

平成 20 年 3 月 27 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 19 年（行コ）第 367 号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件（原審・東京地方裁判所平成 18 年（行ウ）第 655 号）

（口頭弁論終結日 平成 20 年 1 月 24 日）

## 判 決

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

## 主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加により生じた費用を含め、控訴人の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 当事者の求めた裁判

#### 1 控訴人

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 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（以下「本件命令」という。）を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、1,2 審とも被控訴人の負担とする。

#### 2 被控訴人

主文同旨

### 第 2 事案の概要等

1 被控訴人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。）及び同協和出版販売労働組合（以下「補助参加人組合」といい、両者を併せて「補助参加人ら」という。）は、控訴人に対し、従前 55 歳であった定年が 60 歳に延長されることに伴い 55 歳以降の従業員に支給される嘱託給の支給額の相当性につき、各種計算書類の開示を含めた説明を求めたのに対し、控訴人がこれに誠実に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 2 号所定の不当労働行為に当たると主張し、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。）。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、控訴人に対し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、控訴人が、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、中労委に対し再審査を申し立てたところ（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。以下「本件再審査申立て」という。）、中労委は、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本件命令を発した。

本件は、控訴人が本件命令を不服として、その取消しを求めたものである。

原審は、控訴人は、補助参加人らとの間で労組法 7 条 2 号所定の不誠実な団体交渉をしたというべきで、団交応諾義務を果たしたとはいえないと判断し、本件命令は適法であり、その取消しを求める控訴人の請求は理由がないとして請求を棄却した。控訴人は、これを不服として控訴した。

2 本件の争いのない事実等は、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 1 に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 争点及び争点に対する当事者の主張は、次項において当審における主張を付加するほか、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 2,3 に記載のとおりであるから、これを引用する（ただし、原判決 6 頁 5 行目の「同年 3 月 27 日」を「平成 12 年 3 月 27 日」と改める。）。

#### 4 当審における主張

(控訴人の主張)

(1) 原判決は、控訴人と補助参加人組合との定年延長をめぐる団体交渉において、控訴人が何ら客観的な資料を提示せず、売上金額等も明らかにしなかったため、誠実交渉義務を履行したとはいえないと判断したが、この判断は以下のとおり誤っている。

(2) 補助参加人らが上記団体交渉において資料の提供を求めるのは、定年延長に伴い新しい嘱託給の制度が設けられることにつき、これが策定された合理的な根拠について説明を求めるものであるが、補助参加人らは、説明を待つまでもなく、これが合理的であることは認識していた。すなわち、補助参加人組合に所属する組合員（以下、単に「組合員」という。）らは、平成 9 年から平成 11 年にかけては控訴人の経営がどん底の時期にあったこと、控訴人の財政状況がどのようなものであるかを知っており、新嘱託制度によるほかはないことを認識していた。補助参加人らは、平成 10 年 3 月 13 日付け「取次共闘会議統一申し入れ書」において、長期化する不況のもとで出版業界も売上不振により初めてマイナス成長になっていること、コンビニの台頭等により中小書店では経営基盤を脅かされ、売上の伸び悩みや後継者難から依然転廃業が続いていること等に言及しており、平成 4 年ころから、控訴人が小委員会、団体交渉、朝礼、各部署の会議等で新嘱託制度が合理的であることを繰り返し説明してきたが、この言及は控訴人の説明と内容的には一致するものであり、補助参加人らが上記合理性を理解していたことを示すものである。

(3) 原判決は、控訴人は、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としながら、これらは、控訴人が組合員を含む従業員に対し控訴人の見解を説明したにすぎず、控訴人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と判断した。

しかし、控訴人は、上記説明の際は、従業員が質問する機会が当然存在し、従業員に提案の場を提供しており、原判決は的はずれな評価をしたというほかはない。

また、控訴人は、補助参加人組合と、平成 4 年 2 月から平成 10 年 3 月まで小委員会の場を設け、いくつかの案を提示し説明したが、補助参加人組合は、反対をするばかりで、根拠を理解しようとする姿勢を示さず、建設的な意見や対案は一度も出さなかった。平成 14 年 2 月の団体交渉においても、貸借対照表等の重要部分が開示された時も、補助参加人らはいっさい質問をしなかった。補助参加人らは、団体交渉において、控訴人の案を頓挫させることだけを目指し、「質問、回答、提案等のやりとり」が生まれる余地はなかった。

(4) 原判決は、別件訴訟において控訴人が資料(平成9年ないし平成11年の貸借対照表、損益計算書及び利益処分案)を提出したことについても、控訴人が、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などと認定する。しかし、控訴人は、何ら質問等を遮るわけではなく、組合員らの提案を受け付けないなどということもなかった。上記提出後の団体交渉において、補助参加人らから上記資料に関する質問、提案がされたことはなかった。補助参加人らの資料開示要求はためにする要求である。

(5) 原判決は、控訴人が団体交渉を拒否したとするが、控訴人は、補助参加人らの要求に基づき団体交渉に応じており、要求書が提出されて団体交渉が開催されないことはなかった。

(6) 補助参加人らは、本件計算書類の提出を受けても、これを分析する知識もなければ、意欲もないばかりか、専門家に相談するなどして経営状態を検討したとしても、その結果を理解する意欲もないのである。

(7) 原判決は、控訴人が平成8年5月20日の小委員会で、定年延長後の嘱託給の具体的な金額を明らかにしなかったとし、平成9年5月30日に新嘱託制度における嘱託給の具体的な金額の提示がされたとの認定をするが、誤りである。控訴人には、55歳以降の退職者を対象とした嘱託制度があり、同制度に基づく嘱託給の内容は広く知られており、控訴人は、定年延長後の給与の定め方につき、上記嘱託給を基準とするのが合理的であると考え、平成4年5月、ころの小委員会でその旨話しており、補助参加人らや組合員らは新制度での給与の具体額について認識していたことは明らかである。

また、原判決は、売上及び人件費等の具体的な金額を提示しないと、定年延長後の嘱託給の金額が妥当かどうか判断できないという。しかし、従業員組合とは、同様の機会に控訴人から説明を受け交渉し合意に至っており、組合に属さない従業員の賛同も得ており、いずれも控訴人の経営状態について理解し、合理的であることの納得をしたものであり、上記判断は的はずれである。

(8) 控訴人は、平成4年から、定年延長問題について主張、説明を尽くし、これ以上交渉しても進展する見込みがない段階で、本件変更をするに至ったのであるから、誠実交渉義務を尽くしたものである。なお、組合員のうち55歳に達した者が本件変更が就業規則の不利益変更当たり無効であるとして、55歳前の賃金体系による賃金額との差額等を請求した訴訟。(別件訴訟)の控訴審は、本件変更が不利益変更には当たらないと認定しており、本件計算書類を開示しなければ妥当であるか否かの判断をする根拠を欠くとした原判決に事実誤認があることの何よりの証左といえる。

(被控訴人らの反論)

(1) 控訴人は、補助参加人らが説明を待つまでもなく新嘱託制度の合理性を認識していたと主張する。

しかし、補助参加人らは、控訴人の財政状況に関する事実を断片的に了知していたとしても、控訴人が、補助参加人らが求める資料を提示しなかったのであるから、具体的な根拠に裏付けられた確たる認識を持つことは困難であった。また、新嘱託制度において、組合員は、55歳から60歳までの間、同様の業務を行いながら、給与が4割程度減少し、定年延長によっても、従前の嘱託制度から多少改善されるものの、基本的には従前と同じ措置を受けることになるのであり、補助参加人組合が一貫してこのような取扱いを拒否していたのであるから、

補助参加人らがその合理性を認識していたとか、これによらざるを得ないと認識していたとみることはできない。

(2) 控訴人は、朝礼や各部署で新制度の説明をしたが、補助参加人らからは質問や対案はなく、補助参加人らには資料を分析する知識や意欲がなく、本件計算書類の開示要求はためにする要求であると主張する。

しかし、朝礼や各部署の説明が実質的にも団体交渉に代置するものではなく、当該説明があったからといって本件申し入れに対し控訴人が誠実に対応したことにはならないし、補助参加人らからの確かな質問や対案がなかったとしても、控訴人が団体交渉において提示すべき必要かつ十分な資料を補助参加人らに提示せず、誠実交渉義務を果たさない状況下で、補助参加人らの上記対応を非難することはできない。また、補助参加人らに上記のような知識や意欲がなかったと認めるに足りる証拠はない。

(3) 控訴人は、団体交渉を拒否したことがないと主張するが、本件は、団体交渉に誠実に応じたか否かが問題となったもので、団交拒否の当否ではないから、主張は失当である。

(4) 控訴人は、平成 4 年 5 月ころに、定年延長後の給与について、55 歳以降の給与を基本とすると話しているが、このような抽象的な基準の提示ではなく、具体的な金額の提示がなければ団体交渉は効果的・円滑に進行が図れないことは明らかである。原判決が平成 9 年 5 月 30 日に新嘱託制度における嘱託給の具体的な金額の提示がされたと認定したのは相当である。また、平成 4 年ころの話から、補助参加人らや組合員らとその 6 年も経て実施された制度における具体的な給与額について認識していたということはできない。

控訴人は、小委員会において、当初から、54 歳までの給与の抑制策を主張し、これが進まない限り、次へは進めないとして、55 歳以降の給与等につき具体的な提案をしてこなかったものであり、給与に関する提案であれば、提案文書が存在するはずであるが、そのような文書は存在しないばかりか、それをもとにした議事録等も存在していない。

(5) 新嘱託制度につき、組合員以外の多数の従業員が賛同していたとしても、補助参加人らが給与が 4 割程度減少することとなるこの制度に不満を抱いて団体交渉を申し入れ、控訴人の財政状況等の具体的な資料の提示ないし説明を求めたことには理由がある。そして、売上及び人件費等の具体的な金額を提示しないと、嘱託給の金額が妥当かどうか、その提案の是非を判断できず、団体交渉の効果的・円滑な進行が図れないことは客観的に明らかである。

別件訴訟は、新制度における嘱託給の支給について民事上の効力が争われたものであり、団体交渉における誠実性が問題となった本件とは事案が基本的に異なり、その控訴審判決が原判決の事実誤認の証左になるものではない。

### 第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、控訴人の請求は理由がないから棄却すべきものと判断する。その理由は、次項において判断を付加するほか、原判決事実及び理由「第 3 争点に対する判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決 10 頁 23 行目の「平成 17 年 3 月」を「平成 17 年 3 月」と、同 15 頁 13 行目の「当庁」を「東京地方裁判所」と、それぞれ改める。

2 控訴人は、誠実交渉義務を果たしたとか、説明をするまでもなかったなどと補助参加人らが本件命令による救済を求める必要がなかったかの主張をするが、いずれも理由がない。

ア すなわち、本件申し入れを受けて開かれた平成 12 年 6 月 15 日の団体交渉において、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、当時商法上作成及び公示・公告が義務付けられていた本件計算書類の提示を要求し、売上金額についても質問したにもかかわらず、控訴人は、本件計算書類を提示せず、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せず、売上金額についても回答しなかったものであり、補助参加人組合に対し、何ら客観的な資料を提示せず、上記の売上金額等も明らかにしなかったのであるから、誠実に交渉すべき義務を履行したとはいえず、不誠実な団体交渉をしたものと認められる。

そして、控訴人は、本件初審申立て後の平成 13 年 9 月から平成 14 年 5 月 22 日までの間、補助参加人らと団体交渉をし、その 4 回目に平成 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ほか、控訴人の経営状態について説明をしているが、出版業界の動向や中小書店の経営が困難であること及び控訴人の経営状態が悪化していること等の説明をしたに過ぎず、売上げ及び人件費等の具体的金額を提示するなどして財務状態を具体的に示し、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根拠について具体的に説明したものではないから、誠実に交渉をしたとはいえないのであり、上記交渉がされたことを斟酌しても、補助参加人らの救済を求める利益は失われていなかった。

イ 控訴人は、補助参加人らが説明を待つまでもなく新嘱託制度の合理性を認識していたと主張する。

しかし、補助参加人らは、組合員らが控訴人の社員として朝礼や各部署で経営状態についての説明を聞いていたり、業務を遂行する中で経営の一端につき知識を得たり、出版業界や中小書店の経営動向についての知識を有することにより、控訴人の財政状況に関する事実をある程度推測することができるといえるとしても、新制度における 55 歳から 60 歳までの間の給与額の相当性について納得せず、控訴人に対しその根拠となる資料の提示や控訴人の売上等に基づく具体的説明を一貫して求めていたのである。しかも、控訴人が補助参加人らが求める資料を提示せず、具体的な説明もしなかったのであるから、補助参加人らがその合理性を認識していたとか、この制度によらざるを得ないと認識していたとかいえることができないのは当然である。

補助参加人らが「取次共闘会議統一申し入れ書」において、出版業界が売上不振によりマイナス成長になっていることや中小書店では経営基盤を脅かされ、売上の伸び悩みや後継者難から依然転廃業が続いていること等に言及したからといって、補助参加人らが不況下で新制度の合理性等を具体的に認識していたといえないことは明らかである。

また、朝礼や各部署で経営状態等の説明がされていたというのは、控訴人から従業員に対する説明の場が設けられていたというものであり、質疑応答や提案の機会が設けられていたとしても、これらは説明に従って行われるものに過ぎず、控訴人と補助参加人らが労使として対等な立場で行う団体交渉に代わる役割を果たすものではないことは明らかである。

ウ 控訴人は、小委員会においても提案説明をしたほか、朝礼や各部署で新制度の説明をしたが、補助参加人らからは質問や対案はなく、補助参加人らには資料を分析する知識や意欲がなく、本件計算書類の開示要求はためにする要求であると主張する。

しかし、小委員会の経緯をみても、控訴人からの提案に対し、補助参加人組合が対応し、本

件変更がされ、新嘱託制度下での給与額の相当性につきその根拠の説明となる資料の開示が問題とされていたのであり、控訴人が資料の提供もしないで、質問や対案がないなどと補助参加人らを非難するのが相当でないことは明らかである。また、補助参加人らに上記のような知識や意欲がなかったと認めるに足る証拠はない。補助参加人らの本件計算書類の開示要求がためにする要求であるとの主張を認めることはできない。

エ 控訴人は、平成4年5月ころの小委員会で、55歳以降の退職者を対象とした嘱託制度があり、同制度に基づく嘱託給の内容は広く知られており、定年延長後の給与の定め方につき上記嘱託給を基準とする旨話しており、補助参加人らは新制度での給与の具体額について認識していたことは明らかであるという。しかし、小委員会においては、54歳の給与がもっとも高額であるとして、50歳から（後に52歳から）54歳までの昇給を抑え、これによる給与額の減少分を原資にした新給与の支給が提案され、これが反対され、平成8年5月20日に開催された小委員会において、定年延長後の嘱託給の具体的金額について質問され、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せず、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円を提示したものである。控訴人は、54歳までの給与額を前提問題として交渉を行い、その提案が受け容れられないことから、新嘱託制度における嘱託給の具体的金額を現行の制度と同額と明らかにしたものであり、その提示がされたものであり、それ以降この相当性をめぐる交渉が開始したものである。補助参加人らや組合員らが平成4年から定年延長後の新制度における具体的な給与額について認識していたといえないことは明らかである。

オ 新制度における定年延長後の給与額につき、組合員以外の多数の従業員が賛同していたとしても、補助参加人らが55歳以降大幅に給与が減少することになるこの制度に不満を抱いて団体交渉を申し入れ、控訴人の財政状況等の具体的な資料の提示ないし説明を求めるのには十分な理由があるといえる。、そして、補助参加人らは、売上及び人件費等の具体的な金額が提示されないと、上記給与額が妥当か否か、控訴人の提案が妥当であるかを判断できず、団体交渉の効果的・円滑な進行が図れないことは明らかである。

別件訴訟は、従業員を60歳定年とし、55歳に達した翌日から嘱託社員としてそれまでの従業員賃金とは別の給与体系とする就業規則を制定したことから、従業員の一部が、それが就業規則の不利益変更になり無効である等と主張して、本来支給されるべき賃金額との差額と主張する金員等を請求したものである。同事件の控訴審判決は、変更後の新就業規則が法的規範性を有するための必要最小限の合理性を有するか否かの判断中で、団体交渉において本件控訴人が誠実に応じなかったことが窺われるとしつつ、そのことによって新就業規則の合理性を否定しなければならないものではない旨判断したものである。（以上当裁判所に顕著な事実）

同事件で問題となったのは新就業規則の法的効力の問題であるのに対し、その内容である嘱託給の額についてはまさしく、労使が資料となる計算書類を開示する等誠実な団体交渉を通じて変更、形成されることもありうることは当然のことであり、そのような団体交渉における誠実性が問題となった本件とは事案の次元を異にするのみではなく、別件の控訴審判決が前記判断（引用した原判決を含む。）と抵触するところは全くない。

控訴人は、団体交渉を誠実に行わず、その対応は労組法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、本件命令は適法であり、その取消しを求める控訴人の本訴請求は理由がない。

3 したがって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 14 民事部