

平成 23 年 10 月 19 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 23 年(行ウ)第 33 号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論の終結の日 平成 23 年 7 月 22 日

判 決

原告 ザイオソフト株式会社  
被告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 全国一般東京一般労働組合

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て原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会が平成 21 年(不再)第 32 号・第 33 号事件について平成 22 年 11 月 10 日付けでした命令を取り消す。

#### 第 2 事実の概要等

##### 1 事案の要旨

本件は、コンピュータ・プログラムの開発及び販売等を目的とする株式会社である原告の従業員らが加入する労働組合である被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)が、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、原告を被申立人として原告に対して団体交渉への応諾並びに誓約書の交付及び掲示を求める不当労働行為救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)をしたところ、都労委が同申立てについて原告に対して団体交渉への応諾のみを命ずる救済命令を発令したため(なお、都労委は、救済方法として誓約書の交付及び掲示までは必要でないとした。以下この救済命令を「本件初審命令」という。)、原告がこれを不服として再審査申立てをする(平成 21 年(不再)第 32 号。以下「本件再審査申立て」という。)とともに、補助参加人も誓約書の交付等が命じられなかったことを不服として再審査申立てをした(平成 21 年(不再)第 33 号)のに対し、処分行政庁が、両再審査申立事件を併合の上、平成 22 年 11 月 10 日付けで原告に対して団体交渉への応諾に加えて別紙文書の補助参加人への手交を命じるとともに、本件再審査申立てを棄却する旨の決定をしたため(以下「本件処分」という。)、原告が本件処分の取消しを求める事案である。

##### 2 前提事実(証拠等の掲記のない事実は当事者間に争いがない。)

###### (1) 当事者等

###### ア 原告

原告は、肩書地に本店を置き、コンピュータ・プログラムの開発及び販売、医療画像処理システム機器などの製造及び販売等を目的とする株式会社であり、都労委への本件救済申立当時の従業員数は約 70 名である。

###### イ 補助参加人

補助参加人は、労働組合法(以下「労組法」という。)5 条 2 項所定の規約を

有し、労働組合の権利の確立と拡大のための活動、労働条件の維持改善のための活動等を目的とし、主に、関東地方に事業所を有する中小企業に勤務する労働者約 5200 名で組織された労働組合(合同労組)であり、本件初審命令時には、原告の従業員 19 名が補助参加人の組合員として「東京一般労働組合ザイオソフト分会」を組織していた(以下、「本件分会」といい、本件分会を組織する補助参加人の組合員を「本件分会員」という。)

ウ 本件分会員ら等

(ア) 本件分会員らは、平成 19 年当時、いずれも原告の役員ではなく、原告の開発部門である知財開発部、製品開発部、開発企画部又は基盤開発部において、各所属部長の下で医療関係のソフトウェアの開発及びこれに付随する業務に従事していた。

(イ) 本件分会員らのうち X1, X2, X3, X4, X5 及び X6 は、原告において、いずれも「マネージャー職」と称する地位にあり(以下、本件分会員らのうち「マネージャー職」と称する地位にある者を「マネージャー分会員」という。)、役職手当として月額 5 万円が支給されていたが、「マネージャー職」と称する地位については、原告の組織規程及び職務権限規程に何らの定めもなかった。

(ロ) また、原告において、本件分会員らには正社員の部下は配置されておらず、プロジェクト単位の業務についても、アルバイト従業員が補助的に配置されることがあったものの、本件分会員らが当該アルバイト従業員の採用や処遇に関わることもなかった。

(ハ) 原告においては、従前から、就業規則所定の管理職等が出席する「経営会議」と称する会議が月 1 回の頻度で開催されており、取締役副社長が議長を務め、主に月次決算、社員採用、製品の不具合等の問題について、出席者が各部署からの報告事項を述べるなどしていたところ、マネージャー分会員らも同会議に出席していた。しかし、平成 19 年 3 月以降、経営会議の開催頻度が週 1 回に変更されたことを契機として、マネージャー分会員らは経営会議に出席しないものとされた。

(2) 補助参加人による団体交渉申入れ及びその後の経緯

ア 本件分会員らは、平成 19 年 10 月 8 日、本件分会を結成するとともに補助参加人に加入した。補助参加人は、原告に対し、同月 9 日、本件分会員らの労働条件等に関する要求及び団体交渉の申入れをした(以下「本件団体交渉申入れ」という。)。その際、補助参加人は、原告に対して「申入書」及び「正常なる労使慣行確立に関する申入れ」と題する各書面を交付したが、各書面には、団体交渉事項として、組合事務所及び組合掲示板の設置、組合用務のための郵便の取次等の便宜供与、経営状況の公開、賃金制度等の改善等が掲げられていた。しかも、補助参加人の副執行委員長 X7 は、原告の執行役員 Y1 に対し、同時にその内容を口頭で説明した。

原告は、同月 10 日、補助参加人と面談した後、同人に対し、同月 12 日付け回答書をもって、同人とのやり取りは当面書面に限ることとする旨通知し、同月

29日付け回答書をもって、補助参加人と本件分会との関係のほか、それらの労組法上の労働組合(以下「法適合組合」という。)該当性及びその根拠、必要的団体交渉事項の有無等についての疑義を呈した上、本件分会員らの中には、労組法2条ただし書1号所定の「使用者の利益を代表する者」(以下「利益代表者」という。)が含まれているなどと主張した。

イ これに対し、補助参加人は、原告に対し、同月31日付け団体交渉申入書をもって、補助参加人と本件分会との関係について、補助参加人が法人格を有し、本件分会は補助参加人の下部機関である旨回答した上、その他の疑義については団体交渉の席上で回答するなど伝えるとともに、同年11月7日午前10時の団体交渉開催を求めた。これに対し、原告は、同月2日付け回答書をもって、補助参加人が提示した日時における団体交渉は会社業務に支障があるため応じられないと回答した。

ウ そこで、補助参加人は、原告に対し、同月2日、団体交渉可能な日時を複数示すように文書で求めた。これに対し、原告は、同月6日付け回答書をもって、団体交渉の具体的日程を決定する前に、その時刻、時間帯、場所、出席者数、出席者名、議題等を調整することなどを申し入れた。

エ 補助参加人は、原告に対し、同月7日、改めて会社業務に支障のない具体的時刻、時間帯及び場所を連絡するように求め、出席者数や出席者名については、「当組合の常識の範囲内で健全に判断」として文書で伝えた。これに対し、原告は、同月12日付け回答書をもって、時刻は就業時間外で、時間帯は1～2時間、場所は会社施設外とし、当該条件に合致する範囲で補助参加人の具体的提案を待つ旨回答したが、団体交渉可能な具体的日時については一切回答せず、出席者数、出席者名及び団体交渉議題については、補助参加人の更なる具体的な調整・提案を求めた。

オ そこで、補助参加人は、原告に対し、同月21日、団体交渉の候補日時として同年12月10日、同月11日、同月12日、同月14日、同月17日及び同月19日の各午後7時を、候補場所として連合東京会議室を文書で提案した。これに対し、原告は、補助参加人に対し、同年11月26日付け回答書をもって、同人提案の候補日時は業務上支障がある旨回答したが、その具体的理由は説明せず、候補場所についても「組合に迷惑をかけたくない」との理由で応諾できない旨回答した。しかも、原告は、候補日時及び場所についての代案を提案しなかった。

カ そのため、補助参加人は、原告に対し、同月28日、改めて業務に支障のない範囲で団体交渉の日時・場所を提案するように文書で求めたところ、原告は、補助参加人に対し、同年12月3日付け回答書をもって日時・場所に係る原告の考えは既に回答済みであると主張するとともに、再度補助参加人が出席者数、出席者名及び団体交渉議題を具体的に提案すること、団体交渉を申し入れる根拠を説明することを求めた。

キ さらに、補助参加人は、原告に対し、同年12月11日付け「抗議及び申入書」をもって、補助参加人の再三にわたる団体交渉の申入れを原告が拒否していることに抗議し、同月20日までに団体交渉の具体的な期日を提案するように改

めて申し入れたところ、原告は、同月 19 日付け回答書をもって、補助参加人の抗議には根拠がないなどと反論した。

### (3) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人は、上記(2)記載の経緯を踏まえ、都労委に対し、平成 20 年 1 月 23 日、原告の団体交渉不応諾が不当労働行為に当たるとして、①原告は、本件団体交渉申入れに係る申入書記載の各事項について、団体交渉を拒否せず、誠意ある回答をすること、②補助参加人宛に誓約書を交付・掲示することを求めて本件救済申立てをした。これに対して、原告は、本件分会員らのうちマネージャー分会員らはいずれも利益代表者であり、マネージャー分会員らの加入する補助参加人は法適合組合ではないなどと主張して本件救済申立ての不適法却下を求めるとともに、原告は、補助参加人との団体交渉の開催に向けて、同人及び本件分会の法適合組合性並びに補助参加人が求める団体交渉事項に係る疑義に関して説明を求めたにすぎず、同人との団体交渉を拒否する意思はないなどと主張した。

イ 都労委は、平成 21 年 8 月 4 日、原告が補助参加人との団体交渉を拒否したことは、不当労働行為に当たると判断し、原告に対し、本件団体交渉申入れについて、補助参加人の組合員の中に経営会議に出席した者がいることなどを理由にして開催を拒否してはならず、速やかにかつ誠実に応じるように命じる旨の本件初審命令を発令した。

ウ 原告は、本件初審命令を不服として、処分行政庁に対し、同年 9 月 18 日、本件初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却ないし却下を求めて本件再審査申立て(平成 21 年(不再)第 32 号)をした。また、補助参加人も、本件初審命令が原告に対して補助参加人宛の誓約書の交付・掲示を命じなかったことを不服として、処分行政庁に対し、同月 24 日、再審査を申し立てた(平成 21 年(不再)第 33 号)。

エ 処分行政庁は、上記両事件を併合審理の上、平成 22 年 11 月 10 日付けで、本件再審査申立てには理由がないとしてこれを棄却し、補助参加人の再審査申立てには理由があるとして、本件初審命令を変更して、原告に対し、補助参加人との誠実団交を命じるとともに、同人に対して別紙文書の手交を命じた(以下、本件処分のうち別紙文書の手交を命じる部分を「本件文書手交命令」という。)

## 3 争点

- (1) 補助参加人の救済申立適格の有無(補助参加人は労組法の規定する労働組合といえるか否か)
- (2) 原告による団体交渉拒否の正当性
- (3) 救済方法の相当性

## 4 争点に対する当事者の主張の要旨

- (1) 争点(1)(補助参加人の救済申立適格の有無)について

### 【原告の主張】

ア 労働組合が法適合組合に当たるというためには、①使用者との使用従属関係があること(主体性の要件)、②労働条件を維持・改善する目的があること(目

的の要件), ③意識的に結合した複数人の継続的集団であること(団体性の要件), ④使用者等から独立した自主的な組織であること(自主性の要件), ⑤民主的な組織・運営がされていること(民主性の要件)が必要であるほか, ⑥労使が対等であり(労使対等の要件), ⑦責任の所在が明確でなければならない(責任性の要件)。

しかしながら, 補助参加人の構成員の大部分が原告との使用従属関係がない以上, ①及び②の各要件を欠いているし, 補助参加人の組織構成の詳細は不明であるから, ③, ④及び⑤の各要件も欠いている。また, 補助参加人は, 合同労組であり, 使用者と対抗関係に立つべき労働組合ないし労働者の範囲が無限定である上, 複数の使用者が連合体を結成し, 労使それぞれが連合体を単位として対抗関係に立つことも不可能であるから, 労使が対等であるということもできず, ⑥の要件を欠いている。さらに, 補助参加人は, 原告に対する団体交渉の申入れに際し, 少数名が「執行委員長」等の肩書を付して応対を求めていたものの, 当該少数名以外の者は組合員の氏名, 立場, 所属等を明らかにしないため匿名性が高く, 究極的に補助参加人の責任を追及することができない状況にあるから, ⑦の要件も欠いている。

したがって, 補助参加人は, 法適合組合には当たらない。

イ その上, 原告の経営会議においては, 原告の賃金規程, 資格制度, 売上内容, 給与改定, スtockオプション, 採用活動等についての報告がされており, 労組法 2 条ただし書 1 号所定の「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」(以下「機密事項」という。)が取り扱われていたところ, マネージャー分会員らは, このような機能を有する経営会議に出席していたのであるから, 利益代表者に当たるといふべきであり, マネージャー分会員らの参加を許す補助参加人は, 自主性の要件を欠いているから, 法適合組合には当たらない。

#### 【被告の主張】

ア 労働組合が法適合組合に当たるといふためには, ①労働者が主体となって組織されるものであること(主体性の要件), ②労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織されるものであること(目的性の要件), ③自主的に組織されるものであること(自主性の要件), ④団体又はその連合団体であること(団体性の要件)(以上につき労組法 2 条本文参照)のほか, ⑤規約に労組法 5 条 2 項所定の必要的記載事項を定めること(民主性の要件)の各要件を充足すれば足り, 原告主張に係る労使対等の要件や責任性の要件は必ずしも必要ではない。

そして, 補助参加人は, 関東一円にある中小企業で稼働する労働者が主体となって自主的に組織され(①主体性の要件, ④団体性の要件), 団体交渉等の活動によって組合員の労働条件を維持改善する目的を有しているほか(②目的性の要件), 後記イ記載のとおり, マネージャー分会員らが利益代表者に当たるといふことはできないから, 利益代表者の参加を許していないし(③自主性の要件), また, 労組法 5 条 2 項所定の規約も備えているから(⑤民主性の要件), 法

適合組合に当たるといふべきである。

イ 平成19年2月以前の原告の経営会議は、主に月次決算、社員採用、製品の不具合等についての各部署からの報告事項を述べる場であったにすぎないから、経営会議に出席していたことをもって、マネージャー分会員らが機密事項に接していたということとはできないし、そもそもマネージャー分会員らは、平成19年3月以降、原告の経営会議に出席しておらず、将来的にマネージャー分会員らの経営会議への出席が予定されているとしても、そのことのみをもって、およそ労組法2条ただし書1号所定の「その職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する」とまでいふことはできない。

**【補助参加人の主張】**

本件分会員らは、いずれも、原告において、部下もおらず、ソフトウェアのプログラマーとして開発業務等に従事しているにすぎないから、機密事項に接することはできない。また、マネージャー分会員らについても、平成19年3月以降、原告の経営会議には出席していないし、そもそも経営会議は原告の意思決定機関ではなく単なる開発業務等に関する報告の場にすぎないから、経営会議に出席したとしても、必ずしも機密事項に接することができるわけではない。したがって、マネージャー分会員らは、利益代表者には当たらないから、補助参加人が法適合組合でないとはいえない。

(2) 争点(2)(原告による団体交渉拒否の正当性)について

**【原告の主張】**

ア(ア) 前記(1)【原告の主張】アの主張と同じ。

(イ) 上記(ア)によれば、法適合組合に当たらない補助参加人には、そもそも団体交渉権は保障されていないといふべきである。

イ(ア) 本件団体交渉申入れにおいては、団体交渉の具体的日時、場所、出席人数、団体交渉議題が明らかでなく、賃金制度等の労働条件の改善等を求める議題も、労働組合の一般的な団交事項にすぎないから、団体交渉を円滑に実施できる状況にはなかった。そのため、原告は、補助参加人に対し、具体的な日時・場所等について再三釈明を求めたが、補助参加人は、「組合の常識の範囲内において健全に判断させていただきます。」などと抽象的に回答するにとどまった。原告は、補助参加人が原告の釈明に応じれば、誠実に団体交渉を行う用意があった。

(イ) しかも、原告は、平成22年8月11日から同年10月12日までの間、合計4回にわたり、補助参加人と事務折衝を行い、本件分会員らのみとの団体交渉の開催を提案したが、本件分会の上部団体と称する補助参加人が、その役員参加を求めて原告の提案を拒否したものである。

そもそも上部団体に団体交渉権を認めるか否かは、個別事案における上部団体の組織、構成、団体交渉申入れに至った経緯、申入事項等を具体的に検討して判断すべきところ、団体交渉適格に疑義のある補助参加人ではなく、原告の従業員である本件分会員らのみとの団体交渉の開催を求める原

告の提案は正当であり、原告には、団体交渉に応じる意思もあった。

ウ 以上によれば、原告が本件団体交渉申入れを拒否したことには、正当の理由がある。

**【被告の主張】**

ア(ア) 前記(1)【被告の主張】アの主張と同じ。

(イ) 上記(ア)によれば、補助参加人は、法適合組合であるから、団体交渉権が保障されているというべきである。

イ(ア) 本件団体交渉申入れに係る平成19年10月9日付け「申入書」には、賃金制度等の労働条件の改善等に関する事項が含まれていることが明らかである上、補助参加人は、本件団体交渉申入れの際、その内容について原告に口頭で説明した。

(イ) 平成22年8月11日から同年10月12日までの間に実施された事務折衝が不調に終わった原因は、主として、原告が本件分会員らのみとの団体交渉の開催に固執し、補助参加人の役員の参加を理由に団体交渉の開催を拒否したためであるところ、本件分会の上部団体に位置付けられる補助参加人の役員の参加を理由とする団体交渉の拒否には、正当の理由がない。

ウ 以上によれば、原告が本件団体交渉申入れを拒否したことには、正当の理由がない。

**【補助参加人の主張】**

本件は、類いまれな悪質な団体交渉拒否事案である。

原告は特殊な労働組合観を前提として、合同労組である補助参加人の労働組合性を否定し、補助参加人が法適合組合に当たらないなどと主張し、更に、形式的で理不尽な議論を持ち出して、平成19年10月9日の本件団体交渉申入れ後約4年間にわたり、団体交渉のテーブルに着くことすら拒否しているものである。

また、補助参加人が原告に対して、平成21年11月28日、団体交渉の開催に当たり原告の都合を最大限に尊重して原告の都合の良い日時・場所を連絡するように求めたにもかかわらず、原告は、補助参加人に対し、希望の日時・場所を連絡しないばかりか、団体交渉を求める根拠を明らかにするように求めるなどして事実上団体交渉を拒否した。

以上の原告の態度によれば、原告には、本件団体交渉申入れの当初から補助参加人との団体交渉に応じる意思がなく、原告の団体交渉拒否には正当の理由がない。

**(3) 争点(3)(救済方法の相当性)について**

**【原告の主張】**

ア 原告は、平成22年8月11日から同年10月12日までの間、合計4回にわたり、補助参加人との間で事務折衝を重ねた上、その間、本件分会員らのみとの間の団体交渉の開催を提案したにもかかわらず、補助参加人が同提案を一方的に拒否したものである。また、原告は、上記事務折衝において、利益代表者の該当性判断に関連して、管理職と非管理職とを明確に定義する新人事制度を提示したが、補助参加人は、「現段階では判断できない。」と回答して事実上上記提示

の受入れを拒否したにもかかわらず、代案を提示しなかった。

以上の経緯によれば、原告は、補助参加人の団体交渉権を否認するに等しい対応はとっていないというべきである。

イ また、処分行政庁は、原告と本件分会員らとの労使関係においては、本件分会員らの加入する補助参加人との団体交渉により労働条件を決定する関係の構築が不可欠であるとするが、その理由は不明であり、必ずしも上記関係の構築が必要であるとはいえない。

ウ 以上によれば、救済方法として、本件文書手交命令を発令する必要はない。

#### 【被告の主張】

原告は、本件初審命令発令後に補助参加人との間で事務折衝を重ねたものの、本件分会の上部団体に位置付けられる補助参加人の役員の参加を理由に補助参加人との団体交渉に応じておらず、労働組合との団体交渉の重要性のみならず、その存在すら軽視しているものといえるから、本件不当労働行為については、原告の責任を明確にした上で、団体交渉拒否の事態の再発を防止し、原告と補助参加人との正常な労使関係の確立を図る必要がある。そのためには、救済方法として本件文書手交命令を発令するのが相当である。

#### 【補助参加人の主張】

補助参加人は、これまで、原告との間で、労使間対話を一切行うことができなかつたから、被害は甚大である。その回復のためには、救済方法として誓約書の交付・掲示が必要不可欠である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)(補助参加人の救済申立適格の有無)について

原告は、補助参加人が法適合組合に当たらず、不当労働行為事件の救済申立適格がない旨主張する。

この点、労組法5条が労働組合の資格に関する規定を置いた趣旨は、労働委員会をして同法2条及び5条2項の要件を欠く組合の救済申立てを拒否させることにより、間接的に、組合が各要件を具備するように促進することにあるから、労働委員会は、申立組合が上記要件を具備しないと認める場合にはその申立てを拒否すべき義務を負うと解すべきであるものの、この義務は、労働委員会が、直接、国に対し負う責務にほかならず、使用者に対する義務ではないと解すべきであるから、使用者は、組合が同法2条の要件を具備しないことを不当労働行為の成立を否定する事由として主張することにより救済命令の取消しを求め得る場合があるのは別として、単に審査の方法ないし手続に瑕疵があること若しくは審査の結果に誤りがある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と解される(最高裁昭和32年12月24日第三小法廷判決・民集11巻14号2336頁参照)。

そうすると、本件訴訟において補助参加人の救済申立適格の不備を指摘する原告の主張は、労組法2条等の資格要件に関する労働委員会の審査の結果に誤りがあることをいうものであるというほかないから、自己の法律上の利益に関係のない違法を理由として本件処分の取消しを求めるものであるというべきであり、主張自体失当である。



したがって、原告の上記主張は、採用することができない。

## 2 争点②(原告による団体交渉拒否の正当性)について

(1)ア 労働組合が法適合組合に当たるためには、労組法2条及び5条2項の各要件を充足する必要があるところ、具体的には、①労働者が主体となって組織されたものであること(主体性)、②労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織されたものであること(目的性)、③自主的に組織されたものであること(自主性)、④団体又はその連合団体であること(団体性)(以上につき労組法2条本文参照)のほか、⑤規約に労組法5条2項所定の必要的記載事項を定めることの各要件を充足する必要がある。

イ そこで、補助参加人についての上記各要件の充足性を検討するに、前記前提事実(1)イの事実のほか、証拠及び弁論の全趣旨によれば、㉞ 補助参加人は、関東一円にある中小企業で稼働する労働者が主体となって自主的に組織された法人格を有する団体であること、㉟ 労働条件の維持改善のための活動等を目的としていること、㊱ 労組法5条2項所定の規約を有していること、㊲ 平成20年10月当時、結成以来48年の歴史を有し、組合員として一部上場企業を含む90社を超える企業で稼働する労働者約5200名を擁していたこと、㊳ 上部団体として日本労働組合総連合会(連合)に加盟し、主な組合活動として、春闘を始めとする夏季・冬季の一時金闘争や職場環境の改善等の活動に取り組み、それまでに200件以上の不当労働行為事件を担当し、現に6件の不当労働行為事件が都労委に係属していた上、連合の一員である補助参加人の役員らの中には、長年にわたり、中央労働委員会の労働者委員や東京地方裁判所の労働審判員等を始めとする各種の公的役職を務めている者もいることが認められる。

以上によれば、補助参加人は、上記①ないし⑤の各要件を充足していることが明らかであるというべきである。なお、原告は、労働組合が法適合組合に当たるためには、上記①ないし⑤の要件に加えて、労使対等の要件及び責任性の要件までも必要である旨主張するが、これは独自の見解というべきであり、採用することができない。

また、原告は、①主体性の要件の該当性に関し、補助参加人の構成員の大部分が原告との間で使用従属関係にないことを問題視するが、労組法7条2号所定の「使用者が雇用する労働者の代表者」としての労働組合の法適合組合性を基礎付ける①主体性の要件について、必ずしもその構成員の大部分が使用者である原告の指揮命令を受けるべき使用従属関係にある必要はないから、原告の上記主張は失当である。

ウ ところで、原告は、前記③の要件(自主性)に関し、経営会議への参加資格のあるマネージャー分会員らは利益代表者に当たるから、伺要件を欠く旨主張する。

しかし、前記前提事実(1)ウ(エ)の事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、㉟ マネージャー分会員らは、本件団体交渉申入れの当時、経営会議には参加していなかったこと、㊴ そもそも経営会議とは、就業規則上、「月例会議」と呼称されているものにすぎず、原告には、その組織上の位置付けや権限についての明

確な定めはない上、経営会議においては、主に月次決算、社員採用、製品の不具合等の日常的な問題についての各部署からの報告がされていたにすぎないこと、㊦原告の意思決定機関は、飽くまで取締役会であったことが認められるから、必ずしもマネージャー分会員らが機密事項に接していたということはできない。また、本件全証拠によっても、マネージャー分会員らについて、「その職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接でい触する」(労組法2条ただし書1号)と認めることもできない。

以上によれば、マネージャー分会員らは、利益代表者に当たるということはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

エ そうすると、補助参加人は、法適合組合に当たるということができるから、原告が補助参加人の法適合組合性を否定して団体交渉を拒否することには、正当の理由がない。

(2)ア 前記前提事実(2)及び証拠によれば、本件分会員らの加入する補助参加人は、原告に対し、賃金に関して、「現行の賃金制度について、具体的な資料を基に説明すると同時に、次に記載する事項を改善されたい。」として、「開発部(基盤開発部・製品開発部・知財開発部・企画開発部・データシステム開発部)の総額人件費を現行の2倍とし、各従業員に分配されたい。」「今後の人事考課結果について、各人に対してフィードバックを行うと共に、各人より訴えのある場合には労使協議の議題とされたい。」等とする要求事項のほか、従業員の能力及び技術向上に関して、業務に関する資格取得奨励制度及び研究会、講習会等の学習機関の利用・参加奨励制度の導入を求める要求事項等を具体的に掲げた「申入書」と題する書面をもって、本件団体交渉申入れをし、同書面交付の際には、補助参加人の役員が原告の役員に対してその内容を口頭で説明した上、その後も団体交渉に応じるように繰り返し求めていたことが認められる。

以上によれば、補助参加人の求める団体交渉議題は、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを内容とするものであることが明らかであり、原告が団体交渉に応じるのが可能である程度に特定されており、原告も、補助参加人の求める要求事項等の内容及び同人の団体交渉に向けての姿勢等を十分に理解していたということができる。

イ そして、前記前提事実(2)によれば、原告は、補助参加人による本件団体交渉申入れの当初から、同人との通信を書面に限ることを求め、同人の法適合組合性のほか、上記アのとおり明らかな団体交渉事項等に疑義を呈するとともに、補助参加人が再三提示した団体交渉の日時・場所等について業務上の支障というほかには何ら具体的理由を示さないまま、事実上、団体交渉の開催を拒否し続けたにもかかわらず、自らは団体交渉の日時・場所等についての代案を提案しないなどの態度に終始していることを認めることができる。

以上の経緯にかんがみると、原告は、本件団体交渉申入れの当初から、さしたる理由がないにもかかわらず、いわば難癖をつけて補助参加人との団体交渉に応じようとしていなかったものと認めるのが相当である。

この点、原告は、補助参加人が、原告の求めにもかかわらず、団体交渉の開催

日時・場所を決定するに当たって補助参加人側の出席者数及び出席者名を明らかにしないことを団体交渉拒否の理由として主張するものようであるが、組合団体交渉の出席者数や具体的出席者は、団体交渉の日時・場所等に応じて柔軟に設定せざるを得ないものであるし、必ずしもあらかじめ明らかにしておく必要はなく、団体交渉の開始時までには明らかにされれば足りるのであるから、団体交渉の日時・場所を決定するに当たって団体交渉の出席者数や出席者名が明らかでないことを理由として、団体交渉の開催を拒否するのは不当であるというほかない。

ウ さらに、原告は、処分行政庁における審理中、その指導に応じる形で、本件分会員らとの間で、団体交渉の開催に向けて数回にわたって事務折衝の機会を持ったが、原告が団体交渉においても本件分会員らのみが出席すべきであると主張して補助参加人の役員の団体交渉への出席を拒否したため、当該事務折衝は暗礁に乗り上げ、その後、原告と補助参加人との間の団体交渉は実施されなかったことが認められるところ(弁論の全趣旨)、本件分会員らとの間の団体交渉において、本件分会員らの加入する法適合組合である補助参加人の役員の出席を拒否することができないことは明らかである。

この点、原告は、事務折衝においては、事実上、補助参加人の方が原告の提案する新人事制度に関する交渉を拒否したものであるなどと主張するが、原告の主張によっても、補助参加人は、新人事制度については、事務折衝の段階ではその当否について判断できない旨回答したにとどまるのであるし、かかる補助参加人の対応によって、原告が補助参加人の役員の参加を理由に団体交渉を拒否することが正当化されるものではないというべきであるから、原告の主張は失当であるというほかない。

したがって、原告が本件分会員らとの間の事務折衝において補助参加人との団体交渉を拒否したことにも、何ら正当の理由がない。

(3) 以上によれば、原告の団体交渉拒否には正当の理由がないというべきである。

### 3 争点(3)(救済方法の相当性)について

(1) 原告の団体交渉拒否には正当の理由が認められないことは前記2において判示したとおりであるし、その態様も、補助参加人による再三にわたる団体交渉の開催に向けての日時・場所等の提案を業務上の支障のみを理由に拒否し続ける一方、自らは、業務上の支障のない日時・場所等の提案を一切せず、本件団体交渉申入れの当初から明確かつ具体的に提示されている団体交渉議題にも疑義を呈するなどといった悪質なものである上、補助参加人は、原告の団体交渉拒否によって、本件団体交渉申入れから本件口頭弁論終結時までの約4年もの間、団体交渉が実施されない結果となっている。その間、原告は、処分行政庁の指導を受ける形で一時本件分会員らとの間で事務折衝の機会を持ったものの、結局、補助参加人の役員の参加を理由に団体交渉を拒否するに至っており、極めて不誠実な対応に終始しているものと評価せざるを得ない。

以上のような本件団体交渉申入れ及びその後の経緯における原告の態度等にかんがみれば、原告は、補助参加人の団体交渉権を故意に否定するに等しい対応を

しているものと評価することができるから、原告に対しては、法適合組合である補助参加人の地位及び立場を正確に理解し、同人との団体交渉に適切かつ誠実に応じるようにその自覚を促す必要性が高いというべきである。

(2) そして、団体交渉応諾命令と共に発令された本件文書手交命令によって手交を命じられた文書の内容は、原告に対して補助参加人に対する謝罪等を命じるものではなく、労働委員会の事実認定を受けて原告が今後の行動を改めることを表明するというものにとどまっているし、その態様も、補助参加人への手交を命じるもので、掲示等までは命じていない。

(3) そうすると、処分行政庁が原告の不当労働行為責任を明確にした上で当該不当労働行為の再発を防止し、正常な労使関係の確立を図るために、諸般の事情を考慮した結果として、本件初審命令の主文に加えて本件文書手交命令を発令したことは、被害救済措置として適切でないということとはできず、その裁量を濫用又は逸脱したものということとはできない。

したがって、本件処分の救済方法は、相当であるというべきである。

#### 第4 結語

以上の次第で、処分行政庁の本件処分は正当であって、原告の請求は理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)