

令和4年12月21日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第230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4年10月14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

中央労働委員会が令和2年（不再）第56号及び同第57号事件について令和4年4月6日付けでした命令中、賞与の支給額の根拠説明に関する部分（主文Ⅰに関する部分及び主文Ⅱのうち主文Ⅰに関する原告の再審査申立てを棄却した部分）を取り消す。

第2 事案の概要等

本件は、補助参加人（以下「組合」という。）による救済の申立て（令和元年（不）第28号。以下「本件救済申立て」という。）に対する大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）の救済命令等を不服とする原告及び補助参加人による再審査の申立て（令和2年（不再）第56号及び同第57号。以下「本件各再審査申立て」という。）に対して中央労働委員会（以下「中労委」という。）がした再審査の命令について、原告がその一部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い事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実）

(1) 当事者

ア 原告は、フッソ樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社である。

イ 組合は、個人加盟の労働組合である。

(2) 本件訴えに至る経緯

ア 原告は、原告の管理本部総務部長であったB1（以下「B1」という。）を、営業部員であるA（以下「A」という。）に対する平成24年1月の面談における発言等を理由として、平成25年2月1日付けで総務部長代理に降格させた（以下「本件降格」という。）。

イ 原告は、平成30年12月1日付けで、B1を再び総務部長に昇格させた（以下「本件昇格」という。）。

ウ 原告の営業本部長であるB2（以下「B2営業本部長」という。）は、平成30年12月3日、原告の営業部門の全員（Aを含む。）及び関係部署の担当者等に送信した電子メール（以下「本件メール」という。）において、原告の52期（平成29年10月1日から平成30年9月30日まで）における営業目標（粗利率40%以上）を達成していない案件名、営業担当者名等を記載したリスト（以下「本件案件リスト」という。）を添付し、原告の53期（平成30年10月1日から令和元年9月30日まで）においても引き続き同一の営業目標の達成を指示した。

エ 組合は、原告に対し、平成31年2月1日付け要求書（以下「31.2.1要求書」という。）により、本件メールにより本件案件リストが営業部門全員及び関係部署の担当者等に知れ渡ったことで、Aが精神的苦痛を受けたなどとして、B2営業本部長において本件メールの送信行為を取り消し、Aを含む営業部員及び関係者に謝罪すること等を求めた。

オ 組合は、原告に対し、平成31年4月25日付け団体交渉申入書（以下「本件団交申入書」という。）により、①「B1氏の昇格問題」（以下「本件昇格問題」という。）、②前記エの31.2.1要求書におけるB2営業

本部長に対する要求及び③「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」（以下、この支給額を「本件賞与額」といい、本件賞与額の根拠についての説明を「本件賞与額の根拠説明」という。）を協議事項として団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）が、原告はこれに応じなかった（以下「本件団交拒否」という。）。

カ 組合は、令和元年9月9日、大阪府労委に対し、本件団交拒否は労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に該当するとして救済申立てを行った（本件救済申立て）。

キ 大阪府労委は、令和2年11月24日付けで、前記オの3つの協議事項のうち、②31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求及び③本件賞与額の根拠説明に関する本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、これらの協議事項についての団体交渉応諾及び文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した（以下「初審命令」という。）。

ク 原告及び組合は、令和2年12月8日及び同月11日、初審命令を不服として、それぞれ再審査を申し立てた（本件各再審査申立て）。

ケ 中労委は、令和4年4月6日付けで、①本件昇格問題及び②31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求は義務的団交事項には当たらないから、これらに係る本件団交拒否はいずれも不当労働行為に該当しないが、③本件賞与額の根拠説明に関する本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に該当する旨判断して、初審命令を変更し、本件賞与額の根拠説明についての団体交渉応諾及び文書手交を命じ、原告のその余の再審査申立て及び組合の再審査申立てを棄却した（以下「本件命令」という。）。

コ 原告は、令和4年5月31日、本件訴訟を提起した。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は本件命令の違法の有無であり、具体的には、本件賞与額の根拠説明についての本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か

である。これに関する当事者の主張は次のとおりである。

【被告の主張】

(1) 組合は本件賞与額の根拠について団体交渉を求めたものであるところ、これが組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たることは明らかである。

(2) 原告は、従前の団体交渉の経緯に照らし、組合は、本件賞与額の根拠説明という協議事項を便宜的に用いて原告に団体交渉に応じさせた上で、団交事項たり得ない本件昇格問題及び31.2.1要求書に係る要求を持ち出そうとする動機を有していたと認められるから、本件団交拒否には正当な理由がある旨主張する。

しかし、本件賞与額の根拠説明という協議事項は、本件昇格問題や31.2.1要求書に係る要求とは別個の協議事項であって、本件賞与額の根拠説明についてどのタイミングで団体交渉を申し入れるかは、基本的に組合が決定できるものであるから、上記経緯のみから直ちに上記動機を推認することはできない。

原告は、組合が求めた協議事項が「賞与の支給額の根拠についての説明」という極めて抽象的なものであることや、令和元年6月以降の賞与について、本件団交申入れ以前と同様、組合において団体交渉を要求することもなく現在に至っていることも指摘するが、これらの事情によっても、上記動機を推認することはできない。

したがって、本件賞与額の根拠説明に関する本件団交拒否に正当な理由はない。

(3) 以上によれば、本件賞与額の根拠説明についての本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

【原告の主張】

(1) 使用者が団体交渉に応じなかったとしても、そのことに正当な理由があれ

ば不当労働行為は成立しないところ、正当な理由があるか否かの判断は、単に組合の求める協議事項が外形的に労働条件に関する事項であるか否かだけでなく、その経緯や動機、要求の具体的内容などを総合的に判断して行われるべきである。

(2) 組合は、平成24年9月の結成以来6年以上もの間、原告に対し、賞与の算定基準・方法や支給額について団体交渉の要求を行ったことがなかった。また、組合は、平成30年12月の賞与について、事前に賞与の算定基準・方法や支給額について原告に対して確認しておらず、賞与支給後に提出された平成31年1月10日付け質問書(以下「31.1.10質問書」という。)においても、賞与について何ら言及していなかった。

ところが、組合は、平成31年2月以降、本件昇格問題や31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求と併せて、突然、本件賞与額の根拠説明を求めて団体交渉を要求するようになった。

このような経緯に照らせば、組合においては、本件昇格問題や31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求が団体交渉事項たり得ないことから、本件賞与額の根拠説明を便宜的に持ち出して原告に団体交渉に応じさせようとする動機を有していたものと推認できる。

本件賞与額に係る協議事項は「賞与の支給額の根拠について」という極めて抽象的なものであったことや、令和元年6月以降現在に至るまで、組合が賞与について団体交渉を要求していないことから、前記動機があったことは明らかである。

以上の事情を踏まえると、原告が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由があるといえ、不当労働行為は成立しない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実に加え、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) 本件降格及び本件昇格

ア 平成24年1月5日、原告の総務部長であったB1は、Aに対し、東京営業部への転勤を打診するため約10時間にわたる面談を行い、同月10日及び12日にも各4時間にわたり面談（以下、平成24年1月5日、同月10日及び同月12日の面談を併せて「本件面談」という。）を行った。B1は、本件面談の中で、転勤を渋るAに対し、「自分の都合をゴリ押ししている」「A君を潰すことは簡単だ」などの発言（以下「本件発言」という。）をした。

イ 平成24年9月21日、Aは組合に加入し、同年10月2日及び同年11月21日、組合は、本件面談及び本件発言に関し、原告との間で団体交渉を行った。

ウ 平成25年1月18日、原告は、懲罰委員会を開催して本件面談における本件発言の内容を検討し、B1を同年2月1日付けで総務部長から総務部長代理に降格させることを決定した（本件降格）。（前提事実(2)ア）

エ 原告は、平成25年1月21日付けで本件降格を組合に通知したが、組合は、これに納得せずに原告との団体交渉を続け、その回数は17回に及んだ。

オ 平成28年6月3日、Aは、原告を相手に、大阪地方裁判所に労働審判を申し立てたところ、同年7月22日、第1回労働審判において、①原告は、本件面談が長時間に及んだこと及び本件発言の内容に不適切な点があったことを認め、謝罪するとともに、二度とかかる事象を発生させないことを約すること、②原告が、Aに解決金を支払うこと等を内容とする調停が成立した。

カ 平成30年12月3日、原告は、B1に対し、同月1日付けで総務部長に昇格させる旨の辞令を交付し（本件昇格）、同辞令を社内の電子掲示板に

掲載した。(前提事実(2)イ)

(2) 本件メール

B 2 営業本部長は、平成 3 0 年 1 2 月 3 日、原告の営業部門の全員 (A を含む。) 及び関係部署の担当者等に送信した本件メールにおいて、原告の 5 2 期における営業目標 (粗利率 4 0 % 以上) を達成していない案件名、営業担当者名等を記載した本件案件リストを添付し、原告の 5 3 期においても引き続き同一の営業目標の達成を指示した。(前提事実(2)ウ)

(3) 団体交渉の経過

ア 組合は、原告に対し、3 1 . 1 . 1 0 質問書を提出した。

同質問書は、B 1 に本件昇格の辞令が交付された旨、本件面談や本件発言について平成 2 4 年から繰り返し団体交渉を行い、平成 2 8 年 7 月 2 2 日に労働審判で和解し、原告が B 1 の非を認めた旨、それからわずか 2 年しか経過していない旨、本件昇格と本件降格との関係を明確にするため、団体交渉申入れを考えている旨を記載した上、原告に対し、本件昇格に至った経緯や、B 1 の勤務態度の改善の有無、B 1 が現在、他の社員に対し長時間に及ぶ面談を行っていないかどうか等を質問し、これへの回答を求めるものであった。

イ 原告は、平成 3 1 年 1 月 3 0 日付けの書面 (以下「3 1 . 1 . 3 0 回答書」という。) により、組合の 3 1 . 1 . 1 0 質問書に対し、要旨、以下のとおり回答をした。

B 1 の総務部長への復帰については、管理職の人事に関するものであり、組合員の労働条件に関わることではないので、団体交渉事項になり得るものではない。「長時間に及ぶ面談」について調査をした結果、現在、他の社員に対して行われていない。

ウ 組合は、原告に対し、平成 3 1 年 2 月 1 日付けで、3 1 . 2 . 1 要求書及び団体交渉申入書 (以下「3 1 . 2 . 1 団交申入書」という。) を提出し

た。

31.2.1 要求書には、要求に至る経緯として、本件メールに添付された本件案件リストの送付を受け、Aが精神的苦痛を受けた旨や、部下である営業部員を見せしめ的にする意図があるとすれば、それも組合員であるAを狙い撃ちにしたとすれば不当労働行為になる等の記載があり、B2 営業本部長において本件メールの送信行為を取り消し、送信先であるAら営業部員や関係者に謝罪することや、本件案件リストの精査等の要求事項が記載されていた。

31.2.1 団交申入書には、協議事項として、31.2.1 要求書記載の事項及び本件賞与額の根拠説明が掲げられていた。

エ 原告は、組合の31.2.1 要求書及び31.2.1 団交申入書に対し、31年2月6日付けの回答書（以下「31.2.6 回答書」という。）により、要旨、以下のとおり回答した。

31.2.1 要求書記載の組合の要求は、原告の営業政策に関わることで原告の専権に属する事柄であるから、団体交渉事項とは受け止めておらず、応じられない。本件賞与額の根拠説明については、「当組合員」というのが具体的に誰のことかを示してもらわなければ対応しかねるが、そもそも個々人の賞与の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行うべきことではないと考えている。

オ 組合は、原告に対し、平成31年3月6日付けで、再質問書（以下「31.3.6 再質問書」という。）及び団体交渉申入書（以下「31.3.6 団交申入書」という。）を提出した。

31.3.6 再質問書には、本件面談及び本件発言についてB1の反省表明及び改善が社内で明らかにされていないと判断しているとして、B1の本件降格から本件昇格までの経緯及び本件昇格に関する具体的判断材料の提示を求める旨、このことは職場環境に関わる重要な事項である旨、他

の社員に対する長時間に及ぶ面談が本当になかったのか調査してほしい旨、再質問をするので誠意をもって回答してほしい旨を記載した上で、31.1.10質問書と同旨の質問が記載されていた。

31.3.6団交申入書には、31.2.6回答書に対し、組合の見解として、営業本部の目標に関して非難するものではなく、B2営業本部長が何の配慮・調整もなく本件メールを送信したことにより、Aが精神的苦痛を受けたことを問題としている旨が記載され、また、本件賞与額の根拠説明における「当組合員」としてAを含む3名の組合員名が特定された上で、31.2.1団交申入書と同旨の質問が記載されていた。

カ 原告は、組合の31.3.6再質問書及び31.3.6団交申入書に対し、平成31年3月12日付けで回答書（以下「31.3.12回答書」という。）により、要旨、以下のとおり回答した。

31.3.6再質問書について、B1に関する件は31.1.30回答書で述べたとおり管理職の人事に関することであり、回答しかねる。また、再調査の件については、既に原告が行った調査において該当する事実がないことが確認されており、組合から「長時間に及ぶ面談」について具体的に把握している事実があれば指摘してほしい、そのような指摘があれば調査を検討する。

31.3.6団交申入書について、本件メールの件については、31.2.6回答書で述べたとおり、原告の営業政策に関わることで原告の専権に属する事柄であり、団体交渉事項とは受け止めておらず、団体交渉には応じかねる。また、本件賞与額の根拠説明については、31.2.6回答書で述べたとおり、個々人の賞与の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行うべきではないと考えており、これについても応じかねる。

キ 組合は、原告に対し、平成31年4月25日付け本件団交申入書を提出

した（本件団交申入れ）。

本件団交申入書には、過去に組合員に対するパワハラ問題があった管理職が今回どのような基準で昇格となったのかについて、職場環境・安全衛生問題として知る必要がある旨、B2営業本部長の問題について、組合員が精神的苦痛を受けたこととの関係で問題視しており、一般論として労働者にとって精神的苦痛を伴う営業方針及び政策は団体交渉事項となる旨、組合員の賃金・賞与問題は重要な団体交渉事項である旨が記載されており、協議事項として、①本件昇格問題、②31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求及び③本件賞与額の根拠説明等が掲げられていた。

ク 原告は、組合の本件団交申入れに対し、平成31年4月26日付けで回答書を提出し、要旨、以下のとおり回答した（本件団交拒否）。

本件昇格については管理職の人事に関することであり、31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求の件は原告の営業政策に関することであるから、いずれも団体交渉事項たり得ない。本件賞与額については、個々人の支給額について一つ一つ団体交渉の場でうんぬんすることは行ふべきでないから、いずれの事項についても団体交渉に応じかねる。

2 争点（本件賞与額の根拠説明についての本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か）に関する判断

(1) 本件団交申入れにおける本件賞与額に係る協議事項は、組合員の労働条件に関するものであり、原告において処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たることは明らかである。

そうすると、原告は、原則として速やかに団体交渉に応じて、労使双方が同席する場で、上記協議事項について協議及び交渉を行う義務を負い、正当な理由なくこれを拒否した場合には、労組法7条2号の不当労働行為に当たるものというべきである。

本件についてみると、原告は、本件団交申入れに対して団体交渉を拒否し

ていることから（本件団交拒否）、正当な理由がない限り、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) そこで、正当な理由の有無について検討する。

ア 前記第2の2【原告の主張】(2)においても指摘されているように、認定事実(3)ア、証拠及び弁論の全趣旨によれば、組合は、従前、原告に対して賞与に関する団体交渉を申し入れたことはなく、平成30年12月の支給前に賞与の算定基準・方法や支給額について確認しておらず、31.1.10質問書にも賞与について何ら言及されていなかったものと認められる。その後の団体交渉の経過（認定事実(3)）をみると、組合の31.1.10質問書における本件昇格に関する質問に対して、原告の31.1.30回答書により回答が拒まれた後、組合は、原告に対して31.2.1団交申入書を提出し、ここで初めて本件賞与額の根拠説明が協議事項に掲げられたという経過が認められる。さらに、弁論の全趣旨によれば、令和元年6月以降の賞与については、組合が原告に対して団体交渉を要求したことはなかったものと認められる。

イ 原告は、前記アの経緯に加え、組合の協議事項が「賞与の支給額の根拠についての説明」という極めて抽象的なものであることからすれば、組合においては、本件昇格問題や31.2.1要求書におけるB2営業本部長に対する要求が団体交渉事項たり得ないことから、本件賞与額の問題を便宜的に持ち出して原告に団体交渉に応じさせようとする動機を有していたものと推認でき、本件団交拒否には正当な理由がある旨主張する。

しかし、義務的団交事項である本件賞与額について、どのタイミングで団体交渉を申し入れるかは、基本的に組合が自由に決定できるものである。そして、証拠によれば、賞与の支給基準や平均支給額、実際に支給された賞与額等に関して、原告が組合や従業員に対して説明したことはなかったと認められるから、前記アの経緯にかかわらず、当時、組合において、本

件賞与額の根拠説明を協議事項として団体交渉する必要性はあったものといえるし、その協議事項が上記のような抽象的な表現にとどまったとしてもやむを得ないものである。

さらに、仮に、組合において、本件賞与額の根拠説明に係る団体交渉を契機として、本件昇格問題等に係る団体交渉を要求する動機を有していたとしても、そのような動機は、本件賞与額の根拠説明に係る交渉を真摯に行う意思と両立するものであるから、上記の動機の存在を根拠として、本件賞与額の根拠説明に係る団交要求を便宜的ないし不当なものとは直ちに評価し難い。

以上によれば、原告の前記主張は採用できず、本件賞与額の根拠説明に関する本件団交申入れに不当な点があるとは認められないから、これに関する団体交渉を拒むことについて正当な理由は認められない。

- (3) したがって、原告による本件賞与額の根拠説明に関する本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たるから、これに関する本件命令の判断は正当であり、違法はない。

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て、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部