

令和3年9月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行コ）第117号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件（原審・横浜地方裁判所令和2年（行ウ）第20号）

口頭弁論終結日 令和3年7月6日

判決

控訴人	有限会社X
被控訴人	神奈川県
同代表者兼処分行政庁	神奈川県労働委員会
被控訴人補助参加人	Z組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用（補助参加費用を含む。）は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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

（以下において略称を用いるときは、原判決に同じ。）

- 1 本件は、控訴人が不当労働行為をしたとして被控訴人補助参加人が申し立てた本件救済申立事件において、処分行政庁（神奈川県労働委員会）がした救済命令を不服として、控訴人が、被控訴人に対し、その取消しを求める事案である。

原審が、控訴人の請求を棄却したところ、控訴人がこれを不服として控訴した。

2 「前提事実」、「争点」及び「争点に関する当事者の主張」は、後記3を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第2の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 当審における控訴人の補足的主張

(1) 争点(1)について

Aの賃金減額について、控訴人は、実質的に経営企画室廃止後3年分の賃金補償をするという十分な激変緩和措置を講じた内容で通告していたのに対し、被控訴人補助参加人がこれに納得しなかったのであるから、経営企画室廃止等の会社における組織変更が控訴人の専権事項であることのみをもって、控訴人が被控訴人補助参加人からの提案に対して具体的な説明をしなかったわけではないし、代替案の可能性を十分検討し合意達成の可能性を模索しなかったということもできない。

Aの解雇期間中の賞与について、控訴人と被控訴人補助参加人との間では、明示又は黙示の間に、書面による協議に関する合意が形成されており、書面によって交渉がされていたから、控訴人が誠実交渉義務に違反したとはいえない。

Aの解雇期間中の昇給について、控訴人は、必要な資料の開示について具体的に検討したものの、他の従業員のプライバシー等への配慮から被控訴人補助参加人の求めた資料の開示に至らなかったのであるから、誠実交渉義務に違反したとはいえない。

(2) 争点(2)について

控訴人は、第1回ないし第3回の団体交渉においてAの賃金減額について十分説明しているのであるから、その上で第4回団交申入れを拒否したことについては正当な理由がある。

(3) 争点(3)について

第5回及び第6回の団交申入れにおいては、当事者双方で法的な賞与請求

権の有無等高度に法的な事項が争点になっており、その有無についての見解が明確に分かれて膠着状態にあったから、控訴人において、その状態を打破するために、第三者である裁判所における司法手続の中で解決させようとするのも一つの合理的な選択肢であり、このような場合に控訴人が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

(4) 争点(4)について

控訴人においては、組合組織は結成されておらず、Aの他には組合員も存在しないことからすれば、控訴人による不当労働行為が繰り返されるおそれは極めて抽象的な危険にすぎないから、救済の必要性は存在しない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求を棄却するのが相当と判断する。

その理由は、以下のとおり補正し、当審における控訴人の補足的主張に対する判断を後記2のとおり加えるほかは、原判決「事実及び理由」第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

28頁5行目の「賞与請求権」を「昇給請求権」に改める。

2 控訴人の当審における補足的主張に鑑み補足する。

(1) 争点(1)について

ア 控訴人は、Aの賃金減額について十分な激変緩和措置を講じた内容で通告していたのに対し、被控訴人補助参加人がこれに納得しなかったのであるから、控訴人が被控訴人補助参加人からの提案に対して具体的な説明をしなかったわけではないし、代替案の可能性を十分検討し合意達成の可能性を模索しなかったということもできないと主張する。

しかし、前記引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(1)イに判示したとおり、Aの賃金減額についての控訴人の提案は、復職後9か月で月額賃金を合計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、Aに与える影響が多大であったにもかかわらず、控訴人は、

Aの担当業務や賃金減額の軽減等の内容に立ち入った議論をしようともせず、書面やその後の団体交渉において、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たにすぎないから、A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、被控訴人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、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のであり、控訴人の上記主張は採用することができない。

イ 控訴人は、Aの解雇期間中の賞与について、控訴人と被控訴人補助参加人との間では、明示又は黙示の間に、書面による協議に関する合意が形成されており、書面によって交渉がされていたから、控訴人は誠実交渉義務に違反したとはいえないと主張する。

しかし、控訴人と被控訴人補助参加人との間で、書面による協議に関する明示又は黙示の合意が形成されていたと認めるに足りる証拠は見当たらない。また、前記引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(1)ウに判示したとおり、控訴人は、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、被控訴人補助参加人の納得を得るために十分な説明をしたとはいえないから、誠実交渉義務を尽くしたとはいえず、控訴人の上記主張は採用することができない。

ウ 控訴人は、Aの解雇期間中の昇給について、必要な資料の開示について具体的に検討したものの、他の従業員のプライバシー等への配慮から被控訴人補助参加人の求めた資料の開示に至らなかったのであるから、誠実交渉義務に違反したとはいえないと主張する。

しかし、前記引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(1)エに判示したとおり、控訴人は、被控訴人補助参加人から昇給実績の開示を求められたのに対し、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

回答したが、その後は、その内容につい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、次には、法的な昇給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ず、さらには、法的な昇給請求権がないとする根拠を確認されても、被控訴人補助参加人の納得を得られるような具体的な説明をしようとはしなかったのであるから、控訴人が、被控訴人補助参加人が求めた資料の開示について具体的に検討したとは認められない。よって、控訴人の上記主張は採用することができない。

(2) 争点(2)について

控訴人は、第1回ないし第3回の団体交渉においてAの賃金減額について十分説明しているのであるから、その上で第4回団交申入れを拒否したことについては正当な理由があると主張する。

しかし、控訴人が被控訴人補助参加人に対してAの賃金減額について十分な説明をしておらず、なお交渉を継続する必要があったことは、前記(1)Aに判示したとおりであるから、控訴人が第4回団交申入れを拒否したことに正当な理由があるとは認められず、控訴人の上記主張は採用することができない。

(3) 争点(3)について

控訴人は、第5回及び第6回の団交申入れにおいては、法的な賞与請求権の有無等について膠着状態にあったから、それを打破するために、第三者である裁判所における司法手続の中で解決させようとするのも一つの合理的な選択肢であり、控訴人が団体交渉を拒否したことには正当な理由があると主張する。

しかし、前記引用に係る原判決「事実及び理由」第3の1及び4(1)に判示したとおり、第1回から第3回までの団体交渉においては、Aの賃金減額、解雇期間中の賞与等が議題とされていたのに対し、第5回及び第6回の団交

申入れにおいては、Aの平成30年7月分の賞与が議題とされていたところ、控訴人は、第3回団体交渉までに、A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、被控訴人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状態であったから、両者の団体交渉が膠着状態にあり、団体交渉を継続する余地がなくなっていたとは認められない。したがって、過去分の賞与について別件労働審判手続が係属していたとしても、団体交渉を拒否する正当な理由があるとはいえず、控訴人の上記主張は採用することができない。

#### (4) 争点(4)について

控訴人は、控訴人において組合組織は結成されておらず、Aの他には組合員も存在しないことから、控訴人による不当労働行為が繰り返されるおそれは極めて抽象的な危険にすぎず、本件文書の手交による救済の必要性は存在しないと主張する。

しかし、弁論の全趣旨によれば、控訴人は、本件訴訟の原判決言渡し後も被控訴人補助参加人との団体交渉を拒否しているのであるから、今後、控訴人による不当労働行為が繰り返されるおそれが極めて抽象的な危険にすぎないということとはできない。また、前記引用に係る原判決「事実及び理由」第3の5に判示したとおり、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、控訴人において組合組織は結成されておらず、Aの他には組合員も存在しないとしても、救済の必要性が失われるものではなく、控訴人の上記主張は採用することができない。

## 第4 結論

以上によれば、控訴人の請求を棄却した原判決は相当であって、本件控訴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。

東京高等裁判所第4民事部