

平成 19 年 4 月 9 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 18 年(行ウ)第 166 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 1 事件」という。)

平成 18 年(行ウ)第 304 号 不当労働行為再審査請求棄却命令取消等請求事件(以下「第 2 事件」という。)

口頭弁論終結日 平成 19 年 1 月 22 日

判決

第 1 事件原告兼第 2 事件被告補助参加人 天雲産業株式会社(以下「原告会社」という。)

第 2 事件原告兼第 1 事件被告補助参加人 全大阪金属産業労働組合(以下「原告組合」という。)

第 1 事件・第 2 事件被告 国
処分をした行政庁 中央労働委員会(以下「中労委」という。)

主文

- 1 第 1 事件原告の請求を棄却する。
- 2 第 2 事件原告の訴えのうち、大阪府地方労働委員会が大阪地労委平成 12 年(不)第 60 号事件について発した命令の一部取消しを求める部分を却下する。
- 3 第 2 事件原告のその余の訴えに係る請求を棄却する。
- 4 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分を含め、第 1 事件については第 1 事件原告の負担とし、第 2 事件については第 2 事件原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 第 1 事件

中央労働委員会が中労委平成 16 年(不再)第 19 号事件について平成 18 年 2 月 15 日付けで発した命令を取り消す。

2 第 2 事件

(1)中央労働委員会が中労委平成 16 年(不再)第 20 号事件について平成 18 年 2 月 15 日付けで発した命令を取り消す。

(2)大阪府地方労働委員会が大阪地労委平成 12 年(不)第 60 号事件について発した命令を以下のとおり変更する。

ア 第 2 項を取り消し、次のとおり変更する。

被申立人(原告会社)は、申立人(原告組合)に対し、謝罪文として、縦 1 メートル横 2 メートルの自板に墨書して、被申立人(原告会社)本社及び波除工場の見えやすい所に、30 日間掲示しなければならない

イ 第 3 項を取り消す。

第 2 事案の概要

原告組合は、平成 12 年 9 月 22 日、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に対し、①原告会社が原告組合の組合員である X1 及び X2 を課長に昇格させないこと、

②原告会社が、通勤手当の取扱いの変更、平成12年度賃上げ、労働条件の変更に関する労使協定書の作成及び同年夏季一時金に関する団体交渉に誠実に応じないこと、③業務中の原告組合の組合員に対して原告会社のY1専務が監視し威圧する行動を繰り返したこと、④原告会社が原告組合の組合員の就業中のワッペン着用(以下「ワッペン就労」という。)につき注意したことが、いずれも不当労働行為に該当すると主張して、救済命令の申立てをした。

大阪地労委は、平成16年2月19日、上記①ないし④の各行為のうち、②(労使協定書の作成に関する部分を除く。)についてのみ労働組合法7条2号の不当労働行為に該当すると認め、救済命令を発した(大阪地労委平成12年(不)第60号事件、以下「初審命令」という。)

初審命令を不服として、原告会社は平成16年2月27日に、原告組合は同年3月4日に、それぞれ中労委に対し再審査の申立てをしたが(中労委平成16年(不再)第19号、同第20号事件)、中労委は、同18年2月15日、原告会社及び原告組合の再審査の申立てをいずれも棄却した(以下あわせて「本件各命令」という。)

本件は、原告会社及び原告組合が、本件各命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実

(1)当事者

ア 原告会社は、建設用ボルトの製造、鋼材販売を業とする株式会社で、その従業員数は、平成15年1月30日時点で約40名であった。

イ 原告組合は、主として金属製造販売等に従事する労働者で組織されている労働組合であり、その組合員数は、平成15年1月30日時点で約800名であった。

原告組合は、原告会社内に分会(以下「本件分会」という。)を持ち、これに加入している分会員は、平成15年1月30日時点で、X1及びX2の2名である。原告会社には、原告組合のほかには労働組合はない。

(2)本件分会の結成

X1ら原告会社従業員8名は、平成10年2月1日、原告組合に加入するとともに、原告会社内に本件分会を結成した。分会長にはX1、副分会長にはX2ほか1名が就任した。

(3)原告会社の組織と課長職の新設

ア 原告会社の組織は、工場長の下に製造一部、製造二部、製造三部、配送部、波除部を置くとともに営業部を設置しており、それぞれの部の統括者は部長であった。

イ 原告会社は、平成10年3月、営業部に課長職を設け、X3を部員から営業課長に昇格させた。

その後、原告会社は、平成10年6月には製造一部及び波除部に、同11年1月には製造三部に、それぞれ課長職を設け、製造一部ではX4を、波除部ではX5を、製造三部ではX6を、それぞれ部員から課長に昇格させた。

(4)通勤手当に係る団交について

ア 原告会社は、平成11年8月21日、従業員の通勤手当の支給に関し、「通勤手当の取扱規定」(以下「取扱規定」という。)を新たに定め、実施した。

イ 原告組合は、平成11年8月30日、原告会社に対し、上記アの通勤手当の支給基準の

変更を議題とする団交を申し入れた。

ウ 原告会社と原告組合は、平成 11 年 9 月 7 日から同 12 年 1 月 19 日までの間、通勤手当等を議題とする団交を 7 回行った。その中で、原告組合は、通勤手当の変更は就業規則の変更であるとしてその経緯、変更の理由等について説明を繰り返し求めたのに対し、原告会社側で交渉を担当した Y1 専務は、就業規則を変更したのではなく、通勤手当にかかる事項に関して、明確でない箇所を明確にしたものである旨説明した。なお、Y1 専務は、団交の席で、就業規則の該当条項を読み上げることはあったが、取扱規定については原告組合に提示しなかった。

(5) 平成 12 年度賃上げ団交の経緯について

ア 原告組合は、平成 12 年 3 月 1 日、原告会社に対して、同年度の賃上げ等を要求する春闘要求書を提出した。

イ 原告会社と原告組合は、平成 12 年 3 月 29 日、同年 4 月 19 日、同年 5 月 2 日、同月 19 日、同月 31 日、同年 6 月 29 日の団交で、平成 12 年度賃上げについて交渉を行った。その中で、原告組合は、賃上げ額の根拠や、考課査定に基づく賃上げ額の配分方法について説明を求めた。これに対し、原告会社は、平成 10 年及び同 11 年の売上高の数値と、経常利益が横ばいである事実を明らかにしたが、原告組合が開示を求めた経常利益の数値は明らかにしなかった。また、原告会社は、考課査定については管理職が行っていること、考課査定によって賃上げ額が概ね 30% 増額又は減額される可能性があること、その結果、X1 及び X2 の賃上げ額がいずれも 3000 円であることを明らかにしたが、原告組合が説明を求めた賃上げ額の配分方法、計算式等については明らかにしなかった。

(6) 平成 12 年夏季一時金に係る団交の経緯について

ア 原告組合は、平成 12 年 5 月 22 日、原告会社に対して、同年夏季一時金について要求書を提出した。

イ 原告会社は、平成 12 年 5 月 31 日の団交で、同年夏季一時金の有額回答日を同年 6 月下旬と回答した。その後、原告会社と原告組合の間では、原告組合が次回の団交日として申し入れた日に都合がつかないとして原告会社が延期を申し入れたことについて、原告組合が抗議するなどのトラブルを生じたが、結局、同年 6 月 29 日に団交が開催された。

ウ 平成 12 年 6 月 29 日の団交において、原告会社は、夏季一時金について、支給額の従業員平均支給額と、X1 及び X2 の平均支給額を明らかにしたが、考課査定については、従来どおりであり、査定の内容は公表できないと回答した。原告組合は、支給金額については妥結するが、組合員一人一人の支給額、その考課査定の内容及び配分方法について説明するよう求めた。これに対して、原告会社は、考課査定の内容や配分方法は従来どおりであり、会社の方針で明らかにできないと答え、それ以上は説明に応じなかった。

(7) Y1 専務の職場巡回について

原告組合は、平成 12 年 6 月 13 日、Y1 専務が組合員に対し監視を行っていると、原告会社に対し、抗議文を提出した。これに対し、原告会社は、同月 20 日、原告組合に対し、Y1 専務は職務上、現場を視察し従業員の仕事ぶりを見ているのであり、組合員を特別視し監視したり威圧したりしていない旨文書で回答した。

(8) ワッペン就労について

ア 原告組合は、平成 12 年 3 月 16 日、原告会社に対し、同年度賃上げ交渉において、原

告会社が有額回答しなかったことに抗議するとして、同日から同月 21 日まで 6 日間、ワッペン就労を行う旨文書で通告した。当該通告に対して、原告会社は、就業時間中の原告会社施設内でのワッペン就労を認めていないからこれを行わないよう通告した。しかし、X1 及び X2 は、同月 16 日朝から、ワッペン就労を開始した。

イ 原告会社は、平成 12 年 3 月 16 日、X1 及び X2 に対して、ワッペンを着用しないよう文書で注意を行った。また、翌 17 日には、原告組合に対して、就業時間中の原告会社施設内でのワッペン就労は認めていないから着用しないよう重ねて文書通告した。しかし、X1 及び X2 は、同月 21 日までワッペン就労を行った。

(9) 不当労働行為救済申立て及び再審査申立て

ア 原告組合は、平成 12 年 9 月 22 日、大阪地労委に対し、原告会社の下記①ないし④の各行為が不当労働行為に該当するとして、救済命令の申立てをした(なお、X1 の課長昇格に関する申立ては、同 13 年 4 月 2 日に追加されたものである。)。

- ① 原告会社が原告組合の組合員である X1 及び X2 を課長に昇格させないこと
- ② 原告会社が、通勤手当の取扱いの変更、平成 12 年度賃上げ、労働条件の変更に関する労使協定書の作成及び同年夏季一時金に関する団体交渉に誠実に応じないこと
- ③ 原告会社の Y1 専務が、業務中の X1 及び X2 に対して監視し威圧する行動を繰り返したこと
- ④ 原告会社が原告組合の組合員の就業中のワッペン着用につき注意したこと

イ 大阪地労委は、平成 16 年 2 月 19 日、上記①ないし④の各行為のうち、②(労使協定書の作成に関する部分を除く。)について労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると認め、救済命令を発し、原告組合のその余の申立てを棄却した(初審命令)。

ウ 原告会社は、初審命令の第 1 項及び第 2 項を不服として、その取消しを求め、平成 16 年 2 月 27 日、中労委に対し再審査の申立てをした。

また、原告組合も、初審命令の第 3 項(ただし、労使協定書作成に関する申立てを棄却した部分を除く。)を不服として、同年 3 月 4 日、中労委に対し再審査の申立てをした。

エ 中労委は、平成 18 年 2 月 15 日、原告会社及び原告組合の再審査申立てをいずれも棄却する旨の本件各命令を発した。

2 争点

(1) 原告会社が課長職を新設し、X1 及び X2 以外の 4 名の従業員を昇格させ、X1 及び X2 を課長に昇格させないことは、原告組合に対する支配介入並びに X1 及び X2 に対する組合員であることを理由とする不利益な取扱いとして、不当労働行為(労働組合法 7 条 1 号及び 3 号)に該当するか否か。

【原告組合】

ア 原告会社は、会社設立以来 25 年間、課長職を置いていなかったのに、原告組合が本件分会を結成した直後の平成 10 年 3 月、就業規則の改定もせず、急きょ課長職を設けた。原告会社は、受注や売上の急激な減少に対する緊急な措置として課長職を設けたと主張するが、課長に任命された者の任命時期にずれがあること、人選につき明確な基準がないこと、課長職は部門により存否にばらつきがあり組織的整合性がないこと等からして、原告会社の主張には信用性がない。

イ また、原告会社は、課長に任命された者に対し、平成 10 年 3 月当初は月額 1 万 5000

円の課長手当を支給していたが、同年4月からは同手当を月額5万円とした。このことをみても、原告会社が職務内容や手当を含めて十分かつ慎重に検討した結果課長職を新設したものではないことは明らかである。

ウ 原告会社は、課長職新設のころ、X7を原告組合に加入させないよう働きかけたり、X5を中心にいわゆる第2組合(以下「第2組合」という。)を結成させる動きをつくったり、本件分会から4名の組合員を脱退させるなどの工作をするなどした。また、平成11年11月には、原告会社を相手取って労災訴訟をしていたX8が、突然原告組合や訴訟代理人に相談もせず訴えを取り下げ、原告組合を脱退するなどの動きがあった。こうした事情からみて、原告会社に原告組合を弱体化させる意図があったことは明らかである。

エ X1及びX2が、課長・部長に昇格した者と比べて、仕事上の能力、経験、指導性、職場における他の従業員からの信頼性などの点で勝ることはあっても劣ることはない。ところが、X1及びX2は、課長に昇格していないため、基本給等のほかに皆勤手当として月額1万5000円を受給するのみである。これに対し、課長に昇格した者は、基本給等に加えて課長手当として月額5万円を受給しており、X1及びX2との間で賃金面で大きな差がある。

オ 結局、原告会社が課長職を新設し、X1及びX2以外の4名を課長に昇格させたことには、合理的理由を見出し難く、反組合的な活動に対する恩賞、あるいは組合への参加を思いとどまらせるためのものであるとしか考えられず、原告組合に対する支配介入であると認めるべきである。また、原告会社がX1及びX2を課長に昇格させないことは、原告組合に加入していることを理由とする不利益取扱いにあたる。

【被告】

ア X1及びX2を課長職に昇格させないことについて

原告会社は従業員数約40名と多くはなく、X1及びX2と同程度又はそれ以上の年齢の従業員であっても管理職に昇格していない例や、本件分会結成前の時点でX2よりも年齢及び勤続年数が下回っている従業員が部長に昇格した例があることから明らかなどおり、年功序列的な昇格を行っていない。原告会社が行った昇格人事については、一応の合理的理由があると認められる。その一方で、X1及びX2が組合員でなければ、または組合活動を行っていなければ特定部門の課長に昇進していたと認めるに足りる証拠はない。X1及びX2の信頼性や指導性についても、両名が課長に昇進するほどの具体的な事実を認めるに足りる証拠はない。

イ 課長職の新設について

製造一部を除けば各時期の昇進に一応合理的理由が認められること、課長職に役職手当を支給する一方、それまでは支払われていた時間外手当を役職者に限り廃止していること、課長職の新設や任命行為がされた時期に組合弱体化の意図を示す特段の事実が認められないこと等を考慮すると、原告会社の課長職新設及び他の従業員の課長昇進が原告組合の弱体化を目的としていたとまでは認められない。

なお、原告組合は、原告会社が原告組合の組合員に対する脱退工作や第2組合結成の働きかけなどを行った、あるいはX8の原告組合脱退が原告会社による原告組合弱体化工作の結果であると主張するが、そのような事実を認めるに足りる十分な証拠はない。

【第2事件被告補助参加人(原告会社)】

ア 原告組合の申立てについて

原告組合は、X1 及び X2 を、どのような名称ないし地位の課長に昇格させよと主張するのか明らかでない。したがって、原告組合の求める救済の内容は、具体的に特定されておらず、救済の対象とはならない。また、そもそも、いかなる者を課長職に昇進させるかは、使用者である原告会社の専権事項であって、救済の対象となるべきものではない。

イ X1 が課長に昇格していないことについて

X1 の所属する製造二部では平成 9 年 12 月に、当時の部長が辞任し、X7 を後任の部長とした。X7 が部長となり、X1 が部長とならなかったのは、両人の資質が理由であり、組合員であるか否かが理由ではないし、そもそも、当時原告会社は組合結成の動きを認識していなかった。

製造二部は部員が少なく、部長一人で管理可能であり、課長職は必要ないので設けていない。

ウ X2 が課長に昇格していないことについて

X2 の所属する製造三部では、平成 11 年 1 月の時点で、当時の部長が 1 年後に退職する工場長の後任になることが決まっていた。その際の製造三部の責任者として、引継期間も考慮して、課長職を設けることとし、X6 を選任した。X6 が課長となり、X2 が課長とならなかったのは、両人の資質が理由であり、組合員であるか否かは関係ない。

エ 他の課長昇格事例について

波除部で X5 が課長に昇格したのは、同部の従業員が増えてもう一人管理職を置く必要が生じたためである。営業部で X3 が課長に昇格したのは、同部の部長が外出することが多く不在時の責任者が必要であったためである。製造一部で X4 が課長に昇格したのは、病気で休みがちな同部の部長に代わる責任者を選ぶ必要があったためである。いずれも、各人の資質に照らして課長に選任されたのであり、組合員であるか否かは関係ない。

オ 以上のとおり、課長職の新設と選任並びに X1 及び X2 が課長に昇格していないことには合理的理由があり、不当労働行為ではない。

(2)原告会社が、通勤手当の取扱いの変更、平成 12 年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する団体交渉に誠実に応じないという不当労働行為(労働組合法 7 条 2 号)が認められるか否か。

【被告及び第 1 事件被告補助参加人(原告組合)】

ア 通勤手当に関して

通勤手当は、就業規則(賃金規定)に定められていたが、原告会社は、従来からこれを従業員に自由に閲覧させていなかった。また、平成 11 年 8 月 21 日に新設した取扱規定は、新設当時は一定期間会社内に掲示されたものの、本件団交が開始された後に外されており、原告会社は、原告組合からの提示要求に応じなかった。

原告組合は、取扱規定により、8 名の従業員が通勤手当を減額されるか支給されなくなったこと、X1 は月額 5940 円の通勤手当を支給されていたのが所定の届出用紙を提出しなかったため支給されなくなったことから、このような通勤手当の支給基準の変更は、賃金及び就業規則の変更であると考え、原告組合との協議が必要であるのに一方的に実施したとして原告会社に抗議し、団交を申し入れた。これに対する原告会社の説明は、X1 の通勤手当の減額の根拠と取扱規定の具体的内容及び新設の理由についての具体的かつ十分な

説明とみることはできない。

また、団交において、使用者が労働組合の要求事項に回答する場合等には、必要に意じて資料を提示するなどして、誠実に説明することが求められている。原告組合は、原告会社に対し、取扱規定を新設した理由や、それによって生ずる通勤手当の変更の具体的な内容についても説明を求めたが、原告会社は具体的な説明を行わなかった。このような原告会社の団交における対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為(不誠実団交)に該当する。

イ 平成12年度賃上げについて

(ア)考課査定について

原告会社は、平成12年度賃上げに関する従業員の考課査定のすべてを明らかにすることはできないとしても、賃上げ額の配分方法についておよそ説明義務がないとまではいえない。原告会社は、平成12年度賃上げについての団交において「従業員の考課査定は管理職が行っている、考課査定によって賃上げ額が概ね30%増額又は減額される可能性がある」と回答する一方、考課査定に係る賃上げ額の配分方法や組合員の賃上げ額の算出方法を明らかにせず、「会社に任せてもらいます」とのみ回答した。また、原告会社は、平成10年度及び同11年度の賃上げに関する団交において、査定内容の項目の説明はしたものの、原告組合からの更なる具体的な根拠などの説明の求めについては検討するのみ回答し、あるいは回答しなかった。

以上によれば、原告会社は、平成12年度賃上げに関する団交において、賃上げ額の配分方法については説明を行ったとはいえず、また、考課査定の方法についても抽象的・一般的な回答をするのみであって、X1及びX2の査定内容については何ら説明をしていないといえることができる。原告会社は、少なくとも組合員の考課査定については、どのような査定を行って賃上げ額を決定したかに関し、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をする必要があったというべきである。

(イ)経常利益の額の提示について

原告会社の経常利益の額等の経営状況に関する事項は、原告組合が賃上げ額について納得できるものであるかどうかを判断するための重要な情報である。したがって、原告会社は、特段の事情がない限り、団交において、経常利益の額等を含め、経営状況に関しての交渉上必要な事項を明らかにして説明を行うべきものである。経常利益の具体的な額は経営上秘すべき事項に属するとはいえないし、これを秘密とすべき特段の事情も認められない。したがって、原告会社が平成12年度賃上げについての団交において「売上高が10%減少した」及び「経常利益が横ばいである」という抽象的な回答のみでは、賃上げ額について団交を行うにつき不十分である。

(ウ)以上の次第で、原告会社の平成12年度賃上げに関する団交での対応は、不誠実であり、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

ウ 平成12年夏季一時金について

原告組合は、平成12年6月29日の団交で、原告会社に対し、同年夏季一時金に関する考課査定の内容や配分方法の説明を求めた。これに対し、原告会社は、「会社の方針であり明らかにできない」旨答え、それ以上の問いかけに応じなかった。上記イのとおり、原告会社は、組合員の考課査定については、人事上の観点からそのすべてを公表できないとしても、業務上のどのような点を考慮したかなど、具体的な職務を遂行する上での事項を

摘示して、団交で説明する必要がある。これを怠った原告会社の対応は、原告組合の納得を得るべく努力したものとみることはできず、不誠実であり、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。

【原告会社】

ア 通勤手当をめぐる団交について

通勤手当をめぐる団交が円滑に進まなかった原因は、原告会社が、通勤手当の取扱い変更は賃金規定や就業規則の変更ではないと説明したにも関わらず、また、就業規則の変更でないことは原告組合も容易に理解し得たはずであるのに、原告組合が、就業規則の変更があったという主張に固執したからであり、原告会社が説明をはぐらかしたのではない。

原告会社は、原告組合との団交において、通勤手当の取扱い変更につき、就業規則を変更したのではなく、通勤手当にかかる事項に関して、明確でない箇所を明確にしたものであると説明し、原告組合からの「どの部分が明確でなかったのか」との説明の求めに対しても、「手続と金額を明確にした」と回答した。また、原告会社は新しい取扱規定を既に掲示しており、通勤手当の取扱いの変更内容を従業員に対し具体的かつ明確に周知していた。

イ 平成12年度賃上げをめぐる団交について

原告会社は、賃上げ額の決定に係る考課査定の内容について、「査定内容は大きく分けて『成績』『姿勢』の2つで、『成績』は仕事の質、仕事の量、改善の3つです。『姿勢』は規律性・責任性・協調性・勤怠状況の5つです。」と従前から説明していた。このように、原告会社は、平成12年度賃上げについて、誠意をもって団交で説明義務を果たしており、原告組合が納得しなかったからといって不誠実団交にあたるとはいえない。原告組合は、一方的な主張を繰り返し、要求した事項について原告会社は原告組合が納得するまでどんな事項でも説明すべきであるとの姿勢を崩さなかったため、団交が空転したこともあったが、それは不誠実団交の結果ではない。

また、原告会社は、平成12年度賃上げについての団交において、原告組合に対し、平成10年及び同11年の売上高の数値と、経常利益が横ばいであるとの情報を開示した。原告組合は、当該情報により、従業員平均3000円の賃上げ額では低いとの判断が可能になったのであるから、それ以上に、経常利益の額まで開示する必要などなかった。しかも、原告組合は、原告会社が団交の席上で開示した情報を一方的にビラに掲載し配布する行動に出たことがある。仮に原告会社が経常利益の額まで明らかにした場合、原告組合がそれを外部に公開し、それにより原告会社が著しい損害を被るおそれがあった。この点からも、原告会社は、平成12年度賃上げについての団交において、原告組合に対し、経常利益の額を開示することができなかったのである。

ウ 原告組合の態度について

原告組合が原告会社に対して極めて敵対的・抗争的姿勢で臨んでいたが故に、原告会社も団交において相応の対応を取ったにすぎない。したがって、団交に対する原告会社の姿勢が不誠実か否かの判断にあたっては、原告組合の態度も、十分に斟酌されるべきである。(3)原告会社のY1専務が、業務中のX1及びX2に対して監視し威圧する行動を繰り返し、原告組合の運営につき支配・介入したという不当労働行為(労働組合法7条3号)が認められるか否か。

【原告組合】

Y1 専務は、平成 11 年 4 月 7 日午前 9 時 40 分ころ、作業中の X1 の後方約 5 メートルから、腕を組んでにらみつけるなどして威圧した。また、Y1 専務は、その直後に、X2 に対しても同様の行動をとり、同日午後 3 時 30 分にも、両名に対し同様の行動をとった。その後も、Y1 専務は、平成 12 年 4 月中旬まで、連日、X1 及び X2 に対し、同様ににらみつける行為をくり返し、同年 5 月及び 6 月にも、時折同様の行動をとった。さらに、Y1 専務は、平成 12 年 5 月 15 日の始業前ラジオ体操の後、わざわざ遠回りして X1 及び X2 のいる工場裏側に回り、両名をにらみつけるようにして威圧し、翌 16 日、同月 19 日、同年 6 月 5 日にも同様の行動をとった。Y1 専務は、同月 6 日午後 3 時ころ、トイレから職場に戻ろうとした X1 をにらみつけ、さらに、X2 を歩きながらにらみつけるという行動をとった。このため、本件分会は、平成 12 年 6 月 13 日、原告会社に対し、Y1 専務の嫌がらせについて是正するよう申し入れた。なお、本件分会は、それまでの Y1 専務の嫌がらせを不問に付していたわけではない。

上記 Y1 専務の行為は、本件分会の組合員を原告会社が嫌悪し、監視の対象としていることを殊更に他の従業員に印象づけることにより、他の従業員を組合員から隔離しようとする意図に出たものである。それにとどまらず、上記 Y1 専務の行為は、本件分会の組合員に対し、恐怖心を与えて闘争心を萎えさせ、よってその組合活動を萎縮させるために行われたものであり、組合の弱体化を狙ってその活動に干渉するものであることは明らかである。

【被告及び第 2 事件被告補助参加人(原告会社)】

経営幹部が、業務時間内に、従業員の仕事ぶりをみるために職場を巡回することば特段不自然な行動とはいえない。また、原告組合の主張によれば、Y1 専務の威圧行為は、抗議する 1 年以上前の平成 11 年 4 月から頻繁に行われていたというのであるが、その間、原告会社は、原告組合から何らの抗議も受けていない。また、X1 及び X2 が畏怖を感じたという以外に、組合活動に対して具体的な支障が生じたとも認められない。したがって、Y1 専務の行動は、客観的に組合活動に対する威迫と評価し得る態様のものとはいえない。(4)原告会社が原告組合の組合員の就業中のワッペン着用につき注意したことは、原告組合の運営に対する支配・介入として、不当労働行為(労働組合法 7 条 3 号)に該当するか否か。

【原告組合】

本件におけるワッペン就労は、原告組合の春闘闘争方針にのっとり、労働者間の連帯を高めることにより、使用者の譲歩を引き出すものであるから、目的において正当である。その態様も、ワッペンの形状は直径約 5.5 センチメートルの円形で、従業員が作業をする上で能率を下げることなく、描かれている内容も穏当であって、何ら従業員に対し動揺や反感を与えるようなものでもなく、罷業連帯を求めるものでもないので、職場の秩序や風紀を乱したといえない。このように、目的・態様の両面において、原告組合のワッペン就労は正当な組合活動である。

【被告】

本件において、原告会社には、概括的ではあるが、職場秩序を維持する観点からする就業規則上の規定があること、ワッペン就労をしたことに対して、原告会社が文書による注

意を与えるにとどまり、格別の懲戒処分まではしていないこと、原告会社はワッペン就労後も平成 12 年度賃上げ交渉に係る団交に応じたこと等を考慮すると、原告会社がワッペン就労につき文書により注意したことが不当労働行為意思に基づくものであるとは認め難い。

【被告補助参加人(原告会社)】

原告会社がワッペン就労につき文書で注意したのは、X1 及び X2 が職務専念義務に違反し、原告会社の業務を阻害するという違法な組合活動を是正するためであり、不当労働行為ではない。

(5)救済方法として謝罪文が必要か否か。

【原告組合】

原告組合員である X1 及び X2 に対する平成 12 年夏季一時金支払の問題は、大阪地裁での仮処分事件の和解で金額面では解決した。しかし、原告会社は、原告組合に対し、配分方法・効果査定について、いまだに何ら明らかにしておらず、問題は根本的には解決していない。しかも、原告会社は、その後の団交でも同様の不誠実な対応に終始している。こうした原告会社の強固な不当労働行為意思からすれば、単に文書の交付のみでは足りず、ポスト・ノーティスによる制裁が必要不可欠である。

【被告】

本件で成立が認められた不当労働行為の内容その他の諸事情を考慮すると、救済方法としては、通勤手当の変更及び平成 12 年度賃上げにつき団交に誠実に応じるべきことを命じ、通勤手当の変更、平成 12 年度賃上げ及び同年夏季一時金に関し不誠実団交をしたことについての文書手交を命ずることで足り、ポスト・ノーティスによる制裁までは不要である。

第 3 当裁判所の判断

1 前提事実(当事者間に争いのない事実は証拠等を掲記しない。)

(1)X1 及び X2

X2 は昭和 47 年に、X1 は同 54 年に、それぞれ原告会社に入社し、以来、本社工場において、X2 は製造三部に所属してボルトの曲げ加工の業務に、X1 は製造二部に所属してボルトのねじ切り加工の業務に、それぞれ従事している。

(2)本件分会結成前後の経緯について

ア 原告会社の売上額は、平成 8 年ごろの 23 億円をピークに次第に下降し始め、同 10 年には 17 億円となった。

イ X1 や X7 ら一部の従業員は、平成 9 年の夏ころから、賃金面など待遇に不満を抱き、労働組合を結成しようと企図し、原告会社従業員に対し、労働組合への参加を働きかけた。X1 ら原告会社従業員 8 名は、平成 10 年 2 月 1 日、原告組合に加入するとともに、原告会社内に本件分会を結成した。分会長には X1、副分会長には X2 ほか 1 名が就任したが、X7 は原告組合には加入しなかった。

なお、本件分会結成直後に、原告会社が一部の従業員に対し第 2 組合の結成を働きかけたとして原告組合が抗議したり、また、開催された団交での交渉内容を原告会社がテープ録音しようとしたことに原告組合が異議を唱えたりして、原告会社と原告組合との間で争いが生じたことがあった。その後、本件分会では、分会員の脱退が相次ぎ、平成 11 年 9

月ころまでには、分会員は、X1 及び X2 の 2 名だけになった。

(3) 原告会社の組織と課長職の新設について

ア 原告会社の組織は、工場長の下に製造一部、製造二部、製造三部、配送部、波除部を置くとともに営業部を設置しているが、それぞれの部の統括者は部長であったところ、後記イのとおり、平成 10 年 3 月から随時、複数の部に課長を置いた。部長又は課長の下に、波除部には 10 数名の部員が、波除部以外の部には、時期により違いがあるものの、2 名から 8 名の部員が配置されていた。製造の各部は、製造一部から製造三部の順に作業工程が推移し、また波除部では、製造各部とは異なる形質のボルトの製造加工を行うなど、それぞれ業務内容が固定されており、平成 12 年 9 月 22 日当時は、原則として従業員が部の間で異動することはなかった。

平成 11 年 2 月 10 日から施行されている原告会社の就業規則第 4 条は、所属度、上長の定義について、「所属長とは所属の管理職以上の地位にある者をいい、上長とは監督職以上の地位にある者をいう。」と規定している。

また、平成 12 年 9 月当時の原告会社の賃金規定 12 条は、管理職手当について、次のとおり規定している。

従業員の職務上の地位と責任に応じて、管理職者および同等待遇者に次の管理職手当を支給する。

職名	支給額
工場長	30,000 円
部長	20,000 円

なお、原告会社においては、いわゆる職能給制度は採用されておらず、管理職に昇格するための経験年数、昇格時期、評価基準、評価方法等を明文化した規定はない。管理職として規定があるのは、工場長と部長のみであり、新たに設けた課長職については就業規則を含めて何ら規定はない。また、原告会社では、X1 及び X2 と同程度またはそれ以上の年齢の従業員であっても管理職に昇格していない例や、本件分会結成前の時点で X2 よりも年齢及び勤続年数が下回っている従業員であっても部長に昇格していた例が存在する。

イ 原告会社が平成 9 年 12 月から同 11 年 1 月にかけて順次行った主な人事異動は、以下のとおりである。

(ア)平成 9 年 12 月、製造二部において、X7(昭和 52 年入社)が部員から部長に昇格した。なお、それまで部長の職にあった X9 は退職した。また、同部において課長に就任した者はいない。

(イ)平成 10 年 3 月、営業部において、X3(昭和 54 年入社)が部員から営業課長に昇格した。なお、同部では取締役 Y2 が営業部長を兼務している。

(ウ)平成 10 年 6 月、製造一部において、X4(昭和 51 年入社)が部員から課長に昇格した。同部では、同 9 年 3 月にそれまで部長の職にあった X10 が病気で休みがちになり、以後は、部長のいない状況が続いていた。また、X10 が退職した後は、同部に部長職の者はいない。

(エ)平成 10 年 6 月、波除部において、X5(昭和 56 年入社)が部員から課長に昇格した。同部では、それまで部長 X11 のみが部の統括者であったが、X5 の昇格により役付者は 2 名になった。

(オ)平成11年1月、製造三部において、X6(昭和58年入社)が部員から課長に昇格した。同部では、X12が同部の部長を務めていたが、同人がX6の昇格と相前後して波除部を含む製造部門の統括者である工場長へ昇格した後は、同部の部長は不在のままである。

ウ 原告会社は、平成10年5月、それまで日給制適用の従業員と日給月給制適用の従業員が混在していた賃金制度を改め、日給月給制に統一し、これを実施した。また、原告会社は、同時期、役職手当についても改正し、部長手当を月額2万円から同6万円に増額した。また、課長手当は、新設当時月額1万5000円であったものを月額5万円に増額し、その代わりに、それまで役職者に支払われていた時間外手当を廃止した。

エ 製造三部の課長であるX6は、平成15年10月に退職し、これに伴い、原告会社は、原告会社の従業員数が減少していること、製造二部長のX7は製造三部での経験を有すること、製造二部が製造三部と同じエリアにあることを考慮し、平成16年1月、X7製造二部長に製造三部長を兼務させることとした。また、同月、営業部長であったY2がX12の後任として工場長に昇格した。なお、工場長の職務内容は、主に全体的な人員配置と納期管理であるが、Y2はこれまで製造関係の部署に所属した経験はない。

オ 原告会社における製造部門の部長・課長の管理職としての職務内容は、注文に応じて機械ごとに製造指示を出すにあたり、従業員に対し作業伝票を配付して作業を指示することや、職場全体の作業量等をみながら部内及び他の部門への応援指示を出すことなどであった。

(4)通勤手当に係る団交について

ア 原告会社の通勤手当は、就業規則に基づき制定された賃金規定において、以下のよう

第17条(通勤手当)

通勤手当は事業所より2km以遠の地に居住し、通勤する者(日雇い者を除く)について支給する。(以下略)

第18条(支給額)

支給額は次のとおりとする。

公共交通機関の場合は、非課税限度額内での実費。

ただし、交通機関については1か月の定期代金をもって計算の基礎とし、最低の料金

バイク利用の場合 通勤距離により決められた

>

自転車利用の場合 非課税限度内で支給する。

(以下略)

イ 原告会社は、平成11年8月21日、従業員の通勤手当の支給に関し、取扱規定を新設してこれを実施したが、その内容の概略は以下のとおりである。

第1条 本規定は、賃金規定第17条および第18条に定める従業員(日雇い者を除く)の通勤手当支給に関する詳細について定める。

第3条 通勤手当は、通勤手段の種類および距離によって次のとおりとする。

(1. 略)

2. 自動車、バイク、自転車等の交通用具を利用する場合は別紙に定める距離別定額

(以下略)

<別紙>距離別定額(交通用具利用の場合)

距離(片道)	金額
以上 未満	円
2 km～4 km	1, 6 4 0
4 km～6 km	2, 4 6 0
(以下略)	

また、同規定第6条ないし第8条において、通勤手当を受給するためには、従業員は速やかに所定の届出用紙(乗車区間・金額等の記載が必要である)を提出しなければならない旨定められた。

これにより、従前は、通勤手当の申請手続は、事実上、従業員本人が公共交通機関を利用していると口頭で申告すれば当該区間の1か月分の交通費が支給されていたのが、取扱規定の施行により、8名の従業員が通勤手当を減額されるか、支給されなくなった。

X1は、自動車を利用して通勤していたが、公共交通機関を利用していると申告して、月額5940円の通勤手当を支給されていた。取扱規定の制定・施行後、X1は、当該規定は原告組合と協議していないとして、自動車を利用して通勤していることについて、取扱規定に定める所定の届出用紙を提出していないため、通勤手当は支給されていない。

なお、取扱規定は、新設された当時、原告会社内に一定期間は掲示されたが、本件に係る団交が開始された後は外されていた。

ウ 原告組合は、平成11年8月24日、上記イのような通勤手当の支給基準の変更は、賃金の変更であり、変更にあたっては原告組合との協議が必要であるのにこれを行わなかったとして、原告会社に抗議するとともに、同月30日、この問題を議題とする団交の開催を申し入れた。

エ 原告組合は、平成11年9月7日、原告会社との間で、通勤手当等を議題とする団交を行った。原告組合側は、X1やX2らが参加し、原告会社側からは、Y1専務以下4名が出席した。なお、以後行われた団交も含め、回答はほとんどY1専務が行った。

原告組合は、原告会社に対し、通勤手当の変更は就業規則の変更であるとしてその経緯、変更の理由等について説明を求めた。これに対し、原告会社は、就業規則を変更したのではないと答え、就業規則の該当条項(第17条及び第18条)を読み上げたが、取扱規定は原告組合に提示しなかった。原告組合は、あくまで就業規則の変更にあたるとして、原告会社に対し、繰り返し説明を求めたが、Y1専務をはじめ原告会社側出席者は、しばらくの間無言で通すことがしばしばあった。

オ 原告組合は、平成11年10月4日、原告会社との間で、通勤手当等を議題とする団交を行った。原告会社は、通勤手当の変更理由について、就業規則を変更したのではなく、通勤手当にかかる事項に関して、明確でない箇所を明確にしたものに過ぎないと説明した。これに対し、原告組合は、従前不明確であった部分はどこか説明を求めたが、原告会社は回答しなかった。また、原告組合は、原告会社に対し、就業規則を提出するよう改めて要求したが、原告会社がこれを拒否したため、原告組合はこれに抗議した。

カ 原告組合は、平成11年10月19日から同12年1月19日までの間に、原告会社との

間で、通動手当を議題とした団交を5回行った。

原告会社の通動手当の変更理由についての説明は、上記オの団交での説明と変わらなかった。原告会社が、取扱規定は平成11年8月21日に新しく整備したものであると答えたので、原告組合はその提示を要求したが、原告会社は、取扱規定は社外秘であるとしてこれに応じなかった。

また、原告組合が、就業規則はY1専務の机の中にあり、役員の許可を得ないと閲覧できない状態にあることを改めるよう要求したところ、原告会社は、同専務の席の後の書棚に置いてあるから閲覧できると答えた。これに対し、原告組合は、就業規則を従業員が自由に閲覧することができる場所に移すよう要求した。

さらに、原告組合は、平成12年1月19日の団交の後、原告会社の姿勢は回答拒否であるとみて、抗議するとともに交渉を打ち切った。

なお、このころから、原告会社の従業員は支障なく就業規則を閲覧することができるようになった。

(5)平成12年度賃上げについての団交の経緯

ア 原告組合は、平成10年度、同11年度の賃上げ交渉において、原告会社に対し、賃上げの根拠や考課査定の基準、組合員の賃上げ額等について説明するよう求めた。これに対し、原告会社は、賃上げの考課査定について、大きく分けて「成績」、「姿勢」の2点があり、このうち「成績」については仕事の質・仕事の量・改善の3点、「姿勢」については規律性・責任性・協調性・積極性・勤怠状況の5点から行うと説明した。しかし、原告会社は、原告組合からの更なる具体的な根拠などの求めについては、検討する、又は答えられないと述べたり、発言せず沈黙したりしたことがあった。また、原告会社が、平成11年度の賃上げについて有額回答をした時期は、同年4月16日であった。

イ 原告組合は、平成12年3月1日、原告会社に対し、同年度の賃上げ等を要求する春闘要求書を提出した。賃上げ要求の主な内容は、①2万5000円の賃上げ、②賃上げ額の配分を一律分40%、賃金に比例する部分60%とするとともに、賃金の考課査定の内容、特にX1及びX2の査定内容について具体的に説明すること、③パート従業員の時給を100円賃上げすること等を求めるものであり、回答指定日及び団交開催日を同年3月15日とした。

これに対し、原告会社は、原告組合に対し、有額回答できるのは、原告会社の業績や世間相場が明らかになる平成12年4月中旬になるので、その時点で団交開催日を設定通知すると文書で回答した。しかし、原告組合は当該回答に納得せず、原告会社に対し、再度団交の開催を要求した。

ウ 原告会社は、平成12年3月29日、原告会社との間で団交を行った。原告会社は、賃上げの有額回答時期は4月中旬になる旨再度回答するとともに、賃上げ額の配分について、賃金に比例する部分に関して考課査定を行っている旨発言した。これに対し、原告組合が、考課査定の判断基準を質したが、原告会社は回答しなかった。また、原告会社は、パート従業員の賃上げに関して、パート従業員には組合員はおらず、原告会社の専権事項に該当し、パート従業員の査定額は公表しない旨回答した。原告組合は、これらの原告会社の説明に納得しなかった。

エ 原告組合は、平成12年4月19日、原告会社との間で団交を行った。冒頭、原告会社

は、従業員平均 3000 円の賃上げを行うと回答した。なお、平成 11 年度の賃上額は従業員平均 4000 円であった。原告組合が賃上げ額の根拠を質問したところ、原告会社は、売上高が平成 10 年の 17 億 6000 万円から同 11 年の 15 億 9000 万円に約 10%減少したことを挙げた。これに対し、原告組合が平成 10 年及び同 11 年の経常利益の額を明らかにするよう求めたが、原告会社はこれに応じなかった。また、このやり取りの間に、原告会社は 20 分程度沈黙することがあった。そして、原告会社は、従業員全体の平均の基本給は 26 万 8635 円であること、従業員約 40 名に対する考課査定はそれぞれの管理職が行っていることを明らかにしたが、X1 及び X2 の賃上げ額は、考課査定を行った後の計算ができていないとして、次回に回答する旨返答した。なお、原告組合が、原告会社に対し、平均賃金の計算にパート従業員の賃金が含まれているのか否か、パート従業員の男女別の人数など、パート従業員に関する質問を行うと、原告会社は沈黙し、組合員の労働条件についてのみ話をすると回答を行わないことがあった。

オ 原告組合は、平成 12 年 5 月 2 日、原告会社との間で団交を行った。原告会社は、考課査定によっては賃上げ額が概ね 30%増額又は減額される可能性があること、X1 及び X2 の考課査定を行った結果、両名の賃上げ額はいずれも 3000 円であること等を回答した。原告組合は、賃上げ額の配分方法や X1 及び X2 の賃上げ額の算出式を尋ねたが、原告会社はこれに答えなかった。原告組合は、原告会社が X1 及び X2 の賃上げ額の算出式を明らかにしないことに関して、前回の団交で組合員の労働条件についてであれば話をすると発言していたことと矛盾すると非難した。なお、原告組合が、再度、経常利益額を明らかにするよう求めたところ、原告会社は、平成 10 年から同 11 年の間では横ばいであるとのみ回答した。

原告組合は、平成 12 年 5 月 12 日付け文書で、原告会社に対し、経常利益が横ばいであるならば、同 11 年度の賃上げが従業員平均 4000 円であったのだから、同 12 年度の賃上げを従業員平均 3000 円とした回答額は低いとして、賃上げの上積みを要求した。

カ 原告組合は、平成 12 年 5 月 19 日、原告会社との間で団交を行った。原告組合は、平成 12 年度の経常利益が前年度に比べ横ばいであるならば、同年度の賃上げも前年度と同額であるべきだと主張し、原告会社に対して、賃上げの回答根拠を営業状況に関する数字を示して説明するよう求めたが、原告会社は応じなかった。また、原告組合は、考課査定によって査定前と比べ 30%以上増額又は減額された従業員の存否について質問したが、原告会社は、上記オの団交では 30%以上増額又は減額される従業員が現れる可能性に言及しただけであると説明し、そのような従業員の存否については答えなかった。

キ 原告組合は、平成 12 年 5 月 31 日、原告会社との間で団交を行った。原告組合は、賃上げ額 3000 円で妥結するが、配分方法等については今後も協議していきたいと述べたところ、原告会社は、配分方法についても妥結しなければ支給できないと回答した。平成 12 年 6 月 29 日に開催された団交においても、原告会社の回答は上記と同様であった。

(6)平成 12 年夏季一時金についての団交の経緯

ア 原告組合は、平成 12 年 5 月 22 日、原告会社に対して、同年夏季一時金について、①正社員は基準内賃金の 3 か月、②パート従業員は 1 か月の平均賃金の 3 か月分、③支給日は同年 7 月 10 日とする等の要求書を提出した。

イ 原告組合は、平成 12 年 5 月 31 日、原告会社との間で団交を行ったが、原告会社は、

その際、同年夏季一時金の有額回答日を同年6月下旬と回答した。

ウ 原告組合は、平成12年6月5日、原告会社に対し、次回の団交日を同月14日とするよう申し入れたが、原告会社は都合がつかないとして、同月9日には口頭で、同月13日には文書でそれぞれ延期を申し入れた。これに対し、原告組合は、団交開催予定日の前日に延期を申し入れた原告会社の対応は不誠実であり、団交引き延ばしであると抗議し、改めて団交を申し入れた。原告会社は、原告組合に対し、前もって口頭で延期を伝えてあり団交引き延ばしに当たらないと文書で回答するとともに、同月26日に団交を開催したいと申し入れた。原告組合は、当初原告組合の希望していた同月14日に原告会社が団交を拒否し、しかも理由を明確にしていなかったとして抗議するとともに、改めて同月29日の団交開催を申し入れ、結局、同日に団交が開催された。

エ 平成12年6月29日に開催された団交において、同年度賃上げとともに、同年夏季一時金についても話し合いが行われた。原告会社は、平成12年夏季一時金について、①支給額は、従業員平均57万6829円であり、X1及びX2の平均支給額は72万5000円であること、②考課査定は従来どおりであり、査定の内容は公表できないこと、③支給日は同年7月15日であること、④妥結しなければ支給しないことを回答した。原告組合は、原告会社に対し、支給金額は妥結すると答えたが、組合員一人一人の支給額、その考課査定の内容及び配分方法について説明を求めた。これに対して、原告会社は、考課査定の内容や配分方法は従来どおりであり、会社の方針で明らかにできないと答え、それ以上は応じなかった。原告組合は再三にわたって同じ質問を繰り返したが、原告会社は黙って答えなかった。原告会社は、平成12年7月15日、原告組合員以外の従業員に対し、同年夏季一時金を支給した。原告組合は、金額面で妥結したことを理由に平成12年夏季一時金の仮払を求めたが、原告会社は、考課査定や配分方法について合意に達していないとしてこれに応じなかった。なお、平成12年年末一時金をめぐる団交においても、労使の主張は、夏季一時金と同様の争点で対立し、通常であれば、同年12月15日に支払われる同年年末一時金が、原告組合員には、同日には支給されなかった。

オ X1及びX2は、平成12年12月20日、原告会社を相手方として、同年夏季一時金及び同年年末一時金を仮に支払うよう大阪地方裁判所に対して仮処分事件を申し立てた(大阪地方裁判所平成12年(ヨ)第10121号)。同仮処分事件は、平成12年12月27日、原告会社が年末までにX1及びX2に対し同年夏季一時金及び同年年末一時金を支払うことで和解が成立し、解決した。

(7) Y1専務の職場巡回について

ア Y1専務は、随時、本社や波除部に赴き、業務の進捗状況や従業員の仕事ぶりを見ていた。

イ 原告組合は、平成12年度賃上げや同年夏季一時金に係る団交が行われていた頃の同年6月13日、原告会社に対し、Y1専務が原告組合員に対し監視を行っているとして抗議文を提出した。その内容は、①Y1専務が平成11年4月7日午前9時40分頃及び午後3時30分ころ、作業を行っているX1の5メートル後方で腕組みをしてにらみ、X2に対してもにらみつけたこと、同様の行為は、翌8日及び9日の午前と午後の2回行われたのをはじめ、同12年4月中旬まで毎日続いたこと、②Y1専務は、平成12年5月15日、16日及び19日、ラジオ体操の後、X1及びX2をにらみつけたこと、③これらのY1専務の

行為は、原告組合員に対してのみ行われており、恐怖を感じるから中止すべきであるというものであった。

ウ 原告会社は、平成 12 年 6 月 20 日、原告組合に対し、Y1 専務は職務上、現場を視察し従業員の仕事ぶりを見ているのであって、原告組合員を特別視し監視したり威圧したりしていない旨文書で回答した。

(8) ワッペン就労について

ア 原告組合は、平成 12 年 3 月 16 日、原告会社に対し、同年度賃上げ交渉において、原告会社が有額回答しなかったことに抗議するとして、同日から同月 21 日まで 6 日間、ワッペン就労を行う旨文書で通告した。当該通告に対して、原告会社は、就業時間中の原告会社施設内でのワッペン就労を認めていないからこれを行わないよう通告した。しかし、X1 及び X2 は、同月 16 日朝からワッペン就労を開始した。なお、ワッペンは、直径約 5.5 センチメートルの円形で、こぶしを上げた人物のイラストと「生活と雇用を守る 2000 年春闘 全大阪金属労組」の文字が記されていた。

ところで、平成 12 年 3 月 16 日当時、原告会社の就業規則には、次の定めがある。

第 21 条(服務事項)

従業員は服務に際し次の事項を遵守しなければならない。

(1) 常に会社の諸規定、諸規則ならびに上長の命令指示に従い、業務能率の向上をはかり誠実に職務を行うこと

(2) 職場の秩序を守り風紀を重んじ相互に平和を乱さないこと

(3) ないし(6)省略

第 22 条(禁止事項)

従業員は次の行為をしてはならない。

(1) ないし(5)省略

(6) 会社内において会社の許可なく集会・大衆的行動・図書印刷物の頒布もしくは貼付あるいは放送等を行うこと

(7) 会社または関係先の業務を妨害し、もしくは会社の名誉を害しまたは信用を傷つける行為を行うこと

(8) ないし(17)省略

イ 原告会社は、平成 12 年 3 月 16 日、原告組合に対し、組合員がワッペン就労を行っており、原告会社がはずすよう指示したにもかかわらず、無視してこれを強行しているとして、X1 及び X2 に対して、ワッペンを着用しないよう文書で注意を行った。これに対し、原告組合は、正当な組合活動に対する妨害であるとして抗議し、X1 及び X2 に対する文書を撤回するよう要求した。

ウ 原告会社は、平成 12 年 3 月 17 日、原告組合に対し、就業時間中の原告会社施設内でのワッペン就労は認めていないから、これを着用しないよう重ねて文書通告した。しかし、X1 及び X2 は、同月 21 日までワッペン就労を続けた。原告会社は、X1 及び X2 の前記ワッペン就労に対して、上記イの文書での注意のほか懲戒処分は行っていない。なお、原告会社の就業規則には、懲戒処分として訓戒、減給、出勤停止、降職、諭旨解雇、懲戒解雇の 6 種類が規定されている。

2 争点(1) (課長職新設並びに X1 及び X2 を課長に昇格させないことについての不当労働

行為の成否)について

(1) 課長職新設についての不当労働行為の成否

原告組合は、原告会社が課長職を新設したのは、特段の必要性がないにもかかわらず、反組合的活動に対する恩賞として、あるいは組合への参加を思いとどまらせるために設け、X1 及び X2 以外の 4 名の従業員を昇格させたものであり、そのこと自体が、原告組合に対する支配介入である旨主張する。

仮に、原告会社が特段の必要性もないのに課長職を新設し、反組合的活動をした者ばかりを課長に昇格させたような事情が認められるのであれば、課長職を新設して 4 名の従業員を昇格させたこと自体が、原告会社の原告組合に対する支配介入の意思に基づくものであるとの推認が可能な場合もあり得る。そこで、上記の観点から以下検討を進めることにする。

ア 課長職新設について

(ア)前記前提事実(3)イによれば、原告会社は、原告組合の本件分会が結成された直後の平成 10 年 3 月以降、それまで設けていなかった課長職を、同 11 年 1 月までの間に、営業部(X3 が昇格)、製造一部(X4 が昇格)、渡除部(X5 が昇格)及び製造三部(X6 が昇格)の順に次々と設置していったことが認められる。

(イ)この課長職新設の経緯について、原告会社は、①営業部で課長職を設置したのは、同部の部長が外出することが多く不在時の責任者を要したためである、②製造一部で課長職を設置したのは、病気で休みがちな同部の部長に代わる責任者を選ぶ必要が生じたためである、③波除部で課長職を設置したのは、同部の従業員が増えて部長のほかにもう一人管理職を置く必要が生じたためである、④製造三部で課長職を設置したのは、工場長に就任する当時の部長に代わる責任者を置くためであるとそれぞれ主張している。

確かに、①営業部では、部長が外出することが多く、②製造一部では、当時の部長である X10 が、平成 9 年 3 月以来、脳腫瘍のため休みがちで不在のことが多く(前記前提事実(3)イ(ウ))、いずれにおいても、部長が不在の時に責任者としての職務を代行すべき立場の者として課長職を置くことには、合理性があるというべきである。もっとも、製造一部については、原告会社が課長職を新設した時より早い時期に責任者の職務代行者を置いたり、課長職の設置ではなく後任の部長を選任する方法もあったと思われる。しかし、今日、脳腫瘍も不治の病ではなく、X10 部長の復帰も期待し得たのであるから、これらの点が不自然であるとはいえない(弁論の全趣旨)。また、X10 の後任の部長は選任されていないが、製造一部の構成員は 4 名と少なく、課長を一名置くことで管理は十分可能であると認められるから、特に不自然な点はないというべきである。

一方、③波除部は部員数が段々と増え、他の部に比べて倍ほどの人数になっており、部長 1 人で管理し得なくなっていたという事情が認められ、部長のほかに課長を置くことには合理性があるというべきである。

さらに、④製造三部については、課長職を設置した平成 11 年 1 月の時点で、当時の X12 部長が 1 年後に工場長に就任することが決まっておりました(前記前提事実(3)イ(オ))、その後任の責任者として、X12 の工場長就任に先んじて課長職を設け、X12 の下で引継をさせることには合理性があるというべきである。もっとも、X6 は平成 15 年 10 月に退職し、以後、課長職は空席になっているが、これは、原告会社の従業員数が減少していること等を

考慮し、製造二部長の X7 に製造三部の部長を兼任させることで対処した結果であるから（前記前提事実(3)エ）、X6 の後任がないからといって、直ちに課長職の存在の必要性、合理性が疑わしいとはいうことはできない。

(ウ)これに対し、原告組合は、各部ごとの課長職の新設時期や設置の有無にばらつきがある点を指摘し、課長職新設の必要性、合理性に疑問がある旨主張する。しかし、仮に原告会社が原告組合の活動に干渉する目的を有したのであれば、本件分会結成と同時期に一斉に全部門で課長職を設置するのが自然であると思われるが、実際には、平成 10 年 3 月に営業部で課長職を新設してから、約 3 か月後に製造一部及び波除部で、約 10 か月後に製造三部で、それぞれ課長職を新設しており、それ以外の部門で課長が新設された例は見当たらず、それぞれの新設の経緯について一定程度の合理性が認められることは上記のとおりである。また、一般に、部門ごとの事情や規模に応じて、組織の体制に差異が存在するのは特段不自然なことではない。むしろ、部ごとの課長職設置の時期や設置の有無のばらつきは、原告組合の活動とは無関係に、各部の事情にあわせて時期に応じて課長職が設置されてきたことを裏付ける事情というべきである。

また、原告組合は、平成 10 年 5 月に部長手当及び課長手当が急激に増額した点を不自然な点として指摘する。確かに、前記前提事実(3)ウによれば、原告会社は、平成 10 年 5 月、部長手当を月額 2 万円から 6 万円に、課長手当を月額 1 万 5000 円から 5 万円にそれぞれ増額したことにより、部長又は課長に昇格した者と昇格しない者との賃金格差が大幅に拡大したことが認められる。しかし、前記前提事実(3)ウのとおり、部長・課長手当の増額と同時に役職者の時間外手当の支給を廃止したという経緯を併せて見ると、部長・課長手当の増額という事実をもって原告会社の不当労働行為意思を推認させるものとは認め難い。したがって、原告組合の上記主張は理由がない。

(エ)以上によれば、原告会社が課長職を新設したこと自体については、一定程度の必要性、合理性が認められるというべきであり、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。

イ 課長昇格者の人選について

(ア)課長に昇格した者の人選について、原告会社は、各人の資質に照らした結果である旨主張する。そして、Y1 専務も、①営業部で X3 を課長に昇格させたのは、同人の人当たりが良く、得意先からも好感を持たれていたこと、同人が担当していた得意先が全体の 3 割ほどを占めていたこと、面倒見がよく、後輩からも慕われていたことを評価してのことであった、②製造一部で X4 を課長に昇格させたのは、まじめで几帳面な性格を評価してのことであった、③波除部で X5 を課長に昇格させたのは、X5 が全ねじの機械をほとんど 1 人でセッティングし得る非常に優秀な人間であることを評価してのことであった、④製造三部で X6 を課長に昇格させたのは、同人の仕事に対する情熱と創意工夫、仕事の早さ、人望及び他の従業員からの信頼を評価してのことであった、⑤他方で、X1 は同じ製造二部に所属する X7 よりも職務能力、協調性、指導能力の点で劣り、協調性、人望がなく、他の従業員と争いをすること、X2 は同じ製造三部に所属する X6 よりも職務能力、協調性、指導能力の点で劣ることから、課長に昇格させなかったと、原告会社の主張に沿う供述をしている。

(イ)これに対し、原告組合は、X1 及び X2 の供述に基づき、X7 や課長に就任した 4 名の入社年次や資質を問題にし、これらの者はいずれも X1 及び X2 より劣っていると、優

れているとは認められない等と主張する。しかし、そもそも、原告会社では本件分会結成前の時点で X2 よりも年齢及び勤続年数が下回っている従業員が部長に昇格していた例が、存在するなど、年功序列の人事は行われておらず(前記前提事実(3)ア)、入社年次が X1 及び X2 より遅い者が部長や課長に昇格していることは、特に人選の不合理性を窺わせる事情にはならない。また、従業員としての能力と、組織の責任者としての部長や課長の能力とは異なるものと考えられ、従業員としての能力や、従業員から見ての印象をもって、X7 らの管理職としての資質を論ずることはできない。したがって、原告組合の主張は失当であり、採用することができない。

(ウ)さらに、原告組合は、①原告会社は、本件分会の結成に関与した X7 に対し圧力をかけて脱退させ、その恩賞として部長に昇格させたこと、② X5 は、原告会社の意を受けて第 2 組合結成に向けて動いた者であること、③ X6 は、本件分会及び第 2 組合結成などをめぐって原告会社との接触の事実が強く疑われること、④原告会社を相手取って労災訴訟をしていた X8 が、平成 11 年 11 月に突然訴えを取り下げて原告組合を脱退したことを挙げ、原告会社が反組合活動への恩賞として課長職を設け、反組合活動を行った従業員を課長に昇任させたことが強く推認される旨主張する。

しかし、① X7 が部長に昇格したのは、平成 9 年 12 月のことであり(前記前提事実(3)イ(ア))、同時点において、本件分会はまだ結成されておらず、X1 らは、原告会社に対して事前に情報が漏れないように注意して結成へ向けて動いていたのであって、それにもかかわらず原告会社が組合結成の動きを了知していたと認めるに足りる証拠もないから、X7 の部長昇格と原告組合の活動との関係は認めることができないというべきである。

また、② X5 の第 2 組合結成への動き、③ X6 の本件分会及び第 2 組合結成に係る原告会社との接触という事実についてみると、原告組合は、本件分会の結成直後、原告会社が一部の従業員に対し第 2 組合の結成について働きかけたとして抗議したが(前記前提事実(2)イ)、その内容は、平成 10 年 2 月 4 日付の申入書に記載のとおり「原告組合が得た情報によれば、同年 2 月 2 日夜から X5 ら一部従業員が第 2 組合を作る動きがでてい」、「『社長から組合をつくれと言われて X5 が動いている』等の話を耳にしている」、「原告組合からの脱退をそそのかす発言を繰り返す従業員がいるが、これば会社の指示によるもの噂がある」という趣旨のものであり、いずれも裏付けのない風聞ないし噂の域を出ないものである。また、X1 は、本件分会結成 2 日目に、他の組合へ加入しようとしている従業員に電話した際、同人が「X5 から『会社から第 2 組合をつくれと言われたから、一緒に入らないか』と言われた」と話した旨供述し、X2 も、X6 は原告会社からの電話攻勢を受けて本件分会への加入をやめたようであり、「会社の組合に入るわ」と言っていたなどと供述するが、いずれも、X5 の第 2 組合結成への関与や X6 に対する電話攻勢について X1 及び X2 が直接に見聞したという内容ではなく、人づての情報ないし憶測に基づく供述に過ぎず、正確性には疑問がある。X1 自身、第 2 組合の結成の動きを直接見聞きしたわけではなく、組合にいったん入ると言いながら実際に入らなかった者や、入った後にやめた者が、事後にやめた理由を説明するときに話した内容に基づいて主張しているに過ぎないことを自認している。その他、本件記録を精査しても、原告組合の上記②及び③の主張事実については、これを認めるに足りる的確な証拠がない。

さらに、上記④の主張事実については、X8 自身、取下書において「もともとこの裁判

は組合から言われてイヤイヤ起こしたことですし、会社の方も九月三〇日に退職しましたので」取り下げる旨記載しているのみであって、当該取下げについて原告会社の原告組合に対する嫌悪の意思が関係していることはおよそ窺われないし、本件記録を精査しても、他にそのような事情を認めるに足りる的確な証拠はない。

(エ)その他、課長昇格者の人選の合理性や、この点に関する Y1 専務の供述の信用性を疑うべき事情は見当たらない。

ウ 以上のとおり、原告会社が課長職を新設したことには、一定程度の合理性があり、課長職の人選についても特に不合理な点は見当たらず、反組合的活動に対する恩賞であるなどと疑うべき事情も認められない。そうだとすると、課長職新設及び4名の従業員の昇格自体が、原告会社の原告組合に対する支配介入の意思に基づき行われた旨の原告組合の主張は理由がなく、採用することができない。

(2) X1 及び X2 を課長に昇格させないことについての不当労働行為の成否

原告組合は、実際に課長に昇格した4名と比較して、X1 及び X2 は資質において勝るとも劣らないことから、X1 及び X2 が課長に昇格していないことは、組合活動を理由とする不利益な取扱いであり、不当労働行為に当たるとも主張する。

しかし、課長に昇格した者の人選について一定の合理性が認められ、反組合的活動に対する恩賞であると認めるに足りる証拠はないこと、従業員としての資質と課長としての資質は別であり、前者において X1 及び X2 が勝るとしても、同人らが課長に昇格しないことが不合理であるとはいえないことは、上記(1)イで述べたとおりである。X1 及び X2 が、仮に原告組合の組合員でなく、あるいは当該組合活動をしていなければ、課長に昇格していたであろうと窺わせる事情は、本件全証拠を精査しても見当たらない。

結局、X1 及び X2 が課長に昇格していないことの理由が、両名が組合に所属していること又はその活動にあると認めることができないのであるから、原告組合の上記主張は理由がないというべきである。

(3) 小括

以上によれば、原告会社が課長職を新設して、4名の従業員を昇格させ、X1 及び X2 を昇格させなかったことについて、原告組合に対する不当労働行為意思をもってされたと認めるに足りる的確な証拠はない。よって、争点(1)に関する原告組合の主張はいずれも理由がない。

3 争点(2) (通勤手当の取扱いの変更、平成12年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する団体交渉についての不当労働行為の成否) について

(1) はじめに

憲法28条により保障されている団体交渉は、労使が話し合いを通じて、相互理解を深め、労使間に生ずる諸問題を自主的に解決するための手続である。そうだとすると、使用者は、単に労働者の代表者との団体交渉に応ずれば足りるのではなく、労働者の代表者と誠実に団体交渉に当たる義務があり、この義務に違反したと認められる場合は、誠実交渉義務違反として労働組合法7条2号所定の不当労働行為に当たると解するのが相当である。そして、使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、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、客観的具体的根拠を示して説明するなど労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断するのが相当である。

本件において、被告は、原告会社が原告組合との団交において、①通勤手当の取扱いの変更に関し、X1の通勤手当の減額の根拠と取扱規定の具体的内容及び新設の理由について、必要に応じて資料を提示するなどして、十分な説明をしなかったこと、②平成12年度賃上げについて、考課査定に係る賃上げ額の配分方法や組合員の賃上げ額の算出方式、さらには経常利益の額を明らかにしなかったこと、③同年夏季一時金について、考課査定の内容や配分方法の説明が不十分であったことにつき、不誠実団交として不当労働行為に該当する旨主張する。そこで、以下、これらの点につき、上記の観点から検討することにする。

(2) 通勤手当について

ア 前記前提事実(4)ア及びイによれば、原告会社においては、①従前は、通勤手当について「公共交通機関の場合は、非課税限度額内での実費。ただし、交通機関については1か月の定期代金をもって計算の基礎とし、最低の料金のみを適用することを原則とする。」「バイク利用の場合・自転車利用の場合は、通勤距離により決められた非課税限度内で支給する。」という曖昧な規定しか置いていなかったこと、②従前は、事実上、従業員本人が公共交通機関を利用していると口頭で申告すれば、当該区間の1か月分の交通費が支給されていたこと、③取扱規定の新設により、通勤手当を受給するためには、従業員は所定の届出用紙に乗車区間・金額等を記載して提出しなければならなくなり、自動車、バイク、自転車等の交通用具を利用する場合の距離別定額も明示されることになったことが認められる。

こうした取扱いの変更は、通勤手当に関して全く新たな定めを新設したというのではなく、就業規則ないし賃金規定の変更であるとまではいえない。しかし、従前は、事実上の口頭での申告により支給されていた通勤手当が支給されなくなったり、減額される従業員が現れた(前記前提事実(4)イ)のであるから、労働者の労働条件に関する事項として、使用者である原告会社は、客観的具体的根拠を示して説明するなどして、可能な限り原告組合の理解を得る努力をすべきであったというべきである。

イ 前記前提事実(4)エないしカによれば、通勤手当の取扱い変更に関する団交における原告会社の説明は、原告組合からの通勤手当の変更の経緯、変更の理由等についての説明要求に対し、「就業規則を変更したのではない」、「明確でない箇所を明確にしたものである」と説明するのみであったことが認められる。またY1専務は、団交の席上、X1の具体的な支給額についての説明要求に対し、「今はわかりませんが、規定どおりに支払います。」という趣旨の回答をしたのみであった。そして、Y1専務は、団交の席上、就業規則の該当条項である17条及び18条を読み上げたのみであり(前記前提事実(4)エ)、原告会社は、通勤手当に関する団交が行われていた期間、取扱規定を社内に掲示せず、就業規則も自由に閲覧することができない状態にあった(前記前提事実(4)イ、カ)。

以上の経過を見ると、①原告組合は、団交において、原告会社に対し、単に就業規則の変更があったことを認めさせようとしていただけではなく、取扱い変更の経緯、理由の説明を求め、さらに、X1の具体的な支給額という取扱規定の具体的な適用の仕方についても説明を求めていたものであること、②ところが、原告会社は、原告組合に対し、賃金規定や取扱規定を示すことなく、通勤手当の変更の経緯、理由等について抽象的、概括的な説明をしたのみで、取扱規定の具体的な適用の仕方については、説明をしなかったことが

認められる。

なお、原告会社は、Y1 専務は、上記の説明、回答のほか、原告組合からの「どの部分が明確でなかったのか」との説明の求めに対しても、「手続と金額を明確にした」と説明した旨主張する。しかし、本件全証拠を検討するも、Y1 専務がそのような説明をしたことを認めるに足りる的確な証拠はない上、仮にそのような説明をしたとしても、「明確にした」という規定を具体的に示したわけではないから、抽象的、概括的な説明にとどまったという点において、変わるところはないというべきである。

ウ 以上ア、イを踏まえ、不当労働行為の成否について検討する。

確かに、通勤手当に関しては、就業規則の変更があったか否かにつき、原告会社と原告組合との間に激しい意見の対立があった以上、話し合いが平行線をたどり、Y1 専務が沈黙する場面が生じたことには、やむを得ない面があることは否めない。しかし、話し合いが平行線をたどったからといって、団交の場で原告組合から説明の求めがあった事項に対して原告会社が具体的な説明をしなくてよいという理由にはならない。すなわち、原告会社が、原告組合に対し、通勤手当に関する取扱規定の新設が就業規則の変更ではないことにつき理解を求めるのであれば、単に「就業規則を変更したのではない」、「明確でない箇所を明確にしたものである」等の抽象的、概括的な説明にとどまらず、例えば、賃金規定と取扱規定を示しつつ、賃金規定の基本的枠組に変更がないこと、取扱規定を新設する必要性があることを説明するのは容易に可能であったと考えられる。

また、取扱規定の適用の仕方に関しては、その詳細を即答することは難しいとしても、「今はわかりません。規定どおりに支払います。」とのみ答えるのではなく、例えば取扱規定の別紙を示しつつ、X1 の通勤距離が何キロメートルであれば、支給額はいくらになるなどといった試算を示す等の具体的な説明をすることは容易に可能だったと考えられる。にもかかわらず、原告会社がこうした説明を行おうとしなかったことについて、合理的な理由があるとは認められない。

以上によれば、原告会社が、通勤手当の取扱い変更に関し、その経緯及び理由、X1 の支給額など取扱規定の適用の仕方等について、取扱規定を提示するなどしつつ具体的なかつ十分な説明をしたとは認め難いから、原告会社の態度は、誠実交渉義務に違反するというべきである。

(3)平成 12 年度賃上げについて

ア 原告組合は、平成 12 年度の賃上げに関して、原告会社に対し、① 2 万 5000 円の賃上げ、② 賃上げ額の配分を一律分 40%、賃金に比例する部分 60%とするとともに、賃金の考課査定の内容、特に X1 及び X2 の査定内容について具体的に説明すること等を求めたが、原告会社は、同年度の賃上げ額として、前年度の賃上げ額の従業員平均 4000 円を下回る 3000 円を回答した(前記前提事実(5)イ、エ)。

このように、賃上げという労働条件に関する事項につき、原告会社と原告組合との間に主張の対立が激しく、前年度よりも低額の賃上げ額を回答せざるを得ない状況にあったのであるから、原告会社としては、団交において可能な限り具体的な資料や根拠を示しつつ、原告組合に対して説明し、その理解を得るための努力をする必要があったというべきである。

イ 考課査定について

前記前提事実(5)ウ、オによれば、原告会社は、①平成12年3月29日、原告組合との団交の場で、同年度の賃上げのうち、賃金比例部分について考課査定を行っていると言しながら、考課査定の判断基準についての質問には回答しなかったこと、②さらに、同年5月2日の団交の場では、考課査定によって賃上げ額が概ね30%増額又は減額される可能性があること、考課査定を行った結果、X1及びX2の賃上げ額はいずれも3000円であること等を回答したが、賃上げ額の配分方法やX1及びX2の賃上げ額の算出式についての原告組合の質問に対し回答しなかったことが認められる。

また、前記前提事実(5)アによれば、原告会社は、平成10年度及び同11年度の賃上げ交渉において、原告組合の考課査定に関する問いに対し、考課査定の評価項目を述べたことがあったが、それ以上に、考課査定に基づく具体的な賃上げ額の配分方法について説明することはなかったことが認められる。

以上の各事実に照らすと、原告組合としては、平成12年度の賃上げについて、前年度までの団交により得られた情報を前提にしても、考課査定に基づく賃上げ額の配分方法については、まったく推知することができなかつたと認めるのが相当である。むしろ、原告会社は、経営上及び人事管理上、従業員の人事考課について、すべての情報を原告組合に開示することはできなかつたと考えられるし、すべての情報を開示するまでの義務はない。しかし、原告会社は、少なくとも、組合員の考課査定に関しては、考課査定の評価項目にとどまらず、どのような査定を行って賃上げ額を決定したかに関して、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をする必要があったというべきである。しかし、上記のとおり、原告会社は、具体的な賃上げ額の決定方法については説明しておらず、この点において、誠実説明義務を怠ったとの評価を免れない。

ウ 経常利益について

(ア)労働組合が賃上げ額につき使用者と合意するか否かを判断するためには、会社の経営情報を必要とする場合がある。原告会社は、平成12年度の賃上げ額につき、前年度よりも減少させ、原告組合の要求額を大幅に下回る回答をしていたのであるから、特段の支障がない限り、原告組合の判断に必要と認められる経営情報を開示しつつ、団交に応ずるべきであったというべきである。ことに、経常利益の数値は、本業にとどまらない会社全体の採算性を示す指標であり、賃金への配分原資を会社が十分に確保しているかを判断するために重要な情報であるから、原告組合から開示の求めがあった以上、原告会社は、特段の支障がない限り、これに応じて開示する必要があるというべきである。

(イ)これを本件についてみるに、前記前提事実(5)エ、オによれば、原告会社は、①平成12年4月19日の団交の場で、原告組合から賃上げ額の根拠を問われた際、平成10年及び同11年の売上高については金額を含め明らかにしたが、経常利益の額は開示しなかったこと、②同12年5月2日の団交の場で、原告組合から再度経常利益の開示を求められたが、経常利益の具体的な額は明らかにせず、平成10年から同11年の間では横ばいであるとのみ回答したことが認められる。

以上の認定事実によれば、経常利益の具体的な額を明らかにしなかった原告会社の団交での態度は、原告会社において経常利益の具体的な額を明らかにすることについて特段の支障があることを主張立証しない限り、誠実に交渉する義務に違反しているというべきである。

(ウ)この点に関し、原告会社は、原告組合に対し、平成10年及び同11年の売上高に加え、経常利益も横ばいであるとの情報を開示し、これによって原告組合は賃上げ額が低すぎるとの判断が可能になったのであるから、経常利益の額まで開示する必要はなかったと主張する。しかし、前記(ア)でも述べたとおり、経常利益は、本業における売上げにとどまらない会社全体の財務力の指標であり、必ずしも、売上額によって代替しうるものではない。また、原告組合が得られた限りの情報を前提に一定の判断を示したからといって、それ以上の情報を開示する必要がなかったということにはならないはずである。したがって、原告会社の上記主張は失当であり、採用することができない。

(エ)原告会社は、原告組合に対し、経常利益の額を開示すれば、原告組合がビラに掲載して配布するため支障を来すことから開示し得なかった旨主張する。しかし、原告組合が、原告会社から社外への開示を禁じられた事項をビラに掲載した前歴があるならばともかく、そのような事実は証拠に照らしても認められない。また、仮に原告会社が原告組合に対し社外への非開示を前提に経常利益の額を開示する旨提案した場合に、原告組合がその前提を破棄してまでビラへの掲載に踏み切る可能性があったと認めるに足りる証拠もない。原告会社は、原告組合に対し、社外への開示を禁じた上で、経常利益の額を開示すれば足りたというべきである。したがって、原告会社の上記主張は理由がなく、採用することができない。

エ 以上によれば、原告会社は、平成12年度賃上げについて、原告組合に対し、考課査定、経常利益の額の開示に関し、誠実に交渉する義務を履行していないというべきである。

(4)平成12年夏季一時金について

ア 前記前提事実(6)エによれば、平成12年6月29日の団交の場において、①原告会社は、同年夏季一時金につき、従業員平均支給額とX1及びX2の平均支給額を示したが、考課査定については「従来どおりであり、査定の内容は公表できない」と回答するにとどまったこと、②これに対し、原告組合は、金額については妥結する意向を示したものの、その考課査定の内容及び配分方法について原告会社に対し説明を求めたが、原告会社は、従来どおりであり、会社の方針で明らかにできないと答えるにとどまったことが認められる。

イ 原告組合員であるX1及びX2の考課査定に関しては、平成12年度賃上げについて上記(3)イで述べたのと同様、原告会社は、原告組合に対し、どのような査定を行って一時金額を決定したかに関して、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をする必要があったというべきである。しかし、原告会社は、上記アのとおり具体的な賃上げ額の決定方法については説明しなかった。したがって、原告会社は、平成12年夏季一時金について、原告組合に対し、誠実説明義務を怠ったとの評価を免れない。

(5)原告組合側の態度について

原告会社は、団交が円滑に進まなかった背景には、原告組合が原告会社に対して極めて敵対的・抗争的姿勢で臨んでいたが故に、原告会社も団交において相応の対応を取ったという事情を十分に斟酌すべきであると主張する。

確かに、原告組合の組合員については、平成11年6月の団交で常軌を逸した言動に出たりするなど、穏当を欠く行動が見られた経緯はあるが、本件で問題となっている平成12年の団交が行われている期間においては、同様の事実は認められない。原告会社が前もつ

て口頭で団交の延期を申し入れていたにもかかわらず、原告組合は前日に延期を申し入れた不誠実な団交引き延ばしであると抗議するなど(前記前提事実(6)ウ)、かたくなな姿勢も窺われるところではあるが、原告会社の前記の各誠実説明義務違反を正当化しうるほどの敵対的、抗争的姿勢であったとまでは認めることは困難である。

(6)小括

以上の検討結果によれば、原告会社は、①通勤手当の取扱い変更に関して、その経緯及び理由、取扱規定の適用の仕方等について、取扱規定を提示するなどしつつ具体的かつ十分な説明をしなかったこと、②平成12年度賃上げについて、原告組合員であるX1及びX2の考課査定に関して、どのような査定を行って賃上げ額を決定したかに関して、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をしなかったこと及び経常利益の開示の求めに応じなかったこと、③同年夏季一時金について、組合員の考課査定に関して、どのような査定を行って一時金額を決定したかに関して、可能な限り査定項目に即した具体的な説明をしなかったことにつき、それぞれ誠実説明義務違反があり、原告組合の交渉態度に照らしても、原告会社の上記各行為は不当労働行為に該当するというべきである。

4 争点(3)(Y1専務の監視威圧行動という不当労働行為の成否)について

(1)原告組合は、Y1専務が、平成11年4月7日午前9時40分ころから、同12年6月6日午後3時ころまでの間、X1及びX2に対して、にらみつける等の監視、威圧行動を続けたと主張する。

(2)しかし、前記前提事実(7)アによれば、Y1専務は、随時、本社や波除部に赴き、業務の進捗状況や従業員の仕事ぶりを見ていたことが認められ、Y1専務が職場内を巡回していたこと自体は、特に不自然な行動であるとはいえない。

そして、前記前提事実(7)イによれば、原告組合は、平成12年度賃上げや同年夏季一時金に係る団交が行われていたころの同年6月13日になって、突如として、原告組合の上記主張と同旨の監視につき抗議文を提出したことが認められる。仮に、Y1専務が、平成11年4月7日の時点で、原告組合が主張するような行動に出ており、しかも、その後1年以上も同様の行動を繰り返したというのであれば、原告組合は当然抗議に出でしかるべきと考えられるところ、そのような抗議行動をした形跡は見当たらないし、何故抗議行動をとらなかったかについての合理的説明もされていない。また、抗議文の内容を見ると、1年以上前の出来事も含め、日時及び場所まで詳細な記載がされているが、記憶のみに基づいてこのような抗議文が作成されるとは考え難いし、仮にメモに基づく記載であれば、当該メモが証拠として提出されてしかるべきところ、そのような証拠も見当たらない。

(3)以上のような点に照らすと、抗議文の内容及びY1専務の行動に関するX1及びX2の供述は、たやすく信用することができず、他に、原告組合の主張事実を認めるに足りる確な証拠はない。そうだとすると、争点(3)に関する原告組合の主張は理由がないということになる。

5 争点(4)(ワッペン就労に対する注意についての不当労働行為の成否)について

(1)原告組合は、原告会社が、X1及びX2に対しワッペン就労につき文書で注意をしたことが、原告組合に対する支配介入として不当労働行為に当たると主張する。

(2)しかし、前記前提事実(8)ア、イ及び弁論の全趣旨によれば、①原告会社では、就業規則21条で「常に会社の諸規定、諸規則ならびに上長の命令指示に従い、業務能率の向上

をはかり誠実に職務を行うこと」(1号)、「職場の秩序を守り風紀を重んじ相互に平和を乱さないこと」(2号)と定め、同22条で「会社内において会社の許可なく集会・大衆的行動・図書印刷物の頒布もしくは貼付あるいは放送等を行うこと」(6号)、「会社または関係先の業務を妨害し、もしくは会社の名誉を害しまたは信用を傷つける行為を行うこと」(7号)をそれぞれ禁じていること、② X1 及び X2 が着用したワッペンは、直径約 5.5 センチメートルの円形で、こぶしを上げた人物のイラストと「生活と雇用を守る 2000 年春闘全大阪金属労組」の文字が記されているという、それなりに目を引く形態のものであり、かつ、記載文言もおおよそ業務に関係のないものであることが認められる。

(3) 以上によれば、上記ワッペンを着用して従業員が就労することは、就労場所において印刷物を貼付したのと同様の効果があり、職場の秩序を乱すおそれがある上、従業員の注意力を散漫にし、業務を妨害するおそれもあると認めるのが相当である。そうだとすると、原告会社が、ワッペンを着用して就労する X1 及び X2 に対し、これを外すよう指示することには、就業規則上の根拠があるし、上長の指示に従わなかった以上、X1 及び X2 が注意を受けるのもやむを得ないというべきである。

しかも、前記前提事実(8)ウによれば、原告会社は、X1 及び X2 に対し、ワッペン就労を理由にした懲戒処分は行っておらず、文書による注意にとどめていることが認められ、原告会社のワッペン就労に対する措置は、行為に比べて過大に重いものとはいえない。

(4) 以上の検討結果によれば、原告会社が X1 及び X2 のワッペン就労につき注意をしたことは、就業規則上の根拠のある合理的な措置であるというべきであり、その他、本件全証拠に照らしても、当該措置が原告会社の原告組合に対する支配介入の不当労働行為意思に基づく行為であると認めるに足る証拠はない。よって、争点(4)に関する原告組合の主張は理由がないということになる。

6 争点(5)(謝罪文の必要性)について

原告組合は、中労委が、通勤手当の取扱いの変更、平成 12 年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する団体交渉についての不当労働行為(不誠実団交)に対する措置として、文書交付を命じた初審命令を是認している点につき、原告会社の強固な不当労働行為意思からすれば、文書交付では足りず、謝罪文による制裁が必要不可欠であると主張する。

しかし、本件で成立が認められた不当労働行為の内容その他の諸事情を総合勘案すれば、中労委が謝罪文の掲示ではなく文書交付を命じたことについて、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとは認め難いから、原告組合の主張は理由がない。

7 結論

以上によれば、原告組合の救済命令の申立てのうち、通勤手当の取扱いの変更、平成 12 年度賃上げ及び平成 12 年夏季一時金に関する団体交渉について不当労働行為(不誠実団交)と認め、これにつき原告会社に対し文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した初審命令に対する原告会社及び原告組合からの再審査申立てをいずれも棄却した本件各命令に誤りはない。

なお、原告組合の訴えのうち、初審命令の一部取消しを求める部分(第 2 事件請求の趣旨 2 項)は、初審命令を発した大成地労委が被告に所属する行政庁ではないこと、中労委に再審査を申し立てた場合は当該申立てに対し中労委が発した救済命令等についてのみ取消訴訟を提起し得ること(労働組合法 27 条の 19 第 2 項, 3 項)からして、不適法であり、

却下を免れない。

よって、第1事件における原告会社の請求は理由がないから棄却し、第2事件における原告組合の訴えのうち、初審命令の一部取消しを求める部分(第2事件請求の趣旨2項)は不適法であるから却下し、原告組合のその余の訴えに係る請求部分は理由がないから棄却することとする。

東京地方裁判所民事第36部