

命 令 書

再審査申立人 オサメ工業株式会社

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合大阪地方本部

同 全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部

上記当事者間の中労委平成 17 年(不再)第 18 号事件(初審大阪府労委平成 15 年(不)第 82 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 4 月 5 日第 31 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、オサメ工業株式会社(以下「会社」という。)が、同社従業員 X1 が執行委員長として全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部(以下「組合支部」という。)を結成した際、同人に対する解雇通告を行ったこと、その後同組合支部及びその上部団体である全日本金属情報機器労働組合(略称 JMIU)大阪地方本部(以下「組合地本」という。なお、以下、「組合ら」というときは、組合支部と組合地本の両者をいうものとする。)との団体交渉に際し、日時、場所、参加人数等の団交条件に固執して実質的な団体交渉を行わなかったこと等が不当労働行為であるとして、平成 15 年 11 月 25 日、組合らから、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがなされた事案である。
- 2 初審における組合らの請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。
 - ① 平成 15 年 7 月 29 日付、同年 8 月 27 日付、同年 9 月 19 日付で組合らが申し入れた団体交渉に対する誠実応諾
 - ② 上記各団体交渉について、場所を会社内とすること
また、上記各団体交渉について、出席人数 3 名以内、開催時間 1 時間以内と

の制限をしないこと

- ③ 組合ら組合員への不利益取扱いをしないこと
また、脱退勧奨及び会社従業員の組合への加入妨害をしないこと
- ④ 組合ら関係者が団体交渉等のために会社内に立ち入ることを拒否しないこと
- ⑤ 組合支部に対し、組合活動のための会社食堂の使用を認めること
また、組合支部に対し、組合活動のためロッカー及び掲示板を各貸与すること
- ⑥ 組合支部組合員に対する解雇通告及び退職強要についての謝罪文の掲示また、上記①～⑤についての謝罪文の掲示

3 平成 17 年 3 月 4 日、大阪府労委は、上記救済申立てのうち⑤を棄却したほかは概ね認容し、要旨以下のとおりの命令を発した。

- ① 会社は、平成 15 年 7 月 29 日付、同年 8 月 27 日付、同年 9 月 19 日付で組合らから申入れのあった団体交渉について、会社が要求した交渉条件に固執することなく、誠実に応じなければならない
- ② 会社は、組合らに対し、会社による下記の行為が不当労働行為であると認められたため、今後このような行為を繰り返さないようにすることを明記する文書を速やかに手交しなければならない

ア 組合らが平成 15 年 7 月 29 日付、同年 8 月 27 日付、同年 9 月 19 日付で申し入れた団体交渉に際して、団体交渉申入れのための組合地本役員らの事業所内への立入を拒否したり、団体交渉の出席人数に固執して実質的な団体交渉に応じないという不誠実な対応を行ったこと

イ 平成 15 年 7 月 30 日、X1 氏に対して解雇通告を行ったこと

ウ 会社代表取締役 Y1 が

(ア) 平成 15 年 7 月 29 日に組合支部役員に対し退職を求める発言を行ったこと

(イ) 同年 8 月 4 日に組合支部員に対し組合脱退を勧奨する発言を行ったこと

(ウ) 同日、会社従業員に対し組合加入を妨害する発言を行ったこと

エ 元組合支部書記長 X2 に対し、組合支部からの脱退を働きかけ、併せて利益供与を行ったこと

4 会社は、平成 17 年 3 月 16 日、上記命令の救済部分の全部棄却を求めて再審査申立てを行った。

第 2 当事者に争いのない事実または証拠により認定できる事実

1 当事者

(1) 組合ら

組合地本は、組合員のうち大阪府内とその周辺地域の金属機械情報機器関連の職場で働く労働者で組織する労働組合であり、初審終結時において所属する組合員は約 860 名である。

組合支部は、JMIU の支部であり、会社の係長以下の職責の従業員により組織され、初審終結時において所属する組合員は 3 名である。

(2) 会社

会社は、昭和 45 年 4 月設立された各種バルブ・コック、サニタリーポンプ等の設計製作等を業とする法人であり、肩書地に本社を置き、初審終結時において所属する従業員数は約 60 名である。

2 本件に至る経緯、本件当時の状況等

(1) 組合支部結成の経緯

X1 は、平成 9 年 9 月、会社に入社し、製造部に配属されて、その業務に従事していた。

X1 は、平成 14 年 9 月、地元の合同労働組合に個人加入していたが、同 15 年 5 月 26 日、会社従業員 4 名と共に JMIU に加入し、組合支部を結成した。

組合支部は、結成と同時に大阪労連北河内地区協議会(以下「大阪労連地区協議会」という。)
・門真労働組合総連合(以下「門真労連」という。)に加盟した。

組合支部結成時の組合員氏名、役職等は以下のとおりである。

執行委員長	X1
副執行委員長	X3
書記長	X2
会計	X4
組合員	X5

なお、X1、X3、X2、X4、X5 の会社内での所属部署は、いずれも製造部である。

(2) 平成 15 年 7 月 29 日労働組合結成通知、団交申入れの状況(以下、年号及び年の特定ない場合は平成 15 年をいうものとする。)

組合らは、7 月 29 日、会社に対し組合支部の結成通知を行うこととした。

同日午前 9 時ころ、X1、地本副委員長(兼大阪労連地区協議会議長)X6、同副委員長 X7 らは、門真労連議長 X8 らを同行して総勢 7 名で会社に出向き、会社事務所前路上で、同所で行き合わせた同社代表取締役社長 Y1(以下、「社長」という。)に労働組合結成通知書及び要求書(以下「7・29 要求書」という。)を手交しようとした。

社長がこれら書面の受領を拒否し、会社事務所に入室したため、X1 らは、社

長に続いて会社事務所に入室し、結局、労働組合結成通知書等を総務部長(当時)Y2の机の上に置いて退出した(以下、単に「Y2」と呼称するとき、Y2ないし同証人をいうものとする。)

なお、7・29要求書は、会社の労働条件の改善等を求めると共に、8月5日に団体交渉実施の上、要求書に指摘の事項について会社の文書回答を求めるなどを内容とするものであり、その詳細は、初審命令書第3、2(2)(8~9頁)のとおりであるのでこれを引用する。

(3) X1に対する解雇通告等

7月29日午後3時ころ、社長は、X1に解雇を通告すると共に、解雇通告書を交付しようとしたが、X1はその受領を拒否した。

そこで会社は、翌7月30日午前8時ころ、社内食堂入り口に、X1に対する解雇通告書を掲示した。

同解雇通告書は、会社名でX1に宛てたものであり、「以前より、特に平成14年10月8日のX9君とX2君の事故の件について先導をし、会社により嚴重に注意され、今後この様な事態を起こした時は、会社により解雇すると申し渡しをしています。今回(平成15年7月29日)の件(労働組合結成)について、会社側に相談もなく先導し、また、突然に他従業員に動揺を与えたことにより、平成15年7月29日付にて解雇通告を致します。」と記載されたものであった。

同食堂は、更衣室等を兼ねており、会社従業員らの食事、休憩のほか、出勤時の更衣や朝礼等に利用されている場所であり、X1は、同日午前8時29分ころ出勤して同解雇通告書に気づいた。

会社は、同日午前中のうちに同解雇通告書の掲示を止めた。

(4) 組合らによる抗議、団体交渉申入れ等

ア 7月30日、組合らは、会社がX1に解雇通告等を行ったことについて抗議を申し入れることとし、X6、X7、地本書記長X10らが、門真労連構成員らを同行して会社に申入書(以下「7・30申入書」という。)を持参した。

同申入書は、7月29日に社長がX1に口頭で「お前はクビだ。」などと申し向けて解雇通告等を行ったこと、また同日にX3、X2、X4ら組合支部役員3名を呼びつけ、「断りもなしに勝手なことをした。辞表を出せ。」などと申し向けて辞職を強要したことなどに対する抗議及び7・29要求書記載の要求事項等について話し合いの場を設けることなどを内容とするものであった。

会社は、社長、Y3営業部長(当時)、Y23名が応対に当たり、社長室でX6ら3名と対面し、団体交渉の早期実施のほか、団体交渉の場での解雇撤回と謝罪、会社回答の提示等について対談した。

イ 8月1日、組合らは、会社に対し、7・30申入書記載の要求事項についての再確認等を行うため、X10ら4名で会社に出向いた。

会社は、Y2 1名が対応に当たってX10ら4名と対談した。

その後、会社と組合らは、会社側がY2、組合ら側がX6を窓口役として、団体交渉の実施日時、場所等について事務折衝を行い、8月4日には、同月8日の第1回団体交渉実施が決まった。

(5) 社長の組合支部員に対する言動等

ア 他方、このころである8月4日午後1時ころ、社長は、X5に対し、X5が組合に加入していることについて言及した上、「将来のことを考えるように。」などと言った。

また、同日午後1時30分ころ、社長は、第2工場で、非組合員である会社従業員ら3名に対し、「組合に入るのは構わん。」などと言った。

なお、X5は、その後9月22日、X1に対し組合支部脱退の意向を伝え、10月2日には脱退届を提出して組合を脱退した。

イ 組合らは、これら社長の言動を組合支部に対する切り崩し工作であり不当労働行為であるとして、会社に対する抗議行動を行うこととした。

8月6日、組合らは、大阪労連協議会、門真労連構成員らを交えて20名程度で会社に出向いた。

組合らは、同日正午過ぎころ、会社第2工場前で社長と接触し、社長に対し、X1に対する解雇通告、X3、X2、X4ら組合支部三役に対する退職強要、X5に対する脱退強要等に関する抗議と謝罪文の提出、また団体交渉への出席等を求めた。

これに対し、社長が「分かった。分かった。」などと答えたため、組合らは、15分間ないし20分間程度で一連の抗議行動を終了した。

(6) 第1回団体交渉の経緯

8月7日、会社は、組合らに対し、「お知らせ」と題する文書(以下「8・7回答書」という。)を発出して団体交渉に応諾する旨の回答をした。

「お知らせ」は、団体交渉開催日時を8月8日とし、開催時間を午後7時から8時までの1時間、会場を付近のホテルのパーティールーム、出席者について会社側を3名とし、組合ら側にも3名以内の出席を要求するとの内容であり、詳細は初審命令書第3、3(1)(同書11頁)のとおりであるのでこれを引用する。

(7) 第1回団体交渉の状況

8月8日、上記のとおり団体交渉の会場が設定され、組合らは、X1、X10ら7名、会社はY3、Y2ら2名がそれぞれ出席した。

しかしながら、団体交渉開催冒頭において、会社が組合らに対し出席人数を3名に絞るように要求したこと、また組合ら側がこれを拒否すると共に社長が団体交渉に出席していないことについて会社に釈明を求めるなどしたことから事態が紛糾し、45分から50分が経過することとなった。

同日午後8時には会場の使用時間が終了し、組合ら、会社のいずれも退室せざるを得なくなったため、同日の団体交渉では、終盤に組合らが組合結成通知、要求書等について若干の説明を行ったのみで、団体交渉事項についての特段の議論、妥結は行われず、いわゆる実質団交に入ることなく終了した。

(8) 第2回団体交渉の経緯等

ア 第1回団体交渉終了時ころ、組合らは、会社に対し、第2回団体交渉を8月25日に開催するよう通告し、その後会社が特段の回答を示さなかったため、複数回にわたって会社に連絡し、8月中の開催を要求していた。

会社側はY2が窓口となって事務折衝に当たっていたが、日程の調整が付かないまま推移していた。

イ そこで組合らは、第2回団体交渉の早期開催を要求することとし、8月27日、X10ら3名で団体交渉開催申入書(以下「8・27申入書」という。)を持参して会社に出向いた。

会社は、このころ、事務所出入り口前に、「当社に御用の方は、本社事務所に御連絡下さい。本社事務所に、許可なき者の立ち入りを禁止致します。」などと記載した看板を出しており、X10らが会社事務所に入室すると、居合わせたY3、Y2らは、入室してきたX10らの状況をビデオ撮影しつつ、「勝手に入るな。不法侵入だ。」などと言ったり、警察に通報するなどしてX10らに対応しなかった。

そこでX10らは、8・27申入書をY2の机の上に置いて退出した。

なお、8・27申入書は、第1回団体交渉がいわゆる不誠実団交であることについて抗議すると共に、第2回団体交渉の開催について、9月2日午後6時から会社食堂との日時場所の設定及び社長の出席を求める内容のものであった。

ウ これに対し会社は、8月29日、「お知らせ」と題する文書(以下「8・29回答書」という。)を発出した。

同文書は、冒頭に、「8月27日午後、業務時間中に貴殿組合役員が弊社本社事務所の許可なく、突然不法に敷地内へ侵入の上、…総務部長の机の上に叩きつけていったこと、及び同部長を罵倒したことは誠に遺憾であります。」などと記載され、8・27申入書にかかる団体交渉条件の変更を申し入れるもの

であった。

会社は、8・29 回答書により、団体交渉日時を 9 月 5 日午後 7 時から 8 時までと設定するほか、8・7 回答書と同一の団交条件を付しており、その詳細は初審命令書第 3、3(6) (同書 12 頁)のとおりである。

エ 組合らは、8・29 回答書に対し、会社の態度は正当な団体交渉申入れに対する実質的拒否であることなどを指摘した上、9 月 5 日の団体交渉においては社長出席の上誠実団交が行われるよう要求する内容の同(9 月 5) 日付申入書を発出した。

(9) 第 2 回団体交渉の状況

9 月 5 日、会社設定の日時場所において第 2 回団体交渉が開催された。

組合らは X1 ら 8 名が、会社は Y3、Y2 の 2 名がそれぞれ来合わせた。Y3 らは、冒頭において、「組合が出席者を 3 名に絞るまではフロントで待つ。」などと述べて退場し、ロビーに移った。

これに対し X1 らは、順次、2、3 名ずつでロビーに出向き、Y3 らを説得するなどしていたが、同人らが応じなかったため、会場の使用時間が経過することとなり、実質団交には全く入ることのないまま終了した。

(10) 第 3 回団体交渉の経緯

組合らは、9 月 19 日、X3 を介して会社に団体交渉申入書(以下「9・19 申入書」という。)を提出し、第 2 回団体交渉が実質的な団交拒否であることを指摘すると共に、9 月 25 日会社食堂において第 3 回団体交渉を実施することを申し入れた。9・19 申入書の詳細は初審命令書第 3、3(10)のとおりであるのでこれを引用する(同書 13 頁)。

その後組合らは、X3 を窓口として、会社に対し、数回にわたり団体交渉開催日時の打診をしたが、会社が具体的日時を提示しないまま 9 月 25 日を徒過することとなったため、組合らは、同月 29 日には大阪府労委に誠実団交応諾等についてのあっせん申請を行ったが、これは会社の辞退により不調に終わった。

(11) 組合支部役員らの脱退等

ア このころ組合支部では、書記長である X2、組合員 X5 が相次いで脱退し、組合員数が 3 名となった。

イ X2 は、平成 14 年 3 月、会社に入社し、同年 9 月ころ、X1 に誘われて同人と共に地元合同労働組合に出向くようになり、組合支部結成に携わったほか、組合結成後は書記長の肩書きを有して活動していた。

X2 は、9 月 18 日、X1 に組合を脱退したい旨電話連絡して慰留されていた

が、同月 29 日、X1 に脱退届を提出した。

また、これと前後して、X5 も、9 月 22 日に脱退の意向を述べて X1 に慰留されていたが、10 月 2 日、X4 を介して X1 に脱退届を提出した。

ウ 10 月 1 日、会社は、X2 を製造部デリバリ担当責任者に任命する旨の辞令を発令した。

会社は、同日付で製造部課長、係長にそれぞれ昇格した 2 名と共に、「製造部 X2 製造部デリバリ担当責任者に命じる全関連部署は指示に従うこと」などと記載した書面を掲示して従業員らにその旨通知した。

(12) 第 3 回団体交渉の状況

会社は、10 月 3 日付で「お知らせ」と題する文書(以下「10・3 回答書」という。)を発出し、組合らに対し、同月 17 日の団体交渉開催を申し入れた。

なお、10・3 回答書においても、会社は開催時間、場所、議題、出席人数に関し、8・7 回答書、8・29 回答書と同一の団体交渉条件を付しており、その詳細は初審命令書第 3、3(18)のとおりであるのでこれを引用する(同書 14 頁)。

これを受けて、10 月 17 日、会社指定の日時場所において第 3 回団体交渉が開催されることとなり、組合らは X1 ら 7 名、会社は Y3、Y2 2 名が出席したが、Y3 らは、冒頭で、「組合側出席者を 3 人に絞るまでロビーで待つ。」などと申し向けて退場した。

そのため、第 3 回団体交渉も、第 2 回団体交渉同様、会場使用時間の経過により、実質団交が行われることのないまま終了した。

(13) 組合らによる不当労働行為救済申立て

組合らは、11 月 25 日、7・29 要求書、8・27 申入書、9・19 申入書にかかる各団体交渉申入れに対する第 1 回～第 3 回団体交渉がいずれも不誠実団交であること、また社長による X1 に対する解雇通告等がいずれも不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

第 3 争 点

本件の争点は以下のとおりである。

- ① 7 月 29 日、社長が組合支部三役(当時。X3、X2、X4 をいう)に対し、組合支部の結成を非難し、退職を求める発言を行ったか、また、発言があったとしてこれが支配介入等に当たるか
- ② 7 月 30 日、会社が X1 に対して行った解雇通告が組合活動を行ったことによる差別的取扱い及び支配介入に当たるか
- ③ 8 月 4 日、社長の X5 に対する発言の内容及びこれが脱退勧奨による支配介入に当たるか

- ④ 同日、社長による非組合員 3 名に対する発言の内容及びこれが組合加入妨害による支配介入に当たるか
- ⑤ 10 月 1 日、会社が X2 をデリバリ担当責任者に任命するとともに昇給させる辞令を発令したことが利益供与による支配介入等に当たるか
- ⑥ 組合ら各申入れ(7 月 29 日、8 月 27 日、9 月 19 日)により各開催された団体交渉(8 月 8 日、9 月 5 日、10 月 17 日各実施)が誠実団交と言えるか

第 4 当事者の主張

以上の争点に関し、当事者は、要旨、以下のとおり主張する。

1 争点①(7 月 29 日、社長の組合支部三役に対する発言)について

(1) 会社側の主張

同日、社長が組合支部三役に対して組合支部の結成を非難したり、同人らに退職を求める発言を行った事実はない。

(2) 組合ら側の主張

同日、社長は、X1 に対し、「お前はクビだ。」などと言ったほか、組合支部三役を呼びつけ、「辞表を出せ。」などと言った。

これは会社による組合嫌悪及び組合の組織ないし活動に対する支配介入の意思を表すものである。

2 争点②(7 月 30 日、X1 に対する解雇通告について)

(1) 会社側の主張

ア 会社は、就業規則 52 条 15 号において、「職場内において、暴行、脅迫、監禁、その他社内の秩序を乱す行為を行ったとき」を解雇事由としており、本件解雇はこれに基づく懲戒解雇である。

7 月 29 日の組合結成通知の際、組合らは、会社事務所入り口付近で多人数で社長を取り囲むようにして詰め寄り、大声で怒鳴り上げるなどしたものであって、X1 には不穏当な言動が認められた。

また、X1 は、平成 14 年 10 月 8 日、社内で起きた事故に関し、従業員間の対立をあおったり、警察沙汰にするよう扇動する発言をしたことがあり(以下「平成 14 年発言」という。)、本件解雇は、この平成 14 年発言、7 月 29 日の言動も含めて、X1 が平成 14 年から平成 15 年 7 月にかけて行った一連の不穏当な言動を解雇事由とするものである。

イ 7 月 30 日、会社が X1 に対する解雇通告を掲示したことはそのとおりであるが、本件解雇通告書が掲示されていたのは 10 分間程度のことであり、始業時刻である午前 8 時から 30 分も前には撤去されていた。

したがってこの掲示は会社従業員らへの威嚇になるものではなく、組合の

組織ないし活動に対する支配介入の効果を有しない。

また、会社が支配介入意図を持っていたのであれば10分間などという短時間で撤去することはあり得ない。

(2) 組合ら側の主張

ア 社長は、7月29日、組合結成を知るや激怒してX1に「お前はクビだ」などと通告したほか、翌30日には解雇通告を掲示するなどしたものであり、このような社長の言動には、組合に対する嫌悪の情が明らかである。

また、X1においてはこのころ他に解雇されるに足る合理的事情は認められないから、本件解雇が組合結成及び組合活動を理由とするものであることは明白である。

イ さらに、解雇通告書は、既に出社した会社従業員がいた食堂に掲示されて同人らの目に触れており、支配介入の効果があることは明らかである。

3 争点③(8月4日、社長のX5に対する発言)について

(1) 会社側の主張

同日、社長がX5に対し、「将来のことを考えるように」等の発言を行った事実はない。

(2) 組合ら側の主張

同日、社長はX5に対し、「あいつらは共産主義者や。知っているのか。お前らの組合費でメシ食っているんやぞ。組合を脱げるんやったら今のうちやぞ。このままではお前の将来はないぞ。ここをやめても行くところはないぞ。」などと申し向けた。

X5はその後組合を脱退しているが、特に同人が当時組合を脱退するべき理由はなく、上記のとおり社長の脱退への圧力があつたことは明らかである。

4 争点④(8月4日、社長の非組合員3名に対する発言)について

(1) 会社側の主張

同日、社長は、非組合員3名に対し、「組合に入るのは構わん。」との発言はしたが、これは組合加入は個人の自由であるから、よく考えて決めるようにとの文脈で述べられたものであり、組合加入についての萎縮的效果を生じさせるようなものではなく、したがって支配介入の効果は認められない。

(2) 組合ら側の主張

同日の社長の発言は「組合にはいるのは構わん。せやけど、ここをやめたら行くところはないぞ。分かっているやろうな。」というものであり、発言自体で組合嫌悪の意思があらわであるほか、従業員らをして組合加入を躊躇させるものであつて支配介入に該当することは明白である。

5 争点⑤(10月1日、X2に対する辞令発令について)

(1) 会社側の主張

X2が昇任ないし昇給したと組合支部脱退との間に関連性はない。

この点、会社がX2に対し脱退するよう何らかの働きかけを行い、X2が脱退したことに対する利益供与として昇任ないし昇給させたものと認める初審判断は、偏見に基づく不合理な認定であり、違法であるとさえ言うべきものである。

(2) 組合ら側の主張

X2は組合結成当時から書記長として活動していたものであり、本件当時脱退すべき合理的理由がなく、また脱退から2日後にいわば昇任辞令である本件辞令が発令されていること、同辞令は役職名、人選、発令時期のいずれも不自然なものであることからすると、会社から利益誘導等の組合支部脱退を促す圧力が加えられたことは合理的に推認できる。

6 争点⑥(団体交渉)について

(1) 会社側の主張

会社と組合らとの団体交渉に際し、出席人数を3名にしたことはそのとおりであるが、それまでの話し合いの過程で、組合ら側も自発的に人数を3名とした経緯があり、会社が一方的に設定した人数ではない。

また、第1回団体交渉では、組合らが7名で来たため、団体交渉に具体的な支障が生じたのであるから、この程度の人数に制限することは合理的であるし、第2回団体交渉以降会社が人数制限を設けたとしてもやむを得ない。

(2) 組合ら側の主張

組合ら側が団体交渉出席人数を設定した事実はなく、そのような約束、労使慣行等も存在しない。

むしろ第1回団体交渉以降、いわゆる実質交渉に入ることができないのは、団交の席上、「人数を絞れ」などの発言を繰り返して人数制限に固執し、協議に応じようとしない会社の態度に由来するものである。

以上の経緯からして、本件各団体交渉がいずれも誠実団交とは言えないことは明らかである。

第5 当委員会の判断

1 争点①(7月29日、社長の組合支部三役に対する発言：以下「対組合支部三役発言」という。)について

- (1)ア まず、対組合支部三役発言の有無とその内容について、組合らは、7月29日の業務終了後、X1が、X2、X3、X4らから報告を受けて聞き知った事実は以下のとおりであった旨述べる。

同日午後1時30分ころ、社長がX2、X3、X4を呼び出した上、「誰が組合を作ったんだ。お前ら、いい年をして、いいことか悪いことか分からんのか。」
「X1はクビにする。だからお前たちも明日、辞表を書いて持ってこい。」
「お前ら、分かってるやろうな。ここをやめたら、ほかに行くところないぞ。」などと述べた。

また、社長は、X2に対しては別に、「お前は組合やめとけ。X1はクビにする。理由は組合を作ってみんなを扇動したからや。」などとの発言をした。

イ(ア) そしてこの点X2証人は、7月29日の午後、社長がX2、X3、X4の3名を工事現場に呼び出し、その場で怒った様子で、「誰が組合を作ったのか。」
「X1はクビや。」
「辞表を出せ。」などとまくし立てたほか、その後X2のみに対して、「お前は組合やめとけ。」などと言ったことを述べる。

(イ) また同証人は、当審問廷において、対組合支部三役発言前後の7月29日の状況を以下のとおり詳述する。

同日朝、組合らが社長に結成通知書を交付しようとした際、社長は、「お前ら辞表を書いてこい。」などと言った。

また同日午後1時ころ、現場事務所前にX3、X4と共に呼ばれ、同所で30分間にわたり社長から話をされたこと、この間社長は、「誰が組合を作ったんだ。いい年をしていいか悪いぐらい分かるやろう。X1は何度も会社を潰してきた男や、あいつはクビや。お前ら3人とも辞表を書いて持ってこい。」などと言ったほか、X3、X4に対し、「仕事も出来んのになんで組合を作るんや。」
「あんたらいったい何や。」などと言い、他方X2に対しては、「X2はもったいない。X2はそんなことをするような人間じゃない。そやけど、お前も一緒や。」などと言って、3人に対し辞表の提出を求めた。

これに対し、X2が、「社長さん、そんなこと今おっしゃらないで、組合を認めてちゃんと話し合ってください。」などと言ったところ、社長は、「組合を認めんのやから、話し合う必要はない。わしは弁護士は何人でも知ってる。法律で闘うなら、我々も法律で断固闘う。裁判でも何でもやる。」などと答えた。

また、同日午後2時ころ、社長は、X2が一人でいるところに来て、X2に対し、「お前は組合を辞めとけ。」
「X1には会社を辞めてもらう。理由は組合を作ってみんなを扇動したから。」などと言った。

(ウ) X2証人は、上記の事実をいずれも認めて証言するところ、その内容は、詳細かつ具体的であり、自己の言動も交えているなど、現にその言動を

聞き知った者でなければ証言し得ない迫真性に富むものと言える。

また、上記のと通りの7月29日の対組合支部三役発言を受けて、翌7月30日には組合らが抗議行動を起こしていること(前記第2、(4))、同日提出の7・30申入書上、「…その後も支部三役員3名を呼びつけ、『断りもなしに勝手なことをした。辞表を出せ。』と怒鳴りつけられ…」などと記載されていることに照らすと、少なくとも組合らにおいて、7月29日の社長の発言内容等について、X1ないしX2らから同書記載とおりの報告を受けていた事実を認めることが出来、証拠による裏付けもあると言えるから、上記のと通りのX2証人の証言の信用性に疑義を差し挟む余地はない。

- (2) そこで検討するに、前記のとおり組合らの述べるところは、上記のとおり信用性の高いX2証人の証言にも合致して他の証拠により裏付けられていると言え、信用することが出来るから、対組合支部三役発言の内容は上記第5、1(1)アのとおりであったと認めることが出来る。

かかる対組合支部三役発言は、およそ社内において社員による組合結成を認めないとする組合嫌悪の意思の発露であることは一見して明白であり、このような社長の発言が、会社従業員である組合支部役員に対してなされれば、組合の結成ないしその活動を萎縮させ、組織の弱体化をもたらすと言えるから、支配介入に該当する。

- (3)ア これに対し、会社は、初審段階においては対組合支部三役発言の存在を否認し、かつ、本件再審査申立においても、上記のような発言はなかった旨主張しているが、上記のX2証人の証言はその主張するところとは矛盾するものと言わざるを得ず、会社の主張する事実を認定できる根拠がない。

イ もっとも、X2証人が会社側証人であることを考えて、会社が現時点では、要するに対組合支部三役発言そのものがなかったとするのではなく、対組合支部三役発言の存在は認めた上で、これが組合らの組織または運営に対する支配介入と評価できるようなものではなかったとの趣旨に主張を変遷させたものと解する余地がないわけではない。

しかしながら、会社はそのように主張を変遷させた理由経緯を明らかとしていないから、これは主張に不合理な変遷があったものと言わざるを得ない。

ウ また、X2の証言するところに従って、7月29日の社長の一連の言動がX1に対する怒りに発するものであり、X2に対して将来のことを考えて行動するようにという意味で「組合やめとけ。」などと言ったものであると考えるにしても、同言動が、これを聞いた組合員や会社従業員をして、組合の結成や組

合活動はいずれも会社の意向に背く行動であり、社長の怒りを買うものであること、また組合員としての活動を続けていけば、会社内における将来、すなわち就業の継続や昇格昇給等が期待できないという認識を持たせ、支配介入の効果を有する言動であったことには変わりがない。

(4) 以上より、これを不当労働行為と認定した初審判断は相当である。

2 争点②(7月30日、X1に対する解雇通告)について

(1) X1に対する解雇通告書が掲示された状況については前記第2、3(3)のとおりである(以下、同解雇通告書掲示による解雇通告を「書面掲示による解雇通告」という。)

この点、組合らは、書面掲示による解雇通告に併せて、これに先立つ7月29日午後3時ころ、社長がX1に口頭で解雇を通告しつつ、解雇通告書を手交しようとした事実(以下、「口頭による解雇通告」という。)をも不当労働行為である旨指摘しており、これを受けて、初審判断も口頭による解雇通告、書面掲示による解雇通告を一体をなす解雇通告行為と捉えて評価しているようであるので、まず口頭による解雇通告が不当労働行為に該当するかについて検討する。

(2) 先に対組合支部三役発言に関して認定したとおり、社長は、7月29日に組合結成通知が行われるや、その場で、組合関係者らに「お前ら、辞表を書いてこい。」などと述べていること、同日午後1時ころには組合支部三役を呼び集めて辞表の提出を要求するなどしていること、さらに口頭による解雇通告の直前である午後2時ころには、X2に対し、「X1には会社を辞めてもらう。理由は組合を作ってみんなを扇動したから。」などと述べていたことが認められる(第5、1(2))。

口頭による解雇通告当時、X1において他に解雇事由が存在したとは認められず、この点会社も、口頭による解雇通告に関しては、組合結成以外に当該解雇を正当化するに足る何らかの事情があった旨主張するところではないから、口頭による解雇通告については、組合結成ないし組合結成通知自体が理由であったものと認めるのが相当である。

(3) もっとも、会社は、前記第4、2のとおり、就業規則の該当条項を指摘する一方、口頭による解雇通告の際、社長がX1に解雇予告手当を交付しようとしたとの組合主張にかかる事実は否認していることから、書面掲示による解雇通告が懲戒解雇であるとの認識であると見受けられること、また書面掲示による解雇通告に関しては、7月29日の組合結成通知の際のX1の言動のほか、平成14年発言なども考慮に入れ、かかる一連の不穏当な言動を解雇事由としたものである旨主張していることを考えると、組合結成通知時のX1の言動自体が懲戒事由

に該当し、これが解雇事由となって口頭による解雇通告が行われたものである旨主張していると解釈できる余地がある。

そこで以下はこれを前提にさらに検討する。

ア ここですでに7月29日の組合結成通知書交付の状況を見るに、当時のX1を始めとする組合らの行動の概要は前記第2、3(2)のとおりである。

7月29日の組合らの行動は組合結成通知という組合活動であるが、いかに目的において正当であっても、当該活動に伴う言動が会社業務を阻害するなど、社会通念に照らして不相当な態様で行われる場合には、組合活動としての正当性を欠いて保護されず、懲戒処分の対象となり得る。

そこで本件組合結成通知時の具体的状況、とりわけ組合員らの具体的言動を見る。

(ア) この点X1がこれを敷衍して以下のとおり証言する。

同日、X1ら7名は本社入口前路上に待機して社長の到着を待ち、同所に来合わせた社長と組合地本役員らが名刺交換を行った。

その後社長が用向きを尋ねてきたため、組合支部が結成された旨伝えしたが、その途端、社長は名刺を投げ捨てた上「誰が組合を作ったんだ。お前か。」などと言い、X1の胸ぐらをつかんで「お前は解雇だ。」などと言った。

社長はそのままX1を押しやって2階事務所に上がっていったため、X1はこれを追って事務所に入り、「少しだけでもいいから時間を割いて話を聞いてください。」などと述べた。

その後、組合地本役員らも順次事務室に入室したが、社長が事務室を出て行ったため、組合地本役員らは、その場に居合わせたY2に名刺を渡し、組合結成通知書と要求書を手交しようとしたが、これを拒否されたため、同人の机上にこれら書面を置いて退室した。

(イ)a ところで、X1は、社長を追って事務所に入室して以降の社長、Y2らのやりとりをテープ録音しており、その反訳文。(以下「反訳文書」という。)によると、その間の各々の言動は以下のとおりである。

社長は、X1が入室するや、「お前はクビだ、帰れ！帰れ！お前みたいな者使ってくれるところあったらどこへでも行け！金は払ってやる。」などと言い、話をするため組合地本役員らを上がらせる旨述べているX1に対し、さらに、「いらん、帰れ。」「お前みたいな者使ってくれるところあったらどこへでも行け。」「やかましい、帰れ。忙しい、どけ。」などと言った。

このころ、組合地本役員らが入室し、「社長、組合の方も来ているのでね。」などと言って声を掛けると、「電話も寄越さんと、断りもなしに、なんやこれ。」などと言いながら事務室を出て行った。

そこで組合地本役員らが Y2 に名刺を渡し、「社長にお伝え願えますか。」などと言いつつ組合結成通知書等を手交しようとする、Y2 は、「私は個人的に組合を認めんし、話すする必要もない。」「警察呼びます。憲法がありますから。」などと述べて受領を拒否したため、組合地本役員が書面の趣旨を口頭で説明の上机上に置いて退室した(以下「7月29日付部分」という。)

b これに対し、その場に居合わせて状況を現認していた Y2 証人は、上記の反訳文書 7月29日付部分の一部しかテープ起こしされていないから正当性がない旨述べ、事務所内での組合地本役員らの言動は、以下のとおりであった旨述べる。

すなわち、組合地本役員らは「話し合いをしろ。」などと声を上げて事務所内に入室し、これに対し社長は「常識ある行動を取ってくれよ。」「事前アポを取って来社するように。」などと言っていた。

社長が退室すると、組合地本役員ら 7名が突然 Y2 の机の前まで来て「憲法で守られている。」「組合法で守られている。」などと大声を上げて詰め寄ってきた。

この当時、既に業務開始時刻を過ぎていたため、Y2 は、組合地本役員らに対し、業務時間中であるため帰るよう繰り返し申し向けたが、組合地本役員らが「話し合いをしろ。」などと言うため、「業務妨害であるから警察を呼ぶぞ。」などと言った。

すると組合地本役員らは、「警察を呼ぶんか。」などと何度も怒鳴り上げ、その後結成通知書を机上に置いて帰った。

c そこで検討するに、上記のとおり X1 の証言及び反訳文書 7月29日付部分の内容は、詳細かつ具体的であり、当初組合らとしては、組合結成通知書等を社長に手交して通知をしようとしていたものが、これが果たせず、事務所内に行って同所に居合わせた Y2 の机上にこれら書面を置いて退出することとなった経緯、帰趨と特に矛盾するところはないから特にその信用性に問題はない。

この点、Y2 証人は、先のとおり反訳文書 7月29日付部分には記載の欠落がある旨述べるものの、併せて同部分に記載されている事実には虚偽がないことを証言していること、また、同人は、組合地本役員らが事

事務所内に入ってくる以前の、事務所内での社長と X1 とのやり取りについては分からない旨述べていることから、X1 と社長の言動が同文書に記載されているとおりであったと認めるのを妨げる事情はない。

(ウ) もっとも、同反訳文書は録音テープの記録内容を文書化したものであり、しかも録音は X1 が会社には告知せずに独自に行っていたものであることを考えると、発言者の位置関係等によっては、そもそも録音できていない部分や録音が清明でない部分があることは当然考えられ、Y2 の証言するとおり、同反訳文書に記載されていない他の言動があった可能性は十分にあり得る。

この点、前記 Y2 証言はその記載の欠落を補足するものと言えるが、同日組合地本役員らが結成通知書に併せて要求書を持参していたことや、路上での社長の X1 や組合地本役員らに対する応対の状況などを考え合わせれば、組合地本役員らが社長及び X1 に追隨して「話し合いをしろ。」などと言いつつ事務所に入室したり、事務所内において、「憲法で守られている。」「話し合いをしろ。」などの言動を示すことに特に不自然はなく、この点に関する Y2 証言の信用性を損なう事情はないから、X1 や組合地本役員らが事務所内においてこのような言動をしたこと自体は認めることができる。

しかしながら、かかる言動を受けた会社側の対応を見るに、社長は、一旦事務所に入室したものの、事務所内でも X1、組合地本役員らに取り合わないままほどなく退室していることが明らかであり、この間その言動が阻害された状況は認められない。

また、Y2 証人は、社長の退室後、組合地本役員らに詰め寄られて何度も怒鳴り上げられたなどと述べるものの、その一方で、組合地本役員らに対し、「私は個人的に組合を認めんし、話すする必要もない。」「警察呼びます、憲法がありますから。」などと述べて名刺、結成通知書等の受領も拒否するなどしており、そのため組合地本役員らはこれら書面等を Y2 の机の上に置いて退室することを余儀なくされたものと言えることからすれば、要するに Y2 も、社長の言動に呼応して、組合らの言動に一切取り合わない冷静な態度を示していることが認められる。

すなわち Y2 においても、X1 や組合地本役員らの言動により威圧を覚え、自由な言動を制圧されたとは認められず、したがって X1 や組合地本役員らの言動がそのような不穏当なものであったというに足る証拠はないものと言わざるを得ない。

(エ) 他に、X1 や組合地本役員らが不必要に長時間に亘って事務所内に滞留したり、現に同人らの言動により同所において行われていた業務に何らかの支障を来したなどの具体的な事実の立証もないから、本件組合結成通知及びその際の X1 ないし組合地本役員らの言動は、いずれも組合活動の態様として、社会通念に照らして相当の範疇を逸脱するものとは評価できない。

(オ) これに対し会社は、事前アポイントメントなしに、組合地本役員らが会社を訪れ、業務時間中、会社施設内である事務所に立ち入ったことを問題視し、このことのみで当該組合活動は正当性を欠く旨主張するようである。

しかしながら、当該立ち入り行為は、組合結成通知交付の目的を以て行われたものであり、その態様も前記のとおり不穏当とは認められず、社会通念に照らして相当の範疇にあったのであるから、同行為は正当な組合活動の一環をなすものとして保護されるのであって、かかる会社の主張は容れることが出来ない。

イ 以上より、本件組合結成通知時の X1 らの言動については、会社業務を侵害するような不穏当なものは認められず、組合活動の態様として社会通念に照らして相当であり、懲戒処分を受けるに足る事情は認められなかったものと言える。

ウ そうすると、やはり口頭による解雇通告当時、X1 において他に解雇事由が存在したとは認められないから、これは組合結成ないし組合結成通知のみを理由として行われたものと認定するほかはない。

組合支部は会社従業員のみによって構成されるいわゆる社内組合であることを考えれば、その役員を解雇して社外に排斥することは、組合支部自体の存在意義を失わせ、実質的に解体するに等しいのであり、これが組合活動を阻害する支配介入の不当労働行為に該当することは明白である。

また、同時に、これが X1 個人に対して精神的苦痛を与えたことは否定しがたく、会社は X1 の解雇を撤回したと認識していること、現に X1 がその後も会社での就労を継続していることに鑑みても、なお精神的不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

(4) 次に、書面掲示による解雇通告について検討する。

ア 同解雇通告書には、「以前より、特に平成 14 年 10 月 8 日の…件について先導^(ママ)をし、会社より嚴重に注意され、今後このような事態を起こした時は、会社より解雇すると申し渡しをしています。今回…の件(労働組合結成)について、

会社側に相談もなく先導し、また、突然に他従業員に動揺を与えたことにより、…解雇通告を致します。」との記載が認められ、これを一読した者をして、組合結成と解雇との間に関連性があることを認識させるものと言える。

したがって、このような文書を従業員らが目にしうる場所に掲示した会社の行為は、少なくとも組合員において、組合活動の遂行を萎縮させる効果があるものと言えるから、組合の組織ないし運営に対する干渉として支配介入行為に該当しうる。

イ もっとも、この点会社は、書面掲示による解雇通告は、組合結成のみを理由とするものではなく、平成 14 年発言等を含めた一連の不穏当な言動が理由となっているものである旨主張する。

先の通り(第 5、2 ア(ア))、7 月 29 日の組合結成通知における組合らの言動には特に不穏当なものはなく、正当な組合活動の範疇にあったものであることが認められること、また、会社は、審問廷において、X1 には平成 14 年発言以外にも諸々の不穏当な言動があり、これを理由とする解雇が取り沙汰されたことがあったかの陳述をしているが、実際に解雇通告書上指摘されていたのは平成 14 年発言のみであるから、ここでは平成 14 年発言が書面掲示による解雇通告の理由となり得るかを判断すれば足るものと思料する。

(ア) この点 Y2 証人は、平成 14 年発言は、平成 14 年 10 月 8 日、作業中の事故により X2 が全治三週間の大腿部傷害を負ったが、その状況を見ていた X1 が、X2 に対し、「警察沙汰にしろ。」「金にしろ。」などの発言をしたものであったこと、これに対する会社の対応として、翌 10 月 9 日、X2 を始め従業員らからの報告を受けた社長が従業員を集めて事実確認を行った上、X1 に対し、「今度こういう扇動をしたら解雇する」などと述べたことなどを証言する。

7 月 30 日会社掲示にかかる解雇通告書には、「以前より特に平成 14 年 10 月 8 日の X9 君と X2 君の事故の件について先導をし、会社より嚴重に注意され、今後このような事態を起こしたときは、会社より解雇すると申し渡しをしています。」などとの記述があるほか、X1 の平成 14 年発言を現認した X2 証人が同様に証言しており、一応両証言が合致し、他にこれに反する証拠もないことから信用することが出来る。

(イ) しかしながら、平成 14 年発言は、X2 が作業事故により軽微ではない傷害を負ったことを受けての発言であり、発言の具体的状況によっては不当とまでは言えず、直ちに不穏当と断じうる内容ではない。

また同発言により、X2 が上記の負傷を警察沙汰にしたり、損害賠償請求

を行ったなどの事実は認められないこと、また、X2 がこのような X1 の言動を見聞きしつつも、同人に共鳴して組合結成に協力することを決意し、半年にわたって勉強会に参加したり、組合結成後は同人と共に役員を務めるなどしていたことを考えると、X2 において X1 の言動にさほどの反感や嫌悪感を持っていたとは認められないから、かかる言動が従業員を扇動して従業員間の対立をあおったり、従業員の業務を阻害するようなものであったとまでは評価できない。

そして、会社の 14 年発言に対する対応も、結局のところ事実確認の上本人に注意を与えたに止まっており、14 年発言が懲戒解雇などの嚴重な処分の理由となりうるものとも、そのような嚴重な処分を要するものとも認識していなかったものと認めることができる。

(ウ) そこで翻って組合結成通知に際しての社長の言動を見るに、その内容は前記前記第 5、2 ア(ア)のとおりであり、要するに、X1 らが来た趣旨が組合結成通知であることを知るや、即座に X1 に対し「誰が組合を作ったんだ。お前か。」「お前は解雇だ。」などと申し向けて事務所に入室し、その後も一切 X1 らに取り合わないまま、一方的に「クビだ。」などと申し向けて退室するなどしたというものであって、この間改めて平成 14 年発言が取り沙汰されたとは認められない。

そして、先に認定したとおり、その後社長は引き続き対支部三役発言(第 5、1 ア)、口頭による解雇通告(第 2、2(3)、第 5、2 イウ)を行っているが、その間に X1 の平成 14 年発言に関する言及があったとは認められないし、むしろ組合結成通知前後を通じて他に何ら問題発言等がないはずの支部三役でさえ辞表の提出を要求されて実質的に解雇を通告されていることを考えれば、この当時、平成 14 年発言は解雇事由としては全く考慮に入れられていなかったものと言わざるを得ない。

その後、書面掲示による解雇通告までの間、他に X1 について懲戒解雇事由が生じたとの事実は認められないから、本件解雇は前記の通りの組合結成及び正当な組合活動を理由として行われたものであると認定出来る。

解雇通告書上に平成 14 年発言についての記載がある以上、解雇通告書作成、掲示に際して会社が平成 14 年発言を解雇事由として考慮に入っていたとは認めうるが、これは前記の組合結成通知時の解雇通告後、本件解雇通告書掲示までの間に、かかる事実が形式上解雇事由として付加されたものと認定できるのみであって、結局のところ書面掲示による解雇通告が組合結成及びこれに伴う正当な組合活動を理由として行われたとの認定

を覆すに足るものではない。

ウ したがって、書面掲示による解雇通告は、組合結成及び正当な組合活動を理由とする支配介入に該当する。

これもまた、同時に X1 個人との関係では精神的不利益取扱いの不当労働行為に該当すると認められる。

(5)ア なお、会社は、同解雇通告書の掲示時間が極めて短時間であり、かつ始業時刻より相当以前であったため、書面掲示による解雇通告には組合の組織ないし運営に対する干渉の効果はなかった旨主張し、これに沿って、Y2 証人は、当該通告書の掲示作業は、7 月 30 日の午前 8 時過ぎころ自ら行ったこと、同通告書が掲示されていたのは 5 分か 10 分間程度である旨述べる。

この点 X1 証人は、出勤時には同解雇通告書は掲示されていなかったため、午前 8 時 15 分から 20 分ころの間はまだ掲示はされていなかったと思われること、X1 はその後食堂内のテレビを見るなどしていたため掲示には気づかなかったこと、X1 が掲示に気づいたのは、午前 8 時 29 分ころ、食堂を出て工場に降りる際のことであったこと、昼ころ食堂に上がったときには掲示は外されていたこと、結局誰がいつ掲示をしたのかについては現認していないが、後に従業員のいずれかから、社長、Y3、Y2 の 3 名が来て Y2 が掲示作業をした旨聞いたこと、同食堂は従業員が全員出入りし、更衣などに利用するため、同日出勤した従業員は全員が同解雇通告書を目にしたものと思われることなどを証言する。

イ そこで検討するに、Y2 証人の証言内容は極めて曖昧であり、なおかつ、会社が書面掲示による解雇通告は組合結成等を理由とするものではなく、したがって不当労働行為に当たらない旨主張していることを考え合わせると、なぜあえて書面を作成して掲示するなどしたもの、5 分ないし 10 分などという短時間のうちに、当人の目に触れる可能性すら乏しいまま撤去したのかが不明であり、この点合理的な説明も認められない。

これに対し、X1 証人の証言は、Y2 証人が自ら掲示作業を行ったことを認めているため、他の証拠により一応裏付けられている部分があること、また、掲示に気づいた時刻等も、テレビの放映時間や作業開始時刻と関連させて具体的に特定しているほか、掲示作業が行われたと思われる当時、食堂にいたのは自分以外に 2 名であった旨述べているなど、ことさらに掲示時間を長時間に、多人数の目に触れたかに言い立てるなどの誇張もないことなどの事情から、当時の記憶に基づいて淡々と事実を証言しているものと認められるほか、その内容も詳細かつ具体的であるから、Y2 証人の証言に比し相対的にそ

の信用性は高い。

ウ したがって、本件解雇通告書については、少なくとも X1 本人が現認していること、また作業開始時刻である 8 時 30 分前後に掲示されており、出勤してきた従業員らの相当数が同通告書を現認したものと合理的に推認でき、会社がかかる状況を認識しつつ掲示行為に及んだことも認定できる。

よって同解雇通告書の掲示時間が極めて短時間であり、かつ始業時刻より相当以前であったため、書面掲示による解雇通告には組合の組織ないし運営に対する干渉の効果はなかったとの会社の主張は採用できない。

(6) 以上より、口頭による解雇通告及び書面掲示による解雇通告を含めた一連の会社による解雇通告が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

3 争点③(8月4日、社長の X5 に対する発言：「対 X5 発言」という。)について

(1) 対 X5 発言の具体的内容について、組合らは、「組合に入るのか？ 入ったのか？ あいつらは共産主義者や。お前らの組合費でメシ食っているんや。辞めるんやったら今のうちや。」「組合におったらお前の将来はないぞ。ここ辞めたら行くところないぞ。」というものであり、これは対 X5 発言直後、X5 本人がこれをメモし、X1 に報告し、X5 ないし X1 からの報告により組合らが把握した旨主張する。

ア 上記のとおり対 X5 発言の具体的内容は、X1 の陳述書に認められるところ上記陳述書は、その記載内容は詳細かつ具体的であって、特に不自然な点はないものの、当事者により自己の主張に沿って事後的に作成された文書であって、その記載内容の信用性は慎重に吟味されるべきであるから、直ちに同陳述書記載のとおり事実、すなわち対 X5 発言が上記のとおり文言であったと認定することは出来ない。

イ(ア) もっとも、この点、前記反訳文書(以下「8月6日付部分」という。)によると、8月6日、組合らが社長に対し、「4日の日に皆さん個々にあたって、組合に入るのかとか、辞めとけとか、いろいろと訳の解らん様な、我々労働組合を不調したでしょう。」「X5君に何言うた。」「将来のこととてどうゆうこと。組合抜けるんやったら今のうちやとあんたゆったやないか。」「文章でもって委員長解雇とか、他の組合員呼びつけて辞表出せとか、X5君にあんな組合入ったらえらいことになるよ、言動、不当労働行為、今後一切しませんとあなたの名前で持ってきてください。」などと抗議していることが認められる。

(イ) 同反訳文書の記載内容の信用性についても慎重な吟味が必要であることは先に述べたとおりであるが(第5、2ア(ウ))、同反訳文書8月6日付

部分の記載内容は、全般的に、詳細かつ具体的であり、双方の言葉遣いなどもごく自然であるほか、組合員らの丁寧とは言い難い口ぶりや、対 X5 発言の具体的内容を答えず、あくまで回避する社長の発言などもそのまま反訳しており、ことさら自己らの主張に沿うよう内容をねつ造した、或いは反訳内容を改ざんしたとは認め難く、特に信用性を損なうべき事情は認められない。

また、先のとおり、Y2 証人は、同反訳文書 7 月 29 日付部分については、相当の欠落がある旨証言するものの、8 月 6 日付部分については特にそのような証言はしておらず、むしろ 7~8 ページに見られる社長発言を引用して証言するなど、同反訳文書が当時の社長、組合地本役員らの言動を正確に録音し、かつ正確に反訳したものであることを前提とする証言をしていること、また 8 月 6 日付部分中、社長が「分かった、分かった。」などと発言していたことは聞いていた旨証言しているほか、「将来のことを考えよ。」との発言については、これに合致する内容の証拠が会社側から提出されている。

(ウ) 以上を考え合わせれば、8 月 6 日付部分の記載内容は、他の証拠、とりわけ反対当事者の提出した証拠により裏付けられている部分があるものであって、その信用性は高く評価することが出来る。

ウ そうすると、8 月 6 日付部分に見られる対 X5 発言の文言、すなわち「組合に入るのか。」「辞めとけ。」「組合抜けるんやったら今のうちや。」「あんな組合入ったらえらいことになるよ。」などという文言については一応の疎明があったとすることができ、この限度でこれに合致する X1 陳述書の記載内容は裏付けられたものと言える。

また、先のとおり、会社は、「将来のことを考えよ。」との文言については、これに合致する内容の証拠を提出しているところ、対 X5 発言が不当労働行為として争われ、会社が初審、再審査手続を通じて対 X5 発言の存在自体を否認していたことを考えると、会社においては対 X5 発言の存在と内容の一部を自認する不利益事実の承認であって、高い信用性があると言えるから、対 X5 発言の中に「将来のことを考えよ。」との文言が含まれていたこともまた認めることが出来る。

エ よって、対 X5 発言は、これらを総合して、「組合に入るのか。」「辞めとけ。」「組合抜けるんやったら今のうちや。」「あんな組合入ったらえらいことになるよ。」「将来のことを考えよ。」などとの文言が含まれるものであったと認めることが出来る。

(2) そうすると、対 X5 発言は、組合からの脱退を懲遷する内容のものであることは明白であり、このような発言が会社の社長から会社従業員である組合員に対してなされるときは、これを聞く者をして、会社が組合を好ましく思っていないこと、そのため組合に加入していれば今後従業員として何らかの不利益な取扱いを受ける可能性があることを認識させるものと言える。

とりわけ、会社においては、先のとおり X1 に対する解雇通告書の掲示による解雇通告を行って、ことさらに、組合を結成し或いは組合活動に関われば、会社からこれを理由に解雇されることがある旨を従業員らに周知させていたものであり(第 2、2(3)、第 5、2(4))、対 X5 発言はこの解雇通告からわずか 4 日後のことであることを考えると、X5 をして上記のとおり認識させ、よって組合の組織ないし活動に影響を及ぼす効果は十分にあったものと合理的に推認しうるところ、特にかかる推認を覆すに足る証拠はない。

(3) これに対し、会社は、対 X5 発言はなかったか、或いはあったとしても「将来のことを考えよ。」の一言のみであったことを前提に、これが支配介入には当たらない旨主張する。

ア しかしながら、対 X5 発言に関する会社の主張を見るに、会社は、初審段階では、対 X5 発言については否認ないし不知の答弁をすると共に、8 月 6 日、社長が「8 月 4 日に X5 に対し将来のことを考えよと言った」旨発言した事実はないとして、8 月 6 日付部分の記載内容の真実性に疑義を差し挟み、再審段階に至っても引き続き対 X5 発言があった事実自体を否認していたが、その後、「将来のことを考えるように」との発言があった旨 X5 が述べたとして、平成 17 年 10 月 12 日、従前の主張とは全く矛盾する証拠を提出するに至ったものである(以下「X5 陳述部分」という。)

イ そしてさらに、乙 9 号証の作成経緯について、Y2 証人は、初審命令を受けて後、3 月 10 日過ぎころから X5 に対する調査を実施したところ、X5 陳述部分記載のとおり述べたため、これをまとめたものである旨説明する。

(ア) 元来、X5 陳述部分を含め、乙 9 号証は、陳述者本人作成にかかる陳述書ではなく、会社側補佐人である Y2 が陳述を聴取して作成した聴取書であって、作成の過程で記載内容に誤謬が混入する虞は極めて高く、その信用性の判断は慎重に行われるべきである。

(イ) そこで検討するに、X5 に対する調査の時期が曖昧であるものの、いずれにせよ調査が行われたことを前提とすると、X5 は、会社による補充申立書作成当時には対 X5 発言は存在しなかった旨述べながら、後に乙 9 号証作成時ころになって全く異なる陳述をするようになったか、或いは会社が補充

申立書作成段階では X5 に調査することなく否認の主張をしていたが、その後調査をしたところ、X5 が X5 陳述部分のとおり述べたため、主張と証拠とが矛盾することとなったものと考えざるを得ない。

前者であれば、そもそも X5 の陳述は、数ヶ月の間に全く事実が異なる程度に急激に変遷したもので、いずれかは虚偽であると言わざるを得ないから、かかる者の陳述は全体として措信しがたいと言わざるを得ない。

また、後者であれば、会社は X5 に対し対 X5 発言について確認も調査もしないまま 2 年間前後放置していたこととなるから、到底 X5 において具体的な記憶があることは期待できず、またこの時点では既に会社に対 X5 発言について否認の主張をし、不当労働行為の成否を争っていることを考えると、聴取者において、会社に利益となるよう X5 を誘導し、或いは X5 の陳述を取捨選択するなどして適宜の証拠を作成する可能性が否定できず、X5 陳述部分には信用性を置く基礎を欠くものと言わざるを得ない。

ウ そうすると、いずれにせよ X5 陳述部分の記載内容はにわかに信用できないから証拠として採用できず、したがって組合らの疎明に従って認定できる対 X5 発言の存在及びその内容を覆すに足る証拠はないものと言わざるを得ない。

(4) よって、対 X5 発言は支配介入の不当労働行為に該当するものと認められ、その旨認定した初審判断は相当である。

4 争点④(8月4日、社長の非組合員3名に対する発言：以下、「対非組合員発言」という)について

(1) 組合らは、対非組合員発言の具体的内容は、「組合に入るのは構わん。せやけど、ここを辞めたら行くところはないぞ。分かっているやろうな。」との文言であって、組合加入を妨害する趣旨のものであった旨主張し、これに沿って X1 が、同発言を受けた非組合員らからの報告により、「組合に入るのはお前らの勝手やけど、お前ら、分かっているやろうな。ここを辞めたら、ほかに行くところはないぞ。」というようなものと聞いた旨証言している。

これに対し会社は、対非組合員発言が「組合に入るのは構わん。」という文言であったことは自認しつつ、これは個人の自由だからよく考えて決めるようにとの文脈の中で述べたものである旨主張し、後にこれに沿う証拠を提出している。

会社のいう「文脈」の意味するところはにわかに判然としないが、併せて同発言が組合加入妨害等にあたるものではない旨主張していることを考えると、同発言は、組合加入の自由を教示し、加入するか否かは各自の判断に任せるとの趣旨に止まる旨主張しているものと推察される。

(2)ア(ア) そこで検討するに、まず、従業員らの陳述によれば、対非組合員発言の文言は、「組合に入るのは自由や。若いから、将来のこともあり、よく考えて行動するように。」というものであって、むしろ「組合に入るのは構わん。」云々との文言はなかったとして明確に除外されているが(以下「従業員ら陳述部分」という。)、他方でY2証人は、社長に確認したところ、「組合に入るのは構わん。ただ、まだ若いから将来のこともよく考えて行動するように。」という発言であった旨証言する。

これらの証拠を総合すると、具体的な文言、特に会社の主張に照らして重要な文言である「組合に入るのは構わん。」という文言に関してはその有無が判然としなくなり、全体として会社主張にかかる対非組合員発言の具体的な文言自体が疎明されていない。

(イ) また、乙9号証は初審命令書交付後に作成された聴取書であり、その信用性については慎重な吟味が必要であることは先に述べたとおりであるところ、従業員ら陳述部分は、X5陳述部分に見られるほど明白ではないながら、上記のとおり会社の主張する事実と齟齬する部分があるものと言わざるを得ず、X5陳述部分と同様に、事情聴取の時期に応じていずれも信用性を損なう可能性を伴うものであり、直ちに信用できるものとは言い難い。

イ(ア) また、従業員ら陳述部分によると、従業員らは、対非組合員発言の趣旨について、「この日の社長の発言は、…自分たちがまだ分からない点があると思って、普通に教えてくれたものと理解している。」「この時点では、自分も組合には興味がなかった。普通に指導してくれたものと理解している。」「笑いながら話をしていたもので、『組合に入るな』という意味には受け取れなかった」などとしており、要するに同発言を受けた当時、従業員らにおいて、加入妨害等との認識を持たせるものではなかった旨述べる。

(イ) しかしながら他方、先のとおり特に信用性に問題のない前記反訳文8月6日付部分を見ると、組合らが、「4日の日に皆さん個々に当たって、組合に入るかとか、やめとけとか、いろいろと訳の解らんような我々労働組合を不調^(ママ)したでしょう。」「労働者を脅迫してるんやろ、組合入ったと。」「あんたがそういうことをするから今日は抗議に来たのや。」などと言及している箇所が認められる。

X1証人が、対非組合員発言については当該発言を受けた非組合員らからの報告により知った旨証言しているほか、Y2証人も、後の事情聴取に

より明らかとなった事実として、対非組合員発言に際しては社長と従業員 3 名以外には居合わせなかった旨証言していることを考えれば、対非組合員発言は、発言を受けた非組合員らによって、その後間もなく組合らに報告され、その結果組合らにおいて把握されるに至ったものと認めることが出来るが、対非組合員発言後直ちに組合らが同発言の存在と一応の内容を把握し、なおかつ同発言についての抗議行動に出ている事実は、そもそも対非組合員発言の内容がこれを受けた従業員、また同人らから報告を受けた組合らにおいて、加入妨害等にわたる内容であると認識されるようなものでなければ合理的に説明し得ないと言える。

けだし、対非組合員発言が、同発言を受けた従業員らにおいても、同発言は組合にただちに報告すべき必要のある問題発言であるとの認識を持たせような内容でなければ、従業員らにおいてこれを組合らに報告することはなかったであろうし、したがって組合らにおいて対非組合員発言の存在を把握することも、ましてや抗議に及ぶということもなかったはずであるからである。

- (ウ) 従業員ら陳述部分に見られる対非組合員発言の趣旨は、これに相反するものであるところ、同陳述部分が真実であるとする、従業員らがあえて組合らに、社長から組合加入妨害を受けたとの虚偽の報告をしたか、或いは報告を受けた組合らが対非組合員発言の内容は組合加入妨害であったと誤解或いはねつ造した上で抗議に及んだものと考えなければ後の組合らの抗議行動に見られる言動は説明がつかないが、これを認定するに足る証拠は認められない。

また、対非組合員発言を受けた従業員らにおいて、ことさらに組合らに虚偽の事実を報告しなければならない事情は想像しがたいほか、8月6日には組合らはX1に対する解雇通告や団交申入れなど、多岐にわたる事項について会社に抗議或いは申入れに及んでいることが認められるから、組合らが対非組合員発言の内容をねつ造してまで抗議に及ぶべき必要性も考えがたい。

- (エ)a さらに、対非組合員発言が、真実、従業員らに組合加入の自由を教示するとの内容に止まるものであったのであれば、ほかならぬ発言者である社長において、8月6日に同発言に対する抗議を受けた時点で、同発言の具体的内容とその趣旨とを明らかにして弁明し、組合らの側のあらゆる誤解を解こうと務めることが自然な態度であったと思料される。

しかしこの点社長は、従業員らの組合加入を阻止し、組合らを不調に

追い込もうとしたのではないかとの組合らの質問に対し、「入るのは自由だと言った。それだけ。」などと答え、その後は、「将来のことや。」「それだけのことや。」などとの発言を繰り返し、対非組合員発言の具体的内容と趣旨を明確にしようとする組合らが質問を重ねるや、最終的には「知らん。」などと述べて答えようとせず、不当労働行為であることを認め、「えりゃスンマセン。」「ハイ解った。」などと述べて謝罪しつつも、「ただの会話と思った。」などと言うなどしており、発言の内容からして真摯な態度で事実を述べているとも認められないし、結局のところ、対非組合員発言の具体的内容と趣旨を明らかとするものでもないから、ここでの社長の発言の存在を以て従業員ら陳述部分の信用性を担保することは出来ない。

ウ 以上よりすれば、従業員ら陳述部分には確かに措信しがたく、他にその信用性を裏付ける証拠も認められないから、対非組合員発言が同陳述部分に見られる内容と趣旨であったとの事実を認定することは出来ない。

エ これに対し、対非組合員発言の内容が先のとおりであり、組合加入妨害を趣旨とするものであったとのX1の証言は、それ自体特段不自然はないし、後の組合らの言動に照らすと合理的であって一応の裏付けもあるものと言え、相対的に信用することが出来る。

- (3) そうすると、対非組合員発言は、組合に加入するか否かを問いつめ、加入はやめておくようにとの趣旨で、「組合に入るのは構わん。」「お前ら、分かっているやろうな。ここを辞めたら行くところないぞ。」などと述べたというものであったと認めることが出来る。

先のとおり、当時はX1に対する組合結成を理由とする解雇通告書の掲示が行われて、従業員らにおいて会社が組合に対し否定的態度を取り、組合結成等に関われば解雇されることもあり得ることが周知されていた状況にあり(第2、2(3)、第5、2(4))、対非組合員発言は、このような会社の行動の従業員らに対する影響が特に払拭されていない状況下で行われていることからすれば、これを聞いた従業員らをして、組合に加入すれば会社により何らかの不利益取扱いがあることを予測させるものと言わざるを得ず、したがって支配介入の不当労働行為に該当すると認められる。

- (4) 以上より、先のとおり組合らの疎明に沿って認定できる事実を覆すに足る証拠はないから、対非組合員発言を不当労働行為と認定した初審判断は相当である。

5 争点⑤(10月1日、X2に対する辞令発令：以下、「本件辞令発令」という。)に

ついて

(1) まず、X2 証人、Y2 証人らの証言によると、X2 が本件辞令発令を受けて製造部デリバリ担当責任者に任命された経緯については以下のとおりである。

ア X2 は、平成 14 年 3 月 14 日会社従業員となり、当初溶接の仕事に従事していたが、同年 9 月 12 日、製造製品に関して完成に至るまでの指示等を業務内容とするデリバリ担当者となった。

平成 15 年 10 月 1 日、会社は、X2 をデリバリ担当責任者に任命するとの本件辞令を掲示し、給与を月額 5、000 円昇給する人事を行った。

イ 会社では、定期、定例の人事異動という制度はなく、本件辞令前直近 3 年間では、平成 13 年 2 月 1 日に従業員 5 名の昇格人事が行われて以降、本件まで昇格人事はなかった。

また、製造部内の職制は、上から課長、係長、主任であり、デリバリ担当責任者は、主任の下に位置するものと言えるが、デリバリ担当責任者との肩書きは、本件辞令により初めて新設されたものであり、会社内における正式な職制ではない。

また、X2 と同程度の社歴、年齢で同程度の職制ないし肩書に昇任した者は従前社内にはなかった。

ウ X2 についてこのような特殊な人事が行われたのは、X2 が商品等についてよく知っている有能な社員であった一方、社歴が浅くかつ若年であったため、他のベテラン従業員との摩擦等が考えられたためであった。

本件辞令は、平成 15 年夏前ころ、業務課長某から Y2 に、「スムーズに業務が進まない」との進言があったため、これを Y2 が社長に伝え、これにより社長が決定したものであった。

エ 以上のとおりの本件辞令発令の理由、経緯については、特に不自然な点はなく、双方の証言内容も合致するから、上記のとおりであったものと認めることが出来る。

(2) 組合らは、本件辞令発令と X2 の組合支部脱退との間には因果関係があり、これが利益誘導であって組合弱体化工作の一環である旨主張するので、次に X2 が組合を脱退した事情及び経緯を見る。

ア その経緯等は概ね前記第 2、(11)のとおりであるが、X2 証人は、これを補足して以下のとおり証言する。

(ア) X2 は、平成 14 年 9 月ころから組合結成に携わり、その後半年ほどの間、月 1 ないし 2 回程度の頻度で労働組合法、労働基準法などを勉強する勉強会に参加し、組合結成時には書記長に就任して、7 月 29 日の組合結成通知

書交付から組合としての活動に参加した。

なお、7月29日の社長から組合支部三役、X2に対する発言は前記第5、1(1)ア、イのとおりであった。

8月6日、組合らが抗議行動を行った際、X2はY3と共に出張中であったためこれに参加しなかったものの、その後X5が、抗議行動の状況を「ちょっとやり過ぎかなあ。」などと言ったのを聞いて、同抗議行動についてはやり過ぎであるという印象を持つに至った。

その後、組合と会社との間で団体交渉が開催され、X2は、8月8日の第1回団体交渉は同様にY3と共に出張中であったため参加しなかったが、9月5日の第2回団体交渉には参加した。

(イ) X2は、組合と会社との団体交渉の推移を見て、何ら話し合いが進まず、このままでは自分のやりたいと思うことが成し遂げられないなどと考えるようになった。

そこで、X2は、9月18日、組合を脱退することを決意し、X1に架電して、「組合を辞める」旨告げたが、X1から「上部に相談する必要があるから少し待て。」などと言って慰留されたため、「分かりました。」などと答えて、一旦脱退を留保した。

しかしX2は、9月中に組合宛脱退届を提出することとし、自ら脱退届を作成して、9月29日朝、X1に手渡した。

(ウ) X2は、その後、10月9日、X4に10月分組合費を手渡して支払った。

(エ) X2は、10月14日、X6に連絡を取って話し合いを申し入れ、これにより、同月23日、日立建機ティエラの組合事務所で話し合いの場が持たれることとなった。

10月23日、同話し合いには、X2、X5のほか、地本役員ないし上部団体関係者であるX6、X11、X8らが出席した。

X2は、同話し合いの席上で、地本役員らから、なんで組合を辞めるんだなどと質問され、「家を購入したい。」「ボーナスをカットされたり、昇給をカットされたりするのはいやだから、組合を辞める。」「今、家を購入しようと思っている。」「このまま組合やっていると、ボーナスはカット、昇給もカットされると思う。自分としては、このままではカットされてもしょうがないと思っている。」などと答えた。

またX2は、同席上で、X8から「会社からなにか利益を得たのか。」などと尋ねられたのに対し、「自分は計算高い人間で、先々を考えるたちや。」「自分の気持ちの整理はもうついている。」などと答えた。

この話し合いの結果、X2 の脱退の意思が地本、上部団体にも明確となり、X2 の脱退が正式に受理されることとなった。

イ 以上の事実については、当審問廷において X2 証人が自ら自認し或いは証言するところであり、時系列と外形的事実については、組合ら提出の証拠にも合致していることから、特にその信用性に疑念を差し挟むべき事情はなく、X2 が組合を脱退した経緯については上記のとおりと認めることが出来る。

(3)ア そこで検討するに、本件辞令発令の背景事情には、前記に認定してきたとおり、会社の組合結成当初から示してきた組合嫌悪の態度や、X1 に対する解雇通告等による組合員に対する不利益取扱い、或いは対 X5 発言、対組合支部三役発言等を通じて組合の組織ないし運営に対する支配介入があること、さらに、X2 の組合支部脱退日時が昇任等の日時と極めて近接している上、本件辞令の時期、態様が、対象者である X2 の社歴、年齢を考えると従前会社内においては例のない特殊なものであることなどの事情を勘案すると、組合らのいう、これが会社による利益誘導であって、組合支部脱退工作の一環であるとの主張は直ちに不合理なものとして排斥できない。

イ 確かに、上記のとおり、X2 にデリバリ担当責任者の肩書を付したのは、責任者を明確にして現場の指揮系統を整備するなど業務上の必要性があったためとの事情は一応疎明されたものと言える。

しかし、会社の陳述するところによれば、平成 15 年春ころから X2 が業務課長にその旨訴え、このころ業務課長から Y2 にその旨伝わっていたこと、また会社内では人事異動について特に定期定例を設けていなかったことを考えると、現に業務上の必要性が生じて後、半年間にわたって放置されていたものが、突然この時期に、しかも一般にあり得る業務命令等ではなく、正式な職制でもない新たな肩書を新設し、かつ従前と業務内容自体は変わらないにも関わらず昇給を伴う、事実上の昇任人事に他ならない特殊な態様で行われる必要があったことまで疎明されたものとは認めがたく、この点合理的理由があったとは認定できない。

他方で、この半年間、X2 の組合での立場を見れば、組合への加入と役員就任、さらに組合からの脱退という変更があり、業務上の必要性の放置と X2 に対する異例の昇任人事とは時期的に呼応し、しかも組合からの脱退と昇任人事は間にわずか 2 日間という短期間で行われているのであって、他にこの時期、この態様での辞令発令が行われたことの合理的理由が認定できない本件においては、X2 の組合における立場の変動が本件辞令発令の一理由となったと推認することも不合理とまでは言い切れないのである。

(4) この点組合らは、9月29日、X1に組合支部脱退届を交付した際、同時にY2にも脱退した事実を報告した旨X2が話していたとして、遅くとも同日、会社はX2の組合支部脱退の意向を知るに至った旨主張する。

ア 従前認定してきたとおり、会社は組合に対しては組合結成直後から不利益取扱い、支配介入に及んでいたものであり(第5、1~4)、本件当時も別段その態度に変容があったとは認められないところ、かかる事情は組合ら及び会社従業員らにおいて、組合に所属し或いは組合の活動に関与するなどしていれば、会社の意向に背くこととなり、したがって会社従業員として何らかの不利益を蒙る虞があるとの認識を抱かせるに十分であるが、先のとおりX2の10月23日の話し合いの席上での発言内容(第5、5(2)ア(エ))に照らせば、当時X2においても、組合に所属していれば、会社から今後ボーナスや昇給をカットされるなどの不利益を受ける虞があるものと認識しており、これも組合支部脱退の一理由であったと認められるから、X2が、今後の会社による不利益取扱いを避けるため、X1への組合支部脱退届提出後直ちに会社に対して組合支部脱退の事実を報告し、組合との関係が断絶された旨伝えたとしても特に不自然はない。

また、脱退届提出から本件辞令発令までの間、X2は3日間にわたって出勤しており、報告の時間、機会は十分にあったと認められるから、特に組合らの主張する事実不合理はないと言える。

イ 他方会社は、本件辞令はその前日である10月1日に発令されているところ、同日、X2は有給休暇を取得していたため、同日はX2に辞令を告知することが出来ず、X2への辞令の告知は翌10月2日のことであったこと、会社がX2の組合からの脱退を知ったのはその翌日の10月2日のことであるから、昇任辞令とX2の組合からの脱退との間には因果関係はない旨主張し、これを立証する証拠としてX2作成にかかる2003年10月2日付書面を提出する(以下「会社宛脱退連絡文書」という。)

なお、会社宛脱退連絡文書は、作成者をX2、名宛人を「オサメ工業株式会社代表取締役Y1殿」、作成日付を「2003年10月2日」とし、「2003年9月29日をもちまして、全日本金属情報機器労働組合オサメ工業支部を、脱退いたしましたのでご連絡いたします。これもちまして、今後の仕事に関して今以上に努力して励みたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。」と記載したものである。

ウ そしてこの点、X2証人も、会社の主張に沿って、10月1日は有給休暇を取得していたこと、そのため10月2日に会社宛脱退連絡文書を提出するまでは、

組合支部脱退の事実は会社には伝えていなかった旨証言する。

エ 元来、本件辞令発令同日、X2 が出勤していなかったという事実を以て、会社がX2の組合支部脱退の事実を知り得なかったと言える事情となり得るものではないものの、念のため検討するに、X2 が10月1日に有給休暇を取得していた事実については、当初会社は述べておらず、むしろY2証人は、本件昇任辞令は発令と同時に本人に伝えた旨証言しており、辞令発令の場にX2が居合わせたかのような証言をしており、後に会社は、求釈明に対する準備書面(平成16年9月10日付会社側第4準備書面)中で、会社の調査により10月1日に有給休暇を取得した事実が判明した旨の主張をするようになったが、当時これに沿う証拠の提出はなかったものである。

会社がその後である平成16年10月26日には、従業員らの平成15年8月分のタイムカードを証拠提出していることを考えると、当時X2の平成15年10月分のタイムカードも当然会社に保管されていたものと推察されるにも関わらず、あえて提出しなかったか、或いは自己の主張に沿う証拠の提出を怠る不備があったと言わざるを得ない。

したがって、X2 が10月1日に出勤しておらず、そのために同日以前にX2に辞令の発令が告知されることはなく、また、X2の組合支部脱退を会社が知ることがなかったとの事実は直ちに認定することが出来ない。

オ また、X2 が会社宛脱退連絡文書提出により、10月2日になって初めて組合支部脱退を会社に伝えたとする、X2 はいずれにせよ会社に組合支部脱退を報告しているにも関わらず、10月2日までの4日間に限ってはその報告を控えたこととなる。

しかしながら、会社或いはX2証人は、そもそもなぜX2が組合からの脱退を会社に報告したのかについては何ら合理的な説明をしていないし、いずれにせよX2が何らかの必要を感じて報告したのであれば、なぜ4日間を待たなければならなかったのかについては、合理的な説明もないほか、合理的に推認できる事情も見当たらない。

カ また、会社宛脱退連絡文書提出の日時については、X2は、陳述書上で、一方では明確に10月2日である旨陳述しながら、他方でこれと矛盾する陳述をしていることが認められる。

すなわち、同陳述書 p4 項 5. では、「日立建機ティエラの組合事務所に呼ばれ…脱退したい旨を伝えました。Y2氏によれば、『地方本部に決裁権限があるのでここでは決められない』ということで…所定の脱退用紙をもらえず、適宜の便箋に記入して提出しました。その後、私は、会社宛に文書を提出し

ました…私が会社に上記文書を提出した数日後 X1 氏から『脱退届が受理された』と聞きました。」とあるが、先のとおり、当審問廷で明らかとなったところによると、日立建機ティエラの組合事務所で話し合いの場が持たれたのは 10 月 23 日のことであることからすると、会社宛脱退連絡文書の提出は遅くとも同日以降のこととなるはずである。

同陳述書全部を X2 が自ら作成したとすれば、X2 は同陳述書 p5 項 6. では会社宛脱退連絡文書の当審における証拠番号まで引用して記載しているのであるから、同文書の存在及び内容を念頭に置いた上で作成したはずであり、かかる明白な矛盾が生じることは不自然極まりないと言わざるを得ない。

結局、同陳述書上、会社宛脱退連絡文書を作成提出した経緯に関わる部分、すなわち同陳述書項 5. 6. については、記載内容に矛盾が生じており、これを前提とする当審問廷での証言も矛盾することとなるし、少なくとも陳述書は X2 の清明な記憶または信用性に疑義のない証拠に基づいて作成されたとは到底認めがたく、これに沿う証言も同様であるから、いずれも信用しがたい。

キ また、会社宛脱退連絡文書については、その作成日時、作成状況、会社がこれを入手するに至った経緯に不分明な点が多く、審問廷への証拠提出が著しく遅れるなど不合理な事情も認められ、その記載内容、とりわけ作成日時の真実性については信用しがたいものがあり、これが X2 により作成されたこと、いずれの時期かはともかく、ともかくも X2 によって会社に提出されているとの事実は認定することが出来ても、その余の事実については当該会社宛脱退連絡文書によって認定することが出来ない。

そうすると、10 月 2 日に提出された会社宛脱退連絡文書により初めて会社が X2 の組合支部脱退を知ることとなったとする会社主張にかかる事実はその根拠を失って認定することが出来ないから、結局、組合ら主張のとおり、9 月 29 日には X2 が Y2 を介して会社に組合からの脱退を伝え、これにより、遅くとも同日、会社が X2 の組合支部脱退を知ることとなったとの認定を妨げるに足る事情はないものと言える。

- (5) したがって、本件辞令が前記のとおり時期態様で発令されたことについて合理的な事情の見当たらない本件においては、X2 が組合を脱退したことを受けて会社が本件辞令を発令したものと認めるのが相当であり、これに反する証拠は認められない。
- (6) ここで前記のとおり認定できる会社の組合に対する態度すなわち、会社が組合結成当初から組合に対する露骨な嫌悪の態度を示し、組合結成通知同日には

X1 に対する解雇通告をし(第 5、2)、対組合支部三役発言等をして、組合支部三役に辞表の提出を求めるなどしていたが(第 5、1 イ(ア))、X2 に対しては別に組合支部脱退を勧め、暗に会社に残るよう勧める言動を示していたこと(第 5、1 イ(イ))などの事情を考え合わせると、会社は、X2 が組合支部を脱退したことを知って、その直後、同人を厚遇してその歓心を買ひ、或いは会社に対する恩義を感じさせると共に、組合支部脱退を会社が奨励しているとの認識を持たせて、今後 X2 をして組合らに関わりを持つことのないようにすることを意図して本件辞令発令に及んだものと認めることが出来るが、かかる認定を妨げるに足る証拠はない。

このような会社の行為は、X2 のみならず、組合支部員、会社従業員らにおいても、組合支部に加入するなどすれば解雇すらあり得るほどの不利益取扱いを受けるが、組合支部を脱退すれば昇格昇給などの厚遇が受けられることを周知させてその旨の認識を持たせるものであり、非組合員であれば組合らへの加入や組合らとの関わりを躊躇させ、組合支部員であれば組合支部からの脱退を奨励する効果を有するものであって、支配介入の不当労働行為に該当することは明白である。

もっとも、組合らは、会社が X2 の組合支部脱退を目論んで、X2 に対して本件辞令交付による利益誘導を行い、これにより X2 が組合を脱退するに至ったとの主張をするようであり、当時の状況、諸事情に照らしてそのように推認することも強ち不自然とは言えないながら、これを裏付ける十分な疎明があったとは言えないから、会社による支配介入行為が組合ら主張にかかる態様によるものであったとまで認定することは出来ない。

(7) よって、会社による本件辞令発令が支配介入の不当労働行為に相当するとした初審判断は相当である。

6 争点⑥(団体交渉)について

(1) 会社と組合らとの間では、8月から10月にかけて、のべ3回にわたる団体交渉が開催されているところ、いずれもいわゆる実質交渉に至らないまま終結していることが認められる。

本件においては、上記3回の団体交渉を通じて、会社、組合らとも団体交渉の当事者としての適格性には特に問題がなく、組合ら申入れにかかる団交事項はいずれも会社従業員の労働条件等に関わる事項及び会社と組合間における労使関係の運営に関する事項であって、いわゆる義務的団交事項と認められるから、会社はこれに対し誠実に交渉すべき義務を負う。

そこで、会社が人数制限等を設け、組合らがこれに応じないとして実質交渉

を行っていないことにつき、合理的理由があると言えるかを検討する。

(2) 第1回団体交渉について

ア 第1回団体交渉の経緯、交渉状況は前記第2、3(6)～(7)のとおりである。

イ 会社は、8・7回答書において団体交渉の開催場所、時間、出席人数を限定した理由について、開催場所については組合ら側から設定の要求があったためこれに応じ、比較的近隣の場所を選んだものであること、開催時間については、会社が適当と考えた時間で設定したこと、また人数については、これに先立つ8月6日、組合らが20人前後で会社に押しかけるということがあったため、多人数では話し合いが出来ないと考えたこと、また組合支部結成当初の事務折衝においては、3名対3名で行った経緯があったことからこの人数程度が適当であろうと考えたこと、かつ同事務折衝の際には、組合自ら3名を選出してきたのであるから、この人数制限は会社が一方的に設けたつもりはないことなどを述べる。

ウ ここで会社のいう、組合らが自主的に人数を絞って3名とした事務折衝が、いずれの時点のどの会社と組合らの接触を言うのかは判然としないところ、初審記録を見る限り、7月30日(第2、2(4))、8月6日(第2、2(5)イ)の各抗議行動の際、いずれも社長室において行われた話し合いに参加した組合ら側出席者が3名であったとの事実は認めることが出来る。

しかしながら、そもそもこれらの話し合いは、会社による不当労働行為に対する組合らの抗議行動の一環として行われたものであり、本件各団体交渉の予備折衝、或いは団体交渉に向けた事務折衝というべきものでもないし、会社側が応じたために偶発的に行われたに止まるほか、社長室の規模、設備からして入室できる人数にも限度があったため組合ら側出席者が3人となったものと推察される。

また、このような態様で話し合いが行われた回数はこの2回に過ぎないし、その間の8月1日には、組合ら側が4名であったのに対し、会社側が1名で対応したことも認められるのであって、上記の事実により、団体交渉条件について会社と組合らとの間で合意が成立したとは言えないし、団体交渉について出席者を労使双方3名とする労使慣行が確立したとも、組合ら側が自主的にいわゆる団交ルールを設定したとも認められるものではない。

エ もっとも、実効性ある団体交渉の実現のため団体交渉条件を設定し、これに伴って団体交渉開催の日時場所、時間、出席人数が制限されることは合理的理由が認められる限りは許容されるべきである。

そこで本件団体交渉条件、とりわけ出席人数の制限が合理的理由あるもの

と言えるかを検討する必要がある。

(ア) この点会社は、8月6日の組合らによる抗議行動の状況に照らして、3名程度が団体交渉の出席人数として適正と考えた旨主張する。

そもそも、団体交渉とは全く目的性質を異にし、自ずと態様も異なる抗議行動の状況を引いて、組合らが団体交渉においても抗議行動と同様の言動をするはずであると決めつけて予め人数制限をすること自体不合理と言わざるを得ず、特段の事情がない限り、これを合理的な制限ということは出来ない。

この点会社は、同抗議行動は、25名程度の組合員が会社に押しかけ、第二工場前で2重3重に社長を取り囲み、炎天下で長時間にわたり高齢の社長に詰め寄るといふものであり、社長の健康上の問題が危惧されるほどであった旨その状況を描写する。

しかしその状況を撮影したという写真の画像からすると、確かに少なくとも10数名の組合員らが社長に詰め寄っていた状況であり、2重3重に取り囲んでいたと表現できなくもない状況であったと言えるが、社長と組合員ら、また第二工場の出入り口の位置関係からして、社長は、組合員らとの接触を避けたければ第二工場内に待避することも可能であったと認められることからすれば、同所で組合員らに應對していたのは任意によるものと言えるし、また、この時のやり取りを再現した前記反訳書8月6日付部分の記載内容からしても、特に社長がその意に反して應對を強いられているなどの様子は窺われない。

また、この点 Y2 証人は、一連の抗議行動の途中、Y2 が社長の体調を気遣って同人を一旦第二工場に待避させたが、その後社長自らが第二工場前に出て行っており、上記の写真はその時の状況を撮影したものである旨証言しておりいずれにせよ、上記抗議行動に際しては、社長は積極的かつ任意に組合らに應對していたことが認められ、特に抗議行動の態様として不相当と認めるに足る事情はないし、むしろ、同抗議行動は、会社の主張するような威圧的、脅迫的なものではなく、社長が任意に對應できる規模、程度のものであったと言える。

そうすると、会社の主張はその根拠を欠くものと言え、団体交渉における人数制限をするべき特段の事情があったとは認められないから、同抗議行動の状況を理由とする人数制限は合理的理由のない団体交渉条件の制限と言わざるを得ない。

(イ) またこの点、組合ら側が7名で臨んだ場合、団体交渉に何らかの支障

が生じるかとの質問に対し、Y3 証人も、「人数が多いと言ってるんですね。」「3名でないといけないとは言ってません。」「7名ではだめです。」などと強弁するのみであって、何ら合理的説明を加えていないのであるから、他に3名の人数制限を設けることについて何らかの合理的理由があったと認められない。

実際に第1回団体交渉では、組合らは、結局のところ会社の提示した日時、場所の団体交渉条件を遵守しているほか、指定の場所に来合わせたのも団交当事者として適格があると言える者7名に止まり、一見して前記抗議行動とは異なる活動の態様を示しているし、組合ら側の人数が7名であったために団体交渉開催、或いは団体交渉そのものに何らかの具体的支障が生じた、或いはその虞があったとも認められない。

オ 他方、第1回団体交渉が終了した状況は、会社側が、団体交渉開催冒頭で、組合ら側の人数を絞るように要求し、さらには席を立とうとするなどし、これに対して組合らが抗議をしているうちに開催場所の利用時間が終了したというものであったと認められる。

そうすると、第1回団体交渉については、会社側が合理的理由のない団交条件とりわけ人数制限に固執し、組合らがこれを容れない限り協議に入らないという態度を示して実質的に団交を拒否したために、実質団交に入ることが出来ないまま終結したものというほかはない。

カ 以上よりすれば、第1回団体交渉については、会社において正当な理由なくして団交を拒否したものと言えるから、不当労働行為に該当する。

(3) 第2回団体交渉について

ア 第2回団体交渉の経緯、交渉状況は前記第2、3(8)(9)のとおりである。

イ 本件団体交渉については、組合らの側で、8・27申入書において団交開催の日時、場所を設定したのに対し、会社が8・29回答書により、第1回団体交渉におけると同様の時間、場所、人数の制限を設けて団交条件を付したものと認められる。

先のとおり第1回団体交渉の経緯からして、人数の制限、また開催場所の立地はともかく、ホテルの貸部屋であることに伴う時間の制約により、今般も実質団交に至ることなく団体交渉が終了する虞は極めて強かったことは明らかであり、会社もその旨認識していたのであるから、かかる条件を提示したこと自体で、既に会社においては当初から誠実団交義務を尽くす意図がなく、実質的に団体交渉を拒否しようとしたものと言わざるを得ない。

ウ(ア) もっとも、会社は、第1回団体交渉後である8月27日、組合らが8・

27 申入書により第 2 回団体交渉申入れをした際の状況が著しく威嚇的であり、したがって新たに人数制限を付すべき合理的理由が生じたかという。

そしてその状況の詳細について、Y2、Y3 は、概ね、組合らが 3 名で突然会社事務所を訪れたこと、Y3 が「無断で入ってきて、不法侵入だ。」「出て行け。」などと言ったが、組合らは「何を。」などと大声を上げ、さらに Y2 に対して「こっちへこんかい。」などと強要したこと、結局組合らは Y2 の机上に 8・27 申入書を叩きつけて帰っていったこと、その後 Y3 が警察に通報し、警察が臨場する事態となったことなどを証言する。

(イ) しかしながら、同状況を撮影したとする写真に撮影されている従業員らの姿態を見ても、取り立てて組合らの存在ないし言動に反応している様子はないから、組合らが大声を上げて威嚇的言動に出たという証言部分は信用しがたく、組合らの団体交渉申し入れの状況は終始平穏であったと言える。

組合らがカウンター内に入り、Y2 の机上に 8・27 申入書を置いて帰ることとなったのも、上記写真の存在に明らかなように、結局 Y2、Y3 らは、遠方から写真撮影等を継続するのみで申入書を受け取るという程度の簡単な対応すらしなかったためによるやむを得ない行動であると言わざるを得ず、かかる行動が社会通念に照らし、会社の業務等に何らかの支障を来すものとも考えがたいし、また現に、この間 Y2、Y3 らがその意に反する言動を強要されたという状況は何ら見受けられない。

(ウ) この点会社は、当時会社は部外者に対して許可ない立ち入りを禁止することを明示していたのであるから、組合らによる許可ない立ち入り自体が違法であるかに言う。

しかしながら、組合による組合結成通知書や団交申入書の交付を始め、組合活動に伴う諸種の申入れや書類の持参などは、その適格者によって、目的を達するに必要な時間の範囲で、適当な場所において平穏な態様でなされる限りは、正当な組合活動として保護される。

本件では、団交当事者が、団交申入書を会社に交付するため、これを持参して会社事務所に立ち入ったに過ぎず、その態様も終始平穏であったと言えるから、正当な組合活動の範疇に止まる。

(エ) そうすると、これを違法不当とし、理由に引いて団体交渉に人数制限を付することはやはり合理的理由を欠くものと言わざるを得ない。

エ 8・29 回答書の団交条件提示は、あくまで会社の希望として提示したものに

過ぎないと解釈するとしても、実際に第 2 回団体交渉では、実質団交はもちろん、会社と組合らが同席することすら叶っておらず、その理由は、会社が組合らの人数を 3 名に絞るまでは団体交渉を始めないとの態度を示して退室したためであることは明白であるから、これは正当な理由なくして団体交渉を拒否したものというほかはない。

(4) 第 3 回団体交渉について

ア 第 3 回団体交渉の経緯、交渉状況は前記第 2、3(10)～(12)のとおりである。

イ 本件団体交渉においては、組合らによる 9・19 申入書による団体交渉申し入れがあり、これに対し会社が 10・3 回答書において、場所、時間、人数、議題について、第 1 回、第 2 回団体交渉と全く同一の団交条件を提示しているところ、特にかかる団体交渉条件が合理的であるとして正当化するに足る事情は認められない。

ウ また、実際の団体交渉状況を見ても、結局のところ第 1 回、第 2 回団体交渉同様、会社が人数制限に固執して退室し、これにより実質団交が実現しないまま会場使用時間の経過により終了したものであることは明らかであり、これも会社が正当な理由なく団交を拒否したものというほかはない。

(5) なお付言するに、結局実質団交に至っていないため問題として浮上しなかったものの、会社は、第 1 回～第 3 回団体交渉を通じて、団体交渉における議題については持ち帰り検討の上後日回答することを前提とする条件を提示している点も問題なしとしない。

確かに会社は団体交渉上、議題について常に協議し妥結する義務を負うものではないにしても、労使の合意形成に向けて可能な限り団体交渉の場で協議し、また反対案の提示や説明資料を示して適切な説明を行うなどの誠実団交を尽くす義務を負うのであり、当該条件に合理的理由なく固執して実質団交を拒否した場合には、これもまた誠実団交義務を解怠した正当な理由のない実質的な団交拒否と言うべきである。

(6) 以上のとおりであるから、会社が組合らの団体交渉申し入れに際し、事務所内への立ち入りを拒否したり、合理的な理由なく団交の出席人数に固執して実質的団交に応じなかったことはいずれも不当労働行為である旨認定した初審判断に不当はない。

第 6 結 論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 4 月 5 日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ⑩