

令和5年6月22日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第501号 不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和5年2月16日

判決

原告 X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 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、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、令和元年（不再）第49号事件について、令和3年8月4日付けでした命令のうち、主文第2項を取り消す。

第2 事案の概要

被告補助参加人（以下「参加人」という。）は、原告に雇用されていた者が加入している労働組合であるところ、参加人との団体交渉における原告の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当すると主張して、兵庫県労働委員会（以下「兵庫県労委」という。）に対し、救済申立てを行い、兵庫県労委は、参加人の申立てを認め、救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。原告は、初審命令を不服として再審査を申し立てたところ（中労委令和元年（不再）第49号事件。以下「本件再審査申立事件」という。）、中央労働委員会（以下「中労委」という。）も、原告の対応が不当労働行為に当たると判断し、令和3年8月4日付けで、別紙主文第2項のとおり、初審命令を一部変更

した救済命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、原告が、本件命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実（争いがないか掲記の証拠等により容易に認定できる事実。）

(1) 当事者等

ア 原告は、エレベーター及びエスカレーターの改修工事並びに機能維持を事業とする株式会社であり、B 1（以下「B 1 社長」という。）は、原告の代表取締役である。

イ A 1（以下「A 1」という。）、A 2（以下「A 2」という。）及びA 3（以下「A 3」といい、A 1及びA 2と合わせて「A 1ら3人」という。）は、原告に雇用されていた従業員で、労働組合である参加人に加入している組合員であり、平成30年2月10日、原告を退職した。

(2) 団体交渉の実施

参加人は、原告に対し、平成30年2月26日付けで、A 1ら3人の退職金に関する要求などを議題とする団体交渉（以下「団交」ということがある。）を申し入れ、原告と参加人は、同年4月2日、団体交渉（以下「4. 2団交」という。）を行った。

参加人は、原告に対し、平成30年7月12日付けで、平成29年冬一時金及び平成30年夏一時金（以下、これらの一時金を合わせて「本件一時金」という。）などを議題とする団交を申し入れ、原告と参加人は、同月13日、団体交渉（以下「7. 13団交」という。）を行った。

(3) 救済申立てと初審命令

参加人は、4. 2団交及び7. 13団交における原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当すると主張して、兵庫県労委に対し、4. 2団交については平成30年4月26日に、7. 13団交については同年8月1日に、それぞれ救済申立てを行った（兵庫県労委平成30年（不）第2号事件、同年（不）第7号事件）。兵庫県労委は、両事件を併合した

上で、令和元年9月10日付けで、4.2団交及び7.13団交における原告の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断して、原告に対し、①A1ら3人の退職金に関する団体交渉において、A1ら3人の特定退職金共済制度（以下「特退共」という。）の加入時期の判断理由を具体的に説明し、誠実に交渉すること及び②本件一時金に関する団体交渉において、平成30年11月19日の団交において提示した業績等の資料の内容について具体的に説明し、誠実に交渉することを命じる救済命令（初審命令）を発した。

(4) 本件命令

原告は、令和元年10月2日、初審命令を不服として再審査を申し立てたところ（本件再審査申立事件）、中労委は、令和3年8月4日、4.2団交及び7.13団交における原告の対応は不当労働行為に当たると判断して、再審査申立てを棄却し、別紙主文第2項のとおり、初審命令を一部変更した救済命令（本件命令）を発した。

(5) 本件訴訟の提起（出訴期間遵守）

原告は、令和3年10月8日、本件命令の取消しを求め、本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 4.2団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(2) 7.13団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 4.2団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

（被告の主張）

ア 積立基準に関する説明について

(ア) B 1 社長は、4. 2 団交において、退職金のための特退共の加入時期及び掛金月額に関する基準（以下「積立基準」という。）について、冒頭に行った説明を団交の途中で訂正した。また、訂正後の内容は、その後の準備書面及び平成30年11月19日の団体交渉（以下「11. 19 団交」という。）においてさらに訂正された。このように、B 1 社長は、4. 2 団交において、退職金の制度の根幹である積立基準について後に訂正をせざるを得ない不正確な説明を行った。

(イ) B 1 社長は、4. 2 団交の途中で、加入時期の基準について「1 年目以降」を「2 年目以降（1 年目経過以降）」に訂正したが、両者では意味するところが大きく異なり、しかも、A 2 と A 3 の実際の加入時期は1 年目経過前であり、むしろ、訂正前の方が適合していることからすれば、参加人にとって、上記訂正は理解し難いものであったといえる。

また、B 1 社長は、「2 年目」とは、丸1 年を経過して1 か月目を指す趣旨の説明を行い、計画も実態も1 年目経過以降であると述べていたが、11. 19 団交等において、「2 年目」というのは、丸1 年を経過して1 か月目を指すということではなく、勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合いなどからその都度判断していると説明し、4. 2 団交における説明を変更した。

(ウ) 以上からすると、4. 2 団交の席上、B 1 社長が、積立基準に関して、その後訂正や変更を繰り返さざるを得ない不正確な説明を行ったことは、実質的な交渉の進展を損なう不誠実な対応であった。

イ A 1 から3 人の退職金について

(ア) 参加人は、4. 2 団交の申入書において、A 1 から3 人の退職金を

入社時に遡り支給することを要求し、A 1 は入社から 3 年 4 か月後、A 2 は入社から半年後、A 3 は入社から 9 か月後にそれぞれ特退共に加入しているが、なぜ社員によって対応を変えているのか、何を基準にしているのかが分からないと、参加人の疑問点をあらかじめ明らかにしていた。そうすると、原告は、各人の積立基準を参加人が理解できるように正確かつ丁寧に説明するとともに、積立金額が積立基準どおりの額になっていない場合は、その理由につき具体的に説明することが求められていた。そして、原告がこうした説明に必要な準備を行うことは十分に可能であったといえる。

(イ) しかるに、B 1 社長の 4. 2 団交における積立基準の説明は、上記アでみたとおり、不正確なものであった上、参加人組合員が、A 1 から 3 人の特退共の加入時期が B 1 社長の説明した積立基準と合致していないことを指摘しても、B 1 社長は、積立基準と合致していない理由等を説明することはなかった。しかも、B 1 社長は、A 1 から 3 人がいつ入社し、いつ特退共に加入したのかについてさえ調べておらず、回答に必要な資料も用意していなかった。

(ウ) 以上の B 1 社長の対応は、参加人の疑問点を解消し理解を得ようとする姿勢が認められず、誠実な団体交渉であったとは評価できない。

#### ウ 就業規則や根拠規定の開示について

(ア) 参加人組合員は、4. 2 団交において、積立基準について定めた就業規則や書面の提示等を繰り返し求めた。これに対し、B 1 社長は、「あろうと、なかろうと、就業規則の手交はいたしません。」「書いてあるのかないのかも含めて回答を控えさせていただきます。」などと述べて、就業規則等の提示を拒否するだけでなく、「根拠としては口頭で説明させてもらいました。」など、退職金に関する基準に

については口頭で述べればそれで足りるとの見解を述べるに終始し、就業規則等の存否や、根拠規定の有無さえも明らかにしなかった。

(イ) 参加人がどれほど求めても、就業規則や根拠規定の提示を拒否し、その存否さえも明らかにしようとしなかったB1社長の対応は、参加人の理解を求める姿勢を著しく欠いており、不誠実というほかない。

#### エ 計画上の掛金について

(ア) B1社長は、4.2団交の冒頭において、実際の掛金のほかに「計画上の掛金」という概念を持ち出し、A1ら3人の実際の掛金が「計画上の掛金」の額を上回っているから、同人らの退職金を入社時に遡って計算した額で支給することはしない旨説明した。

これに対し、参加人組合員が、「計画上の掛金」と実際の掛金にずれが生じている理由について何度質問しても、B1社長は、計画も実態も「1年目経過以降」である旨述べたり、実際が「計画よりも下回っていることはない」などと述べたりするだけで、ずれが生じている理由については説明しなかった。

しかも、B1社長は、A1について説明した積立基準とは合致しない積立金額を示しており、積立基準と計画との関係は、一層理解し難いものであった。

そのため、参加人組合員は、平成18年入社の人A1について、入社時期と合致していない積立基準が適用された理由を繰り返し尋ね、A1の積立金額の計算根拠を示すよう何度も求めたが、B1社長は、理由及び計算根拠を明らかにすることはなかった。

(イ) 以上のとおり、B1社長は、4.2団交において、「計画上の掛金」という概念を持ち出したものの、「計画上の掛金」と実際の掛金にずれが生じている理由を説明せず、また、A1の積立金額の計算根拠

も明らかにせず、実際の掛金の額が「計画上の掛金」の額を上回っていることのみを繰り返し述べて、入社時に遡って退職金は支払わないとの態度を示しており、これは不誠実な対応であったといえる。

オ 参加人による過去の組合活動について

原告は、労働組合により社会的相当性を超える組合活動・交渉又は暴力的行動が繰り返され、将来の団交でも同様の行為に及ぶ蓋然性が高い場合には、団交拒否に正当な理由があるといえるところ、本件はそのような場合であったから、原告が団交に応じている以上、不誠実団交と評価される余地はない旨主張する。

しかし、本件は、団体交渉に応じないことの当否が問題となる事案ではなく、団体交渉における使用者の説明やその裏付けとなる資料等の提示が誠実に行われたか否かが問題となる事案である。そして、4. 2 団交及び 7. 1 3 団交の席上において、参加人組合員が団体交渉の正常な進行を妨げる言動を行った事実はなく、原告が行うべき説明を行うことは可能であったから、団体交渉前の参加人の言動によって、原告の当該団体交渉における不誠実な対応は正当化されない。

カ 小括

以上のとおり、4. 2 団交において、B 1 社長が、退職金制度の根幹となる積立基準について不正確な説明をしたこと、A 1 から 3 人の退職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由や積立金額の計算根拠等を説明しなかったこと、積立基準について定めた就業規則や根拠規定の開示を拒否し、その存否さえ明らかにしなかったことは、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たる。

(参加人の主張)

ア B 1 社長の経験や準備について

参加人は 4. 2 団交の申入書において積立基準に係る疑問点をあら

かじめ明らかにしていたから、B 1 社長は、自身の社長就任前のことであっても、父である B 2 相談役に確認するなどして、必要な準備を行うことはできたはずである。また、仮に、原告の準備が間に合わず、正確な回答ができないのであれば、次回団体交渉までに調べて回答する旨述べればよいのであるが、B 1 社長は、そのような対応を一切していない。

イ 参加人の 4. 2 団交時の交渉態度について

参加人が就業規則の交付を求めたのは、特退共の積立基準に関する質問に対し、B 1 社長が「就業規則は読みましたか。」と返答し、積立基準について定めた就業規則が存在する可能性があると思われたからである。参加人は、B 1 社長が上記返答をしなければ、就業規則の交付を求めることはなかった。したがって、参加人が就業規則の交付を求めたのは、原告をいたずらに糾弾するためではない。

ウ 参加人の過去の組合活動について

原告が主張する参加人の組合活動に対する反論は、別紙「参加人の社会的相当性を超える組合活動の整理表」（以下「整理表」という。）の「反論」欄のとおりである。

原告は、4. 2 団交は、初めから新たな不当労働行為救済申立てを企図したものであった旨を主張するが、団体交渉で解決可能な事柄について救済申立てをしても、参加人には何らのメリットもないのであるから、そのようなことはあり得ない。

(原告の主張)

ア 参加人の過去の社会的相当性を超える組合活動を考慮すべきであること

労働組合によって社会的相当性を超える組合活動、交渉、又は、暴力的行動が繰り返され、将来行われる団体交渉の場でも同様の行動に



及ぶ蓋然性が高い場合には、使用者が団体交渉を拒否しても、不当労働行為に該当しない（最高裁判所昭和53年11月24日第二小法廷判決・裁判集民事125号709頁、東京高等裁判所昭和52年6月29日判決・労働関係民事裁判例集28巻3号223頁〔寿建築研究所事件〕、東京地方裁判所昭和58年12月22日判決・労働判例424号44頁〔マイクロ精機事件〕、中労委平成26年6月18日中労委命令・裁判例データベース〔芳賀通運事件〕参照）。

これらの事例は、通常日時の経過とともに生じる情勢の変化や妥結の期待が望めないことや、交渉を通じて相互の理解を深める契機が見いだせないことから、使用者に団交義務を課することは相当ではないとされたものである。団体交渉を開催してみたものの、労働組合の威圧的言動により、使用者が萎縮し、議題についての説明が不十分な状態で団交が終了する場合にも、上記の理は妥当するから、労働組合によって社会的相当性を超える組合活動、交渉、又は、暴力的行動が繰り返され、将来行われる団体交渉の場でも同様の行動に及ぶ蓋然性が高い場合には、開催された団交における使用者の説明が十分とはいえない場合でも、不当労働行為に当たることはないといえる。

参加人は、整理表の「日時」「場所」「概要」各欄記載のとおり、これまで社会的相当性を超える組合活動を繰り返していた（証拠は「証拠」欄のとおり。）。また、上記組合活動を撮影した動画をインターネットで公表している。平成30年3月28日の和解協定書の調印前後においても、参加人は、原告と参加人との係争とは全く無関係な原告の取引先を、原告の関係者と誤信させるような態様で示しつつ、原告に対する抗議を募るなど、原告に対する攻撃的言動を継続していた。参加人によるこれらの活動は、将来行われる団体交渉の場でも同様の行動に及ぶ蓋然性が高いことを示すものである。

したがって、原告の参加人に対する団交での説明が不十分であったといった理由で、不当労働行為に当たることはない。本件命令は、誠実交渉義務が交渉相手である労働組合の交渉過程での要求内容や態度の変化によって影響を受ける相対的・流動的義務であることを看過し、交渉直前における参加人の攻撃的言動を軽視したものであり、失当である。

#### イ 積立基準についての説明について

B 1 社長が、4. 2 団交において、積立基準についての説明内容を訂正、変更したことは認める。しかし、B 1 社長が社長に就任したのは平成 23 年 1 2 月であり、B 1 社長が同年以前や積立基準等の事情について明るくなくとも無理からぬことといえる。また、原告は、従業員数 1 2 名のごく小規模な会社であって、B 1 社長を含め、現場作業の傍ら管理業務を行っているのが実態であるから、団交の議題に関し準備が追い付かない状況であった。

参加人組合員は、4. 2 団交の席上、B 1 社長の説明に対し、「後で考えたんですか」、「意味がないでしょう。そんなことは。」など、B 1 社長の説明について、後付けの理由であると決めつけたり、最後まで聞かずにその説明が無意味であると決めつけたりしており、真摯に交渉に臨む態度がなかった。

B 1 社長は、意図的に虚偽の説明をしたものではなく、言い間違いや訂正は誰にでも起こり得るものである。4. 2 団交において、B 1 社長は、言葉が足りない部分があったことを認め謝罪しているし、解決を目指して団交を継続する意向であることも示している。被告の主張は、B 1 社長の言い間違いなどを過度に重視し、交渉当日における参加人組合員の言動などを軽視したものであり、不当である。

#### ウ A 1 ら 3 人の退職金について

B 1 社長は、4. 2 団交において、当日までに確認できた内容に基づき、退職金制度について詳細かつ丁寧な説明を行っている。細部について参加人組合員から質問があり、それについて一部不正確な説明となったり、言い直したり、後日訂正したことについて、不誠実であると非難されるいわれはない。

エ 就業規則や根拠規定の開示について

参加人は、平成 21 年制定以降の原告の就業規則及び給与規程を所持しており、同年制定前には就業規則及び給与規程が存在しなかったことや、平成 26 年改定の給与規程より前に退職金制度に関する定めが存在しなかったことをいずれも理解した上で、4. 2 団体交渉に臨んでいたものである。そうすると、参加人は、4. 2 団体交渉において、原告に対し、初めから不可能であることを知りながら、平成 21 年制定より前の就業規則の提供を求めたり、退職金制度に関する就業規則の定めの有無を質問したりしていたもので、原告から不存在という回答を引き出し、労働基準法違反として糾弾する目的で開示等を求めていたものである。

したがって、原告が参加人の求めに応じなかったからといって、不誠実団交といわれる理由はない。

オ 計画上の掛金について

B 1 社長は、適切に特退共に加入していることを説明して参加人の理解を得るべく、「計画上の掛金」という概念を用いたものであった。

「計画上の掛金」に関する議論が発展しなかったのは、B 1 社長から継続交渉の提案がなされていたにもかかわらず、参加人が直ちに不当労働行為救済命令申立てを行い、4. 2 団交以降、退職金に関する団体交渉の申入れを全く行っていなかったからにすぎない。

そして、参加人が「計画上の掛金」に関する議論を深めようとしな

かったことは、4. 2 団交が初めから不当労働行為救済申立てを企図したものであったことの証左であり、申立権の濫用に当たる。

(2) 7. 1 3 団交における原告の対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。

(被告の主張)

ア 団交の議題について

(ア) 参加人は、原告に対し、平成 30 年 6 月 18 日、同年 7 月 2 日及び同月 9 日の三回にわたり、7. 1 3 団交の議題について質問する書面をファックスで送信した。そして、参加人は、原告から何の連絡もなかったため、同月 12 日、7. 1 3 団交の議題は、①平成 30 年夏一時金、②平成 29 年冬一時金及び③「6 月の工程表について改善を求める申し入れ」の 3 点とする旨を記載した書面をファックスで送信し、B 1 社長は、翌日の 7. 1 3 団交までの間に、同書面の内容を了知していた。

ところが、B 1 社長は、7. 1 3 団交において、参加人がそれまで団交の議題として申し入れていた他の事項も含めて、申入れ順に口頭で回答し、参加人組合員が、前日に指定した議題と異なることについて抗議し、制止しても、説明を続けた。

(イ) 7. 1 3 団交を迎えるに当たり、未解決の議題が数多くあったことから、参加人が議題を絞り、団交を効率的に行おうとしたことは、もったもなことである。上記(ア)の B 1 社長の対応は、議題を絞って効率的に団体交渉に臨もうとする参加人の意向を殊更無視し、自己の考えに固執して交渉を行おうとする独善的な態度というべきであり、参加人との合意形成を図ろうとする姿勢を欠き、円滑な交渉の進展を損なう不誠実なものと評価せざるを得ない。

(ウ) 上記(ア)の経過に鑑みれば、原告は、団交の議題について参加人と

事前に協議すべきであり、そうすれば参加人が3点の議題を含めて漏れなく交渉することを望んでいるなどと一方的な認識を持つことはなかったといえる。その上、B1社長は、7.13団交の冒頭で、参加人組合員の抗議を受けて、自らの上記認識が誤っていることが明らかになった後もなお、参加人組合員の制止にもかかわらず説明を続けたのであって、B1社長の参加人無視の姿勢は徹底しており、原告の上記主張は、失当である。

イ 経営資料の口頭開示について

(ア) 原告は、一時金に関して、必要に応じて論拠や資料を示すなどして誠実に対応する義務があるところ、B1社長は、7.13団交において、会社の業績等を口頭で読み上げるだけで資料は提示せず、参加人組合員が、書面で開示するよう何度要求しても、口頭で読み上げ続けた。そのため、B1社長と参加人組合員との間で、B1社長が読み上げた項目と数値の対応関係や、数値自体についての確認が何度も繰り返された。

団体交渉の席上で、次々に読み上げられる項目や数値等を正確に理解することは容易ではなく、B1社長の上記対応は、参加人が正確な理解に基づき的確に交渉を行うことを妨げるものであり、団体交渉において参加人の理解を求め、労使合意を目指す姿勢をうかがうことはできない。他方で、従前の団体交渉において、原告の業績等の資料を参加人に書面で提示し書き写させたことにより、特段の支障があったとも認められない。

そうすると、7.13団交において、参加人が提示を求めた会社の業績等の資料について、B1社長が口頭での開示に固執したことは、不誠実な交渉態度である。

(イ) 参加人組合員が、B1社長に対し、上記資料の公開を行うかのよ

うな発言を行ったのは、B 1 社長が参加人組合員からの書面による開示請求を頑なに拒否する姿勢を示した後のことであるから、B 1 社長が開示要求を拒絶する理由にならない。

過去に、原告が参加人に原告の業績等の資料を書面で開示した際、参加人がこれを掲示したという証拠はなく、原告が書面による開示請求を拒む理由とはならない。

ウ 製造原価等の説明について

7. 13 団交において、B 1 社長は、製造原価の内容や経常利益が赤字になった原因等について、参加人組合員の質問に対して具体的に回答しなかった上、参加人組合員が回答の根拠となる資料の開示や文書による回答を求めても、「是々非々で判断する」と述べるのみであり、不誠実な対応であった。

エ 平成30年夏一時金の仮払について

(ア) 参加人は、平成30年6月25日、原告に対し、同年夏一時金として基準内賃金の3.0か月分を支給すること等について、団体交渉の開催を求める要求書を提出した。原告は、同年7月2日、同一一時金については、現行基本給×1.3か月により算定した額とすること、同月20日に仮払により支給すること、後日交渉が解決した場合には、妥結内容に基づく支給額から仮払をした額を差し引くものとする旨の回答書を送付した。

(イ) 過去の交渉中の仮払は参加人の了解の下で行われたものであったところ、原告の上記回答は、参加人の了解を得ることなく、予定された7.13団交の前に、同団交後の日を支払期日として、一方的に仮払をすると通告したものであるから、参加人が、原告は7.13団交において一切譲歩するつもりはなく、誠実に交渉するつもりがないと受け止めたことは、無理からぬところであり、原告の上記

回答は不適切であった。

仮払は参加人にとって利益となる面があったとしても、原告の上記回答は、参加人の意向を確認せず、何らの交渉もなく、一方的にされたものであったから、団体交渉を軽視しているといえる。

オ 参加人による過去の組合活動について

参加人の過去の組合活動を理由として原告の不誠実団交が否定されるものではないことは、上記(1)（被告の主張）オにおいて主張したとおりである。

カ 小括

以上のとおり、7. 13 団交において、原告が、参加人が指定した交渉議題以外の議題について説明を続けたこと、経営資料の口頭開示に固執したこと、製造原価等に関する質問に具体的に回答しなかったこと、仮払を一方的に通告したことは、不誠実な対応であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(参加人の主張)

従前の原告による一時金の仮払は、団体交渉を一度経てから原告が提案し、参加人が受け入れたものであった。今回のように団体交渉を全く経ないままに一方的に仮払を通知するということは、団体交渉の場で真摯に話し合い、合意を形成する姿勢を原告が全く持っていないということであり、不誠実である。

なお、給与規程の夏一時金の支払時期が6月であるとしても、平成28年夏一時金は同年7月15日、平成29年夏一時金は同年7月14日にそれぞれ支払われており、近年の夏一時金は規程どおりの時期に支払われていないのであるから、仮払の必要性があったとはいえない。

(原告の主張)

ア 参加人の社会的相当性を超えた組合活動を考慮すべきこと

参加人の社会的相当性を越えた組合活動を考慮すると、団交での原告の対応が不当労働行為といえないことは、7. 13 団交についても同様である。

イ 団交の議題について

B 1 社長が、7. 13 団交において、前日にファックスされた議題 3 点について回答する前に、それ以前に提案された議題についての回答を読み上げた事実は認める。参加人は、これまで、団体交渉当日に要求書記載の議題以外についても回答を強要し、回答できない場合に不誠実団交と強弁していた。4. 2 団交においても、申入書に挙げられていた 3 点以外の質問がなされ、それに対して B 1 社長が答えあぐねていると、参加人組合員から口々に「答えられないのですか」、「教えてください」などと回答を促された。そのような状況があったことから、B 1 社長は、参加人からの従前の要求に全て答えるべく対応していたのであり、何ら不誠実な対応ではない。

ウ 資料の口頭開示について

B 1 社長が原告の業績等の資料を書面で開示せず口頭で説明したことは認めるが、それは、書面で開示すれば、参加人がこれを掲示したり、ビラに記載して配布したり、ホームページに掲載したりする危険性が極めて高かったからである。参加人組合員からは、「掲示してほしいんやったら、掲示するよ。どんなことでも。」「したことないけど、『せい』と言うならするよ。」など、原告の業績等の資料の公開を行う旨の発言があった。B 1 社長が、資料の公開を懸念して口頭での説明にとどめたことは、経営者として当然の危機管理であり、何ら非難されるものではない。また、参加人組合員による上記発言がされる前の時点では、参加人は、従来原告が許容してきた書面の閲覧・転写のみならず、書面の交付を求めていたため、B 1 社長はこれを拒んだもの



であって、読み上げ続ける対応に固執する姿勢を示した事実はない。そして、参加人組合員による上記発言により、書面の閲覧・転写をさせれば掲示頒布される可能性が高まったため、閲覧・転写も断ったものである。

エ 製造原価等の説明について

7. 13 団交において、参加人組合員からの製造原価の内訳についての質問に対し、B 1 社長は、製造原価は、製造に関わるもの、売上げを上げるためのものである旨繰り返し説明している。また、B 1 社長は、経常利益がマイナスになっている理由についても、会計上は営業利益と経常利益の間に特別損失等が算入されることを説明している。

参加人組合員による資料の公開を示唆する発言や、従前の経緯からして、団交での B 1 社長の発言内容を、参加人がビラに記載して掲示したり、配布したりする蓋然性があり、B 1 社長が 7. 13 団交で詳細な説明を控えたことは、何ら不当なものではない。

オ 平成 30 年夏一時金の仮払について

(ア) 平成 27 年冬一時金から平成 30 年冬一時金まで、いずれも団体交渉の議題となっていたところ、平成 28 年夏一時金から平成 30 年冬一時金まで、全て仮払が行われた。このように、参加人は一度も交渉中の一時金の仮払を固辞したことはなく、初審手続開始後も、支給日における支払を固辞したことはない。

それまで全て団交中に仮払が行われてきた経緯から、参加人がこれを拒否する明確な意思表示をしない限り、原告において、従前どおり仮払の上で交渉を継続すると信ずるにつき相当の理由があったといえ、仮払は、何ら団体交渉を軽視したものとはいえない。

(イ) さらに、給与規程上の夏一時金の支払時期は 6 月であり、平成 30 年 7 月 2 日の時点において既に支払時期を過ぎていたのであり、

原告としては、速やかに仮払を行う必要性があった。

原告は、一斉振込処理に要する期間を考慮し、また、7. 13団交の結果を踏まえて振込の内容を変更し得る日程のうち最も早いものとして、同月20日を一時金の振込日とした。

そして、同月14日から同月16日までが休日（土曜日、日曜日及び国民の祝日）であったことから、原告は、7. 13団交に先立って参加人に知らせることが適切であるという配慮の下、同月2日の時点で、参加人に対し、同月20日付けの一時金の仮払を通知したものであって、このような対応は何ら団体交渉の軽視に結びつくものではない。

(ウ) したがって、仮払の通知について、不誠実団交を裏付ける事実とすることは、失当である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

後掲各証拠及び弁論の全趣旨により、以下の事実を認めることができる。

##### (1) 平成30年3月28日の和解協定書の締結

参加人と原告との間には、兵庫県労委において、同日までに以下の事件に係属し、同日、団体交渉について、後記ウの和解協定書が締結された。

##### ア 平成28年（調）第1号あっせん事件

参加人は、平成27年の年末一時金について、団体交渉における合意のないまま、原告が具体的な説明もなく一方的に支払い、団体交渉日の先送り等を行うなどの対応をしたことは不誠実であると主張して、兵庫県労委に対し、あっせんの申請を行った。平成28年3月10日、あっせんが開催され、組合員の労働条件について申入れがあった場合、労使は、誠実、平穩かつ速やかに、真摯な団体交渉を行うこと等を内

容とするあっせん案を双方が受諾し、終結した。

イ 平成28年（不）第2号不当労働行為事件

参加人は、当時の分会長に対し原告が「注意書」を交付したことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、兵庫県労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。同申立ては、平成28年10月26日、原告と参加人との間で和解が成立したことにより、取り下げられた。

ウ 平成29年（不）第6号不当労働行為事件

参加人は、平成29年夏一時金に係る団体交渉において、原告が文書による回答を拒否し、資料を提示しないなどの対応をしたことが不誠実であるとして、兵庫県労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。平成30年3月28日、原告と参加人は、団体交渉について以下のとおりとする和解協定書を締結し、参加人は、上記申立てを取り下げた。

「4 被申立人会社は、団体交渉に当たっては、交渉事項に応じて自らの主張を丁寧に説明し、その裏付けとなる資料を示し、申立人組合からの反論や提案に対しても真摯に対応するなど、自らの主張を申立人組合が理解し、納得することを目指して団体交渉に当たるものとする。

また、申立人組合からの提案に対して譲歩できないとしても、その理由を十分に説明し、論拠を示して説得するなど合意形成に向け、努力するものとする。

5 団体交渉について

(1) 申立人組合及び被申立人会社は、以下の事項を原則として、交渉に際して、互いに丁寧な言葉遣いを心がけ、誠実かつ平穩に、真摯な態度で臨むものとする。

- (2) 申立人組合及び被申立人会社は、あらかじめ申入書に開催を  
求める日、開催時間、開催場所及び要求事項を明示し、団体交  
渉を申し入れるものとする。
- (3) 団体交渉は、前項の申入書に沿って行うものとし、その他の  
事項については、原則として、当日の交渉の対象としない。
- (4) 団体交渉の出席人数は、あらかじめ申立人組合と被申立人会  
社で協議するものとする。
- (5) 被申立人会社は、申立人組合からの要求事項のうち、賃金、  
労働時間その他の基本的労働条件に関する事項については、原  
則として書面で回答する。
- (6) 申立人組合及び被申立人会社は、団体交渉を行ったときは、  
その概要について議事録を作成し、双方で確認するとともに、  
合意した事項については、必要に応じ労働協約を締結するもの  
とする。」

(2) 原告の就業規則における退職金の定めなど

ア 原告は、平成6年11月1日、C1会議所との間で、原告が毎月定  
額の掛金を支払うことで従業員の退職金を積み立てるという特退共の  
共済契約を締結した。

イ 原告は、平成26年4月1日、原告の就業規則の一部である給与規  
程に、以下の退職金条項を新設した(当時は第21条として新設され、  
平成27年6月1日に第18条に改定された。)。なお、原告は、平成  
21年6月1日に就業規則を初めて定めたが、平成26年4月1日ま  
での間、就業規則において、退職金に係る規定を設けたことはなかつ  
た。

「第18条(退職金) 原告は、特定退職金共済制度に加入します。

2. 退職金は、従業員の退職時に特定退職金共済制度から支給され

る金額をもって、原告からの退職金の支給とします。」

(3) A 1 ら 3 人の採用時期など

A 1 ら 3 人の①採用された時期、②正社員となった時期、③特退共の加入時期、④正社員となってから何年何か月目に特退共に加したか、⑤平成 30 年 2 月までの払込掛金総額（以下「積立金額」というとき同じ。）は、以下の表のとおりである（①から③までの元号は、全て平成である。）。

	①	②	③	④	⑤
A 1	18年 1 月	18年 4 月	21年 8 月	3 年 5 か月目	30万9000円
A 2	24年 9 月	24年11月	25年 3 月	5 ヶ月目	6 万0000円
A 3	25年11月	25年12月	26年 8 月	9 ヶ月目	4 万3000円

(4) 4. 2 団交に至る経緯

ア 平成 30 年 2 月 10 日、参加人組合員である A 1 ら 3 人は、原告を退職し、その後、原告から、それぞれ、特退共の退職一時金請求書を受け取った。各人の同請求書に記載された特退共加入年月は、上記(3)の表③の列のとおりであった（同⑤の積立金額は記載されていなかった）。なお、同日以降、原告の従業員のうち参加人組合員は、A 4（以下「A 4」という。）のみとなった。また、原告の従業員は、初審結審時、12名であった。

イ 参加人は、原告に対し、平成 30 年 2 月 26 日付けの「退職金の未加入分についての要求および申し入れ」と題する書面（以下「2. 26 申入書」という。）を送付し、①A 1 ら 3 人の退職金について、入社時に遡り退職金を支給すること、②平成 21 年以前に定めていた就業規則を交付し、これまでの退職金規程と現在の退職金規程について、詳細に説明すること及び③労働基準法 89 条に則り、給与規程第 18 条（退職金）を改定することを要求し、団体交渉を申し入れた。

2. 26 申入書には、A 1 は平成 18 年 4 月に正社員になったにもかかわらず 3 年 4 か月も経過してから特退共に参加し、A 2 は入社から半年経過後、A 3 は入社から 9 か月後に特退共に参加していたことが分かった旨、原告は平成 21 年まで就業規則がない状態で運営していた旨、同年に労働基準監督署に届けられた就業規則等では、退職金規程を確認することができなかった旨、現在の就業規則の給与規程には、原告が特退共に参加すること、退職金は退職時に特退共から支給される金額とすることだけ記載されている旨、なぜ A 1 は入社 3 年後に特退共に参加したのか、なぜ社員によって対応を変えているのか、何を基準にしているのか分からない旨が記載されていた。

(5) 4. 2 団交の内容

平成 30 年 4 月 2 日、原告と参加人の中で、A 1 から 3 人の退職金に関する団体交渉（4. 2 団交）が開催された。同日の団交の内容は、概要、以下のとおりであった。

ア 団体交渉の冒頭、B 1 社長は、2. 26 申入書の要求事項①～③について、以下の回答を口頭で述べた。

(ア) 要求事項①（入社時に遡る退職金の支給）について

A 1 の計画上の掛金は 22 万 2000 円で、実際の掛金は 30 万 9000 円であり、A 2 の計画上の掛金は 5 万 3000 円で、実際の掛金は 6 万円であり、A 3 の計画上の掛金は 3 万 9000 円で、実際の掛金は 4 万 3000 円である。A 1 から 3 人の実際の積立金の額が計画上の掛金の額と比較して上回っていることから、A 1 から 3 人の退職金を入社時に遡って計算した額で支給することはしない。

(イ) 要求事項②（平成 21 年以前の就業規則の交付と、これまで及び現在の退職金規程の詳細な説明）について

就業規則の手交はしない。現在の退職金積立計画としては、正社

員勤続1年目以降毎月1000円、8年目以降毎月3000円、16年目以降毎月5000円を特退共に加入して積み立てている。

(ウ) 要求事項③(労働基準法89条に則った給与規程第18条の改定)について

貴重なご意見ありがとうございます。ご意見として伺っておきます。

イ その後、B1社長と参加人組合(以下、この項で「参加人」と表記するのは参加人組合員の意味である。)との間で、以下のやりとりがあった。

(ア) 参加人が、退職金の積立計画の意味をたずねると、B1社長は、原告にはもともと退職金の積立計画はなく、平成16年以降平成22年までに入社した者は、正社員勤続3年目以降毎月3000円、16年目以降5000円という積立基準により積み立てていたこと、平成22年以降に入社した者については、現在の退職金の積立計画と同様であり、正社員勤続1年目以降毎月1000円、8年目以降毎月3000円、16年目以降毎月5000円という積立基準により積立てを行っていることを述べた。

(イ) 参加人が、平成16年以降の退職金について定めた就業規則はあるのか旨尋ねたところ、B1社長は、「あろうと、なかろうと、就業規則の手交はいたしません。」と回答した。参加人が、就業規則の有無について答えるよう何度か求めたが、B1社長は上記回答を繰り返した。

(ウ) 参加人が、A1は平成18年入社であり、上記(ア)の説明によれば、3年目以降3000円となるはずであるから、A1の計画上の掛金は、22万2000円になるはずがないなどと指摘したところ、B1社長は、現在の積立計画としては22万2000円であると回答

させてもらった旨述べた。

また、参加人が、「実際の掛金」とは何かを尋ねたところ、B 1 社長は、商工会議所の特退共に積み立てた合計額である旨回答した。

(エ) 参加人が、計画と実際のずれが生じている理由を問うたのに対し、B 1 社長が、「1 年目以降、入るとなっていますが、それ以前に掛けはじめている等々のずれが生じていると思っております。」と答えたところ、参加人は、もともと基準がなかったのではないかと述べて、基準を見せるように求めたが、B 1 社長は沈黙して答えなかった。

さらに、参加人が、人によって基準の適用を変えているという意味かと問うたのに対し、B 1 社長は、人によって変えていないと答えた。

(オ) 参加人が、A 1 ら 3 人について、各人の入社年月日や掛金を払い込み始めた時期を尋ねたところ、B 1 社長は、入社年月日は調べてきていない旨、払込み開始時期に関する資料も持ってきていない旨回答した。

(カ) 参加人が、平成 1 6 年から平成 2 2 年までの積立基準が記載された書面を見せるよう求めたところ、B 1 社長は、「先ほども回答したとおり、就業規則等の手交はいたしません。」と述べた。また、参加人が、上記の積立基準はどこに書いてあるのかを尋ねたところ、「書いてあるのかないのかを含めて、回答を控えさせていただきます。」と答えた。

(キ) 参加人が、A 1 の計画上の掛金である 2 2 万 2 0 0 0 円について、ホワイトボードに計算根拠を示すように求めたところ、B 1 社長は、「正社員勤続 1 年目以降毎月 1 0 0 0 円」と述べるだけで、ホワイトボードに計算根拠を書くことを断った。

(ク) 参加人が、平成 1 6 年から平成 2 2 年までの積立基準、及び同年



以降の積立基準で、A 1 ら 3 人の特退共の積立金額がどうしてもその額になっているのか、どうやって計算したのかを尋ねたところ、B 1 社長は、「お答えしたとおりです。」「(根拠も) お答えいたしました。」と回答し、いずれの者についても計算根拠を説明しなかった。

参加人は、再度、A 1 について、22万2000円という金額の根拠などについて、説明を求めた。

これに対し、B 1 社長が、「そういう就業規則の計画の変位によって生じております。」と回答したため、参加人は、「そういうっていうのは、どういうことを指しているのか」と尋ねたが、B 1 社長は、これについて明らかにすることはなかった。また、B 1 社長の上記回答を受けて、参加人が、「ということは、就業規則があるってことでしょう。」と述べ、改めて、退職金について定めた就業規則の有無を尋ねたが、B 1 社長は、沈黙して答えなかった。

(ケ) 参加人は、労働基準法では、退職手当の定めをする場合は、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法等に関する事項を就業規則に定めておかなければならないとされているが、現在の就業規則のどこにその定めがあるのかと尋ねたところ、B 1 社長は、「貴重なご意見として伺っておきます。」とのみ回答した。これに対し、参加人は、「法律違反なの。」などと述べた。

(コ) 参加人が、退職金であれば規定があるはずで、どこに定めているのか、定めはあるのかと尋ねたところ、B 1 社長は、「原告としては十分な回答をしております。」「根拠としては口頭で説明させていただきました。」と述べるのみで、参加人が何度尋ねても、規定があるのかないのかさえ、沈黙して答えなかった。

(ク) 参加人は、再び、平成18年入社 of A 1 の積立計画の額がなぜ22万2000円なのか尋ねたが、B 1 社長は沈黙して答えなかった。

また、参加人が、平成16年以降平成22年までに入社した人で、3年目未満で辞めた人は退職金が出ない旨書いておかないと、従業員には分からない旨述べ、改めて、その根拠となる文書はどこにあるのか、原告の中にあるのか否かを尋ねたが、B1社長は沈黙して答えなかった。これに対し、参加人は、「今日、何しに来られたんですか。」と述べた。

(シ) 参加人が、積立基準についてのB1社長の説明は、以前にB1社長がA1に電話で話した内容と異なると指摘し、B1社長が言う「1年目」とは何かと質したところ、B1社長は、「あ～、表現が間違っていましたかね。」「丸1年経過後って言ったらいいですか。」と述べた。そして、参加人が、何かに1年目と定めたものがあるのか確認したところ、B1社長は、「回答を控えさせていただきます。」と答え、さらに参加人から追及されると、表現の間違いがあったと述べ、「1年目以降」は「1年目経過以降」、つまり「2年目以降」という意味であり、それまでの説明で「3年目以降」「8年目以降」「16年目以降」などと述べたものも、それぞれ、「3年目経過以降（4年目以降）」、「8年目経過以降（9年目以降）」、「16年目経過以降（17年目以降）」である旨訂正した。

なお、参加人が、例えば9月24日に入社した人は、いつから退職金を掛けるのかを尋ねたところ、B1社長は、原則としては、翌年の9月23日をもって1年目が終了するので、翌年の9月24日からになる旨回答した。

(ス) 参加人は、A2は入社後6か月足らずで、また、A3は入社後8か月足らずで掛金の払込みが始められており、両者とも1年目経過以降（2年目）から払い込まれているわけではない旨、また、A1は、入社後3年4か月経ってから掛金の払込みが始められており、

3年目経過以降（4年目）から払い込まれているわけではない旨指摘し、「人によってバラバラ」で、B1社長の説明は理屈に合っておらず、意味がわからないと述べて説明を求めたが、B1社長は、A2及びA3については、「1年目が経過以降1000円掛けるってことです」、A1については、「3年目経過以降」、「4年目からってこと」と述べるだけで、積立基準どおりに積み立てられていない理由や、人によって積立基準の適用が異なっている理由については説明しなかった。

また、参加人は、A2は平成24年9月24日に入社し、平成25年3月1日から掛金の払込みが始められており、1年経過していないから、B1社長が団体交渉の冒頭で説明した「1年目以降」と整合している旨指摘した。これに対し、B1社長が、計画も実態も「1年目経過以降」である旨、1年を経過していなくても、計画としては「1年目経過以降」である旨述べた。参加人は、計画には何の意味もなく、根拠も何もなく、就業規則にも書かれていない旨述べた。

さらに、参加人が、なぜ計画と実際が違うのかを問うたところ、B1社長が、「計画よりも下回っていることはないと思います。」と答えたため、参加人は、上回っているのか、下回っているのかの問題ではなく、なぜ計画と実際が違うのかを聞いていると述べ、改めて計画と実際が違う理由を尋ねたが、B1社長は、沈黙して答えなかった。

(セ) 参加人が、原告には解決するつもりがあるのか、この回答で変わらないということであれば、もう一度、不当労働行為の救済申立てを行うと述べたところ、B1社長が、原告はできる限りの回答をしている旨答えた。

(7) 参加人が、解決していない問題があるとして、次回の団体交渉では何について交渉するのかを尋ねた際、B1社長は、「こちらとしては、すでに説明済みという認識でおります。」と答えた。

(6) 4. 2 団交についての救済命令申立て

平成30年4月26日、参加人は、4. 2 団交における原告の対応について不誠実団交である旨を主張して、同年（不）第2号事件の救済申立てを行った。

(7) 積立基準についての原告のその後の説明

ア 原告は、初審手続において提出した主張書面（平成30年6月1日付け答弁書、同年7月23日付け第3準備書面及び同年8月31日付け第5準備書面）において、積立基準について、以下のとおり主張した。この項における「入社」とは、正社員となることを指し、試用期間は含まれない。

(ア) 平成6年当時、入社7年目以降であった者について、月額5000円の掛金で特退共に参加し、その後、入社7年目の者について、特退共に参加するという運用が続いた。

(イ) 平成16年以降平成20年までに入社した者については、入社4年目以降月額3000円の掛金で参加する運用になった。

(ウ) 平成20年以降に入社した者については、入社2年目以降月額1000円の掛金で参加する運用になった。

ただし、近年では従業員の定着を図る観点から、入社1年目から加入することが多い。

(エ) 例えば、上記(イ)の「4年目」とは、4年1か月目なのか、4年11か月目なのか、明確な基準を設けていたわけではなく、勤務態度、家族関係、その時点での他の従業員との兼ね合い等を総合考慮して加入時期を決定していた。

イ 11. 19 団交における説明

原告は、参加人に対し、積立基準について、以下の内容が記載された書面を手交し、同書面を読み上げて説明した。

「1. 制度 C1 会議所特定退職金共済制度

2. 規程 給与規程第18条2項

「退職金は、従業員の退職時に特定退職金共済制度から支給される金額をもって、原告からの退職金の支給とします。」

3. 掛金、加入時期

平成6年当時：入社7年目以降 月額5,000円

平成16年以降入社：入社4年目以降 月額3,000円

平成20年以降入社：入社2年目以降 月額1,000円

※「4年目」「2年目」というのは、丸3年を経過して1か月目、丸1年を経過して1か月目を指すということではなく、勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合いなどからその都度判断」

(8) 7. 13 団交に至る経緯

ア 参加人は、平成30年4月26日、原告に無断で、原告の社屋外側のフェンスに、4.2 団交に関し、「4月2日の交渉は回答文書なし説明不十分資料なし」、「これで三度め 不当労働行為救済申立」などと記載したビラを掲示した。

平成30年4月26日、参加人は、原告に対し、「有給休暇取得中の通勤手当について」及び「4月23日の朝礼について」の2件を議題とする団体交渉を申し入れ、同年5月18日、原告と参加人との間で、有給休暇取得中の通勤手当についての団体交渉が行われた。

その後、参加人は、上記団交について「一步前進。でも、また繰り返される不当労働行為」などと記載されたビラを原告の社屋外側のフ

ェンスに無断で掲示した。

イ 参加人は、平成30年6月5日、原告に対し、「6月の工程表について改善を求める申し入れ」との文書及びA2の有給休暇の取得に係る「要求書」をファックスで送信し、同月8日には、「住宅手当について要求」及び「1カ月単位の変形労働時間制と食事手当について」と題する書面を原告のポストに投函し、それらを議題とする団体交渉を申し入れた。

原告は、平成30年6月15日、参加人に対し、回答書を送付し、申し入れられた団体交渉を同年7月13日に開催する旨回答した。

ウ 参加人は、平成30年6月18日、原告に対し、同年7月13日開催の団体交渉の議題をどうするか回答が欲しい旨を記載した書面をファックスで送信した。

エ 平成30年6月25日、原告と参加人との間で、同年4月23日の朝礼を議題とする団体交渉が行われた。

その後、参加人は、上記団体交渉における原告の回答を批判する2枚のビラを原告の社屋外側のフェンスに原告に無断で掲示した。

オ 参加人は、平成30年6月25日、原告に対し、①同年夏一時金として基準内賃金の3.0か月分を支給すること及び②平成29年冬一時金についてどのように解決しようとしているのか説明することについて、団体交渉の開催を求める「要求書」を原告のポストに投函して、上記事項について団交を求めた。

カ 平成30年7月2日、原告は、参加人に対し、上記オの要求①については、「現行基本給×1.3ヶ月」により算定した額とすること、同②については、既に仮払をした金額で了解を求めるが、今後も団体交渉には応じること、加えて、同①については、同月20日に仮払により支給することとし、後日交渉が解決した場合には、妥結内容に基づ

く支給額から仮払をした額を差し引くものとするを記載した「回答書」（以下「7. 2回答書」という。）を送付した。

なお、原告は、平成29年冬一時金やそれ以前の一時金について、参加人と金額について団体交渉中に、参加人の了解の下、仮払を行ったことがあった。

キ 参加人は、平成30年7月2日、「6月25日の交渉について抗議および申し入れ」と題する書面を原告のポストに投函し、同年5月18日及び同年6月25日の各団体交渉におけるB1社長の対応について抗議した。

参加人は、平成30年7月2日、原告に対し、先日もファックスしたが、同月13日はどの問題で交渉するのか返事が欲しい旨を記載した書面をファックスで送信した。

ク 原告は、平成30年7月5日、参加人に対し、書面で、同月13日に団体交渉に応じる旨を回答したが、議題については触れていなかった。

ケ 参加人は、平成30年7月9日、原告に対し、「連絡をいただくようお願いしていますが連絡がいただけない」として、同月13日はどの議題の交渉をするつもりかについて至急連絡が欲しい旨を記載した書面をファックスにより送信した。

コ 参加人は、平成30年7月12日、原告に対し、同月13日の団体交渉の議題は、①平成30年夏一時金、②平成29年冬一時金及び③「6月の工程表について改善を求める申し入れ」の3点を指定する旨を記載した書面をファックスにより送信した。B1社長は、翌日の団体交渉までの間に、上記書面の内容を了知していた。

(9) 7. 13団交の内容

平成30年7月13日、原告と参加人との間で、団体交渉（7. 13

団交)が行われた。同団体交渉の内容は、概要、以下のとおりであった(この項で「参加人」という場合、参加人組合員をいう。)

ア 冒頭、B1社長は、それまでに参加人から提出された「6月の工程表について改善を求める申し入れ」、A2の有給休暇の取得に係る「要求書」、「住宅手当について要求」、「1カ月単位の変形労働時間制と食事手当について」及び「6月25日の交渉について抗議および申し入れ」の各文書記載の議題について、申し入れのあった順に口頭で回答した。このとき参加人は、前日に指定した議題と異なることについて抗議し、制止したが、B1社長は、説明を続けた。

イ その後、B1社長が、一時金の根拠となった原告の業績等を資料に基づき口頭で伝達しようとしたため、参加人は、原告の業績等の資料を書面で提示するよう要求した。しかし、B1社長は、参加人から再三要求を受けても、書面を提示することなく、口頭で読み上げ続けた。その際、B1社長と参加人との間で、B1社長が読み上げた受注実績に関する項目と数値との対応関係や、数値自体についての確認が何度も繰り返された。なお、一時金に関する団体交渉に際し、従前は、原告は、参加人に対し、一時金査定期間中の受注実績、売上げ、製造原価、賃金、営業利益及び経常利益などの原告の業績を記載した資料を書面で提示し、この内容を参加人が書き写していた。

B1社長は、平成30年夏一時金については、1.3か月が適正との結論に達したこと、平成29年冬一時金については、1.5か月が適正であると判断しており、追加の支払には応じられない旨回答した。

上記のやり取りの過程において、参加人からは、B1社長に対し、「偉そうに言うな。」「6688円、めんどくせ。」などという発言があった。また、B1社長が口頭での読み上げに固執する姿勢を示したため、参加人から、読み上げをずっと続けるつもりか、なぜ書面を見せて



くれないのかと尋ねたところ、B 1 社長は、「印刷されて、掲示を無断でされる可能性がある」と述べた。これに対し、参加人は、「掲示してほしいんやったら、掲示するよ。どんなことでも。」「したことないけど、『せい』と言うならするよ。」「口頭でやったって一緒でしょう。」等の発言をした。

ウ また、参加人が、原告における製造原価は賃金以外の何が内訳となっているか、営業利益がプラスであるにもかかわらず経常利益がマイナスになっている理由は何か等について質問したところ、B 1 社長は、製造原価については、製造に関わる原価、売上げを上げるための項目である旨述べ、経常利益がマイナスになっている理由については、営業利益と経常利益の間に特別損失等々のものが算入されると述べたが、参加人から、特別損失があったのか、特別損失とは何かなどと問われても沈黙して答えず、さらに、参加人が営業利益がプラスであるのに経常利益がマイナスになった理由の説明を繰り返し求めたところ、B 1 社長は「回答根拠となる資料の開示についても是々非々で判断させていただきます。」との回答を繰り返した。

(10) 7. 13 団交についての救済申立て

平成30年8月1日、参加人は、7. 13 団交について誠実交渉義務に反すると主張し、同年（不）第7号事件の救済申立てを行った。

2 争点(1)－4. 2 団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(1) 労組法7条2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と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して禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応すべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当

労働行為に該当するものと解される。

(2) 積立基準に関する説明について

ア B 1 社長は、退職金の原資となる特退共の積立基準について、4. 2 団交の冒頭では、平成 16 年から平成 21 年までに入社した者は、正社員勤続 3 年目以降月額 3000 円、16 年目以降月額 5000 円を、平成 22 年以降に入社した者については、正社員勤続 1 年目以降月額 1000 円、8 年目以降月額 3000 円、16 年目以降毎月 5000 円をそれぞれ積み立てている旨説明したが、これを団交の途中で、「3 年目以降」などと言ったのは「3 年目経過以降（つまり、4 年目以降）」である旨訂正し、さらに、4. 2 団交後に提出した準備書面及び数か月後に実施された団体交渉において、平成 16 年から平成 19 年までに入社した者は、正社員勤続 4 年目以降月 3000 円を、平成 20 年以降に入社した者は、正社員勤続 2 年目以降月額 1000 円をそれぞれ積み立てるが、「4 年目以降」「2 年目以降」というのは、4 年 1 か月目や 2 年 1 か月目から積み立てるということではなく、勤務態度、家族関係、その他の従業員との兼ね合いなどからその都度判断するなど訂正した（1(5)ア(イ)、イ(ア)(シ)、(7)）。

参加人からは、あらかじめ、団体交渉の議題として、A 1 ら 3 人が特退共に加入するまでの正社員勤続年数が異なることが具体的に指摘され、その理由及び積立基準の内容について質問されていたにもかかわらず（1(4)イ）、B 1 社長が、積立基準について、後に変更が必要となるような不正確な説明をしたことは、不誠実な対応といえる。

そして、その訂正、変更というのも、B 1 社長が、4. 2 団交の途中で「1 年目以降」を「2 年目以降（1 年目経過以降）」と訂正した点もさることながら、それ以上に、入社年により扱いが変更された時期を平成 22 年から平成 20 年に訂正する必要が生じたり、月額掛金を

訂正する必要が生じたりした点は、単なる言い間違いや誤解の域を超えており、余りにも準備不足というほかない。

イ 以上からすると、4. 2 団交の席上、B 1 社長が、積立基準に関して、その後大幅な訂正や変更が必要となる不正確な説明を行ったことは、実質的な交渉の進展を損なう不誠実な対応であったと認められる。

(3) A 1 ら 3 人の特退共の加入時期などについて

ア 参加人は、4. 2 団交の申入書において、A 1 は正社員となつてから 3 年 4 か月後、A 2 は同半年後、A 3 は同 9 か月後に特退共に加入しているが、なぜ従業員によって対応を変えているのか、何を基準にしているのかが分からない旨、疑問点をあらかじめ明らかにしていた(1(4)イ)。そうであれば、原告としては、4. 2 団交において、A 1 ら 3 人に適用された積立基準を参加人が理解できるように説明するとともに、仮に、実際の加入時期及び月額掛金が積立基準どおりになっていない場合は、その事実及び理由につき具体的に説明することが求められていたといえる。また、上記のとおり、あらかじめ疑問点が明らかにされていたことからすれば、原告が、4. 2 団交までに、上記説明に必要な準備を行うことは十分に可能であったといえる。

イ B 1 社長の 4. 2 団交における積立基準の説明は、上記(2)アのとおり、加入時期及び月額掛金のいずれについても不正確なものであった上、参加人組合員が、4. 2 団交において、A 1 ら 3 人の特退共の加入時期が、B 1 社長の説明した積立基準における加入時期と合致していないことを指摘しても、B 1 社長は、自らが説明した積立基準どおりに加入していない理由や、人によって特退共に加入するまでの正社員勤続年数が異なっている理由を説明することはなかった(1(5)イ(ク)(シ)～(ソ))。しかも、B 1 社長は、A 1 ら 3 人がいつ入社し、いつから特退共に加入したのかについてさえ調べておらず、これらに関する資

料も用意していなかった（1(5)イ(オ)）。そして、参加人組合員から、A 1ら3人の加入時期が、B 1社長が説明した積立基準どおりではない理由や、特退共に参加するまでの正社員勤続年数が人によって異なっている理由を問われても、これらを説明することのないまま、原告としてできる限りの説明をしている旨を述べ、改めて調査して回答するとの態度は示さなかった（1(5)イ(シ)～(ソ)）。

ウ このようなB 1社長の対応は、参加人に対し、A 1ら3人に適用された積立基準を理解できるように説明したとはいえず、また、A 1ら3人の特退共の加入時期が積立基準どおりになっていない理由について説明したともいえず、その結果、参加人は、原告が示したA 1ら3人の退職金の金額（特退共の積立金額）の計算根拠を把握することができなかったものであり、不誠実な対応であったと認められる。

(4) 就業規則や根拠規定の開示について

ア 4. 2 団交において、参加人組合員が、積立基準について定めた就業規則又はその他の文書（以下「積立基準の根拠文書」という。）の提示等を繰り返し求めたのに対し、B 1社長は、「あろうと、なかろうと、就業規則の手交はいたしません。」「書いてあるかないのかも含めて回答を控えさせていただきます。」などと述べて、積立基準の根拠文書の提示を拒否するだけでなく、「根拠としては口頭で説明させてもらいました。」など、退職金の積立基準については口頭で述べればそれで足りるとの見解を述べるに終始し、積立基準の根拠文書の存否さえ明らかにしなかった（1(5)イ(イ)(カ)(ク)(コ)）。

イ 上記(2)アのとおり、B 1社長の積立基準に関する説明は、団交の途中でも訂正が必要なほど不正確であった上、上記(3)イのとおり、参加人組合員が、B 1社長の説明した積立基準がA 1ら3人の加入時期と齟齬していること、特退共に参加するまでの正社員勤続年数が人によ

って異なっていることを指摘し、その理由を質問しても、B 1 社長から回答がなかったことからすれば、参加人が、積立基準の根拠文書を確認しようとすることは当然であるといえる。そうであるにもかかわらず、B 1 社長は、積立基準の根拠文書の内容はおろか、その存否さえ明らかにしようとしなかったのであって、B 1 社長の対応は、自らの主張の論拠を説明し、参加人の理解を求める姿勢を著しく欠いており、不誠実なものというほかない。

(5) 計画上の掛金について

ア B 1 社長は、4. 2 団交の冒頭において、実際の掛金（積立金額）のほかに「計画上の掛金」という概念を持ち出し、A 1 ら 3 人の実際の掛金が「計画上の掛金」を上回っているから、A 1 ら 3 人の退職金を入社時に遡って計算した額で支給することはしない旨説明したところ、参加人組合員から、「計画上の掛金」と実際の掛金にずれが生じている理由について何度質問されても、計画も実態も「1 年目経過以降」である旨述べたり、実際が「計画よりも下回っていることはない」旨述べたりするだけで、ずれが生じている理由については説明しなかった（1(5)ア(ア)、イ(エ)）。しかも、B 1 社長は、平成 1 8 年入社の人 A 1 について、計画上の掛金は 2 2 万 2 0 0 0 円であるなどと述べたが、この値は、4. 2 団交で B 1 社長が説明した平成 1 6 年から平成 2 1 年までに入社した者に適用される積立基準とは整合しないものであったから、参加人にとって、「計画上の掛金」の概念は、理解し難いものであった（1(5)イ(ア)(ウ)(エ)）。参加人組合員は、2 2 万 2 0 0 0 円の計算根拠を示すよう何度も求めたが、B 1 社長は、これに応じなかった（1(5)イ(キ)(ク)(サ)(ス)）。

イ 以上のとおり、B 1 社長は、4. 2 団交において、「計画上の掛金」という概念を提示し、実際の掛金（積立金額）が「計画上の掛金」を

上回っていることを理由として、参加人の要求には応じないと回答したにもかかわらず、その「計画上の掛金」とは何か、どのように計算されるのか、実際の掛金（積立金額）とずれが生じたと言うがそれはなぜか、B1社長が説明したA1の「計画上の掛金」の金額である22万2000円が、B1社長が説明する積立基準と全く整合していないのはなぜか、22万2000円の計算根拠は何かといった点を、何ら説明しなかった。参加人の要求を拒絶する根拠として「計画上の掛金」という概念及びその金額を提示するのみで、自ら提示した積立基準とも整合しないその金額について、算定根拠を全く説明しないという場合、これを理解することは客観的に困難というほかはないから、これをもって、B1社長が、原告の主張の論拠を説明したものと評価し難い。

したがって、B1社長が、4.2団交において、自ら提示した積立基準と齟齬する「計画上の掛金」という概念及び金額を提示するのみで、金額の計算根拠について説明することなく、参加人の要求を拒んだことは、不誠実な対応であったというべきである。

(6) 原告の主張についての補足的判断

ア 参加人の過去の社会的相当性を超える組合活動を考慮すべきである旨の主張について

原告は、労働組合によって社会的相当性を超える組合活動、交渉、又は、暴力的行動が繰り返され、将来行われる団体交渉の場でも同様の行動に及ぶ蓋然性が高い場合には、使用者が当該労働組合との団体交渉を拒否しても不当労働行為に該当しないところ、参加人は、整理表のとおり、これまで社会的相当性を超える組合活動を繰り返していたことなどからすれば、将来行われる団体交渉の場でも同様の行動に及ぶ蓋然性が高いといえるものであり、原告が参加人との団体交渉を

拒否しても不当労働行為に当たるとはいえない場合であるから、原告の参加人に対する団交での説明が不十分であったという理由で、不当労働行為に当たるとはならない旨主張する。

しかし、原告と参加人は、4. 2 団交の直前である平成30年3月28日、和解協定書を締結し、労使関係及び団体交渉の正常化に向けた合意を行っており（1(1)）、上記協定書では、原告と参加人は、団体交渉に際して、互いに丁寧な言葉遣いを心がけ、誠実かつ平穩に真摯な態度で臨むこと、団体交渉においては、あらかじめ日時場所及び要求事項等を明示し、明示された事項以外は対象としないことなどを合意していたものであり（1(1)ウ）、将来の団体交渉を誠実かつ平穩に真摯な態度で行うことを合意していた。また、4. 2 団交のための議題は、上記協定書の趣旨にしたがって、参加人から原告に対し文書（2. 26 申入書）であらかじめ示されていた（1(4)イ）。そして、4. 2 団交は、労使の合意により、双方の全発言が録音され記録されているところ、同記録によれば、4. 2 団交の席上において、参加人組合員が、団体交渉の正常な進行を妨げる言動又は社会的相当性を超える言動を行った事実は認められない（このことは、平成30年5月18日の団交、同年6月25日の団交、7. 13 団交においても、同様である。）。また、令和3年時の参加人のホームページには、原告について「C2 会社協力会社（下請）としてエレベーターやエスカレーターの設置・改修工事などの業務をしています。」旨の記載があるが、これをもってC2 会社を、原告の関係者であると誤信させて同社に対する抗議を惹起させる記載であるとも認め難い。

以上のことからして、平成30年3月28日の和解協定書締結以前に、仮に、整理表記載のような紛争があったとしても、参加人が、4. 2 団交の場で、社会的相当性を超える組合活動、交渉及び暴力的行動

に及ぶ蓋然性が高かったとは認められない。また、4. 2 団交において、社会的相当性を超える組合活動、交渉及び暴力的行動が起きたとも認められない。したがって、原告の主張はその前提を欠くものであり、採用することができない。

イ 積立基準の説明が不正確でもやむを得ない事情がある旨の原告の主張について

原告は、B 1 社長が社長に就任したのは平成 2 3 年であり、それ以前の積立基準等の事情について明るくなくとも仕方ないこと、B 1 社長を始めとする役員も現場作業の傍ら管理業務を行っているため団体交渉の準備が追いつかない状況があったこと、言い間違いや訂正は誰にも起き得ることであることなどから、B 1 社長が積立基準の説明を訂正、変更したことを、非難することはできない旨を主張する。

しかし、積立基準については、あらかじめ 4. 2 団交の議題として参加人から提示されていたのであるから、原告としては、B 1 社長就任以前の事情であっても、正確な事情を調査しておくべきであったといえる。また、仮に、原告において団交で回答する準備が間に合わなかったのであれば、その旨を説明し、原告において改めて調査の上、後日説明する旨を述べれば済むところ、B 1 社長は、団交の最後に、原告はできる限りの回答をしている、原告としては説明済みである旨述べて(1)(5)イ(セ)(ソ)、参加人の疑問点について調査する意思があることを伝えていない。したがって、原告の主張する上記事情を考慮しても、B 1 社長が積立基準について不正確な説明をしたことが、不誠実な交渉態度に当たらないということとはできず、この点の原告の主張は採用できない。

ウ 参加人が、原告を糾弾する目的で、存在しない文書の開示を求めた旨の原告の主張について



原告は、参加人が、平成21年より前の就業規則が存在しないことや、平成26年改定の給与規程以外の退職金の定めがないことを知りつつ、その提示を求めており、これは、不存在という回答を得て、原告を労働基準法違反として糾弾する目的で行ったものである旨主張する。

確かに、原告の就業規則は、平成21年6月に初めて制定されたものであり、退職金についての給与規程の定めは、平成26年4月に初めて制定されたものであって(1(2))、このことは、4.2団交の時点において、参加人も了解していた。

しかし、4.2団交時に参加人が開示を求めていたのは、積立基準の根拠文書であり(1(5)イ(カ)(ク)(コ)(サ))、これは就業規則に限られないから、上記文書が存在するの否か、参加人には分かっていなかった。また、B1社長は、4.2団交の席上で、A1の計画上の掛金22万2000円に関し、「そういう就業規則の計画の変位によって生じております。」と述べ、積立基準について定めた就業規則があるかのような発言をしたため、参加人組合員は、積立基準について定めた就業規則があるのか質問したものと認められる(1(5)イ(ク))。これらのことからすれば、参加人が積立基準の根拠となる就業規則等の文書の開示を求めたことについて、不当な目的があったとは認められない。

また、原告としては、積立基準の根拠文書等が存在しないのであれば、存在しない旨を回答すれば足りるのであり、その存否を参加人に秘匿する必要はなかったといえる。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

#### (7) 小括

以上のとおり、4.2団交において、B1社長が、退職金の原資となる特退共の積立基準について不正確な説明をしたこと、A1ら3人の退

職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由等を説明しなかったこと、積立基準の根拠文書の開示を求められ、その存否を明らかにすることさえ拒絶したこと、さらに、「計画上の掛金」という概念及び金額を提示して参加人の要求を断ったが、その金額は自ら説明した積立基準とも合致しないものであったにもかかわらず、算定根拠について何ら説明しなかったことは、不誠実な対応であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

3 争点(2)－7. 13団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(1) 交渉議題について

ア 7. 13団交を迎えるに当たり、原告と参加人との間には、未解決の交渉議題が多数あったため、(1(8)イオ)、参加人が、交渉議題を絞り、団交を効率的に行おうとしたことは、合理的な対応であるといえる。そして、参加人は、7. 13団交に先立ち、原告に対し、7. 13団交の議題について3回照会したが回答がなかったため(1(8)ウキケ)、参加人は、7. 13団交の前日、交渉事項として、①平成30年夏一時金、②平成29年冬一時金及び③「6月の工程表について改善を求める申し入れ」の3点の議題を指定した(1(8)コ)。しかるに、B1社長は、このことを了知しながら(1(8)コ)、7. 13団交において、それまでに提示されていた議題について、上記3点以外のものも含めて、申入れのあった順に回答をし、参加人組合員から、制止されても、回答を続けた(1(9)ア)。

イ B1社長のかかる対応は、議題を絞って効率的に団体交渉に臨もうとする参加人の意向を殊更無視して、交渉を混乱させる態度であって、参加人との合意形成を図ろうとする姿勢を欠き、円滑な交渉の進展を損なう不誠実なものとして評価せざるを得ない。

(2) 原告の業績等の資料の提示を拒んだことについて

ア 原告は、一時金に関して、必要に応じて論拠や資料を示すなどして誠実に対応する義務があるところ（1(1)ウ）、7. 13 団交において、B 1 社長は、一時金の根拠となる原告の業績等の資料を口頭で読み上げ、参加人組合員から、読み上げている資料を文書で提示するよう求められても、提示を拒んだまま、読み上げを続け、B 1 社長と参加人組合員との間で、B 1 社長が読み上げた項目と数値の対応関係や、数値自体についての確認が何度も繰り返された（1(9)イ）。

イ 団体交渉の席上で、次々に口頭で読み上げられる項目や数値等を正確に理解することは容易ではなく（1(9)イ）、その確認に時間が費やされたことは、団交の時間を無駄にするものであった。また、従来は、原告が参加人に一時金の根拠となる原告の業績等の資料を提示して書き写させていたことからすれば（1(9)イ）、B 1 社長において、読み上げている資料を、参加人組合員に対し団交の場で提示し書き写させることに支障があったとは認められない。

ウ B 1 社長が一時金の根拠となる原告の業績等の資料の提示を拒んだことは、原告の論拠とした事実を参加人が確認することを妨げるものであり、原告の立場について参加人の理解を求め、労使合意を目指す姿勢をうかがうことはできず、不誠実な交渉態度である。

(3) 製造原価等の説明について

ア 7. 13 団交において、B 1 社長は、参加人組合員から、製造原価には賃金以外に何があるのか、営業利益が黒字であるのに、経常利益が赤字になったのはなぜか、特別損失は何かとの質問を受けたが、これに具体的に回答しなかった上、参加人組合員が質問を繰り返すと、「是々非々で判断する」との噛み合わない回答を述べるのみであった（1(9)ウ）。

イ B1社長の上記対応からは、参加人の理解を求める姿勢は何ら見い出すことができないのであって、不誠実な対応である。

(4) 平成30年夏一時金の仮払について

ア 参加人は、平成30年6月25日、原告に対し、同年夏一時金として基準内賃金の3.0か月分を支給すること等について団体交渉の開催を求める要求書を提出したところ(1(8)オ)、原告は、同年7月2日、同一時金については、「現行基本給×1.3ヶ月」により算定した額とすること、同月20日に仮払により支給することとし、後日交渉が解決した場合には、妥結内容に基づく支給額から仮払をした額を差し引くものとする旨の回答書(7.2回答書)を送付した(1(8)カ)。

原告は、過去、一時金の交渉中に仮払を行ったことがあったが、これは参加人の了解の下で行われたものであったところ(1(8)カ)、7.2回答書は、一時金について交渉する前に、一方的に原告の提示額により仮払をする旨を通知したものであった。

イ 他方で、7.2回答書には、後日交渉が解決した場合には妥結内容に基づく支給額から仮払をした額を差し引くものとする旨記載されていたことからすれば、7.2回答書は、7.13団交及びその後の団交において、原告の提示額以上の額で妥結することがあり得ることを前提としたものであったといえる。また、交渉妥結前に仮払金を受けとったからといって、その後、参加人が原告と金額を交渉できなくなるということはなく、原告が参加人組合員に仮払をする旨通知することは、原告の従業員である参加人組合員にとって、利益になることはあっても、不利益になることはない。

したがって、7.2回答書をもって、原告が、原告の提示額から一切譲歩するつもりがないことを示したものとはいえないし、7.13団交やその後の団交において、参加人と誠実に交渉するつもりがない

ことを示したものと認めすることはできない。この点の被告の主張は採用できない。

(5) 原告の主張についての補足的な判断

ア 参加人の社会的相当性を超えた組合活動を考慮すべき旨の原告の主張について

原告の上記主張を採用できないことは、上記2(6)アで判断したとおりである。4. 2団交後から7. 13団交に至るまでの参加人の活動内容(1(8))、並びに、平成30年5月18日及び同年6月25日の各団交の状況を併せ考慮しても、参加人が、7. 13団交の場で、社会的相当性を超える組合活動、交渉及び暴力的行動に及ぶ蓋然性が高かったとまでは認められない。また、7. 13団交において、参加人にそのような行動等があったとも認められない。

したがって、原告のこの点の主張は採用できない。

イ 過去に議題以外の事項の回答を強要されていたとの原告の主張について

原告は、参加人組合員が過去の団交において議題以外についても回答を強要し、回答できない場合に不誠実団交と強弁していたので、議題以外の事項も回答したのであり、不誠実ではない旨主張する。

しかし、7. 13団交においては、参加人から、あらかじめ3点に議題を絞る旨の文書が提出され、B1社長はこの文書を了知していた上、B1社長が説明を始めると、参加人から、前日に提示した議題と異なる旨抗議を受け制止されたのであるから(1(9)ア)、参加人が、前日に指定した3点の議題以外の議題について回答を求めていることは客観的に明らかであったといえる。さらに、参加人組合員が、前日に指定した議題と違う旨制止したにもかかわらず、B1社長が説明を続けていることからすれば、B1社長が故意に、絞られた議題以外の

説明を行ったことが認められる。これは、議題を絞って効率的に団交を進めようとする参加人の意図を無視した対応であって、不誠実というしかない。

したがって、この点の原告の主張は採用できない。

ウ 原告の業績等の資料を開示すると掲示や公表の危険がある旨の原告の主張について

原告は、7. 13 団交の当初、参加人組合員が資料の交付を求めたのでこれを断っていたところ、参加人組合員が、資料の掲示や公表を示唆する発言をしたため、資料の交付も提示もしないことにした旨主張する。

しかし、証拠によれば、参加人が、原告に求めていたのは、当初から、団交の席における資料の提示であり、交付ではなかったと認められる。そして、従前は、一時金の根拠となった原告の業績等の資料は、団交の席で、参加人組合員に提示され、書き写されていたものであり、かつて、その情報が参加人によって公表されたり、掲示されたりしたことはなかった。そして、参加人組合員が、「掲示してほしいんやったら掲示するよ。」「したことないけど『せい』と言うならするよ。」といった発言をしたのは、B 1 社長から、資料を提示しない理由として、「印刷されて、掲示を無断でされる可能性があるので、口頭でお伝えします。」と言われたことに対する反発、苦情を伝えたものであって(1(9)イ)、参加人組合員が、提示された資料を掲示する意思を表明したものであるとは認められない。

そうすると、B 1 社長が、参加人組合員から、一時金の根拠となった原告の業績等の資料の提示を求められた際、これに応じて提示したからといって、参加人組合員が資料を公表するおそれがあったとは認められない。そうであるにもかかわらず、B 1 社長が、団交の席での

資料の提示を頑なに拒否したことは、不誠実な交渉態度であったといえる。この点の原告の主張は、採用できない。

(6) 小括

以上のとおり、7. 13 団交において、原告が、参加人が指定した交渉議題以外の議題について参加人の抗議にもかかわらず説明を続けたこと、一時金の根拠となった原告の業績等の資料を団交の席で提示せず、口頭での説明に固執したこと、製造原価等に関する参加人の質問に具体的に回答しなかったことは、いずれも不誠実な対応である。原告の上記対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

他方で、原告による一時金の仮払の通知は、不誠実とは認められず、不当労働行為に該当するとはいえない。

第4 結論

以上のとおり、本件命令にいう、4. 2 団交におけるA1ら3人の退職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由等を説明しないなどの原告の対応、7. 13 団交における経営資料について口頭開示に固執するなどの原告の対応は、いずれも労組法7条2号の不当労働行為に該当するものであり、これについて原告に文書手交を命じた本件命令に違法はない。

よって、原告の請求には理由がないから、これ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)