

平成24年10月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成22年(行コ)第340号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件
(原審 東京地方裁判所平成20年(行ウ)第681号)
口頭弁論終結日 平成24年6月14日

判 決

控訴人 労働組合・反リストラ・マスコミ労働者会議・産経委員会
被控訴人 国
処分行政庁 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 株式会社日本工業新聞新社承継人
株式会社日本工業新聞社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(参加によって生じた費用を含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が中労委平成18年(不再)第72号不当労働行為再審査申立事件について平成20年4月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 マスコミ関連産業の労働者で組織されたいわゆる合同労組である控訴人(原告)は、株式会社日本工業新聞社(平成20年10月1日に新設分割により株式会社日本工業新聞新社に権利義務を承継させる前のもの。会社)の社員であり控訴人の組合員であったX1が会社から千葉支局長への配転の内示を受けた後に、控訴人が会社に対してした複数回にわたる団体交渉の申入れを会社が拒否したこと、会社がX1を千葉支局長に配転したこと(本件配転)、会社がX1ら3名の配布した控訴人の組合機関紙を回収したこと(本件組合機関紙回収)、会社がX1の千葉支局赴任後における業務指示不遵守を理由としてX1を懲戒解雇したこと(本件懲戒解雇)が、労働組合法(労組法)7条1号、2号又は3号の不当労働行為に該当するとして、東京都地方労働委員会(現東京都労働委員会。都労委)に救済命令を申し立てた(以下「本件当初申立て」という。)が、都労委は、会社の上記各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、控訴人の救済命令申立てを棄却する旨の命令を発した。
- 2 控訴人は、都労委の命令を不服として、中央労働委員会(中労委)に対して再審査を申し立てたが、中労委は、控訴人の再審査申立てを棄却する旨の命令(本件命令)を発した。
- 3 本件は、控訴人が、被控訴人(被告)に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。
- 4 原審は、控訴人の指摘する会社の行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして

，控訴人の請求を棄却した。

これに対し、控訴人が控訴した。なお、被控訴人補助参加人は、原審の口頭弁論終結後に、原審被告補助参加人であった株式会社日本工業新聞新社から新設分割により設立され、原審被告補助参加人の権利義務を承継した。

5 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、次の(1)～(3)のとおり改め、6において、当審における控訴人の主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要」の2～4に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決11頁24行目の末尾に、「X1が、会社にそのような意図があることを知ったのは、会社が同年2月16日付けで、都労委に提出した答弁書(以下「本件答弁書」という。)で、控訴人の代表者であるX1が千葉支局長であることをもって、使用者の利益代表者であるとして、控訴人の労働組合としての法適合性を否定する旨の主張をしたことによってであった。このことは、X1が千葉支局長としての業務を行うことができなくなった決定的な事実であった。すなわち、会社は、千葉支局長は職能ランクで部長6級に該当し、労組法2条ただし書1号の「使用者の利益を代表する者」に該当するとした上、千葉支局長は、その部下に記者1名を有するものであるが、その部下を監督指導して編集活動を行うだけでなく、その管轄地域においては、会社を代表して会社の事業活動を推進するものであるから、利益代表者に当たると主張したのであった。本件答弁書を見たX1は、千葉支局長としての業務を行えば、利益代表者性を肯定することになり、控訴人の労働組合としての法適合性を失いかねないと危惧した。そして、これ以降、X1が、会社との間で、支局長業務を行っても利益代表者とみなさない旨の合意が得られない限りは、支局長業務を行うことができないと判断したのである。仮に、X1が千葉支局長として赴任した同月8日の時点で、会社がそのような主張をすることを知っていたら、X1は、支局長として赴任して支局長業務を行ったとしても使用者の利益代表者とはみなさない旨の確約をとらない限り、千葉支局長として赴任することを拒否したことは明らかである。」を加える。

(2) 同25行目の「同日」を「同年3月9日」と改める。

(3) 同16頁6行目の「確定判決した」を「確定した」と改める。

(4) 同18頁2行目の「9月8日から同月15日までの間」を「9月8日の団体交渉申入れは、控訴人が都労委に組合規約等を提出し、会社がそれらを手に入れた後にされ、X1の千葉支局長としての業務内容を交渉事項とし、同月15日」と改める。

6 当審における控訴人の主張

(1) 原判決が最高裁判例に反することについて

原審は、本件の争点について、いずれも会社の措置の合理性が否定できなければ、会社に不当労働行為意思がないものとして、不当労働行為の成立を否定したが、誤りである。このような判断方法は、一般の民事訴訟における判断方法と同じで、判例によって確立されている不当労働行為の認定方法を理解しないものである。すなわち、日産自動車事件最高裁判決(最高裁昭和60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁)は、「団体交渉の場面においてみるならば、合理的、合目的な取引活動とみられべき使用者の態度であっても、当該交渉事項につ

いては既に当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、右団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても労組法7条3号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。そして、右のような不当労働行為の成否を判断するにあたっては、単に、団体交渉において提示された妥結条件の内容やその条件と交渉事項との関連性、ないしその条件に固執することの合理性についてのみ検討するのではなく、当該団体交渉事項がどのようないきさつで発生したかその原因及び背景事情、ないしこれが当該労使関係において持つ意味、右交渉事項に係る問題が発生したのちにこれをめぐって双方がとってきた態度等の一切の事情を総合勘案して、当該団体交渉における使用者の態度につき不当労働行為意思の有無を判定しなければならない。」としている。その原審である東京高裁昭和52年12月20日判決・労民集28巻5・6号614頁の説示も、上記最高裁判決によって肯定的に引用されている。これらの判例によって確立された判断手法は、その後の判例の積み重ねの中で、相対的に優位な動機について判断するものとされ、団体交渉以外についても通用する不当労働行為意思の判断方法である。ところが、原審はこの判例に反する判断手法を用いたために結論を誤ったものである。

このような誤った判断手法によつたため、原審は、会社を含む産経グループの3社とその従業員によつて組織された産経労働組合（産経労組）との癒着した関係についての認定を回避し、本件の本質を見誤っている。

また、原審は、不当労働行為の成否について、団体交渉拒否よりも懲戒解雇を先に論じているが、このこと自体が原審の判断を誤らせた1つの要素である。X1の懲戒解雇は、会社の、控訴人との団体交渉拒否によつて作り出された、X1が千葉支局長業務を行い難い状況を利用してされたものであるから、上記最高裁判決に照らせば、団体交渉拒否が正当な理由を有するか否かが、懲戒解雇に先立って検討されなければならない。

(2) 会社による団体交渉拒否の不当労働行為性について

ア 総論

原審は、団体交渉拒否について、①平成6年1月28日～同年2月3日、②同月8日～同月14日、③同年3月3日～同年8月29日、④同年9月8日～同月15日に区分した上で(このように区分したこと自体は正しい。)、団体交渉拒否の理由を、①について、組合の実態が分からず法適合性を疑ったこと、②～④について、会社の本社内での団体交渉開催と労使双方の代表者の押印する議事録の作成という2つの条件に控訴人が固執したこととして、そのいずれについても、会社の団体交渉拒否に正当な理由があるとしたが、誤りである。

原審は、控訴人の同日付け団体交渉の申入れに対する拒否理由が記載された同月16日付けの会社の回答書(乙B49)について、「会社は、控訴人らの同日の団体交渉申入れに応じない理由として、X1がもともと非組合員であり、労働組合法上、組合加入資格を有しないものであることを挙げているが、上記非組合員

であるというのは産経労組の組合員でないというにすぎず、これが控訴人の組合員になれない理由となるものではないし、産経労組の組合員資格を有しないことが他の労働組合の組合員資格も有しないことには当然にはならないこと、会社の論説委員又は千葉支局長は、その職務内容及び権限に照らすと、労組法2条1項ただし書1号にいう「使用者の利益を代表する者」に当たるともいうことができなことからすると、上記理由は失当なものというべきである。」と判示する(原判決96頁)。この判示は正当である。そして、後述するように、会社の真の団体交渉拒否の理由は、①～④の全ての時期を通じて、この回答書に記載されているところに尽きるのである。したがって、原審の上記判断を前提とする限り、全ての団体交渉拒否に正当な理由がないとされなければならないのである。ところが、原審は、会社の団体交渉拒否理由についての認定を誤ったために、会社の団体交渉拒否に正当な理由があるという誤った判断に至ったのである。

確かに、X1が、同年2月14日のY1常務取締役(Y1常務)との電話での話合いにおいて、会社社屋内の会議室での開催と、労使双方の責任者(代表者ではない。)が押印する議事録の作成を必要とするかのような発言をしたことは、事実である。しかし、会社が控訴人の法適合性を否定する本件答弁書を提出した後は、控訴人は、X1の千葉支局長業務の確定のためにも、団体交渉の開催を最優先していたのであり、社内の会議室での議事録を取りながらの団体交渉の開催を要求してはいたものの、それを条件としてはいなかったし、議事録への押印も求めてはいなかったのである(乙A14の1、乙A17の1)。また、会社自身も、都労委に提出した同年9月6日付けの準備書面3(甲70)では、団体交渉拒否の理由について、「いずれにしても、会社は、控訴人が法適合性を有し、組合加入資格を有する会社の従業員を代表する労働組合であることの確認ができれば、団体交渉を拒否するものではないのであり、その趣旨は繰り返し控訴人に対して伝えていているところである。」としており(7頁)、団交場所と議事録作成の2つの条件など問題としていないのである。

イ 平成6年1月28日～同年2月3日の団体交渉拒否について

原審は、本件答弁書以外には、会社が、X1について、「使用者の利益を代表する者」であることを団体交渉拒否の理由としていたことを認めるに足りる証拠はないとしたが(原判決92頁)、誤りである。確かに、X1が使用者の利益代表者であるということが控訴人の法適合性否定の理由であるとは、本件答弁書が提出されるまでは控訴人に対しては明らかにされていなかった。しかし、それは、あくまでも控訴人に対して明らかにされていなかったというだけで、会社が既にそのように考えていたことは、Y1常務の陳述書(乙B82・30頁)、同人の都労委での審問調書(乙C32・12丁裏、乙C44・32頁)、会社とX1との間の訴訟事件(別件訴訟事件)の一审における証人Y2の証言調書(乙A156・24頁)から優に認められるのである。

また、原審は、会社が、控訴人に対して、組合規約等の資料の提出を求め、その提出がされて控訴人の労働組合としての実態の確認ができるまでは団体交渉に応じないとの態度をとったことは、最初の団体交渉申入れがされてから1週間と

いう短い期間で連続的に行われた上記4回の団体交渉申入れのいずれに対しても、やむを得ない対応であるとした（原判決91頁）が、誤りである。労組法7条2号についての労働委員会の命令は、使用者の悪質な行為を制裁するものではなく、労使間の秩序形成のための団体交渉の役割に鑑み、使用者の悪質性の有無にかかわらず、団体交渉を拒否する正当な理由がない場合には団体交渉をすることを命ずるというものであるから、原審の、使用者に悪質性がないことを理由として不当労働行為の成立を認めないという判断は誤っている。

ウ 平成6年2月8日～同月14日の団体交渉拒否について

原審は、X1が、平成6年2月10日及び同月14日のY1常務との電話で、議事録に労使双方の代表者が押印することを求めたと認定する（原判決93頁）が、誤りである。まず、同月10日については、X1が労使双方の代表者が押印する議事録の作成を求めたことを示す証拠はなく、原判決にもその摘示はない。次に、同月14日のX1とY1常務との電話では、X1は、「双方の責任者がその記録を確認するのが団交ですよ。」「双方の責任者が署名、捺印すること」と言っているのであって、「代表者」とは一言も発言していない（乙B87）。

また、原審は、X1が、団体交渉の開催場所を会社内とし、議事録を作成して労使双方の代表者が署名押印することを会社が認めない限り、同日を予定している団体交渉には出席しない旨を述べて一方的に電話を切り、その結果、同日の会社と控訴人との話合いなし団体交渉が行われなかったと認定した（原判決93頁）が、誤りである。X1は、同日に行われることが予定されていたのは話合いであって、正式な団体交渉ではないと認識していたのであり、団体交渉に出席しないなどとは発言していない。

また、原審は、会社が上記の条件提示に藉口して控訴人との団体交渉を拒否していた事情をうかがわせる証拠はないとした（原判決94頁）が、誤りである。

このように、会社は、控訴人の提示した2条件のためではなく、控訴人の法適合性への不合理な疑問から、この時期の団体交渉を拒否したのであり、これは不当労働行為に当たる。そして、同月8日以降については、最初の団体交渉申入れがされてから10日以上が経過しているものであり、原審の論理によっても、やむを得ない対応であるなどとはいえない。

エ 平成6年3月3日～同年8月29日の団体交渉拒否について

原審は、この時期の控訴人の団体交渉申入れについても、開催場所を会社内とし、双方の代表者が押印する議事録を作成するものでなければ正式な団体交渉ではないとの考えを前提としたものであると認定するが、誤りである。控訴人が双方の代表者が押印する議事録の作成は要求していないことは、既に述べたとおりである。

また、原審は、この時期に控訴人と会社が団体交渉を開催することができなかった理由が、平成6年2月8日～同月14日と同様、上記の2つの条件に固執したために、団体交渉の開催ができない状況が継続していたことにあるとして、同様に不当労働行為には当たらないとする（原判決95頁）が、誤りである。このような判断は、会社が明示的に述べた団体交渉拒否の理由を無視するものである

ばかりでなく、日産自動車事件で最高裁が示した手法にも反するものである。

会社は、同月16日、本件答弁書で、X1が非組合員とされるのは、論説委員、千葉支局長が労組法2条ただし書1号の「使用者の利益を代表する者」に該当するからである旨を主張した。そのため、X1は、以後、千葉支局長の業務を行えば、それが会社によって控訴人の法適合性を否認することに悪用されかねないと懸念し、千葉支局長の業務遂行を控訴人の法適合性否認の根拠としないこと、利益代表者とみなされない、又はみなされる業務の範囲について、団体交渉で確認することを求めた。これが、同年3月3日以降の交渉事項の中心となった。なぜ、団体交渉で確認するのかといえば、そうすれば名実ともに控訴人の法適合性ば否認されないことになるからである。他方、本件答弁書及び会社の同月11日付け回答書(乙A16)に記載されているとおり、会社による団体交渉拒否の理由は、同月3日以降は、名実ともに、控訴人の法適合性に重大な疑念があるというものであった。それとともに、①千葉支局長の業務については、義務的団体交渉事項ではない、②都労委で係争中であり、その手続の中で対応するという点も、団体交渉拒否の理由とされた。

しかし、控訴人の法適合性への疑念という真の団体交渉拒否の理由は、労組法の解釈を誤ったものであり、正当とは認められない。なお、原審は、上記回答書の重要部分を「中略」として認定から除外した(原判決53頁)。これは、意図的に真の団体交渉拒否理由を隠蔽するものである。また、都労委で係争中であることが団体交渉拒否の理由になるとすると、労使関係の早期の解決という、労働委員会制度の趣旨に真っ向から反する結果となる。

オ 平成6年9月8日～同月15日の団体交渉拒否について

この時期の団体交渉拒否をエの時期の団体交渉拒否と区別する理由は、控訴人が、平成6年9月7日に、都労委の調査に際し、組合規約、役員名簿及び予算書を提出し、会社も同日これを入手しているからである。会社が、法適合性を明らかにする資料として要求していた組合規約等が提出された以上、会社にはもはや疑義はなく、会社の主張によっても、社内で議事録を作成しての団体交渉を行うことに何の問題もなくなったはずだからである。したがって、この時期以降は、会社の主張によっても団体交渉を拒否する正当な理由がおよそ認められないはずである。

この点に関し、原審は、控訴人が同月15日付けでした団体交渉申入れについて、団体交渉を会社内で開催し、かつ、議事録をとることを条件としたものであり、会社がこれに応じなかったことは不当労働行為に当たるとはいえないとしたが(現判決96頁)、誤りである。控訴人は、開催場所と議事録については、同年2月1日と同様、提案しているにとどまり、これを開催条件とはしていなかった。

カ 団体交渉拒否による支配介入について

これまで述べたように、会社による団体交渉拒否の主たる理由は、労働組合としての控訴人の否認である。他方で、控訴人が提示した交渉事項は、控訴人の活動を困難ならしめるX1の千葉支局への配転、会社が控訴人の法適合性を否認

する口実にしてきた千葉支局長業務についての確認，そして，控訴人に壊滅的影響を与えたX1の処分についてである。したがって，会社が団体交渉を拒否すること自体が控訴人の組合活動への抑圧といえるから，支配介入に当たることは明らかである。原審は，控訴人の原審におけるこの点についての主張に対する判断を欠落させており，理由に不備がある。

また，原審は，控訴人が，会社と産経労組との間の交渉では，開催場所を会社内とすること，議事録を作成することの2事項が実施されているのに，控訴人からの団体交渉申入れをその2事項を理由として拒否したことは，中立保持義務に反し，労組法7条3号の支配介入に当たると主張したのに対し，会社と産経労組との間の労働条件等に関する交渉は，会社と産経労組間の労働協約（本件労働協約）に基づく労使協議会として行われているとして，会社と産経労組の間では団体交渉が行われていないことを中立保持義務違反にならないことの理由の1つとする（原判決97頁）が，誤りである。使用者は労働組合の方針に介入する危険のある行動をとってはならないという支配介入の禁止の趣旨，多数派組合が労使協議会を用いやすいことに鑑みれば，交渉形態のいかんにかかわらず，実質的に労働条件等に関する労使の交渉状況で比較して中立保持義務違反の有無を判断すべきである。

(3) 本件懲戒解雇の不当労働行為性について

ア 本件答弁書についての検討の欠落

原審は，懲戒解雇に関する控訴人の最も重要な主張である，本件答弁書における会社の主張を踏まえ，X1が千葉支局長の業務を行うためには，団体交渉において，支局長業務を行っても利益代表性の根拠とはしないという確約を会社から取る必要が生まれたものであり，会社は，X1が管理的業務を行わない原因が会社の千葉支局長業務の利益代表性の主張にあることを認識しながら，その主張に固執して団体交渉を拒否したものであって，不当労働行為意思を有していたという趣旨の主張を欠落させ，この主張に対する判断をしなかったが，誤りである。そして，その結果，本件懲戒解雇の不当労働行為性についての判断を誤った。

イ 平成6年2月8日時点での事実に関する判断の誤り

原審は，X1が，平成6年2月8日に，本件配転につき異議を唱えつつ千葉支局長として同支局に赴任した趣旨を，本件当初申立てに係る都労委の手續において本件配転の適法性を争う権利を留保することを明示しつつ，その手續が進行する間，千葉支局長としての業務を担うことを了承したものと認定した（原判決83～84頁）が，誤りである。X1の承諾は，懲戒解雇を恐れて受け流すようにされたもので，「当面は記者職しかできませんからね。」と述べて，千葉支局長発令の撤回を求め，異議を唱えながらのものであって，千葉支局長の業務遂行を確約したものではない。記者職には，千葉支局長の業務として予定されていた管理的業務や地域における対外代表的な役割は含まれていない。そして，前述のとおり，X1は，本件答弁書を見て，団体交渉によって，千葉支局長としての業務を行っても利益代表性の主張の根拠としないことの確約を会社から取り付

けなければ、千葉支局長としての業務を行うことができないとの考えをますます固めるに至ったのである。

ウ X 1が原稿を執筆しなかったことについての正当な理由

原審は、X 1の業務懈怠の1つとして、連載記事「列島クローズアップ」と「列島クローズアップ夏季特別版」の各原稿を執筆しなかったことを挙げる(原判決82頁)が、誤りである。これらは、会社がX 1に対して執筆することを求めてきたものであるが、X 1が自主的に行った取材によれば、執筆が予定される内容が事実と異なっていた。X 1は、テーマの再検討等を求めたが、拒否されたため、記者としての信念に基づき書くべきではないと判断せざるを得なかったのである。事実を何よりも尊重しなければならない新聞社が、そのことを記者の懲戒解雇事由としてはならないことは、当然である。

エ 千葉支局長業務の重要性についての過大評価

原審は、会社における千葉支局長の業務はいずれも重要なもので、代替性のあるものとはいえないとした(原判決83、84頁)が、誤りである。原審が、その認定の根拠として挙げる要素はいずれも薄弱である。同業務をそれまで誰が担当していたのか、誰が担当することにより業務上効率が上がるのか、X 1が行わなかったことによつていかなる弊害が生じたのか、弊害を回避するために会社がいかなる具体的損害を被ったのか、X 1の後任者が配転されたのか否か、千葉支局長の社内的重要性などという事実はほとんど指摘されておらず、このような要素を検討することもなく、支局長業務を行わなかったことが懲戒解雇に値する重要な業務懈怠に当たるなどという判断はできないはずである。

オ 比例原則違反について

原審は、本件懲戒解雇が不当労働行為に当たらないとしたが、本件懲戒解雇は、段階的処分を経ていないこと、千葉支局長は原審が判示するような「枢要な地位」ではないこと、会社にダメージを与えていないことなどに照らし、懲戒解雇の相当性を欠き、比例原則に違反するから、不当労働行為意思に基づく解雇であることが推認できるものであり、原審の判断は誤りである。

カ 賞罰委員会の手続違反について

原審は、控訴人の、賞罰委員会に関して数多くの手続違反があるとの主張を排斥した(原判決86～88頁)が、誤りである。原審は、個々の論点ごとの判断しかしていないが、これらを有機的に関連づけて判断しなければ、真相は見えてこない。また、当審で提出した、平成23年6月23日のX 1とY 3との電話での会話(甲86の1、2)によれば、委員に対してX 1や控訴人に関する文書や資料は事前にも会議中も全く示されることはなく、懲戒理由についても口頭で説明されたにすぎず、詳しい検討がされないまま、X 1の弁明手続の前に既に懲戒解雇処分が決まっていたことが明らかである。これらの事実から、慎重な審理を期待したとはおよそ考えられない段取りであったことが認められ、懲戒解雇にすることを決めた後、単に弁明の機会を与えたという体裁を整えるためにX 1を部屋に呼んだにすぎず、会社には手続を遵守しようとする意思などなかったことが明らかである。

キ 本件当初申立てに対する報復の意図について

本件懲戒解雇は、単に組合活動嫌悪の不当労働行為意思だけに基づくものではなく、本件当初申立てに対する報復の意図によるものでもあり、これは労組法7条4号に違反する不当労働行為である。会社は、本件当初申立て直後の回答書(乙B4)において、身勝手な憤りを感じていたことを明らかにしたばかりでなく、それまで有給休暇は当日の午前中くらいまでに電話で連絡すれば取得でき、事情によっては事後連絡でもよいとする労働慣行となっていたにもかかわらず、本件当初申立ての後には、にわかに態度を変えて、事後的に有給休暇を否認するなど、X1の有給休暇の取得を妨害し、都労委の調査期日に出席させまいとした。そもそも、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てて、その審査が行われている最中に、申立て労働組合の委員長が解雇されるなどという例は、極めて少ない。それは、そのようなことをすれば、同号違反が問題とされることを使用者も予期し、それを避けようとするからであるが、本件懲戒解雇は、都労委への申立て中に、いくつもの手続違反を犯してまで賞罰委員会を開催し、行われたものであり、その後の都労委での緊急事情聴取にも会社は頑なな対応を繰り返したのであって、その態度からは、都労委軽視と裏腹の本件当初申立てへの報復的意図が推認されるのである。

ク 産経新聞社の関与

本件懲戒解雇は、労使一体体制をとる株式会社産業経済新聞社(産経新聞社)が、X1及び控訴人を嫌悪し、方針を決定して、会社に行かせたものであり、不当労働行為意思によるものである。

(4) 本件配転の不当労働行為性について

ア 本件配転の本質について

原審は、本件配転について、会社の直面する経営危機を打開するための方策の1つとして講じたもので、必要かつ合理的な経営上の措置であるとした(原判決76頁)が、誤りである。原審の認定した会社の改革、特に千葉支局を独立させて新しく専任支局長を置くことは、会社のリストラ計画の根幹である諸経費削減に逆行するものであり、必要性はなかった。本件配転は、X1の入社以来の組合活動を嫌悪し続けてきた会社が、経営危機における組織改革という状況を利用して、X1を排除する目的の下に行ったものであり、X1の組合活動、ひいてはX1の結成した控訴人に対する嫌悪がその決定的動機であることは、明らかである。その本質に目を背け、各個の事実関係を分断的に認定して、不当労働行為性を否定することは許されない。

イ 人選の合理性について

原審は、X1を千葉支局長に選定した理由として、X1が平成4年3月31日付けで会社に提出した「総・支局体制のあり方について」と題する報告書(本件レポート)において、会社による組織改革の必要性等を示し、組織改革の一例として関東総局の一支局であった千葉支局に専任の支局長を配置して独立させること及び編集局出身のデスククラスのメンバーを支局長とすることを提案していたことなどによるものであると認定する(原判決76～77頁)が、誤りである。

そもそも、X 1 は、本件レポートの作成に当たり、最初から、横浜総局、関東総局に編集機能を持たせ、独立した紙面を作成させ、地域との密着を図るなどの結論を示されており、上記の結論自体がX 1 の提案ではない。X 1 は、上記の結論は、紙面の性質にそぐわず、建設的な研究とは思っていなかったにもかかわらず、業務命令である以上、やむなく本件レポートを作成したにすぎない。また、原審は、更なるレポートの提出を指示されてX 1 が困惑した際に、Y 1 常務が、モデル支局として、千葉、横浜、浦和を例示するなどの助言をした事実を認定している(原判決30頁)。しかし、千葉の例示が会社の指示であったとの認定と、X 1 を千葉支局長に選定した理由が、X 1 が本件レポートで、組織改革の一例として関東総局の一支局であった千葉支局に専任の支局長を配置させて独立させることを提案していたためであるとの認識とは、明らかに矛盾している。すなわち、本件レポートで千葉を挙げることがY 1 常務の指示であったというなら、X 1 が組織改革の一例として千葉支局に専任の支局長を配置させて独立させることを提案したとの認定は、明らかな矛盾である。

さらに、原審は、本件レポートの中間レポートの段階では、編集機能を持たせるとして具体的に挙がっていた地域名は、「横浜総局、関東総局」との部分だけであったと認定した(原判決30頁)。そうだとすれば、仮に、これらに編集機能を持たせるという中間レポートの結論自体がX 1 の提案であったとすれば、本件配転時にX 1 を配転させるべきポストは、横浜支局が適任であったはずである。X 1 は、横浜生まれの横浜在住だったのであり、地元経済界に食い込みことを求めるなら、横浜支局の方がはるかに適切である。X 1 にとって縁のない千葉支局に、しかも、原審の認定に従えば、X 1 が自ら提案したわけでもない千葉支局に、片道2時間30分もの通勤時間を課して配転させることは、不合理である。しかし、原審は、X 1 の横浜在住の事実とX 1 の千葉支局長発令と同時に横浜支局長に任ぜられたX 2 の横浜での経歴を比較するのみで(原判決77頁)、中間レポートに横浜の地域名しか挙がっていない事実を看過している。また、X 2 は、それ以前は、新聞の拡張・販売などを中心業務とする横浜総局次長であったのであり、X 1 が本件レポートで提案していたと原審が認定している「編集局出身のデスククラス」ではなく、原審の認定を前提としても、X 2 はX 1 と比較して横浜支局長にはふさわしくなかったのである。

ウ 不当労働行為意思の推認

原審は、本件配転と不当労働行為意思の関係について、X 1 は産経労組において主流派と対立する活動をしていたが、平成4年2月に論説委員会付論説委員になって組合員資格を喪失し、以後産経労組の非組合員であり、その間産経労組の活動に関わっていないことから、本件配転時に、会社がX 1 を疎ましく思ったり、X 1 に対する報復の意図をもって本件配転をしたりしたとは考え難い上、この点を認めるに足りる証拠もないとした(原判決78頁)が、誤りである。原審は、X 1 が産経労組において主流派と対立してきた経過を詳細に認定しているが、これは産経労組執行部のみならずそれと一体化した会社とX 1 の対立にほかならず、その対立は、X 1 の入社した昭和46年から実に20年間に及ぶものである。

原審の上記判断は、20年間の積み重ねにより形成された会社のX1に対する嫌悪意思が、わずか2年間、X1が表向き産経労組の活動に関われなくなったことをもって消滅したと認定するに等しいものである。

そもそも平成4年2月以降、X1が2年間公然とは産経労組の活動に関われなかったこと自体、会社により、論説委員に配転され、産経労組の組合員資格を喪失させられた結果にすぎないばかりか、夏季一時金をめぐって産経労組内部でしこりが残った昭和60年以降、X1は会社の通常の昇進コースから外され、異例のデスク・ローテーション制の採用とその直後の廃止、論説委員会付編集委員という新設ポストへ、といった異例の配転を強いられた上で、上記編集委員ポスト新設からわずか半年後に論説委員に配転され、産経労組の組合員資格を失ったのである。会社は、X1の活動を封じ込めるべく、配転により徐々に追い込み、論説委員に棚上げして産経労組から追放した平成4年2月以降も、なお決定的機会をうかがっていたとみる方が、労使関係の実情に合致し、合理的である。このような事情が存在する以上、会社には不当労働行為意思が推認され、その不存在が立証されない限り、不当労働行為の成立が認められるべきであるところ、本件配転に関しては、不当労働行為意思の不存在を立証する事実は何ら存在しない。この関係で注目すべきなのは、Y1常務が、平成5年6月10日に、X1に対し、「不当労働行為で裁判やる」とX1の行動を予測する発言をしたことで、これはX1の組合活動を嫌悪したゆえの人事であることを自白したものである。原審がこの判断を欠落させたのは、事実認定の不備というべきである。

エ 控訴人の結成、準備の事実と会社の認識

原審は、会社が控訴人の結成準備ないし結成の事実を察知していたとは認められないとした(原判決79～80頁)が、誤りである。本件配転内示が行われた平成6年1月25日より約1か月も前の平成5年12月27日に組合結成準備会が行われ、準備会ニュース1号という文書の形で関係者にファクシミリ送信されていたにもかかわらず、会社がその事実を全く把握していないと判断するのは不合理である。

また、原審は、平成6年1月25日に、Y1常務がX1に本件配転の内示をした際に、X1が労働組合の結成又はその準備をしていることをうかがわせる発言を一切していないと認定するが、X1の発言は、常識的日本語として、十分労働組合の結成又はその準備をしていることをうかがわせるものである。この点、原審は、「X1が本件配転を含む会社の合理化計画に対する何らかの具体的な対案を提示することを想起させるものであって、それ以外のことは容易に想起し得ない」と認定する(原判決79頁)が、実に非常識である。会社の経営に関して権限のないX1が、会社の合理化に対案を出すことに何の意味もないのであって、社会通念上もあり得ないことである。控訴人の結成準備会や準備会ニュースを通じて控訴人の結成の事実を把握していたY1常務は、上記発言によって控訴人の結成を確信するに至ったのである。

オ 不当労働行為意思の存在

以上の事情を考慮すれば、本件配転が、X1の従前の組合活動を嫌悪し、同人

が新組合を結成して会社及び産経労組の方針に反対する活動を行うことを阻止する意思の下にされたことは明らかであり、不当労働行為意思に基づくものというべきである。これに反する原審の判断は、誤りである。このことは、当審で提出した、平成23年6月23日のX1とZ1との電話での会話(甲86の1, 2)によっても明らかである。

(5) 本件組合機関紙回収について

ア 原審の事実認定の誤りについて

(ア) 本件組合機関紙配布の態様について

原審は、X1ら3名による機関紙配布行為(本件組合機関紙配布)の態様について、「床に落ちているものもあった。」と認定したが(原判決97頁)、誤りである。その認定の根拠は、都労委の審問におけるY1常務の証言(乙C44)だけであり、その証言内容も曖昧であり、推測を多く含むものである。また、Y1常務が目撃したのは、会社の編集局での配布だけであり、産経新聞社編集局や夕刊フジにおいて、X1ら3名が配布した機関紙が床に落ちていたことを立証する証拠は存在しない。

(イ) 本件組合機関紙配布当時の従業員の勤務状況について

原審は、X1ら3名が本件組合機関紙配布を開始した午後6時頃は、多数の従業員が就業する忙しい状況にあったと認定する(原判決43頁)が、誤りである。原審の認定は、新聞社の業務の実態を殊更に無視し、形式的に就業時間のみを根拠にした極めてずさんなものである。

イ 原審の判断の誤りについて

原審は、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該施設について使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いて、当該施設を管理利用する使用者の権限の実効性、企業秩序の維持との関係において、一定の合理的な内容の制約を受けるとした(原判決98頁)が、誤りである。これは、会社の物的施設管理権を根拠に、労働組合の活動に対して一定の制約を認めるものであるが、機関紙配布行為は、ビラ貼りなどと異なり、企業施設内で行われるという意味で企業施設に関わるとしても、実質的に企業施設に直接の影響を及ぼすわけではないのであり、物的施設管理権を根拠に労働組合の活動に対する制約を認めること自体が誤りである。

また、仮に、物的施設管理権を根拠にある程度の制約は認めざるを得ないとしても、原審は、労働組合の団結権、表現の自由が、憲法上の保障に基づく重要な権利であることについてほとんど触れず、他方で、当該施設を管理利用する使用者の権限の実効性、企業秩序の維持といった会社側の事情ばかりを考慮要素として挙げるものであり、不当である。控訴人による機関紙配布の自由は、表現の自由及び団結権の保障の下にある。そして、これらは経済的自由に比して優越的地位を有すると解するのが憲法学者の通説である。ところが、原審は、上記のような点を全く考慮せず、会社の利益を優先的に保護し、等価的な比較考量す

らしていない。このように、原審の判断は、憲法21条1項、28条を不当に軽視したものであって、誤りである。

ウ 控訴人の主張に対する検討の誤り

(7) 原審は、組合機関紙の配布行為について、憲法28条、21条1項の保障を受けるとしても、その保障の範囲は無限定のものではない上、会社施設内での配布行為については、一定の合理的な制約を受け、就業規則5条1項1号は、施設管理権の観点から会社施設内での文書配布についてのみ事前許可を求めていると解されるものであるから、検閲又はそれに準ずるような規制を内容とするものとは解されず、同規定が、憲法の上記各規定との関係で無効であると解することはできないと判断した(原判決100頁)が、誤りである。労働組合の活動としての機関紙配布は、会社の施設外で行うよりも、施設内で行う方が、より多くの従業員に確実に配布することができ、その内容を確実に伝えることができることに加え、本件においては、会社の入居しているサンケイビルは、産経グループ企業以外の企業も入居しており、施設外での配布では産経グループ企業の従業員にのみ機関紙を配布することが困難であり、さらに、外出している従業員が多いという新聞社の性質上、施設内で従業員の机に配布するという方法でなければ、多くの従業員に配布することができないという事情があったのであり、控訴人にとっては、施設内で機関紙を配布する方が、団結権の確保という見地から利益が大きかったのである。また、仮に、会社の物的施設管理権を根拠に組合活動に対する一定の制約を認めるとしても、施設内で機関紙を配布することによる労働組合の利益と、施設内で機関紙を配布されることによって生じる会社の不利益とを、具体的に比較考量し、機関紙の回収が合理的制約の範囲内といえるか否かを判断すべきであった。

(4) 原審は、控訴人が、産経労組には本件労働協約において組合機関紙の自由な配布を許しながら、控訴人の組合機関紙配布については許可制を適用するのは、中立保持義務違反、組合差別に当たるから、本件組合機関紙配布行為には、就業規則5条1項1号は適用されないと主張したのに対し、X1ら3名による本件組合機関紙配布及び常務ら会社役員による本件組合機関紙回収が行われた平成6年2月1日は、控訴人が会社に対して労働組合の結成通知をしてからわずか4日目のことであり、いまだ控訴人と会社との間で組合活動に関する基本ルールを定める手続が執られていない状況であったから、その間の取扱いに違いが生じたのは、やむを得ないことといわざるを得ず、これが中立保持義務の違反に当たり、差別的な取扱いをしたものと評価することもできないと判断した(原判決101頁)が、誤りである。控訴人が会社と労働協約を締結してなくとも、会社と産経労組が締結している本件労働協約の効力は労組法17条により控訴人にも及ぶのであるから、原審の挙げる点は理由にならない。

仮にそうでないとしても、組合結成に対する支配介入も同法7条3号が禁止する支配介入に含まれるのであり、本件組合機関紙回収が行われたのが組合結成直後で、組合活動に関する基本ルールを定める手続が執られておらず、会社が組合の法適合性について疑念を抱いていたとしても、そのことだけで会社の

行為が支配介入に当たらないとはいえないし、中立保持義務違反、組合差別に当たらないという認定の根拠とはならず、基本ルールを定める手続が執られるよう会社が努力したという事情がない限り、従業員の手から強制的にビラを回収するという、産経労組の場合と極端に異なる対応をしたことは、中立保持義務に違反するものである。

(ウ) 原審は、本件組合機関紙配布は会社内の秩序を乱すおそれがあったものということができるとしたが、誤りである。会社においては、日常的に、勤務時間中であっても、産経労組の機関紙や懇親会の案内のような各種配布物は多くの従業員を対象として配布されていたのであり、そのような印刷物の配布によって会社内の風紀が乱れることなどなかったのである。したがって、本件組合機関紙配布によっても社内の風紀秩序を乱すようなことはないことが明らかである。

また、仮に、本件機関紙配布の際にある程度の人数の従業員が社内に残っていて、配布した機関紙のうちに社内の床に落ちているものが幾つかあったとしても、それだけで会社内の秩序風紀を乱すおそれがあるとは到底いえない。中労委の認定したように機関紙が床に散乱していたというような状況であれば、社内の風紀秩序が乱されたといい得る場合もあろうが、原審の認定したような「床に落ちているものもあった」という程度では、社内の風紀秩序が乱されたり、従業員の業務遂行が妨げられたりすることなど、およそ想定し難い。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求には理由がないと判断する。その理由は、原判決を以下のとおり改め、2において、当審における控訴人の主張に対する判断を付加するほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第3 争点に対する判断」の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決35頁8行目の「17日」を「27日」と改める。
- (2) 同47頁14～15行目の「支局長としてする」を「支局長として赴任する」と改める。
- (3) 同53頁20行目の「(中略)」を「貴組合執行委員長である」と改め、同22行目の「(中略)」を「この一事をもってしても当社としては、」と改める。
- (4) 同79頁9行目の「その」の前に「同発言は全体として漠然としており、」を加え、同10行目の「対する」から同16行目の「あること」までを「関して何らかの回答や通告を意味するものと捉えられはするものの、特に「通告」が何を意味するのかは不明であるといわざるを得ないこと」と改める。
- (5) 同84頁13行目の次に改行して、以下の説示を加える。

「控訴人は、会社が、本件答弁書で、控訴人の代表者であるX1が千葉支局長であることをもって、使用者の利益代表者であるとして、控訴人の労働組合としての法適合性を否定する旨の主張をしたことによって、X1は、千葉支局長としての業務を行えば、利益代表者性を肯定することになり、控訴人の労働組合としての法適合性を失いかねないと危惧し、これ以降、X1が、会社との間で、支局長業務を行っても利益代表者とみなさない旨の合意が得られない限りは、支局長業

務を行うことができないと判断したと主張する。しかし、X 1 が本件答弁書における会社の主張を知ってから本件懲戒解雇がされるまでの約7か月間、X 1 は、1本の原稿を執筆した以外は一切の支局長業務の遂行を拒否したものであり、その中には、使用者の利益代表者でないことが明らかな者であっても、部下を持つ上司であれば当然に行うべきことも含まれている上、X 1 の有給休暇の取得や出退勤等の勤務態度も考慮すれば、X 1 の上記期間中の行為・態度は、利益代表性を肯定することになりかねないと危惧される業務のみを拒否したと見ることはできず、一従業員としてすべきことを含む業務全体を怠ったというほかはない。控訴人の上記主張は、採用することができない。」

- (6) 同86頁10行目の「その具体的主張がない」を「Y 1、Y 3及びY 4が委員となっていたことをもって、公正を欠くといわなければならない理由はない」と改める。
- (7) 同87頁10行目の「弁明事項を文書にして」を「本件賞罰委員会の付議事項の不当性についての自己の見解を記載した意見書を」と改める。
- (8) 同95頁25行目から同96頁6行目までを削る。
- (9) 同22行目の「原告は、」の前に「控訴人は、会社が団体交渉申入れを拒否したことが控訴人の組合活動への抑圧にも当たるから、会社の団体交渉拒否は、労組法7条3号の支配介入となる旨主張する。しかし、会社が団体交渉を拒否したことにはいずれも正当な理由があると認められることは上記説示のとおりである以上、団体交渉拒否が支配介入に当たるともいえない。また、」を加える。

2 当審における控訴人の主張に対する判断

(1) 原判決が最高裁判例に反することについて

控訴人は、原審が、本件の各争点につき、いずれも会社の措置の合理性が否定できなければ、会社に不当労働行為意思がないものとして、不当労働行為の成立を否定したことについて、このような判断方法は、一般の民事訴訟における判断方法と同じで、判例によって確立されている不当労働行為の認定方法を理解しないものであって、誤りであると主張する。

しかし、控訴人の挙げる日産自動車事件のように、少数組合の存在が使用者に認識されており、使用者が、これを嫌悪する余り、その組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づく対応をしたものと認められる事案と、本件のように、控訴人が労働組合として結成されたか否かが会社にとっていまだ十分に認識されていない時期の会社の行為が問題となる事案とを同列に論ずることはできないというべきである。確かに、原審の認定した事実によれば、会社と産経労組とは友好的な関係にあり、X 1 は産経労組において主流派と対立する活動をしていたというのであるから、会社が当時のX 1 の活動を嫌悪していた可能性は否定できない。しかしながら、まず、会社の行為が控訴人を嫌悪する意図が決定的動機になってされたものということができるかどうかについて検討すると、そのためには、前提として、労働組合である控訴人が結成されたことが会社に認識される必要があるものであって、この認識がない以上、控訴人を嫌悪する意思が決定的動機になったと認めることはできない。そして、本件配転、本件組合機関紙回収及び平成6年1月28日～同

年2月3日の団体交渉拒否の時点においては、会社にこの認識が十分になかったというべきであるから、これらを控訴人を嫌悪しての不当労働行為と認めることができないうほかはない。また、その後の会社の対応についても、会社の意図に変化があったと認めるべき事情は見いだせないから、同様に解するのが相当である。そうすると、次に、会社がX1個人の産経労組組合員時代の活動に対して抱いていた嫌悪を本件配転等の時点においてもなお強く維持し続けており、その嫌悪の意図が決定的動機になって本件配転等が行われたと認められるかどうかが残された問題となるが、引用に係る原判決の判示するとおり、X1は、本件配転の2年前に当たる平成4年2月に論説委員になったため、産経労組の組合員資格を失って非組合員となり、その後は産経労組の活動には関わっておらず、その間に、本件レポートをまとめるなどの会社に対する貢献をし、平成5年6月の段階では、論説委員にとどまりたいとの希望を述べていたなどというのであるから、会社の産経労組時代のX1の活動に対する嫌悪がなお残っていたとしても、これが本件配転以降の会社の行為の決定的動機になったと認めることは困難であり、これを認めるに足りる証拠はない。したがって、この点に関する控訴人の主張は失当である。

また、控訴人は、不当労働行為の成否について判断の順序を誤っており、この誤りが判断の誤りを招いているとも主張するが、以下のとおり、控訴人の主張する順序で判断しても、結論に差異は生じないから、同主張は失当である。

(2) 会社による団体交渉拒否の不当労働行為性について

ア 平成6年1月28日～同年2月3日の団体交渉拒否について

控訴人は、会社がこの時期の団体交渉を拒否した理由について、X1が使用者の利益を代表する者であることを理由としていたとは認められないとした原審の認定が誤りであると主張する。

しかし、控訴人の挙げる各証拠(Y1の陳述書(乙B82・30頁)、同人の都労委での審問調書(乙C32・12丁裏, 44・32頁)、証人Y2の別件訴訟事件の一审での証言調書(乙A156・24頁))によっても、会社がX1について、使用者の利益を代表する者に当たるのではないかとの疑念を抱いていたこと、そのことから、X1が結成したという労働組合についても法適合性について疑問を抱いていたことは認められるものの、他にもいくつもの疑点があったとされているのであり、このことを主たる理由として団体交渉を拒否したとは認めることができず、この点に関する控訴人の主張は、失当である。

また、控訴人は、最初の団体交渉申入れがされてから1週間という短い期間で連続的に行われた上記4回の団体交渉申入れのいずれに対しても、やむを得ない対応であるとした原審の判断について、使用者に悪質性がないことを理由として不当労働行為の成立を認めないのは誤りであると主張する。

労組法7条2号についての労働委員会の命令は、使用者の悪質な行為を制裁するものではないことは、控訴人の指摘するとおりであるが、団体交渉拒否に「正当な理由」がないことが不当労働行為が成立するための要件である以上、会社が控訴人の組合としての法適合性について疑義を抱いたことが不合理とはいえないことから、その疑義が払拭されるまでのわずかな期間、直ちに団体交渉に応じな

かったことは、やむを得なかったとした原審の判断は、不当とはいえない。

イ 平成6年2月8日～同月14日の団体交渉拒否について

控訴人は、X1が、平成6年2月10日及び同月14日のY1常務との電話で、議事録に労使双方の代表者が押印することを求めたと認定したことが、誤りであると主張する。

しかし、まず、同月10日については、Y1の審問調書(乙C26・29丁裏、乙C44・54頁)によれば、X1がY1常務に対して、議事録に労使双方の代表者が押印することを求めたことが認められ、次に、同月14日については、同人とX1とのやりとりを録音したテープの反訳書(乙B87)によれば、X1自身は代表者や社長という言葉は発していないものの、Y1常務が「社長とあなた(X1を指す。)で確認して印を押すと、判こを押すというくだりがあったでしょう」と質問したのに対し、X1が「うん。」と答え(4頁)、更にY1常務が「団交議事録について両方の代表者が判こを押すというのは。ちょっとそれまでにやることあるんじゃないかと。」と語りかけたのに対し、X1が「いや、それをやらなきゃ団交じゃありませんから」と応答した(5頁)ことが認められるから、同日においても、X1は、議事録に労使双方の代表者が押印することを求めたと認定した原審の認定には、誤りはない。もっとも、議事録に署名するのが「代表者」(これは、会社の代表取締役という意味のほか、団体交渉において当事者を代表する者という意味にも取り得る。)であれ「責任者」であれ、双方が署名押印するかどうかの問題となっていたというべきであり、この点は本件の結論を左右するものではない。

また、控訴人は、X1が、団体交渉の開催場所を会社内とし、議事録を作成して労使双方の代表者が署名押印することを会社が認めない限り、同日を予定している団体交渉には出席しない旨を述べて一方的に電話を切り、その結果、同日の会社と控訴人との話合いなし団体交渉が行われなかったと認定した原審の認定が誤りであるとして、X1は、同日に行われることが予定されていたのは話合いであって、正式な団体交渉ではないと認識していたのであり、団体交渉に出席しないなどは発言していないと主張する。

しかし、上記反訳書によれば、X1は、「ちょっと、聞きなさい。正式の団交とは、団交議事録をとって、双方の責任者がその記録を確認するのが団交ですよ。」(7頁)、「だめだよ。実質的な団交なんてのないんだよ。」、「本当の団交ですよ。」(14頁)、「だから二つの、きちっと団交の条件を提示したじゃないか。会社内でやれということと、団交議事録をとれと。その二つを受け入れられなきゃ団交じゃないよ。そんなもの。」(15頁)などと、発言していることが認められ、これらの発言に照らせば、この電話でのY1常務とX1の会話は、あくまでも正式な団体交渉について交わされていることが認められるから、同主張は失当である。そして、X1は、Y1常務が控訴人の示した2条件について会社側にも提案があると述べたのに対し、「それじゃ決裂だよ。」と述べている(11頁)のであり、X1が2条件を会社が受け入れない限り団体交渉をしない姿勢を示したというべきである。

ウ 平成6年3月3日～同年8月29日の団体交渉拒否について

控訴人は、この時期の控訴人の団体交渉申入れについても、開催場所を会社内とし、双方の代表者が押印する議事録を作成するものでなければ正式な団体交渉ではないとの考えを前提としたものであるとした原審の認定について、控訴人は、双方の代表者が押印する議事録の作成は要求していないから、誤りであると主張する。

しかし、この点についても、原審の掲げる証拠及びこれによって原審の認定した事実によれば、団体交渉を開催することができなかったのは、控訴人が上記の2条件に固執したためであることが認められるから、控訴人の主張は、失当である。なお、これらの申入れをした書面(乙A14, 17, 21, 23)には、いずれも会社内で「団交議事録を取りながら」と記載されており、代表者ないし責任者の押印には触れていないものの、控訴人が、当初双方の代表者ないし責任者の押印を求め、開催場所を会社内とすることとともに、これを欠くものは団体交渉といえないという主張をしたことは前記認定のとおりであり、これを明確に撤回していない以上、それは平成6年8月23日(乙A23の日付)頃まで維持されていたと認めるのが相当である。また、少なくとも、会社内での開催及び議事録の作成にこだわっていた点は上記の申入れの書面によっても左右されない。

控訴人は、この点に関する原審の判断は、会社が明示的に述べた団体交渉拒否の理由を無視するものであるばかりでなく、日産自動車事件で最高裁が示した手法にも反するものであるとも主張する。

しかし、会社が、団体交渉拒否について、法適合性について疑義がある旨を述べていたことは控訴人の主張するとおりであるが、他方、会社がこれを理由として団体交渉を拒否したものではないことは上記のとおりであって、原審の判断は、会社が明示的に述べた団体交渉拒否の理由を無視するものとはいえないから、上記主張は、失当である。

次に、控訴人は、会社が本件答弁書を提出した後は、千葉支局長の業務遂行を控訴人の法適合性否認の根拠としないこと、利益代表者とみなされない、又はみなされる業務の範囲について、団体交渉で確認することを求めたのであって、従前の2条件に固執したのではなかったと主張する。

しかし、控訴人が従前の2条件を維持し続けていたと認められることは、上記のとおりであって、控訴人の主張は失当である。

また、控訴人は、控訴人の法適合性への疑念という真の団体交渉拒否の理由は、労組法の解釈を誤ったものであり、正当とは認められないと主張する。

しかし、会社が控訴人の法適合性への疑念を理由として団体交渉を拒否したものではないことは既に述べたとおりであり、控訴人の主張は失当である。なお、控訴人は、平成6年3月11日付け会社の回答書についての原審の認定を非難するので、当裁判所は、上記1(3)のとおり、引用するに際して原判決の認定を一部改めたが、同書面のその前の部分には、「これに対し、貴組合は唐突にも団体交渉は社内で設営するとともに、双方の責任者が署名、捺印した議事録を作成すべきであるとの条件を提示して、当社が社外に設営した実質的な団体交渉を一方的

に拒否されました。」と記載されていることが認められ、控訴人が重要部分と主張する記載は、その後に、「しかも」として付加されているものであるから、同書面を全体として読めば、同書面は控訴人が社内での団体交渉の設営と双方が署名、捺印した議事録の作成に固執したために団体交渉に応じられなかった旨を述べたものであることが認められる。したがって、原判決の認定を一部改めたことによって判断が左右されるものではない。

そして、控訴人は、都労委で係争中であることが団体交渉拒否の理由になるとすると、労使関係の早期の解決という、労働委員会制度の趣旨に真っ向から反する結果となるとも主張する。

しかし、上記回答書(乙A16)によれば、会社がそのような文言を使用したのは、団体交渉が開けない以上、解決は都労委での審理に委ねざるを得ない旨を表明したものにすぎないと認められ、都労委で係争中であることを主たる理由として団体交渉を拒否したとは認められないから、控訴人の主張はその前提を欠くものである。

エ 平成6年9月8日～同月15日の団体交渉拒否について

控訴人は、控訴人が平成6年9月15日付けでした団体交渉申入れについて、団体交渉を会社内で開催し、かつ、議事録をとることを条件としたものであり、会社がこれに応じなかったことについて、不当労働行為に当たるとはいえないとした原審の認定について、控訴人は、開催場所と議事録については、同年2月1日と同様、提案しているにとどまり、これを開催条件とはしていなかったから、誤りであると主張する。

しかし、同年9月15日付けでした団体交渉申入書(乙B47)には、「場所は、貴社役員応接室とする。団体交渉議事録を取りながら開催すること。」と記載されており、この申入れにおいても、それまでと同様、開催場所を会社内とし、正規の議事録を作成することを団体交渉の条件としていることが明らかであり、提案しているにとどまるものと認めることはできないから、同主張は失当である。

また、控訴人は、同月7日に、都労委の調査に際し、組合規約、役員名簿及び予算書を提出し、会社もこれ入手したことにより、会社が、法適合性を明らかにする資料として要求していた組合規約等が提出された以上、会社にはもはや疑義はなく、会社の主張によっても、社内で議事録を作成しての団体交渉を行うことに何の問題もなくなったはずであり、この時期以降は、会社の主張によっても団体交渉を拒否する正当な理由がおよそ認められないはずであると主張する。

しかし、同日に控訴人が都労委に提出した組合規約には施行年月日が記載されていなかった(原判決69頁)というのであって、会社としては、従前抱いていた疑義が完全に解消されたとはいえないから、同主張は失当である。

オ 団体交渉拒否による支配介入の主張について

控訴人は、原審において会社が団体交渉を拒否すること自体が控訴人の組合活動への抑圧といえるから、支配介入に当たると主張したにもかかわらず、原審がこの主張に対する判断を欠落させたことが不当であると主張する。

この点については、念のため、上記1(9)のとおり原判決を引用するに際して、

この点に関する説示を加える旨原判決を改めたが、団体交渉を拒否したことが労組法7条2号の不当労働行為に当たらない以上、これが同条3号の不当労働行為に当たるといふ余地はないから、原審が判断を欠落させたといふことはできない。

また、控訴人は、原審が会社と産経労組との間の労働条件等に関する交渉は、本件労働協約に基づく労使協議会として行われているとして、会社と産経労組の間では団体交渉が行われていないことを中立保持義務違反にならないことの理由の1つとしたことが誤りであると主張する。

しかし、団体交渉の手續(開催場所や議事録の作成を含む。)は、労使間の合意によって決めるべきものであり、控訴人と会社との間では、その合意の形成のための交渉が、控訴人の前記のような2事項を絶対的な条件とするといふ主張を会社が認めない限り団体交渉とはいえないといふ態度を貫いたことにより、決裂したままとなっていたのであるから、その結果、合意が形成され本件労働協約が締結されている産経労組との間に団体交渉を行う手續に差異が生じたことは、やむを得ないといふほかはなく、控訴人の主張は採用することができない。

カ 以上によれば、控訴人の第2の6(2)アの主張も理由がない。

(3) 本件懲戒解雇の不当労働行為性について

ア 本件答弁書についての検討の欠落について

控訴人は、原審が、懲戒解雇に関する控訴人の最も重要な主張である、本件答弁書における会社の主張を踏まえ、X1が千葉支局長の業務を行うためには、団体交渉において、支局長業務を行っても利益代表者性の根拠とはしないといふ確約を会社からとる必要が生まれたといふ趣旨の主張を欠落させたことが誤りであり、その結果、本件懲戒解雇の不当労働行為性についての判断を誤ったものであると主張する。

当裁判所も、同主張については、原判決を引用する際に付加する必要があると判断して、上記第2の5(1)のとおり、これに加えるとともに、上記1(5)のとおり、これに対する判断も加えたところであるが、この主張及び判断を欠落させたことが本件懲戒解雇の不当労働行為性の有無の判断を誤らせる原因となるものではないことは、上記説示のとおりである。

イ 平成6年2月8日時点での事実に関する判断の誤りについて

控訴人は、X1が、平成6年2月8日に、本件配転につき異議を唱えつつ千葉支局長として同支局に赴任した趣旨を、本件当初申立てに係る都労委の手續において本件配転の適法性を争う権利を留保することを明示しつつ、その手續が進行する間、千葉支局長としての業務を担うことを了承したものと原審が認定したことについて、X1の承諾は、懲戒解雇を恐れて受け流すようにされたもので、「当面は記者職しかできませんからね。」と述べて、千葉支局長発令の撤回を求め、異議を唱えながらのものであって、千葉支局長の業務遂行を確約したものではないから、千葉支局長としての業務を担うことを了承したものと認定したことは誤りであると主張する。

原審は、X1がY1常務から「異議を唱えつつの赴任であっても発令に従って支局長として赴任するわけですから、支局長としての職務は十分に遂行してもら

いたい。」と言われたのに対し、「うん。」「それはいいですよ。」と答えた事実を認定した上で(原判決47頁)、X1が千葉支局長としての業務を行うことを了知したにもかかわらずこれを行わなかったという認定をしたものである(同83頁)。証拠(乙B58・14, 16～17頁)によれば、X1の「当面、記者職しかできませんからね」という発言は、Y2から勤務日時に異議がないかを問われたのに対する答えの中で、厳密に勤務日時に関する規定に従わなければならないとまで言われるのは困るという理由として述べられたものにすぎず、その後改めてY1常務が上記のように確認したのに対し、X1が上記のように答えたというのであるから、原審の認定に誤りはない。

ウ X1が原稿を執筆しなかったことについての正当な理由について

控訴人は、原審が、X1の業務懈怠の1つとして、連載記事「列島グローズアップ」と「列島クローズアップ夏季特別版」の各原稿を執筆しなかったことを挙げたことが誤りであると主張し、X1の取材によれば執筆が予定される内容が事実と異なっていたので、テーマの再検討等を求めたが、拒否されたため、記者としての信念に基づき書くべきではないと判断せざるを得なかったと主張する。

しかし、「列島クローズアップ」の内容が事実と異なるものとして予定されていたことを認めるに足りる証拠はなく、むしろ、平成6年5月20日のY2の指示では、「地域開発、地域経済の新たな動きなど」とされていたにすぎないし(乙B20)、同年6月20日のY2の指示でも、「動き出す幕張新都心」あるいは「建設すすむ東京湾横断道路と千葉の開発」のいずれかというテーマが示されただけで、その内容まで指示されているものではない(乙B25)。「列島クローズアップ夏季特別版」も、「回復局面に入る?地域経済」という統一テーマが示されているだけで、その内容について指示があったとは認められない(乙B36)。そして、仮に会社が考えていた内容がX1の取材結果と相違しているとしても、X1としては、上記テーマの下で、事実に沿った記事を執筆することができたとみられるのであり、そのことは、X1が唯一執筆した「出口見えぬ千葉経済」という原稿が記事として掲載されていることから明らかといわなければならない。控訴人の上記主張は、採用することができない。

エ 千葉支局長業務の重要性についての過大評価について

控訴人は、原審が、会社における千葉支局長の業務はいずれも重要なもので、代替性のあるものとはいえないとしたことが誤りであるとして、その認定の根拠として挙げる要素はいずれも薄弱であると主張する。

しかし、原審の挙げる業務の多くは、控訴人が主張するような事実を考慮するまでもなく、千葉支局長として当然に担うべき業務であり、かつ、長以外が担うことの想定し難い業務と認められるのであり、この点に関する原審の認定及び判断は不当ではない。

オ 比例原則違反について

控訴人は、本件懲戒解雇は、懲戒解雇の相当性及び比例原則に違反し、不当労働行為意思に基づく解雇であることが推認できると主張する。

しかし、引用した原判決が認定するように、X1は、平成6年2月に発令され

て以降約7か月間、1本の記事を執筆したのみで、それ以外には千葉支局長としての業務を全く遂行しなかったというのであり、本件懲戒解雇が裁量権の範囲内にあることは明らかであり、相当性を欠き、比例原則に違反するとはいえない。

カ 賞罰委員会の手続違反について

控訴人は、原審が、控訴人の、賞罰委員会に関して数多くの手続違反があるとの主張を排斥したことが誤りであると主張する。

しかし、同主張も、原審における主張の繰り返しであり、これに理由がないことは、引用した原判決の説示するとおりであり、それらを総合的に判断しても、変わるものではない。

なお、当審におけるX1とY3との電話での会話の反訳書(甲86の2)によれば、平成23年6月23日、Y3は、X1からの電話で、X1の「かけるときからもうX1は懲戒解雇だというような結論が何となく決まっていたような感じなんですかね。」との問いに対しては、明確に「いや、それはないね。」と答え(9頁)、X1の「一応、議論をして懲戒解雇にしようというようなことだったんですかね。」との問いに対しては、「もちろん、もちろん。いや、しようというか、とにかくみんなで意見交換しようということだったんですね。」と答え、X1の「議論をリードして懲戒解雇にというふうに言ったのは、そうするとZ1さん、誰ですかね。」との問いに対しては、「俺じゃないかな。」と答え(10頁)、X1の「こういう処分をしようと提案して、何か採決みたいなのはあったんですか。」との問いに対しては、「最後にはそうだと思う。」と答え(11頁)、X1の「議論そのものは何分ぐらいで終わっちゃったんですかね。」との問いに対しては、「やっぱり小一時間かかっているんじゃないかな。」と答えた(12頁)ことが、それぞれ認められるのであって、これらによれば、賞罰委員会の内容は、控訴人の主張するようなものとは程遠いものであったことがうかがわれる。また、同反訳書によれば、Y3が、X1の弁明手続の後には特に会議はなかったと発言した後、X1の「呼ばれる前に結論が出てたということですかね。」との問いに対して、「うん。会議室でやったと思うよ。」と答えたことも認められ(13～14頁)、この点は控訴人の主張にも沿うものではあるが、弁明手続に臨むに際して、賞罰委員会として一応の結論を有していること自体は不当なこととはいえず、弁明手続におけるX1の言動が原審(原判決72～73頁)の認定したようなものであったことに照らせば、それを踏まえて当初の結論が変わることがないということさえ確認できればそれでよいのであって、上記のY3の発言は、控訴人の主張を裏付けるものとはいえない。

なお、上記反訳書は、当審における証人Y3の証言と異なる部分も多く、その信用性が問題となるところ、この電話での会話は、X1が、当初その目的及び録音していることを秘してY3に電話をかけ、世間話を装って安心させて発言を引き出そうとしたのに乗せられて、懐かしさもあって本心を語ってしまったものと認められるから、信用性が高いと認められる。したがって、反訳書の上記部分を採用するが、これによっても、賞罰委員会の手続違反についての原審の判断は左右されないと判断するものである。

キ 本件当初申立てに対する報復の意図について

控訴人は、本件懲戒解雇が、単に組合活動嫌悪の不当労働行為意思だけに基づくものではなく、本件当初申立てに対する報復の意図によるものでもあり、これは労組法7条4号に違反する不当労働行為であると主張する。

しかし、本件当初申立て直後の会社の回答書(乙B4)から上記の報復の意図を読み取ることは困難である。賞罰委員会の手続違反については上記カのとおりである。また、救済命令申立てに対する審理が行われている最中に申立て組合の委員長を懲戒解雇することが、直ちに労組法7条4号の不当労働行為に当たるものではないし、報復的意図が推認されるということもできない。本件の事実関係の下においては、本件懲戒解雇について、会社に報復的意図があったと認めることはできない。

なお、控訴人は、会社が有給休暇の申請を事後的に否認することによって有給休暇の取得を妨害したかのような主張をするが、引用した原判決の認定によれば、X1はY1常務から再三にわたり、有給休暇の取得の際は少なくとも前日までに行うよう指示されていたにもかかわらず、これに従わなかったことが認められ、事前に申請できない理由も見当たらないことに照らすと、会社が有給休暇の取得を妨害した事実を認めることはできない。

ク 産経新聞社の関与について

控訴人は、本件懲戒解雇は、産経新聞社が、X1及び控訴人を嫌悪し、方針を決定し、会社に行かせたものであり、不当労働行為意思によるものであると主張する。

しかし、産経新聞社の意向が会社の意思決定に影響していたことは、X1とY3の電話での会話の反訳書(甲B86の2)からもうかがわれるところであるが、これは不当労働行為意思によるものであることを認めることまではできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

(4) 本件配転の不当労働行為性について

ア 本件配転の本質について

控訴人は、原審が、本件配転について、原審の認定した会社の改革、特に千葉支局を独立させて新しく専任支局長を置くことは、会社のリストラ計画の根幹である諸経費削減に逆行するものであり、必要性はなかったこと、本件配転は、会社が、経営危機における組織改革という状況を利用して、X1を排除する目的の下に行ったものであり、X1の組合活動、ひいてはX1の結成した控訴人に対する嫌悪が決定的動機であることは明らかであると主張する。

しかし、同主張は、原審における主張の繰り返しであるところ、経営危機の打開のためどのような方策を採るかは、会社の経営判断にかかるものであって、千葉支局長を新設する必要性はなかったといえるものではない。引用した原判決は、本件配転の内示の際に、X1に対する報復の意図があったとは認められないし、これに先立ちX1が控訴人の結成準備をしていたことを会社が認識していたとは認められないとしているのであって、その説示するところは正当である。控訴人の主張は採用することができない。

イ 人選の合理性について

控訴人は、原審の認定した、X 1 を千葉支局長に選定した理由が誤っているとして、X 1 の提出した本件レポートにおける提言がY 1 常務の示唆によるものであってX 1 自身の見解ではなかったと主張するとともに、仮に、X 1 を配転するならば横浜支局が適任であること、同時期に横浜支局長として発令されたX 2 よりもX 1 の方が適任であったことなどを主張する。

しかし、X 1 が総支局体制に関する中間レポートを提出した平成3年11月当時は、X 1 は産経労組の組合員であり、控訴人の主張によれば、当時、X 1 は産経労組の主流派及び会社と厳しい対立関係にあったというのであるから、中間レポートの内容に会社の意向が反映されているとしても、これがX 1 の意に反するものであったとは認め難いというほかはない。そうすると、X 1 が更なるレポート提出について困惑したにせよ、作成提出した本件レポートも、X 1 の意に反するものということは困難である。そして、証拠(乙B 8 2(15頁)、乙C 2(30頁))によれば、本件配転の約半年前である平成5年7月の定期人事異動では、会社は、X 1 に対して、千葉支局長のほか、浜松支局長、横浜支局長、出版局編集部長及び日工フォーラム編集長のポストを示して転勤の意向を打診したことが認められるのであり、千葉支局長への異動に固執していたわけではなかったことが認められるから、本件レポートの内容について、Y 1 常務が千葉を明示するよう示唆したことは、上記判断を左右しないというべきである。

ウ 不当労働行為意思の推認について

控訴人は、原審が、本件配転時に、会社がX 1 を疎ましく思ったり、X 1 に対する報復の意図をもって本件配転をしたりしたとは考え難い上、この点を認めるに足りる証拠もないとしたことが誤りであるとして、原審の判断は、20年間の積み重ねにより形成された会社のX 1 に対する嫌悪意思が、わずか2年間、X 1 が表向き産経労組の活動に関われなくなったことをもって消滅したと認定するに等しいものであると主張する。

しかし、会社の産経労組時代のX 1 の活動に対する嫌悪がなお残っていたとしても、これが本件配転の決定的動機になったと認められないことは、既に判示したとおりである。なお、控訴人は、平成5年6月10日に、Y 1 常務がX 1 に対し「不当労働行為で裁判やる」とX 1 の行動を予測する発言をしたことから、不当労働行為意思が裏付けられる旨の主張をするが、Y 1 常務の上記発言が認められるかどうか自体に問題があるほか、X 1 の陳述書(甲17)によれば、上記発言は、X 1 が「これは組合活動を続けてきた私に対する不当な配転攻撃であり、市民として、また労働者としての権利を守るため、裁判も含めて抵抗する」と言ったのに対し、Y 1 常務が「どうせ不当労働行為を主張するのだろう」と応じたというのであり、X 1 の発言から当然に予測し得る行動について述べたにすぎないことが明らかであるから、上記主張は失当である。

エ 控訴人の結成、準備の事実と会社の認識について

控訴人は、原審が、会社が控訴人の結成準備ないし結成の事実を察知していたとは認められないとしたことが誤りであると主張する。

しかし、X1が平成5年12月27日（原判決に17日とあるのを引用に際して上記1(1)のとおり改めた。）に控訴人の結成準備会を開催した事実、その日に、X1が作成した組合結成準備会ニュース1号を時事通信社の記者がファクシミリで送信した事実などから、会社が控訴人の結成準備ないし結成の事実を察知していたと推認できるものではない。当審における甲第82号証によれば、「産経グループで合同労組を、反リストラ・人権擁護の闘いに起て！」と題する文書が時事通信社労働者委員会に所属する15人ほどの者にも送信されたことがうかがわれるものの、このことによって、上記判断が左右されるものではない。むしろ、X1らは、控訴人の結成を正式な通告までは秘密にすることを申し合わせていたと認められる(乙C10・23丁表, 乙C83・23, 36頁)のであり、このことは、結成が会社に知られているとは考えていなかったことをうかがわせるものである。

また、控訴人は、X1のY1常務に対する発言について、常識的日本語として、十分労働組合の結成又はその準備をしていることをうかがわせるものであって、原判決の判断は非常識であると主張する。

この発言についての原判決の認定を改めるべきことは上記1(4)のとおりであるが、当審における判断もそこに示したとおりであって、同発言をもって組合の結成予告と認めることはできないから、控訴人の主張は失当である。

オ 不当労働行為意思の存在について

控訴人は、控訴人の主張する事情を考慮すれば、本件配転は不当労働行為意思に基づくものというべきであり、これに反する原審の判断は誤りであると主張する。

しかし、そのような判断をすることができないことは既に述べたとおりである。

なお、当審におけるX1とY3との電話での会話の反訳書(甲86の2)によれば、平成23年6月23日、Y3は、X1からの電話で、X1の「新組合、X1のときの組合は認められないよなんていう話はだいぶ前から出ていたんですかね。」との問いに対して、「それは出てたんだらうな。」「出でたと思うよ。」などと答えたことが認められるが(4～5頁)、これは、どの時期についてのものかも明らかでなく、これをもって直ちに会社が控訴人に対して不当労働行為意思を抱いていたと認めることはできない。

(5) 本件組合機関紙回収について

ア 原審の事実認定の誤りについて

(ア) 本件組合機関紙配布の態様について

控訴人は、原審が、本件組合機関紙配布の態様について、「床に落ちているものもあった。」と認定したことが誤りであると主張する。

しかし、都労委の審問におけるY1の証言(乙C44・12～13頁)は、控訴人が主張するほど曖昧ではなく、特に「床に落ちたものもあった」と証言している点は推測ではないから、信用性に問題があるとはいえず、他にこれを覆すに足る証拠も見当たらないことに照らすと、原審の認定は正当であり、控訴人の主張は失当である。

(イ) 本件組合機関紙配布当時の従業員の勤務状況について

控訴人は、原審が、X 1ら3名が本件組合機関紙配布を開始した午後6時頃は、多数の従業員が就業する忙しい状況にあったと認定したことが誤りであると主張する。

しかし、Y 1の都労委における審問調書(乙C 3 2・6丁)によれば、会社における降版時刻は午後9時20分頃であり、午後6時頃は、支局からの原稿を受け取る部門では当然に仕事が残っている時間帯であり、整理部などもまだ勤務を続けている時間帯であること、その他の業務部門でも残務整理をしている者が残っていることが認められ、これを覆すに足りる証拠はなく、原審の認定に誤りがあるとはいえない。

イ 原審の判断の誤りについて

控訴人は、機関紙配布行為は、ビラ貼りなどと異なり、実質的に企業施設に直接の影響を及ぼすわけではないのであり、物的施設管理権を根拠に労働組合の活動に対する制約を認めること自体が誤りであり、仮に、ある程度の制約は認めざるを得ないとしても、原審は、労働組合の団結権、表現の自由が、憲法上の保障に基づく重要な権利であることについてほとんど触れず、他方で、会社側の事情ばかりを考慮要素として挙げるものであり、不当であると主張する。

しかし、企業施設内における機関紙配布行為は、企業施設の管理権の合理的な行使によって制約を受けると解することが、憲法21条、28条に反するといえないことは、引用した原判決の判示するとおりである。

ウ 控訴人の主張に対する検討の誤りについて

(ア) 控訴人は、原審が、会社施設内での文書配布についてのみ事前許可を求める就業規則は、検閲又はそれに準ずるような規制を内容とするものとは解されず、同規定が、憲法の上記各規定との関係で無効であると解することはできないと判断したことが誤りであると主張する。

しかし、会社施設内での機関紙配布につき事前許可を求めることは、施設管理権の合理的行使の範囲内にあり、控訴人にとってその配布の利益が大きいからといって、これを無視し得るものではない。

(イ) 控訴人は、産経労組には本件労働協約において組合機関紙の自由な配布を許しながら、控訴人の組合機関紙配布については許可制を適用するのは、中立保持義務違反、組合差別に当たり、本件労働協約は労組法17条により控訴人にも適用されるから、原審の挙げる理由は差別的取扱いをする理由とはならないと主張する。

しかし、同条の規定により拡張適用される労働協約の範囲は、労働条件及び労働者の待遇について定めたいわゆる規範的部分に限られると解すべきであり(最高裁昭和48年11月8日判決・労働判例190号29頁)、組合の配布物に関する規定がこれに当たらないことは明らかであるから、本件労働協約のこの部分の効力は、産経労組の組合員でないX 1ら3名には及ばないと解される。また、少数組合である控訴人に対しても、本件労働協約の効力は及ばないと解すべきである。そうすると、X 1ら3名のした機関紙配布には本件労働協約

の効力が及ばないという前提で考えるべきことになる。そして、原審の認定した事実関係の下においては、会社の行為が控訴人の結成に対する支配介入に当たるとはいえない。

控訴人は、原審が、機関紙の回収が支配介入に当たらないと認定した根拠の1つとして、控訴人が会社に対していまだ会社との間で組合活動に関する基本ルールを定める手続が執られていない状況であったこと、会社においては、控訴人が法適合性のある労働組合であるかどうかについて疑念を抱いていた時期の出来事であったことを挙げたことが誤りであると主張する。

しかし、原審は、これらの事情を、不当労働行為の成否を判断する上での考慮要素の1つとしているにすぎないから、そのような形でこれを考慮することが不当とはいえないし、それを考慮した上でされた原審の判断が不当とはいえない。

(ウ) 控訴人は、原審が、本件組合機関紙配布は会社内の秩序を乱すおそれがあったとしたことが誤りであると主張する。

しかし、多数の従業員が就業している中で行われたこと、配布された組合機関紙が床に落ちていたものもあったことは、いずれも既に述べたとおりであり、認定の根拠を欠くものであるとはいえない。また、X 1ら3名は、就業中の従業員がいる他社を含む職場に立ち入っているのであり、従業員の業務遂行が妨げられないとはいえないから、控訴人の主張は失当である。

3 結論

以上によれば、控訴人の請求は理由がなく、これと同旨の原判決は相当であるから、本件控訴は理由がない。よって、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部