請求をする」などの不当労働行為に該当し得るような発言をするはずがないと主張する。

(2) しかしながら、Y2部長が損害賠償請求をする旨発言したとのX3議長の供述は、損害賠償額についての発言があったことまで述べる具体的なものであり、他の組合員の供述とも一致しているのに対して、Y2部長の証言は、一言そうした事実はない旨を証言するにとどまるものであること、当時の状況からして、Y2部長が損害賠償請求に言及することも十分に考えられること、Y2部長が損害賠償請求に言及したとすれば、その後、X1とX2が損害賠償請求に言及していることも整合することなどから、X3議長の供述に信用性が認められることは、原判決の説示するとおりである。

したがって、控訴人の上記主張は採用することはできない。

5 争点4について

(1) 控訴人は、本件X1らの3・20働きかけ行為は、X1及びX2の考えに基づいて行われたものであり、Y2部長の指示に基づくものでも、控訴人からの積極的な支援・関与を受けて行われたものでもないから、本件X1らの3・20働きかけ行為が労組法7条3号の支配介入に該当すると判断した本件命令には誤りがあると主張する。

(2) しかしながら、X1とX2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、陳謝し、本件組合を脱退したことを明らかにしたこと、その後、翌20日午前零時近くに出勤した後、同日午前8時ころまでの間、控訴人の業務に全く従事せず、日野ラボや食堂棟にいた補助参加人の組合員に対し、違法なストライキに参加すれば控訴人から損害賠償を請求されるなどと述べて、本件ストライキへ参加しないよう説得したり、補助参加人からの仮の脱退届を提出するように働きかけたこと、控訴人においては、スタッフ社員が本来の労働契約日以外の日に出勤した場合に「応援」の名目で出勤扱いにすることがあったところ、X1は同月19日に、X2は同月20日に、それぞれ「応援」の名目で出勤扱いになったが、控訴人は、出勤扱いにしたX1とX2が就労時間中に控訴人の業務に全く従事せずに上記の働きかけを行ったことについて両名に注意や懲戒処分等を行っていないこと等から、本件X1らの3・20働きかけ行為の背後には、Y2部長ないし控訴人の積極的な支援・関与が存在していたものと推認されることは、原判決の説示するとおりである。

したがって、控訴人の上記主張を採用することはできない。

6 争点5について

(1) 控訴人は、本件3・24個別面談は、本件ビラ配布等及び本件取引先スト通知に関して懲戒処分の要否を検討する上で必要な事実関係の調査のために行ったものであり、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いことは明らかであるから、本件3・24個別面談が支配介入に該当するとした本件命令には誤りがあると主張する。

(2) しかしながら、本件3・24個別面談は、平成20年3月24日の午後11時15分から翌25日午前2時ころまでの間、Y1副部長ら4名が、本件スト参加組合員のうち本件社前行動に参加した9名を個別に呼び出し、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、本件取引先スト通知の作成者、発送者の氏名を質問したほか、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、写真に写っているのが本件組合役員3名であることの確認する質問を行ったというものであるところ、本件3・24個別面談が、本件ストライキの3日後に行われ、質問の内容も本件ストライキの参加人数、本件取引先スト通知の作成者、発送者の氏名など補助参加人の運営事項に関わる事項に及んでいること、組合員1名に対して控訴人の人事担当者2名が対応する形で密室で面談が行われたこと等を考慮すれば、本件3・24個別面談は、補助参加人の組合員に心理的不安を与え、組合活動に参加することに不安や躊躇の念を抱かせるに足るものであり、補助参加を弱体化させるおそれのあるものであったと推認される。

控訴人は、本件3・24個別面談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行われたものではないことは明らかである旨主張するが、上記のとおり、本件3・24個別面談は、対象となった組合員らに対して、ストライキ等の組合活動への参加に不安や躊躇の念を抱かせるに足りるものであり、補助参加人を弱体化させるおそれがあるものであったと推認されるどころ、同面談の実施時期や態様からすれば、控訴人が、同面談が補助参加人の組合員に与える影響を考慮していなかったとは考えられないから、控訴人が本件3・24個別面談を行ったことは、労組法7条3号の支配介入に該当するというべきであり、控訴人の主張を採用することはできない。

7 その他、控訴人は、当審においても原審におけると同様の主張を繰り返すが、これらの主張に理由のないことは、原判決の説示するとおりである。

したがって、控訴人の主張はいずれも採用できない。

第4 結論

よって、控訴人の請求を棄却した原判決は相当であるから、本件控訴を棄却することとし、主文のどおり判決する。

東京高等裁判所第1民事部