

平成 20 年 7 月 3 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 698 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 20 年 5 月 8 日

判決

原告 神谷商事株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 労働組合東京ユニオン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は原告の負担とする。

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、平成 18 年(不再)第 70 号事件及び同年(不再)第 71 号事件について、平成 19 年 10 月 17 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

被告補助参加人は、平成 17 年度の昇給及び一時金等に関する団体交渉において、被告補助参加人が財務資料等を提示しての説明及び常勤取締役の出席を要求したことに対して原告が拒否したことが不誠実な団体交渉であると主張して東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立てをした(平成 18 年(不)第 18 号事件。以下「本件救済申立て」という。)

都労委は、原告の対応を不当労働行為と認め、団体交渉において財務資料を提示して説明をするなど誠実に対応すること等を命じる救済命令を発したが、常勤取締役を出席させることは命じなかった。これに対し、双方が中労委に対して再審査申立てをしたところ、中労委は、被告補助参加人の再審査申立てを容れ、都労委の命令を一部変更して、常勤取締役等を出席させることも命じる救済命令を発した。

本件は、原告がその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いが無い。)

(1)原告は、肩書地の自社ビルにおいて、ボウリング場、ビリヤード場、カラオケボックスなどの遊技場の経営を業とする株式会社である。都労委での結審時である平成 18 年 10 月における従業員数は約 60 名である。

原告は、Y1 会長と、その長男の Y2 社長及び次男の Y3 専務の 3 名が常勤取締役に就任し、社長らの親族の 3 名が非常勤取締役に就任している、いわゆる同族会社である。

(2)被告補助参加人は、昭和 54 年 8 月に結成され、主に都内中小企業で働く労働者で組織する個人加盟の地域合同労組であり、上記結審時の組合員数は約 900 名である。原告には、被告補助参加人の下部組織として、労働組合東京ユニオン神谷商事支部(昭和 60 年に同神谷商事分会より名称を変更。以下、名称変更以前も含め「支部」という。)があり、同結

審時の支部組合員は支部長 X1 と組合員 X2 の 2 名である。なお、X1 支部長は会社で唯一の臨時従業員(勤続 30 年)である。

(3)平成 17 年 3 月 10 日、被告補助参加人は、原告に対し、平成 17 年度の「春季要求書」を提出した。この要求書の内容は、同年度の昇給額を 8700 円とし、臨時従業員の賃金を正社員の 85 パーセントとすること、その他労働時間・休日の取扱いの変更、定年後 65 歳までの継続雇用等の要求と、これらを議題とする団体交渉の開催要求であり、団体交渉の開催に当たっては直近 5 年間の会社財務諸表の提示及びその説明並びに常勤取締役 1 名の出席を求めるものであった。

同月 16 日、原告は、被告補助参加人に対し、同月 24 日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

(4)同月 24 日、団体交渉が、約 30 分間行われた。原告側から Y4 総務部長、Y5 総務部課長の両名が、被告補助参加人側から X3 執行委員長(当時)、X1 支部長及び X2 組合員が出席した。

被告補助参加人は、要求内容のうち臨時従業員の賃金を「正社員の 85 パーセント」としたのは、臨時従業員と正社員の年間労働時間を比較して算出した結果である旨を説明した。

原告は、回答書を手交し、昇給は正社員一律 1000 円、臨時従業員は正社員の 60 パーセント相当額とすること、夏期休暇、年末年始休暇等、定年及び継続雇用は現行どおりとすること、団体交渉に常勤取締役は出席せず、財務諸表は提出しないこと、などとする内容を読み上げ、「回答は経営状態や業績では決めていない。」、「同一労働・同一賃金を基準として考えている。」、「(臨時従業員の昇給額を正社員昇給額の 60 パーセント相当額とする根拠は、昭和 58 年の会社と組合との)協定にのっとった(もの)。」などと説明した。

被告補助参加人は、賃金体系等を不すことを要求し、原告がパートタイマーについて昇給(5 パーセント強)を行ったことを指摘した。これに対し、原告は、賃金の系統立った体系はなく、パートタイマーの賃金を上げたのは求人上のやむを得ない措置であり、社員とは同一に論じられない旨を述べた。そして、被告補助参加人が、昇給率をパートタイマーと同程度にすること、直近 5 年間の財務諸表の提示及びその説明と常勤取締役が団体交渉に出席をすることを求めたところ、原告は、持ち帰って検討すると述べた。

(5)同年 4 月 5 日、原告は、被告補助参加人に、同年 3 月 24 日の団体交渉で約した再検討の結果は同日手交した回答書のとおりであるとする文面の回答書を送付したが、同書に回答根拠等は記載されていなかった。

同年 4 月 18 日、被告補助参加人は、原告に対し、「労使の誠意を尽くした話合いで問題の解決をはかりたい」が、原告が一貫して「会社の決定である」と答え「会社の意思である」として具体的な説明責任を果たそうとしないために、「労働者の重大な労働条件についての決定の根拠や妥当性について労働組合として判断が不可能」であるので、直近 5 年間の会社財務諸表の提示及び説明並びに常勤取締役の団体交渉出席を求めると記載した申入書を送付した。

同月 28 日、原告は、被告補助参加人に対し、前回回答書のとおりとする旨の回答書を送付したが、同書には回答根拠等の記載はなかった。

(6)同年 6 月 16 日、被告補助参加人は、原告に対し、夏期一時金は基準内賃金の 3 か月分

を支給すること、夏期休暇は5日間(現行2日間)とすること等を内容とする平成17年度の「夏期要求書」を提出して団体交渉を申し入れた。この要求書には、回答根拠を裏付ける過去5年間の貸借対照表、損益計算書、営業報告書等の計算書類等、並びに人件費総額の推移を資料として提示し説明すること、常勤取締役が団体交渉に出席すること等の要求内容が記載されていた。

同月20日、原告は、被告補助参加人に対し、同月29日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

(7)同月29日、団体交渉が、約10分間行われた。原告側の出席者はY4部長及びY5課長の両名であった。席上原告側は、平成17年度夏期一時金は社員3万円、臨時従業員1万8000円、夏期休暇は現行どおりとすること、財務諸表及び人件費総額は提示しないこと、常勤取締役は団体交渉に出席しないことを内容とする回答書を手交した。

原告は、上記回答書を読み上げた後、被告補助参加人が夏期一時金の回答根拠を質したのに対し、「本来はゼロという話も出たが、中労委での話し合いを受けて、(有額)回答した。」と述べた。被告補助参加人が「ここで意見を述べてこの回答が変更されることはあるのですか。」と問うと、原告は「変更はありません。固い意思です。」と述べた。被告補助参加人は「それでは、これ以上話し合いをしてもしかたありませんね。」と言い、再度直近5年間の財務諸表の提示及びその説明並びに常勤取締役の出席を要求したところ、原告は、文書により申し入れるよう求めた。

(8)同日、団体交渉の終了後に、被告補助参加人は、財務資料の提示を求める具体的理由・目的として、「話し合いで問題の解決をはかりたい」が、原告が本件団体交渉において昇給等の回答について具体的に説明していないので、「労働者の重大な労働条件についての決定や妥当性について労働組合として判断が不可能」であると記載した申入書を提出し、再検討を求めた。

この申入れに対し、同年7月5日、原告は、被告補助参加人に対し、同年6月29日付けの回答書のとおりとする旨の回答書を送付したが、同書には回答根拠等の記載はなかった。

(9)同年11月10日、被告補助参加人は、原告に対し、年末一時金は基準内賃金の3か月分を支給すること、年末年始休暇は日数を増加すること、直近5年間の財務諸表を提示すること、常勤取締役が団体交渉に出席することを内容とする平成17年の「秋季年末要求書」を提出し、年末一時金、年末年始休暇等を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月14日、原告は、被告補助参加人に対し、同月24日に団体交渉を行うことを文書で通知した。

(10)同月24日、団体交渉が、約10分間行われた。この時も原告側の出席者はY4部長及びY5課長の両名であった。原告は、年末一日寺金は社員5万円、臨時従業員3万円、年末年始休暇は現行どおりとする、財務諸表は開示しない、常勤取締役は団体交渉には出席しないこと等を内容とする回答書を手交し、これを読み上げた。

これに対し、被告補助参加人が、同年10月17日に交付された都労委の命令書(都労委平成16年(不)第14号(平成15年度昇給及び一時金についての団体交渉に関して被告補助参加人が申し立てた不当労働行為救済申立事件))を役員も見ているのかどうか質すと、原告は「もちろん見ているが、現状では回答を変える考えはありません。」と述べ、また、

被告補助参加人が再検討を求めれば回答を変更するのか質すと、原告は「(帰って)組合の考えは伝えるが、回答は変更しない。」と答えた。被告補助参加人が、要求事項の再検討、直近5年間の原告の財務諸表の提示及び説明並びに常勤取締役の団体交渉出席などを求めたところ、原告は、文書により申し入れるよう求めた。

(11)同年12月1日、被告補助参加人は、原告に対し、改めて同年11月10日の要求事項の再検討を求める申入書を送付したが、原告の被告補助参加人に対する同年12月9日付けの回答書には、前回回答書のおりとするのみ記載され、回答の根拠や説明等はなかった。

(12)平成18年3月13日、被告補助参加人は、都労委に対し、原告の団体交渉に臨む各対応は不誠実であり、不当労働行為に該当するとして、団体交渉の申入れに対し財務資料等の資料を提示し説明を行うなどして誠実に応ずること、常勤取締役のうち1名を団体交渉に出席させることを命じること等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(13)都労委は、同年11月7日、原告の対応を不当労働行為と認め、団体交渉において財務資料を提示して説明をするなど誠実に対応すること等を命じる救済命令を発したが、常勤取締役の出席は命じなかった(以下、これを「初審命令」という。)

(14)原告及び被告補助参加人の双方は、初審命令を不服として、中労委に対して、再審査の申立てをした。

(15)中労委は、平成19年10月17日、初審命令の一部を変更し、団体交渉に常勤取締役等を出席させることも命じた(以下、これを「本件命令」という。)。本件命令の主文は以下のとおりである。

「I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 平成18年(不再)第70号事件再審査申立人神谷商事株式会社は、同年(不再)第71号事件再審査申立人労働組合東京ユニオンが申し入れた平成17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に係る団体交渉において、常勤取締役等の実質的交渉権限を有する者を出席させ、会社の回答の根拠を具体的に説明するとともに、交渉に必要な範囲内において財務資料を提示するか、又はこれに代わるべき具体的数値を示すなどして、誠実に対応しなければならない。

2 平成18年(不再)第70号事件再審査申立人神谷商事株式会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を同年(不再)第71号事件再審査申立人労働組合東京ユニオンに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X4 殿

神谷商事株式会社
代表取締役 Y2

当社が、貴組合から申入れのあった平成17年度の昇給、夏期一時金及び年末一時金に

係る団体交渉において誠実に対応しなかったことは、中央労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

Ⅱ 平成 18 年(不再)第 70 号事件再審査申立人神谷商事株式会社の本件再審査申立てを棄却する。」

(16) Y4 部長は、平成 20 年 3 月 6 日、原告の取締役役に就任した。

原告と被告補助参加人との間で、同年 3 月 31 日及び同年 4 月 16 日に団体交渉が行われ、原告側として Y4 部長が出席した。

2 争点

(1) 団体交渉において財務資料の提示や常勤取締役の出席を拒否するなどした原告の一連の対応が、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為(「団体交渉を正当な理由なく拒むこと」に含まれるとされる誠実交渉義務違反)に当たるかどうか

(2) 本件命令に手続上の違法(都労委の指揮に基づいて原告が主張を差し控えていた事実を根拠として判断を行った)があるかどうか

(3) 本件命令後に行われた団体交渉(平成 20 年 3 月 31 日及び同年 4 月 16 日)によって、原告は本件命令を履行したといえるかどうか

3 争点についての当事者の主張

(1) 原告の主張

ア 誠実交渉義務違反について

(ア) 財務資料の提示等について

平成 17 年度の昇給及び一時金についての原告の回答額の根拠は、平成 14 年度の昇給及び一時金について中労委で和解した金額並びに平成 15 年度及び平成 16 年度の昇給及び一時金について中労委で和解予定であった金額であり、回答根拠は和解額と同額であるとの説明で足りる。

平成 17 年度の昇給及び一時金について、協議の必要がない、あるいは前年度までの額が絶対的な基準となるというものではない。しかし、平成 14 年度については、中労委の勧告にやむを得ず従ったものであり、財務資料の開示に関する範囲や方法については合意に至らず、いわば暫定和解に応じたようなものである。平成 15 年度及び平成 16 年度についても、中労委の意向は、財務資料の開示の問題を先送りしつつ、同額で解決しようというものであった。原告は、この意向を踏まえ、平成 17 年度についての回答に至ったのであり、このような経緯が無視されてよいものではない。原告の回答額は、いわば一連の和解交渉の延長線上のものとして出されたものであり、根拠といっても、和解の交渉や中労委の意向を斟酌したものゆえ、いわくいい難く、説明といっても、まさに「中労委の話を尊重し回答した」としかいいようのないものである。

以上のとおり、本件の団体交渉における原告の対応は、理由のあるものであり、実質的な団体交渉拒否に該当するとの判断は誤りである。

(イ) 常勤取締役の出席について

本件命令は、常勤取締役 1 名の出席が不可欠であるとし、その理由として、団体交渉員

が実質的交渉権限を有していなかったことを挙げる。しかし、団体交渉の場での譲歩や判断が不要な場合や要求項目について持ち帰り検討することも当然あることであり、結果として要結していないからといって、交渉権限が与えられていなかったと断ずるのは誤りである。ことに、本件においては、上記のとおり、一連の和解交渉の延長線上にあるという特殊性にかんがみ、社内での協議の結果、回答後は変更をなし得ないものと決定していたのであり、このようにあらかじめ対応を決めておくことをもって交渉権限を有しないとすべきものではない。

また、本件命令は、従前都労委で行なわれた立会い団交に Y1(当時社長)や Y2(当時専務)が出席し又は別室で待機するなどして協議が行なわれ、一定の合意が成立していることと対比し、平成 14 年に再開された後の一連の団体交渉における原告の対応を不誠案と非難する。しかし、都労委の立会い団交の後、労使関係は紛争を重ね、被告補助参加人側の違法行為が幾多も重ねられてきた。その中には、被告補助参加人が常勤取締役の出席を求めて社長室に乱入し、警察が出動した事件もあった。常勤取締役が出席しないのはこのような労使関係の経過に基づくものであり、現時点において常勤取締役が出席したからといって合意が成立するといえるものではない。

イ 手続違法について

都労委においては、従来の労使関係について立ち入らないようにとの指示により、原告は、従来の労使関係に関する主張を差し控えた。ところが、本件命令は、30 年前の立会い団交の事実を持ち出し、常勤取締役の出席が必要であるとの理由付けとしている。これは、実質上の不意打ちであり、訴訟上の信義則違反であって、手続上違法である。

ウ 本件命令の履行について

原告は、平成 20 年 3 月 6 日、Y4 部長を取締役に就任させ、交渉権限についての形式的疑義を解消するとともに、役員会において改めて回答根拠と回答内容に変更がないことを確認した。次に、回答は原告の財務内容に左右されるものではないが、平成 11 年以降の財務内容の概要を口頭で明らかにすることとした。

そこで、原告は、平成 20 年 3 月 31 日、同年 4 月 16 日の団体交渉において、取締役である Y4 部長が出席し、回答根拠を説明し、売上利益、一般管理費及び営業利益を口頭で説明するとともに、要望があれば更にしかるべき開示を行なう準備があることも明らかにした。ただし、被告補助参加人は、回答額に変動がないこと、財務内容について文書が提示されないこと、回答と財務内容が連動しないこと等に異を唱え、平成 17 年度の昇給、一時金については合意に至らず、その後の団体交渉については被告補助参加人の申入れを待つことになった。

このような原告の和解的対応によって、本件命令は既に履行されたものといえる。

(2) 被告の主張

ア 誠実交渉義務違反について

(ア)財務資料の提不等について

中労委の和解は、平成 17 年度の昇給及び一時金の額を何ら拘束するものではなく、これを議題とする団体交渉が行なわれている以上、その額について労使で改めて協議した上で決せられるべきものであって、原告が何ら具体的根拠を示すことなく、単に「回答根拠は和解額と同額である。」と説明するだけでは、被告補助参加人の納得を得る十分な努力

をしたものとはいえないことは明らかである。原告は、団体交渉の場で実質的な協議を行ったり、被告補助参加人側の納得を得ようとする姿勢が認められず、このような一連の対応は実質的な意味での団交拒否として不当労働行為に該当する。

(イ)常勤取締役の出席について

本件命令は、単に本件団体交渉が妥結していないことのみをもって Y4 部長らに実質的権限がないと判断したのではなく、本件団体交渉における Y4 部長らの回答内容、これまでの団体交渉における譲歩や判断の有無、被告補助参加人からの要望事項への対応等を幅広く認定した上で、Y4 部長らが実質的交渉権限を有していないと判断したのである。

もちろん、原告が主張するように、団体交渉の場で譲歩や判断が不要な場合や要求項目について持ち帰り検討する必要があること自体は、被告も否定するものではない。しかしながら、本件団体交渉における Y4 部長らの対応は、あらかじめ準備された回答を読み上げるのみで、被告補助参加人側の質問に対し、抽象的かつ形式的な説明をするにとどまっております。団体交渉開始直後に回答について変更の余地がない旨発言するなど、単に役員らの回答を被告補助参加人側に伝達することに終始しているものであって、実質的交渉権限を有していないと判断せざるを得ない。

イ 手続違法について

従前の労使関係については、初審段階において、労使双方とも必要な範囲で立証を行なっていた上、再審査においては、原告が主張するような、従前の労使関係についての立証を差し控えるようにとの審査指揮は行なわれておらず、原告が主張するような実質上の不意打ち(訴訟上の信義則違反)などはない。

ウ 本件命令の履行について

原告が本件命令を履行したとの主張は争う。

(3)被告補助参加人の主張

ア 誠実交渉義務違反について

(ア)財務資料の提示等について

被告補助参加人は、平成 17 年度の昇給及び一時金の額について、団体交渉の開催を求めているのであって、原告は改めて回答根拠を示して回答するべきであり、回答根拠は過去の和解額と同じであるというだけでは、到底誠実な説明とはいえない。原告の主張によれば、被告補助参加人と原告との昇給及び一時金にかかる団体交渉は、被告補助参加人が昇給及び一時金について団体交渉を求め、原告は従前の和解額と同額であると回答したらそれですべて交渉は終わりということになる。しかし、労使関係は流動的なものであり、労使関係の要ともいえるべき団体交渉は、その都度その必要に基づいて行なわれるものであり、過去における対応が仮に妥当であっても、それがそのまま現在の対応として妥当となるものではない。平成 11 年度ないし 14 年度の昇給及び一時金についての中労委の和解額が、平成 17 年度の昇給及び一時金の交渉において、労使を拘束するものではないことはいうまでもないし、平成 17 年度の昇給及び一時金についての原告の誠実交渉義務を何ら免ずるものでもないから、本件命令の判断は当然である。

(イ)常勤取締役の出席について

本件命令は、Y4 部長らの団体交渉における実際の言動から実質的交渉権限を有していないと判断しているのであって、同判断は正当である。団体交渉の推移等に照らして、団

体交渉の出席者が具体的場面において社長その他の役員の判断を求めることは一般論としてはあり得る。しかし、本件における Y4 部長らの対応は、そのような性質のものではなく、終始一貫して木で鼻をくくる類の形式的なものであり、形式的対応をせざるを得ないのは同人らが実質的交渉権限を有しないからであると評価するのが正しい。

イ 手続違法について

本件命令は、過去において Y1 社長(当時)や Y2 専務(当時)らが出席するなどして行なわれた団体交渉では実質的な協議が行なわれ、合意が成立していることを、Y4 部長らが実質的交渉権限を有しないことの付加的理由の 1 つとして挙げているにすぎず、本件命令の事実認定に違法があるとの主張は失当である。

ウ 本件命令の履行について

平成 20 年 3 月 31 日及び同年 4 月 16 日の団体交渉における Y4 部長の説明は、「回答は経営状況に関係なく会社独自に決める」、「回答額を変更する考えはない」などと従前の繰り返しであり、同人は交渉権限を実質的に有しないことを意味するばかりか、一方的説明の域を出るものではなく、到底被告補助参加人との合意の達成を模索したといえるものではない。また、経営資料の開示についても、口頭での説明のみで文書での説明を拒否するという極めて不誠実な対応をとっているのであり、原告の不誠実な交渉態度は何ら改められていない。

第 3 争点に対する判断

1 争点(1)(団体交渉における不誠実な対応)について

(1)前提事実(第 2 の 1(3)ないし(10))によれば、原告は、平成 17 年度の昇給及び一時金を交渉事項とする平成 17 年 3 月 10 日、同年 6 月 16 日及び同年 11 月 10 日の被告補助参加人からの団体交渉申入れに対して、団体交渉の開催には応じているけれども、同年 3 月 24 日、同年 6 月 29 日及び同年 11 月 24 日に開催された各団体交渉の場では予め用意していた回答書を交付してこれを読み上げることに終始し、被告補助参加人から回答の根拠について質問を受けても、「回答は経営状態や業績では決めていない。」、「中労委の話し合いを受けて回答した」、「変更はありません。固い意思です。」、「組合の考えは伝えるが、回答は変更しない。」などと述べるばかりで具体的な説明をしようとせず、財務資料等の提示や説明を求められても文書による申入れをするように要求し、結局、財務資料等の提示や説明は行わなかったことが認められる。このように、原告は、回答がどのような根拠に基づきそのような結論に至ったのかについて合理的な説明は行っていない。団体交渉を行った時間は、同年 3 月 24 日については約 30 分間であり、他は約 10 分間にすぎない。

以上のような原告の一連の対応には、被告補助参加人が申し入れた交渉事項について、実質的な協議、交渉を行い、合意に達するように努める態度がみられないというほかなく、不誠実な対応というべきである。

これに対して、原告は、平成 17 年度の昇給及び一時金の回答は、中労委で行われた平成 14 年度ないし平成 16 年度の昇給及び一時金の和解額又は和解予定額と同額であり、回答の根拠は中労委の話し合いを尊重したとしかいいようのないものであって、不誠実な対応ではないなどと主張する。

平成 11 年 3 月 5 日、原告と被告補助参加人との間で、平成 10 年度までについて、正社員の昇給額を 1000 円、夏期一時金を 3 万円、冬季一時金を 5 万円等とする内容で合意が

できたところ、平成 16 年 11 月 12 日、中労委において、平成 11 年度から平成 14 年度までの各昇給及び一時金支給について「平成 10 年度における妥結と同様の方式により算出した額を全額支払う」との和解が成立し、平成 15 年度及び平成 16 年度の各昇給及び一時金支給についても、上記の各団体交渉が行われた平成 17 年当時、中労委において、平成 14 年度までと同様の内容で和解が成立する見込みであった(以上の事実は、当事者間に争いがない。)。しかし、以上のような事実があったからといって、原告は、平成 17 年度の昇給及び一時金の回答の根拠として、平成 16 年度までと同様であるとだけ述べれば足りるというものではない。原告が平成 17 年度についても平成 16 年度までと同様の方式により算出した金額とするのが相当であると判断したのであれば、そのように判断した根拠について、財務資料等を提示することも含めて具体的説明をする必要があったというべきであり、これをしなかった原告の対応は、誠実に団体交渉に応じたとは評価し難い。

(2)前提事実(第 2 の 1(3)ないし(10))のとおり、被告補助参加人は、原告に対して団体交渉に当たって常勤取締役 1 名の出席を何度も求めていたが、平成 17 年 3 月 24 日、同年 6 月 29 日及び同年 11 月 24 日に開催された団体交渉には、原告側は Y4 部長と Y5 課長だけが出席し、常勤取締役は出席しなかった。

前記(1)のとおり、Y4 部長及び Y5 課長は、団体交渉の場では、予め用意された回答を読み上げることしかせず、被告補助参加人からの質問に対しては、「組合の考えは伝えるが、回答は変更しない。」などと答えるだけであり、Y4 部長及び Y5 課長のこのような対応から考えると、Y4 部長及び Y5 課長は実質的な交渉権限を有しておらず、単なる伝達機関でしかなかったというべきである。

原告は、平成 14 年 4 月 30 日、不当労働行為救済命令に関する訴訟が係属していた東京高等裁判所において被告補助参加人との間で「誠実に団体交渉に応じる」との和解が成立し、その後は、被告補助参加人の団体交渉申入れに応じるようになったが、同年 6 月以降行われた平成 14 年度の昇給及び一時金に関する団体交渉において、回答は変更しないとの発言をし、常勤取締役の出席は拒否していた。平成 11 年度分から平成 16 年度分までの昇給及び一時金については、いずれも団体交渉において自主的に協議がまとまることなく、被告補助参加人の救済申立てを経て、中労委において和解が成立するに至っている(以上の事実は、当事者間に争いがない。)。このように、原告の団体交渉に対する姿勢は、何ら変化することなく続いている。

以上の事情に照らすと、原告には団体交渉において被告補助参加人との自主的な協議、交渉を進めることによって合意に達することを目指そうとする姿勢はおよそなかったとみるほかなく、原告が常勤取締役の出席を拒否したことも、そのような姿勢の表れと評価せざるを得ず、団体交渉に常勤取締役を出席させなかったことは、不誠実な対応であったとの評価を免れない。

(3)以上のとおり、平成 17 年度の昇給及び一時金等を交渉事項とする平成 17 年 3 月 24 日、同年 6 月 29 日及び同年 11 月 24 日の団体交渉において、予め用意した文書を読み上げるだけで形式的な回答に終始し、常勤取締役を出席させたり、回答の根拠を具体的に説明したり、必要に応じて財務資料等を提示したりすることを行わなかった原告の一連の対応は、誠実に団体交渉に臨んだものとは認め難く、実質的に団体交渉を正当な理由なく拒んだと認められるから、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

2 争点(2)(手続違法)について

証拠によれば、本件救済申立ての都労委における手続において、被告補助参加人は、X1 支部長作成の陳述書を書証として提出し、これには、昭和 56 年秋から都労委において 17 回の立会い団交が行われ、この立会い団交には Y1 社長及び Y2 専務が出席し、和解が成立したとの記載があること、本件救済申立ての再審査手続においては、X1 支部長の尋問が行われ、上記の立会い団交が行われたことや Y1 社長及び Y2 専務が出席したことについて質問されていることが認められる。以上の審査手続の経緯に照らすと、上記の立会い団交が行われ、原告の常勤取締役がこの立会い団交に出席したことは審査手続において取り上げられていたことは明らかであり、原告が反証や反論をする機会があったというべきである。

そうすると、本件命令が、上記の立会い団交及び常勤取締役の出席を認定し、これを判断の根拠の 1 つとしたとしても不意打ちではなく、信義則に反するとは認められない。

3 争点(3)(本件命令の履行があったか)について

本件命令が発出された後に、原告が本件命令に従って履行をしたのであれば、本件命令を取り消す利益は失われ、本件命令の取消しを求める訴えは却下すべきことになる。本件命令の発出後に命令の履行がされたとしても、救済の利益が問題になるものではない。

前提事実(第 2 の 1(16))のとおり、本件命令発出後原告は、Y4 部長を取締役に就任させ、平成 20 年 3 月 31 日、同年 4 月 16 日に取締役となった Y4 部長が出席して団体交渉が行なわれた。証拠によれば、この団体交渉における原告側の出席者は Y4 部長及び Y5 課長の両名であったこと、Y4 部長は、「会社の業績や社会情勢によるものではなく、仕事の内容によって会社が独自に決めている。現在の仕事はいわゆる危険きつい汚いの 3K でもなく、パートでも容易に出来る単純労働であって上げる要素が全くないが、ゼロというわけにもいかないので前年度と同じ 1000 円という回答になった。」、「中労委の和解の場で委員から口頭で説明してはと言われたのを受けたものです。賃金の決定には関係ありませんが、参考までに 19 年度について説明します。」などと発言し、これに続き、平成 19 年度の貸借対照表、損益計算書の数字を読み上げ、被告補助参加人から書面での説明を求められたのに対し、「書面では出しません。」、「従来から(賃上げは)財務内容とは連動しないといっている。その考えは変わらない。」、「基本的な考えは変わらない。組合が資料に固執しているし、中労委の勧告もあったので回答と関係がないが口頭でなら説明しようということになった。」、「過去から一貫して(業績と)連動せずに決めている。」、「常識的な議論ならそうかもしれないが、Y1 では無理です。」、「組合の主張はわかったが、私としてはこの額で納得してほしいと思っている。利益配分を要求されてもそれはのめない。」などと発言したことが認められる。

本件命令が財務資料の提示又は具体的数値を示すことを求めているのは、あくまでも誠実な団体交渉の例として挙げたのであって、誠実といえるか否かは、前年度同様との回答にどのような根拠があるかについて納得が得られるような説明がされたか否かによって決められるべきものである。この点、Y4 部長の上記発言は、要するに「会社が独自に決めている」ということに尽きるのであって、前年度同様との回答にどのような根拠があるかについては何ら説明がされていない点で従前の対応と変わるところはないといわざるを得ない。

したがって、原告が本件命令を履行したと認めることはできない。

4 まとめ

以上のとおり、本件における原告の一連の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。団体交渉において、常勤取締役を出席させず、回答の根拠を具体的に説明せず、必要に応じて財務資料等を提示して説明しなかったことが不誠実な対応として不当労働行為であると認められるのであるから、本件命令が命じた救済方法に裁量の逸脱濫用は認められない。

第4 結論

以上によれば、本件における原告の一連の対応が不当労働行為であるとして初審命令を一部変更して第2の1(15)のとおりの内容を命じた本件命令は、適法であり、原告の請求は理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部