

平成24年9月19日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(ワ)第603号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成24年6月20日

判決

原告 西日本旅客鉄道株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 ジェーアール西日本労働組合

被告補助参加人 ジェーアール西日本労働組合

中国地域本部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は参加によって生じたものも含めて原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、平成22年(不再)第34号及び同第35号事件(初審岡山県労委平成20年(不)第1号事件)について、平成23年9月7日付けで発した命令のうち、上記平成22年(不再)第35号事件の再審査中立てを棄却した部分を取り消す。

第2 事実の概要等

1 本件事案の要旨

被告補助参加人ジェーアール西日本労働組合(以下「補助参加人西労」という。), その下部組織である被告補助参加人ジェーアール西日本労働組合中国地域本部(以下「補助参加人中国地本」といい, 補助参加人西労と併せて「補助参加人ら」という。), 補助参加人中国地本の下部組織であるジェーアール西日本労働組合岡山運輸分会(以下「分会」という。)の組合員X1ら(以下, 補助参加人らと併せて「初審申立人ら」という。)は, 岡山県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し, ①原告(以下「原告会社」という。)が分会の組合員5名(X2, X3, X4, X5, X6)を平成19年2月から同年12月にかけて, 原告会社岡山支社岡山運転区から他の運輸センター等に転勤させたこと(以下「X6ら転勤」という。), ②原告会社が分会の役員3名(X1〔副執行委員長。なお, 同人は岡山地本の副執行委員長でもある。〕, X7〔執行委員長〕, X8〔書記長〕。以下, 各組合員については, 上記①の各組合員も含め, 姓のみで表記する。)のうち, X1に対し平成19年2月8日付けで戒告処分を行ったこと(以下「本件戒告処分」という。), 前記分会役員3名に対し勤務成績評価をD評価とし, うちX1及びX8の夏季期末手当成績給を5万円減額したこと(以下「本件評価等」といい, 本件戒告処分と併せて「本件戒告処分等」という。), ③原告会社が分会掲示板の掲示物を撤去したこと, ④補助参加人西労の平成19年2月20日付けJR西労中国地域本部申第107号「JR西労への組織介入について団体交渉開催の申し入れ」と題する書面(以下「(申)第107号」という。)による団体交渉申入れ

(以下「2.20団交申入れ」という。)及び同年6月18日付けJR西労中国地域本部申第190号「不当労働行為について団体交渉の申し入れ」と題する書面(以下「(申)第190号」という。)による団体交渉申入れ(以下「6.18団交申入れ」という。)に応じないことが、それぞれ不当労働行為に当たる(上記①②については労働組合法〔以下「労組法」という。〕7条1号〔不利益取扱い〕ないし3号〔支配介入〕, ③は同条3号, ④は同条2号〔団交拒否〕)と主張して、救済命令を申し立てた(以下、「本件救済命令申立て」という。)

県労委は、③前記掲示物の撤去については労組法7条3号の支配介入, ④2.20団交申入れの事項のうち本件戒告処分に係る団交申入れ及び6.18団交申入れに応じないこと(以下「本件団交拒否」という。)については同法72号の団交拒否の不当労働行為に当たると認定し、救済命令を発した(以下「本件初審命令」という。)

原告会社及び初審申立人らは、いずれも本件初審命令に対して再審査申立てをしたところ、中央労働委員会(処分行政庁。以下「中労委」ともいう。)は各再審査申立てを棄却した。

本件は、原告会社が、前記③(掲示物の撤去)については、労働協約に基づき適法に撤去されたものであり、不当労働行為(労組法7条3号)に該当しないと主張し、前記④について、原告会社は補助参加人西労による団体交渉の申し入れに対して誠実な対応をしており、不当労働行為(労組法7条2号)に該当しないとして、原告会社の再審査申立てを棄却した中労委命令(以下「本件中労委命令」という。)の取消しを求めた事案である。なお、補助参加人らを含む初審申立人らは、本件中労委命令に対する取消訴訟を提起していないことから、前記①の各転勤命令及び②の本件戒告処分等の不当労働行為性については、本件訴訟において直接の争点とはなっていない。

2 前提事実(争いがない事実、各所に掲記した証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認定することができる事実。証拠等の掲記のない事実は、当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告会社は、旅客鉄道事業等を目的とする株式会社であり、かつて日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が経営していた旅客鉄道事業等のうち西日本地域における旅客鉄道事業等を継承して、昭和62年4月に設立された。原告会社は、本社を肩書地に置くほか、支社を岡山市等に置いている。

イ 補助参加人西労は、平成3年5月、原告会社及びその関連会社の従業員により組織された労働組合で、全日本鉄道労働組合総連合会(JR総連)に加盟しており、その本件初審申立時の組合員数は約1000名である(弁論の全趣旨)。

ウ 補助参加人中国地本は、補助参加人西労の下部組織であり、岡山県、鳥取県、島根県、広島県、山口県及び福岡県の職場に勤務する補助参加人西労の組合員により組織されている。この補助参加人中国地本の下部組織として、各支社単位に地方本部が設置され、岡山支社等に所属する組合員により岡山地方本部(以下「岡山地本」という。)が組織されている。また、岡山地本の下部組織として、岡山運転区に所属する組合員により分会が組織されている。(弁論の全趣旨)

エ X2, X3, X4, X5, X6(以下、この5名を「X6ら5名」という), X9(以下「X9」という。), X1, X7, X8(以下、この3名を「X1ら3名」という。)は、

いずれも原告会社の従業員であるとともに補助参加人西労の組合員であり、X6ら5名はいずれもX6ら転勤当時、X9は津山運輸センターへ転勤となった平成18年10月当時、X1ら3名はいずれも本件戒告処分等当時、岡山運転区の運転士であって、分会に所属していた。

(2) 分会役員の転勤

原告会社は、次のとおり、分会役員5名を転勤させた（以下、この5名に対する転勤命令を「本件各転勤命令」といい、この転勤を「本件各転勤」という。乙A135、B37、C2、3）。

- ①分会執行委員であるX9を平成18年11月1日付けで津山運輸センターへ、
- ②分会執行委員であるX2を平成19年2月1日付けで府中運輸センターへ、
- ③岡山地本執行委員・分会組合員であるX3を同年4月1日付けで新見運輸センターへ、
- ④分会執行委員であるX4を同月26日付けで津山運輸センターへ、
- ⑤分会副執行委員長X5を同年6月1日付けで糸崎乗務員センターへ、

それぞれ転勤させた。

(3) 本件戒告処分等

ア 賃金規程の定め(乙B2)

原告会社は、就業規則130条において、「社員の賃金に関する事項は、賃金規程の定めるところによる。」としている。(乙B1)。

賃金規程によれば、会社の賃金は、基本給、諸手当その他(期末手当)により構成され、基本給は年齢給、仕事給に区分される。仕事給昇給ランクは、上位から順にS、A、B、C、Dの5段階に区分され、標準的な者はC評価とされる。仕事給昇給ランクは、昇給実施日を毎年4月1日とし、前年度を対象として行う勤務評価により決定されるものであり、岡山運転区所属運転士に対する仕事給昇給ランクの決定権限は岡山支社長人事課長に委任されている。なお、勤務評価は、毎年4月に行われる。

前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内において、出勤停止、減給、戒告などの懲戒処分を受けた場合や、勤務成績が特に良好でない場合等は、昇給欠格条項に該当し(乙B2・賃金規程18条2項参照)、仕事給昇給ランクをD評価として仕事給昇給額が算出される(争いが無い)。

また、夏季期末手当成績給についても、戒告、勤務成績が良好でない者等については、5万円減額される。

イ X1に対する戒告処分及び減給

X1は、平成18年12月10日、原告会社において行われた重大事故(同年11月10日の伯備線井倉駅構内における転轍機破損事故)発生に伴う教育訓練(以下「本件訓練」という。)を途中退席し、岡山支社は、平成19年2月8日、X1の本件訓練途中退席が就業規則146条1項(2)の出勤停止、減給、戒告の事由である「上長の業務命令に服従しなかった場合」に当たるとした上で、戒告処分を発令した(乙A59。本件戒告処分)。

X1は、本件戒告処分により、賃金規程の定めに基づき、平成19年4月評価

をD評価とされ、同年夏季期末手当成績給を5万円減額された。

ウ X7に対する勤務評価

X7は、平成18年7月16日に停止位置不良事故を起こしたことや訓練の未受講、期間内未受講等を理由として、平成19年4月評価をD評価とされた。

エ X8に対する勤務評価

X8は、会社施設内で組合活動を行ったこと、訓練の未受講・期間内未受講等を理由として、平成19年4月評価をD評価とされ、同年夏季期末手当成績給を5万円減額された。

(4) 本件掲示物撤去

ア 組合掲示物に関する労働協約の定め

原告会社と補助参加人西労の間で平成19年9月20日に締結された労働協約(以下「本件協約」という。有効期間は平成19年10月1日から平成20年9月30日まで。乙B4)は、組合掲示物について、次のように規定している。

まず、16条1項は、「組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。」とし、17条は、「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。」とし(以下同条の定めを「撤去要件」という。)、18条は、「会社は、組合が前2条の定め違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」と定めている。

イ 本件掲示物の掲示及び撤去

分会は、岡山運転区の分会掲示板に、平成19年11月27日付けで別紙の掲示物(以下「本件掲示物」という。)を掲示した。

原告会社は、本件掲示物の記載内容が、本件協約所定の撤去要件に違反するとして、分会に対し、撤去を求めていたが、分会が撤去しなかったための原告会社において、同年12月15日、これを撤去した(以下、原告会社のこの行為を「本件掲示物撤去」という。)

(5) 本件協約等

ア 労働協約

補助参加人西労と原告会社は、毎年、協約改訂等を交渉事項とした団体交渉を開催後、労働協約を締結しているところ、平成19年9月20日に締結された本件協約は組合活動、経営協議会、団体交渉、苦情処理等の労使関係のルールを定めるものであり、労働条件に関する事項は定めていない。

イ 組合活動等に関する規定

まず、原告会社は、就業規則(乙B1)において、次のとおり、許可なく勤務時間中又は会社施設内で組合活動をするを禁止している。

「(会社施設内等における集会、政治活動等)

第22条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしてはならない。

(勤務時間中等の組合活動)

第23条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に又は会社施設内で、組合活動を行ってはならない。」

また、本件協約においては、原告会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしないこと（5条）、組合員が、経営協議会、団体交渉、苦情処理会議、簡易苦情処理会議に会社から承認を受け出席する場合は、賃金を控除されることなく勤務時間中に出席できること（6条）が、それぞれ規定されている。

ウ 補助参加人西労と原告会社との労使協議に関する制度

(7) 本件協約では、労使協議の場として、原告会社本社及び地方機関に経営協議会、団体交渉及び苦情処理を設置することが規定されている。このうち、苦情処理は、苦情申告の内容によって苦情処理会議又は簡易苦情処理会議に分けられる（本件協約第6章）。

補助参加人西労と原告会社との間では、本件協約に規定した労使協議の場以外に、従前から、補助参加人西労から申入れのあった事項についてどのような場で労使協議を行うかを協議し、出席者、開催日時等の事前調整を行う窓口整理又は窓口説明と称する手続（以下「窓口整理」という。）が設けられている。

補助参加人西労と原告会社の地方機関における経営協議会、団体交渉、苦情処理及び窓口整理は、岡山地本と岡山支社との間で行われている。

(4) 団体交渉は、次の本件協約39条に定める労働条件の基準に関する事項等について、原則として公開で行われ、中央における団体交渉は本社において、地方における団体交渉は地方機関において行うこととされている。

(1) 賃金、期末手当及び退職手当の基準に関する事項

(2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項

(3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項

(4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項

(5) その他労働条件の改訂に関する事項

(6) この協約の改訂に関する事項

(7) 苦情処理会議は、組合員が、労働協約、就業規則等の適用について苦情を有する場合の労使協議の場であり（本件協約57条）、本社に中央苦情処理会議（以下「中央会議」という。）、地方機関に地方苦情処理会議（以下「地方会議」という。）が設置されている（同58条）。

地方会議は、労使各2名の苦情処理委員で構成され（同60条1項）、苦情申告があった場合、まず労使の苦情処理委員から指名された各1名の幹事による事前審査が行われ、双方が苦情として取り扱うことが適当であると合意した場合は受理し地方会議による審議が行われるが、合意しなかった場合は、苦情申告は却下され地方会議による審議は行われない（同64条）。地方会議で審議された苦情申告は、労働協約、就業規則等の適用を改めることが適当であると合意した場合は解決とし、それ以外は棄却することとされている（同66条）。

組合員が労働協約、就業規則等の適用に関する苦情の解決を求めようとする

場合、当該組合員が所属する機関の地方会議の事務局に原告会社が定める苦情申告票を提出することとされている。なお、集団的な苦情については、組合員に代わって補助参加人西労が申告することができる（同63条）。

(エ) 簡易苦情処理会議は、組合員が本人の転勤、転職、降職、出向及び待命休職（以下「転勤等」という。）についての事前通知内容について苦情を有する場合の労使協議の場である（本件協約80条1項）。

簡易苦情会議は、地方会議が設置される箇所に常設され、労使各2名の簡易苦情処理委員で構成されている（同81条83条）。簡易苦情処理会議で審議した結果、申告を受けた苦情の内容が本件協約80条1項所定の苦情として取り扱うことが適当であると認められなかった場合は、苦情申告は却下することとされている（同86条）。

組合員が、転勤等に関する苦情の解決を求めようとする場合は、転勤の事前通知を受けた日の翌日までに、会社が定める簡易苦情申告票により、簡易苦情処理会議の事務局に申告する（同80条2項、84条）。

また、本件協約には、苦情申告が合意に至らず棄却された場合の更なる労使協議のあり方については、何ら規定を置いていない。

(ウ) 経営協議会は、「会社及び組合は、企業の繁栄及び社員の幸福の増進を目的として、相互の意志疎通を図り企業運営の円滑を期して」（本件協約19条）設けられているもので、次の本件協約27条に定める事項について、原則として非公開で行われる会議であり（同28条）、必要に応じ経営協議会小委員会（以下「経小」という。）を設置することができる（同20条）。経営協議会の協議委員数は、労使双方同数で各8名以内とし、経小の協議委員数は、労使各5名以内とされている（同21条）。

- (1) 事業の計画に関する事項
- (2) 営業報告及び決算に関する事項
- (3) 業務の合理化ならびに能率の向上に関する事項
- (4) 福利厚生に関する事項
- (5) 事故防止に関する事項
- (6) その他必要と認めた事項

(カ) 窓口整理では、補助参加人西労から申入れのあった事項についてどのような場で労使協議を行うかを協議し、出席者、開催日時等の事前調整を行う（以下「窓口整理(事前調整)」という。）。さらに岡山地本と岡山支社との間で、申入内容についての協議又は説明が行われる場合は経小として扱われ（以下「窓口整理(経小)」という。）、原告会社は補助参加人西労出席者の勤務時間中に協議する場合は勤務手配を行っている。なお、事前調整の段階でどのような場で労使協議を行うかの調整がつかない場合は、「対立」として整理される。

窓口整理は、岡山支社のみならず、本社及び他の支社でも行われており、原告会社は、補助参加人西労以外の労働組合とも窓口整理を行っている。

窓口整理(経小)は、本件協約27条6号に定ある「その他必要と認めた事項」

について広範囲に協議しており、岡山地本と岡山支社との間では、不当労働行為の即時中止と謝罪を求める申入れや、不当処分及び不当転勤についての申入れについても協議されている。

(6) 2.20 団交申入れ

岡山地本副執行委員長のX10(以下「X10副執行委員長」という。)は、岡山支社人事課課長代理のY1(以下「Y1課長代理」という。)に対し、平成19年2月20日、中国地本及び岡山地本連名の(申)第107号(乙A68)を交付し、団体交渉の申入れをした(2.20 団交申入れ)。(申)第107号には、X1に対する本件戒告処分は支社長との飲食の誘いを断った報復的処分であり、同処分及び当該飲食の誘いは組織の弱体化を狙った組織介入であるとして、この組織介入に対し抗議し謝罪を要求する旨が記載されていた。

(7) 6.18 団交申入れ

岡山地本のX10副執行委員長は、岡山支社人事課のY2(以下「Y2課員」という。)に対し、平成19年6月18日、中国地本及び岡山地本連名の(申)第190号(乙A100)を交付し、団体交渉の申入れをした(6.18 団交申入れ)。(申)第190号には、岡山運転区において岡山支社による数々の補助参加人西労の組織弱体化を意図した不当労働行為が行われているとして、要旨、以下の主張をして、団体交渉の開催を要求する旨が記載されていた。

ア 分会役員に対する各転勤(前記(2)の本件各転勤)は、意図的に岡山運転区に在籍する補助参加人西労役員を狙い打ちした転勤であり、補助参加人西労の組織の弱体化を意図したものである。

イ 本件戒告処分等のうち、X1、X7、X8に対する平成19年4月評価のD評価並びにX1及びX8に対する夏季期末手当成績給5万円減額(本件評価等)は、分会役員を狙い打ちにした差別である。

(8) 本件救済命令申立ての経緯及び本件訴訟に至る経緯

補助参加人西労、分会、X1、X8は、県労委に対し、平成20年1月18日、①X6ら転勤、②本件戒告処分等、③本性揭示物撤去、④原告会社が2.20 団交申入れ及び6.18 団交申入れ(この団交申入れの対象である分会役員5名の転勤〔本件各転勤〕と前記のX6ら転勤とは、その対象者が一部異なっている。)に応じないことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、救済命令を申し立てた(本件救済命令申立て)。補助参加人中国地本、X7は、県労委に対し、同年4月4日付けで、本件救済命令申立ての申立人となることを申し出(当事者追加の申立て)、同月14日付けで許可され、分会は同日付けで本件救済命令申立てを取り下げた。(甲1)

県労委は、本件救済命令申立てに対し、平成22年4月15日付けで、①2.20 団交申入れのうち本件戒告処分に関する団交申入れ及び6.18 団交申入れに応じないことが労組法7条2号の不当労働行為に、②本件揭示物撤去が労組法7条3号の不当労働行為に該当するとして、原告会社に対し、誠実団交応諾、上記①及び②に関する文書手交を命じ、その余の救済申立ては棄却した救済命令を発した(本件初審命令。甲2)。

原告会社及び初審申立人らが、本件初審命令を不服として、それぞれ再審査を申

し立てたのに対し、中労委は、平成23年9月7日、各再審査申立てを棄却し(本件中労委命令)、原告会社は、同月21日、その裁決書謄本の交付を受けた。

原告会社は、同年10月18日、本件訴訟を提起した。

3 争点

- (1) 本件掲示物撤去が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか(争点1)。
- (2) 本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか(争点2)。

4 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点1(本件掲示物撤去が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。)について
【被告の主張】

原告会社のX1に対する飲食の誘いにはいささか不自然な点もみられ、過去の対立関係の間、原告会社が補助参加人西労の組合員を飲食に誘って組合からの脱退勧奨をしたこともある。

よって、補助参加人西労において、X1が原告会社岡山支社長との飲食の誘いを拒否したため、組合員の転勤や処分等が行われたという認識を持ち、本件掲示物にその旨記載することも理解できないものではない。

また、本件掲示物は、分会の立場からの見解を表明するとともに、掲示物の読者の理解を得ることを目的として、掲示したものとみるのが相当である。

したがって、本件掲示物は「事実に反する」ものとはいえ、撤去要件に該当しないものであり、本件掲示物撤去は、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

【補助参加人らの主張】

分会は、本件各転勤は、X1が支社長との飲食の誘いを断ったことに対する報復であり不当であると判断し、組合員に事実を周知し、団結を呼びかけるために、本件掲示物を掲示したものであり、本件掲示物が会社秩序を乱したという具体的事実はない。

よって本件掲不物の記載は撤去要件に該当せず、本件掲示物撤去は労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

【原告会社の主張】

ア 撤去要件該当性

(ア) 原告会社は、補助参加人西労に対し掲示板を貸与するに当たり、本件協約によって、掲示物についての撤去要件を定め、「会社の信用を傷つけ」、「個人を誹謗し、事実に反し、または職場規律を乱す」掲示物の掲示を禁止し、これに違反した掲示物を原告会社において撤去することができる旨を定めている。

(イ) 本件掲示物の「不当な報復転勤」「岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入」「憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した」との記載(以下「本件記載」という。)は、事実に反する。中労委は、本件各転勤命令や本件戒告処分等が、補助参加人西労への支配介入に当たることを否定しつつ、本件掲示物の撤去に関しては、支配介入に当たることを認めており、矛盾しているというべきである。

(ロ) 本件記載は、本件掲示物を見ることが出来る原告会社関係者に対し、岡山支社の人事権の行使が恣意的判断により左右されている印象を与えるものである

から、岡山支社長の名誉、信用を侵害するものであり、支社長個人を誹謗し、会社の信用を傷つけるとともに、職場規律を乱した。原告会社は、安全輸送を提供しなければならない鉄道事業者として職場規律を正すことを極めて重要視しているところ、本件掲示物については、現に数名の社員から原告会社に対して問い合わせがあったものであり、職場内秩序維持の観点から非常に大きな問題があった。

(エ) 本件掲示物が全体として訴えようとしている具体的内容は、岡山支社長との飲食の打診を断ったことによる報復として転勤や処分がなされたというものであるところ、その内容につき何ら裏付けはなく、かかる掲示物を掲示すること自体、正当な組合活動として正当化されるものでない。よって、実質的、総合的に考察しても、本件記就は撤去要件に該当する。

イ 結論

よって、本件掲示物撤去は労働協約に基づいてされたものであり、労組法7条3号の不当労働行為に当たらない。

(2) 争点2(本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)について

【被告の主張】

ア 総論

個別的人事権の行使に関する事項について労働協約で苦情処理等の別段の手續に委ねることとして、団体交渉事項から除外している場合、そうした取扱いは、団体交渉権保障の趣旨に反しない限りは、許容されるものと解される。

イ 2.20団交申入れについて

補助参加人西労は、平成19年2月20日以降、4度にわたり団体交渉を申し入れているのに、原告会社は、窓口整理であれば応じると述べるばかりであり、団体交渉を拒否している。

また、原告会社が一定の対応を行った簡易苦情処理会議、苦情処理会議等での協議は、団体交渉に代わる機能を果たしているものとはいえない。

よって、原告会社が、2.20団交申入れのうち本件戒告処分に関する団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たる。

ウ 6.18団交申入れ

6.18団交申入れに係る本件各転勤、本件戒告処分等は個別的人事事項として、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

また、補助参加人西労の組合員5名は約1年の間に転勤(本件各転勤)させられ、組合役員3名が処分等(本件戒告処分等)を受けたことから、補助参加人西労としては、一連の本件各転勤及び本件戒告処分等が組合組織の弱体化を意図したものであるとの疑念を抱くことも理解できないものではない。

よって、原告会社は、補助参加人西労に対し、具体的な説明、協議、交渉を行うべきであったところ、原告会社はこれを果たしていない。

また、6.18団交申入れ事項に係る苦情処理手續は、団体交渉に代わる機能を果たしていない。

以上から、原告会社が6.18団交申入れに応じなかったことは、法7条3号

の不当労働行為に当たる。

【補助参加人らの主張】

団体交渉は公開で行うこととされていたが、仮に本件において団体交渉を行うと原告会社において個人情報に触れる懸念を有したのであれば、その組合員の許諾の確認をとったり、その個人情報に関わる部分を非公開とすることもできたのであるし、原告会社は、苦情処理会議や簡易苦情処理会議において、再度の説明は経小で行う旨を頑なに述べて、団体交渉を拒否したものであるから、原告会社による団交拒否には、正当な理由がない。

【原告会社の主張】

ア 2.20 団交申入れについて

原告会社は、X1の苦情申告について、苦情処理会議や窓口整理(経小)で、組合側の理解を得られるように議論を尽くして具体的な説明、協議を行い、岡山支社長との飲食の打診と本件戒告処分とが無関係であることや本件戒告処分に関する事項は団体交渉事項ではないことを十分説明したのであり、かかる労使協議の場は、団体交渉に代わる機能を有している。

そもそも、補助参加人西労は、平成19年5月21日の窓口整理終了後、本件初審申立時(平成20年1月18日)まで、特に再申入れをしていないし、県労委における労使協議を拒否している。

よって、原告会社が2.20 団交申入れを拒否したことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

イ 6.18 団交申入れについて

(ア) 原告会社は、X2, X3, X5の転勤について、簡易苦情処理会議において、業務上の必要性及び人選の基準について説明した上で、総合的に判断した旨を誠実に回答している。

また、X9, X4の転勤は、本人希望に添った異動であり、両名とも労働協約上の簡易苦情申告を期間内に行わず、組合員としての権利を放棄しているのであり、これについて補助参加人西労が団交申入れを行うことは、労使協議制度の趣旨に反し、労働協約の安定的運用を妨げる。

(イ) また、X7, X8への評価については、両社員の苦情処理会議ですでに十分に議論を尽くしているし、X1に対する本件戒告処分については当該戒告処分自体を苦情処理会議で十分な時間をかけて議論を尽くし、窓口説明(経小)においても同内容の協議を行っている。よって、原告会社は客観的に組合側の説明を得られるように十分な説明を行っており、誠実交渉義務を果たしている。

(ロ) そもそも、各人の異動理由や処分理由等の協議は、公開される団体交渉よりも、原則非公開とされる経小での協議になじむ事柄であり、そのため、原告会社は、経小で協議を行おうと調整を図っていた。これを拒否した補助参加人西労の態度こそ問題である。

(ハ) したがって、原告会社の対応は団交拒否と評価されるべきものではない。

ウ 結論

以上のとおり、原告会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

い。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実及び後掲各証拠等によれば、以下の事実を認めることができる。

- (1) 原告会社と補助参加人西労(及びその下部組織)との間の対立状況(乙A1ないし8)

原告会社と補助参加人西労は、長年対立関係にあり、補助参加人西労及び岡山地本は平成7年並びに平成12年及び平成13年にそれぞれ、原告会社が飲食の機会等を利用して補助参加人西労の組合員に脱退勧奨をしたことや、団体交渉を拒否したこと等を不当労働行為として主張する救済命令申立てを行うなどしていた。

県労委は、上記いずれの救済命令申立てについても、一部救済命令を発しており、その結論は、中労委及び取消訴訟においても概ね維持されている。

- (2) X1に対する飲食の誘い

原告会社岡山支社長の秘書Y3(以下「Y3秘書」という。)は、平成19年1月10日、X6に対し、Y4支社長との飲食を打診したところ、X6は、Y3秘書に対し、X1との同席を提案し、Y3秘書はこれを了承した。X3秘書とX6は、同じ社宅に住居したことがあり、旧知の仲であった。Y3秘書は、X1に対しても、同月15日、Y4支社長との飲食を打診して、その了承を得、結局、会食の日を同月29日と設定した。(争いが無い)

X1は、岡山地本執行委員長であるX11(以下「X11」という。)に対し、同月16日、Y4支社長との飲食の件を報告したところ、X11は「合わない方がいいと思う。」と述べ、また、分会書記長であるX8も、X1に対し、同月18日、「利用されるだけだ。」と忠告し、補助参加人中国地本書記長のX12も、X1に対し、同月20日、「それは組織介入をするための常套手段である。」と述べた。X1は、Y3秘書による上記飲食の打診を拒否することとし、同秘書に対し、同月21日、その旨を伝えた。(乙A132)

- (3) 本件各転勤命令

ア 本件各転勤命令の発令(乙B1, 37, 38)

(ア) 原告会社の社員の転勤等に関しては、就業規則に、原告会社は業務上の必要がある場合は社員に転勤を命じること及び社員は正当な理由がなければこれを拒むことができないことが規定されており、岡山支社における転勤の決定権限は、岡山支社業務管理規程(7条5項)により、岡山支社人事課長に委任されている。

(イ) 転勤は、需給調整、社員育成(活性化)、適性能力、転勤先の状況、会社の重点的取組み等の様々な要因により実施され、その人選は、岡山支社全体の要員需給等の状況を把握した上で、就業規則における任用の基準、すなわち、社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づき、岡山支社人事課において行われる。具体的な人選は、資格、通勤事情等を参考に行われるが、ここでいう資格とは、運転士の場合、列車を運転するために必要な資格、すなわち、気動車資格、ディーゼル機

関車資格，電車資格，電気機関車資格をいい，それぞれ車種ごとに操作免許が必要である。

(ウ) 岡山支社において運転士が配置される箇所は，本件初審申立時，岡山運転区，糸崎乗務員センター，津山運輸センター，新見運転センター，府中運輸センターの5箇所であった。

(エ) 岡山支社においては，平成18年度，19年度，運転士の養成未修了者が両年度で12名であったこと及び急な退職者が出たことにより，運転士の要員需給が厳しい時期が発生した。岡山支社は，こうした要員需給の厳しい中で，平成18年11月から平成19年6月にかけて，岡山運転区の12名の運転士に対して転勤を発令したが，このうち6名は補助参加人西労所属の組合員であり，残り6名はJR西労組所属の組合員であった。

上記補助参加人西労所属組合員6名の転勤は以下のとおりであり，このうち①ないし⑤の5名に対するものが本件各転勤である(前提事実(2)，乙A115)。

- ① 分会執行委員X9 平成18年11月1日付けで，津山運輸センターに転勤
- ② 分会執行委員X2 平成19年2月1日付けで，府中運輸センターに転勤
- ③ 岡山地本執行委員・分会組合員X3 同年4月1日付けで，新見運輸センターに転勤
- ④ 分会執行委員X4 同月26日付けで，津山運輸センターに転勤
- ⑤ 分会副執行委員長X5 同年6月1日付けで，糸崎乗務員センターに転勤
- ⑥ 分会組合員X6 同年12月1日付けで，大阪支社大阪電車区に転勤。

イ 本件各転勤に対する苦情申告の経過

(ア) 岡山支社は，本件各転勤に先立ち，各転勤対象者に対し，本件各転勤を行うことを事前通知したところ，X2，X3，X5は，これに対して，簡易苦情処理会議への申告を行い，X9，X4は同申告を行わなかった(争いが無い)。

(イ) X2の簡易苦情処理会議への平成19年1月25日付けの苦情申告に対し，岡山地本副執行委員長X13(以下「X13副執行委員長」という。)，X1(副執行委員長)，岡山支社の人事課長代理Y5(以下「Y5課長代理」という。)，Y1課長代理は，同月27日，簡易苦情処理会議で審議を行い，その中で，労働者側委員(以下「労側委員」という。)は，岡山運転区の要員の不足を指摘し，また，転勤先の府中運輸センターへの異動を希望している者がいること，X2が転勤した場合には遠距離通勤となることを述べ，当該転勤の撤回を求めた。これに対して，使用者側委員(以下「使側委員」という。)は，「乗務員の一連の異動による転勤の必要がある，異動希望者がいることやX2が遠距離通勤となることは承知しているが，知識，技能，適格性，通勤時間，本人希望を総合的に見て決めている」旨を答え，労側委員が，業務上の必要性は本当にあるのかと質すと，「当然である，一連の異動に伴い，知識，技能，適格性，若さ，優秀さ，他職場を経験して欲しいこと等を総合的に判断した」旨を答え，転勤は撤回しないと述べた。結局，X2の苦情申告は，同日，却下された。(乙A13

1, B 5 4)

(ウ) X3の簡易苦情処理会議への平成19年3月23日付けの苦情申告に対し、岡山地本のX13副執行委員長, X1(副執行委員長), 岡山支社人事課課長代理Y6(以下「Y6課長代理」という。), Y1課長代理は, 同月28日, 簡易苦情処理会議で審議を行い, その中で, 労側委員は, X3の転勤の理由を質すとともに, 「転勤した場合には遠距離通勤となり本人の生活に支障が出ること, 10年以上在籍していることを転勤の基準としていることはおかしいこと, X3は異動を希望していない上に他に異動希望者がいること, 分会においてはY5, X2に続く3人目の異動であり組合差別であること」等を述べ, 使側委員は, 「今回の転勤は, 10年以上在籍していることを含め, 本人の知識・技能・適格性等を総合的に判断したものであり, 業務上の必要性に基づいたものであり, 撤回する考えはない」などと述べた。結局, X3の苦情申告は, 同日, 却下された。(乙A81, B55)

(エ) X5の簡易苦情処理会議への平成19年5月18日付けの苦情申告に対し, 岡山地本のX13副執行委員長, X1(副執行委員長), 岡山支社のY6課長代理, Y1課長代理は, 同月23日, 簡易苦情処理会議で審議を行い, その中で, 労側委員は, X5の転勤の理由を質すとともに, 「本人の突発休暇(突発休暇とは, 勤務前日や当日に, 体調不良等により急遽申し出て取得する休暇をいう。以下同じ。)はその上司である現場管理者の対応にも問題がある, X5の転勤は分会5人目の異動である, 分会を潰す気なのか」と述べ, 突発休暇に対する懲罰的な異動であるとともに組織の混乱, 弱体化を図ったものであり撤回するよう求めたところ, 使側委員は, 「今回の転勤は定期異動による欠員補充及び本人の突発休暇を総合的に判断したものである」とし, 「業務上の必要性に基づいた異動であり撤回する考えはない, 現場管理者に問題はない」などと述べた。また, 労側委員が, 業務上の必要性に関して, 糸崎常務センターの欠員を尋ねると, 使側委員は, 欠員は2名であると答えた。結局, X5の苦情申告は, 同日, 却下された。(乙A91, B56)

ウ 労働委員会段階における本件各転勤命令に関する原告会社の説明

原告会社は, 補助参加人西労組合員に対し本件各転勤命令を発した理由について, 労働委員会段階で, 概ね以下のとおり主張していた(乙B37)。

(ア) X2の転勤について

府中運輸センター所属のX14運転士の勤務態度については, 乗客から苦情が度々寄せられ, 乗客とのトラブルもあった。そこで, 岡山支社は, 同運転士を接客の機会が少ない糸崎乗務員センターに異動させることとしたが, 糸崎乗務員センターには, 府中運輸センターの業務において必要な気動車資格を有する運転士が1名しかいないなどの事情があったことから, 府中運輸センター, 糸崎乗務員センター, 気動車資格を有する者が在籍する岡山運転区との間の三角転勤を実施することとした。そして, 岡山支社は, 岡山運転区から府中運輸センターに転勤させる運転士について, ①電車資格及び気動車資格を有すること, ②指導操縦者のうち現に見習い運転士の育成業務を行っている者ないし

実際に見習い運転士の育成業務を行う予定がある者を除くこと、③人材の入替えにより各区所の活性化を図る観点から、岡山運転区に長く在籍していることを基準として人選し、7名が候補者として挙げたが、このうち岡山運転区の在籍期間が最も長く、会社設立以来一度も転勤していないこと、年齢が若く将来の成長が期待できることを理由に、X2を人選したものである。

(イ) X3の転勤について

新見運輸センターでは、運転士の転出に伴う補充が遅れ、一時的に欠員となっていたこと、平成19年6月1日から転職準備のため休職に入る予定の運転士が1名いたことから、その補充として岡山運転区から運転士2名を新見運輸センターに転勤させる必要が生じた。岡山支社は、岡山運転区から新見運輸センターに転勤させる運転士2名について、①電車資格のみを有する者であること、②2名のうち1名は、国鉄時代から運転士業務に従事している中堅社員とすること、③指導操縦者をしている者やその予定がある者を除くことを条件として人選したところ、上記2名中1名の中堅社員の候補者として、9名が候補者に挙げたが、このうち線見（線路を覚えるために他の運転士が運転する列車に同乗したり、他の運転士から指導を受けながら自ら運転することをいう。）に要する期間が短くて済む者として、JR伯備線の乗務経験者3名を人選し、さらに、居住地等の条件のほか、能力、適正を考慮し、最終的にX3を人選したものである。

(ウ) X5の転勤について

X5は、平成18年9月から平成19年5月までの9か月間に、10回の突発休暇を申し出ており、このうち体調不良を理由として勤務当日に申し出たものが1回、出勤後乗務開始までに申し出たものが3回、乗務途中で申し出たものが2回であり、これら6回の申出は、交替運転士を確保するのが困難な状況でされたものであった。岡山支社は、X5の突然休暇が岡山運転区の業務運営に支障をきたしていることを理由に、X5の転勤を検討していたが、糸崎乗務員センター所属の運転士2名を平成19年6月1日付けで転勤させる予定であったため、その補充として、X5を同センターに転勤させることとした。

(エ) X9、X4の転勤について

X9、X4は、それぞれ平成18年5月の個人面談において、津山運輸センターへの転勤を希望していた。

(4) 本件戒告処分等

ア X1に対する処分等及びそれに対する苦情申告の経過

(ア) 原告会社は、就業規則において、社員に対し、原告会社が行う教育訓練を受けることを義務付けており、乗務員に対しても、業務上必要のある場合は、訓練を実施することを定めている。訓練は、就業規則により、原則として時間外労働として取り扱うこととされ、所定の労働時間内に受講できる者を除き、超過勤務手当の支払対象となっている。

岡山支社では、定例訓練のほかに、臨時の教育訓練、説明会、研修会等が実施されており、岡山運輸区では平成18年度に重大事故に伴う教育訓練（同年

12月実施)等が行われた。

(以上、争いがない。)

- (イ) 原告会社において、平成18年11月10日、伯備線井倉駅構内において補助参加人西労に所属する運転士の過誤による転轍機破損事故が起き、原告会社は、同種事故の発生を防止するため、在来線の全乗務員を対象とした教育訓練を実施することとし、同月15日、補助参加人西労に対して電話で通知し、岡山支社は、同年12月1日以降、上記教育訓練を行った(争いがない)。

分会は、同月5日及び同月6日、職場集会を開き、定例訓練以外は参加は任意であるとの意思統一を行った。X1は、同職場集会に参加していた。(乙A31, 134, C3)

X1は、同月10日に上記教育訓練を受けたが、その際、岡山運転区長Y7(以下「Y7区長」という。)に対し、根本的な原因を究明せず、個々の従業員に対し責任追求だけをやるやり方では、職場の風土は変わらない旨を主張し、その後訓練の説明を行っていた岡山運転区係長Y8(以下「Y8係長」という。)に対しても、「会社の労務管理に問題があるのではないか」などと発言し、結局、本件訓練を途中退席した。(争いがない)

- (ウ) Y7区長は、X1に対し、平成18年12月12日、X1が本件訓練を途中退席したことが業務指示違反に当たるとして、同月15日を日勤教育に指定した。

補助参加人中国地本及び岡山地本は、岡山支社に対し、同月13日、X1の日勤教育中止を申し入れ、分会も、同月14日、同様に申し入れたが、岡山支社は、補助参加人中国地本及び岡山地本に対し、同日、窓口整理(経小)において、「業務指示違反に対する日勤教育であり、中止する考えはない」と回答した。

(以上、争いがない)

X1に対する日勤教育は、同月15日、16日に行われ、その内容は、就業規則の書き写し等であった。Y9助役は、X1に対し、同月16日の日勤教育において、X1の本件訓練における「みんなも本気でちゃんと考えにやいけんで」との発言内容が職場秩序を乱したことを認めるよう迫ったが、X1はこれを拒否した。X1は、日勤教育の理由が、業務指示違反から職場秩序を乱したことに変わったのかと思い、Y9助役に対し、同日の終了点検後、日勤教育の理由を確認したところ、Y9助役は、「まだ教育が足りないんですか。」と述べた。(乙A132。なお、原告会社は、Y9助役の上記各発言を否認するが、上記認定を左右するに足りる証拠はない。)

X1は、地方会議に対し、同月20日、日勤教育理由が変わったことを理由に苦情申告を行ったが、事前審査で却下された(争いがない。)

- (エ) 岡山支社は、平成19年2月8日、X1が本件訓練を途中退席したことが就業規則146条1項(2)の戒告等の事由「上長の業務命令に服従しなかった場合」に当たるとして、戒告処分を発令した(本件戒告処分)。

X1は、本件戒告処分により、賃金規程の定めに基づき、平成19年4月評

価をD評価とされ、同年夏季期末手当成績給を5万円減額された。

(前提事実(3))

(オ) X1は、本件戒告処分の撤回を求め、平成19年2月15日付けで地方会議に苦情申告をしたところ、同年5月14日、岡山地本のX10副執行委員長、X15副執行委員長、岡山支社のY6課長代理、Y1課長代理が出席して地方会議で審議を行われた。その中では、本件訓練が業務指示に基づくものか否かという点や、Y3秘書が飲食の誘いの際に「処分は出ないと思う」とX1を懐柔するような発言をしたか否かという点について、互いの主張を述べ合ったに止まった。結局、上記苦情申告書以外には互いの手持ちの資料が示されたり、実質的な交渉に至ることもなく、議論は平行線のまま、上記苦情申告は、同日棄却された(争いが無い事実、乙A85、B51)。

イ X7に対する勤務評価等及びそれに対する苦情申告の経過

(ア) X7は、平成18年7月16日、乗務中に自身が運転していた各駅停車列車を快速列車と勘違いし、JR津山線佐良山駅において、所定停止位置を約120m行き過ぎて停止し、所定位置まで列車を後退させ、乗客乗降後、定刻を5分遅れて同駅を発車するという停止位置不良事故を起こした。岡山支社は、X7に対し、注意指導(懲戒処分ではない。)を行い、日勤教育を行った。(争いが無い)

(イ) X7は、平成18年度において、岡山支社が指示した訓練を3回受講せず(平成18年12月CAI [知悉度把握及びコンピュータを利用した教育システム] 訓練、平成19年2月CAI 訓練、同年3月人権研修)、定められた期間内に受講せず期間後に受講したことも8回あった(平成18年8月CAI 訓練、同年9月安全性向上計画進捗状況説明会、同年10月CAI 訓練、同年11月指導訓練、同月人身事故対応訓練、平成19年2月指導訓練、同年3月指導訓練、同月労働災害研修)(争いが無い)。

(ウ) 岡山支社は、前記停止位置不良事故、前記訓練未受講・期間内未受講等に基づき、X7の平成19年4月評価をD評価とした(争いが無い)。

(エ) X7は、すでに停止位置不良事故について処分や日勤教育を受けたこと、定められた期間内に受講しなかったことは現場管理者の了承を得たことを理由に、地方会議に対し、平成19年6月15日付けで、苦情申告をした。

岡山地本のX10副執行委員長、X15副執行委員長、岡山支社のY6課長代理、Y1課長代理は、同年7月13日、地方会議で審議を行い、その中で、労側委員は、X7に対する評価の理由を質すとともに、X7は訓練の変更を届け出て参加しているなどと述べ、使側委員は、評価の理由は停止位置不良と各種訓練を期間内に受けていないことであり、「評価項目別の着眼点」に則り適正に評価した結果であって、また、訓練は業務指示の範囲であり、繰り返し受講するよう指示してもX7は受講しなかったなどと述べた。結局、X7の苦情申告は、同日、棄却された。(争いが無い事実、乙A103)

ウ X8に対する勤務評価等及びそれに対する苦情申告の経過

(ア) X8は、平成18年12月14日、岡山運転区区長室を1人で訪れ、その場

にいたY9助役及びY10助役に対し、X1の日勤教育について抗議した。Y9助役が、X8に対し、どういう立場で抗議しているのかを聞いたところ、X8は「組合としてです」と答えたため、Y9助役は、職場内の組合活動に当たると注意した。また、Y9助役は、同月16日にも、X8に対し、就業規則の写しを示した上で、同様の注意をした。

(争いが無い)

- (イ) 分会組合員を含む補助参加人中国地本組合員ら約70名は、平成19年2月20日、岡山地本事務所において、抗議集会を開き、同集会後、岡山運転区に向かい、そのうち中国地本のX12書記長(同人は、岡山運転区に所属していない。)、岡山地本のX10副執行委員長、X8ら約20名(以下「立入組合員ら」という。))は、X1への本件戒告処分に対する抗議として各自が苦情申告票を読み上げて提出するため、岡山運転区の敷地内に入った(乙A133)。

これに気付いたY7区長、Y9助役らは、同運転区庁舎玄関に出向いたところ、立入組合員らは同玄関において一列に並び、各自次々に、苦情申告票を読み上げて提出した。Y7区長は、立入組合員らに対し、「苦情は受け取る。」

「読み上げるのはやめなさい。」などと何度も指示したが、立入組合員らは、読み上げをやめず、最後に、X8が、あらかじめ用意しておいた分会執行委員長名義のX1への本件戒告処分に対する抗議文を3分程度読み上げた。(争いが無い)

Y7区長は、最後のX8が読み上げたものが、苦情申告票ではなく抗議文であることに、その時は気付かなかった(乙C7)。

現場長は、苦情申告票を受け取った場合は、本件協約に基づき、人事課に取り次ぐことになっており、前記各苦情申告票等を受け取ったY7区長も、これを岡山支社人事課に取り次いだ。

なお、従前、苦情申告票を提出する際は封筒に入れて現場長に渡すことが慣例となっており、過去に、苦情申告者が現場長に対して苦情申告票を読み上げて提出したことはなかった。

立入組合員らが、岡山運転区に立ち入って、Y7区長らに対し、苦情処理票等を読み上げる抗議行動を行った時間帯は、午前11時50分ころから約30分程度であり、同時間帯は、日勤勤務の社員の時間帯に当たる。また、当時、岡山運転区本館1階には約20名の社員が勤務していた。

(以上、争いが無い)

- (ウ) X8は、平成18年度において、岡山支社が指示した訓練を2回受講せず(平成18年8月CAI訓練、平成19年3月CAI訓練)、定められた期間内に受講せず期間後に受講したことも2回あった(平成18年9月安全性向上計画進捗状況説明会、同年12月重大事故発生に伴う教育訓練)(争いが無い)。
- (エ) X8は、前記抗議行動が会社施設内での組合活動であること、前記訓練未受講・期間内未受講等に基づき、平成19年4月評価をD評価とされ、同年夏季期末手当成績給を5万円減額された。(争いが無い)
- (オ) X8は、地方会議に対し、上記D評価及び上記成績給減額の撤回を求めて苦

情申告をした。

岡山地本のX10副執行委員長、X15副執行委員長、岡山支社のY6課長代理、Y1課長代理は、平成19年7月13日、地方会議で審議を行い、その中で、労側委員は、X8に対する評価の理由を質すとともに、職場内組合活動という判断は不当であるし、訓練受講については変更を届けてあるなどと述べ、使側委員は、評価の理由は職場内の組合活動と各種訓練を期間内に受けていないことであり、「評価項目別の着眼点」に則り適正に評価した結果であって、恣意的に判断したものではなく撤回しないと述べた。結局、X8の苦情申告は、同日、棄却された。(争いがない事実、乙A104)。

(5) 2.20団交申入れ

ア 分会組合員らは、平成19年2月20日、前記(4)ウの抗議行動終了後に岡山支社前で抗議行動を行い、岡山地本のX10副執行委員長は、補助参加人中国地本及び岡山地本連名の(申)第107号(乙A68)を読み上げた上で、Y1課長代理に手渡し、団体交渉を申し入れた(2.20団交申入れ)。

(申)第107号は、「JR西労への組織分入について団体交渉開催の申し入れ」と題し、X1に対する戒告処分は支社長秘書を通じて行った支社長との飲食の誘いを断ったことに対する報復的処分であり、同処分及び当該飲食の誘いは組織の弱体化を狙ったものであるので、この組織介入に対し抗議し謝罪を要求するとして団体交渉を申し入れるものであった。

イ 岡山地本のX13副執行委員長と岡山支社人事課のY2課員は、同年3月23日及び同月28日、2.20団交申入れの取扱いについて、窓口整理(事前調整)を行い、その中で、Y2は、前記申入事項は本件協約上の団体交渉事項には当たらず、本来は地方会議で扱うべき内容である、あえて扱うとすれば経小であると申し入れたが、X13副執行委員長はあくまで団体交渉開催を求めた。

また、岡山地本のX10副執行委員長と岡山支社のY1課長代理は、2.20団交申入れの取扱いについて、同年5月14日には窓口整理(事前調整)が、同月21日には、窓口整理(経小)がそれぞれ実施されたが、いずれの手續においても、補助参加人西労側と原告会社側との間では、上記2.20団交申入れにかかる事項が団体交渉事項には当たるか否かという入口論で対立し、議論は平行線に終わった。もっとも、同月21日の窓口整理(経小)では、会社側がY3秘書の言動についての会社側の調査結果を説明し、訓練を途中で退出したX1の行動が業務指示違反に当たる旨の見解を伝えているが、運転士個人の責任のみを追及する会社の態度を批判する補助参加人西労側の意見に関しては、それ以上の議論はなされていない(乙B52)。

ウ その後、岡山地本は、岡山支社に対し、本件救済申立てに至るまで、(申)第107号に関し団体交渉の開催を要求することはなかったところ、岡山地本のX10副執行委員長は、その理由について、県労委における本件初審第3回審問において、「他の団体交渉要求もたくさんあったため、これについては、はっきり言って忘れていたというのが事実である」旨述べた。

(以上、前提事実(6)、争いがない事実)

(6) 6.18 団交申入れ

ア 6.18 団交申入れ

岡山地本のX10副執行委員長は、岡山支社のY2課員に対し、平成19年6月18日、補助参加人中国地本及び岡山地本連名の(申)第190号(乙A100)を交付し、団体交渉を申し入れた。その際、Y2課員は、申入事項が本件協約で定めた団体交渉事項には当たらないこと及び転勤については簡易苦情処理会議で協議していることを伝えたが、X10副執行委員長は、簡易苦情処理会議と団体交渉要求とは違うものであり、また、本件各転勤及び本件戒告処分等は不当労働行為であり、団体交渉を要求している旨答えた。

(申)第190号は、「不当労働行為について団体交渉の申し入れ」と題し、岡山支社がした本件各転勤や本件評価等は、組合組織の弱体化を意図した不当労働行為であるとして、これらの点について、団体交渉の開催を要求するものであった。

(以上、前提事実(7)、争いがない事実)

イ 6.18 団交申入れ後の折衝

(ア) 岡山地本のX10副執行委員長が、岡山支社のY2課員に対し、平成19年7月3日、前記団体交渉の開催を要求し、同年11月9日にも、前記団体交渉要求への対応を質したところ、Y1課長代理は、「窓口でやりたい。」と述べ、これに対し、X10副執行委員長は、あくまでも団体交渉の開催を求めた。

(イ) 岡山地本のX10副執行委員長、岡山支社のY1課長代理、Y8係長は、同年12月6日、窓口整理(事前調整)を行い、Y1課長代理は、6.18 団交申入事項は本件協約に定めた団体交渉事項ではないこと、簡易苦情処理会議又は地方会議で個別対応し協議済みであること、再度説明を求めるのであれば窓口整理(経小)で説明することを伝えた。これに対し、X10副執行委員長は、不当労働行為に関する申入れであり団体交渉事項であると応じ、窓口整理(経小)を拒否した。その結果、(申)第190号の扱いについては双方とも対立として整理したが、X10副執行委員長は、この件について、別途再申入れを行うことを告げた(乙B53)。

(ウ) 岡山地本らは、同月18日、(申)第190号で申し入れている内容は「不当労働行為の事実」及び「労働協約の基準」に関わる事項であり、団体交渉で誠実に協議する内容であると認識しているとし、(申)第190号の申入事項について再度団体交渉を申し入れた(乙A123)。

(エ) 岡山地本のX10副執行委員長、X13副執行委員長、X1(副執行委員長)、岡山支社のY1課長代理、Y8係長は、平成20年1月29日、窓口整理(事前調整)を行い、Y1課長代理は、上記再申入れについて、団体交渉事項には当たらないが、窓口整理(経小)で説明することを提案し、回答文書を渡そうとしたが、岡山地本は団体交渉の開催を求めるとして同文書の受取りを拒否した。

岡山地本らは、同年2月18日、(申)第190号の申入事項について、団体交渉の再々申入れを行った。

(オ) 岡山地本のX10副執行委員長、X13副執行委員長、X1(副執行委員長)、岡山

支社のY1課長代理、Y8係長は、同年5月15日、窓口整理(事前調整)を行い、岡山支社は、上記再々申入れについて、団体交渉事項ではないとして窓口整理(経小)で説明することを提案したが、岡山地本は、団体交渉の開催を要求した。

(以上、争いがない)

(7) 本件掲示物撤去

ア 本件協約の定め等

本件協約(乙B4)は、組合掲示物について、次のように規定している。まず、16条1項は、「組合は、会社の許可を得た場合には、指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができる。」とし、17条は、「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであってはならない。」とし(撤去要件)、18条は、「会社は、組合が前2条の定め違反した場合は、掲示類を撤去し、掲示場所の使用の許可を取り消すことができる。」と定めている。(前提事実(4))

なお、本件協約には掲示類の撤去手続についての定めはない。そして、原告会社は、補助参加人西労以外の組合とも同様の内容の協約を結んでいる。

原告会社は、組合掲示物が撤去要件に該当すると判断した場合、補助参加人西労に撤去通告を行い、自主的な撤去又は掲載内容の変更を促すこととしているが、補助参加人西労がこれに応じない場合、原告会社が当該掲示物を撤去している。なお、原告会社は、補助参加人西労以外の労働組合に対しても同様の扱いを行っている。

原告会社は、平成16年2月19日に「JR西労岡山ニュースNo21」の記載内容が事実を反するものとして、また、同年8月13日に「JR西労岡山ニュースNo36」の記載内容が個人を誹謗するものであるとして、撤去通告を行い撤去している。なお、補助参加人西労は、これらに対して、不当労働行為救済命令申立てを行っていない。

(以上、争いがない)

イ 分会掲示板について

分会は、組合活動の全般的な宣伝、情報及び告知を目的として、岡山支社から掲示板の設置許可を受け、岡山運転区別館2階の乗務員更衣室(以下「更衣室」という。)内の出入口付近に分会掲示板を設置していた。なお、補助参加人西労及び国鉄労働組合の掲示板も同じ場所に設置されていた。更衣室には、運転士用のロッカーが配置され、岡山運転区所属の運転士が主に使用しており、分会掲示板に掲示された本件掲示物が岡山運転区所属の社員以外の目に触れる機会はなかった。(争いがない)

ウ 本件掲示物の掲示

分会は、平成19年11月27日、分会掲示板に別紙内容の本件掲示物を掲示した。(前提事実(4)、乙A118、C3)

エ 本件掲示物の撤去

岡山運転区総括助役のY11(以下「Y11助役」という。)は、岡山支社のY2課員に対し、平成19年11月27日、本件掲示物の内容が事実と反するのではないかと報告した。岡山支社人事課は、本件掲示物を写真撮影し送付するようY11助役に指示して、送付された写真により内容を確認し検討した結果、「不当な報復転勤」「岡山支社長秘書らによる我が西労への不当な組織介入」及び「憎悪を剥き出しにして西労組合員に不当処分や不当評価を相次いで下した」との記載が事実と反する内容であり、それらの記載を岡山運転区所属の社員が目にするに職場規律を乱すことになると判断した。

Y2課員は、Y1課長代理の指示により、岡山地本のX10副執行委員長に対し、同月28日、本件掲示物の「不当な報復転勤」「不当処分」などが事実と反する内容であり、本件協約に違反しているので、本件掲示物の撤去又は内容の変更を岡山地本から分会に指導するよう電話で申し入れたところ、X10副執行委員長は、内容は事実に基づくものであり撤去する考えはない旨を答えた。

その後、Y11助役は、Y1課長代理に対し、掲示物につき撤去も内容の変更もされていないと連絡し、そのY1課長代理の指示を受けた岡山支社人事課のY8は、岡山地本のX13副執行委員長に対し、同年12月14日、「本件掲示物は事実と反する内容であり協約に違反しているので撤去させてもらう」と電話で通告した。

X11助役は、本件掲示物の掲出責任者である分会執行委員長のX7に対し、同月15日午前10時ころ、内容が本件協約に違反しているとして、同日17時までに本件掲示物を自主的に撤去すること及び撤去しない場合は原告会社がこれを撤去することを電話で通告した。これに対し、X7は、「本件掲示物は西労の見解である。とやかくいわれる筋合いのものではない」と答えた。

Y10助役は、同日17時すぎ、本件掲示物を分会掲示板から撤去し、同月17日、本件掲示物は分会に返却された。

X13副執行委員長は、Y1課長代理に対し、同日、本件掲示物の撤去について電話で抗議するとともに、分会は、本件掲示物撤去に抗議するビラを分会掲示板に掲示した。岡山地本らは、岡山支社に対し、同月26日、本件掲示物撤去に関する団体交渉を申し入れた。

(以上、争いが無い)

オ その後の状況

分会は、本件掲示物の掲示直後にも「X6社員への報復転勤を断じて許さず」等という文言を記載した掲示物を分会掲示板に掲出したが、岡山支社から同掲示物に対する撤去申入れはなかった(乙A119, 120, C3)。

2 争点1 (本件掲示物撤去が労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 掲示物撤去に関する不当労働行為成立の判断基準

原告会社は補助参加人西労の組合活動のために掲示板の使用を許可しているところ、掲示物が「会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実と反し、職場規律を乱すもの」(撤去要件)に該当する場合には、当該掲示物を掲示することが正当な組合活動のために掲示板を使用する場合に当たらないものとして、

そのような掲示物の掲示を許さず、掲示物を撤去することができることを明示するために、本件協約における撤去要件が定められたものと解される。

したがって、掲示物の撤去が組合に対する支配介入に当たるか否かの判断に当たっては、まず、上記撤去要件に該当するか否かを検討すべきであり、原告会社が撤去要件に該当しない掲示物を撤去した場合には、組合活動に対する支配介入に当たるといふべきであるが、他方で、掲示物が撤去要件に該当するといえる場合には、これを掲示する行為は正当な組合活動とはいえないから、原告会社がこれを撤去することは、支配介入の不当労働行為に該当することはないといふべきである。

そして、掲示物が撤去要件に該当するかどうかを判断するに当たっては、一般常識や社会通念に従って、撤去要件の文言の一般的意味に即して判断すべきである。もっとも、労働組合においては使用者側に比べて情報量が格段に劣る場合も多いことから、客観的事実の記載に正確さを欠く場合や、自己の主張を強調しようとするあまり、事実の一部を取り上げて誇張、誇大と思われるような表現が用いられることもあるが、上記のような労働組合と使用者との間の力関係からすれば、このような表現になるのは無理からぬ面もあって、掲示物の一部に上記のような不正確ないし誇張的な表現が含まれていることを理由として、直ちに撤去要件に該当すると解するのは相当ではない。むしろ、撤去要件に該当するか否かの判断に当たっては、当該掲示物が全体として何を伝えようとし、何を訴えようとしているかを中心として、撤去要件を実質的に充足するかどうかを考慮すべきである。すなわち、形式的にみれば掲示物の一部が上記撤去要件に該当するとみられる場合であっても、使用者の運営等に支障を与えたり、個人の名誉を傷つけたか否かなどについて、その内容、程度、記載内容の真実性等の事情が実質的かつ総合的に検討されるべきであって、その結果、労働組合の正当な組合活動として許容される範囲を逸脱していないと認められる場合には、当該掲示物を撤去する行為は、実質的に組合活動に対する妨害に当たるものとして、支配介入に該当すると解するのが相当である。

(2) 検討

以上の説示を前提に、以下、本性掲示物を撤去した行為が支配介入に当たるか否かについて、検討する。

ア 本件掲示物は、その冒頭で、原告会社の岡山運転区報における同人事課長のインタビュー記事の内容について、現実の職場の実態を無視した発言であると述べ、「真の職場実態はこうだ!!」という表題の下、要員不足であるにもかかわらず他支社に転勤を発令するなどの会社の実態に触れている。そして、「不当な報復転勤を許さない!!」との表題の後、X6の大阪地区への広域転勤について触れ、同転勤について、原告会社は、岡山支社長秘書らによる西労への不当な組織介入（組合員を飲食に誘う）を明かにされたことを憎悪して西労組合員に不当処分、不当評価を行ったが、それでも飽き足らずに、X6に対し報復的な広域転勤発令を行ったものであることが容易に推測できる、などと記載している。

以上のような本件掲示物の内容に照らすと、同掲示物において、分会は、岡山運転区における運転士の要員不足という実態があるにもかかわらず、他支社に転勤を発令する不合理さ、不自然さを訴え、X6の広域転勤命令についても、それ

以前に支社長秘書らによる組合員への飲食の誘いを組合員が拒否したという経過があり、その後X1に対する本件戒告処分やX7、X8に対する低い評価がされた事実があったことからすれば、上記戒告等と同じく上記飲食の誘いを拒否したことに対する報復であると推測できるという認識を示し、かかる認識に基づいて、X6の大阪支社への転勤の撤回を求めるとともに、組合員を初めとする周辺の者に対し、分会の主張への理解を求めているということができる。

本件掲示物の内容のうち、少なくとも、岡山運転区における運転士の要員不足という点については、原告会社としても格別異論はないと思われるし、支社長秘書による分会組合員に対する飲食の誘いがあったことも客観的事実に合致するものであって、当時の原告会社と補助参加人西労との対立状況からすれば、分会がこれを組合に対する不当な介入であると考ええることには、一応の根拠があるということができるから、X6に対する広域転勤命令についても、その一環であるという趣旨を述べることは、それなりに客観的な理由に基づくものであって、一応の合理性があるというべきである。

また、当時、補助参加人西労としては、岡山運転区の要員不足の原因が原告会社側にあり、かつ、原告会社が職員に対して行う日勤教育に対しては、強い否定的な評価を示していたもので、この点で、原告会社側の認識との間に大きな隔たりがあった。X1に対する本件戒告処分等やX7、X8に対する本件評価は、上記の要員不足の状態や日勤教育のあり方に対する抗議行動がその一端となるところ、補助参加人西労側としては、このような抗議行動を行ったことを理由に処分等を受けることを容認するわけにはいかない状況にあったもので、このような補助参加人西労側の認識、見解を前提にすれば、本件戒告処分等や本件評価が不当であるという評価になるのは、ある程度、やむを得ない側面があった。

イ(ア) これに対し、原告会社は、X6に対する上記広域転勤命令は報復的な転勤命令ではないとか、本件戒告処分等は不当ではないから、事実反しており撤去要件に該当するなどと主張するが、前記アのとおり、本件掲示物におけるX6に対する転勤命令に関する記述には一応の合理性があるものといえるし、本件戒告処分等に関する記述についても、補助参加人西労の見解を前提にすればそのような表現になるのもやむを得ない側面があったのであるから、その表現を全体的にみれば、事実反する表現とまではいえない。

(イ) また、原告会社は、本件記載が「会社の信用を傷つけ」、「職場規律を乱す」などと主張するが、かかる信用の毀損や職場秩序の乱れを認めるに足りる証拠はない(原告会社の主張に沿うY1課長代理の供述(乙B42)によっても、原告会社関係者から本件掲示物について数件の問い合わせがあったにすぎず、その件数も不明であり、その問い合わせの具体的な内容も不明である以上、かかる事情によって、会社の信用が毀損された又は職場規律が乱れたと認めることはできない。)

(ウ) さらに、原告会社は、本件掲示物が個人を誹謗するもので撤去要件に該当するとも主張する。「個人を誹謗」とするとは、個人に対する中傷等をいうと解される所、岡山支社長秘書による飲食の誘いという事実及びその後の分会

員に対する転勤や処分という経緯を指摘し、かかる転勤や処分を不当なものである旨をいう補助参加人西労の本件掲示物の記載は、その全体的な内容に照らし、岡山支社長個人を中傷するものといえないことは明らかであり、これが個人を誹謗するものと認めることはできない。

(エ) なお、原告会社は、本件中労委命令において、本件各転勤命令や本件評価等の不当労働行為該当性を否定しつつ、本件掲示物撤去が不当労働行為該当性を肯定したことを矛盾であると主張するが、本件各転勤命令ないし本件評価等と本件掲示物撤去とでは、その不当労働行為該当性についての判断基準、観点が異なるのは当然であるから、両者の結論が異なることをもって、直ちに矛盾といえるものではない。

(3) 結論

以上のとおり、本件掲示物の記載は撤去要件に該当しないというべきであるから、原告会社がこれを撤去した行為は、支配介入に当たると認めるのが相当である。

3 争点2 (本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 2.20団交申入れについて

ア 前提事実(6)のとおりの本件協約の内容に照らすと、原告会社と補助参加人西労との間における団体交渉事項は、同39条各号で定める労働条件の基準に関する事項とされ、個別の人事事項については苦情処理手続で処理するものとされていると解するのが自然であるところ(就業規則等の適用についての苦情は苦情処理会議の対象にされ、転勤、降職等についての苦情は簡易苦情処理会議の対象とされている。)、このような手続の区分けからすれば、2.20団交申入れの申入事項である本件戒告処分については、個別の人事事項に当たるものであるから、同協約の規定上は苦情処理手続によるべき事項に当たると解される。

このように、労働協約において、苦情処理手続に委ねる事項を明示し、これを団体交渉事項から除外することについては、団体交渉権保障の趣旨に反しない限り有効であると解される。しかしながら、個別の人事権行使についても、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって義務的団交事項に当たると解されるところ、原告会社の処理方針からすれば、苦情処理事項として取り扱うことにより、使用者側の対応にいかにも問題があったとしても、協議が不調に終わればその対応のあり方を問題にする手段が存在しないことになる(この点、団体交渉については、使用者側が不当な対応をしたことにより交渉が不調に終われば、労働組合側は不当労働行為救済手続によってその対応のあり方が問うことができる。)。

このような点に照らすと、かような義務的団交事項に当たる事項を苦情処理手続の対象とすることによって、使用者が団体交渉応諾義務を免れるといえるためには、当該苦情処理手続が実質的に団体交渉に代わるような機能を果たしているといえること、すなわち、同苦情処理手続において、団体交渉でされるような実質的な協議や審理が行われているといえる必要があるというべきである。

したがって、使用者としては、労働組合が苦情処理手続を経ずに団体交渉の申入れを行った場合、まず苦情処理手続によるべきであるとして団体交渉申入れを

拒むことはできると解されるが、義務的団交事項に関し苦情処理手続を経た上で労働組合から団体交渉の申入れがあった場合には、同苦情処理手続が前記のような実質を有しないものであるときには、苦情処理手続によるべき事項であることを理由として、団体交渉の申入れを拒むことはできない(そのような団交拒否には正当な理由がない)と解するのが相当である。

イ これを本件についてみるに、前記1(4)ア(オ)に認定したとおり、X1の苦情申告に関しては、互いの主張を交わしただけで実質的な交渉には至らず、結局、同日、上記苦情申告が棄却されていることからすれば、上記苦情申告において、団体交渉に代わるような具体的な説明、協議が行われていたとまでは認め難い。

また、前記1(5)イで認定したとおり、原告会社と補助参加人西労は、2.20団交申入れ後、4回にわたって窓口整理(事前調整)ないし窓口整理(経小)を行っているが、これらの手続においては、2.20団交申入れにかかる申入事項が団体交渉事項に当たるか否かという入口論で対立し、それ以上の実質的な議論には進展しなかったものである。なるほど、平成19年5月21日の窓口整理(経小)において、原告会社側が事実関係についての調査結果を示し、会社としての見解を伝えようとしている状況は窺われるが、前記1(5)イのとおり、補助参加人西労側の意見を踏まえての実質的な議論にまでは至っていないことからすれば、これをもって、団体交渉に代わるような具体的な説明、協議がなされたことまで評価することはできない。

したがって、原告会社が2.20団交申入れを拒否したことについて正当な理由があるとはいえないから、同団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

ウ これに対し、原告会社は、補助参加人西労が前記窓口整理の後再度団体交渉を申し入れていないなどと主張するが、原告会社の主張によっても、補助参加人西労は、窓口整理において、一貫して団体交渉を求め、その後にもその申入れを撤回したものでなく、本件救済命令申立てに至っているのであるから、原告会社が主張するさらなる団体交渉の申入れがなかった事実が、上記認定を左右するものではない。

また、原告会社は、補助参加人西労が県労委において労働委員会立会いのもとでの労使協議に応じなかったこと(甲4・平成21年5月25日の第6回調査における補助参加人西労の発言)を指摘するものの、本件救済命令申立ては本件団交拒否の不当労働行為の成立を主張するもので、補助参加人西労は、和解協議の中で労使協議を行うことを拒否したにすぎず、前記団体交渉要求を撤回したものと解されないから、かかる事情も団交拒否の不当労働行為の成否を左右するものであるということとはできない。

(2) 6.18団交申入れについて

ア 6.18団交申入れの申入事項である本件各転勤命令及び本件評価等はいずれも義務的団交事項に当たるところ、これを苦情処理手続に委ねること自体は許されるものの、苦情処理手続において団体交渉でされるような実質的な協議等が行われていない場合には、苦情処理手続によるべき事項であることを理由として団

体交渉申入れを拒むことができないことは、前記(1)アで説示したとおりである。

原告会社は、前記1(3)イに認定したとおり、本件各転勤に関する簡易苦情処理会議において、いずれも「本人の知識、技能、適格性等を総合的に判断したものである。」 「業務上の必要性がある。」などの形式的、抽象的な説明に終始しており、具体的にその事情を説明するには至っていないものであるから、それらの苦情処理手続において、団体交渉に代わるような説明、協議がなされていたとまではいえない。

また、補助参加人西労は、原告会社に対し、6.18団交申入後、たびたび団体交渉の開催を求めていたところ、原告会社は窓口整理(経小)で説明したいと述べるばかりであったところ、前記1(5)に認定したとおり、原告会社は、平成19年5月の窓口整理(経小)においても、2.20団交申入れについて具体的な説明、協議を行っていなかった以上、補助参加人西労が、かかる原告会社の対応を前提に、具体的な説明、協議が行われる見込みのない窓口整理(経小)における協議を拒否し、団体交渉の開催を求めたことが何ら不当とはいえない。

したがって、原告会社が6.18団交申入れを拒否したことに正当な理由があるとはいえないから、同団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

イ これに対し、原告会社は、X9、X4は苦情申告しておらず、当の転勤対象者自身がその権利を放棄しているものについてまで労働組合が団体交渉申入れを行うことは、労使協議制度の趣旨に反し不当であるなどと主張するが、転勤に対する苦情申告は簡易苦情処理会議の対象となるところ、その申告期限は転勤の事前通知を受けた翌日までのわずか2日間に限定されており(前提事実(5))、かかる簡易苦情処理会議への苦情申告を行わなかったことをもって、直ちに、その後の団体交渉申入れが当該転勤対象者の意思に反するものであると推認するのは相当ではない。したがって、上記の点を理由に、補助参加人西労が団体交渉要求をなしえなしと解することはできないから、原告会社の主張は採用することができない。

また、原告会社は、転勤に関わる事項は、団体交渉よりも非公開の経小になじむと主張するが、現に、原告会社の2.20団交申入れに対する経小での説明は、補助参加人西労の理解を得るための具体的な説明、協議ということができないものであったし、仮に、公開になじまない事項があるとすれば、補助参加人西労と協議の上で公開を停止する措置をとるとか、支障のある範囲をマスキングした資料を交付する等の適宜必要な措置をとれば足りるから、団体交渉自体を拒否する原告会社の主張は採用することができない。

(3) 結論

したがって、原告会社の本件団交拒否は不当労働行為に当たるものであるから、争点2に関する原告会社の主張にはいずれも理由がない。

第4 結語

以上の次第で、本件中労委命令に取り消されるべき違法はなく、原告会社の請求は理由がないから、これを棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。
東京地方裁判所民事第11部