

平成30年6月29日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成29年(行ウ)第123号 不当労働行為に対する救済命令取消し請求事件
口頭弁論終結日 平成30年3月23日

判決

原告 X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 Z労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成28年(不再)第9号事件につき平成29年2月1日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人Z労働組合(以下「参加人」という。)が兵庫県労働委員会(以下「県労委」という。)に対して参加人組合員に対する原告の言動や団体交渉(以下「団交」という。)の際の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号又は3号所定の不当労働行為に当たるとして救済申立て(以下「本件申立て」という。)をし、その一部を認容する初審命令(以下「本件初審命令」という。)が発せられたところ、原告が、これを不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対する再審査申立て(以下「本件再審査申立て」という。)をしたのに対し、本件初審命令の一部が変更されたほか本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)が発せられたことから、被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

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り容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は総合物流サービスを業とする株式会社である。

イ 参加人は、派遣・パートタイマー等の有期雇用契約で就労する非正規労働者を中心に構成される原告外部の労働組合である。

ウ A1(以下「A1」という。昭和32年5月15日生。)は、平成16年11月1日、原告に管理職(課長)待遇の正社員として雇用され、その後、関西施工課係長としてユニットバス・システムキッチンの施工管理等の業務に従事していた者であり、原告の従業員のうち参加人に所属する唯一の組合員である。

エ C1労働組合(以下「社内組合」という。)は、原告の従業員のうち正社員(管理職を除く。)で構成される企業内労働組合である。

(2) A1が参加人に加入して団交に至るまでの経緯

ア A 1 は、平成 2 5 年 8 月頃以降、参加人に対し、直属の上司である関西施工課の責任者(統括)B 1 次長(以下「B 1 次長」という。)からいわゆるパワーハラスメントを受けて困っていること(以下「本件パワハラ問題」という。),平成 2 6 年 5 月 1 5 日に満 5 7 歳になり、退職金が支給されるなどしてその後の労働条件が変更されると聞いているが、そのことが原告の就業規則でどのように定められているか分からず、不安であることを相談していた。

イ 原告本社管理部長 B 2 (以下「B 2 部長」という。)は、平成 2 5 年 1 1 月 2 5 日、A 1 に対し、同年 1 2 月頃から翌年 5 月頃までの間、関西施工課に所属したまま、第一物流事業部 C 2 課 C 2 出張所(以下「C 2 出張所」という。)で就労すること(以下「本件就業場所変更」という。)を命じて、それに伴って労働条件に変更が生じ得ることを説明した。

ウ A 1 は、平成 2 5 年 1 1 月 2 5 日頃、参加人に加入した。

エ 参加人は、同月 2 6 日付け書面で、原告に対し、① A 1 が参加人に加入したこと(前記ウ)、② 今後、A 1 の処遇に関わる問題については団交等において協議、決定することを通知する(以下「本件加入通知」という。)とともに、協議事項を組合員に対する異動及び職場環境の安全配慮とする第 1 回団交の開催を申し入れた。

オ A 1 は、同年 1 2 月 3 日から、C 2 出張所においてドアの検品業務(不良品の選別等)に従事した(本件就業場所変更)。原告代表者 B 3 (以下「B 3 社長」という。)は、同日、C 2 出張所へ視察に訪れ、その後、自ら運転する車に A 1 を乗せて約 4 5 分かけて自宅まで送った際、A 1 に対して参加人に関する発言をした(以下「本件発言」という。)

(3) 第 1 回ないし第 4 回団交の開催

参加人及び原告は、次のとおり団交を行った。

ア	平成 2 5 年 1 2 月 2 8 日	第 1 回団交
イ	平成 2 6 年 3 月 8 日	第 2 回団交
ウ	同年 4 月 2 8 日	第 3 回団交
エ	同年 6 月 3 0 日	第 4 回団交

(4) 本件申立て

参加人は、平成 2 6 年 8 月 1 4 日、県労委に対し、原告を被申立人として、後記アの各行為が不当労働行為に該当するとした上で、後記イの救済を求めて、救済命令を申し立てた(本件申立て)。

ア 対象行為

(ア) 第 1 回団交ないし第 4 回団交のそれぞれの開催期日を合理的理由なく遅延させたこと(労組法 7 条 2 号)

(イ) 第 2 回団交ないし第 4 回団交において、参加人に対して就業規則を示して説明を行わなかったこと(同号)

(ウ) 第 3 回団交において、参加人に対し、A 1 に関して、① 5 7 歳到達以降の労働条件及び② 本件パワハラ問題に係る調査内容をいずれも

説明しなかったこと(同号)

- (エ) 第3回団交と第4回団交において、A1に適用される就業規則についてそれぞれ異なる説明をしたこと(同条2号,3号)
- (オ) 本件パワハラ問題について調査をせずに放置したこと(同条1号)
- (カ) 平成26年6月以降、A1に対し、その給与を減額するなどの労働条件の変更を行ったこと(同条1号,3号)
- (キ) B3社長が①平成25年12月3日、②平成26年5月22日にそれぞれ、A1に対して参加人加入等につき発言したこと(同条3号)

イ 救済内容

- (ア) 団交の実施を遅らせず、誠意をもって応じること(前記ア(ア)に対応)
- (イ) 組合員の労働条件について団交を行う場合、参加人に対して就業規則を事前に提示すること(前記ア(イ)に対応)
- (ウ) 団交において本件パワハラ問題の調査内容を説明すること(前記ア(ウ)に対応)。
- (エ) A1の賃金水準を平成26年5月当時のものに復するとともに、同年6月から初審命令確定までの期間の①同年5月当時の月額賃金を前提とした本来支払われるべき賃金総額から②実際に支払われた賃金総額を控除した③差額相当額の賃金を支払うこと(前記ア(カ)に対応)
- (オ) 組合加入や団交の申入れを批判することなどによって支配介入を行わないこと(前記ア(キ)に対応)
- (カ) 謝罪文の掲示及び手交(前記ア全般に対応)

(5) 本件初審命令

県労委は、平成28年1月21日付けで、本件申立てについて、参加人の主張に係る前記(4)アの各行為のうち(ア)、(イ)、(ウ)①及び(キ)①が不当労働行為に該当し、その余は不当労働行為に該当しないと判断した上で、原告に対して後記ア及びイの救済を命じ、その余の救済申立てを棄却する(主文3項)旨の本件初審命令を発し、その頃、原告に対して命令書を交付した。

ア 参加人に対して就業規則を閲覧させるなどしてその記載内容を確認する機会を付与すること(主文1項)

イ 認定した不当労働行為に係る謝罪文の交付(主文2項)

(6) 本件再審査申立て

原告は、平成28年2月8日、中労委に対し、本件初審命令のうち本件申立てを認容した部分を不服として再審査を申し立てた。(本件再審査申立て)

(7) 本件命令

中労委は、平成29年2月1日、本件初審命令で不当労働行為と認定された行為のうち、前記(4)ア(ア)の第3回団交及び第4回団交に係る

期日設定に係る行為については不当労働行為に該当しないと判断し、その余の行為はいずれも不当労働行為に該当すると認定した上で、本件初審命令の主文1項(前記(5)ア)及び2項(同イ)を、①参加人から就業規則等の提示を求められた場合はこれに応じること(本件命令・主文Iの1項)及び②認定した不当労働行為に係る謝罪文の交付(本件命令・主文Iの2項)へと変更し、③その余の本件再審査申立てを棄却する(本件命令・主文II)旨の本件命令を発し、その頃、原告に対し命令書を交付した。

(8) 本件訴訟提起

原告は、平成29年3月24日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める訴えを提起し、補助参加人は、同年5月19日、補助参加を申し出た。

2 争点

本件の争点は、①本件発言が労組法7条3号所定の不当労働行為(以下「支配介入」という。)に当たるか否か(争点1)、②第1回及び第2回の各団交期日設定に係る原告の対応が労組法7条2号所定の不当労働行為(以下「団体交渉拒否」という。)に当たるか否か(争点2)、③第2回団交から第4回団交までの間に原告が参加人に対して就業規則を提示しなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か(争点3)、④第3回団交において原告が参加人に対して平成26年6月以降のA1の労働条件を説明しなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か(争点4)である。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1(本件発言が支配介入に当たるか否か)

【被告の主張】

B3社長は、原告の最高責任者としての地位にあり大きな影響力を有するところ、本件加入通知からわずか1週間後の平成25年12月3日に、自らが運転する車にA1を乗せ、その車中で同人に対し、参加人に加入したことに対する批判、参加人から団交を申し入れられたことに対する不満、社内組合への加入の勧誘など、参加人からの脱退勧奨を示唆する本件発言に及んだ(なお、発言内容自体に争いはない。後記第3の1(1)参照)。このような経緯と内容を有する本件発言は、支配介入に該当する。

【原告の主張】

本件発言の内容は、B3社長の正直な感想、一般論として従業員は自らの権利実現のために労働組合に加入することは推奨されるべきであるとの認識を述べたものにすぎず、参加人からの脱退勧奨や社内組合への加入打診をしたものではない(そもそも、A1は管理職待遇であり、社内組合への加入資格がない。)。本件発言は、支配介入に該当しない。

(2) 争点2(第1回及び第2回の各団交期日設定に係る原告の対応が団体交渉拒否に当たるか否か)

【被告の主張】

ア 第1回団交の期日設定

参加人は原告に対して平成25年11月26日に団交を申し入れ、同年12月3日までに文書による回答を求めたが、原告は、原告本社管理部人事総務課係長B4(以下「B4係長」という。)が電話で同年11月28日に参加人に対して同年12月20日以降の団交の開催を希望する旨伝えた後、同月18日に参加人から督促されるまでの20日間にわたり参加人と一切連絡を取らなかった。また、この間の12月3日には、B3社長自らがA1に対して参加人からの脱退勧奨を行ったこと(前記(1)【被告の主張】)、同時期にB2部長もA1に対して同人の社外組合への加入に言及していたことからすると、原告は、A1が参加人から脱退すれば参加人との団交を回避することができると期待して、A1が参加人からの脱退を再考している間、あえて参加人との連絡を断っていたものと推認される。

したがって、上記の原告の対応は団体交渉拒否に該当する。

イ 第2回団交の期日設定

参加人が第1回団交の終了時に第2回団交期日に関して「一応の目安として、2月の第1週か10日ぐらいまで。」と述べたのに対し、原告は、異議なく「はい。」と述べ、引き続き、参加人が「第1週を目処に口頭説明する2回目の交渉の場を設けてもらう。」と要求したのに対しても、「次回団体交渉時に、今回頂いた宿題(本件パワハラ問題についての調査)について返事をさせていただく。」と了承していた。このような一連のやり取りからすれば、原告は、一応の目安として平成26年2月第1週ないし同月10日頃に第2回団交期日を設定すべく、参加人と連絡を取り、日程調整をすべきであった。しかるに、原告は、第1回団交以降、参加人から同年1月29日に督促されるまでの32日間にわたり、本件パワハラ問題についての調査の実施状況を連絡せず、団交期日の調整も行わなかった。加えて、原告は、かかる督促後も、同年2月20日までの22日間にわたって参加人に対して何ら連絡をしなかった。

したがって、上記の原告の対応は団体交渉拒否に該当する。

【原告の主張】

ア 第1回団交の期日設定

参加人は第1回団交期日について平成25年12月6日から同月13日までの期間を要望していたところ、同日から15日後の同月28日には同期日が設定されたから、団交期日の設定が遅延したということとはできないし、20日間、期日調整の連絡をしなかったことのみをもって直ちに原告の対応が不誠実であると評価されるべきではない。

原告は参加人との団交にB2部長、原告顧問B5(B2部長の前任者。以下「B5顧問」という。)及びB4係長の3名全員の出席が必要であると考えたが、この3名は各々全国の営業所に赴いて全社の経理、総

務、人事及び管理を行っており、期日の調整に時間を要した。加えて、12月は年末の多忙時期であったこと、本件就業場所変更は短期の応援であり、給与が下がるものではないことを考慮すれば、多少日程調整が遅れても原告の対応が不誠実であるとは評価されるべきではない。

B4係長は、参加人と電話で日程調整をしようとしたところ、参加人のA2事務長(なお、現在は参加人代表者である。以下「A2事務長」という。)からその人格を否定するような発言をされたため萎縮してしまい、日程調整をする機会を奪われた。

参加人が原告に対して期日設定の督促をしたのは、平成25年12月18日の1回にとどまる。

イ 第2回団交の期日設定

そもそも、原告は、第1回団交時に、平成26年2月第1週ないし同月10日頃までに第2回団交期日を設定することを了解していない。原告は、第2回団交までに本件パワハラ問題の調査をする必要があり、同団交の期日設定に時間を要した。また、本件パワハラ問題は過去の出来事であり、特に急いで上記調査を実施すべきものでもなかった。さらに、参加人から受けた団交期日設定の督促は平成26年1月29日の1回にとどまる。

(3) 争点3(第2回団交から第4回団交までの間に原告が参加人に対して就業規則を提示しなかったことが団体交渉拒否に当たる否か)

【被告の主張】

ア 第2回団交

参加人は、A1が満57歳以降の労働条件が就業規則にどのように定められているか分からず不安である旨相談してきたこと、原告から第2回団交での団交事項であった本件就業場所変更に関する業務内容や労働条件について具体的な根拠や基準等が示されなかったことを踏まえ、A1に適用される就業規則の提示を求めた。また、第2回団交の交渉事項は、本件就業場所変更の人選基準、通勤交通費の支給基準、残業手当の支給基準、年次有給休暇の取得基準に関する具体的な根拠、基準等、A1の労働条件その他の待遇に関するものであった。以上からすれば、原告は、参加人に対し、就業規則を提示する必要があったというべきである。しかるに、原告は、A1に対してのみ、十数分間、就業規則の閲覧及び書き写しを認めただけで、参加人に対しては、その疑念や懸念を払拭するような対応をしなかった。

イ 第3回団交

参加人は、第3回団交の交渉事項である「定年制、再雇用」(A1が準社員となった後の労働条件も含まれる。)に関し、A1が準社員になった後の労働条件の変更が広範囲にわたることから、該当箇所を準社員用の就業規則で確認し、法律上の問題、不利益変更の有無を検討した上で団交に臨むことを目的とし、第3回団交の申入れに際して、A1に

適用される就業規則の全部(嘱託又は準社員に係る規定を含む。)を事前に提示するように要求した。これに対し、原告は、就業規則を個別に交付していない旨回答するなどして、その提示を拒んだ。また、参加人が第3回団交時においても準社員用の就業規則の提示を求めたのに対し、原告は、A1が平成26年6月1日に準社員になってから開示するという対応で構わないと考えている旨回答してこれを拒否した。

ウ 第4回団交

参加人は、第4回団交の交渉事項であるA1の平成26年6月以降の賃金条件及び退職金支給額に関して労働条件を確認するために、第3回団交後から第4回団交までの間、平成26年5月17日及び同年6月25日の2度にわたり、また、第4回団交時においても、原告に対して重ねて準社員用の就業規則の提示を求めた。しかるに、原告は、同団交では、A1には正社員の実業規則が適用されるのであって準社員用の就業規則は適用されないなどと説明したものの、結局、その適用に係る就業規則を提示しなかった上、参加人から、満57歳到達以降の給与水準について就業規則でどのように定めているか質問されても「給与規程はない」と述べるのみで具体的な給与水準については何ら回答しなかった。

エ 小括

以上のような、上記の原告の一連の対応は団体交渉拒否に該当するというべきである。

【原告の主張】

原告は、従業員に対して就業規則を周知させることを超えて参加人に対して就業規則を記載した書面を交付する義務はない。この点を措くとしても、参加人は第2回団交時及びその直後にA1を通じて就業規則の写しを入手しその内容について了知していたから、団交にも何ら支障は生じていない。仮にA1が就業規則を入手していなかったとしても、就業場所に掲示されている就業規則を閲覧して写真を撮れば足りることである。

原告は、第3回団交において、就業規則の個別条項やその改定経過に関する参加人の質問に対して知り得る範囲で回答している。

B2部長は、第4回団体交渉において、就業規則のうち通勤手当に関する部分を読み上げ、当該部分に係る就業規則も参加人側出席者へ直接手交しており、団交に支障が生じないように配慮していた。

(4) 争点4 (第3回団交において原告が参加人に対して平成26年6月以降のA1の労働条件を説明しなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か)

【被告の主張】

第3回団交ではA1の平成26年6月以降の労働条件が問題となり、労使間において同問題が具体的に顕在化していたにもかかわらず、原

告は、同団交において、A 1 の平成 2 6 年 6 月以降の労働条件につき、満 5 7 歳到達に伴って給与水準が下がるなどの取扱いに変更される旨述べたものの、具体的な労働条件については、同年 5 月末までに B 3 社長との面談を経て、A 1 に対して直接伝えると述べるにとどまった。このような原告の対応は、参加人との間で労働条件の事前協議に係る協定が締結されていなかったことを考慮しても、不誠実な対応といふべきであって団体交渉拒否に該当する。

【原告の主張】

原告は、第 3 回団交において A 1 の平成 2 6 年 6 月以降の労働条件について説明しており、これを拒否したことはない。そもそも同労働条件は第 3 回団交の交渉事項とされていない。また、同労働条件は、準社員や管理職登用の問題であり、本来、参加人と団交によって決めるべき事柄ではない。さらに、A 1 を係長職から解任するなどの処遇に関する事項は、経営の専管事項であり、参加人と協議すべき事項でもない上、A 1 の処遇については第 3 回団交の時点では原告社内において未だ決定されていなかった。

第 3 争点に対する判断

1 争点 1 (本件発言が支配介入に当たるか否か)について

(1) 認定事実

前記前提事実(2)オ、証拠によれば、次の事実が認められる(なお、次の事実は当事者間におおむね争いはない。)。

B 3 社長は、平成 2 5 年 1 2 月 3 日、C 2 出張所に業務視察に訪れ、帰宅する A 1 を自ら運転する車に乗せて同人の自宅へ約 4 5 分かけて送った際、二人のみの車内において、同人に対して参加人に関して次の発言をした。

ア 「お手紙が来たんですけど、ご存じですか、パート何やらという組合のね。今度、お話しを持ちたいということで、私たち引っ張り出されるんですか。私が出るかどうかは分かりませんが、こういうのがこれからずっと続いていくんですか。いろんな組合があつてね。元々、A 1 さん入社して頂いた時は、……うちの社内組合に入っていないんですよ。でも、基本線はね、入ってもらった方が良いんですわ、うちの社員の方はね。……まあ、入るのも、やめるのも自由なんですけど。」

イ 「一般論として、やっぱり外の組合は外の組合で、はっきり言って目的を持ってやっとするわけですよ。目的をね。もちろん、来た人の救済とか相談のつてあげてとかあるんですけど。」、指で輪をつくりながら、「最終的にはこれなんですよ、彼らもね。もちろんそんな形で、正直言ってうちの会社で、これ取るところ無いんですわ。だってそんな不当なとかの世界じゃないし。」、「向こうの組合さん、パート何とか組合から私宛てにお手紙来たんで、B 3 殿って来たんでね。それ読んで、申入れて日付指定して来たんですよ、出て来い社長とね。出て行

って毎月やるんか知らんけど。これ入る入らんかはA1さんの意志でやって。複雑なこと言うたら、また、私、苦しいってなるかもしれんけど。」、「(団体交渉申入れが)来ましたよ、私宛てに。ちょっといろんな文句が入ってやね、うかつにA1さんにコンタクトしたら不当労働行為と。それは構わんと。それで、今日話しよう。A1さんが組合入って、訴えるんやったら訴えてくれてもいいけど。」

ウ 「今回の仕事の方がやりがいがありますわ。今までやってきた仕事のプロセスから、一区切りをつけて、次のところに助走して、馴染んでいただいたら、本格的にやっていけばいいことであって、違う仕事取り組んでいただいたらいいと思う。」、「C2出張所で、標準化とかマニュアル化も含めて、どんどん自分で取り込んでいきはったらいいねん。」、「今日の目的は、ヒアリングに来たのと、陣中見舞い含めて。今日なんか特別、ましてや1人で行くのは、ほぼないかな。」

エ 「お手紙来たんでね。今後、A1さんとして、どういう風に組合と付き合い、どういう風に私と付き合い行こうかなって、お考えがあるのか、ないのかわからんけど。新しい職場で、これからの先少しね、絵が描けるんやったら、いろんな意味で、考えていただくということと、それとうち社内組合があるんで、C1労働組合ね。それは入るべきやと思っているんです、社員の方はね、皆さんね。……まあそれは今の組合を、私がやめろと言うと、大騒ぎになるんで、それは言えない。また、A1さんがどんなクレームを言うか。また、その組合の関係も変化していくんかなと、この先ね。それはお互い緊張関係を持ちながら、やっていくのかどうかっていうことだけで、私は脅すつもりはなんにもない。私らのことを信用してくれるかなということだけです。」

オ 「B1さん(B1次長)とのやり取りは聞いていたんで、何らかの解決の方向に向かって、どう出口戦略。どこを出口とするかを模索し始めてた頃なんでね。仕事のバトンタッチも関西施工課の中である程度出来て、出口には近づいていたなと思ってた所で、変わっていただくには、現場作業というわけにもいかんから、いい仕事がどっかのタイミングで来たら、最優先で考えようと思ってたんで。こっちの仕事の方が良かったと思う。」、「関西施工課のやり取りでA1さんにしんどい苦しい思いさしてね、今回のいきさつになつとることが、私ども分かったんで。A1さんの本来持っている良いものが出てきて、やりがいが出たら変わっていくと思うんです。近い将来、見えてくると思います。その段階で、お考えになられるのか、若しくは、ずっと続けるのか。」

カ 「ただ、社長に交渉の申入れ来ましたんでと。その時間、当然私、空けますよね、団体交渉ね、6時からどこ来いと、来るわけや。社長出て来いとこうなるわけやね。で向こうは何人並ぶのか。そこにA1さんが入るのか知らんけど、交渉要員としてやで。私の仕事は、結局その対応。A1さんが団体交渉に出ようと思ったら、その仕事あっても

断らなあかんねん。組合活動があれば、当然、一般論として仕事は、そこで責任があったとしても、そこで線引いて組合活動に、参加できるっていうのが、一般的な考え方や。だから堂々と組合活動がありますんで、今日はお先に失礼しますって帰ってきはると思うんやけど。それを、C2出張所でね、今、正直言っていかがなもんかなというのがあって、あそこにはお客さん中でやってて、でね。過去におかしな話やけど、従業員がそこの組合入りはったわけや。そしたら赤い旗持ってね、そこの職場入りはったわけや、ワートと、プレッシャーかけてね。今は、そこまで過激な組合は少ないと思うんですが、でも、旗揚げはんねん。そんなら、がたがたなんねん。」

キ 「本社の近くにC3の本社があって、C4社長も僕よく知ってて、P社にも出入りしてたんですよ、8年前かな、組合入ったと思うんですよ。そこに赤い旗がワートと。もう仕事どころやない。結局C4社長さんは退任しはって、責任とってな、C5のドライバーになってますわ、C6も切られて。」

ク 「Xとしては、企業内組合があって、組合長も認識していただいているんですけども、従業員と影となり日なたとなり、やっているんでね。日本の組合法でいくと、コンプライアンスは、向こうの組合もそうやけど、個人の労働者の自由とこうおっしゃるんやけど。組合活動をあんまり力入れすぎて、気を取られると私の仕事がね、そっちの方にね。やりますけど団体交渉も申出てきたら、すごい時間と労力と、結局、本業がおろそかになっていくと。これが事実なんです。」、「結局、組合活動というのは、外でやるとそれは、しめしめなんですよ。1人やると2人目、3人目、4人目ね、絡みだすからXの中でね、増えていって、労力どんどん使うんよね。」、「あっ、来た来たと思ってね。A1さん闘うんかなと、今の職場に異動する件で書いてあるから。その他次から次へといろいろ議題を出してくるんですわ、ヒアリングしはってA1さんにね、けしかけて来るんやけど、大変なんや、終わりが無い底なし沼なんや。」

ケ 「入るからには活動や、仲良しクラブやないんやから。要求にそって、団体交渉も続けていくわけやからね。いっぺんか、そりゃ知りません、どこまでか。でも、今日、一つ言いたいのは、組合というのは社内組合にまず入ってくださいねというのが、まずあんねん。……」

コ 「それだけは言いたい。いいとか悪いとか、これ言うと赤旗。いいとか悪いとか言うと問題になるから。組合はまずそこが一番じゃないですかと。」、「二つ目の組合と三つ目の組合があったら、一つ目の社内組合の条件と外の組合の条件と変わらないでしょ。外の組合がいいとか悪いとかじゃなくて、個別対応なんですよ。」

この発言に対し、A1は、「何が辛かって、それが一番辛かったですね、社長を裏切ることが。」と述べた。

サ 「出口戦略。どう出口を見いだすかっていうのは、A1さんとして

考えてくれるかどうか。」

なお、この発言に対し、A1は、「考えますわ。」と回答した。

シ 「そんな団体交渉の席でね。言うことでもないし、一番最初の対応のときからA1さんとね。そこで面接したわけですよ。」「今回のC2出張所も、僕が責任もって働きやすくして、A1さんがパフォーマンスして、A1さんらしさを取り戻せる職場ってこれやと思ったから。いざというときには、私も職責あるんで、活動できるんです。普段の人事ってあんまり細かいこと言えないよね。B2さん(B2部長)もおりゃあ、B5さん(B5顧問)もおりゃあ、B4さん(B4係長)もおってね。ここぞっていうときは僕は出て行く用意があるんで。」「心配かけたけど、もうこの先はそんなに心配しなくても大丈夫かなと思っているわけですよ。今の職場も通じてね。」

ス 「指定してきたのが、今週指定してきたんですよ。日付も書いてあって、時間も。私も今週どないもならへん。仕事キャンセルしてでもやらなあかんのかもしれへんけど。1回目の団体交渉を12月後半戦にしてくださいと、そんなお願いをして、まあ、やっとなねんけど、その1回目交渉どんな形で迎えるのか、という問題もあるんやけどね。向こうで1回で済まんから、また、次回はとか、また次回はとかいう風になっていくんや。彼らはね、ちょっとした言葉尻がというてずうっと入ってくる、ちょっとした言葉尻で。組合によって過激なところもあるんでね。今、入りはった組合さんがどうこうって知らないんで。表の顔、裏の顔があるんで。」

(2) 検討

ア 労組法7条3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者による組合結成ないし運営に対する干渉や組合を弱体化させる諸々の行為など、使用者との対等な交渉主体であるために必要な労働組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むと解される。そこで、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の具体的な内容や態様のほか行為者の意図や動機、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響等を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔して弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものと評価することができるか否かという観点から判断するのが相当である。

イ 以上を本件についてみると、まず、前記認定事実によれば、本件発言の具体的内容は、通常人の一般的な受け止め方からすれば、B3社長が、A1に対し、①第1回団交の申入れ(前記前提事実(2)エ)を受けて団交に対応しなければならなくなったこと、今後も団交が続いていくとそ

れに対応しなければならないことなどに対する不満(前記(1)ア, イ, カ, ク, ケ, ス), ②社内組合への加入の勧誘(同ア, エ, ケ, コ), ③参加人を含む社外組合が金銭獲得を目的としたり, 過激な活動をししたりすることに対する非難(同ア, カ, キ, コ, ス), ④第1回団交の交渉事項である本件就業場所変更についての肯定的評価(同ウ, オ), ⑤団交が原告の業務に支障を及ぼすことに対する懸念(同カ, ク), ⑥労働組合の組合活動は原告に対して悪影響を与えかねないことに対する懸念(前記カ, キ, ク), ⑦社内組合に対する肯定的評価(前記ク, コ), ⑧参加人からの脱退勧奨(前記エ, サ, シ), ⑨A1が参加人を脱退した場合には原告による処遇上の配慮(前記シ)を示唆するものと理解することができ, これら発言内容それ自体からしてB3社長の組合嫌悪の意思が強く推認されるといわざるを得ない。

加えて, 本件発言行為の行為者は, B3社長という原告の代表者であり原告の人事につき権限を有する人物であること, 本件発言がされた時期や状況としては, 参加人から団交の申入れがあった平成25年11月26日から約1週間という時間的に近接し, A1がC2出張所において就労した初日である同年12月3日に, 一人でわざわざA1と話す目的の下に同人の就業先を尋ね(前記(1)ウ), その帰途車中二人きりになったところで, 参加人の活動に対する不満, 懸念及び批判等組合嫌悪の言動に及んだ上で, 社内組合への加入を勧誘し, 脱退後の見返りをほのめかしながら, 脱退勧奨に及んだことを指摘することができる。これらの点や前記本件発言の具体的内容からすれば, 本件発言は, 組合員を脱退させることで参加人を弱体化させて, 予定されている第1回団交を阻止するなどの参加人の運営・活動を妨害する効果を有するものであると評価することができる。このことは, 実際に, 本件発言を受けたA1がB3社長に対する罪悪感を吐露し, 参加人からの脱退を検討する旨述べていること(前記(1)コ, サ)からも首肯することができる。

なお, 原告は, A1が社内組合の加入資格がない旨主張するが, 仮にそうであったとしても, 当時A1がそのことを十分に了知していたことを窺わせる事情は認められず(かえって同人が参加人からの脱退を検討する旨述べたことは上記のとおりである。), 本件発言がA1に与えた影響は否定することができない。そうすると, 上記原告が主張する点は, 本件発言が組合員を脱退させることで参加人を弱体化させ, 予定されている第1回団交を阻止するなどの参加人の運営・活動を妨害する効果を有するものであるとの上記評価には何ら消長を来さないこととなる。

したがって, 本件発言は労組法7条3号所定の支配介入に該当する。

2 争点2(第1回及び第2回の各団交期日設定に係る原告の対応が団体交渉拒否に当たるか否か)について

(1) 認定事実

前記前提事実、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 第1回団交の期日設定

(ア) 参加人は、平成25年11月26日付け書面により原告に対し、交渉事項を組合員に対する異動及び職場環境の安全配慮とする第1回団交を同年12月6日から同月13日までの間に開催すること、回答についてはファクシミリ（以下「FAX」ともいう。）や書面で同月3日までに行うように申し入れた（前記前提事実(2)エ）。

(イ) B4係長は、同年11月27日、A2事務長に対して架電し、業務多忙等により前記(ア)の日程での団交の開催は困難であり、給与支払日である同年12月20日以降の期日を要望する旨伝えた。これに対し、A2事務長は、「A1さんは一日も早い日時の開催を求めている。協議事項が来週月曜からの異動とそれに関連しての労働条件の変更問題であることから、組合としても早急な交渉開催を要望する。」と述べた。

この際、A2事務長は、B4係長の話し方につき「あなたの話し方は、聞きづらい。そんな営業マンのような話し方をするな。」、「だから、そんな話し方をするなと言っただろ、何を聞いているんだ。」、「だから、何べんも言わずな、言い方が気に入らない。」などと非難しつつ、「FAXで送った通りに、FAXや書類で回答するように書いているはずだ。電話してくるのが、いけない。」、「他の会社では、一週間以内に行うのが当たり前だ、平日の昼間でも良いんだ。直ぐに調整しなさい。」などと述べた。

(ウ) B4係長は、同年11月28日、A2事務長に対して架電し、参加人が要望する期日では設定が困難であると伝えたところ、A2事務長から、前記(イ)と同様に話し方を非難された上で、FAXや書面での回答を求められたため、FAXで連絡する旨述べて電話を切った。

参加人は、同日付け書面により原告に対し、同年12月20日以前の団交開催の検討状況について照会するとともに、仮に現時点で同日以外は開催が難しくとも時間の許す限り同日以前での日程調整を検討してもらいたいことなどを連絡した。

(エ) 参加人は、同月18日付け書面により原告に対し、第1回団交の日程調整について同年11月27日以降回答がされていないことを指摘した上で、第1回団交を同年12月20日に開催する場合、時間・場所について必ず書面等で回答するように督促した。これに対し、B4係長は、同月18日、参加人に対して第1回団交につき同月28日であれば調整可能である旨回答した。

(オ) 参加人は、同月19日付け書面で原告に対し、同月28日に第1回団交を開催することを応諾した。

イ 第2回団交の期日設定

(ア) 参加人及び原告は、平成25年12月28日に第1回団交を行って本件就業場所変更及び本件パワハラ問題について交渉し、参加人は原告に対して本件パワハラ問題について今後調査することを要求し、原告はこれに応じた。

A2事務長は、団交終了時、原告に対し、次回期日の日程調整について、原告が本件パワハラ問題を社内調査し、その調査結果を第2回団交において報告することを前提として「一応の目安としてね、2月の第1週か10日くらいまで。……第1週目途に文書回答ではなくて一応口頭説明する場を設けてもらおうと。2回目の交渉の場を、設けてもらおうと」と述べたところ、B2部長は「2回目の時に今回の頂いた宿題についてご返事させて頂くと。」と応え、A2事務長は「そんでよろしい。」と返答した。(前記前提事実(3)ア)

(イ) 参加人は、平成26年1月29日付け書面で会社に対し、参加人側の差支え日を記載した上で、第2回団交期日の設定の調整・確定を要求し、近日中に文書による連絡・回答をするように求めた。

(ロ) 原告は、同年2月3日付け書面で参加人に対し、原告社内において第2回団交期日の日程調整をした上で、改めて連絡する旨回答した。

(ハ) 原告は、同月20日、参加人に対し、第2回団交期日について同年3月8日午前10時30分とする旨回答した。これに対し、参加人は、同年2月20日付け書面で原告に対し、上記日時は差支えであることなどを連絡した。

(ニ) 原告は、同月25日付け書面で参加人に対し、第2回団交期日を同年3月8日午後1時30分とすることを打診した。これに対して、参加人は、同月26日付け書面で原告に対し、上記期日について応諾した。

(ホ) 参加人及び原告は、同年3月8日午後1時40分から第2回団交を行った(前記前提事実(3)イ)。

(2) 検討

ア 第1回団交の期日設定

(ア) 第1回団交において交渉事項となっている組合員に対する異動(本件就業場所変更)及び職場環境の安全配慮(本件パワハラ問題)(前記(1)ア(ア)、イ(ア))は、組合員の労働条件に関わる事項であるから、いわゆる義務的団交事項に当たるところ、労組法7条2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止する趣旨に照らせば、原告は、参加人からの団体交渉の申入れに応じて、遅滞なく団体交渉を行い、交渉事項に係る参加人の要求・主張に対して必要に応じて根拠・資料を示すなどしながら、その要求・主張に応じた回答・主張を行うなどして、参加人との団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負うものと解するのが相当である。

(イ) そこで本件についてこれを見るに、前記認定事実によれば、参加人は、平成25年11月26日頃、原告に対し、同年12月6日から13日までの期間の団交開催を申し入れて、同月3日までに書面等の回答を求めていた(前記(1)ア(ア))。そして、同団交事項には本件就業場所変更が含まれていた(同(ア))ところ、同変更に係る職務命令が同年11月25日に発令されて、同年12月頃実施される予定であった(前記前提事実(2)イ)ことからして、本件就業場所変更の実施は切迫していたということができ、団交の早期実施の必要性が認められる(それゆえに、参加人は、上記のとおり団交申入れから10日程度での団交開催を望んでいたと推察される。)。しかるに、原告は、同年11月27日、28日に参加人に対して架電し、同年12月20日以降の期日を希望する、参加人の提示する上記日程での開催は困難である旨を伝え、追ってFAXで連絡する旨述べるにとどまり、その後、第1回団交期日を通知しなかった。そして、同月18日に参加人の督促を受け、参加人に対して同月28日の期日を通知した(前記(1)ア(イ)ないし(エ))。

以上の事情に照らせば、原告は、早期設定の必要性が認められる団交の候補日につき、回答の期限を徒過した上、その後も催促されるまで何ら連絡をせず、結果として、当初の団交申入れから約20日以上を経過してからようやく同候補日を通知したということができる。候補日の通知だけであれば、その検討においてそれほど時間を要しないと考えられるし、仮に回答することができない事情があるとしても、そのことすら連絡していないことからすれば、かかる原告の対応は遅滞なく団交を実施することに向けた誠実な対応をしないことで団交を遅らせるものであるとの評価を免れない。しかも上記のとおり、そもそも早期実施の必要性が認められる本件就業場所変更に係る団交について、同変更が同年12月3日に既に実施されている(前記前提事実(2)オ)ことからすれば、団交が遅れることは本件就業場所変更に係る労働条件が固定化して本件就業場所変更に係る労働条件の実質的な交渉の機会を奪うという事実上の効果をもたらすことになりかねない。加えて、前記1のとおり、団交申入れから候補日の回答がされるまでの間、本件就業場所変更がされてA1が初めて就労した正にその当日である同年12月3日に、原告の代表者であるB3社長自らA1に対して脱退勧奨の支配介入に及んでいることも併せ考慮すると、原告はA1を参加人から脱退させて団交を回避することを期待して、あえて団交候補日を伝えずに団交を遅らせていたという見方を排除することができない。なお、原告は、本件就業場所変更は短期の応援であり給与が下がるものではない旨主張するが、給与の増減の有無も含めて団交で交渉されるべき事項であることに鑑みれば、かかる事情は何ら団交の早期開催の必要性を減殺するもの

足り得ず、原告の上記主張は失当であり採用しない。

以上に対し、原告は団交候補日の通知が遅れたことについて、団交出席予定者であるB2部長、B5顧問及びB4係長の3名の期日の調整に時間を要した旨正当な理由(労組法7条2号)があると主張する。

しかしながら、仮に原告主張のように団交出席予定者であるB2部長、B5顧問及びB4係長の3名が年末の繁忙期にあり、更に全国各地を転々とするような事情があったとしても、期日調整であれば電話や電子メール等で迅速に連絡を取り合うこと自体は容易であり、これに約20日以上も費やすということはおよそ考えられないし、団交申入れから20日間以上一切の連絡すらしないことを正当化する理由とならないことは明らかである。原告の上記主張は採用することができない。

また、原告(B4係長)は、A2事務長からその人格を否定するような発言をされたため萎縮してしまい、日程調整をする機会を奪われた旨主張する。確かに、日程調整に関するA2事務長の言動(前記(1)ア(イ)、(ウ))にはB4係長の話し方を殊更に非難するなど不適切な点があったことは否めないが、同係長をしておよそ連絡すらできないほど萎縮させるようなものとは認め難く、仮に同人が萎縮したとしても、調整事項が団交期日の日程のみであり書面等での応答が求められていたこと(前記(1)ア(ア)、(イ))に照らせば、団交の日程調整に支障が生じるとも考え難く、上記主張は採用することができない。

さらに、原告は参加人が期日設定の督促をしたのが1回にとどまる旨も主張するが、参加人が、団交期日の調整に関して当初から書面による回答を求めていたこと(前記(1)ア(ア))、B4係長からの2度にわたる通話での日程調整のやり取りを踏まえて、原告に対して改めて同年12月20日以前の団交開催の依頼をしていたこと(同(イ)、(ウ))からすれば、原告は、頻回の督促の有無にかかわらず、速やかに参加人に対して団交期日の候補日を連絡すべき状況にあったといえる。上記原告の主張も採用することができない。

したがって、団交の候補日の通知が遅れたことについて原告に正当な理由があるとは認められない。

(ウ) 以上によれば、原告が参加人による団交申入れ後、約20日間にわたって団交の候補日の通知をしなかったことは、遅滞なく団交を実施することに向けた誠実な対応をする義務を怠ったということができ、そのことにつき「正当な理由」も認められない。このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して団体交渉することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為(不誠実交渉・労組法7条2号)に該当する。

イ 第2回団交の期日設定

前記認定事実によれば、第2回団交の交渉事項にはA1に関する職場環境の安全配慮(本件パワハラ問題)が含まれていた(前記(1)イ(ア))ところ、これは組合員の労働環境や待遇等に関わる事項であるから、いわゆる義務的団交事項に当たる。また、第1回団交の交渉結果(前記(1)イ(ア))によれば、原告及び参加人は、原告が第2回団交までの間に本件パワハラ問題の調査を遂げた上で同団交時に報告することについて合意し、さらに、A2事務長が同団交期日を平成26年2月第1週ないし同月10日頃に設定する旨述べたのに対してB2部長は特段の異議を申し出ることなく、それを前提として第2回団交で本件パワハラ問題の調査結果を報告する旨述べていて、原告は参加人が提示した同団交実施の目安となる期間の設定について何ら留保していないといえることができる。

そうすると、原告としては、第1回団交後速やかに、本件パワハラ問題の調査内容や方法等を検討した上で調査に係る期間等の予定を確定し、それと参加人から示された上記期間を突き合わせて、第2回団交の候補日を決定し、参加人に対して通知するべきであった。しかるに、前記認定事実のとおり、原告は、同年1月29日頃に参加人から督促されるまで参加人に対して第2回団交について連絡をすることもなく、同年2月3日頃に同団交の日程調整をして改めて連絡をすると回答しながら同月20日までその旨の通知をしなかった(前記(1)イ(イ)ないし(エ))のであり、第1回団交時(平成25年12月28日)から平成26年2月20日までの間の約2か月近くもの間、参加人に対して第2回団交期日の通知をすることをせず、遅滞なく団交を実施することに向けた誠実な対応をする義務を怠ったといえることができ、かかる対応は団交を遅らせたものというほかはない。

以上に対し、原告は団交の候補日の通知が遅れたことについて第2回団交までに本件パワハラ問題の調査をする必要があり同団交の期日設定に時間を要した旨正当な理由(労組法7条2号)がある旨主張する。しかしながら、上記説示のとおり、同調査を遂げる前であってもその調査に要する見込み期間さえ把握できれば日程調整は不可能ではなく、しかも、その調査期間の把握だけであればそれほどの時間を要しないし、上記のように第1回団交時から約2か月近くもの間通知しないことを正当化する理由とならないことは明らかである。原告の上記主張は採用することができない。

また、原告は本件パワハラ問題が過去の出来事であり特に急いで調査を実施すべきものでもなかった旨主張するが、上記説示のとおり、原告は、参加人との間で、第2回団交で同問題の調査結果を報告する旨合意した上、参加人が提示した同団交実施の目安となる期間の設定について何ら留保していないことに鑑みれば、同主張は採用することができない。

さらに、原告は参加人からの督促が1回にとどまる旨も主張するが、上記説示のとおり、参加人の督促の有無にかかわらず、速やかに参加人に対して団交期日の候補日を連絡すべき状況にあったといえるから、同主張も採用することができない。したがって、団交の候補日の通知が遅れたことについて原告に正当な理由があるとは認められない。

(3) 小括

以上によれば、原告は、第1回及び第2回の各団交期日の設定に関して誠実な対応をすることを怠ったといえ、そのことにつき「正当な理由」も認められず、このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して、団体交渉することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為(不誠実交渉・労組法7条2号)に該当する。

3 争点3(第2回団交から第4回団交までの間に原告が参加人に対して就業規則を提示しなかったことが団体交渉拒否に当たる否か)について

(1) 認定事実

前記前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の各事実が認められる。

ア 参加人及び原告は、平成25年12月28日の第1回団交において、本件就業場所変更に伴う労働条件(賃金、就業時間、有給休暇取得等)及び業務の変更の有無、内容等について交渉したところ、労使間においては、これらの交渉を終了し、今後の団交において同事項について取り上げない旨の言動はみられなかった(前記前提事実(3)ア)。

イ 参加人が平成26年3月8日の第2回団交において原告との間で本件パワハラ問題、割増賃金について交渉した後に就業規則の提示を求めたところ、原告がこれを拒絶しA1に限って就業規則の閲覧のみ十数分間だけ認めるにとどまったことから、参加人は、原告に対して改めて文書で就業規則の開示、提出を求める旨述べた(前記前提事実(3)イ)。なお、A1が同団交の際に書き写した就業規則は次のとおりである。

「第4章人事

第5節退職及び解雇

(退職基準)

第57条 正社員が次の各号の1に該当するに至ったときは退職させる。

1 定年に達したとき

(2から6までは省略)

7 その他前各号に準ずる理由があるとき

(定年及び再雇用)

第58条

① 正社員の定年は満60歳とする。

② 定年の日は、その月限の給与計算締切日を以って定年退職とする。

③ 定年に達した社員が希望し、以下の条件を満たすものについては、期間を1年として嘱託として再雇用するものとし、その後満65歳に達する日の給与締切日まで同様とする、又退職金支給年齢の満57歳に達する日の給与締切日翌日より準社員として変更する。

((1)ないし(4)までは省略)

④ 前項③の場合、労働条件の変更、職務の変更、配置転換、及び役職罷免並びに賃金の変更を行う事がある。」

ウ 参加人は、同月18日付け書面で原告に対し、A1組合員に係る就業規則(平成25年4月改訂版)の全部(「嘱託」又は「準社員」に係る規定を含む。)を平成26年3月28日までに提示するように要求するとともに、交渉事項を①定年制及び再雇用についての要求及び質疑応答、②今後のA1組合員の担当業務と定めた上で第3回団交の開催を申し入れた。

エ 原告は、同月24日付け書面で前記ウの申入れに対し、就業規則の提示については応じられない旨、第3回団交期日については同年4月下旬頃を希望する旨回答した。

原告は、同年3月26日付け書面で前記ウの申入れに対し、就業規則の提示については応じられない旨、第3回団交期日については同年4月28日、同年5月2日のいずれも午後7時頃を希望する旨回答した。

参加人は、同年3月28日付け書面で原告に対し、第3回団交期日を同年4月28日とすることを了承する旨連絡した。

オ 参加人が同日の第3回団交において原告に対して改めて就業規則の提示を求める旨述べたところ、原告は、参加人に就業規則を提示する法律上の義務はない、A1が既に就業規則を書き写しておりそれで十分であるなどとして、その提示を拒絶した。また、参加人が原告に対して準社員(原告の説明によれば、正社員より1グレード下がる従業員をいう。)の就業規則の提示を求めたところ、原告は、A1が同年6月1日に準社員になってから提示する旨回答して、これを拒絶した。(前記前提事実(3)ウ)

カ 参加人は、同年5月17日付け書面で原告に対し、早急に準社員用の就業規則を提示するように要求した。

キ 原告は、同月22日、A1に対し、同月末日付けで係長職を解く旨の辞令を発令するとともに、①C2出張所における業務は同月末で終了すること、②満57歳到達に伴う同月末日時点の退職金、③同年6月以前の月額賃金34万6100円を同月以降は月額賃金25万2678円に減額すること(以下「新給与案」という。)について説明した。

ク 参加人は、同年5月28日付け書面で原告に対し、新給与案をはじめとする同年6月以降のA1の労働条件には多々問題があるとして異議を留めつつ就労することを伝えるとともに、交渉事項を①新給与案及

び退職金支給額, ②新給与案を規定する就業規則及び賃金規程の明示, 提出, ③同月以降の職場環境及び安全配慮とする第4回団交の開催を申し入れ, さらに, 同月17日付け書面で原告に対し, 本件パワハラ問題も交渉事項に加えた上で, 再度団交の開催を申し入れた。

ケ A1は, 原告から, 同年5月31日付けで係長職を解かれるとともに, 同月30日に同年6月1日付けの第一倉庫事業部高宮倉庫課(以下「高宮営業所」という。)への異動を命じられて, 同日以降, 同営業所に異動した。

コ 参加人は, 同月25日付け書面で原告に対し, 第4回団交期日を同月30日とすることを確認するとともに, 同日までに準社員用の就業規則の写しを提示することを要求した。

サ 参加人が同日の第4回団交において原告に対して就業規則を提示するよう要求したところ, 原告は, 社員に対しては提示するが部外者である参加人に対しては提示できない旨回答した。なお, 原告は, 参加人からA1の高宮事業所における通勤交通費の支給について質問されたことを受け, 就業規則の該当箇所を読み上げた。(前記前提事実(3)エ)。

シ 原告は, 第1回団交から第4回団交までの間, 参加人に対して就業規則を提示しなかった。

なお, 原告は通勤手当に係る就業規則については参加人側出席者へ直接手交した旨主張するが, これを認めるに足りる証拠はなく, 第4回団交の録音反訳からしても上記事実は窺われない上, 原告は前記サのとおり一貫して就業規則の提示を拒んでいることに照らせば, かえって, そのような事実はなかったことが推認される。

(2) 検討

ア 第2回団交

前記認定事実によれば, 第1回団交については事前の団交申入れで本件就業場所変更に伴うA1の労働条件が交渉事項とされ(前記2(1)ア(ア)), 同団交においても同労働条件(賃金, 就業時間, 有給休暇取得等)及び業務の変更の有無, 内容等について交渉されたところ, この交渉が終了したとみるべき事情もなく, これを第2回団交で取り上げないこととしたとみるべき事情も見当たらない(前記(1)ア)ばかりか, 参加人が第2回団交で原告に対して就業規則の提示を要求する直前にも, A1の割増賃金について交渉されていた(前記(1)イ)のであって, これらに照らせば, 第2回団交では, 第1回団交から引き続いて本件就業場所変更に伴うA1の労働条件が交渉事項であったとみることができる。そして, かかる交渉事項は組合員の労働条件に関わるから, いわゆる義務的団交事項に当たり, 原告は, 交渉事項に係る参加人の要求・主張に対して, 必要に応じて根拠・資料を示すなどして団交において誠実に交渉すべき義務を負うこととなる(前記2(2)ア(ア)参照)。

ところで, 企業における労働条件は経営上の要請に基づいて統一的

かつ画一的に決定されるところ、就業規則は、この労働条件を定型的に定める準則であり、周知性等の所定の要件を充足する場合には労働契約の内容となるものである(労働契約法7条参照)。そして、上記説示のとおり、第2回団交では本件就業場所変更に伴うA1の労働条件が交渉事項とされていたから、労働者の「労働条件」の維持改善等を図ることを主たる目的として組織された参加人(労組法2条参照)が原告との間で具体的な労働条件の交渉に入るためには、その前提として当時のA1の労働条件の内容を確認する必要がある、具体的には、上記のような性質を有する就業規則の内容を確認することが必要不可欠である。また、これまで認定した本件事実関係の下では、参加人が就業規則を閲覧することなどによって原告に何らかの具体的支障や不都合が生じるおそれがあるとも認められない。

これらの事情を総合的に考慮すれば、原告は、第2回団交において参加人から就業規則の提示を求められた際には、誠実交渉義務の一環として、これを提示する義務があったというべきである。それにもかかわらず、原告は、参加人に対しては一貫して就業規則の提示を拒むという対応をとった(前記(1)イ、シ)のであるから、上記義務に反したということができる。なお、原告は、就業規則につき、参加人に対しては提示を拒絶し、その従業員であるA1に限って閲覧のみ十数分間認めるにとどまっていることからすれば、上記義務を尽くしたというには足りず、上記閲覧をもって不誠実交渉に当たらない旨の原告の主張は採用することができない。

イ 第3回団交

参加人は、平成26年3月18日付けでされた第3回団交の申入れの際、①定年制及び再雇用についての要求及び質疑応答、②今後のA1組合員の担当業務を交渉事項として掲げた上で、「準社員」に係る規定を含む就業規則の提示も求めていること(前記(1)ウ)、就業規則によれば、正社員は満57歳で準社員となり、労働条件の変更、退職金支給等がある旨定められていること(前記(1)イ・58条③、④)、A1が満57歳になる同年5月15日が約2か月後に迫っていたこと(前記前提事実(2)ア)からすれば、上記交渉事項は主にA1が満57歳になった後の準社員としての労働条件を問題にするものであり、これらの事実は原告も当然に認識していたということができるから、そもそもA1の労働条件は第3回団交の交渉事項ではないという原告の主張(前記第2の3(4)【原告の主張】)は採用の限りではない。かかる交渉事項は義務的団交事項に当たり、原告は、前記アと同様の誠実交渉義務を負うこととなる。

以上に対し、原告は、①参加人が第2回団交時及びその直後に既にA1を通じて就業規則の写しを入手していたこと、②参加人がA1を通じて就業場所に掲示されている就業規則を閲覧して写真を撮れば足

りることなどを根拠として就業規則を提示する義務が生じない旨主張する。しかしながら、A1が第2回団交時に書き写した就業規則はわずかに二か条のみであるし(前記(1)イ)、同人が平成26年3月14日にC2出張所において就業規則を1時間程度閲覧して部分的に書き写したことは認められるものの、就業規則全部を複写したと認めるに足りる証拠はない。そして、本件全証拠に照らしても、当時、参加人が就業規則を入手し保有していたことは認められないから、原告の上記主張①は採用することができない。また、上記主張②についても、上記のとおり、それまで参加人に対する就業規則の提示を拒んでいた原告が就業規則の閲覧を超えて写真撮影まで許すのか疑問であるし、原告からすれば就業規則の写しを交付するのに事務的な支障があるとも認められないから、参加人が就業規則を保有しておらず、その提示を求める場合には、原告はこれに対応する義務を負うというべきであり、原告の上記主張もまた採用することができない。以上のとおり、原告の上記各主張によっても、就業規則の提示義務は否定されるものではない。

そして、前記アで説示した事情を踏まえると、原告は、第3回団交に際し、参加人から就業規則の提示を求められたときには、誠実交渉義務の一環として、これを提示する義務を負っていたというべきである。

しかるに、原告は、事前又は団交当日にされた参加人からの求めに対し、いずれも就業規則の提示を拒むという対応をとった(前記(1)エ、オ、シ)のであるから、上記義務に反したといえることができる。なお、原告は、第3回団交において、就業規則の個別条項やその改定経過に関する参加人の質問に対して知り得る範囲で回答している、団交に支障は生じていないなどとも主張するが、いずれも上記誠実交渉義務違反の判断に消長を来すものではなく、失当であって採用しない。

ウ 第4回団交、第4回団交事項の交渉事項は、A1が満57歳になったことに伴う退職金支給額及び給与減額(新給与案)であり(前記(1)キ)、組合員の労働条件に関わるものであるから、義務的団交事項に当たり、原告は、前記アと同様の誠実交渉義務を負う。そして、前記アで説示した事情を踏まえると、原告は、第4回団交に際し、参加人から就業規則の提示を求められたときには、誠実交渉義務の一環として、これを提示する義務を負っているというべきである。

しかるに、原告は、事前又は団交当日にされた参加人からの求めに対し、いずれも就業規則の提示を拒むという対応をとった(前記(1)カ、コないしシ)のであるから、上記義務に反したといえることができる。なお、原告は、B2部長が第4回団交で就業規則のうち通勤手当に関する部分を読み上げた旨主張するが、上記誠実交渉義務違反の判断に消長を来すものではなく、失当であって採用しない。

(3) 小括

以上によれば、原告は、第2回団交から第4回団交までの間に参加人に

対して一貫して就業規則を提示しない対応をとり続け、そのことにつき「正当な理由」も認められず、このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して団体交渉することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為(不誠実交渉・労組法7条2号)に該当する。

4 争点4(第3回団交において原告が参加人に対して平成26年6月以降のA1の労働条件を説明しなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か)について

(1) 認定事実

前記前提事実(3)ウ、証拠及び弁論の全趣旨によれば、参加人が平成26年4月28日の第3回団交において原告に対してA1が準社員になる時期について質問したところ、原告は、A1は満57歳に達する給与締日(月末)の翌日である同年6月1日から準社員になる旨回答した。さらに、参加人が原告に対してA1が準社員となる同月以降の労働条件の変更内容等について質問したところ、原告は、同月以降の労働条件についてはA1に対して直接提示する予定であり、その提示時期は未定であること、参加人に対しては同条件を提示するつもりはないこと、準社員となった後の賃金の条件については個別に判断すること、準社員となってから定年満60歳になるまでは正社員から1グレードから下がることなどを回答したことが認められる。

(2) 検討

前記3(2)イのとおり、第3回団交の交渉事項は、主にA1が満57歳に到達し準社員となった後の労働条件を問題にするものであるから、義務的団交事項に当たる。そうすると、原告は、前記2(2)で説示したとおり、参加人の要求・主張に応じた回答・主張を行うなどして団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負うものと解される。なお、原告は、A1の平成26年6月以降の労働条件が準社員や管理職登用の問題であり、本来、参加人と団交によって決めるべき事柄ではない、係長職解任等の処遇に関する事項は経営の専管事項であり、参加人と協議すべき事項ではないなどと主張するが、そのような事項も労働者の労働条件や待遇等に関係する場合はその限りで義務的団交事項となるというべきであり、上記説示のとおり参加人の組合員の労働条件が問題とされているものであるから、採用の限りではない。

しかるに、原告は、上記義務を負っているにもかかわらず、第3回団交において、参加人からA1が準社員となった後の労働条件の変更内容等について質問しても、前記(1)のように、参加人に対しては新たな労働条件の内容を提示するつもりはないことを明示した上で、その後も何ら具体的な説明をしなかった。原告は、A1の処遇については第3回団交時点で原告社内において決定されていなかった旨も主張するが、仮にそうであったとしても、原告の説明によれば、第3回団交時から起算してA1の労働条件が変更されるまで約1か月程度の期間しかなかったのであるから、その当

時の検討状況や今後の見込み等についてより具体的に説明することができず、事項がなかったとはいえないというべきであり、前記(1)で摘示した、その内容も判然としないグレードに関する説明をするだけでは、その時点において可能な対応を誠実にしたと評価することはできない。

なお、原告は、B3社長及びB2部長が平成26年5月22日頃A1との面談を通じて同年6月以降の労働条件について丁寧に教示している旨主張するが、かかる事後の事情によって第3回団交における原告の上記説明態度が誠実交渉義務に違反しているという評価は覆るものでないことは明らかであり、失当であって採用しない。

したがって、原告の第3回団交における上記対応は労働条件の変更に係る説明を誠実にしたと評価することができず、そのことにつき「正当な理由」も認められないから、このような不誠実な交渉態度は、誠実交渉義務に反して、団体交渉することを正当な理由なく拒んだ不当労働行為(不誠実交渉・労組法7条2号)に該当する。

第4 結論

以上によれば、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11部