

令和5年1月12日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第187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9月20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 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用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31年（不再）第15号及び同第16号不当労働行為再審査申立事件について、令和3年3月17日付けでした命令の第2項から第5項までをいずれも取り消す。

#### 第2 事案の概要

被告補助参加人（以下「参加人」という。）は、山口県労働委員会（以下「山労委」という。）に対し、①原告が参加人の組合員A1（以下「A1」という。）、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）の平成27年及び28年の夏季及び冬季賞与並びに平成28年の職能給等を非組合員に比して低額で支給したことは労働組合法7条1号の不当労働行為（不利益取扱い）に該当するとともに、②原告が上記組合員の平成28年の賞与及び昇給に関する団体交渉に誠実に対応しなかったことは同条2号の不当労働行為（団交拒否）に該当するとして、救済を申し立てたところ、山労委は、上記①のうちA4以外の組合員に係るもの並びに上記②が不当労働行為に当たると認め

て、その限りで救済命令を発した（以下「初審命令」という。）。

原告及び参加人は、いずれもこれを不服として、それぞれ再審査を申し立てたところ、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、初審命令を一部変更し、上記①のうち平成27年夏季賞与に係る申立ては申立期間従過を理由に却下し、A1、A2及びA3の平成27年冬季賞与並びにA2及びA3の平成28年夏季及び冬季の賞与（これらを併せて以下「本件各賞与」という。）に係るもの並びに上記②について不当労働行為に当たると認めて救済を命じ、その余の申立てを棄却する命令を発した（以下「本件命令」という。別紙1）。

本件は、原告が、本件命令のうち上記救済命令部分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か、後掲の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、各種高圧ガスの製造・販売等を目的とする株式会社であり、本店所在地に所在する本社のほか、複数の営業所（E営業所、G営業所、F営業所及びI営業所）その他の事業所を有する。代表者はB1（以下「社長」ということがある。）であり、本件救済の申立ての直前である平成28年7月1日時点における従業員数は46名であった。

原告の取締役営業推進部長であるB2（以下「B2」という。）は、遅くとも平成19年1月から原告と参加人との間の団体交渉に原告側の立場で出席し、参加人との交渉を行ってきた。また、B3（以下「B3」という。）は、平成21年1月に原告と労働契約を締結し、以後、原告の総務部長代理として労務管理を担当し、B2とともに原告と参加人との間の団体交渉に原告側の立場で出席し、参加人との交渉を行ってきた。

イ 参加人は、平成16年4月14日に原告の従業員により結成された労働組合である。参加人の組合員は、代表者で執行委員長のA5（以下「A5」

という。)、副執行委員長のA 1、A 2及びA 3並びに書記長のA 4の5名であるが、そのうち、現在原告の従業員としての地位を有するのは、A 2及びA 4の2名である。

(2) 原告における賞与に係る査定制度

原告においては、毎年8月(夏季)及び12月(冬季)に行われる賞与の支給に際し、従業員の個別査定が二段階に分けて行われる。まず、各従業員が所属する営業所の所長が、9個の評価項目について、1点から5点の5段階評価を行い(一次査定)、その後、原告代表者を含む複数の取締役が、一次査定に対する総合的な調整として、点数の加減を行う(二次査定)。一次査定による考課点に対して二次査定において点数を加減した後の考課点である「合計考課点」が、賞与額の算定式に組み込まれることで、上記査定の結果が各従業員に支給される賞与の金額に反映される。

(3) 参加人の組合員に対する査定結果

ア 平成27年冬季賞与に係るもの

平成27年冬季賞与の査定は、同年6月1日から同年11月30日までを査定対象期間として同年12月14日に実施され、その結果に基づき、同月18日に賞与が支給された。

被告が初審手続で山労委からの求釈明に応じて提出した資料によると、査定結果は、別紙2表1-1のとおりであり、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点(同表1-2。小数点第2位以下は四捨五入とする。以下同じ。)、非組合員の営業職の合計考課点の平均は44.3点(同表1-3)であった。営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである(同表1-4)。

本社(10人)	38.2点
G営業所(5人)	44.8点
F営業所(3人)	43.3点

これに対し、参加人の組合員の営業所及び各合計考課点は次のとおりであった。

A 1 (本社)	27点
A 2 (G 営業所)	33点 (うち二次査定における加算1点)
A 3 (F 営業所)	25点
A 4 (本社)	39点 (うち二次査定における加算7点)

イ 平成28年夏季賞与に係るもの

平成28年夏季賞与の査定は、平成27年12月1日から平成28年5月31日までを査定対象期間として同年7月28日に実施され、その結果に基づき、同年8月3日に賞与が支給された。なお、A1は同年2月に定年を迎え、再雇用となったことから、以降の賞与については、支給対象者から外れ、査定も行われなかった。

また、営業所ごとに成果が大きく異なったため、大きく売上げを伸ばした営業所に所属する従業員全員は0.5の成果査定を付与された一方、目標に大きく足りなかった営業所に所属する従業員全員は-0.3の成果査定を付与された。

被告が初審手続で山労委からの求釈明に応じて提出した資料によると、査定結果は、別紙2表2-1のとおりであり、非組合員32人の合計考課点の平均は39.5点(同表2-2)、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点であった(同表2-3)。営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである(同表2-4)。

G 営業所 (4人)	42.7点
F 営業所 (3人)	46.2点

これに対し、参加人の組合員の営業所及び各合計考課点は以下のとおりであった。

A 2 (G 営業所)	31.7点 (うち成果査定における減算0.3点)
-------------	--------------------------

A 3 (F 営業所) 25.5 点 (うち成果査定における加算 0.5 点)

A 4 (本社) 39 点 (うち二次査定における加算 7 点)

ウ 平成 28 年冬季の賞与に係るもの

平成 28 年冬季賞与の査定は、同年 6 月 1 日から同年 11 月 30 日までを査定対象期間として同年 12 月 15 日に実施され、その結果に基づき、同月 20 日に賞与が支給された。

被告が初審手続で山労委からの求釈明に応じて提出した資料によると、査定結果は、別紙 2 表 3-1 のとおりであり、非組合員 32 人の合計考課点の平均は 39.7 点 (同表 3-2)、非組合員の営業職の合計考課点の平均は 44.8 点であった (同表 3-3)。営業所ごとの非組合員の人数及び合計考課点の平均は、以下のとおりである (同表 3-4)。

G 営業所 (4 人) 43.8 点

F 営業所 (3 人) 46.7 点

これに対し、参加人の組合員の営業所及び各合計考課点は以下のとおりであった。

A 2 (G 営業所) 32 点 (うち二次査定における加算 1 点)

A 3 (F 営業所) 25 点

A 4 (本社) 39 点 (うち二次査定における加算 7 点)

(4) 原告と参加人との間の団体交渉の経過

ア 原告及び参加人は、平成 21 年 10 月 17 日に開催された団体交渉における合意に基づき、同月 22 日、双方の代表者が当該合意に係る合意文書に署名押印して、次の内容を含む労働協約 (以下「平成 21 年協約」という。) を締結した。

(ア) 原告は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。

(イ) その際、参加人の組合員各々の支給予定金額を申入書に添付する。

(ウ) 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。

- (エ) 原告は、売上げ、利益その他査定に使用した資料及び参加人の組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する。
- (オ) 原告及び参加人の団体交渉の責任者は、決定権限を持つものとする。
- (カ) 団体交渉の議事録は、団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の責任者が署名押印する。
- (キ) 団体交渉における合意文書は、団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。
- イ B 2 及び B 3 並びに参加人は、平成 27 年 12 月 28 日に開催された同年冬季賞与及び平成 28 年昇給に関する団体交渉において、次の内容を含む労使合意書を取り交わし（以下「平成 27 年合意」という。）、B 2、B 3 及び A 5 が署名押印した。
- (ア) 労使双方は、賞与は前年支給実績を基に決算に基づいて総支給額を決定することを確認する。
- (イ) 従業員各々の賞与は、当人の基本給に賞与総額を基本給総額で割ったものを乗じた金額を基本とする。
- (ウ) したがって、原告は、決算が決定次第、参加人に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。ただし、運営上機密に属する部分については公開しない。
- ウ 参加人は、原告代表者に対し、平成 28 年 3 月 3 日付けの書面をもって、平成 27 年冬季賞与と平成 28 年の昇給等に関する事項を要求事項として、団体交渉の開催を申し入れた（以下「3 月 3 日付け団交申入れ」という。）。参加人は、上記申入れにおいて、従前の団体交渉の経緯から B 2 及び B 3 が団体交渉責任者でないことは明らかであるとして、今後の団体交渉への原告代表者の出席を必須として要求したが、同申入れを受けて同月 15 日

に予定されていた団体交渉の会場にはB 3のみが来場したことから、参加人は、団体交渉として成り立っていないとして交渉に入らなかった。

エ 参加人は、原告代表者に対し、平成28年6月6日付けの書面をもって、平成27年冬季賞与と平成28年の昇給等に関する事項を要求事項として、団体交渉の開催を申し入れた（以下「6月6日付け団交申入れ」という。）。参加人は、上記申入れにおいても、上記賃金に関する団体交渉への原告代表者の出席を必須として要求したが、同申入れを受けて同月24日に予定されていた団体交渉の会場には、B 2及びB 3のみが来場したことから、参加人は団体交渉として成立していないとして、交渉には入らなかった。

その後、原告と参加人との間の団体交渉が同年7月14日に開催されることとなったが（以下、同日に開催が予定されていた団体交渉を「7月14日開催予定の団体交渉」という。）、同日、会場にはB 3のみが原告側出席者として来場した。A 5は、B 3に対し、B 2が出席しない理由を問いただしたが、B 3は回答しなかった。

オ 参加人は、原告代表者に対し、平成28年8月10日付けの書面をもって、原告代表者が出席する団体交渉の開催を催告したが（以下「8月10日付け団交申入れ」という。）、これを受けての団体交渉は開催されていない。

(5) 参加人による不当労働行為救済命令の申立て及び初審命令の内容

参加人は、平成28年8月31日、山労委に対し、原告が、①参加人の組合員であるA 1、A 2、A 3及びA 4の平成27年夏季賞与及び同年冬季賞与並びにA 1、A 2及びA 3の平成28年職能給を非組合員に比して低額で支給する不利益取扱いを行ったこと、②A 1の平成28年3月以降の基本給及び賞与を非組合員に比して低額で支給する不利益取扱いを行ったことは、いずれも労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するとともに、③原告が、A 2、A 3及びA 4の平成28年賞与及び昇給に関する団体交渉に会社が誠

実に対応しなかったことは、同条２号の不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てた（山労委平成２８年（不）第２号事件）。

参加人は、これに加えて、平成２９年７月３１日、④原告が、Ａ２、Ａ３及びＡ４の平成２８年夏季賞与及び同年冬季賞与を非組合員に比して低額で支給する不利益取扱いを行ったことは、同条１号の不当労働行為に該当するとして、追加申立てをした。

山労委は、上記申立てにつき、平成３１年３月２８日、原告に対し、上記①及び④につき、Ａ１、Ａ２及びＡ３の平成２７年及び平成２８年の夏季及び冬季の賞与について再査定を行い、結果を参加人に提示の上各季賞与額を再査定し、既払賞与額で不足する差額を支払うこと、上記③につき、原告の平成２６年及び平成２７年の売上げ及び利益を明記した資料並びに会社の同年及び平成２８年の賞与、基本給の総支給額及び賞与支給人数を明記した資料を組合に手交することを命じ、その余の申立てを棄却する決定をし（初審命令）、平成３１年４月３日、原告及び参加人に対し命令書を交付した。

(6) 原告及び参加人による再審査の申立て及び本件命令の内容

原告及び参加人は、いずれも初審命令を不服とし、平成３１年４月１５日、それぞれ中労委に対し再審査を申し立てた（中労委平成３１年（不再）第１５号事件、同第１６号事件）。

中労委は、上記再審査の申立てにつき、令和３年３月１７日、別紙１のとおり、初審命令の一部を変更する決定（以下「本件命令」という。）をした。

(7) 原告による本件訴えの提起

原告は、令和３年４月２６日、本件命令の命令書の写しの交付を受け、同年５月９日、本件命令の取消しを求めて本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 争点(1)

原告による①Ａ１、Ａ２及びＡ３に対する平成２７年冬季賞与の支給、②



A 2 及び A 3 に対する平成 2 8 年夏季賞与の支給並びに③ A 2 及び A 3 に対する平成 2 8 年冬季賞与の支給は、それぞれ労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たるか。

(2) 争点(2)

ア 原告が、3 月 3 日付け申入れ及び 6 月 6 日付け申入れに対し、B 3 のみ又は B 2 及び B 3 を出席させたことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。(争点(2)ア)

イ 原告が、7 月 1 4 日開催予定の団体交渉の場に、B 3 のみを出席させたことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。(争点(2)イ)

ウ 原告が、8 月 1 0 日付け申入れに対し、団体交渉を開催しなかったことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。(争点(2)ウ)

(3) 争点(3)

本件命令の主文第 2 項から第 5 項までに掲げられている救済方法は、中労委の裁量権を逸脱又は濫用した違法なものであるか。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)について

**【原告の主張】**

ア 査定差別の認定方法に誤りがあること

(ア) 原告は、従業員の賞与に係る査定において、一次査定における考課点の平均が 2 7 点となることを念頭に置いて査定を実施しているから、当該点数を基準として、参加人の組合員に対する不利益取扱いの有無を判断すべきである。

(イ) A 1、A 2 及び A 3 について、二次査定において考課点を減点するという不利益な取扱いはしなかったのであるから、二次査定の考課点を上記各組合員に対する不利益取扱いの有無を判断する上で考慮すべきではなく、上記判断に際して合計考課点を基準とするのは相当ではない。

(ウ) 原告の従業員のうち別紙 2 記載の C 3、E 4、H 2、K 2、L 3 及び S 1 の非組合員 6 名（以下「本件加算対象者」という。）は、いずれも所長又は所長代理等の役職を占める者であり、その職責及び業績を一次査定のみでは適切に評価することができないという特別の事情があるため、公平を期すために、二次査定において大幅な加算がされている。したがって、仮に二次査定の考課点を加えた合計考課点を用いるとしても、本件加算対象者は比較対象から除外した上で、このような特別な事情のない非組合員の合計考課点と組合員の合計考課点とを比較すべきである。

(エ) しかるに、本件命令は、本件加算対象者の査定結果を除外することなく、一次査定と二次査定の合計考課点を用いて、組合員に対する査定差別を認定しているのであり、このような本件命令の判断はその前提において誤りである。

(オ) 原告は、山労委からの求釈明に応じ、査定結果と賞与支給額が記載された乙 B 3 7 0 の別紙を提出したが、実際には、それに先立って提出した乙 B 3 6 7 の別紙に記載された査定結果と賞与支給額が正確である。

#### イ 組合員らの査定結果が適正であること

(ア) 平成 2 7 年冬季賞与について

一次査定の考課点は、A 1 が 2 7 点、A 2 が 3 2 点、A 3 が 2 5 点であり、いずれも、本件加算対象者を除く従業員の平均考課点 3 2 . 4 8 点と近似する結果となっている。A 1 は、業務への積極性や他の従業員との協調性が不十分であること等を考慮して平均値の 2 7 点となった。A 2 は、協調性や自主性が不十分ではあるものの、一次評価者（G 営業所長）が先輩である A 2 に対して好意的であったことから、平均値の 2 7 点を上回る点数となった。A 3 は、自身と気の合う顧客としか話をしていないなど顧客対応において積極性が不十分な点があったこと、上司に対する報告、連絡及び相談が非常に少ないこと等を考慮して、平均値の 2

7点をやや下回る点数となった。いずれの査定結果も同人らが参加人の組合員であることとは一切関係ない。

仮に二次査定の結果についても考慮するとしても、A1及びA3については加点又は減点をせず、A2については1点加算したのであり、何ら不利益な取扱いをしていない。非組合員で二次査定において減点された者も存するのであり、この事実からも、上記各組合員について参加人の組合員であることを理由とした不利益取扱いがされなかったことは明らかである。

(イ) 平成28年夏季賞与について

一次査定の考課点は、A2が32点、A3が25点であり、いずれも、本件加算対象者を除く従業員の平均考課点31.86点と近似する結果となっている。それぞれの査定結果の具体的理由は、平成27年冬季賞与（上記(ア)）と同様である。

仮に二次査定の結果についても考慮するとしても、A2及びA3については加点又は減点をしなかったのであり、何ら不利益な取扱いをしていない。

(ウ) 平成28年冬季賞与について

一次査定の考課点は、A2が31点、A3が25点であり、いずれも、本件加算対象者を除く従業員の平均考課点33.17点と近似する結果となっている。それぞれの査定結果の具体的理由は、平成27年冬季賞与（上記(ア)）と同様である。

仮に二次査定の結果についても考慮するとしても、A2については1点加算し、A3については加点又は減点をしなかったのであり、何ら不利益な取扱いをしていない。

ウ 小括

以上のように、平成27年冬季賞与並びに平成28年夏季及び冬季賞与

のいずれにおいても、A 1、A 2 及び A 3 については、本件加算対象者を除く従業員の平均考課点に近似した査定結果となっており、かつ、二次査定においても減点しなかったのであるから、非組合員の原告従業員に比して不利益な取扱いはしておらず、上記各賞与の支給は、労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為には当たらない。

このことは、参加人の組合員のうち A 4 に対する賞与の支給については、本件命令において労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たらないと判断されていることから明らかである。

#### 【被告の主張】

##### ア 査定差別について

原告における賞与金額の計算は、一次査定における考課点ではなく、二次査定における考課点をも加えた合計考課点を組み込んだ算定式によって行われているのであるから、組合員に対する賞与の支給が不利益取扱いに当たるかを判断するに当たっては、一次査定における考課点ではなく、二次査定における考課点をも加えた合計考課点を用いて行うのが相当である。

また、原告は、本件加算対象者を比較対象から除外すべきであると主張するが、本件加算対象者について、特に評価を高くすべき事情や、集団として同質性を欠くとされる事情を基礎付ける具体的な主張立証はないから、本件加算対象者を比較対象から除外すべき理由はない。

本件加算対象者を除外せずに、別紙 2 に記載された合計考課点を用いて、組合員に対する賞与の支給が不利益取扱いに当たらないと判断した本件命令には、その前提において何ら誤りはない。

なお、乙 B 3 7 0 の別紙は、山労委が、乙 B 3 6 7 の別紙に記載された合計考課点に基づいて賞与金額を計算すると実際の支給金額と合致しなかったことから、原告に対し、このような差異が生じた理由を説明するように求釈明をしたことを受け、原告が提出したものであり、乙 B 3 7 0 記載

の合計考課点に基づいて賞与金額を計算すると、実際の賞与金額とおおむね合致するから、これに記載された合計考課点を用いるべきである。

イ 組合員らの査定結果について

(ア) 平成27年冬季賞与について

a A1、A2及びA3と非組合員との対比

A1、A2及びA3は営業職であり、同人らの合計考課点は、それぞれ27点、33点、25点であり、その平均は28.3点である。他方、非組合員30名の平均は38.8点、非組合員の営業職の平均は44.3点である。そうすると、合計考課点について、上記3名と非組合員との間に外形的な格差があるといえる。

b A1について

本社勤務のA1の合計考課点は27点であるのに対し、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点、うち本社勤務の非組合員10人の合計考課点の平均は38.2点、非組合員の営業職の平均は44.3点であり、A1の合計考課点と11点ないし約17点の差がある。

A1は、後輩社員に業務上のアドバイスをすることがあったほか、遅刻、欠勤、早退がない等、その勤務状況に問題は認められないから、A1は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べ劣っていないことの一応の立証があるといえる。他方、A1の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実はない。

したがって、A1が非組合員よりも11点ないし約17点以上も低く査定される合理的理由は認められない。

c A2について

G営業所勤務のA2の合計考課点は33点であるのに対し、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点、うちG営業所勤務の非組合員5人の合計考課点の平均は44.8点、非組合員の営業職の平均

は44.3点であり、A2の合計考課点と約5点ないし約11点の差がある。

A2は、自己の担当以外の顧客への配達も必要があれば行っていたほか、社長から電話で所長への昇進を打診されたことがあるから、その勤務状況は会社からも評価されていたものと推認できる。そうすると、A2は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べて劣っていないことの一応の立証があるといえる。原告も、A2の考課点の理由として、所長の留守をカバーし自主的に行動しているとして肯定的な評価は挙げており、他方、A2の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実はない。

したがって、A2が非組合員よりも約5点ないし約11点も低く評価される合理的理由は認められない。

d A3について

F営業所勤務のA3の合計考課点は25点であるのに対し、非組合員30人の合計考課点の平均は38.8点、非組合員の営業職の平均は44.3点、F営業所勤務の非組合員3人の合計考課点の平均は43.3点であり、A3の合計考課点と13点ないし19点の差がある。

A3は、業務に必要な資格を取得しているほか、勤務状況に問題は見られないから、A3は能力及び勤務実績の点において非組合員と比べて劣っていないことの一応の立証があるといえる。他方、A3の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実はない。

したがって、A3が非組合員と比して13点ないし約19点も低く査定される合理的理由は認められない。

(イ) 平成28年夏季賞与について

a A2及びA3と非組合員との対比について

A2の合計考課点は31.7点、A3の合計考課点は25.5点で

あり、その平均は28.6点であるのに対し、非組合員32人の平均は39.5点、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点である。

そうすると、合計考課点について、上記組合員らと非組合員との間に外形的な格差があるといえる。

b A2について

G営業所勤務のA2の合計考課点は31.7点であるのに対し、非組合員32人の平均は39.5点、非組合員の営業職の合計考課点の平均は43.8点、G営業所の非組合員4人の平均は42.7点であり、A2と約7点ないし約12点の差があった。

A2の勤務状況及びA2の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実がないことは、前記(ア)cと同様である。

したがって、A2が非組合員よりも約7点ないし約12点低く評価される合理的理由は認められない。

c A3について

F営業所勤務のA3の合計考課点が25.5点であるのに対し、非組合員32人の平均は39.5点、うちF営業所の非組合員3人の平均は46.2点であり、A3と約14点ないし約21点の差があった。

A3の勤務状況及びA2の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実がないことは前記(ア)dと同様である。

したがって、A3が非組合員よりも約14点ないし約21点低く評価されるような合理的理由は認められない。

(ウ) 平成28年冬季賞与について

a A2及びA3と非組合員との対比について

A2の合計考課点は32点、A3の合計考課点は25点で、その平均は28.5点であるのに対し、非組合員32人の平均は39.7点、

非組合員の営業職の合計考課点の平均は44.8点である。

そうすると、合計考課点について、上記組合員らと非組合員との間に外形的な格差があるといえる。

b A2について

G営業所勤務のA2の合計考課点は32点であるのに対し、非組合員32人の平均は39.7点、うちG営業所4人の平均は43.8点であり、A2と約7点ないし約11点の差があった。

A2の勤務状況及びA2の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実がないことは、前記(ア) cと同様である。

したがって、A2が非組合員よりも約7点ないし約11点低く評価される合理的理由は認められない。

c A3について

A3の合計考課点は25点、非組合員32人の平均は39.7点、うちF営業所3人の平均は46.7点であり、A3と14点ないし約21点の差があった。

A3の勤務状況及びA3の考課点が非組合員の平均より低いことを基礎付ける具体的事実がないことは前記(ア) dと同様である。

したがって、A3が非組合員よりも約14点ないし約21点低く評価されるような合理的理由は認められない。

エ 小括

以上のとおり、A1、A2及びA3の能力及び勤務実績を考慮すると、本件各賞与における査定の外形的格差に合理的な理由は認め難い。

他方、原告と参加人との間には過去から不当労働行為救済申立てを含めて多様な係争が繰り返され対立関係にあることから、会社に組合嫌悪の意思があることが推認される。そうすると、本件各賞与における査定差別は、参加人の組合員であることを理由としてされたものと推認される。



したがって、本件各賞与の支給は、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点(2)アについて

**【原告の主張】**

本件命令は、原告が、3月3日付け団交申入れを受けて平成28年3月15日に開催が予定された団体交渉にB3のみを、6月6日付け団交申入れを受けて同年6月24日に開催が予定された団体交渉の場にB2及びB3を出席させたことは、同人らが実質的な交渉権限を有しないことから不誠実であるとして、正当な理由のない団交拒否に当たると判断した。

しかし、平成21年協約において団体交渉の責任者が有すべきとされた「決定権限」(前記1(4)ア(ウ))とは、妥結点又は妥協点を見出すために交渉する実質的な権限を指すと解すべきであり、同協約において合意文書に団体交渉の責任者ではなく双方の代表者の署名押印が要求されていること(前記1(4)ア(キ))も踏まえると、「決定権限」は合意を最終的に締結する権限とは異なるものである。B2及びB3は、平成27年以前においても、参加人との間で団体交渉を行って複数の合意を成立させ、原告代表者も当該合意を承認してこれを履行するなど、参加人との団体交渉において実績を挙げてきたのであるから、いずれも実質的な交渉権限を有しており、団体交渉の責任者としての適格性を有していたことは明らかである。

したがって、原告の上記対応は、いずれも参加人からの団体交渉の申入れに対する誠実な対応である。

**【被告の主張】**

原告の主張は争う。

原告と参加人は、平成21年協約において、団体交渉における責任者は決定権限を持つものとする旨合意し、B2及びB3が出席した平成27年12月28日の団体交渉では、決算が決定次第、決算書、基本給総額及び社員人

数を提示する旨を含む平成27年合意をしている。ところが、B2及びB3は、原告と参加人との間で平成28年1月22日に開催された団体交渉において、平成27年賞与の支給実績及び同年9月の決算書を、原告代表者が拒んだことのみを理由として提出せず、その後の団体交渉においても同様の対応に終始した。

このような交渉経過に照らすと、B2及びB3は実質的な交渉権限を有していなかったことは明らかであって、3月3日付け団交申入れ及び6月6日付け団交申入れに対し、B3のみ又はB2及びB3を出席させた原告の対応は不誠実であり、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

#### (4) 争点(2)イについて

##### 【原告の主張】

本件命令は、原告の7月14日開催予定の団体交渉への対応につき、正当な理由のない団交拒否に当たると判断した。

しかし、B3に実質的な交渉権限があることは上記(3)で述べたとおりであって、B2が出席していなくとも団体交渉を開催することは可能であった。B2が出席しなかったのは、同人の不祥事が発覚したことによるものであり、その時点においては公表する段階にはなかったため、参加人に対して説明をしなかったにすぎない。にもかかわらず、B2が出席しない理由について回答がないとして団体交渉を拒否したのは参加人であって、原告の対応は労働組合法7条2号の不当労働行為には当たらない。

##### 【被告の主張】

原告の主張は争う。

従前からの原告の交渉担当者として参加人との団体交渉に出席してきたB2が出席しない理由について、参加人が説明を求めても原告からの回答がない状況では、参加人が、B2が出席しない理由を原告が明らかにしないのは団交拒否であると考えて交渉に入ることがなかったのは無理からぬところで

ある。以上に加え、B 3 が実質的交渉権限を有していないことを併せ考慮すると、原告の上記対応は労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たる。

(5) 争点(2)ウについて

**【原告の主張】**

本件命令は、原告が 8 月 10 日付け団交申入れに応じず、参加人との間で団体交渉を開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たると判断した。

しかし、参加人は、8 月 10 日付け団交申入れにおいて、原告代表者の団体交渉への出席に固執していたが、実質的な交渉権限を有する B 3 が参加人との団体交渉に出席すれば十分であり、原告代表者の出席を求めることなど無意味である。原告においては、参加人がこのような無意味な条件を付して団体交渉の開催を申し入れたことから、当該申入れに応じなかったのであり、このような原告の対応は労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為には当たらない。

**【被告の主張】**

原告の主張は争う。

原告が実質的交渉権限を有しない B 2 及び B 3 のみを団体交渉に出席させてきたことからすると、参加人が 8 月 10 日付け団交申入れにおいて原告代表者の出席を求めることには相応の理由がある。それにもかかわらず、原告が原告代表者の出席を無意味な条件であるとして団体交渉の開催に応じなかったことは、8 月 10 日付け団交申入れに対する不誠実な対応であり、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たる。

(6) 争点(3)について

**【原告の主張】**

ア 不利益取扱いに対する救済方法について

本件命令主文第 2 項及び第 3 項は、原告に対し、本件各賞与について、その算定の基礎となる考課点を再査定し賞与額を再算定することを命じる

とともに、再査定における考課点の下限を定める。しかし、原告は、組合員を差別していないとの意思に基づいて、正しく組合員らの考課点の査定及び賞与額の算定をしているのであり、本件命令が定める上記救済方法は、このような原告の意思に反する行為を強制することにほかならない。したがって、本件命令が原告に対して上記のような救済方法を命じることは、原告の査定権者に対して「その意に反する苦役を強い」るものであるから、憲法18条後段に違反し、かつ、中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものである。

#### イ 団交拒否に対する救済方法について

(ア) 本件命令主文第4項は、原告に対し、①平成26年及び平成27年の決算書並びに②同年賞与及び基本給の総額、社員人数が記載された資料を参加人に交付することを命じている。

しかし、①の資料については、平成27年合意には原告が参加人に対して決算書を提示することが含まれているものの、当該合意に係る合意書には原告代表者は署名押印しておらず、労働協約として成立していないことから、原告は参加人に対して決算書を交付する法的な義務を負っていない。本件命令は、原告に法的な義務がない行為を強いるものであり、著しく不当である。これに加え、参加人は、独自に原告の売上利益について把握しているから、原告が参加人に対して決算書を交付する必要性を欠く。

また、②の資料については、原告は、平成21年協約に基づき、これらを複数回にわたって参加人に交付しているため、改めて参加人に交付する必要性はない上、平成21年協約は令和元年9月2日付けで解約され、効力を失っているから、本件命令が既に失効した平成21年協約を根拠として、今後開催される団体交渉の前提として、当該資料の提出を求めることは失当である。

- (イ) 本件命令主文第5項は、原告に対し、同様の不当労働行為の再発防止を誓う文書の交付を命ずるものであるが、このような文書の交付まで原告に命ずるのは救済方法として過剰である上、当該文書においては不当労働行為に当たる行為が特定されておらず、実効性に乏しいものである。
- (ウ) 以上のように、本件命令主文第4項及び第5項が定める救済方法は、いずれも必要性及び相当性を著しく欠くから、中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものである。

**【被告の主張】**

ア 不利益取扱いに対する救済方法について

原告の主張はいずれも争う。

イ 団交拒否に対する救済方法について

(ア) 原告の主張はいずれも争う。

(イ) 平成27年合意は、原告と参加人との間の労働協約としては成立していないものの、原告が団体交渉権限を委任したと主張するB2及びB3を通じた原告と参加人との間の一連の交渉を経てされた合意である以上、参加人から決算書の提出を求められた場合に会社がこれを拒否することは、労使間の信義則に照らし許されないというべきである。

また、原告による平成21年協約の解約が有効であるとしても、将来に向かって失効するにすぎず、団体交渉が開催ないし予定されていた時点では、平成21年協約は有効であるから、原告による団交拒否に対する救済方法を定めるに当たり、平成21年協約の内容を踏まえることに何ら法的な問題はない。

以上を踏まえ、原告の正当な理由のない団交拒否から参加人を救済して正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、参加人が3月3日付け団交申入れ以降原告に対して提示を求めていた資料のうち、本件命令主文第4項に掲げる資料の交付を命ずることは、救済方法とし

て相当である。

(ウ) 原告に対して同様の不当労働行為の再発防止を誓う文書を参加人に交付することを命ずる（本件命令主文第5項）ことも、前記(イ)と同様に救済方法として相当である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前記前提事実、後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

##### (1) 参加人の組合員の勤務状況等

###### ア A1について

A1は、昭和60年8月1日、原告に雇用されて勤務を開始し、平成20年5月から、原告の本社において、営業職として工業用高圧ガスの配送等の業務に従事した。A1は、平成28年2月末限り定年退職後、同年3月から再雇用され、嘱託従業員となったが、平成29年4月7日、労働契約の期間満了により退職した。

A1は、高圧ガス第二種販売主任者、液化石油ガス設備士等、原告における業務遂行に必要な資格を保有しており、また、日常の業務において遅刻、欠勤、早退はなかった。

###### イ A2について

A2は、昭和57年、原告に雇用されて勤務を開始し、以後、G営業所において、営業職としてガスの配送等の業務に従事してきた。

A2の主たる業務内容は、顧客に対して注文を受けたガス等の商品を配送し、必要に応じて、配送時に顧客から商品の発注を受けることであった。A2は、自身の担当以外の顧客への配達も必要があれば行うことがあり、また、配達の際、顧客から要求があれば商品を紹介することもあったが、自ら新規開拓をすることはなかった。

A 2 は、ガスの販売に必要となる免許を保有しており、平成 28 年 1 月 29 日に原告代表者から G 営業所長への昇進を打診されたが、他の従業員の方が適任ではないかと述べてこれを固辞した。

ウ A 3 について

A 3 は、平成 12 年 11 月、原告に雇用されて勤務を開始し、以後、平成 29 年 2 月まで、F 営業所において、営業職として機械のリース等に関する業務に従事し、平成 30 年 6 月末限り退職した。

A 3 は、二級建設機械整備技能士等、原告における業務遂行に必要な資格を保有している。

エ A 4 について

A 4 は、平成 14 年 1 月、原告に雇用されて勤務を開始し、以後、原告本社の充填所において、酸素ガスや炭酸ガス等を貯蔵タンクからボンベに充填する作業に従事している。

## (2) 原告と参加人との間の紛争の経緯

参加人は、A 5 が平成 14 年 8 月に解雇された際にその撤回を求めて争ったのを契機として、平成 16 年 4 月 14 日、A 5、A 1、A 2 及び A 3 の 4 名により結成され、平成 24 年 4 月には A 4 が加入した。

参加人は、山労委に対し、本件を含め 10 回にわたり不当労働行為救済申立てを行い、いずれも一部救済命令が発せられ、その全てにつき中労委への再審査申立てないし行政訴訟が係属するなど、原告と参加人との間には多数の紛争が生じている。

## (3) 原告における賞与に係る査定制度

原告においては、従業員に対し、毎年 8 月（夏季）及び 12 月（冬季）に賞与が支給される所、賞与の支給に際しては、従業員の個別査定が行われ、その査定結果が賞与額の算定式に組み込まれることで、各従業員の賞与支給額に反映される。

一次査定は、各従業員が所属する営業所の所長により、「積極性」「協調性」「責任感」「規律」「態度」「自主性」「仕事質」「仕事量」「連絡報告」の9項目について1点から5点の5段階評価が行われ、原告全体の平均が2.7点(各項目につき3点)の評価となるよう考案されている。具体的な考課基準として、「積極性」では、「業務の拡大に積極的に取り組み、利益活動に貢献できたか」、「顧客となる市場への取り組みが見られ、かつ、具体的な成果が見られたか」などが、「仕事量」では、「商品知識を身につけ意欲を持って販売及び収益を上げたか」、「取扱商品を積極的に説明し販売に貢献できたか」などがある。

二次査定は、原告の代表取締役を含む複数の取締役により、一次査定に対する総合的な調整として、「加算点」の付与ないし「減点」が行われ、その合計考課点が賞与額の算定式に用いられる。

具体的な賞与額の算定式は、平成27年冬季賞与については、

$$\text{合計考課点} \times 4600 + (\text{年齢給} + \text{勤続給} + \text{職能給}) \times 0.2$$

というものであり、平成28年夏季賞与及び同年冬季賞与については、

$$(\text{合計考課点} + \text{営業所別成果査定}) \times 4600 + (\text{年齢給} + \text{勤続給} + \text{職能給} + 4 \text{時間分時間外手当}) \times 0.2$$

というものである。

なお、平成28年夏季においては、営業所ごとに成果が大きく異なったため、大きく売上げを伸ばした営業所の全員に0.5の成果査定が、目標に大きく足りなかった営業所の全員に-0.3の成果査定がそれぞれ付与された。

#### (4) 平成27年冬季賞与に係る査定後における団体交渉の経緯等

ア 平成27年12月14日に同年冬季賞与の査定が実施され、同月15日、原告と参加人との間で同年冬季賞与及び平成28年昇給を議題とする団体交渉が開催された。原告側からはB2及びB3が出席し、B2は、同月11日に開催された役員会で決算資料が配布されて報告がされたものの、当



該決算資料は短時間で回収されたので覚えていないと述べ、原告の売上額、人件費及び利益の数値について明確に回答せず、また、決算資料を参加人に対して提出することはできない旨説明した。

また、B 2 及び B 3 並びに参加人との間で、次回の団体交渉を同月 2 8 日に開催すること等が確認された。

イ 原告及び参加人との間で平成 2 7 年 1 2 月 2 8 日に同年冬季賞与及び平成 2 8 年昇給を議題とする団体交渉が開催され、原告側からは B 2 及び B 3 が出席した。

当該団体交渉において、B 2、B 3 及び A 5 の署名押印による労使合意書が取り交わされ(平成 2 7 年合意)、また、B 2 及び A 5 が署名押印して、当日の団体交渉議事録が作成された。

なお、B 2 及び B 3 と参加人は、当該団体交渉において、平成 2 8 年の年間賞与について、原告が平成 2 7 年の支給実績と同年 9 月決算書を平成 2 8 年 1 月 2 0 日までに参加人へ提示し、次回の団体交渉において決定する旨を約し、次回の団体交渉を同月 2 2 日に行うこととした。

ウ 平成 2 8 年 1 月 2 2 日、原告と参加人との間で、平成 2 7 年の賞与の支給実績と同年 9 月決算書の提示、平成 2 8 年の賞与及び昇給等を議題とする団体交渉が開催され、原告側からは B 2 及び B 3 が出席した。

原告は、平成 2 7 年賞与の支給実績と同年 9 月決算書について、「社長が出さない。」との理由でこれらを提示せず、また、平成 2 8 年の賞与については、「社長と話がついていない」との理由で今日は交渉をすることができない旨回答し、平成 2 8 年の昇給についても、今日は交渉することができない等と回答した。

次回の団体交渉は、同年 2 月 1 日に行うこととされた。

エ 平成 2 8 年 2 月 1 日、原告と参加人との間で、平成 2 7 年の賞与の支給実績と同年 9 月の決算書の提示等を議題とする団体交渉が開催され、原告

側からはB 2 及びB 3 が出席した。

原告は、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さないで、今日は提示できない。」「次回団体交渉までに提示するので、改めて提示するものを確認したい。」と述べたことから、参加人は、決算書（売上げ、粗利、純利益、人件費）、平成27年の賞与及び給与支給実績、支給人数の提示を求める旨原告に伝えた。

次回の団体交渉は、平成28年2月24日に行うこととされた。

オ 平成28年2月24日、平成27年の賞与の支給実績と同年9月決算書の提示等を議題とする団体交渉が開催され、原告側からはB 2 及びB 3 が出席した。

原告は、平成27年の賞与の支給実績と同年9月決算書について、「社長が出さない。B 3氏が社長に『秘密にする部分は黒塗りでもよいので出してくれ。』と進言したが、社長が出さない。」と述べたことから、参加人は、原告に対し、原告代表者が次回の団体交渉に出席することを求めた上で、当該団体交渉において上記各資料の提示について協議することを通知した。

平成28年2月24日の団体交渉において、次回の団体交渉開催日は決定されなかった。

カ(ア) 参加人は、平成28年3月3日付けで、原告に対し、書面により団体交渉の開催を申し入れた（3月3日付け団交申入れ）。

参加人は、上記申入れに係る書面において、これまでの団体交渉でB 2 及びB 3 が協定書に基づく団体交渉責任者ではないことが明らかであるから、今後の団体交渉においては原告代表者の出席が必須であり、事前に同人の出席を明確にしない場合及び決算書等の資料が提出されない場合には、いずれも団交拒否とみなす意向を示すとともに、原告に対し、同月10日を期限として、平成25年9月から平成27年9月までの決算及び同期間の賞与・給料の支給実績、それぞれの支給人数を書面で提

出すること等を要求した。

(イ) 原告は、参加人からの3月3日付け団交申入れを受けて、平成28年3月4日付け書面により、A1に対し、今後の団体交渉にもB2及びB3が権限と責任を持って対応する旨を通知するとともに、同月8日付け書面により、参加人に対し、同月15日に団体交渉を開催すること、原告側の出席者はB2及びB3を予定し、原告代表者が当該団体交渉に出席する予定はない旨を通知した。

(ウ) 平成28年3月15日に開催が予定されていた団体交渉の会場には、B3のみが原告側の出席者として来場したが、参加人は、原告側の団体交渉責任者であるB2又は原告代表者の出席がない以上、団体交渉として成り立っていないとして、交渉に入ることはなかった。

キ(ア) 参加人は、平成28年6月6日付け書面により、原告に対し、団体交渉を申し入れた(6月6日付け団交申入れ)。

参加人は、上記申入れに際し、これまでの団体交渉において、原告は決算書の提出を約しているにもかかわらず、B3の言によれば、原告代表者がそれを拒んでいること、また、交渉担当者のB2は賃金(賞与及び昇給)に関する交渉権限を与えられていないとしていることを指摘した上で、原告に対し、平成27年冬季賞与と平成28年昇給の団体交渉に原告代表者を必ず出席させるよう求めた。

また、参加人は、上記申入れに際して、原告に対し、平成26年及び平成27年9月決算書を提出すること等を要求事項として提示した上で、団体交渉の日時を平成28年6月13日から17日までの間で原告代表者の都合に合わせて開催することを要求した。

(イ) 6月6日付け団交申入れを受けて、平成28年6月24日、原告と参加人との間で団体交渉が開催された。会社側はB2及びB3が同団体交渉に出席したのに対し、参加人は、6月6日付け団交申入れの際の要求

に反して、原告代表者の出席及び決算書の提示のいずれもなく、B 2 及び B 3 は議題について交渉権限を有していないため団体交渉としては成立していない旨述べたものの、原告が労働基準監督署から是正勧告を受けたことに関する意見交換は行われた。

今回の団体交渉は同年 7 月 4 日又は同月 5 日に行うこととされた。

(ウ) 平成 28 年 7 月 5 日に開催が予定されていた団体交渉の会場には、B 3 のみが原告側の出席者として来場したが、参加人が 6 月 6 日付け団交申入れに際して提示していた要求事項に対する回答はなかった。参加人は、原告側の団体交渉責任者が無断欠席したとして、平成 27 年賞与及び平成 28 年昇給を議題とする団体交渉は成立していないとした。

今回の団体交渉は平成 28 年 7 月 14 日に行うこととされた。

ク 7 月 14 日開催予定の団体交渉の当日、B 2 に横領の疑惑が発覚し、同人はそれに対応する必要があったため、原告側の出席者として B 3 のみが来場した。A 5 は、B 3 に対し、B 2 が出席しない理由を説明するように求めたが、B 3 は、B 2 の不祥事については公表する段階にはないとの考えから、上記理由を回答しなかった。参加人は、B 2 が出席しない理由を説明しないのは団交拒否であるとして、交渉に入らなかった。

なお、B 2 は、同月 19 日に原告の取締役を辞任した。

ケ 参加人は、平成 28 年 7 月 29 日付け書面により、原告に対し、同月 14 日に開催が予定されていた団体交渉が原告の都合で中止されたままとなっていること、原告が同月 28 日付けの同年夏季賞与の支給額に関する通知において取締役を解任された B 2 を団体交渉担当者として表示していたことに対して抗議するとともに、改めて原告代表者が出席する団体交渉の開催を催告した。

これに対し、原告は、同年 8 月 2 日付け書面により、参加人に対し、B 2 が引き続き労務管理を担当する旨及び労務担当の B 3 とともに B 2 に対し

て参加人との交渉権限を委任する旨を通知した。

コ 参加人は、上記ケの通知を受け、平成28年8月10日付け書面により、原告に対し、原告から団体交渉の日程の指定がないこと、参加人は平社員を団体交渉の相手として認めていないこと、B2が取締役からの退任と退職を公表していることを踏まえ、B2の職制と職責を明らかにすることを求めるとともに、これまでの団体交渉において原告代表者がB2やB3に対して権限を与えていないことは同人らが明らかにしていることを踏まえ、原告代表者が出席する団体交渉を速やかに開催することを催告した（8月10日付け申入れ）。しかし、その後も原告と参加人との間で団体交渉は開催されなかった。

2 争点(1) (原告による①A1、A2及びA3に対する平成27年冬季賞与の支給、②A2及びA3に対する平成28年夏季賞与の支給並びに③A2及びA3に対する平成28年冬季賞与の支給は、それぞれ労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 査定に係る外形的格差について

ア 前記前提事実(3)のとおり、平成27年冬季賞与並びに平成28年夏季賞与及び冬季賞与に係る参加人組合員の査定について、合計考課点の平均を非組合員と比較すると、A4以外については、以下のような外形的格差が認められる。

(ア) 平成27年冬季賞与について

・ A1 (本社勤務) 27点

非組合員全体の平均から11.8点、営業職の非組合員の平均から17.3点、本社勤務の非組合員の平均から11.2点低い。

・ A2 (G営業所勤務) 33点

非組合員全体の平均から5.8点、営業職の非組合員の平均から11.3点、G営業所勤務の非組合員の平均から11.8点低い。

- ・ A 3 (F 営業所勤務) 25点

非組合員全体の平均から13.8点、営業職の非組合員の平均から19.3点、F 営業所勤務の非組合員の平均から18.3点低い。

(イ) 平成28年夏季賞与について

- ・ A 2 (G 営業所勤務) 31.7点

非組合員全体の平均から7.8点、営業職の非組合員の平均から12.1点、G 営業所勤務の非組合員の平均から11点低い。

- ・ A 3 (F 営業所勤務) 25.5点

非組合員全体の平均から14点、営業職の非組合員の平均から18.3点、F 営業所勤務の非組合員の平均から20.7点低い。

(ウ) 平成28年冬季賞与について

- ・ A 2 (G 営業所勤務) 32点

非組合員全体の平均から7.7点、営業職の非組合員の平均から12.8点、G 営業所勤務の非組合員の平均から11.8点低い。

- ・ A 3 (F 営業所勤務) 25点

非組合員全体の平均から14.7点、営業職の非組合員の平均から19.8点、F 営業所勤務の非組合員の平均から21.7点低い。

イ 原告は、従業員の賞与に係る査定において、一次査定における考課点の平均として念頭に置いている27点を基準として、参加人の組合員に対する不利益の有無を判断すべきであり、一次査定と二次査定の合計考課点を用いるのは誤りである、また、参加人組合員らに対する二次査定で減点がなかったことから、不利益の有無の判断に当たり二次査定を考慮すべきでない等と主張する。

しかし、前記認定事実(3)によれば、平成27年冬季賞与並びに平成28年夏季賞与及び冬季賞与の金額は、一次査定と二次査定における考課点(平成28年夏季賞与については成果査定による加点又は減点も含む。)の合計

により変動するものであって、一次査定及び二次査定は原告の査定行為として一体的に機能するものと認められる。そうすると、上記各賞与の支給に関する不利益の有無は、合計考課点を基準として判断するのが相当であって、単に27点との差のみに着目して判断したり、殊更二次査定を考慮の対象から除外したりする合理的理由は認められない。

ウ 原告は、参加人組合員の不利益を検討するに当たって、非組合員の査定結果に本件加算対象者のものを含めたことが誤りである旨主張する。しかし、本件加算対象者も、参加人組合員らと同一の査定制度の適用対象であったのであり、それにもかかわらず、査定結果の比較対象から除外することを相当とするような同質性を欠く集団であることを認めるに足りる証拠はない。

エ 原告は、査定結果等は乙B370の別紙ではなく乙B367の別紙が正しいと主張するが、初審手続において山労委が乙B367の別紙記載の査定結果と実際の賞与支給額との間に差異が生ずる旨の指摘をしたのを受けて、原告が乙B370の別紙として改めて査定結果を提出したという経緯には争いがなく、この点に照らすと、乙B370別紙は乙B367別紙の記載を修正したものと推認されるから、本件命令が乙B370別紙記載の査定結果を用いて参加人の組合員に対する不利益取扱いの有無を判断したことは相当である。

オ 以上のとおり、原告の上記各主張は、いずれも採用することができない。

(2) 上記外形的格差は組合員であること故をもってされた不利益取扱と評価することができるか

ア 判断枠組み

原告においては、人事評価制度に基づく査定を実施して、これを賞与の額に反映させていたことからすると、前記(1)のとおり外形的格差が認められるからといって、A1、A2及びA3が参加人の組合員であることの「故

をもって」された不利益取扱いであると当然に認めることはできず、各組合員の能力及び勤務実績が非組合員と同等であることの立証を要する。もっとも、従業員の能力、勤務実績等の資料は使用者が保有しているのが通常であり、使用者がこれを明らかにしない限り、その立証に困難が伴うことは否定できないことに照らすと、組合員において、自己の把握し得る限りで非組合員と比べて能力や勤務実績が劣らないことを立証すれば、組合員の能力及び勤務実績は非組合員と同等であると推認し、使用者において人事考課の正当性など外形的格差に合理的理由があることの反証を求めるのが相当である。

#### イ 具体的検討

- (ア) 前記認定事実(1)アないしウのとおり、A 1、A 2及びA 3は、いずれも業務に必要な資格を保有し、勤怠状況に特段の問題はうかがわれず、特にA 2は平成28年1月にG営業所長への昇進を原告代表者から打診されたこともあるなど、非組合員と比べて能力及び勤務実績に劣るところはないとの一応の立証はされているといえることができる。
- (イ) これに対し、原告は、本件各賞与に係る査定結果について、①A 1については業務への積極性や他の従業員との協調性が不十分であったこと、②A 2については協調性や自主性が不十分であったこと、③A 3については顧客対応において積極性が不十分であったことを主張するが、これらの評価の基礎となった本件各賞与の査定期間内における具体的な事実関係について何ら主張立証しない。また、前記(1)で認定したように、上記各組合員と非組合員とでは、合計考課点に10点前後、場合によっては20点以上もの格差が存するところ、上記①から③までの事由は、このような格差が生じたことを合理的に説明するものとはいえない。殊に、前記認定事実(1)イのとおり、A 2は原告代表者からG営業所の所長への昇進を打診された点に鑑みると、A 2の査定結果が非組合員の従業員の



平均よりも低くなる合理的理由はなおさら見出し難い。

したがって、本件各賞与の査定結果は人事考課として正当なものとする認められない。

(ウ) そして、前記認定事実(2)のとおり、参加人の結成以来、原告と参加人の間には、本件を含め複数の労働関係に関する紛争が存在し、原告は複数回にわたって労働委員会に不当労働行為と認定される行為を重ねてきた経緯に照らすと、本件各賞与の支給がされた時点において、原告が参加人のことを嫌悪していたものと推認するのが相当である。

(エ) 以上を総合勘案すると、本件各賞与の支給については、参加人の組合員であることを理由とした不利益取扱いがあると認めるのが相当である。

(3) 以上のとおり、本件各賞与の支給は、A 1、A 2 及び A 3 が参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、それぞれ労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たる。

3 争点(2)ア(原告が、3月3日付け申入れ及び6月6日付け申入れに対し、B 3のみ又はB 2 及び B 3 を出席させたことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか)について

団体交渉における交渉担当者は、少なくとも、交渉事項に関して合意達成に向けて誠実に協議することができる程度の実質的な交渉権限を有することが求められると解すべきである。

前記認定事実(4)イないしオによれば、B 2 及び B 3 は、平成 27 年合意で決算書等の提示を約したにもかかわらず、平成 28 年 1 月 22 日の団体交渉において、原告代表者の意向を理由として決算書等の提示を拒否し、同年 2 月 1 日及び同月 24 日に開催された団体交渉においても同様の対応に終始したものと認められる。以上の事実によれば、B 2 及び B 3 は、自ら平成 27 年合意で約した決算書等の提示について、原告代表者との間で基本方針すら共有しないまま交渉に臨んでいたと認めるよりほかない。このような B 2 及び B 3 は、団体

交渉の議題事項に関し、決定権限はもとより、上記の程度の実質的な交渉権限すら有していなかったものといえることができる。

そうすると、3月3日付け申入れ及び6月6日付け申入れに対し、実質的な交渉権限を有していないB3のみ又はB2及びB3を出席させた原告の対応は、誠実交渉義務に反するものであり、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

これに対し、原告は、平成21年協約において団体交渉の責任者が有すべきとされた「決定権限」（前記前提事実(4)ア(オ)）とは、妥結点又は妥協点を見出すために交渉する実質的な権限を指し、合意を最終的に締結する権限とは異なるものであるところ、B2及びB3は、平成27年以前においても、参加人との間で団体交渉を行って複数の合意を成立させ、原告代表者もこれを承認して合意内容を履行するなどしてきたことから、上記決定権限を有していたと主張する。しかしながら、過去にB2及びB3が実質的な権限をもって団体交渉を担当した実績があるからといって、3月3日付け申入れ及び6月6日付け申入れに係る団体交渉に関して実質的な交渉権限を有していなかったという上記の認定判断は左右されないから、原告の上記主張は理由がない。

4 争点(2)イ（原告が、7月14日開催予定の団体交渉の場に、B3のみを出席させたことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるか。）について

7月14日開催予定の団体交渉に原告が担当者として出席させたB3に実質的な交渉権限がなかったことは、上記3と同様であって、誠実交渉義務に反する対応といわざるを得ない。

これに対し、原告は、平成28年7月14日の時点ではB2の不祥事について公表する段階になかったため、同人の欠席理由を説明することができなかつたにすぎないのに、説明がないことを理由に交渉を拒否したのは参加人であると主張する。確かに、同日は、B2が出席しない理由を説明しないのは団交拒否であるとして参加人が交渉に入らなかったためであるが（前記認定事実(4)ク）、

従前から原告側の担当者として参加人との団体交渉に出席してきた原告取締役のB2が事前の告知なく欠席した上、その理由について説明もなかったのであるから、参加人が原告の交渉態度に不信感ないし疑問を抱くのは当然であると考えられる。加えて、単独で出席したB3に実質的な交渉権限がなかったことも踏まえれば、原告がB2の欠席理由を説明しなかった理由はどうあれ、交渉に入らなかった参加人の対応に問題があるとはいえず、これを参加人による団交拒否と見るのは相当でない。

以上からすると、7月14日開催予定の団体交渉に対する原告の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

- 5 争点(2)ウ（原告が、8月10日付け申入れに対し、団体交渉を開催しなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるか。）について

前記3及び4で説示したとおり、原告が実質的な交渉権限を有しないB2及びB3のみを団体交渉の担当者として出席させ、団体交渉が成立しない事態が相次いだことを踏まえれば、参加人が原告代表者の団体交渉への出席を要求したことには、相応の理由があるというべきである。

そうすると、原告が当該要求を無意味な前提条件であるとして団体交渉の開催に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否というほかなく、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たると認められる。

- 6 争点(3)(本件命令の主文第2項から第5項までに掲げられている救済方法は、中労委の裁量権を逸脱又は濫用した違法なものであるか。)について

- (1) 不利益取扱いに対する救済方法について

原告は、組合員差別をしていないとの意思に基づいて、正しく参加人の組合員の考課点の査定及び賞与額の算定をしたのであるから、本件命令が主文第2項及び第3項において考課点の下限を指定して参加人の組合員について再査定を命じたことは、原告の意思に反する行為を強制することにほかならず、憲法18条後段が禁止する「意に反する苦役」に当たり、かつ、中労委

の裁量権を逸脱又は濫用したものであり違法であると主張する。

しかし、労働組合法による不当労働行為の救済制度は、憲法 28 条による団体交渉権等の保障を実効的にするための立法政策であり、使用者に対し、不当労働行為の結果を是正するため必要かつ合理的な措置を命ずることに伴って一定の負担が生じることは、憲法の許容するところである。そもそも、従業員の査定は原告における人事事務の一環にすぎず、参加人の組合員の査定を再度行う程度の負担を、憲法 18 条後段にいう「苦役」と主張するのは誇張が過ぎるうえ、本件命令主文第 2 項及び第 3 項の命ずる再査定が、参加人の組合員に対する不利益取扱いを是正するために必要かつ合理的な措置であることは明らかである。

その他、本件命令主文第 2 項及び第 3 項に掲げられる救済方法が中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものと認めるに足りる事情は見当たらない。

したがって、上記救済方法は、憲法 18 条後段に違反するものではなく、また、中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものということもできない。

## (2) 団交拒否に対する救済方法について

### ア 決算書等の交付について

原告は、中労委が、団交拒否に対する救済方法として、原告に対して平成 26 年及び平成 27 年の決算書等を参加人に交付することを命じたこと（本件命令主文第 4 項）は、参加人との間で決算書等の交付を約した平成 27 年合意が労働協約として成立していないことから、原告に法的義務のない行為を強いるものであり、かつ、参加人が独自に原告の売上げ利益について把握していることから、原告の決算書等を参加人に交付する必要性はないことから、中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものであると主張する。

しかし、労働委員会は、不当労働行為に対する救済方法を決定するに当たり広範な裁量権を有するものと解されるどころ（最高裁判所昭和 52 年

2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)、労働委員会は団交拒否に対する救済方法として新たに一定の義務を課すことも許されるから、平成27年合意が労働協約として効力を有していないからといって、本件命令が定める上記救済方法が中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものということはできない。そして、前記前提事実(4)イ及び認定事実(4)イないしオのとおり、団体交渉の担当者であるB2及びB3は、平成27年合意により、参加人に対して決算書等を提示することを約したにもかかわらず、その後は原告代表者の意向を理由に提示を拒み続けており、かかる原告の対応は労使間の信義則に反することも踏まえれば、正常な団体交渉の実現を図るため、救済方法として原告の決算書等の提示を命ずることには合理性がある。

この点、原告は、決算書等の資料は既に幾度も交付してきたこと、参加人が独自に原告の売上げ利益について把握していることから、今更決算書等を参加人に交付する必要性はないと主張するが、本件各証拠を精査しても、本件命令までに、原告が平成26年及び27年の決算書等の資料を参加人に交付した事実や、参加人が原告の平成26年及び平成27年における売上げや営業利益を把握していた事実は認められないから、これらの決算書等の提示を命じたことが必要性を欠くものとはいえない。

なお、原告は、労働委員会における手続や本訴訟で提出された証拠に平成27年合意で提示を約した資料が含まれているとも主張するが、本件命令時点における裁量権の逸脱又は濫用を基礎づける事情にはなり得ないから、上記主張は失当である。

したがって、中労委が、救済方法として原告に対し平成26年及び平成27年の決算書等を参加人に提示するよう命じたことは、中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものということはできない。

イ 文書交付について

原告は、中労委が、原告に対して、不当労働行為の再発防止を誓う文書を参加人に交付することを命ずること（本件命令主文第5項）は、団交拒否に対する救済方法として過剰である上、当該文書においては不当労働行為に当たる行為が特定されていないことから実効性に乏しいとして、このような救済方法は中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものであると主張する。

しかし、以上に認定した原告の参加人に対する度重なる不当労働行為の経緯に照らすと、原告に対し不当労働行為の再発防止を誓う文書を参加人に交付させることは必要かつ合理的な措置であるといえることができる。

また、本件命令主文第5項に掲げる文書においては、不当労働行為に当たると認定された行為について、参加人による団体交渉の申入れの議題及び日付又は団体交渉の日付が記載されており、原告及び参加人において具体的にどの行為を指すのか十分に認識し得るものであるから、不当労働行為の特定を欠くということとはできない。

したがって、原告の上記主張はいずれも採用することができない。

ウ 以上によれば、本件命令主文第4項及び第5項に掲げる救済方法は、いずれも中労委の裁量権を逸脱又は濫用したものと認められない。

### (3) 小括

以上のとおり、本件命令主文第2項から第5項までに掲げる救済方法はいずれも違法とはいえない。

## 7 原告のその余の主張について

原告は、参加人は労働組合法2条及び5条2項の規定に適合しないことから、本件救済の申立ては却下されるべきであったとも主張する。その趣旨は明らかではないが、これを山労委及び中労委による資格審査における判断の誤りを本件命令の違法事由とする趣旨に解するとしても、そのことのみを理由として救済命令の取消しを求めることはできないから（最高裁判所昭和32年12月2

4日第三小法廷判決・民集11巻14号2336頁参照)、原告の上記主張は失当である。

#### 第4 結論

よって、原告の請求はいずれも理由がないから、これら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33部

(別紙省略)