

平成25年4月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成22年(行ウ)第40号 不当労働行為救済申立棄却決定取消請求事件
口頭弁論終結日 平成24年12月12日

判 決

原 告 全日本建設交運一般労働組合テーエス支部
被 告 兵庫県

上記代表者兼処分行政庁 兵庫県労働委員会

被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)

テーエス運輸株式会社

主 文

- 1 兵庫県労働委員会が、兵庫県労委平成20年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、平成22年1月7日付けでした命令のうち、別紙救済申立て5項について棄却した部分を取り消す。
- 2 その余の原告の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、原告に生じた費用の5分の1を被告及び補助参加人の、被告に生じた費用の5分の1を被告の、補助参加人に生じた費用の5分の1を補助参加人の各負担とし、その余の費用を全て原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

兵庫県労働委員会が、兵庫県労委平成20年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、平成22年1月7日付けでした申立棄却命令を取り消す。

第2 事案の概要等

本件は、原告が、補助参加人の、(1)平成14年3月27日付けで原告と補助参加人との間で締結した基本協定(以下「基本協定」という。)を更新せず、これを失効させた行為が、労働組合法7条3号(支配介入)の不当労働行為に該当し、(2)原告組合員に対し、平成20年度の夏季一時金を支給しなかったこと、(3)平成20年度の基本給について、原告組合員に対し定期昇給及び(4)ベースアップを行っていないことが、いずれも同条1号及び3号(不利益取扱い及び支配介入)の不当労働行為に該当し、(5)原告との団体交渉において補助参加人の提案の合理性を検討するために必要な親会社の連結決算書類を開示しなかった行為が同条2号(誠実交渉義務違反)の不当労働行為に該当すると主張して、処分行政庁に対し不当労働行為救済申立てをしたところ、当該申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)がされたため、本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる。

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、補助参加人及び個人加盟の運輸関連並びに酸素関連一般で

働く労働者によって組織される全日本建設交運一般労働組合（以下「建交労」という。）の支部組織であり、本項後記(6)記載の救済命令申立事件の審問終結時の組合員数は41人である。

原告の前身である全国自動車運輸労働組合テーエス運輸支部（以下「全自運」という。）は、後にその上部団体の名称変更に伴い、全日本運輸一般労働組合テーエス支部（以下「運輸一般」という。）、建交労テーエス支部と名称を変更している（甲A63, 64。以下、三者を併せて「原告」という。）。

なお、補助参加人には、労働組合として、原告のほか、兵庫県交通一般産業労働組合テーエス労働組合（以下「交通労連」という。）がある。

イ 補助参加人

補助参加人は、昭和43年4月24日に特定貨物自動車運送業等を目的として設立され、Y1（以下「Y1社長」という。）が平成18年1月5日付けで代表取締役就任し、現在に至っている（甲A1）。神戸市に所在する本社以外に、新潟営業所、四日市営業所、尼崎営業所、姫路営業所、倉敷営業所及び新居浜営業所を開設している（甲B28の8頁）。本項後記(6)記載の救済命令申立事件の審問終結時における従業員数は94人である。

なお、補助参加人にはその資本を100%出資する親会社が存在するところ（乙A52）、親会社は、酸素・窒素・アルゴン等の圧縮ガス、液化ガスの製造や販売等を目的とする日本エア・リキード株式会社であったが、平成15年、日本エア・リキード株式会社の産業ガス・医療ガス事業と大阪酸素工業株式会社が事業を統合してジャパン・エア・ガシズ株式会社が発足し、これ以降同社が補助参加人の親会社となった（日本エア・リキード株式会社とジャパン・エア・ガシズ株式会社を併せて以下「親会社」という。）。

(2) 基本協定失効の経緯

ア 昭和48年、原告の前身である全自運は、処分行政庁に対し、補助参加人に係る不当労働行為救済申立てを行い、補助参加人との間で、以下の条項を含む昭和49年5月25日付け和解協定（以下「和解協定」という。）が締結された（甲A4）。

(ア) 組合員の事業場を異にする移動、職種変更、組合員の資格を失う昇格、並びに解雇については組合と事前に協議し双方が同意の上行う（以下「和解協定4項」という。）

(イ) 会社は、組合の支部及び分会の執行委員のうち28名の組合活動について一人当たり年間60時間の賃金を保障する。但し組合は、会社に前もって申出を行い、また会社の業務に重大な支障をきたさないようにしなければならない（以下「和解協定5項」という。）。

イ 原告は、平成14年3月27日、補助参加人との間で、以下の条項を含む30項目について定められ、協定期間を同年4月1日から3年間とし、協定満

了1か月以前に補助参加人と原告との双方から疑義がないときは更に3年間延長すること、その後の期間についても同様とすること（以下「基本協定更新規定」という。）及び協定を改定するときは、補助参加人は原告と誠意をもって協議し、合意の上で行うことを内容とする基本協定を締結した（甲A5, 乙A1）。

(ア) 定期昇給を4000円とする（第1項）。

(イ) 年間総労働時間を2640時間とする（第10項）。

(ロ) 会社は企業の解散・閉鎖・倒産・譲渡・合併・統廃合、分社化・事業の整理・縮小・移転、さらには会計基準の変更にあたっては、事前に組合と誠意をもって協議をし、円満解決を図る。経営危機・困難などに伴う労働者の解雇・希望退職、出向・転籍・転属・一時帰休、勤務形態変更の実施あるいは賃金・労働条件、退職金・企業年金の不利益変更などにあたっては事前に組合と協議をし、同意の上実施する（第27項。以下「同意条項」という。）。

(エ) 組合活動有給休暇を年間1680時間付与する。但し使用にあたっては業務に支障のないよう組合は配慮する（第28項）。

ウ 補助参加人と原告は、平成17年5月18日付けで8項目について定められた協定（以下「改定協定」という。）を締結し、基本協定は、改定協定で定められた項目以外の項目について、平成17年4月1日に更新され、更新後の協定期間は平成20年3月31日までとなった（甲A43, 乙A2, 丙17）。

エ 補助参加人は、平成19年3月8日、原告に対し、和解協定4項の見直し、和解協定5項の破棄、定期昇給の一時保留、年間協定時間2640時間の延長等の10項目を内容とする「協議及び確認依頼」（以下「当初協議依頼書」という。）を提示した（甲A46, 乙3）が、同月22日にこれを取り下げ（甲A47）、改めて同年4月9日付け「協議及び確認依頼書」（以下「本件協議依頼書」という。）を提示し、「年間総労働時間に関する協定」「組合活動休暇の付与に関する協定」等の各協定について見直しの協議を依頼した（甲A48, 乙A14）。

オ 補助参加人は、原告に対し、平成20年2月15日、基本協定の一部改定を申し入れた上（乙A30）、同月27日付けで、基本協定は同年3月31日で期間満了となるが、自動更新を行わないこと、基本協定の廃止部分と改定部分を申し入れることなどを通知した（甲A7, 乙A5。以下「不更新通知」という。）。

カ 補助参加人は、平成20年3月27日付け会議開催連絡票により同年4月2日に労使委員会を開催することを通知するに際し、組合側出席者に原告岡山分会に所属する執行委員X1（以下「X1」という。）を指定しなかった（甲A8, 乙A26の2。以下「本件出席者指定」という。）。

(3) 平成20年度夏季一時金について

ア 補助参加人は、昭和51年4月30日、原告との間で、労使双方が協議の上決定した条件に係る車両に限り、液体窒素及び液体アルゴンの顧客先

受入設備への輸送納入業務を一人で行ういわゆるワンマン運行ができることを内容とする顧客先ワンマン運行協定書を締結したところ、上記条件を順次見直す協定が締結され、平成14年10月以降は車令13年以上又は走行距離100万km以上に達した車両の運行は、2人乗車が原則とされた(甲B2の1~4, 乙A32~37。以下「ワンマン運行協定」という。)

- イ 原告が、平成20年2月20日付け「全国酸素部会2008年春闘統一要求書」(以下「春闘統一要求書」という。)で、同年度夏季一時金について、一人平均95万円を支給するよう要求したところ、補助参加人は、同年6月5日付け回答書で60万円とする旨を回答した(甲A6, 乙A19)が、同年6月25日の交渉において、原告は、これを拒否した(甲A27, 乙A20)。
- ウ 補助参加人は、原告に対し、平成20年7月3日までに、ワンマン運行協定を緩和することを条件に、5万円を追加した一人平均65万円とする提案をし(乙A21)、さらに、同年7月4日、夏季一時金60万円に9万5000円を上積みする旨の提案をした(甲A31, 32)。
- エ 原告は、補助参加人に対し、平成20年7月7日付け夏季一時金妥結表明書で、一人当たり60万円で妥結する旨を表明したが、補助参加人は、原告組合員に対し、夏季一時金を支給しなかった(甲A28~29)。

(4) 平成20年度基本給の昇給等

- ア 会社の従業員就業規則58条には、「従業員の昇給に関する事項は、別に定める『昇給規程』による。」と規定されており、昇給規程第2条には「昇給の時期は、毎年4月1日とする。」との規定があるが、昇給規程には定期昇給額についての定めはない(甲A2, 44)。
- イ 原告は、平成20年2月20日付け春闘統一要求書にて、一人当たり5万円の賃上げと、定期昇給制度を確立し、一人5000円とすることなどを要求したところ、補助参加人は、同年3月4日付け回答書にて、引き上げは行わないこと及び定期昇給制度は設けないことなどを回答した(甲A6, 乙A24)。
- ウ 補助参加人は、原告に対し、平成20年4月18日付け回答書及び同年5月28日付け回答書で、基本給月額等の平成20年度昇給額を提案したところ、同年6月20日、原告は、補助参加人に対し、基本給月額38万円未満の者に対して一律月額1500円昇給とし、基本給月額38万円以上の者に対して一律月額500円昇給とすることで妥結を表明した(以下「基本給妥結案」という。甲A19, 24, 26, 乙A9)が、この合意は実施されなかった。

(5) 連結決算書類等の開示

- ア 原告は、補助参加人に対して、平成19年11月12日付け文書で、税務署の受付印のある過去3年分の貸借対照表、損益計算書等及び内訳書を含む税務関係の書類一式等の提出を求め、平成20年3月24日付け文書で、会社の財務内容等の開示を求めるとともに、貸借対照表及び損益計算書の提出を求めた(甲A50, 51)。

イ 補助参加人は、平成20年5月14日、原告に対し、平成19年12月31日現在の貸借対照表、同年1月1日から同年12月31日までの損益計算書及び平成20年9月時点の運送管理表を提出した(甲A67～69, 乙A83の3の38頁)。

ウ 原告は、補助参加人に対し、平成20年5月19日付け申入書で、補助参加人が同月14日に組合へ提出した財務諸表等の内容は、原告が判断できるものになっていないので、会計法に基づく正規の貸借対照表及び損益計算書の提出を再度申し入れた(甲A52)。

(6) 原告と補助参加人間の紛争について

原告ないし原告組合員は、平成20年、処分行政庁に対し、別紙救済申立てのとおり不当労働行為救済申立て(兵庫県労委平成20年(不)第4号事件)を行うとともに、夏季一時金60万円の仮払いを求める賃金仮払仮処分の申立てをした。同不当労働行為救済申立て事件について、被告は、平成22年1月7日付けでこれを棄却する旨の本件命令を行った。

また、平成21年から平成24年までの間に、神戸地方裁判所又は処分行政庁に対して申し立てられた、原告ないし原告組合員と補助参加人との間で生じた紛争(本件訴訟を除く。)は、合計11件あり、その内訳は、譴責処分の無効確認を求めた労働審判事件1件、配転命令、下車勤務命令等の無効を主張した保全事件が4件、未払賃金請求等を求めた訴訟事件が3件、労働委員会へのあっせん及び不当労働行為救済申立事件が3件である。

(以上につき、甲B23, 26～28, X 3 証人1～6頁、神戸地方裁判所に提起されたものについては顕著な事実)。

2 争点

- (1) 基本協定を失効させたことが不当労働行為(支配介入)に該当するか。
- (2) ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件とし、夏季一時金全額を不支給としたことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか。
- (3) 原告組合員にベースアップを行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか。
- (4) 平成20年4月1日に定期昇給を行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか。
- (5) 親会社の連結決算書類を開示しなかったことが不当労働行為(誠実交渉義務違反)に該当するか。
- (6) 被告の本件命令に裁量の逸脱があるか。

3 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点(1)「基本協定を失効させたことが不当労働行為(支配介入)に該当するか」について

【原告の主張】

ア 現在の補助参加人代表者であるY1社長が就任するまでは、原告・補助参加人の労使関係は比較的良好であり、労使協定についても改定の必要性があれば、労使が個別の課題ごとに誠実に交渉し協議を重ねることで個々の労使協定を制定するという労使慣行が確立されていた。

補助参加人が更新を拒絶した基本協定は、上記の経緯で締結されてきた個々の労使協定や労使慣行をまとめたものとして平成14年3月27日に締結されたものであり、労使双方において労使間における信頼関係の基礎をなすものとして尊重され、その変更が必要な場合には会社・組合は誠意をもって協議し同意の上行うことが労使双方の共通の認識であった。

Y1社長は、親会社の指示により平成18年1月に補助参加人代表者に就任したものであるが、同人の就任後、労使関係は次第に緊張を強めるようになり、平成20年以降に裁判所及び処分行政庁に申し立てられて保全事件等及び救済申立事件の件数は合計14件に及んでいる。

イ 平成19年3月8日、補助参加人から基本協定の一部に関わる事項について改定を協議したいと示唆されることはあったものの、それは同月22日に撤回され、以後、補助参加人から基本協定全体の改定や、個々の条項について具体的な改定案を伴った提案がなされることはなく、団体交渉においても基本協定の変更が議題となることはなかった。

補助参加人は、基本協定の期間満了日である平成20年3月31日の32日前(同年2月27日)になって、突然、原告に対して不更新通知をしたが、その通知でも基本協定の多くの項目について改定ないし廃止を求めながらも、具体的な改定案は示されてはいなかった。

その後、期間満了20日前の同年3月11日になって初めて補助参加人から原告に対して協定の変更案が示されたものの、原告の行った補助参加人提案に対する求釈明についての回答もなく、また、団体交渉として機能してきた労使委員会への原告執行委員X1の出席を、補助参加人が一方的に拒否してきたことなどから、原告としてもその内容を詳細に検討する余裕もなく、基本協定の改定に向けた労使協議もなされないうまま、期間満了日を迎え、基本協定は失効させられてしまった。

基本協定は、様々な事項に関する同意条項や組合活動休暇などが定められており、その失効は、組合活動と組合員の生活に重大な影響(不利益)を及ぼしている。具体的には、同意条項が失効したことにより、補助参加人から一方的に不利益な転勤命令や下車勤務命令がされること、分会が広範囲に分散している原告においては、組織全体で協議する会議や上部機関との会議等に参加するため、原告役員らが組合休暇を用いて各地に出向いていたが、組合休暇がなくなったことで有給休暇を使わざるを得なくなり、会議への出席等に制限が生じたこと、定期昇給が実施されないこと等である。

ウ 以上の経緯からすれば、補助参加人が、原告に重大な不利益を与え弱体化させることを意図し、基本協定を失効させるべく、原告が内容を検討することがおよそ不可能である期間満了の直前になるまで具体的な提案をせず、さらに原告側の交渉担当者の出席を拒否するなど、基本協定を一部変更の上更新するために必要な協議を進めることが困難とな

る状況を生み出し、結果として基本協定の更新のための協議をすることもなく更新を拒否したものであるといえ、かかる補助参加人の態度は労働組合の弱体化を意図してなされた支配介入の不当労働行為である。

【被告の主張】

上記【原告の主張】アの事実は不知。同イ、ウについては否認ないし争う。

原告が主張するような労使慣行が成立していたと認められる疎明はない。

被告は、補助参加人が平成19年4月9日付け本件協議依頼書を提示し、同年5月10日に昇給協定書の改定に関する提案を行ったこと、補助参加人が平成20年3月7日に労使委員会で本件不更新通知の主旨説明を行ったこと、補助参加人が原告の求釈明に対し同月26日付け回答書及び同年4月1日付け回答書でそれぞれ回答したこと、補助参加人が労使委員会の出席者にX1を指定しなかったことは全く問題がないとはいえないが、その他の事情も考慮して直ちに合理性を欠くとはいえないこと、組合休暇については労使交渉のために取得されることがなく、労使交渉自体に与える影響がないことから、組合活動に大きな影響がないとの事実認定及び判断をした。

【補助参加人の主張】

ア 基本協定は、労使間の基本的事項を定めたものではなく、必要に応じて必要な事項について双方の合意に基づき定めたものにすぎない。

イ 補助参加人は、原告に対して、平成19年3月8日に当初協議依頼書を提示した後も、同年4月9日付本件協議依頼書により基本協定の改定・更新しないことの申入れを行ったほか、同年5月10日にも期間満了の確認依頼、基本協定・協定書・覚書を更新しない旨の予告及び改定協議の提案を行っており、その後も同内容の提案を行っている。

また、補助参加人は、原告に対して、同年6月6日、同年7月25日、同年8月22日に進捗状況の確認も行い、平成20年2月27日には更新拒否と新協定の提案、労使委員会の開催及び主旨説明の申し入れを行っている。

そもそも基本協定は期限が3年で更新されず、労使いずれかに疑義があれば更新されないことが明らかである。

上記のとおり、基本協定の改定・更新拒否について原告は十分に認識していた。補助参加人は、同年3月4日に回答書で基本協定の改定の申し入れを行い基本協定のほぼ全ての条項について改定案等を具体的に提示しているほか、同月7日に基本協定の会社案の主旨説明をしている。

本件出席者指定については、平成19年11月21日の労使委員会において、X1がY1社長の発言に対して冷笑哄笑を繰り返す等真摯な態度が認められず、再三改善を依頼したが明確な改善が認められなかったからである。また、補助参加人は岡山分会長であるX2（以下「X2」という。）を出席者に指定し、X1に対しても態度を改めれば出席を認める

旨伝え、原告に対し補助参加人が費用を負担しない団体交渉方式をとるのであればX1についても出席を拒否することはない旨伝えるなどして手続保障を図っている。

基本協定の失効によっても、原告が主張する不利益は発生していない。
ウ 以上より、補助参加人における基本協定の更新拒否は組合の弱体化を意図してなされたものではなく、不当労働行為には当たらない。

- (2) 争点(2)「ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件とし、夏季一時金全額を不支給としたことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について

【原告の主張】

ア 平成20年夏季一時金交渉に際して、補助参加人は、ワンマン運行協定の改定とは無関係なものとして60万円と、それにワンマン運行協定の改定を条件として9万5000円の追加を行うことを提案していた。なお、このとき補助参加人は、ワンマン運行協定の改定によって補助参加人が得ることができるであろう経済的効果について具体的な説明をしてはいなかった。

これに対して原告は、ワンマン運行協定の改定を一時金と関連づけて協議するという補助参加人の協議の進め方そのものに反対し、ワンマン運行協定の改定については夏季一時金と別に協議することを提案していた。

しかしながら、補助参加人がワンマン運行協定改定を9万5000円追加の前提条件とすることに固執したため、原告は、平成20年7月7日付けで、ワンマン運行協定とは無関係なものとして提案されていた60万円部分について妥結することを表明した。

上記のような経緯にもかかわらず、同月10日、交通労連組合員、非組合員には夏季一時金として69万5000円を支給しながら、原告組合員に対しては全く支給しなかった。

- イ 原告が、平成20年7月14日付けで補助参加人に抗議したところ、同月16日、補助参加人は、突然、ワンマン運行協定改定が夏季一時金全体(69万9500円)についての前提条件であり、交通労連、非組合員はこれに同意したが原告は同意しなかったからであると言い出し、同月24日には、原告がいったんワンマン運行協定について妥結表明をしながらそれを撤回したことを理由として追加するようになった。しかしながら、これらは事実と反している。

その後、原告組合員らが補助参加人に対して賃金仮払仮処分を申立てたところ、同手続のなかで補助参加人は、基本給について妥結できていないことから原資を確定できず、夏季一時金を支給することができないことを理由として追加するようになった。しかしながら、夏季一時金交渉は、基本給とはまったく別個のものとして提案、協議されてきたものであり、現に補助参加人は基本給について妥結した同年6月20日よ

り以前に56万円の第1次回答(同年5月14日)及び60万円の第2次回答(同年6月5日)をしてきており、基本給の決定と夏季一時金に補助参加人が主張するような関連性はない。

本件不当労働行為救済申立事件手続において、補助参加人は、さらにワンマン運行協定の改定で、5000～8000万円以上の経済効果があり、これを夏季一時金の原資と確保できると主張するようになった。しかし、ワンマン運行協定の改定に、そうした経済効果のあることはおよそ認められない。むしろ、ワンマン運行協定の改定には、新人採用の回避も含め人員削減効果がないこと、車歴が長くなればなるほどランニングコストがかさむことなどからすれば、その経済効果はほとんどないというべきである。

ウ 補助参加人は、夏季一時金の原資とはほとんど関連しないワンマン運行協定の改定を、夏季一時金の増額(9万5000円)部分の前提条件とすることに固執しながら、団体交渉においてはその経済効果については全く何の説明もせず、原告が追加部分以外の金額(60万円)に同意するや、突然、これまでの経緯を無視して、ワンマン運行協定改定は夏季一時金全体についての前提条件である言い出した。そして夏季一時金不支給後に補助参加人が次々と追加してきた理由はすべて事実と反している。

補助参加人は、一時金交渉以外の場面で、ワンマン運行協定改定についての提案をしたことはない。こうした経緯に鑑みれば、補助参加人が、原告がワンマン運行協定について一時金とは別の機会に協議すべきであるとの方針を有していることに着目し、これを利用して原告ないし原告組合員に不利益を与えることを意図し、ワンマン運行協定改定に固執してきたことは明らかであり、支配介入、不利益取り扱いの不当労働行為に当たる。

【被告の主張】

上記【原告の主張】アイウは争う。

被告は、ワンマン運行協定改定により、古い車両の運行を2人乗車から1人乗車にすることにより、人件費の削減が見込まれるから、補助参加人がワンマン運行協定改定を9万5000円の追加支給の条件としたことは、夏季一時金と関連性のない不合理な条件といえないと判断した。

【補助参加人の主張】

ア 補助参加人は、平成20年6月5日に60万円の夏季一時金支給の申し込みを行ったところ、原告はこれを拒絶した。そこで、補助参加人は、夏季一時金60万円にワンマン運行協定の改定条件として5万円を上乗せする新たな申し込みをしたが、同月30日、改めて拒絶された。原告からは同年7月7日付で60万円で妥結する旨の表明がなされたが、原告は同年6月30日の拒絶により承諾適格を失っており、これは一方的な新たな申し込みにすぎない。

イ 平成20年7月4日、補助参加人は夏季一時金60万円と、ワンマン運行協

定緩和を条件として9万5000円の合計69万5000円の支給を提示したところ、原告の権限のある代表者らは、これを妥結し、組織としての意思統一の時間を要するので同月7日までに正式な回答を行う旨述べた。しかし、原告は60万円での妥結表明書を送付し、従前の協議の結果を覆した。

ワンマン運行協定の緩和により、古い車両の2人乗車を1人乗車に改めることで人件費については業務係の新規採用を控えることができ、業務係1人当りの平均人件費である約1000万円(福利厚生費等を含む。)に削減人数を乗じた額、車両代についてはシャーシに約1000万円、艀装品代として約300万円の費用がかかるので、約1300万円に削減台数を乗じた額の費用削減効果が認められる。

ウ 夏季一時金支払の原資を確定するためには、平成20年春闘交渉後の基本給昇給額についての合意及び協定書の調印により、基本給の予算を確定する必要があったが、原告は、平成20年6月20日に基本給妥結案で妥結表明しておきながら、協定書調印の段階になって正当な理由なく調印を拒否したから、補助参加人は経営上の基礎的人件費が確定できず、夏季一時金の支払いの原資を確保することができなくなった。

エ 事実の経緯は上記のとおりであり、原告が主張する事実はなく、補助参加人による不当労働行為はない。

(3) 争点(3)「原告組合員にベースアップを行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について

【原告の主張】

ア 原告と補助参加人との間には、昇給については、毎年の労使交渉によって金額が決定される臨時昇給と、労使協議を待たずして金額が決定されている定期昇給が区別されていた。したがって、定期昇給部分については交渉を待たずに当然に昇給がなされ、それを超える部分が臨時昇給(ベースアップ)と呼ばれるものである。

平成20年6月20日、原告と補助参加人は、同年4月分の給与より、月額1500円のベースアップを行うとの合意に至ったが、これは上記の定期昇給とは異なるもの、すなわち臨時昇給(ベースアップ)として協議、合意されたものであった。

ところが、補助参加人は、原告が就業規則、賃金規程に基づく定期昇給も実施されるべきであるとの要求を有しているとして、上記の合意に関わらず、協定書への調印を拒否し、交通労連組合員、非組合員には1500円のベースアップを実施しながら、原告組合員にはその実施を拒否している。補助参加人としては、合意が成立した1500円について昇給した上で、原告の主張に対し定期昇給制度はないと反論すれば足りるのであるから、合意した昇給をしない理由にはならない。

また、補助参加人は、原告に新たに加入した者については、既に実施した1500円のベースアップを取消し、賃金を引き下げるという原告組

合員に対する切り崩し工作までしている。

イ これは、原告組合員を、交通労連組合員、非組合員と比べて著しく不利益に取り扱うものであるが、原告が、1500円のベースアップとは別に定期昇給が実施されるべきであるとの要求をもっていることが、原告組合員に対して不利益な取り扱いを行うことを合理化するものではない。当時、原告と補助参加人との間には多くの労使紛争が発生しており、補助参加人によるこうした取り扱いは、それに対する報復としてなされた、不利益取り扱い、支配介入の不当労働行為である。

【被告の主張】

否認ないし争う。

被告は、ベースアップと定期昇給との実質的な差異はなかった事実、原告と補助参加人の間で、基本給妥結案が臨時昇給か、定期昇給部分を含むのかで意見が相違し、協定を締結できなかつた事実を認定し、平成20年度基本給の定期昇給を実施できなかったのは協定を締結できなかったからであり、不当労働行為に当たらないと判断した。

【補助参加人の主張】

ア 補助参加人において、賃金表はなく、賃金を書き換える昇給を意味するベースアップと、毎年度一定時期に行う昇給を意味する定期昇給との実質的な差異はなかった。

また、原告と補助参加人の間で月額1500円のベースアップを行う合意が成立した事実はない。

原告と補助参加人の間で合意が不成立となっているため、昇給の不実施に問題はない。

イ 労働協約の効力は、脱退組合員には応じないため、組合から脱退した者及び組合に加入した者に対して基本給の増減を行ったにすぎない。
(4) 争点(4)「平成20年4月1日に定期昇給を行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」

【原告の主張】

ア 原告と補助参加人との間には、昇給については、毎年の労使交渉によって金額が決定される臨時昇給と、労使協議を待たずして金額が決定されている定期昇給が区別されていた。

そして、後者の定期昇給については、昭和57年以降平成3年までは3000円とするものとされ、平成4年以降4000円が増額されるものとなっていた。

平成14年3月27日に締結された基本協定は、この労使間の合意事項を明文化したものであって、毎年4000円の定期昇給は、基本協定によってはじめて根拠づけられたものではない。

なお、平成15年1月になって、原告は、補助参加人から定期昇給額が4000円であると対外的に公表することははばかられるとして、これを対外的に公表することのできる「定期昇給」名目での2500円と、原告、

補助参加人限りのものとしての「その他手当」名目(平成16年以降は「臨時昇給」名目)での1500円とに分けたいとの提案を受けて、それに同意し、以後、毎年4000円の定期昇給額は維持するが振り分ける金額について補助参加人の提案をもって協議するというを繰り返してきた。

補助参加人は、平成20年3月末日をもって上記基本協定が失効した以上、定期昇給制度はなくなったとして、以後これを実施していない。しかし、補助参加人による基本協定の更新拒絶自体が、原告の弱体化を意図してなされた不当労働行為である以上、その失効を理由とする定期昇給の不実施もまた不当労働行為である。

イ また、仮に基本協定自体は失効しているとしても、毎年4000円の定期昇給という取り決めは、基本協定以前の平成17年5月18日付け協定書及び平成16年10月27日付けの本件覚書という労使合意ないし労使慣行によって根拠づけられたものであるところ、労働協約の成立によって4000円の定期昇給が個別的労働契約の内容となった状態ないし関係は、協約失効後における労働契約の解釈においてもできるだけ尊重されるべきであり、そのように解することが継続的労使関係の趣旨に沿うから、事情変更の原則の適用がある場合を除き、個別的労働契約は協約満了時における労働協約と同一内容を持続するものと解すべきであり、使用者である補助参加人が一方的に改定することはできない。

ウ さらに、仮に定期昇給に関する基本協定の定めが規範的部分に該当しないとしても、平成14年以降4000円以上の昇給を行うことが当然の前提となっており、補助参加人は、このような慣行に従って定期昇給を行う義務を負っている。

エ しかるに補助参加人は、基本協定の失効のみを理由に、定期昇給を実施しないとしているのであって、それは原告組合員に不利益を与えることによって、原告の弱体化を図ろうとする支配介入、不利益取り扱いの不当労働行為である。

【被告の主張】

上記【原告の主張】アの1段落目は否認し、その余は不知。ベースアップと定期昇給との実質的な差異はなかった事実を認定し、基本協定失効により定期昇給を実施しなかったことは不当労働行為に当たらないと判断した。

同イは不知、同ウは争う。本件は、基本協定失効の不当労働行為該当性について争われたのであり、基本協定の効力についてはその判断に影響しない。

同エは争う。補助参加人が平成20年度の定期昇給を実施していないのは原告と協定が締結できないからであり、不当労働行為に当たらないと判断した。

【補助参加人の主張】

ア 原告と補助参加人の間において自動的に定額が昇給される制度はなく、毎年協議により昇給額が決定されてきた。

基本協定は、労使間の基本的事項を定めたものではなく、必要に応じて必要な事項について双方の合意に基づき定めたものにすぎない。

原告が主張する、基本協定締結以前から定期昇給が労使協議を待たずして決定されていたとの事実はなく、協議の結果、原告と補助参加人の間で定期昇給額及び臨時昇給額が決定されてきたにすぎない。

補助参加人は、基本協定の期間満了の1年以上前から当初協議依頼書等により基本協定の見直し協議を行い、合意形成を図ろうとしており、原告もそのことを認識していたのだから、基本協定の失効により定期昇給が実施されなくとも、不当労働行為には当たらない。

イ 毎年4000円の定期昇給が労使慣行になっている事実はない。また、基本協定失効後に余後効ないしそれに類似する効力は認められず、補助参加人が基本協定の内容に拘束されることはない。

(5) 争点(5)「親会社の連結決算書類を開示しなかったことが不当労働行為(誠実交渉義務違反)に該当するか」について

【原告の主張】

ア 原告は、平成20年春闘交渉、同年夏季一時金交渉に際して、補助参加人に対して、親会社との連結決算書の開示を求めてきた。それは、原告が補助参加人からの回答の正当性を判断し、組合としての対案を提出するためには、これらの資料の開示を受け、親会社の経理状況及び親会社と補助参加人の経営上の関係を検討することが不可欠だったからである。

ところが、補助参加人は、賃金の増額は、「親会社が許さない」などと親会社との関連において原告の要求に応えられないとしながら、親会社との関連を示すことのできるこれらの資料の開示を拒否し続けてきた。

補助参加人は、自身の財務諸表を開示しているから、これ以上原告の要求する資料の開示は必要ない、連結貸借対照表等の提出を求める具体的理由やそれがないことによる具体的な支障が明らかでないなどと主張するが、補助参加人の財務諸表だけでは上記のような検討ができないことは明らかであるし、補助参加人が自身の経営困難や親会社の意向を自らの回答の根拠として挙げている以上、その回答を検討するための資料が必要なのであり、開示がないため検討できないことが具体的な支障なのである。

イ こうした補助参加人の態度は、団体交渉に際して使用者として果たすべき義務、すなわち労働組合に対して論拠を示して反論するなどの努力すべき義務を果たしたものであるということとはできず、不誠実団交の不当労働行為に当たるといふべきである。

【被告の主張】

争う。被告は、補助参加人が親会社の連結貸借対照表等を提出する必要はないと認識していた事実を認定し、補助参加人が作成し所持する義務もない親会社の連結貸借対照表等の不提出は不当労働行為に当たらないと判断した。

【補助参加人の主張】

ア 補助参加人は、平成22年3月31日、「第89期計算書類」と題する親会社との連結貸借対照表を、また連結損益計算書についても原告に提出しており、原告が救済を求めた内容は既に実現されているから、訴えの利益はない。

また、原告は連結決算書類の不開示に係る本件と同様の請求について別途不当労働行為救済申立てを行っており、本件命令書の当否の判断を求める訴えの利益はないから却下されるべきである。

イ 補助参加人は、自社の財務諸表を既に提出していたことに加えて、上記のとおり親会社との連結貸借対照表をすでに提出済みである。また、連結貸借対照表は親会社が作成するものであり、補助参加人にはこれを原告に対して開示させる義務がそもそもないことに加えて、連結決算書の不開示により、原告にどのような不都合が生じるのかについて、原告から具体的な立証はなされていない。

(6) 争点(6)「被告の本件命令に裁量の逸脱があるか」について

【原告の主張】

ア 本件命令は、Y 1 社長のメール(甲A62)の内容が明らかに組合嫌悪の情を示すものであるのに、これを証拠から排除しており、このような重要な証拠の排除は、裁量の逸脱に当たる。

イ 本件命令には、争点(1)に関し、基本協定とは別の協定である本件和解協定4項及び同5項の改定提案をもって、基本協定の改定提案があったと強引に認定するなどの証拠の恣意的評価、X 1 が哄笑冷笑を繰り返した事実はないのにこれを認定した証拠に基づかない認定、組合活動休暇廃止は労使交渉の前提となる組合の意思決定に影響するから、労使交渉自体にも大きな影響を及ぼすというべきであるのに、影響がない旨判断する等の経験則違反等の前提となる事実誤認があり、これに基づく本件命令は裁量権の逸脱に当たる。

ウ 本件命令は、争点(2)に関し、差し違え条件が不当労働行為に当たる要件を誤解しており、法令解釈に重大な誤りがあり、裁量を逸脱している。

エ 本件命令は、争点(4)に関し、自動昇給を4000円とする労使慣行が存在したか、基本協定の定期昇給部分が協定の規範的部分に該当するか、協定失効後の協定の規範的部分の効力をどのように解するか、脱退組合員に対して協定の効力が及ぶかという重要な争点に対する判断を遺漏しており、裁量の逸脱に当たる。

【被告の主張】

ア 上記【原告の主張】アは否認する。当該メールの内容は、従業員の組

合所属の如何を問わず評価するよう指示した趣旨とも解されるので、組合差別をする意思の存在を認めるに足りる証拠ではないと判断した。また、当該メールは本件救済命令申立て以降の日付であり、本件の争点とは直接関連しない平成20年冬季一時金に関連して発信されたものであるから、そもそも本件との関連性の有無に疑問がある。

イ 同イは争う。

ウ 同ウについては、原告にとって運動路線上強く反対するような条件であったとの疎明はない。

エ 同エは争う。補助参加人における毎年の昇給額は、その都度労使交渉で決定されており定額の昇給ではなかった事実、脱退組合員については所属する組合が異なったため、各組合の協約の効力を当てはめただけであると認め、不当労働行為に当たらないと判断した。本件は基本協定失効の不当労働行為該当性が争われたのであり、定期昇給部分が規範的部分か否か及び基本協定の効力はその判断に影響しない。

【補助参加人の主張】

ア 上記【原告の主張】アは否認する。当該メールは組合と無関係に査定するよう指示したものである。

イ 同イないしエは争う。

第3 争点に対する当裁判所の判断

1 争点(1)「基本協定を失効させたことが不当労働行為(支配介入)に該当するか」について

(1) 認定事実

前記第2,1の争いのない事実等と証拠(個別に掲記)及び弁論の全趣旨とを総合すれば、前記争いのない事実等に加えて、以下の事実が認められる。

ア 基本協定の改定及び更新について

(ア) 基本協定は、和解協定や基本協定締結までに行われてきた労使間の協議の結果を踏まえ、その時点で労使双方が合意している事項を成文化したものであった(乙A83の1の11頁, 乙A84の2の25頁, X 3 証人10頁)。

(イ) 原告と補助参加人の間で、平成16年10月27日付け協定書により、定期昇給の金額を2500円(適用期間は平成17年4月1日より3年)とするなど、基本協定の一部改定がされ、また、同日付けで、昇給に関する覚書(以下「本件覚書」という。)が締結され、昇給時に定期昇給とは別途に、臨時昇給等名目で1500円の昇給を実施することのほか、有効期間について平成17年4月1日から3年間とし、会社を取り巻く環境等に不測の事態が生じた場合には、両者協議し合意の上で改めるものとする事が定められた(甲A42の1・2)。

(ウ) 補助参加人と原告は、平成17年5月18日付けで以下の項目を含む8項目について定められた改定協定を締結し、平成16年10月27日付けで締結した定期昇給他に関する協定書は破棄することとした(甲A43,

乙A2, 丙17)。

- a 定期昇給を2500円とし、適用期間は平成17年4月1日から3年間とする。
- b 改定協定に疑義が生じたときは、労使双方は誠意をもって協議し、解決に当たる事とする。
- c 有効期限は3年とし、改定の申出がないときは、自動的に3年の更新がなされる(以下、基本協定更新規定と併せて「本件更新規定」という。)

(エ) 基本協定は、改定協定で定められた項目以外の項目について、平成17年4月1日に更新され、更新後の協定期間は平成20年3月31日までとなった。

イ 基本協定の見直し等

(ア) 補助参加人は、平成19年3月8日、原告に対し、和解協定4項の見直し、和解協定5項の破棄、定期昇給の一時保留、年間協定時間2640時間の延長等の10項目を内容とする当初協議依頼書を提示した(甲A46, 乙3)。

補助参加人は、同月9日、「従業員の皆さんへ」と題する書面において、同月8日の話合いの概要を説明した。同書面では、主な議題は待遇改善要求に対する会社の対応を説明することであることが記載され、また、「会社からのお願い」として、「数十年前に締結された各種協定の見直し」が記載されていた。(以上につき、乙A61)

(イ) 原告は、平成19年3月8日の話合いについて、その機関紙「テーエス支部」の春闘号外を作成したところ、同号外には、同日の春闘交渉において、補助参加人は冒頭に会社の経営状況が悪化していることについて約2時間かけて説明を行い、原告の要求に対して、賃上げはなく、定期昇給は保留すると回答するとともに、協定の改廃を含む10項目の提案(当初協議依頼書)をしたこと、原告にとって春闘交渉の席上において協定の改廃の提案があったのは前代未聞の出来事であり、この日の交渉は話合いにもならず物別れに起こったこと等の記事を掲載した(乙A13)。

(ロ) 補助参加人は、会社の従業員に対して、平成19年3月15日付け「現在の会社の状況について」と題する書面を配布し、会社の労働条件が同業他社や全産業水準と比べても決して見劣りするものではないこと、同業他社と比較して労務費割合が高いこと、現在の会社の経営状況において、組合の要求に対し不十分な回答しかできない現状を打開するため、回答と一体不可分のものとして当初協議依頼書を提案するものであることなどを説明した(乙A18)。

(ハ) 補助参加人は、原告との間で、平成19年3月22日に開催された労使交渉において、当初協議依頼書について同日付けで取り下げること、当初協議依頼書の10項目を含めた再提案を改めて行うこと、再提案

について会社が同年4月12日に趣旨説明会を行うこと及び趣旨説明会の出席メンバーは事前に労使協議することを確認した(甲A47)。

- (ウ) 補助参加人は、原告に対し、平成19年4月9日付け本件協議依頼書を提示し、「所謂ワンマン協定」、「年間総労働時間に関する協定」、「車両移管、顧客移管についての協定」、「管理職への登用、転勤に関する協定」及び「組合活動休暇の付与に関する協定」の各協定について見直しの協議を依頼した(甲A48, 乙A14)。

なお、補助参加人は、昭和51年ころ、原告が車両の移動や減車について、本来は組合の同意が必要な事項ではなかったが、原告に配慮して同意を求める取扱いをしていたことがあったため、前記「車両移管、顧客移管についての協定」及び「管理職への登用、転勤に関する協定」は、基本協定27条の同意条項に当たるものと認識していた(乙A42, 43, 84の2の25～28頁, 85の3の35頁)。

- (カ) 平成19年5月10日、補助参加人は、労使委員会を開催し、原告に対し、本件協議依頼書の各種協定の見直しにつき、年間総労働時間を2640時間から3516時間にすること、組合活動休暇について年1400時間を返上し、従業員の研修時間に当てることの検討を求める等の補足説明を行うとともに、同日付け「提案書 昇給協定書改定の件」と題する書面を提示し、賃金昇給に関する協定の見直しを提案した上、基本協定、改定協定及び本件覚書の有効期間がいずれも3年間であり、平成19年の昇給実施をもって期間の満了となるので、本件更新規定に基づき、改めて協定と覚書の改定協議を提案した(甲A49, 乙A4, 15の1)。
- (キ) 平成19年6月6日の労使委員会において、補助参加人が、原告に対し、本件協議依頼書の検討状況について組合の進捗状況の説明を依頼した(乙A16)。
- (ク) 平成19年7月25日の雇用委員会において、原告は、同月14日及び15日に開催した支部拡大役員会で議論した中間的な考え方を回答したが、各種協定の見直し協議については、今後継続して協議を行っていく旨回答した。原告と補助参加人は、年間総労働時間、組合活動休暇等について協議したが、この点についても今後協議することとなった。補助参加人は、協議の形態について、労使委員会方式では費用負担が大きいことから団体交渉として行うことを提案したが、原告側は、従来労使委員会として行ってきた経過があることから、会社から突然団体交渉事項とすることは避けてもらいたいが今後交渉形態について議論することもある旨回答し、合意できないため継続協議事項とした。

(以上につき、乙A16, 17, 44, X 3 証人37～38頁)。

- (ケ) 平成19年8月7日、本件協議事項に対する組合の回答及び協議等を議題事項とする雇用委員会が開催された(乙A15の2)。

同月22日、本件協議依頼書等を議題とする雇用委員会が開催された(乙A15の3)。

(ロ) 平成19年11月28日、同年12月4日及び同月7日、年末一時金等を議題とする労使委員会が開催された(乙A27～29)。

ウ 基本協定改定の申入れ及び更新拒否について

(ア) 補助参加人は、原告に対し、平成20年2月15日の労使委員会において、基本協定の一部改定を申し入れた(乙A30)。

補助参加人は、原告に対し、本件更新規定に基づき、同月27日付けで、基本協定は同年3月31日で期間満了となるが、自動更新を行わないこと、基本協定の定期昇給(第1項)、組合活動休暇(第28項)等の廃止と年間総労働時間(第10項)、同意条項(第27項)等の改定を申し入れること、労使委員会を開催し、主旨説明を行うことなどを通知した(不更新通知。甲A7, 乙A5。)

(イ) 補助参加人は、原告に対し、平成20年3月4日付け「回答書(全国酸素部会2008年春闘統一要求)」において、以下のとおり、基本協定の各条項について会社の考えを示した(乙A24)。

a 定期昇給について、組合は定期昇給制度を確立し、一人5000円とすること及び諸手当を本給に繰り入れることを要求したが、補助参加人は、定期昇給制度は設けず、諸手当についても現行の取扱いを維持する旨回答した。

b 年間総労働時間について、原告は短縮に取組み上限の協定化を行うことを要求したが、補助参加人は、時間短縮の取組について協議する旨回答した。

c 同意条項について、原告は、組合と十分に協議し、組合及び組合員本人ともに同意の上で実施することを要求したが、補助参加人は、事前に説明協議する旨回答した。

d 組合活動休暇について、原告は組合機関会議等への参加について有給保障、就業時間中の組合活動保障、施設利用を要求したが、補助参加人は、保障についてはいずれも実施せず、会社の施設利用は限定的に認める場合がある旨回答した。

エ 基本協定改定案の提示

(ア) 補助参加人は、平成20年3月7日の労使委員会において、不更新通知の主旨説明を行い(乙A31, 丙2)、また、同月11日付け文書にて、定期昇給制度及び組合活動休暇の廃止、年間総労働時間を2640時間から3516時間に改めること、同意条項の「事前に組合と協議をし、同意の上実施する」の部分「事前に組合と協議する」に改めることなどを提示した(甲A11, 乙A6。以下「基本協定改定案」という。)。なお、同月7日の労使委員会において、次回期日を同月18日とし、春闘賃金交渉も併せて行うこととされたが、同日には開催されなかった(丙2, 弁論の全趣旨)。

(イ) 原告は、補助参加人の基本協定改定案について、平成20年3月24日付け「平成20年3月11日付基本協定案及び協定書改定(案)に関する求釈明書」により、年間総労働時間について、所定労働時間、所定外労働時間等の具体的な分類を明らかにすること、同意条項について、円満解決を図るとされていることの意味等について求釈明した(甲A12)。

補助参加人は、前記求釈明に対し、同月26日付け「回答書(2008年春闘要求)」において、賃金に関する改定案等について回答したが、前記年間総労働時間及び同意条項に係る回答はなかった(甲A13、乙A25)。

オ 本件出席者指定について

(ア) 補助参加人と原告の労使交渉は、団体交渉の形で行われたことはなく、労使委員会(会議の名称が「雇用委員会」とされていることもあった。)として行われていたが、労使委員会は、就業時間内に、賃金減額がされず、交通費等の費用を会社が負担して行われるものであった。

労使委員会の組合側出席者については、補助参加人と原告との間に、補助参加人が会議開催連絡票により指定し、原告に異議があれば調整の上で決定するという方式で行い、補助参加人は通常、組合側の三役(委員長、副委員長及び書記長)4名を指定し、春闘や夏季一時金、冬季一時金など重要な案件については、三役と執行委員を指定しており、執行委員ではなく、会社の営業所ごとに結成されている組合の分会の役員を出席者に指定したのは、平成20年4月2日に開催される予定であった労使委員会(以下「本件労使委員会」という。)が初めてであった。

(以上につき、乙A48、83の3の19頁、85の3の49頁、84の2の32～35頁、86の2の42～44頁、52～53頁)

(イ) 平成19年11月21日の労使委員会の後、補助参加人から、原告に対し、口頭で、X1を次の交渉には出席させないでほしい旨の申し出があった(乙A85の3の28頁)。

X1は、同月28日及び同年12月4日の労使委員会への出席者に指定されたが、同月7日、平成20年2月15日及び同年3月7日の労使委員会への組合側出席者は三役のみであった(乙A27～31)。

(ウ) 補助参加人は、平成20年3月27日付け会議開催連絡票により、原告に対し、議題を「基本協定について」「いわゆる春闘要求に対する質疑応答」等とした上、会社側出席者を「Y1 Y2 Y3」、組合側出席者を「X4 X3 X5 X6 X7 X2 X8」と指定し、岡山分会に所属する原告執行委員X1を指定せずに(本件出席者指定)、岡山分会の分会長X2を指定して、同年4月2日に本件労使委員会を開催することを通知した(甲A8、乙A26の1)。なお、X8は新居浜

統合分会の分会長であり(乙A26の1)、補助参加人は基本協定という重大事項に関わる協議であるので、三役の属さない岡山と新居浜の分会については分会長の出席を求めたものであった(乙A81の19頁)。

- (エ) 補助参加人は、原告から平成20年4月2日に開催予定の労使委員会の出席者にX1を指名しないことに対する抗議を受け、同年3月31日付け「回答書(2008/4/2被召集者について)」と題する書面において、X1は、過去数回の会議で会社側発言に対して冷笑哄笑を繰り返すなど真摯な態度が見られず、また、そのことについて在籍営業所長を通じ、幾度となく改善を求めたが、明確な改善が見られなかったためX2を指名したとし、土曜日、日曜日等業務に影響が少ない日に、費用を補助参加人が負担しない開催についてはこの限りではなく、同年3月31日で効力が切れる基本協定について、会社は改定の上締結する意思があり、これについての討議を最重要課題としているが、十分な前進の見込みがないのであれば、会議の延期が望ましいものと考えるなど回答した(甲A9, 乙A85の3の29~30頁)。

同年4月2日の本件労使委員会は開催されなかった(甲A17, 弁論の全趣旨)。

- (オ) 原告は、平成20年4月8日付け「平成20年3月31日付 回答書に対するの申入書」にて、これまで労使委員会のメンバーは支部役員にて構成されており、本件労使委員会出席者の指定を是正することと、労使の認識の一致を図るべく労使委員会の開催を求めることなどを申し入れた(甲A10, 乙A85の3の32頁)。

これらに対し、補助参加人は同年4月14日付け回答書にて回答するとともに、X1については今後の会議で招集する旨回答した(甲A17)。

カ 基本協定の失効

- (ア) 平成20年3月31日の経過により、基本協定は失効した(争いがない。)
- (イ) 原告は、平成20年3月29日付け「『平成20年3月11日付基本協定案及び協定書改定案』に関する求釈明書NO.2」と題する書面により、基本協定案及び年間総労働時間等について釈明がなされていないとして再度求釈明を行った(甲A14)。

これに対し、補助参加人は、同年4月1日付け「回答書(『平成20年3月11日付基本協定案及び協定書改定案』に関する求釈明NO.2について)」において、基本協定改定案の趣旨説明は従前送った書面のとおりであり、具体的な釈明内容を知らせるよう求めるとともに、年間総労働時間については、年間3516時間を上限と考え、その時間までの拘束を意味しないこと等を回答した(甲A15)。

- (ウ) 原告は、平成20年4月8日付け「『平成20年4月1日付』回答書に関する返書」において、基本協定改定案については、具体的内容を書面で提出するよう求めるとともに、会社を永続的に発展させられる根拠等の説明を求めており、補助参加人の回答は失当である等として、求

釈明を改めて行った(甲A16)。

(エ) 補助参加人は、原告からの平成20年4月16日付け「2008年4月14日付『回答書』に関する返書及び求釈明書」に同月18日付け回答書で回答し、原告からの同月28日付け「『2008年4月18日付』回答書に関する求釈明書」に、同年5月2日付け「4月28日付け文書に対する返書」でそれぞれ回答した(甲A18～20, 23)。

また、補助参加人は、原告からの同月27日付け通告書に対し、同月28日付け「4月27日付け『通告書』に対する返書」において、補助参加人としては、労使双方の合意の下、基本協定の更新を速やかに行うことを希望していたが、原告が会議における意見交換に消極的であり、同月2日に招集した本件労使委員会について延期要請をしたまま放置している旨回答した(甲A21)。これに対し、原告は、何を指して原告が意見交換に消極的であるのかということ、原告は本件労使委員会の開催を既に求めており放置しているのは会社であることについて再度求釈明を行った(甲A22)。

(2) 本件命令における認定判断

本件命令は、不更新通知に至る経緯について、補助参加人は、協定満了のおよそ1年前から、基本協定に規定されている項目のうち、主要な部分の見直しを提案しており、原告もそのことを認識していたが、補助参加人の提案に対して、具体的に意見を表明し、協議を進めようとした事実は認められないと認定し、また、不更新通知及び基本協定改定案提示後の協議について、補助参加人は、不更新通知について主旨説明を行い、原告からの求釈明について文書で回答するなどしており、その協議態度が不誠実であるとまではいえないこと、本件出席者指定について、労使慣行により出席指定されていた原告執行委員であるX1について過去の労使委員会での態度を理由とした点は全く問題がないとはいえないものの、分会長のX2を指名し、X1が態度を改めたり、会社(補助参加人)が費用を負担しない団体交渉方式をとるのであれば、出席を拒否しない旨通知したことからすると、合理性を欠くとまではいえないことを認定し、さらに、組合休暇の廃止については、従前原告において組合休暇は労使交渉に取得されることはなく、労使交渉自体に与える影響はないことを認定した上、これらの事情からすれば、基本協定の見直しについて労使間に合意が形成されなかったことは、むしろ原告の消極的な対応に主たる原因があるとして、基本協定の失効は、労働組合法7条3項の不当労働行為に当たらないと判断した。

(3) 基本協定失効の不当労働行為該当性

ア 基本協定の失効に至る経緯

(イ) 前記認定によれば、基本協定は、昭和48年に生じた不当労働行為救済申立事件に関し締結された和解協定を基本とし、それまでの労使間で形成された合意等を成文化したものであるから、労使双方にとって、最も重要な労働協約の一つであるといえる。このような基本

協定の性質及び、同協定を改定するときは、補助参加人は原告と誠意をもって協議し、合意の上で行うことが明記されていることに照らすと、補助参加人が基本協定の改定を求めるに当たっては、原告と十分協議し、双方が納得できる見直しを実現するべく、合意形成に努めることが強く求められているというべきである。

(イ) そこで、基本協定の失効に係る経緯における補助参加人の対応について検討するに、前記認定によれば、補助参加人は、基本協定が平成17年4月1日に1度目の更新がされた後、平成19年3月8日の当初協議依頼書の提案を始めとして、原告に対し、種々の提案ないし申入れを行っているが、同年5月10日付け「提案書 昇給協定書改定の件」と題する書面を除き、明確に「基本協定」の改定を求める旨を示したことはなく、同日付の提案書も、その題名及び内容が示すとおり、賃金昇給に関する見直しを提案するものであって、これらの提案ないし申入れが基本協定全体の改定を求める趣旨のものであるとは認め難い。

しかしながら、30項目について定める基本協定について、本件更新規定の文言からすれば、例え1項目について組合側又は会社側に疑義がある場合は協定全体が更新されない旨定められているところ、会社側が全ての条項について変更を求めている場合にまで、あえて本件協定書全体について改定を求める旨を明示する必要はなく、改定を求めたい条項が特定できるような態様で協議を求めれば足りるのであり(Y1社長の供述〔Y1社長26頁〕に照らしても、補助参加人は基本協定全体ではなく個別の条項について改定を提案する認識であったことがうかがわれる。)、組合側としても、提示された条項の内容が基本協定に含まれるものと理解できれば、たとえ「基本協定」と明示されなかったとしても、基本協定の条項について協議を求められていること、ひいてはその条項について協議が整わず、会社が異議を述べた場合は、本件更新規定により、自動更新されない可能性があることは認識できるというべきである。この点、原告は、原告と補助参加人との間には多数の協定があり、単に「協定の改定」と言うだけでは基本協定のことを指すのか明らかでないと主張し、複数の協定書(甲B4～11)を提出するが、前記基本協定の労使双方にとっての位置づけや、各種協定の有効期間や条項の内容等、原告側が被告の協定改定の申入れが何を対象とするものか求釈明を求めた形跡もなく、継続協議とする等の対応をとっていることに照らし、上記のような補助参加人の提案が基本協定に係るものであると認識できなかったとは認め難い。

このような観点から補助参加人の提案ないし申入れの内容についてみると、前記認定のとおり、補助参加人は、当初協議依頼書において、定期昇給の見直し、年間協定時間2640時間の延長、和解協定4項及

び5項の見直しを求めているが、これらはそれぞれ基本協定の定期昇給の定め(第1項)、年間総労働時間の定め(第10項)、同意条項(第27条)、組合活動休暇の定め(第28条)について改定を求める趣旨と理解できる(なお、本件協議依頼書中の「会社施設・資産・備品の管理について」及び「車両移管、顧客移管についての協定」をもって同意条項の改定を求める趣旨と読み取ることは困難というべきである。)。なお、同意条項と組合活動休暇については、補助参加人が和解協定の条項を示しており、和解協定の文言と基本協定の文言が全く同一ではないから、原告側の誤解を招くおそれがあることは否定できないものの、基本協定の27条及び28条が、その文言から、和解協定4項及び5項と同趣旨の規定で、かつ、同意条項が及ぶ範囲と保障される組合活動休暇の時間数のいずれについても組合の権利を拡充するものであることは明らかであり、また、基本協定が和解協定を踏まえてそれまでの労使間の合意内容を成文化したものであることに照らしても、原告において、上記提案が和解協定を踏まえて新たに合意された協定である基本協定27条及び28条の改定を申し入れているものであると認識できないとは考え難い。原告は、補助参加人が当初協議依頼書を提案してきたことに対して、機関紙の春闘号外を作成しており、そこでは①定期昇給の保留が協定に反すること及び②協定の改廃を含む10項目が提案されたことを記載しているところ、②については春闘交渉の席上で協定改廃の提案をしたこと自体を問題としているのであって、少なくとも①が基本協定の定期昇給の定めに係るものであることを認識していることは明らかである。

(ウ) また、補助参加人は、平成19年3月22日に当初協議依頼書を取り下げているものの、これによって前記提案を行った事実がなくなるものではないし、当初協議依頼書を取り下げる旨の書面において、当初協議依頼書で取り上げた10項目を含めた再提案をすることが明らかにされており、実際に、同年4月9日付けで本件協議依頼書が提案され、そこでは年間総労働時間及び組合活動休暇の付与に関する協定について見直しを求めていることからしても、少なくともこれらについては当初協議依頼書の提案が継続しているというべきである。

さらに、補助参加人は、平成19年6月6日、本件協議依頼書について原告における検討状況の説明を依頼し、同年7月25日、原告は支部拡大会議で議論した中間的な考え方を回答した上、今後も見直し協議を継続していく旨回答した上、同年8月7日及び同月22日に開催された雇用委員会においても、本件協議依頼書が議題とされていることからすれば、この間も原告及び補助参加人間において、基本協定の一部の条項の改定に関する協議を行っているものと評価できる。なお、原告は同月22日の雇用委員会では基本協定改定についての協議はされていないと主張し、これに沿う証拠として原告前代表者X4が作

成したメモ(甲B12)を提出するが、同人が同雇用委員会の全ての議事を記録したとはいえ、採用できない。

その後、平成20年2月15日に至り、補助参加人は原告に対して基本協定の条項のうち、定期昇給、年間総労働時間、同意条項及び組合活動休暇等の改定を申し入れ、基本協定の自動更新を行わないことを通知した。同年3月4日付け回答書において、基本協定の条項に係る原告の要求に対する補助参加人の意見を述べたが、前記4つの条項について、双方の合意に至ってはならず、同月7日の労使委員会における主旨説明において、前記4つの条項について基本協定改定案を提示し、次回期日を同月18日としたが、結局同日には開催されず、これ以降は補助参加人の提案に関する原告の求釈明とこれに対する補助参加人の回答が、複数回にわたり書面でやりとりされることが続き、同年3月31日の経過により、基本協定は失効した。同日以降も、同年4月2日に予定された労使委員会も延期されたため、原告と補助参加人間での求釈明と回答のやりとりは続いたが、互いに、労使委員会の開催を求めているのに相手方が放置していると主張し合うに至った。

(エ) 以上の経過にかんがみると、平成19年8月22日から平成20年2月15日の本件不更新通知に至るまでの協議の状況が明らかではなく、同年3月31日を満了日とする状況において、同年2月15日に初めて明確な不更新通知がされ、同年3月7日に具体的な条項の改定案が提案されたことは、原告側に検討期間を十分に取る余裕がなかったのではないかと考えられる。しかしながら、前記(ウ)のとおり、補助参加人は平成19年3月22日の当初協議依頼書を初めとして、複数回基本協定の条項の改定を求めており、他方で、基本協定改定案を提示された後の原告の対応は、同意条項のうち、改定の対象とはなっていない部分である「円満解決をはかること」の解釈や、基本協定改定案が示されているにもかかわらず、具体的提案について書面にすること、会社を永続的に発展させられる根拠等について回答を求めるというものであり、その求釈明事項の内容に照らすと、原告は、補助参加人が基本協定の改定を求めていること自体に反発し、補助参加人の改定案の内容について具体的な協議に入ることを拒んでいたものと認められる。

そうすると、補助参加人側に明確な不更新通知や具体的な改定案提案の時期が本件協定の期間満了日に近接していたとはいえるものの、補助参加人は協定期間満了の約1年前から協定改定の意向を示しており、複数回にわたり改定の申し入れをした上で協議を重ねてきたのであり、基本協定が失効したのはそのような協議によっても改定案の合意に至ることができなかつた結果であると認められ、協定期間満了日までに改定について合意に至らなかつたことについては原告側にもその原因の一端があるというべきであるから、基本協定の

改定に当たっては原告と合意形成に努めることが補助参加人に強く要請されることを踏まえても、原告が主張するように、補助参加人が原告の弱体化を図るため、基本協定の失効を企図し、改定のための協議を不当に引き延ばして基本協定を失効させたと認めることはできないというべきである。

なお、原告ないし組合員と補助参加人との間には、平成21年から11件の訴訟等の事件が発生しているが、そもそも基本協定は平成20年3月31日に失効しているから、これらの事実のみをもって不当労働行為意思を推認しうるものではない。

イ 本件出席者指定について

原告は、補助参加人が平成20年3月27日付けで、同年4月2日開催予定の本件労使委員会についてX 1を出席者に指定しなかったこと(本件出席者指定)は、補助参加人が基本協定を失効させるために時間稼ぎをしたものであるから、不当労働行為意思を推認させると主張する。

前記認定によれば、補助参加人は、従前の労使交渉では三役を、春闘等の重要な案件についてはさらに執行委員を指定していたところ、同日の労使委員会の議題は基本協定に加え春闘要求に対する質疑応答も含まれていたから、従前と同様であれば執行委員であるX 1も指定されるはずであった。

また、原告と補助参加人間の労使交渉が、団体交渉方式ではなく労使委員会方式で行われていたとしても、そこでの協議の内容は、労働者の労働条件等の待遇面も議題とされていたこと(本件労使委員会の議題も、基本協定の改定及び春闘交渉に関するものであった。)からすると、その形式上を問わず、実質は労働組合法上の保護を受ける団体交渉に当たるといえるべきであるから、原告側の出席者について、補助参加人が特段の理由もなく特定の組合役員の出席を拒むことは問題があるといえるべきである(前記ア(ア)のとおり、基本協定の見直しに係る協議であるからなおさらである。)

しかしながら、本件出席者指定が基本協定を失効させることを意図したいわゆる時間稼ぎといえるかについて見ると、本件出席者指定の理由は、補助参加人がX 1の交渉態度を問題視したことであり、前記アのとおり、基本協定失効前後の原告の求釈明は、改定協議自体に反発してこれを拒むものといえるべきであり、労使交渉でもそのような態度が示されたことがうかがわれること、補助参加人は、X 1の代わりに、同人が所属する岡山分会の分会長であるX 2を指定し、配慮を示していること(なお、三役のいない新居浜統合分会の分会長を指定していることから、原告の分会も含め基本協定改定の理解を得ようとする姿勢がうかがわれる。)、原告に対し、労使交渉の形態を変えることでX 1の出席を認める意向であることを伝えたことに照らすと、本件出席者指定が、基本協定を失効させるための時間稼ぎであるといえることはでき

ず、補助参加人の不当労働行為意思を推認させるものとはいえない。

ウ 基本協定失効による原告の不利益について

原告主張のとおり、基本協定失効により、定期昇給制度、同意条項や組合活動休暇等が協定としての効力を失うことになるから、原告の被る不利益が大きいことは明らかであるところ、一般に、労使双方の了解のもとに長期間反復されてきた団体交渉の手續・条件、組合活動の取扱い、便宜供与などの労使関係上の取扱いについては、労使自治及び労使関係安定の観点から、労使間の自主的ルールとして尊重されるべきものであって、当事者がこれを破棄するためには、相手方に対し、その具体的理由を示して交渉することが要請されるものであるといえる。したがって、使用者が、誠実な手續を踏まずにこれを破棄したような場合には、その態様によっては不当労働行為とされる可能性も否定できない。

しかしながら、本件における基本協定の失効に至る経緯については、前記アイで検討したとおりであって、補助参加人が相当な期間をもって廃止検討を申し入れていることが認められるから、上記不利益の大きさから直ちに補助参加人の不当労働行為意思を推認することはできないというべきである。

エ 小括

以上に検討したとおり、基本協定の失効について補助参加人の不当労働行為意思は認められず、不当労働行為は成立しないから、別紙救済申立て1項棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない。

2 争点(2)「ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件とし、夏季一時金全額を不支給としたことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」

(1) 認定事実

ア ワンマン運行協定は、車両の入れ替えなしで一人運行ができる車両の条件等を定めるものであり、車令や累計運転距離は、車両の買い換えの目安となっていた(乙A83の3の30～31頁, 84の2の30頁, X 3 証人21頁)。

イ 補助参加人は、春闘協議の中で、平成20年5月28日付け回答書により、原告に対し、平成20年度及び平成21年度は、ワンマン運行の車令・走行距離制限について、車令13年までとするとともに、走行距離110万kmまでの車両についてもワンマン運行の対象とすることを提案した(甲A24)。

ウ 原告が、平成20年2月20日付け春闘統一要求書で、平成20年度夏季一時金について、一人平均95万円を支給するよう要求したところ、補助参加人は、同年5月14日付け回答書で56万円とする旨、同年6月5日付け回答書で60万円とする旨をそれぞれ回答した(甲A6, 25, 乙A19)。

平成20年6月25日の交渉において、原告は、夏季一時金60万円回答に対し、これを拒否し、同月30日、会社に対し、夏季一時金60万円では妥結できないとして、上積み回答を求めた(甲A27, 乙A20)。これに対し、同

日の労使委員会において、Y 1 社長は、原告側に対し、現状のままでは夏季一時金を60万円から上積みすることは難しいこと、車両購入を抑え、ツーマン運行が必要な車両が増えるが、ワンマン運行協定改定によりワンマン運行とすることにより、1運行当たりのコスト削減等ができること、60万円から5万円上積みするに当たり、ワンマン運行協定改定しか原資を深せないこと、ワンマン運行協定を緩和しても、現在の道路のコンディションや、車両の性能からして、安全面で問題がないこと等を説明した(甲A65別紙15, 乙A20)。

エ 補助参加人は、平成20年7月4日、原告に対し、ワンマン運行協定に定める二人乗車の原則を、車令14年以上若しくは走行距離累計110万km以上の場合又は車令13年以上かつ走行距離累計100万km以上に達した場合に改めること(以下「ワンマン運行協定改定案」という。)を条件に、夏季一時金60万円に9万5000円を上積みする旨の提案をしたが、補助参加人の上記提案の理由は、人件費を削減し、平成20年度夏季一時金の原資とすることであった(甲A30, 31, 65別紙15, 乙A21, 乙A84の2の30～31頁, X 3 証人21～22頁)。

オ 補助参加人提案に係るワンマン運行協定改定案により、二人乗車を一人乗車に改めることが可能となる車両は、平成20年は3台、平成21年は2台、平成22年は4台となる見込みである(甲A54)。

補助参加人の業務係(タンクローリーの運転手)40名の平均賃金は、源泉徴収票の支払金額によると、平成17年が843万4166円、平成18年が829万8333円、平成19年が848万4174円である(丙7)。

補助参加人の使用するタンクローリー(車台番号FU50JY-550053)の車両価格(タンク等艀装前のシャーシの状態)は934万5000円であり(丙8)、同車の艀装費は税込みで325万5000円である(丙9)。

カ 原告は、ワンマン運行協定の改定自体について絶対に反対という立場ではなかったが、夏季一時金のような一過性の金銭に換えることはできないとして、夏季一時金と別テーブルの交渉であれば応じる旨回答していた(乙A83の3の30頁, X 3 証人30頁, Y 1 社長18, 38頁)。

キ 原告は、補助参加人に対し、平成20年7月7日付け夏季一時金妥結表明書で、一人当たり60万円で妥結する旨を表明したところ、補助参加人は、これは一方的な妥結表明書にすぎず、合意は成立していないことや、平成20年度基本昇給額について合意できていないため、人件費を確定できず、夏季一時金支給のための原資が確保できないことなどを理由に、夏季一時金を支給しなかった(甲A28, 29, Y 1 社長9～10頁)。

ク 補助参加人は、交通労連と運行協定改定案及び平成20年度夏季一時金等に合意する旨の協定を平成20年7月8日付で締結し、交通労連の組合員に対し、同月10日、夏季一時金69万5000円を支給した(甲A40, 乙A7, 81の31頁)。

ケ 原告所属の組合員らは、平成20年7月31日、神戸地方裁判所に、夏季一

時金60万円の支給を求める仮処分命令の申し立てを行った(神戸地方裁判所平成20年(㉔)第9007号賃金仮払仮処分事件)。原告と補助参加人は、裁判所の和解勧告を受け、裁判外で、補助参加人が平成20年度夏季一時金を、同年10月23日に一律60万円支給する旨の夏季一時金協定を締結し、補助参加人は、同月24日、60万円を原告組合員に支給し、原告組合員は、仮処分命令の申し立てを取り下げた。

なお、夏季一時金協定には、9万5000円について継続して協議する旨の定めはなかった。(乙A10, 83の3の36～37頁, 85の3の38～39頁)

(2) 本件命令における認定判断

本件命令は、補助参加人が夏季一時金の上積みする条件としてワンマン運行協定改定を提案したことは、ワンマン運行協定改定により一人乗車が可能となる車両が増え人件費削減が見込まれるから、これを上積み分の原資とすることは夏季一時金と全く関連性のない不合理な条件を付したものとはいえないとした上で、原告がワンマン運行協定改定を受諾していない以上、9万5000円が支給されないことはやむをえないことであり、また、補助参加人が60万円を支給しなかったのは全く問題がないとはいえないものの、補助参加人は原告がワンマン運行協定改定に同意し69万5000円で妥結したと認識していたことや、平成20年度基本給の昇給額等について合意できなかったため、人件費支給のための必要な資金が確定できず支給しなかったという補助参加人の主張も一応首肯できることから、夏季一時金の不支給が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為は成立しないとした。

(3) ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件とし、夏季一時金を全額不支給としたことの不当労働行為該当性

ア ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件としたことについて

原告は、ワンマン運行協定を改定しても、一時金の原資を生むような経済効果はないから、不合理な前提条件であるし、ワンマン運行協定改定のような業務の安全性に関わる事柄について、一時金増額のような金銭の問題と引き換えにすること自体に反対であり、補助参加人は、原告がこのような方針をとっており、一時金増額の条件に同意できないことを認識しながら、これに固執し、他組合と原告の間で一時金支給額を差別した旨主張する。

しかしながら、ワンマン運行協定改定により、現行のワンマン運行協定では二人乗車することとなる車両を一人乗車できるようになることから、その分の人件費を将来削減することができ、また、車両の買い換えを抑制することも見込まれるから、その将来の削減分を夏季一時金の増額分の原資とすることができるといえ、ワンマン運行協定改定を条件とすることが不合理な前提条件ということとはできない。なお、ワンマン運行協定を改定した当該年度に即時に原資が生まれるわけではないが、将来支出が抑えられる分を見込んで現在支出することもでき

るのであるから、即時に原資が生まれるわけでないことをもって経済合理性がないとはいえないし、車令が高くなることで、ランニングコストが増すことも予想されるが、上記のようなコスト削減の効果を減殺するほどのものであるとはいえず、この点も経済的合理性を欠く理由とはならない。

そして、前記認定のとおり、原告は、夏季一時金との関係で上記のような方針をとっていたとしても、ワンマン運行協定の改定自体について絶対に反対するという立場を取っているわけではないし、ワンマン運行協定改定は、増加分9万5000円の条件となっていることにすぎず、60万円については無条件での支給となっていること、原告と補助参加人は、かねてよりワンマン運行を可能とする車両の条件を緩和してきており、夏季一時金増額の条件としてワンマン運行協定改定を提案する前にも、ワンマン運行協定改定自体を提案していること、補助参加人はワンマン運行協定改定と一時金の増額の関連性について、削減されるコストが原資となる旨の最低限の説明はしていることに照らすと、補助参加人が、原告が同意できない条件であることを認識しながらこれに固執したということとはできない。

なお、この点に関し、原告は、補助参加人が常に書面を読み上げるだけで他に説明はしなかったと主張し、X3証人はこれに沿う証言をするが(X3証人11, 14, 16, 20, 22頁)、原告側で作成した議事録である上記甲A65別紙15によっても、Y1社長はワンマン運行協定改定によって夏季一時金の原資を調達する旨説明していることが認められるし、X3証人自身も、本社の労使委員会が1時間で終わったことはなく、丸一日やっている旨証言しており(乙A83の3の19頁)、この間補助参加人側が書面を読み上げる以外の説明をしていないというのは不自然というほかないから、原告の前記主張を採用することはできない。

原告が増加分の支給をされなかったのは、自己の方針に従い補助参加人の条件に同意しなかった結果にすぎないから、これにより当該条件に同意した他の組合との間で一時金支給額に差異が生じたとしても、これをもって不当労働行為に当たるとはいえないというべきである。

イ 夏季一時金60万円の不支給について

(ア) 補助参加人は、原告がいったん69万5000円で妥結したにもかかわらず、後に60万円で妥結する旨の通知をして前言を翻した上、さらなる要求を留保していたこと、基本給の昇給額について合意できず、人件費が確定できなかったこと、原告はいったん60万円の提案を拒絶した以上承諾適格を失っており、60万円での妥結表明は新たな申し込みにすぎないことから、60万円を支給しないことには理由があった旨主張し、これに沿う証拠(甲A31, Y1社長7, 36, 45~46頁)を提出する。

しかしながら、甲A31は補助参加人側の言い分を示したものにすぎ

ず、翌日付けの原告の求釈明書によって妥結した事実が明確に否定されていること、Y 1 社長は、原告が69万5000円で妥結したものの協定書の調印に至らなかった理由について、陳述書(乙A81の30頁)では原告が組合としての意思統一のため時間を要する旨述べたことであるとしている(甲A31も同旨。)のに対し、証人尋問においては、交渉が夜遅い時間帯に及んだため、協定書の調印にまで至らなかったとの事務手続上の理由(Y 1 社長9頁)を挙げ、その理由が変遷しており、その陳述・供述を直ちに信用することはできず、他にこれを認めるに足りる的確な証拠はない。

そして、労使間の一時金交渉等において、組合が当初拒絶していた会社側の提案に対し、ある程度交渉が進んだ結果、当初の提案に同意することとしてその旨妥結表明することによって交渉妥結に至ることはあり得ること(特に、本件のように無条件の60万円と条件付きの9万5000円と分かれている場合にはなおさらである。)、この一時金交渉において原告が補助参加人の60万円の提案をいったん拒絶した時点で補助参加人がこの提案を明確に撤回したような事情も認められないことに照らすと、原告は補助参加人の提案をいったん拒絶したことによりこれに対する承諾適格を失ったとする補助参加人の主張は採用できない。そうすると、本件では、原告の60万円での妥結表明により、補助参加人との間で、夏季一時金を60万円とする合意が成立したと解するのが相当である。

(イ) 次に、補助参加人が60万円を支給しなかった理由について検討するに、補助参加人は、60万円については、仮に原告が直ちに妥結表明すれば合意が成立し、支払うことができるからこそ提案したものといえるから(この点はY 1 社長も認めるところである。Y 1 社長35, 44頁。)、平成20年度基本給の昇給額について合意できないため人件費を確定できず、支給することができない旨の補助参加人の主張は理由がない。

また、組合が妥結表明において、更なる要求の留保をしていたとしても、夏季一時金とは別途の要求である以上、会社としてはこの要求について別途協議し応じられない場合は妥結しなければ良いだけであるから、原告が更なる要求を留保してたからといって、合意した夏季一時金60万円を支給しない理由とはいえない。

さらに、補助参加人は、原告と補助参加人が基本給妥結案について合意した後に、合意内容について疑義が生じたため原告が協定書への調印を拒んだことから、原告に対して不信感を抱き、調印されるまで信用できないと認識するに至った旨主張するが、そうであれば、補助参加人としては原告に協定書の調印を促せば足りるはずであるが、そのような行動をとることなく、夏季一時金の支払を拒む対応に終始していたことがうかがわれるのであり(Y 1 社長36, 42～43頁)、

この点も60万円を支給しない理由とはならない。

補助参加人は、原告組合員の仮処分の申立てに対しても、当初、上記のような理由や、あたかもワンマン運行協定改定が69万5000円全体の条件であったかのような主張をして、これを争っており（同申立てに係る答弁書〔丙32の4頁〕には、補助参加人は、ワンマン運行協定の改定を条件として69万5000円の一時金給付を申し込んでいたのであり、60万円の支給申込みは全く念頭になかった旨の記載がある。）仮に原告組合員が仮処分申立てをしなければ、60万円について支払う意思はなかったものと推認される。

他方で、交通労連に対しては、夏季一時金69万5000円を支払っており、これと合意した60万円すら支払われなかった原告との間では、顕著な差異が生じており、上記のとおり、この不支給には合理的な理由がない。

ウ 小括

そうすると、補助参加人の夏季一時金60万円の不支給については、原告の弱体化等を図るものとして、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為が成立するが、9万5000円の不支給については、不当労働行為に当たらないから、別紙救済申立て2項棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない。

3 争点(3)「原告組合員にベースアップを行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」及び争点(4)「平成20年4月1日に定期昇給を行わなかったことが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について

(1) 認定事実

ア 補助参加人には、賃金表はなく、賃金表を書き換える昇給という意味でのベースアップと、毎年度一定時期に行う昇給を意味する定期昇給とに、実質的な差はない(乙A84の1の2頁)。もっとも、原告は「ベースアップ」を賃金表の書換えという意味ではなく、臨時昇給の意味で用いていると解される(乙85の3の51頁からもうかがわれる。)ので、以下その意味で用いることとする。

イ 平成20年度以前の労使交渉の状況

(ア) 平成14年度

補助参加人と原告は、平成14年3月27日、昇給額を定期昇給名目で4000円とする内容で協定を締結した(丙14)。

(イ) 平成15年度

補助参加人は、原告に対し、平成15年1月28日付け「定期昇給について」と題する書面にて、現状補助参加人の定期昇給は自動昇給であり、会社の体力に依るところなく上がっており、疲弊した賃金構造の見直しを図るため、定期昇給の平成15年度限りの停止を求めた(甲B16)。

原告は、上記提案に応じず、労使交渉の結果、補助参加人と原告は、同年3月27日、昇給額を定期昇給名目で2500円、その他手当名目で1500円(なお、協定書には「移動監視手当としては社外に公表しない」との付記がある。)との内容で協定を締結した(甲B17, 18, 丙15)。

(ウ) 平成16年度

補助参加人は、原告に対し、平成16年2月12日付け「賃金見直し提案」と題する書面にて、補助参加人の長い歴史の中で、賃金は毎年昇給するものと位置づけられており、会社としては賃金の仕組みを変えたいと模索してきたとした上で、定期昇給を廃止し、臨時昇給にて賃金の見直し等を行う申入れを行ったが、同年3月25日、補助参加人と原告は、昇給額を、定期昇給名目で2400円、臨時昇給名目で1600円とする内容で協定を締結した(甲B19, 丙16)

(エ) 平成17年度

補助参加人は、原告に対し、平成16年5月26日付け「定期昇給等見直し」と題する書面にて、定期昇給の廃止及び昇給は会社の能力と環境により判断し、臨時昇給で対応すること等を申し入れたが、同年9月30日の三役交渉において、原告は、定期昇給としての2500円に加え、1500円を何らかの形で確保したい旨回答した(甲B20, 21)。

補助参加人と原告は、平成16年10月27日、適用期間を平成17年4月1日より3年間として、定期昇給を2500円とする協定を締結し、同日付の本件覚書において、定期昇給とは別途に臨時昇給等名目で1500円の昇給を実施する旨合意した(甲A42の1・2)。

補助参加人と原告は、平成17年5月18日付けで改定協定を締結し、定期昇給を2500円とし、適用期間は同年4月1日から3年間とした(甲A43, 乙A2, 丙17)。

(オ) 平成18年度

補助参加人と原告は、平成18年3月16日、昇給額を、定期昇給名目で2500円、臨時昇給名目で2000円とする内容で協定を締結した(丙18)。

(カ) 平成19年度

補助参加人と原告は、平成19年4月18日、昇給額を、定期昇給名目で2500円、臨時昇給名目で1700円とする内容で協定を締結した(丙19)。

ウ 原告は、補助参加人に対し、平成20年6月30日付け「2008年6月26日提出された協定書に関する求釈明書」にて、①基本給妥結案における昇給と就業規則、賃金規定58条との関係及び②定期昇給が未だ支給されていないためその対応について釈明を求めるとともに、③合理的かつ具体的な釈明があるまで協定書への記名、押印は保留する旨申し入れた(甲A33)。

補助参加人は、上記求釈明に対し、同年7月3日付け書面において、①につき今回の賃金改定が賃金規定58条を包括的に実行していること、②につき昇給日に関してはこれを尊重すること、③協定書に押印がない

場合は昇給内容の実行ができないことを回答した(甲A34)。

エ 原告は、補助参加人の上記回答に対し、平成20年7月11日付け求釈明書において、「賃金規定58条を包括的に実行している」ことの意味を明らかにするよう求めるとともに、上記②について再度釈明を求め、さらに同月25日付け督促状で回答書の提出を督促した(甲A35, 36)。

原告は、補助参加人に対し、同年8月18日付け通告書にて、定期昇給不実施や一時金支給拒否等への対抗手段として、争議権行使等を通告したところ、補助参加人は同月19日付け公開返書にて、本年度定期昇給等は、原告が協定書に調印しないため支給できない、また、定期昇給等が確定しなければ、基礎的人件費が確定できず、一時金等の支給もできない旨回答した(甲A37, 38)。

これに対し、原告は同月29日付け「2008年8月19日付『公開返書』に関する当組合の見解」と題する書面にて、定期昇給等については、就業規則に記載のない金額について基本協定書で4000円とすることに双方合意しており、その配分交渉のみとなっている等と反論した(甲A39)。

オ 上記のとおり、原告と補助参加人との間において、基本給妥結案が、ベースアップ分であるのか、定期昇給分を含むものであるのかについて意見が相違したため、協定書に調印できず、補助参加人は、協定書に調印がされていないことを理由に平成20年度定期昇給を実施しなかった(乙A83の3の24～25頁、乙A84の1の5～6頁)。

カ 補助参加人は、平成20年7月8日、交通労連との間で平成20年度賃金改定等について協定書を締結した。

この協定書には、基本給月額に関し、現行38万円未満の者に対して一律1500円支給し、現行38万円以上の者に対して一律月額500円昇給することや、実施時期を平成20年4月1日とし、4月から6月までの昇給差額は7月給与支払日に支給することなどが定められたが、その改定内容は、基本給妥結案と同じ内容であった。

(以上につき、甲A26, 40, 乙A7, 9)

キ 原告に加入した従業員の取扱い

(7) 補助参加人従業員であるZ1(以下「Z1」という。)は、平成20年9月1日、交通労連を脱退し、原告に加入したところ(乙A81の16頁)、原告は、補助参加人に対し、同日付文書にて、Z1が原告に加入したこと、会社と交通労連との労働協約の効力がZ1に及ばないこと及びZ1との個人交渉を禁止することを通知した(乙A8)。

補助参加人は、上記文書を受け、同月17日付け通知書により、Z1及び原告に対し、Z1の交通労連脱退に伴い補助参加人と交通労連との労働協約の効力がZ1に及ばなくなり、Z1の賃金の一部を補助参加人と原告が締結した労働協約の内容に変更する旨を通知し、Z1に対しては、変更日を同月1日、変更内容を基本給につき18万3950円から18万2450円、資格手当(移動監視手当)につき2万8000円から2

万6000円とする旨通知した(乙A11, 12)。

その後、Z 1 は、平成21年2月10日、原告を脱退したので、補助参加人は、Z 1 の賃金について、補助参加人と原告が締結した労働協約の内容を変更することにより生じた減額分を回復した(乙A40, 86の1の7頁)。

(イ) また、Z 2 (以下「Z 2」という。)が平成20年12月1日に原告に加入したほか、平成21年1月、Z 3 (以下「Z 3」という。)が原告に加入したところ、補助参加人は、Z 2 については平成20年12月1日付けで、Z 3 については平成21年2月分から、それぞれの基本給月額1500円減額を始めとして各種手当を減額した。その後、Z 2 は同年1月31日付けで、Z 3 もその後原告を脱退した(以上につき、甲A53, 60, 61, 65の7～8頁, 乙A39, 81の16～17頁, 86の1の7頁)。

(2) 本件命令における認定判断

本件命令は、定期昇給不実施につき、組合員の基本給について毎年の昇給額は労使交渉の結果による労働協約で決定してきたのであり、補助参加人が平成20年度の基本給の定期昇給を実施していないのは、それについて原告との間で協定を締結できていないためであるとし、ベースアップ不実施につき、補助参加人が、基本給妥結案は、平成20年度の定期昇給部分もベースアップ部分も含む基本給昇給額の全額であると認識していたことに理由がないとはいえず、組合加入者等の取扱いについても、原告と補助参加人との間で協定等を締結できていない状況において、原告から脱退した者及び加入した者について、基本給の増減を行ったものであり、いずれも不当労働行為に当たらないとした。

(3) ベースアップ及び定期昇給を実施しなかったことの不当労働行為該当性

ア 定期昇給の不実施について

原告は、①基本協定の失効が不当労働行為に当たるから、これを理由とする定期昇給不実施も不当労働行為に当たる、②仮に基本協定が失効しているとしても、基本協定以前の協定によって定期昇給額を4000円とする合意ないし労使慣行が成立したことによって、これが失効した後も原告組合員の個別労働契約の内容となっているから、定期昇給不実施は不当労働行為に当たる、③仮に定期昇給部分が労働協約の規範的部分に当たらないとしても、4000円の定期昇給は基本協定締結以前から長期間にわたって継続されて労使慣行が成立し個別労働契約の内容になっていたから、補助参加人には定期昇給を実施する義務がある旨主張する。

しかしながら、前記①の主張については、前記1(3)のとおり、基本協定の失効は不当労働行為に当たらないから前提を欠き、採用できない。

前記②の主張については、これを余後効と呼ぶかはともかくとして、基本協定ないし従前の協定が失効している以上、基本協定の労働協約

上の効力それ自体が持続することはないというべきである。また、この主張を、雇用契約という継続的契約関係における当事者間の合理的意思の解釈として、基本協定失効後も新たな協定等が成立しない限りその定期昇給に係る部分が個別労働契約の内容となる旨の主張と理解するとしても、以下のとおり採用できない。

すなわち、前記認定によれば、名目は定期昇給ではないものの、平成14年以降4000円以上の昇給が維持されてきたこと、補助参加人の作成に係る書面においても、毎年自動的に昇給されることを意味すると解する余地のある記載がされているが、会社にとって、将来の経済動向や業績の変動を全く考慮せず、毎年必ず4000円ずつ昇給していく旨の合意をすることは、社会経験則上にわかに考えにくいものであって、基本協定が失効してからも新たな協定が結ばれない限り4000円の昇給を毎年実施していくことが補助参加人の合理的意思であると解釈することは困難であるから、原告が主張するような「労使慣行」が基本協定締結によって成立したものと認めることも困難というほかない(本件において原告主張のようないわゆる余後効を認めると解すると、たとえ補助参加人が定期昇給制度を改めようと考えたとしても、原告と新たな協定を結ばない限り、会社が存続する限り4000円の定期昇給を変更できないこととなるが、このような帰結は、労働協約について3年を超える期間を定めてはならないとした労働組合法15条1項及び2項の趣旨に照らしても認め難い。)。既に協定等で確定している労働条件等であればともかくとして、定期昇給のように将来にわたって労働条件の変動をもたらす事項については、本件における昇給額の高さに照らしても、あくまで協定等で明確な合意がされて初めて実施されるものというべきであって、当該協定が失効してもなお当然に個別的労働契約の内容として会社の義務となるものということとはできない。

さらに、原告の③の主張についても、②の主張について検討したとおり、原告が主張するような「労使慣行」が基本協定締結前から成立し、個別労働契約の内容になっていたとは認められないから採用できない。

以上のとおり原告の主張はいずれも採用できず、基本協定が失効し、4000円の定期昇給の条項がなくなった以上、新たに協定が締結されない限り、補助参加人が4000円の定期昇給を実施しなければならない理由はないから、その不実施は不当労働行為に当たらない。

イ ベースアップの不実施について

前記認定のとおり、原告及び補助参加人は、基本給妥結案でいったん合意したが、その妥結内容について、定期昇給とベースアップを含むものであるか等疑義が生じ、補助参加人は原告が、合理的かつ具体的な積明があるまで協定書への記名、押印は保留する旨申し入れ、協定書の調印に至らなかったため、平成20年度の昇給を実施しなかったことが認められる。

前記 1(1)で認定した基本協定失効の経緯及び、基本給妥結案の合意内容がこれまでの定期昇給の内容と異なること(従前は基本給の額に応じて昇給額が変動するような定め方はされていない。)からすると、補助参加人としては、4000円の定期昇給について定めた基本協定が平成20年3月31日をもって失効し、そうすると、定期昇給とベースアップは、前者の時期が定まっている以外は異なるものではないから、基本給妥結案は定期昇給とベースアップ(臨時昇給)を兼ねるものと認識して妥結したと認められる。他方で、前記認定に係る原告の対応は、定期昇給が別に存在し、基本給妥結案に定期昇給が含まれているとの理解を前提として、どの部分がそれに当たるかについて回答を求め、それがされるまで協定書に調印しないというものであり、その後の両者のやりとりが噛み合ったものとは言い難いことも踏まえると、基本給妥結案について、双方の認識に大きな隔たりがあったものといえる。

そうすると、このようにいったん妥結したかに見えた妥結内容について、労使双方の認識に大きな差があり、合意の意義について疑義が生じたような場合には、そもそも真に合意が成立していたのかについても疑義があり得る上、原告側が協定書への調印を拒否している以上、補助参加人が基本給妥結案のベースアップを実施しなかったことはやむを得ないというべきであり、原告と異なり、そのような認識の齟齬もなく、調印も行った交通労連との間で昇給に差異が生じたとしても、各組合の意思決定に基づく交渉の結果とみるのが相当であって、このことから補助参加人に原告の弱体化を図る等の不当労働行為意思があったと推認することはできないというべきである。

したがって、補助参加人がベースアップを実施しなかったことは不当労働行為に当たらない。

ウ 原告に加入・脱退した組合員の取扱いについて

原告は、補助参加人が、原告に新たに加入した組合員3名について既の実施していたベースアップを取消すことで、切り崩し工作をした旨主張する。原告の前記主張の位置づけは必ずしも明らかではないが、ベースアップ不実施の不当労働行為該当性判断に当たり、補助参加人の不当労働行為意思を推認させる間接事実と位置づけているものと解される。

そこで検討するに、前記イで述べたのと同様に、特定の組合に所属していた組合員が当該組合から脱退した場合、当該組合の労働協約の効力が引き続き当該組合員の労働契約に及ぶことはないというべきである。この点、当該組合員が元の組合を脱退した後いずれの組合にも所属しない状態になった場合には、契約当事者の合理的意思解釈として、従前の労働協約の効力が及ぶものと解する余地はあるが、本件のように、当該組合員が元の組合を脱退した後異なる組合に加入した場合には、当該組合員は新たな組合の労働協約に服する意思であり、脱退前の

組合の労働協約の効力に服する意思を推認することはできない。

前記認定のとおり、Z 1、Z 2 及び Z 3 の3名は、原告加入後に基本給等が減額されていることが認められるが、Z 1 のみならず他の2名も交通労連から原告に移ったことがうかがわれること(甲A65の7頁)からすると、Z 1 らと補助参加人との合理的意思解釈としては、脱退した交通労連の労働協約の効力は及ばず、新たに加入した原告の労働協約の効力が及ぶものと解するのが相当であるから、補助参加人の取った措置は、これに反するものとはいえない。

したがって、Z 1 らについて既に実施したベースアップを取り消した措置から、補助参加人の不当労働行為意思を推認することはできない。

(4) 小括

上記のとおり、ベースアップ及び定期昇給の不実施については、不当労働行為に当たらないから、本件命令のうち別紙救済申立て3項及び4項棄却部分の取消しを求める原告の請求は理由がない。

4 争点(5)「親会社の連結決算書類を開示しなかったことが不当労働行為(誠実交渉義務違反)に該当するか」について

(1) 認定事実

ア Y 1 社長が補助参加人の代表取締役就任した当時、補助参加人では、事故や不祥事が多いこと及び財務内容が良くないことの二つが問題とされており、Y 1 社長は、このような問題の解決を期待されていた(乙A84の2の3頁、Y 1 社長1~2頁)。

イ 原告は、補助参加人に対して、平成19年11月12日付け文書で、原告が会社の経理内容等を把握するに当たって相談した税理士から提出を求められたとして、税務署の受付印のある過去3年分の貸借対照表、損益計算書及び内訳書を含む税務関係の書類一式等の提出を求めた(甲A50)。

平成20年3月4日、補助参加人は、一人当たり5万円の賃上げ、一人5000円の定期昇給制度の確立、夏季一時金を一人平均95万円とすること等を求める原告の平成20年春闘統一要求に対し、定期昇給制度は設けず、賃上げも行わない旨回答したことから(甲A6、25、乙A19、24)、原告は、同日付け文書で、賃上げを行えない理由を明らかにするよう求めるとともに、会社の財務内容等の開示、貸借対照表及び損益計算書の提出を求めた(甲A51)。また、夏季一時金について同年5月14日付けで56万円、同年6月5日付けで60万円の回答を得たが、原告は妥結できないとして、更なる上積み回答を求めた(甲A27、乙A20)。なお、平成19年夏季一時金妥結額は、75万4000円であった(甲A27、乙A20、83の3の29頁)。

ウ 補助参加人は、平成20年5月14日、原告に対し、平成19年12月31日現在の貸借対照表、同年1月1日から同年12月31日までの損益計算書及び平成20年9月時点の運送管理表を交付した(甲A67~69、乙A83の3の38頁)。

エ 原告は、補助参加人に対し、平成20年5月19日付け申入書で、補助参加人が同月14日に組合へ提出した損益計算書及び貸借対照表の内容は、

原告が判断できるものになっていないので、会計基準に基づく貸借対照表及び損益計算書の提出を再度申し入れた(甲A52)。

オ 原告は、労使交渉の中で、会社から労働条件の不利益変更もあり得る旨の発言がありそのことから現在の会社の実態を知りたいと考え、顧問税理士に相談したところ、連結貸借対照表等が必要である旨の助言を得たため、補助参加人に対し、本件救済申立て以前に、前記の事情を説明した上で連結貸借対照表等の開示を求める旨口頭で複数回申し入れをした。

(以上につき、乙A85の3の39～41頁、51～52頁、86の2の47～48頁、50頁)

補助参加人は、会社の財務内容が原告にも十分に分かる書類は既に提出しており、連結決算書類を提出する必要ないと認識していた(乙A86の2の47～48頁、50～51頁)。

カ 補助参加人は、平成19年3月8日の当初協議依頼書に係る説明、同月15日の会社の現在の状況の説明をはじめとする従業員に対する複数回の説明において、会社の現状の経済状況が悪いため組合からの要求に十分答えられないこと、そのような会社の現状を変えるために各種の提案をしている旨説明した。

(以上につき、乙A13, 18, 61, X 3 証人25頁, 弁論の全趣旨)

キ 補助参加人は、原告に対し、平成21年4月23日、開示期日を同年6月14日午後2時から2時間程度とし、複写及び写真撮影を禁止する等の条件を付した上で、平成19年度から平成21年度の補助参加人の財務諸表で、閲覧前日までに具体的に要望のあったものを開示する旨伝えた(丙36, X 3 証人37頁)。

ク 原告は、平成20年度年末一時金について他組合との間で金額に格差があったこと等を理由として、処分行政庁に対し、平成21年(不)第14号不当労働行為救済申立てを行い、無条件で親会社の連結貸借対照表及び損益計算書の開示請求をしたところ、平成23年ころ、補助参加人より、平成20年度分の連結損益計算表の開示を受けた(丙34の52～53頁, X 3 証人40～41頁)。なお、処分行政庁は、同救済申立事件について、上記連結決算書類の開示自体は認めなかったものの、原告が具体的に経営状況を説明するよう要求したにもかかわらず、それに応じていないという補助参加人の対応を勘案すれば、この後団体交渉に同じような態度で臨む可能性が高いとして、誠実交渉義務違反の不当労働行為が成立すると判断し、ポストノータイス命令を行った(丙33)。

(2) 本件命令における認定判断

本件命令は、補助参加人が補助参加人自体の財務諸表は開示していること、原告が、連結貸借対照表等の提出がないためにどのような支障を生じるかの具体的な疎明がないことから、誠実交渉義務違反の不当労働行為は成立しないとした。

(3) 連結決算書類不開示について

ア 補助参加人は、同旨の開示請求について処分行政庁に対し別途不当労働行為救済申立てを行い、それが棄却されているから、本件訴訟において、本件命令のうち、連結決算書類不開示に係る部分の取消を求める部分の訴えの利益がない旨主張する。

前記認定のとおり、平成21年(不)第14号不当労働行為救済申立事件について、連結決算書類を開示しなかった点について不当労働行為が成立するとされ、ポストノーティス命令が発せられていることが認められるが、原告が求める連結決算書類が開示されたわけではないから、前記命令が出されたからといって、本件命令を取り消す実益がなくなるわけではないから、補助参加人の主張は理由がない。

また、補助参加人は、平成22年3月31日、「第89期計算書類」と題する親会社との連結貸借対照表を原告に交付した旨主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。

イ 連結決算書類不開示の不当労働行為該当性

前記認定のとおり、平成20年度春闘統一要求に対して、補助参加人は、定期昇給制度を設けず、賃上げも行わないと回答した上、夏季一時金についても、原告の要求額である95万円を大幅に下回る56万円を当初提案し、ワンマン運行協定改定を条件としない純粋な上積みは60万円にとどまったこと(平成19年夏季一時金の75万4000円と比較しても大きな開きがあった。)、補助参加人、とりわけY1社長は、補助参加人の財務内容の改善を期待されて代表取締役就任した経緯があり、組合の要求に十分に答えられない理由として会社の経営状況が良くないことを繰り返し説明していたことに照らせば、労働者にとって、賃金は最も重要な労働条件の一つであるから、原告が補助参加人の経営状況について詳細な情報を得たいと考えるのは当然のことであるし、親会社が100%出資している補助参加人に対し、相談した税理士の薦めに従って連結決算書類の開示を求めることにも相応の理由があると認められる。そして、補助参加人としては、このような原告の求めに対し、結論において原告の要求に対し譲歩することができないとしても、原告の理解が得られるよう自己の主張の根拠を具体的に説明し、これを裏付ける資料を示すなどして、誠実に協議する努力義務があるというべきであるから、口頭とはいえ原告から開示を求める理由を明らかにした上で連結貸借対照表の開示を求められた以上は、これを示して説明を行うべきであるところ、補助参加人は、既に十分な資料を提出しているから開示する必要はないとして開示しなかったのであるから、原告に対して意を尽くした説明をしたと認めることは困難である。なお、補助参加人は、連結損益計算表については、平成21年(不)第14号不当労働行為救済申立事件の審理の中で、平成23年ころ、原告に対し、平成20年分の連結損益計算表の開示をしていることが認められるが、原告は、平成2

0年度の春闘統一要求に対する補助参加人の提案を検討するためにそれら資料の提供を求めていたのであるから、補助参加人の上記開示は遅きに失するし、また、開示したのもも連結損益計算表の単年度分にとどまるのであって、その内容からしても、不十分なものと言わざるを得ない(Y1社長自身も、経営判断に当たっては会社の数年間にわたる財務状況を把握することが重要である旨述べている〔Y1社長25頁〕が、その理は労働組合が会社提案を検討するに当たっても妥当すると考えられる。)

したがって、補助参加人が連結決算書類の適時かつ十分な開示をしなかったことについては、誠実交渉義務に違反するものとして不当労働行為が成立する。

ウ 小括

したがって、連結決算書類の不開示について不当労働行為が成立しないとした本件命令は判断を誤ったものである。

5 争点(6)「被告の本件命令に裁量の逸脱があるか」について

原告は、本件命令には証拠採否の違法、経験則違反、法令の解釈の誤り、判断遺脱等の裁量逸脱がある旨主張する。

しかしながら、労働委員会は、「事実の認定をし、この認定に基づいて」救済命令等を発しなければならないとされ(労働組合法27条の12第1項)、その前提として、当事者対立構造による審問手続により当事者に十分な主張立証の機会を与えることが予定されていること(同法27条1項、27条の7)に照らすと、法は、労働委員会に適式な手続による客観的かつ合理的な事実認定を義務付ける趣旨と解するのが相当であり、労働委員会には不当労働行為の成否の判断に係る事実認定及び法的評価のいずれについてもいわゆる要件裁量は認められないから、原告の主張は、端的に争点(1)ないし(5)に関する労働委員会の認定判断を論難するものにすぎないというべきである。そして、これらの各争点に対する当裁判所の判断は、これまで述べてきたとおりであって、原告の主張する各事由が独立して本件命令の取消事由となるわけではない。したがって、本件命令に緒論の裁量逸脱は認められない。

なお、原告が指摘するY1社長のメール(甲A62)については、本件で問題となっている事実関係以後の平成20年度収益改善協力金に関するものであるから、その内容の如何を問わず、本件において補助参加人の不当労働行為意思を推認しうるものではない。

6 謝罪文の掲示(別紙救済申立て6項)棄却部分の当否について

以上に認定判断したとおり、原告が本件救済命令申立ての理由として主張する補助参加人の行為のうち、①原告組合員に対して平成20年度夏季一時金60万円を支給しなかったこと、②同年度夏季一時金に関する労使交渉において、原告の要求に対して連結決算書類を開示しなかったことは原告に対する不当労働行為に該当するというべきである(なお、原告は平成20年度夏季一時金60万円については既に支給を受けているため、別紙救済申立て2項にお

いて60万円の支払を求めているが、これについても不当労働行為に当たると主張していることが明らかである。)

しかしながら、過去の不当労働行為を戒め、同種の不当労働行為の再発を防止するため、使用者に謝罪文の掲示を命ずるかどうかは、労働委員会の広汎な裁量にゆだねられているというべきであるから、本判決によって本件命令の一部が取り消され、処分行政庁が改めて救済内容について判断を行う際にも、謝罪文の掲示を命ずるかどうかを改めて判断すべきことになる。

本件では、これを命じなければ救済の実効性がおよそ確保されないという特段の事情もうかがえないから、当裁判所が、本判決の際、処分行政庁の裁量を否定し、謝罪文の掲示を義務付ける趣旨で、別紙救済申立て6項棄却部分が違法であるとしてこれを取り消すことは相当でない。

7 結論

前記2及び4によれば、補助参加人が原告に対し、平成20年度夏季一時金60万円を支給しなかったこと及び同一時金に関する労使交渉において連結決算書類を開示しなかったことは、それぞれ不利益取扱い及び支配介入(労働組合法7条1号及び3号)、誠実交渉義務違反(同条2号)の不当労働行為に該当する。そして、本件命令中、これらを不当労働行為に該当しないと判断し、結論として別紙救済申立て5項を棄却した部分については、その判断を誤ったものとして違法であり、取消しを免れない。

よって、本件請求のうち、上記部分の取消しを求める限度で理由があるからその部分を認容し、その余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。

神戸地方裁判所第6民事部