

平成27年12月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成26年(行ウ)第4号 救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成27年8月24日

判決

原告 詫間港運株式会社
被告 香川県
同代表者兼処分行政庁 香川県労働委員会
被告補助参加人 全日本港湾労働組合四国地方香川県支部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

理由

第1 請求の趣旨

香川県労働委員会が、香労委平成24年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、平成26年2月10日付けでした命令のうち、主文第1項ないし第5項を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の要旨

- (1) 被告補助参加人(以下「組合」という。)は、平成24年8月10日、処分行政庁である香川県労働委員会(以下「香労委」という。)に対し、原告を被申立人として、①原告が、組合に加入している従業員に対し、仕事の配分差別を行ったこと、②原告代表者であるB1代表取締役(以下「B1社長」という。)が組合との団体交渉を欠席したり、団体交渉を拒否したり、組合が要求する資料を提出しないままこれ以上交渉しないと表明したり、事業閉鎖を示唆する説明をするなどの不誠実な団体交渉を行ったこと、③原告が従業員を招集して開催した平成23年10月19日の説明会及び平成24年3月28日の団体交渉等を契機とした組合に対する支配介入により、組合から組合員の脱退が相次いだこと等が、労働組合法7条1号ないし3号の各不当労働行為に該当すると主張して、救済を申し立てた(香労委平成24年(不)第3号。以下「本件救済申立て」という。)
- (2) これに対し、香労委は、平成26年2月10日、原告が行った行為につき、次の①ないし⑦のとおり、各不当労働行為を認定して、原告に対し、夏季・冬季一時金等の事項に関して、平成19年度以降の財務資料を提示してその内容を説明するとともに、権限を有する代表者が出席した上で、組合と誠実に団体交渉すること(本件救済命令主文第1項、以下同様である。)、経営状況に関する説明会や仕事配分に関して組合員に対して差別的取扱いをすることなどにより、組合組織の弱体化を図り、運営に支配介入をしてはならないこと(主文第2項)、原告が休業を命じた組合員に対し、通常の業務に基づき支払われたはずの賃金と既払いの休業手当との差額を支払わなければならないこと(主文第3項)、香労委が認定した不当

労働行為につき、今後同様の行為を繰り返さない旨記載した別紙1記載の文書（以下「本件文書」という。）を掲示しなければならないこと（主文第4項）、原告が主文第1項、第3項及び第4項を履行した場合、香労委に対して文書で報告しなければならないこと（主文第5項）を内容とする救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

- ① B1社長が、平成23年5月17日の団体交渉以降、団体交渉を欠席したこと（以下「本件団交欠席」という。）は、不誠実な団体交渉（以下「不誠実団交」という。）及び組合の弱体化を図った支配介入であるとして、労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ② 平成24年5月及び同年6月の各団体交渉申入れに対する団体交渉拒否（以下「本件団交拒否」という。）は、正当な理由がなく、組合の弱体化を図った支配介入であるとして、同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ③ 原告の説明資料提出拒否及び不十分な説明は、不誠実団交及び組合の弱体化を図った支配介入であるとして、同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ④ 平成24年7月13日の団体交渉におけるB1社長の事業閉鎖を示唆する説明は、不誠実団交及び組合の弱体化を図った支配介入であるとして、同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ⑤ 原告による組合員に対する仕事の配分差別は、賃金差別による不利益取扱い及び組合の弱体化を図った支配介入であるとして、同条1号、3号の不当労働行為に当たる。
- ⑥ 平成23年10月19日開催の説明会（以下「10月説明会」という。）における原告の代理人の発言等は、組合に対する支配介入であり、同条3号の不当労働行為に当たる。
- ⑦ 平成24年3月29日開催の説明会（以下「3月説明会」という。）におけるB1社長の発言は、組合に対する支配介入であり、同条3号の不当労働行為に当たる。

(3) 本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令には判断の誤りないし審理手続の違法があると主張して、本件救済命令のうち、主文第1項ないし第5項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く、後掲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 原告は、昭和45年2月に設立され、港湾運送業や貨物自動車運送業等を営む株式会社であり、また、監査役設置会社である。本件救済申立て時点（平成24年8月10日）における原告の従業員のうち正社員は、合計19名（うち現場作業担当者15名、事務職4名）である。

原告の創業者は、B1社長の夫であったB2らであるが、B2は、平成4年1月に死亡しており、B1社長は、平成元年にB2から原告代表取

締役の地位を引き継いだ以降、現在に至るまで原告代表取締役の地位にある。

イ 組合は、香川県内で港湾事業等を行う会社で働く労働者が個人で加盟する労働組合であり、昭和59年頃には原告の従業員が組合の組合員となっていたものであり、本件救済命令申立て時点で、原告の従業員のうち上記ア記載の現場作業担当者15名のうち7名が組合に加入していた。なお、原告の従業員のうち事務員は、昭和59年当時から組合には加入していない。

ウ 昭和59年4月1日、原告（当時の原告代表取締役はB2）と組合（当時の名称は全日本港湾労働組合四国地方坂出支部）との間で、労働協約（以下「本件労働協約」という。）が締結された。

本件労働協約1条2項には、「会社の従業員であって組合規約に定める組合員の資格を有する者はすべて組合員でなければならない。組合員にして組合より除名された場合又は組合を脱退した場合には直ちに解雇する。」との協定（以下「本件ユ・シ協定」という。）が定められている。

本件ユ・シ協定は、本件救済申立てがされるまでの間、その内容が変更されることなく経過した。

(2) 本件団交欠席に至る経緯、その後の団体交渉及び10月説明会の状況等

ア 平成20年、原告が、その経営の合理化を図るため、組合に対して希望退職者を募ったところ、この過程において、組合が、原告から経営状況に関する資料の提出を受けたことなどから、原告の従業員の中に3名の非組合員が存在することを知り、原告と協議した結果、上記従業員3名は、いずれも組合に加入して組合員となった。

イ 平成23年1月頃、組合は、原告が再び非組合員を雇い入れていることを知り、同年3月4日、組合委員長A1（以下「A1委員長」という。）は、B1社長に対し要求書を交付して、組合との交渉を求めた。

ウ 平成23年4月6日、原告と組合との間で団体交渉が行われた。この団体交渉には、組合側としてA1委員長が、原告側としてB1社長がそれぞれ参加した。

この際、A1委員長が、B1社長に対し、原告が本件ユ・シ協定に違反して非組合員を雇い入れていることを指摘した。

その後、A1委員長が指摘した上記非組合員（後に合計4名と判明）は、いずれも組合に加入することとなった。

エ 平成23年4月20日、原告と組合との間で団体交渉が開催され、A1委員長は、B1社長に対して、上記ウのとおり新たに組合に加入した従業員A2（以下「A2」という。）の賃金が、本件労働協約に定めた最低賃金に違反していると主張した。

これに対し、B1社長は、知人に頼まれてA2を雇い入れたことなど

を理由に、その場でA 2に対する賃上げを約束することはなかった。

結局、この団体交渉は途中で打ち切りになった（なお、同団体交渉を打ち切ったのがB 1社長なのか、あるいは組合側なのかについては当事者間で争いがある。）。

オ 平成23年4月22日、B 1社長は、原告の従業員であり組合の組合員であるA 3（以下「A 3」という。）を通じて組合に対し、今後組合との交渉にはC 1（以下「C 1」という。）という知人がB 1社長に代わって出席する旨を伝えた。

カ 平成23年5月17日、平成23年春闘に係る団体交渉の際、原告側はC 1のみが出席し、B 1社長は出席しなかった。それ以降、平成24年2月21日の団体交渉までの間、B 1社長は、組合との団体交渉に出席していない。

キ 平成23年6月7日、A 1委員長は、B 1社長に対し、平成23年夏季一時金として組合員一律80万円を要求する旨の要求書を手渡した。

ク 平成23年6月28日、夏季一時金に関する1回目の団体交渉が行われたが、原告側は、C 1のみが出席し、B 1社長は出席しなかった。同団体交渉において、C 1は、組合からの上記夏季一時金の要求に対して、仕事の料金単価の値下げや先行きの不透明さを口頭で説明し、経営状況が厳しいとの理由で「ゼロ回答」を行うとともに、説明の資料として人件費計算書を持参した。

これに対し、A 1委員長は、C 1に対し、現場の意見として従業員の仕事量が明らかに増加しており、また、株主配当しているにもかかわらず、「ゼロ回答」では納得できない旨告げ、再度、B 1社長と相談して回答することを求めた。また、組合は、C 1が持参した上記人件費計算書については、この内容では組合員を説得することができないとして、同書面を受け取らなかった。

ケ 平成23年7月15日、夏季一時金に関する2回目の団体交渉が行われたが、原告側は、前回同様、C 1のみが出席し、B 1社長は出席せず、また、C 1は、前回同様の口頭説明を繰り返し、夏季一時金の要求に対して「ゼロ回答」とした。

これに対し、組合は、C 1に対して経営状況の分かる資料の提出と説明を求めた。

コ 平成23年8月8日、夏季一時金に関する3回目の団体交渉が行われたが、原告側は、前回同様、C 1のみが出席し、組合に対し、「ゼロ回答に変わりはない。説明についてもこれ以上しない。」などと回答した。

これに対し、A 1委員長は、C 1に対し、従業員の仕事量が忙しくなっているにもかかわらず、C 1からは経営状況について十分な説明がないまま「ゼロ回答」が繰り返されており、このような誠意のない回答では納得できないとして、会社自体が厳しいのは組合も理解しているが、抗議行動による実力行使をせざるを得ない旨告げたところ、C 1は、

ストライキもやむを得ない旨回答した。そこで、組合は、同日付け文書により、原告に対し、団体交渉の窓口でC1を充てて不誠実団交ともとれる行為を行っていることなどが原因で、労使間の対立が解明になっていることを抗議するとともに、C1の解任を求めた。

同日以降、同月24日までの間において、原告は、組合に対して新たな資料の提出や経営状況に関する説明は行わなかった。

サ 平成23年8月24日、組合は、同日午前の1時間にわたり抗議行動（ストライキ）を行った。

同日午後、夏季一時金に関する4回目の団体交渉が行われた。

組合側は、A1委員長らが出席し、原告側は、C1のみが出席した。この際、C1は、組合が要求する原告の経営状況に関する資料として、平成22年度の「欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書」を提出した。

これに対し、組合は、C1に対し、上記資料では全く理解できず、組合員に説明ができない旨抗議したが、C1は、これ以上の資料を追加して提出することはできない旨回答し、「精意を持った対応が出来ませんのでストライキもやむを得ません」と記載した書面を、その場で作成して組合に交付した。

シ 平成23年9月21日、原告は、原告代理人弁護士ら作成の同月16日付け通知書をもって、組合に対し、要旨以下のとおり通知した。

- ① 平成23年8月24日に行われたストライキが、本件労働協約27条に違反する。
- ② 組合が、同月8日付けの文書をもって要求する原告の経営状況に関する資料の提出については、同年6月28日に、文書で事業内容が赤字であると説明するとともに、説明の資料として人件費計算書を持参したにもかかわらず、組合が受領を拒否しており、これ以上の要求には応じられず、また、同文書において要求されたC1の解任にも一切応じない。
- ③ 組合が主張する非組合員の雇用が本件ユ・シ協定に違反するとの点に関し、組合に加入するかどうかは、労働者の自由な意思に基づいて決定すべきであり、原告には何らの権限もなく、原告に不当労働行為に該当する行為はない。

ス 組合は、平成23年10月12日付け文書をもって、原告に対し、原告の代理人が作成した同年9月16日付け通知書等に関し、要旨以下のとおり通知した。

- ① 組合によるストライキが本件労働協約27条に違反するとの点については、組合の落ち度を認めて謝罪する。
- ② 組合が要求する、原告の経営状況が理解できる資料の提出については、原告との交渉のための最低限必要な資料であり、原告が組合員に

に対する理解を求めるのであれば、平成20年の合理化時に原告が提出した資料と同等なものを提出するよう求め、また、C1の解任要求は、組合との団体交渉においてC1が全く誠意のない対応をするために行ったものである。

- ③ 平成20年当時も、組合が、原告に対し、本件ユ・シ協定を締結しているにもかかわらず、非組合員を雇用している点について是正を求めるなどしたところ、原告が今後二度と本件ユ・シ協定に違反することのないよう約定した経緯があり、今回の本件ユ・シ協定違反は、明らかに確信的行為であって許されない。
- ④ 夏季一時金闘争期間中に、B1社長が組合員個人に対して直接電話するなどして組合の行動に対し不安をあおったことは、組合の団結を乱す行為であり、10月19日に開催する予定の原告代理人弁護士による組合員の説明会については、組合に内容の説明もないままに開催するのは認め難い行為である。

セ 平成23年10月19日、原告は、組合の組合員を含む原告の従業員を集めて説明会を開催した（10月説明会）。

その説明会の場で、原告の代理人であったC2弁護士（以下「原告代理人弁護士」という。）は、本件ユ・シ協定の効力について発言をしているところ、その発言内容の要旨は以下のとおりである。

原告代理人弁護士は、本件ユ・シ協定について、「（本件労働協定には）ユニオン・ショップ協定の条項が入っております。ただ、この、組合員でない者は会社が解雇するというような条項が、果たしてどの程度効力があるのかということは、学者の間でも争いがあるところです。」「有効だという学者もおりますけれども、無効だということを言っている人もいるわけで、争いがあります。」と発言し、平成19年2月2日最高裁判決を例として挙げ、「労働組合と会社との間で、従業員が組合を脱退しないということを義務づける合意をした和解については、組合員の組合への入会あるいは脱退の自由を強度に制限するもので、公序良俗に反するから、そういう合意は無効だということを判断しております。」「会社が、従業員に対して、組合に入りなさいとか、入るのをやめなさいとか、そういうことは、言えないわけで、それぞれの従業員の意思を尊重しなければいけないと思っております。」「ですから、組合に入らなかったからといって、会社が解雇するというのは、入らない従業員の権利を侵害するというようなこともありますので、新入社員に対して組合に入りなさいとか、そういうことを勧めなかったということをもって、協約違反だとは言えないのではないかと思います。」「会社としては別に組合のほうに入りなさいとか、脱退しなさいとか、そんなことについては、毛頭触れるつもりはありませんので、各個人の自由な判断で決めていただくべきことだと思っております。」などと発言した。

ソ 平成23年12月1日,原告の従業員かつ組合の組合員であるA4(以下「A4」という。)が,組合の脱退届を提出した。

さらに,同月8日,原告の従業員かつ組合の組合員であるA5(以下「A5」という。)が,組合の脱退届を提出した。

原告従業員のうち組合員は,平成23年12月当時,13名であったが,上記2名の脱退により11名に減少した。

タ 平成23年12月2日,組合は,同日付け要求書及び団体交渉申入書をもって,原告に対し,冬季一時金として組合員一律80万円を要求し,また,夏季・冬季一時金に関して団体交渉を申し入れるとともに,組合が求める資料の提出を拒み,夏季一時金の支給に至っていないことや,組合が開催の中止を求めた原告代理人弁護士による説明会の開催を強行したことについて抗議した。

チ 平成23年12月7日,原告と組合との間で夏季・冬季一時金についての団体交渉が開催された。組合側は,A1委員長らが出席し,原告側は,C1及びB3取締役(以下「B3取締役」という。)が出席した。

原告は,組合に対し,会社の将来を含め原告代理人弁護士が所属するC3・C2法律事務所に一任しているとして弁護士と協議することを求め,冬季一時金として一人5万円を支給する旨を記載された回答書を組合に交付した。

シ 平成24年1月30日,夏季・冬季一時金についての団体交渉が開催され,組合側は,A1委員長らが出席し,原告側は,C1及び原告代理人弁護士が出席した。

この際,原告代理人弁護士は,冬季一時金に関し,原告が非常に厳しい経済環境の下で業績が上がっていないので,一律一人5万円が限界である旨回答するとともに,夏季一時金については依然として「ゼロ回答」とした。

A1委員長が,経営状況を把握できる誠意ある資料の提出を求めたところ,原告代理人弁護士は,既に提出している資料で十分だと考えているので,その必要はない旨返答した。

また,A1委員長は,平成23年12月7日付け回答書において,会社の将来について弁護士に一任している旨記載されていることの意味合いについて「もう,つぶすなり,何なりしてくれということか」と尋ねると,原告代理人弁護士は,「社長としては,そういうつもりがあるんでしょうね。私のほうに対しては,会社はやめてもいいようなことを言いますから。」と答えた。

テ 平成24年2月21日,夏季・冬季一時金についての団体交渉が開催され,組合側は,A1委員長らが出席し,原告側は,C1及び原告代理人弁護士が出席した。

原告は,組合に対し,平成20年の合理化時に提出した資料を参考に作成した「作業毎1人1日平均売上一覧表」等の資料を提出したが,

これらの資料内容に関する質疑応答や協議は行われなかった。

また、同団体交渉において、平成23年12月に脱退した組合員の対応に関して協議していたところ、原告代理人弁護士は、「社長としては、本当はもう、従業員にね、こんな将来がどうなるか分からん会社よりは、次の何かいい就職先を、もうそろそろ探したほうがいいんじゃないかと。そういうふうに本当は言ってほしいというぐらい、言っています。」
「事業から撤退というか、まあ、会社自体が、あの、もう廃止するということでしょう、それは。」と発言した。

(3) 3月説明会に至る経緯及び3月説明会の内容、状況等

ア 平成24年3月28日、原告と組合との間において、団体交渉が開催されたが、同団体交渉を開催するに当たり、組合側としてA1委員長は出席せず、A6全日本港湾労働組合四国地方本部執行委員長（以下「A6執行委員長」という。）のみが出席するので、原告側としてB1社長が出席することを取り決めており、実際に、原告側として、B1社長、C1、原告代理人弁護士が出席し、組合側は、A6執行委員長が出席した。

イ この際、B1社長は、A6執行委員長に対し、原告と組合の間においては、原告の経営状態がおもわしくなくなった時は、組合が全て面倒を見てくれる旨の約束があることを告げ、現状として原告の経営状況がおもわしくなく、組合によろしく御願いたい、組合が新しい職場を紹介してくれるのであれば、十分働けると私は思っているなどと発言をした。

これに対し、A6執行委員長は、大多数は、慣れた場所、慣れた会社でやりたいと思っているという見解を示し、「協力をさしてもらうので、また大変だろうと思うけど、もう少し頑張ってもらえんかなあと。」「存続するという条件であればね、全面的に協力するという思いは間違いなくあるんです。」などと告げたところ、B1社長は、「はいはい、検討させてもらいます。」と述べた。

ウ 同月29日に開催された3月説明会において、B1社長は、組合員を含む従業員に対し、会社の経営状態がおもわしくなくなったときは組合が面倒を見てくれるという約束ができていると説明し、組合の組合員は、組合が引き取ってくれる旨発言した。

エ 原告の従業員のうち組合員は、平成24年4月までの時点で11名であったが、同年5月には、組合員が7名にまで減少した。

(4) 本件団交拒否に至る経緯及びその状況等

ア 平成24年4月6日、組合は、同日付け団体交渉申入書をもって、原告に対し、平成23年夏季・冬季一時金及び平成24年春闘に関して団体交渉を申し入れるとともに、組合が求める資料につき、前々回の団体交渉において提出されたものの、その説明と不足資料として株主に提出する数年分の「営業報告書」の提出を求め、また、B1社長の出席を要求した。

- イ 平成24年5月2日、組合は、原告に対し、同日付け抗議文をもって、原告が、組合員に対する不公平な業務配分として有給休暇を取らせているとし、上記業務配分は、労働組合法7条1号に該当する不当労働行為であると抗議した。
- ウ 平成24年5月15日、原告と組合との間で平成23年夏季・冬季一時金及び平成24年春闘に関し団体交渉が開催された。組合側は、A1委員長らが出席し、原告側は、C1及び原告代理人弁護士が出席したが、B1社長は、出席しなかった。
- 原告は、組合に対し同日付け回答書を提出しており、同回答書には、組合からの資料提出の要望に対しては応じることができず、また、会社の現状は理解してもらわなくてもかまわないことのほか、警察からの指導により、B1社長は今後も団体交渉に出席しないことや、組合員の能力を十分生かせる仕事が確保できないため、組合の力で従業員の力を発揮できる職場に早急に転職させるように要望することなどが記載されていた。
- エ 平成24年5月25日、組合は、同日付け団体交渉申入書をもって、原告に対し、平成23年夏季・冬季一時金及び平成24年春闘に関して団体交渉を申し入れるとともに、同月15日に行われた団体交渉において、原告が提出した資料に関して説明ができず、また、同月2日付け抗議文記載の組合員に対する業務分配差別に対する何らの回答がないことのほか、休業手当につき原告が一方的に条件を提示して実行したことに関して抗議した。
- オ これに対し、平成24年5月31日、原告は、同日付け書面をもって、「私（B1）の身体の安全が確保できない状態で団体交渉に応じることが出来ませんので異議がありましたら法的手段に訴えてください。」と回答し、団体交渉を拒否した（本件団交拒否①）。
- カ 平成24年6月から同年12月までの間、別紙2休業指定日数表のとおり、同表記載の組合員及び非組合員である従業員は、原告から、それぞれ会社都合による休業を指定された。原告は、休業を指示した従業員に対し、休業手当として基本日額の6割を支払った。
- キ 平成24年6月18日、原告代理人弁護士は、組合に対し、同日付け辞任通知書をもって、組合との団体交渉に関する原告代理人を辞任したことを通知した。
- ク 平成24年6月22日、組合は、同日付け団体交渉申入書をもって、原告に対し、平成23年夏季・冬季一時金及び平成24年春闘に関して団体交渉を申し入れるとともに、同月25日付け団体交渉申入れに対し、原告が、同月31日付けで団体交渉を拒否した行為は、明らかな不当労働行為であると抗議した。
- ケ これに対し、平成24年6月28日、原告は、同日付け書面をもって、組合に対し、協議事項については、同年5月31日付け文書で回答した

とおりであると応答し、上記団体交渉を拒否した（本件団交拒否②）。
（５）平成２４年７月１３日の団体交渉に至る経緯及び同団体交渉におけるＢ１社長の発言内容等

ア 平成２４年７月５日、組合は、原告本社までデモ行進を行ったところ、原告は、同月１３日に組合との団体交渉を行うと回答した。

イ 平成２４年７月１３日、原告と組合との間で団体交渉が開催され、組合側は、Ａ１委員長らが出席し、原告側は、Ｂ１社長及びＣ１が出席した。

この際、Ｂ１社長は、組合に対し、「会社も存続する気あんまりないし、私。」「土地もなんか売ってくれるとか買いたい言う話があるし。土地が仕舞できたらもう私、仕舞いしようと思ひよるけん。」「土地が売れたらいいよるやん。会社は整理する。」「この前業者さん来て、あそこ売ってくれんのか言うて、銀行が仕舞いになるんやったら売ってもええでとか言うて。単価これだけやったら社員の退職金も払えるし、私は出来たら仕舞いしたいと思うんでと。」などと発言した。

（６）本件救済命令申立てに至る経緯及びその後の原告組合間のやり取り等

ア 平成２４年８月９日、原告と組合との間で団体交渉が行われ、組合側は、Ａ１委員長らが出席し、原告側は、Ｂ１社長及びＣ１が出席した。

この際、Ａ１委員長は、原告による業務配分差別問題について、名前を消してもいいので社員全員の出勤簿ないしその写しを提出するよう求めたところ、Ｂ１社長は、「ああ、出しますよ。」と発言して、組合に対する資料として、原告従業員の出勤簿等の提出を約束した。

イ 組合は、平成２４年８月１０日、香労委に対し、原告を被申立人として本件救済申立てを行った。

ウ 平成２４年１０月１１日、原告は、組合に対し、同日付け文書をもって、「社員の出勤簿等の提出は個人情報保護法の規定に抵触するので提出できません。」と回答した。

エ その後も原告は、上記出勤簿等を提出しなかったが、平成２５年２月２２日、香労委による本件救済申立てに対する調査手続における疎明資料として、平成２４年６月から平成２５年１月までの作業状況表を提出した。

オ 平成２５年２月１日、原告と組合との間で団体交渉が行われ、原告側は、Ｃ１及びＢ３取締役が出席したが、Ｂ１社長は出席せず、それ以降も同年７月１８日の団体交渉時まで、団体交渉を欠席した。

カ 香労委は、平成２６年２月１０日付けで、本件救済命令を発出した。

3 争点

（１）本件団交欠席が不誠実団交ないし組合に対する支配介入として労働組合法７条２号、３号の不当労働行為に当たるか否か。

（２）本件団交拒否が同条２号、３号の不当労働行為に当たるか否か。

（３）団体交渉における原告の説明資料提出拒否及び不十分な説明が同条２

- 号、3号の不当労働行為に当たるか否か。
- (4) 団体交渉におけるB1社長の事業閉鎖を示唆する説明が同条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か。
- (5) 原告による組合員に対する仕事の配分差別の有無並びにかかる取扱いが同条1号、3号の不当労働行為に当たるか否か。
- (6) 10月説明会の開催目的・意図及びそこでの原告代理人弁護士による発言が組合に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に当たるか否か。
- (7) 3月説明会について
- ア 香労委による3月説明会に係る不当労働行為（支配介入）の認定は、本件救済申立てにおいて申し立てられていない事実に関する判断として、審査手続に瑕疵がある違法なものか否か。
- イ 3月説明会におけるB1社長の発言が組合に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に当たるか否か。

4 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1) (本件団交欠席が労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か。) について

〔原告の主張〕

ア 香労委は、平成23年5月17日以降、B1社長が意図的に団体交渉を欠席したと判断し、その前提として平成24年8月9日に実施された団体交渉議事録音テープの反訳文の内容を根拠として、平成23年4月20日の団体交渉において、B1社長の方から交渉を打ち切った状況がうかがわれると指摘する。しかし、そもそも上記反訳文は、同日の団体交渉の録音反訳文ではなく、全く別の内容のものであって、その認定ないし判断に誤りがある。

イ 香労委は、本件救済命令申立事件における第3回審問期日におけるB1社長の発言を根拠としてB1社長が団体交渉をする意欲を失っていたと認定するが、仮にB1社長が団体交渉をする意欲がないのであれば、団体交渉自体が開催されなくなるはずである。しかしながら、実際は、B1社長がC1に対し組合との団体交渉への出席を依頼し、C1が原告の交渉代表者として団体交渉に出席しているのであって、香労委の上記認定は誤った推測に基づく判断である。

〔被告の主張〕

ア 原告は、団体交渉議事録音テープの反訳文は、平成23年4月20日の団体交渉の内容とは全く別のものであると主張するが、乙70には、同日の団体交渉の経緯が記録されているところ、A2の最低賃金協定違反問題で紛糾し、最終的にB1社長の「もうこれ以上交渉はしない」との発言により交渉が打ち切られたこと、また、組合の方から団体交渉を打ち切る理由が見当たらないことなどから、香労委は前記のとおり判断したものであり、誤りはない。

イ 原告は、B 1 社長が団体交渉への意欲を失っていない理由として、C 1 が原告の交渉代表者として団体交渉に出席していることを主張するが、C 1 は、原告の回答に納得しない組合から、B 1 社長と相談して回答するよう繰り返し求められ、組合からの資料に関する説明要求に対して具体的な説明をせず、また、平成 23 年 8 月 8 日の団体交渉での発言や同月 24 日の団体交渉で C 1 が作成した書面等に照らすと、C 1 の対応は、実質的な団体交渉となっておらず、原告側の交渉代表者としての実質的な権限を有しているとは到底いえない。

(2) 争点(2) (本件団交拒否が労働組合法 7 条 2 号、3 号の不当労働行為に当たるか否か。)について

〔原告の主張〕

以下の点に照らせば、本件団交拒否には正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

ア B 1 社長が C 1 や原告代理人弁護士とともに団体交渉に出席するという選択をしなかったのは、C 1 が組合との交渉のために組合の事務所まで行った際、組合員から大声で怒鳴られ、恐怖を感じたという出来事があったため、B 1 社長と C 1 は三豊警察署へ行き、事情を説明した上で団体交渉について相談をしたところ、警察から、B 1 社長は女性であり、危険であるから、団体交渉の場には行かないように等の回答を受け、これに従ったものである。

なお、B 1 社長が出席した平成 24 年 3 月 28 日の団体交渉は、A 1 委員長が出席しないという条件 (A 1 委員長が自ら申し出たものである。) で開催されたものである。

イ B 1 社長は、従前単独で団体交渉に臨んでいたが、それは平成 23 年 4 月以前のことであり、その後状況が変化し、出席できなくなったものである。

ウ B 1 社長が警察に相談した時期は、B 1 社長が団体交渉に出席しなくなった平成 23 年 5 月から半年以上経過した後ではあるが、これは、同年 8 月 24 日の団体交渉で C 1 が怒鳴られて恐怖を感じたことがあり、その後、団体交渉の申入れはなかったものの、同年 12 月に申入れがあったことから、その段階で警察に相談したものである。

〔被告の主張〕

原告が、団体交渉を拒否したことは、それ自体が合理的理由のない限り、不当労働行為とみなされるところ、以下の点に照らせば、本件団交拒否については、合理的な理由がなく、不当労働行為に当たることが明らかである。

ア B 1 社長は、従前、単独で団体交渉に出席し、組合と平穏に交渉しており、平成 23 年 4 月以降、B 1 社長に代わり C 1 が単独で団体交渉に出席しているが、C 1 も平穏に交渉しており、平成 24 年 7 月 13 日の団体交渉では B 1 社長と C 1 が団体交渉に出席し、平穏に交渉したこと

などからすると、B 1 社長が団体交渉に出席できない合理的な理由はない。

- イ 仮に B 1 社長が単独で交渉することが危険であったとしても、C 1 や原告代理人弁護士と出席すれば問題ないはずであり、本件団交拒否の時点で、B 1 社長が団体交渉に出席できないほどの差し迫った危険が生じていたとは到底考えられない。なお、乙 4 9 において C 1 が多少の恐怖を感じたことがあるとうかがわれるものの、この程度では団体交渉拒否の合理的な理由があるとはいえない。
- ウ B 1 社長らが三豊警察署に赴き相談したとされるのは、平成 2 3 年 1 月 2 日であり、その後の平成 2 4 年 3 月 2 8 日の団体交渉には B 1 社長は出席していることから、B 1 社長が団体交渉に出席できない状況であったとはいえない。
- (3) 争点 (3) (団体交渉における原告の説明資料提出拒否及び不十分な説明が労働組合法 7 条 2 号, 3 号の不当労働行為に当たるか否か。) について

〔原告の主張〕

- ア 原告が提出した資料は、組合の要望（平成 2 0 年の合理化時に提出された資料と同等なもの）に応えたものであり、組合が上記資料を受領した平成 2 4 年 2 月 2 1 日の団体交渉では同資料について質疑はなく、同年 3 月 2 8 日の団体交渉に B 1 社長が出席した際にも、同資料に関して具体的な箇所を指摘して説明を求めることはなかった。そして、組合が提出した同年 4 月 6 日付けの団体交渉申入書でも資料の説明を抽象的に求めるのみであった。このような状況で、組合は、同年 5 月 1 5 日に行われた団体交渉において、突如、原告が提出した資料は信用できないと主張し、当該資料に項目別に記載された金額の内訳の詳細についてまで説明するように要求したものである。
- イ 香労委は、組合からの平成 2 3 年 1 0 月 1 2 日付けの文書による資料要求に対して、1 0 月説明会で提出を拒否しながら、原告が平成 2 4 年 2 月 2 1 日の交渉の場で資料を提示したことについて、時機を失していると判断しているが、組合は、原告が平成 2 3 年 6 月 2 8 日に提示した資料の受領を一方的に拒否していたことや、組合の書記長は競合会社に勤務していたこともあって、原告は内部資料を組合に提出することを躊躇せざるを得ない状況にあり、1 0 月説明会では提出を拒否した。その後初めて開催された同年 1 2 月 2 7 日の団体交渉では、組合から資料に関する要求はなく、その次に開催された平成 2 4 年 1 月 3 0 日の団体交渉の際、「平成 2 0 年の合理化時に提出された資料と同等な」資料の提示を求められたことから、原告は、平成 2 4 年 2 月 2 1 日の団体交渉で資料を提示したのであって、上記のような経緯からすると、原告の資料の提示が時機を失しているとはいえない。
- ウ 香労委は、原告の株主総会の際に計算書類を外部株主に提出すること

を理由に、組合に対して当該書類を提示することは何ら問題がないと指摘するが、組合の書記長は原告の競合会社に勤務している上、平成20年の合理化時に提示した機密資料（後の回収が予定されていた）を組合が無断でコピーしたことがあって不信感もあったことから、原告の計算書類を安易に提出できない状況であり、原告の外部株主の場合と同様に考えることはできない。

エ 組合は、平成24年8月9日の団体交渉で出勤簿の提出を要求してきたが、その翌日に本件救済申立てを行ったので、その対応や、香労委での審査手続における組合の主張を精査・検討して、出勤簿の内容等を検討しなければいけなかったことから、提出が平成25年2月22日になったのであり、不誠実な対応ではない。また、出勤簿を提出することにより、組合が個々の従業員に対して不利益を及ぼす可能性があることも踏まえ、慎重に対応したものである。

〔被告の主張〕

ア 組合が資料を求めるに至ったのは、従業員の業務量が前年より増え、株主配当も行われたにもかかわらず、夏季一時金について、原告がゼロ回答をしたためであるから、組合員がゼロ回答でも納得できるだけの財務資料を提出する必要があるが、原告は、平成20年の合理化時に提示した資料と同等の資料に止まらず、業績・経営状況が分かる十分な資料を提示するべきである。

イ また、組合は、原告に対し、平成23年7月15日及び同年8月24日の各団体交渉や、同年10月12日付けの文書で資料の提出を一貫して求めていたことに加え、同年12月2日付けの団体交渉申入書で原告から資料が提出されないことを非難していたにもかかわらず、原告は終始一貫して否定的消極的な態度を示しており、ようやく平成24年2月21日に資料が提出されたものであって、あまりにも時機を失しているといわざるを得ない。

ウ さらに、B1社長は、同年8月9日に出勤簿の提出を約束しており、また、出勤簿の写しは直ちに準備、提出できるはずであるにもかかわらず、原告は直ちにこれを提出しなかった。

(4) 争点(4) (団体交渉におけるB1社長の事業閉鎖を示唆する説明が労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

〔原告の主張〕

B1社長は、当時の時点では無理であると考えながらも、取引先銀行に対する会社の借金を全額返済し、従業員への退職金も払えるのなら、社長職を辞したいと述べただけであり、香労委が認定したような、組合に不安を生じさせて団体交渉を有利に進めようとする意図はなかった。原告代理人弁護士もB1社長も、直ちに事業閉鎖するような前提では話していない。

〔被告の主張〕

平成24年7月13日の団体交渉におけるB1社長の発言は、B1社長が真意に反して意図的に事業閉鎖を示唆する発言をすることにより組合に不安を生じさせ団体交渉を有利に進めようとしたものである。

同年1月30日、同年2月21日の団体交渉における原告代理人弁護士の発言や同年7月13日のB1社長の発言に対し、組合は何度も会社整理について問い直していることなどから、組合としてはB1社長が会社を整理するつもりであると危惧し、または、不安を感じたとしても不思議ではない。

(5) 争点(5) (原告による組合員に対する仕事の配分差別の有無及びかかる取扱いが労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

〔原告の主張〕

ア 原告は、組合員に対して何ら差別的取扱いを行っていない。平成24年2月末に原告の取引先であるY工業株式会社のJIS規格違反が発覚し、同社からの仕事がなくなったことから、原告の経営状況が一層悪化し、従業員に対して従前と同等の仕事量を確保できない状況下で、労働基準監督署からの助言を踏まえて、会社の都合による休業とすることで休業手当の支払を実施する方策を採ったにすぎない。

イ A7(以下「A7」という。)は、組合員ではあるが、仕事内容が組合の他の組合員とは異なっていることから継続的に勤務させていた。このことから分かるように、原告は仕事内容の違いから仕事配分の違いを生じさせていたのであって、組合員かどうかとは無関係である。

ウ 大倉工業株式会社からの仕事がなくなった後も、大型トラックで荷物を配送する仕事は従来どおりあったが、組合員の中には大型トラックの運転免許を有する者が1名しかおらず、この1名以外の組合員にはこの配送業務を与えることができなかった。

エ 従業員Gのように、組合員以外でも休業手当の対象者がいたのであり、組合員であることと仕事配分の違いは無関係である。

オ A8(以下「A8」という。)が組合脱退した時期は、平成24年8月末ではなく同年9月末であり、そして、A8は組合に在籍中の同年9月以前から仕事を配分されていたのであり、組合員であることと仕事配分の違いは無関係である。

〔被告の主張〕

ア 原告は、組合員を他の非組合員である従業員と差別して仕事の配分を行い、その結果として賃金差別があったものであり、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に該当する。

イ A7が休業させられていないのは、A7が倉庫管理業務の中心的人物であり、A7を休業させた場合には倉庫管理業務に重大な支障を生じることになり、原告にとって多大な不利益を被る恐れがあったため休業させることができなかったものである。

ウ 非組合員である従業員Gも休業手当の対象者であるが、これは従業員G自身も休業することに異論がなかったものである。

エ A 8は、組合在籍中は就労を拒否されていたが、組合を脱退した直後の平成24年9月から就労ができるようになっており、労働組合を脱退したことによって仕事を与えられるようになっており、

(6) 争点(6) (10月説明会の開催目的・意図及びそこでの原告代理人弁護士による発言が労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

〔原告の主張〕

ア 香労委は、10月説明会を契機に次々と組合脱退者が出たと認定しているが、10月説明会が原因で組合脱退者が出たかどうかは争いがあり、これを前提に認定した香労委の判断には誤りがある。

イ 原告代理人弁護士は、10月説明会において、本件ユ・シ協定が無効であるとは述べておらず、組合員に対する威嚇や不利益の示唆も、組合脱退者に対する利益誘導も行われていない。

ウ また、10月説明会が開催されたのは、B 1社長が、組合が作成した文書に事実と反することが記載されていたことから、組合員に限らず、原告の全従業員を対象として、原告の当時の状況や意見を説明する場を設けたものであり、組合の弱体化を図る意図であったとの認定は誤りである。

〔被告の主張〕

ア 10月説明会以前においては、組合の脱退者は発生していなかったにもかかわらず、10月説明会后、A 5やA 4等次々と脱退者が出ており、10月説明会が原因で組合の組合員の減少が生じている。

イ 原告は、原告代理人弁護士が10月説明会において、本件ユ・シ協定が無効であるとは述べていないと主張するが、原告代理人弁護士は、直接に本件ユ・シ協定が無効であると述べてはいないものの、最高裁の判例を挙げて「組合脱退の自由」があると述べているなど、その発言内容や経緯に照らせば、本件ユ・シ協定が無効であるとの趣旨で発言したものと推測される。

ウ そして、このような発言が、原告及び組合間で平成20年と平成23年の2回にわたって本件ユ・シ協定の遵守を求めて組合が激しく追及したという経緯があることや、夏季一時金を巡って時限ストが行われるという緊張状態が生じている状況の下で10月説明会が開催されたことなどに鑑みれば、10月説明会は組合の弱体化を図る意図で開催されたものといわざるを得ない。

(7) 争点(7) (3月説明会)について

ア 香労委による3月説明会に係る不当労働行為(支配介入)の認定が本件救済申立てにおいて申し立てられていない事実に関する判断として、審査手続に瑕疵がある違法なものか否かについて

〔原告の主張〕

労働委員会が、救済を申し立てられていない事実を認定し、命令を出すことは、当事者の防御の機会を奪うもので、審査手続の瑕疵となり違法である。この点、3月説明会については、組合が提出した申立書、主張書面及び準備書面のいずれにおいても全く触れられておらず、また、香労委も3月説明会を具体的な争点として挙げていないのであって、香労委が3月説明会について支配介入であると判断したことは、原告の防御の機会を奪うもので、審査手続に瑕疵があり違法である。

〔被告の主張〕

組合の申立書の第4の3項(3)において、3月説明会の前日である平成24年3月28日の団体交渉の席上で原告が「組合が従業員をひきとってくれるとの約束があった」と主張し、組合員を混乱させ、不安におとしいれたと記載されているところ、これは、上記団体交渉における発言に引き続き、3月説明会において、B1社長が組合の組合員を含む全従業員の前で「全港湾の組合員は全港湾が引き取ってくれるので組合の方に行って転職して下さい。」と発言したことにより、組合の組合員を混乱させ不安におとしいれたという趣旨の具体的事実の主張である。

また、原告は、3月説明会が具体的な争点に挙げられていないと主張するところ、「審査計画の争点」には個々の具体的事実を争点として列記するものではなく、特に重要な争点を選択・整理して当事者双方に主張・立証を尽くすべく喚起するものであり、そして、3月説明会とその前日の団体交渉とは連動したものであったから、原告には防御の機会が十分に与えられており、実際にも原告は、この点に対する反論として防御権を行使している。

イ 3月説明会におけるB1社長の発言が労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるか否かについて

〔原告の主張〕

原告と組合との間では、原告が経営に行き詰まるような状況になった場合には、その従業員の面倒を見る旨の合意が交わされていたのであって、B1社長は、これを受けて発言したものであり、その発言内容は、経営が苦しい原告の従業員について、組合が別の勤務先を確保することを示すものに過ぎず、これによって組合に対する威嚇や不利益の示唆も、組合脱退者に対する利益誘導も何らなされていない。

〔被告の主張〕

原告が主張する合意が成立していたことを裏付ける合意書面は存在せず、これを認めるに足りる証拠は存在しない。

また、平成24年3月28日におけるA6執行委員長の発言内容に照らし、組合としては、あくまで組合員の雇用維持を前提に、会社の存続のために協力する趣旨であったものにすぎず、組合が、原告の従業員を

引き取って転職させる旨の合意が成立していないことは明らかである。

B 1 社長は、当時、既に第 2 組合が結成されている状態であるにもかかわらず、組合の組合員だけを別に組合に引き取ってもらうなどと発言しており、この発言は、組合の組合員のみ退職（転職）を要請していることになり、明らかに労働組合間の差別的取扱いによる支配介入に該当する。

第 3 当裁判所の判断

1 争点（1）（本件団交欠席が労働組合法 7 条 2 号、3 号の不当労働行為に当たるか否か。）について

（1）前提事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件団交欠席に至る経緯及びその後の団体交渉の状況等については、以下の事実が認められる（なお、認定に要した主たる証拠については、各認定事実ごとに掲記する。）。

ア 平成 23 年 4 月 20 日、B 1 社長は、組合との団体交渉において、A 1 委員長から、本件ユ・シ協定違反を指摘された従業員である A 2 について、本件労働協定に定めた最低賃金違反の事実を指摘されたが、同団体交渉の場で賃上げについて合意することはないまま同日の交渉は終了した。

同月 22 日、B 1 社長は、A 3 を通じて組合に対し、今後組合との交渉には C 1 という知人が B 1 社長に代わって出席する旨を伝えたが、その理由について具体的に告げることはなかった。

その後、B 1 社長は、平成 23 年 5 月 17 日から平成 24 年 2 月 21 日までの間に開催された団体交渉を欠席したほか、同年 5 月 15 日、平成 25 年 2 月 1 日及び同年 7 月 18 日にそれぞれ開催された団体交渉を欠席した。

イ 平成 23 年 8 月 8 日、平成 23 年夏季一時金に関する 3 回目の団体交渉において、原告側は、C 1 のみが出席し、1 回目及び 2 回目の各団体交渉と同様、「ゼロ回答」を繰り返した。組合は、上記回答に納得せず、誠意のない回答のままでは抗議行動による実力行使をせざるを得ない旨告げたが、この際、C 1 は、「何回話しても変わりません。」と発言し、ストライキの可能性を示唆する組合に対し、「やるのであればやってください。」と返答した。

ウ 同日以降、同月 24 日までの間において、原告が、組合に対して新たな資料の提出や経営状況に関する説明は行わなかったことから、平成 23 年 8 月 24 日、組合は、同日午前の 1 時間にわたり抗議行動（ストライキ）を行い、同日午後、夏季一時金に関する 4 回目の団体交渉が行われたものの、依然として B 1 社長が出席することはなかった。

（2）不誠実団交の成否（労働組合法 7 条 2 号該当性）

ア 憲法 28 条は、団体交渉を行うことを労働者の権利として保障しており、これを受けて労働組合法 7 条 2 号は、使用者が、団体交渉をするこ

とを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、同号は、労使間の円滑な団体交渉の樹立を目的として規定されたものと解されるから、使用者は、単に労働者の代表者との団体交渉に応じれば足りるのではなく、使用者には、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に団体交渉する義務があり、使用者が上記義務を尽くさない場合には、そのような団体交渉態度が、団体交渉の拒否として同号の不当労働行為に当たると解される。

そして、使用者が誠実に団体交渉をしたか否かについては、団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得るよう努力したかなどの観点から判断するのが相当である。

イ 以上を前提として本件について検討する。

(ア) 前記認定のとおり、B 1 社長は、相当長期間かつ多数回にわたり組合との団体交渉を欠席し続けているところ、本件全証拠によっても、かかる長期間かつ多数回にわたり B 1 社長が組合との団体交渉に応じることができなかったことを正当化し得るような業務上の支障等の合理的な理由は見受けられない。

かえって、B 1 社長が組合との団体交渉を欠席し始めた時期は、平成 20 年に原告が組合から本件ユ・シ協定違反を指摘され、これを是正したことがあったにもかかわらず、再び本件ユ・シ協定違反が発覚したり、本件労働協定違反が発覚したことから、原告が組合から強く抗議を受けていた最中であったことや、前記のとおり認められる B 1 社長が本件団体交渉を欠席するようになった直後の夏季一時金に関する原告側の交渉態度等に照らし、B 1 社長は、組合との直接交渉を回避するため、意図的に本件団交欠席に及んだものといわざるを得ない。

(イ) これに対し、原告は、平成 23 年 5 月 17 日以降、B 1 社長に代えて C 1 が原告の交渉代表者として団体交渉に出席していることを指摘して、B 1 社長が団体交渉への意欲を失っておらず、原告による不誠実団交は成立しない旨主張するので、以下、C 1 が出席した団体交渉における組合との交渉状況等について更に検討する。

前記認定のとおり、C 1 は、平成 23 年 5 月 17 日の平成 23 年春闘に係る団体交渉から原告の交渉代表者として組合との交渉に当たるようになったが、同年 6 月 28 日に開催された夏季一時金に関する団体交渉において、組合に対し、仕事の料金単価の値下げや先行きの不透明さを口頭で説明し、経営が厳しいとの理由でゼロ回答を行

うとともに、説明の資料を持参したものの、組合からは、仕事量が増加しているにもかかわらず、十分な説明のないままゼロ回答では納得できないと主張され、また、持参した上記資料では説明が十分でないとして受領を拒否された。

その後、C1は、同年7月15日に開催された夏季一時金に関する2回目の団体交渉においても、前回同様の説明をするに止まりながら、ゼロ回答を繰り返し、同年8月8日に開催された夏季一時金に関する3回目の団体交渉においても、何回話しても変わらないなどと発言したり、組合によるストライキについても「やるのであればやってください。」と述べるなど、B1社長との相談、検討や経営状況に関する十分な説明を求める組合の要望に応じる姿勢を示さなかったため、同日、組合から解任を求められる事態に陥ったものである。

以上の事実関係に照らせば、C1は、B1社長が団体交渉に欠席するようになった以降、原告の交渉代表者として団体交渉に出席しているとはいえ、単に組合との団体交渉に応じているだけにすぎないというべきである。上記のとおり認められるC1と組合とのやり取りやC1の発言内容等にかんがみれば、C1が、B1社長に代わって原告の主張を組合が理解して納得することを目指し、交渉の場において労使の対立点を解消させるべく努めている様子は到底見受けられず、そうすると、C1が、原告の交渉代表者として対応していたことをもって、原告につき誠実に団体交渉を尽くしていたと認めることはできない。

(ウ) なお、平成23年4月20日の団体交渉終了の経緯につき、B1社長が打ち切ったのか、組合側が打ち切ったのかについて争いがあるが、本件救済命令における認定は、上記団体交渉の打ち切りの事実をもって不当労働行為とするものではなく、あくまでもそれ以降のB1社長による本件団交欠席に関する不当労働行為該当性を問題にするものであるところ、この点に関する判断は、前記認定のとおりであり、上記団体交渉終了の経緯如何によって、その結論は何ら左右されないというべきである。

ウ 以上によれば、B1社長による本件団体交渉欠席については、使用者である原告が誠実交渉義務を尽くしたものとはいえず、労働組合法7条2項所定の不当労働行為に当たると認められる。

(3) 支配介入の成否（労働組合法7条3号該当性）

労働組合法7条3号により禁止される支配介入行為とは、組合の結成を始め、その組織や運営に関する使用者による干渉、妨害行為を対象とするものであり、使用者の行った行為により、組合の結成を阻止、妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営や活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりするものであると解される。そして、使用者が誠実交渉義務を尽くしていない不誠実な団体交渉については、団体交渉を無力化

させるものであって、組合を弱体化させ、その運営や活動を妨害する行為として支配介入に当たると認めるのが相当である。

よって、本件団交欠席については、労働組合法7条3号所定の不当労働行為にも当たると認められる。

2 争点(2) (本件団交拒否が労働組合法7条2号, 3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 不誠実団交の成否 (労働組合法7条2号該当性)

ア 前提事実記載のとおり、原告は、平成24年5月25日付け及び同年6月22日付け各団体交渉申入書による組合からの団体交渉の申入れに対し、同年5月31日付け及び同年6月28日付け書面をもって、上記各団体交渉に応じない旨回答して、団体交渉を拒否したことが認められるところ、労働組合法7条2号によれば、使用者が労働者の代表者との団体交渉を拒むことは、正当な理由がない限り不当労働行為に当たるから、以下、本件団交拒否について正当な理由が存在したか否かについて検討する。

イ この点、原告は、C1が組合との交渉の際、組合員から大声で怒鳴られ、恐怖を感じたという出来事があったため、警察に相談したところ、警察からB1社長は女性であり、危険であるから、団体交渉の場には行かないように等の回答を受け、これに従ったものであるとして、本件団交拒否について正当な理由があった旨主張する。

しかしながら、原告の上記主張を前提としても、警察からの回答内容は、B1社長が単独で団体交渉の場に赴くことを避けるべきであるというものに止まり、これをもって組合との団体交渉自体を拒否する正当な理由足り得ないことは明らかである。また、前記前提事実記載のとおり、原告が本件団交拒否に至った時期には、既に、B1社長に代わりC1ないし原告代理人弁護士らが団体交渉に出席していたことに照らしてもなお更である。

ウ さらに、原告は、組合側、特にA1委員長との交渉の場面において、B1社長らの身に危険が及ぶおそれがあった旨主張する。

証拠によれば、確かに、C1が出席した団体交渉の場において、組合員が強く抗議するなどして混乱した様子がうかがえるが、このことから直ちに団体交渉自体を拒否する理由が生じたとまでは認め難い。

また、B1社長は、平成23年4月20日以前の団体交渉に単独で臨んでいたばかりか、原告が警察に相談したとする平成23年12月以降も、平成24年3月28日、同年7月13日及び同年8月9日にそれぞれ開催された団体交渉に出席している事実が認められることは、前記前提事実記載のとおりである。しかも、原告代理人弁護士が辞任した後に開催された同年7月13日及び同年8月9日の各団体交渉においては、組合側としてA1委員長が出席しており、そのような状況においてもB1社長と組合とで平穏に交渉が行われており、B1社長の身

に危険が及ぶような事態が生じたとは認められないのであって、この点に関する原告の主張も採用の限りでなく、その他、本件全証拠によっても、本件団交拒否について正当な理由が存在したことを認めるに足りない。

エ 以上によれば、原告は、正当な理由がなく、本件団交拒否に及んだというべきであり、本件団交拒否については、労働組合法7条2号所定の不当労働行為に当たると認められる。

(2) 支配介入の成否（労働組合法7条3号該当性）

支配介入に当たる行為については、前記認定のとおりであるところ、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否する行為は、正に、組合活動に対する妨害行為であることが明らかであるから、本件団交拒否については、労働組合法7条3号所定の不当労働行為にも当たると認められる。

3 争点(3) (団体交渉における原告の説明資料提出拒否及び不十分な説明が労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 不誠実団交の成否（労働組合法7条2号該当性）

ア 前記認定のとおり、使用者は、労働者の代表者と誠実に団体交渉する義務があるところ、使用者が上記誠実交渉義務を尽くしていたか否かについては、団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得るよう努力したかなどの観点から判断するのが相当であると解されるので、以上を前提として本件について検討する。

イ 組合からの原告に対する説明資料提出及び説明に関する要求とこれに対する原告の対応等については、前記前提事実記載のとおりである。

そして、組合が原告に対して上記各要求に及んだ経緯、理由については、原告の従業員たる組合員の実感として業務量が前年より増えたとの意見があったことや、原告が平成23年に4年振りの株主配当を行っていたという情勢の下で、組合が平成23年度の夏季一時金として組合員一律80万円を要求したところ、原告は、経営状況が厳しいとの理由でゼロ回答に及んだことにあると認められる。

このような事実関係を前提とすれば、組合が、原告からの夏季一時金に関する回答及びその根拠に関し、合理的理由があるかどうかを確認するため、団体交渉を求めるとともに、業務量の増加を実感し、業績が向上しているはずであると認識している労働者と経営状況が厳しいとする使用者との対立点を可能な限り解消させる方法として、経営状況に関する説明資料の提出や十分な説明を求めることは、その要求として相当なものというべきであるから、原告においては、組合に対し、労使間の対立点について、その検討が可能な程度の経営状況等に関する

客観的資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得るよう努力する義務を負っていたというべきである。

ウ そして、前記前提事実記載のとおり、原告は、組合に対し、原告の経営状況等に関する客観的資料として、①人件費計算書、②欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書、③経営状況説明書類、④社員の出勤簿の写し（作業状況表）を提出しているため、これらの資料の提示等により、上記誠実交渉義務を尽くしたと評価し得るかどうかについて、更に検討する。

(ア) まず、平成23年6月28日に開催された団体交渉において、当時の原告の交渉代表者であるC1が持参した①人件費計算書についてであるが、同計算書は、一枚紙に記載された簡略な計算書であって、この資料のみからは、同計算書記載の人件費に関する時期も特定できないばかりか、その費目の具体的内容も抽象的かつ不明確というべきであるし、それ以外には作業毎の単価しか記載されておらず、また、上記計算の裏付けとなる根拠についても明らかでないから、同計算書が、会社の全体的な業績や経営状況を示す客観的な資料として十分なものとは到底いえない。しかも、C1が上記計算書に関して組合が理解、検討可能な程度に説明を尽くした事実も認められない。

(イ) その後、原告は、組合からの経営状況の分かる資料提出の要求を受けて、平成23年8月24日に開催された団体交渉において、組合に対し、②欠損金又は災害損失金の損金算入に関する明細書を提出しているが、上記資料については、法人税の課税所得を計算するための繰越欠損金の残高及び推移を示すものにすぎず、これにより直ちに会社の現在の実績や経営状況等が判別し得るものとはいえない。また、上記団体交渉において、組合が、原告の交渉代表者であったC1に対し、上記資料では理解できないと抗議したが、C1は、同資料の内容等について補足して説明するなどしないまま、これ以上の資料を追加して提出することはできないと回答しており、上記(ア)同様、C1が提示した資料を用いるなどして、組合が理解、検討可能な程度に説明を尽くしたとは認められない。

(ウ) さらに、原告は、組合に対し、「作業毎1人1日平均売上一覧表」等の資料からなる③経営状況説明書類を提出している。上記資料は、上記(ア)及び(イ)記載の資料に比して具体的な内容が記載され、損益計算の推移を認識可能な表などで構成されているとはいえ、これらだけでは直ちに会社の業績を適正に示しているか判断できるとまではいえず、その信用性を判断するためには別途財務資料の提示や具体的な説明が必要であり、現に、損益計算書のみならず貸借対照表も会社の財政状態や経営成績を判断する一般的な資料とされていることからすると、さらに組合から信用性判断のための資料を求めら

れた場合には、上記③経営状況説明書類を示しただけでは不十分であるというべきである。

これに対し、原告は、③経営状況説明書類は、平成20年の合理化時に提出された資料と同等な資料を求める組合の要望に応えたものであることや、組合が上記資料を受領した平成24年2月21日の団体交渉では同資料について質疑はなかったにもかかわらず、組合は、同年5月15日に行われた団体交渉において、突如、原告が提出した資料は信用できないと主張し、当該資料に項目別に記載された金額の内訳の詳細についてまで説明するように要求したものであり、原告の対応が不当労働行為に当たるとはいえない旨主張する。

この点、③経営状況説明書類については、その内容に照らし、同資料のみから直ちに原告の業績や経営状況等を適正に示しているか判断できるとまではいえず、その信用性を判断するためには別途財務資料の提示や具体的な説明が必要であるものと認められることは前記のとおりである。

そして、原告が誠実交渉義務を尽くしていたか否かについては、前記認定のとおり、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたかどうかを基準として判断すべきである。本件においては、原告の業績や経営状況等に照らし、夏季一時金を支給することが可能かどうかという経営上の専門的な計算に基づく検討を要する事項が問題となっており、個人労働者が加盟する組合が、上記資料を受領した団体交渉の場において即時に説明を求めることがなかったとしても、無理からぬ面があるというべきである。そして、組合側が上記資料の詳細について検討した結果、その後同資料に関する具体的な説明を求められた場合においては、原告としては依然として労使間の対立を解消させるべき説明等を尽くす義務を負っているといえ、原告の上記主張を前提としても、原告が組合に対し、③経営状況説明書類を提示したことをもって、直ちに誠実交渉義務を尽くしたとは認め難い。

また、原告は、本件救済命令において、③経営状況説明書類の提示について時機を失している点について認定されている点について判断に誤りがあると主張する。

この点、前記前提事実記載のとおり、組合は、平成23年10月12日付け文書をもって、原告に対し、平成20年の合理化時に原告が提出した資料と同等のものを提出するように求め、さらに、同年12月2日付けの団体交渉申入書においても、組合が求める資料の提出を原告が拒否していることを非難していたにもかかわらず、原告は、その後開催された団体交渉において、組合からの説明資料の提出要求に応じる必要がないと明言するなど、否定的消極的な態度を示

していたことや、当初の要求から約4か月が経過した平成24年2月21日に上記資料が提出されたという経緯に照らせば、その提示について時機を失しているとの判断について違法な点はないというべきである。

(エ) さらに、原告は、平成25年2月22日、香労委による本件救済申立てに対する調査手続における業務配分差別の有無に関する疎明資料として④社員の出勤簿の写しを提示しているが、前記前提事実記載のとおり、B1社長は、平成24年8月9日に開催された団体交渉の場で、組合から上記資料の提出を求められたところ、その場で提出を約束しながら、その後態度を一変させて提出を拒否し、相当期間にわたり上記資料の提示を行わず、また、同資料の提示に代わる十分な説明もしないまま、休業指定を継続したと認められるのであって、原告が主張する事情を考慮しても、上記提示をもって、原告が誠実交渉義務を尽くしたと評することは困難である。

(オ) なお、原告は、組合の組合員に競業他社の者がいることや、以前に回収を約束していた資料を組合が無断でコピーをした経験があったことから、会社の計算書類を安易に提出することはできなかったと主張する。

原告が指摘する事情が真に存したか否かにつき判然としない部分もあるが、原告において上記事情により資料の提出が困難なのであれば、秘匿すべき情報を除いて資料を提示するなどしてその提示方法を工夫したり、資料提示に代えて説明を尽くすなどして、組合が検討可能な程度に自己の主張の根拠を具体的に示し、相手方の納得を得るよう努力する必要がある上、組合が提出を求めた損益計算書等の計算書類については、原告は監査役設置会社であるところ、監査役設置会社においては、貸借対照表及び損益計算書等は、定時株主総会に提出、提供した上、定時株主総会終了後は公告しなければならないのであって(会社法435条2項、438条1項、440条1項参照)、これを組合に提出することが原告にとって大きな不利益であるとは考え難い。

そうすると、前記のとおり認定した原告の対応にかんがみれば、原告の上記主張を考慮しても、前記認定は覆されない。

エ 以上によれば、本件において、原告が、組合からの団体交渉における説明資料提出及び説明に対する要求に対し、誠実交渉義務を尽くしたものとはいえ、この点に関する原告の交渉態度は、労働組合法7条2号所定の不当労働行為に当たると認められる。

そして、以上のとおり認定した事実関係に照らせば、原告は、組合に対し、原告の業績や経営状況の判断に必要な資料として貸借対照表及び損益計算書等の財務資料を提供して説明するとともに、組合と誠実に交渉すべきであるといえるから、本件救済命令主文第1項において、原

告に対し、平成19年度以降の財務資料を提示して説明するとともに、組合と誠実に団体交渉することを命じた香労委の判断に誤りはない。

(2) 支配介入の成否（労働組合法7条3号該当性）

前記のとおり、使用者が負う誠実交渉義務を尽くしていない不誠実な団体交渉については、団体交渉を無力化させるものであって、組合を弱体化させ、その運営や活動を妨害する行為として支配介入に当たると認めるのが相当である。

よって、団体交渉における説明資料提出及び説明に関する原告の交渉態度については、労働組合法7条3号所定の不当労働行為にも当たると認められる。

4 争点（4）（団体交渉におけるB1社長の事業閉鎖を示唆する説明が同条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か。）について

(1) 不誠実団交の成否（労働組合法7条2号該当性）

ア 平成24年7月13日に開催された団体交渉におけるB1社長の発言内容については、前記前提事実記載のとおりであるところ、その要旨は、会社を存続させる意欲がなく、土地の売却が可能となれば売却代金を債務整理や従業員の退職金に充てるなどして、事業を閉鎖する意思を示すものであったといえる。

イ しかも、B1社長による上記発言は、B1社長が平成23年5月17日から平成24年2月21日までの間に開催された団体交渉を欠席したほか、同年5月15日に開催された団体交渉を欠席するなどして、組合との直接交渉を回避し続け、さらに、同月31日及び同年6月28日の2度にわたり団体交渉自体を拒否した直後に行われた団体交渉におけるものであり、その間、夏季・冬季一時金や業務配分を巡って組合との対立は深まる一方であった状況の下で、B1社長は、従前の組合との交渉内容について具体的に言及することのないまま、条件次第では会社を整理し事業閉鎖をする旨の発言をしたものである。

この点、原告は、上記発言に関し、直ちに会社を清算するような前提では話していないなどと主張し、B1社長も、本件救済申立てに係る第3回審問期日において、雑談にすぎなかったなどと述べるが、前記のとおり認められる発言内容に照らし、会社の事業閉鎖を前提とするものであるというべきであって、原告の上記主張は到底採用できない。

ウ このように、B1社長は、団体交渉の場において会社整理や事業閉鎖を示唆するなどして、組合員にとって深刻な事態を危惧させる発言に及びながら、後日、同発言を雑談にすぎないと弁解するなどしているものであって、その他前記指摘の事実関係に照らせば、B1社長は、上記団体交渉の場において、組合に対し、真意に反して意図的に事業閉鎖を示唆する発言に及んだものと認めざるを得ないところ、このような交渉態度が、組合との誠実な交渉義務を尽くしたといえないことは明らかである。

よって、B 1 社長による上記説明は、不誠実団交として、労働組合法 7 条 2 号所定の不当労働行為に当たると認められる。

(2) 支配介入の成否（労働組合法 7 条 3 号該当性）

ア この点、原告は、B 1 社長の上記発言については、香労委が認定したような、組合に不安を生じさせて団体交渉を有利に進めようとする意図はなかったと主張する。

イ 前記前提事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、B 1 社長が上記発言に及んだ当時、原告は、組合からの要求に対し、経営状況が厳しいので要求に応じることはできないとの姿勢に終始しており、これに対し、組合は、原告に対し、再三にわたり経営状況等に関する資料の提出を求め続けるも、原告がその提出を拒否するとともに、この点に関する十分な説明を受けられない状態であったことから、経営状況の悪化という原告の主張の真偽を確かめる術がない中、原告代理人弁護士からも、原告の経営に関し、将来的な事業閉鎖の可能性を何度も示唆されていたことが認められる。

かかる諸事情に照らし、組合としては、原告が主張するとおり経営状況が悪化しており、原告の事業閉鎖に伴って組合員が職を失うかもしれないとの不安を抱いていたことは想像に難くない。そのような状況下で、B 1 社長は、条件次第では確実に事業閉鎖をするという発言に及んでいることから、組合員が職を失うかもしれないとの上記不安は、一層深まったというべきである。

ウ そうすると、このような事業閉鎖を示唆する B 1 社長の発言は、組合の結成や組織に関して干渉したり、妨害したりする効果を生じさせるものであって、支配介入に当たるといふべきである。

よって、B 1 社長の上記発言については、労働組合法 7 条 3 号所定の不当労働行為にも当たると認められる。

5 争点（5）（原告による組合員に対する仕事の配分差別の有無並びにかかる取扱いが同条 1 号、3 号の不当労働行為に当たるか否か。）について

(1) 不利益取扱いの成否（労働組合法 7 条 1 号該当性）

ア 前提事実記載のとおり、平成 24 年 6 月から 12 月までの間、原告は、別紙 2 休業指定日数表のとおり、同表記載の組合員及び非組合員である従業員に対し、それぞれ会社都合による休業を指定し、休業を指示した組合員及び非組合員である従業員に対し、休業手当として基本日額の 6 割を支払ったことが認められる。

そして、労働組合法 7 条 1 号により、使用者が、労働組合の組合員であることの故をもって不利益な取扱いをすることが、不当労働行為として禁止されるから、以下、上記休業指定が、組合員と非組合員とを差別する不利益な取扱いと認められるか否かについて検討する。

イ 上記休業指定の内容について見ると、上記期間において休業を全く指定されなかった組合員は、当時の組合員 6 名のうち A 7 のみである上、

休業を指定された組合員は、概ね1か月に10日前後の休業を指定されている。

これに対し、非組合員である従業員については、上記期間において休業を指定された者は、当時の非組合員12名のうち3名のみであり、しかも、そのうち2名は平成24年6月に2日ないし3日の休業指定を受けたに止まることが認められる。

このような休業指定の状況にかんがみれば、原告は、組合員と非組合員とを差別して、組合員である従業員ばかりを対象として休業を指定していると認めるのが相当である。そして、前記認定のとおり、休業指定を受けた従業員は、休業手当として基本日額の6割しか支払われておらず、休業指定を受けなかった者に比べて経済的不利益を被ったものであり、不利益な取扱いを受けたといえる。

以上によれば、上記休業指定については、原告が、組合員であることの故をもって不利益な取扱いをしたものであり、労働組合法7条1号所定の不当労働行為に当たると認められる。

ウ これに対し、原告は、組合員に対して何ら差別的取扱いを行っておらず、当時、仕事量が確保できなかったために休業を指定する必要性があったことから、仕事内容に応じて休業指定を行ったものであり、仕事内容の違いから仕事配分に差が生じたと主張し、その根拠として、A7、非組合員である従業員G及びA8に対する取扱いを指摘するので、以下更に検討する。

(ア) 原告が指摘する組合員であるA7が休業指定を受けず、非組合員の従業員Gが休業指定を受けている点については、被告指摘のとおり、A7が倉庫管理の責任者であったことから、A7を休業させた場合には、原告の倉庫管理業務に重大な支障が生じることが懸念され、原告が多大な不利益や損害を被ることを回避するため休業させることができなかつたと解するのが相当であり、A7が休業指定を受けていないからといって、原告が組合員であることを理由とした休業指定をしなかつたということとはできない。

(イ) 従業員Gが休業指定を受けている点については、弁論の全趣旨(被告らが具体的事実を含む主張立証を行っているのに対し、原告は、何ら反証していない。)により、従業員Gが再雇用の立場にあった上、休業指定を受けることに異論がなかつたことがうかがわれ、また、前記認定のとおり、組合員6名のうち5名が休業指定を受けているのに対し、非組合員については、平成24年7月以降に休業指定を受けたのは、従業員G1名のみであることに照らしても、従業員Gに対する取扱いをもって、原告が組合員であることを理由とした休業指定をしなかつたということとはできない。

(ウ) また、原告は、A8の組合脱退時期が平成24年9月末であると主張し、脱退前から休業指定はしなくなっていたとも主張する。し

かしながら、A 8 については、同年 8 月末までは毎月休業の指定がされていたが、脱退時期とほぼ同時期から休業が指定されなくなっているといえること、B 1 社長自身、A 8 は組合を脱退したから配車するようになったと述べていることからすると、組合を脱退した、あるいは脱退することになったことから休業指定をしなくなったものと認められ、A 8 に対する取扱いをもって、原告が組合員であることを理由とした休業指定をしなかったということもできない。

(エ) さらに、原告は、大型トラックで荷物を配送する仕事は従前どおりあったが、組合員の中には大型トラック免許を有する者が 1 名しかいなかったから、この者以外の組合員は配送業務ができなかったと主張する。

しかしながら、証拠によれば、非組合員である従業員の中にも大型トラック免許を取得していない者が 4 名いるにもかかわらず、平成 24 年 7 月以降、非組合員のうちで休業指定がされた者は、従業員 G 1 名しか認められないことや、大型トラック免許を取得している A 8 も組合を脱退するまでは何度も休業指定がされていたことからすると、大型トラック免許の有無によって休業指定を決めていたとは考え難い。

よって、原告の上記主張についても採用の限りでない。

エ 以上によれば、原告が主張するように当時の仕事量に照らし、原告の従業員に対して休業を指定する必要性があったことを考慮しても、その指定の仕方は、組合員であるか否かによって行っていたといわざるを得ず、原告の上記主張を考慮しても、原告による休業指定については、不当労働行為に当たるとの前記判断は覆されない。

(2) 支配介入の成否（労働組合法 7 条 3 号該当性）

ア 前提事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告と組合との間における休業指定に関する交渉状況等については、以下の事実が認められる。

平成 24 年 5 月 2 日、組合は、原告に対し、同日付け抗議文をもって、原告による組合員に対する不公平な業務配分がされており、労働組合法 7 条 1 号に該当する不当労働行為であると抗議した。

これに対し、原告が同月 15 日付け回答書をもって、雇用調整給付金中小企業緊急雇用安定助成金の申請準備中なので平成 24 年 6 月 1 日より会社から休みを指示した人には基本日額の 6 割を支給すると回答したことから、組合が組合員に対する不平等な取扱いであるとして抗議したが、原告は、平等に取り扱っていると回答した。

平成 24 年 5 月 25 日、組合は、同日付け団体交渉申入書をもって、原告に対し、団体交渉を申し入れるとともに、同月 2 日付け抗議文記載の組合員に対する業務分配差別に対する何らの回答がないことのほか、休業手当について原告が一方的に条件を提示して実行したことに関し

て抗議した。

イ 原告は、前記のとおり、組合から、再三にわたり原告による組合員に対する不公平な業務配分について、不平等な取扱いであり不当労働行為に当たる旨強く抗議されていた状況にあったにもかかわらず、前記のとおり組合員を主たる対象として休業指定を継続させたものであり、かかる事情に照らせば、原告による休業指定は、組合活動を嫌悪してなされたものであると認めざるを得ない。

ウ 以上によれば、原告による休業指定は、組合を弱体化させ、その運営や活動を妨害する行為として支配介入に当たると認めるのが相当である。

よって、上記休業指定については、労働組合法7条3号所定の不当労働行為にも当たると認められる。

6 争点(6) (10月説明会の開催の目的・意図及びそこでの原告代理人弁護士による発言が組合に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 10月説明会における原告代理人弁護士の発言内容の要旨については、前記前提事実記載のとおりであるところ、上記発言が、組合に対する支配介入として労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるかどうかは、その発言の時期、目的及び内容等の具体的事情を総合的に考慮して判断すべきであるので、この点につき以下検討する。

(2) 発言の時期及び目的について

ア 前提事実のほか証拠及び弁論の全趣旨によれば、10月説明会の開催に至る経緯については、次の事実が認められる。

平成23年9月21日、原告は、原告代理人弁護士ら作成の同月16日付け通知書をもって、組合に対し、組合が平成23年4月22日付け書面において指摘する非組合員の雇用が本件ユ・シ協定に違反するとの点に関し、組合に加入するかどうかは、労働者の自由な意思に基づいて決定すべきであり、原告には何らの権限もなく、原告に不当労働行為に該当する行為はないと主張した。

これに対し、組合は、平成23年10月12日付け文書をもって、原告に対し、原告代理人弁護士ら作成の上記通知書に記載された本件ユ・シ協定に関して、平成20年当時も、組合が、原告に対し、本件ユ・シ協定を締結しているにもかかわらず、非組合員を雇用している点について是正を求めるなどしたところ、原告が今後二度と本件ユ・シ協定に違反することのないよう約定した経緯があり、今回の本件ユ・シ協定違反は、明らかに確信的行為であって許されないと主張するとともに、夏季一時金闘争期間中に、B1社長が組合員個人に対して直接電話するなどして組合の行動に対し不安をあおったことは、組合の団結を乱す行為であり、10月19日に開催する予定の原告代理人弁護士による組合員の説明会については、組合に内容の説明もないままに開催するのは認め難い行為であるとして、10月説明会の開催中止を要請し

た。

平成23年10月19日、原告は、組合の組合員を含む原告の従業員を集めて10月説明会を開催した。

イ このように、原告は、組合からの中止要請があつたにもかかわらず、10月説明会の開催を強行しているが、当時の原告と組合の交渉状況等については、前記前提事実記載のとおりであつて、B1社長が組合との団体交渉を欠席するようになり、原告の交渉代表者となつたC1との間で行われた夏季一時金に関する組合との団体交渉が難航した結果、組合が時限ストを決行するに至つており、その後も組合が原告に対し、夏季一時金ゼロ回答に関して十分な説明や資料提出を強く要求するなど、労使間の対立が深刻化していた時期である。そのような中、原告は、前記認定のとおり組合からの中止要請を顧みず10月説明会を開催した経緯にかんがみれば、その開催の目的が、原告が主張するような、原告の全従業員を対象とした、当時の原告の状況や意見を説明する場を設けたものにすぎないとは認め難く、組合の弱体化を図ることにあつたことが強くうかがわれるというべきである。

(3) 発言の内容について

原告代理人弁護士による発言内容の要旨については、前提事実記載のとおりであり、確かに、原告代理人弁護士は、本件ユ・シ協定が無効であると発言してはいない。しかしながら、その内容には、ユニオン・ショップ協定について無効とする見解があることや、組合員には組合を脱退する自由があることを前提とした発言を複数含んでおり、原告代理人弁護士が、少なくとも本件ユ・シ協定の有効性に疑問を呈する内容の説明をしていたことは明らかである。そして、原告代理人弁護士のかかる発言は、同人が弁護士という法律の専門家であることや、最高裁判決を引用して説明していることも併せ考えると、説明会参加者に対して、本件ユ・シ協定が無効であるとの見解が合理的であるとの印象を与えるものであるといえる。

そして、原告代理人弁護士による上記発言が、原告組合間における本件ユ・シ協定の効力に関する見解の相違が顕在化するなど、原告と組合との対立が深刻化していた時期に行われたことは、前記指摘のとおりであつて、このような時期に行われた10月説明会において、原告代理人弁護士が、本件ユ・シ協定に関し、組合の主張と相違する見解であることを十分認識しながら、本件ユ・シ協定の有効性に疑問を呈し、組合員には組合を脱退する自由があることを前提とする説明をしたことは、正に、組合員に対して組合からの離脱を促し、その弱体化を図る趣旨を含むものであつたといえる。

さらに、平成23年10月までに原告の従業員で組合を脱退した者がいたことは記録上うかがわれないにもかかわらず、10月説明会開催後、組合員であるA4とA5が脱退していることからすると、上記発言内容が組合員の脱退に影響を及ぼしたと強く推認されるというべきである。

(4) 以上を前提に検討するに、原告が、組合からの中止要請を顧みず10月説明会の開催を強行した上、原告代理人弁護士が、あえて本件ユ・シ協定の有効性に疑問を呈する発言に及んでいることにかんがみれば、原告が10月説明会を開催した目的は、組合の弱体化を図る意図であったと認められる。

したがって、10月説明会の開催の目的及びそこでの原告代理人弁護士による発言は、組合に対する支配介入として労働組合法7条3号の不当労働行為に当たると認められる。

(5) これに対し、原告は、組合の作成した書面に事実と異なる記載があったことから、原告が組合に郵送した通知書の内容を従業員に説明する必要があると考え、10月説明会を開催したと主張するが、前記のとおり認定した10月説明会開催に至るまでの組合とのやり取りや、10月説明会での原告代理人弁護士の発言内容等に照らせば、単なる従業員に対する説明という意図を超えて、組合に対する弱体化を図る目的であったと評するのが合理的であることは既に判示のとおりであるから、原告の上記主張は採用することができない。

7 争点(7)ア(3月説明会に係る不当労働行為(支配介入)の認定は、本件救済申立てにおいて申し立てられていない事実に対する判断として、審査手続に瑕疵がある違法なものか否か。)について

(1) 前提事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件救済命令申立書には、平成24年3月29日の説明会についての記載はないが、「平成24年3月28日の団体交渉の席上で会社は『全港湾(※組合のこと)が従業員をひきとってくれるとの約束があった』と主張し、組合員を混乱させ、不安におとしいれた。」ことが記載されているところ、この記載は、同月28日の団体交渉の席上において上記約束について話題が出たことを受けて、B1社長が3月説明会において発言した内容が、組合員を混乱させ、不安におとしいれたという不当労働行為を構成する具体的事実に関する主張であると解するのが相当である。

そして、3月説明会は、上記団体交渉の翌日に行われたものであって、両者の時期が接着しており、また、B1社長の発言内容は、同団体交渉において言及された従業員の引取りに関する約束について、3月説明会の場で従業員に対して説明したものであるから、両者は相互に密接に関連した、いわば一連の支配介入といえる。この点、A1委員長の陳述書に3月説明会について記載がされているのも、両者を区別せず一連のものと捉えていたからにほかならない。そこで、3月説明会におけるB1社長の発言による支配介入の点は、同月28日の団体交渉に起因する支配介入として、上記支配介入の記載に含まれているというべきである。

(2) そして、本件証拠上、原告は、本件救済申立てに関する香労委による調査手続において、同月28日の団体交渉のみならず3月説明会についても支配介入の問題となっていることを前提として反論の書面を提出したり、

証拠を提出するなどしていたと認められ、実際にも3月説明会に関する防御権を行使していたと認められる。

(3) したがって、3月説明会におけるB1社長の発言に関する不当労働行為(支配介入)の認定が、本件救済申立てにおいて申し立てられていない事実に関する判断をしているわけではなく、その審査手続に瑕疵があるとは認められない。

8 争点(7)イ(3月説明会におけるB1社長の発言が組合に対する支配介入として労働組合法7条3号の不当労働行為に当たるか否か。)について

(1) 3月説明会におけるB1社長の発言内容の要旨は、前記前提事実記載のとおりであり、その内容は、会社の経営状態がおもわしくなくなったときは組合が面倒を見てくれるという約束ができていたことを従業員に説明し、また、組合の組合員は、組合が引き取ってくれる旨発言したものである。

上記B1社長の発言は、組合の組合員であれば原告を退職しても転職先があるから不利益は小さいことを理由にして、組合の組合員に対してのみ自主退職を促すものであるといえる。

そして、3月説明会が行われた時期は、組合との間で何度も団体交渉が行われるも、交渉が難航し、労使間で激しく対立していた時期であるばかりか、原告は、組合との団体交渉の場面等において、会社の経営状況が良くないことを繰り返し主張しており、しかも、その主張の真偽を確かめるに足りる十分な説明等を行っていなかったことを併せて考えると、B1社長の上記発言は、組合員を混乱させて不安を抱かせるものであったことが明らかである。

さらに、証拠によれば、平成24年4月までの時点の原告の組合員は、11名であったが、同年5月には、組合員が7名まで減少しており、上記発言の影響がうかがわれるというべきである。

(2) 以上によれば、3月説明会におけるB1社長による上記発言については、組合の弱体化を図ったものと見ざるをえず、このような3月説明会におけるB1社長の発言は、組合に対する支配介入として、労働組合法7条3号の不当労働行為に当たる。

(3) なお、原告は、組合が組合員を引き取る旨の上記合意があったことを主張するが、これを裏付ける客観的資料はないし、仮にそのような合意があったとしても、B1社長の上記発言の内容、発言当時の状況を考えると、前記結論を左右しない。

9 そうすると、本件救済命令における、夏季・冬季一時金等の事項に関して、平成19年度以降の財務資料を提示してその内容を説明するとともに、権限を有する代表者が出席した上で、組合と誠実に団体交渉すること(主文第1項)、経営状況に関する説明会や仕事配分に関して組合員に対して差別的取扱いをすることなどにより、組合組織の弱体化を図り、運営に支配介入をしてはならないこと(主文第2項)、原告が休業を命じた組合員に対し、通常

の業務に基づき支払われたはずの賃金と既払いの休業手当との差額を支払わなければならないこと（主文第3項）を命じた判断に誤りはなく、また、これまで認定判断したところによれば、香労委が認定した不当労働行為につき、本件文書を掲示しなければならないこと（主文第4項）、原告が主文第1項、第3項及び第4項を履行した場合、香労委に対して文書で報告しなければならないこと（主文第5項）を命じた点についても、裁量の逸脱はない。

第4 結論

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担について民事訴訟法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

高松地方裁判所民事部