

東京高裁高裁平成一四年（行コ）第九七号、一四・九・一〇判決
判 決

控訴人（原審一〇一号事件原告兼四七号事件参加人）

全日本金属情報機器労働組合
全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
全日本金属情報機器労働組合日本アイ・ビー・エム支部

控訴人（原審四七号事件原告兼一〇一号事件参加人）

日本アイ・ビー・エム株式会社

被控訴人 中央労働委員会

（主文）

本件各控訴をいずれも棄却する。

控訴費用（参加により生じた費用を含む。）は、控訴人全日本金属情報機器労働組合、控訴人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部、控訴人全日本金属情報機器労働組合日本アイビーエム支部の控訴により生じたものは同控訴人らの負担とし、控訴人日本アイ・ビー・エム株式会社の控訴により生じたものは同控訴人の負担とする。

（事実及び理由）

第一 控訴の趣旨

一 控訴人（原審一〇一号事件原告）ら

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 被控訴人が中労委平成六年（不再）第二七号事件につき平成一〇年八月五日付け
でした命令中主文第一項を取り消す。

二 控訴人（原審四七号事件原告）

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 被控訴人が中労委平成六年（不再）第二七号事件につき平成一〇年八月五日付け
でした命令を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、第一、二審とも被控訴人の負担とする。

第二 事案の概要

原判決の当該欄のとおりである。ただし、別紙三の一ページ六行目の「職能給」を「職能格」と、同一ページ三二行目の「三月一日」を「一一月一五日」と、同三ページ九行目の「四月一日および一〇月一日」を「四月一日付および一〇月一日付」とそれぞれ改め、本文一ページ五行目の「会社と組合との間で」の次に「団体交渉が」を加える。

第三 当裁判所の判断

当裁判所も、被控訴人による本件命令が違法なものと認めることはできないから、その取消しを求める本件各請求はいずれも失当として棄却すべきものと判断するが、その理由は、以下に補正するほかは、原判決の説示と同一であるので、これを引用する。

- 一 二〇ページ七行目の冒頭に「組合は、」を加える。
- 二 二五ページ七行目からの括弧内の挙示証拠に乙六五ないし六八を加える。
- 三 二六ページ三行目の「参考について」を「参考にして」と改める。
- 四 二七ページ七行目の「としつつも」から九行目の「明らかにした。」までを「とし

て、これを拒否した。そして、会社は、例年どおり、一般職につき同年十一月一五日付けの、専門職につき同年十二月一日付けの各組合員の個別の昇給額等につき、同年十一月二九日に社員番号のみで氏名の表示のないものを、同年十二月二日に氏名を表示したものを、それぞれ組合に対して文書で通知した。」と改める。

五 二七ページ九行目の「同月」を「同年十一月」と改める。

六 二八ページ八行目括弧内の挙示証拠から乙五〇を削り、乙三三、一一三を加える。

七 二八ページ一行目の「行い」を「行ったが、これらの団体交渉では、X1主任組合員の低額昇給問題が取り上げられて会社による補足説明、質疑応答が行われ、組合からは、社会常識に反する低額昇給であり、制度の欠陥である、抽象的な説明ではわからないなどと述べられた。そして」と改める。

八 三一ページ二五行目の「賃金制度について、」の次に「その開示に関する法令の規定としては、労働基準法一五条所定の労働契約締結に当たっての労働者に対する使用者の労働条件明示義務の規定があるが、同条に定める賃金に関する事項も、賃金に関する基本的事項を明示することで足り、その決定方法を逐一明示することまでは必要とされていないと解されるのであって、また、上記のような団体交渉における誠実交渉義務の性質にもかんがみると、」を加える。

九 三二ページ一〇行目から一六行目までを以下のように改める。

「ア 前記一(2)アのとおり、組合は、本件団体交渉において、一〇月二四日要求書では、会社に対して賃金制度の改善・公開を要求したが、同要求書には、賃金制度の公開要求と賃金に関する具体的要求との関連についてはなんらの記載もなく、団体交渉の場でも、そのような点に言及されたことはうかがわれない。

もっとも、平成三年十二月六日の団体交渉において、組合はX1主任組合員の昇給額が低額であることを指摘し、それとの関連で賃金制度を問題としているので、同組合員の昇給に関する要求、交渉を行う前提として賃金制度の公開を求める限りにおいて、具体的要求と関連したものとみられなくもない。しかしながら、X1主任組合員の昇給額は、同年十一月二九日又は十二月二日の会社からの通知により組合に判明した事項であるから、賃金制度公開の要求が行われた一〇月二四日要求書の時点では、これとの関連を論ずる余地のないものであったことは明らかであるから、その要求の当初において具体的要求と関連を有しなかったものというべきである。また、十二月六日の団体交渉において同主任組合員の低額昇給が組合によって問題として指摘されたとしても、それが更に具体的に交渉の対象として取り上げられたことはうかがわれない（組合が東京地労委の審理において提出した「団体交渉議事録、主に賃金部分の抜粋」（乙三三）には、同日の団体交渉においてX1主任組合員の昇給問題が指摘された旨の記載もない。）のであって、また、前記一(3)アのとおり本件救済命令申立て後の同月一七日及び平成四年一月二二日に団体交渉においてX1主任組合員の低額昇給問題が取り上げられ、これと関連づけて本件資料の提示が要求されたとしても、この問題の交渉に当たり本件資料の提示の必要性の有無、程度は不明であり、さらに、その団体交渉もほどなく妥結をみるに至っていることからすると、X1主任組合員の低額昇給が問題として指摘されたことをもって、一〇月二四日要求書による賃金制度の公開要求が具体的要求と関連したものとなるに至っ

たとすることも、困難である。」

-0 三三ページ五、六行目の「留保付きであっても」の次に「、それは留保にかかる事項が将来においても具体的要求に関連して交渉対象となり得ることを予め表示したにすぎないものと解され、当該団体交渉が終了したという効果を制限するものではない。したがって、」を加える。

-一 三四ページ一三行目の「質さなかったからといって」を「質さなかったからといって」と改める。

-二 三五ページ一三行目の次に行を改めて以下を加える。

「また、組合においては、会社から前記のような給与レンジ等を提示できない理由の説明を再三にわたり受けていたことから、会社において提示を拒否するとする理由を了知していたということではあるが、その理由に納得していたわけではないことは明らかであり、そうであればこそ、平成二年の年末要求についての団体交渉においても、会社の回答を受け入れることで賃金交渉を妥結して現実的妥協を図る一方で、留保事項を付して会社の制度運用に対する不満を表明するなどしていたのであって、そのように会社が提示を拒否する理由につき不満を有していた組合に対して、会社としては更に詳細な理由を説明することにより、より納得を得られるよう努力する余地はなお存するものと見られる状況にあったというべきである。なお、会社としても従来の説明に加えて更に詳細な説明をする余地があることは、会社が本件命令があった後、組合に対してその趣旨に即した団体交渉を行い、本件命令に則した説明を行いたい旨の申入れをしていること（丙四、証人Y1）からも明らかである。また、労働委員会での救済命令申立ての審理において会社が提示し得ない理由を相当程度明らかにした結果、組合においてこれを了知したとしても、そのような後における団体交渉外の事情は不当労働行為の成否とは無関係であって、会社に不当労働行為が認められる以上、これに対していかなる救済を命ずるかは、被控訴人の裁量にゆだねられているというべきである。」

-三 三五ページ一五行目の「明らかではないから」を「組合の立場からすると必ずしも明らかであったとはいえず、かつ組合に対して更に説明するのが相当というべき状況にあったのであるから」と改める。

-四 三八ページ一五行目の「平成九年二月二八日、」の次の「会社は、」を削る。

-五 三九ページ一三行目の「制度改定後は」の次に「廃止され、新たに同様の考え方に基づくものを」を加え、一三行目の「使用すること」の次に「としており」を加える。

-六 四一ページ一三行目の「したがって、平成四年以降の変更により現在の賃金制度となった後においても、なお平成三年当時と同様なし類似の機能を果たしている資料が存し、それを会社が公開し得ないものとしている以上、組合としては、平成三年当時における給与レンジ、メリット昇給率表等の開示を求める利益があるかどうかはともかくとして、本件命令によって命ぜられた組合からの賃金制度の公開ないし同制度に関する資料の提示の要求に応ずることができない理由を説明すべき誠実交渉義務については、その履行を求める利益を失わないというべきである。」

第四 結論

よって、原判決は相当であるので、本件各控訴をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判第四民事部