

平成26年1月20日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官  
平成24年(行ウ)第783号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成25年11月18日

判決

原告 田中酸素株式会社  
被告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 田中酸素労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、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、中労委平成23年(不再)第89号不当労働行為再審査申立事件について、平成24年10月3日付けでした命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要

原告内の労働組合である補助参加人は、原告が、平成21年10月22日付け労働協約(以下「本件労働協約」という。)に反し、団体交渉に決定権限を有していない者を出席させたこと、本件労働協約及び平成21年12月19日の団体交渉における合意事項(以下「本件合意事項」という。)に反し、賞与及び昇給に係る団体交渉の申入れ及び査定に使用した資料等の提示を行うことなく平成21年の冬季賞与、平成22年1月の昇給及び同年の夏季賞与を支給したこと並びに補助参加人による平成22年1月26日及び同年3月22日の団体交渉の申入れを拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、同年8月24日付けで山口県労働委員会(以下「山口県労委」という。)に対し、①団体交渉における原告代表取締役社長Y1(以下「Y1社長」という。)の出席及び誠実交渉、②賞与及び昇給の支給予定金額を決定次第、支給予定金額及び査定に使用した資料等を補助参加人に提示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催すること、③謝罪文書の交付等を求めて、原告を被申立人とする救済の申立てをした(山労委平成22年(不)第1号。以下「本件救済申立て」という。)。山口県労委は、平成23年12月8日、上記②について、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応が不当労働行為(労働組合法7条2号)に当たるとして、原告に対し、今後の賞与又は昇給に関する団体交渉において本件労働協約を遵守し必要な資料を提示して原告の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し誠実に対応することを命じ、その余の申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)。原告は、これを不服として、平成23年12月28日、中労委に対し、本件初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた(中労委平成23年(不再)第8

9号事件)が、中労委は、平成24年10月3日、上記再審査申立てを棄却する命令をした(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和44年1月8日に設立された高圧ガスの製造販売及び建設機材のリース販売等を業とする株式会社である。肩書住所地に本社を置き、山口県内外に複数の営業所等を有している。本件救済申立て時(平成22年8月24日)の従業員数は、40人程度であった(甲216の2)。

イ 補助参加人は、平成16年4月14日に原告の従業員らによって結成された労働組合であり、上部団体の宇部地域労働組合総連合に加盟している。中労委の再審査審問終結時の組合員数は4人であり、その執行委員長はX1(以下「X1」という。)、書記長はX2(以下「X2」という。)であった。

(2) 本件救済申立て以前の原告及び補助参加人間の労使紛争等

原告と補助参加人とは、補助参加人の結成以来、継続的に対立しており、平成16年5月13日以降、補助参加人は、山口県労委に対し、本件救済申立てを除き4回にわたり、原告を被申立人とする不当労働行為の救済を申し立てている。

山口県労委は、これらの申立てに係る不当労働行為事件において、被申立人である原告に対し、補助参加人の組合員に対する賞与及び賃金減額分の支払、組合員に対する組合からの脱退勧奨の禁止、団体交渉の応諾、組合員の原職復帰、賞与の再査定、組合員の給与及び賞与の算定の基礎となる売上げ・経費・人件費等必要な資料の提示、説明等の誠実な団体交渉の応諾等を命じる救済命令を発した。これらの救済命令は、中労委の再審査において、組合員の原職復帰を命じた部分の取消し、組合員の給与及び賞与の算定の基礎となる資料の提示・説明に係る救済内容の変更のほかは、原告の再審査の申立てがなかったこと又は原告の再審査の申立てが棄却されたことにより維持されている。

(3) 本件救済申立てに至る経緯

ア 団体交渉に関する協定

平成17年1月15日、原告と補助参加人との間で、団体交渉の原則、団体交渉の応諾義務、交渉委員、団体交渉事項、交渉の申入れ、交渉遵守事項、守秘義務等について定めた「団体交渉に関する協定書」(乙1。以下「本件協定」という。)が締結された。本件協定では、団体交渉の申入れに関して、団体交渉の申入れを受けた場合には申入れを受けた日から7日以内に開催日時及び場所を相手方に通知することとされ、また、開催日は申し入れを受けた日から原則

として15日以内に行うこととされた。

イ 本件労働協約の締結

平成21年10月17日、原告及び補助参加人は、「団交をスムーズに行うための準備」を議題とする団体交渉を行った。

同月22日、原告及び補助参加人は、同月17日の上記団体交渉において団体交渉に関するルール等につき両者間で合意に至った事項を記載した「2009年10月17日（土）団体交渉の合意文書」と題する合意文書（乙2）を作成し、同合意文書に原告代表者であるY1社長及び補助参加人の執行委員長であるX1がそれぞれ署名押印し、本件労働協約を締結した。

本件労働協約の第1項及び第2項には、以下のとおりの記載がある。

「1 団体交渉の開催日時

- ① 団体交渉の申入れは文書にて行う。
- ② 回答は文書にて行い、開催日時を変更する場合には具体的理由を記す。
- ③ 前記②の場合、直接話し合って日程を決める。

2 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- ① 会社は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- ② その際、組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。
- ③ 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- ④ 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。」

ウ 平成21年の冬季賞与に関する本件合意事項の締結

(7) 平成21年12月8日、原告と補助参加人は、団体交渉を行った。原告側の出席者は、取締役営業推進部長であるY2（以下「Y2」という。）及び総務部長代理であるY3（以下「Y3」という。）であり、補助参加人側の出席者は、X1及びX2を含めた7人であった。

補助参加人は、組合員であるX1ら4人につき具体的な金額を示した上で平成21年の冬季賞与の要求をしたのに対し、原告は、Y1社長の指示により同年の夏季賞与と同じくらの予算とし、Y2から原告の各営業所長に対して同年の夏季賞与と同じくらの予算として査定するよう指示したこと、支給日は確定していないものの同月18日を予定していること、5、6日前には確定させて社会保険労務士に知らせなければならないことを回答した。また、補助参加人が平成21年度の決算の結果、売上げ、利益及び人件費について質問をしたのに対し、原告は、「売上げは18億ちょっと、利益は覚えていない。」旨回答した。（乙5）

(イ) 平成21年12月19日、原告と補助参加人は、平成21年の冬季賞与等を議題とする団体交渉を行った。原告側の出席者は、

Y 2 及び Y 3 であり、補助参加人側の出席者は、X 1 及び X 2 を含めた 3 人であった。

原告は、平成 21 年の冬季賞与については、同賞与に係る人事考課表の原紙を提示した上で、支給日は平成 21 年 12 月 22 日、賞与の総額は 600 万円、支給対象者は 39 人であること等を説明し、続いて人事考課表の内容について説明し始めたところ、補助参加人から、口頭では理解できない、本件労働協約に基づき資料を提示して交渉すべきであると要求されたことから、原告と補助参加人は、平成 21 年の冬季賞与について次のとおり合意した（本件合意事項）。

「平成 21 年 12 月 21 日（月）午後 4 時 30 分から小野田営業所にて、次の資料を提示して説明する。

- ① 600 万円の根拠とした資料（以下、この部分を「本件合意事項①」という。）
- ② 本件労働協約に基づく売上、利益その他査定に使用した資料及び組合員の人事考課表（以下、この部分を「本件合意事項②」という。）」

また、補助参加人が組合員の平成 21 年の冬季賞与の額について原告に尋ねたところ、原告は、わからない旨述べた。

#### エ 本件合意事項に基づく平成 21 年の冬季賞与の説明及び同賞与の支給

原告は、本件合意事項に基づき、平成 21 年 12 月 21 日、小野田営業所において、同年の冬季賞与に関する説明の場を設け、補助参加人に対し、「平成 21 冬の賞与一覧表」（乙 69）を提示した。「平成 21 冬の賞与一覧表」には、各組合員についての査定項目ごとの評価、欠勤控除、休日控除、合計支給額等が記載されていたほか、各組合員の支給額計算式並びに欠勤控除及び休日控除の計算式が記載されていた。

また、原告は、平成 21 年の冬季賞与総額 600 万円の根拠について、概要、「同年夏季賞与の総額が 600 万円であり、冬はちょっと景気がおかしくなったが、夏と同等には払おうということで 600 万円となった」旨を説明したが、本件合意事項①の「600 万円の根拠とした資料」及び本件合意事項②のうち「売上げ、利益その他査定に使用した資料」は、いずれも提示されなかった。

平成 21 年 12 月 22 日、原告は、冬季賞与を支給した。

#### オ 平成 22 年 1 月の昇給等に関する原告と補助参加人との間の交渉経緯

(ア) 原告の賃金規程では、昇給の種類として、本人給（年齢給及び勤続給）についての定期昇給と、職能給についての習熟昇給が定められている。本人給は、原則として年に 1 回、毎年 1 月に定期

昇給するが、職能給は、年に2回、1月及び7月の査定に基づき昇給することとされ、前年の夏季賞与及び冬季賞与の人事考課を加味し、さらに本人の考課を基に決定される。

(イ) 平成22年1月中旬、原告における定例会議後に各営業所長等が集まり、同月の昇給の等級について話し合い、Y2が各営業所長の意見を取りまとめてY1社長に進言したが、Y1社長の経営判断により、職能給については現状維持（昇給なし）とすることとされた（乙71・2頁）。

(ウ) 平成22年1月26日、補助参加人から原告に対し、①平成21年の夏季賞与及び同年の冬季賞与の支給金額の決定に使用した資料の開示、②平成21年の冬季賞与において補助参加人の要求額を支給できなかった客観的根拠の提示、③平成21年1月及び平成22年1月の昇給を決定した資料の提示、④小野田営業所の休憩所につき全作業員が同時に休憩できるだけの広さの確保を要求事項とする団体交渉の申入れがされ、原告と補助参加人は、同年2月5日に団体交渉を実施することで合意した。

しかし、同月2日、山口県労委が、X1の配置転換及び出勤停止処分等に関する、原告を被申立人とする不当労働行為救済申立て（山労委平成21年（不）第1号）について、一部救済命令を交付したことから、原告は、同救済命令に対する再審査申立てを早急に行う必要があるとして、上記団体交渉の延期を補助参加人に申し入れた。

(エ) 平成22年2月10日、原告は、本社及び全営業所の朝礼において、全従業員に対し、同年1月昇給について、職能給は原則としてスライド（昇給なし）とし、年齢給及び勤続給は昇給を実施することなどを口頭で通知し、同年1月分の給料を支給した。

(オ) 平成22年2月17日、原告は、前記(ウ)の山口県労委の初審命令を不服として、初審命令救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求める再審査を中労委に申し立てた。

(カ) 平成22年3月22日、補助参加人は、原告に対し、同年4月7日を開催日とする団体交渉を文書で申し入れた。当該文書には、前記(ウ)の平成22年1月26日の申入れに係る団体交渉が未だ開催されていないこと及び要求事項として同申入れに係る前記(ウ)の要求事項①ないし④などが記載されていた。

平成22年4月1日、原告は、上記の申入れに対し、年度初めの業務多忙を理由に、開催日を同月10日に変更してほしい旨を文書で要請したところ、同月5日、補助参加人から原告に対し、上記の変更の要請が本件労働協約における合意内容に反する旨の抗議がされた。

その後、補助参加人は、平成22年4月8日、「組合は4月1

0日（土）の予定をキャンセルして貴職が指定する日時に開催に応じることにしました。」などと記載した「団交の開催について」と題する書面を原告に送付し、原告が文書で指定していた団体交渉開催会場に同月10日に赴いたが、原告側出席予定者の出席及び会場予約のいずれもなかった。

このため、補助参加人は、同月17日、原告に対し、原告の対応に抗議するとともに、開催日を同月22日とする団体交渉の申入れを「団体交渉の申入書」と題する文書で行った。

これを受けた原告は、平成22年4月20日、補助参加人に対し、「通知書」と題する文書で、同月10日の団体交渉の予定をキャンセルしたのは補助参加人である旨を伝えるほか、同月5日の昼体みに原告本社事務所で団体交渉の日時調整を行った際にX1がY2に対して「裁判で嘘ばかりついている」と侮辱的な発言をしたり大声で何度も怒鳴ったりしたことにつき、打合せの段階でこのような態度をとられては誠実な団体交渉が望めないと判断せざるを得ない旨、平成21年12月19日の団体交渉においてY3に対して「Y1親子と同じか」、「Y1と同じなら出てくるな」、「ゲス、ゲスやろう」などと侮辱的発言が多くあり、再度態度を改めるように熱望する旨を伝えた上で、X1が改めた態度で団体交渉を行うのであれば平成22年4月22日に団体交渉を開催する旨を通知した（乙55）。

(キ) 平成22年4月22日、原告と補助参加人は、団体交渉を行った。原告側の出席者は、Y2及びY3であり、補助参加人側の出席者は、X1及びX2であった。

原告は、前記(ウ)の要求事項の①「平成21年夏季賞与及び同年冬季賞与の支給金額の決定に使用した資料の開示」（以下「要求事項①」という。）について、「H21夏の賞与一覧表」及び「H21冬の賞与一覧表」を提示したところ、補助参加人から本件合意事項に基づく資料を提示すべきである旨要求されたが、原告は、提示できる資料は他にない旨回答した。また、前記(ウ)の要求事項の③「平成21年1月及び平成22年1月の昇給額の決定に使用した資料の開示」（以下「要求事項③」という。）について、補助参加人が平成22年1月及び平成21年1月に昇給をしなかった理由並びに平成20年1月に昇給をした理由について尋ねたのに対し、原告は、平成22年1月の昇給は業績が落ちたためY1社長が職能給は現状維持するとのことで全社一律に昇給なしとなり、平成21年1月の昇給は従業員ほとんどが職能給を現状維持としたが、入社年数が浅い者は少し上げた旨説明し、平成20年1月の昇給は業績がよかったため全社的に少し上げた旨回答した。

- (ク) 平成22年4月30日、補助参加人は、原告が本件労働協約及び本件合意事項を履行しないとして、山口県労委にあっせんを申請し、同年5月24日にあっせんが行われたが、原告側が打ち切りを求めたことから、解決に至らなかった。
- (ケ) 平成22年5月25日、補助参加人は、原告に対し、平成21年夏季及び冬季の各賞与額並びに同年1月及び平成22年1月の昇給額を決定するために使用した全資料の提示、原告が不正に受給している故Z1部長の退職金の返還等を議題とする団体交渉の申入れを行い、同年6月10日、団体交渉が実施された。原告側の出席者は、Y2及びY3であり、補助参加人側の出席者は、X1及びX2を含む4人であった。

原告は、平成21年及び平成20年の夏季及び冬季の各賞与の組合員個々の人事考課表を補助参加人に対して提示し、査定に使用した資料は他にはない旨回答した。また、原告は、平成22年1月の昇給については社長の指示によって査定をしなかった旨、平成21年1月の昇給については平成20年の賞与の人事考課表を資料として最終的には社長が決定した旨を回答した。さらに、原告は、故Z1部長の退職金については、同部長が悪さをしたから返還できない旨を回答し、補助参加人は、同部長の妻が現在入院中でお金がいる旨、これは泥棒である旨を抗議した。(乙12)

#### カ 平成22年8月3日の団体交渉

- (7) 補助参加人は、平成22年7月20日、原告に対し、団体交渉での合意の履行、原告が不正に受給している故Z1部長の退職金の返還等を議題とする団体交渉の申入れを行い、これを受けて、同年8月3日、原告及び補助参加人は、団体交渉を実施した。原告側の出席者は、Y2及びY3、補助参加人側の出席者は、X1及びX2を含む4人であった。

議題のうちの団体交渉での合意の履行については、原告が合意事項はすべて遵守している旨回答したのに対し、補助参加人は、具体的に何を履行したのかと尋ねたが、原告から特段の回答はなかった。また、故Z1部長の退職金の返還については、原告は、回答する必要がない旨を回答した。(乙14)

この団体交渉において、X1は、「Y1親子がZ1部長の退職金を泥棒した。」、「(X2らが)何年間やられ続けちよるか。俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる。(X2らは)それをぐっと堪えている、それだけでも立派なもんじゃ。」、「Y3みたいなのがどんどん入ってくる。はっきり言ってこんなんが。」、「泥棒の経営者はいない。」などと発言した(乙40、66)。

- (イ) 平成22年8月5日、原告は、補助参加人に対し、平成21年

1 2月19日の団体交渉におけるY3に対する侮辱的発言につき態度を改めるよう注意をしていたにもかかわらず、平成22年8月3日の団体交渉における「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる」との発言は、「給料やボーナスを下げたら刺し殺す」と受け止められるだけでなく、査定に対して恐怖心を与えるものであり、このような状況で団体交渉を行うことができるはずがないとして、平成22年夏季賞与の内容については、文書にて通知することとし、団体交渉の実施は控える旨の通知書を交付した（乙56）。

(4) 本件救済申立てから本件訴えに至る経緯

補助参加人は、平成22年8月24日付けで山口県労委に対し、原告が本件労働協約に反し、団体交渉に決定権限を有していない者を出席させたこと、原告が本件労働協約及び本件合意事項に反し、賞与及び昇給に係る会社側からの団体交渉申入れ並びに査定に使用した資料等の提示を行うことなく、平成21年の冬季賞与、平成22年1月の昇給及び同年の夏季賞与を支給したこと、平成22年1月26日及び同年3月22日に補助参加人が申し入れた団体交渉を原告が正当な理由なく拒否したこと等が不当労働行為に当たるとして、原告を被申立人とする救済の申立て（山労委平成22年（不）第1号。本件救済申立て）をした。補助参加人が求めた救済内容の要旨は、①団体交渉においてY1社長が出席の上、組合の要求に対して必要な資料等を示し、交渉によって労使間の問題を解決するように努めること、②賞与及び昇給に係る団体交渉において、支給予定金額を決定次第、会社の売上げ、利益その他査定に使用した資料、組合員各々の査定結果及び支給予定金額を、補助参加人に示して団体交渉を申し入れ、賞与等の支給前に団体交渉を開催すること、③謝罪文書の交付等であった。

山口県労委は、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応が不当労働行為に当たるとして、原告に対し、補助参加人との間の今後の賞与又は昇給に関する団体交渉において、本件労働協約を遵守し、必要な資料を提示して、原告の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、誠実に対応すべきことを命じるとともにその余の申立てを棄却する旨の決定をした（本件初審命令）。

原告は、本件初審命令を不服として、平成23年12月28日、本件初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済の申立ての棄却を求めて、中労委に対し、再審査を申し立てた（中労委平成23年（不再）第89号）。しかし、中労委も、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応は、本件労働協約及び本件合意事項のいずれにも反し、不誠実な団体交渉であったと認められるから、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するとして、原告の再審査申立てを棄却する命令をした（本件命令）。



そこで、原告は、本件命令を不服として、平成24年11月15日、本件訴えを提起した。

なお、平成24年5月24日、補助参加人は、本件初審命令において棄却された部分の取消しを求める訴えを山口地方裁判所に提起した（平成24年（行ウ）第5号）が、平成25年6月5日、補助参加人の請求をいずれも棄却する旨の第一審判決が言い渡された（甲222）。

## 2 争点

(1) 平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(2) 救済の利益の存否

## 3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)（平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか。）について（原告の主張）

本件命令では、原告が、平成21年の冬季賞与に関する同年12月21日の団体交渉において、本件合意事項①として賞与総額600万円とされた根拠となる資料を示すこと並びに本件合意事項②として売上げ及び利益についての資料を提示することとされたにもかかわらずこれらの資料の提示をしていないことが不誠実であるとされている。

しかし、本件合意事項①については、平成21年12月21日の団体交渉においてY3が「夏が600万円で計算していると。冬、ちょっと景気がおかしくなったのだけれども、夏と同等は払おうやということで600万円となりました。」と説明しているのであり、夏より冬の方が景気が悪くなっていることは、原告の従業員全員が実感していることであるから、更なる資料の提示がなくても直ちに不誠実であるとはいえない。

また、本件合意事項②については、会社は、平成21年12月21日の団体交渉で、「平成21冬の賞与一覧表」を提示し、これに基づいて説明をしているのであり、同一覧表を見れば組合員個々の査定はわかるから、これで十分とも考えられ、賞与総額600万円の根拠についても、Y3の上記説明で理解できるから、根拠として十分であると思料され、不誠実であるとはいえない。

（被告の主張）

労使間において団体交渉で説明等をするに合意した事項については、基本的に合意の趣旨に従って説明等をするのが求められる。

本件合意事項①においては、平成21年の冬季賞与に関する600万円の根拠について資料を提示して説明することが合意されていたから、補助参加人が当該合意事項において説明を求めていたのは、賞与総額が600万円とされた根拠を示す資料であって、平成21年の夏季賞与と同額である旨の回答では求められた説明としては十分なものとはいえない。

い。

また、冬季の方が景気が悪くなっていることを従業員全員が実感していることを認めるに足る証拠はなく、また仮にそうであったとしても、売上高や経常利益など、600万円とすることの具体的な根拠を従業員が認識することができたわけではない以上、合意の趣旨に沿って具体的な根拠を説明すべきであったことに変わりない。

本件合意事項②においては、平成21年の冬季賞与に関して組合員の人事考課表のほかに売上げ、利益その他査定に使用した資料も提示して説明することが合意されていたところ、これらの資料は、賞与額の査定の根拠を組合が検討するために求められたものと考えられるから、原告としては、売上げ、利益その他査定に使用した資料を提示した上で説明を行うべきであった。しかし、原告はこれを行っていないから、その対応は不誠実であるといわざるを得ない。

## (2) 争点(2) (救済の利益の存否)

### (原告の主張)

ア 中労委は、X1の「泥棒の経営者はいない」、「刺し殺す」などの発言について、はなはだ不適切な発言であることを認めながら、これらの発言が、平成21年12月から平成22年1月にかけてされた団体交渉の中でされたのではなく、その後の団体交渉の中で行われたものであるから、これをもって平成21年12月から平成22年1月にかけてされた団体交渉における原告の不誠実な対応を免責できるものではないとする。

しかし、「Y1親子がZ1の退職金を泥棒した。泥棒の経営者はいない。」、「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる」等のX1の暴言は、看過できるものではなく、はなはだ不適切な発言ということにとどまらず、団体交渉において生じた問題を団体交渉によって解決することを困難にしたという意味で、単に免責の問題ではなく、救済による利益を喪失したものと解すべきである。

イ 労働委員会が救済命令を発するためには、不当労働行為の成立の認定に加え、命令の時点で救済の利益又は救済の必要性が存在することが必要であり、本件において、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る対応について仮に不当労働行為と認定される行為があったとしても、同種の行為が繰り返されるおそれがなく、今後の団体交渉の中で解決することができる可能性があれば、労働委員会がわざわざ今後の団体交渉について救済命令を出す必要性はない。

原告の団体交渉への取り組みは、Y3が指導するようになって以降改善してきており、平成21年1月以降の団体交渉について原告に不誠実な点は存しないから、原告において将来同種の行為が繰り返されるおそれがあるとは認められない。

他方で、X 1 の暴言等によって、将来の団体交渉により解決されるべきとの期待が実現困難になったと認められるのであり、本件の労使間で誠実な団体交渉を実現するためには補助参加人が使用者に対する暴言をやめる必要があるところ、これを改める態度は表明されていない。

これらの補助参加人の問題点を考慮すれば、本件初審命令のような救済命令を発することによる救済の利益は失われたと解すべきである。

ウ 被告は、補助参加人側の姿勢や発言態度を明らかに過小評価しており、団体交渉の問題点をすべて原告側の責任に帰している点で明らかに不適切である。

補助参加人が団体交渉で繰り返し取り上げている故 Z 1 部長の退職金の件を原告が取り合わないことから X 1 の前記「泥棒」発言が飛び出したものであり、その後、平成 24 年 8 月 4 日には暴力事件が発生していることからすると、今後も団体交渉の場の内外で、上記のような暴言や暴行が繰り返されるおそれがあると優に認められる。

原告としては、労務管理に知識経験のある Y 3 を交渉担当者として団体交渉に関与させてその正常化に努めているにもかかわらず、補助参加人が、Y 3 の団体交渉での発言や活動を制限する姿勢をとって団体交渉の正常化に抵抗しているのが実情であり、これが X 1 による前記の「刺し殺し」発言や「泥棒」発言を誘発させている。

X 1 の暴言、暴力などを含む傍若無大な振る舞いは数え切れないほどであり、労働組合活動の名の下に正当化されるものではない。

このような背景を正しく理解せず、又は理解しようとし、補助参加人の姿勢を容認した本件命令は、裁量権を濫用した違法なものであり、取り消されるべきである。

(被告の主張)

ア 労働組合側の不適切な言動が団体交渉の正常な運営に支障を来すおそれがある等の場合にそれらの事情が不誠実な団体交渉における不当労働行為の成否に影響を与えることがあることは否定できないが、その場合に問題となるのは、当該団体交渉がされた当時の当該団体交渉の運営への支障であって、当該団体交渉当時以降に現れた事後の事情は基本的に考慮されるべきものではない。X 1 の「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる。」等の発言がされたのは、平成 21 年の冬季賞与及び平成 22 年 1 月の昇給に関して集中的に団体交渉が行われた平成 21 年 12 月から平成 22 年 1 月にかけてのものではなく、その後の団体交渉の中で行われたものであるから、これをもって平成 21 年の冬季賞与及び平成 22 年 1 月の昇給に係る団体交渉における会社の不誠実な対応が免責されるものではない。

イ 団体交渉拒否の正当性等の判断は、労働組合の言動のみならず、当

該言動と団体交渉との間の隔たり，当該言動と団体交渉の議題との関連性，団体交渉の開催経緯，会社側の対応，更には当該言動がされて以後の労働組合の言動の変化など当該団体交渉を巡る諸般の事情を総合的に勘案して決せられるべきものであるから，X1の上記言動のみをもって直ちに，将来の団体交渉について一律にその開催が困難となり，又は正常な開催に支障を来すものとして，原告が団体交渉を拒否する等の対応をとることを正当化し得る事情とまでいうことはできない。

平成21年以降の団体交渉において原告の不誠実な対応等が全くなかったと認めるに足りる証拠はなく，また，将来において，平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る団体交渉における原告の行為と同様な行為が繰り返されるおそれがあったとまで認めるべき事情は見あたらない。

さらに，原告が交渉権限を与えたY3の発言を認めないなどの団体交渉における補助参加人の対応は，平成22年4月から同年8月までの団体交渉において認められたものであり，本件命令の発出時である平成24年10月時点において同様の対応が継続していたことを認めるに足りる証拠はなく，また，仮に同様の対応が継続していたとしても，団体交渉を巡る他の事情を一切捨象して，同対応に関して救済命令の必要性又は実効性の観点から救済の利益が失われたとまでみるべき事情を認めることはできない。

したがって，団体交渉の誠実対応を命じた本件初審命令を維持した本件命令に誤りはない。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか。)について

(1) 平成21年の冬季賞与に係る原告の対応について

原告は，平成21年12月21日の団体交渉において，補助参加人に対し，「平成21冬の賞与一覧表」を提示して説明し，加えて，同賞与総額600万円の根拠についても「夏と同等には払おうということで600万円となった」旨説明しており，これらの説明で十分理解できると思料されるから，不誠実な対応であるとはいえない旨主張する。

ア 前記認定事実によれば，平成21年の冬季賞与に関し，原告は，平成21年12月8日の団体交渉では，平成21年の夏季賞与と同程度の予算として査定するよう各営業所長に指示したことを説明するにとどまり，平成21年度の決算の結果について補助参加人から問われても，「売上げは18億ちょっと，利益は覚えていない。」程度の回答をするのみであったこと（前記第2の1(3)ウ(ア)），同月19日の団体交渉において，原告は，ようやく支給日（同月22日），賞与の総額（600万円），支給対象者（39人）等が確定した旨

を説明し、更に人事考課の内容について口頭で説明をし始めたところ、補助参加人から、本件労働協約に基づき資料を提示して交渉すべきであると要求されたため、本件合意事項が定められたこと（前記第2の1(3)ウ(イ)）、本件合意事項に基づき、同月21日に同年の冬季賞与に関する説明の場が設けられたが、原告は、補助参加人に対し、「平成21冬の賞与一覧表」を提示するのみで、本件合意事項①及び本件合意事項②の資料はいずれも提示されず、総額600万円の根拠についても「冬はちょっと景気がおかしくなったが、夏と同等は払おうということで600万円となった」旨を説明するにとどまったこと、同月22日に原告が冬季賞与を支給したこと（前記第2の1(3)エ）、平成22年1月26日及び同年3月22日に、補助参加人から原告に対し、平成21年の冬季賞与の支給金額の決定に使用した資料の開示等を求める団体交渉の申入れがされ、同年4月22日によりやう団体交渉が行われたが、原告は、平成21年の冬季賞与に関して「H21冬の賞与一覧表」を提示するのみで、他に提示できる資料はない旨回答したこと（前記第2の1(3)オ(ウ)、(カ)及び(キ)）、平成22年5月25日に補助参加人から原告に対し、平成21年夏季及び冬季の各賞与額等を決定するために使用した全資料の提示等を議題とする団体交渉の申入れがされ、同年6月10日に団体交渉が行われたが、原告は、組合員個々の人事考課表を提示するのみで、査定に使用した資料は他にはない旨回答したこと（前記第2の1(3)オ(ケ)）が認められる。

イ そもそも原告と補助参加人との間では、本件労働協約において、賞与及び昇給に係わる団体交渉で原告が売上げ、利益その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果を提出するものとされているから、本来であれば、平成21年の冬季賞与の支給金額等が決定した後の平成21年12月19日の団体交渉において、原告は、本件労働協約の2の④（「会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。」）に従い、売上げや利益等がわかる資料を提示して説明する必要があるものであり、同日の団体交渉において補助参加人が本件労働協約に基づき資料を提示して交渉すべきである旨要求したことは、本件労働協約に基づく正当な要求であるというべきである。したがって、原告は、本件労働協約及び本件合意事項に従い、同月21日の説明の場において、冬季賞与総額600万円の根拠とした資料（本件合意事項①）、売上げ、利益その他査定に使用した資料及び組合員の人事考課表（本件合意事項②）を提示して説明しなければならないところ、「平成21冬の賞与一覧表」以外の資料を提示しなかった原告の対応は、本件労働協約及び本件合意事項に明らかに反するものである。

ウ この点、原告は、前記のとおり、本件合意事項①については、原告の従業員全員が夏より冬の方が景気が悪くなっていることを実感している状況では「平成21年の夏季賞与と同等である」旨の原告の説明で根拠としては十分であるから更なる資料の提示までは必ずしも必要でない旨主張し、また、本件合意事項②については、「平成21冬の賞与一覧表」を見れば組合員個々の査定がわかるからこれで十分と考えられる旨主張する。

しかし、原告の従業員全員が夏より冬の方が景気が悪くなっていると実感していたと認めるに足りる証拠はない。また、仮に原告がそのように認識していたとしても、本件合意事項①によれば、そもそも原告は、従業員全員が夏より冬の方が景気が悪くなっていると実感している状況にあったという平成21年12月19日の時点において、改めて補助参加人との間で、同年の冬季賞与総額600万円の根拠とした資料を同月21日に補助参加人に対して提示することを合意したと解されるのであり、単に「平成21年の夏季賞与と同等とした」旨の説明だけでは上記の合意に従って原告が対応したと認めることはできないのであるから、この点に関する原告の上記主張は、理由がない。

また、本件合意事項②は、本件労働協約の2の④と同内容であり、「組合員の人事考課表」だけでなく「売上、利益その他査定に使用した資料」の提示をも合意するものであるから、「組合員の人事考課表」に相当する「平成21冬の賞与一覧表」の提示があれば組合員個々の査定がわかるからこれで足りる旨の原告の上記主張は、原告の独自の見解にすぎず、本件合意事項②の合意に従った対応であると認めることはできない。

エ 以上のとおり、平成21年12月21日の原告の対応は、本件合意事項に反するものと認められ、加えて、前記のとおり、補助参加人から原告に対し、平成21年の冬季賞与の支給金額の決定に使用した資料の提示が繰り返し求められたにもかかわらず、平成22年4月22日の団体交渉や同年6月10日の団体交渉に至っても当該資料が提示されていないことからすれば、平成21年の冬季賞与に係る原告の対応は、本件合意事項及び本件労働協約に基づく原告及び補助参加人間のルールに従って誠実に対応したものと認めることはできない。

(2) 平成22年1月の昇給に係る原告の対応について

平成22年1月の昇給に係る原告の対応につき本件労働協約及び本件協定に基づく団体交渉ルールに従って誠実に交渉したものとはいえないとした中労委の判断について、原告は、具体的な事実誤認又は判断の誤りを主張していないが、弁論の全趣旨によれば、中労委の上記判断に対しても不服があるものと認められる。

そこで、この点について検討するに、前記認定事実によれば、平成22年1月の昇給について、同月中旬、原告の定例会議後に各営業所長等が話し合いをしたが、Y1社長の経営判断により職能給については現状維持（昇給なし）とされたこと（前記第2の1(3)オ(イ)）、平成22年1月26日、補助参加人から原告に対し、同月の昇給を決定した資料の提示等を求めて団体交渉の申入れがされ、平成22年2月5日に団体交渉を実施することでいったん合意されたが、原告側の都合で延期となったこと（前記第2の1(3)オ(ウ)）、原告は、同月10日の朝礼において、全従業員に対し、平成22年1月の昇給について職能給は原則として昇給なしとし、年齢給及び勤続給は昇給を実施することなどを口頭で通知して同月分の給与を支給したこと（前記第2の1(3)オ(エ)）、平成22年3月22日、補助参加人から原告に対し、同年1月の昇給を決定した資料の提示等を求めて改めて団体交渉の申入れがされたこと（前記第2の1(3)オ(カ)）、同年4月22日に行われた団体交渉において、同年1月の昇給がなかった理由を補助参加人から問われた原告は、業績が落ちたためY1社長が職能給は現状維持するとのことで全社一律昇給なしとなった旨回答したこと（前記第2の1(3)オ(キ)）、同年5月25日に補助参加人から原告に対し、同年1月の昇給額等を決定するために使用した全資料の提示等を議題とする団体交渉の申入れがされ、同年6月10日に団体交渉が行われたが、同年1月の昇給についてはY1社長の指示によって査定をしなかった旨の回答がされたにとどまったこと（前記第2の1(3)オ(ケ)）が認められる。

本件労働協定の2では、昇給に関し、原告は、決定次第、団体交渉の申入れを行い、昇給の支給以前に団体交渉を行うこととされているが、上記のとおり、原告は、平成22年1月中旬以降に同月の昇給について職能給は現状維持とすること等を決定したにもかかわらず、補助参加人に対して団体交渉の申入れをしておらず、補助参加人からの申入れに基づき平成22年2月5日に予定されていた同年1月の昇給に係る団体交渉を、原告側の都合で延期し、その結果、支給日以前に団体交渉を行うことなく同月の昇給の内容を口頭で全社員に通知して同月分の給料を支給しているのであり、その後、補助参加人から繰り返し平成22年1月の昇給額を決定した資料等の提示が求められていたにもかかわらず、原告がこれを提示したとは認められないから、このような原告の対応は、本件労働協約に反するものであり、誠実に対応したものと認めることはできない。

- (3) 以上によれば、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応は、本件労働協約及び本件合意事項に反するものであり、誠実な対応であるとは認められないから、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するといふべきである。

## 2 争点(2)（救済の利益の存否）について

- (1) 救済命令を発するためには、不当労働行為の存在が認定されることに加え、救済を受けることを正当とする利益又は救済を与えることを正当とする必要性、すなわち救済の利益が救済命令を発する時点で存することが必要であると解される。

この点について、原告は、前記第2の3(2)のとおり、要旨、平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応に仮に不当労働行為と認定される行為があったとしても、Y3の指導により原告における団体交渉への取り組みが改善された結果、平成21年1月以降の団体交渉において原告に不誠実な点は存しないから、原告において将来同種の行為が繰り返されるおそれがあるとは認められない一方で、「泥棒の経営者はいない」、「刺し殺す」等のX1の暴言は、誠実な団体交渉の実現を困難にするものであるからこれをやめる必要があるところ、Y3の指導による団体交渉の正常化に補助参加人が抵抗している実情や平成24年8月4日の暴力事件の発生等の事情を踏まえると、今後の団体交渉の場の内外で同様の暴言や暴行が繰り返されるおそれがあると優に認められるから、本件初審命令のような救済命令を発すべき救済の利益は失われている旨主張するので、以下、検討する。

なお、前記1において不当労働行為に該当すると認定された原告の行為は、平成21年12月以降に行われた団体交渉等における平成21年の冬季賞与及び平成22年1月の昇給に係る原告の対応であるところ、原告が本件において主として問題としている補助参加人(X1)の「刺し殺す」等の暴言は、直接的には団体交渉における上記議題に関するものとはいい難いし、時期的には同年8月3日の団体交渉において発せられたものであるから、補助参加人の暴言等を理由に、前記1において認定した原告による不当労働行為の存在自体が否定されるものではない。

- (2) 前記のとおり、原告は、原告が同種の行為を繰り返すおそれがない一方で、補助参加人による暴言等は今後も繰り返されるおそれが優に認められる旨主張する。

確かに、前記認定事実並びに乙67の1及び乙73によれば、労務管理に精通した社員や役員がいなかった原告では労務管理の経験を買われてY3が平成21年1月に総務部長代理として採用されたこと及び少なくとも前記第2の1において認定した団体交渉のいずれにもY3がY2とともに出席していることが認められる。しかし、Y3が加わって以降の団体交渉においても、前記1において認定したとおり不当労働行為に該当する対応が認められるのであるから、原告が主張するようにY3が入社した平成21年1月以降の団体交渉において原告に不誠実な点が存しなくなったとはいえないのであり、Y3が団体交渉に関与することをもって直ちに原告において将来同種の行為が繰り返されるおそれがないと認めることはできず、他にこれを裏付ける具体的な事情は見当たらない。



い。

他方、補助参加人の団体交渉における暴言等に関しては、前記認定事実並びに乙10、12、14及び46によれば、平成22年8月3日の団体交渉においてX1が「Y1親子がZ1部長の退職金を泥棒した。」、「俺やったら絶対おまえら刺し殺しちよる。」、「Y3みたいなのがどンドン入ってくる。はっきり言ってこんなんが。」などとはなはだ不適切かつ不穏当な発言をし、これに対して原告が団体交渉の実施を控える旨を補助参加人に通知したこと（前記第2の1(3)カ）のほか、これに先立つ平成21年12月の団体交渉においても、補助参加人からY3に対して侮辱的発言があり、原告が補助参加人に対して態度を改めるよう要求していたこと（前記第2の1(3)オ(カ)）や、平成22年2月18日、同年4月22日、同年6月10日及び同年8月3日の各団体交渉において、補助参加人がY3に対して同席のみを容認するとしてその発言を制限する対応をとっていたことなども認められるのであり、補助参加人が原告からの改善要求にもかかわらず団体交渉において不適切な態度を繰り返す状況であったこと自体は否定できない。しかしながら、原告が、平成21年12月以降に行われた団体交渉等において、補助参加人からの再三の要求にもかかわらず、本件労働協約や本件合意事項に従った対応を必ずしもとっていなかったことなど、前記第2の1(3)において認定した従前の経緯を踏まえると、このような団体交渉における原告の対応が、補助参加人が団体交渉において上記のような態度をとったことの原因又は誘因の一つになっていた可能性も必ずしも否定することができないとも考えられるのであるし、団体交渉における補助参加人の上記の態度をもって直ちに、補助参加人が今後の団体交渉において、いかなる議題であるかにかかわらず、又は原告の対応にかかわらず、繰り返し同様の態度をとるであろうとも、これを前提とした上で原告が今後の補助参加人との団体交渉において何ら本件労働協約等に従った対応をとる必要がないとも認めることはできないというべきである。

さらに、原告は、X1の数え切れないほどの暴言、暴力を含む傍若無人な振る舞いは労働組合活動の名の下に正当化されるものではなく、原告に対してのみ厳しい中労委等の判断は、公平、公正でない旨主張し、平成20年12月から平成24年5月までのX1の勤務状況についてX1の上司であるY4の陳述書（甲223。山口地方裁判所宇部支部平成24年(ワ)第97号賞与等請求事件に書証として提出されたもの）を提出し、また、平成24年8月4日の暴行事件の発生に関する証拠を提出する。確かに、甲221の3ないし8によれば、平成24年8月4日にX1が職場で上司であるY4に対してその顔面を平手で叩く暴行を加えた事実が認められるところであるが、これに加えて、仮に上記陳述書に記載されたX1の勤務状況に関する事実が認められるとしても、これらのX1の言動等の多くは、補助参加人の代表者の立場として行ったも

のというより、むしろ、原告の一従業員の立場として行ったものと解されるから、本件において問題となる救済の利益の有無に直ちに影響を及ぼすものとはいえないというべきである。

以上のほか、今後の団体交渉において原告が同種の行為を繰り返すおそれがないこと又は補助参加人が暴言等の不適切な態度を繰り返すおそれが高いことを具体的に裏付ける事情を認めるに足りる証拠はない。

- (3) よって、本件命令を発する時点で補助参加人に救済を与える利益又は必要性が失われたものとは認めることができないから、救済の利益が喪失した旨の原告の主張は、理由がないというべきである。

### 3 小括

以上のとおりであるから、原告が本件命令について誤っていると主張するところは、いずれも採用することができない。

## 第4 結論

よって、本件命令は適法であり、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。

東京地方裁判所民事第36部