

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—2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26号・第28号併合事件
(初審：大阪府労委平成15年(不)第54号及び同16年(不)第40号併合事件)
について平成22年4月21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原告の黒川乳業分会(以下「分会」という。))分会長X1(以下「X1分会長」という。))に対し、分会の加盟する豊中ユニオンネットワーク(以下「豊中ユニオンネット」という。))が行った箕面市立病院への会社との取引見直し等の要請行動(後記本件申入れ行動)に参加したことを理由として、出勤停止3日間の懲戒処分(後記本件懲戒処分)を行ったこと、②原告が就業規則全面改定について団体交渉(以下「団交」ということがある。))を申し入れたのに対し、説明するための「話し合い」を行ったものの、団体交渉には応じなかったこと、③前記②の団体交渉に応じないまま、就業規則を全面改定し、分会組合員に適用したことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。))に救済を申し立てた。

初審大阪府労委は、要旨、前記②は団交拒否に該当するが、就業規則が既に全面改定されて全従業員に適用されているから改めて団交応諾を命ずる実益はないとして、文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した(以下「初審命令」という。))。原告及び会社は、いずれもこれを不服として再審査を申し立てた。

これに対し、中央労働委員会(以下「中労委」という。))は、原告及び会社の上記再審査申立てを棄却した(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、本件命令には後記3のとおり、事実を誤認し、あるいは法令の解釈適用を誤った違法があるなどと主張して、その救済申立てを棄却した部分の取消しを求めた事案である。

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

(1) 当事者等

ア 会社は、大阪市北区内に本社を置き、大阪市、堺市、大阪府門真市及び神戸市に営業所を、大阪府豊中市に工場と営業所を置いて、牛乳、乳飲料及び乳製品の製造販売等を営む株式会社であり、平成20年10月1日現在の従業員は87名である。会社は、本件初審申立時以前から、箕面市立の小中学校(契約の担当は箕面市教育委員会(以下「市教委」という。))、箕面市立病院等に製品を納入している。

イ 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、平成20年12月18日当時の組合員は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、分会組合員は、平成20年10月1日当時、3名である。分会は、豊中ユニオンネットの参加団体となっている。

ウ 会社には、分会のほかに、昭和47年に結成された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。)があり、その組合員は、平成20年10月1日現在70名である。

エ 豊中ユニオンネットは、大阪府豊中地域における労働者、労働組合の交流や相互支援等を目的として、同地域の労働者、労働組合によって組織され、加盟労働組合間の情報交換、情報宣伝活動、機関紙の発行のほか、政治活動等を行う団体であり、規約に賛同する個人及び団体を会員としている。豊中ユニオンネットには、分会のほか、北大阪合同労働組合(以下「北大阪合同」という。)、大阪教育合同労働組合豊中支部などがその結成当初から加盟している。

(2) 平成14年9月6日、豊中ユニオンネットは、箕面市立病院を訪ね、同病院に対し、「平成11年7月以降、会社は、原告に対し、労働協約の一方的解約等の不当労働行為を行っているので、会社が不当労働行為を中止しなければ、会社との取引の見直しを行うこと」の申入れを行い(以下「本件申入れ行動」という。)、X1は、この行動に参加した。

(3) 平成14年11月5日、会社は、X1分会長に対し、要旨、同分会長が同年9月6日、箕面市立病院に赴き、会社を中傷誹謗し、会社の取引先である前記病院に対して、取引中止を申し入れるという従業員にあるまじき行為を行ったことにより、会社の営業活動を阻害し、かつ、会社の社会的評価を失墜させ、著しく会社秩序を乱したとして、就業規則第35条、第38条4号及び同条8号に基づき、3日間の出勤停止とする懲戒処分とする旨通知した(以下「本件懲戒処分」という。))。

(4)ア 会社は、平成15年5月、原告及び黒川労組に対して、それぞれ、昭和33年に制定された現行の就業規則(平成13年12月11日に一部改正施行)を全面改定して平成15年6月1日より新たな就業規則を制定するので、就業規則案について検討の上、意見を聴かせてほしい旨、申し入れた。

イ 同月16日、会社は、原告に対し、全面改定案を一部変更する旨を通知し、同月30日、黒川労組の意見書を添えて同日付け改定の就業規則及び諸規定を労働基準監督署長に届け出、同日以降、全従業員に対して全面改定した就業規則を適

用した。

3 争点及び当事者の主張

(1) 争点(1) (本件懲戒処分 of 不当労働行為該当性) について

(原告の主張)

ア 本件懲戒処分は、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、3号の不当労働行為に該当する。

イ(ア) 本件命令は、X1分会長が本件申入れ行動に参加したことは、原告ないし分会の行為として評価できるものであるとしながら、日常的な労務提供を全面的若しくは部分的に停止させるストライキ等の行為は実施されていなかったのであり、それらに随伴する行為として行われたものということとはできないとし、本件申入れ行動を争議行為ではなく組合活動であることを前提にして判断し、本件懲戒処分につき不当労働行為性を認めなかった。

しかし、原告は、平成13年12月から平成14年3月にかけて、会社がX2組合員とX3組合員の遅刻に対して、変更後の就業規則に基づいて執拗に遅刻届の提出を求めて業務命令や懲戒処分を繰り返すなか、出勤停止処分に対する就労闘争や社長及び役員に対する連続的な抗議及び団交申入れ行動を闘い抜き、会社が平成13年10月にY1を総務課長として雇い入れて以降、平成14年3月頃までにX2組合員からすべての業務を取り上げたことに対しても、同年4月から同年7月にかけて、社長や経理部部長及びY1課長に対する抗議・団交申入れ行動を連続的に闘い抜き、会社が同月から同年9月にかけて、組合（分会）事務所の全面撤去に向けた攻撃をかけてきた際には、社長や役員への抗議・団交申入れ行動を行った。また、ストライキの実施(同年4月15日、同年6月24日)や構内抗議集会等の実力的な闘いも展開した。

以上のとおり、原告と豊中ユニオンネットの本件申入れ行動は、会社との間で深刻な争議状態にあるなかで、そのような事態を早期に打開し、労使紛争の解決を目指した争議行為であることは明らかである。

(イ) 本件命令は、この申入れを受けた箕面市立病院が、X1分会長が会社の従業員であることを知った上で、会社から事情聴取を行い、豊中ユニオンネットが再度来ることがないようにしてほしいと通告したのであるから、同病院が、会社の従業員が自らの勤務する会社との取引についても見直しを求めたことに不審の念を抱き、実際には取引中止には至らなかったとしても、会社との取引に一定の懸念をもったことは容易に推認できると判断し、会社の主張を全面的に取り入れて、会社に対する評価を低下あるいは毀損させるもの、会社の営業を妨害するおそれの大きい、会社の事業活動を阻害する可能性を持つものだと判断した。

しかし、これらの判断は、中労委の勝手な推論であり、中労委が前記病院関係者（具体的には申入れを受けたZ1次長）に確認した上で論じたものではない。本件命令は、同病院との関係に具体的に影響が発生しているとも評するが、その内容も明らかではない。

(ウ) 仮に本件申入れ行動が組合活動であったとしても、虚偽の事実を宣伝したも

のではなく、会社による組合弱体化に向けた違法な不当労働行為を止めさせるために、会社に圧力をかけるための正当な活動である。したがって、かかる行為を理由とする本件懲戒処分は、不当労働行為に該当するといわなければならない。

(エ) 本件命令は、本件申入れ行動が取引中止を求めたものであるのか否か、本件懲戒処分の程度が妥当か否か、それが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、あるいは黒川労組所属組合員の処分との関係等について、縷々述べている。

確かに、本件申入れ行動自体が争議行為ではない、正当な組合活動ではないとの判断に立てば、当然の帰結として、会社の本件懲戒処分は不当労働行為に該当しないとの判断に行き着く。しかし、使用者の熾烈な組合破壊攻撃に抗し、企業の枠を超えて労働者が団結し、使用者に対する圧力を加えるべく違法な不当労働行為の中止を求めて取引先に申入れに行く行為は、憲法第28条及び労組法第1条に定める正当な争議行為、あるいは正当な組合活動である。取引先への申入れを行ったことを理由にした本件懲戒処分は、さらなる組合破壊を画策した会社の不当処分にほかならず、不当労働行為に当たるといえるべきである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ(ア) 原告は、労働委員会における審理段階において、X1分会長が争議行為として本件申入れ行動に参加したとの主張は一切しておらず、同申入れ行動への参加は正当な組合活動である旨一貫して主張していた(甲1, 2)。そして、X1分会長が争議行為として本件申入れ行動に参加したことを認めるに足りる証拠は存せず、かえって、中労委における第3回審問において、X1分会長は、Z2審査委員の「2002年9月6日当時、ストライキが実施されていたとか、そういった事情はありましたか」との質問に対し、「ストライキは、たしか11月頃に一時金と、この処分問題と絡めたストライキというのはあったのですが」、「この8, 9月段階では、主に会社に対する抗議行動ですね。いわゆるX2さんの仕事取り上げ問題と、7月末段階から組合事務所の撤去の策動がありましたので、これについての抗議行動を、本社の社長であるとか、Y2さんに言ったことは覚えています」と回答しているのであるから(乙88・34頁)、本件申入れ行動を行ったときに会社と原告とが争議状態にはなかったことは明らかである。このことに加え、争議行為を行ったときは、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出る義務(労働関係調整法第9条)が定められているところ、原告ないし分会が本件申入れ行動につき当該届出を行ったとの事情は一切窺われない。

このように、X1分会長の本件申入れ行動への参加は組合活動として行われたもので、争議行為として行われたものではなかったものであり、原告の前記主張は、後付けというほかに、また、X1分会長の供述にも反するものであって、その前提において失当である。

なお、原告は、「日常的に労使紛争状態にあるなかでは、争議行為と組合活動は截然と区別できるものではない」などと主張するが、独自の見解を述べるにすぎない。

(イ) 次に、原告は、本件命令が、X1分会長の本件申入れ行動への参加について、会社に対する評価を低下あるいは毀損させるもの、会社の営業を妨害するおそれの大きい、会社の事業活動を阻害する可能性を持つものと認定判断した点につき、中労委の勝手な推論にすぎず、これを前提に本件申入れ行動及びX1分会長の同申入れ行動への参加を正当な組合活動とはいえないとした本件命令の判断は誤りである旨、また、X1分会長の行為が仮に組合活動であったとしても会社の違法な不当労働行為を止めさせるための正当な組合活動であるから、かかる行為を理由とする本件懲戒処分は不当労働行為である旨主張する。

しかしながら、本件命令は、本件申入れ行動後、箕面市立病院が、X1分会長が会社の従業員であることを知った上で、会社に対して上記申入れ行動があった旨の連絡を行い、会社から事情聴取を行い、その際、会社に対し、豊中ユニオンネットが再病院に来ることがないようにしてほしい旨通告した(甲2・15頁)との事実に基づき、労働委員会の経験則に照らし認定事実を推認したものである。また、X1分会長の本件申入れ行動への参加が争議行為ではなく組合活動であったことは上記(ア)のとおりであり、当該認定判断を前提として、このような行為(本件申入れ行動)を正当な組合活動ということではできず、X1分会長がこれに参加したことも正当な組合活動とはいえない(同・27頁)としたものであり、その判断は正当である。

(ウ) 原告は、取引先への申入れを行ったことを理由にしたX1分会長に対する本件懲戒処分は、さらなる組合破壊を画策した不当処分にはかならず、不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、X1分会長の本件申入れ行動への参加が争議行為ではなく組合活動であったことは上記(ア)のとおりであり、また、上記(イ)のとおり、同申入れ行動への参加は正当な組合活動に該当するということではできないのであるから、X1分会長に対する本件懲戒処分は、労働組合の正当な行為をしたことのゆえをもって不利益な取扱いを会社が行ったものということではできない。そして、会社の就業規則第38条は、懲戒解雇を原則とし、状況によって出勤停止処分とすることを定めているところ、X1分会長に対する本件懲戒処分は、出勤停止3日間にとどまるものであって、同人が分会長であるがゆえに重い処分が選択されたとみることができず、その他、同処分が通常会社において行われる懲戒処分に比して重いものであることを認めるべき事実は存しない。また、会社が同処分によって分会ないし原告の運営に対して支配介入したと認めるべき事情もない。したがって、X1分会長に対する本件懲戒処分が不当労働行為に該当するということではできない。(甲2・28頁)。

(2) 争点(2) (就業規則全面改定案に関する団体交渉に係る救済方法) について

(原告の主張)

本件命令は、就業規則で定められる内容は労働条件に極めて重要な影響を及ぼすものであるから、就業規則の制定や改定は、義務的団体交渉事項に該当するとし、会社が就業規則改定の団体交渉に応じなかったのは団交拒否の不当労働行為に当たると判断したものの、原告は就業規則の改定自体及び改定の手続が不当である旨を主張して団体交渉を求めていたことが認められ、就業規則の個々の改定内容について、今後の改善を求めたものとは認められないから、就業規則の改定手続が完了している本件においては、会社に団体交渉の応諾を命じる必要はないとした。

しかし、原告は、「抗議並びに申入書及び質問書」(平成15年6月4日付け)や「申入れ書及び質問書」(同月25日付け)で、就業規則改定案の各条項や各規定に関して多くの質問を行い、会社に団体交渉で十分協議を重ね、労使合意を経て実施するよう要求しているのに、会社は、同月26日の「話し合い」でまったく協議に入らず、原告の質問を「この質問はいちやもんや。ちんけな質問や。」と一蹴して一方的に退席した。また、就業規則の改定規則が完了していたとしても、改定された各条項について団体交渉を認めることで、改定された各条項の内容に関する労使協定が締結されることもあり得る。

以上からすれば、就業規則改定に関して会社に団体応諾が命じられるべきである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ 原告主張の「抗議並びに申入書及び質問書」及び「申入れ書及び質問書」の記載内容についてみると、「抗議並びに申入書及び質問書」(乙30)には「我々は以上の立場から、貴社が5月19日に提案した「就業規則改訂案」は労働者、労働組合にとって大改悪ともいうべきものであり絶対反対である。従って、「就業規則改訂案」を直ちに撤回されるよう申し入れる。なお、別紙において「就業規則改訂案」の具体的な問題点を指摘して質問事項を記載しているので、これらに答えていただきたい。また、後日諸規程に関しても質問書を提出する。」と記載され、「申入れ書及び質問書」(乙33)には「われわれは、上記Y3常務の発言を含め貴社の5月19日の提案以降の態度に改めて疑念を抱かざるを得ない。、とりわけ、今回の「全面改訂案」の大きな狙いが組合活動の制限及び禁圧にあることは明らかであり、故にわが組合との徹底協議と合意なしにはこれらを実施できないのだ。以上から、われわれは貴社に「就業規則改訂案」に関する徹底協議を強く申し入れる。併せて「就業規則改訂案」の「労働契約書」及び諸規定に関する問題点の指摘と質問を別紙で行うので、これらに答えていただきたい。」と記載されている。これら記載内容からは、団体交渉を求める目的が就業規則の個々の条項等の質問に対する回答を求めるものと認めることはできず、就業規則全面改定案の撤回及び徹底協議を前提ないし主張し、れらを目的として団体交渉を申し入れていたものとみるのが相当である。

したがって、原告の上記主張は失当である。

(3) 争点(3) (就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用の不

当労働行為該当性)について

(原告の主張)

ア 就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用には、労組法7条3号の不当労働行為が成立するというべきである。

イ(ア) 本件命令は、3号違反に関し、会社が、団体交渉の開催という点で原告と黒川労組との間で異なる対応を取り、会社の団交拒否に正当な理由がなかったとしても、他にこの点に関して会社の不当労働行為意思を認めるに足りる証拠は見当たらないと判断する。つまり、就業規則改定に関して、会社の原告に対する団交拒否という不当労働行為はあったが、黒川労組との間の差別的な取扱いはないというのである。

しかし、会社が就業規則全面改定案を明らかにした平成15年5月は、会社が労働協約破棄強行に続いて、新たな組合破壊攻撃を全面化させた時期であり、懲戒処分条項の強化に象徴される就業規則全面改定案は組合破壊攻撃の一環として、原告の組合活動を抑圧・制約することを第一の目的としていたことは明白である。

(イ) 本件の就業規則全面改定の最も重要な部分は、懲戒規定の大幅な拡充であり、それが原告の組合活動及び争議行為に向けられていることである。全面改定案は、職場でのビラ配布、構内集会、腕章やリボンを着用しての抗議就労、会社に対する抗議行動、行政機関や取引先への申入れ行動、組合本部や他分会の会社内立入りなどを細かく規定し、それらすべてを会社の許可制とし(第46条(服務規律)、第55条(服装)、第56条(会社施設の利用))、その違反を懲戒処分の対象としている(第82条(懲戒解雇))。これらは、それまで原告が行ってきた組合活動を制限する条項以外の何ものでもない。

(ロ) 確かに、就業規則全面改定の組合活動制限条項は、原告だけでなく、黒川労組も適用対象となる。しかし、黒川労組は、結成以来、これらの制限条項に抵触する組合活動を行ったことはなく、何ら実害はない。他方、原告は、ビラ配布やスト時の構内集会、本件申入れ行動などを実施してきたものであるが、会社はビラ配布や構内集会に対する妨害を行い、本件申入れ行動を理由にした懲戒処分を行ってきた。つまり、組合活動制限条項を先取りしてきたのである。そして、就業規則全面改定は、組合活動制限条項を就業規則に明記することにより、労使紛争のなかで会社がすでに行ってきた争議対抗行為を「合法化」するとともに、原告の組合活動と争議行為を非合法化して抑止し、労使紛争を会社にとって有利に進めることを直接の目的としたものである。

(被告の主張)

ア 原告の主張は争う。

イ 原告は、懲戒処分条項の強化に象徴される就業規則全面改定案は、原告の組合活動を抑圧・制約することを第一の目的としていたことは明白であるにもかかわらず、本件命令は、就業規則全面改定案そのものにあつた会社の不当労働行為意思を見逃しているなどと本件命令を非難する。

しかし、本件命令の認定事実に誤りのないことは本件命令摘示の証拠により明

らかである。

そして、改定後の就業規則の分会組合員への適用については、就業規則の改定によって分会組合員が不利益な取扱いを受けたと評価できる具体的事実を認めるに足りる証拠は存していない(甲1・35頁)。また、本件における改定後の就業規則は、黒川労組の組合員も同様に適用対象とされていること(同・35～36頁)からすれば、就業規則改定の手続において、会社が、団体交渉の開催という点で原告と黒川労組との間で異なる対応をとり、会社の団交拒否に正当な理由がなかったとしても、本件就業規則の全面改定・適用が原告の組合活動を抑圧すること等を意図してなされたものとは認められない(同・36～37頁)のであり、他にこの点に関して会社の不当労働行為意思を認めるに足りる証拠は見当たらない本件において、会社が行った就業規則の全面改定及びその分会組合員への適用が、原告に対する労組法7条3号違反の支配介入に当たるといってもできない(同・37頁)というべきである。

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(乙3、4のほか後掲証拠)及び弁論の全趣旨によれば、本件の基礎となる事実として、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。

(1) 原告と会社の労使関係について

ア 平成11年7月21日、会社は、原告に対し、①病気欠勤の無給化、②生理休暇の無給化、③産前産後休暇等の無給化、④30分以内の遅刻容認慣行の見直し、⑤社会保険料の労使負担割合の変更、⑥退職金協定書の改正、⑦出欠勤評価対象の拡大及び⑧組合事務所撤去を提案し、これらに関する労働協約(以上のうち②については労使慣行)を同年10月1日から改定したいとして団体交渉を申し入れた(以下、この改定を「労働協約改定」、同提案を「労働協約改定提案」といい、労働協約改定提案に係る団体交渉を「協約改定団交」という。)。その後、同年10月から平成13年8月まで、約2年間にわたって原告と会社との間で、協約改定団交が8回、春闘その他の議題についての団体交渉(ビラ配布を妨害したことその他の行為に係る謝罪要求の団体交渉を含む。)が十数回、それぞれ開催された。労働協約改定をめぐることは、会社は、原告の姿勢からして団体交渉を重ねても改定について了解を得ることは不可能であるとして、同年9月4日付けの予告により、同年12月10日、労働協約を解約(②については労使慣行の廃止。以下「労働協約等の解約」という。)して、同月11日、上記①、②、③、④、⑥及び⑦に関する就業規則の変更を行った。(乙1～3、10、45、47・2～3頁)

イ 平成11年12月以降、原告は、会社が、①労働協約改定提案を行った際、参考資料として分会組合員の過去6年間の生理休暇取得状況を添付しプライバシーを侵害した、②労働協約改定提案以降、ビラまきやストライキ等を妨害した、③X1に情報漏洩を行ったとして、総務部所属の分会組合員から担当業務を取り上げた、④労働協約改定提案に係る労働協約の解約予告等を行い、その後同協約等を破棄し、平成13年12月11日、就業規則を変更した。⑤遅刻した分会組合

員に対して、上記④で変更した就業規則に基づき「遅刻届」の提出の強制し、これを拒否した同組合員に対して懲戒処分を行ったなどとして、大阪府労委に対して4件の不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成11年（不）第107号、平成12年（不）第43号、平成14年（不）第19号及び同年（不）第57号各事件。なお、大阪府労委は、これらの事件を併合の上、平成18年4月7日付けで一部救済命令を発したが、会社、原告とも同命令を不服として中労委に再審査を申し立て（中労委平成18年（不再）第25号、同第27号事件）、中労委は、平成22年4月21日付けで、一部救済令を発した。）。

前述の会社と原告との団体交渉では、これら救済申立てに係る事項に関する発言もなされるなどし、その上、労働協約等の解約を経た後、上記⑤等の事態、さらには組合事務所の撤去要請等の問題も生じるなどしたことから、原告と会社とは相当に見解の対立を深めている状態にあった。（乙45、88・14頁）

(2) 豊中ユニオンネットによる会社及び会社取引先への申入れ

ア 平成11年10月19日、X1は会社の専務取締役Y4（当時、現代表取締役。以下「Y4専務」という。）に対し、豊中ユニオンネットが会社に申入れに來たいと言っている旨話したところ、Y4専務は、豊中ユニオンネットが会社に來るのであれば、申入れは受ける旨答えた。なお、会社はこれまで豊中ユニオンネットから申入れを受けたことはなく、Y4専務は、このときのX1分会長の話により、豊中ユニオンネットの存在及び豊中ユニオンネットが地域の労働者や労働組合が組織する団体であることを知った。（乙47・7～8頁、49・5及び8頁、51・5～6頁）

イ 同月22日午後5時30分頃、豊中ユニオンネットは、X1分会長を含む9名で会社の豊中工場を訪れ、会社に対し、労働協約改定提案は一方的な労働条件の改悪、権利侵害であって受け入れることはできない内容であり、また、会社は労働協約改定に反対するストライキやビラ配布活動を妨害しているとして、①労働協約改定を強行しないこと、②ビラまき妨害やストライキ妨害等組合活動に対する妨害をやめること及び③女性労働者に対する人権侵害を謝罪することを要求し、上記①ないし③の要求を受け入れない場合、これらの事実を行政や地域の消費者に知らせて責任を追究していく旨、同日付け「申し入れ書」と題する書面により申し入れ、10日以内に回答するよう要求した。これに対し、会社は、「申し入れ書を受け取ったというだけだ」と回答するにとどまった。

ウ 同年11月2日、X1分会長がY4専務に対し、豊中ユニオンネットから提出され前記イの「申し入れ書」への対応について尋ねたところ、Y4専務は回答する必要はない旨答えた。（乙2、3、47・10頁、51、6～12頁。なお、原告は、その際、会社が交渉も拒否する旨述べたと主張するが、かかる事実を裏付ける的確な証拠はなく、その事実は認めるに足りない。）

エ 同年12月3日、豊中ユニオンネットらは、市教委に対し、会社は病欠保障制度の撤廃や組合事務所の撤去など、到底労働者が受け入れることのできない労働協約改定提案を行い、女性労働者の人権を侵害し、また、ビラ配布やストライキを妨害するなどした上、これら問題に関する豊中ユニオンネットの申し入れに対し

ても不誠実な態度を示したとして、市教委がこのような不当労働行為企業である会社と未だ取引を継続していることに強い疑念を抱かざるを得ないものであり、「不当労働行為を行う黒川乳業との（学校給食に関する）取引を即刻停止されることを申し入れます」と記載した同日付け申入書を提出の上、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。

同月17日、上記申入書に基づき豊中ユニオンネットの要望により市教委との交渉が行われた。この交渉で豊中ユニオンネットは、市教委に対し、労組法等に違反した事業者に対して関係法令の所管行政機関の処分があった場合、その内容に応じて大阪府が、当該事業者に一定期間指名停止の措置を行う旨記載された昭和53年10月25日付け広第1065号大阪府知事回答文書（以下「知事回答」という。）を提示した。市教委は、労使関係に立ち入る立場になく、取引を中止される権限はないと説明し、会社からは事情を聴く旨述べた。

その後、市教委は、会社に対して、豊中ユニオンネットが会社との取引中止を求めてきた旨連絡した。これを受けて会社は市教委に対して事情説明を行った。

X1分会長は、上記申入書の原案作成に関与するとともに、原告及び分会の機関決定により上記申入れ行動及び上記交渉に参加していた。（乙51・14～15頁、53・9～11頁）

オ 平成12年1月26日、豊中ユニオンネットらは、大阪府（主管は環境農林水産部流通対策室）に対して、知事回答を提示し、「セクハラや、不当労働行為を行う黒川乳業との取引を即刻停止されることを申し入れます」と記載した同日付け申入書（前記エの平成11年12月3日付け申入書と同内容）を提出の上、同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。これに対して、大阪府は、会社を呼び出して事情を聴く旨述べた。

その後、大阪府は、会社に対して、学校給食の取引中止を求めてきた団体があるのので事情を聴きたい旨を連絡した。これを受けて会社は、大阪府に対して事情説明を行った。その際、大阪府は、会社に対し、このような問題で迷惑を掛けないようにと通告した。

X1分会長は、上記申入書の原案作成に関与するとともに、原告及び分会の機関決定により上記申入れ行動に参加していた。（乙51・13～15頁、53・11～14頁）

カ 同年3月9日、黒川労組は、原告に対し、同日付け「抗議文」により、前記エ及びオの行政当局に対する申入れ行動に関して、職場存続と雇用の確保は労働組合の生命線であり、原告の学校給食の取引停止を求める行動は、我々労働者から職場を奪う行為であり、断じて許すことはできないとして抗議するとともに、人権問題（セクハラ行為）については会社との話合いで解決するよう求めた。（乙6、47・16頁、49・23頁）

(3) X1分会長に対する懲戒処分について

ア 平成14年7月16日、豊中ユニオンネットは、箕面市役所を訪れ、同市（主管は契約検査課）に対して、箕面市立病院などに製品を納入している会社は、平成11年7月以降、労働協約の一方的解約等や組合活動に対する妨害、分会組合

員に対する仕事取上げ等，原告に対して不当労働行為を行っているので，会社が不当労働行為等を中止・撤回しない場合には，同市が会社との取引そのものの見直しを行うよう記載した同日付け申入書を提出の上，同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した。

これに対して同市は，契約担当部署である同病院に対して申入れを行ってほしい旨答えた。

この頃，豊中ユニオンネットは，上記申入れ行動に関し，箕面市役所前において、「黒川乳業は組合つぶしをやめろ！箕面市は取引を中止せよ！」との大見出しのほか，「不当労働行為企業の参入を許す箕面市の姿勢が問われます！」の小見出しの下「私たちは，平然と不当労働行為を行う企業が学校給食や市の病院に納入業者として参入していることに強い疑問をもっています。箕面市は，業者指定の取り消しも含め強い態度で臨んでほしいものです」と記載されたビラを配布した。

なお，X1分会長は，原告及び分会の機関決定により上記申入れ行動に参加していた。

イ 平成14年9月6日，豊中ユニオンネットは，約10名で，箕面市立病院を訪れ，同病院に対し，平成11年7月以降，会社は原告に対し，労働協約の一方的解約等や組合活動に対する妨害，分会組合員に対する仕事取上げ等の不当労働行為を行っているので，「貴職が労働者保護と法遵守の立場にたち，黒川乳業が不当労働行為等を中止・撤回しなければ取引そのものの見直しを行われるよう申し入れます」と記載し，大阪府労委に対する不当労働行為救済申立書を添付した同日付け申入書及び知事回答を提出し，同申入書に沿って申入れの趣旨を説明した（本件申入れ行動）。なお，上記申入れ行動はおよそ1時間にわたって行われ，その中で，同病院は，会社を呼んで説明を受ける旨答えた。

その後，同病院は，会社に対して本件申入れ行動があった旨の連絡を行い，会社から事情聴取を行った。その際，同病院は会社に対し，豊中ユニオンネットが再度同病院に来ることがないようにしてほしい旨通告した。

X1分会長は，上記申入書の原案作成に関与したほか，原告及び分会の機関決定により本件申入れ行動に参加し，同病院に対して上記「申入書」について説明を行い，同病院の応対者から会社の社員かどうかを尋ねられた際，「そうです。分会長です」と答えていた。（乙51・13～15頁，52・3～5頁，86・24頁）

ウ 同月21日，原告は，豊中工場構内において組合事務所の撤去に関する抗議集会を行った。同集会において，支援者として参加していた豊中ユニオンネットの一員である北大阪合同の組合員があいさつに立ち，豊中ユニオンネットが，箕面市立病院に対して，不当労働行為を行う企業の製品を納入させてよいのか，会社との取引を中止しろとの申入れを行った旨述べた。これに対して，その場にいたY4専務は，直ちに，当該申入れは営業妨害である旨述べて抗議した。（乙46，49・27頁，52・5～6頁。原告は，北大阪合同の組合員の発言内容等につき争うが，上記Y4専務の供述のほか，後記エ及び乙46によりこれを

認めることができる。)

エ 同月30日、豊中工場長は、X1分会長を工場長室に呼び出した上、同人に対し、本件申入れ行動に参加したかどうかについて事情を聞くので本社に行くよう通告した。

そして、同年10月1日、会社は、本社社長室において、X1分会長に対し、本件申入れ行動に参加したのかどうかについて事実確認を行った。これに対し、X1分会長は、要旨、共闘組織(豊中ユニオンネット)の申入れであり個人の申入れではないから答える必要はないなどと答えるとともに、「自分が行ったことが確認できれば処分でもするのか」などと質問した。この質問に対し、Y4専務は、「そうなればそうなるだろう」と答えるなどし、以上のような問答の下、その日の事実確認は終了した。(乙11, 16, 17, 47・23頁, 49・33頁, 51・24~26頁, 52・7~9頁, 86・21~22頁)

オ 同月7日、原告は、会社に対し、前記エのX1分会長に対する事実確認について抗議するとともに、「組合員の配転や処分は労使の事前協議事項である」として、「事情聴取」及び事実確認における「処分を行う」との発言に関する団体交渉を同月11日に開催するよう、同日付け「抗議文並びに団体交渉申入書」により申し入れた。

カ 同月22日、原告と会社は、原告からの前記オの団体交渉申入れに基づき、団体交渉を行った。

冒頭、原告から会社に対して抗議が行われた後、会社は、同月7日付け「抗議文並びに団体交渉申入書」について、「処分は労使の事前協議事項である」というのは原告及び分会の考えであり、そのような労働協約はない、今回の団体交渉は事前協議事項として応じているものではないとした。その後、会社がX1分会長に対し、改めて本件申入れ行動に参加したのかどうかについて事実確認を行ったところ、X1分会長及び原告は答える必要はない旨答えた。また、原告は、前記エのX1分会長に対する事実確認における「処分を行う」との発言の撤回を求めたが、会社は撤回しないと回答した。このようなやりとりを経て、同日の協議は終わった。(乙11, 16, 47・25~26頁, 50・17~21頁, 51・26~31頁, 53・26~28頁, 54・4~5頁)

キ 同年11月5日、会社は、X1分会長に対し、次のとおりの懲戒処分(3日間の出勤停止とする懲戒処分)を通知した(本件懲戒処分)。

「1. 懲戒処分

出勤停止3日間を命ず

なお、出勤停止は同月6日、同月7日及び同月8日とする。

2. 処分理由

貴殿は同年9月6日、箕面市立病院へ赴き、会社を中傷誹謗し会社の取引先である前記病院に対して、取引中止を申し入れるという従業員にあるまじき行為を行った。

よって、貴殿の行為は会社の営業活動を阻害し、且つ会社の社会的評価を失墜させ、着しく会社秩序を紊したものである。

3. 処分の根拠

就業規則第35条, 第38条4号及び同条8号による。」

なお, 本件懲戒処分時の会社の就業規則には, 次のとおり規定されていた。

「第35条 懲戒

従業員は此の規則及び命令に違反し又は職場の秩序を紊した場合は懲戒に付する。他人をそそのかして前項の行為をなさしめた場合も同じである

第38条 出勤停止及解雇

左の各号の一に該当する者は懲戒解雇に処す。但し情状により出勤停止にとどめることがある

(一から三まで略)

四 他人をそそのかして会社の不利益をなさしめたり他人に対し辞職, 欠勤等を強要し会社の秩序を乱したもの

(五から七まで略)

八 その他前各号の一に該当する不都合な行為をなしたもの」

また, 会社と原告は, 要旨, 以下の内容を含む, 昭和50年5月13日に解雇に関する労働協約(以下「昭和50年5月13日付け労働協約」という。)を, 昭和60年8月6日に配置転換に関する労働協約(以下「昭和60年8月6日付け労働協約」という。)を, それぞれ締結していた。

「昭和50年5月13日付け労働協約

3 会社は, 労働者を解雇する場合は組合との事前協議を十分行うものとする。特に不況対策・合理化対策等の解雇, 組合が不当労働行為と会社に申し立てた場合の解雇は組合の同意を必要とする(第1条, 第2条及び第4条略)」

「昭和60年8月6日付け労働協約

- 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, 原告が会社に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。」

これらの労働協約は, 労働協約改定提案の対象とはされておらず, 平成14年11月当時において解約等はされていない。

ク 平成20年12月18日当時, 会社は, 箕面市立病院と取引を行っており, その後, 取引が中断していることは窺われない。

(4) 就業規則の全面改定に関する国体交渉及び全面改定後の就業規則の施行について

ア 平成15年5月19日午前, 会社は, 原告に対して, 昭和33年に制定された現行の就業規則(平成13年12月11日に一部改正施行)を全面改定して平成1

5年6月1日より新たな就業規則を制定するので、就業規則案について検討の上、意見を聴かせてほしい旨、同年5月17日付けの「就業規則の全面改定について」と題する文書に就業規則の全面改定案を添付の上、申し入れた(以下、この前後を通じ、「就業規則の全面改定について」と就業規則の全面改定案を併せて「就業規則全面改定案」という。)。この申し入れに対し、同月19日午後5時過ぎ、原告が、服務規律や処分条項が大幅に拡大されており、その内容も組合活動がそれらに抵触するものとなっているとして抗議するとともに、徹底協議をしてほしいとして口頭により団体交渉開催を申し入れた。これに対し、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・決定する協約とは異なる旨、就業規則の内容については説明するが団体交渉はしない旨答えた。なお、会社は、黒川労組に対しても同月17日に就業規則の全面改定について意見を聴きたい旨通知していた。

イ 同年5月22日、原告は、会社に対し、就業規則全面改定案に関して徹底協議を求めるとして、同月23日に団体交渉を開催するよう同日付け「抗議文及び団体交渉申入書」により申し入れた。この団体交渉申し入れに対し、会社は、案の中で変更できる項目もあるが変更できない項目もあるということで原告とも団体交渉はするとして団体交渉開催に応じる旨回答した。団体交渉は、同年6月4日に開催される予定となった。

なお、同年5月22日、原告は、黒川労組に対し、就業規則の全面改定手続を無効にするために意見書に記名押印しないよう申し入れた。

同日、黒川労組と会社との団体交渉が開催された。会社は、黒川労組に対し、就業規則の全面改定案に関して説明した後、同改定案について意見書の提出を依頼した。同年6月30日、黒川労組は、同改定案に賛成する旨の意見書を会社に提出した。(乙26、27、29、44、45、48・15～18頁、52・20頁、54・18～20頁)

ウ 同月4日朝、原告は、会社に対し、同日予定されていた団体交渉に先立ち、同日付け「抗議並びに申入書及び質問書」により、就業規則全面改定案については、①原告と合意に達せず、交渉中又は裁判所若しくは労働委員会で係争中の事項が多く含まれている、②原告との労働協約等に反する事項が含まれている、③服務規律の新設及び懲戒規定の拡充により組合活動を禁止し、団結権、争議権を否認するものであるとして、『就業規則改定案』の直接的な狙いは組合活動の規制・抑圧、労働組合の争議手段の全面剥奪であり、我が組合員の解雇や新規加入の阻止をもって組合弱体化・破壊を行わんとする許し難い攻撃であるから、「絶対反対であり」、「直ちに撤回されるよう」申し入れた。同申し入れにおいて、原告は、就業規則全面改定案第7章第46条(服務規律)は、昭和48年12月10日に原告と締結した組合活動に関する労働協約に反するとし、また、「懲戒の種類を増やしたのはなぜか」などの質問事項に回答するよう求めた。

同日午後4時頃、会社は、原告に対して、「抗議並びに申入書及び質問書」について検討したいので、同日の団体交渉開催を延期してほしい旨の申し入れを行い、原告はこれを了承した。

エ 同月6日、会社は、原告に対し、①同月4日に就業規則全面改定案についての団体交渉開催を予定していたが、当日に提出された「抗議並びに申入書及び質問書」には結論として絶対反対で撤回を申し入れる旨記載されている、②会社が説明を行う前に絶対反対・白紙撤回を表明しているのは遺憾であり、また、絶対反対・白紙撤回を前提としながら質問事項に回答せよというのは理解できない、③「絶対反対・撤回」の主張をまず撤回し、その上で就業規則全面改定案に対する会社説明の場として団体交渉を開催することの確認を改めて申し入れる、以上の旨を記載した同日付け申入書を提出した。原告は、同日、同申入書に対して抗議するとともに、就業規則全面改定案について協議するための団体交渉を開催するよう口頭で申し入れた。

オ 同月9日、原告は、会社に対し、就業規則全面改定案をめぐる会社の対応に抗議するとともに、同提案を議題とする団体交渉を同月12日に開催するよう改めて文書により申し入れた。

カ 同月13日、会社は、原告に対し、就業規則全面改定案に関する話し合いを同月20日に行いたいと申し入れた。これに対し、原告は協議するための団体交渉として応じるよう求めたが、会社は、就業規則に関しては労働組合と協議の必要がない、会社が説明をして労働組合から質問や意見を出してもらおうということであり、話し合いであれば応じるとして、原告の要求を拒否した。結局、原告は団体交渉として臨むと主張し、会社は話し合いの場であると主張したまま、日程調整の結果、同日26日に「話し合い」を行うこととなった。

キ 同月16日、会社は、原告に対し、全面改定案を一部変更する旨を通知するとともに、原告が同月4日付け「抗議並びに申入書及び質問書就業規則」で反対意見を表明した条項に係る変更点を含む変更内容を記した文書(以下、一部変更された就業規則全面改定案を含めて「就業規則全面改定案」という。)により通知した。(乙22, 30, 48・11～13頁, 54・10～13頁)

ク 同月25日、原告は、会社に対し、就業規則全面改定案に関する徹底協議を申し入れるとともに、同改定案第41条の規定に基づく賃金規程は労働協約及び労使慣行に違反するなど、同改定案及びこれに基づく諸規程案に関して原告が問題とする点を指摘した上で、「住宅手当支給規程に住宅手当金額が記載されていないのはなぜか」などの質問事項に回答することを同日付け「申入れ及び質問書」により申し入れた。

ケ 同月26日、原告と会社との間で、約50分間、就業規則全面改定案に関する「話し合い」の機会が持たれた。

この話し合いの冒頭において、原告が、就業規則全面改定案は全面的な改定を内容とするものなので、労使で徹底協議した上で合意・実施すべきであると主張したのに対し、会社は、これは話し合いであって団体交渉ではない旨、就業規則は労働協約とは異なって制定権は会社にあり、労働組合と協議して決めるものではなく、労働組合と合意しなければならないというものではない旨答えた。続けて、原告が、労働者の意見が何も入らない就業規則を我々は認めないし、適用もされない旨主張し、さらに、同月4日付け「抗議並びに申入書及び質問書」及び同

月25日付け「申入れ及び質問書」に回答するよう求めると、会社は、ちんけな質問だ、組合の意見として受け取っておくとして、回答する意思のないことを表明した。

結局、会社は、原告に対し、就業規則改定の必要性及び改定される各項目についての説明をしないまま、終了の時刻であるとして退席した。(乙34, 37, 48・23～24頁, 52・19頁, 88・8～9頁)

コ 同年7月7日、原告は、会社に対し、就業規則全面改定に断固反対であり、また、同改定案をめぐる会社の対応に抗議するとともに、「就業規則全面改定に関する一切」について徹底協議・合意するための団体交渉を同月9日に開催するよう文書により申し入れた。

上記団体交渉申入れについて、同月9日、会社は、原告に対し、団体交渉を行っても同年6月26日の話合いのような不毛な議論となるので応じられない旨回答した。(乙34)

サ 同年7月14日、原告は、会社に対し、前記ケの同年6月26日の「話合い」における態度及び前記コの同年7月9日の団体交渉を拒否する態度に抗議するとともに、「就業規則全面改定に関する一切」について徹底協議するための団体交渉を、同月17日に開催するよう文書により申し入れた。

シ 同月15日、会社は、原告に対し、①同月7日に団体交渉申入れを受けたが、原告の主張するような徹底協議をするための団体交渉を開催する意思はない、②原告との話しや説明会の開催はやぶさかではないが、黒川労組から提出された意見書があるので、近日中に全面改定した就業規則を従業員に周知させて発効させる所存である、以上の旨を文書により通告した。

ス 同月29日、会社は、掲示板に、同月30日付けで就業規則及び諸規程を全面改定する旨記載した「公示」と題する文書と全面改定後の就業規則を掲示した。

同月30日、会社は、黒川労組の意見書を添えて同日付け改定の就業規則及び諸規定を労働基準監督署長に届け出、同日以降、全従業員に対して全面改定した就業規則を適用することとした。

なお、同日以降、平成20年12月18日現在に至るまでの間、分会組合員の組合活動が全面改定した就業規則により制限されるなどの支障が生じた、ないしは、分会組合員が行った組合活動について、全面改定した就業規則の適用により分会組合員が処分を受けたことはない。

セ 平成15年7月31日、原告は、会社に対し、就業規則全面改定の強行実施の撤回及び就業規則全面改定案を議題とする団体交渉を開催して徹底協議することを文書により申し入れた。会社は、いずれにも応じなかった。

2 争点(1)(本件懲戒処分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、X1分会長は、分会の機関決定に基づいて、豊中ユニオンネットが平成14年9月6日に行った箕面市立病院に対する申入れ行動(本件申入れ行動)に分会を代表して参加し、同ユニオンネットの一員として、会社の取引先である箕面市立病院に対して、会社が不当労働行為を中止しなければ取引の見直しを行うよう申し入れたものであるところ、この申し入れは、平成11年7月21

日に会社が行った労働協約改定の申入れ以降、大阪府労委に対して不当労働行為救済申立てが相次いで4件行われるなど、3年余にわたる労使紛争状態を背景として、このような状態の打開を企図して、同年10月22日に豊中ユニオンネットが行った会社に対する申入れを初めとし、さらに、市教委、大阪府(環境農林水産部流通対策室)及び箕面市役所(契約検査課)に対して行った申入れの一環とみることができる。そして、X1分会長は、分会の機関決定に基づき、これらの申入れ行動に、いずれも分会の代表者として参加していた。

- (2) ところで、前記認定事実記載のとおり、本件申入れ行動は、X1分会長を含む豊中ユニオンネット加盟の労働組合の組合員約10名が箕面市立病院を訪問して、担当者に面会を求め、同日付け申入書を提出して、その記載内容について説明するという態様で行われたものであるが、同申入れにおいて豊中ユニオンネットは、病院が「労働者保護と法遵守の立場にたち、黒川乳業が不当労働行為等中止・撤回しなければ取引そのものの見直しを行」うよう求めたこと(なお、かかる申入れ行動については、豊中ユニオンネットは、不当労働行為を行ったと労働委員会に認定された企業に対する指名停止措置を大阪府が講ずることとされている知事回答を箕面市立病院に提示しているが、分会が打開を図ろうとした平成11年7月21日付け労働協約改定提案以降の紛争については、申入れ当時は、いまだ大阪府労委に係属したままであり、原告申立てに係る事実が不当労働行為に該当するか否かについての判断は示されていなかった。)、かかる強い申入れを受けたことから、箕面市立病院は、会社に説明を求める旨を回答し、後日、会社の担当者呼んで事情聴取を行うに至ったこと、この事情聴取において、同病院は、会社に対して、豊中ユニオンネットからの申入れが再び行われることのないようにしてほしい旨通告したこと、以上の点を指摘することができる。

そして、X1分会長の本件申入れ行動への参加は、争議行為ではなく組合活動として行われたものであることはX1分会長の供述(乙88・34頁)からしても明らかというべきところ(これに反する原告の主張は、同供述に照らし採用できない。)、箕面市立病院は、この申入れを受け、X1分会長が会社の従業員であることを知った上で、会社から事情聴取を行い、豊中ユニオンネットが再度来ることがないようにしてほしいと通告したものであり、同病院が、会社の従業員が自らの勤務する会社との取引について見直しを求めたことに不審の念を抱き、会社との取引に一定の懸念をもったことは合理的に推認できる。そして、会社としても、同病院に赴き、現状の労使関係の状況を説明するなどして対応を余儀なくされている。そうしてみると、実際には会社との間の取引が中止には至らなかったとしても、このような申入れ行動は、同病院の会社に対する評価を低下あるいは毀損させるものであるのみならず、会社の営業を妨害するおそれの大きい、会社の事業活動を阻害する可能性を持つものであったといわざるを得ないところであり、本件申入れ行動は、その内容・程度に照らし、正当な組合活動ということはできず、X1分会長がこれに参加したことも正当な組合活動とはいえない。この点、原告は、仮にこれが組合活動であったとしても、虚偽の事実を宣伝したのではなく、会社による組合弱体化・使用者の熾烈な組合破壊攻撃に向けた違法な不当労働行為を止め

させるために、会社に圧力をかけるための正当な活動であるなどと主張するが、本来、労使関係の問題は労使関係の場で解決すべきものといえるし、虚偽の事実がないからといって無制約に組合活動として許容されるわけではなく、会社に抗する活動であったとしても、同様、無制約に許容されるわけではないのであって、むしろ、上記説示の点に照らすと、正当な組合活動の範囲を逸脱したものといわざるを得ず、かかる原告の主張によって、上記判断が左右されるものではない。

そして、X1分会長に対する懲戒処分(本件懲戒処分)が、本件申入れ行動への参加を理由とするものであることは前記認定の本件懲戒処分の内容から明らかであり、同申入れ行動への参加が正当な組合活動に該当するということはできないことは上記のとおりであるから、同処分は、労働組合の正当な行為をしたことのゆえをもって不利益な取扱いを会社が行ったものということとはできない。原告は、本件懲戒処分につき、組合破壊を目的とするものであったなどとも主張するが、このことを認めるに足りる証拠はない。そして、会社の就業規則第38条は、懲戒解雇を原則とし、情状によって出勤停止処分とすることを定めているところ、X1分会長に対する本件懲戒処分は、出勤停止3日間にとどまるものであって、同人が分会長であるがゆえに重い処分が選択されたとみることもできず、その他、同処分が通常会社において行われる懲戒処分に比して重いものであることを認めるべき事実も存しない。また、会社が同処分によって分会ないし原告の運営に対して支配介入したと認めるべき事情も認められない。

そうすると、X1分会長に対する本件懲戒処分が不当労働行為に該当するということとはできず、その他原告の主張を検討しても、かかる判断が左右されるものではない。

(3) 以上のとおりであるから、本件命令を原告主張の点から違法なものと認めることはできない。

2 争点(2) (就業規則全面改定案に関する団体交渉に係わる救済方法) について

原告は、前記第2、3(2)原告の主張のとおり主張して、会社に団体応諾が認められるべきであると主張する。

しかし、原告は、「抗議並びに申入書及び質問書」(乙30)において、個別の条項の質問こそしてはいるものの、「我々は以上の立場から、貴社が5月19日に提案した「就業規則改訂案」は労働者・労働組合にとって大改悪ともいえるべきものであり絶対反対である。従って、「就業規則改訂案」を直ちに撤回されるよう申し入れる。なお、別紙において「就業規則改訂案」の具体的な問題点を指摘して質問事項を記載しているので、これらに答えていただきたい。また、後日諸規程に関しても質問書の提出する。」とし、「申入書及び質問書」(乙33)では「われわれは、上記Y2常務の発言を含め貴社の5月19日の提案以降の態度に改めて疑念を抱かざるを得ない。とりわけ、今回の「全面改訂案」の大きな狙いが組合活動の制限及び禁圧にあることは明らかであり、故にわが組合との徹底協議と合意なしにはこれらを実施できないのだ。以上から、われわれは貴社に「就業規則改訂案」に関する徹底協議を強く申し入れる。併せて「就業規則改訂案」の「労働契約書」及び諸規定に関する問題点の指摘と質問を別紙で行うので、これらに答えていただきたい。」としているところであり、

これら記載内容からは、団体交渉を求める目的が就業規則の個々の条項等の質問に対する回答を求めるものというよりは、就業規則全面改定案の撤回及び徹底協議を前提とし、これらを目的として団体交渉を申し入れていたものとみるのが相当であって、就業規則の個々の改定内容について、今後における改善を求めたものとは認められない。

してみると、就業規則の改定手続自体が完了している本件において、初審命令のとおり文書の手交を命じることとした判断には相応の合理性を認めることができ、その判断に裁量権を逸脱した違法があるとは認められない。

原告は、就業規則の改定手続自体が完了していたとしても、団体交渉を認めることで改訂された各条項の内容に関する労使協定が締結されることもあり得るから団交応諾が認められるべきとも主張するが、今後原告が改定後の就業規則に関し団体交渉を求める場合にその応諾が認められるべきことは格別、原告の上記主張を採用することはできない。

3 争点(3) (就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用)について

(1) 前記認定事実によれば、会社は、平成15年5月19日、原告に対して、就業規則の全面改定を行うので意見を聴かせてほしい旨を申し入れ、原告はこれに対して団体交渉申入れを数次にわたって行ったが、同年6月26日に就業規則全面改定案に関する話し合いこそ行われたものの、団体交渉は開催されないままであり、また、原告は就業規則全面改定案に絶対反対である旨を表明していたこと、会社は、黒川労組にも、団体交渉の申入れを行った上で同労組の意見を聴き、意見を聴取していたこと、そして、原告及び分会組合員の同意を得ないまま、同月29日に全面改定した就業規則を社内に公示の上、同月30日付けで就業規則の全面改定を行い、同日、黒川労組からの意見書を添えて労働基準監督署長への届出を行ったことを指摘できる。

(2)ア ところで、原告は、就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用が労組法7条3号の支配介入に該当すると主張するのでこの点につき検討するに、会社は、上記(1)のとおり、原告に対する申入れと同じ頃に、各事業場において従業員の過半数以上を組織している黒川労組にも、団体交渉の申入れを行った上で同労組の意見を聴き、同労組の意見書を添えて労働基準監督署長に届出を行っているところ、その改定手続そのものに、労働基準法所定の手続に違反する点があったとは窺われない。他方、会社は、原告からの団体交渉申入れに対して、説明のための団体交渉は行う旨回答したが、原告が就業規則全面改定案については絶対反対であるなどとして、改正案の撤回を求める旨の申入れを行ったことから、結局団体交渉を行わなかったものであって、会社のこのような団体交渉に関する態度が、労組法7条2号が禁止する団交拒否に該当するとしても、就業規則全面改定案については、会社は、黒川労組と原告に対して同じ頃に意見聴取の申入れを行っていたのであり、就業規則改定の手続において、会社が、団体交渉の開催に関し、原告と黒川労組との間で異なる対応をとっていたとみることはできない。

イ 原告は、就業規則の全面改定及び改訂後の就業規則の適用が、原告の組合活動を抑圧・制約することを第一の目的とするものである旨主張する。

確かに、前記認定事実記載のとおり、原告と会社との関係は、平成13年12月の労働協約等の解約の後、同月の就業規則の変更、遅刻した組合員に対する遅刻届提出の業務命令等とその違反に対する懲戒処分等を経て、平成14年には前記認定事実(1)イ記載の不当労働行為救済申立て等を経るに至っており、就業規則の全面改定の図られた当時においても、その関係は相応に見解に対立がある状況にあったとみることができる。

もっとも、適用されるべき就業規則自体は、黒川労組の組合員にも適用されるべきものである上、就業規則全面改定案の内容をみても、別紙記載のとおり、原告指摘の服務・懲戒等に関わる条項（第46条（服務規律）、第55条（服装）、第56条（会社施設の利用）、第82条（懲戒解雇））も含まれはするものの、その余の点についても広く改定を試みるものであり、原告指摘の条項そのものの内容をみても、会社の施設管理権や企業秩序の維持といった観点からされる一般的な内容にとどまるものとみることができ、ことさらに原告の運営に対する支障を来たしめる意図の下、作成された条項があると認めること困難である。この点、原告は、ビラ配布やストライキ時の構内集会、本件申入れ行動等を実施してきたものであるところ（黒川労組はこのような活動は行っていない。）、かかる行動が上記条項により禁圧されることになるなどと主張するが、前記条項の内容が会社の施設管理権や企業秩序の維持といった観点からされる一般的に内容にとどまるものである以上は、分会組合員のその時々における個別の行為に対する就業規則の適用が不当労働行為となり得る場合があることは格別として、就業規則そのものが支配介入の意図をもって作成されたとみることが上記説示の点に照らしやはり困難である。そして、そうである以上、上記アのとおり労働基準法所定の適式な手続を履践して改定手続を経た就業規則を、黒川労組の組合員を含めた全従業員に適用することとしたとしても、そのことから直ちに支配介入に当たる不当労働行為があると認めることはできない。

結局、原告指摘の点によっても、就業規則の全面改定及び改定後の就業規則の分会組合員への適用が支配介入に当たるといえることはできない。

ウ 以上のとおりでありから、原告指摘の点から、本件命令に違法があるということとはできない。

- 4 以上によれば、原告の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

