

平成 19 年 9 月 26 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 655 号不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結日 平成 19 年 7 月 4 日

判決

原告 協和出版販売株式会社
被告 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 日本出版労働組合連合会
被告補助参加人 協和出版販売労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加により生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 17 年(不再)第 85 号不当労働行為再審査申立事件について、平成 18 年 10 月 18 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

被告補助参加人日本出版労働組合連合会(以下「補助参加人出版労連」という。)及び被告補助参加人協和出版販売労働組合(以下「補助参加人組合」という。以下、両者を併せて「補助参加人ら」という。)は、原告に対し、55 歳以降の従業員の賃金水準の相当性につき、各種計算書類の開示を含めた説明を求めたにもかかわらず、原告がこれに誠実に応じなかったのは、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号所定の来当労働行為に当たると主張して、東京都地方労働委員会(現在は東京都労働委員会。以下「都労委」という。)に対し、不当労働行為の救済を申し立てた(以下「本件初審申立て」という。)

これに対し、都労委は、平成 17 年 11 月 15 日、補助参加人らの申立てをほぼ容れて、原告に対し、主文 1 項のとおり の 団 交 応 諾 等 を 命 じ る 旨 の 命 令 (以 下 「 本 件 初 審 命 令 」 と いう。) を 発 した。

これに対し、原告が、本件初審命令のうちの団交応諾を命じた部分を不服として、裁決行政庁の中労委に対し、再審査を申し立てたところ(以下「本件再審査申立て」という。)、中労委が、平成 18 年 10 月 18 日、本件初審命令の一部を取り消した上で、本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告が本件命令を不服として、その取消しを求める事案である。

1 争いのない事実等(争いがないか、後掲証拠(略)及び弁論の全趣旨によって認められる。)

(1)当事者等

ア 原告は、書籍及び雑誌等の取次販売を業務内容とする株式会社であり、平成 13 年 3 月当時の従業員数は 81 名であった。

イ 補助参加人組合は、主に原告の従業員で組織された労働組合であり、平成 13 年 3 月

当時の組合員数は 11 名であった。補助参加人組合は出版関連産業で働く労働者によって組織された労働組合の連合体である補助参加人出版労連に加盟している。

なお、原告には、原告の従業員で組織される労働組合として、補助参加人組合のほか、協和出版販売従業員組合(以下「従業員組合」という。)が存在し、平成 13 年 3 月当時の同組合の組合員数は 27 名であった。

(2) 原告の従業員の定年及び定年問題小委員会等

ア 原告は、昭和 36 年、従業員の定年を 55 歳と定め、また、定年に達した従業員であっても、引き続き嘱託従業員として雇用することがある(ただし、期間は 1 年間とする。)という嘱託雇用制度(以下「旧嘱託制度」という。)を採用した。しかし、昭和 51 年ころから、補助参加人組合及び従業員組合は、55 歳から 60 歳への定年延長を求めるようになり、1990 年代に入ると定年延長問題に係る議論が本格化した。そこで、原告、補助参加人組合及び従業員組合は、平成 4 年 2 月、定年延長について交渉するため、定年問題小委員会(以下「小委員会」という。)を設置し、以後、平成 10 年 2 月 25 日までの間、同委員会を通じて定年延長問題につき具体的な協議を行った。

イ 原告は、平成 10 年 5 月 1 日、①従業員の定年を 55 歳から 60 歳へと延長し、他方で、② 55 歳に達した従業員は同年齢に達した日の翌日をもって嘱託従業員とし、その賃金(嘱託給)を、基本給 19 万円及び勤務手当 1000 円ないし 3 万円とする旨の就業規則変更を行った(以下「本件変更」という。)

(3) 団体交渉の申入れ

補助参加人組合は、平成 12 年 6 月 1 日、要求書 2 通を原告に交付して、要旨、下記の内容の申入れをした(以下「本件申入れ」という。)

記

ア 賃金 3 か月分に一律 3 万円を上乗せして夏季一時金を支給すること。

イ 定年を 60 歳に延長し、55 歳以降の賃金も 54 歳までと同様のものとする。

ウ 補助参加人出版労連代表を交えた団体交渉を行い、原代表者が出席の上原告の営業政策及び将来展望を明らかにすること。

エ これらの要求につき同月 13 日に団体交渉を行うとともに、文書で回答すること。

オ 嘱託従業員の基本給税込み 19 万 5000 円では 55 歳以降の従業員の生活は成り立たず、60 歳の定年延長とは名ばかりであり、54 歳までしか賃金が保証されていないのが実態であって、55 歳でなぜ基本給税込み 19 万 5000 円なのか、それ以上引き上げたら原告が倒産してしまうのかについて資料をもって答え、最近 5 か年分の①貸借対照表、②損益計算書、③営業報告書、④利益処分案(準備金、利益、配当に関するもの)、⑤附属明細資料としての販売管理費明細を提示すること。

(4) 本件初審申立て及び本件初審命令

補助参加人らは、平成 13 年 3 月 28 日、都労委に対し、原告が、団体交渉において、55 歳以降の従業員の賃金を減額したことの根拠を資料を開示して説明しなかったことが不当労働行為に当たるとして、本件初審申立てをした。

そして、補助参加人らが請求した救済内容は、(1)原告は、補助参加人らに対し、55 歳に達した組合員に対する定年延長を理由とする賃金減額について団体交渉の際に、合理的な根拠及びこれを裏付ける①貸借対照表、②損益計算書、③営業報告書、④利益処分案、

⑤附属明細書等の資料を提示して誠意をもって説明しなければならないこと、(2)(1)に関する陳謝文の掲示であった。

これに対し、都労委は、平成17年11月15日、原告に対し、①55歳に達した組合員の賃金について、団体交渉における説明を求められた場合は、貸借対照表、損益計算書等の特定項目のみにとどまらず、賃金決定の具体的根拠を説明する資料を提示するなどして、誠実に応ずること、②①に関する文書の交付、③②に関する履行報告を命じ、④平成12年3月27日以前に開催された団体交渉に係る申立てを却下する旨の本件初審命令を発した。

(5) 本件再審査申立て及び本件命令

原告は、本件初審命令を不服として、平成17年2月20日、中労委に対し、本件再審査申立てをした。

これに対し、中労委は、平成18年10月18日、前記本件初審命令④を取り消し、本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した。

2 争点

本件申入れに対する原告の態度・対応が、労組法7条2号所定の不誠実な団体交渉に当たるか。

3 争点に対する当事者の主張

(被告の主張)

中労委が発した本件命令は、労組法25条、27条の17及び27条の12並びに労働委員会規則55条に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は本件命令書記載のとおりであり、中労委が認定した事実及び判断に誤りはない。

なお、補助参加人らによる救済申立ては、本件申入れに対して、原告が誠実に対応しなかったことに係るものであって、同年3月27日以前に開催された団体交渉に係るものではないから、原告の主張には理由がない。

(補助参加人らの主張)

(1) 中労委が発した本件命令は適法な行政処分であって、中労委が認定した事実及び判断に誤りはない。

補助参加人組合は、定年延長後の嘱託給について検討するために、小委員会における交渉の時点から、原告に対し、具体的な経営状況の説明及び資料の提示を求めたが、原告は、補助参加人らに対し、具体的な経営状況の説明も資料の提示もしなかったのであるから、原告の対応は不当労働行為に当たる。

(2) これに対し、原告は、定年延長後の嘱託給について、団体交渉、小委員会、朝礼及び各部署における会議等において説明し、平成14年2月7日の団体交渉においては、貸借対照表及び損益計算書の重要部分を開示して説明したと主張する。

しかし、原告は、団体交渉においても、小委員会においても、補助参加人らに対し、具体的な経営状況を説明したり、資料を提不したりしたことはなく、また、朝礼及び各部署における会議等における説明も、団体交渉における説明及び資料提示に代置できるものではない。さらに、平成14年2月7日の団体交渉についても、原告が提示した資料からは、原告の経営を圧迫している要因及び経費に占める人件費の割合等を読みとることができない。したがって、原告の主張には理由がない。

(原告の主張)

(1)原告は、補助参加入組合との間で、平成4年から10年まで小委員会を開催し、補助参加入組合に対し、定年延長後の嘱託給の根拠について、定年延長により人件費が増加するが、原告の売上げ及び収益が減少傾向にあるため、人件費を抑制する必要性が高いこと、54歳までの従業員の賃金も含めた賃金全体の検討案の具体的内容を丁寧に説明した。

また、原告は、平成4年ころから、団体交渉、朝礼、各部署における会議等において、補助参加入組合に対し、定年延長後の嘱託給の具体的根拠について説明しているのであるから、原告の対応は不当労働行為には当たらない。特に、月に1回開催される朝礼において、原告は、全従業員に対して、売上げの状況、返品率、返品率、主な書店の状況、業界の動向及び経費の増加等について、具体的な数字を挙げつつ説明し、また、原告は、販売及び仕入れを担当する部署の組合員に対しては、会議において、雑誌の返品率等について説明している。

さらに、原告は、本件初審申立て後の平成13年9月以降、補助参加入組合とともに、補助参加入出版労連との間でも、団体交渉をし、平成14年2月7日の団体交渉において、平成9年度ないし11年度の貸借対照表及び損益計算書の重要部分を開示して、定年延長後の嘱託給の具体的根拠について説明しているのであるから、原告の対応は不当労働行為には当たらない。

(2)これに対し、補助参加人らは、原告に対し、資料の提示を要求するが、-補助参加人らには、当該資料のどの項目に着目して、どの数値をどのように判断するかなどについては、知識も意欲もないのであるから、原告がかかる不合理かつ無意味な資料の提示要求に応ずる理由はない。

また、原告は、昭和37年から平成13年まで、補助参加入出版労連と団体交渉をしたことはなかったが、これは、単位労働組合の上部団体と団体交渉をしないと慣行が形成されていたことによるものである。

(3)また、本件初審申立ては平成13年3月28日になされたのであるから、本件初審申立てのうち、平成12年3月27日以前の団体交渉に係る部分については、労組法27条2項の申立期間を徒過しているから、中労委が、当該団体交渉に係る救済申立てを却下する旨の本件初審命令を取り消したことは違法である。

第3争点に対する判断

1 事実関係

後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(I)平成10年5月1日以前の小委員会及び団体交渉等の経過

ア 原告は、平成4年5月17日及び同年6月10日に開催された小委員会において、補助参加入組合及び従業員組合に対し、①定年を60歳とすること、②55歳以降の従業員を参与職とすること、③50歳ないし54歳の従業員の昇給金額を引き下げ、それにより発生した差額を参与職の賃金に上乗せすることを提案したが、補助参加入組合及び従業員組合はこれに反対した。

そこで、原告は、その後、平成5年ないし7年に開催された小委員会において、補助参加入組合及び従業員組合に対し、上記③に関し、52歳ないし54歳の従業員の昇給金額を引き下げる旨の修正案を提示したが、補助参加入組合及び従業員組合はこれにも反対した。

イ 以上の経過を経て、原告は、平成 8 年 5 月 20 日に開催された小委員会において、補助参加人組合に対し、定年延長について、①定年を 60 歳とすること、②従業員が 55 歳に達した時は嘱託従業員とすること等を提案した。

補助参加人組合は、これに反対するとともに、定年延長後の嘱託給の具体的金額について質問したが、原告は、旧嘱託制度下の嘱託給が 18 万 5000 円である旨回答したのみで、定年延長後の嘱託給の具体的な金額は明らかにしなかった。

ウ その後、原告は、平成 9 年 5 月 30 日に開催された小委員会において、補助参加人組合に対し、定年延長後の嘱託給の具体的金額として、18 万 5000 円を提示した。

これに対し、補助参加人組合は、18 万 5000 円では生活が成り立たないとし、その根拠について説明を求めたが、原告は、原告の経営状況が厳しい旨述べるにとどまった。

エ 原告は、平成 10 年 3 月 20 日付けで、補助参加人組合に対し、定年延長について、①定年を平成 10 年 4 月 1 日から 60 歳とすること、②従業員は 55 歳に達した時に嘱託従業員となること、③嘱託給を平成 10 年 4 月 1 日から月額 19 万円とすることを提案した

オ 原告は、小委員会及び平成 10 年前後の団体交渉において、補助参加人組合に対し、原告の経営状態について、以下のような説明をしていた。

(ア) 原告の最大の取引先であったスーパーマーケットが、平成 4 年 3 月に、営業方針を変更して、原告との取引を打ち切ったこと。

(イ) 原告の大口取引先が、阪神淡路大震災が発生した後の平成 7 年 4 月に、関西地区の全取引先を原告から原告とは別の取次販売会社に変更したこと。

(ウ) コンビニエンスストアの増加により、原告の取引先である書店の売上げが大きな影響を受けていること。

(エ) 原告の売上げの対前年比及び返品の状態等

しかし、補助参加人組合が、小委員会及び団体交渉において、貸借対照表及び損益計算書等の資料を提示して、原告の売上げ及び人件費等の具体的金額を説明するよう求めたのに対し、原告は、売上げ及び人件費等の具体的金額を説明せず、また、資料を提示することもなかった。

カ なお、原告は、毎月 1 回、約 15 ないし 20 分、朝礼を開催し、原告代表者又は専務が、全従業員に対し、売上げ、返品、入金、主な書店の経営の状態及び業界の動向等について説明している。

また、原告は、販売及び仕入の担当部署においては、少なくとも週 3 回朝に打合せを開催し、部長又は次長が、組合員を含む従業員に対し、各取引先書店の売上げ及び週刊誌の返品等について説明している。

(2) 平成 10 年 5 月 1 日以降の労使交渉の経過

ア 原告は、平成 10 年 5 月 1 日、就業規則変更を行い、定年を 60 歳へと延長するなどして、本件変更をした。

そして、原告は、同日以降、嘱託給のうち基本給を、平成 12 年 4 月及び平成 13 年 4 月に、5000 円ずつ、また、平成 17 年 3 月に、1 万円を、それぞれ引き上げて、基本給を 21 万円にし、さらに、勤務手当を、1000 円ないし 3 万円から、3000 円ないし 6 万円に引き上げた。

従業員組合は、定年延長後も嘱託給について団体交渉をすることを前提として、平成 10

年2月に原告の嘱託給月額19万円の提案に同意した。

イ 補助参加人組合の組合員であるX1は、平成11年9月に55歳に達し、同年10月から嘱託給を支給されるようになった。

X1の賃金はそれまで月額35万7550円であったが、嘱託給は勤務手当等を含めて月額22万5000円となり、約37パーセント減少した。

ウ 補助参加人組合は、平成12年3月3日、原告に対し、定年延長後の嘱託給の根拠について説明するよう要求し、貸借対照表、損益計算書、営業報告書、利益処分案(準備金、利益、配当に関するもの)及び付属明細資料としての販売管理費明細の5種類の資料(以下、まとめて「本件計算書類」という。)の最近5か年分のものを開示するよう要求したが、原告は本件計算書類を開示しなかった。そこで、補助参加人組合は、同年6月1日、原告に対し、本件申入れとともに、嘱託給が19万5000円である根拠を資料に基づいて説明することを求め、最近5か年分の本件計算書類を提示することを再度要求した(争いのない事実等(3))。

エ 原告は、平成12年6月15日、定年延長について、補助参加人組合と団体交渉をした。

補助参加人組合は、この団体交渉において、原告に対し、19万5000円の嘱託給では生活することができないと述べ、また、原告が嘱託給を引き上げて倒産してしまうというのであれば、本件計算書類を提示してほしいと要求した。

これに対し、原告は、補助参加人組合に対し、「売上げが厳しい。」「新規店よりも廃業店が多い。」「返品率も2パーセント高くなった。」などと回答するにとどまり、人件費の具体的金額及び人件費が経費全体に占める割合については説明せず、また、本件計算書類についても、提示することができるような資料がないから提示することができないなどと回答して、本件計算書類を提示しなかった。

また、補助参加人組合は、売上金額について質問したが、原告は、売上げの対前年比については回答したが、売上金額については回答しなかった。

そして、補助参加人組合は、原告に対し、従前と比べて従業員が減少して人件費が下がっているはずなのに、どうして55歳以降の従業員の賃金を減額するのかと質問し、また、原告に借金があって苦しいのであれば、土地を売って弁済すればいいではないかと提案したが、原告は回答しなかった。

オ 補助参加人組合の執行委員長であるX2は、平成12年7月に55歳に達し、同年8月から嘱託給を支給されるようになった。

X2の賃金はそれまで月額35万4950円であったが、嘱託給は月額20万5000円となり約42パーセント減少した。

カ 補助参加人組合は、平成12年9月28日、原告に対し、①補助参加人らと同年10月5日に団体交渉をすること、②団体交渉をして嘱託給について協定を締結すること等を要求した。

しかし、原告は、同日、同年9月に社屋の移転があって、その後の片付けで忙しいこと等を理由として、補助参加人らと団体交渉をしなかった。

そこで、補助参加人組合は、同年10月20日、再度、原告に対し、補助参加人らと同月28日までに団体交渉をすること及び上記②等を要求したが、原告は、その後も、補助参加人らと団体交渉をしなかった。

キ また、補助参加人組合は、平成 12 年 10 月 20 日、原告に対し、①補助参加人らと団体交渉をすること、②原告代表者が、団体交渉に出席して、原告の営業政策及び将来展望を明らかにすることを要求したが、これに対し、原告は、同年 11 月 24 日、補助参加人組合に対し、団体交渉については、従来通りルールに則り誠意をもって対応すると回答した。

さらに、補助参加人らは、同年 10 月 26 日、原告に対し、補助参加人らと団体交渉をすること等を要求したが、原告はこれに応じなかった。加えて、補助参加人らは、同年 11 月 16 日、原告に対し、補助参加人らと団体交渉をすること等を要求したが、原告はこれに応じなかった。

クまた、補助参加人組合は、同年 12 月 15 日、原告に対し、補助参加人らと同月 21 日に団体交渉をするよう申し入れた。

(3) 本件初審申立て後の経過

ア 原告は、補助参加人らと、本件初審申立て後である平成 13 年 9 月から平成 14 年 5 月 22 日までの間に、補助参加人らから各 2 名、原告から 4 名が出席して、定年延長について合計 8 回労使交渉をした。

なお、補助参加人出版労連が、平成 13 年以前に、原告と団体交渉をしたことはなく、また、少なくとも平成元年ころ以降に、原告に対し団体交渉を申し入れたこともなかったが、補助参加人出版労連は、上記労使交渉が開催されるようになった後の平成 13 年 11 月から、原告と補助参加人組合との春季闘争等に関する団体交渉に毎回 1 ないし 3 名出席して、原告と団体交渉をするようになった。

イ 原告は、平成 14 年 2 月 7 日の 4 回目の労使交渉において、平成 9 年度ないし 11 年度の貸借対照表及び損益計算書から一部の項目の金額を、模造紙に抜き書きいて、補助参加人らに対し、これを提示したが、その項目は、貸借対照表については、資産のうち、流動資産、固定資産、資産合計、負債のうち、流動負債、固定負債、負債合計、資本のうち、資本金、法定準備金、余剰金、資本合計、また、負債資本合計であり、損益計算書については、売上高、経常利益、申告利益であった。

これに対し、補助参加人組合は流動資産及び固定資産の内容等について質問したが、原告は回答しなかった。

ウ また、原告は、前記労使交渉において、補助参加人らに対し、原告の経営状態について、概略以下のとおり説明した。

(ア) 出版業界の売上げが、対前年比で連続して下がっている。

(イ) 大型量販店の出店が激しく、書店が、平成 9 年から 11 年にかけて、毎年 1000 軒ずつ転廃業している。

(ウ) コンビニエンスストアの出店により、書店の雑誌の売上げが大きな影響を受け、雑誌の返品率が非常に高くなっている。

(エ) 新古書店及び漫画喫茶等の新たな形態の店舗が大きく増えており、書店の売上げに大きな影響を与えている。

(オ) 原告の主な取引先である中小書店の経営者が高齢化してきているため、中小書店の経営が厳しくなっている。

(カ) 書店の経営が非常に厳しいため、入金率が 50 パーセントを下回っている。

(キ) 中小書店の売上げが下がったため、経費が非常に割高になり、採算が取れない中小

書店が年々増えている。

(ク)原告の従業員が高齢化している。

さらに、原告は、補助参加人らに対し、上記のほか、出版業界の現況及び原告の経営状況を見定めた上で、平成16年5月以降に定年延長後の嘱託給の見直しを検討すると回答した。

エ 補助参加人組合の組合員のうち55歳に達した9名は、平成15年末、原告に対し、54歳時の従業員の賃金と嘱託給との差額の支払等を求める訴訟を当庁に提起した。

そして、原告は、この訴訟において、平成17年6月、第三者に開示しないことを条件に、平成9年度ないし11年度の貸借対照表、損益計算書及び利益処分集を書証として提出した。

2 判断

以上の事実関係をもとに、本件申入れに対する原告の態度・対応が、労組法7条2号所定の不誠実な団体交渉に当たるかについて判断する。

(1) 憲法28条により労働者の権利として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り、これを受けて、労組法7条2号は、使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく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関係の樹立を目的として規定されたものであるから、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、使用者には、自己の主張を労働組合が理解し、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をする義務があり、したがって、使用者が、当該義務を尽くさない場合には、そのような団体交渉態度が労組法7条2号所定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。

しかし、他方、使用者には、労働組合の要求又は主張を容れたり、それに対し譲歩をしなければならない義務までではないから、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合は、使用者は誠実交渉義務を尽くしたものとして、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たらないと解される。

(2) 以上を前提として本件について検討する。

ア 平成12年6月15日の団体交渉について

原告は、同月15日、定年延長について、補助参加人組合と団体交渉をしているので、原告が、同団体交渉において、補助参加人組合と誠実に団体交渉をしたかどうかについて検討する。

前記1のとおり、同日の団体交渉においては、補助参加人組合が、定年延長後の嘱託給の

根拠を明らかにするため、本件計算書類の提示を要求したにもかかわらず、原告は、本件計算書類を提示せず、また、人件費の具体的金額及び人件費が経費全体に占める割合についての説明もしなかった。

そして、補助参加人組合が売上金額について質問したにもかかわらず、原告はこれに回答しなかった。

このように、補助参加人組合が、嘱託給の金額が妥当であるかどうかを判断するため、商法上(平成17年法律第87号による改正前の商法281条、282条及び283条)、作成及び公示・公告が義務付けられている本件計算書類の提示を要求し、また、売上金額について質問することは、どこまでの具体性・詳細性が求められるかは別として、少なくとも、団体交渉における交渉事項に関する情報提供の求めとしては相当なものというべきであり、他方、原告としても、補助参加人組合が検討可能な程度の客観的な資料として、上記程度の財務上の資料を提示することにより特段の支障が生ずべき事情も見当たらない。そうだとすると、上記のとおり、原告は、補助参加人組合に対し、何ら客観的な資料を提示せず、また、売上金額等も明らかにしなかったのであるから、上記義務を履行したとはいえず、原告は、補助参加人組合との間で、不誠実な団体交渉をしたというべきである。

イ 本件初審申立て後の労使交渉について

(ア)原告は、本件初審申立て後である平成13年9月から平成14年5月22日まで、補助参加人らと労使交渉をしているので、救済を求める利益が失われたかどうかについて検討する。

(イ)まず、前記1のとおり、原告は、平成14年2月7日の4回目の労使交渉において、補助参加人らに対し、平成9年度ないし11年度の貸借対照表及び損益計算書の一部の項目の金額を提示した。

しかし、補助参加人組合が、流動資産及び固定資産の具体的内容等について質問したにもかかわらず、原告は回答しなかったのであって、結局、原告の財務状態に照らして、定年延長後の嘱託給の金額が妥当であるかどうか判断する根拠について、原告が具体的に説明したとはいえないから、補助参加人らと誠実に交渉をしたとはいえないというべきである。

(ウ)また、前記1のとおり、原告は、労使交渉において、補助参加人らに対し、原告の経営状態について説明しているが、そこで説明した事項は、出版業界、書店及び原告の経営状態が悪化していること等であり、原告が売上げ及び人件費等の具体的金額を提示するなどして、原告の財務状態に照らして、定年延長後の嘱託給の金額が妥当であるかどうか判断する根拠について具体的に説明しているわけではないから、補助参加人らと誠実に交渉をしたとはいえないというべきである。

(エ)以上からすれば、前記労使交渉も不誠実な交渉であると認められるから、救済を求める利益は失われていないというべきである。

ウ 原告の主張について

(ア)原告は、平成4年ないし10年の小委員会において、補助参加人組合に対し、人件費を抑制する必要性が高いこと等について丁寧に説明したと主張する。

しかし、前記1のとおり、原告は、小委員会において、補助参加人組合に対し、原告の経営状態について説明しているが、原告が補助参加人組合に対し説明したことは、原告の

主要な取引先が原告と取引をしなくなったこと、書店の経営状態が悪化していること、原告の売上げの対前年比、返品状況等、原告の経営をとりまく情勢の概況にすぎず、原告が売上げ及び人件費等の具体的金額を説明するなどして、原告の財務状態に照らして、定年延長後の嘱託給の金額が妥当であるかどうか判断する根拠について具体的に説明しているわけではないから、前記判断を左右するものではないというべきである。

(イ)また、原告は、平成4年ころから、団体交渉において、補助参加人組合に対し、定年延長後の嘱託給の具体的根拠について説明したと主張する。

しかし、前記1のとおり、原告は、平成10年前後に開催された団体交渉において、補助参加人組合に対し、原告の経営状態について説明しているが、原告は、補助参加人組合の要求に対し、売上げ及び人件費等の具体的金額を説明せず、また、資料を提示することもなかったものであり、これらの説明も具体的なものとはいえないから、やはり前記判断を左右するものではない。

(ウ)さらに、原告は、平成4年ころから、朝礼及び各部署における会議等において、補助参加人組合に対し、売上げの状況等について説明したこと、また、前記1のとおり、原告は、別件訴訟において、平成9年度ないし11年度の貸借対照表、損益計算書及び利益処分案を書証として提出したことを主張する。

確かに、前記1のとおり、原告は、朝礼並びに販売及び仕入れの部署において、従業員に対し、売上げの状況等について説明している。しかし、これらは、原告が組合員を含む従業員に対し原告の見解を説明したにすぎず、原告と補助参加人らとの間で質問、回答、提案等があったわけではないから、そもそも交渉であるとはいえないし、また、これらの説明が、嘱託給の金額の妥当性を検討し得る程度に具体的な内容のものであったと認めるに足りる証拠もないから、上記判断を左右するものではない。

また別件訴訟における貸借対照表、損益計算書及び利益処分案の提出についても、原告が、補助参加人らとの間で、これらの資料に基づいて、質問、回答、提案等のやりとりをしたわけではなく、団体交渉をしたことにはならないから、上記判断を左右するものではない。

(エ)そして、原告は、補助参加人らには、資料のどの項目に着目して、どの数値をどのように判断するかなどについては、知識も意欲もないから、原告が資料の提示に応ずる理由はないと主張する。

しかし、本件計算書類は、原告の経営状態を明らかにする資料であって、原告の経営状態に照らし、定年延長後の嘱託給の金額が妥当であるかどうかを判断するのに資する資料であるところ、補助参加人らに原告が主張するような本件計算書類を分析する知識もなければ意欲もないと認めるに足りる証拠はなく、また、仮に補助参加人らに本件計算書類を、分析する知識がないとしても、補助参加人らは、専門家に相談するなどして、原告の経営状態について検討することができるし、また、前記1のとおり、補助参加人らが、原告に対し、たびたび本件計算書類の提示を要求していることからすれば、補助参加人らに本件計算書類を分析する意欲がないということもできないから、原告の上記主張には理由がない。

(オ)なお、原告は、中労委が平成12年3月27日以前の団体交渉に係る救済申立てを却下する旨の本件初審命令を取り消したことは違法であると主張する。

しかし、補助参加人らによる救済申立ては、補助参加人らが平成 12 年 6 月 1 日に申し入れた団体交渉に係るものであって、同年 3 月 27 日以前に開催された団体交渉に係るものではないから、労組法 27 条 2 項の申立期間は問題とならない。したがって、中労委が平成 12 年 3 月 27 日以前の団体交渉に係る救済申立てを却下する旨の本件初審命者を取り消したことは適法であるから、原告の上記主張には理由がない。

3 結論

以上によれば、本件申入れに対する原告の態度・対応が、労組法 7 条 2 号所定の不誠実な団体交渉に当たるといふべきであるから、本件処分は適法であり、その取消しを求める原告の本訴請求は理由がない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部