

平成25年6月5日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第5号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成25年3月13日

判決

原告 田中酸素労働組合
被告 山口県
被告代表者兼旭分行政庁 山口県労働委員会
被告補助参加人 田中酸素株式会社

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は，原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

山口県労働委員会が山労委平成22年(不)第1号事件について平成23年12月8日付けで発した命令のうち，①小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却した部分，②労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却した部分，及び，③団体交渉に代表取締役社長の出席を求める旨の申立てを棄却した部分をいずれも取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 原告は，被告補助参加人（以下「会社」という。）が，①平成21年12月8日及び平成22年4月22日の団体交渉における合意事項（エアコン完備の休憩所を小野田営業所に設置すること）を履行せず，②原告との間で締結した平成21年10月22日付け労働協約（以下「本件労働協約」という。）に反し，賞与及び昇給に係る会社側からの団体交渉申入れ並びに会社の売上等の資料提示を行うことなく，平成21年の冬期賞与，平成22年1月の昇給及び同年の夏期賞与を支給し，③平成21年12月19日の団体交渉における合意事項に反し，賞与総額等に関する必要な資料を原告に提示することなく，平成21年の冬期賞与を支給し，④本件労働協約に反し，団体交渉において，代表取締役社長のY1（以下「Y1社長」という。）を出席させず，決定権限を有しない者を出席させるなど，団体交渉に誠実に対応しなかった上，⑤平成22年1月26日及び同年3月22日に原告がした団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否したものであり，これらの行為は不当労働行為（労働組合法7条2号）に当たるとして，山口県労働委員会（以下「山口県労委」という。）に対し，平成22年8月24日付けで，会社を被申立人として救済を申し立てた（以下「本件申立て」といい，同申立てに係る不当労働行為事件<山口県労委平成22年(不)第1号事件>を「本件事件」という。）。原告が求めた救済内容の要旨は，①会社は，小野田営業所内

の適切な場所に、従業員が休息するに十分な広さかつエアコンを完備した休憩所を速やかに設置すること、②会社は、Y1社長出席の上、原告の要求に対して必要な資料等を示し、交渉によって労使間の問題を解決するように努めること、③会社は、賞与及び昇給の支給予定金額を決定し次第、当該予定金額、売上げ、利益、その他査定に使用した資料及び各組合員の査定結果（査定表等）を原告に示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催すること、④会社は、平成22年1月26日及び同年3月22日に原告が申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したことについて、原告に謝罪文書を交付すること、⑤会社は、労働協約及び団体交渉での合意事項を履行していないことについて、原告に謝罪文書を交付することであった。

- (2) 山口県労委は、平成23年12月8日、本件事件について、会社の対応のうち、①平成21年冬期賞与の時期及び平成22年1月昇給の時期における会社の対応は、本件労働協約を履行したとはいえず、また、②平成21年冬期賞与の支給について、平成21年12月19日の団体交渉における合意事項を履行したとはいえないから、会社による上記対応は、不誠実な団体交渉として、不当労働行為（労働組合法7条2号）に該当するとした上で、会社に対し、原告との間の今後の賞与又は昇給に関する団体交渉において、本件労働協約を遵守し、必要な資料を提示して、会社の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応しなければならないことを命じる一方、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令（以下「本件命令」という。）をした。
- (3) 本件は、本件命令のうち、①小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却した部分、②労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却した部分、及び、③団体交渉にY1社長の出席を求める旨の申立てを棄却した部分を不服とする原告が、上記各部分の取消しを求める事案である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 会社は、昭和44年1月8日に設立された高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業務内容とする株式会社である。肩書地に本社があり、山口県山陽小野田市に小野田営業所を置くほか、山口県内外に複数の営業所等を有している。会社の資本金は3000万円で、本件申立て時の従業員数は約60名である。

イ 原告は、会社の従業員らによって平成16年4月14日に結成された労働組合であり、上部団体の宇部地域労働組合総連合に所属している。

本件申立て時の組合員数は5名であり、X1（以下「X1」という。）が執行委員長、X2（以下「X2」という。）が書記長である。

ウ 会社の小野田営業所は、山口県山陽小野田市にあり、営業所長はY2

取締役（以下「Y2 所長」という。）である（平成21年1月にX1が小野田営業所に異動した時点においても、同人が営業所長の地位にあった。）。平成21年頃には、X1を含め、10名程度の従業員が勤務していた。

(2) 本件申立て前における会社とX1との労使関係

ア X1は、平成8年7月12日、会社に入社し、美祿営業所において建設機材のリース業務を担当した。

会社は、平成13年8月7日、X1に対し、協調性がないこと等を理由として、本社への異動を命じた。X1は、これを不服として山口労働局に解決援助の申出を行い、山口労働局は、同年9月14日付けで、会社に対し、X1と改めて話し合うよう指導した。その後、X1は、本社リース部門の業務に従事することとなった。

イ 会社は、平成14年8月26日、X1に対し、同月31日限りで解雇する旨を通知した。

X1は、平成15年1月15日、山口地方裁判所宇部支部に対し、上記解雇には理由がないなどとして、X1が会社の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを提起した。

山口地方裁判所宇部支部は、平成16年5月28日、X1が会社の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、平成16年12月22日、会社の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

ウ 会社は、平成16年12月29日、X1に対し、同日付けをもって懲戒解雇する旨を通知した。

X1は、平成17年2月15日、山口地方裁判所宇部支部に対し、上記解雇には理由がないなどとして、X1が会社の従業員の地位にあることの確認等を求める訴えを提起した。

山口地方裁判所宇部支部は、平成18年6月27日、X1が会社の従業員の地位にあることを確認すること等を内容とする判決を言い渡した。会社は、同判決を不服として広島高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、平成20年7月31日、原判決のうち未払賃金及び未払賞与の請求を認容した部分につき変更したほかは原判決を維持する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

エ 会社は、平成20年12月24日、X1に対し、事前に同人の弁明等を聴取しないまま、平成21年1月5日から同月10日までの間出勤停止に処する旨通知した。

オ 会社は、平成21年1月13日、X1に対し、小野田営業所への配転を告知した。

X1は、同日から、小野田営業所において、主に足場材等の洗浄作業に従事することとなった。

(3) 原告と会社の間における従前の労使紛争等

ア X1は、平成16年4月14日、X2ほか2名とともに、X1を執行委員長とする労働組合として、原告を結成した。

イ 原告は、山口県労委に対し、平成16年5月13日、平成17年7月20日、平成18年8月15日、平成21年2月2日に、いずれも会社を被申立人として、不当労働行為の救済申立てをした。各事件の申立て内容や結果等は、以下のとおりである。

(7) 平成16年5月13日申立ての不当労働行為事件

原告は、平成16年5月13日、山口県労委に対し、会社がX2に対してした配転命令の撤回や、平成16年夏期賞与の減額の撤回等を求めて、救済申立てをした。

山口県労委は、平成17年2月24日付けで、会社に対し、原告組合員に対する賞与及び賃金減額部分の支払、脱退勧奨の禁止等を命じる一部救済命令をした。

上記命令に対し、原告は棄却部分（の一部）の取消しを求めて山口地方裁判所に行政訴訟を提起し、会社は救済命令の取消しを求めて中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てをしたが、いずれも棄却され、上記命令が維持されている。

(8) 平成17年7月20日申立ての不当労働行為事件

原告は、平成17年7月20日、山口県労委に対し、団体交渉拒否の禁止や、原告の要求等に対する客観的資料の提示・回答の履行等を求めて、救済申立てをした。

山口県労委は、平成18年6月22日付けで、会社に対し、速やかに団体交渉に応じること、原告の質問等に対し資料提示等により十分な説明をすること等を命じる一部救済命令をした。

原告は、上記命令の取消しを求めて、中労委に再審査申立てをしたが、棄却され、上記命令が維持されている。

なお、原告は、平成18年8月8日、山口地方裁判所に対し、上記命令につき、会社による団交命令不履行を通知した。山口地方裁判所は、同年11月1日、会社の団交命令不履行を認め、会社に対して20万円の過料支払を決定した。会社は即時抗告したが、広島高等裁判所は平成19年4月6日、上記抗告を棄却する決定をした。会社は、同月13日、広島高等裁判所に対する許可抗告、及び、最高裁判所に対する特別抗告をしたが、その後、許可抗告につき不許可決定を、特別抗告につき棄却決定を受けた。

(9) 平成18年8月15日申立ての不当労働行為事件

原告は、平成18年8月15日、山口県労委に対し、X2への異動辞令の撤回や、組合員に対する不利益取扱い（賞与・給与減額）の禁止等を求めて、救済申立てをした。

山口県労委は、平成20年3月27日付けで、会社に対し、X2

への異動辞令を取消し、前の職場に復帰させることや、公平かつ妥当な賞与額を支給すること等を命じる一部救済命令をした。

会社は、上記命令の取消しを求めて中労委に再審査申立てをし、中労委により上記命令の一部（X2の前職場への復帰に係る部分）が取り消された。会社は、その後、同命令の取消しを求めて行政訴訟を提起したが、同請求は棄却されたため、中労委の上記命令が維持されている。

(エ) 平成21年2月2日申立ての不当労働行為事件

原告は、平成21年2月2日、山口県労委に対して、X1に対する小野田営業所への平成21年1月13日付け配転命令の取消し及び原職（本社リース部門）復帰、並びに、X1に対する出勤停止処分の取消等を求めて、救済申立てをした。

山口県労委は、平成22年1月28日付けで、X1に対する配転取消し及び現職復帰、並びに、出勤停止処分の取消し及びバックペイ、並びに、資料提示等による誠実な団体交渉等を命じる一部救済命令をした。

会社は、上記命令の取消しを求めて中労委に再審査申立てをし、中労委は上記命令を一部変更する命令をした（ただし、実質的には上記命令を維持したものである。）。会社は、その後、同命令の取消しを求めて行政訴訟を提起したが、同請求は棄却されたため、中労委の命令が維持されている。

ウ 原告は、平成16年10月28日、平成17年6月1日、平成21年11月20日、山口県労委に対し、労働関係調整法に基づくあっせん申請を行った。

(4) 本件事件に至る経緯等

ア 原告は、平成22年4月30日、本件事件において請求した救済内容のうち、①会社が、団体交渉においてはY1社長が出席の上、原告の要求に対して必要な資料等を示し、交渉によって労使間の問題を解決するように努めること、及び、②会社が、賞与及び昇給の支給予定金額を決定し次第、当該予定金額、売上げ、利益、その他査定に使用した資料及び各組合員の査定結果（査定表等）を原告に示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催することについて、山口県労委に対するあっせん申請をし、同年5月24日にあっせん作業が実施されたが、会社側からの打ち切り申出により、あっせん不調となった。

イ 原告は、平成22年8月24日付けで、山口県労委に対し、本件事件に係る救済申立てを行い、山口県労委は、平成23年12月8日付けで本件命令を発した。

ウ 原告は、平成24年5月24日、山口地方裁判所に対し、本件命令のうち棄却部分の一部の取消しを求め、本件訴訟を提起した。

エ なお、会社は、平成23年12月28日、中労委に対して、本件命令の取消しを求める再審査申立てをしたが、中労委は、平成24年10月3日付けで棄却する決定をした。

会社は、平成24年11月15日、東京地方裁判所に対し、中労委の上記命令の取消しを求める行政訴訟を提起している（東京地方裁判所平成24年（行ウ）第783号事件）。

3 争点及び争点に対する当事者の主張

(1) 山口県労委が、本件申立てのうち、小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か（争点1）

【原告の主張】

ア 原告主張の要旨

(ア) 原告と会社は、平成21年11月21日、同年12月8日及び平成22年4月22日の団体交渉において、「作業員の適切な休憩所」の設置、すなわち、小野田営業所の敷地内の適切な場所に、作業員（当時、シルバー会員3名を含めて10名であった。）が横になってくつろげる広さを有し、エアコン、トイレ及び手洗い場を備えた休憩所を設置するという合意をした。

(イ) そして、休憩所の設置場所としては、業務上の支障がなく、トイレ・手洗い場に近く、すぐに作業に取りかけられること等から、工場南側が適当である。

(ウ) よって、会社は、前記(ア)の合意に従い、工場南側に、エアコンを備えた、2倍ハウスのような十分な広さを有する休憩所を設置しなければならない。

(エ) 会社は、仮の休憩所として、工場南側に、エアコンを備えたユニットハウス（約8平方メートル）を設置し、その後、小野田営業所敷地内の工場から最も離れた場所に2倍ハウスを設置し、ユニットハウスを女性用休憩所、2倍ハウスを男性用休憩所とした。

しかし、会社は、前記(ア)の合意や、平成22年5月末までに2倍ハウスにエアコンを設置するとの約束に反し、2倍ハウスに電源すら引いておらず、エアコンを使用できない状況にある。また、2倍ハウスには、トイレ・手洗い場も設置されておらず、最寄りのトイレ・手洗い場までは約150mも離れており、不便な状況に置かれている。

(オ) このように、会社が男性用の休憩所として設置した2倍ハウスは、原告と会社が設置を合意した「適切な休憩所」とは到底いえず、会社は原告との団体交渉において合意した事項を合理的な理由もなく履行していないから、会社による上記不履行は、不誠実な団体交渉をしたものとして、不当労働行為に該当する。

(カ) よって、山口県労委が、本件命令において、本件申立てのうち、小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却したことは違法

であり、同部分は取り消されるべきである。

イ 被告主張への反論等

- (ア) 原告と会社との間で前記ア(ア)のような合意があったことは、会社がトイレ・手洗い場に近い工場南側に、エアコンを備えたユニットハウスを設置したことから明らかである。
- (イ) 被告は、会社が合意を履行しないこと（2倍ハウスにエアコンを設置しないこと）につき合理的な理由があった旨主張する。しかしながら、会社は、以下のとおり、原告の求める適正な休憩所を設置することが可能であるにもかかわらず、設置を拒んでいるに過ぎないから、被告の主張は失当である。
- i 会社は、2倍ハウスのように十分な広さを備えた休憩所を工場南側に設置することが可能である。工場南側にはすでにユニットハウスが設置されているが、このことは2倍ハウスを設置することの妨げにはならない。
- ii 2倍ハウスの横には、20kwの発電機が設置されている上、会社には使用されていないエアコンを備えた2倍ハウスがあることから、新たにエアコンを購入する必要もない。よって、2倍ハウスにエアコンを設置することにつき、経費的な問題は存しない。
- (ウ) 被告は、休憩所に係る原告の要求が過大である旨主張する。しかしながら、以下の点からすると、原告の要求は過大なものとはいえない。
- i 被告は、X1のみが2倍ハウスを利用している旨主張するが、そのような実態になったのは、2倍ハウスが工場から最も離れた不便な場所にあり、ゴミや廃材の捨場の中に設置されていることや、会社側が2倍ハウスを使用した者を雇い止めにしたたり、新人に使用しないよう指示したからである。
- また、2倍ハウスに庇を取り付けたのはX1であるが、会社に無断で設置したものではない。
- よって、X1が自分勝手に2倍ハウスを使用しているという実態はない。
- ii 会社の事務所には、全作業員が休憩できるだけの広さや設備はない上、作業員は、休憩中に来客があった場合には同事務所の外に出るよう指示されている。したがって、同事務所を休憩所として使用することは実質的に不可能であり、代替性はない。
- iii 2倍ハウスには、スポットクーラーが設置されているが、これを使用するとかえって2倍ハウス全体の気温が上昇するため、実際には使用できない。したがって、スポットクーラーがあるからといって、2倍ハウスがエアコンを備えた休憩所として使用できる状況になったとはいえない。
- iv 会社には3箇所の場内作業部署があるところ、小野田営業所以

外の2箇所（本社の高圧ガス充填所及び耐圧検査場）には、エアコンやテレビ等の設備のある休憩所があり、各々の従業員に机が与えられている。このことは、他の事業所においても同様である。

【被告の主張】

ア 原告と会社が、団体交渉において、小野田営業所の休憩所設置に関して合意した事項は、以下のとおりである。

- (ア) 会社は、小野田営業所に作業員（用）の適切な休憩所を与えること。
- (イ) 会社は、平成21年11月25日から仮の休憩所としてユニットハウスを小野田営業所において作業員に利用してもらうこと。（以上は平成21年11月21日団体交渉）
- (ウ) 会社は、2倍ハウスか31型ハウスを追加設置すること。（平成21年12月8日団体交渉）
- (エ) 会社は、2倍ハウスにエアコンを平成22年5月末までに設置すること（ただし、会社は、エアコン設置につき、同年6月10日の団体交渉において、「設置する」から「検討する」へと訂正する旨の回答をした。）。
- (オ) 会社は、2倍ハウスの移設につき、同年5月末までに結論を出すこと。
- (カ) トイレ及び手洗い場の新設は検討すること。（以上は平成22年4月22日団体交渉）

イ 会社は、下記(ア)～(ウ)のとおり、団体交渉における上記合意事項のうち、ユニットハウス及び2倍ハウスの設置については履行しており、履行できなかった2倍ハウスへのエアコン設置については、おおむね合理的な理由、判断に基づくものであったというべきである。

- (ア) エアコン付きのユニットハウスを工場南に設置し、その後、原告の要求に応じて、休憩所（2倍ハウス）を小野田営業所内の南端付近に追加設置したこと。
 - (イ) 原告が要求している場所への休憩所（2倍ハウス）の移設（事務所の反対側か洗浄場の隣への移設）は、業務の著しい妨げになるため困難であること。
 - (ウ) 2倍ハウス用のエアコンについては、電源の設置経費がかかりすぎるので、設置困難であること。
- ウ(ア) 加えて、本件においては、①おおむねX1のみが2倍ハウスを使用しているという利用状況、②小野田営業所における唯一の組合員であるX1が、工場内のスポットクーラーを独自に移設したり、会社の許可を得ずに休憩所に庇を取り付けて使用するといった自分勝手な使用実態、③小野田営業所にある事務所が休憩所として使用できるといった代替性、④会社の他の営業所には独立した休憩所が設置されていないといった実態がある。

(イ) そもそも、非組合員の労働条件に関する事項は、労働組合員の労働条件に影響を及ぼす場合以外は、団体交渉の対象（義務的団交事項）とはならない上、小野田営業所に勤務する原告組合員がX11人しかいないことからしても、小野田営業所の全作業員の使用を前提とした原告の休憩所に関する要求の多くは、会社にとって過大な要求といえる。

(ウ) 会社は、上記のような過大な要求にもかかわらず、小野田営業所内の全作業員が休憩できる広さを持つ休憩所を確保した。

エ 以上のとおり、会社は、原告の過大な要求に対し、おおむね誠意をもって履行に努めている。会社が原告との合意事項を一部履行していないという事実はあるものの、それには合理的な理由があるといえる。したがって、小野田営業所の休憩所設置に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当しない。

よって、山口県労委が、本件申立てのうち、小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却したことに違法はない。

(2) 山口県労委が、本件申立てのうち、団体交渉にY1社長の出席を求める旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か（争点2）

【原告の主張】

ア 原告と会社は、本件労働協約において、会社及び組合の責任者は、決定権を持つものとする旨合意している。

イ しかしながら、会社の担当者として団体交渉に出席しているY3取締役（以下「Y3」という。）及びY4総務部長代理（以下「Y4」という。）は、いずれも決定権を有していないから、会社は本件労働協約を履行していないといえる。したがって、会社の対応は不誠実な団体交渉として、不当労働行為に該当する。

ウ そして、原告の要求事項に関して決定権を有するのはY1社長であるから、会社は、本件労働協約に基づき、Y1社長を団体交渉の場に出席させ、原告と交渉させなければならない。

エ にもかかわらず、山口県労委は、本件命令において、会社の行為の不当労働行為該当性を否定して、本件申立てのうち団体交渉にY1社長の出席を求める部分を棄却したものであるから、同部分は違法である。

【被告の主張】

ア 団体交渉当事者は、原則として、それぞれ自由に交渉担当者を選任することができる。ところが、会社は、Y3及びY4を交渉担当者と指名した上で原告に通知し、原告もY3を交渉相手と認知し、Y3と交渉している。原告はY4を交渉相手として認めないが、本来、原告は、正当な交渉相手を否定し得る立場にはない。

そして、会社から交渉権限を委任されているY3は、団体交渉の後、責任者として団体交渉の議事録に署名押印しているところ、原告も、

当該議事録をもとに、Y3が署名押印した議事録の合意事項を有効なものとして、会社に対しその合意事項の履行を求めているのであるから、原告は、Y3が実質的に決定権限を有している者とみなしているといえる。

イ 原告は、Y3が団体交渉で結論を出さず、会社に持ち帰って協議することをもって、Y3が決定権限を有しないと主張するが、賃金等の会社経営に重大な影響を及ぼす問題に対し、1回の団体交渉で合意せず、複数回会社に持ち帰って、社長などの役員と慎重に協議した上で回答し、結果的に合意しなかったとしても、特段非難されるべきことではない（そもそも、使用者は団体交渉において誠実に交渉する義務を有するのみで、労働組合の要求に対し合意することまでは義務づけられていない）。よって、Y3がすぐに回答しないからといって、実質的な権限を有しないとはいえない。

ウ 以上によれば、Y1社長が団体交渉に出席しないからといって、会社の対応が不当労働行為に該当するとはいえない。

よって、山口県労委が、本件申立てのうち団体交渉にY1社長の出席を求める旨の申立てを棄却したことに違法はない。

- (3) 山口県労委が、本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か（争点3）

【原告の主張】

ア 会社の対応が不当労働行為に該当すること

会社は、原告との間で締結した労働協約や、団体交渉で合意した事項に反して、①小野田営業所に適切な休憩所を設置せず（平成21年12月8日及び平成22年4月22日の団体交渉における合意事項の不履行）、②賞与及び昇給に係る会社側からの団体交渉申入れ並びに資料提示等を行うことなく、平成21年の冬期賞与、平成22年1月の昇給及び同年の夏期賞与を支給し（本件労働協約及び平成21年12月19日の団体交渉における合意事項〈平成21年の冬期賞与に係る合意〉の不履行）、③団体交渉において権限のある者を出席させず（本件労働協約の不履行）、④原告の申し入れた団体交渉につき正当な理由なく拒否したものであり、これらは不当労働行為に該当する。

イ 本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことが違法であること

(7) 会社は、過去4回の不当労働行為救済命令を受けているが、過去の救済命令に従わず、原告組合員に対する不誠実な団体交渉等を繰り返している。さらに、会社は、時間外手当の不支給等、労働基準法に違反する行為を数多く行っている。

(4) このように、会社は、本件労働協約や原告との合意の主要部分に

つき履行をしておらず、団交拒否もしているのに、反省もみられないのであるから、謝罪文の交付をもって、原告に対する謝罪を行うのが当然である。

- (ウ) よって、山口県労委が、本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことにつき謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことは、違法である。
- (エ) X 1 が Y 3 に対して、刺し殺す旨の発言をしたことは事実であるが、上記発言は不穏当な脅迫めいた内容ではなく、Y 3 に恐怖を与えるものでもなかったことは明らかである。よって、X 1 による上記発言は、会社の対応を正当化するものではない。

【被告の主張】

ア 本件申立てに係る会社の行為のうち、平成 21 年冬期賞与の時期及び平成 22 年 1 月昇給の時期における会社の対応、及び、平成 21 年 12 月 19 日の団体交渉における合意事項（平成 21 年冬期賞与の支給に関するもの）に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉として不当労働行為に該当するが、それ以外の労働協約及び団体交渉での合意事項を履行していない部分については、会社側の対応にはおおむね合理的な理由があり、不当労働行為には該当しないというべきである。

イ 労働委員会による救済命令は、労働委員会が不当労働行為の成立を認めた場合、使用者に一定の行為を命じることによって、直接的に、かつ、事実上、団結権に対する侵害そのものを除去し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであり、どのような内容の救済命令を発するかについては、法律上具体的にこれを定めた規程はなく、労働委員会の裁量に委ねられている。

したがって、労働委員会は、不当労働行為の具体的態様、労働組合や労働者の実情、使用者の態度、今後の労使関係の見通しなど諸般の事情を考慮して、当該不当労働行為を排除するのに、もっとも適切と考える救済命令を発することができるかと解される。

ウ 山口県労委は、前記アで不当労働行為とされた会社の対応につき、会社に今後の賞与等に係る団体交渉において労働協約を遵守して誠実に対応するよう命じる一方、その余の申立てを棄却する本件命令を発したものである。本件申立てのうち謝罪文に関する部分を棄却した根拠は、下記(ア)～(ウ)のとおりであり、係る判断は、労働委員会の裁量の範囲内でなされた相当なものである。

- (ア) 原告は、山口県労委に対し、現在までに会社を被申立人として、過去 5 回（本件申立てを含む。）の不当労働行為救済申立て及び 4 回のあっせん申請を行っている。このように、原告は、平成 16 年の結成以来、ほぼ恒常的に会社と対立しており、緊張関係状態にある。
- (イ) こうした労使の激しい対立関係が生じたのは、会社が不当労働行

為を行ったことが原因の一つであるが、X1が団体交渉の場で会社側担当者に対し「刺し殺す」旨発言したことから伺えるように、原告組合員の会社に対する不穏当な言動等、原告の非礼な交渉態度にも一因がある。

(ウ) 山口県労委は、上記事情を踏まえ、①原告側に不適切な対応や行きすぎた言動があること、②将来の正常な労使関係の形成を図ることが行政処分としての労働委員会命令の大きな目的の一つであることなどを総合的に考慮し、会社に本件命令の主文のとおり履行させることで足り、会社に謝罪文の交付を命ずることまでは必要ないと判断したものである。

エ 以上のとおり、山口県労委が、本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことに違法はない。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提事実に、証拠(甲2, 17, 乙17~42, 44, 46~48, 59~72, 77~79, 83)及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められる。

(1) 本件申立てに至るまでの原告と会社の団体交渉の経過等

ア 平成17年1月15日における労働協約の締結について

原告と会社は、平成17年1月15日、「団体交渉に関する協定書」と題する労働協約を締結した(以下「本件協定書」という。)。本件協定書の末尾には、Y1社長及びX1の署名がある。

本件協定書は、団体交渉の原則、応諾義務、交渉委員、団体交渉事項等、原告と会社との間の団体交渉に関する包括的ルールを定めるものであり、交渉委員は双方とも原則として10名以内とすること(3条)、団体交渉開催の申入れは、交渉事項、交渉委員氏名、交渉日時、予定時間及び場所を明記した文書を相手方に提出して行い(5条1項)、団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知すること(5条2項)、団体交渉は申入れを受けた日から原則として15日以内に行うこと、(ただし、双方が合意した場合はこの限りではない。5条3項)等を定めている。また、本件協定書の有効期間は締結の日から2年間とされ、有効期間の満了の2か月前までに会社及び原告から改廃の意思表示がないときは、1年ごとに自動更新するものとされている(10条)。

イ 本件労働協約の締結について

原告と会社は、平成21年10月17日、団体交渉を行い、団体交渉に係わるルール及び継続協議とする事項につき合意した。

原告と会社は、同月22日、上記合意事項に基づき、「2009年10月17日(土)団体交渉の合意文書」と題する本件労働協約を締結した。本件労働協約には、下記のとおり記載があり、末尾にはY1

社長及びX1の署名がある。

記

「労使双方は次の事項を遵守して団体交渉を遅滞なく開催することに合意する。

1 団体交渉の開催日時

- ① 団体交渉の申入れは文書にて行う。
- ② 回答は文書にて行い、開催日時を変更する場合には具体的理由を記す。
- ③ 前記②の場合、直接話合って日程を決める。

2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ② その際、組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。

3 団体交渉

- ① 団体交渉は相手方の了解なしに原則録音しない。但し、議事録及び合意文書を読み合わせる際は録音してよいものとする。
- ② 会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。
- ③ 議事録は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の責任者が署名押印する。
- ④ 合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。

4 継続協議とする事項

- ① 団体交渉、その他にて解決できない場合、一方があっせん或いは調停を申請したときには、他方はこれに応じるものとし、第三者の意見を尊重して解決を図るものとする。
- ② 団体交渉において、賞与及び昇給の支給総額並びに増減額（率）を提出する。」

ウ 平成21年10月30日の団体交渉について

原告と会社は、平成21年10月30日、団体交渉を行い、その際の合意事項（時間外労働及び休日労働に関する合意）に基づき、同日付けで、「2009年10月30日（金）団体交渉の合意文書」と題する労働協約を締結した。上記労働協約の末尾には、Y1社長及び原告の署名がある。

エ 平成21年11月21日の団体交渉について

(ア) 原告と会社は、平成21年11月21日、団体交渉を行い、その際の合意事項等を取りまとめた議事録を同月24日付けで取り交わ

し、末尾にY3及びX1がそれぞれ署名した。上記団体交渉における出席者は、原告側がX1、X2ら8名であり、会社側がY3及びY4であった。

- (イ) 会社は、X1の同年1月、9月及び10月の各給与の計算式、並びに、出勤一覧表を提示せよとの原告要求事項につき、会社が作成した出勤簿に基づいて、社会保険労務士事務所が給料を計算して給料明細書を作成しているが、同事務所から出てこないで資料の提出を待ってほしい旨回答した。原告は、次回の団体交渉には給料計算について詳しく説明できる者が出席し、通勤手当減額の根拠等につき詳細な説明をすることを要求し、原告と会社は、①次回の団体交渉を平成21年12月8日に開催し、通勤手当減額の根拠等の詳細な説明をすること、②会社が今月中にX1の同年1月、9月及び10月の各給与の計算式と出勤簿を原告に提示することを合意した。
- (ウ) 原告と会社は、当時腰痛を患っていたX1に対する安全対策を講じるとの原告要求事項について、①会社は小野田営業所に作業員の適切な休憩所を考慮すること、②同年11月25日から、ユニットハウスを仮の休憩所として小野田営業所内において作業員に利用してもらうことを合意した。

オ 平成21年12月8日の団体交渉について

- (ア) 原告と会社は、平成21年12月8日、団体交渉を行い、その際の合意事項等を取りまとめた議事録を同月10日付けで取り交わし、末尾にY3及びX1がそれぞれ署名した。上記団体交渉における出席者は、原告側がX1、X2ら7名であり、会社側がY3及びY4であった。
- (イ) 原告は、X1の同年1月、9月及び10月の各給与につき、詳しく説明できる者が出席し、支給額の計算及び通勤手当の減額の根拠等について詳細な説明をすることを要求し、Y4が、給料計算につき説明を行うなどした。また、原告は、通勤手当と家族手当は性質上減額すべきでない旨発言し、会社は、検討して次回の団体交渉までに回答する旨述べた。
- (ウ) 原告がX1ほか3名の組合員の平成21年冬期賞与につき、具体的な金額を上げて要求したところ、会社は、同年の冬期賞与については、社長の指示により同年の夏期賞与と同じぐらいの予算とすることとされ、Y3から各所長に対し、同年夏期賞与と同じぐらいの予算として査定するよう指示したこと、及び、支給日は確定していないが、同月18日を予定しており、5～6日前には社会保険労務士に知らせなければならない旨回答した。

また、原告は、平成21年度の決算の結果、売上、利益、人件費につき尋ねたところ、会社は、「売上は18億ちょっと、利益は覚えていない」旨回答した。

(エ) 原告は、小野田営業所の作業員用として、適正な休憩所を早急に用意することを求めた。会社は、これに対し、今のハウスに31型ハウスを追加するか、2倍ハウスにするか、あるいは別の方法にするかを同月12日までに知らせること、いずれにしても、14日から2倍ハウスか31型ハウスを追加か使用できるようにする旨回答した。

カ 平成21年12月19日の団体交渉について

(ア) 原告と会社は、平成21年12月19日、団体交渉を行い、その際の合意事項等を取りまとめた議事録を同月21日付けで取り交わし、末尾にY3及びX1がそれぞれ署名した。上記団体交渉における出席者は、原告側がX1、X2ら3名であり、会社側がY3及びY4であった。

(イ) 会社は、X1の同年1月、9月及び10月の各給与について、給料の計算をやり直した書面を提示し、支払不足分があったので年内に現金で支払うこと等を説明した。

(ウ) 会社は、同年冬期賞与について、当該賞与に係る人事考課表の原紙を提示し、支給日は同年12月22日、賞与総額は600万円、考課対象者は39名、平均基本給は21万1000円であること等を説明した。

会社が人事考課表の内容につき口頭で説明しようとしたところ、原告は、口頭では理解できないとし、本件労働協約に基づいて、資料を提示して交渉すべきである旨述べた。そこで、原告と会社は、平成21年冬期賞与について、会社が同年12月21日午後4時30分から小野田営業所において、①600万円の根拠とした資料、②団体交渉の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料及び組合員の人事考課表を示して説明をすることを合意した。

(エ) また、原告が組合員の平成21年冬期賞与について尋ねると、会社はわからない旨回答した。さらに、原告が、Y3は、賞与や昇給等の賃金に関してこの交渉で決定できるのかを尋ねたところ、会社は、持ち帰って、社長ほか取締役と相談できる旨回答した。

キ 平成21年12月21日の会社による説明について

(ア) 会社は、平成21年12月21日、前記カ(ウ)の合意に係る説明の場を設けた。

(イ) 会社は、原告に対し、「H21冬の賞与一覧表」を提示した。「H21冬の賞与一覧表」には、組合員個々の査定項目ごとの評価、欠勤控除、休日控除、合計支給額等のほか、組合員個々の支給額の計算式、欠勤控除・休日控除の計算式等の記載があった。しかし、会社は、前記カ(ウ)で合意された、①賞与総額600万円の根拠とした資料、及び、②団体交渉の合意に基づく売上、利益、その他査定に使用した資料の提示はしなかった。

- (ウ) 会社は、同月22日、平成21年冬期賞与を支給した。
- ク 平成22年1月26日の原告による団体交渉申入れについて
- (ア) 原告は、平成22年1月26日、会社に対し、同年2月4日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。
- (イ) 原告が、上記申入れにつき、会社に提示した「団体交渉の申入れ」と題する書面には、名宛人としてY1社長の記載があり、「決定権者すなわち貴職が出席の上誠実に交渉に応じてください」との記載がある。また、当該書面には、要求事項として、①平成21年夏期賞与及び同年冬期賞与の支給金額決定に使用した資料を提示すること、②上記冬期賞与としての組合の要求額を支給できなかった客観的根拠を提示すること、③平成21年1月昇給及び平成22年1月昇給を決定する資料を提示すること、及び、④小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できるだけの広さを確保することの4項目が挙げられている。
- (ウ) 原告と会社は、上記申入れ後、団体交渉の開催日を平成22年2月5日に変更することで合意した。
- ケ 会社の申入れによる団体交渉開催日の変更について
- (ア) 会社は、平成22年2月2日、山口県労委から、X1の配置転換・出勤停止処分等に関する平成21年(不)第1号事件(前記前提事実(3)イ(エ))に係る一部救済命令の交付を受けた。上記一部救済命令は、①X1に対する配置転換の取消し、②X1に対する出勤停止処分の取消し、③資料を提示するなどして誠実な団体交渉を行うことを会社に命じるものであった。
- (イ) 会社は、同月3日、原告に対し、上記一部救済命令について中労委への再審査申立てを行うことから、その準備に時間を要するとして、「団体交渉延期のお願い」と題する書面を提出した。上記書面には、①団体交渉を2月15日以降まで延期してほしい旨、②交渉可能日は追って連絡する旨が記載されている。
- (ウ) 会社は、平成22年2月17日、上記一部救済命令について、中労委に対する再審査申立てを行った。
- コ 平成22年3月22日の原告による団体交渉申入れ等について
- (ア) 原告は、平成22年3月22日、会社に対し、同年4月7日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。
- (イ) 原告は、前記クの申入れに係る団体交渉が未だ開催されていないことから、その旨の抗議も含め、再度の団体交渉の申入れを行ったものである。
- 原告が上記申入れにつき会社に提示した「団体交渉の申入れ」と題する書面には、要求事項として、①平成21年夏期賞与、同年冬期賞与、同年1月昇給額、及び、平成22年1月昇給額を決定するのに使用した全資料を提示すること、②上記冬期賞与につき組合の

要求額を支給できなかった客観的根拠を提示すること、③小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できる広さをもつ2倍ユニットハウスを確保すること、④X1の就労に関して腰痛に配慮すること、⑤組合員各々の「印鑑」、「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」を返還することが記載されており、また、名宛人であるY1社長に対し、「団交には決定権者である貴職が必ず出席してください」との記載があった。

- (ウ) 会社は、平成22年4月1日、上記申入れに対し、「新年度初めは業務多忙」との理由で、開催日を同月10日に延期してほしい旨を書面で要請した。
- (エ) 原告は、平成22年4月5日、会社に対して、「団交申入れに対して誠実なる対応を求める（通知書）」と題する書面による抗議を行った。上記書面には、①Y3が団交開催日時の話合いを拒否したことは、本件労働協約の「直接話合って日程を決める」（前記イの1③）に反し、②会社が、原告の同年3月22日の団体交渉申入れに対し同年4月1日に延期を申し入れたことは、本件協定書の5条2項（団体交渉の申入れを受けた場合は、申入れを受けた日から7日以内に、開催日時、場所を相手方に通知すること）に反し、③4月10日の開催は、本件協定書の5条3項（団体交渉開催日は、申入れを受けた日から原則として15日以内に行うこと）に反し、④業務多忙を理由に開催日を変更することは、本件労働協約の「開催日時を変更する場合には具体的理由を記す」（前記イの1②）に反し、⑤Y1社長が団交に出席しないことは、本件労働協約の「団体交渉における責任者は、決定権限を持つものとする」（前記イの3②）に反する旨記載されていた。
- (オ) 原告は、平成22年4月8日、「団交の開催について」と題する書面を会社に送付した。この書面には、「組合は4月10日（土）の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」との記載がある。また、名宛人であるY1社長に対し、「団交には貴職が必ず出席して誠実に対応してください」との記載があった。
- (カ) 原告は、平成22年4月10日、会社が前記(ウ)の文書で指定した団体交渉開催会場に赴いたが、会社側出席予定者の出席はなく、会場の予約も入っていなかった。このため、原告は、同月17日、「団体交渉の申入書」を提出して、会社側の対応に抗議するとともに、開催日を同月22日とする団体交渉の申入れをした。
- (キ) 会社は、平成22年4月20日、原告に対し、上記申入れについて、「通知書」と題する書面を送付し、原告の申し入れた期日（4月22日）に団体交渉に応ずる旨回答した。
会社の上記通知書には、①原告による前記(カ)の申入れにつき、平

成22年4月10日の団体交渉の予定をキャンセルしたのは原告であり、会社が拒否したというのは遺憾であること、②原告による前記(ウ)の書面には、「4月10日をキャンセルして当社の指定する日時に応じる」という趣旨の記載があり、会社で日時を調整している最中であったこと、③X1は、平成22年4月5日の昼休み、本社事務所に来て、団交の日時調整の話合い中、Y3に「裁判で嘘ばかりついている」と侮辱的発言をしたばかりでなく、それでは話合いにならないと席を立ったY3に、「ここに来て座らんか」と大声で何回も怒鳴ったものであり、このような態度をとられては、誠実な団体交渉は望めないと判断せざるを得ないこと、④X1には過去に何回もこのような態度を注意してきたが、同じことが繰り返されており、平成21年12月19日の団体交渉中にも、Y4に対し「Y1親子と同じか」「Y1と同じなら出てくるな」「ゲス、ゲスやろう」といった侮辱的発言が多く、再度態度を改めるよう熱望すること、⑤X1が改めた態度で団体交渉を行うのであれば、平成22年4月22日の団交を開催することが記載されていた。

サ 平成22年4月22日の団体交渉について

- (ア) 原告と会社は、平成22年4月22日、団体交渉を行い、その際の合意事項等を取りまとめた議事録を同月27日付けで取り交わし、末尾にY3及びX1がそれぞれ署名した。上記団体交渉における出席者は、原告側がX1及びX2であり、会社側がY3及びY4であった。
- (イ) 会社は、原告に対し、前記コ(イ)の要求事項①について、「H21夏の賞与一覧表」及び「H21冬の賞与一覧表」を提示した。原告は、本件労働協約で合意した資料を提示すべきである旨発言したところ、会社は、提示できる資料は他にない旨回答した。また、原告が平成21年1月及び平成22年1月に昇給をしなかった理由及び平成20年1月昇給について尋ねたところ、会社は、①平成21年1月昇給については、ほとんどの従業員は職能給をスライド（昇給なし）としたが、入社年数が浅い者は少し上げたこと、②平成22年1月昇給については、業績が落ちたので、社長が職能給は現状維持するとのことで全社員がスライドとなったこと、③平成20年1月昇給については、業績がよかったため全社的に少し上げた旨回答した。
- (ウ) 会社は、前記コ(イ)②の要求事項について、人事考課規程に基づいて査定している旨回答した。
- (エ) 会社は、前記コ(イ)③の要求事項（小野田営業所の休憩所は、全作業員が同時に休憩できる広さを持つ2倍ユニットハウスを確保すること）について、休憩所は男性用と女性用に分けて既に設置済みである旨回答した。これに対し、原告は、平成21年12月8日の団

体交渉で合意した「適正な休憩所」として、エアコン、トイレ及び手洗い場を設置すべきである旨発言したところ、会社は、エアコンは同年5月末までに設置し、トイレと手洗い場については社長と検討する旨回答した。さらに、原告は、現在の休憩所は事務所から遠すぎるので、業務上最も便利な正面出入り口の事務所の反対側か洗浄場の隣に移動してもらいたい旨、及び、そうすれば、新たにエアコン用の電源、トイレや手洗い場を新設する必要がない旨発言したところ、会社は、社長と検討し、同年5月末までに結論を出す旨回答した。

- (オ) また、会社は、前記コ(イ)④の要求事項について、宇部労働基準監督署から腰痛防止に関する指導を受けていない、休憩所を完備し十分な休憩をとってもらおう旨、前記コ(イ)⑤の要求事項について、「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」が存在するか否か調べる旨回答し、就業規則の変更につき、原告に事前に通知しなかったのは不利益変更ではないので通知する必要はない旨及び就業規則の変更の必要性等について説明した。
- シ 原告は、平成22年4月30日、山口県労委に対するあっせん申請をし、同年5月24日にあっせん作業が実施されたが、会社側からの打ち切り申出により、あっせん不調となった。
- ス 平成22年6月10日の団体交渉について
 - (ア) 原告は、平成22年5月25日、会社に対し、同年6月8日又は同月10日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。
 - (イ) 上記申入れに係る申入書には、名宛人としてY1社長の記載があり、「決定権者である貴職が必ず出席してください」との記載がある。また、当該書面には、議題として、①平成21年夏期賞与及び同年冬期賞与の支給金額決定に使用した全資料を提示すること、②小野田営業所の休憩所について、③X1に対するY2所長のパワハラについて、④組合員個々の「印鑑」、「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」の返還について、⑤会社が不正に受給している故Z1部長の退職金の返還について、の5項目が挙げられていた。
 - (ウ) 原告と会社は、平成22年6月10日、団体交渉を行い、その際の合意事項を取りまとめた議事録を同月15日付けで取り交わし、末尾にY3及びX1が署名した。出席者は、原告側がX1、X2ら4名、会社側がY3及びY4であった。
 - (エ) 会社は、前記(イ)の要求事項①につき、平成20年及び平成21年の夏期・冬期賞与の各組合員の人事考課表を提示し、査定に使用した資料は他にはない旨回答した。また、会社は、平成22年1月昇給は社長の指示により査定をしなかった旨、平成21年1月昇給は、平成20年の賞与の人事考課表を資料とし、最後は社長が決定した旨を回答した。

- (オ) 会社は、前記(イ)の要求事項②につき、「休憩所のエアコンは、電源を引くのに費用がかかりすぎて設置できない。早急に検討する。」と回答した。これに対して、原告は、平成22年4月22日の団体交渉（前記サ）において原告が提示した場所に休憩所を移動するよう要求したところ、会社は、Y2所長と話し合う旨回答した。
- (カ) また、会社は、前記(イ)の要求事項③につき、Y2所長はパワハラ的事实を否定しており、謝罪についてはY2所長と話し合う旨、同④につき、調べていない旨、同⑤につき、退職金は返還できない旨回答した。

セ 平成22年8月3日の団体交渉について

- (ア) 原告は、平成22年7月20日、会社に対し、同月27日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。
- (イ) 上記申入れに係る申入書には、名宛人としてY1社長の記載があり、「決定権者である貴職が必ず出席してください」との記載がある。また、当該書面には、議題として、①X3及びZ2の正規の雇用契約について、②団体交渉での合意の履行について、③組合員個々の「印鑑」、「退職金共済制度被共済者証」及び「基金加入員証」の返還について、④会社が不正に受給している故Z1部長の退職金の返還について、の4項目が挙げられていた。
- (ウ) 原告と会社は、平成22年8月3日、団体交渉を行い、その際の合意事項を取りまとめた議事録を同月21日付けで取り交わし、末尾にY3及びX1が署名した。出席者は、原告側がX1、X2ら4名、会社側がY3及びY4であった。
- (エ) 会社は、前記(イ)の要求事項①につき、Z2は組合員でないため取り上げない、X3は同月21日で雇用契約が切れるため継続契約はしない旨回答し、原告が、団体交渉前に会社が本人（X3）には通知し、原告には通知しない理由について尋ねたところ、会社からの回答はなかった。
- (オ) 会社は、前記(イ)の要求事項②につき、合意事項は全て遵守している旨回答し、原告が、具体的に何を履行したのか尋ねたところ、会社からの回答はなかった。
- (カ) 会社は、前記(イ)の要求事項③につき、退職金共済制度被共済者証は解雇等で同制度による共済金が支払われないこともあるので支払事由が発生するまで会社が保管する、基金加入員証は個人に渡している、従業員印鑑は所持していない旨回答した。
- (キ) 会社は、前記(イ)の要求事項④につき、回答する必要はない旨回答した。さらに、原告が、平成22年夏期賞与について団体交渉をいつ行うのか尋ねたところ、会社は、賞与が決定したら連絡する旨回答した。
- (ク) また、X1は、上記団体交渉において、Y1親子（Y1社長及び

会社代表取締役会長であるY5)が、Z1部長の退職金を泥棒した、Y4がやっていることも許さない、組合つぶしは絶対許さない、泥棒の経営者はいない、泥棒であるY1親子を追い出す旨発言し、X2らが賞与を下げられてきたことなどについて、「俺やったら絶対お前ら刺し殺しちよる」が、X2らは耐えていて立派であるなどと発言した。

ソ 会社による平成22年8月5日の通知について

(7) 会社は、平成22年8月5日、原告に対し、これまでの団体交渉におけるX1の態度や侮辱的な発言、及び、前記セ(7)の「俺やったら絶対お前ら刺し殺しちよる」旨の発言について、①このような発言は、X1の給料、賞与を下げると刺し殺されると受け止められ、査定に対する恐怖心を与えるものであり、このような状況下で平成22年夏期賞与の団体交渉が行えるはずもないこと、②平成22年夏期賞与の内容は文書で知らせ、団体交渉は控えること、③平成22年夏期賞与については現在査定等の調整中であることなどを、書面で通知した。

(4) 会社は、平成22年8月12日、平成22年夏期賞与を支給した。

(2) 本件申立て後の原告と会社の労使関係等

ア 原告は、平成22年8月26日、会社に対し、同年9月2日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。原告は、上記書面において、要求事項として、①Y2所長のX1に対するパワーハラスメントを即刻やめること、②小野田営業所の就労について、従業員の安全・健康に配慮することを挙げていた。

会社は、同年8月28日、原告による上記申入れに対して、山口県労委における不当労働行為による調停事件への対応（答弁書作成）を優先させる必要があるので、同年9月2日の団体交渉は延期し、答弁書の提出後に日程を調整する旨、書面で通知した。

イ Y2所長は、平成22年9月15日、X1から暴力を振るわれ傷害を負ったとして、山陽小野田警察署に被害届を提出した。

ウ 原告は、平成22年10月5日、会社に対し、同月16日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。原告は、上記書面において、Y2所長による上記被害届提出は虚偽告訴に当たるとしてこれに抗議し、要求事項として、①会社及びY2所長は、虚偽告訴を即時に取り下げ、X1に謝罪すること、②直ちに、X1を本社リース部勤務とすることを挙げた。

会社は、同月8日、原告による上記申入れに対して、要求事項①については、X1とY2所長との個人の問題であることや、警察や検察の判断をみて対応することが賢明であること、要求事項②については、X1に対する配転命令につき、中労委の判断やその後の裁判の判決に従って判断せざるをえないことを挙げ、いずれも時期尚早として、団

体交渉を延期する旨申し入れた。

エ 会社は、平成22年11月22日、X1に対し、7件の就業規則違反行為があったとして、同月24日から同月29日までの間、出勤停止処分とする旨通知した。

オ 原告は、同月26日、会社に対し、同月29日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。原告は、上記書面において、要求事項として、①会社及びY2所長は、虚偽告訴を即時に取り下げ、X1に謝罪すること、②X1に対する出勤停止処分の理由を明らかにして処分を取り消すことを挙げていた。

会社は、同日、原告の上記申入れに対し、X1の出勤停止処分が解除されてから開催するのが適当であるとし、要求事項①については、個人間の問題であり会社が介入できないこと、要求事項②については、処分の理由が付された処分通知書を受け取ってからにしてほしいことを、文書で通知した。

カ 原告は、平成22年12月1日、会社に対し、同月14日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。原告は、上記書面に、議題として、①Y2所長のでっち上げ告訴について、②X1に対する理由なき出勤停止処分について、③団体交渉での合意の履行について、④平成22年冬期賞与及び平成23年の昇給について、⑤小野田営業所の違法な就労について、⑥美祢営業所の人員不足解消についての6項目を列挙していた。

会社は、同月7日付けの書面で、原告に対し、同月14日の団体交渉を開催する旨書面で回答したが、X1が回答書面を受け取らなかったため、同月14日に団体交渉は開催されなかった。

(3) 会社側の団体交渉の出席者等について

ア 会社側は、近年では、会社の代表取締役（Y1社長）が交渉を委任したY3及びY4の2名で原告との団体交渉に対応しており、社長は出席していない。

Y4は、平成21年1月頃、会社の総務部長代理に就任し、原告との団体交渉に関与している。

イ 原告は、Y4について、会社のアドバイザーとして団体交渉に同席することは容認しているものの、原告と交渉する権限については認めないとの立場をとっている。

(4) X1の小野田営業所での勤務状況等について

ア X1は、平成21年1月13日以降、小野田営業所に勤務し、主として足場材等の洗浄作業に従事するようになった。

小野田営業所には、X1以外に原告組合員はいない。

イ X1は、平成21年7月31日、山口県宇部市の整骨院で診察を受け、同院の医師は、同年8月7日付けで、受傷日を同年7月30日、傷病名を腰部捻挫、左股関節捻挫とし、今後10日間の加療が必要で

あるとの診断書を作成した。

ウ また、X 1 は、同年 10 月 2 日付けで、腰椎椎間関節症により、同年 9 月 1 日より同年 10 月 2 日まで加療中であると診断された。X 1 は、同年 9 月 1 日から同月 19 日までの欠勤につき、労災認定を受けた。

(5) 小野田営業所の状況及び休憩所設置に係る経緯について

ア 小野田営業所の敷地は、北から南方向に向かって L 字形をしており、敷地北側に事務所があり、その南側に工場がある。また、工場と事務所の間（工場の北側）には手洗い場が設けられており、工場の南西側には女性従業員用の休憩所（ユニットハウス）が設けられている。事務所にはエアコン及びトイレが設置され、ユニットハウスにはエアコンが設置されている。

イ 小野田営業所においては、リース機材の整備に関する業務として、足場材等の洗浄作業を行っており、工場南側の屋外に作業場が設けられている。同営業所の敷地内においては、足場材の搬送のため、フォークリフトが用いられていた。

ウ 小野田営業所においては、開設当初、事務所の 2 階を作業員の休憩所としていたが、X 1 が同営業所に勤務するようになった平成 21 年 1 月時点では、上記休憩所は撤去されており、作業員は工場内の一角をビニールで仕切り、休憩所としていた。

原告は、同年 9 月に X 1 が腰痛を患ったことから、団体交渉を通じて、X 1 の腰痛に対する安全対策として、休憩所設置を要求するようになった（団体交渉の詳細な経緯については前記(1)のとおりである。）。

会社は、平成 21 年 11 月末、平成 21 年 11 月 21 日における団体交渉の合意（前記(1)エ）に従い、小野田営業所内の工場南側に、休憩所として、エアコンを備え付けたユニットハウス（約 8 平方メートル）を設置した。

会社は、平成 22 年 4 月 12 日、小野田営業所の敷地のほぼ南端に、男性従業員用の休憩所として、2 倍ハウス（約 18 平方メートル）を追加設置し、これに伴い、工場隣の既設休憩所（ユニットハウス）は女性従業員用の休憩所とした。

エ 2 倍ハウスには、直接電源が引かれておらず、営業所内の 100 ボルト電源からコードリールを引いたり、発電機を設置する等して対応している。エアコンについては電力不足により未設置であり、平成 23 年 7 月に小野田営業所の工場内で使用していたスポットクーラー（局所用冷房機器）の中の 1 台を移設して使用している。

なお、2 倍ハウスは、おおむね X 1 のみが利用している状況にある。

2 争点 1（山口県労委が、本件申立てのうち、小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か）について

(1) 前記のとおり、①原告と会社は、平成 21 年 11 月 21 日の団体交渉

において、小野田営業所に作業員用の適切な休憩所設置を考えると及び同月25日からユニットハウスを仮の休憩所として作業員に使用させることを合意し、会社は、同月末、小野田営業所内の工場南側にエアコン付きのユニットハウス（約8平方メートル）を設置したこと、②原告は、同年12月8日の団体交渉において、適正な休憩所を早急に用意するよう要求したところ、会社は、14日までに上記ユニットハウスに2倍ハウスか31型ハウスを追加設置し、使用できるようにする旨回答し、平成22年4月12日、小野田営業所敷地のほぼ南端の地点に、男性従業員用の休憩所として、エアコンを備えていない2倍ハウス（約18平方メートル）を追加設置したこと、③原告は、同月22日の団体交渉において、会社に対して、全作業員が同時に休憩できる広さをもつ2倍ユニットハウスを確保し、エアコン、トイレ及び手洗い場を設置すること、2倍ハウスを現在地から小野田営業所の正面出入り口の事務所の反対側か洗浄場の隣に移設することを要求し、会社が、これに対し、休憩所は既に設置済みであること、エアコンは同年5月末までに設置すること、トイレ及び手洗い場については検討すること、2倍ハウスの移設は同年5月末までに結論を出す旨回答したこと、④会社は、同年6月10日の団体交渉で、休憩所のエアコンは電源を引くのに費用がかかりすぎて設置できず、検討を要すること、2倍ハウスの移設につき小野田営業所長と話し合う旨を回答したことが認められる。

(2)ア このように、原告と会社の間では、平成21年11月21日の団体交渉の時点では、適切な休憩所を設置することについては合意されたものの、その具体的内容については確定しておらず、原告がその後の団体交渉において、休憩所の広さ、エアコン、トイレ及び手洗い場の設置につき、要求を具体化させていったことが認められる。

イ 以下、原告の要求に対する会社の対応につき検討する。

(ア) 前記のとおり、原告と会社の間では、当初、休憩場の広さについて明確な合意はなかったところ、会社が仮の休憩所としてエアコン付きユニットハウスを設けたのに対して、原告は適正な休憩所の設置を求め、会社はこれに応じて、平成22年12月8日の合意により、2倍ハウスを追加設置したことが認められる。

なお、休憩所の設置場所については、会社は原告の要求する場所への移設を検討する旨回答したのみで、原告と会社の間で未だ合意は形成されておらず、証拠（乙80）及び弁論の全趣旨によれば、会社は検討の結果、原告の要求する事務所・工場付近は、大量の資材の保管場所やフォークリフト等の通路として利用されているため、移設は困難との結論に達したことが認められる。

(イ) 会社は、設置が合意されたエアコンにつき、その後の団体交渉において、休憩所のエアコンは電源を引くのに費用がかかりすぎて設置できず、検討を要するとし、「設置する」から「検討する」と変

更する趣旨の回答をしたことが認められる上、前記1(1)ス(オ)のとおり、エアコンは設置できないとの回答を受けて原告が休憩所の移動を求めていること、また証拠(乙28, 79)によれば、原告の代表者であるX1が、上記団体交渉の議事録案において、「早急に移動してエアコンを設置する」旨の記載としたところ、会社から「早急に検討する」との記載に変更するよう求められたため、会社の要求どおりに訂正したことが認められ、このことからすると、会社がエアコン設置についての方針を変更し設置できないとしたことにつき、原告も一応了解していたとみることができる。

(ウ) また、会社は、平成22年4月22日の団体交渉において、トイレ及び手洗い場の設置については検討するとの回答にとどめたことが認められるから、休憩所にトイレ及び手洗い場を設置することについては、原告・会社間における合意事項とはなっていないと認められる。

ウ 以上によれば、会社は、ユニットハウス及び2倍ハウスの設置など、原告の要求に対し、一定の履行努力や配慮をしていたことが認められ、また、原告のエアコン設置の要求についても、会社は、設置できない理由を団体交渉で説明した上で「検討する」との回答をして、原告の了解を得ている。エアコン設置ができない理由は、電源を引くのに費用がかかりすぎるといふものであって不合理なものとはいえない上、会社は、次善の策として原告に対し2倍ハウスでのスポットクーラーの利用を許しており、この点でも、原告に対する一定の配慮がなされているといえる(この点、原告は、スポットクーラーでは、冷風口付近のみが冷え、室内全体の気温はかえって上昇する旨主張するが、会社が原告に対して一定の配慮をしている点に変わりはない。)

加えて、2倍ハウスの設置場所が現在地となったのは、原告の要求する場所では業務上の支障が生じる点にあったもので、合理的な理由がある上、会社側が、X1に対して、事務所で休憩することを提案しており(乙80)、事務所が休憩所として不適切であるとも窺われないことをも考慮すると、小野田営業所の休憩所設置に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するとまではいえないというべきである。

(3) 前記認定に対し、原告は、「適切な休憩所」とは、小野田営業所の敷地内の適切な場所に設置された、作業員が横になってくつろげる広さを有し、エアコン、トイレ及び手洗い場を備えた休憩所をいう旨主張し、原告代表者のX1は、本件事件の審問において、原告は、旧労働省が作成した「腰痛の防止のために」と題するパンフレット(乙49。「横になってくつろげるような十分な広さの休憩設備を設ける」、「休憩室の室内温度は筋肉の緊張をほぐせるように調節する」などと記載されている。)をコピーしてY3らに渡し、これをもとに「適切な休憩所」という合意がなされたと供述する。

しかしながら、Y3が、本件事件の審問において、上記文書は示されたが、これはあくまで指針であり、努力を求められているとの趣旨で受け取った旨証言していることや(乙80)、平成21年11月21日の団体交渉における議事録(乙20)には、合意事項として「会社は小野田営業所に作業員の適切な休憩所を考える」とあり、「適切な休憩所」の具体的内容についての記載がない上、その文言からすると、「適切な休憩所」の具体的内容については、今後の団体交渉や、会社内部での検討に委ねられたとみるのが自然であることにも照らせば、原告と会社の間で、当初からエアコン、トイレ等の設置が合意されていたとは認められない。よって、原告の上記主張は採用できない。

ほかに、前記認定を覆すに足る証拠はない。

- (4) 以上のとおりであるから、小野田営業所に係る会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらず、したがって不当労働行為に該当しないのであるから、山口県労委が、本件申立てのうち、小野田営業所に休憩所を設置する旨の申立てを棄却したことは、違法とはいえない。
- 3 争点2(山口県労委が、本件申立てのうち、団体交渉にY1社長の出席を求める旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か)

- (1) 前記認定のとおり、会社側の団体交渉出席者は、Y3及びY4の2名であり、両名は会社から交渉担当者として任命されており、原告はY4については交渉相手として認めていないものの、Y3との間で交渉を行い、同人との間で団体交渉の議事録を作成し、責任者としてY3及びX1が署名押印していること、原告は上記議事録に基づいて合意事項の履行等を求めていることが認められ、これらによれば、Y3に決定権限があったものと認められ、原告もY3を決定権限あるものとして対応していたというべきである。

Y3は、団体交渉における原告の要求に対し、「社長と相談する」などと回答し、その場で即答をしないこともあったことが認められるが、そもそも団体交渉において即時に結論を出すことは求められていない上、Y3は本件事件の審問において、重要な事項については会社に持ち帰って協議をする必要がある旨証言するのとおり(乙80)、軽々に判断しうることばかりではないことは明らかであり、Y3が即答しないことがあったことをもってY3に実質的な権限がなかったとすることはできない。Y3が実質的に権限を有しておらず、団体交渉においてY1社長の決定を伝えるだけの存在であったと認めるに足る事情はなく、むしろ、会社における賞与の決定は、人事考課に基づいて行われ(丙1・賃金規程第22条)、一般従業員の人事考課は、考課対象者の直属の上司である管理職が一次考課をし、役員は二次考課に基づいてなされる(丙1・人事考課規程第8条)ところ、証拠(甲13、乙80)によれば、一次考課は各営業所の所長が、二次考課はY1社長及びY6取締役営業本部長に加え、Y3、Y4も関与していることが認められるから、この点からして

も、Y3が実質的に権限を有していなかったとはいえないというべきである。

- (2) 以上によれば、原告との団体交渉においては、実質的に権限を有する者の出席があると認められるから、Y1社長が出席しないことが不誠実な団体交渉であるとはいえず、不当労働行為には該当しない。

よって、山口県労委が、本件申立てのうち、団体交渉にY1社長の出席を求める旨の申立てを棄却したことは、違法とはいえない。

- 4 争点3（山口県労委が、本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことが違法であるか否か）について

- (1) 会社の対応の不当労働行為該当性について

ア 平成21年冬期賞与に係る対応

前記のとおり、会社は、平成21年冬期賞与について行われた平成21年12月8日の団体交渉において、原告が会社の売上、利益、人件費について尋ねたのに対して、売上につき「18億ちょっと」、利益につき「覚えていない」旨回答していることが認められる。

また、前記のとおり、会社は、平成21年12月19日の団体交渉において、予定支給日の3日前であるにもかかわらず、原告組合員の平成21年冬期賞与支給額について分からないと述べたことが認められる。さらに、原告が、人事考課の内容について、資料を提示して交渉すべきであると要求したため、会社と原告は、同月21日に、①賞与支給総額を600万円とした根拠の資料、②売上、利益、その他査定に使用した資料及び組合員の人事考課表を提示して改めて説明する旨合意したが、会社は、①賞与支給総額を600万円とした根拠の資料、②売上、利益、その他査定に使用した資料の提示をしなかったことが認められる。

会社の上記の対応は、本件労働協約のうち、賞与の支給につき「会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する」との定め、及び、平成21年12月19日の団体交渉における合意事項に反するものと認められ、これを正当化する事情も認められないことからすると、上記対応は、不誠実な団体交渉として、不当労働行為に該当するというべきである。

イ 平成22年1月昇給に係る対応

証拠（乙10、80）によれば、会社は、平成22年2月10日の朝礼において、平成22年1月の昇給につき、全従業員に対して、職能給については原則としてスライド（昇給なし）とし、年齢給及び勤続給については昇給となることなどを口頭で通知したこと、当該昇給について、事前に原告との団体交渉は実施しなかったことが認められる。会社の係る対応は、本件労働協約のうち、「昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う」、及び、「団体交渉は賞与及び昇給の支給以前

に開催する」との定めに反し、これを正当化する事情も認められないことからすると、上記対応は、不誠実な団体交渉として、不当労働行為に該当するというべきである。

ウ 平成22年夏期賞与に係る対応

前記のとおり、会社は、平成22年8月5日、原告に対し、平成22年夏期賞与に係る団体交渉について、X1による「俺やったら絶対お前ら刺し殺しちやる」旨の発言等を指摘して、団体交渉を行うことはできないと通知し、団体交渉を実施することなく、同月12日に平成22年夏期賞与を支給したことが認められる。

上記対応は、形式的には本件労働協約に反するものであるが、会社がこのような対応に出た理由は、X1が、平成22年8月3日に、Y3らに対し、「俺やったら絶対お前ら刺し殺しちやる」との、脅迫とも受け取れる不穏当な発言をしたためであり、X1が、秋葉原の事件になぞらえて、仕事や賃金をなくした人間はそういった行動にでるとの趣旨で上記発言をしたこと（乙79）からしても、係る発言は労使関係、団体交渉における正常な言動であるとはいえない。よって、会社がこのようなX1の態度をもって、平成22年夏期賞与について団体交渉を行うことができないとの判断に至ったことにはやむを得ないといえ、会社による平成22年夏期賞与に係る対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

エ 休憩所設置に係る対応及び団体交渉の担当者に係る対応について

前記2、3のとおり、原告が不当労働行為であると主張する会社の対応のうち、小野田営業所の休憩所設置に係る対応、及び、団体交渉にY1社長を出席させなかったことは、いずれも不当労働行為に該当しない。

オ 会社による団体交渉拒否の有無について

(ア) 前記のとおり、①会社は、原告による平成22年1月26日付け団体交渉（同年2月4日を開催日とするもの）の申入れに対し、一度は開催日を同年2月5日とすることに合意したが、平成22年2月3日に、中労委への再審査申立ての必要性を理由として、開催日を同月15日以降まで延期するよう原告に申し入れたこと、②平成22年3月22日になっても団体交渉が開催されなかったこと、③原告は、同日、抗議も込めて再度の団体交渉（同年4月7日を開催日とするもの）の申入れを行い、会社は、同年4月1日、「新年度初めは業務多忙」として、同月10日に延期するよう要請したこと、④原告は、このような会社の対応は本件労働協約等に反するとの抗議を行ったが、同月8日には、「組合は4月10日（土）の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」との記載がある書面を送付したこと、⑤同月10日の団体交渉の開催場所に会社担当者は赴かず、会場予約もされていなかったこと、

⑥原告は、同月17日、会社の対応に抗議するとともに、開催日を同月22日とする団体交渉の申し入れをしたこと、⑦会社は、上記団体交渉の予定をキャンセルしたのは原告であり、会社ではないことや、会社で日時を調整している最中であったこと等を回答したこと、⑧原告と会社は同月22日に団体交渉を行ったことが認められる。

(イ) このように、会社は、原告が平成22年1月26日に団体交渉を申し入れて以降、開催日を同年2月15日以降に延期する旨申し入れたのみで、同年3月22日になっても団体交渉を開催しなかったものであり、係る対応は原告による申し入れを正当な理由もなく放置したと評価できなくもない。

とはいえ、会社は、平成22年3月22日の原告から再度の団体交渉の申し入れには応じており、その後、開催日を同年4月10日に延期するよう申し入れたものの、延期期間は3日間で、年度初めの多忙という、不合理とはいえない理由によるものであった。

また、会社側の担当者は平成22年4月10日に、団体交渉の開催予定場所とされていた会場には赴かず、結果として同日の団体交渉は実施されなかったものの、これは組合から送付された「組合は4月10日（土）の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」との回答書面を、会社が、原告は平成22年4月10日ではなく、それ以外の会社が指定する日時の開催に同意したものと解釈したためと認められ、上記記載の文言が若干不明瞭であることからすると、このような解釈が全くあり得ないものであったとはいえない。

そして、会社は、その後原告から申し入れられた同月22日付けの団体交渉に応じ、それ以降も団体交渉の申し入れに応じていることからすれば、平成22年4月10日に団体交渉が実施されなかったのは、会社と原告の認識の齟齬によるもので、会社が団体交渉を拒否したためではないと解するのが相当である。

このように、会社は、原告からの団体交渉申し入れを、一定期間放置したと認められるものの、その後、原告から再度の申し入れがなされて以降は、団体交渉に応じる態度を見せているので、係る会社による一連の対応からすると、会社による団体交渉拒否がなされたとは認められない。

(2) 山口県労委の判断の相当性

ア 前記(1)のとおり、会社の対応のうち、不当労働行為に該当するのは、

①平成21年冬期賞与に係る対応、及び、②平成22年1月昇給に係る対応であり、原告が不当労働行為であると主張するそれ以外の対応については、不当労働行為に該当するとは認められない。

以下、これを踏まえて、山口県労委による救済方法に係る判断の相当性、すなわち、会社に対し、原告との間の今後の賞与又は昇給に関

する団体交渉において、本件労働協約を遵守し、必要な資料を提示して、会社の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応しなければならないことを命じ、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却した判断の相当性につき検討する。

イ 労働組合法27条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、上記禁止規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不相当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解される。このような労働委員会の裁量権はおのずから広きにわたることとなるが、もとより無制限であるわけではなく、上記の趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、この救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超えることはできない。しかし、同法が、労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に徴すると、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないと解される（最高裁大法廷昭和52年2月23日判決・民集31巻1号93頁参照）。

ウ これを前提として検討するに、山口県労委が、本件申立てのうち謝罪文の交付に係る部分を棄却したのは、①原告は、平成16年の結成以来、ほぼ恒常的に会社と対立しており、緊張関係状態にあること、②こうした労使の激しい対立関係が生じたのは、会社が不当労働行為を行ったことが原因の一つであるが、X1による「刺し殺す」旨の発言のように、原告組合員の会社に対する不穏当な言動等、原告の非礼な交渉態度（Y1社長やY5会長を「どろぼう親子」と呼んだり、Y3に対して「ここに来て座らんか」など暴言を吐くなど過激な発言が頻繁にあった〈乙80〉。）にも一因があることから、将来の正常な労使関係の形成を図ることが行政処分としての労働委員会命令の大きな目

的の一つであることをも考慮し、会社に資料等を提示して誠実に団体交渉する旨履行させることで足り、謝罪文の交付までは不要と判断したためであって、前提とした事実には誤認はなく、かつ、係る判断は労働委員会の裁量に照らし是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるとまでは認められない。

- (3) したがって、山口県労委が、本件申立てのうち、労働協約及び団体交渉での合意を履行しないことについて謝罪文を交付する旨の申立てを棄却したことは、違法とはいえない。

第4 結論

以上によれば、原告が不当労働行為に当たるとする会社の対応のうち、平成21年冬期賞与及び平成22年1月昇給に係る各対応以外の対応について、不当労働行為に該当しないとした本件命令における山口県労委の判断は相当であり、認定した不当労働行為に対して本件命令が命ずる救済の命令も相当というべきである。

よって、原告の請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

山口地方裁判所第1部