

令和2年6月4日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
令和元年(行ウ)第444号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 令和2年2月10日

判決

原告 X株式会社
同代表者代表取締役 B1
同訴訟代理人弁護士 B2
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
補助参加人 Z支部

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29年(不再)第61号事件について令和元年7月3日付けで発した命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

原告と補助参加人は、平成26年11月12日、東京都労働委員会における別件の不当労働行為救済申立事件において、「会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて、労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」との内容を含む和解協定を締結した。補助参加人は、原告と補助参加人との間で平成27年3月24日、同年4月21日及び同年7月9日に行われた団体交渉において、原告が上記和解協定に違反して代表取締役を出席させず、資料を提示して説明しなかったことが労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労働委員会に対して救済を申し立て、東京都労働委員会は、団体交渉に代表取締役が出席し、又は代表取締役が出席できない場合はその合理的な理由を説明して実質的な権限を十分に付与した者を出席させた上で、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じることなどを命じる救済命令を発した。原告が再審査を申し立てたのに対し、中央労働委員会は、原告が、実質的な交渉権限のある者を団体交渉に出席させておらず、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出していないため、労使の合意が図れるように誠実に団体交渉に応じたとは認められず、労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとする再審査命令を発した。本件は、原告が、同命令の取消しを求める事案である。

2 争いのない事実

(1) 当事者

ア 原告は、昭和39年12月に設立されたセメント輸送、液化ガス輸送及び食品輸送等の輸送事業を主な事業内容とする株式会社である。

イ 補助参加人Z支部(以下、補助参加人を単に「組合」ということがある。)は、関東地方のセメント、生コンクリートの製造、販売、輸送事業等に関わる労働者を組織する労働組合であり、平成12年11月にA1地域支部(以下「A1地域支部」という。)と他の関東地方の2支部が組織統一して結成された。

組合の下部組織として、平成7年5月に結成されたセメント輸送に従事する原告の従業員で組織するA2分会(以下「分会」という。)がある。

(2) 別件救済申立てにおける和解協定

組合と原告との間で、平成26年11月12日、東京都労働委員会における別件不当労働行為救済申立事件(東京都労委平成25年(不)第60号事件及び同平成26年(不)第14号事件。以下「前件救済申立て」という。)において和解が成立した。当該和解における和解協定(以下「前件和解協定」という。)には、「会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて、労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」との条項が含まれていた(以下「前件和解条項」という。)

(3) 本件に関する団体交渉

原告と組合は、平成27年3月24日、同年4月21日及び同年7月9日、定年後再雇用者の労働条件や賃上げ等を議題として、団体交渉を行った(以下、それぞれ「第1回団交」、「第2回団交」及び「第3回団交」といい、3回の団体交渉を総称して「本件団交」という。)。3回の団交を通じて、原告側からはB3被告B4営業所長(以下「B3所長」という。)、原告の代理人弁護士であるB2(以下「B2弁護士」という。)ら5名が出席し、原告の代表取締役B1(以下「原告代表者」という。)は出席しなかった。

(4) 初審命令

組合は、平成27年11月4日、原告が、前件和解条項に反して、代表取締役を出席させず、資料を提示して説明しなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当する不当労働行為であるとして、東京都労働委員会(以下「都労委」ということがある。)に救済を申し立てた。

都労委は、平成29年11月7日付けで、本件団交における原告の対応が労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、原告に対し、団体交渉に代表取締役が出席し、又は代表取締役が出席できない場合はその合理的な理由を説明して実質的な権限を十分に付与した者を出席させた上で、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行う

などして誠実に応じること並びに文書交付及び履行報告を命じる救済命令を発した。

(5) 再審査命令

原告は、平成27年12月19日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、中央労働員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査を申し立てた。

中労委は、令和元年7月3日、本件団交における原告の対応は労組法7条2号の不当労働行為であるとして、原告に対し、団体交渉に代表取締役又は代表取締役に準ずる実質的な交渉権限を付与した者を出席させ、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じること及び文書交付を命じた(以下「中労委命令」という。)

原告は、中労委命令を不服として、本件訴えを提起した。

3 争点

本件団交において、原告代表者が出席しなかったこと及び原告が資料を提示して説明しなかったことが、労組法7条2号の不誠実な団体交渉に該当するか否か。

4 争点に関する当事者の主張

(原告の主張)

(1) B3所長は、平成27年当時、原告の主たる事業であるセメント運送業の唯一の拠点であるB4営業所長の地位にあり、B3所長に指示を出せるのは、原告代表者以外にはいなかった。

原告代表者は、分会が結成された平成7年から平成30年までの24年間のうち、4年間弱の期間を除けば、団体交渉に出席したことはなく、原告代表者から交渉権限を与えられた原告の歴代の担当者が交渉責任者として団体交渉に対応してきたのであり、B3所長も同様に交渉権限を有する交渉責任者であった。

(2) 本件団交で主たる協議事項であった正社員の賃上げ及び定年後再雇者の労働条件の改善については、それまで長年にわたって原告と組合との間で団体交渉を継続的に実施し、協議を重ねてきたものであり、以下のア及びイで記載した長年にわたる原告と組合との労使関係及び継続的に実施してきた一連の団体交渉の経過を踏まえると、本件団交において、原告の交渉担当者としてB3所長が出席して対応したこと及び組合が要求した経営資料を提示しなかったことは、不誠実な対応とはいえない。

ア 原告と組合は、分会の結成後から組合員の賃金に関する協議を続けてきており、平成9年に、基本給を毎年1000円(在籍給を800円、年齢給を200円。ただし、年齢給は50歳時の6000円を上限とする。)加算するという定期昇給の合意を行い、以降、毎年定期昇給を行ってきた。このうち、平成10年から平成17年まで及び平成21年には、定期昇給を行う協定を締結した。

組合は、組合員の年収の目処を500万円台とするよう要求してい

たところ、原告と組合は、平成14年に協定を締結し、3年後までにバラセメント(粉末の袋詰めされていないセメント)を輸送する車両(以下「バラ車両」ということがある。)を運転する乗務員の年収水準の目処を500万円台とすることに合意した。原告と組合は、平成14年の上記協定に基づいて協議を継続し、平成17年には原告の正社員の年収は500万円台となった。

原告は、平成17年以降、平成16年の協定及び平成17年の協定で合意した定期昇給の実施、職務給の引上げ支給、賃金体系の見直し、年間基本給5カ月分の賞与の支給を遵守し、履行してきた。

原告は、平成21年には、輸送業務が著しく減少したために一時休業を余儀なくされ、同年の賞与を1か月分減額して4か月分と提示したこともあったが、組合が協定を遵守するよう要求したため、賞与の引下げは実現できなかった。このような状況にもかかわらず、組合は、原告に対して賃上げを要求し、平成22年12月から平成23年1月にかけて1か月間に及ぶストライキを決行した。その後も、組合と原告は、平成23年2月及び同年5月に年収500万円問題について文書でやり取りをするなどし、原告は、一連の労使協定締結の経緯や協定の履行状況等に関する原告の見解を詳細に説明した。

このように、原告は、組合による賃上げ要求に対し、労使協定で合意した定期昇給を実施するという対応をしてきたところ、この定期昇給による対応は、上記の労使協議の経過を前提とするものであり、組合との間で決着を付けた労使協定を遵守し、履行してきたものである。原告は、平成27年の本件団交当時も、従前と同様に一連の労使協定に基づき業界水準を上回る年収水準500万円台の賃金を支払い続けてきたのであるから、組合の賃上げ要求に対し、労使協定を守り、定期昇給のみを実施すると回答し続けた会社の対応は当然であって、不誠実ではない。この段階では、組合が要求する貸借対照表や損益計算書等の経営に関する資料を提示して説明や協議をする理由も必要もなく、本件団交に対応したB3所長やB2弁護士が資料を提示した上で説明等をしなかったからといって、それゆえに交渉権限を有しないとされる理由もない。

また、協定の一方当事者である組合も、一連の協定を遵守する義務を負うことになるのが道理であるから、原告が毎年行っている定期昇給に加えてベースアップを要求するのであれば、原告に対し、労使合意を無視して賃上げを要求する具体的な論拠を示し、説明すべき義務があった。

イ 原告においては、定年後再雇用者の処遇について、平成17年1月31日付け協定により、乗務員は定年である60歳で退職した後、改めて個別の労働契約を締結して定めることとなった。

その後、平成24年から平成26年の団体交渉では、原告側の担当者

としてB 3 所長が出席し、B 2 弁護士も代理人として同席した上で組合と交渉を行い、基本賃金、無事故手当及び調整給の金額を決定した。

このように、原告は、定年後再雇用者の労働条件について組合と団体交渉を実施するに当たり、B 3 所長を責任者として協議を重ねてきたのであり、その結果、定年後再雇用者の労働条件は、平成26年4月1日付け定年後再雇用者採用条件に定める内容となった。

原告は、定年後再雇用者の労働条件を定めるに当たり、原告の正社員の定年退職時の年収水準が会社と同規模の運送業界における一般的な水準を大幅に上回る500万円台となっていたことや、運送業界における定年後再雇用者の賃金水準を考慮して、賃金水準を引き下げ、賃金体系を簡素化した。この定年後再雇用者の労働条件の設定や見直しに関しては、会社の経営状況は反映されていないから、本件団交において会社の経営状況を示す資料を提示することに意味はない。

(被告の主張)

- (1) 代表取締役以外の交渉担当者に実質的な団体交渉権限があるか否かは、原告の組織内の管理、決定権限の配分規定だけでなく、当該交渉担当者の言動を総合勘案して判断すべきものであるから、B 3 所長が原告の主張するような立場にあるというだけでは、本件団交における交渉権限を実質的に与えられていたということとはできない。

また、原告が過去に代表取締役以外の交渉担当者に団体交渉における交渉権限を与えたことがあったことと、本件団交においてB 3 所長に実質的な交渉権限を与えていたか否かとは別個の問題である。

むしろ、本件団交において、B 3 所長が組合の質問や要求に対し、原告の判断を一方的に伝えるだけで、具体的な理由や根拠の説明をせず、即答を避けて曖昧な説明を繰り返したこと、B 3 所長とB 2 弁護士とで回答内容が異なっているものがあったこと、B 3 所長とB 2 弁護士が、次回団体交渉期日の調整にすら応じなかったことからすると、原告が同人らに実質的な交渉権限を付与していたとはいえない。

- (2) 本件団交における正社員の賃上げの件及び定年後再雇用者の労働条件の改善の件という議題は、組合が、その当時の賃金水準上の更なる賃上げや見直しを求めるものであり、過去の団体交渉の議題とは別個の新たな議題である。過去の団体交渉の議題と本件団交の議題とが異なる以上、原告と組合との間の本件団交前の団体交渉の経過は、本件団交における原告の対応が誠実なものであるか否かとは関わりがなく、仮に原告が過去の団体交渉において誠実に対応してきたとしても、そのことが本件団交における原告の対応の誠実性の根拠となるものではない。
- (3) 原告は、組合との間で、正社員の毎年の賃上げ方法として、定期昇給を実施するという労使協定に基づき、定期昇給を実施してきたのであるから、組合が定期昇給に加えて賃上げを要求するのであれば、原告に対しその具体的な論拠を示して説明すべきであるのにそれがされていないと主張す

るが、組合と原告との間に定期昇給のみを実施することで合意する旨の労使協定があったわけではないから、原告の主張は前提を欠くものである。

原告は、定年後再雇用者の労働条件の設定は、原告の経営状況を理由とするものではないから、本件団交において経営資料を提示する必要はなかったとも主張するが、定年後再雇用者の労働条件を設定した理由の問題と、本件団交において経営資料を提示する必要性とは別個の問題であるから、原告の上記主張は経営資料を提示する必要性がないことの根拠となるものではない。

(補助参加人の主張)

- (1) 仮に過去の団体交渉において原告が誠実に対応してきたとしても、本件団交における原告の態度が誠実と評価されるものではなく、本件団交における原告の交渉態度それ自体が問題とされるべきである。

不誠実団交の判断に当たって、過去の交渉経過を検討対象とするとしても、一定の限度に制限されるべきであり、長期間の交渉経過の全てを検討対象とすべきではなく、検討対象とする交渉経過も、本件の争点との関係で必要な範囲に限られる。

- (2) 原告は、平成17年までに正社員の年収を500万円台とすることを実現したが、平成16年のストライキ解除に際して締結した協定を平成17年に反故にしようとするなど、組合との協定に従って誠実に実現してきたわけではなかった。また、500万円台の年収水準は、雑貨の運送や二次下請等の運賃の非常に安い運送業者等も含めた意味での運送業界の水準と比較すれば高いものであったが、原告と同種であるセメント運搬の元請会社と比較すると、むしろ低いものであった。

平成18年から平成20年までの間に賃上げに関する協定を締結していないのは、平成17年までに年収500万円台を達成する協定を締結していたからではなく、原告が、通勤費を除外した年収で500万円台とするという平成16年のストライキ解除に際して組合と約束した内容を実現せず、定期昇給以外の賃上げに応じないなど、不誠実な態度を取っていたからである。

原告は、平成21年の交渉時においても、経営状況が悪化していると主張しながら、具体的な資料を開示しなかった。また、原告のいう年収500万円には通勤費が含まれ、嵩上げされているとの組合の指摘にも耳を貸すことなく、定期昇給以外の賃上げに応じないという不誠実な態度をとってきた。

定年後再雇用者の労働条件に関する交渉においても、組合が原告の提案では不十分であるとして交渉継続を申し入れているにもかかわらず、原告は、雇用契約書に署名しなければ就労させないと通告して団体交渉会場から一方的に退出するなどし、定年後再雇用者の労働条件が団体交渉で円満に決定されたわけではなかった。また、賃金水準についても、一般的な水準を大幅に上回るものではなく、交通費を加算して嵩上げたものであつ

た。

第3 当裁判所の判断

1 認定

当事者間に争いがない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(1) 団体交渉の原告側の出席者について

原告代表者は、平成8年3月から4月にかけて原告に入社するとともに取締役就任し、平成10年6月23日に取締役を辞任し、平成20年4月に代表取締役就任した。原告代表者は、平成8年4月から平成23年11月まで団体交渉に出席しており、平成10年6月から平成20年3月までの間は、営業所長の立場で団体交渉に出席していたが、平成24年以降は、組合との団体交渉には、B3所長、B2弁護士らが交渉担当者として出席し、原告代表者が出席することはなくなった。

(2) 定期昇給に関する合意

A1地域支部及び原告は、平成9年7月、定期昇給(在籍給800円、年齢給200円、ただし、満51歳以上の者は年齢給200円を加算しない。)を行うことで合意した。

A1地域支部、分会及び原告は、平成10年7月23日、上記のとおり前年に合意した定期昇給のほか、ベースアップとして基本給に5000円を加算することなどを内容とする協定を締結した。

A1地域支部(平成13年は組合)、分会及び原告は、平成11年から平成13年まで、平成9年に合意した定期昇給を行うこと(平成13年は基本給を一律100円加算することを含む。)などを内容とする協定を締結した。

(3) 年収水準を500万円台とすることについての協定等

ア 原告と組合は、その後も団体交渉を繰り返し、組合は時にストライキをするなどして、組合と原告は、平成14年10月24日、以下の内容の協定を締結した。

「1. 年収水準の改定

2005年度(平成17年度)までにバラ車両乗務員(トレーラー乗務員を除く)の年収水準の目途を500万円台とし、労使は、経営状況の推移を勘案しながら協力して対応する。

なお、改定に関する具体的措置については、各年毎の労使交渉及び労使協議によるものとする。

2. 基本給の改定

在籍給800円と年齢給200円の合計1,000円を基本給に加算する。

ただし、2002年(平成14年)4月1日現在、満51歳以上の者については、年齢給200円は支給しない。(以下略)」

イ 組合は、平成16年3月15日、原告に対し、組合員の最低年収50

0万円の実現等を求めて無期限ストライキを実施し、その後、組合と原告は、同年9月17日、年収500万円台とする件について、平成16年度と平成17年度の年収増加額や配分に関する事項、定期昇給のほか、職務給に一律1万9900円を加算することなどを内容とする協定を締結した。

ウ 組合と原告は、平成17年8月3日、平成17年度春闘要求に対する団体交渉の結果、年収500万円台の実現に関し、定期昇給の他に職務給を一律6652円加算することなどを内容とする協定を締結した。

エ 組合は、平成18年から平成20年まで毎年賃上げを要求したが、原告は、平成17年までに年収500万円台を達成する協定を締結していたことから、定期昇給以外の賃上げに応じなかった。平成18年及び平成19年の組合の要求には、通勤費を除外した実質年収の上げも含まれていた。

オ 原告は、平成20年の後半以降、経済不況の影響を受け、平成21年の春闘要求に係る団体交渉において、年間賞与を4ヶ月分とする提案を行ったが、組合は提案に応じなかった。

組合と原告は、平成21年7月15日、平成21年度賃上げについて定期昇給を実施すること及び年間一時金について基本給の5か月分(夏季2.4か月、冬季2.6か月)とすることなどを内容とする協定を締結した。

カ 組合と原告との間の交渉における協定は、オの協定以降平成30年10月16日付け協定まで締結されなかった。

(4) 前件救済申立てまでの定年後再雇用者の労働条件に関する協定等

ア 組合及び分会と原告は、平成17年1月13日、定年退職後再雇用(以下「定年後再雇用」という。)について、定年年齢に達したものは一旦退職した後、嘱託社員労働契約書にもとづき再雇用すること、再雇用者の継続雇用措置は、平成25年4月1日までに段階的に上げていくものとするなど内容を内容とする協定を締結した。

イ 組合と原告は、定年後再雇用者の労働条件に関して、平成24年中に6回団体交渉を行い、組合は、団体交渉を求める中で、平成24年5月21日、原告に対し、以下の資料(以下「24.5.21要求資料」という。)を提示するよう求めたが、原告はこれに応じなかった。

- 「① 会社全体の売上高、運送原価、販売及び一般管理費、営業費用、営業損益、最終損益の過去5カ年の推移
② バラセメント運送部門の売上高、運送原価の過去5カ年の推移
③ バラセメント車両1台あたりの平均年間売上高の過去5カ年の推移
④ バラセメント運転手の平均年収(通勤費込みまたは通勤費を除外した源泉徴収票の金額の過去5カ年の推移)
⑤ バラセメント運転手の平均残業時間(運転手全体の平均時間)の過

去5カ年の推移

⑥ 長期・短期借入金残高の過去5カ年の推移」

組合は、平成25年の団体交渉においても、24.5.21要求資料の提示を求めたが、原告は提示しなかった。

(5) 前件救済申立てから前件和解協定締結までの経緯

ア 組合は、平成25年6月4日、交通事故を起こした組合員に対する解雇が不利益取扱い及び支配介入に該当するとして、都労委に対し救済申立てを行った(東京都労委平成25年(不)第60号事件)。

また、組合は、平成26年2月6日、定年延長及び定年後再雇用問題に関する原告の団体交渉における対応が不誠実であるとして、会社代表者又はこれに準ずる権限のある役員を出席させて、交渉に必要な経営状況に関する資料を提出するなどして誠実に交渉に応じることなどを求めて、都労委に対し救済申立てを行い(東京都労委平成26年(不)第14号事件)、都労委は、同年3月10日、上記両事件の審査を併合した。

イ 組合は、平成26年3月13日の団体交渉において、原告に対し、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたことに伴い、同月末に定年を迎える組合員について定年前と同じ賃金での再雇用を求めたが、原告は、同月22日、組合に対し、報酬比例部分が支給されない期間について月1万円の調整給を支給する旨回答した。組合は、同月24日、原告に対し、この回答では不十分であるとして、24.5.21要求資料の提示を再度求めた。

組合は、同年4月10日の団体交渉において、原告に対し、定年後再雇用者を定年前と同額の賃金で雇用することなどを要求したが、原告は、団体交渉を踏まえて決定しており、妥当な水準である旨回答した。

原告は、同月25日の団体交渉において、同年3月22日に回答した調整給について月2万円に増額する旨回答した。これに対し、組合は、更なる賃金改善を求めたが、原告は、同年4月30日、応じられない旨回答した。

ウ 組合は、平成26年6月2日の団体交渉において、原告に対し、原告代表者又は権限のある取締役の団体交渉への出席を求めたが、原告は、B3所長以下の交渉担当者が交渉権限を持って対応しており、今後もこの体制で対応する旨説明した。また、組合は、原告に対し、定年後再雇用者について、調整給の支給では不十分であり、定年前と同額の賃金で再雇用すること及び一時金を支給することを求めた。

原告は、同月18日、組合に対し、定年後再雇用者への一時金の支給や組合員への賃上げについては会社の経営判断として決定すべき事項であって、原告に広い裁量が認められるものであり、その判断理由について組合員の賃金水準が世間水準や同業他社に比べて高いことを説明しており、組合に対して経営資料を示して説明する必要があるとは解

されない旨回答した。

原告は、平成26年9月18日、組合に対し、平成27年4月以降、定年後再雇用者の労働日数の削減と賃金条件の見直しを検討していることなどを通知した。

エ 定年後再雇用の組合員1名は、平成26年10月16日、また、定年後再雇用の組合員2名は、同年12月1日、定年退職の前後で同じ業務を行っているにもかかわらず、原告が定年後再雇用者の賃金を引き下げたことは不合理であり労働契約法第20条に反して無効であるなどとして、当庁に訴訟を提起した(当庁平成26年(ワ)第27214号及び同第31727号事件)。

オ 組合と原告は、平成26年11月12日、前件救済申立てにつき、都労委の関与により和解協定を締結した。前件和解協定書第1項には以下の前件和解条項の記載があった。

「1 会社は、組合に対して、労働条件につき、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて、労使の合意が図れるように、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」

(6) 本件団交開催に至る経緯

ア 組合は、平成26年11月17日、原告に対し、これまで、組合が定年後再雇用者の職務内容と就労実態等が定年前と同じであるのに、不利益な賃金体系とする合理的理由はないと主張していたのに対し、原告は経営判断と繰り返すのみで経営状況を示す資料を提示しなかったとし、前件和解条項を受け、定年後再雇用者の労働条件を正社員と同一又は同一水準に見直すことが経営実態からみてどの程度可能かを検討、協議するために、原告代表者の出席及び24.5.21要求資料の提示を求めた上で、正社員と定年後再雇用者との労働条件の不合理な格差是正等について団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月26日、定年後再雇用者の賃金等の労働問題については双方の主張が平行線となっており、対象となる組合員が労働条件の切下げを違法として東京地方裁判所(当庁)(以下「東京地裁」ということがある。)に訴訟を提起している状況からすれば、当分の間、団体交渉を開催する意義はないと回答した。

この回答に対し、組合は、同年12月8日、これまでの団体交渉における原告の対応は、権限のない者が出席し、資料を一切提示せず、具体的な説明のない不誠実なものであり、原告には双方で合意を図るために努力するという誠実交渉義務があり、裁判で係争中であることは団体交渉拒否の正当な理由にはならないとして、再度団体交渉の開催を求めた。

原告は、同月16日、上記組合の要求に対し、組合との協議を踏まえて定年後再雇用者の賃金水準の改善に努めてきたところ、組合が定年

前の賃金と同水準とすることにこだわって組合員が訴訟を提起するに至っており、団体交渉を開催する意義はない旨改めて回答した。

これに対し、組合は、同月29日、前件和解条項を守るよう要求し、改めて団体交渉を申し入れた。

イ 原告は、平成27年1月7日、組合の平成26年12月29日の申入れに対し、前件和解条項は労使間の協議に関する原則を確認したものであり、会社の団体交渉における対応が不誠実であったことを認める趣旨ではないとした上で、①平成26年9月18日付けで通知したとおり、平成27年4月以降に定年後再雇用者の労働条件を見直すことを検討しており、また、②組合に対する便宜供与のあり方についても再検討の必要があると考えているとして、①及び②を議題とする団体交渉を申し入れた。

組合は、これに対し、平成27年1月15日、問題をすり替えることなく、組合の申し入れた団体交渉と資料の提示に応じるよう求めた。

原告は、同年2月6日、組合に対し、同年1月7日付けで申し入れた団体交渉に応じるよう要求した。

ウ 組合は、平成27年2月9日、原告に対し、基本給を3万5000円引き上げること、年間一時金を150万円とすること、定年を65歳まで延長すること、歩合給を廃止して、諸手当を整理統合し、基本給、職務給、住宅手当及び家族手当を基本に簡素化すること等を要求事項とした「15春闘Z支部統一要求書」（以下「春闘要求」という。）を提出するとともに、同月19日、組合による前記平成26年11月17日付け団体交渉申入事項、春闘要求及び原告による同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れ、平成26年11月17日に組合が求めた前記資料を事前に提出するよう要求した。

原告は、平成27年2月19日、組合に対し、組合による春闘要求及び原告による前記同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

原告は、同年3月2日、組合に対し、同年2月19日に原告が申し入れた団体交渉に応じるか否か回答するよう求めた上で、組合が平成26年11月17日に提出を求めた資料はいずれも提出する必要はないと思料する旨、また、原告の前記平成27年1月7日付け団体交渉申入事項について、検討の結果、平成27年度の定年後再雇用者の労働条件は現行どおりとする方針である旨通知するとともに、春闘要求について、平成27年度は定期昇給を実施する、年間一時金は組合との協定に基づいて基本給の5か月分（夏期2.4か月、冬期2.6か月）を支給する、定年後再雇用制度及び賃金体系は現行どおりとする旨回答した。

組合は、同年3月9日、原告に対し、春闘要求及び原告による同年1月7日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉の日程調整を求め、日程の候補日とともに、原告が平成27年4月以降の定年後再雇用者

の労働条件見直しを止めた理由及び組合が再三申し入れている資料を提出する理由がない理由を書き添えるよう要求した。

(7) 本件団交の状況等

ア 第1回団交

平成27年3月24日、第1回団交が開催され、原告からは、B3所長、B2弁護士ら合計5名が出席したが、原告代表者は出席しなかった。

組合は、冒頭、前件和解条項の「会社の代表者に準ずる権限のある者」とは出席者の中で誰なのか尋ね、B3所長は、自身が該当すると答えた。組合が、この場で即答したり資料を説明したりできるのかと尋ねたのに対し、B3所長は、内容によっては可能である旨回答した。

組合が、原告が同年4月からの定年後再雇用者の労働条件の見直しを止めた理由を尋ねると、B3所長は「会社の中でもいろいろありまして。」と回答し、組合が、「いろいろという中身について説明していただませんか。」と聞くと、B3所長は、「まあ、いろいろといえば、いろいろありましたんで。」「会社の事情です。」「いろいろについては説明するつもりはない。」などと回答した。

組合が、定年後再雇用者の労働条件を現状維持とすることについて、経営資料を示して説明してほしいと求めたのに対し、B3所長は「出す必要はないと判断してます。」と回答し、組合がその理由について尋ねると、B3所長は「会社としての判断です。」「それ以上はないです。」と回答し、組合が、理由や根拠について説明する必要がないのか確認すると、B3所長は「そうです。そう判断します。」と回答した。組合が、理由と根拠を示せないということか尋ねると、B2弁護士は、前から説明してきている旨回答した。これに対し、組合が、理由と根拠について示したことはない旨反論し、原告は今まで世間相場であるとしか説明しておらず、その世間相場を聞いても答えがないと抗議すると、B2弁護士は、組合も十分に知っていると思う旨回答した。組合は、組合と労使関係のある会社では賃金を下げないで再雇用しているか、定年延長しているところが多いので知らない旨述べた。

組合が、前件和解条項に基づいて資料を提示すべきだと主張したのに対し、B3所長は、必要であれば提示すると述べ、組合が必要だと考えている旨述べると、B3所長は、この団体交渉の場では提示するか否かは検討しない旨回答した。これに対し、組合が、前件和解協定締結前後で対応が変わっていないと抗議すると、B3所長は、都労委から会社の対応を改めるようにとは言われていない旨述べた。

また、組合は、原告が東京地裁に対して資料を提出したことについてその理由を尋ねると、B3所長は「必要という判断だった。」と回答し、B2弁護士は、原告の主張を裏付けるために提出した旨述べた。組合が、その資料を団体交渉に持ってきて説明を求めれば会社も説明するのかと尋ねると、B2弁護士は「(組合から出されれば)説明しなきゃ

いかんでしょうね。」と答え、組合が、原告から提示するつもりはあるのかと聞くと、B 2 弁護士は「会社の方から出すことも考えて良いんじゃないですか。僕はそう思いますけど。」と答え、組合が、その発言は代理人としてなのか、個人としてなのか確認すると、B 2 弁護士は「僕は、と言ったときは個人的な発言です。」「代理人としての考えを言いますと、そういう損益とか貸借対照表は、やっぱり機会を見て皆さんに理解をしてもらうように提出した方が良くと検討もしています。」と述べた。そして、B 3 所長は、東京地裁に提出した資料の団体交渉への提示、説明をいずれ検討はする旨述べ、組合がいつ検討するのかと尋ねると、B 3 所長は「いつ出す、出さないという判断は、まあ今ここでは回答できないですね。」「検討はしますよ。」と回答した。

最後に、原告が、春闘要求に関し、定期昇給を実施する旨回答した際、組合は、会社がどの程度の賃上げが可能なのか、一時金の上乗せができないのかなどについて経営資料を示して説明するよう要求した。また、組合が、定年を迎える組合員がいるため、平成 27 年 3 月 31 日までに団体交渉の日程を入れるよう要求すると、B 2 弁護士は「申し入れてください。」と述べ、組合が、今、申し入れていると抗議し、団体交渉は終了した。

イ 第 1 回団交から第 2 回団交までの経緯

原告は、平成 27 年 3 月 26 日、組合に対し、正社員の年間一時金について、基本給の 5 か月分に夏期、冬期各 1 万円を加算して支給することなどを通知した。

組合は、同年 4 月 2 日、原告に対し、第 1 回団交における原告の対応が不誠実であったとして抗議するとともに、以下の事項を求めて団体交渉を申し入れた。

(ア) 組合員 5 名の定年後再雇用条件と、定年前の賃金との格差をどの程度縮められるかについて、会社が東京地裁に提出した経営資料(損益計算書及び貸借対照表)並びに正社員運転手 1 台当たりの売上げと組合員 5 名の 1 台当たりの売上比較表を提示して協議すること。

(イ) 春闘要求事項に関し、①年収 600 万円台の実現のためにはいくら運賃を引き上げたらよいか、② 1 万円賃上げしたならばどの程度の費用がかかるのか、③どの程度賃上げが可能なのか、④賃上げが実施できないならばその理由と根拠、⑤賃上げ以外の要求で何が実現できるのかについて、原告が東京地裁に提出した上記経営資料を提示して協議すること。

原告は、同月 6 日、組合の上記団体交渉申入れに対し、原告の対応が不誠実であったといわれる理由はない旨主張するとともに、組合による春闘要求事項及び原告による同年 1 月 7 日付け団体交渉申入事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

ウ 第 2 回団交

平成27年4月21日、第2回団交が開催され、原告からは、B3所長、B2弁護士ら合計5名が出席したが、原告代表者は出席しなかった。

B3所長は、第2回団交の冒頭で、東京地裁に提出した資料について「団交で開示する必要はないと会社は考えています。」「お手元にあればそれを見ればいいと思います。」と述べ、組合が、それを見て質問すれば答えるのかと確認すると、B3所長は「内容によって、答えられるものは答えます。」と述べた。

組合は、定年前後で仕事が変わらないのに賃金が異なるのは納得がいかない、原告は世間相場であるとしか説明しておらず、正社員と定年後再雇用者の売上げの比較表を提示してほしい旨求めると、B3所長は、売上げと賃金は連動していないとして拒否した。組合が、定年後に賃金を減額した分は賃上げの原資にならないのかと尋ねると、B3所長は、賃上げの原資にならない旨述べるとともに、今ここで説明する必要はない旨回答した。

組合は、どのくらいの賃上げなら可能なのかと問い、できないならその理由と根拠を示すよう求めると、B3所長は、世間水準以上の賃金を支払っているので定期昇給の実施で妥当である旨回答し、B2弁護士は、世間水準が400万円から450万円のところ、原告では500万円前後の高い水準を支払っている旨述べた。組合がその根拠資料の提示を求めると、B2弁護士は、東京地裁に提出した各種資料を見れば分かると思う、組合員が原告なのだから入手できるのではないかと回答し、組合が今後も団体交渉で提示する予定はないのかと尋ねると、B2弁護士は、出さないとは言っていない、今後出すかもしれないと答え、組合がいつ出すのかと聞くと、断言はできないとして即答を避けた。また、組合が、原告の休日は少なく、原告がいう年収水準には通勤費や残業代等が入っているので実際には少ないのではないか、基準内賃金はいくらなのかと尋ねると、B2弁護士は、内訳は分からない、資料を見れば分かるが本日は持ってきていない、組合が要求する基準には会社としては応じられないというのが本日の会社の回答である旨述べた。

組合が、B3所長の団体交渉での権限とは何なのかと尋ねると、B3所長は、団体交渉の中で協議を進める権限であり、内容によっては決定する権限がある旨回答した。組合は、今までその場で答えられなかったことが多く、出席者は毎回同じであるのに次回の団体交渉の日程を決めることもしていない旨述べると、B3所長は、その場で決められるものではなかったと答えた。組合が、定年後再雇用の期日が迫っていたときも決めなかった、なぜ決めないのかと聞くと、B3所長は「理由を尋ねられても。」「なぜと言われてもまあ、必要ないと思っています。」と述べ、その場で決めなくてよいものと考えている旨回答した。そして、最後に組合が次回の団体交渉の期日を決めようと呼びかけたところ、B2弁護士は「ここでは決めない。」「決めないのが方針であって

理由はない。」などと述べ、団体交渉は終了した。

エ 第2回団交から第3回団交までの経緯

組合は、平成27年4月28日、原告に対し、第2回団交におけるB3所長やB2弁護士への対応について、権限のない者が出席し、具体的な数字や資料を一切示さず、会社回答の押しつけに終始しているため、労使合意を図るための団体交渉となっていないとして抗議するとともに、団体交渉の席で次回期日を調整しない理由の説明を求める旨の「抗議申入書」を提出した。

これに対し、原告は、同年5月12日、団体交渉では交渉権限を有する者が出席して必要な説明と協議をしておき、会社の対応が不誠実であったと非難される理由はない、組合から提示される交渉事項の検討等をするために団体交渉申入書の提出を受けてから日程を調整するのが会社の方針である旨記載した「通知書」を提出した。

組合は、同年6月12日及び同月21日、原告に対し、①定年後再雇用者の年収水準を正社員(定年前)水準に引き上げることなどの定年後再雇用者の賃金労働条件の改善について、②バラ車両運転手の年収水準を600万円台に引き上げること、③①及び②に関して労使合意を目指すために必要な資料の提出及び開示、④組合員らと会社間で係争中の東京地裁に提出した会社の経営資料を、団体交渉の場でも開示し、組合に説明することなどを求めて、団体交渉を申し入れた。

原告は、同年6月25日、組合に対し、定年後再雇用者の労働条件、春闘要求及び便宜供与の見直しを議題とする団体交渉を申し入れた。

オ 第3回団交

平成27年7月9日、第3回団交が開催され、原告からは、B3所長、B2弁護士ら合計5名が出席したが、原告代表者は出席しなかった。

組合が、冒頭、春闘や定年後再雇用者の労働条件の問題についてどこまで権限を有するかと尋ねると、B3所長は、決定する権限は一通りある旨回答し、組合が、いつも持ち帰る理由を聞くと、B3所長は「検討を要する事項だからです。」と回答した。そして、組合が、要求は以前から提出していると述べると、B3所長は「基本的には会社は応じられないと返答しているじゃないですか。」と説明したが、組合は、応じられない理由や根拠の説明を受けた覚えはない、労働条件の問題で協議を求めているのであるから、応じられないならそれだけの根拠を示してもらえないと困る旨反論した。

B3所長は、定年後再雇用者の年収水準の引上げについて、現状が世間水準であると考えていることから応じられない旨回答した。組合がその根拠を尋ねると、B3所長は「会社で調べた結果です。」と回答し、組合がどのように何を調べたのかと尋ねると、B3所長は「まあ、情報として仕入れられるので。」「特にこれというのは示さなくても。そこから辺は皆様でも調べられる。」と回答したので、組合が、組合で勝手に

調べろという回答なのかと聞くと、B3所長は「調べられると思いますよ。」「特に会社は示す必要はないと考えますけども。」と述べた。

B3所長は、定年後再雇用者の賃金体系の正社員との同一化について、定年後再雇用者の賃金体系は簡素化する必要があると考えていることから応じられない旨回答し、組合は、基本給を下げて歩合給の割合が高くなる定年後再雇用者の賃金体系は簡素化ということで済まされるものではない、定年前と同じ賃金を得ようと思ったら今まで以上に働かないといけないのに簡素化の一言で済ませていると抗議した。

B3所長は、春闘要求について、世間水準に鑑みてそれ相応の水準以上のものを支払っているのに応じられない旨回答し、組合が、世間水準の残業単価はいくらなのか尋ねると、B3所長は、「調べないと分からない。」「現時点ではそんな細かいところまでは調べていない。」と回答した。組合が世間水準とは何か具体的に回答してほしいと求めると、B3所長は「先ほどからお答えしておりです。」「会社で調べた結果です。」と回答し、組合がその結果を提示するよう求めると、B3所長は「基本的には考えておりません。」と述べた。そして、組合が、会社の調査の結果の世間水準とはいくらかと尋ねると、B3所長は、正社員でいうと年収で約400万円から450万円であると認識している旨回答し、組合が、どこの調査なのか、何を調べればよいか教えてほしい旨求めると、B3所長は「それは皆さんでも調べられる範囲ですから。」「インターネットでも新聞でも。」と述べ、調べれば分かる話なので会社から根拠資料について提示するつもりはない旨述べた。組合は、世間水準とは一次下請業者なのか、二次、三次下請業者なのか、何を調べてその数字になったのか聞いているのに不誠実である、世間一般では、通勤費込みで年収を語る会社はない旨主張した。

B3所長は、組合の要求が「今の会社の現状からすると妥当じゃないと考えます。」と述べたため、組合が現状とはどういうことかと尋ねると、B3所長は「現状は現状。」と述べた。組合は、売上げやコスト、債務の説明があった上で組合の要求が難しいという説明をしてほしい旨要求したが、B3所長は「現状を説明することは必要ないと思う。」と述べた。また、会社が、平成17年及び平成21年の協定で定期昇給は1000円で合意しており、そのとおり支払っているから問題ない旨述べたところ、組合は、未来永劫1000円でよいと確認した覚えはない、だから毎年要求している旨反論した。

正社員の賃金について歩合給を廃止して諸手当を整理統合し簡素化することを求める春闘要求に対し、B2弁護士は、応じられない、現状どおり、経営判断である旨回答し、組合が、取締役会で議論されたのかと尋ねると、組合の要求に対する回答は原告代表者とB5会長が相談したと聞いている、今年度についてはB2弁護士が加わって協議した記憶はないが、従前は協議していたことは確認している旨述べた。

最後に、B 3 所長は、組合が同年 6 月 1 2 日及び同月 2 1 日付けで申し入れた資料の提示及び原告が東京地裁に提出した資料の説明について応じられない旨回答した。そして、組合が、次の団体交渉の期日を調整しようと呼びかけたところ、B 2 弁護士は「要求書出して。」と述べ、団体交渉は終了した。

(8) 別件訴訟

ア 別件訴訟の経過

東京地裁は、組合員 3 名が、原告による定年後再雇用者の賃金引下げは不合理であり労働契約法第 20 条に反して無効であるとして提起した別件訴訟に関し、平成 28 年 5 月 13 日、組合員 3 名の請求を認容したが、原告はこれを不服として控訴し(東京高裁平成 28 年(ネ)第 2993 号事件)、東京高裁は、同年 11 月 2 日、原判決を取り消し、上記組合員 3 名の請求を棄却した。上記組合員 3 名はこれを不服として上告受理申立てを行ったところ、最高裁判所はこれを受理し(最高裁判所平成 29 年(受)第 442 号事件)、平成 30 年 6 月 1 日、原判決のうち精勤手当に係る損害賠償請求に関する部分を破棄し、上記組合員 3 名に対し精勤手当の支払を命じるとともに、精勤手当に関連する時間外手当の支払について東京高裁に差し戻し、その余の上告を棄却する判決を言い渡した。

上記組合員 3 名と原告は、同年 9 月 3 日、差戻審において、原告が上記組合員 3 名に対して精勤手当の加算及びそれに伴う時間外手当の増額を解決金として支払うこと等を内容とする裁判上の和解が成立した。

なお、組合と原告は、同年 10 月 5 日の団体交渉を経て、同月 16 日、上記組合員 3 名以外の組合員 2 名の定年後再雇用期間中の賃金の支払に関して、上記裁判上の和解に準じる内容の協定を締結した。

イ 別件訴訟における原告提出資料

アの別件訴訟手続の中で、原告は、平成 27 年 2 月 5 日、東京地裁に対し、以下の資料を証拠として提出した。しかし、団体交渉において以下の資料を組合に提示したことはなかった。

(ア) 平成 23 年 1 2 月 3 1 日現在、平成 24 年 1 2 月 3 1 日現在及び平成 25 年 1 2 月 3 1 日現在の会社の貸借対照表

(イ) 平成 23 年、平成 24 年及び平成 25 年の会社の損益計算書

(ウ) 定年後再雇用組合員 5 名の定年前 1 年間の年収と定年後再雇用の賃金条件に基づく想定年収の比較表(平均 21.1 パーセントの引下げとなっている。)

(エ) 定年後再雇用組合員 5 名の定年前 3 年間の平均年収と定年後再雇用者としての年収(一部想定)の比較表(平均 22.3 パーセントの引下げとなっている。)

(オ) 社団法人 C 1 協会「平成 24 年版トラック運送事業の賃金実態」(抄本)(会社と同規模同業者の年代別平均賃金表の添付がある。)

(カ) 上記③ないし⑤を受けて会社がまとめた同規模同業他社との年収水準比較(平成27年12月11日作成)

なお,上記(カ)の資料には次の記載があった。

「第1 60歳定年前

1 関東30～99人トラック運送事業・男性大型運転者・50～59歳の賃金

(1) 1人当たり平均月収(賞与含む) 39万1,300円

(2) 年収ベース(上記(1)×12) 469万5,600円(①)

2 (原告3名及び原告以外の定年後再雇用者2名)の年収

(1) 定年前1年間の年収(5名平均) 529万998円

(上記①+13%)

(2) 定年前3年間の平均年収(5名平均) 523万1,274円

(上記①+11%)

第2 60歳定年後

1 関東30～99人トラック運送事業・男性大型運転者・60歳以上の賃金

(1) 1人当たり平均月収(賞与含む) 30万1,100円

(2) 年収ベース(上記(1)×12) 361万3,200円(②)

2 (原告3名及び原告以外の定年後再雇用者2名)の年収

(1) 定年後再雇用の賃金条件に基づく想定年収(5名平均)

417万1,133円(上記②+15%)

(2) 定年後再雇用者としての実収入(一部想定・5名平均)

406万3,608円(上記②+12%)」

2 検討

(1) 原告が負う誠実交渉義務の内容について

労組法7条2号が「使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為と定めたのは,使用者と労働者の代表者又は労働組合とが,対等に労働条件等について交渉することを確保するためであるから,同号のいう団体交渉拒否には,使用者が,正当な理由なく団体交渉を行うことそれ自体を拒否することだけでなく,形の上では団体交渉に応じながら,不誠実な態度を取り,対等に労働条件等について交渉するという団体交渉の実を備えない場合も含まれると解される。したがって,使用者は,団体交渉に応じる義務とともに,団体交渉において誠実に交渉に当たる義務を負う。そして,誠実交渉義務は,労働組合の要求に対して合意や譲歩を行う義務ではなく,譲歩ができない場合であっても,交渉事項に関する労働組合の要求に対応して,使用者の主張及びその論拠を示し,見解の対立の解消を目指す義務であると解される。

また,本件においては,原告と組合は,平成26年11月12日,都労委の関与により,「会社は,組合に対して,労働条件につき,会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させて,労使の合意が図れるように,

交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束する。」との前件和解条項を含む前件和解協定を締結したのであるから、原告は、上記の一般的な誠実交渉義務に加えて、前件和解条項に基づき、会社の代表者又はこれに準ずる権限のある者を団体交渉に出席させて、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行う義務をも負っていたというべきである。

(2) 団体交渉の出席者について

前判示に係る使用者が負う誠実交渉義務によれば、交渉担当者が、労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有していれば足りるから、団体交渉における使用者側の出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していれば、最終的な決定をし、労働協約を妥結する権限を有している必要まではないと解される。

そして、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて検討すべきである。

これを本件についてみるに、B 3 所長は、B 4 営業所長であり、原告の主たる事業であるセメント輸送事業の責任者であるから、形式的には、本件団交における交渉権限を有する者であるとみても不自然とはいえない。また、使用者が弁護士に交渉権限を委任することも一般的に不適切とはいえないから、本件団交に代理人のB 2 弁護士が出席していることそれ自体が問題というわけではない。

しかしながら、前判示に係る本件団交におけるB 3 所長及びB 2 弁護士の具体的な対応をみると、定年後再雇用者の労働条件見直しを止めた理由や、経営資料を提示しない理由について、具体的な理由を挙げて会社の判断を説明することなく、会社の中でもいろいろある、中身を説明するつもりはない、会社で調べた結果である、現状は現状、資料の提示は必要がないと会社が判断したなどの発言を何度も繰り返すなど、具体的な理由や中身に触れることのないまま、即答を避ける態度に終始し、原告の判断である旨や説明するつもりがない旨の回答を繰り返したことに加え、B 3 所長とB 2 弁護士とで回答内容が異なることがあったことも考慮すると、原告において、団体交渉前に十分な検討を行った上で、B 3 所長やB 2 弁護士に対し、具体的な理由の説明や回答をすることを可能とする実質的な交渉権限を付与していたと認めることは困難である。また、本件団交には毎回同じ出席者が参加していたのであるから、B 3 所長及びB 2 弁護士に実質的な交渉権限が与えられていたのであれば、団体交渉の場で次の交渉期日を調整、決定することは、当然可能であったと解されるにもかかわらず、B 3 所長は、交渉の場で次の交渉期日を決定しない理由について、必要ないと思っていると述べるにとどまり、B 2 弁護士も、ここでは決めない、決めないのが方針であって理由はないなどと述べるなど、両者との次回期

日を調整、決定することについて、具体的な理由を説明することなく頑なに拒否し続けた経緯も、B 3 所長やB 2 弁護士が実質的交渉権限を有していなかったことを示すものといえる。

以上によれば、本件団交における原告の対応は、会社の代表者ないしこれに準ずる権限のある者を出席させるという前件和解条項の内容に反し、不誠実な団体交渉であったというべきである。

(3) 資料の提示について

前記認定事実のとおり、組合が、第 1 回団交において、定年後再雇用者の労働条件を見直さない理由について、経営資料を示して説明してほしいと求めたことに対し、B 3 所長は、経営資料を提示しない理由について、出す必要はない、会社としての判断である旨回答するのみで、B 2 弁護士は、原告のいう世間相場を組合も十分に知っていると思うと述べるにとどまった。第 2 回団交においても、B 3 所長は、東京地裁に提出した資料は団体交渉で開示する必要はない旨回答し、春闘要求に対しては、世間水準以上の賃金を支払っているのだから定期昇給の実施で妥当である旨回答したため、組合がその根拠資料の提示を求めると、B 2 弁護士は、東京地裁に提出した各種資料を見れば分かると思う、組合員が別件訴訟の原告なのだから入手できるのではないかと回答し、団体交渉の場では資料を提出しなかった。第 3 回団交においても、原告の考える世間水準について、会社で調べた結果である旨回答するのみで、組合が尋ねてもインターネットでも新聞でも使って自分で調べたらよい旨回答した。

このように、組合が、原告の経営状況を把握した上で労働条件向上の余地を検討し、協議するために経営資料の提出を求めていたのに対し、原告は、資料の提出の必要がないと考える理由を具体的に説明することなく、世間水準であるなどと抽象的に述べるのみで、資料の提示を一切行わなかったところ、組合は、世間水準について、原告と同じ一次下請の同業他社と比較しなければ意味がない、通勤費を含む年収では世間水準との比較はできない旨主張し、原告が世間水準であると答えただけでは団体交渉における議論が進展しない状況であった。そうすると、経営資料の提出を行わず、その理由を世間水準である旨を抽象的に述べるのみであった原告の対応は、自己の主張の論拠を組合に具体的に説明し、見解の対立の解消に向けた努力をしていたものと評価することはできない。そして、前件和解協定が、定年後再雇用者の労働条件に関する団体交渉における原告の対応が不誠実であるとして申し立てられた救済申立てに関して締結されたものであることも踏まえると、原告の上記対応は、交渉事項につき必要な経営に関する資料を提出するなどして、誠実に団体交渉を行うことを約束するとの前件和解条項に反する不誠実なものというべきである。

この点に関して原告は、定年後再雇用者の労働条件は、経営状況を踏まえて決定しているものではないから、定年後再雇用者の労働条件に関する団体交渉において経営資料を提示する意味はない旨主張するが、定年後再

雇用者の労働条件を設定した理由と、本件団交において資料を提出するか否かとは別個の問題であることに加え、定年後再雇用者の労働条件を設定する際に考慮すべき事情を団体交渉の議題とすることが不合理であるとはいえないから、経営資料を提示することに意味がないとはいえない。

また、原告は、損益計算書や貸借対照表については、別件訴訟において証拠として提出済みであり、組合員の手元にある旨主張するが、別件訴訟において裁判所に対して証拠として提出したことにより結果的に組合員が取得することと、団体交渉において組合に提出することとは、提出の相手方を含めてその意味合いを異にするものであり、別件訴訟における証拠提出によって団体交渉における提出の必要性が失われるのではなく、むしろ、別件訴訟では提出し、団体交渉では提出しないという原告の態度自体、原告が団体交渉を軽視していたことの現れであり、団体交渉を形骸化させたものというべきである。

さらに、原告は、賃上げについては毎年定期昇給を実施することで合意しており、改めて経営資料を提出して協議する必要はなかった、組合が毎年定期昇給を行うという労使合意を超えてベースアップを要求するのであれば、その具体的な論拠を示すべきであるとも主張するが、平成10年に定期昇給のほかベースアップとして基本給に5000円を加算することで合意していること、平成16年には職務給に一律1万9900円、平成17年には職務給に一律6652円をそれぞれ加算するとの内容で合意していることなど、定期昇給以外の賃上げを実際に行っている事実や、本件団交に先立つ春闘要求では、組合は、基本給を3万5000円引き上げることなどを要求していることに鑑みれば、原告と組合との間で将来にわたって定期昇給のみを実施することで合意する旨の労使間の協定や合意が存在するとは認められないから、原告の主張はその前提を欠くものである。また、原告が主張するように、組合において資料が必要な具体的論拠を示すべきであるとの前提に立ったとしても、組合は、定年後再雇用者の労働条件を正社員と同一又は同一水準に見直すことが経営実態からみてどの程度可能かを検討、協議するために必要であるとして本件団交を申し入れており、交渉事項につき資料の提出が必要な理由を明らかにしていたものであるから、この点の原告の主張も採用することができない。

加えて、原告は、本件団交における原告の対応が誠実なものであったか否かは、長年にわたる原告と組合との労使関係や協議の経過を踏まえなければ判断することができないとして、平成7年以降の労使協議の経過を詳細に主張するが、これまで判示してきたとおり、本件団交において原告が不誠実な団体交渉と判断された理由は、原告が過去の団体交渉において誠実な交渉態度であったか否かと関係するものではなく、あくまで本件団交における交渉や回答の態度、内容等が不誠実であったことによるものであるから、過去の団体交渉において原告が誠実に交渉していたことや、B3所長が従前から定年後再雇用者の労働条件の交渉担当者であったことに

よって、本件団交において原告が誠実に交渉していたことや、B 3 所長の
本件団交における実質的交渉権限を直ちに基礎付けるものではなく、この
点に関する原告の主張は採用することができない。

(4) 原告の請求についての判断

以上によれば、本件団交の出席者の交渉権限及び経営資料の不提示につ
いて、労組法 7 条 2 号の不誠実団体交渉に当たると判断して救済を命じた
中労委命令は正当である。

第 4 結論

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

東京地方裁判所民事第 1 9 部