

令和3年3月24日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第20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3年1月20日

判決

原告 有限会社X

被告 神奈川県

同代表者兼処分行政庁 神奈川県労働委員会

被告補助参加人 Z

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用及び補助参加費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

処分行政庁が、神労委平成30年（不）第18号不当労働行為救済申立事件について、令和2年4月8日付けでした不当労働行為救済命令（ただし、主文4項を除く。）を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告が不当労働行為をしたとして、被告補助参加人が申し立てた不当労働行為救済申立事件（神労委平成30年（不）第18号不当労働行為救済申立事件。以下「本件救済申立事件」という。）において、処分行政庁（神奈川県労働委員会）がした救済命令（別紙救済命令主文参照）を不服として、原告が、被告に対し、その取消しを求める事案である。

- 1 前提事実（当事者間に争いがなければ掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者及び関係者

ア 原告は、薬局の経営等を業とする特例有限会社であり、「B1グル

ープ」の名称で、横浜市内及び川崎市内において、合計12店舗の薬局を経営しており、その従業員数は、本件救済申立事件の審問終結時点（令和元年12月26日）で74名である。

B2（以下「B2会長」という。）は、原告の代表取締役であり、会長兼社長を務める者である。

B2会長の長男であるB3（以下「B3前社長」という。）は、原告の代表取締役であり、平成24年11月から平成27年11月まで原告の社長を務めていた者である。

イ A1（以下「A1」という。）は、昭和54年9月21日生まれの男性であり、平成26年9月22日、被告に従業員として採用された者である。

ウ 被告補助参加人は、いわゆる合同労働組合であり、その組合員数は、前記審問終結時点（令和元年12月26日）で143名である。

(2) A1が補助参加人に加入するまでの経緯

ア A1は、平成26年9月11日、原告との間で、採用日を同月22日とする労働契約を締結した。

上記労働契約において、A1の月額賃金は基本給16万円、職能給5万円、精勤手当1万円、調整給8万円の合計30万円とされ、賞与は賃金規程により支給するものとされていた。そして、原告の賃金規程には、賞与に関して次の定めがある。

[原告賃金規程]

(7) 24条（賞与）

賞与は固定賞与と評価賞与とで構成する。

(4) 25条（固定賞与）

1項 固定賞与は、毎年7月および12月に支給する。

2項 前項各期の固定賞与は原則、基本給を基礎とする。

3項 固定賞与額は賃金の支払い形態に基づき以下の通りとし、これに各従業員の算定期間における勤務成績等を勘案して決定する。

完全月給者 … 基本給×2カ月

(以下省略)

(ウ) 26条 (評価賞与)

1項 評価賞与は、決算期における会社の状況に応じて支給する。

(以下省略)

イ A1は、平成26年12月22日、原告の本部のあるB4店に配属され、B3前社長の補佐等の業務に従事した。

ウ 原告は、平成27年3月20日、取締役会（原告は特例有限会社であり、取締役会は法定の設置機関ではないが、原告における取締役の会議は「取締役会」と称されていた。以下同じ。）を開催し、A1の提言に基づき経営管理体制を変更し、事業部制を導入するとともに、同月21日付けで経営企画室を設置し、A1を同室長に就任させることを決定した。経営企画室長就任後のA1の月額賃金は、基本給16万円、職能給5万円、調整給28万7500円の合計49万7500円となった。

エ B2会長は、B3前社長及びA1らによる経営管理体制の変更に危機感を抱き、平成27年10月18日に取締役会を開催し、事業部制の導入及び経営企画室の設置を自紙に戻す決定をした。

オ 原告は、平成27年11月15日、取締役会を開催し、B3前社長を社長から解任した。

カ 原告は、平成28年1月22日、A1に対し、提案書兼解雇予告通知書を交付して、原告とA1との労働契約を同年2月1日をもって合意解除することを提案し、同年1月29日までに合意書を提出するよ

うに求めたものの、同日までにA1から連絡がなかったことから、同年2月1日付けで、A1を解雇した。

キ A1は、平成28年7月28日付けで、上記解雇が無効であると主張して、横浜地方裁判所に原告に対する労働契約上の地位確認等の訴え（以下「別件解雇訴訟」という。）を提起した。原告は、平成30年3月15日、同訴訟の和解期日において、A1の請求を認諾した。

ク A1は、平成30年3月15日、被告補助参加人に加入した。

(3) 本件救済申立てまでの経緯

ア 被告補助参加人は、平成30年3月16日付けで、原告に対し、議題を「A1氏の労働条件について」とする団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れをし、同月29日、第1回団体交渉が行われた。

イ A1は、平成30年4月2日、原告に復職し、B4店において勤務した。

ウ 被告補助参加人は、平成30年5月15日付けで、原告に対し、団体交渉の申入れをし、同年6月4日、第2回団体交渉が行われ、さらに、被告補助参加人は、同交渉の席上において、次回の団体交渉の申入れをした。

エ 被告補助参加人と原告は、平成30年6月26日、第3回団体交渉を行った。

オ A1は、平成30年6月28日、横浜地方裁判所に、原告に対して解雇期間中の賞与のうち固定賞与の支払を求める労働審判手続（以下「別件労働審判手続」という。）の申立てをした。

カ 原告は、平成30年7月17日付けで、被告補助参加人に対し、A1の賃金を同月分から減額する旨の通知書を送付したところ、被告補助参加人は、同月19日付けで、上記賃金の減額について団体交渉の申入れ（以下「第4回団交申入れ」という。）をした。しかし、原告は、

同月30日付けで、被告補助参加人に対し、上記団体交渉の申入れを拒否する旨の通知書を送付した。

キ 被告補助参加人は、平成30年7月26日付けで、原告に対し、A1が原告の業務に起因してうつ病を発症したことから労働災害補償保険給付の申請をする旨の文書を送付し、申請関連用紙の事業主記入欄への記入等を求めたものの、原告は、同年8月30日付けで、被告補助参加人に対し、上記記入等に応じることはできない旨を回答した。

ク 被告補助参加人は、平成30年9月7日、①第1回から第3回までの団体交渉における、A1に対する賃金減額、賞与の支払及び昇給等の議題に関する原告の対応、②原告が交渉の決裂を理由にその後の団体交渉に応じなかったことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号に該当する不当労働行為であり、③原告がA1の賃金を減額する旨の提案をし、その撤回に応じなかったこと、④A1からの労働災害補償保険給付の申請に関し、原告が事業主記入欄への記入に応じなかったことが、いずれも労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、処分行政庁に不当労働行為の救済の申立て（本件救済申立事件に係る申立て。以下「本件救済申立て」という。）をした。

(4) 本件救済申立て後の経緯

ア 被告補助参加人は、平成30年9月19日付けで、原告に対し、同年7月分の賞与を議題とする団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れ（以下「第5回団交申入れ」という。）を行ったものの、原告からの応答がなかったため、同年10月2日付けで、再度、原告に対し、団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れ（以下「第6回団交申入れ」という。）をしたところ、原告は、同月16日付けで、被告補助参加人に対し、上記申入れを拒否する旨の通知書を送付した。

イ 別件労働審判手続において、横浜地方裁判所は、平成30年10月25日、原告がA1に対し解決金として128万円支払う旨の審判をしたが、原告が異議の申立てをしたため、訴訟（以下「別件賞与訴訟」という。）に移行した。

ウ 被告補助参加人は、平成30年10月26日、原告が第5回団交申入れ及び第6回団交申入れを拒否したことが労組法7条2号及び3号に該当する不当労働行為であるとして、本件救済申立ての申立事実及び救済内容を追加した。

エ 横浜地方裁判所は、令和元年9月25日、別件賞与訴訟につき、原告に対して固定賞与128万円等の支払を求めるA1の請求を認容する判決をし、その後、控訴期間の経過により同判決は確定した。

(5) 救済命令の発令

処分行政庁は、令和2年4月8日付けで、①第1回から第3回までの団体交渉における原告の対応、②原告が第4回団交申入れに応じなかったこと、③原告が第5回団交申入れ及び第6回団交申入れに応じなかったことが、いずれも労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するとして、原告に対し、別紙救済命令主文のとおり、被告補助参加人の団体交渉に応じて誠実に協議し対応すること（同主文1項及び2項）のほか、被告補助参加人に対して同主文3項記載の文書（以下「本件文書」という。）を手交すること（同主文3項）を命じるとともに、被告補助参加人のその余の申立てを棄却する旨の救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

(6) 原告は、令和2年5月7日、本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 第1回から第3回までの団体交渉における原告の対応が、不当労働行為に該当するか否か

(2) 原告が第4回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か

(3) 原告が第5回団交申入れ及び第6回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か

(4) 救済の必要性の有無（本件救済命令主文3項について）

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)（第1回から第3回までの団体交渉における原告の対応が、不当労働行為に該当するか否か）

（被告及び被告補助参加人の主張）

ア 第1回から第3回までの団体交渉においては、①復職後のA1の賃金減額、②解雇期間中（原告がA1を解雇した平成28年2月1日から別件解雇訴訟における請求の認諾に伴い復職する前日の平成30年4月1日まで。以下同じ。）の賞与、③解雇期間中の昇給などが議題とされていたところ、次のとおり、原告は、いずれの議題についても、合意達成に向けた真摯な努力をしなかったものであり、誠実交渉義務違反として労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(ア) 賃金減額について、原告は、A1が室長を務めていた経営企画室を廃止したことを理由に同人の賃金を減額すると説明したため、被告補助参加人は、同室が廃止されても経営企画業務は存続するのであるから、事務長の補助などの立場でA1が当該業務に従事することを提案したが、原告は、これに対して何ら回答しなかったものである。上記の提案は、経営企画室の廃止という原告の経営判断自体は前提としつつ、A1を経営企画業務等に従事させるなどの労働条件に関するものであるから、義務的団体交渉事項であり、原告は、上記の提案に対して、単に経営判断の問題であるから応じる余地がないと回答するだけでなく、内容を十分検討した上、被告補助参加

人と協議すべきであった。しかるに、原告は、上記の提案に対して具体的な検討をせず、被告補助参加人との合意の達成を目指して団体交渉の場で協議する姿勢が全くなかった。

(イ) 解雇期間中の賞与について、原告は、団体交渉の場において、被告補助参加人の固定賞与に関する要求に対し、訴訟で争うようになどと述べてこれに応じず、被告補助参加人から、A1に勤務実績がないのが原告の不当解雇によるものである以上、賞与請求権を認めるべきであると主張されても、その主張について触れることもなく、書面で回答したとおりであるなどとの発言を繰り返したものであり、合意達成に向けて真摯に協議する姿勢が全くなかった。また、被告補助参加人は、賞与に関係する資料として、他の従業員への賞与の支給実績の開示を求めたが、原告は、プライバシーの問題を理由に開示を拒否した上、支給人数と平均額に限って開示することができないかとの提案を受けても、これに回答しなかったのであるから、協議のために必要な資料の開示もしておらず、不誠実な交渉態度というべきである。

(ウ) 解雇期間中の昇給についても、原告は、被告補助参加人から他の従業員の昇給実績の開示を求められたが、プライバシーの問題を理由に開示を拒否し、昇給人数と昇給の平均額に限って開示することができないかとの提案を受けても、原告に法的な昇給請求権がないから開示することはできないなどと理由を変遷させた上、上記提案には回答しなかったものである。A1に法的な昇給請求権がないというのは、原告の主張ないし見解にすぎず、A1に法的な昇給請求権があるか否かは、団体交渉を通じて原告と被告補助参加人との間で協議されるべき事項であり、他の従業員の昇給実績はその協議のために必要な資料であるから、これを開示しないことに合理的理由

があるとは到底いえない。したがって、原告は、解雇期間中の昇給についても、協議のために必要な資料の開示をしなかったものであり、不誠実な交渉態度というべきである。

以上のとおり、第1回から第3回までの団体交渉における原告の交渉態度は不誠実であり、誠実交渉義務違反として労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 上記アのとおり、原告の交渉態度は不誠実であり、被告補助参加人との自主交渉によって労使間の紛争を解決する途を閉ざし、労働組合の意義そのものを否定する対応であるから、このような原告の交渉態度は、支配介入として労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

(原告の主張)

ア 原告は、第1回から第3回までの団体交渉で議題とされた事項につき、次のとおり、十分な時間を確保して対面での交渉に応じていたほか、これと並行して、書面による補足の説明等も行い、可能な範囲においては必要な資料も開示していたのであるから、誠実に交渉していたものである。にもかかわらず、結果的に交渉が行き詰まったのは、被告補助参加人が自らの要求に固執し、生産的な代替案等も提示しなかったからにすぎず、原告の交渉態度が誠実交渉義務違反として労組法7条2号の不当労働行為に該当することはない。

(ア)賃金減額について、原告は、組織変更により経営企画室を廃止したことに伴い、同室長であったA1の賃金を減額したところ、組織変更とそれに伴う賃金減額の必要性については、団体交渉の場において被告補助参加人にも十分説明していた上、組織変更は原告の専権事項であって義務的団体交渉事項ではないから、A1を経営企画業務に従事させることを前提とする被告補助参加人の提案に回答する義務もない。したがって、この点について原告に誠実交渉義務違

反はない。

(イ) 解雇期間中の賞与について、原告は、対面での交渉のみならず、これと並行して、書面で、そもそもA1に法的な賞与請求権が存在しないことから、賞与の支払に応じることはできない旨を明確に回答していたところ、このような書面を用いた交渉方法について、被告補助参加人から特段の異論がなかったことにも照らせば、上記の対面交渉及び書面による説明は十分なものであり、何ら不誠実な交渉態度ではない。賞与の支給実績の開示の要求についても、原告は、他の従業員のプライバシーの問題があるため開示することはできないことや、A1に法的な賞与請求権がない以上、原告が賞与の支給実績を開示する義務もないことを書面で明確に回答し、開示することができない合理的な理由を説明していたのであるから、これをもって誠実交渉義務違反ともいえない。

(ウ) 解雇期間中の昇給についても、原告は、被告補助参加人から昇給実績の開示を求められたものの、プライバシーの問題があることや、A1に法的な賞与請求権がないとして資料開示を拒絶したのであるから、資料を開示しないことに合理的理由があり、これをもって誠実交渉義務違反とはいえない。

イ 上記アのとおり、原告には誠実交渉義務違反がない以上、支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当することもない。

(2) 争点(2) (原告が第4回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か)

(被告及び被告補助参加人の主張)

ア 前記(1)「被告及び被告補助参加人の主張」記載のとおり、賃金減額の議題についての原告の交渉態度は不誠実であり、そのために、十分な協議が尽くされたとはいえない状況であったにもかかわらず、原

告は、被告補助参加人からの提案に対して具体的に検討し、その結果を回答するなど、被告補助参加人の納得を得るためになし得ることをしないまま、更なる協議に応じず、賃金減額を議題とする第4回団交申入れを拒否し、団体交渉を打ち切った。このような原告の態度は、正当な理由のない団体交渉の拒否として労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 前記アのとおり、正当な理由なく団体交渉を拒否する原告の態度は、被告補助参加人との自主交渉を殊更に妨げ、これにより労使間の紛争を解決する途を閉ざし、労働組合の意義そのものを否定する対応であるから、支配介入として同条3号の不当労働行為にも該当する。

(原告の主張)

前記(1)「原告の主張」のとおり、第1回から第3回までの団体交渉における賃金減額を議題とする原告の交渉は、誠実交渉義務に違反するものではなく、第4回団交申入れの時点において、賃金減額についての議論は既に尽くされており、原告としても、被告補助参加人の理解を得るためになし得ることは全てしていたものである。しかるに、原告と被告補助参加人の交渉は平行線のまま膠着状態となったのであるから、このような場合にまで、団体交渉に応じる義務はない。したがって、第4回団交申入れの拒否には正当な理由があり、これが労組法7条2号の不当労働行為に該当することはなく、支配介入として同条3号の不当労働行為に該当することもない。

(3) 争点(3) (原告が第5回団交申入れ及び第6回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か)

(被告及び被告補助参加人の主張)

ア 被告補助参加人は、第5回団交申入れ及び第6回団交申入れにおいて、固定賞与の支払を議題とする団体交渉を申し入れたものであるが、

原告は、A 1 に法的な賞与請求権がないことや、労働審判手続ないし訴訟において解決する意向であることを理由に、団体交渉を拒否した。しかしながら、賞与の法的請求権が認められるか否かは、団体交渉の場において原告が被告補助参加人の要求を拒否する理由として説明すべき事由にとどまり、団体交渉自体を拒否する理由とはならない。また、団体交渉と労働審判手続及び訴訟手続とは、その機能や目的を異にするものであるから、これらの手続で解決を図る意向であることが、団体交渉を拒否する理由となるものでもない。したがって、原告は、上記各団交申入れについても、正当な理由なくこれを拒否したものであり、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

イ 正当な理由なく団体交渉を拒否する原告の態度は、被告補助参加人との自主交渉を殊更に妨げ、これにより労使間の紛争を解決する途を閉ざし、労働組合の意義そのものを否定する対応であるから、支配介入として同条 3 号の不当労働行為にも該当する。

(原告の主張)

前記(1)「原告の主張」のとおり、第 1 回から第 3 回までの団体交渉における賞与に関する原告の交渉は、誠実交渉義務に違反するものではなく、第 5 回団交申入れ及び第 6 回団交申入れの時点においては、既に議論が尽き、話し合いは平行線となり膠着していたものである。そして、原告は、A 1 には法的な賞与請求権自体がないため、その額について交渉をする余地もないことを明確に説明していたものであるから、上記各団交申入れを拒否することには正当な理由がある。また、上記の交渉状況からすれば、原告としては、労働審判手続や訴訟などの第三者機関による解決を求めることもやむを得ない状況にあり、このことから、前記各団交申入れの拒否には正当な理由があるといえるから、このことが、労組法 7 条 2 号に該当することはなく、支配介入として同条 3 号の不当

労働行為に該当することもない。

(4) 争点(4) (救済の必要性の有無)

(原告の主張)

A 1 は、令和 2 年 1 月末日に休職期間満了により原告を退職となっているところ、ほかに、原告の従業員で被告補助参加人に加入している者はなく、今後、不当労働行為が繰り返されるおそれはない。したがって、本件文書を手交することを命じる必要性はなく、本件救済命令主文 3 項は違法である。

(被告の主張)

本件救済命令主文 1 項及び 2 項では、原告に対し、被告補助参加人の団体交渉に応じて誠実に協議し対応することが命ぜられており、今後、原告と被告補助参加人との団体交渉が開催されることが見込まれることからすれば、原告が被告補助参加人に対する不当労働行為を繰り返すおそれがある。そして、再発防止は、組合固有の救済利益であるから、原告の従業員で被告補助参加人に加入している者が現在存在するか否かにかかわらず、原告に対して被告補助参加人に本件文書を手交することを命じる必要性がある。

(被告補助参加人の主張)

被告補助参加人は、本件救済命令の後に、原告に対して団体交渉の申入れを繰り返し行ったものの、原告は、これに回答しなかった上、その後、本件訴えに係る判決が確定するまでは団体交渉に応じることができないなどと述べて上記申入れを拒否している。救済命令の取消訴訟を提起したことをもって、団体交渉を拒否することは許されないから、原告は、現に、被告補助参加人に対する不当労働行為を繰り返しているものであり、このことから、本件文書を手交することを命じる必要性があることは明らかであり、本件救済命令主文 3 項は適法である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 第1回団体交渉

ア 被告補助参加人は、原告に対し、平成30年3月16日付けで、議題を「A1氏の労働条件について」とする団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れをし、同月29日、第1回団体交渉が行われた。このとき、原告側は、B5取締役、B6弁護士（以下「B6弁護士」という。）らが参加し、被告補助参加人側は、A1のほか、A2特別執行委員（以下「A2委員」という。）、A3特別執行委員（以下「A3委員」という。）が参加した。

イ 第1回団体交渉において、まず、原告側からA1の労働条件の提案があり、被告補助参加人に対し、労働条件通知書が示された。同通知書には、A1が従事すべき業務の内容として、①事務長の本部事務局業務補佐（医療機関への営業、行政庁への各種報告・申請等）、②本部事務局から各店舗への医薬品・物品・書類等の配達、③各店舗間の医薬品・物品・書類等の配達、④各店舗における受付・販売・清掃・棚卸等、⑤各店舗から患者宅への医薬品等の配達、⑥その他会社が支持する業務が記載され、賃金については、月額30万円とする旨が記載されていた。B6弁護士は、上記通知書に基づきA1の労働条件について説明し、復職後、まずは調剤事務を担当するものとし、賃金については、復職後3か月間は従前の月額賃金49万7500円を維持し、3か月後に月額10万円を減額し、さらに、半年程度様子を見た上、月額30万円とする旨説明するとともに、その理由として、経営企画室が廃止され、同室長の役職が消滅したことから、業務内容とし

ては基本的な部分からやり直してもらいが必要があり、賃金については経営企画室長就任に当たって調整給として増額した部分を減額し、他の従業員とのバランスを図る必要があるなどと説明した。

これに対し、A2委員は、上記提案には賛成することができず、経営企画室が消滅しても、経営企画業務自体は残っているから、事務長の補助の立場などで経営企画業務を担当し、賃金については従前の49万7500円を維持することを要求したものの、B6弁護士は、「経営企画というのを独立したものとしての業務はないんです」、「業務内容ということについては、こちらが人事権をもって、適材適所に対処していただくということになりますので、とりあえずは調剤部門のそういうところをやっていただくと、お伝えしたとおりです。」などと回答した。

ウ 次に、A2委員が、解雇期間中の賞与の支払を求め、別件解雇訴訟においても、賞与の支払について請求を拡張する予定であるとしていたなどと述べると、B6弁護士は、賞与の支払は別件解雇訴訟の請求の対象とはなっておらず、原告がその請求を認諾したこともないから、A2委員が「今回請求するのです」と述べても、B6弁護士は「ああそうなんですか、それは裁判でやってください」、「当然裁判の方で」と述べた。もっとも、その後、B6弁護士は、団体交渉事項として継続して交渉することは構わないとも述べ、後日、被告補助参加人が書面で賞与の支払に関する要求をすることとなった。

エ さらに、A2委員は、A1の解雇期間中に、従業員の定期昇給の機会があったか否かについて質問したところ、B6弁護士は、従業員一律の定期昇給は行っておらず、賃金規程上もA1には昇給についての法的請求権がない旨回答し、「それが本当に請求権として成り立つと思われるのであれば、司法の場でやっていただければと思います」な

どと述べた。そこで、A2委員は、「団交議題としては受け付けないということですか」と確認したところ、B6弁護士は、「受け付けますが、平行線だと思いますよ、あくまで議論をしたとしても、妥結には至らないんじゃないですか」、「そういう議題として明確に挙げられるつもりがあるのであれば、要望書としていただいて、その後会社の方で調査してご回答するというようになるかと思いますが、今のお話だと、まあ見通しどうかなと思います」などと述べた。

(2) 第1回団体交渉後の経緯

ア 被告補助参加人は、平成30年3月30日付けで、原告に対して要求書を送付し、①A1の賃金減額を撤回すること、②解雇期間中の賞与のうち、平成28年7月、同年12月、平成29年7月、同年12月支給に係る固定賞与として、各32万円及びこれに対する遅延損害金を支払うこと、③平成28年10月、平成29年10月の評価賞与の支給実績を明らかにすること、④平成28年2月1日以降の全従業員の昇給実績を明らかにすることなどを求めた。

イ A1は、平成30年4月2日、原告に復職し、B4店において勤務した。

ウ 原告は、平成30年4月6日付けで、被告補助参加人に対して同年3月30日付けの要求書に対する回答書（以下「四・六回答書」という。）を送付し、①賃金減額については、経営企画室を廃止した以上、従前の給与の支払を続けることはできず、激変緩和措置も講じていることなどから、その撤回に応じることはできない旨、②解雇期間中の固定賞与については、賃金規程上、固定賞与は原則基本給を基礎とし、勤務成績等を勘案して決定するものであるところ、解雇期間中のA1の勤務実績がなく、また高額 of 賃金を補償しているのであるから、例外的場合に当たり、法的な賞与請求権が成立しない旨、③評価賞与の

支給実績及び昇給実績についても、開示する必要性がない上、従業員のプライバシーの問題もあり開示することができない旨などを回答した。

エ これに対し、被告補助参加人は、平成30年4月10日付けで、原告に対し、団体交渉申入書を送付し、団体交渉の開催を求めるとともに、四・六回答書における原告の回答に反論し、①賃金減額については、経営企画室が廃止されたとしても、経営企画業務、店長補佐業務、事務長職又はこれに準ずる職に従事することは可能である旨、②賃金規程上、固定賞与の支給については、基本給の2か月分を支給するものとされており、勤務実績がないのは、原告が不当解雇をしたことによるものである以上、固定分は支給すべきであり、この点について、他の従業員に対する固定賞与の支給実績の開示を求める旨、③評価賞与及び昇給についても、不当解雇により勤務することができなかった以上、支給実績を勘案して金額を決定すべきであるから、その開示が必要である旨などを主張した。これに対し、原告は、同月17日付けで、原告と被告補助参加人の主張が乖離しているため、改めて書面で整理した上、団体交渉の日程を調整したい旨を回答した。

オ 原告は、平成30年4月27日付けで、被告補助参加人に対して通知書を送付し、①A1の賃金減額については、いかなる業務体制を構築し、いかなる人員を配置するかは、原告の専決事項であり、経営企画室を廃止した以上、経営企画業務などに新たに人員を配置する必要はなく、賃金減額の撤回には応じることができない旨、②解雇期間中の固定賞与の支払については、四・六回答書のとおり、法的な賞与請求権がなく、支給実績を明らかにする必要もない旨、③評価賞与の支給実績及び昇給実績の開示についても、法的な賞与請求権ないし昇給請求権が成立しない以上、開示の必要性がなく、応じることができな

い旨などを回答した。

カ A 1 は、平成 30 年 4 月 27 日から年次有給休暇を取得し、その後、同年 5 月 16 日付けで病名を適応障害とし、「現在心身疲弊状態にあり 1 か月程度の自宅療養を要す」などとする診断を受け、原告に出勤しなくなった。

(3) 第 2 回団体交渉

ア 被告補助参加人は、平成 30 年 5 月 15 日付けで、議題を①賃金減額案について、②解雇期間中の固定賞与について、③評価賞与の支給実績及び全社員の昇給実績について、④A 1 の現在の担当業務についてなどとする団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れをし、同年 6 月 4 日、第 2 回団体交渉が行われた。このとき、原告側は、B 5 取締役、B 6 弁護士らが参加し、被告補助参加人側は、A 2 委員、A 3 委員、A 4 弁護士（以下「A 4 弁護士」という。）が参加した。

イ 第 2 回団体交渉において、まず、A 2 委員は、賃金減額や賞与の支払について、原告の態度が変更される可能性がないかなどを確認したところ、B 6 弁護士は、書面で回答したとおりであるとの発言を繰り返した。

ウ 次に、A 4 弁護士は、原告が賞与支給実績及び昇給実績を開示しない理由は、法的な賞与請求権ないし昇給請求権が存在しないためということで良いか確認したところ、B 6 弁護士は、書面で回答したとおりであるとの回答を繰り返した上、プライバシーの問題があるため開示することができない旨を述べた。これに対し、A 4 弁護士が、従業員の氏名を黒塗りにするなどして開示することができないか確認したところ、B 6 弁護士は、賞与支給実績については、「開示できない、請求権がないから」と回答し、昇給実績については、被告補助参加人が、原告の従業員の氏名等が記載された給与一覧表を既に保有してい

ることから、なおプライバシーの問題があり開示することができない旨を回答した。そこで、A 4 弁護士が、昇給した従業員と昇給していない従業員の人数を回答することを提案したところ、B 6 弁護士は、持ち帰り検討する旨述べ、A 4 弁護士から「この場で、詰められるところは詰めましょうよ」、「なぜ詰められないのですか」と求められると、「プライバシーに関わるから」、「開示の方向性を、この場で合意するという義務はありませんので」などと述べてこれに応じなかった。さらに、A 4 弁護士は、人数を回答するだけで具体的にどのようなプライバシーに関する懸念が生じるのか質問したところ、B 6 弁護士は、「プライバシーの問題だけではないので」、「なんでこの場で回答しなくちゃいけないんですか」などと述べ、A 4 弁護士から「回答できる問題を持ち帰られたんならば、我々としては交渉の実が上がらないんですよ」と言われても、「この場で回答できません」などと述べるにとどまった。

(4) 第 2 回団体交渉後の経緯

原告は、被告補助参加人に対し、平成 30 年 6 月 25 日付けで通知書（以下「六・二五通知書」という。）を送付し、第 2 回団体交渉における被告補助参加人から要求を受けた事項に関し、①全従業員の昇給実績及び昇給人数の開示については、再度検討したが、四・六回答書に記載したとおり、A 1 には法的な昇給請求権が成立しないため、開示することができない旨、②賞与の支給実績についても、法的な賞与請求権が成立しないため、開示することができない旨を回答した。

(5) 第 3 回団体交渉

ア 原告と被告補助参加人は、平成 30 年 6 月 26 日、第 3 回団体交渉を行い、原告側は、B 5 取締役、B 6 弁護士らが参加し、被告補助参加人側は、A 2 委員、A 3 委員が参加した。

イ 第3回団体交渉において、A2委員は、賞与支給実績及び昇給実績の開示に関し、原告がA1には法的な賞与請求権及び昇給請求権がないと主張する根拠を確認したところ、B6弁護士は、「ないことの根拠というのは説明が難しい、あることの説明を求めます」などと述べた上、その余の説明は六・二五通知書に記載のとおりである旨を回答し、回答を聞き取れなかったA2委員から「ちょっと良く分からないなあ」と言われても、「分からないで良いんじゃないですか。私は分かるので、はい」と述べるにとどまった。

(6) 第3回団体交渉後の経緯

ア A1は、平成30年6月28日付けで、横浜地方裁判所に、原告に対し解雇期間中の賞与のうち固定賞与の支払を求める別件労働審判手続の申立てをした。同審判手続において、原告は、労働審判員の指示に基づき、全従業員の固定賞与の支給実績として、平成28年7月、同年12月、平成29年7月、同年12月に支給した固定賞与の支給対象者の人数、支給平均額を開示した。

イ 原告は、平成30年7月17日付けで、被告補助参加人に対し、A1の賃金を同月分から月額39万7500円に、同年10月分から月額29万7500円に減額する旨の通知書を送付したところ、被告補助参加人は、同年7月19日付けで、上記の賃金の減額について団体交渉の申入れ（第4回団交申入れ）をした。

ウ これに対し、原告は、同月30日付けで、被告補助参加人に対して通知書を送付し、賃金減額については、既にこれまでの団体交渉において議論が尽くされ、交渉が決裂していることから、上記団体交渉の申入れを拒否する旨を通知するとともに、経営企画室の廃止に伴い原告の調整給を減額することとなる旨回答し、A1を事務長職の補佐等として経営企画業務に従事させる旨の被告補助参加人の提案に対して

は、従前のおり、業務体制の構築や人員配置は原告の専権事項であると回答するとともに、「ご主張されている『経営企画業務』というものが極めて抽象的で、具体的にA1氏が通知会社のためにどのような業務を行うことができ、それが通知会社にとってどのような意味があるものなのか、不可欠なものであるのかということも不明であり」、「ご主張される業務があたかも通知会社において不可欠であるかのような事実は一切存しないことは明白であります。」、「事務長の補佐業務等についてのご主張については、そのような業務が形式上は仮に存在する前提であったとしても、貴組合が主張されている賃金額は、補佐する対象である事務長の報酬額を大きく超えているものであり、補佐業務があることをもって賃金減額の根拠がないとする貴組合の主張は実質的に破たんしております。」などとの説明を追加した。

エ 被告補助参加人は、平成30年9月19日付けで、原告に対し、同年7月分の賞与を議題とする団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れ（第5回団交申入れ）を行ったが、原告からの応答がなかったため、同年10月2日付けで、再度、原告に対し、団体交渉申入書を送付して団体交渉の申入れ（第6回団交申入れ）をした。

オ これに対し、原告は、同月16日付けで、被告補助参加人に対し、上記申入れを拒否する旨の通知書を送付し、その理由として、平成30年7月の賞与については、A1が復職後20日間勤務したにすぎず、稼働内容も期待する水準に達していなかったことから、原告において賞与を支給する決定をしておらず、法的に賞与請求権がないこと、また、過去分の賞与については、別件労働審判手続が係属していることから、平成30年7月分の賞与についても、一体的解決の視点から、上記審判手続ないし訴訟手続において解決する意向であることなどを説明した。

(7) 本件救済命令が発せられる前後の経緯

ア 原告は、令和2年2月7日付けで、被告補助参加人に対し、A1の休職期間満了によって、同年1月31日付けで同人と原告との労働契約が終了したため、追って、従業員負担分の社会保険料相当額を請求する予定である旨の通知書を送付した。

イ 被告補助参加人は、令和2年2月13日付けで、原告に対し、上記アの通知書が解雇の事後通告であるとして、その撤回を求める旨の抗議文を送付した。

ウ 原告は、令和2年4月3日、横浜地方裁判所に、A1に対する債務不存在確認等の訴えを提起した。

エ 処分行政庁は、令和2年4月8日付けで、本件救済命令を発した。

オ 被告補助参加人は、本件救済命令を受け、令和2年4月13日付けで、原告に対し、A1の賃金減額撤回、賞与の支給及び昇給などを議題として、団体交渉の申入れをしたが、原告からの応答がなかったため、その後、3度にわたり団体交渉の申入れをした。

カ 原告は、令和2年5月7日、本件訴えを提起し、同年6月19日付けで、被告補助参加人の上記オの団体交渉の申入れに対し、本件訴えに係る判決が確定するまでは団体交渉に応じることができない旨を回答した。

キ これに対し、被告補助参加人は、令和2年6月30日付けの団交要求書をもって、原告に対し、本件訴えを提起したことにより団体交渉の応答義務が消滅するものではないとして、団体交渉の拒否について抗議するとともに、再度、団体交渉の申入れをした。

ク A1は、上記ウの債務不存在確認等の訴えについて、令和2年9月16日付けで、原告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める反訴を提起した。

2 争点(1) (第1回から第3回までの団体交渉における原告の対応が、不当労働行為に該当するか否か)

(1) 労組法7条2号の不当労働行為

ア 労組法7条2号は、使用者が団体交渉を正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、同号は、憲法28条により労働者に団体交渉権が保障されていることを受け、労使間の円滑な団体交渉関係を樹立することを目的とする規定であることに照らせば、使用者は、単に労働組合との団体交渉に応ずれば足りるものではなく、労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消することに努めなければならないというべきである。したがって、使用者には、労働組合の要求等に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどして、合意達成の可能性を模索する義務があると解すべきである。

イ そこで、まず、賃金減額についてみると、原告の賃金減額の提案は、経営企画室の廃止という原告側の事情によって、同室長の役職にあったA1を調剤事務等の担当とすることとし、復職後9か月の間で、月額賃金を合計49万7500円から合計30万円に大幅に減額するというものであり、このような賃金減額の提案に係る議題は、労働条件に関する事項として義務的団体交渉事項に該当するというべきである。そして、上記賃金減額がA1に与える影響の大きさにも照らせば、原告は、団体交渉において、A1の担当業務変更の必要性や賃金減額の根拠について、被告補助参加人が理解し納得することを目指して、具体的に説明し、代替案の提示があった場合には、その可能性を十分検

討し、合意達成の可能性を模索する義務があったというべきである。

しかしながら、前記認定事実によれば、原告は、第1回団体交渉において、経営企画室が消滅して経営企画業務が残っていない以上、A1を当該業務に従事させる余地はなく、調整給を減額するほかないなどと説明するにとどまり、被告補助参加人から、A1を事務長の補助などの立場で経営企画業務に従事させ、賃金を維持することなどの提案を受けても、原告の人事権の問題であるなどとして応じることなく、A1の担当業務や賃金減額の軽減など内容に立ち入った議論をしようとしなかったこと（認定事実(1)イ）、その後も、書面において、経営企画室を廃止した以上、経営企画業務に人員を配置する必要はない旨の説明を繰り返し（同(1)ウ、エ）、第2回団体交渉では、書面で回答したとおりであると述べるにとどまり、それ以上の説明や交渉をしなかったこと（同(3)イ）が認められる。

これらによれば、A1の担当業務変更の必要性や賃金減額の根拠について、団体交渉の場において、被告補助参加人が理解し納得することを目指して具体的に説明したとはいえず、代替案についての可能性を十分検討し、合意達成の可能性を模索したともいえないから、かかる原告の交渉態度は不誠実であり、誠実交渉義務に違反するというべきである。

これに対し、原告は、組織変更は原告の専権事項であり、義務的団体交渉事項ではないから、A1を経営企画業務に従事させることを前提とした被告補助参加人の提案に回答する義務はなかったなどと主張する。しかしながら、被告補助参加人の提案は、経営企画室の廃止を前提としつつ、A1を経営企画業務等に従事させることなどを求めるものであって、労働条件に関する提案であるから、義務的団体交渉事項というべきであり、経営企画室の廃止等の会社における組織変更が

原告の専権事項であることのみをもって、原告が上記提案について具体的な回答をしないことに合理性があるとはいえない。

ウ 次に、解雇期間中の賞与についてみると、原告は、平成28年2月1日にA1を解雇したものの、その後、別件解雇訴訟においてA1の請求を認諾し、A1が復職することとなったのであるから、被告補助参加人が団体交渉においてA1の解雇期間中の賞与の支払を要求することには合理性があり、かかる議題についても、義務的団体交渉事項に該当するというべきである。したがって、原告は、団体交渉において、解雇期間中の賞与に係る被告補助参加人の要求等に対する回答や、自己の主張の根拠を具体的に説明するとともに、必要な資料を開示する義務があったというべきである。

しかしながら、前記認定事実によれば、原告は、解雇期間中の固定賞与の要求について、第1回団体交渉において、「それは裁判でやってください」などと述べた上（認定事実(1)ウ）、その後、四・六回答書において、解雇期間中のA1の勤務実績がないことなどから、賃金規程上、賞与請求権が成立しない旨を書面で回答し（同(2)ウ）、被告補助参加人から、勤務実績がないのは不当解雇があったためであるから、なお固定賞与を支給すべきである旨反論されても、第2回団体交渉において、書面で回答したとおりと述べるにとどまり、具体的な説明をしなかったこと（同(2)エ、(3)イ）が認められ、これらによれば、原告は、被告補助参加人の要求に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明していないというべきである。この点、原告は、被告補助参加人に対し、対面での交渉と並行して書面での説明もしており、これらの説明は十分なものであり、誠実交渉義務違反はないと主張する。

しかしながら、団体交渉は、労使双方が協議することにより対立点を解消することを目的とするものであるところ、相互の意思疎通を図る

ためには直接話し合う方式が最も適当であると考えられる。前記認定事実のとおり、被告補助参加人は、第3回団体交渉の後も、賞与の支払に関して第5回団体交渉の申入れをする（認定事実(6)エ）など、直接の協議を求め続けており、また、前記のとおり、原告は、書面においても、賃金規程上、賞与請求権が成立しない旨の主張を繰り返したにとどまり、これをもって、被告補助参加人の納得を得るために十分な説明をしたともいえないから、原告が団体交渉と並行して被告補助参加人に書面を送付したことをもって、原告が誠実交渉義務を尽くしたものであるとはできない。

さらに、前記認定事実によれば、原告は、解雇期間中の評価賞与の要求について、その支給実績の開示を求められたところ、当初、プライバシーの問題があるため開示することができない旨回答し（認定事実(2)ウ）、第2回団体交渉において、従業員の氏名を黒塗りにするなどして開示することの可否について問われると、法的な賞与請求権がないから開示することができないなどと回答を変遷させ（同(3)ウ）、さらに、第3回団体交渉において、法的な賞与請求権がないとする根拠を確認されても、「ないことの根拠というのは説明が難しい、あることの説明を求めます」などと述べ、被告補助参加人の理解や納得を得られるように具体的に説明しようとしなかったこと（同(5)イ）が認められ、これらによれば、原告は、必要な資料の開示について具体的に検討していないというほかない。この点、原告は、A1に法的な賞与請求権がなく、そのために賞与の支給実績を開示する必要もないことを明確に説明しており、これに対して、被告補助参加人から何ら生産的な代替案等も提示されなかったのであるから、結果的に行き詰まったことをもって、原告の交渉態度が不誠実ということとはできないと主張する。しかしながら、前記のとおり、解雇期間中の賞与は義務

的団体交渉事項であり、賞与の支給実績は、解雇期間中の賞与の有無や額を協議する際の参考となる資料というべきところ、法的な賞与請求権がないというのは原告側の主張の結論にすぎないから、このような抽象的な理由に基づき開示を拒否することに合理的根拠があるとはいえない。また、前記のとおり、被告補助参加人は、氏名を黒塗りにするなどプライバシーの問題が生じない形での開示方法等も提案していたところ、原告は、別件労働審判手続においては、固定賞与の支給対象者の人数、支給平均額を開示しているのであるから、団体交渉において、被告補助参加人の上記提案に応じることも十分可能であったと解され、被告補助参加人が生産的な代替案を示さなかったとの原告の主張も採用することができない。

したがって、解雇期間中の賞与の点に関する原告の交渉態度も不誠実であり、誠実交渉義務に違反するというべきである。

エ さらに、A 1 の解雇期間中の昇給についてみると、前記のとおり、原告が別件解雇訴訟においてA 1 の請求を認諾し、A 1 が復職することとなった経緯等に照らせば、被告補助参加人が団体交渉においてA 1 の解雇期間中の昇給を要求することにも合理性があり、これに関する議題についても、義務的団体交渉事項に該当するというべきである。したがって、原告は、団体交渉において、解雇期間中の昇給に関する被告補助参加人の要求等に対する回答や、自己の主張の根拠を具体的に説明するとともに、必要な資料を開示する義務があったというべきである。

しかしながら、前記認定事実によれば、原告は、①第1回団体交渉後に、被告補助参加人から、解雇期間中の昇給の要求に関し、昇給実績の開示を求められたところ、プライバシーの問題があるため開示することができないと回答したこと（認定事実(1)ア、ウ）、②第2回団

体交渉において、被告補助参加人から、昇給した従業員と昇給していない従業員の人数を回答することを求められ、「この場で、詰められるところは詰めましょうよ」などと言われても、「プライバシーに関わるから」、「開示の方向性を、この場で合意するという義務はありませんので」、「なんでこの場で回答しなくちゃいけないんですか」などと述べて具体的な説明をすることなく、持ち帰り検討すると述べたこと（同(3)ウ）、③その後、六・二五通知書において、法的な賞与請求権がないから開示することができないとのみ回答し、持ち帰り検討としていたプライバシーの問題についての検討結果には何ら触れなかったこと（同(4)）、④第3回団体交渉においても、被告補助参加人から、法的な昇給請求権がないとする根拠を確認されても、「ないことの根拠というのは説明が難しい、あることの説明を求めます」などと述べ、被告補助参加人の納得を得られるように具体的な説明をしようとしなかったこと（同(5)イ）が認められる。これらによれば、原告は、解雇期間中の昇給の点についても、必要な資料の開示について具体的に検討したとはいえず、その交渉態度は不誠実というほかなく、誠実交渉義務に違反するというべきである。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為

前記認定事実及び前記(1)によれば、原告は、A1の賃金減額、賞与、昇給という労働条件に関する議題について、十分な説明をせず、必要な資料の開示にも応じなかった上、被告補助参加人の要求事項について、第1回団体交渉の時点から、「それは裁判でやってください」、「あくまで議論をしたとしても、妥結には至らないんじゃないですか」などと述べていたこと（認定事実(1)ウ、エ）、被告補助参加人から、団体交渉の場において口頭で協議することを求められても、「なんでこの場で回答しなくちゃいけないんですか」などと述べて応じなかったこと（同(3)ウ）、

原告側からの回答を被告補助参加人が理解できなかったことについて、「分からないで良いんじゃないですか」などと述べたこと（同(5)イ）等が認められる。これらによれば、原告の交渉態度は、上記の発言等とも相まって、被告補助参加人との交渉を殊更に軽視し、団体交渉を形骸化させるものであり、これによって、被告補助参加人の交渉力に対する組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来する効果を有するものといえるから、支配介入として労組法7条3号の不当労働行為にも該当するといふべきである。

3 争点(2)（原告が第4回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か）

(1) 労組法7条2号の不当労働行為

前記認定事実によれば、原告は、第4回団交申入れにより賃金減額についての団体交渉を申し入れたところ、原告は、①既に議論が尽くされ、交渉が決裂している旨回答するとともに、②A1の担当業務に関する提案に関し、被告補助参加人が主張する「経営企画業務」が抽象的であり、どのような業務なのか不明であること、事務長の補佐業務というものが仮にあるとしても、被告補助参加人の主張する賃金額が事務長の報酬額を超えており、提案に応じることができない旨などを説明した上、上記団交申入れを拒否する旨の通知書を送付したこと（認定事実(6)ウ）が認められる。

そこで、上記団体交渉の拒否について正当な理由があるか否か検討する。前記2(1)のとおり、原告は、第1回から第3回までの団体交渉において、賃金減額については十分な説明等をしていないのであるから、なお交渉を継続する必要性があったといふべきであり、上記①の点が正当な理由に当たるとはいえない。また、上記②の説明も、書面をもって、原告側の主張を一方的に伝えるものにとどまり、この点について、団体

交渉の場において協議し、意見の対立点を解消する余地も十分あり得たと解されるから、団体交渉を拒否する正当な理由となるものとはいえない。

したがって、原告は正当な理由なく、第4回団交申入れを拒否したものであるから、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為

前記(1)によれば、原告は、賃金減額について十分な交渉をしないまま、一方的に団体交渉を拒否したものであり、被告補助参加人との団体交渉を軽視したものというほかなく、被告補助参加人の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、弱体化を招来する効果を有するものといえるから、上記団体交渉の拒否は、支配介入として労組法7条3号の不当労働行為にも該当するというべきである。

4 争点(3) (原告が第5回団交申入れ及び第6回団交申入れに応じなかったことが、不当労働行為に該当するか否か)

(1) 労組法7条2号の不当労働行為

前記認定事実によれば、被告補助参加人は、第5回団交申入れ及び第6回団交申入れにおいて、平成30年7月分の賞与を議題とする団体交渉の申入れをしたところ、原告は、①A1の復職後の勤務実績が乏しく、法的な賞与請求権がないこと、②過去分の賞与に関しては、別件労働審判手続が係属しており、一体的解決の視点から、上記審判手続ないし訴訟手続において解決する意向であることを理由として、団体交渉を拒否する旨の通知を送付したこと(認定事実(6)オ)が認められる。この点、A1は、平成30年7月において従業員として被告に在籍していたのであるから、同月の賞与の支給は、義務的団体交渉事項となるものと解される。

そこで、上記団体交渉の拒否について正当な理由があるか否か検討す

るに、前記のとおり、原告は、第3回団体交渉までに、A1に法的な賞与請求権がないことについて資料を示すなどして、被告補助参加人が理解し納得することを目指した具体的な説明を尽くしたとはいえないこと、また、過去分の賞与について別件労働審判手続が係属しているとしても、自主解決の可能性は常に残されていることからすれば、上記①及び②の理由が直ちに団体交渉を拒否する正当な理由に当たるとはいえず、ほかに、団体交渉を拒否する正当な理由に該当する事由は見当たらない。

したがって、原告は、正当な理由なく、第5回団交申入れ及び第6回団交申入れを拒否したものであるから、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 労組法7条3号の不当労働行為

前記(1)によれば、原告は、平成30年7月分の賞与について十分な交渉をしないまま、一方的に団体交渉を拒否したものであり、被告補助参加人との団体交渉を軽視したものというほかなく、被告補助参加人の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、弱体化を招来する効果を有するものといえるから、上記団体交渉の拒否は、支配介入として労組法7条3号の不当労働行為にも該当するというべきである。

5 争点(4) (救済の必要性の有無)

原告は、令和2年1月末日にA1が休職期間満了により原告を退職となっており、ほかに、原告の従業員で被告補助参加人に加入している者はいないから、今後、不当労働行為が繰り返されるおそれはなく、本件文書の手交(本件救済命令主文3項)を命ずる必要性はないと主張する。

しかしながら、前記認定事実のとおり、被告補助参加人は、A1が原告を退職したことを争う(認定事実(7)イ)とともに、本件救済命令主文1項及び2項に基づき、原告に対して、再度、団体交渉の申入れをしたところ、原告はこれに応じていない(同(7)オ～ク)のであるから、今後、原告によ

る不当労働行為が繰り返されるおそれがなくなったとはいえない。また、本件文書の手交は、個人的な雇用関係上の権利利益の回復を図るものではなく、組合活動一般に対する侵害の除去ないし予防を目的とするものであるから、A 1 のほかに原告の従業員が被告補助参加人に加入していないことをもって、救済の必要性が失われるものでもない。

したがって、本件文書の手交による救済の必要性は認められるから、本件救済命令主文 3 項は適法である。

第 4 結論

よって、本件救済命令は適法であって、その取消しを求める原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

横浜地方裁判所第 1 民事部

(別紙省略)