

平成 24 年 2 月 29 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 574 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(甲事件)
平成 22 年(行ウ)第 90 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(乙事件)
口頭弁論の終結の日 平成 23 年 12 月 14 日

判 決

甲事件原告兼乙事件被告補助参加人 株式会社東芝
(以下「原告会社」という。)
乙事件原告兼甲事件被告補助参加人 全国一般労働組合全国協議会神奈川
(以下「原告組合」という。)
甲事件被告兼乙事件被告 国
処分行政庁 中央労働委員会

主 文

- 1 原告会社の請求を棄却する。
- 2 原告組合の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、甲事件、乙事件を通じて、補助参加によって生じた各費用を含めて、2 分の 1 を原告会社の負担とし、2 分の 1 を原告組合の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

中央労働委員会が平成 20 年(不再)第 31 号事件及び同 32 号事件について平成 21 年 10 月 7 日付けでした命令のうち、主文第 2 項及び同第 3 項を取り消す。

2 乙事件

中央労働委員会が平成 20 年(不再)第 31 号事件及び同 32 号事件について平成 21 年 10 月 7 日付けで発した命令のうち、主文第 1 項及び同第 4 項を取り消す(なお、原告組合は、乙事件の請求の趣旨において、原告組合の再審査申立てを棄却した部分の取消しを求めているが、訴状全体の記載を合理的に解釈すると、初審の救済命令を取り消して原告組合の救済申立てを棄却した部分の取消しも併せて求めているものと解される。)

第 2 事案の概要等

1 事案の要旨

(1) 原告組合は、神奈川県労働委員会(以下「神労委」という。)に対し、原告会社を被申立人として、原告会社が、①その従業員であり原告組合の組合員である X1(以下「X1」という。)の処遇、労働条件、組合活動等に関する平成 18 年 10 月 3 日付け団体交渉申入れ(以下、同日付け団体交渉申入れを「本件団交申入れ」という。)に平成 19 年 2 月 26 日まで応じなかったこと(以下「本件団交拒否」という。)が労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の、②平成 19 年 3 月 16 日から平成 20 年 9 月 30 日までの 11 回の一連の団体交渉(団交)の中で処遇制度に関する十分な説明をせず資料の交付も拒否したことが同号の、③前記一連の団交の中で回答書の交付、団交議事録の作成、労働条件の変更に関する事前同意約款又は事前協議約款(以下「事前同意約款等」という。)の締結に応じないことが同

条3号の、④原告組合に対して組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布、その他施設内又は就業時間内における組合活動について東芝労働組合(以下「東芝労組」という。)と同等の取扱いをしないことが同号の各不当労働行為にそれぞれ当たると主張して、救済命令の申立てをした(神労委平成18年(不)第33号。以下「本件救済命令申立て」という。)

これに対し、神労委は、上記①及び②の不当労働行為を認め、原告会社に対し、原告会社の処遇制度に関し十分な資料を提示又は交付して説明を行うことのほか(主文第1項)、本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為と認定され、今後同様の行為を繰り返さない旨記載された文書の手交を命じ(主文第2項)、その余の申立てを棄却する(主文第3項)旨の命令を発令したことから(以下「本件初審命令」という。)、原告会社及び原告組合は、それぞれ、自己に不利益な命令部分を不服として、中央労働委員会(処分行政庁。以下「中労委」ともいう。)に再審査申立てをした(中労委平成20年(不再)第31号、第32号。以下、両申立てを併せて「本件各再審査申立て」という。)

(2) 原告組合は、本件各再審査申立てに係る中労委における審理の過程において、原告会社の不当労働行為に対する救済申立ての内容を次のとおり整理した。

- ① 本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たる。
- ② 第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付が同条2号の不当労働行為に当たる。
- ③ 回答書の不交付及び団交議事録等の文書作成の不应諾が同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ④ 事前同意約款等の締結の拒否が同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ⑤ 原告組合に対して組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことが同条2号、3号の不当労働行為に当たる。

(3) 中労委は、上記①の不当労働行為を認定し、原告会社に別紙文書目録記載の文書(以下「本件文書」という。)の原告組合への手交を命じる救済命令を発令し(主文第2項)、その点に関する原告会社の再審査申立てを棄却する一方(主文第3項)、上記(2)②ないし⑤の不当労働行為を認定せず、本件初審命令主文第1項を取り消して上記②の不当労働行為に係る原告組合の救済命令申立てを棄却し(主文第1項)、上記③ないし⑤に関する原告組合の再審査申立てを棄却した(主文第4項。当該中労委命令を「本件中労委命令」という。)

(4) 甲事件は、原告会社が甲事件被告兼乙事件被告(以下「被告国」という。)に対し、本件中労委命令のうち本件団交拒否を不当労働行為と認定するとともに、原告組合への本件文書の手交を命じた部分が違法であると主張して、その取消し(主文第2項)と原告会社の再審査申立てを棄却した部分(主文第3項)の取消しとを求める事案である。

乙事件は、原告組合が被告国に対し、本件中労委命令のうち上記(2)②ないし⑤の不当労働行為を認定しなかった部分が違法であると主張して、本件初審命令主文第1項を取り消して原告組合の救済命令申立てを棄却した部分(主文第1項)及び原告組合の再審査申立てを棄却した部分(主文第4項)の取消しを求める事案で

ある。

2 前提事実(以下の事実は、当事者間に争いがなく、各事実掲記の証拠等によって容易に認定することができる。)

(1) 当事者等

ア 原告会社は、電気機械器具製造等を目的とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、国内外に多数の支社、支店を有するほか、国内に8社の社内カンパニー(法人格を有しない社内事業体)を有し、平成19年3月末の従業員数は3万2309名であった。

イ 東芝労組は、第二次世界大戦の直後から工場ごとに組織された社内労働組合を母体として昭和45年に結成された原告会社の社内労組であり、平成19年11月末の組合員数は約2万8000名であった。X1が勤務する小向工場の同月末の従業員数は1717名であり、そのうち約1400名が東芝労組小向支部(以下、単に「小向支部」という。)に加入していた。東芝労組は、原告会社との間でユニオン・ショップ条項及び唯一交渉団体条項を締結している。

原告組合は、平成10年9月6日、神奈川県内の労働者を組織対象とする総評全国一般労働組合神奈川地方連合(以下「神奈川地連」という。)の一部の支部が神奈川地連を脱退して結成した個人加盟の地域合同労組であり、神奈川地連の労使関係の一部を承継した。原告会社の従業員中、原告組合の組合員はX11名である。

ウ X1は、平成元年4月に原告会社に入社し、平成13年4月にマイクロ波製品部マイクロ波製造担当、平成14年6月にセンサー技術部マイクロ波技術担当、同年10月にマイクロ波技術部マイクロ波技術担当の職務に従事した。

(2) 別件和解等とその経緯の概要

ア X1は、平成元年7月、東芝労組に加入したが、その後、その対応に不満を感じるようになり、平成7年9月ころ、神奈川地連に加入し、同年10月、東芝労組に脱退届を提出した。しかし、東芝労組は、X1の脱退届を受理せず、その後もX1に対して脱退を思いとどまるように説得を続けた。他方、神奈川地連は、原告会社に対し、同月、団交を申し入れたが、原告会社は、東芝労組がX1の脱退届を受理していないことを理由に、団交の申入れに応じなかった。

イ 神奈川地連及びX1は、神労委に対し、原告会社を被申立人として、原告会社の団交不応諾が不当労働行為に当たるなどと主張して救済命令の申立てをしたところ(神労委平成7年(不)第17号。以下「別件救済命令申立て」という。)、神奈川地連及びX1と原告会社との間において、平成8年5月24日、神奈川地連が別件救済命令申立てを取り下げること、原告会社が神奈川地連に和解金250万円を支払うこと等を内容とする和解が成立した(以下「別件和解」という)。また、神奈川地連は、原告会社との間で、同日、上記和解金の支払期日を定めるとともに、支払確認後速やかに別件救済命令申立てを取り下げること等を内容とする覚書を締結した。

(3) 付随合意の成立

別件和解及び覚書の作成に当たり、原告会社、X1及び神奈川地連の三者間にお

いて、① X1 は、東芝労組に復帰するが、保険的な意味で神奈川地連の籍もそのままにする、② X1 に神奈川地連の籍が残ることは、内密とし、東芝労組にも明らかにしないが、原告会社が X1 を不当に扱うなど、特段の事情があれば、神奈川地連は X1 がその組合員であることを主張することができるようになる、③ X1 は、東芝労組に所属し続けることを義務付けられるという内容の付随合意が成立した(以下、単に「付随合意」という。)。X1 は、平成 10 年 9 月の原告組合結成時に同原告に加入したため、X1 と原告会社との間の労使関係に関する神奈川地連の法的地位は、そのころ原告組合に承継されることになった(原告組合は付随合意の成立の事実を否認するが、甲事件において、原告組合は被告国の補助参加人の立場にあり、被告国が付随合意の成立の事実を自白しているのであるから、民訴法 45 条 2 項に基づき、付随合意成立の事実について否認の効果は生じない。)

(4) 別件訴訟等の経緯

ア その後、X1 は、小向工場内の配置転換等について不満を抱き、東芝労組に支援を求めても十分な対応がされなかったとして、再び東芝労組に不満を感じるようになり、東芝労組に対し、平成 12 年 9 月 12 日、脱退届を送付したが、その受理を留保された。東芝労組は、上記配置転換等について原告会社と団体交渉をしたが、その措置には問題がないとの結論に達したため、X1 にその旨告げたところ、X1 は、東芝労組に対する一層の不信感を募らせた結果、東芝労組に対し、平成 13 年 5 月 15 日、脱退の意思表示をするに至った。原告組合は、原告会社に対し、そのころ、X1 の労働条件等を協議事項とする団交を申し入れたが、原告会社はこれに応じなかった。

イ 原告組合及び X1 は、横浜地方裁判所川崎支部に対し、平成 13 年 8 月、原告会社及び小向支部を被告として、①原告組合が X1 の労働条件に関する事項について団交を求める地位にあることの確認、② X1 が小向支部の組合員としての地位を有しないことの確認、③ X1 に係る東芝労組の組合費のチェックオフの差止め、④チェックオフされた組合費及び罷業資金の返還を求める訴えを提起したところ(以下、この訴訟を「別件訴訟」といい、上記①を「原告組合の別件請求」といい、上記②ないし④を「X1 の別件請求」という。)、横浜地方裁判所川崎支部は、平成 15 年 7 月 8 日、これらを全部認容する判決を言い渡した(以下「別件一審判決」という。)

ウ その間、原告組合は、原告会社に対して、平成 13 年 11 月ころ、平成 14 年 9 月ころ及び平成 15 年 7 月ころの 3 回にわたり、X1 の労働条件等に関する団交を申し入れたが、原告会社は、別件訴訟が係属中であることを理由にこれらに応じなかった。

エ 原告会社及び小向支部が別件一審判決に対して控訴したのに対し、東京高等裁判所は、平成 16 年 7 月 15 日、別件一審判決のうち、① X1 の別件請求を認容した部分を取り消し、X1 が附帯控訴によって請求を拡張した部分も含めてその請求を棄却する一方、②原告組合の別件請求(X1 の労働条件について団交を求める地位にあることの確認請求)を認容した部分を維持してこの部分の原告会社の控訴を棄却する旨の判決を言い渡した(以下「別件控訴審判決」とい

う。)

原告会社は別件控訴審判決に対して上告しなかったため、別件一審判決のうち原告組合の別件請求を認容した部分は、平成16年7月末ころ確定した。

オ X1が別件控訴審判決に対して上告したのに対し、最高裁判所は、平成19年2月2日、X1の敗訴部分を取り消し、原告会社及び小向支部の控訴を棄却するとともに、X1の附帯控訴を認容する旨の判決を言い渡した(以下「別件上告審判決」という。)。別件上告審判決は、原審が適法に確定した事実関係として、原告会社、X1及び神奈川地連において、別件和解及び覚書の作成に当たり付随合意が成立したこと、付随合意は、東芝労組に所属し続けることをX1に義務付けることをもその内容とするものであることを是認し、これらを前提としつつ、付随合意は、組合脱退の自由を制限し、X1が東芝労組から脱退する権利をおよそ行使しないことを原告会社に対して約したものであることになるところ、付随合意のうち、東芝労組から脱退する権利をおよそ行使しないことをX1に義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、脱退の自由という重要な権利を奪い、組合の統制への永続的な服従を強いるものであるから、公序良俗に反し、無効である旨を判示した(翻って、別件上告審判決は、付随合意のうち、東芝労組に所属し続けることをX1に義務付ける部分を除く合意部分の効力を否定していない。以下、付随合意という場合、東芝労組に所属し続けることをX1に義務付ける部分を除く合意部分をいうものとする。))。

(5) 団交の経緯の概要

ア 本件団交拒否

X1は、平成18年7月、当月分の「15分未満の清算時間申請書」(以下「清算時間申請書」という。)を上長のY1グループ長に提出した。Y1グループ長は、清算時間申請書の記載内容に不明な点があるとして、X1にその旨確認したが、X1はこれに返答しなかった。

原告組合は、原告会社に対し、平成18年10月3日、本件団交申入れをしたが、その要求書(以下「本件要求書」という。)には、「1、X1組合員への未払いの残業代を支払うこと」「2、東芝労働組合への便宜供与と同等の便宜供与を当組合にも行うこと」「3、今後の交渉ルールについて当組合と協議の上、定めること」「4、当組合の組合員を出向、転勤、職場の移動、その他労働条件の変更を行うときは当組合と事前に協議の上、合意の上で行うこと」「5、作業服を会社負担とすること」「6、過去のX1組合員への懲戒処分を速やかに撤回すること」と記載されていた。

これに対し、原告会社総務部勤労厚生グループ長Y2は、原告組合代表者X2(以下「X2」という。)に対し、電話で、本件要求書の要求内容は具体性がないのでよくわからない、X1に対して不当な行為があったか否かが示されなければ団交を受けることはできないなどと述べ、団交に応じなかった(本件団交拒否)。そして、原告会社は、平成18年11月3日、X1が職場で不当に扱われたことなどの特段の事情が明らかでないとして、正式に本件団交申入れを拒否する旨を文書で回答した。

原告組合は、同年12月13日、本件団交拒否等が不当労働行為に当たるとして、神労委に対し、救済命令を申し立てた。

原告会社は、別件上告審判決後の平成19年2月26日に開催された神労委調査期日において、団交に応じることを初めて明らかにした。

イ 平成19年3月16日から平成20年9月30日までの一連の団交の開催

この一連の団交の概要は、以下のとおりである。

(ア) 平成19年3月16日(第1回)

原告組合は、原告会社に対し、X1に対する残業代の支払、掲示板設置等の便宜供与、労働条件変更の際の事前協議の実施等を求めた。

(イ) 平成19年3月28日(第2回)及び同年5月16日(第3回)

原告会社は、便宜供与及び事前協議には応じられないと回答した。原告組合は、原告会社に対し、昇給・昇格等に係る評価基準の開示を求めた。

また、原告組合の1万円の賃上要求については、原告会社は過大であるとの理由で拒否した。また、原告会社は、原告組合に対し、第3回団交においてX1の昇給についての有額回答をしなかった。

なお、原告会社は、原告組合に対し、第3回の団交において、X1に係る未払残業代を清算の上支払ったことを説明した。

(ウ) 平成19年9月27日(第4回)

原告組合は、原告会社に対し、引き続き昇給・昇格等に係る評価基準の開示を求めた。

(エ) 平成19年10月30日(第5回)

原告会社は、原告組合に対し、原告会社の給与規則等を開示した。

(オ) 平成20年1月22日(第6回)

原告会社は、原告組合に対し、処遇制度に関する資料の交付についても検討する旨述べた。

(カ) その後

原告組合と原告会社とは、平成20年2月28日(第7回)、同年3月25日(第8回)、同年4月11日(第9回)、同年5月16日(第10回)、同年9月30日(第11回)に団交を行い、その後も同程度の間隔で団交を繰り返し行っている。

(6) 本件救済命令申立て及びその後の経緯

ア 原告組合は、神労委に対し、①本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たると主張したほか、原告会社が、②前記一連の団交の中で処遇制度に関して十分な説明をせず資料の交付も拒否したことが同条2号の、③前記一連の団交の中で回答書の交付、団交議事録の作成、事前同意約款等の締結に応じないことが同条3号の、④原告組合に対して組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布、その他施設内又は就業時間内における組合活動について、東芝労組と同等の取扱いをしないことが同条3号の各不当労働行為にそれぞれ当たると主張して本件救済命令申立てをした。

これに対し、神労委が、上記①及び②の不当労働行為を認め、原告会社に対し、

処遇制度に関し十分な資料を提示又は交付し、説明を行うことのほか(主文第1項)、本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為と認定され、今後同様の行為を繰り返さないことを記載した文書の手交(主文第2項)を命じ、その余の申立てを棄却する(同第3項)旨の命令(本件初審命令)を発令したことから、原告会社及び原告組合は、それぞれ、自己に不利益な部分を不服として中労委に本件各再審査申立てをした(原告会社につき平成21年(不再)第31号、原告組合につき平成21年(不再)第32号)。

イ 原告組合は、本件各再審査申立てに係る中労委における審理の過程において、原告会社の不当労働行為に対する救済申立ての内容を次のとおり整理した。

- ① 本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たる。
- ② 第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付が同条2号の不当労働行為に当たる。
- ③ 回答書の不交付及び団交議事録等の文書作成の不应諾が同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ④ 事前同意約款等の締結の拒否が同条2号、3号の不当労働行為に当たる。
- ⑤ 原告組合に対して組合掲示板の設置、会社施設内におけるビラの配布等を認めないことが同条2号、3号の不当労働行為に当たる。

ウ 中労委は、平成21年10月26日付で、上記①の不当労働行為を認定して、原告会社に本件文書の原告組合への手交を命じる旨の救済命令を発令し(主文第2項)、その点に関する原告会社の再審査申立てを棄却する一方(主文第3項)、上記イ②ないし⑤の不当労働行為を認定せず、本件初審命令主文第1項を取り消して上記②の不当労働行為に係る原告組合の救済命令申立てを棄却し(主文第1項)、上記③ないし⑤に関する原告組合の再審査申立てを棄却した(主文第4項。本件中労委命令)。

(7) 本件中労委命令後の経緯

原告会社は、平成21年11月24日、本件中労委命令主文第2項及び同第3項の取消しを求める訴えを提起し(甲事件)、原告組合は、平成22年2月26日、同主文第1項及び第4項の取消しを求める訴えを提起した(乙事件)。

3 争点

- (1) 本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か(甲事件)
- (2) 第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か(乙事件。以下、争点(3)ないし(5)について同じ。)
- (3) 回答書の不交付及び団交における合意事項等の文書化の不应諾が労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か
- (4) 事前同意約款等の締結の拒否が労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か
- (5) 原告組合に対する組合掲示板の設置及び原告会社の施設内におけるビラの配布等の求めの拒否が労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か
- (6) 救済方法として本件文書の手交を命じることの必要性・相当性(被救済利益の

有無。甲事件)

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)について

【原告会社の主張】

ア 付随合意の効力

付随合意は、別件控訴審判決において成立が認定され、別件上告審判決においてもその成立は否定されていない。

原告会社は、X1 に対するユニオンショップ解雇を回避するために原告組合と交渉を重ねていたものであり、原告組合に対して何ら脅迫姿勢をとったことはないから、付随合意の成立過程には何ら瑕疵はない。

したがって、付随合意は有効である。

イ 付随合意の解釈

有効な付随合意の存在を前提とすれば、神奈川地連及びその地位を承継した原告組合が原告会社に団交を申し入れる場合、X1 が原告会社の不当な扱いを訴えたこと及び団交申入れが当該訴えに基づくことを説明しない限り、原告会社は原告組合の求める団交に応じる義務がないというべきである。

ウ 本件団交申入れの経緯等

(ア) 本件団交申入れに当たり、原告組合は、X1 が原告会社からの不当な扱いを訴え、これに基づき団交を申し入れたことを説明しなかったし、原告会社が原告組合に X1 に対する不当な扱いなど特段の事情の有無を尋ねたにもかかわらず、一切回答しなかった。

(イ) X1 が平成 18 年 7 月に職場の上長(Y1 グループ長)に清算時間申請書を提出した際、同申請書には、「清算時間が発生する業務内容」が記載されていなかったため、原告会社が X1 に内容の確認をしたにもかかわらず、X1 がこれを無視したのであって、原告会社は、未払残業代の問題が X1 に対する不当な扱いなど特段の事情に当たるとは考えていなかった。

(ウ) 懲戒処分の撤回の問題についても、原告会社は X1 に対する懲戒処分の認識はあったものの、当該処分には何ら不当な点はなかったし、本件団交申入れの際、当該処分の不当性の指摘は一切なかったから、X1 に対する不当な扱いなど特段の事情に当たるとは考えていなかった。

エ まとめ

したがって、原告会社のした本件団交拒否には正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

【被告国の主張】

ア 付随合意の解釈

付随合意を前提としても、原告会社は、原告組合が X1 に対する不当な扱いなど特段の事情を原告会社の認識可能な程度に協議事項を特定し、又はその趣旨を示して団交を求める限り、当然に当該団交に応じるべきであるということが出来る。

イ 本件団交申入れの経緯等

- (ア) 未払残業代の問題について、清算時間申請書は、原告会社においてフレックスタイム制の適用のある従業員に対して、1日15分未満の就労に伴う時間外割増賃金が発生する場合にこれを適正に支払うことを目的として作成を義務付けている書面であるから、清算時間申請書を提出するということが、当然に割増賃金の支払を求めることを意味する。原告会社は、本件要求書の記載内容から、原告組合がX1に対する割増賃金の不払に関する不当な扱いに基づいて団交を申し入れたことを容易に認識できたはずである。
- (イ) 次に、懲戒処分の問題についても、原告会社は、本件団交申入れの当時、X1に対する処分が平成13年7月9日付け譴責処分及び同年12月14日付け嚴重注意処分の2件のみであったことを認識していたし、原告会社は、平成19年3月16日の第1回団交において、上記各処分を撤回するつもりはないと回答したことなどに照らすと、原告会社は、原告組合がX1に対する上記各処分に関する不当な扱いの訴えに基づき団交を申し入れたことを容易に認識し得たはずである。

ウ まとめ

以上によれば、原告会社による本件団交拒否には、正当な理由がないというべきであり、労組法7条2号の不当労働行為が成立する。

【原告組合の主張】

ア 付随合意の効力

付随合意の成立過程に着目すれば、平成8年当時、ユニオン・ショップ協定締結組合とは別の労働組合に加入した者をユニオン・ショップ協定に基づき解雇(以下「ユニオン・ショップ解雇」という。)することができないことは、確定判例とされていたのであるから、原告会社によるユニオン・ショップ解雇の通告は脅迫に当たり、付随合意は当該脅迫に基づいて締結されたことになる。

したがって、付随合意は公序良俗に反して無効であるというべきである。

イ 付随合意の解釈

仮に付随合意が有効であるとしても、X1に対する不当な扱いの有無を判断するのは、飽くまで原告組合である。

ウ 本件団交申入れの経緯等

原告会社は、清算時間申請書の業務内容欄の記載がなかったことを問題視するが、原告会社の清算時間申請書に係る当時の運用においては、業務内容欄は、あらかじめ清算時間が発生する業務が予定されていた場合以外は記載を不要とする取扱いであり、記載する必要もなかったから、当該記載の不備を指摘するのは不当である。

エ まとめ

以上によれば、付随合意が無効であれば、原告会社は、X1の加入する組合である原告組合の求める団体交渉に当然に応じる義務があり、本件団交拒否には正当な理由がないことになるし、付随合意が有効に存在することを前提としても、本件団体交渉拒否には正当な理由がなく、不当労働行為を構成するというべきである。

(2) 争点(2)について

【原告組合の主張】

ア 処遇制度に関する資料の性質等

原告会社の処遇制度に関する資料(就業規則、給与規則、X1の所属する社内カンパニーの給与規則、一般者賞与制度説明資料)の大部分は労基署にも届出が義務付けられている資料であり、社外秘情報が含まれるとの理由によって、一時的にはあってもこれを不交付とすることは許されないというべきである。しかも、原告組合は、原告会社の従業員であるX1の委託を受けてその労働条件の向上を図ることを目的とする労働組合なのであるから、東芝労組と同じ原告会社の関係者であるということが出来る。そして、使用者が従業員の所属する組合に対して労働条件についての説明や資料提示をする義務を免れるならば、労働条件に関する労使交渉は成り立たない。結局、原告会社の処遇制度に関する上記資料は、平成20年2月28日の団体交渉の際に原告組合に交付されたが、その後、当該交付によって原告会社には特段の支障は生じていない。

イ 処遇制度の複雑性

また、原告会社の賃金体系は必ずしも単純なものではなく、労使間の賃金交渉における議論は複雑かつ多岐にわたることが予想されたから、原告組合としては、原告会社の処遇制度に関する上記関係資料を回収されると、当該制度に関する原告会社の説明を正確に把握することができない。しかも、原告組合は、原告会社に対して資料の回収に抗議したにもかかわらず、原告会社は、第5回団交及び第6回団交においていったん示した上記資料を回収し、原告組合に交付しなかった。

ウ まとめ

以上によれば、原告会社による第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるといえるべきである。

【被告国の主張】

原告会社が、第4回団交で原告会社の処遇制度に関する資料の中には社外秘資料が含まれていることを理由に、これらを直ちに交付することができない旨述べたことは、いまだ不当とはいえないし、原告組合は、第5回団交で原告会社に対して初めて明示的に上記資料の交付を求めたのに対し、原告会社は、原告組合に対し、第6回団交でいったん回答を留保したものの、第7回団交では上記資料を交付するに至っていることを考慮すると、原告会社が第5回団交及び第6回団交で原告会社の処遇制度に関する上記資料を交付しなかったことは、社外秘資料の取扱いの検討に時間を要したことなどを理由とする一時的な対応にすぎないというべきであるから、何ら不当労働行為には当たらない。

【原告会社の主張】

原告会社は、その処遇制度に関する資料のうち、就業規則、給与規則、カンパニー給与規則、賞与制度説明資料等を社外秘として取り扱っているところ、これらはいずれも労基署への届出が義務付けられた資料であるが、労基署においても当

該資料は部外者に無制限に公開されているものではない。地域合同労組である原告組合には、原告会社と競業関係にある他社の従業員が加入している可能性があるから、原告会社としては資料の交付については慎重に判断していた。

また、原告会社は、原告組合のような東芝労組以外の組合との団交に応じた経験がなかったため、その都度、具体的な対応を模索しながら団体交渉を進めていたところ、第4回交渉において、原告組合側から資料を提示した上で回収するという方法もある旨指摘されたため、これに倣って、第5回団交及び第6回団交においては、いったんは原告組合に資料を示して説明した後にこれを回収するという方法で団交に応じたものである。そして、原告会社は、各団交の際、原告組合に対し、必要であれば再度説明する旨伝えるなどの配慮も示した。

さらに、原告会社は、第4回団交と第5回団交との間に、X1を介して、原告会社の処遇制度に関する資料の一つである評価制度ハンドブックを原告組合に交付し、第6回団交の際に処遇制度改定説明資料を交付した上、第7回団交の際には就業規則、給与規則、カンパニー給与規則及び一般賞与制度説明資料を交付した。

このように、原告会社は、時には原告組合の意見を斟酌しながら、その都度、具体的な対応を模索しつつ段階的に資料の交付をしてきたのであるから、第5回団交及び第6回団交において一部の資料を一時的に回収したことが、不誠実な交渉態度といわれるべき理由はない。

したがって、第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付が労組法7条2号の不当労働行為に当たるということとはできない。

(3) 争点(3)について

【原告組合の主張】

ア 回答書の不交付

原告組合は、原告会社との一連の団交において、要求事項を書面にして事前交付しているのに対し、原告会社は、原告組合の再三の求めにもかかわらず、団交に先立って回答書を準備せず口頭で回答するにとどまり、原告組合が回答内容を正確に把握することが困難であるため、団交の円滑な進行が阻害されている状況にある。しかも、原告会社は、回答方法を含む団交ルールの整備に関する協議をも拒絶している。

イ 合意事項の文書化の不应諾

また、原告組合と原告会社とは、第2回団交及び第3回団交において、X1の未払残業代の問題や作業着の就業時間内における着脱の問題について合意に達しているにもかかわらず、原告会社は、これらの合意を含め、団交で合意に至った事項を文書化しようとしめない。

ウ まとめ

原告会社の以上の行為は、労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるといふべきである。

【被告国の主張】

使用者は、労働組合に対して当然に回答書の作成義務を負うものではない。また、原告組合が一連の団交において具体的な合意事項を示してその文書化を求め

たことはなく、原告会社が合意事項の文書化を拒否した事実もない。

したがって、原告会社が原告組合との団交における合意事項等の文書化について応諾しなかった事実はないし、回答書の不交付も不当であるということとはできない。

【原告会社の主張】

ア 回答書の不交付

労働者側の要求事項に対する具体的な回答方法は、使用者側において選択すべきものであるから、回答書のような文書に基づいて回答せず口頭で回答したからといって、直ちに不誠実な交渉態度であるということとはできない。原告組合との団交における原告会社の回答内容は、いずれも口頭で回答したからといって理解困難なものではなく、実際に、団交においては、これまで回答書がなくても具体的な障害は生じていない。

イ 合意事項の文書化の不应諾

原告組合との団交における合意事項のうち文書化されていないものは存在しない。X1 に対する未払残業代は、原告会社の社内手続を経た上で支払済みであり、未払残業代の問題はそもそも団交における合意事項ではないし、作業着の就業時間内における着脱の問題についての合意事項はない。実際に、原告組合は、原告会社に対し、合意事項があるなどとして文書化を求めてもいない。

ウ まとめ

したがって、原告組合との団交における合意事項等の文書化の不应諾の事実はないし、回答書の不交付も不当であるということとはできないから、原告組合のこの点についての不当労働行為の主張は失当である。

(4) 争点(4)について

【原告組合の主張】

原告会社は、組合員の労働条件の変更に関する事前同意約款等の締結を拒否するばかりか、締結に向けた協議すら行おうとしない。

確かに、当該事前同意約款等が存在すれば会社の経営権や人事権を制約することになるが、経営権等の制約という意味では多数組合の場合と少数組合の場合とで違いはなく、かえって、所属構成員が少ない少数組合の場合の方がより制約の程度が低いことになるのであるから、会社の経営権等に対する制約のあることが当該事前同意約款等の締結拒否の不当労働行為性を否定する理由にはならない。また、使用者と複数存在する各組合との間の信頼関係の差異を理由に取扱いに差を設けることは、複数組合の性質、傾向、従来の運動路線等を理由に一方の組合をより好ましいものとして差別することにほかならないから、許されないものであるというべきである。特に、使用者に対する譲歩や協力を理由とする信頼関係に基づき特定の組合の活動のみを許容することは、組合員の不利益による組合の買収とも評価すべきものであり是認できない。

そして、当該事前同意約款等を締結しない事実自体が端的に原告会社の不当労働行為意思を示している。しかも、原告会社は、平成19年3月16日の第1回団交以降、原告組合の他の要求事項に対する協議には応じているが、当該事前同意

約款等の締結についての協議には一切応じていないのであるから、一連の団交における不当労働行為意思が継続しているといえる。

したがって、この事前同意約款等の締結拒否は、労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たる。

【被告国の主張】

組合員の労働条件の変更に関する事前同意約款等は、事業主が業務を遂行する上で不可欠な人員配置そのものを制約する点で、賃上げ等の人員配置そのものに直接影響しない事項と比較して事業主の経営権及び人事権を大きく制約するものであるということができるところ、原告組合と東芝労組とではその組織規模及び団交経過等に大きな差があり、原告組合が原告会社との間で同原告と東芝労組とが長年にわたって形成してきた信頼関係に相当する関係をにわか構築することは困難であったというべきであるから、原告会社が原告組合に対して当該事前同意約款等の締結を拒否したことが直ちに不合理であるということとはできない。

しかも、原告会社は、本件団交申入れに対する団交の開始後、当該事前同意約款等の締結以外の苦情処理、賃上げ、情報提供、安全衛生に関する情報提供等に誠実に回答しており、かかる団交の一連の経過からは、原告組合を弱体化させる意図はうかがわれない。

したがって、当該事前同意約款等の締結拒否は、何ら不当労働行為には当たらない。

【原告会社の主張】

原告会社は、東芝労組との間の長年にわたる闘争の経過やその中の東芝労組の会社施策への協力等の積重ねの結果、東芝労組との間において労働条件の変更に関する事前同意協定のある労働協約を締結するに至ったものであり、翻って、このような長年にわたる労使関係や団交経緯等を見無視して原告組合との間で同様の事前同意協定を締結すれば、原告組合について東芝労組よりも著しく有利な取扱いをすることとなりかねないから、不当であるというべきである。また、原告組合は、原告会社の従業員としてX1 1名が所属しているにすぎないにもかかわらず、当該事前同意約款等締結の具体的な必要性を何ら示しておらず、そもそも締結の必要性すら疑問である。

したがって、当該事前同意約款等の締結拒否は、不当労働行為には当たらない。

(5) 争点(5)について

【原告組合の主張】

原告組合は、原告会社との一連の団交の過程において、原告会社に対し、小向工場敷地内における組合専用の机、いす、ロッカーの貸与、小向工場警備室バスケットボール部掲示板横付近への掲示板1枚の貸与のほか、就業時間内における団交出席、就業時間外の組合活動の保障等の便宜供与を認めるように要求してきたものの、原告会社は、原告組合との間の信頼関係の欠如を理由として上記要求を拒否した。また、複数存在する各組合との間の信頼関係の差異を理由として複数組合間で取扱いを異にすることの不合理性については、上記(4)の原告組合の主張のとおりである。

したがって、原告組合に対して組合掲示板の設置等の求めを拒否することは、労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たる。

【被告国の主張】

原告組合と東芝労組との間には組織規模に大きな差がある上、原告組合が原告会社との間で同原告と東芝労組とが長年にわたり形成してきた信頼関係に相当する関係をにわかに構築することは困難であるといえることができるから、原告会社が組合掲示板の設置等の求めを拒否したことが直ちに不合理であるとはいえない。

【原告会社の主張】

東芝労組に対する組合事務所の貸与、掲示板の設置、文書掲示、配布の許可等の便宜供与は、東芝労組による長年の闘争の成果であるから、原告組合に対して東芝労組と同等の取扱いを認めることは東芝労組に対する逆差別となり相当ではない。しかも、原告会社の従業員としてはX1 1名が所属するにすぎない原告組合の便宜供与要求は、その具体的必要性も明らかではない。

したがって、原告組合に対して組合掲示板の設置等の求めを拒否することは、何ら不当労働行為には当たらない。

(6) 争点(6)について

【原告組合の主張】

原告会社は、平成19年2月以降、原告組合からの団交の申入れに応じているが、原告会社がそれ以前の対応姿勢を改めたとしても、過去の不当労働行為がなかったことになるわけではないし、同様の不当労働行為を繰り返すことを抑止する必要がある、本件団交拒否(平成18年10月3日付けでされた団交申入れに平成19年2月26日まで応じなかったこと)の不当労働行為はいまだ被救済利益を失っていないから、少なくとも本件文書の交付の救済方法は認められるべきである。

【被告国の主張】

平成19年2月以降の原告会社の対応姿勢を考慮しても、平成7年から延々と繰り返されてきた原告組合、原告会社及び東芝労組との間における紛争の経過のほか、X1の就業時間外における要求書の提出すら拒んでいる現状にあることなどを併せ考えると、本件団交拒否の不当労働行為につき、中労委が同種の不当労働行為を抑止する限度で救済を命じる必要があると判断して本件文書の手交を命じたことは、その裁量の範囲内のものとして相当であるといえるべきである。

【原告会社の主張】

原告会社は、平成19年2月から中労委の再審査手続が終結した平成21年5月11日までの間、原告組合との間で交渉事項を限定せず合計16回の団交と4回の事務折衝を行って原告組合との団交に誠実に対応してきたものであり、すでに労使関係の正常化が図られているから、本件団交拒否の不当労働行為には、もはや、被救済利益が失われている。

したがって、原告会社に本件文書の交付を命じる必要はないといえるべきであり、本件文書の手交を命じる本件中労委命令の判断は裁量を逸脱し相当性を欠いている。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か)について

(1) 付随合意の解釈

別件和解及び覚書作成に当たり、原告会社、X1及び神奈川地連の三者間で成立した付随合意のもとにおいては、原告会社は、原告組合がX1による自らに対する不当な扱いの訴えがあったことなど「特段の事情」を原告会社の認識可能な程度に協議事項を特定し、又はその趣旨を示して団交を求める限り、団交に応じるべきである。

なぜなら、前提事実で示された付随合意成立の経緯及び内容等に照らせば、付随合意は、X1から自らに対する不当な扱いの訴えがされるなど「特段の事情」があれば、原告組合は、原告会社に対してX1が原告組合の組合員であることの主張をすることができることを認めるものであると解すべきであって、当該主張をする場合に「特段の事情」の存在を示し、その具体的内容の説明をすることまでを義務付けているとは解されないところであるし、上記程度の協議事項の特定があり又はその趣旨が示されるならば、原告会社は、原告組合が「特段の事情」のあることを前提として団交を求めていることは、容易に理解できると考えられるからである。しかも、「特段の事情」は、団交内容とも密接に結び付くものであるから、その詳細については当該団交の中でおのずと明らかにされることになるものというべきである。そして、このように解したとしても、原告会社が原告組合の求める団交の諾否を検討するに当たって具体的支障があるとは考えられない。

なお、原告組合は、付随合意の成立過程に着目し、付随合意が、原告会社が確定判例に反してX1についてユニオンショップ解雇をするとの通告をするという脅迫行為によって締結されたものであるから、公序良俗に反し無効である旨主張する。しかし、付随合意の成立に当たって、ユニオンショップ解雇の通告がどのように関連するのか必ずしも明らかでないし、原告組合がいかなる場面におけるユニオンショップ解雇の通告をもって脅迫と主張しているか不明であるから、このような事情のみから付随合意が公序良俗に反するということはできず、ほかにこれを認めるに足りる証拠はない。

(2) 本件団交拒否の不当性

上記(1)の付随合意の解釈を前提として本件団交拒否の不当性を判断するに、原告組合は、本件団体交渉申入れに当たって、原告会社に対し、あらかじめ本件要求書を用意し、その中に「X1組合員への未払の残業代を支払うこと」「作業服を会社負担とすること」「過去のX1組合員への懲戒処分を速やかに撤回すること」等の具体的な団交事項を記載して団交を申し入れたものであり、X1による自らに対する不当な扱いの訴えがあったことを認識可能な程度に協議事項を特定していることが明らかであるから、原告会社は本件団交申入れに応じる義務があるというべきである。したがって、原告会社の本件団交拒否には正当な理由がない。

これに対し、原告会社は、本件要求書に記載された未払残業代の要求について、清算時間申請書の「清算時間が発生する業務内容」欄の記載がなかったため、X1に対してその内容の確認を行ったものであり、そもそも付随合意の「特段の事情」

に当たるような不当な扱いはしていないし、本件要求書の記載内容を見ても X1 に対する不当な扱いの内容は明らかでないから、本件団交拒否には正当な理由がある旨主張する。しかし、原告会社の上記主張によっても、X1 が未払の残業代が存在することを自らに対する不当な扱いであるととらえ、原告組合がその是正のために団交を申し入れたことは明らかであるというべきであるから、原告会社の上記主張は採用することができない。

また、原告会社は、本件要求書に記載された X1 に対する懲戒処分の撤回の要求についても、X1 に対する不当な扱いであると認識できなかった旨主張するが、原告会社は、X1 に対する懲戒処分等の過去の処分が平成 13 年 7 月 9 日付け譴責処分と同年 12 月 14 日付け嚴重注意処分との 2 件のみであることを認識し得たはずであり、X1 が上記各処分を自らに対する不当な扱いととらえているからこそ、その撤回を求め、原告組合がその是正のために団交を申し入れたことが明らかであるから、同様に、原告会社の主張は採用することができないといわなければならない。

(3) 小括

したがって、本件団交拒否は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるということが出来る。

2 争点(2)(第 5 回団交及び第 6 回団交における処遇制度に関する資料の不交付が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか否か)について

(1) 認定事実

前提事実に加えて、各事実末尾掲記の証拠等を総合すれば、第 2 回ないし第 6 回団交前後の経緯として、以下の事実を認めることができる。

ア 第 2 回及び第 3 回団交

原告組合は、原告会社に対し、平成 19 年 3 月 28 日の第 2 回団交及び同年 5 月 16 日の第 3 回団交の際、昇級、昇格、賞与の評価基準の開示を求めたところ、原告会社は、関係資料の中に社外秘のものがあるため、原則として開示には応じられないが、従業員の X1 であれば閲覧等できる資料もある旨を説明した。そのような中で、原告組合が関係資料の開示要求に対する原告会社の対応を質問したところ、原告会社は、社外秘の資料であっても、その都度、必要性等を判断してしかるべき対応を執る旨を回答した。

イ 第 4 回団交

原告組合は、平成 19 年 9 月 27 日の第 4 回団交の際、団体交渉の経緯を録音することを提案し、原告会社もこれに同意した。

原告組合は、第 4 回団交において、基準内賃金を 1 万円引き上げることのほか、昇級、昇格、賞与の評価基準に係る関係資料の開示を求めた。原告会社の交渉担当者である Y2 は、上記賃上要求について、次回、従業員に交付済みの「評価制度ハンドブック」を改めて X1 に交付して説明する旨述べた上、その他の評価基準に係る関係資料については、「さすがにその、社外秘と書いてあるものをパッと渡すというのは、ね。」「説明するためにね、ちょっとアレンジするの、かってことは含めてね、いろいろ考えなきゃいけないんだけども。」などと述

べたのに対し、原告組合代表者の X2 は、「よくあるのは、交渉途中で話したあと、その回収するとかってということもあるんだけどね。いろんな企業の団体交渉の中ではね。」などと述べた。

ウ 第5回団交

原告会社は、原告組合に対し、平成19年10月30日の第5回団交において、原告会社の給与規則、評価制度ハンドブック、X1が所属する社内カンパニーの給与規則及び一般者賞与制度説明資料を示し、昇給等の評価基準について説明した。原告会社の説明内容は、基準内賃金及び基準外賃金の構成、職掌による処遇制度の違い、資格制度、賞与制度の概要等に及んだ。当該説明に当たって、原告会社が上記各資料を当日の団交終了後に回収する旨説明したのに対し、原告組合代表者の X2 は、「これをねえ、回収するとかってことは、民間の会社、ないですよ。」「書き込みをしていきながらじゃないとね、これわからないよ。」「資料残らないんわけだから、頭にしか残っていないからね。これ。」などと不満を述べたが、原告会社の交渉担当者は、「機密漏洩とか、そういう話ないよね、とかっていう話もありましたよね、そのへんのところ僕らもまあ気になっていて。」「何も出さないっていうつもりはないんだけど、会社としてもすごく悩んで、どうしたものかな、というのは正直あって。」などと述べた。これに対し、原告組合代表者の X2 も、「たぶん、だから初めて、東芝さんも初めてだろうからね。」などと述べて会社の姿勢に一定の理解を示した。原告会社と原告組合との上記会話を経て、原告会社は、昇給等の評価基準に関する制度の説明をした後に、上記各資料を回収するに至った。

エ 第6回団交

原告組合は、原告会社に対し、平成20年1月22日の第6回団交において、第5回団交の際にいったん開示された後に回収された処遇制度に関する関係資料の今後の取扱いについて質問したところ、原告会社は、「まだ、決まっていない。」と回答した。その後、原告会社は、原告組合に対し、東芝労組にも提案中の処遇制度の改定について説明したい旨述べ、関係資料を交付した。これに対し、原告組合は、第5回団交の際に関係資料が回収されたことにより、改定前後の制度比較ができないから、第5回団交の際に回収された資料を含めてすべての文書を交付すべきである旨を述べた。そこで、原告会社は、原告組合に対し、処遇制度に関する関係資料の交付を検討する旨を伝えた。

オ 第7回団交前後

原告会社は、第6回団交後、第7回団交までの間に、X1に対して評価制度ハンドブックを交付した。

原告会社は、原告組合に対し、平成20年2月28日の第7回団交において、新たな人事制度を提案するとともに、関係資料として提案文書並びに原告会社の就業規則、給与規則、X1所属の社内カンパニーである社会システム社の給与規則及び賞与制度を説明する内容の文書を交付した。

以上の資料も含めて、原告会社が団交において原告組合に交付した関係資料等は、別紙「これまで組合へ手交した資料等一覧(手交時期順)」及び別紙「中

労委結審後に組合へ手交した資料等一覧(手交時期順)」記載のとおりである。

(2) 判断

上記(1)の認定事実によれば、①原告会社は、社外秘資料の開示に慎重な態度を示していたものの、第4回団交の際の社外秘資料の開示方法に関する原告組合の示唆も受けて、第5回団交の際には、説明のために原告組合にいったん交付した給与規則等の関係資料を当該説明終了時に回収したこと、②その際、原告組合代表者も、「東芝さんも初めてだろうからね。」などと述べて、原告会社の姿勢に一定の理解を示したこと、③第6回団交において、原告組合が原告会社に上記関係資料の交付を強く求めたところ、原告会社は交付を検討する旨回答し、実際に第7回団交までの間に直接X1に対して評価制度ハンドブックを交付し、第7回団交の際には就業規則及び給与規則等の関係資料一式を交付したこと、④原告会社は、その後も必要に応じて多数の関係資料をその都度交付していることを指摘することができる。このような事実関係に加えて、原告組合は、団交の経過中、就業規則等の関係資料の一部の内容については、X1を通じて入手可能であったはずであるし、第5回団交及び第6回団交の際には、交付された資料を手元に置きながら原告会社側による処遇制度の概要の説明を受け、その内容を録音していたのであるから、原告会社が第5回団交及び第6回団交において処遇制度に関する資料を原告組合に交付しなかったという取扱いは、団交を進める上で原告組合の大きな支障となったとは考え難いし、団交経過の中での一時的な対応にとどまるものであったと理解することが可能である。また、原告会社の対応の遅れは、社外秘資料が含まれるために開示の可否等に社内での検討を要したことを理由とするものであり、およそ不当な点はうかがわれない。

以上によれば、第5回団交及び第6回団交における処遇制度に関する資料の不交付が誠実交渉義務違反の不当労働行為(労組法7条2号)に当たるとはできない。

この点、原告組合は、関係資料のうち就業規則等については労基署への届出義務に基づいて実際に届出がされているのであるから、社外秘とする理由がないなどと主張するが、労基署への届出がされた資料であっても、部外者が当該資料を自由に閲覧請求することができるわけではなく、届出の事実のみから当該資料の秘密性が失われることになるわけではないから、原告組合の上記主張は失当である。

3 争点(3)(回答書の不交付及び団交における合意事項等の文書化の不応諾が労組法7条2号,3号の不当労働行為に当たるか否か)について

(1) 認定事実

前提事実に加えて、証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、原告組合との一連の団交における原告会社による回答の文書化等の要求を巡る協議経過について、以下の事実を認めることができる。

ア 第1回団交

原告組合は、原告会社に対し、平成19年3月16日の第1回団交において、原告会社が当該団交の場で原告組合の要求事項に対して口頭で回答した内容を文

書化した回答書の交付を要求したところ、原告会社は、その必要はないとして当該要求を拒否した。また、原告組合は、原告会社に対し、団交議事録を作成し、労使双方が内容を確認して署名する運用とすることを求めたが、原告会社からは同意が得られなかった。

イ 第5回団交及び第6回団交等

原告会社は、原告組合に対し、平成19年10月30日の第5回団交の際、それまでの団交の経過においては原告組合の要求事項に対する回答の文書化の必要性を感じなかったものの、今後も文書回答を一切行わないと決定している訳ではないし、団交における合意事項の文書化についてはさらなる検討が必要であるなどと述べたが、平成20年1月22日の第6回団交の際には、原告組合の要求事項に対する文書回答をしない考えであることに変更はないなどと述べた。そして、原告会社は、原告組合に対し、その後の団交においても一貫して回答の文書化、団交議事録の作成・確認の必要はないなどとする旨の回答を繰り返しており、事実上、各文書の作成を拒否している状況にある。

ウ 原告会社の回答姿勢及び東芝労組との比較

原告会社は、一連の団交を通じて、各回の団交の実施に先立ち、原告組合の要求事項に対する回答内容を手控文書の形で準備しているが、実際の団交期日において、原告会社の交渉担当者が口頭で読み上げるにとどめており、当該文書を原告組合に対して交付する取扱いにはしていない。

この取扱いは、対東芝労組との関係においても同様であり、東芝労組の要求事項に対しても原則として口頭での回答にとどめており文書回答を行っていないが、団交の経過の中で特に必要があると判断されれば、例外的に文書による回答を行うこともある。また、団交議事録について、原告会社は、労使双方が団体交渉の過程で議事録として記録すべきであると特に合意した事項がある場合にのみ作成し、東芝労組との間で記載内容を確認しているが、近年は、議事録を残して確認することもほとんどなく、合意事項があっても、法令上文書化の必要がなければ、労働協約等の形にすることもない。

エ 団交内容の録音

他方、原告組合は、平成19年5月16日の第3回団交までの間は、原告会社に無断で団交内容を録音していたし、原告会社に対し、同年9月27日の第4回団交において、団交内容を双方で録音することを提案し、原告会社はこれに同意したため、以後、原告会社の同意の下、団交内容を録音していた。

(2) 判断

上記(1)の認定事実を前提として、回答書の不交付等の不当労働行為性について判断する。

そもそも法令上、使用者側には、当然に、労働組合の要求事項に対する回答の文書化や団交議事録の作成が義務付けられているということとはできない。確かに、団交における使用者の回答内容、労使間の交渉内容及び経過等を文書化して記録することは、労使関係における交渉内容の明確化の観点から一定の意義のある方法であることは否定し得ないが、取り上げる協議議題の内容、具体的団交の場に

おける協議方法、団交に至る交渉経緯・労使関係等に応じて交渉内容の明確化の必要性・有用性には、大きな幅があるものと解すべきであり、使用者が回答書の文書化を拒否したからといって、それが直ちに不誠実団交等の不当労働行為に当たるということはできない。

これを本件についてみるに、前記一連の団交における協議事項は、本件要求書に記載されたとおり、未払残業代の支払、便宜供与の授与、事前同意約款等の締結、作業服の会社負担、懲戒処分の撤回等、一般的な団交事項であり、特段複雑な事項が含まれているわけではない。また、原告会社は、前記団交において、原告組合の要求事項に対して口頭で回答を行う場合に、あらかじめ回答内容を手控文書の形で準備し、具体的団交の場で当該文書を読み上げる方法を執る一方、原告組合は、団交内容及び経過を毎回録音していたというのであるから、原告組合は、団交の内容及び経過について正確に記録していたというべきであるし、少なくとも、あらかじめ提示された要求事項に対する原告会社の回答内容については、原告会社が読上げを予定して発言内容等を検討して整理した文言のとおり録音して記録したことがうかがわれる。そうすると、原告会社が回答内容を文書化して交付せず、団交議事録を作成交付しないからといって交渉内容及び経緯が不明確になる事態はおよそ想定されないし、それが団交そのものを妨げる結果にもならないというべきである。

この点、原告会社は、対東芝労組との関係での取扱いの差異を指摘するものの、原告会社が東芝労組に対して当然に文書回答を行ったり、団交議事録を作成したりしていないことは上記認定のとおりであるから、上記指摘も失当であるというほかない。

次に、原告組合は、原告会社が原告組合との間の合意事項の文書化を拒否していることを主張する。

原告組合と原告会社との間の合意事項の文書化については、原告会社小向工場が原告組合との間で、X1の平成19年4月分から平成20年3月分までの間の賃金に関する合意事項について、協定書を締結した経緯が認められるが、そのほかに原告組合との間で具体的に合意しながら文書化されていない事項があることを示す的確な証拠はない。この点、原告組合は、X1の未払残業代の支払に関する合意が文書化されていないと主張するが、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告組合は、原告会社に対し、第1回団交及び第2回団交において、X1に対する未払残業代の存否に関する調査の実施とともにその支払を求めたところ、原告会社は、第3回団交期日までの間に、未払残業代の存否を調査した結果、未払額の存在が判明したため、直ちにX1に対して支払を完了し、原告組合に対し、第3回団交において、清算払いの内容を説明して報告したところ、原告組合からも合意事項としての文書化の指摘はなかったことが認められるから、未払残業代の支払に関して、原告組合と原告会社との間に記録化すべき合意事項があったということとはできない。したがって、原告組合の上記主張も失当である。

また、原告組合は、第2回団交において、本件要求書記載の作業服を会社負担とするとの要求事項に関する協議を巡って、原告会社から作業服の着用が義務付け

られる場合には就業時間中の着脱を認める旨の説明があり、当該説明を了承したから、合意事項として取り扱って文書化すべきである旨主張するが、上記要求事項を巡って付随的に確認された事項にすぎず、文書化を必要とする合意事項であるとは認めることができないから、原告組合の上記主張も採用の限りではない。

(3) 小括

以上によれば、回答書の不交付及び合意事項等の文書化の不応諾が労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるとする原告組合の主張は採用することができない。

4 争点(4)(事前同意約款等の締結拒否が労組法7条2号、3号の不当労働行為に当たるか否か)について

原告会社が東芝労組との間で締結した労働協約中には、東芝労組の組合員の異動等の労働条件の変更に当たり、原告会社と東芝労組とが事前に協議を行う旨を定めた約款が含まれていること、原告組合が原告会社に対して、前記一連の団交において、原告組合の組合員の出向、転勤、異動その他労働条件の変更に当たり事前に協議して合意の上で行うことを要求するとともに、その旨記載した事前同意約款等の締結を求めているが、原告会社が前記一連の団交を通じて一貫して事前同意約款等の締結を拒否していることは、当事者間に争いが無い。

ところで、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって、一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないものであって(最高裁判所昭和60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁参照)、使用者が上記のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入となるというべきである(最高裁判所昭和62年5月8日第二小法廷判決・集民151号1頁参照)。他方で、上記支配介入に当たらない限り、使用者が交渉相手となる労働組合の組織規模及びこれに応じた交渉力の程度に応じて交渉態度を決定することは、一般に是認されているというべきである。

これを本件についてみるに、労使間において組合員の労働条件の変更に關して事前の同意又は協議を要する旨を合意する事前同意約款等を締結することは、労働組合の組合員の地位向上及び団結権の維持確保にとって重要な意義を有するものであると理解されるものの、会社の経営権及び人事権の行使に対する制約が大きいから、労働組合に当然に保障されるべき性質のものであるということとはできないと解するのが相当である。この点、原告会社との間で事前協議約款を盛り込んだ労働協約を締結している東芝労組は、第二次世界大戦直後に工場ごとに組織された社内労働組合を母体として昭和45年に結成された原告会社の社内労組であり、平成19年11月末の全従業員3万2309名のうち組合員数が2万8000名であり、小向支部には従業員1717名のうち1400名が加入していたのに対し、原告組合は、X1が平成7年9月に神奈川地連(平成10年9月に原告組合が神奈川地連の法的地位を承継した。)に加入したことによって原告会社と初めて労使交渉を行うようになり、原告会社との団

交中、原告会社内において組織する組合員は X1 1名にすぎなかったことは、前提事実記載のとおりである。そして、前記 1 で判示したとおり、原告会社は、別件訴訟において原告組合との間で深刻に対立して十分な信頼関係の醸成には至らない中、付随合意の解釈の誤りから原告組合に対して本件団交拒否をした事実があったものの、その際の対応を除けば、これまで認定判断してきたとおり、本件要求書の要求事項を初めとする原告組合の要求に対して、直ちに X1 の未払残業代の存否を調査して清算したり、作業服の着脱時間についての取扱いを回答したり、会社の処遇制度に関する関係資料を交付したりするなど、おおむね誠実に本件団交に対応してきたと評価することができる。

そうすると、東芝労組は、原告会社との間の長年にわたる団体交渉における闘争の結果、協力及び互譲の積重ねによって事前協議約款を獲得するに至ったことが推認され、事前同意約款等の締結は、このような闘争及び信頼関係醸成の歴史的背景のない原告組合に対しても東芝労組と同様に保障されるべきものであるとは到底いえないし、原告会社の従業員 1 名を組織するにすぎない原告組合に対する原告会社の上記交渉態度を併せ考慮した場合、原告会社が事前同意約款等の締結を拒否したことが、原告組合の弱体化を図るものとはいえないから、誠実団交拒否又は支配介入の不当労働行為に当たるといえることはできないといわなければならない。

5 争点(5) (原告組合に対する組合掲示板の設置及び原告会社施設内におけるビラの配布等の求めの拒否が労組法 7 条 2号, 3号の不当労働行為に当たるか否か) について

(1) 認定事実

前提事実に加えて、証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、東芝労組及び原告組合に対する便宜供与の事情について、以下の事実を認めることができる。

ア 東芝労組に対する便宜供与

第 1 に、原告会社は、東芝労組に対し、小向工場敷地内に組合事務所(延べ床面積実測 285 平方メートル、木造平家建)を確保して有償で貸与しているほか、屋内 27 か所、屋外 4 か所の合計 31 か所に掲示板の設置を認めており、掲示板の総面積は約 40 平方メートルに及んでいる。ビラの掲示についても、原告会社の許可を得て同原告所定の掲示板を利用し、組合活動に関連する業務以外の宣伝・広告又は政治活動のために使用しないこと等の労働協約で定められた条件のもとで包括的に許可されている。

第 2 に、ビラの配布は、職場委員等を通じて個々の組合員に対してのみ行われており、組合員以外の不特定の者を対象とするビラの配布は行われていない。

第 3 に、いわゆる在籍専従の組合員(以下「専従者」という。)を認めており、専従者以外の組合員の組合活動については勤務時間外に限られるものの、労働協約によって認められた専従者については、勤務時間中の組合活動を認めている。もっとも、専従者が出席すべき会合の種類等に応じて所定労働時間内の給与相当額の支給がされる場合とされない場合とがある。

第 4 に、労働協約上、団体交渉は原則として就業時間内に行うものとされている。

第5に、会議室等の会社施設を利用する際には、従業員が業務等に利用する場合の手続である利用許可申請手続等を経て、原告会社の許可を受けるものとされ、外部講師も参加する講演会等については会議室等の施設利用を認める運用をしている。

第6に、組合事務所は、社内郵便の利用も認められている。

イ 原告組合からの便宜供与の要求等

他方、原告組合は、原告会社に対し、平成19年3月16日付け要求書及び同年8月31日付け要求書において、①事務折衝及び団体交渉については、作業上支障のない限り、小向工場において時間内又は残業時間に当たる場合には就業時間として扱い交渉を行うこと、②小向工場敷地内に組合専用の机、いす、ロッカーを貸与し、就業時間外の組合活動を保障すること、③東芝労組と同様の組合掲示板を小向工場警備室バスケットボール部掲示板横付近に設置すること等の便宜供与を正式に求めた。

これに対し、原告会社は、原告組合に対し、組合専用の机、いす、ロッカーの貸与、組合掲示板の設置、原告会社施設内におけるビラの配布の便宜供与を認めなかった。

(2) 判断

これまで判示してきたところに加え、前提事実及び上記(1)の認定事実を前提として、原告組合に対する便宜供与の拒否の不当労働行為性について検討する。

この点、①同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者が併存する各組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されず、使用者が上記のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入となると解すべきであること、②使用者が一方の組合に便宜を供与しておきながら他方の組合に対して一切これを拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当であることは、上記4でも判示したとおりである。そして、この合理的な理由の存否については、当該便宜の重要性、一方の組合に便宜供与されるに至った経緯及びその条件設定の有無・内容、他方の組合に対する供与をめぐる団体交渉の経緯及び内容、企業施設の状況、拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案してこれを判断しなければならないと解するのが相当である(前記の最高裁判所昭和62年5月8日第二小法廷判決・集民151号1頁参照)。

これを本件についてみるに、東芝労組は、原告会社との間で終戦直後から約60年にわたり労使関係を継続してきたのであって、その間の闘争、協力及び互譲の経過の中で少しずつ信頼関係を醸成してきた結果として、上記1アで認定した数々の便宜供与を獲得してきた経緯があったことが容易に推認されるのであるから、東芝労組に対する各種便宜供与は、このような歴史的背景を踏まえて行われ

ているものと認めるのが相当である。しかも、原告組合が便宜供与を求める事業所である小向工場における東芝労組の組合員数が約 1400 名であるのに対し、原告組合の組合員数が原告会社全体としてもわずか 1 名にすぎないことは、上記 4 で判示したとおりである。

そして、原告組合が団交において求める便宜供与の具体的内容は、上記(1)イのとおりであるところ、事務折衝及び団交を組合員の就労時間内に行うことの求めについて、東芝労組については、多数組合で組織規模が大きく専従者を置くことも認められており、多数の組合員の利害を調整したり、団体交渉等の結果が労使関係にも大きく影響したりするのが必然であるから、労使双方にとって例外的に専従者組合員の就労時間内に時間をかけて団体交渉等を行う一定の合理的な理由が認められる。他方、原告組合については、原告会社の従業員で所属する組合員が X1 1 名であるから、X1 が事務折衝等のたびに就業時間内に業務を離脱することを認めるのは、その間の X1 担当の業務の停滞を招くことになって原告会社に対する影響が大きいし、団体交渉事項もおのずと X1 1 名に係る事項に限られることになるから、団体交渉等を原則どおり時間外で行う取扱いとして東芝労組との対応に差異を設けることには、合理性があるというべきである。

次に、組合専用の机、いす、ロッカーの貸与、就業時間外の組合活動の保障について、まず、原告会社が原告組合の就業時間外の組合活動を制限した事情はうかがわれない。原告会社が、東芝労組に対する組合事務所用建物の貸与等の便宜供与を認めているにもかかわらず、原告組合には組合専用の机、いす、ロッカーの貸与を認めないことが不公平であるとの主張については、そもそも組合員 1 名のために組合専用の机等が必要な理由が不明であるし、東芝労組が原告会社からの便宜供与を獲得したのは、原告会社との間の長年にわたる闘争、協力及び互譲の歴史的背景の中で積み重ねられた信頼関係に基づくものであることが推認されるから、交渉の歴史が浅く、東芝労組と比肩して必ずしも十分な信頼関係が醸成されているとはいえない原告組合に対して上記便宜供与を認めないという取扱いの差異には合理性が認められるというべきである。

さらに、東芝労組と同様の組合掲示板の設置の求めについても、原告会社内の原告組合の組合員が X1 1 名のみであって組合掲示板を連絡方法として確保する必要性に乏しい上、上記判示のとおり、東芝労組の組織規模、原告会社の東芝労組との間の労使関係等にも照らすと、東芝労組と原告会社との間で取扱いを異にする合理的理由がある。また、ビラの配布の求めについては、そもそも団交においてこれを求めた経緯が不明であるし、東芝労組に対して原告会社施設内で組合員を除く不特定多数者に対するビラ配布を認めていない中、組合員が X1 1 名のみの原告組合の会社施設内におけるビラ配布を認めないことは何ら不当とはいえない。

なお、原告組合は、原告会社が原告組合に対して原告会社の会議室の利用の便宜供与を認めないことが不当労働行為に当たり、これをもって本件中労委命令が違法であることの一事由とする旨の主張をするものようであるが、原告組合が原告会社に対して会議室の利用を求めたのは、本件中労委命令が発令された後の平成 23 年 8 月ころであるところ、行政処分である本件中労委命令の当否は、当該

処分時を基準時として判断すべきものと解すべきであるから、処分時後の原告会社の対応を問題とし、これをもって本件中労委命令が違法であることの一事由とする原告組合の上記主張は、失当であるというほかない。

(3) 小括

以上によれば、原告会社の併存労働組合に対する各種の便宜供与について東芝労組と原告組合とで取扱いを異にすることには、それぞれ合理的理由があり、支配介入の不当労働行為の成立を認めることができず、また、誠実交渉義務違反の不当労働行為の成立も認めることができない。

6 争点(6)(救済方法として本件文書の手交を命じることの必要性・相当性〔被救済利益の有無〕)について

本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為を構成することは、上記1で判示したとおりであって、本件団交拒否の不当労働行為性を認めた本件中労委命令の判断に誤りはない。

次に、使用者に不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた結果が救済命令の発令までの間に是正され、正常な集团的労使関係が回復されている場合には、救済の必要性ないし被救済利益がないとして救済命令の申立てを棄却することができるものと解される。もっとも、労働委員会は、判断の基準時の時点において正常な集团的労使関係が回復された場合であっても、従前の不当労働行為の内容、当該行為に至る経緯、その後の集团的労使関係の回復の経緯及び将来の不当労働行為の発生の見通し等に照らして、その専門的な裁量の下、なお必要があると認めるときは、ポスト・ノーティス等の救済命令を発令することができるものと解するのが相当である。そして、救済命令の発令の必要性及びその場合の救済方法の選択は、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命ずる権限がゆだねられているというべきであるから、労働委員会に与えられた裁量の逸脱、濫用等の特段の事情のない限り、労働委員会が命じた是正措置が違法となることはないというべきである。

これを本件についてみるに、前提事実を含め各争点において認定した事実を総合すれば、原告会社と原告組合との間には、平成7年9月から本件団交拒否に至るまでの間、別件救済命令申立て及び別件訴訟等の経緯にあるように、長期間にわたって労使間の深刻な紛争が継続し、その間、十分な信頼関係の醸成には至らず、原告会社が本件団交申入れを受け入れて団交が正常化したのは、平成19年2月2日の別件上告審判決言渡し後のことであることが認められるのであって、以上の諸事情に鑑みれば、将来、同様の不当労働行為が繰り返されるおそれは、いまだ完全には払拭されないといえることができる。加えて、原告会社が原告組合の求めにもかかわらずX1が就業時間外に原告会社に本件組合の要求事項を記載した書面を持参することすら認めていないなど不誠実な姿勢を示していることがうかがわれること、本件中労委命令は、本件文書の手交を命じるのみで本件文書の掲示までを命じているわけではなく、原告会社の負担もそれ程大きなものではないことなどを考慮すれば、中労委が本件文書の手交を命じたことについて、労働委員会に付与された裁量の範囲を逸脱するとか、裁量の濫用があるということとはできないというべきである。

以上によれば、不当労働行為である本件団交拒否に対する救済として、中労委が原告会社に対し原告組合に対する本件文書の手交を命じる救済命令を発令したことには、違法はなく、相当であるというべきである。

第4 結語

以上のとおり、本件中労委命令が、本件団交拒否を労組法7条2号の不当労働行為と認めて本件文書交付の救済命令を発令し、原告組合の主張する原告会社のその余の所為を不当労働行為と認定しなかった判断は相当であり、原告会社及び原告組合の各請求は理由がないから、いずれも棄却することとする。

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

「別紙 略」