

平成24年8月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(行ウ)第26号 労働委員会救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成24年5月16日

判 決

原告 旭包装株式会社
被告 岡山県
同代表者兼処分行政庁 岡山県労働委員会
同補助参加人 自治労全国一般岡山地方労働組合旭包装支部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

岡山県労働委員会が、岡委平成22年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、平成23年8月8日付けでした命令の主文第1項ないし第3項を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告が、自治労全国一般岡山地方労働組合(以下「岡山一般」という。)及びその支部である被告補助参加人(以下単に「補助参加人」といい、岡山一般と補助参加人とを併せて「本件組合」という。)の申立てに係る前記第1の不当労働行為事件(以下「本件不当労働行為事件」という。)について、岡山県労働委員会から、①原告において補助参加人の代表者であるX1(以下「支部長X1」という。)に対し平成21年冬季賞与を支給しなかったこと(以下「本件不支給」という。)が労働組合法7条1号の不当労働行為に、②本件組合が申し入れた平成22年のベースアップ及び賞与に係る団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)に誠実に対応しなかったことが同条2号の不当労働行為にそれぞれ当たるとして、救済命令(以下「本件救済命令」という。)を受けたため、その取消しを求める事案である。

- 1 前提となる事実(証拠等により認定した事実はその証拠等を付記する。証拠等の付記のない事実は当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告は、ダイレクトメールの加工、発送等を業とする株式会社であり、本件不当労働行為事件申立て時の従業員数は40名である(乙1, 8, 9)。

イ 岡山一般は、昭和32年4月に結成された労働組合であり、本件不当労働行為事件申立て時の組合員数は400名である(甲1)。

ウ 補助参加人は、平成20年9月11日に原告の従業員3名で結成された労働組合で、岡山一般の下部組織であり、本件不当労働行為事件申立て時の組合員数は4名である(乙1, 8)。

エ 補助参加人の代表者である支部長X1は、平成10年10月に原告に入社し、

生産管理部断裁チームに所属して、主に印刷業者から納入された印刷物を断裁機にかけて断裁するという業務を担当している。上記チームの長は、支部長X1の父X2(以下「X2」という。)である。(乙45, 49)

(2) 原告における賞与制度

平成21年冬季賞与に適用される原告の就業規則37条は、1項において「賞与は、原則として支給日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月及び12月に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。」と定め、2項において「前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。」と定めている(乙18, 64)。原告には、これ以上に具体的な賞与に関する支給基準を定めた規程等は存在しない(乙18, 65, 95)。

(3) 本件不支給

原告は、その従業員中、支部長X1に対してのみ、平成21年冬季賞与の支給をしなかった。

(4) 本件団体交渉の申入れ

本件組合は、原告に対し、平成22年4月12日付けの「2010春闘要求書」と題する書面を提出し、次のとおり平成22年のベースアップ及び賞与に関する要求をした上で、それらについて団体交渉の申入れをした(乙22)。

ア 正社員に対し平成22年6月支給分から月当たり平均9000円(定期昇給分4500円+ベースアップ4500円)、パート及びアルバイト等非正規雇用の従業員に対し時給最低50円アップの賃金改善を行うこと。

イ 年間一時金(夏季・冬季)の支給基準を合計5か月分(パート及びアルバイト等非正規雇用の従業員については正社員に準じた支給基準)とすること。

(5) 本件訴訟に至る経緯

ア 本件組合は、平成22年8月3日、岡山県労働委員会に対し、① 本件不支給、② 本件団体交渉における原告の対応などがいずれも不当労働行為に当たるとして、それらに係る救済命令を求める申立てをした(乙1, 2, 5)。

イ 岡山県労働委員会は、平成23年8月8日付けで、上記①は、原告が支部長X1の組合活動を嫌悪して行った不利益な取扱いであるから、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たり、上記②は、誠実交渉義務に違反するものであるから、同条2号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、本件救済命令を発した(甲1)。本件救済命令の主文第1項ないし第3項の内容は、要旨次のとおりである。

(ア) 主文第1項

原告は、補助参加人の組合員である支部長X1に対し、支部長X1の平成21年12月現在の月額基本給に基本給比率(原告の正社員に支給された平成21年冬季賞与の総額を、支部長X1を除く正社員の平成21年12月現在の月額基本給の総額で除して得られる数値)を乗じて得られる金額を基準として、2割減額の範囲内で再査定を行い、再査定の結果得られた額の金員及び同額に対する平成21年12月19日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払

わなければならない。

(イ) 主文第2項

原告は、本件団体交渉に、会社の経営状況や支払原資の額、査定基準を説明する等、誠実に応じなければならない。

(ウ) 主文第3項

原告は、本件組合に対し、岡山県労働委員会において不当労働行為と認定された上記各行為を今後繰り返さないようにする旨記載した文書を速やかに手交しなければならない。

ウ 原告は、平成23年10月5日、本件救済命令を不服として、本件訴えを提起した(当裁判所に頭著な事実)。

(6) 別件訴訟

ア 支部長X1は、原告を相手として、本件不支給に係る賞与相当額の支払を求める訴えを岡山地方裁判所に提起し、同裁判所は、平成23年1月27日、本件不支給に係る査定は原告に与えられた裁量権の範囲を逸脱した違法なものであり、原告は、支部長X1に対し、労働契約上の債務不履行(公正査定義務違反)に基づく損害賠償義務として、原告の基本給の1.75か月分(他の標準的な従業員と同等の賞与額)の80%相当額である25万6200円を支払う義務があると判断し、原告に対し、同金額を支部長X1に支払うよう命ずる旨の判決(以下「別訴判決」という。)を言い渡した(甲2)。

イ 別訴判決に対し、原告及び支部長X1の双方から控訴が提起されたが、広島高等裁判所岡山支部は、平成23年9月8日、別訴判決の上記判断を維持し、双方の控訴をいずれも棄却する旨の判決を言い渡した(甲3)。同判決は、同月23日に確定した(甲4)。

2 争点及び当事者の主張

(1) 本件不支給が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか(不当労働行為意思の有無)

(被告及び補助参加人の主張)

本件不支給は、原告が支部長X1の組合活動を嫌悪して行ったものであり、原告には不当労働行為意思が認められる。

補助参加人の結成以来、本件不支給に至るまでの間、労使対立が顕在化していること、原告が主張する査定の理由が不支給に相当するものではないこと、その後の団体交渉における原告側の姿勢など諸般の事情を考慮すると、本件不支給は、原告が支部長X1の組合活動を嫌悪して行ったものと推認できる。

(原告の主張)

本件不支給は、原告が支部長X1の組合活動を嫌悪して行ったものではなく、原告に不当労働行為意思はない。

原告は、支部長X1に、協調性・責任感の欠如、会社の規律・秩序を乱すような上司(役員)や原告に対する無礼かつ反抗的な態度、不正行為の疑い(仮に不正行為でないとしても、過失により会社に損害を与えたこと)が認められたから、本件不支給としたのであって、結果として本件不支給に係る賞与の査定が違法であった

としても、違法であることの認識はなかった。

原告に不当労働行為意思がないことについては、別訴判決において判断がされ、確定している。これに反する本件救済命令の判断は司法軽視といわざるを得ないし、別訴判決とは別に金員の支払を命ずるのは不相当である。

- (2) 本件団体交渉における原告の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるか

(被告及び補助参加人の主張)

原告は、本件団体交渉において、平成22年ベースアップにつき、「平均で有額回答となるようにすること」が労使の妥結事項であるとの見解に固執し、本件組合から、ベースアップの水準について具体的な金額の提示を求められても、これに応じることなく、一方的にベースアップを実施した。また、原告は、平成22年賞与についても、本件組合から、年間支給基準5か月の要求をされたが、支給基準についての対案や各人ごとの支給額の決定方法等について、何ら具体的に示すことなく、一方的に平成22年賞与を支給した。

これらの原告の対応は、誠実交渉義務に反するものであり、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、平成22年のベースアップ及び賞与につき団体交渉の場や文書により繰り返し説明を行うことにより、本件団体交渉に対して誠実に対応した。

平成22年ベースアップについては、「平均で有額回答となるようにすること」が労使の妥結事項となったため、そのとおりのベースアップを行った。平成22年賞与については、一律の支給はしないこと及び会社の状況等について繰り返し説明をし、また、昨年同様を目標にする旨具体的に提示した。

したがって、本件団体交渉における原告の対応は、誠実交渉義務に反するものではない。むしろ、本件組合の交渉態度の方に問題がある。

第3 当裁判所の判断

- 1 争点(1)(本件不支給が労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか)について

- (1) 前記前提となる事実のほか、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。

ア 賞与の査定方法等(乙12, 18, 48, 65, 95)

(ア) 原告における賞与については、先代の社長の頃から明確な基準がなく、原則として支給する方針であるが、業績や従業員の勤務態度等によっては、全員に支給しないこともあるし、特定の従業員に支給しないこともあるという基本的な考え方のもと、社長らの裁量によって支給されてきた。支給の基準は、従前の支給額や他の従業員とのバランスを一応参考とした上で、原告の実績、各従業員の勤務成績、勤務状況や勤務態度、原告への貢献度等の諸事情を勘案して調整することとしてきた。

賞与の決定手続については、先代の社長の頃は、社長が決定していたが、現在の社長であるY1が社長代行となった平成16年9月以降は、取締役経営管理部長であるY2(以下「Y2」という。)が、自らの経営判断と、自ら見た従業

員の勤務態度等に中間管理職から収集した情報を加味して原案を作り、最終的にY1の決裁を受けて決定してきた。

(イ) 過去に賞与を減額した例としては、平成18年夏季賞与において会社備品を壊すなどした者に対して1割程度の減額、平成19年冬季賞与において協調性に問題があった者に対して2割近くの減額をした例がある。過去に賞与を不支給とした例としては、正社員につき昭和61年4月に1件、平成12年7月に1件あるが、どちらのケースも休みがちであったり、無断欠勤をしたりするなど勤務成績が劣悪で、賞与不支給後まもなく退職している。

(ウ) 本件不支給に係る平成21年冬季賞与の査定期間(以下「本件査定期間」という。)は、おおむね同年6月中旬から同年12月中旬までである。

イ 本件査定期間における服務規律(乙64)

(ア) 就業規則11条は、従業員の遵守事項につき、次のとおり定めている。

許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと(2号)

勤務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと(3号)

会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと(4号)

(イ) 就業規則14条は、従業員の遅刻、早退、欠勤等につき、次のとおり定めている。

従業員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない(1項)。

傷病のため欠勤が引き続き4日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない(2項)。

ウ 本件査定期間における支部長X1の勤務成績等(乙18, 48, 49, 58, 60, 62, 63, 65, 95)

(ア) 支部長X1は、平成21年7月から同年12月にかけて、自己の都合で早く退社し、その分、他の従業員らの負担が増え、他の従業員らが残業を余儀なくされたこともあった。

また、支部長X1は、平成21年10月頃、上司が繁忙期であるから残ることのできる社員で残業しようと提案したのに対し、自分の業務が終わると退社したことがあった。

(イ) 支部長X1は、平成21年7月7日から同月20日までの間、「体がだるく、気分が乗らない。出社できない。何もする気が起きない。眠れない。」という理由で、うつ状態により上記期間自宅安静加療を要する旨の医師の診断書を提出した上、休んだ。

支部長X1は、平成21年8月6日、X2に対し、うつ状態を理由に同日から同月8日まで休む旨告げた上、同月6日は休んだが、結局同月7日には出社した。同月6日の休暇につき事前の申出がなかったことが問題視され、支部長X1は、原告に対し、休暇取得手続に不備があったことを詫げる旨の文書を提

出した。原告は、最終的には、支部長X1による同日の休暇を有給休暇扱いとすることにした。

(ウ) 支部長X1は、平成21年7月26日、某印刷出版加工関連会社の組合の支部長であることを示した上、「度重なる会社の陰湿な態度（揚げ足取りのような文書のやりとりなど）が私の中で確実にストレスとなっていたことは事実です。」「会社側は社会保険労務士（組合対策として新たに迎え入れた）を会社役員に登録し団交に出席させ明らかな組合つぶしを行ったようです。」などのコメントをブログに掲載した。

(エ) Y2の朝の挨拶に対し、支部長X1において挨拶を返さなかった日が3日（平成21年8月3日、同年11月17日、同年12月11日）ある。

(オ) 支部長X1は、本件査定期間を通し、休憩時間は労働者の権利と言って、休憩時間中の電話や来客の対応に消極的な態度をとっていた。

(カ) 平成21年8月22日、支部長X1が、原告には必要のないノートパソコンの増設メモリ1個（価格4980円）を、原告の事務用品としてインターネットで発注したことが発覚した。支部長X1は、ネット上で間違えてクリックしたことによる誤発注で、納品された増設メモリについては、箱の中身を確認せずに捨てたのかもしれないと弁明した。

(キ) 支部長X1は、平成21年11月6日の昼休み中、私用で、原告の電話を使ってカード会社のフリーダイヤルに電話をした。

エ 補助参加人組合員に対する賞与支給の状況（乙18、48、65、95、99、100）

支部長X1以外の補助参加人組合員には、平成21年冬季賞与が支給された。

支部長X1にも、本件不支給の前後においては、平成21年夏季賞与として28万2160円、平成22年夏季賞与として22万1315円がそれぞれ支給された。

オ 本件組合と原告との労使関係（乙18、45、48ないし51、54、65、95）

平成20年12月3日に、本件組合と原告との間で、第1回団体交渉が開催され、原告側として、社長の委任を受けたY2のほか、原告の従業員であるX3及びX4が出席した。本件組合は、原告側として従業員が出席することに反対し、原告との間で対立が生じた。

本件組合は、岡山県労働委員会に対し、原告を相手として不誠実な団体交渉の是正等を求めるあっせんの申立てをし、平成21年5月27日にあっせんが行われたが、原告があっせん案に同意しなかったため、不調に終わった。

平成21年7月6日に、本件組合と原告との間で、第2回団体交渉が開催されたが、原告の取締役であるY3（以下「Y3」という。）の対応に本件組合が反発し、本件組合と原告との関係が悪化した。

岡山一般のブログには、匿名で、上記あっせんが不調に終わった後に「法律も遵守できない包装会社」などと原告を批判する内容のコメントが、上記第2回団体交渉の後に「品格のない会社役員」などとY3を批判する内容のコメントがそ

れぞれ掲載されていたため、原告は、本件組合に対し、これらの削除を求め、抗議をした。

- (2) 原告は、支部長X1において、前記(1)ウのとおり、協調性・責任感の欠如、会社の規律・秩序を乱すような上司や原告に対する無礼かつ反抗的な態度、不正行為の疑いがあったから、本件不支給としたのであって、組合活動を嫌悪して行ったものではなく、原告に不当労働行為意思はない旨の主張をし、Y2もその旨供述する(乙18, 48, 65, 95)。

しかしながら、支部長X1の欠勤は、うつ状態を理由とするものであり、その期間も本件査定期間約6か月のうちの10日程度にとどまっている上、平成21年8月の休暇取得手続の不備についても、直属の上司であるX2に対しては休む旨の連絡をしており、最終的には有給休暇として処理されたことにも鑑みれば、軽微なものといえることができる。また、上司による残業の提案に支部長X1が応じなかったことがあるものの、残業命令までは出しておらず、支部長X1が常に残業をしなかったわけでもない。さらに、Y2に挨拶をしなかったとされる日も3日にとどまり、その態様につき殊更上司を無視するような無礼な態度をとっていたとまでは認めることができず、ブログの中のコメントも、匿名の上で、若干穏当を欠く表現をしたにとどまる。電話の私的利用も、禁止されている事項ではあるが、昼休み中の1回にとどまり、フリーダイヤルであるため原告に損害までは生じていない。ノートパソコンの増設メモリの発注に関しても、支部長X1には、その発注及び納品のいずれの段階においても商品の確認を怠った過失があるが、故意に発注したとまでは認められない上に、原告に与えた損害も重大なものとはとはいえない。

そうすると、本件査定期間における支部長X1の勤務成績等が前記(1)ウのとおりであって、必ずしも良好であったとはいえないまでも、これに対して賞与の減額にとどまらず賞与を一切支給しないとする査定は、過去の不支給の例などに照らしても、著しく不合理なものであることが明らかであって、その裁量権逸脱の程度は、甚だしいものというべきであり、意図的に行われたものと推認せざるを得ないものというべきである。

また、本件組合と原告との関係は、第1回団体交渉の時から原告側の出席者をめぐる対立、あっせんの不調、第2回団体交渉におけるY3の対応、組合員による原告を批判するコメントのブログへの掲載などを通じて、本件不支給に至るまでの間に相当程度に悪化していたものと認められ、これらの事情からすると、原告において、本件不支給時に、本件組合及び本件組合による活動を嫌悪していたことが十分に推認される。

以上の事実に加え、本件組合との交渉に携わってきたY2が、賞与の査定に関する裁量権を掌握していたこと、支部長X1が、補助参加人の代表者であり、原告との関係において組合活動を行っていた中心的人物であったことなどの事情を考慮すれば、原告は、支部長X1の組合活動に対する嫌悪を主たる動機とし、前記のような必ずしも良好とはいえない支部長X1の勤務成績等を奇貨として、支部長X1に対し、平成21年冬季賞与を一切支給しないという著しく不利益な取扱いをしたものと認めるのが相当である。

他の組合員には本件不支給に係る平成21年冬季賞与が支給され、支部長X1についても本件不支給の前後においては賞与が支給されているという事情は、補助参加人における支部長X1の地位や、1回のみ賞与の不支給によっても支部長X1及び本件組合に大きな影響を与えることができることに鑑みれば、上記認定を妨げるものではない。

したがって、原告には不当労働行為意思が認められるから、本件不支給は、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるものである。

- (3) なお、原告は、原告に不当労働行為意思がないことは、別訴判決で判断されて既に確定している旨の主張をするが、別訴判決の判断が、本件訴訟における当裁判所の判断を拘束するものではなく、そもそも別訴判決の判断中、不当労働行為意思の有無に関する部分は傍論である。原告の不当労働行為意思の有無に関する当裁判所の判断は上記のとおりであり、これと同旨の本件救済命令の判断は相当というべきである。

また、原告は、別訴判決とは別に本件救済命令が金員の支払を命ずるのは不相当である旨の主張をするが、別訴判決が支部長X1の原告に対する私法上の請求権を確定するものであるのに対し、本件救済命令は、使用者である原告に公法上の義務を負担させるものであって、法的性質を全く異にするものであるから、これらが併存すること自体に何ら問題はないものというべきである。

2 争点(2) (本件団体交渉における原告の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるか)について

- (1) 本件団体交渉の経緯につき、前記前提となる事実のほか、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(日付はいずれも平成22年のものである)。

ア 本件組合は、4月12日付けの「2010年春闘要求書」と題する書面で、原告に対し、平成22年のベースアップ及び賞与に関する要求をした際、支給基準等について具体的な数値を用いて明確に回答することを求めていた(乙22)。

イ 原告は、本件組合の上記要求に対し、4月23日付けの「2010年春闘要求書への回答」と題する書面で、① 従業員の雇用の維持を最優先したいと考えているが、定期昇給については、会社の業績、従業員の勤務成績や勤務態度、規律等を評価した上で個別に決定し、現段階では現状維持から上限2000円程度(パート・アルバイトについては時間給で、現状維持から上限20円程度)の実施を検討している旨、② 賞与については、会社の業績が全くわからない段階で約束はできかねるが、昨年同様を目標に考えており、評価制度を導入して従業員の勤務成績や勤務態度、規律等を評価した上で個別に決定する旨の回答をした(乙76)。

ウ 4月27日及び6月1日に、本件組合と原告との間で団体交渉が開催された(乙32, 96)。

本件組合及び原告は、6月1日の団体交渉において、「第4回 団体交渉の確認事項」と題する書面(以下「6月1日確認文書」という。)を作成した。6月1日確認文書には、同日の団体交渉において、① 本件組合は、正社員につき一

律基本給2000円、パートにつき20円のベースアップを要求すること、②原告は、早急に検討し、同月12日までに平均で有額回答となるようにし、組合員であるという理由での差別はしないことを確認した旨が記載されている(乙32)。

エ 原告は、6月10日付けの「第4回 団体交渉の確認事項について」と題する書面で、岡山一般に対し、原告において6月1日確認文書に違反しないよう平均で有額回答となるようにし、また、組合員であることを理由にした差別をするつもりは一切ない旨を伝えた(乙33)。

オ 本件組合は、上記書面の内容につき、6月18日付けの「第5回 団体交渉申し入れ書」と題する書面で、原告に対し、ベースアップについて明確な金額が示されていない旨を指摘し、金額を示すよう求め、賞与について年間5か月分(夏季、冬季いずれも2.5か月)を要求した上、それらに関する団体交渉の申し入れをした(乙34)。

カ 原告は、6月22日、従業員に対し、ベースアップ分が反映された6月分給与を支給した。補助参加人の組合員の昇給額は、支部長X1及びX2が0円、補助参加人書記長のX5が2000円、パート従業員のX6が10円であった。(乙36, 46, 47)

原告は、上記本件組合の要求に対し、同日付けの「第5回 団体交渉の開催について」と題する書面で、ベースアップについては、6月1日確認文書に従い平均で有額回答となるようにしたから団体交渉の議題にはならず、個別の組合員の給与については、個人情報保護の観点から開示できない旨の回答をし、賞与については、一律の支給をするつもりはなく、会社の業績、本人の勤務成績等を総合的に考慮して決定する旨の回答をした。また、団体交渉の申し入れについては、前回の開催から間もない上に、議題が定まっていないと開催しても意味がないことから、議題を十分に検討した後の開催を希望する旨の回答をした。(乙35)

キ 本件組合は、7月6日付けの「第5回 団体交渉の申し入れ書の回答について」と題する書面で、原告に対し、ベースアップの具体的な金額の交渉に応じることなく、一方的にこれを実行したことについて、手順を踏んでいない旨の抗議をするとともに、これを自紙に戻した上で、ベースアップ及び賞与に関する本件組合の要求に対し、文書で回答することを求めた(乙36)。

ク これに対し、原告は、7月9日付けの「平成22年7月6日の文書についての回答」と題する書面で、原告としては6月1日確認文書に従って平均で有額回答となるようにベースアップを行っており、本件組合の回答要求については6月1日確認文書で既に回答済みであると思っていた旨述べた上、再度の回答要求に対しては、以前と同様の回答を繰り返した(乙37)。

ケ 原告は、7月16日、従業員に対し、夏季賞与を支給した。

(2) 以上の認定事実からすれば、本件組合は、本件団体交渉において、当初から一貫して原告に対し平成22年のベースアップ及び賞与に係る具体的な金額又は基準についての交渉に応じることが求めていたものと認められる。それにもかかわらず、原告は、ベースアップについては、6月1日確認文書において、平均で有額回答

となるようにする旨が確認されたことをもって、これが労使間の妥結事項であると独自に判断し、その後に本件組合から具体的な金額や基準についての回答やこれに関する団体交渉の開催を求められても、6月1日確認文書において確認された事項以上の回答はしないという態度に終始した上、団体交渉の開催にも応じず、一方的にベースアップを実行している。また、原告は、賞与についても、昨年同様を目標にする旨の一応の回答をしてはいるものの、その後に本件組合から具体的な金額や基準についての回答やこれに関する団体交渉の開催を求められても、就業規則(乙106, 108)において定められている内容程度の回答を書面で繰り返すのみで、団体交渉の開催にも応じず、一方的に平成22年夏季賞与の支給をしている。これらの原告の対応に鑑みれば、原告において本件団体交渉に誠実に対応したと認めることはできない。

なお、原告は、あっせんの場合において原告と補助参加人との間で団体交渉中の内容につき外部に公表しない旨の合意が成立した後も、岡山一般のブログに原告の組合対応を批判する内容のコメントが掲載されていたこと(乙20, 73, 弁論の全趣旨)などから、本件組合の交渉態度の方にこそ問題がある旨の主張をするが、本件組合の交渉態度に、原告が交渉をする上での著しい不都合があったとまで認めるに足りる証拠はなく、原告において誠実交渉義務を免れ得る正当な理由は、本件においては存在しない。

したがって、本件団体交渉における原告の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

3 結論

以上によれば、本件不支給が労働組合法7条1号の不当労働行為に、本件団体交渉における原告の対応が同条2号の不当労働行為にそれぞれ当たるとの判断に基づいて発せられた本件救済命令を違法ということはできない。

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

岡山地方裁判所第2民事部