

平成24年10月11日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成23年(ワ)第70-1号 不当労働行為再審査申立棄却命令等取消請求事件

口頭弁論終結日 平成24年6月4日

判 決

原告 関西単一労働組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

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

中央労働委員会が中労委平成18年(不再)第25号, 同第27号事件について平成22年4月7日付けでした処分のうち, 原告の救済申立てを棄却した部分を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 原告は, 黒川乳業株式会社(以下「会社」という。))が, ①後記のとおり, 平成11年7月21日に労働協約の改定等(以下「労働協約改定」という。))を提案した際, 有給とされていた生理休暇を無給とする提案に際し, 原告の黒川乳業分会(以下「分会」といい, 原告と分会とを総称する場合も「原告」という。))所属の組合員の生理休暇取得状況が分かる資料を添付して, 原告及び別組合である全国一般労働組合大阪地方本部黒川乳業労働組合(以下「黒川労組」という。))に対して配付したこと(大阪府労委平成11年(不)第107号事件。以下「11-107号事件」という。)), ②会社の豊中工場構内における分会機関紙の配布及び分会のストライキ時の集会開催を妨害したこと(11-107号事件), ③上記労働協約改定に係る団体交渉(以下「協約改定団交」という。))に誠実に対応せず, 団体交渉(以下, 単に「団交」ということがある。))を打ち切り, また, その後の団体交渉申入れに応じなかったこと(大阪府労委平成14年(不)第19号。以下「14-19号事件」という。)), ④上記①, ②に関する謝罪を求める団体交渉(以下「謝罪要求団交」という。))に誠実に対応せず, 団体交渉を打ち切り, その後の団体交渉申入れに応じなかったこと(14-19号事件), ⑤平成13年9月4日の予告により同年12月10日をもって労働協約の解約等(以下「労働協約解約」という。))をしたこと(14-19号事件), ⑥上記労働協約解約に伴い, 同年12月11日付けで就業規則を改定した上, 分会組合員に対して, 病気休暇, 生理休暇, 遅刻を理由とした賃金カットを実施し, 平成14年夏季一時金以降, 一時金の評価査定対象の拡大により, 組合活動による欠勤につき不当な減額を行い, 社会保険料の従業員負担を増加させたこと(14-19号事件), ⑦分会組合員に対して, 遅刻届の提出を求め, これに従わないことから始末書の提出を求め, 始末書を提出しないことを理由に懲戒処分を行ったこと(14-19号事件), ⑧上記①の労働協

約改定の提案(以下「労働協約改定提案」という。)に際して、分会に対し、会社が便宜供与していた組合事務所を撤去するとして明渡しを求めた上、組合事務所貸与に関する労働協約を平成13年12月10日をもって解約して貸与を中止し、その明渡しを求めたこと並びに平成14年3月22日以降原告及び分会から申入れのあった代替組合事務所の貸与に関する団体交渉に応じなかったこと(14—19号事件)、⑨会社の総務部に所属する分会組合員の担当業務を一部変更し、これに関する団体交渉を拒否したこと(大阪府労委平成12年(不)第43号事件)その後、同組合員の担当業務を全面的に変更し、これに係る団体交渉申入れに応じなかったこと(大阪府労委平成14年(不)第57号事件)が、それぞれ不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会(本件初審申立て当時は、大阪府地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じて「大阪府労委」という。)に対し、それぞれ救済を申し立てた。

これに対し、大阪府労委は、平成18年4月7日付けで、前記申立てのうち、①の生理休暇取得状況に係る資料の配付、②のうち分会機関紙の配布に対する妨害、⑧のうち代替組合事務所貸与に関する団体交渉に応じなかったこと、⑨のうち分会組合員の担当業務の全面的変更及び同問題に関する団体交渉に応じなかったことはそれぞれ不当労働行為に該当するとして、不当労働行為と判断された上記各行為に関する文書手交並びに分会機関紙の配布に対する妨害の禁止、代替組合事務所貸与に関する団体交渉応諾及び分会組合員を従前担当していた業務(ただし、一部変更に係る業務を除く。)に従事させることを命じ、その余の申立てを棄却する命令をした(以下「初審命令」という。)

会社は、同年4月21日、前記命令のうち大阪府労委が不当労働行為の成立を認めて救済を命じた部分を不服として、原告は、同月25日、同じく大阪府労委が不当労働行為の成立を認めなかった部分及び救済方法について原告の請求どおりとされなかった部分を不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てを行った。

これに対し、中労委は、初審命令中、組合事務所貸与に関する労働協約を解約し、組合事務所の明渡しを求めたこと(前記⑧)に係る救済申立てを棄却した部分及び代替組合事務所貸与に関する団交拒否(前同)に係る救済を行った部分を取り消し、前者について同行為に関する文書手交を命じ、その余の部分については、本件各再審査申立てを棄却するとの命令をした(以下「本件命令」という。)

本件は、本件命令を不服とする原告が、会社の不当労働行為を認めず原告の救済申立てを棄却した初審命令を維持し再審査申立てを棄却した部分及び初審命令の認容部分を取り消して救済申立てを棄却した部分は、後記3のとおり、いずれも事実を誤認し、あるいは法令の解釈適用を誤ったもので、違法であるなどと主張して、その取消しを求めた事案である。

2 前提事実(当事者間に争いがいか、証拠及び弁論の全趣旨にまり容易に認められる事実)

(1) 当事者等

会社は、大阪市北区に本社を、同市、堺市、門真市及び神戸市に営業所を、豊中市に工場及び営業所を置き、牛乳、乳飲料及び乳製品の製造販売等を主たる業とす

る株式会社であり、その従業員数は、平成20年10月1日当時、87名である。

原告は、関西地方で働く労働者(雇用形態を問わない。)によって組織される個人加盟方式の労働組合であり、同年12月18日当時の組合員数は80名である。

昭和47年11月27日、原告の下部組織として会社に分会が結成され、分会組合員数は、平成20年10月1日当時、3名である。

なお、会社には、分会のほか、昭和47年に結成されたY1労組があり、その組合員数は、平成20年10月1日当時、70名である。

(2) 労働協約の締結

原告と会社は、分会結成後、昭和47年から昭和60年までにかけて、下記アないしコの労働協約を締結した。これらのうちアないしケは、いずれも有効期間の定めがない労働協約である。

ア 組合活動に関する労働協約

昭和47年12月10日、原告と会社は、次の事項を内容とする組合活動協約を締結した(以下「組合活動協約」という。)

- 「1(1) 組合活動は原則として就業時間外に行うものとするが原告が必要と認めた場合は会社時間内の組合活動を認める。なお、会社は、組合活動による欠勤、遅刻、早退等について、無事故扱いとし、不利益な取扱いをしない。
- (2) 原告が組合活動のため要求した場合、業務に支障のない限り、会社施設の利用を認める。
- 2 会社は、分会に対し、組合事務所として、豊中工場に縦5メートル横3メートルの独立の家屋を昭和48年1月末までに貸与することとし、それまでの経過措置として、豊中工場2階3号室を原告に貸与する。
- 3 会社は、事業所ごとに最低1か所の組合掲示板を設置する。その具体的な場所については、会社と原告との協議の上、速やかに決定する。」

イ 組合事務所貸与に関する労働協約

昭和48年2月10日、原告と会社は、次の事項を内容とする組合事務所貸与協約を締結した(以下「組合事務所貸与協約」という。)

以後、会社は、原告に対し、豊中工場敷地内のプレハブ式事務所を、組合事務所として、期間の定めなく無償で貸与した。

- 「1 原告は、豊中工場内のプレハブ式事務所(4.5坪)を組合事務所として借り受ける。
- 2 組合事務所の賃料は無料とする。
- 3 原告は、組合事務所を第三者に転貸し、又はその権利を譲渡することができない。
- 4 会社の都合により組合事務所移転の必要あるときは労使双方協議し、原告の同意を得るものとする。
- 5 組合事務所の所有権は会社に属するが、管理権・運営権は原告に属する。
- 6 原告の都合又はこの協定違背でこの協定が解除・終了したときは、原告は直ちに組合事務所を原告の負担において原型に復して会社に明け渡さねばならない。」

7 本協定に定めなきことが起こり得たときは、労使双方協議し、解決する。」

ウ 病欠欠勤時の賃金保障等に関する労働協約

同年3月27日、原告と会社は、同年4月度より、3日間までは自己通告による病欠届、それ以後は医師等の診断書を添えた病欠届によって賃金カットなしに欠勤することができる旨の病欠有休条項(第5条(4)の(イ)) (以下「病欠時賃金保障条項」といい、この協約を「病欠保障協約」という。)を含む労働協約を締結した。

エ 生理休暇等に関する労働協約

同年5月2日、原告と会社は、同年4月度から全女性労働者を対象に生理休暇を3日間付与する旨の条項(第5条) (以下「生理休暇保障条項」という。)を含む労働協約を締結した。

なお、生理休暇保障条項には明示されていないものの、原告と会社との間には、3日間の生理休暇を有給とする旨の労使慣行があった。

オ 産前産後休暇等に関する労働協約

同年11月28日、原告と会社は、つわり休暇3週間並びに産前及び産後にそれぞれ8週間の有給休暇を与える旨の条項(第2条の(1)ないし(4)) (以下「産休等賃金保障条項」という。)を含む労働協約を締結した。

カ 社会保険料の労使負担割合等に関する労働協約

昭和49年4月18日、原告と会社は、社会保険料(健康保険及び厚生年金保険)の労使負担割合に関して、従前、(労)4対(使)6とする旨の労働協約が締結されていたところ、これを(労)3対(使)7とする旨の条項(第3条) (以下「社会保険料労使負担割合条項」という。)を含む労働協約を締結した。

キ 退職金に関する労働協約

同日、原告と会社は、退職金を受ける権利は勤続1年以上の従業員にあるとし、退職金の基準額は従業員の月額基本給に勤続年数に応じた基準係数を乗じた額であって、その基準係数は、勤続1年ごとに1.5であり、勤続1年ごとに基本給の1.5か月分を加算して支払うものとするなどと規定された退職金に関する労働協約(以下「退職金協約」という。)を締結した。

ク 30分以内の遅刻容認に関する労働協約

昭和50年5月13日、原告と会社は、30分以内の遅刻は容認するとの現行の慣行を尊重する旨の条項(第5条) (以下「遅刻容認条項」という。)を含む労働協約を締結した。なお、会社では、従前より、30分以内の遅刻については賃金の減額はしない旨の労使慣行(以下「30分以内の遅刻容認慣行」という。)があった。

ケ 出欠勤評価に関する労働協約

同月13日、原告と会社は、一時金の支給に際して、年次有給休暇、慶弔休暇、生理、つわり、産前産後休暇、病欠欠勤(1か月以上を除く。)、自己都合による欠勤等の理由で査定は行わない旨の条項(第4条) (以下「出欠勤評価条項」という。)を含む労働協約を締結した。

コ 配置転換に関する労働協約

昭和60年8月6日、原告と会社は、次の事項を内容とする組合員の配置転換に関する労働協約を締結した。

- 「1 配置転換とは、異なる事業所への異動及び職種(製造・営業・事務)の変更をいう。
- 2 会社は、組合員を配置転換する場合、事前に原告に提示し、原告と徹底協議する。
- 3 組合員の配置転換に当たって、原告が会社はその配置転換を不当労働行為と異議申立てしたとき、会社は、この配置転換を行わない。
- 4 この有効期間は、発効日より満3年とするが、双方納得しうるような事情の変更がない限り、自動的に延長する。」

(3) 労働協約改定の提案

平成11年7月21日、会社は、原告に対し、原告と会社との上記労働協約に定められ、またはこれに関連する事項について、次のアないしクのとおり同年10月1日から改定したい旨の提案が記載された文書により、団体交渉の申入れを行った。

ア 病気欠勤時賃金保障の廃止と新たな休職制度の創設について

病気時賃金保障条項により有給扱いとなっている病気欠勤(業務外の私傷病)について、現時点において、病気なら3日間休める権利があると主張する者は存在しないと思えるが、過去にあったと同じように、今後もそのように主張する者が出て濫用されるおそれがあることなどから、3日間の病気欠勤とともに長期の病気欠勤についても賃金保障は行わず、欠勤扱いとするとともに、新たに休職制度を設ける(以下、この提案を「病気欠勤無給化提案」という。)

イ 生理休暇の無給化について

(ア) 生理休暇保障条項等により有給扱いとなっている3日間の生理休暇について、ノーワーク・ノーペイの原則から逸脱するものであることなどから無給扱いとする。

(イ) 会社は、上記生理休暇を無給とする提案(以下「生理休暇無給化提案」という。)に関し、原告及び黒川労組に対して、添付の参考資料で実例を挙げた従業員の場合、①3日間の生理休暇は、月間所定労働日の約7分の1に相当し、賃金及び賞与に換算すれば会社にとって大きな負担となっていること、②同人が生理休暇をほとんど日曜日等の公休日と前後して取得する結果、休暇が4連休・5連休となり、同人には継続・責任ある仕事は任せられず、他の従業員に負担が掛かることなどを記載した文書を配付した。この文書に添付された参考資料は、当該従業員の氏名を伏せて平成6年から平成11年までの各年の生理休暇取得状況等が示された出欠一覧(以下「生理休暇取得状況一覧表」という。)であったが、当該時期に生理休暇を取得していた従業員は分会組合員X1(同人は、当時、分会の役員として会計を担当しており、ビラ配布や会社に対する抗議活動等の組合活動を行っていた。以下「X1組合員」という。)のみであった。

ウ 産前産後休暇等の無給化について

産休等賃金保障条項により有給扱いとなっている産前産後等休暇(つわり休暇

及び産前産後休暇)について、会社にとっての負担が非常に大きいものであることなどから無給扱いとする(以下、この提案を「産休等無給化提案」という。)

エ 30分以内の遅刻容認慣行の見直しについて

遅刻容認条項に規定された30分以内の遅刻を容認するとの現行の慣習については、当該労働協約締結当時の給与計算の時間単位が30分単位であったことや交通事情等の名残もあった。しかし、30分以内の遅刻をしても賃金カットされないことを「30分以内の遅刻は構わない、30分以内なら遅刻は遅刻ではない」と考え、過去、全社において膨大な時間の遅刻が発生したこと、現在では、交通手段や道路事情も整備され従業員のモラルも向上して遅刻そのものは減少しているとはいえ、いまだ遅刻は構わないと考える者が存在しているが、遅刻は厳しくいさめるべきもので、その分の賃金カットは当然であるので、遅刻した場合、遅刻届を提出させて、遅刻分の賃金をカットする(以下、この提案を「遅刻容認慣行見直し提案」という。)

オ 社会保険料の労使負担割合について

社会保険料労使負担割合条項により(労)3対(使)7となっている社会保険料の労使負担割合について、会社にとっては非常に大きな負担となっていることから、法定どおりの(労)5対(使)5の割合に変更する、ただし、変更の適用については、在籍従業員の実質賃金が低下することを考慮して、現在会社が負担している(使)7のうち2に相当する社会保険手当の額を凍結し、今後、社会保険法の改正に伴う料率の変更があった場合、増額された分だけについて(労)5対(使)5の負担割合とする(以下この提案を「社会保険料労使負担割合変更提案」という。)

カ 退職金協約の改定について

退職金協約による退職金規程については、世間一般常識を遙かに卓越しており、この制度の維持は無謀であるため、退職金受給資格を勤続3年以上とし、退職金支給率の基準係数を勤続年数に応じて変化させ、従前より低くする。ただし、現在在籍する従業員に対しては今までの規程を適用し、平成11年10月以降に入社する従業員に対しては改定した労働協約を適用する(以下、この提案を「退職金協約改定提案」という。)

キ 出欠勤評価(賃上げ・一時金)の見直しについて

ノーワーク・ノーペイの原則から、賃上げ及び一時金での査定(出欠勤評価)において、これまで出欠勤評価条項によりマイナス評価の対象とされていなかった病気や組合活動などの自己都合による欠勤を、マイナス評価の対象とする。

ク 組合事務所の明渡しについて

組合事務所については、豊中工場において原材料専用冷蔵庫を設置する必要があるところ、敷地に余裕がないため、原告に貸与している組合事務所は利用されていないので、これを撤去し、その跡地に冷蔵庫を設置する(なお、会社は、Y1労組に対し、本社総務部2階の一室を組合事務所として貸与しているが、労働協約改定提案当時、Y1労組は会議を開催するなどしてこれを利用しており、会社は組合事務所の貸与の解消を申し出ていない。)

(4) 原告は、前記第2, 1記載のとおり、同①から⑨のとおり不当労働行為があったとして、平成11年12月17日から平成14年9月17日にかけて、大阪府労委に対し、これらに係る救済を申し立てた。

その際に原告が求めた救済内容の要旨は、概ね以下のとおりである。

ア 労働協約改定提案のうち生理休暇無給化提案に関して、分会組合員の生理休暇取得状況に係る資料を配付したことについて謝罪し、同資料を撤回すること

イ 豊中工場構内における分会機関紙の配布及びストライキ時における構内集会開催に対する妨害の禁止

ウ 平成13年12月10日の労働協約解約を撤回し、労働協約改定問題に関し誠実に団体交渉を行うこと

エ 上記ア及びイについての謝罪に関する団体交渉(謝罪要求団交)を誠実に行うこと

オ 同月11日付けで変更された就業規則に基づき分会組合員に対して行われた病欠勤、生理休暇、遅刻等を理由とする賃金カット分及び社会保険料の負担割合の変更による実損分の支払並びに平成14年度以降の一時金における分会組合員に対する評価査定対象の拡大による一時金減額分の支払

カ 分会組合員に対する遅刻届提出を命ずる業務命令並びに同届を提出しないことを理由とする懲戒処分の撤回及び同懲戒処分(出勤停止)に伴う賃金カット分の支払

キ 総務部所属の分会組合員を出欠勤一覧表作成業務の担当から一方的に外すことの禁止及び同問題に関する団体交渉を誠実に行うこと

ク 総務部所属の分会組合員の担当業務の全面的変更の禁止及び従前の担当業務への復帰並びにそれら問題に関する団体交渉を誠実に行うこと

ケ 組合事務所撤去の禁止並びに組合事務所撤去問題及び代替組合事務所貸与に関する団体交渉を誠実に行うこと

コ 上記アないしケに関する謝罪文の手交及び掲示

(5) これに対し、大阪府労委は、平成18年4月7日付けで、前記(4)の申立てのうち、①の生理休暇取得状況に係る資料の配付、②のうち分会機関紙の配布に対する妨害、⑧のうち代替組合事務所貸与に関する団体交渉に応じなかったこと、⑨のうち分会組合員の担当業務の全面的変更及び同問題に関する団体交渉に応じなかったことはそれぞれ不当労働行為に該当するとして、要旨、不当労働行為と判断された上記各行為に関する文書手交並びに分会機関紙の配布に対する妨害の禁止、代替組合事務所貸与に関する団体交渉応諾及び分会組合員を従前担当していた業務(ただし、一部変更に係る業務を除く。)に従事させることを命じ、その余の申立てを棄却する命令をした(初審命令)。

(6) 会社は、同月21日、前記命令のうち大阪府労委が不当労働行為の成立を認めて救済を命じた部分を不服として、原告は、同月25日、同じく大阪府労委が不当労働行為の成立を認めなかった部分及び救済方法について原告の請求どおりとされなかった部分を不服として、被告に再審査申立てを行った。

(7) これに対し、被告は、初審命令中、組合事務所貸与に関する労働協約を解約し、

組合事務所の明渡しを求めたこと（前記⑧）に係る救済申立てを棄却した部分及び代替組合事務所貸与に関する団交拒否(前同)に係る救済を行った部分を取り消し、前者について同行為に関する文書手交を命じ、その余の部分については、本件各再審査申立てを棄却するとの命令をした（本件命令）。

3 争点及び当事者の主張

(1) 生理休暇取得一覧表作成・配布(前記第2, 1①)に係る不当労働行為の救済方法について

(原告の主張)

本件命令は、X1組合員に対する会社の入権侵害行為について、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号, 3号違反と認定したものの、その救済について、生理休暇取得状況一覧表の回収は、作成、配布から10年余が経過している状況にかんがみると、もはやこれを命ずることは相当でなく、初審命令主文第4項のとおり、文書手交を命ずることが相当であると思料するとしている。

生理休暇取得状況一覧表は、当時、20名近くいた会社の管理職(以下、単に「管理職」という。)と黒川労組に配布されたものである。確かに本件命令が認定するのとおり、作成・配布から10年余が経過しているが、配布されたまま回収や廃棄の確認等の措置が採られたことはない。その間、会社の不当労働行為は是正されず、原告への団結権侵害やX1組合員への人権侵害は10年余り続いてきた。

本件命令は、「不当労働行為救済制度は、使用者による団結権侵害行為によって生じた状態を労働委員会の命令によって直接是正することによって正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的とするものである」としているのだから、救済命令において、上記資料の回収等の措置をとることを命じないのはまったく不当である。

(被告の主張)

原告の主張は争う。

(2) 分会のストライキ時の集会開催の妨害に関する不当労働行為該当性（前記第2, 1②）

(原告の主張)

ア 会社は、原告が組合結成以来、ストライキ時に、工場構内において、ストライキ集会(いわゆる構内集会)を行ってきたにもかかわらず、労働協約改定提案後の平成11年9月30日に原告が実施したストライキから、同年11月22日及び平成12年2月3日のストライキにおける構内集会を、管理職や黒川労組組合員らを使って妨害した。これは支配介入の不当労働行為(労組法7条3号)に該当する。

イ 本件命令は、以下の4つの理由をあげて、原告のストライキ時の構内集会が労使慣行ではなかったとする。しかし、かかる本件命令の判断は誤りである。

(ア) 分会組合員以外の原告組合員や支援労働者が工場構内に立ち入ったことを問題にしていることについて

原告は、個人加盟の地域合同労働組合である。分会は、昭和47年12月の分会結成以来、他分会の組合員や地域の支援労働者によって支えられ、かつ、

昭和51年から14年間にわたる労働争議も闘い抜いた経緯を有している。すなわち、分会結成以来、豊中工場で開催するストライキには、分会組合員以外の原告組合員や地域の支援労働者も参加していた。その闘争形態は、午前7時30分頃に会社に「ストライキ通告書」を手交し、門前で出勤してくる工場労働者にストライキへの参加を呼びかけるビラを配布し、工場始業時間である午前8時から集会を行うというものであった。集会は、そのまま会社の門前で行うこともあれば、構内に入って行うこともあり、その時間は平均して1時間程度、長くても2時間である。ストライキは、年に数波、上記労働争議時に約10波ほどのストライキを行ったが、会社が構内での集会について原告組合員らの退去を求めたことはそれまで1度もなかった。本件命令は、この事実をまったく無視している。

- (イ) 工場正門に「来場者順守事項」の看板があり、「許可なく工場施設内への立入りは禁じます」との記載があることを理由にあげていること

この立看板は、1970年代後半に設置されたものであるが、それ以降において、会社が原告のストライキに対し、この記載内容を理由にして構内からの退去を求めたことはなかった。1980年代には約10年にわたって正門に守衛(日本パナユーズからの派遣社員)を置いていたが、ストライキ時に守衛から構内に立ち入らないよう求められたこともなかった。すなわち、「来場者順守事項」の内容は、一般の来訪者を対象にしたものであって、原告組合員らの組合活動に対するものではまったくなかった。したがって、本件命令の判断にはこの点においても誤りがある。

- (ウ) 過去に管理職らの制止を振り切って構内に立ち入ったことがあるとの判断について

本件命令は、その事実を示す会社側証拠を一切示していない。初審の審問時に、X1証人は過去のストライキ時に「退去要請」「警告」等を行ったことがある旨証言しているものの、いつのストライキで、誰がどのような警告を行ったのか等の具体的なことを一切証言できていない。これは、そのような事実がなかったからである。Y2証人においても、管理職が原告の構内集会に注意を行っているのを見たことがある旨証言しているものの、原告の反対尋問においては、いつのストライキで、誰が、どのようなことを言ったのかなどの具体的な事情について一切わからないと証言している。また、労働協約改定案提示以降のストライキには、会社はその都度、ストライキ時の構内集会に抗議し禁止する旨の「申入書」を組合に手交しているものの、同協約改定提案以前に「禁止していた」「退去要請・警告を行っていた」との会社主張を裏付ける証拠はまったく提出されていない。実際には、原告が構内集会を行っている最中に原乳を満載したタンクローリーが入ってきたり、各営業所に製品を配送するトラックが製品の積み込み作業を行う際には、それらが集会場所とちあうときは、原告の独自の判断や管理職からの要請を受けて、適宜集会場所を移動させていたのである。

- (エ) 会社が平成6年4月に原告の構内集会開催を阻止したことがあるとした点に

ついて

このときは、通常のスライキ時の構内集会とは異なる。会社がX2組合員に60歳定年制を強行適用したことから、原告が就労闘争を展開し、会社が同組合員の就労を認めないとして、ピケを張って就労を妨害したことがあったが、これは、同組合員の就労を認めないとする会社の阻止行動である。それゆえ、同年5月に同組合員が自主退職届を出して以降は、原告は春闘及び一時金闘争時のスライキにおいては、従来通り工場構内で集会を行ったが、会社は「退去要請」や「警告」等を出したことはなかったし、ましてや集会の開催を制止する等の行動もとらなかった。

ウ 本件命令は、会社が労働協約改定提案後の平成11年9月30日のスライキ時にとった対応、同年11月22日のスト時に全体朝礼が開催できなかった状況、平成12年2月7日の統一行動で会社がとった構内立入り阻止行動等をあげ、「こうした会社の措置は、施設管理の必要上行われたものということができるので、不当労働行為の成立を認めることができない」と判断する。さらに、会社の施設管理権が制約を受けるのは当然である旨原告が主張しているとして、「こうした一般論によって本件構内集会の正当性が直ちに根拠づけられるものではない」とも判断する。

しかし、原告は、組合活動によって施設管理権は無制限に制約を受けるなどとは主張していない。原告が主張しているのは、会社の施設管理権が一定の制約を受ける前提として、①当該組合活動(ここではスライキ)が正当な組合活動であること、②構内集会が組合の団結上必要な行動であること、③構内集会が業務の支障にならないこと、④構内集会が慣行になっていることなどが必要とされると主張しているのである。これらの条件が満たされる以上、原告のスライキ時の構内集会は正当な労働組合活動として保障されるべきものであり、これを妨害する会社の行為は不当労働行為に該当するというべきである。

エ 本件命令は、平成11年11月22日の会社の定例朝礼が開催されなかったことについて、「管理職全員を組合のスト監視にあたらせたため、朝礼開催についての指示を労働者に伝えられなかった」という原告主張を退け、「それが原告の構内集会と無関係でなかったことは、管理職が工場の門付近に集結したからである旨をいう原告の主張自体から明らかである」とする。従来は、原告がスト集会を開催しても、会社は定例朝礼を実施していた。本件命令は、それまでの労使慣行を無視し、会社によるスト時の構内集会禁止・妨害行為が定例朝礼をしなかった原因であることを看過したものである。

オ 本件命令は、「最近においては」として、平成18年頃から会社がスライキ時の構内集会の妨害を行わなくなった事実について、「この会社の対応は、原告との紛争が労働委員会に係属している状況にあって、紛争の一層の拡大を防ぐためにとっているものとみることもでき」という。しかし、これは主観に他ならない。

平成18年春闘以降も、原告は毎年2、3回のスライキ時に構内集会を行っている。X3分会長(以下「X3分会長」という。)が午前7時半頃に「ストラ

イキ通告書」をY2工場長に手渡した際に「慣行通り、構内でストライキをします」と述べると、Y2工場長は「業務の邪魔にならないようにしてくださいね」と答える。これが、まさに昭和47年12月から平成11年9月までの労使慣行であった。現在の会社の対応は、まさに会社がそれまでの労使慣行を尊重し、それに従うようになったということに他ならない。

(被告の主張)

上記原告の主張は争う。

ア 労使慣行の成立の有無については、会社は、原告が開催する構内集会を容認していたとみることはできず、かえって、これを開催されるべきでないものと認識して、阻止しようとしていた(本件命令書第4の3(2)108頁)のであり、そうすると、原告主張のような労使慣行が成立していたということとはできない。

イ 会社の受忍義務をいう点については、原告の行う構内集会は、ストライキの実効性を確保するためにストライキに通常随伴することのある従業員の職場からの不退出等とは異なり、従業員である分会員以外の原告組合員や支援者と称する部外の者が構内へ立ち入って行われるものであること、会社の措置は施設管理の必要上行われたものであること(以上につき、本件命令書第4の3(3)108頁)、原告の団結活動上必要であるからといって会社の施設管理権が制約を受けるのが当然であるということとはできないこと(本件命令書第4の3(5)109頁)、上記アのとおり原告主張のような労使慣行の成立は認められないこと等からすれば、原告の主張は理由のないものである。

ウ 朝礼の開催問題については、それまでに朝礼が開催されていたとしても、会社が構内集会を容認してきたことを根拠づけるものではないし、平成11年11月22日の定例朝礼が行われなかったことが原告の構内集会と無関係でなかったことは明らかである(本件命令書第4の3(4)109頁)から、原告の主張は理由がない。なお、原告は、管理職全員を原告のスト監視にあたらせたため朝礼開催についての指示を従業員に伝えられなかったのであり、会社によるスト時の構内集会禁止・妨害行為が定例朝礼をしなかった原因であるともいうが、会社の豊中工場長が原告に対して「朝礼をするから出て行け」、「構内集会は禁止する」などと述べ、構内から退出するよう求めたところ、原告はこれを聞かず、構内集会を実施した(本件命令書第3の5(2)オ56頁)のであり、上記原告の主張は失当である。

エ 最近の状況については、原告は、本件命令が、「紛争が現に労働委員会に係属している状況にあって、紛争の一層の拡大を防ぐためにとっているものとみることもできる」としていることについて、「主観に他ならない」とするが、本件命令は、本件労使関係におけるこれまでの経緯及び会社が、立入禁止の立看板を撤去した事実も認められないこと(本件命令書第4の3(6)109頁)等の事実を前提に、経験則を踏まえて、推認したものであり、原告主張は失当である。

(3) 協約改定団交における会社の対応及び会社が平成13年8月17日に同団交を打ち切り、原告が同年11月5日に申し入れた団体交渉に応じなかったことの不当労働行為該当性(前記第2, 1③)

(原告の主張)

ア 会社が、協約改定団交において、不誠実で形式的な対応に終始し、未交渉の事項が残っていたのに、平成13年8月17日に協約改定団交を打ち切り、原告が同年11月5日に申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号、3号の不当労働行為に該当する。

イ 本件命令は、以下の点をあげて、上記行為が不当労働行為に当たらないとする。しかし、かかる本件命令の判断は誤りである。

(ア) 会社は、労働協約改訂提案から協約改定団交(謝罪要求団交を含む。)開催中、ビラまき妨害・ストライキ妨害など組合破壊攻撃をしてきた。そして、協約改定団交と謝罪要求団交が交互開催されている最中にも、ビラまき妨害をつづけ、X1組合員への人権侵害問題を放置し、さらには遅刻届不提出を理由とした懲戒処分、X4組合員(以下「X4組合員」という。)からの仕事取り上げという一連の原告への支配介入を拡大してきた。

しかしながら、本件命令は、これらについて、「会社において団体交渉が進展しない状況をあえて作出したものと認めることはできない」と判断する。このような判断に立つがゆえに、本件命令は、会社のビラまき妨害、X1組合員への人権侵害、X4組合員からの全面的仕事取り上げを不当労働行為と認定しながら、ストライキ妨害、X4組合員からの一部仕事取り上げ、遅刻届不提出を理由とした懲戒処分は不当労働行為ではないと認定するという矛盾を引き起こしている。上記一連の行為を考慮していない。

(イ) 本件命令は、会社が労働協約改定提案以降、十数回にわたって労働協約改定実施時期の延長を行ったことを取り上げ、会社が粘り強く労使交渉を重ねようとしていたかのように判断する。しかし、これらの措置も、会社がビラまき妨害、ストライキ妨害、X1組合員への人権侵害、X4組合員からの仕事取り上げ、X5組合員(以下「X5組合員」という。)への恫喝など協約改定交渉が進展しない状況を自ら作っておきながら、それを正当化するためだけに小刻みに実施延期を繰り返したにすぎず、誠実に交渉し合意を得て実施しようという姿勢を持っていたと理解することは誤りである。

(ウ) 本件命令は、Y1専務(当時。現代表取締役社長。以下「Y1専務」という。)が協約改定団交開催のために専務個人の「謝罪文」提出案を組合に提案した点を含め(ただし、その提案が初めてあったのは平成11年9月18日である。)、会社に譲歩の姿勢があるという。

しかし、毎回のビラまきを妨害し、原告の抗議に居直り続け、ストライキ妨害へと組合破壊攻撃をエスカレートさせていった会社のどこにも「譲歩」の姿勢はない。

協約改定団交と謝罪要求団交の交互開催案は、確かに会社が示したものであるが、これについても会社の「譲歩」といえるものではない。会社が協約改定提案と同時にビラまき妨害やストライキ妨害を行ったのは、協約改定をスムーズに進めるために原告の影響力を排除し、原告の弱体化もしくは破壊を行うことが目的であった。原告の抗議と抵抗によって当初の思惑通りいかない中

で、会社は協約改定団交開催のために軌道修正を迫られたにすぎない。

「譲歩」をしたのはむしろ原告である。原告は、協約改定案を組合員ひいては労働者にとって不利益の少ないものにしていくためにも協議に入ることが必要と判断したこと、交渉に入れば会社もビラまき妨害・ストライキ妨害などを自重するだろうとの期待から、会社の謝罪を団交開催の条件としてきたそれまでの態度を変更し、団交開催にこぎつけた。

(エ) 本件命令は、原告が、会社の提案当初から労働協約改定に反対であり、白紙撤回を求める旨を表明していたと判断する。確かに、原告が労働協約改定申入れ当初からこの改定案に反対したのは事実である。しかし、それは、労働協約改定案が労働条件の引き下げや権利剥奪などの不利益をもたらすものであるばかりか、原告組合員、特に女性組合員に対する憎悪と差別感を基調としたものであったからである。原告が幾年ものストライキ等の闘いをもって勝ち取ってきた労働条件等が会社によって不利益変更されようとしているとき、その改定案に反対して白紙撤回の要求を掲げて闘うのは労働組合として当然のことで、何ら非難されるものではない。もっとも、原告は、会社が協議を求めている以上、協議の中で労働者にとってより有利な内容で合意をはかりたいとの姿勢をとってきた。だからこそ、団体交渉で徹底協議を行うことはやぶさかではないとの態度を常にとってきたのである。

(ウ) 本件命令は、平成13年8月17日の協約改定団交での原告組合員の発言を取り上げ、原告に一切歩み寄りの姿勢がないと判断している。しかし、これも原告組合員の発言を誤って理解したものである。原告は、会社が団体交渉冒頭から労働協約破棄を念頭に置いて協約改定団交を打ち切る姿勢を示したことに対し、「徹底協議したいというからきちんと付き合っているのに、なんだ会社の態度は。何のために団交をしているのか。団交するというからやっているのだ」、「なんで今、組合の方から妥協案を出さなければならないのか」、「イエスかノーかの結論だけを求めるんだったら、最初から強行実施しておけ。徹底協議などと言って組合を翻弄するな」と述べ、会社の団体交渉打ち切りのための挑発的発言に怒りを込めて抗議したのである。

(カ) 本件命令は、平成13年9月1日の原告のストライキビラ(乙85)の記述をとらえて、原告が団体交渉での合意形成の意思のないこと、今後も提案の白紙撤回を求める対応を取り続ける意思であることを表明したと判断している。しかし、同ビラの内容は「われわれは、会社の『協約改訂』実施に向けた執拗な団交要求には、徹底して協議・交渉する姿勢で臨み、団交を積み重ねたとする既成事実づくり(形式団交)を許さない闘いを行ってきた」というものであり、会社のビラまき妨害、スト妨害、人権侵害、原告組合員の仕事取り上げなどの組合破壊攻撃に負けず、2年余りにわたって労働協約改定強行実施を阻止してきたことを明らかにしたものである。

(キ) 本件命令は、平成13年8月17日団体交渉に臨んだ会社の態度を正しく認定・判断していない。会社は、当日の団体交渉議題が「退職金規程の改正」であったにもかかわらず、開始当初から「協約改訂案の残り3提案に賛成か反

対か」, 「協約改訂案の8提案一括して賛成か反対か」の返答を迫り, 原告が協議を尽くすよう求めたのに対し, 「(団体交渉での) 質疑応答なんか必要ない」と否定し, 「会社の態度は協約改訂の強行実施の宣言のように聞こえる」との原告の抗議に, 「それなら(強行実施を)やりましょうか」と, 実に挑発的言辞を弄し, 団体交渉途中で「決裂だ」と言い残して一方的に退席し, 団体交渉を拒否したのである。

これは, 約2年間続いてきた協約改定団交をこの日で打ち切って協約破棄を行うとする会社の態度を明確に示したものである。議題がまだ3提案(退職金制度の改定, 出欠勤評価の変更, 組合事務所の撤去)も残っている時点で, 原告が妥協案を出せる段階でないにもかかわらず, 本件命令は, 原告組合員の抗議の発言を意図的にねじまげて団体交渉打ち切りの理由とした会社主張をそのまま容認したのである。

別件訴訟に係る最高裁決定によって解約無効とされた病欠保障協約について, 会社は平成20年1月に再び病欠勤無給化提案を原告に行った。最終的に会社は「これ以上の協議は必要ない」として団体交渉を決裂させたが, この団体交渉は同年7月まで計7回開催された。しかし, 本件協約改定団交では, 会社は1提案1時間程度で計8回の団体交渉(提案全般説明の団体交渉1回と提案8項目のうち5項目の団体交渉7回)を行っただけで, しかも, その内容も原告の質問などをほとんど受け付けず, 「提案に賛成か反対か」, 「組合からの妥協案はあるのか否か」に対する回答を求めるというものであった。上記の病欠勤無給化再提案の団体交渉と比較しても, 会社の協約改定団交がいかに不誠実な形式団交であったかは明らかである。何よりも, 協約改定団交と病欠勤無給化再提案の団体交渉との大きな違いは, 会社がビラまき妨害などの組合破壊攻撃を行わなかったことであり, そのため, ほぼ7か月の間に7回の団体交渉が開催できたものである。

- (ク) 本件命令は, 労働協約解約後の団体交渉についても, 「原告は, 新たな労働協約締結のために行われるものであるとの会社の主張を撤回しなければ団体交渉は進められないとし, 結局団体交渉の位置付けをめぐる対立により実質的協議が進展する見込みはなかったといえる」から, 「同団体交渉についても, 会社が不誠実な対応であったとか, 正当な理由なく拒否したということはできない」として, 原告を非難し, 会社を擁護している。しかし, 本件命令は, 会社の協約改定団交(謝罪要求団交を含む。)での不誠実で形式的な態度及び違法な労働協約破棄の不当労働行為を意図的に見逃し, 容認しているため, 原告がなぜ「新たな労働協約締結のために行われるものであるとの会社の主張を撤回しなければ団体交渉は進められない」と主張したかについて, 何の検討も行わないまま切り捨て, 会社の団交拒否について誤った判断を行っているのである。
- (ケ) 本件命令は, 「会社が……経営健全化等に全く言及しなかったとは認められないとし, 「本件労働協約の内容は, 会社が提案を行った11年当時においては, 従業員にとって相当に恵まれた水準にあったことは否定できないところ, 少なくとも, 長期的視野で経営全般を見通して施策を講じていかなければなら

ない会社にとって、本件労働協約の内容をそのまま維持することが会社の将来にとり重荷になる可能性があると考え無理からぬところ」と判断し、会社の労働協約改定を正当化する。しかし、本件命令は、この判断の根拠を一切示していない。会社が労働協約改定を行う理由としてあげたのは、「他企業や世間一般と比較して良すぎる労働条件だから、これ（８項目）を他企業並・世間一般並にしていきたい」、「仮にこの８項目を実施したからといっても微々たる金額にしかない。会社の経営がよくなるということではない。」（平成11年12月20日団体交渉）というものであった。すなわち、本件命令は、会社主張を越えた憶測をもって会社を誤って擁護し、明らかな誤りを犯している。

（被告の主張）

ア 原告の主張は争う。

イ 会社は、労働協約改定は重要な問題であるので徹底した協議を行うため団体交渉を開催したい旨を頻繁に原告に申し入れたが、原告はこの会社の要請に積極的に対応したとは認められず、むしろ労働協約改定問題についての団体交渉の開催に消極的であったとみられる対応をとっていたのであり、労働協約改定問題に関する団体交渉について十分な協議の時間を確保できないこととなったことの責めを会社に帰することはできず、むしろ会社は積極的に協議を行う姿勢を示していた（本件命令書第4の4(2)109～110頁）。他方、原告は、提案当初から労働協約改定に反対であり、白紙撤回を求める旨を表明し、「会社が徹底協議したいと申し入れてきたからそれに付き合っている」、「何で今、要協案を不す必要があるのか」と、一切歩み寄りの余地がなく、またその検討を行う意思もないことを表明し、さらに分会機関紙で2年余りの粘り強い闘いで「協約改定」強行実施を阻止し続けると表明しているのであり、このような原告の姿勢は、労働協約改定問題について団体交渉を行っても、合意形成の可能性が全くないことを明らかにしたものであることができ、さらに、このような姿勢による対応を今後においてもとり続けることを表明したもの（本件命令書第4の4(4)111頁）、とみられるから、労働協約改定問題に関する団体交渉は、さらに協議を重ねても、完全に平行線のままで推移し、合意が形成される可能性は全くなくなっていた（本件命令書第4の4(5)111頁）のであり、上記原告主張が理由のないことは明らかである。

ウ また、労働協約解約予告後に行われた団体交渉については、原告は、会社の実主張を撤回しなければ団体交渉は進められないとし、結局団体交渉の位置付けをめぐる対立により実質的協議が進展する見込みはなかった（本件命令書第4の4(6)111頁）のであるから、この点に関する原告の主張も失当である。

エ さらに、原告は、本件命令が「会社主張を越えた憶測をもって会社を誤って擁護し」ているなどとしているが、原告の当該主張は根拠のないものである。

(4) 謝罪要求団交における会社の対応及び会社が、同団交を7回で打ち切り、原告が平成13年11月5日申し入れた団体交渉に応じなかったことの不当労働行為該当性(前記第2, 1④)

(原告の主張)

ア 原告と会社は、平成11年10月の労使合意に基づき、原告が会社に謝罪を求めている議題(人権侵害やビラ配布妨害・ストライキ妨害等)での団体交渉(謝罪要求団交)を協約改定団交と交互に行ってきた。しかし、会社は、謝罪要求団交において、原告の抗議や質問を聞き流して会社主張を繰り返すだけという形式的な不誠実団交に終始した。そして、平成13年9月4日以降、会社は「破棄通告を行ったのだから従前の協約改定団交はしない。したがって、協約改定団交とペアであった謝罪要求団交もしない」として、謝罪要求団交を拒否した。

会社の上記行為は、労組法7条2号の団交拒否に該当するほか、同条3号の支配介入にも該当する。

イ(ア) 本件命令は、謝罪要求団交の議題を「人権侵害やビラ配布妨害、構内集会妨害」に限定している。すなわち、第5回から第7回の謝罪要求団交は原告の求めにより他の議題について交渉が行われているとして、謝罪要求団交ではないとして切り離している。

確かに、平成11年10月25日の合意に基づく謝罪要求団交の議題は上記3つの「人権侵害やビラ配布妨害、構内集会妨害」であった。しかし、だからといって、原告は、会社との間でこの3つの議題に限定して謝罪要求団交を行うとは一度も確認していない。その後、会社が行ったX4組合員の仕事の取り上げ(乙51、52)、X5組合員への恫喝(乙53～55)、年次有給休暇に関する労働協約(以下「年休協約」という。)の改定申入れに関連する一方的な就業規則の変更(乙73)等について、原告が個別に団体交渉を要求しても会社が応じないという中で、上記3つの議題とともに謝罪要求団交の議題に加えるよう会社に求め、会社も了承したのである。だからこそ、会社も平成12年9月12日(X5組合員への恫喝問題)、同年10月30日(X4組合員の仕事取り上げ問題)、平成13年7月30日(年休協約改定申入れに係る就業規則の一方的変更問題)、謝罪要求団交に応じたのである。

(イ) そもそも、会社が「これらは『謝罪要求団交』とは別議題の団交だ」と主張しだしたのは、原告の平成14年7月の裁判提訴以降及びその後の本件初審審問過程においてである。

(イ) 本件命令は、第1回から第4回までの謝罪要求団交において「会社の回答や説明については、特段不誠実な点はみあたらない」と判断しているが、謝罪要求団交は、会社が協約改定団交を進めるために形式的に交互に入れることで合意したにすぎないものであり、「双方見解を述べ合つたうえで意見が平行線となり団交が行き詰まった」とするため、あえて不誠実形式団交に徹するのである。会社の巧妙な組合否認を見抜けず、形式論をもって会社の行為を容認する本件命令は明らかな誤りである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ 平成12年9月12日に開催された団体交渉については、11.10.25合意に基づく謝罪要求を議題とする交渉を行う予定であったが、原告からの申入

れに応じて、議題を変更して行われたこと（本件命令書第3の5(6)サ68頁）、同年10月30日開催の団体交渉についても同様に原告の求めにより議題を変更して行われたこと（本件命令書第3の5(7)イ68頁）、平成13年7月31日開催の団体交渉については、同月11日に開催された第7回協約改定団交における合意に基づき、有給休暇制度に関する法改正に伴う就業規則の変更に関する交渉が行われ（本件命令書第3の5(8)イ73頁）、これ以降、謝罪要求団交は開催されていないのであり、これらを、11.10.25合意による謝罪要求団交（謝罪要求が、①ピラ配布の妨害、②ストライキ時の構内集会の妨害、③X1組合員への人権侵害を議題とするものであることが合意されていたことについては、本件命令書第3の5(1)ノ及びハ(54～55頁)認定のとおりである。）とする原告の主張は理由がなく、謝罪要求団交が実質的には4回開催されたにとどまるものであることは明らかである（本件命令書第4の5(6)114頁）。

ウ 次に、実質的に4回にわたって行われた謝罪要求団交についても、平成11年12月6日開催の第1回（本件命令書第3の5(2)ク56～57頁）、12年1月7日開催の第2回（本件命令書第3の5(3)エ58頁）、同年2月3日開催の第3回（本件命令書第3の5(4)エ60～61頁）、同3月6日開催の第4回（本件命令書第3の5(5)エ63～64頁）の各団体交渉については、会社として一定の回答やその根拠等の説明を行ったものの、それ以上の交渉により合意を形成するのは困難になっていたものであり、上記会社の回答や説明については、特段不誠実な点は見あたらないのであるから、原告の主張は、この点においても、理由のないものである（本件命令書第4の5(3)113～114頁）。また、会社が、労働協約解約予告後に改めて申し入れた謝罪要求団交に応じなかったことについては、第4回目の時点で合意の形成が困難な状態に至っていたとみることができ、会社が、原告にとって同団交をそれ以上進展させる必要性の低いものとなったと考えても無理からぬものであったといえるのであるから、会社が以後の団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえない（本件命令書第4の5(4)114頁）。

(5) 会社が、平成13年9月4日の予告により、同年12月10日をもって原告との労働協約（組合事務所返還要求、組合事務所貸与協定解約を除く。）の解約等をしたこと（労働協約解約）の不当労働行為該当性（前記第2、1⑤）

（原告の主張）

ア 会社による労働協約解約は、会社による団交拒否と一連の行為であり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

イ(ア) 本件命令は、会社の労働協約解約の動機を「会社は、協約改定団交が行き詰まって、もはや合意成立の見込みがないと判断して、労働協約の解約等に踏み切ったものとみることができる」と判断しているが、平成13年8月17日の団体交渉時点ではなお退職金制度の改定、出欠勤評価の変更、組合事務所の撤去問題の3つは交渉していなかったものであり、それにもかかわらず、協約改定団交が行き詰まって、もはや合意成立の見込みがないと判断している点は誤りである。そもそも、会社の協約改定団交打ち切りは、既定方針であったと言わねばならない。

(イ) 本件命令は、別件訴訟で無効判決が確定している病欠時賃金保障条項の解約について、労働委員会として独自に、それが不当労働行為に当たるかどうかを判断しているが、その内容は「会社が、労働協約改定について団体交渉を行い合意によって行おうとしていた」、「改定提案自体の合理性が肯定される」、「当該提案が不当労働行為意思に基づくものとはみられない」、「当該提案に関する団体交渉が行き詰ったと判断したことから労働協約解約に及んだ」と判断し、病欠時賃金保障条項の解約は不当労働行為に該当しないというもので不当である。特に「改定提案自体の合理性」について、本件命令は会社経営上の必要性を推認しているだけであり、「改定提案自体の不当労働行為意思」について、生理休暇無給化提案がX1組合員に対する人権侵害であり、不当労働行為であると認定したと認認している。

(ロ) 本件命令は、「労働協約の改定提案及び解約は…(中略)…黒川労組にも同様に行われており、関単労と黒川労組を差別的に取り扱った事情はなく、会社が差別的意図をもっていただけということもできない」と判断するが、そもそも黒川労組は労働協約改定に反対していないし、労働協約改定に反対する原告及びX1組合員に対して、終始会社と一体となって敵対的態度を取ってきた。会社は黒川労組に対してはビラまき妨害など組合破壊行動は一切取っていないのだから、労働協約改定提案及び解約が両組合に同様に行われているからといって、差別的取扱いがなかったとするのは誤りである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ(ア) 労働協約改定をめぐる団体交渉については、会社は、労働協約改定提案以降、約2年間で10数回にわたって労働協約改定の実施時期を延長し、また、謝罪要求団交と交互に行うことを提案するなど、協約改定団交を開催するため譲歩を行うなどしながら、原告に対して、協約改定提案を開催して協議を行うことを求めていたが、原告は、会社の提案に対して歩み寄りの姿勢を一切示すことはなく、会社もそれ以上の譲歩は行わなかったため、同団交は行き詰まり状態となった。このため、会社は、同団交を打ち切り、平成13年9月4日の予告により、同年12月10日をもって労働協約の解約等をした(本件命令書第4の6(2)115頁)のであり、協約改定団交を打ち切ったのは、労働協約改定問題に関する団体交渉は、更に協議を重ねても、完全に平行線のままで推移し、合意が形成される可能性は全くなくなっていたことによるもので、不当労働行為に該当しないのであって(本件命令書第4の4(5)111頁。なお、115頁も参照)、もはや合意成立の見込みがないと事断して、労働協約の解約等に踏み切った(本件命令書第4の6(2)イ115頁)のであるから、原告の主張は失当である。

(イ) 本件命令は、会社が、労働協約改定について団体交渉を行い合意によって行おうとしていたとみられること、改定提案自体の合理性が肯定されること、当該提案が不当労働行為意思に基づくものとはみられないこと、当該提案に関する団体交渉が行き詰まったと判断したことから労働協約解約に及んだことが認

められ、本件労働協約解約が不当労働行為意思によるものと認めるべき事情はなく、病欠時賃金保障条項の解約を不当労働行為に該当すると認めることはできない(本件命令書第4の6(4)116～117項)と判断したものであり、その判断に誤りはない。なお、本件命令は、労働協約改定提案に際して、会社が、生理休暇取得状況一覧表を資料として配付したことについて、不当労働行為に該当すると判断したものであり(本件命令書第4の1(3)101～102頁)、生理休暇無給化提案自体を不当労働行為と判断したものではないから、原告は、本件命令を正解していない。

(ウ) 労働協約改定提案及び解約は、Y1労組にも同様に行われており、原告と黒川労組とを差別的に取り扱った事情はないのであって、会社が差別的意図をもっていたとはいえない(本件命令書第4の6(2)イ115～116頁)。原告は、黒川労組との差別的取扱いがある旨縷々述べるが、理由がない。

(6) 労働協約解約に伴う就業規則改定及び改定就業規則を適用することの不当労働行為該当性等(前記第2, 1⑥)

(原告の主張)

ア(ア) 会社は、平成13年12月3日、原告に対し「就業規則変更について」と題する文書を提出した。これは、同月11日からの就業規則の変更内容を提示し、それについて原告に意見を求めるものであった。原告は、同月6日、会社に対し「質問および団体交渉要求書」を提出し、就業規則変更について同月8日に団体交渉を開催して原告と協議をするよう要求した。しかし、会社は原告との団体交渉を拒否し、同月10日をもって労働協約を破棄し、翌11日に会社掲示板に「就業規則及び賃金規則の変更」という書面を貼りだし、これを強行実施した。会社の上記行為は、労組法7条2号の団交拒否に当たるほか、同条3号の支配介入にも該当する。

(イ) 会社は、分会組合員の平成13年12月度賃金から、病欠欠勤、生理休暇、30分未満の遅刻等を理由に一方的にカットしてきた。また、社会保険料の労使負担割合の変更や平成14年度夏季一時金以降の査定(出欠勤評価)対象拡大(組合活動等)による一時金からの控除を実施した。

会社の上記行為は、労組法7条1号の差別的取扱い及び同法7条3号の支配介入に該当する。

イ(ア) 本件命令は、会社による労働協約解約に伴う就業規則改定が労組法7条3号に該当するか、会社が改定就業規則を分会組合員に適用したことが労組法7条1号に該当するかと整理した上で判断を行っているが誤りである。

(イ) そもそも本件命令は、協約改定団交の打ち切りを不当労働行為に該当しないと判断に立脚しており、その点からして不当である。

(ウ) 本件命令は、「就業規則の改正内容は労働協約改定提案とほぼ同一の内容であり、労働協約改定に関する団体交渉が打ち切られた経過」からすれば、会社は原告との団体交渉を行わないまま就業規則の変更を行ったという原告の主張は採用できないと判断した。

しかし、労働協約解約と就業規則の変更は本来別の次元の問題である。別件

の大阪府労委命令(大阪府労委平成15年(不)第54号及び平成16年(不)第40号併合事件)は、「会社は、就業規則は会社が定めるものであって労働組合と協議・決定するものとは異なる旨、また、就業規則の内容については説明はするが、団交はしない旨、述べているが、就業規則の全面改訂案について、関単労が組合員の労働条件に関する問題点を指摘して団交により協議すること及び質問事項に回答することを申し入れている以上、会社には、組合員の労働条件に関わる事項として団交に応じる義務があるというべきである」と述べ、会社の団交拒否を労組法7条2号に違反する不当労働行為に当たると認定した。また、上記大阪府労委命令についての中労委命令(平成18年(不再)第26号・第28号併合事件)は、就業規則の変更は労働条件の不利益変更を含む限り、会社にとって「義務的団体交渉事項」とであると判断している。上記別件大阪府労委・中労委命令に照らせば、会社の就業規則変更にかかわる団交拒否は労組法第7条2号に違反する不当労働行為に当たるとは明らかである。

(エ) 本件命令は、遅刻の取扱いの変更に関して「遅刻した労働者に遅刻届を提出させたり、賃金を減額したりすることは、遅刻の防止という合理的な目的に沿うもの」と判断していることに明らかなように、あらゆる判断の根底に会社経営の円滑さがあるが、Y1専務自身、実害はそれほど発生しておらず、ただし、この慣行が悪用される懸念があるため変更すると証言している程度の事柄であり、遅刻の取扱いを変更しなければならない必要性も必然性もない。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ(ア) 原告は、本件命令書第4の7の判断は、「協約改定団交の打ち切りを不当労働行為に該当しないとした判断に立脚している」が誤りである旨主張するが、会社は、原告に労働協約改定を提案し、2年余にわたって、改定実施時期を10数度にわたって延期するなどしながら、団体交渉を行ったが、結局平行線のまま行き止まり状態となったことから団体交渉を打ち切り、労働協約解約を行った(本件命令書第4の7(5)120頁)のであり、協約改定団交の打ち切り、労働協約解約が不当労働行為に該当することを前提とする原告の主張は理由がない。

(イ) また、会社は、団体交渉を行わないまま就業規則の変更を行っており、これは団交拒否に該当するところ、その旨を主張したのに、本件命令はこれを正解せず、判断遺脱の違法もあると主張するものと思料される。

まず、団交拒否に該当するかについて、本件命令が争点に関する記述において、労組法7条2号該当の有無に関する記述を欠いていることは原告の主張のとおりであるが、本件命令書は、争点の整理に関しては、「主な争点」として、原告及び会社の主張のうち、主要なものを掲げたのであるが、「第2 当事者の主張の要旨」においては、「就業規則の変更……についても、関単労と全く協議を行わず、同意を得ないまま一方的に行ったものであって、不当労働行為である」と原告の主張を掲記している(本件命令書2(6)ア(イ)21頁)。そして、本件命令は、「就業規則の変更に関して会社が団交を行っていないことは、

……合理性を欠く対応とまではいえない」とする初審命令の判断(初審命令書第4の1(4)ウ57頁)を是認し、「就業規則の改正内容は労働協約改定提案とほぼ同一の内容であり、労働協約改定に関する団体交渉が打ち切られた経過」に照らして、団体交渉を行わないまま就業規則改定を行ったことは不当である旨の原告の主張を退けて(本件命令書第4の7(6)120頁)、初審命令の判断を相当であると判断して、原告の再審査申立てを棄却しているのである。このような初審命令と本件再審査命令の判断の全体の趣旨からすれば、本件命令は、就業規則の変更に際して団体交渉を行わなかったことについて、正当な理由のない団交拒否とはいえないことを明らかにしているのであって、上記原告の主張は当たらない。

(7) 分会組合員に対する懲戒処分 of 不当労働行為該当性
(原告の主張)

ア 会社は、平成13年12月11日の就業規則変更後に遅刻をした組合員(X4組合員は同月13日と翌14日に各1分、X1組合員は平成14年1月18日に21分遅刻)に対し、業務命令で遅刻届の提出を求めた。両組合員は「遅刻届の提出強要は変更就業規則に従わせようとするもので不当だ」として提出を拒否し、原告も本件を議題とする団体交渉の開催を要求した。しかし、会社は、原告との団体交渉を拒否し、両組合員に対して遅刻届を提出しなかったとして「懲戒処分」(始末書提出命令)を行い、さらに、それにも従わなかったとして2度目の「懲戒処分」(出勤停止1日)を行った。

会社の上記行為は、労組法7条1号の不利益取扱、同条2号の団交拒否及び同条3号の支配介入に該当する。

イ(ア) 本件命令は、「会社が分会員の遅刻を奇貨としてことさらに遅刻届の提出を求めたと認むべき事情はなく、遅刻届の提出命令が、関単労の組合員であるがゆえになされたものであるとか、関単労の弱体化を企図して行われたものということはできない」と判断したが、遅刻届の提出強要自体が労使慣行の無視、組合無視そのものであり、不当労働行為に当たる。

(イ) そもそも、「会社が労働協約等の解約をしたこと、就業規則を変更し、これを分会組合員に適用したこと自体は、いずれも不当労働行為に当たらない」という判断自体、誤っている。

(ウ) X4組合員及びX1組合員の遅刻届提出を巡る労使紛争が起きたのは、平成13年12月の労働協約解約と就業規則変更直後のことである。原告が会社の労働協約解約及び就業規則変更を容認せず、労働争議が継続する状況下で、会社はX4組合員及びX1組合員の遅刻をとらえて変更就業規則を強引に適用しようとした。たかだか1分(X4組合員)と21分(X1組合員)の遅刻であり、しかも両名が遅刻であることを認めているにもかかわらず、会社は、業務命令、始末書提出処分、さらには出勤停止処分の発動へと大騒動を演じた。本件命令は、「従前、会社は従業員が30分未満の遅刻をした場合、遅刻届を提出させることとしていた」、「分会組合員は30分未満の遅刻をした場合、遅刻届を提出したことはなかった」と認定していることからすると、就業規則

の遅刻届に係る条項は原告組合員にのみ向けられたものといつて過言ではない。したがつて、会社が従来慣行を変更後の就業規則で押しつぶし、X4組合員及びX1組合員に業務命令と懲戒処分を発動してまで遅刻届を提出させようとしたのは、原告組合員であるがゆえの不利益扱いに当たるといふべきである。

そして、変更就業規則を強行適用することで協約解約に屈服させることを目的とした業務命令と懲戒処分は、原告の弱体化を企図した不当労働行為に当たる。会社はかかる強制に従わなかったことを理由に懲戒処分を発動して始末書の提出を命じたから、それも違法といふべきである。

(エ) 第2に、本件命令は、二重処分を認めなかった点でも誤つている。

形式的には始末書提出命令に従わなかったことに対する処分のように見えて、実質は、遅刻届未提出を正当と思つている両組合員の態度に向けられたものである。その意味で、出勤停止処分は遅刻届未提出にかけられた二重処分である。

かかる二重処分は、会社が原告とその組合活動を嫌悪し、特に会社が強行した協約破棄を受け入れないX4組合員及びX1組合員に対し、懲戒処分をもって屈服させようとする極めて悪質な不利益取扱いであり、組合活動への支配介入である。

(ウ) 第3に、本件命令は、遅刻届未提出と始末書未提出をそれぞれ単独のものとして捉えることにより、会社の組合潰しの意図を判断しなかった点で誤つている。

会社が意図することは、何よりも原告組合員に変更就業規則を認めさせることであり、その手段が執拗な遅刻届提出の強要・強制であり、それがかなわなければ、懲戒処分を乱発するのである。それは、就業規則全面改定によって新たに書き加えられた第82条「懲戒解雇」の「(8) 懲戒が2回以上におよび、なお改悛の見込みのないとき」に連動させ、原告組合員の職場からの放逐を狙つたものである。

したがつて、会社の二重処分は組合潰しを目的とした不当労働行為である。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ(ア) 会社が、労働協約の解約等をしたこと、就業規則を変更し、これを分会組合員に適用したこと自体は不当労働行為に該当しないことは既にみたとおりであり、会社が、遅刻届の提出を求めたのは、新就業規則に基づくものであり、会社が分会組合員の遅刻を奇貨としてことさらに遅刻届の提出を求めたと認むべき事情はなく、遅刻届の提出命令が、原告組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものであるとはいえない(本件命令書第4の8(3)123頁)。

訓戒処分については、会組合員両名が、会社の督促にもかかわらず、遅刻届を提出しなかったことに対して、就業規則に基づいて行われたものであり、上記のとおり遅刻届提出命令を不当労働行為と認むべき事情はないことに加

え、就業規則に違反して行われたとの事情は存しないから、訓戒処分は合理的理由のあるものと認められ、他方で、同処分が原告の組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものと認めるに足る証拠はない(本件命令書第4の8(4)123～124頁)のである。

さらに、出勤停止処分については、分会組合員兩名が、訓戒処分により提出を命じられた始末書を提出しないことに対して、就業規則に基づいて行われたものであり、訓戒処分が合理的理由のあるもので、不当労働行為に該当するものではないから、出勤停止処分を合理的理由のないものとすることはできず、また、同処分が原告組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものと認めるに足る証拠はない(本件命令書第4の8(5)124頁)。

(イ) 原告の二重処分に当たる旨の主張については、訓戒処分は遅刻届を提出しなかったことに対する処分であり、出勤停止処分は訓戒処分によって命じられた始末書の提出をしなかったことに対する処分であるから、処分事由が異なり(本件命令書第4の8(6)124頁)、この点に関する原告の主張は当たらない。

ウ 原告は、本件訴訟において、原告が申し入れた分会組合員に対する懲戒処分に関する団体交渉に会社が応じなかったこと、すなわち労組法7条2号の団体交渉拒否の不当労働行為の主張を本件再審査命令の違法事由として主張するものと思料される。

しかしながら、本件再審査手続における不服の範囲及び原告の主張に徴すると、本訴における上記原告の主張は、以下のとおり、本件再審査命令の違法事由とはなり得ないから、主張自体失当である。

(ア) 初審命令

初審命令(大阪府労委平成18年4月7日命令)の「理由」における分会組合員に対する懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為についての記載は、次のとおりである。

a 「第1・1 事案の概要」

申立てに係る不当労働行為を構成する事実として、「⑤30分以内の遅刻には遅刻届の提出は不要との労使慣行があったにもかかわらず、遅刻をした申立人組合員に対し、業務命令を発して遅刻届けの提出を強要するとともに、これに不服従であることを理由に懲戒処分を重ね、さらには出勤停止(懲戒処分)分の賃金カットを行った」との記載がある。(初審命令書2、3頁)

b 「第1・2 請求する救済内容の要旨」

原告が請求した救済内容について、「(6)申立人組合員に対する遅刻届提出命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分の撤回並びに出勤停止(懲戒処分)に伴う賃金カット分のバック・ペイ」を求める旨の記載がある。(初審命令書3頁)

c 「第2 当事者の主張要旨」の1・(5)

「イ (略)関単労が、両組合員に業務命令が発動された直後から会社に幾度となくこの問題について団交の申入れをしているにもかかわらず、会社は

これを拒否している。これは、正当な理由なく団交拒否を行った不当労働行為である」旨の記載がある。(初審命令書8頁)

d 「第3・7 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について」

「(2) X4組合員及びX1組合員に対する懲戒処分について」事実認定を行い、さらに、「(3) 会社は、関単労からの、X4組合員及びX1組合員に対する懲戒処分撤回等を議題とする団交開催申入れに一度も応じていないが、本件申立てにおいて、関単労は、団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めている」との記載がある。(初審命令書37～41頁)

e 「第4・1・(5) 業務命令及びそれへの不服従を理由とした懲戒処分について」

「エ(略) なお、関単労は、本件申立てにおいて、この点に関する会社の団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めていることは、前記第3・7(3)認定のとおりである」との記載がある。(初審命令書60頁)

(イ) 原告の再審査申立て

a 「再審査申立書」

「初審命令の主文のうち5を取り消す」とした上、初審命令が原告の救済申立てを棄却した部分についての取消し及び「再審査申立人の次の救済命令を認容する」として、再審査申立書において請求する救済内容の認容を求めたが、そのうち上記分会組合員に対する懲戒処分に関しては、「(5) 再審査被申立人(注;会社を指す。以下同じ。)は、労働協約の破棄および就業規則の変更に基づき、再審査申立人(注;原告を指す。以下同じ。)組合員のX4及びY1におこなった遅刻届提出の業務命令およびそれへの不服従を理由とした二重の懲戒処分を撤回し、出勤停止処分(1日)による賃金カット分を返還しなければならない」との救済内容を求めており、分会組合員に対する懲戒処分に関する団体交渉の拒否に関する救済の内容(例;団交応諾、団交拒否に対する謝罪文等の掲示又は手交等)については、何らの言及もなかった。

なお、原告は、原告の初審命令に対する不服を述べた本件再審査手続における平成18年8月1日付け準備書面(1)で、救済方法の追加申立てを行ったが、同追加申立てにおいてもこの分会組合員に対する懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為に関しては一切触れていない。

b 原告の再審査申立書及び上記準備書面(1)

分会組合員に対する懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為について、初審命令がその成否の判断を行っていない旨の不服の主張は何ら述べられていない。原告は、上記準備書面(1)において、本件初審命令書理由第3・7(3)の事実認定については、分会組合員の懲戒処分に関する「『団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めている』ことは認める」としている。また、原告は、同準備書面(1)において、分会組合員に対する懲戒処分に関しては、「X4組合員およびX1組合員に遅刻届けを提出させるためにおこなった業務命令と懲戒処分は関単労組合員であるがゆえの不利益取扱いであり

、変更就業規則を強行適用することで協約解約に屈服させる目的で行った業務命令と懲戒処分は関単労の弱体化を企図した不当労働行為である」等、同懲戒処分が不利益取扱い及び支配介入の各不当労働行為に該当する旨の主張は繰り返し行っているが、同懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為該当性については一切言及していない。

(ウ) 本件再審査手続における争点の整理（審査計画）

被告(処分庁;中央労働委員会)は、本件再審査手続において、「審問開始前に、当事者双方の意見を聴いて、審査の計画を定めなければならない」（労組法27条の17、27条の6第1項）との規定に従い、「調査を行う手続において整理された争点」（同条2項1号）を記載した「審査計画書」について、審査計画(案)を提示して原告及び会社双方の意見を聴取したが、原告については、「審査計画書(案)について特段の意見はな」く(第4回調査調書(平成19年6月22日付け))、同日の調査において、審査計画は、同(案)のとおり定められ、原告(及び会社)に交付された。審査計画に定められた争点は、分会組合員に対する懲戒処分に関する不当労働行為については、「⑦ X4、X1両組合員に対し遅刻届の提出を命じ、遅刻届未提出等を理由に懲戒処分を行ったことが不利益取扱い及び支配介入に該当するか」というものであり、同懲戒処分に関する団交拒否が不当労働行為に該当するか否かは争点とはされていない。なお、当該審査計画で整理した争点について、審査計画書の交付後においても原告からの異議等の申出は何らされていない。

(エ) 本件再審査手続における原告の最終陳述書

上記でみたことは、本件再審査手続における原告の平成21年3月17日付け「最終陳述書」においても同様である。

すなわち、同書面においては、「第2. 組合が本件で再審査を求める内容」として、上記(2)の原告の再審査申立てにおける申立てと同様に、初審命令主文中、原告の初審における救済申立てを棄却した第5項の取消しと、原告の請求する救済内容の認容を求めるとしており、そのうち分会組合員に対する懲戒処分に関しては、懲戒処分の撤回及び同処分による賃金カット分の返還を請求するとしたが、同懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為に関しては、一切言及がなく、救済を求める旨の記載はない。

そして、原告は、同書面において、「第3. 本件にかかる初審命令批判と会社主張への反論、および組合の主張」として、上記(3)の準備書面(1)における同様の主張を行った上で、「『再審査申立書』に記載した救済命令が認容されることを求める」としているが、ここでも、同懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為に関する言及はされていない。なお、原告は、会社の主張に「反論する」として、「X4組合員に対する業務命令について、組合が再三の団交要求をおこなったにもかかわらず、会社はこれを拒否して処分発動の意思を明らかにしていたから、組合が『執拗』な抗議をおこなうのは当然である。しかし、会社は同年1月15日、『団交はしない。裁判でも地労委でもなんでもやれ』として、X4組合員に対する業務命令についての団交を拒否したので

ある」、また、会社の主張は、「組合の抗議を不当なものと思わせようとするもの」であり、「Y3社長(現会長)がX4組合員を前にして、自ら『懲戒処分通知書』を読み上げて手渡したことに対し、組合は、『懲戒処分通知書』を議題とする団交をおこなって問題を解決するよう直接社長に要求した。しかし、社長は『文句があるなら地労委にもっていきなさい。団交はしない』として団交拒否をおこなった」、さらに、「(原告は、) X4組合員への業務命令・懲戒処分問題、およびX1組合員への業務命令問題を議題とした団交を翌29日におこなうよう要求した。……社長は……『団交はしない』『……忠告はうけたまわっておく。はい、終わり。帰って帰って』と発言し、組合否認と団交拒否の態度を露骨にした」などと、会社が団交拒否をした旨を記載しているが、これらの記載は、会社主張への「反論」としての記載にすぎず、これらの会社の行為について、不当労働行為に該当する旨や救済を求める旨の記載は一切されていない。

(ウ) 本件命令

本件命令では、同懲戒処分に関する団体交渉については、「関単労は、会社が、懲戒処分に関する団体交渉に応じず、関単労否認の姿勢を明らかにしている旨主張しており、この点に関する団体交渉に応じない会社の姿勢が全く問題のないものということとはできないが、本件処分後に会社が団体交渉に応じないことをもって、本件懲戒処分が不当労働行為に当たらないとした」「判断が左右されるものではない」としている。(本件命令書125頁)

(カ) 本訴における原告の主張(平成23年5月23日付け「準備書面(1)」)

原告は、同書面「第2『第4当委員会の判断』に対する認否・反論」の「8争点⑦(分会組合員に対する懲戒処分)について」において、同懲戒処分が「極めて悪質な不利益取扱いであり、組合活動への支配介入である」(43頁)と主張して、本件命令を論難しているが、ここにおいても、同懲戒処分に関する団交拒否が不当労働行為に該当する旨の主張は行われていない。

以上にみたように、原告は、分会組合員に対する懲戒処分に関する団交拒否の不当労働行為に関しては、初審命令が、原告が同団交拒否に関しては救済を求めている旨を指摘していたにもかかわらず、本件再審査手続における「不服の範囲」とせず、初審命令の上記指摘について単に「認める」としていたのである。

そうすると、原告の上記団交拒否が労組法7条2号に該当する旨の主張は、本件命令の対象となっていない事柄に対する違法事由の主張であるから、主張自体失当として排斥されなければならないものである。

(8) 代替組合事務所貸与の団交拒否に係る救済方法(前記第2、1⑧)

(原告の主張)

本件命令は、会社が確定判決に従って分会に対して組合事務所を貸与していることから、救済の利益は失われていると判断して、本件請求を棄却して初審命令を取り消した。しかし、労働協約解約を含む多くの係争事件について、原告と会社との全面和解は成立していない。また、会社は中労委の求釈明に対する「回答書」(乙

368・7～8頁)で、「会社は終局判決に従い、新しい組合事務所を設置した」のであって、「組合事務所貸与協定の解約は当然正当であると確信している」と主張している。これは、原告への組合事務所貸与中止問題および代替事務所貸与要求に関する団交拒否を正当化し、組合事務所貸与協定の解約は正しかったとの姿勢をいまだに保持していることを示している。

したがって、会社の上記態度は「同種の紛争の再発のおそれがある」ことを示したものとわざるを得ず、謝罪文の掲示又は交付等による救済命令を発すべきであり、本件命令の判断は誤りである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ 原告は、「組合事務所貸与中止問題および代替事務所貸与要求に関する団交拒否を正当化し、組合事務所貸与協定の解約は正しかったとの姿勢」を会社は「いまだに保持して」おり、このような会社の態度は、「同種の紛争の再発のおそれ」を示すものであるから、救済利益を否定した本件命令の判断は誤りである旨主張するが、本件においては、会社の代替事務所貸与により交渉事項は既に解決済みとなったといえ、さらに、同種の紛争が再発するおそれがあるとは認められないから、改めて代替組合事務所の貸与に関する団体交渉拒否についての救済を行う利益は失われている(本件命令書第4の10(5)128～129頁)のであって、原告の主張は理由がない。

(9) 会社が、平成12年3月頃、X4組合員を出欠勤一覧表作成業務の担当から外したことの不当労働行為該当性(前記第2, 1⑨)

(原告の主張)

ア 原告のX3分会長は、平成12年2月28日、大阪府労委において、会社が組合活動に関して黒川労組と原告との間で賃金面での差別的な取扱いを行っていることを証言した。すると、同年3月末、会社はX4組合員が入社以降27年間にわたって行ってきた全社員の給与計算にかかわる出欠勤一覧表作成業務をX4組合員や原告への提案もなく一方的に取り上げた。原告は、本件を議題とする団体交渉の開催要求をしたが、会社はこれを拒否した。

会社の上記行為は、労組法7条1号の不利益取扱い、同条2号の団交拒否、同条3号の支配介入及び同条4号に該当する。

イ 本件命令は、「X4は、会社従業員の個人的な情報を知りうる立場にあることを利用して、かかる情報を漏洩したと推認できる」ことを前提として、「会社が、情報管理を適切に行う必要上、X4を出欠勤一覧表作成担当から外したことに相当の理由がある」として不当労働行為を認めなかったが、誤りである。また、それを補強するため、「関単労が会社に対して同問題を議題として団体交渉を申し入れた事実は認められない」、「関単労ないしX4がこのことを組合攻撃として問題とした事実もうかがわれない」との判断も誤りである。会社は、平成12年3月18日にX4組合員から出欠勤一覧表作成業務を取り上げた際、その理由として「情報管理を徹底」するとか、X4組合員の「情報漏洩」が問題であるとかは一切述べていない。Y4部長は「これから今後は、Y5常務が出勤

表を見るから」ど述べたに過ぎない。これが出欠勤一覧表作成業務取り上げのすべてであった。

出欠勤一覧表作成業務の取り上げが平成12年3月18日であり、同年2月28日の大阪府労委でのX3証言の直後であったことは、本事案の核心である。X3分会長が就業時間中の組合活動に対する組合間差別扱いを証言したことに対し、会社にとって不利な情報をX3分会長に提供したX4組合員への報復措置であり、今後、不利な情報を明らかにさせないための仕事取り上げであることは明白である。

原告はこの件について口頭で団体交渉を申し入れたし、この件を会社による組合攻撃として抗議したことも事実である。X4組合員の出欠勤一覧表作成業務取り上げは、原告組合員であるがゆえの不利益取扱い、報復的不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるといふべきである。

ウ 原告は、上記争点について、労組法7条4号の報復的不利益取扱いにも該当すると主張している。これに対し、本件命令は、労組法7条1号・3号及び2号の該当性について判断をしている(甲2・7頁, 129~131頁)。

この点について、原告は、大阪府労委における調査において、不当労働行為救済命令申立書に「労組法7条4号」を付け加えることを申し出ている。

また、原告は、上記争点について、大阪府労委におけるX3証言がX4組合員からの情報に基づくものであったことから、会社はX4組合員に対し会社に不利な情報を大阪府労委に提出したことについて報復措置をとったものであって、労組法7条4号に違反すると一貫して主張してきた(中労委における平成19年3月17日付最終陳述書49頁など)。ところが、本件命令は、原告の主張を正解しないで判断した。本件命令の判断はこの意味でも誤ったものである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ(ア) X4組合員は、会社従業員の個人的な情報を知りうる立場にあることを利用して、他の従業員の病気欠勤の情報や出欠勤に関する情報を漏洩したと推認できるから、会社が、情報管理を適切に行う必要上、同人を出欠勤一覧表作成担当から外したことには相応の理由があり(本件命令書第4の11(2)129~130頁)、不当労働行為に当たるといふことはできないといふべきであり、また、原告が同問題を議題として団体交渉を申し入れた事実は認められないから、会社による団交拒否も成立しない。

(イ) 本件命令が、X4組合員の担当業務の一部変更が労組法7条4号違反に該当しない旨を明示していないことは、原告指摘のとおりである。しかしながら、まず、本件命令書の争点に関する記述については、「主な争点」を整理しているものである。そして、会社がX4組合員の担当業務を一部変更したのは、同人が会社従業員の個人的な情報を職務上知り得る立場にあることを利用して、黒川労組の副執行委員長が就業時間中の組合活動について賃金カットされていない旨の情報をX3分会長に提供したためであり、X4組合員は以前にも従業員の病状に関する個人の情報を漏洩したことがあり、しかも、同副執行委

員長は当日は有給休暇を取得して組合活動を行っていたのであるから当該情報は虚偽のものであったのであって(本件命令書第3の5(5)イ62～63頁)(原告は、同副執行委員長の出勤に関する資料は後に改ざんされた疑いがある旨を労働委員会段階において主張したが、それを裏付ける証拠は存しない。)、会社が個人情報の管理を適切に行い、個人情報の漏洩等が行われないようにするという業務上の必要に基づくもので、相応の理由があるのであるから、X4組合員が原告の組合員であること等、あるいは、X4組合員が労働委員会の審問等において証拠を提示したこと等を理由とするものではないことは明らかであり、また、原告に対して支配介入するものでもないから、X4組合員の担当業務の一部変更が不当労働行為に当たるとすることはできない(本件命令書第4の11(2)129～130頁)のである。さらに、本件命令書第4の12記載のX4組合員の担当業務の全面変更とは異なり、変更されたのは出欠勤一覧表に関する業務だけであり、また、同業務については、Y5常務が担当して行うこととされたものであって、出欠勤一覧表以外の業務についてはそのまま継続して行っていたとの事情も認められる。本件命令は、このような事情を総合的に考慮して、X4組合員に対する担当業務の一部変更については、上記のとおり、不当労働行為に当たらないことを明言しているのである。原告の判断遺脱の主張は理由のないものである。

(10) X4組合員の担当業務の全面的変更等の不当労働行為の救済方法(前記第2, 1⑨)

(原告の主張)

本件命令は、原告が出欠勤一覧表作成業務をX4組合員に戻すべきであるとして再審査を申し立てていることについて、X4組合員の担当業務の一部変更は不当労働行為に当たらず、原告の主張は失当であると判断したが、会社によるX4組合員の担当業務の一部変更は、労組法7条1号, 2号, 3号及び4号に該当するから、誤りである。

(被告の主張)

原告の主張は争う。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提事実のほか、当事者間に争いのない事実並びに証拠(後掲証拠)及び弁論の全趣旨によれば、本件に係る事実経過として、概ね以下の事実を認めることができ、かかる認定事実を左右するに足りる証拠はない(事実認定の補足説明がある場合には、特段の標記がある場合のほか、末尾の括弧内にこれを記す。)

(1) 分会結成後、労働協約改定提案までにおける原告と会社との労使関係の概要

ア 分会結成後の労使関係

原告は、昭和47年11月27日の結成後、会社に対し、同年12月1日付け要求書により分会の結成を通告するとともに団体交渉を開催するよう要求した。その直後から、原告と会社の間には、団体交渉の実施や実施に関する条件をめぐって紛争が生じ、分会は同年12月8日から同月10日まで3日間のストライキを行うなどし、会社と原告との間には対立関係が存在した。(乙200～202)

イ 原告と会社は、分会結成後、前記前提事実(2)のと通りの労働協約を締結した。

ウ 会社再建案の提案から労働協約改定提案に至るまでの労使関係等

(ア) 会社再建案の提案とそれに関わる労使の状況

a 昭和52年3月31日、会社は、原告及び黒川労組に対して、不況で経営が悪化したとして、①週休2日制を適休1日制にすること、②病気欠勤、生理休暇、つわり休暇及び産前産後休暇を無給とすること、③遅刻・早退時の賃金カットを厳格に行うこと、④社会保険(健康保険・厚生年金保険)の労使負担割合を折半にすること、⑤就業時間中の組合活動を禁止することなど16項目からなる会社再建案(以下「会社再建案」という。)を提案するとともに、これに係る労働協約の解約を予告した。

b 同年5月11日、会社は、会社再建案について原告との団体交渉を行わないまま実施した。これに対し、原告は、大阪府労委に不当労働行為救済を申し立て、他方、黒川労組は、賃金全額払の原則に反するとして労働基準監督署に申告した。

上記労働組合の対応を受け、会社は、会社再建案の実施を撤回した。

c その後、会社は、会社再建案を同年6月30日より実施する旨原告に通告した。これに対し、原告は、大阪地裁に現行労働条件の保全を求める仮処分申請をした。なお、会社再建案は、結局、実施されなかった。

d 同年8月9日、会社と黒川労組は、会社再建案のうち前記aの①に関して、日曜日を除く6日勤務の週40時間労働制とする旨の協定を締結した。

同年9月1日、会社は、全従業員に対し、上記週休1日制を導入した。

e (a) 同月22日、大阪地裁は、上記仮処分命令申立事件について、要旨、従業員は勤務時間、休日について改定前の労働条件で就労すべきとの決定をした。その後、この問題については本案訴訟において争われ、昭和57年1月29日、大阪地裁は、従業員は従前の勤務条件によって就労する義務があり、変更された勤務条件によって就労する義務がないことを確認する旨の原告の請求を認容する判決をなし、大阪高裁、最高裁は同判決を支持し、会社の上訴をそれぞれ棄却した(最高裁による上告棄却は昭和61年6月27日。)

(b) 原告が会社再建案に関し大阪府労委に不当労働行為の救済を申し立てていた事件について、大阪府労委は、昭和52年(不)第87号事件については、昭和53年10月30日付けで救済申立てを棄却し、同第40号、同第76号及び同第105号事件については審理を併合して、昭和54年12月27日付けで一部救済命令を発した。これら命令については中労委に再審査申立てがなされ(中労委昭和53年(不再)第57号事件、同55年(不再)第4号、同第5号各事件)、中労委は、昭和57年12月1日付けで、各初審命令の一部を変更する命令を発した。会社及び原告はこれを不服として東京地裁に取消訴訟を提起し(東京地裁昭和58年(行ウ)第32号・同第79号事件)、同裁判所は、平成元年12月20日付けで中労委命令を一部取り消すほかは請求を棄却する判決をした。これを不服と

して中労委及び労使双方は東京高裁に控訴を提起したが（東京高裁平成元年(行コ)第147号・同第148号・平成2年(行コ)第3号）、平成3年9月30日、裁判上の和解が成立した。

(c) 昭和62年9月14日、原告と会社は、大阪府労委に係属中であった会社再建案に関連する別の不当労働行為事件(昭和56年(不)第65号、昭和58年(不)第14号、昭和59年(不)第24号、昭和60年(不)第9号、同第39号、昭和61年(不)第27号及び昭和62年(不)第16号)に関して、前記(a)の最高裁判決の趣旨を尊重することなどについて合意し、和解した。

f 以上の各組合の対応の結果、年間所定労働日数及び所定労働時間は分会組合員が少なく、時間あたりの賃金は分会組合員が若干高いなど、分会組合員と黒川労組の組合員を含む一般従業員とでは、労働条件が異なることとなった。

(イ) その他の労使状況

その他、原告と会社との間には、会社役員らが原告の事務所から原告のビラを持ち去ったこと等をめぐる紛争(大阪府労委昭和54年(不)第72・75号併合事件、中労委昭和56年(不再)第30・31号併合事件、東京地裁昭和59年(行ウ)第74号・同第97号事件)、分会組合員を60歳定年により退職とした取扱いをめぐる紛争(大阪府労委6年(不)第7号事件、中労委平成9年(不再)第5号事件)、長期の欠勤により「身体虚弱にして業務に耐えない者」(就業規則第29条第1項)に該当するとして解雇された分会組合員に関する紛争(大阪地裁平成8年(ヨ)第1983号ほか)などが継続的に存在していた。

(ウ) 労働協約改定提案以前の労使状況等

a 会社の豊中工場構内には、会社組織として、豊中工場と豊中営業所があり、豊中工場庶務課及び豊中営業所は、構内にある事務所の1階に位置し(豊中工場庶務課と豊中営業所とで一室を使用)、X3分会長の所属する豊中工場生産課は事務所の2階に位置している。

分会は、従前、上記場所や食堂等において就業前や昼休み時にビラ配布を行っていたところ、平成6年ないし平成7年頃、当時のY5工場長からX3分会長に対してビラ配布の時間帯等に関して申し入れを受け、両名で話し合った結果、豊中工場庶務課及び豊中営業所のある室内でのビラ配布は、X3分会長の就業時間終了後の午後4時過ぎ以降に行うようになった。

b 平成5年春頃、X3分会長は、会社から、段ボール箱の置き場所に困っているため、組合事務所前に置きたい旨の申し入れを受け、出入口を塞がないことなどを条件に、組合事務所前西側部分に段ボール箱を置くことを了解した。なお、月に1回程度、専門業者が段ボール箱の回収を行っていた。

平成8年夏頃、分会が組合事務所の出入口の引き戸の不具合から同所をしばらくの間利用していなかったところ、秋頃には出入口付近にパレットが積み上げられ、これを移動しない限り、組合事務所内に立ち入ることができない状態となった。このため、X3分会長は、Y5工場長に対してパレット

の除去を要請し、Y1専務に対して組合事務所の修復を要請したほか、同年12月頃にはY5工場長に対して組合事務所の建替えを要請したが、会社はいずれの要請にも対応しないまま、平成11年4月頃には、出入口前に段ボール箱等が置かれるようになった。

なお、分会は、その後も組合事務所を利用できなかったものの備品等は置いたままにしていた。他方、段ボールやパレットの撤去要請はしておらず、後記(5)ア(ヒ)のとおり、平成13年12月10日に労働協約が解約された後の平成14年春闘まで組合事務所の修復工事や代替事務所の貸与を要求したこともなかった。

- c 平成8年9月9日、X3分会長は、解雇された分会組合員に係る地位保全仮処分命令申立事件(大阪地裁平成8年(ヨ)第1983号)に関して、長期に病欠欠勤した複数の従業員の氏名、欠勤期間及び病名を記載した報告書(以下「仮処分報告書」という。)を、当該従業員の了解を得ることなく作成して、大阪地裁に提出した。この仮処分報告書は、X3分会長が、X4組合員らから得た情報を元に作成したものであった。同月20日、総務次長であったY3経理部長(当時)は、X4組合員に対し、仮処分報告書に上記従業員の病名や期間が掲載されていたことから、X4組合員が提供したことによるものか否かについて、診断書を見せたのか否かという点を含めて尋ね、提供はしたが診断書を見せていないなどというX4組合員に対し、居合わせたY6総務部長(当時)ともども、その対応をとがめたことがあった。

なお、X4組合員は、昭和48年3月24日に会社に入社して以来本社総務部に所属し、給与計算に係る出欠勤一覧表の作成、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、通勤交通費・有給休暇・年末調整、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会への出席、従業員の給食手配、名刺等の印刷物、銀行等への振込みなど、主に庶務に関する業務を担当していた。このうち、出欠勤一覧表の作成業務は、各営業所や工場の従業員が提出した残業・早出・有給休暇・病欠等の届書の内容を一覧表に転記し、労働日数や時間外勤務の集計と有給休暇消化日数の確認等を行うものである。(乙141、162、170、209、301・43頁、304・34～35頁、306・1～5及び16～18頁、307・6～7頁、314・10頁、345、375・24～25頁、378・34～37頁)

- d 会社は、後記(2)の労働協約改定提案の前後から、本社、大阪営業所、豊中工場及び豊中営業所内の出入口やドアに、関係者以外立入厳禁や貼紙禁正等と記載されたプレートを貼り始めた。

(2) 労働協約改定提案

前記前提事実(3)記載のとおり、平成11年7月21日、会社は、原告に対し、原告と会社との労働協約に定められ、またはこれに関連する事項について、同年10月1日から改定したい旨の提案が記載された文書により、団体交渉の申入れを行った。

なお、会社は、Y1 労組に対しても、同(3)アないしキの申入れを行っていた。

(3) 労働協約解約通告に至る経緯

ア 第1回協約改定団交開催に至る経緯

(ア) 平成11年7月22日以降、会社と黒川労組は労働協約改定提案について団体交渉等により協議を開始した。

(イ) 同月23日、X3分会長は、就業開始の午前8時前、生産課において分会機関紙を手渡しで配布した際、管理職と黒川労組執行委員及び一部の黒川労組組合員からその受取を拒否され、以降受取を拒否した従業員には配布しないようになった。

(ウ) 同月26日午後4時過ぎ、X3分会長は、労働協約改定提案の内容に反対であり、全面白紙撤回を強く要求する旨記載した分会機関紙を豊中営業所室内の従業員の机の上に四つ折りにして置き始めたところ、Y7庶務課長から、「この時間帯は他の従業員は勤務中であり、仕事中にビラをまかないよう、また門の外で配布するよう」に注意を受けた。その際、豊中営業所係長のZ1(当時、黒川労組の書記長で、同年秋に副委員長に就任。以下「Z1係長」という。)が、「X3さん、うちの組合は受け取らん、読まんから置いとかんといてよ」と述べ、さらに、豊中工場長が「黒川労組は皆(黒川労組の機関紙を)受け取るのだからいい」、「(従業員らは)原告のビラは受け取らないと言っている」、「ビラまきを禁止する」と述べた。これに対してX3分会長は、「これまでずっと(ビラを)まいてきた、これは組合に対する嫌がらせで重大な挑戦である、ビラまきによって業務に支障を来たしたことはなく、黒川労組もビラまきを行っている」と抗議したものの、管理職らがX3分会長の周りに集まってきたため、ビラ配布は行わなかった。

なお、当時の従業員の勤務時間は、豊中工場(庶務課を除く。)に勤務する者は午前8時から午後4時まで、1階にある豊中工場庶務課に勤務する者は午前9時から午後5時まで、豊中工場庶務課と同室内にある豊中営業所に勤務する者は午前6時半ないし7時半から午後2時半ないし3時半であった。

また、前記(1)ウ(ウ)アのとおり、工場長とX3分会長の話合いで、豊中営業所室内でのビラ配布を同分会長の就業時間終了後の午後4時過ぎ以降に行うようになったことを別にすれば、会社は、分会結成以降同日まで、原告に対しビラ配布をやめるよう求めたことや、原告に対してビラ配布の制限を行いたい旨の協議を求めたことはなかった。

(エ) 同月29日、原告と会社は、労働協約改定提案についての団体交渉(以下「11.7.29団交」という。)を行った。

冒頭、原告は、上記(ウ)のとおり、ビラ配布に支障を生じた経過を踏まえ、会社がビラ配布を妨害したとして「抗議文及び謝罪要求書」(以下「11.7.29謝罪要求書」という。)を会社に手交の上抗議し、協約改定団交を開始するには、会社から原告に対する謝罪文を提出することが前提である旨述べた。これに対し、会社は、X3分会長は終業後でも業務を終えていない者もいるので、業務中に手を止めさせるようなビラ配布は止めてほしい旨、また、工場内

のストライキ集会も業務の支障になるので止めてほしい旨申し入れるとともに労働協約改定提案について団体交渉を行いたいと要望した。原告は、会社の要望は聞き入れられないとし、ビラ配布妨害を行わないとの約束と謝罪が協約改定団交開催の前提である旨応えた。

また、労働協約改定提案の際に配付された生理休暇取得状況一覧表について、X7組合員が、この一覧は全部私のことではないのかと問い質したところ、会社はこれを認め、生理休暇無給化提案の参考資料として必要だったと答えた。同組合員は、なぜ必要なのかと述べて会社に抗議した。

会社は、11.7.29謝罪要求書について一応受け取っておくとして、これを受領したが、結局、この日の団体交渉は労働協約改定についての討議に入ることなく終了した。(乙6～11, 162, 209, 300・25～30頁, 304・16～17頁, 315・8～9頁, 320・1～2頁, 373・8～9頁, 374・7頁。原告は、同事実に関し、原告が協約改定団交を拒否したようなことはないなどと主張するが、原告が、上記約束と謝罪が団体交渉開催の前提とみていたことは上記証拠に明らかである。なお、原告は、Y1専務が団体交渉終了時に原告提出の11.7.29謝罪要求書につき検討すると述べた経過があるとも主張し、これに沿う証拠(乙162)もあるが、会社作成に係る乙8(後記11.8.3会社申入書)では、会社が一応受け取っておくと述べたとするにとどまっており、これに対するものとして原告により作成された乙9(後記11.8.4謝罪要求書)においても、この点に関する異議は特段述べられていないところであって、これらの点を踏まえると、上記の限度でこれを認定するのが相当である。)

(ウ) 同年8月2日午後4時過ぎ、X3分会長は、分会機関紙を配布していた際、Y7庶務課長から、「仕事なので机の上に置いて回らないでほしい、まくのなら終わってから外でまくように」と注意を受けた。X3分会長が、「課長としてビラまきを禁止するのか」と問うと、Y7庶務課長は、「課長としてビラまきは禁止である」と答えた。

(カ) 同月3日、会社は、原告に対し、「申入書」(以下「11.8.3会社申入書」という。)を交付し、11.7.29団交は労働協約改定についての討議がないまま終了したので、同月10日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

同月4日、原告は、11.7.29謝罪要求書を会社に交付したにもかかわらず、上記(ウ)の事態が生じたことを踏まえ、11.8.3会社申入書による申入れをしてきた会社に対し抗議するとともに、ビラ配布妨害を中止し、同月10日までに11.7.29謝罪要求書で要求しているビラ配布妨害に対する謝罪を行うよう「抗議および謝罪要求書」(以下「11.8.4謝罪要求書」という。)により再度要求した。(乙8, 10, 15, 21, 298, 300・28～30頁, 304・17頁)

(キ) 同月11日、会社は、原告に対し、11.7.29団交は労働協約改定についての討議がないまま終了し、また、原告の頑なな謝罪要求により、11.

8. 3 会社申入書による団体交渉も開催できなかつたとして、同月 18 日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

同月 16 日、原告は、会社に対し、上記「申入書」での会社の態度は、団体交渉を申し入れたが原告が応じなかつたという口実を設け、労働協約改定を強行しようとするものであるとして抗議するとともに、団体交渉を行いたいと真に考えているのであれば組合活動の妨害等を即刻中止し、11. 8. 4 謝罪要求書により原告が求める謝罪を行った上で同月 18 日に団体交渉を開催するよう「抗議文及び団体交渉申入書」(以下「11. 8. 16 謝罪要求書」という。))により申し入れた。

(ク) 同月 16 日、黒川労組は、労働協約改定に関するアンケートを実施した際、加入組合員(当時の全従業員約 120 名中約 80 名)に対し、アンケート用紙に前記生理休暇取得状況一覧表の一部を添付して配付した。

なお、同月 26 日付けの黒川労組の機関紙には、「X1 氏=只今、11 連休中です」と記載されていた。(乙 14)

(ケ) 同月 18 日、Y1 専務は、X3 分会長に対し、原告からのビラ配布妨害に係る謝罪要求について、会社として謝罪文の提出はできないが、団体交渉は開催したいので、専務名で個人的に遺憾の意を表明する書面ではどうかと提案した。

同月 25 日、X3 分会長は、上記提案について、Y1 専務個人の書面では無意味である旨回答した。(乙 298, 300・34~35 頁, 335・6~7 頁, 338・8~9 頁, 341・14~15 頁。この点、原告は上記認定事実を争うが、上記証拠に係る Y1 専務の供述は、弁護士と協議をもった経過等を踏まえた相応に具体的なものと評価することができる。X3 分会長の供述(乙 300・34~35 頁)においても、この頃何度か Y1 専務と協議をもったこと自体は否定していないことも併せ考慮すると、上記のとおり認めるのが相当である。)

(コ) 同年 9 月 1 日、会社は、原告に対し、謝罪文の提出を団体交渉開催の条件であるとする原告の姿勢により協約改定団交開催の見込みがないことから、会社としてはこれを打開するべく、11. 8. 16 謝罪要求書についての団体交渉と協約改定団交の二つの議題に分け、同月 15 日までにこれらの団体交渉を並行して開催したい旨「団体交渉開催申入書」(以下、「11. 9. 1 会社申入書」という。))により提案した。

(ク) 同月 2 日午後 4 時過ぎ、X3 分会長、X1 組合員、X4 組合員ら分会組合員 5 名が豊中営業所室内で労働協約改定提案の内容に反対であり、全面白紙撤回を強く要求する旨記載した分会機関紙を配布した。その際、豊中工場長らが「ビラをまくな」と述べたほか、Y7 庶務課長は従業員の机上に置かれたビラを回収した。

同日、原告は会社に対し、解雇された分会組合員について、地位確認等請求控訴事件の大阪高裁判決(平成 11 年 8 月 27 日言渡)に基づき、解雇を即時撤回し、原職復帰させるよう要求するとともに、これらを議題とする団体交渉を

開催するよう同日付け「要求書」(以下、「11.9.2要求書」という。)により申し入れた。

- (シ) 同年9月3日, 原告は, 会社に対し, 労働協約改定提案の中の「生理休暇の無給化について」の項目においてX1組合員の生理休暇取得状況を会社内で公然化したことは同組合員に対するプライバシー侵害等の人権侵害に当たるとして抗議し, 文書による謝罪及びこの件に関する団体交渉開催を要求した上で, 会社がこれに応じず人権侵害を続けたままであれば協約改定団交には応じないことを, 文書(以下「11.9.3謝罪要求書」という。)により申し入れるとともに, 11.9.1会社申入書に基づく団体交渉には応じられない旨, 口頭で回答した。
- (ス) 同月7日, 原告は, 会社に対し, ビラ配布妨害の中止及び謝罪並びにX1組合員への人権侵害の中止及び謝罪が協約改定団交の開催の一切の前提であるとして, この要求に真摯に応えることを要求した。
- (セ) 同月9日, X3分会長はY1専務に対し11.9.2要求書及び11.9.3謝罪要求書の会社回答を求めた。これに対し, Y1専務は, 11.9.2要求書について, 前記大阪高裁判決に不服であり上告するので分会組合員の解雇問題に関する団体交渉は行わない旨, 11.9.3謝罪要求書について, 人権侵害とも女性差別とも認識していない旨回答した。
- (ソ) 同月14日, 原告は, 会社に対し, 同月2日及び同月3日に原告が申し入れた団体交渉を一切拒否しながら労働協約改定に関してのみ団体交渉を申し入れる会社の態度は労使の信義則及び労使対等決定の原則に違反する旨抗議し, 11.9.3謝罪要求書等に基づく団体交渉を開催するよう文書により申し入れた。
- (タ) 同月18日, 会社は, 原告に対し, 「ビラまきについて禁止したが, 一定期間, あるいは問題が解決するまでの間, ビラまきを以前どおり認めるのなら原告として協約改定団交は開催できるか」と打診するとともに, 謝罪文要求については, 同年8月18日に提案したY1専務個人の謝罪文の提案ではどうかと再度提案した。

同年9月21日, 原告は, 上記提案に対し, 会社としての謝罪が必要である旨回答した。(乙298, 300・34~35頁, 335・6~7頁, 338・8~9頁, 341・14~15頁)
- (チ) 同月22日, 会社は, 原告に対し, 11.7.29謝罪要求書以降に原告が行ってきた抗議に対し, 謝罪要求や抗議を別問題にしてでも労働協約改定に係る交渉は行うべきであるとして, 協約改定団交を速やかに開催するよう, 「団体交渉開催申入書」(以下「11.9.22会社申入書」という)により申し入れた。
- (ツ) 同月25日, X1組合員は, 大阪弁護士会人権擁護委員会に対し, 会社が労働協約改定提案の際に生理休暇取得状況一覧表を参考資料として添付したことにより人権が著しく傷つけられたとして, 人権侵害の救済申立てを行った。
- (テ) 同月28日, 会社は, 原告に対し, 原告と真剣な討議を行った上で労働協約

改定を実施したいので、その実施日を1か月間延期して同年11月1日からとする旨、その間に協約改定団交を重ねたい旨及び同年10月5日までに団体交渉を開催したい旨を、「協約改訂実施日の延期と団体交渉開催申入書」(以下「11.9.28会社申入書」という。)により申し入れた。

(ト) 同月29日、原告は、会社に対し、11.9.22会社申入書及び11.9.28会社申入書における会社の態度に抗議するとともに、11.9.3謝罪要求書に基づく団体交渉を行うよう申し入れた。

(ケ) 同月30日、原告は、会社に対し、会社は労働協約改定について団体交渉開催を求める一方で、黒川労組の役員と一体となってビラ配布妨害や人権侵害を行い、かつ人権侵害に関する団体交渉さえ拒否したとして抗議するとともに、会社に猛省を促すためとして、始業時から終業時まで労働協約改定の白紙撤回を求めてストライキを行う旨通告の上、豊中工場構内において、午前8時頃よりストライキ(以下「11.9.30スト」という。)を行った。

11.9.30ストに際して構内集会を行おうとする原告に対し、豊中工場長が「構内集会は禁止するから出て行ってくれ」などと述べて構内からの退出を求めたところ、原告は、「何で出て行かんなあかんねん」などと答えて集会を行った。なお、その場に集まってきた管理職や一般従業員のうち、一般従業員は豊中工場長から仕事に行くように促されてその場を後にしたが、管理職は集会が終了するまでその場に残り、構内集会を見ていた。

なお、通常、原告は、豊中工場においてストライキを実施する場合には、ストライキ当日の午前7時過ぎ頃に会社に対して文書によりスト通告を行い、その後に分会組合員の他原告組合員ら外部の支援者が工場構内の中央で30分ないし2時間程度集会を行っていた。また、ストライキ時の構内集会は分会結成以来ほぼ行われていたものの、これに対しては、会社から車の出入りの邪魔になる旨の申入れがされたり、平成6年の就労闘争時に構内集会を実施しようとした際には、会社が原告や支援者の工場構内への立入りを制限ないし禁止し、構内集会を阻止したこともあった。(乙25～28, 30, 188, 189, 300・37～43頁, 301・19～20頁, 304・7～8頁, 309・25～28頁, 310・3～8及び30～37頁, 312・20～25及び28～29頁, 315・17～21頁, 317・18頁, 377・4～7頁。なお、この点に関する事実認定の補足説明については後記3参照。)

(ニ) 同年10月4日、原告は、会社に対し、11.9.30ストの際に管理職らを多数動員して構内集会を妨害し、工場構内から排除しようとしたとして抗議するとともに、ビラ配布妨害やスト破壊行為の中止及び謝罪並びにX1組合員に対する人権侵害への謝罪等を行い労使関係を正常化した上で協約改定団交を行うよう「抗議文及び謝罪要求書」(以下「11.10.4謝罪要求書」という。)により申し入れた。

(ヌ) 同月8日、会社は、原告に対し、11.9.30スト時の構内集会に関連して、会社が10数年以上も前から豊中工場入口に設置している立看板「来場者遵守事項」で構内の無断立入り等について禁止・制限しているにもかかわらず、

原告が勝手に行っているものであるとして、今後は「来場者遵守事項」を遵守しストライキに際して構内での集会を行わないよう「申入書」(以下「11.10.8会社申入書」という。)により申し入れた。

(ネ) 同月15日、会社は、原告に対し、同月22日までに協約改定団交を開催するよう申し入れた。

(ノ) 同月19日、原告は、会社に対し、会社による11.9.30スト時の構内集会の妨害と11.10.8会社申入書は、従来の慣行の否認のみならず、原告の存在を否定する許しがたいものであって、労働組合破壊を意図した不当労働行為であるとの内容を含む「抗議文」により抗議した。

同日、原告は、11.9.1会社申入書における「二つの議題に分けて団体交渉を開催する」との会社提案を受け入れる旨会社に伝えた。会社はこれを了承し、以後、双方は、協約改定団交と、11.8.16謝罪要求書及び11.10.4謝罪要求書の内容(①ビラ配布の妨害、②ストライキ時の構内集会の妨害及び③X1組合員の人権侵害)を議題とする謝罪要求団交を並行して開催することとなった。(乙30)

(ハ) 同月25日、原告と会社は、今後の具体的な団体交渉開催方法についての折衝を行った結果、協約改定団交と謝罪要求団交を交互に開催すること、団体交渉の時間は1時間程度にすること及び協約改定団交を同月28日に開催することについて合意した(以下、この合意を「11.10.25合意」という。)

イ 第1回協約改定団交とその後の経緯

(ア) 同月28日、原告と会社は、労働協約改定の趣旨説明を議題とする第1回協約改定団交を行った。

まず、会社から労働協約改定提案の趣旨説明がなされた後、質疑応答が行われた。そのうち、組合事務所の明渡しに関し、代替の組合事務所の用意はあるのかとの質問に対し、会社は、要求があれば検討する旨答えた。(乙133, 162, 163, 209, 300・45～46頁, 320・6頁, 327・24頁, 328・18頁, 377・20頁)

(イ) 同月28日午後4時過ぎ頃、X3分会長は、豊中営業所室内においてビラ配布をする際、Y7庶務課長の制止を受けたが、労働協約改定を全面白紙撤回するよう記載した分会機関紙を配布した。Y7庶務課長は、それらを回収した。

(ウ) 同月29日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年11月1日から同年12月1日に延期する旨通知した。

なお、同年11月中は、原告と会社との間で年末一時金交渉が行われ、協約改定団交は開催されなかった。

(エ) 同月13日及び同月20日午後4時過ぎ頃、X3分会長は、豊中営業所室内においてY7庶務課長の制止を受けたが分会機関紙を配布した。Y7庶務課長は、配布された機関紙を回収した。

(オ) 同月22日、原告は、会社に対し、年末一時金の回答等に抗議するとして、始業時から終業時までストライキを行う旨を「ストライキ通告書」により通告した。

豊中工場長は、豊中工場構内において集会を行おうとして「ストライキ破壊だ」などと申し述べる原告に対し、「朝礼をするから出て行け」、「構内集会は禁止する」などと述べ、構内から退出するよう求めたが、原告は集会を実施した。

なお、同日は月曜日であり、会社は、毎週月曜日に工場構内で行っていた定例の全体朝礼を開催できなかった。(乙34～36, 301・4～6, 304・11及び42, 309・33, 310・4～6, 311・25～26, 377・3～5頁。なお、朝礼開催の経過については後記3参照。)

(カ) 同月25日、会社は、原告に対し、会社は施設管理権に基いて工場構内における集会を制限・禁止することを11.10.8会社申入書で明確にしているとして、今後はストライキに際して構内での集会を行わないよう「申入書」(以下「11.11.25会社申入書」という。)により申し入れた。これに対し、原告は、同年12月6日付け「抗議文並びに要求書」を会社に交付して、構内集会禁止は組合破壊活動であるなどとして抗議し、11.10.8会社申入書及び11.11.25会社申入書による申入れの撤回を求めた。(乙36, 38)

(キ) 同月29日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年12月1日から平成12年1月1日に延期する旨、「協約改訂の実施日の延期通知」により通知した。

(ク) 平成11年12月6日、原告と会社は、第1回謝罪要求団交を開催し、主にX1組合員の人権侵害問題について交渉した。原告は、会社に対し、生理休暇無給化提案の説明文及び資料(生理休暇取得状況一覧表)において同組合員の過去6年間の生理休暇取得日を公表したことは同組合員に対する人権侵害及び誹謗中傷に当たるとして抗議し、謝罪と上記資料等の撤回及び回収を求めた。これに対し、会社は、上記資料の基となった出勤表はだれでも見ることのできる資料であって、人権侵害に当たるとは考えておらず、謝罪等は行わない旨回答するとともに、謝罪と撤回をしない限り交渉は進まないのかと問いかけた。原告は、会社が原告の要求に真摯に応えるのであれば団体交渉議題としてもよいとの姿勢を示した。

ウ 第2回協約改定団交とその後の経緯

(ア) 同月20日、原告と会社は、労働協約改定提案理由の説明及び病欠無給化提案を議題とする第2回協約改定団交を行った。

会社は、労働協約改定を提案した理由について、売上げを伸ばし、働く意欲を向上させ、経費を削減するためである、労働協約改定提案に係る8項目は他企業と比較して良すぎる労働条件であり、会社の体力を付けるために改定したいなどと説明した。その後、労働協約改定提案の必要性についての質疑応答に引き続き、原告から「休職制度」についての質問が行われた。

なお、原告は、病欠無給化提案についての団体交渉を次回も継続して開催するよう求めたが、会社は、次回団体交渉を謝罪要求団交としたい旨述べ、原告もこれを了承した。(乙41, 90, 162, 209, 301・7～8頁、

312・30～31頁，320・8～10頁。この点，原告は，会社が上記団体交渉に当たり，労働協約を破棄してやっていくなどと述べたなどと主張するが，X3分会長の供述(乙301・7～8頁，320・8～10頁)でもそのような発言があったとして問題視した経過があったと窺うことはできない上，分会機関誌(乙41)にもその旨の記載は窺われず，かかる事実は認めるには足りない。))

- (イ) 同月28日，会社は，原告に対し，労働協約改定の実施日を平成12年1月1日から同年2月1日に延期することを通知するとともに，同年1月中は頻繁に団体交渉を開催するよう，「協約改訂の実施日の延期通知」により申し入れた。
- (ロ) 同月6日午後4時過ぎ頃，X3分会長が豊中営業所室内において分会機関紙を配布していたところ，X7庶務課長は機関紙を回収してX3分会長に返した。X1分会長は，この対応に抗議するとともに，同所に集まってきた豊中工場長らに対し，「労働協約改定提案以降，なぜビラまきを妨害するのか」，「なぜビラまきの時間等の再考を求める提案や協議を申し入れて来ないのか」と問い質したところ，同工場長は，「そんな提案，原告が聞くわけがない，営業所でまかずに外でまけ」などと答えた。
- (エ) 同月7日，原告と会社の第2回謝罪要求団交が開催された。

冒頭，原告が，第1回謝罪要求団交において要求したX1組合員への謝罪及び生理休暇無給化提案の添付資料の撤回・回収について，会社の検討結果を求めた。会社は，検討結果は出ていない旨回答し，組合は，早急に対処するよう改めて要求した。

その後，ビラ配布妨害を議題とする交渉が行われた。原告は，会社に対し，ビラ配布妨害があったと抗議した上で，27年間行ってきたビラ配布を禁止する理由の説明を求めた。これに対し会社は，他の従業員が仕事をしている中でビラ配布は業務妨害であり，また，施設管理権に基づきビラ配布をやめるよう求めていると回答するとともに，管理職に対してビラ配布は困ると原告に伝えるよう指示したと述べた。

- (ウ) 同月18日午後4時過ぎ頃，X3分会長は，豊中営業所室内においてビラ配布を始めた際に同人の前に管理職らが立つたため，管理職らに対し，ビラ配布を禁止する合理的理由を示すよう求めた。これに対し，豊中営業所長は，「机の端に置いたビラを労働者や管理職がゴミ箱に捨てることが仕事の邪魔になって業務妨害になる」と答え，さらに，X3分会長が「それがどのように業務の邪魔になるのか」と尋ねると，同所長は他の従業員に「みんな関単労のビラいるんか，いらんやろ」と声を掛けた。職場にいた従業員が2回「はい」と応えた。

結局，X3分会長は，ビラを配布することができなかった。

エ 第3回協約改定団交とその後の経緯

- (ア) 同月19日，原告と会社は，生理休暇無給化提案を議題とする第3回協約改定団交を行った。

冒頭、原告は、会社に対し、同月6日及び同月18日にビラ配布妨害があったとして抗議するとともに、X1組合員への謝罪及び生理休暇無給化提案の添付資料の撤回・回収の検討結果を求めた。会社は、ビラ配布妨害については次回の団体交渉で行いたいとし、また、謝罪及び撤回・回収については行わない旨回答した。

その後、予定どおりに生理休暇無給化提案についての交渉が行われた。会社は、生理休暇の有給は、金額（試算より年間72万円ほど）が負担となっているのみならず、ノーワーク・ノーペイの原則との兼ね合いや従業員からの不公平であるとの批判もあるので無給としたいなど説明したのに対し、原告は、女性差別意識に基づくものであり認められない旨意見を述べた。続いて、原告が、生理休暇無給化はX1組合員への人権侵害である旨主張し始めたため、会社はこの日の交渉を打ち切った。（乙44、90、162、209、302・41～43頁、320・11～13頁。原告は、上記認定事実に関し、会社が「堂々巡りだ」、「次の団交を早く設定しましょう」等と述べて打ち切られた経緯があるなどとも主張するが、被告はこれを否認し、分会機関紙（乙44）にもその旨の記載はなく、かかる交渉態度そのものを問題にする抗議書等を差し出されていないのであって、主張事実を認めるには足りない。）

(イ) 同月28日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年2月1日から同年3月1日に延期するとともに、協約改定団交が労働協約改定提案以降月1回のペースで3回しか開催されておらず、今後は頻繁に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(ウ) 同年1月29日、X3分会長は、出勤時に、同年2月7日に豊中工場構内で支援団体等が結集して争議現場統一行動（以下「12.2.7統一行動」）を行う旨記載した分会機関紙を豊中工場構内にある食堂の掲示板に掲示した。この機関紙を見たY1専務は、昼休みにX3分会長を呼び出し、ストライキ時の構内集会の妨害・禁止を議題とする団体交渉を同月3日に予定しているにもかかわらず、構内集会をしようとするのは会社への挑戦行為であるなどとして原告の姿勢を非難するとともに、構内集会をしないよう口頭により申し入れた。

同年1月29日午後4時頃、豊中営業所室内において、X3分会長、X1組合員、X4組合員ら組合員5名が上記の分会機関紙を配布した際、Y7庶務課長は就労中なのでビラをまかないよう注意をした。これに対し、X4組合員は、自分たちは時間外であるから関係ない、Y7庶務課長がうだうだ言うから余計に業務の支障になるのではないかと述べた。（乙43、47、301・12～15頁、312・18～21頁、313・3頁、315・21～24頁。原告は、上記認定事実に関し、Y1専務が同月29日、X3分会長を呼び出した際、「当日門を閉めて管理職を配置する」などと発言したと主張し、X3分会長の同旨の供述（乙301・12～15頁）はある。しかし、被告はこれを否定し、Y1専務の反対趣旨の供述（乙312・18～21頁、313・3頁、315・21～24頁）もあるところ、原告主張事実を裏付ける的確な証拠もなく、同事実は認めるに足りない。）

(エ) 同年2月3日、原告と会社は、第3回謝罪要求団交を行い、ストライキ時の構内集会の妨害・禁止を議題として交渉した。原告は、会社に対し、11.9.30スト時に会社が労使慣行である豊中工場構内での集会を妨害したことは、労使関係を破壊するものであって、慣行無視である旨抗議した。これに対して会社は、過去に原告がストライキ時の構内集会を行っていた事実は認めるが、会社はこれを原告の既得権とも労使慣行とも認めたことはなく、会社に施設管理権がある以上、構内立入禁止等の制限を行えるのは当然であり、原告の構内集会を禁止する旨答えた。

団体交渉終了後、会社は、原告に対し、12.2.7統一行動に関して、「施設管理権に基づいた『来場者遵守事項』を遵守し構内での集会を行わないように強く申し入れますとともに、貴組合が構内での集会を強行された場合は断固たる措置を採る事を通知いたします」と記載された「申入書」を手渡した。

(乙209)

(オ) 同月4日、会社は、豊中工場正門付近にビデオカメラを設置した。

(カ) 同月7日、会社は、12.2.7統一行動に対し、豊中工場正門を閉鎖した上、社長以下役員及び管理職約20名が正門の内と外に立ち並び、原告組合員及びその支援者の入構を禁止した。(乙46, 301・16頁, 303・2～3頁, 304・42頁, 310・13頁)

オ 第4回協約改定団交とその後の経緯

(ア) 同月21日午後4時過ぎ頃、X3分会長は、豊中営業所室内においてビラ配布を始めた際に同人の前に管理職らが立つたため、ビラ配布をしなかった。

同日、原告と会社は、産休等無給化提案を議題とする第4回協約改定団交を行った。

冒頭の約30分間、原告から会社に対し、上記ビラ配布妨害があったとして抗議がなされ、その後、産休等無給化提案について交渉した。会社が当該労働協約を労働基準法や世間並みの水準に改定したいとし、原告に条件等はないかと尋ねたところ、原告は、不利益変更であり認められないとした上で、不利益変更しようとするものになぜ条件を示さなければならないのか、また、今はその段階にもないと答えた。これを受け、会社が、この問題についても反対であれば、遅刻容認慣行見直し提案に移りたいと述べると、原告は、結論だけを求めようとする会社の姿勢は問題であるとして抗議した。

この日の団体交渉は、次回の協約改定団交の議題を遅刻容認慣行見直し提案とすることを確認して終了した。(乙46, 64, 162, 209・16～17頁, 320・14～16頁, 325・24～25頁。原告は、会社が産休等無給化提案についての協議をほとんど行わず、交渉を1時間で終えるという態度をとったと主張する。しかし、上記のとおり、残余の時間において、相応のやりとりは行われているとは評価できるところであり、かつまた、X3分会長の供述(乙325・24～25頁)によっても、所定の1時間の経過に伴って交渉の終了を持ちかけたのは原告でもあって、原告主張のとおり認めることはできない。)

(イ) 同月28日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年3月1日から同年4月1日に延期することを通知するとともに、今後は月1回のペースではなく積極的に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年6月1日に延期された。

同年2月28日、X3分会長は、大阪府労委の本件初審審問において、就業時間内の組合活動の届出状況に関連して、黒川1労組副執行委員長のZ2(以下「Z2副委員長」という。)が平成11年7月23日の豊中工場における黒川労組のブロック会に参加した際、就業時間内の組合活動であるにもかかわらず、賃金カットされなかった旨X4組合員から聞いた、との証言を行った。なお、この日、Z2副委員長は、有給休暇を取得していた。

(ウ) 平成12年3月4日午後4時頃、X3分会長、X1組合員、X4組合員ら組合員5名は、豊中営業所室内において同日付けの分会機関紙を配布した。その際、Y7庶務課長は就労中なのでビラをまかないよう注意をし、就労中の従業員1名が機関紙はいらぬとして断ったが、X3分会長は、自分らの労働条件のことである旨述べ、機関紙を同従業員の机の上に置いた。また、X1組合員も、豊中営業所室内にいた従業員に対し、自分らの労働条件のことであるので解ってほしい旨呼び掛けた。

(エ) 同月6日、原告と会社は、第4回謝罪要求団交を開催し、ビラ配布妨害を議題として交渉した。原告は、会社に対し、会社が再度、ビラ配布妨害を行ったとして、ビラ配布を行うX3分会長の前に立ちはだかたり、同入の後についてビラを回収するような行為はやめてもらいたい旨抗議した。これに対して会社は、ビラ配布の妨害をしたとは考えていない旨、就労中のビラ配布は他の従業員の職務専念の妨害となるのでやめてもらいたい旨答えた。

上記のやりとりの後、会社が、平成6、7年頃に当時の豊中工場長がビラ配布を禁止せずに時間帯をずらすよう申し入れたことが間違いだった、このようなことがないようにルール作りをしたい旨申し入れたのに対し、原告は、ルールを作りたいのであれば、平成11年7月26日以前の状態に戻して提案、交渉すべきであると答えた。続いて、会社が、元に戻せば会社の主張を理解できるのか質すと、原告は、我々を納得させればいい旨答え、これに対し、会社が、それでは従前のビラ配布が続くだけである旨述べると、原告は、それが正常な在り方であるからそれでよいではないかと答えた。

(オ) 平成12年3月18日、Y4部長は、X4組合員の机の引出しからゴム印や出欠勤一覧表を取り出して、Y5常務に届けた。なお、Y4部長は、このことについてX4組合員に説明をしておらず、また、同日は同組合員の公休日であった。

同月21日、Y4部長は、X4組合員に対し、「給与計算の出欠勤の一覧表は今後Y5常務がみるから」と伝えた。この言葉を受けた同組合員は、出欠勤一覧表の作成業務から外れるとは解さず、特に説明を求めることもしなかった。

その後、X4組合員は、本件再審査審問終結時現在に至るまで出欠勤一覧表

作成業務を担当していない。

カ 第5回協約改定団交とその後の経緯

(ア) 同月22日、原告と会社は、遅刻容認慣行見直し提案を議題とする第5回協約改定団交を行った。

冒頭から約20分間、原告は、会社に対し、同月18日に会社が黒川労組と一体となってビラ配布妨害を行ったとして抗議した。その後、遅刻容認慣行見直し提案についての質疑応答が行われたが、この中で原告、会社の説明は、現在は従業員のモラルも向上して遅刻者がほとんどいないと言いながら、遅刻容認慣行があることによってこの慣行が悪用されかねないとの仮定の話が多く、慣行をなくす合理的理由には当たらないなどとして、同提案には反対であるとの意見を述べた。

なお、会社と原告は、この団体交渉の最後に、同年4月は春闘団交を優先させ、春闘が決着次第、協約改定団交と謝罪要求団交を再開することを、双方確認した。(乙162, 209, 298, 303・7頁, 317・6頁, 318・16~18頁, 320・18~19頁, 324・24頁。原告は、同団体交渉においても、会社が遅刻容認慣行見直し提案についての協議をほとんど行わず、交渉を早々に終わるという態度をとったと主張する。しかし、証拠(乙162, 209)によっても、同提案の合理性や必要性、条件等をめぐり、相応のやりとりが行われているとは評価できるところであり、原告主張のとおり認めることはできない。)

(イ) 同月7日、分会は、Y5常務に対して、X4組合員の担当業務の一部変更は一方的な仕事の取上げであり、仕事内容の変更は原告との協議・合意が必要であるとして抗議した。これに対してY5常務は、要旨、①出欠勤一覧表作成業務は、たまたまX4組合員が担当していた仕事であって、だれが担当しても同じ仕事であり、Y5常務自身が行うことが必要となったのでそうすることとなった旨、②職種を変えていないから原告に報告する義務はない旨及び③同じ職種での仕事量の問題であれば、会社としてその増減もでき、それについて説明や原告の了解は必要ない旨答えた。さらに、分会が、X4組合員に対する今回の一方的な仕事取上げは、同年2月28日にX3分会長が大阪府労委で行ったZ2副委員長に関する証言に対する報復措置であり、不当労働行為であると抗議すると、Y5常務は、これ以上ここで抗議を受けるつもりはないと答えた。(乙51, 52, 306・11~14頁, 314・9頁, 317・14~15頁。原告は、Y5常務が、「仕事を干すことだってできる」などとも発言したとも主張し、これに沿う資料(乙51)はあるものの、被告はこれを否定し、Y5常務自身もこれを否定していたことが窺われるところ(乙306・11~14頁)、かかる事実を裏付ける的確な証拠はないから、同事実を認めるには足りないというべきである。)

(ウ) 同年4月12日、原告は、賃上げ・夏季一時金に関する第2回団体交渉において、会社に対し、X4組合員の担当業務の一部変更が会社による一方的な仕事の取上げであるとして抗議するとともに、X4組合員に仕事を戻して謝罪す

るよう求める旨記載した同日付け「抗議文」（以下「12. 4. 12抗議文」という。）を手交した。

(エ) 同月18日、会社は、原告との賃上げ・夏季一時金に関する第3回団体交渉において、同月15日にY1労組と妥結していた賃上げ・夏季一時金の内容を最終回答として原告に提示した。この回答に対し、原告は、会社の対応は組合否認であるとして抗議するとともに、さらなる上積みを要求し、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を継続するように求めた。

(オ) 同月26日、会社は、原告との賃上げ・夏季一時金に関する第4回団体交渉において、同月18日の会社回答の変更はなく、これ以上の交渉は無駄であるとの姿勢を示した。

また、会社は、原告が12. 4. 12抗議文への回答を求めたのに対し、①抗議文に回答する義務はなく謝罪する気もない旨、②出欠勤一覧表作成業務は、たまたまX4組合員に担当させていた仕事であって、同人に固定された仕事ではなく、会社の総務の仕事である旨、③従業員の仕事内容の変更は、会社の専権事項であるから、いちいち理由を説明する必要はない旨答えた。なお、X4組合員の担当業務の一部変更については、上記のとおり同日の団体交渉において12. 4. 12抗議文をめぐるやりとりはなされたものの、原告から団体交渉開催を申し入れたことはなく、団体交渉議題とされたこともなかった。（乙52, 192, 303・8頁, 306・13～14頁, 317・15～16頁。原告は、上記認定事実に関し、X4組合員の担当業務の一部変更について団体交渉開催を申し入れたと主張するが、これを裏付ける的確な申入書その他の書証は見受けられず、同事実は認めるに足りない。）

(カ) 同年5月22日、原告は、同日付「抗議文及び申入書」を作成し、X4組合員の担当業務の一部変更に係る同年4月26日開催の団体交渉における会社の対応に対して抗議するとともに、賃上げ・一時金に関する誠意ある交渉を行い、解決を図った上で、労働協約改定等の団体交渉に入るよう要求した。これに対し、会社は、同年5月30日、同日付「団体交渉開催申入書及び実施延期通知」を作成し、原告は賃上げ等の団体交渉に関して抗議を行い紛糾させることによって協約改定団交の引き延ばしを企んでいるが、その態度は実質的には団交拒否であると抗議して、協約改定団交を同年6月10日までに開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同月1日から同年7月1日とする旨を原告に通知した。（乙52, 180, 298）

(キ) 同年6月2日、原告は、会社に対し、同月13日に賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月5日、会社は、原告に対し、上記申入れについて、賃上げ等に関する会社の回答を変更する考えはないと回答するとともに、同月13日の団体交渉は協約改定団交として開催したい旨申し入れた。

同月12日、原告は、会社に対し、同月13日の団体交渉は賃上げ等に関する団体交渉を行うべきであるとして抗議するとともに、賃上げ・夏季一時金に関する団体交渉を同月17日に開催するよう申し入れ、協約改定団交に応じな

かった。

- (ク) 同月19日、原告は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金について、今後も会社の組合否認の対応を追及していくとした上で妥結する旨通知した。
- (ケ) 同月30日、会社は、原告に対し、協約改定団交が賃上げ・一時金交渉によって中断され、同年3月22日以来開催されていないなどとして、同年7月5日に協約改定団交を開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同月1日から同年9月1日に延期する旨通知した。
- (コ) 同年8月31日、会社は、原告に対し、協約改定団交が同年3月22日以来開催されていないなどとして、同年9月7日に協約改定団交を開催するよう申し入れるとともに、労働協約改定の実施日を同月1日から同年10月1日に延期する旨通知した。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年12月1日に延期された。

- (カ) 同年9月12日、原告と会社との第5回謝罪要求団交が行われた。

当初、この団体交渉においては11.10.25合意に基づく謝罪要求を議題とする交渉を行う予定であったが、冒頭において原告から、分会組合員の職場復帰及び前記オ(イ)の大阪府労委の審問におけるX3分会長の証言に端を発して会社から分会組合員に恫喝発言が行われたとして、これら問題について交渉したい旨の申入れがなされ、会社はこの申入れに応じ、議題を変更して団体交渉を行った。

キ 第6回協約改定団交とその後の経緯

- (ア) 同年10月2日、原告と会社は、社会保険料労使負担割合変更提案を議題とする第6回協約改定団交を開催し、同提案についての質疑応答を行った。原告は、会社に対し、分会組合員の労働条件を後退させるものである以上、相応の合理的理由が必要であるし、新入社員と従来 of 社員に差がつくのも相当でないなどとして、当該提案に反対であるとの意見を述べるとともに、次回も同提案に関して討議を継続して行うよう求めた。(乙162, 209, 320・24～25頁。原告は、上記団体交渉に際し、会社が形式団交の態度でもって応じたなどと主張するが、これを証すべき確な証拠はなく、同事実を認めるに足りない。)
- (イ) 同月30日、原告と会社は、11.10.25合意に合意に基づく第6回謝罪要求団交を行う予定であったが、原告の求めにより議題を変更し、分会組合員X6(以下「X6組合員」という。)の休日出勤の取扱い等について団体交渉を行った。この団体交渉において、原告は、X6組合員の休日出勤の給与計算間違いを指摘の上、X4組合員から取り上げた業務で類似のミスが連続して起こっていることを追及した上、取り上げた仕事を同人に戻すよう要求した。
なお、次回の協約改定団交については、年末一時金交渉の時期に入るため、未定とされた。
- (ウ) 同年11月9日、同月14日及び同月20日、会社は、原告と年末一時金に関する団体交渉を行い、その一方で、黒川労組と同月6日以降同月24日に妥結するまでの間、6回の団体交渉を行った。

(エ) 同月 21 日、原告は、年末一時金ストライキを実施し、豊中工場構内においてストライキ集会を開催した。これに対し、同月 25 日、会社は、原告が豊中工場構内に無断で立ち入ったとして抗議した。

(オ) 同月 30 日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年 12 月 1 日から平成 13 年 2 月 1 日に延期することを通知するとともに、協約改定団交を速やかに開催するよう申し入れた。

なお、その後、労働協約改定の実施日は、更に同年 6 月 1 日に延期された。

(カ) 平成 12 年 12 月 1 日、原告は、会社に対し、年末一時金について黒川労組と優先して団体交渉を行い、先行妥結による妥結結果を押しつける会社の対応は、会社再建案以降一貫して行われている組合否認であるなどとして抗議した。

同月 7 日、会社は、原告との年末一時金に関する第 4 回団体交渉において、Y1 労組との妥結結果を最終回答として原告に提示した。この回答に対し、原告は、再度検討し上積みをするよう求め、また、同月 11 日、原告との団体交渉を軽視し、Y1 労組との妥結結果を押しつけたとして抗議するとともに、同月 14 日に団体交渉を行うよう申し入れた。

同月 22 日、原告は、会社に対し、年末一時金について、上記記載の会社の対応に抗議するとともに、同月 7 日に提示された回答で妥結する旨通知した。

(キ) 平成 13 年 2 月 2 日、会社と原告との団体交渉が開催された。

当初、この団体交渉においては、退職金協約改定提案と労働基準法改正に伴う年次有給休暇についての労働協約の見直しについて交渉を行う予定であったが、原告の求めに応じて年次有給休暇問題の説明に終始したため、退職金協約改定提案の交渉には入らないまま団体交渉は終了した。

その後、同月 20 日及び同年 3 月 30 日には年次有給休暇問題を議題とする団体交渉が、また、同年 4 月には賃上げ・夏季一時金を議題とする団体交渉が、それぞれ協約改定団交に優先して開催されたため、その間、労働協約改定提案を議題とする団体交渉は開催されなかった。

なお、上記の年次有給休暇に関する問題については、上記 3 回の団体交渉を経ても合意に至らず、同年 6 月 18 日、会社は、Y1 労組の意見書を添付して、年次有給休暇に関する就業規則の変更について労働基準監督署長に届け出た。

(ク) 同年 4 月 16 日、原告は、春闘ストライキを実施し、豊中工場構内においてストライキ集会を開催した。これに対し、同月 19 日、会社は、原告は工場長らが入場を禁止したにもかかわらず、これを無視して乱入の上集会を強行し、このため全員朝礼の開催もできなかったとして同日付け「抗議及び申入書」により抗議した。

同月 26 日、原告は、春闘ストライキに対して会社が妨害行為を行ったとして抗議するとともに、上記「抗議及び申入書」に抗議し、併せて謝罪を要求した。

(ケ) 同日、会社は、原告との賃上げ・夏季一時金に関する第 4 回団体交渉において、Y1 労組との妥結結果を最終回答として原告に提示した。この回答に対し、原告は、再度検討し上積みをするよう求め、また、会社は Y1 労組と優先

して団体交渉を行い、先行妥結による妥結結果を押しつけたとして抗議するとともに、同年5月18日に団体交渉を行うよう申し入れた。

同月16日、会社は、上記申入れに対し、賃上げ・夏季一時金については、4回の団体交渉を重ねたものの合意に至らず平行線の状態となっており、協約改定団交については、労働協約改定提案から2年弱を経過した時点で実質的協議は6回にとどまり、昨年10月以降は開催されていない状態にあるので頻繁に団体交渉を開催すべきと考えずとして、平成13年5月24日に議題を労働協約改定に代えて団体交渉を開催するよう、また、同年6月には最低でも2～3回の団体交渉を開催するよう申し入れた。

(ウ) 同年5月31日、会社は、原告に対し、労働協約改定の実施日を同年6月1日から同年8月1日に延期することを通知するとともに、協約改定団交を早急に開催するよう申し入れた。

(エ) 同年6月5日、原告は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金に関する団交拒否に抗議した上、改めて同月11日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月22日、原告は、会社に対し、賃上げ・夏季一時金に関する会社の団交拒否に抗議するとともに、同年4月26日に提示された回答で妥結する旨通知した。

(オ) 同年6月27日、会社は、原告に対し、協約改定団交が昨年10月以降1度も開催されておらず、会社から団体交渉を申し入れても現在まで開催されていないとして、平成13年7月3日に協約改定団交を開催するよう申し入れた。

ク 第7回協約改定団交等

(ア) 同月11日、原告と会社は、社会保険料労使負担割合変更提案と退職金協約改定提案を議題とする第7回協約改定団交を行った。

冒頭の約30分間、原告は、会社に対し、「抗議文」を手交の上、原告と合意のないままに年次有給休暇に関する就業規則を変更したとして抗議した。これに対して会社は、「年次有給休暇に係る原告との労働協約は存続しているのであるから、年次有給休暇問題については協約改定団交の後に交渉すればよいのではないかと述べて労働協約改定問題に入ることを提案したが、原告からこれを拒否されたため、「協約改定団交をしないのであれば同年交渉は行わない」と述べて退席した。

その後、団体交渉が再開され、冒頭、年次有給休暇に関する法改正に伴う就業規則の変更について、次回謝罪要求団交の議題とすることを確認した後、社会保険料労使負担割合変更提案についての質疑応答が行われた。原告は、在籍者と新入社員とで社会保険料の負担割合や退職金規程が異なるのは差別で団結権の否定につながる、もっと資料を出すべきだ、会社は今までやってきたのだからこれからはやっつけていけるはずだなどとして、同提案について反対であるとの意見を述べ、会社も、会社としては十分に資料は出している、差別というが、原告にも労働条件が異なる組合員がいるのはどうなるのか、退職金問題についても差がつくとして否定することになるが同じ主張をするのか、会社も決算内容についていつも賃上げ交渉時に言っているなどと述べ、議論の応酬に終

わった。(乙79, 80, 162, 209, 320・31～33頁, 325・17～20及び23～24頁, 336・24～255頁。)

- (イ) 同月31日, 原告と会社は, 第7回謝罪要求団交を開催し, 第7回協約改定団交における確認に基づき, 有給休暇の法改正に伴う就業規則の変更に関する交渉を行った。

なお, これ以後, 謝罪要求団交は開催されていない。

ケ 第8回協約改定団交と労働協約解約通告に至るまでの経緯

- (ア) 同年8月17日, 原告と会社は, 第8回協約改定団交を行った。

この団体交渉においては, 退職金協約改定提案について質疑応答する予定であったが, 冒頭, 原告が組合員の定年退職問題について抗議文を出してこれに抗議した。

会社は, 今までの協約改定団交の経過と内容を踏まえ, 原告が不利益変更は組合否定とする主張に固執している以上, 協議を続けても結論はみえていないとわづらざるを得ない, また, 徹底協議に応じると言いながら協約改定団交は2年間にわづか7回開催されただけであり, 残り3項目の説明に更に1年以上かかるなどとして, 原告に対し, 労働協約改定案全体についての基本的考え方を示すよう求めた。これに対し, 原告は, 労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり, 会社が徹底協議したいと申し入れてきたから原告もそれに付き合っているなどとした上で, 会社には妥協する用意があるのかなどと尋ねた。これを受けて, 会社が, 原告こそ妥協案を持っているのかと尋ねたところ, 原告は, 会社提案に対して何で今, 妥協案を示す必要があるのか, 結論だけ求めるのであれば最初から強行実施しておけなどと反論し, 会社が, そうした原告の対応を踏まえ, 強行実施やりましょうかと応じるなど, 団体交渉は紛糾した。このため, 会社は, 「決裂である, 今日はいずれ以上の交渉はしない」などと述べて第8回協約改定団交を打ち切った。

団体交渉終了後, 原告は, 会社に対し, 協約改定団交が会社によって一方的に中断されたと抗議するとともに, 退職金協約改定提案を議題とする団体交渉を開催するよう, 急遽「団体交渉申入書」を作成して申し入れ, さらに同月21日にも同旨の抗議を行った。(乙83～85, 87, 162, 209, 321・4～7頁, 325・24～26及び28～30頁, 335・14～15頁, 336・22頁, 374・11及び17頁。原告は, 同認定を争うが, 乙87, 209のほか, 前記説示の原告の交渉経過及び態度に照らせばこれを認めるに十分であり, 上記主張によっても上記認定が左右されることはない。)

- (イ) 同年9月1日, 原告は, 団体交渉打ち切りと労働協約改定の強行実施の姿勢に抗議するとしてストライキを実施した。その際, 原告が豊中工場構内で集会を開催しようとしたところ, 会社は管理職を動員し, 工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。

同日, 原告は, ストライキ実施に当たり, 「2年余りの粘り強い闘いで『協約改訂』強行実施を阻止し続ける!」との内容を合む記事を掲載した分会機関紙を配布した。(乙85, 86, 321・7～8頁, 374・11～12頁)

(ウ) 同月 3 日、原告は、会社に対し、会社が同月 1 日のストライキ集会を妨害したとして抗議するとともに、原告と誠意ある団体交渉・合意を行い、労働協約改定問題について早急に解決を図るよう要求した。

(エ) 同月 4 日、会社は、原告に対し、「労働協約解約予告書」を内容証明郵便で送付し、①会社からの呼び掛けにもかかわらず、協約改定団交は、労働協約改定提案後の 2 年 1 か月の間に 8 回しか開催されず、開催されても原告の抗議により実質協議する時間がわずかしかなかったこと、②平成 12 年度の春闘の交渉及び年末一時金の交渉並びに平成 13 年度の春闘の交渉が例年になく長期間を要したことなどは、協約改定団交の遅延が目的としか思えないこと、③第 8 回協約改定団交における原告の対応は、協議はしても妥協はせず、労働協約改定申入案には反対であるとの基本姿勢に貫かれており、これ以上の協議を重ねても了解を得ることは不可能との結論に達したことなどを理由として、労組法 15 条 3 項及び 4 項の規定に基づき、平成 13 年 12 月 10 日をもって、労働協約改定提案に係る、a 病欠時賃金保障条項、b 産休等賃金保障条項、c 遅刻容認条項、d 社会保険料労使負担割合条項、e 退職金協約、f 出欠勤評価条項、g 組合活動協約第 2 項、h 組合事務所貸与協約を解約する旨通告した。なお、会社は、労働協約解約予告書において、i 社会保険料労使負担割合変更提案に関して、現在在籍の従業員の社会保険料の労使負担割合を、今後法律の改正があった場合、増額された保険料分だけについて(労) 5 対(使) 5 とする旨、ii 退職金協約改定提案に関して、現在在籍の従業員については退職金協約を適用し、同月 11 日以降に入社する従業員については労働協約改定提案どおりの制度に就業規則を変更して適用する旨及び iii 休職制度、産休等無給化提案及び出欠勤評価条項に関しては、労働協約改定提案どおりの制度に就業規則を変更する旨提案した。また、会社は、同日、原告に対し、通告書(以下「労働協約解約予告書」と併せて「解約予告書等」という。)を内容証明郵便で送付し、生理休暇を有給とする労使慣行を同年 12 月 10 日をもって廃止する旨通告した(会社は、同日、黒川労組にも労働協約解約予告書を交付していた。)

同日午後 5 時頃、原告は労働協約解約予告に対し、Y5 常務の執務室において、解約予告書等を同人に返した上、約 30 分間にわたって抗議行動を行った。

なお、原告は、これに先立つ同年 8 月 21 日に抗議文で不当な団交拒否であると抗議し、団体交渉を開催するよう申し入れており、会社もこれに応じ、同年 9 月 10 日に労働協約に係る団体交渉をすることになったが、労働協約改定実施の延期通知は同年 8 月にはしなかった。(乙 85～90)

(4) 労働協約解約及び就業規則変更の経緯

ア 労働協約解約通告後の団体交渉開催に至る経過

(イ) 同年 9 月 8 日、原告は会社に対し、同月 4 日の労働協約解約予告に抗議するとともに、同月 10 日に予定していた協約改定団交を同月 20 日に変更し、議題を退職金規程改定だけでなく労働協約改定全般とするよう申し入れた。会社は上記について了承した。

(ロ) 同月 11 日、原告は、会社に対し、文書により、解約手告書等は会社による

原告無視と一方的な労働条性の切下げ・権利剥奪であるとして抗議し、解約予告書等を撤回して、原告との団体交渉を行うことを要求した。

(ウ) 同月18日、原告は、会社に対し、「抗議および質問書」(以下「質問書」という。)を提出し、解約予告書等に対して重ねて抗議するとともに、労働協約改定に関する約100項目からなる質問を行った。

イ 労働協約改定に係る団体交渉の経緯

(ア) 同月20日、原告と会社は、労働協約改定の全般を議題として団体交渉を行った。会社は、同年12月10日になれば労働協約は解約されるので、それまでに原告との間で新しい労働協約を締結できるようにしていきたい、原告から案が出されれば検討する旨述べた。これに対し、原告は、質問書に答えてほしい、その後各項目について検討したい旨答えた。会社は、次の団体交渉で回答することを約束した。

なお、団体交渉終了後、原告は、謝罪要求団交も開催するよう求めたところ、会社は回答を保留した。(乙91～93, 339・4頁)

(イ) 同年10月1日、会社は、Y8課長を本社総務部総務課に配属した。会社社長は、「これから総務の仕事をしていただきます」と言ってY8課長をY4組合員に紹介した。

(ウ) 同月5日、原告と会社は、質問書への回答に関する団体交渉(以下「13.10.5団交」という。)を行った。

冒頭、会社は、①同年12月10日までに新たな労働協約を締結するべく、一刻も早く実質的な討議を行いたいので、義務はないがあえて回答は行う、②謝罪要求団交を行っていくと実質討議に入る前に同月10日を迎えてしまう。

従前は協約改定団交とセットであったが、現在の団体交渉は「新しい労働協約」を策定するための団体交渉であるから、ペアにする必要はないので、今後行わないとの意向を表明した。原告がこれに抗議し、団体交渉の位置付けは変わっていないとして撤回を求めると、会社は、団体交渉開催の頻度によっては謝罪要求団交の開催を考えると、原告に団体交渉日程の予定を尋ねたところ、原告は、さらに、同日を期限とすること自体を撤回するよう求めた。

その後、会社は、質問書への回答を行いたいと提案したが、原告は、団体交渉が、新たな労働協約締結のための団体交渉ではなく協約改定団交であることが重要であり、これを確定せずには団体交渉には応じられない旨答えた。

結局、この日の団体交渉はその位置付けをめぐって紛糾したまま実質的協議が行われず、会社は、団体交渉開始から約40分後に退席した。(乙91～95, 162, 209, 321・16～17頁, 328・19～21及び24頁, 340・3頁, 374・14頁。原告は、上記認定事実に関し、同日の団体交渉が会社において質問事項に回答する場として設けられたのに、冒頭、上記のような表明があったことから紛糾に至ったものであって、実質的協議が行われないこととなった責めは会社にあるなどと主張する。しかし、既に労働協約解約通知がされていたことに照らすと、同日の団体交渉が従来の団体交渉の枠組みとは異なる趣旨の団体交渉となるべきことはそのこと自体からも自明で

あり、会社も、その趣旨を同年9月20日の段階で伝えていることも窺われることからすると(乙209)、上記表明があったからといって、その責めを会社が負うとみることはできない。))

(エ) 同年10月9日、原告は、会社に対し、13.10.5団交において会社が示した、①団体交渉の位置付けを一方的に変更し、同年12月10日までに新たな労働協約を締結するための団体交渉であるとしていること及び②謝罪要求団交は今後行わないとしていることについて、撤回を求めるとともに、質問書を議題とする団体交渉を同年10月22日に開催するよう「抗議文及び団体交渉要求書」(以下「13.10.9団交要求書」という。)により申し入れた。

これに対し、同月12日、会社は、①「新たな労働協約のための討議」が最重要課題であると考え、13.10.9団交要求書は新たな労働協約に向けたものと解して、質問書への回答のための団体交渉を受諾し、同月17日又は19日に開催したい、以降は週一回程度開催したい旨、②謝罪要求団交の問題は8回開催するも結論を得られるものではなかったこと、また、11—107事件が大阪府労委において審問中であり、平行線の状態であるから、今後の開催は不必要と考える旨、「申入書」により回答した。(乙93)

(オ) 同月30日、原告と会社は、団体交渉を行った。原告は、「抗議文及び申入書」を交付し、会社に対し、13.10.5団交において会社が示した二つの内容(前記ウ)の①,②)を撤回し、改めて13.10.9団交要求書に沿った内容で団体交渉を行うよう求めた。会社がいずれも撤回しない旨回答すると、原告は、会社が撤回しない限り、団体交渉は進められないとの姿勢を明らかにした。その後も、団体交渉の位置付けをめぐる互いの意見が平行線を辿り、団体交渉開始から約30分後、会社は団体交渉ができないと判断して退席した。その際、原告は、質問書の回答を文書で欲しいと求めたが、会社は、文書回答はしないとして応じなかった。(乙94～96,162,209,321・19～20頁,328・22～24頁,335・24～28頁,339・1～3頁,340・2～3頁)

ウ 労働協約改定に係る団体交渉打切りと労働協約解約の経緯

(ア) 同年11月5日、原告は、会社に対し、同年10月30日に行われた団体交渉における会社の態度に抗議し、協約改定団交及び謝罪要求団交を開催するよう申し入れた。

同年11月6日、会社は、原告との年末一時金に関する団体交渉において、上記団体交渉申入れについて、団体交渉には応じない旨回答した。その後、会社は、原告からの協約改定団交及び謝罪要求団交のいずれの団体交渉申入れにも応じていない。

(イ) 同月19日、原告は、協約改定団交に応じないとの会社の態度の変更と年末一時金の大幅上積みを求めるとしてストライキを実施した。その際、原告が豊中工場構内で集会を開催しようとしたところ、会社は管理職を動員し、工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。

(ウ) 同年12月3日、会社は、原告に対し、同月10日をもって労働協約が解約

されるので、同月11日から就業規則を変更する所存であるとして、早急に原告の意見を聞きたい旨「就業規則の変更について」と題する文書に就業規則の変更内容を記載した別紙を添付して通知した。就業規則の変更内容のうち、病欠欠勤無給化提案、生理休暇無給化提案、産休等無給化提案及び退職金協約改定提案に関しては労働協約改定提案どおりの内容に変更されていた(なお、会社はY1労組からは同月3日、意見書を得ている。)(乙298)

(エ) 同月4日、原告は、会社に対し、労働協約改定等を議題とする団交拒否の姿勢に抗議し、事態の解決に向けて質問書への回答のための団体交渉を行うよう要求するとともに、年末一時金について、Y1労組との妥結結果を押しつけたとして抗議しつつも、同年11月28日に提示された回答で妥結する旨通知した。

なお、会社は、年末一時金について、Y1労組とは同月19日に妥結していた。

(オ) 同年12月6日、原告は、会社に対し、協約改定団交を拒否しての一方的な就業規則の変更を行おうとしていることに抗議するとともに、就業規則変更案について疑問点等が多くあり、会社との交渉をせず意見は出せないとして意見の提出を保留するとした上、質問状を添付し、回答及び団体交渉を同月8日に行うよう求めた。

同月7日、会社は、黒川労組から提出された意見書を添付して、労働基準監督署長に就業規則の変更を届け出た。

同日、Y5常務は、X1組合員に対し、団体交渉は行わない旨伝えた。また、同月8日には、Y1専務がY3分会長に対し、団体交渉は行わないが質問状については同月10日に説明する方向である旨回答したものの、説明はなされなかった。

(カ) 同月10日、前記解約予告書等で通告した原告との8項目の労働協約等及び黒川労組との7項目の労働協約の解約につき予告期間が経過した(以下「13.12.10協約解約」という。)

同日、原告は会社に対し、同日付抗議文を交付して、労働協約改定強行実施を中止し、再度労働協約改定問題と就業規則変更問題について団体交渉を行うよう求めたが、会社は応じなかった。(乙99, 100)

(5) 就業規則変更後とその後の労使関係

ア 就業規則変更と分会組合員への適用等

(ア) 同月11日、原告は、会社の労働協約破棄及び労働協約改定案の強行実施を弾劾するとしてストライキを行い、豊中工場構内において集会を実施した。

上記構内集会に対し、会社は、同月13日、原告組合員らが入場禁止通告を無視して暴力的に構内に乱入し、1時間にわたり集会を強行したとして同日付け「抗議及び申入書」により抗議した。

(イ) 同月11日、会社は、就業規則等の変更及びその内容を掲示板に公示して全従業員に適用することとした。なお、就業規則の変更内容は同月3日に通知された「就業規則の変更について」に添付されていた変更内容と同じであった。

上記就業規則の変更により、従業員が遅刻した場合、「遅刻届を提出せしめ遅刻時間は賃金カットを行う」と規定された。従前、会社は、従業員が30分未満の遅刻をした場合、賃金カットをしなかったものの、遅刻届を提出させる扱いではあったが、その提出を厳格に求めておらず、分会組合員は、同日の就業規則の変更以前、組合活動以外の理由で30分未満の遅刻をした場合に遅刻届を提出したことはなかった。(乙97, 321・25～26頁, 322・1～5頁, 323・33及び35頁, 330・17～21頁, 336・10～15頁, 339・8～10頁, 378・38～39頁)

(ウ) X4組合員は、毎日病気治療のために通院しており、そのため、同月13日、出勤時刻は午前9時であるところ1分間遅刻した。

同日午後2時半頃、Y4部長は、X4組合員に対し、遅刻の時間及び理由の届けを同日中に提出するよう、「業務命令書」により業務命令を発した(以下「13.12.13業務命令」という。)。これに対し、X4組合員は、就業規則の変更を認めることになるので書かない旨答えた。

(エ) 同月14日、X4組合員は、病気治療の通院のため、1分間遅刻した。

同日、X4組合員は改めて診断書を会社に提出した。

また、原告は、13.12.13業務命令に抗議し、その撤回を求めて「抗議文」を会社に提出した。

(オ) 同月17日、原告は、会社に対し、同月13日付け「抗議及び申入書」に抗議するとともに、労働協約改定案及び13.12.13業務命令の撤回要求等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れた。

同日、会社は、上記団体交渉申入れを拒否した。

(カ) 同月18日、会社は、X4組合員に対し、13.12.13業務命令を出したにもかかわらず遅刻届を提出しておらず、同月14日の1分間の遅刻についても遅刻届の提出をしていないとして、「業務命令書」により、直ちに遅刻届を提出するよう業務命令を発した(以下「13.12.18業務命令」という。)

(キ) 同月21日、原告は、会社に対し、X4組合員への業務命令及び労働協約破棄・変更後の就業規則の強行適用を撤回し、これらを議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

(ク) 同月27日、Y5常務は、X4組合員に対し、13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令に係る遅刻届を提出するよう、口頭で督促を行った。

(ケ) 同月29日、原告は、会社に対し、労働協約破棄・変更後の就業規則の強行適用に抗議するとして上、団交拒否をやめ、原告と団体交渉を行うよう、また、X4組合員に対する業務命令を撤回するよう要求するとともに、会社の態度に抗議し年末年始の休日出勤を拒否する旨通告した。

(コ) 平成14年1月8日、会社は、X4組合員に対し、同月15日までに13.12.13業務命令及び13.12.18業務命令に係る遅刻届を提出するよう督促するとともに、この業務命令不履行の場合には就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを、「業務命令履行に対する督促書」(以下「14.1.8

督促書」という。)により通告した。

- (サ) 同月10日、原告は、会社に対し、労働協約改定案及びX4組合員への業務命令撤回等を議題とする団体交渉に応じない会社の態度並びに14. 1. 8督促書について抗議するとともに、労働協約改定案及びX4組合員への業務命令撤回等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月15日、会社は、上記団体交渉申入れには応じない旨口頭で回答した。

- (シ) 同月17日、会社は、X4組合員に対し、13. 12. 13業務命令、13. 12. 18業務命令及び14. 1. 8督促書に従わず、職場秩序を乱したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月19日までに始末書を提出するよう懲戒処分通知書により命じた(以下、このX4組合員に対する処分を「14. 1. 17始末書処分」という。)

- (ス) 同月18日、原告は、14. 1. 17始末書処分について抗議し、同処分の撤回を要求するとともに、同処分を議題とする団体交渉を開催するようにY3社長に申し入れた。Y3社長は、団体交渉には応じない旨口頭で回答した。

同日、X1組合員は、通勤定期券の入った財布を自宅に忘れ、これを取りに戻ったため、出勤時刻は午前9時であるところ、21分間遅刻した。

- (セ) 同月24日、Y9大阪営業所長は、X1組合員に対し、同月18日の遅刻に係る遅刻届を提出するよう、口頭で業務命令を発した。これに対し、X1組合員は、今までどおり遅刻届は出さない旨答えた。

- (ソ) 同月25日、会社は、X4組合員に対し、14. 1. 17始末書処分に係る始末書を提出していないとして、同月29日までに提出するよう「懲戒処分に係る督促書」(以下「14. 1. 25督促書」という。)により督促した。

同日、会社は、X1組合員に対し、「業務命令書」により、同月18日の遅刻について、同月24日にY9大阪営業所長が遅刻届を提出するよう口頭で命じたにもかかわらず未だ遅刻届を提出していないとして、直ちに遅刻届を提出するよう、業務命令を発した(以下「14. 1. 25業務命令」という。)

これに対し、X1組合員は、原告は就業規則の変更を認めていないので遅刻届は出さない旨答えた。

- (タ) 同月28日、原告は、Y3社長に「抗議文」及び「抗議及び団体交渉申入書」を手渡した上、14. 1. 25督促書及び14. 1. 25業務命令について抗議するとともに、これらを議題とする団体交渉を翌29日に開催するよう申し入れた。Y3社長は、団体交渉には応じない旨口頭で回答した。

- (チ) 同月31日、会社は、X4組合員に対し、14. 1. 17始末書処分に係る始末書を14. 1. 25督促書による提出期限である同月29日までに提出していないとして、同年2月4日までに提出するよう督促し、従わなかった場合、就業規則に基づき更なる懲戒処分の対象とすることを「懲戒処分に係る警告書」(以下「14. 1. 31警告書」という。)により警告した。

同月31日、会社は、X1組合員に対し、14. 1. 25業務命令に係る遅刻届を提出していないとして、同年2月4日までに提出するよう「業務命令履行に対する督促書」(以下「14. 1. 31督促書」という。)により督促し

た。

- (ツ) 同月6日、会社は、X1組合員に対し、14.1.25業務命令に係る遅刻届を14.1.31督促書による提出期限である同月4日までに提出していないとして、同月8日までに提出するよう督促するとともに、この督促に従わなかった場合は就業規則に基づき懲戒処分の対象とすることを、「業務命令に対する警告書」と題する文書(以下「14.2.6警告書」という。)により通告した。
- (テ) 同月12日、会社は、X4組合員に対し、14.1.17始末書処分に係る始末書を14.1.31警告書による提出期限である同月4日までに提出せず職場の秩序を紊したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる、②出勤停止日は同月13日とする旨の懲戒処分(以下「14.2.12出勤停止処分」という。)を「懲戒処分通知書」により発した。
- なお、14.2.12出勤停止処分の結果、X1組合員は、出勤停止処分を受けた1日分に相当する1万5731円が賃金カットされることとなった。
- 同月12日、会社は、X1組合員に対し、14.1.25業務命令、14.1.31督促書及び14.2.6警告書による遅刻届提出の業務命令に従わず、職場秩序を紊したとして、就業規則の規定により訓戒に処し、同月14日までに始末書を提出するよう文書により命じた(以下、このX1組合員に対する処分を「14.2.12始末書処分」という。)
- (ト) 同月13日、原告は、X4組合員への出勤停止処分に対し、早朝から同人を従前の職場で就労させることを目的とした就労闘争を行った。これに対し、会社は本社総務部出入口付近に役員及び管理職を配置してX4組合員の入室を阻止したため、同組合員は、出勤してきたものの、本社総務部に入ることはできなかった。
- (チ) 同月18日、会社は、X1組合員に対し、14.2.12始末書処分に係る始末書を提出していないとして、同月20日までに提出するよう「懲戒処分に係る督促書」(以下「14.2.18督促書」という。)により督促した。
- (ニ) 同月25日、会社は、X1組合員に対し、14.2.12始末書処分に係る始末書を14.2.18督促書による提出期限である同月20日までに提出していないとして、同月28日までに提出するよう督促し、従わない場合、就業規則に基づき更なる懲戒処分の対象とすることを「懲戒処分に係る警告書」(以下「14.2.25警告書」という。)により警告した。
- (ヌ) 同年3月4日、原告は、会社に対し、遅刻届の提出強制が分会組合員を狙い撃ちにして行われているとして抗議し、X4組合員及びX1組合員に対する懲戒処分の撤回を要求するとともに、これらを議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は同申入れを拒否した。
- (ネ) 同月5日、会社は、X1組合員に対し、14.2.25警告書により同年2月28日までに始末書を提出するよう命じたにもかかわらず、これを提出せず職場の秩序を乱したとして、就業規則の規定により、①訓戒に処し出勤停止1日を命ずる旨及び②出勤停止日は同年3月6日とする旨の懲戒処分(以下「1

4. 3. 5 出勤停止処分」という。)を文書により通知した。これに対し、X 1 組合員は、Y 3 社長に対し、悪いと思っていないのに始末書は書けない、遅刻届は提出しないなどと述べて抗議するとともに、この件について団体交渉を行うよう要求した。

なお、14. 3. 5 出勤停止処分の結果、X 1 組合員は、出勤停止を受けた1日分に相当する1万4501円が賃金カットされることとなった。

(イ) 同月6日、原告は、X 1 組合員への出勤停止処分に対し、早朝から就労闘争を行った。これに対し、会社は大阪営業所の出入口付近に役員及び管理職を配置してX 1 組合員の入所を阻止したため、同組合員は、出勤してきたものの、同営業所に入ることはできなかった。

(ハ) 同月15日、会社と黒川労組とは、退職金規程、休職規程及び病気欠勤時の補償制度について合意し、同月30日、労働協約を締結した。(乙 298)

(ヒ) 同月22日、原告は、会社に対し、14 春闘付帯要求として、X 4 組合員及びX 1 組合員に対する懲戒処分等を撤回し、出勤停止処分による賃金カットを回復させることのほか、労働協約解約予告等を撤回し、これらに係る団体交渉を行うこと、変更就業規則の強行適用をやめ、これによる賃金カット分を返還すること、現組合事務所の修復工事を行うこと又は同程度の広さの組合事務所を貸与すること等を要求した。

イ X 4 組合員の担当業務全面変更の経緯等

Y 8 課長は、総務課への赴任以降、同年4月頃までに、同課における業務のうち、社会保険の手続、転居・結婚・出生等に関する在職者及び退職者の諸手続、退職金等の手続、通勤交通費・年次有給休暇、従業員の昼食手配、名刺等の印刷物、給与計算、年末調整などを順次担当し、社会保険事務所や公共職業安定所が行う事務説明会にも出席するようになった。

これらの業務については、従来はX 4 組合員が主に担当していたが、Y 8 課長がこれらの業務を担当することになったため、X 4 組合員の担当業務から除かれた。その結果、X 4 組合員の担当業務は、通勤交通費の現金の袋詰め作業、従業員の昼食個数を仕入先業者にファックスで依頼すること、社会保険事務所に書類を持っていくこと及び銀行に振り込みに行くことのみとなり、その後、食堂の閉鎖等の事情から、通勤交通費の現金の袋詰め作業のみとなった。

なお、これら業務担当の変更についてX 4 組合員への説明はなく、また、X 4 組合員から担当変更の理由を尋ねることもなかった。

他方、X 4 組合員の給与額については、担当業務の変更に伴って減額されることはなく、その後の賃上げ等についても他の従業員と同様に扱われている。

Y 8 課長は平成19年8月に退職したが、X 4 組合員が従前担当していた業務について、X 4 組合員が担当するよう変更されることはなかった。

ウ 新就業規則の適用による分会組合員に対する賃金カット

(ア) X 3 分会長の場合

X 3 分会長は、平成14年3月30日及び同年5月23日に病気欠勤したことにより、1日当たり1万5388円で計3万776円の賃金カットを受けた。

(イ) X4組合員の場合

X4組合員は、平成13年12月13日及び同月14日に遅刻したことにより各37円で計74円、前記14. 2. 12出勤停止処分を受けたことにより1万5731円、平成14年3月4日及び同年5月20日に病気欠勤をしたことにより、1日当たり1万5731円で計3万1462円、合計にして4万7267円の賃金カットを受けた。

(ウ) X1組合員の場合

X1組合員は、同年1月18日に遅刻したことにより725円、前記14. 3. 5出勤停止処分を受けたことにより1万4501円、同年2月15日、同月16日、同月21日(4時間)、同月22日、同年3月8日、同年4月9日、同月10日及び同年5月4日に病気欠勤等をしたことにより計10万9795円で、合計12万5021円の賃金カットを受けた。

エ 一時金の査定対象拡大による分会組合員に対する一時金からの控除

(ア) X3分会長の場合

X3分会長は、平成14年夏季一時金において、後記オ(ウ)の会社回答により、病気欠勤及び組合活動による欠勤が新たに査定対象となったことから、前記病気欠勤2日間並びに平成13年12月11日、平成14年2月13日、同年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの4日間を合わせた計6日間が査定対象となり、その控除額は1万6475円であった。

(イ) X4組合員の場合

X4組合員は、平成14年夏季一時金において、前記(ア)と同様に、前記の出勤停止処分1日間及び病気欠勤2日間並びに平成13年12月11日、平成14年3月6日及び同年4月15日の組合活動によるもの3日間を合わせた計6日間が査定対象となり、その控除額は1万6822円であった。

(ウ) X1組合員の場合

X1組合員は、平成14年夏季一時金において、前記(ア)と同様に、前記の病気欠勤等7日間及び出勤停止処分1日間並びに平成13年12月11日及び平成14年4月15日の組合活動によるもの2日間を合わせた計10日間が査定対象となり、その控除額は2万5962円であった。

(エ) X6組合員の場合

X6組合員は、平成14年夏季一時金において、前記(ア)と同様に、平成13年12月11日及び平成14年4月15日の組合活動によるもの2日間が査定対象となり、その控除額は6279円であった。

オ 組合事務所明渡し申入れに至る労使状況等

(ア) 同月2日、会社は、原告の春闘要求に対する第一次回答において、夏季一時金の査定(出欠勤評価)は従来どおりである旨回答した。

(イ) 同月4日、原告と会社は、同年の賃上げ・夏季一時金に関する第1回団体交渉を行った。この団体交渉において、原告が、平成14年春闘付帯要求のうち、組合事務所の修復もしくは代替事務所の貸与について質問すると、会社は、要求されたもの全部に応じなければならないことはない旨答えた。(乙13

- 5, 198, 298, 326・26頁, 337・17頁, 339・20頁)
- (ウ) 同月13日, 原告と会社は, 賃上げ・夏季一時金に関する第2回団体交渉を行った。会社は, 上記春闘付帯要求すべてについて, 「今まで説明したとおりである」と回答した。これに対し, 原告が, 夏季一時金の査定について, 同月2日の会社の第一次回答どおりであるかを確認したところ, 保留にしてほしい旨答えた。
- また, 団体交渉の席上, 原告が, Y8課長がX4組合員から仕事を取り上げているとして抗議したところ, 会社は, (X4組合員の担当業務変更は) 会社の指示ではない旨及びY8課長に総務部の業務を把握してもらっているだけであり, その仕事をX4組合員に戻すかどうかは管理職の裁量である旨答えた。そこで原告が, 会社に対して, X4組合員が仕事を取り上げられて毎日する仕事がない旨述べたところ, 会社は, それでよいではないかと答えた。
- (エ) 同月15日, 原告は, 春闘ストライキを実施したが, 豊中工場構内において集会を開催しようとしたところ, 会社は管理職を動員し, 工場の門を閉めるなどしてこれに対応した。
- (オ) 同月16日, 会社は, 原告に対し, 夏季一時金の査定について, 年次有給休暇と特別休暇を除いてすべて査定の対象とする旨回答した上で, 同月18日に行われた賃上げ・夏季一時金に関する第3回団体交渉において, 夏季一時金の査定(出欠勤評価)の評価対象を拡大する旨回答した。
- 平成14年夏季一時金以降, 一時金での査定(出欠勤評価)において, これまでマイナス評価の対象とされていなかった病気, 生理休暇, 組合活動などの自己都合による欠勤がマイナス評価の対象とされることとなった。
- (カ) 同月23日, 原告は, 会社及びY8課長に対し, 「抗議文及び団体交渉申入書」(以下「14. 4. 23申入書」という。)を提出の上, X4組合員の担当業務の全面変更は組合破壊であり人権問題であるとして抗議するとともに, 同月30日の団体交渉開催とY8課長の団体交渉出席を要請した。これに対してY4部長は, 「申入書を受け取ったから帰れ」, 「仕事の項目は協議事項になっていないから組合に言う必要はない」などと述べ, また, Y8課長は, 「会社の期待することをやっているだけや」, 「仕事は返さへん」などと述べた。
- 同月25日, 原告は, 会社に対し, X4組合員の担当業務の全面変更に関して同月30日に団体交渉を開催するよう再度申し入れた。
- (キ) 同月26日, 原告は, 会社及びY8課長に対し, X4組合員の担当業務の全面変更等に関して再度抗議した。その中で, X4組合員が「今までの仕事を戻してほしい」と述べたのに対し, Y4部長は, 「仕事をしなくてもそれでいいやないか」と答えた。また, Y4部長は, 原告から申入れのあった同月30日の団体交渉には応じない旨回答した。
- (ク) 同月30日, X3分会長が, Y1専務に対し, X4組合員の担当業務の全面変更等に関して原告が申し入れていた, 当日の団体交渉の開催について尋ねたところ, Y1専務は, 会社の回答に変更はないので団体交渉は行わない旨述べた。

- (ケ) 同年5月11日、原告は、会社に対し、14.4.23 申入書記載の事項(X4 組合員の担当業務の全面変更等)を議題とする団体交渉を開催するよう改めて申し入れたが、会社は応じなかった。
- (コ) 同月29日、原告は、会社に対し、X4 組合員の担当業務の全面変更等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は応じなかった。
- (ク) 同年6月27日午後5時頃、原告は、会社の総務部に赴き、Y4 部長及びY8 課長に対し、X4 組合員の担当業務の全面変更に関して抗議した。

間もなく、Y8 課長が所用により退社しようとしたところ、原告は話は終わっていないとして同人の後を路上まで追い、その際、X7 執行委員長は、「一緒に帰ろうか」、「JRで1時間程のところに住んでいるのやろ」などと述べ、X1 組合員は、居合わせたY4 部長に対し、「息子が入社したらしいな」、「こんな恥ずかしい父を持ってどう思う」などと述べた(以下、これらの発言を併せて「14.6.27 発言」という。)

また、Y5 常務が営業部の管理職7、8人とその場に現れたため、原告は、Y5 常務に対し、担当業務の全面変更はX4 組合員に対する嫌がらせであるとして抗議し、団体交渉を開催するよう要求した。これに対し、Y5 常務は、①個人の問題であり、原告と協議する必要はない、②会社が仕事をしないでよいとの結論を出しており、その理由を説明する必要はない、③給料は払っている、仕事がないだけの話である旨答えた。

カ 組合事務所明渡し申入れとその後の労使状況等

- (ア) 同年7月3日、会社は、原告に対し、労働協約改定提案で提案したとおり、組合事務所の撤去跡地に原材料製品等の冷蔵庫の設置を考えており、同年8月上旬よりその段取りに取りかかるとして、組合事務所内の原告所有の什器備品等を同年7月末日までに撤去することなどを「申入書」(以下「14.7.3 組合事務所撤去申入書」という。)により申し入れた。
- (イ) 同年7月3日、Y4 部長は、X4 組合員に対し、同日付けの警告書により、14.6.27 発言に含まれていたY8 課長の住所やY4 部長の子の入社の事実は総務部だけが知り得る情報であって、公表もしていない内容であり、X4 組合員が総務部の情報を外部に漏洩していることは明らかであるとして、かつて、情報漏洩があった場合には仕事を変えると注意している旨、今後、総務部の情報漏洩が判明した場合には処分及び他部署への配置転換を検討することを通告し、情報漏洩をしないよう警告した。
- (ウ) 同月8日、原告は、会社に対し、14.7.3 組合事務所撤去申入書及び同月3日付け警告書に抗議の上撤回を求めるとともに、組合事務所の撤去強行を行わないこと及び代替事務所の貸与を検討して団体交渉を行うこと並びにX4 組合員の担当業務の全面変更等を議題とする団体交渉を行うことを同日付け「抗議文及び団体交渉要求書」により申し入れた。

同月12日、会社はいずれの団体交渉にも応じない旨回答した。

会社は、その後、原告からのX4 組合員の担当業務の全面変更に関する団体交渉申入れに応じていない。

(エ) 同月 22 日、原告は、会社に対し、同月 8 日付け「抗議文及び団体交渉要求書」の議題について団体交渉を開催するよう申し入れた。

同月 25 日、会社は、団体交渉をする気はない旨回答した。

(オ) 同月 29 日、原告は、Y1 社長に対し、組合事務所の撤去問題に関する団体交渉申入れを拒否し続ける会社の対応に抗議するとともに、組合事務所の強制撤去を中止し、これに関する団体交渉を早急に開催するよう申し入れた。なお、その際、原告が、労働協約改定提案以降、組合事務所撤去について 1 度も団体交渉が討議されていないとして徹底協議するよう求めたところ、会社は、協約改定団交は 2 年間で 8 回もできていない、もはや時間切れである旨述べ、団体交渉には応じられないと回答した。

(カ) 同年 8 月 1 日、会社は、原告に対し、組合事務所内の原告所有の什器備品等を同月 20 日までに早急に撤去するよう再度申し入れた。

(キ) 同月 2 日、原告は、会社に対し、同年 7 月 29 日に組合事務所の撤去問題に関し抗議及び団体交渉申入れ等を行ったにもかかわらず、前記(カ)の組合事務所内の什器備品等を撤去するよう再申入れを行った会社の対応にさらに抗議するとともに、同問題を解決するための団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

(ク) 同年 8 月 16 日、原告は、会社に対し、組合事務所の撤去問題に関する団交申入れを拒否し続け、原告と合意のないまま組合事務所を強行撤去しようとしているとして抗議するとともに、組合事務所撤去の中止と同問題及び代替事務所貸与に関する団体交渉の開催を申し入れた。

同月 19 日、会社は、団体交渉には応じられない旨回答した。

(ケ) 同月 21 日、会社は代理人を通じ、原告に対し、内容証明郵便により「通告書」と題する文書を送付して、同年 9 月 20 日までに組合事務所を明け渡すよう通告し、また、同日までに明け渡さないときはやむを得ず法的手段を採ることを併せて通告した。

(コ) 同月 3 日、原告は、会社に対し、前記(ケ)の通告書に抗議するとともに、組合事務所撤去問題及び代替事務所貸与を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は団体交渉には応じなかった。

(カ) 本件初審審問終結時、組合事務所は、窓ガラスやドアが破損しており、内部には原告の什器備品が置かれているものの、事務所として利用できる状態ではなかったが、後記(6)ウ(ウ)の新しい組合事務所が貸与されるまで、原告は、会社に対し、組合事務所を明け渡さなかった。

(6) 労働協約解約に係る訴訟の経緯

ア 同年 7 月 29 日、原告、X3 分会長、X4 組合員、X1 組合員及び X6 組合員は、会社を被告として、各労働協約が効力を有することの確認及び 13. 12. 10 協約解約前の労働条件での就労義務の確認、14. 1. 17 始末書処分、14. 2. 12 出勤停止処分、14. 2. 12 始末書処分及び 14. 3. 5 出勤停止処分がいずれも無効であることの確認等を求める訴訟(大阪地方裁判所平成 14 年(ワ)第 7503 号労働協約確認等請求事件)を大阪地裁に提起した。これに対し

会社は、同年11月7日、原告を被告として、組合事務所について使用貸借契約の終了を理由にその明渡しを求める訴訟(同裁判所平成14年(ワ)第11315号反訴請求事件)を提起した。

イ 平成17年4月27日、大阪地裁は、病欠欠勤無給化提案は労働協約の一部解約に当たり、当該条項のみの解約は他方当事者に労働協約締結時に予想していなかった不利益を与えるもので許されない旨判示し、会社に対し、X3分会長、X4組合員及びX1組合員は13.12.10協約解約後の労働条件により就労する義務がないことを認めた上で、病欠欠勤により賃金カットされた金員の支払を命じ、その余の原告や各組合員の請求を却下ないし棄却するとともに、会社の反訴請求を認め、原告に対し、組合事務所の明渡しを命じた。

労使双方が上記地裁判決を不服として大阪高裁に控訴(同裁判所平成17年(ネ)第1604号)を提起したところ、平成18年12月10日、同高裁は、上記地裁判決のうち、原告による病欠時賃金保障条項、組合活動協約第2項及び組合事務所貸与協約が効力を有することの確認の訴えを却下した部分をいずれも取り消し、これらの協約(条項)が効力を有することを確認し、また、会社が労働協約における組合活動による欠勤を一時金査定の対象としないとする定めを解約の対象としていたと解することはできないとして、組合活動を理由に一時金から査定控除された金員の支払を命じるとともに、会社が組合事務所の貸与に係る協約を解約したのは解約権の濫用ないし不当労働行為に当たるとして、原告の損害賠償請求を一部認容する一方で会社の明渡し請求を棄却し、その余の両当事者の控訴を棄却した(以下「別件判決」という。)

労使双方が上記高裁判決を不服として最高裁に上告(同裁判所平成18年(オ)第888号・同第889号)及び上告受理申立て(同裁判所平成18年(受)第1039号・同第1040号)をしたところ、平成19年11月30日、最高裁は、双方の上告を棄却するとともに、上告審として受理しない旨決定した。

ウ(ア) 原告は、会社に対し、同年12月12日付け要求書により、上記最高裁決定に基づき、①13.12.10協約解約以降の分会組合員の病欠による賃金カット分及び分会組合員の組合活動に係る査定控除分を回復すること、②組合事務所を使用可能な状態に回復すること等を求めた。

(イ) 平成20年1月15日、会社は、X3分会長、X4組合員、X1組合員及びX6組合員に対し、それぞれ別件判決で大阪高裁が命じた金員を支払った。その結果、前記賃金カットについては、X4組合員に対する遅刻及び懲戒処分に係る賃金カット及びX1組合員に対する遅刻及び懲戒処分に係る賃金カットの分を除いた金員が各個人に対し支払われた。

また、同日、会社は、平成19年11月30日の最局裁決定を踏まえ、原告に対し、申入書により、病欠時賃金保障条項の改定について改めて提案した。この提案に基づき、会社と原告との間で団体交渉が行われたが、本件再審査審問終結時点で交渉は妥結していない。

(ロ) その後、原告と会社は、組合事務所の貸与等に関する団体交渉を行い、その結果を踏まえ、平成20年7月4日、会社は、組合事務所を解体撤去し、同月

25日に新しい組合事務所を設置して、分会に貸与した。

2 争点(1)(生理休暇取得一覧表作成・配布(前記第2, 1①)に係る不当労働行為の救済方法について)について

原告は、前記第2, 3(1)原告の主張記載のとおり、本件命令において、生理休暇取得一覧表の回収等の措置が命ぜられるべきであったとして、生理休暇取得一覧表作成・配布(前記第2, 1①)に係る不当労働行為の救済方法を争う。

しかし、上記一覧表は、生理休暇無給化提案に際して会社から原告及び黒川労組に対して資料として添付して配布されたものであり、その間、黒川労組の加入組合員に対するアンケートに一部添付されるなどの経過を経て、その後10余年を経ており、文書自体に散逸しているものがあることも窺われる。

本件命令も、かかる見地から、上記一覧表の回収を命令することは相当ではなく、文書手交の方法による救済がなされるべき旨を命じたものと解されるるところであって、かかる判断には相応の合理性を認めることができる。

してみると、その判断に裁量権を逸脱する違法があるとはいえない。

原告は、不当労働行為救済制度が団結権の直接是正措置であることを指摘して上記一覧表の回収等が命じられるべきであるなどと主張するが、その是正措置については、労使紛争をめぐる経過や現状等を踏まえた労働委員会の合理的判断に委ねられているところであり、上記説示の点にかんがみ相応の合理性を認めることができるから、その主張によつて、上記判断が左右されることはない。

以上のとおりであるから、この点に関し、本件命令における判断に違法があるとの原告の主張は採用できない。

3 争点(2)(分会のストライキ時の集会開催の妨害(前記第2, 1②)に関する不当労働行為該当性)について

(1) 原告は、前記第2, 3(2)原告の主張記載のとおり、構内集会を開催することについて、原告と会社間にその旨の労使慣行があった旨主張する。

確かに、上記原告主張に沿うX3分会長の供述(乙300・37～43頁, 377・4～7頁)や11. 10. 4謝罪要求書をはじめとする抗議の書面(乙27, 38)があるほか、証拠(乙188)によれば、原告が平成5年以降に豊中工場で行ったほぼすべてのストライキに際し、同工場構内において、構内集会が行われてきたことを窺うことはできる。

しかし、被告は上記原告の主張を否定し、原告主張の労使慣行などなく原告らが会社の制止を振り切って構内集会を強行したこともあるとのY7庶務課長及びY1専務の反対趣旨の供述もあるところ(乙309・25～28頁, 310・3～8及び30～37頁, 312・20～25及び28～29頁, 315・17～21頁, 317・18頁)、前記説示の点を超えて、原告主張に係る労使慣行の存在を証し、あるいは会社がこれを容認していたとみるまで的確な証拠はない。かえって、前記1(3)ア(イ)、(ロ)によれば、会社は工場正門に「許可なく工場施設内への立ち入りを禁ずる」旨の立看板を設置していたが、原告がストライキとして行う活動においては、通例、分会組合員のみならず、原告組合員ら外部の支援者も工場構内に入構して、その中央で30分ないし2時間程度集会を行い、その後、構内

においてともども活動が行われていたこと、そして、構内集会に当たっては、会社から車の出入りの邪魔になる旨の申入れがされたり、平成6年の就労闘争時におけるストライキに際しては、その構内集会が実施されるに当たり、会社が原告組合員や支援者の工場構内への立入りを制限ないし禁止し、構内集会を阻止したこともあったことを認めることができる。

これらによれば、会社が、必ずしもストライキの度ごとに積極的にその立入りの制限・禁止等の措置を採らなかった経過があったことは否定できないとしても、会社が、構内において開催される集会を容認していたとまではみることはできず、むしろ、これを開催されるべきでなく阻止すべきものと認識していたとみることができる。したがって、原告主張の労使慣行が成立していたとまでは認めるに足りない。

- (2) 以上に対し、原告は、前記第2、3(2)原告の主張イ記載のとおり、労使慣行が認められるべきであるなどと主張して、上記認定を争う。

確かに、会社が、原告主張のように、工場正門における「来場者順守事項」の看板を直接の理由として、構内からの退去を求めたことがあったと認めるべき証拠があるとまではいえないが、上記説示のとおり、原告が、構内において構内集会を含む活動を行うに際しては、分会組合員のみならず、原告組合員ら外部の支援者も相当多数参加していたものであり、集会の間、管理職から業務の必要上移動するよう申し向けられるといった事態が生じたこともあったこと(この点について原告は否定はしていない。)、前記説示のとおり、平成6年の就労闘争時におけるストライキに際しては、その構内集会が実施されるに当たり、会社が原告組合員や支援者の工場構内への立入りを制限ないし禁止し、構内集会を含め、原告の活動を阻止したこともあったとは上記説示のとおりであり、かかる点からすると、原告主張のように労使慣行が成立していたとまで認めるのはやはり困難である。

この点、原告は、平成6年の就労闘争時におけるストライキについて、定年制の適用の可否をめぐる争いになった原告組合員が就労しようとしたのに対し、会社がいわゆるピケを張ってこれを阻止しようとした会社の阻止行動に係るものであって、通常のストライキとは異なるなどとも主張するが、だからといって、会社が構内集会を容認していたとみるべき根拠があるということにはならないし、むしろ、平成6年の就労闘争時においてもストライキ自体は企図されていたところであり(乙188)、これが構内集会の開催も含めて会社により阻止されている以上(乙189)、やはり原告主張の労使慣行に沿わない事実であると評価しなければならない。いずれにしても、その指摘から前記認定が左右されるものではない。

その他、原告は、平成18年春闘以降のストライキ時において、X3分会長が午前7時半頃に「ストライキ通告書」をY2工場長に手渡した際、「慣行通り、構内でストライキをします」と述べると、Y2工場長は「業務の邪魔にならないようにしてくださいね」と答えて応じており、この点も従前の労使慣行を窺わせるものであるといった主張もするが、そのような事実が認められるとしても、会社は、労働協約改定提案以降、原告のストライキに際し、構内集会は禁止するから出て行くよう求め、今後構内集会を行わないよう数次にわたって文書で申し入りしており、そもそ

も上記Y2工場長の言辞自体、原告指摘の労使慣行を認める趣旨をも含むものと解することはできないから、原告のかかる指摘によっても前記判断は左右されない。

そして、その他、原告の主張をみても、労使慣行の存否に関する前記判断を左右するに足りるものはない。

- (3) しかるところ、会社は、労働協約改定提案後に行われた原告のストライキの際に、構内集会は禁止するから出て行くよう求め、さらに、今後構内集会を行わないよう数次にわたって文書で申し入れ、平成11年11月22日のストライキ当日には、会社が中止を求めたにもかかわらず構内集会が実施され、これに伴い、定例の全体朝礼が開催されない事態が生じ、その後、平成12年2月7日の原告の統一行動の際には豊中工場正門を閉鎖して、構内へ原告組合員及び支援者の入場をさせなかったことは前記認定のとおりであるところ、こうした会社の措置は、原告が行う構内集会及びその後の活動が分会組合員以外の原告組合員や支援者と称する部外の者が構内へ立ち入って行われるものであることを踏まえ、施設管理の必要上行われたものとみることができる（なお、原告は、全体朝礼が開催されない事態が生じたのは、会社が管理職に原告らの活動を監視・妨害させたためであり、従来は、原告が集会を開催しても朝礼を開くことができていたなどとも主張して、全体朝礼が開催されなかったことについて原告に責はなく、むしろ、その責は会社にあるといった主張をするが、上記のとおり、管理職が、分会組合員以外の原告組合員や支援者と称する部外の者が構内へ立ち入って行われる構内集会等の活動への対応に当たったのは措置として首肯し得るところであり、過去、全体朝礼が行われたことがあったからといって、今回採られた措置が合理性を失うとみることもできない。）。

してみると、会社が原告の行う構内集会につき上記措置をとったからといって、支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に該当する行為があるということとはできない。

- (4) 以上のとおりであるから、この点に関する違法をいう原告の主張は採用することができない。

4 争点(3)(協約改定団交拒否等(前記第2, 1③)の不当労働行為該当性)

- (1) 原告は、会社が、協約改定団交において、不誠実で形式的な対応に終始し、未交渉の事項が残っていたのに、平成13年8月17日に協約改定団交を打ち切ったことは、労組法7条2号、3号の不当労働行為に該当すると主張する。

- (2) そこで検討するに、前記認定事実によれば、以下の点を指摘することができる。

労働協約改定提案は平成11年7月21日に行われており、平成13年9月4日の労働協約解約予告まで約2年余の期間を経ているが、この間、協約改定団交として団体交渉の機会が持たれたのは8回のみである。しかも、上記団体交渉の開催については、会社が積極的に原告に申入れをし、中には数度の申入れを経ることにより実現したものもあり、実現こそしなかったものの1か月当たり複数回の団体交渉を持つことの提案もなされたこともあった。確かに、原告と会社との間には、ビラ貼りや生理休暇一覧表の取扱い、構内集会のあり方等を初めとする懸案事項が生じ、ストライキも数度に及ぶなど相当深刻な対立があったことは指摘できるが、その間においても、会社は協約改定団交についてねばり強く開催申入れをし、その

開催のために専務名で個人的に遺憾の意を表する書面を提出することを提案したり、謝罪と協約改訂に関する議題とを分かって団体交渉を持ちたいとの提案、さらには、ビラまきについて一定期間認め、併せてY1専務個人の謝罪文を交付するなどの提案をして打開を図ろうとしたことがあったことは前記認定のとおりである。この間、会社は、十数回にわたり、労働協約改定実施時期の延期をしている(なお、原告は、会社が労働協約改定実施時期の延長を行ったことについて、協約改定交渉が進展しない状況を自ら作っておきながら、それを正当化するために行ったに過ぎないなどとも主張するが、そのように見るべき的確な証拠はない。)。そしてまた、労働協約改定内容自体についても、原告にひととおりの資料・根拠は示して(乙4)、交渉条件等について原告に尋ねるなどしている。

他方、原告は、労働協約改定内容自体が労働者に不利な内容を含むものであった点はあるにしても、協約改定団交の開催に前向きな姿勢を示すことに乏しく、謝罪と労働協約改訂に関する議題とを分かって団体交渉を持つことを受諾するなどした経過はあったものの、その態度は基本的に異なるどころはなく、頻回の協約改定団交を持つとの会社提案にも前向きな姿勢を示してはいない。むしろ、会社が協約改定団交が決裂したと言うに及んで初めて、協約改定団交の開催申入れをするようになっていく。開催された団体交渉の内容をみても、冒頭、労働協約改訂問題以外の事項に関する抗議に及び、これに相当数の時間を割くなどし、1時間程度と合意されていた協約改定団交の実質討議の時間が十分にとれない結果を生じることもあった上、その限られた時間の中で会社提案の必要性・意味内容を問い、会社の姿勢を批判することはあったにしても、対案・条件を示したり、具体的資料名を示して根拠・資料の開示の要望・要求をし、自ら資料を持ち寄るなどの措置を講じ、あるいは講じようとした形跡も窺われず(乙162, 209)、議論を積み重ねて理解を深めようとする姿勢にも乏しかったと評価せざるを得ない。

そうしてみると、労働協約改訂提案から労働協約解約予告までの約2年余の間、年末一時金や賃上げ・夏季一時金を巡る団体交渉等のために会社の意向も踏まえて協約改定団交の持たれない時期もあったとはいえ、やはり持たれた協約改定団交の数や労働協約改訂問題に費やされた時間はあまりに少なく、かつ、また、そうなった経緯について、その責を会社にのみ求めることは相当ではないといわなければならない(むしろ、会社は、協約改定団交の開催に前向きだったとさえいえる。)

しかるところ、原告は、会社の提案当初から労働協約改訂に反対の姿勢を示して白紙撤回を求める旨を表明しており、実際の交渉経過においても、上記のような交渉態度を示し、その後、平成13年8月17日に開催された協約改定団交においては、「労働者の権利剥奪や労働条件の切下げには最初から反対であり、会社が徹底協議したいと申し入れできたからそれに付き合っている」、「会社提案に対して何で今、妥協案を示す必要があるのか」などと、歩み寄りの余地がなく、またその検討を行う意思もないことを表明し、さらに、会社が交渉決裂に言及したのに伴って協約改定団交の開催申入れをするようになる傍ら、その後の同年9月1日付け分会機関紙では「2年余りの粘り強い闘いで『協約改訂』強行実施を阻止し続ける」などとして労働協約改訂を阻止し、あるいはしてきたことの意義・意味合いを強調し

、その姿勢は、その後の分会機関紙においても「協約改定粉砕」などとして引き継がれている(乙85, 95。なお、原告は、上記発言につき、協約改定団交を打ち切ろうとする会社の姿勢・発言に怒りを込めて抗議したものにすぎないなどとも主張するが、上記のような従前の交渉経過や年数、原告の態度のほか、上記分会機関誌での姿勢に照らすと、単に抗議としての姿勢から述べられたにとどまるものとみることができるものではない。)

このような原告の姿勢は、従前の協約改定団交における経過や期間、原告の姿勢も踏まえて考慮するときには、労働協約改定問題について団体交渉を行っても合意形成の可能性がなく、このような姿勢による対応を今後においてもとり続けると解されてもやむを得ないものである。

以上に照らすと、労働協約改定提案のすべての項目について協議することができないなど、労働協約改定問題に関する団体交渉を十分に行う時間がなかったとしても、その責任を使用者である会社のみを求めることはできず、また、同問題に関する団体交渉は、さらに相応の期間、議論を重ねても、平行線のままで推移し、合意が形成される可能性を想定することはできない状態であったというべきであるから、協約改定団交について、会社が不誠実であったということはできず、また、このような状況に至って会社が団体交渉を打ち切ったことが労組法7条2号、3号所定の不当労働行為に該当するということはできないというべきである。

- (3) 以上に対し、原告は、上記交渉経過において、会社のビラまき妨害等を初めとする一連の組合破壊攻撃があり、これをエスカレートさせていったのは会社であるなどと指摘して、会社自体に責めがあるといった主張をする。確かに、上記説示のとおり、原告と会社との間で、ビラまき妨害等を初めとする問題につき相当深刻な対立があったとう点は否定できないにしても、労働協約改定提案から労働協約解約予告まで約2年余もの期間が経過しており、その間における交渉経過や原告・会社の協約改定団交に係る交渉態度が上記のとおりのものであったことに照らすと、原告指摘の点を踏まえても、やはり協約改定団交が遷延したことにつき会社のみを責めがあるという評価をすることはできない。

原告は、平成13年8月17日の協約改定団交を含め協約改定団交はおよそ形式団交であったなどとも主張するが、同日以前の協約改定団交において会社が相応には討議をし、しようとしていたことは前記説示のとおりである上、同日の協約改定団交についても、従前の交渉経過及び年数、原告の態度等を踏まえ、原告の基本的姿勢を問うたものであり、およそ形式的に団体交渉を経ようとしていたとみることができない。結局、原告指摘の点から、会社に不誠実な点があったということとはできないというべきである(この点、原告は、その後における病欠欠勤無給化再提案の団体交渉との違いについても指摘するが、だからといって、これら団体交渉が形式団交であったということにはならない。)

その他、原告の指摘を踏まえても、上記判断を左右するに足るものはない。

- (4) 原告は、労働協約解約予告後に行われた団体交渉について、会社がこれに応じなかったことについても、同様、不当労働行為が成立すると主張する。

しかし、原告は、それまでの間の団体交渉において、新たに労働協約締結のため

に行われるものであるとの会社の主張を撤回しなければ団体交渉は進められないとし、他方で、具体的な条件や対案を示すなど従前と異なる変化を見せてもならず、結局団体交渉の位置付けをめぐる対立により実質的協議が進展する見込みはなかったといえるのであって、同団体交渉についても、会社が不誠実な対応であったとか、正当な理由なく拒否したということはできず、労組法7条2号、3号所定の不当労働行為に該当する点があるということとはできない。

(5) 以上のとおりであるから、原告主張の点から、本件命令に違法があるということとはできない。

5 争点(4)(謝罪要求団交拒否(前記第2, 1④)の不当労働行為該当性)

(1) 前記認定事実及び後掲証拠によれば、謝罪要求団交は、会社が人権侵害やビラ配布妨害、構内集会開催妨害を行っており、これらに対する謝罪が協約改定団交開催の前提であるとの原告からの抗議申入れを受けて、約3か月にわたって協約改定団交が行われない状態を打開するため、会社から原告に対し、謝罪要求団交と協約改定団交とを別途、交互に行うことを提案し、原告がこれに合意して開催されることとなったものであり、人権侵害問題、ビラ配布妨害問題、構内集会妨害問題をその対象とするものであったこと、そして、第1回から第4回まで、これらを議題として団体交渉が行われ、第1回においては主に人権侵害問題が議題となり、原告の抗議に対して会社から反論とその理由が説明され、第2回においてはビラ配布妨害問題と再び人権侵害問題が、第3回においては構内集会妨害問題が、第4回においては再びビラ配布妨害問題がそれぞれ議題として団体交渉が行われたこと、これら団体交渉においては、原告の抗議・要求に対して会社からの回答や意見が示されたものの、議論は平行線をたどり、意見の一致をみなかったこと(乙209)、平成12年9月12日、同年10月30日及び平成13年7月31日についても、11.10.25合意に基づき第5回ないし第7回の謝罪要求団交の開催が予定されていたが、原告の求めにより他の議題について交渉が行われたこと、以上の点を指摘することができる。

この点、原告は、謝罪要求団交が行われた際には、上記の問題以外にもX4組合員に対する担当業務外しやX5組合員への恫喝、就業規則の一方的変更等についても謝罪を要求する団体交渉を申し入れ、会社がこれに応じているから、上記問題につき実際に行われた謝罪要求団交が4回であったとの認定は誤りである旨主張するが、協約改定団交とセットで行われた謝罪要求団交は、7回開催されたものの、原告の求めにより他の議題について交渉が行われ、実質的には4回にとどまったことは前記認定のとおりである(前記1(3)カ(サ)、キ(イ)、ク(イ)。これらの事実について当事者間に争いはない。)

(2) 上記(1)によれば、第1回から第4回までの謝罪要求団交においては、会社として一定の回答やその根拠等の説明を行ったものの、議論は平行線をたどっており、そのころにはそれ以上の交渉により合意を形成するのは困難な状態になっていたとみることができる。また、以上の団体交渉における会社の回答や説明そのものについては、特段不誠実な点は見当たらない。この点、原告は、会社が敢えて意見が平行線となるようにするため形式団交に徹したなどと主張するが、そのようにみる

べき証拠はなく、むしろ、相応に議論を試みていることが窺われる(乙209)。そして、以上のような経過をたどっていた謝罪要求団交につき、その第5回から第7回において、原告の求めによって他の問題を議題とする団体交渉が行われることとなり、この結果、11.10.25合意に基づく謝罪要求団交は約11か月間行われず、原告も求めることがなかったのであるから、会社が、原告にとって、同団交をそれ以上進展させる必要性の低いものとなったとみたことにも相応の理由はある。

また、会社は、原告が労働協約解約予告後に改めて申し入れた謝罪要求団交に応じなかったが、上記のとおり、同団交は、第4回目の時点には合意の形成が困難な状態に至っていたとみることができる上、仮になお交渉の余地があったとしても、会社が、原告にとって同団交をそれ以上進展させる必要性の低いものとなったと考えるにつき相応の理由ある状況にはあったといえるから、会社が以後の団体交渉に応じなかったとしても、正当な理由がないとはいえない。

そうすると、謝罪要求団交における会社の対応が不誠実であったとは認められず、また、原告が平成13年11月5日に改めて申し入れた謝罪要求団交に応じなかったことにも正当な理由がないとはいえないから、謝罪要求団交に関する会社の対応に指摘の不当労働行為が成立するという原告の主張は採用できず、原告主張の点から、本件命令に違法があるということとはできない。

6 争点(5)(労働協約解約)について

前記認定事実(前記1, 4)よれば、会社は、原告に対して、労働協約等のうち、病欠時賃金保障条項、産休等賃金保障条項、遅刻容認条項、社会保険料労使負担割合条項、退職金協約、出欠勤評価条項、組合活動協約第2項、組合事務所貸与協約について、予告の上解約し、生理休暇を有給とする慣行については、廃止する旨通告したものであるところ、これら労働協約の改定をめぐる団体交渉については、前記4記載の経過で行き詰まり状態となり、もはや合意成立の見込みがなしと判断して、労働協約解約に踏み切ったものとみることができる。この点、原告は、会社の協約改定団交打ち切りは既定方針であったなどと主張するが、前記4記載のとおり、そのようにみることはできない。そして、労働協約の改定提案及び解約は、組合事務所の返還要求及び組合事務所貸与協約等の解約を除き、黒川労組にも同様に行われており、原告と黒川労組を差別的に取り扱った事情もないから、会社が差別的意図をもっていたということもできず(原告の主張によってもこの点を左右するに足りない。)、解約手続も労組法15条3項の定めに従っている。

してみると、会社による労働協約解約は、組合弱体化の意図等の不当労働行為意思に基づくものと認めることはできないから、不当労働行為に当たるといえることはできない。

したがって、原告主張の点から、本件命令に違法があるということとはできない。

7 争点(6)(就業規則改定、改定就業規則の分会組合員への適用)について

(1) 原告は、会社が就業規則を変更し、これを適用したことにつき、労組法7条2号、3号の不当労働行為が成立する旨主張する。

ア そこで検討するに、前記認定事実及び証拠(乙97)によれば、遅刻については

、従前の30分以内の遅刻容認慣行の存在により、30分以内の遅刻については賃金の減額が行われない取扱いとされていたところ、会社は新就業規則第18条に「遅刻については遅刻届を提出せしめ遅刻時間は賃金カットを行う」との規定を置き、これにより、従業員が遅刻した場合には、遅刻届の提出が義務づけられるとともに、その時間が30分以内であればそれまで減額されなかった賃金が、以降は、減額されることになること、もっとも、その他の就業規則の変更についてみると、慶弔休暇・出産及び生理休業(新就業規則第11条)に関する変更については、休業の日数が増加しているものがあり、生理休暇については生理休業と呼称が変更された以外に格別従業員に不利益に変更されたとは認められないこと、欠勤に関する取扱い(新就業規則第21条)に関する変更については、診断書の提出を要する日数が病欠欠勤7日から4日と変更され、無給とすることが明記されているところ、従前、旧就業規則においては賃金の取扱いについて定めがなく、労働協約により有給扱いとされていたことからすれば、従業員にとって不利益に変更されたといえるが、病欠時賃金保障条項の解約は労働協約の一部解約として許されないとの別件判決により、新就業規則第21条は、病欠欠勤に関する限り分会組合員には適用されず、労働協約中の上記条項が適用されることとなるから、分会組合員にとって、就業規則変更により労働条件が不利益に変更されたとは評価できないこと(現に実施された賃金カットについては後述。)、賃金(新就業規則第24条)及び休職(新就業規則第28条)に関する変更については、格別、従業員にとって不利益に変更された点はなく、賃金規則は同規則第13条が変更されたが、新賃金規則第13条の査定に関する規定そのものが従業員に不利益に変更されたとはいえないこと、以上の点を指摘することができる。

そうすると、以上のうち、遅刻に関する取扱いの変更が就業規則の不利益な変更当たることとなるが、本来仕事に従事するものについて賃金が発生するものであることに照らすと、遅刻をしても賃金の減額を受けないという利益は、労使間に特段の合意のある場合は格別、そうでない限りは法的保護に値する程度が大きいとはいえず、かつまた、遅刻した労働者に遅刻届を提出させたり、賃金を減額したりすることは、遅刻の防止という合理的な目的に沿うものであるともいえる。してみると、旧就業規則の変更の必要性は肯認することができ、新就業規則の内容も上記説示の点に照らすと、相当な範囲にとどまるものであるということが出来る(この点、原告は上記必要性等を争うが、上記説示の点にかんがみ、これを肯認できることは明らかというべきである。)

そして、会社が、原告に労働協約改定を提案し、2年余にわたって、協約改定団交を行ったが、結局、平行線のまま行き詰まり状態となり、労働協約を解約したこと及びこの会社の対応が不当労働行為に該当しないことは前記6で判断したとおりである。

してみると、就業規則の改定が不当労働行為意思に基づくものであるということとはできないというべきである。

したがって、この点につき労組法7条3号の不当労働行為があるということとはできない。

イ また、原告は、会社が、原告との団体交渉を行わないまま就業規則の変更を行った点に労組法7条2号の不当労働行為が認められるとも主張するが、就業規則の改正内容は労働協約改定提案とほぼ同一の内容であり、原告と会社の先鋭的な対立の下、労働協約改定に関する団体交渉が打ち切られた経過が前記4及び6説示のとおりであることに照らすと、本件就業規則の変更に際して団体交渉を行わなかったことが正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえない(この点、原告は別件事件との相違について指摘するが、指摘の別件事件の場合とは、就業規則の改定の時期ないし経過及び改定内容が異なることが窺われるところであって(乙177)、指摘の点から上記判断が左右されるということとはできない。)

(2) また、原告は、変更された就業規則の条項を現実に適用した措置についても労組法7条1号の差別的取扱い及び同条3号の支配介入に該当する不当労働行為がある旨主張する。

ア まず、会社が、病欠時賃金保障条項に関する変更後の就業規則を分会組合員に適用して、分会組合員の病欠を理由として賃金カットを行ったこと及び一時金査定において組合活動による欠勤をマイナス評価の対象とした具体的措置について検討するに、まず、病休無給化に関する部分の変更後の就業規則は、分会組合員には適用されないというべきであるから、この賃金カットは根拠なく行われたものであり、現実に賃金を失っているのであるから、賃金カットを受けた分会組合員は不利益に取り扱われたものと一応いうことができる。また、一時金査定におけるマイナス評価も不利益に取り扱われたものであることになる。もっとも、賃金カットについては、会社が行った労働協約の解約が有効であり、したがって変更した就業規則がすべての従業員に適用になるものと誤信して行ったものとみられるので、組合員であることや分会組合員の組合活動を理由として賃金カットを行ったものと認めることはできず、また、黒川労組組合員とことさら差別的な取扱いを行ったということもできない。したがって、この点に関する新就業規則の分会組合員への適用が原告指摘のような不当労働行為とうことはできない。

イ 次に、会社は、就業規則の変更に伴い、これまでマイナス評価の対象とされていなかった組合活動による欠勤をマイナス評価の対象としているところ、上記のとおり、新賃金規則第13条の査定に関する規定そのものは、従業員に不利益に変更されたとはいえないものの、組合活動を理由とする欠勤については、過去、不利益な取扱いをしないこととされており、労働協約改定案や労働協約解約の対象に含められてもおらず(前記前提事実(3))、組合活動による欠勤を一時金の査定においてマイナス評価の対象とすることは、なお効力を有する労働協約のもとの取扱いに反し、分会組合員を従来に比べ不利益に取り扱うものである。

しかるところ、X3分会長、X4組合員及びX1組合員は、いずれも組合活動による欠勤を理由に一時金査定におけるマイナス評価を受け、一時金を減額されており、これは、同組合員らに対して、組合活動を理由に、これまでの取扱いを変更して一時金査定につき不利益に取り扱ったものであるから、原告指摘の不当労働行為が成立するというべきである。

ウ しかし、前記認定のとおり、分会組合員は、病欠を理由とする賃金カット分及び一時金のマイナス査定分については、別件判決確定後間もなく会社から任意に支払を受けており、分会組合員が受けたこの部分に関する不利益は既に回復されていると認められる。そして、今後において会社が同様の行為を繰り返すおそれがあると認めるに足りる証拠もない。

そうすると、原告が求める救済に関して救済利益は失われたというべきであり、この点についての救済申立ては棄却すべきである。

- (3) なお、原告は、本件命令につき判断遺脱の違法があるとも主張しているが、本件命令は、その「第2 当事者の主張の要旨」においては、「就業規則の変更……についても、関単労と全く協議を行わず、同意を得ないまま一方的に行ったものであって、不当労働行為である」と原告の主張を掲記し、「就業規則の変更に関して会社が団交を行っていないことは、……合理性を欠く対応とまではいえない」とする初審命令の判断を是認し、「就業規則の改正内容は労働協約改定提案とほぼ同一の内容であり、労働協約改定に関する団体交渉が打ち切られた経過」に照らして、団体交渉を行わないまま就業規則改定を行ったことは不当である旨の原告の主張を退けて（本件命令書第4の7(6)120頁）、初審判断を相当であると判断しているのであるから、これら判文に照らせば、原告主張の団体交渉の拒否について判断をしているとみることができるところであって、判断遺脱の違法があるとまではいえない。

8 争点(7)(分会組合員に対する懲戒処分)について

- (1) 前記認定事実によれば、会社は、新就業規則に基づき、平成13年12月13日及び同14日にそれぞれ1分ずつ遅刻したX4組合員並びに平成14年1月18日に21分遅刻したX1組合員に遅刻届の提出を命じたこと、両名がこれに従わなかったため、督促を行ったものの、両名ともに結局遅刻届を提出しなかったことから、両名を訓戒処分に付し始末書の提出を求めたこと、両名が始末書の提出を拒んだため、会社は警告書を発したが、なお両名は従わなかったことから、会社は、両名に対し、それぞれ出勤停止処分(1日)を行い、これにより両名は一日分の賃金を失ったこと、原告は、両組合員に対する遅刻届提出の業務命令や各懲戒処分について団体交渉を求めたが、会社はこれに応じなかったこと、以上の点を指摘することができる。
- (2) ところで、前記6及び7のとおり、会社が労働協約の解約等をしたこと及び就業規則を変更し、これを分会組合員に適用したこと自体は、いずれも不当労働行為に当たるとはできない。そして、会社が、遅刻届の提出を求めたのは、上記のとおり、新就業規則に基づくものであるとみられるところ、会社が分会組合員の遅刻を奇貨としてことさらに遅刻届の提出を求めたと認めるべき的確な証拠はなく、遅刻届の提出命令が、原告の組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものということとはできない。原告は、従前、会社は従業員が30分未満の遅刻をした場合、遅刻届を提出させることとしていたところ、分会組合員は30分未満の遅刻をした場合、遅刻届を提出したことはなかった事実経過を指摘した上、就業規則の遅刻届に係る条項は原告組合員にのみ向けら

れたものといっても過言ではなく、会社が従来の労使慣行を変更後の就業規則で押しつぶし、業務命令と懲戒処分を発動してまで遅刻届を提出させようとしたのは、原告の組合員であるがゆえの不利益扱いに当たるなどとも指摘する。しかし、そもそも原告主張のように遅刻届の提出を免れるとの労使慣行の存在を認めるべき確な証拠はなく(分会組合員が遅刻届を提出していなかったからといって、会社がこれを労使慣行であるとして容認していたとまでみるべき証拠はない。)、前記7のとおり、就業規則の変更及びその適用自体が不当労働行為に当たるといえることができず、全従業員に等しく適用される以上は、遅刻届等を提出させようとしたからといって、原告の組合員であるが故になされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものとみることはできない。

そして、訓戒処分は、分会組合員兩名が、会社の督促にもかかわらず、遅刻届を提出しなかったことに対して、就業規則に基づいて行われたものであり、就業規則に違反して行われたとの事情は存しない。

したがって、訓戒処分は合理的理由のあるものと認められ、他方で、同処分が原告の組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたものと認めるに足らない。

- (3) また、出勤停止処分は、分会組合員兩名が、訓戒処分により提出を命じられた始末書を提出しないことに対して、就業規則に基づいて行われたものであるところ、上記(2)のとおり、訓戒処分が合理的理由のあるものとして不当労働行為に該当するものではないのであるから、出勤停止処分を合理的理由のないものとするはできず、また、同処分が原告の組合員であるがゆえになされたものであるとか、原告の弱体化を企図して行われたとも認めるに足りない。
- (4) 以上のとおりであるから、会社の上記行為が労組法7条1号の不利益取扱い又は同条3号の支配介入に該当するというはできない。
- (5) この点、原告は、出勤停止処分は遅刻届未提出にかけられた二重処分であるなどとも主張するが、出勤停止処分は訓戒処分によって命じられた始末書の提出をしなかったことに対する処分であるから、処分事由が異なり、二重処分に当たるといえることはできず、上記原告の主張は採用できない。

また、原告は、これらの措置が、原告組合員の職場からの放逐を狙った組合潰しを目的としたものであるとも主張するが、これを認めるに足らない。

その他、原告は、遅刻時間はわずか1分間、あるいは21分間にすぎないのに懲戒処分は不当である旨主張するが、本件では遅刻届の提出を命じ、督促書や警告書を発してもこれに従わないことから、訓戒に付するとともに始末書の提出を命じ、さらに督促書や警告書を発しているにもかかわらずこれにも従わないことから、出勤停止処分を行ったというものであり、他方で、通勤の電車が事故等により遅延したなどやむを得ない事情があったとは認められず、かかる措置が原告の弱体化を企図してその組合員を狙い撃ちにしたものであることを認めるに足りる証拠もない。

結局、原告のこれら主張によって前記判断が左右されることはない。

- (6) 原告は、本件訴訟において、上記懲戒処分に関する団体交渉に会社が応じなかったことに労組法7条2号の団交拒否の不当労働行為が成立するとも主張する。

よって検討するに、確かに、初審命令中、「第2 当事者の主張要旨」において、原告の主張に関し、上記団交拒否につき、「正当な理由なく団交拒否を行った不当労働行為である」旨の事実摘示をしている部分はある。しかしながら、原告は、初審命令の申立てにおいて、この点に関する救済内容について何ら触れるところがない。そして、初審命令において、団交応諾及び団交拒否に対する謝罪の救済を求めている旨の摘示がされても(甲1)、その後の再審査手続において、特段の異議ないし意見は呈されていない。むしろ、本件再審査手続において求める救済内容においても、団交応諾、団交拒否に対する謝罪文等の掲示又は手交等は求められておらず(甲2)、本件再審査手続における争点の整理(審査計画)においても、とりたててこの点が問題視された経過は窺われない。原告の平成21年3月17日付け「最終陳述書」においても同様である。

かかる初審及び再審査手続における申立人の求める救済内容及び手続追行態度に照らすと、初審及び再審査手続においては、上記懲戒処分に関する団体交渉に会社が応じなかったことについては事情としての意味合いしかなく、審判対象とはされてはいなかったとみるのが相当である。

そうしてみると、本件命令に判断遺脱の違法があるとはいえない。

(7) 以上のとおりであるから、本件命令に違法があるということとはできない。

9 争点(8)(代替組合事務所貸与の団交拒否に係る救済方法)

前記認定事実によれば、会社は、別件判決に従って、分会に対し、組合事務所を貸与していることが認められるところ、一般に、団交拒否の不当労働行為が成立する場合でも、当該団体交渉における団体交渉事項が当事者間において解決済みとなった場合には、同種の紛争の再発のおそれがあるなど特段の事情が認められる場合を除き、被救済利益は失われると解され、本件命令は、会社の代替事務所貸与がなされたことを踏まえ、交渉事項は既に解決済みとなつたとし、同種の紛争が再発するおそれがあるとは認められないと判断して、改めて代替組合事務所の貸与に関する団交拒否についての救済を行う利益は失つたとしており、その判断は首肯することができる。

この点、原告は、会社との多くの係争事件について、原告と会社との全面和解は成立していないことや、回答書(乙368・7～8頁)で、「会社は終局判決に従い、新しい組合事務所を設置した」のであって「組合事務所貸与協定の解約は当然正当であると確信している」と主張していることをもって、同種の紛争が再発するおそれがあると主張するが、現実に会社の代替事務所貸与がなされている現状をふまえると、上記主張に係る事実程度では、未だ代替組合事務所貸与の団交拒否に係る紛争と同種の紛争の再発のおそれがあるとみることは相当ではない。

そして、その他前記特段の事情があるとも認められないから、本件命令に裁量権の逸脱があったとして違法があるということとはできない。

10 争点(9)(X4組合員の担当業務の一部変更等の不当労働行為該当性)について

(1) 前記認定事実によれば、X4組合員は、総務部において出欠勤一覧表作成などの業務を担当するなど会社従業員の個人的な情報に接する立場にあったところ、平成8年9月に、X3分会長に対し、他の従業員に係る病欠欠勤についての情報を提供し、同分会長は同情報に基づき、訴訟において証拠を作成して提出しており、X4

組合員はこれについて会社から注意を受けたことがあること、しかるに、平成12年2月にX3分会長が本件初審での審問において、X4組合員から提供された情報であるとして、黒川労組の副執行委員長の出欠勤に関する証言を行ったことが認められ、これらによれば、X4組合員は、会社従業員の個人的な情報を知りうる立場にあることを利用して、かかる情報を漏洩したと推認できるから、会社が、情報管理を適切に行う必要上、X4組合員を出欠勤一覧表作成担当から外したことには相応の理由があるというべきである。他方、会社と原告の関係を考慮しても、会社が、X4組合員が分会組合員であることを理由に当該担当業務の変更を行ったと認めるに足りる的確な証拠もない。

この点、原告は、平成12年3月18日にX4組合員から出欠勤一覧表作成業務を取り上げた際、その理由として「情報管理を徹底」するとか、X4組合員の「情報漏洩」が問題であるとかは一切述べておらず、Y4部長は「これから今後は、Y5常務が出勤表を見るから」と述べたに過ぎないなどといった事実経過があることを指摘し、さらに、出欠勤一覧表作成業務の取り上げが平成12年2月28日の大阪府労委でのX3証言の直後であったことを指摘してX4組合員への報復措置であるとすると、上記説示の点もあることにも照らすと、原告主張の点から直ちにそのように推認することはできない。

以上のとおりであるから、X4組合員の担当業務の一部変更が、原告指摘のように、労組法7条1号の不利益取扱い、同条3号の支配介入及び同条4号に該当するということはできない。

- (2) 原告は、口頭で団体交渉を申し入れたから、同条2号の団交拒否に該当する行為があったとも主張するが、原告が会社に対して同問題を議題として団体交渉を申し入れた事実は認められないから、会社が団体交渉を拒否したものと認められず、同条同号の団交拒否に該当する行為があったとも認められない。
- (3) なお、原告は、審手続時において、既に同条4号の報復的不利益取扱いにも該当する行為がある旨主張していたのに、本件命令は、その判断を遺脱する違法があるとも主張する。確かに、本件命令が、X4組合員の担当業務の一部変更が同条同号違反に該当しない旨を明示していないことは原告指摘のとおりであるが、本件命令は、X4組合員の担当業務外しを大阪府労委における証言を理由とするものであるとの原告主張を排斥しており、この点について実質的には判断をしているとみることができるものであるから、原告指摘の点から判断遺脱の違法があるとまではいえない。
- (4) 以上のとおりであるから、本件命令に原告主張の違法があるということとはできない。

1 1 争点(10) (X4組合員の担当業務の全面的変更等の不当労働行為の救済方法)について

原告は、初審命令の救済方法では不十分であり、出欠勤一覧表作成業務をX4組合員に戻すべきである旨主張するが、上記10によれば、X4組合員の担当業務の一部変更は不当労働行為に当たらないから、初審命令の限りで救済を命じた本件命令は相当である。

その判断に裁量権を逸脱する違法があるということとはできない。

12 以上によれば、本件請求は理由がないから、これを棄却すべきである。
よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部