

平成 23 年 10 月 31 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 761 号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 7 月 25 日

判 決

原告 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 株式会社関西宇部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 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(以下「中労委」という。)が、中労委平成 21 年(不再)第 53 号事件について平成 22 年 9 月 15 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

1 事案の要旨

原告は、平成 20 年 7 月 14 日付けで被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)に申し入れた団体交渉要求事項(以下、この団交申入れを「本件申入れ」、同日付け団体交渉申入書を「本件申入書」という。)のうち、①大阪兵庫生コン経営者会(以下「経営者会」という。)と原告、連合・交通労連関西地方総支部生コン産業労働組合、全日本港湾労働組合関西地方大阪支部、全日本建設交運一般労働組合関西支部及び UI ゼンセン同盟関西セメント関連産業労働組合(以下、上記 5 労組を「関連 5 労組」という。)の間の平成 20 年度春闘要求等に関する協定(以下「08 春闘協定」という。)の運賃履行問題(以下「運賃履行問題」という。)、②原告・補助参加人間の同年 1 月 29 日付け協定書(以下「1.29 協定書」という。)第 1 項の人員補充実現の具体策(以下「人員補充問題」という。)についての団体交渉を補助参加人が拒否したことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、同年 7 月 31 日、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、救済申立て(府労委平成 20 年(不)第 49 号事件。以下「本件救済申立て」という。)をした。府労委は、平成 21 年 12 月 8 日付けで本件救済申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)ため、原告は、これを不服として、同月 16 日、中労委に対し、再審査申立て(中労委平成 21 年(不再)第 53 号事件。以下「本件再審査申立て」という。)をしたが、中労委は、平成 22 年 9 月 15 日付けで本件再審査申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

2 前提事実(当事者間に争いのない事実並びに該当箇所末尾掲記の各証拠及び弁論の全趣旨により認定可能な事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、主として近畿 2 府 4 県においてセメント、生コン産業、トラック輸送、建設業等で働く労働者で組織されている労働組合であり、その組合員は本件救

済申立て審問終結時約 1800 名であった。

原告には、補助参加人の従業員で構成される関西宇部分会があり、分会員は、本件救済申立て審問終結時 3 名であった。

イ 補助参加人は、生コンの製造・販売等を業とする株式会社であり、従業員は本件救済申立て審問終結時約 100 名であった。補助参加人は、平成 19 年 4 月 1 日から株式会社シンワ生コン(以下「シンワ生コン」という。)より事業を譲り受け、その全事業を承継した。

補助参加人は、後述の経営者会のうち、社内に企業外労働組合を有する経営者会の会員企業(規約上、「A 会員」と呼ばれている。)である。

(2) 経営者会について

ア 経営者会は、平成 9 年 1 月、大阪府及び兵庫県内の生コン製造会社等を会員として設立された団体であり、正常な労使関係の確立を目指して会員の連携と結束の強化を図る等会員各社の安定と発展に寄与することを目的とした団体である。

経営者会は、平成 20 年度まで、企業別の労働組合以外の労働組合(原告も含まれる。)が組織されている会員企業の委任を受け、関連 5 労組と一堂に会して集団的に交渉を行う交渉権及び妥結権を行使していた。

イ 経営者会の規約には、次のとおりの規約がある。

① 経営者会の会員の資格要件として、生コンクリート製造業者は、大阪府下、兵庫県下の生コンクリート協同組合に加入していること、生コンクリート輸送業者は、経営者会に加入している生コンクリート製造業者とのみ専属輸送契約を締結していることを要すること。(第 2 条)

② 経営者会が行なう事業として、大阪兵庫地域における生コンクリート業界の構造改革事業実施に伴う諸問題及び会員全体に影響を及ぼす春闘・労働条件の改訂等の労働問題に関する諸施策の円滑なる推進とするが、会員各企業の個別労働問題については取り扱わない。(第 4 条)

③ A 会員は企業外労働組合との交渉権・妥結権を経営者会へ委任し、経営者会は、企業外労働組合と交渉し、この交渉権・妥結権を行使するものとするが、地域差、労組組織状況及び経営内容等により A 会員の申し出により、各自の個別交渉は可能とする。(第 5 条)

(3) 交渉ルールに関する協定書

経営者会と関連 5 労組は、平成 10 年 2 月 18 日、次の内容の「交渉ルールに関する協定書」を締結した。

ア 経営者会と各労働組合との団体交渉について、経営者会は A 会員の交渉権及び妥結権を有する。

イ 団体交渉で取り扱う議題は、労働者の賃金・雇用、労働条件、福祉問題及び第 3 次構造改善事業に関する問題等とするが、経営者会又は各労働組合のどちらかの申入れがあった場合は個別交渉が可能である。

ウ 団体交渉は、経営者会又は各労働組合から相手方に対して申入れがあった場合は、やむを得ない事情がある場合を除き、速やかに開催する。

エ 経営者会と各労働組合との団体交渉で合意に達した事項は、書面で A 会員と各労働組合が署名・捺印して労働協約としての効力を持つ。この労働協約は経営者会の会員のうち、A 会員に適用する。

(4) 運賃履行問題について

ア 関連 5 労組は、平成 20 年 3 月 11 日、経営者会及び会員各企業に対し、「2008 年春闘セメント生コン関連労組要求書」（以下「20 年春闘要求書」という。）を提出したが、その中には、輸送運賃（生コン製造会社が生コンを現場まで運ぶ生コン輸送会社に支払う運賃）の最低基準として、大型車 1 台あたり日額 6 万円、月額 120 万円、中型車 1 台あたり日額 5 万円、月額 100 万円、小型車 1 台あたり日額 4 万円、月額 80 万円とし、備車の契約条件について、半日契約は行わず 1 日分の契約とすることという要求が含まれていた。

イ 経営者会と関連 5 労組は、平成 20 年 4 月 2 日、関連 5 労組の 20 年春闘要求書に係る春闘要求について妥結し、その妥結内容について、「平成 20 年度春闘賃金・年間臨時給・福利厚生資金及び付帯要求等に関する協定書」（以下「08 春闘協定書」という。）が作成された。08 春闘協定書には、「同年度春闘交渉について、同会に委任した社と組合らは交渉の結果、下記により合意したので本書を作成し協定を取り交わす。」とされ、「制度要求」の中の人員補充問題について、「これまでの議論の到達点を踏まえ 5 月中旬に作業部会を設置し、6 月末までに指針を出す。」と、運賃履行問題について、「燃料高騰、NOX 対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す。」との記載がある。なお、08 春闘協定書は、口頭で妥結内容の概要を確認し、その後文案を調整した上で、上記春闘要求等に係る交渉を委任した企業及び労働組合の記名押印を求める（08 春闘協定書には経営者会と組合らの記名押印がなされ、別紙に上記委任企業が記名押印した書面が添付されている。）ことから、08 春闘協定書が実際に完成したのは同年 7 月上旬であった。

ウ 平成 20 年 4 月 21 日、原告と補助参加人との間で団体交渉（以下「4.21 団交」という。）が行われた。原告は、4.21 団交で、大阪広域生コンクリート協同組合（以下「生コン協同組合」という。）の組合員企業及び補助参加人代表取締役 Y1 を宛先とする同月 16 日付け申入書（以下「4.16 申入書」という。）を補助参加人に手交し、同月末までの回答を求めた。4.16 申入書には、運賃履行問題について、「08 春闘では輸送専属車輛、備車車輛については軽油の値上げ分、NOX 対策費、賃上げ原資分の運賃を最低限度引き上げることが協定化しており、この実施日は 08 年 4 月度であることから、次のことを直ちに実行されることを申し入れる」旨記載され、「専属輸送、備車の運賃については、08 年 4 月度より引き上げること。（最低でも燃料費引き上げ分、NOX 対策費分、賃金引き上げ分）」とされていた。

エ 原告と補助参加人は、平成 20 年 4 月 30 日、事務折衝を行った（以下「4.30 事務折衝」という。）。補助参加人は、輸送運賃について、生コン輸送会社から運賃の値上げの申入れがない中で、値上げはできない旨述べたところ、原告は、荷主である補助参加人が生コン輸送会社に運賃の値上げについて話を持ちかける

べきである旨述べた。これに対し、補助参加人は、今後、生コン輸送会社と話をするつもりである旨述べた。

オ 経営者会は、平成20年7月8日、「輸送運賃引上げについての指針」（以下「7.8指針」という。）を定めたが、その内容は、「2008年春闘共同交渉において、要求項目「輸送<備車>運賃」について、経営者会より『輸送運賃引上げについての指針』を示すことで労使合意した。生コン輸送会社の取り巻く環境が以前より更に厳しくなっている現状を踏まえ、以下の通り指針を示すこととする。」とし、輸送運賃引上げの理由として、「燃料費の高騰による輸送コスト拡大、NOX・PM法に伴う車両の入替費用発生、労務費増加などが企業の経営状況を圧迫している。これらのコスト増を考慮しない運賃設定は、輸送事業者の利益を損ない、安全安心な運行をも阻害し、その社会的責任を果たせないこととなる。よってこの状況を改善するための輸送運賃の引上げが必要である。」とし、指針として、「製造会社においては、輸送会社からの求めに応じて、当事者（生コン製造会社及び生コン輸送会社を指す。）間で輸送運賃引上げについての交渉を行い、輸送業の現状を十分理解した上で、運賃を引き上げる設定を行うべきである。」とした。

カ 経営者会は、平成20年7月10日、経営者会会員各社を集め、7.8指針についての対応を要請し、平成21年6月12日開催の経営者会総会で、再度7.8指針を配布の上、改めて会員各企業に対応を要請した。

経営者会は、同年7月27日、「労働組合より確認の要請」を受けたとして、経営者会のA会員のうち専属輸送業者会員を対象に、輸送運賃に関するアンケートを実施し、7.8指針の発信以降、生コン輸送を委託する会社との間で、輸送運賃引上げに関する交渉が行われたか、交渉の結果輸送運賃の引上げが実施されたか等について回答を求めた。

(5) 人員補充問題について

ア 1.29 協定書締結以前の事情

原告は、シンワ生コンに対し、平成17年5月20日付け団体交渉申入書で、人員補充等を要求事項とした団体交渉を申し入れて以降、原告とシンワ生コンとの間で、人員補充をめぐる団体交渉等が行われた。

平成18年3月7日～同年12月2日の間、7回にわたり、経営者会と関連5労組との間で、「2006年春闘セメント生コン関連労組要求書」を議題とした交渉が開催された。人員補充については、「1車1.1人制を最低とし、満たない社は必要人員の確保をはかれること。」「製造労働者の過重労働をなくすため必要人員の確保をされること。」が要求事項であった。

補助参加人は、平成19年4月1日、シンワ生コンから事業を譲り受け、原告、補助参加人及びシンワ生コンは、同月4日、事業譲渡に伴い、補助参加人が原告とシンワ生コンとの協定書や慣習・慣行を引き継ぐことを約束すること等を内容とする協定書を取り交わした。

原告と補助参加人は、平成20年1月28日、団体交渉を行い、①補助参加人は、原告が求める団体交渉について、誤解も加わり問題解決が事実上先送りになっ

てきたことを謝罪する、②今後は、補助参加人は、誠実に団体交渉を行い、未決協議も含めて問題解決に努力する、③②の問題解決に当たっての団体交渉を同月 29 日に行う旨の覚書を交わした。

イ 1.29 協定書の締結

平成 20 年 1 月 29 日、原告と補助参加人との間で団体交渉(以下「1.29 団交」という。)が開催された。原告は、補助参加人に対し、ミキサー車 1 車に対し、1.1 人配置を実現すること、具体的には、補助参加人が保有するミキサー車 70 台のうち、日雇労働者が乗務し乗務員を固定しない予備車 14 台に乗務する人員の補充等を要求した。これに対し、補助参加人は、工場数をかつての 10 から 6 に減少させており、今後も減少させるかもしれない現状では、工場を縮小した場合の余剰人員の雇用確保で精一杯であり、人員補充は不可能である、出荷量の落ち込み、生コン価格の値下がりがある人員補充の阻害要因となっていることを述べる等した。原告が、ミキサー車の稼働状況のデータ等を出すよう依頼したところ、補助参加人は次回回答する旨述べた。

原告は、補助参加人に対し、1.29 団交において合意した内容について協定を締結することを求め、人員補充は、労使が実現すべき課題であり、現時点での実現は不可能であるが、原告からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け、不退転の決意で取り組むこととし、平成 20 年 4 月 1 日に、人員補充を実現するための具体的な策を出す旨を内容とする 1.29 協定書が締結された。なお、1.29 協定書の文言を協議する中で、補助参加人が原告に対して示した人員補充に関する原案は、「本件は、経営の専権事項であり現時点での実現は不可能であるが、貴労組からの要求を尊重し、経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組み、成果がでた上でその実現に向けて議論し交渉にあたる。」というものであった。

ウ 1.29 協定書による団体交渉

(ア) 平成 20 年 2 月 19 日、原告と補助参加人との間で団体交渉(以下「2.19 団交」という。)が開催された。補助参加人は、原告に対し、人員補充問題に関して、平成 19 年 10 月～12 月の工場別の車両、人員、輸送量及び稼働日数のデータ等輸送実績を記した資料を示し、工場ごとの車両・人員配置状況と車両の稼働状況について説明を行い、当該資料は社外に出したのは初めてであり、取扱いに注意するよう述べた。原告が補助参加人の経済上の問題について尋ねたところ、補助参加人は、儲かっているから人員補充するか儲かっていないからできないということが人員補充の可否を左右する主たる要因ではなく、輸送経費や固定費もその要因である旨回答した。

(イ) 平成 20 年 3 月 10 日、原告と補助参加人との間で団体交渉(以下「3.10 団交」という。)が開催された。原告は、補助参加人が人員補充できない経済的要因の説明を求め、補助参加人は、将来的な出荷数量の増加が見通せないこと及び近い将来一部工場の閉鎖により余剰人員が生じる可能性が高いことを説明した。原告は、工場閉鎖は決定事項ではなく、決まっていないことを前提に協議はできないと述べたため、補助参加人がどのようなものを示

せばよいか尋ねたところ、原告は、シミュレーションによる説明等状況が具体的につかめるものであると回答した。補助参加人は、次回提示する旨述べた。

(ウ) 平成20年3月31日、原告と補助参加人との間で団体交渉(以下「3.31 団交」という。)が開催された。補助参加人は、原告に対し、「数年後の試算」と題する資料を提示し、現状の輸送人員で工場数を現状の6工場から2工場閉鎖し4工場とした場合、どれだけの出荷量を確保できれば人員補充の必要性が生じるのかをシミュレートしたものである旨説明した。原告が、これに対して過去の出荷量や人員数等の状況を見ないとシミュレーションについて判断できないと述べたところ、補助参加人は、平成12年以降のデータであれば出せる旨述べた。また、原告は、補助参加人が提示した資料は具体策ではない、次回団体交渉までに人員補充の具体策を示してもらいたい旨述べた。

(エ) 平成20年4月21日、原告と補助参加人との間で4.21 団交が開催された。補助参加人は、原告に対し、平成12年度～平成25年度の輸送人員数及び車両台数等の推移表を提示し、平成12年度～現在までの出荷数量や輸送人員数等は減少していることを示し、平成23年度には人員補充の必要性が生じる可能性があること等を説明するとともに、この時期を少しでも早めることができるよう業界を立て直すことに注力したい旨述べ、具体策として、経営者会の構成会員の中で組織される生コン協同組合に未加入の企業の加入を促進すること及び多額の値引きを強いられる取引環境を改善することにより利益率の改善を図ることを挙げた。原告は、「何名をいつ補充するという協議ができるのはいつなんですか。」と述べ、人員補充の具体策について、業界全体の方向性も見えてくるだろうと補助参加人が述べる同年9月末までに提示することを要求するとともに、原告が同月末までという期間の譲歩をしているから、同月末まで、補助参加人において、10名の組合員を直行雇用するよう要求した。補助参加人は、方針として、固定した人員を直行雇用することはたとえ1人であってもできない、人員補充の具体策を再度検討する旨述べた。原告は、次回、人員補充の具体策だけではなく、直行雇用できない理由を示すよう求め、次回団体交渉を最終回答日とする旨述べた。

直行雇用とは、日雇労働者を雇用する必要がある場合には、あらかじめ特定された者を雇用することをいうが、原告及び補助参加人は、双方が、将来この特定された者を正社員化するための前段階の措置であると認識していた。

(オ) 平成20年4月30日、原告と補助参加人との間で4.30 事務折衝が開催された。

まず、原告が、当初団体交渉の予定だったが、決裂を避けるため事務折衝に切り替えた旨述べた。

補助参加人は、人員補充問題に関して、今回の一連の団体交渉では十分に資料を提示した旨述べ、原告は、再度、4.21 団交で述べたとおり、組合員を直

行雇用するよう要求した。補助参加人は、工場閉鎖の計画があること、工場閉鎖した場合には余剰人員対策が必要である旨説明し、原告の要求する組合員の直行雇用には応じられない旨述べた。なお、4.30 事務折衝の終了間際、原告書記長 X1 が、補助参加人副社長 Y2 に対し、2 人で会って話をしたい旨申し入れ、Y2 副社長は、これを承諾した。

(カ) 平成 20 年 5 月 9 日、X1 書記長と Y2 副社長との間で事務折衝(以下「5.9 事務折衝」という。)が行われた。Y2 副社長は、補助参加人側の人員補充問題に関する考え方や回答は 4.30 事務折衝と変わらないとし、合意には至らなかった。

その後、同年 7 月 2 日、同月 7 日の原告のストライキ、本件申入れまで、原告から補助参加人に対する人員補充問題に関する要求ないし申入れはなかった。

(6) 本件申入れについて

ア 原告は、平成 20 年 7 月 14 日、補助参加人に対し、本件申入書により本件申入れをした。本件申入書には、運賃履行問題について、「会社は、組合と 08 春闘協定(輸送運賃)の履行問題について協議されること」との、人員補充問題について、「会社は、組合との労使協定(2008 年 1 月 29 日付「協定書」・1 項「人員補充について」)の履行問題について組合と協議されること」という要求項目が含まれていた。

イ 補助参加人は、平成 20 年 7 月 18 日、原告に対し、同日付け回答書(以下「7.18 回答書」という。)を送付し、運賃履行問題及び人員補充問題に関する団体交渉を拒否した(以下「本件団交拒否」という。)

7.18 回答書には、①運賃履行問題について、08 春闘協定書の「輸送運賃」の項に基づき経営者会は 7.8 指針を策定し、これに基づいて生コン輸送会社と運賃引上げに関する交渉を行い、08 春闘協定を誠実に履行していること、② 08 春闘協定書及び 7.8 指針は、同年 4 月からの値上げや交渉内容の原告への報告を約束したものではないこと、③①の状況であるのに、原告による業務妨害が行われていることを挙げ、補助参加人としては、運賃履行問題についての交渉を拒否し、人員補充問題についても、現時点において団体交渉を行う状況ではないと判断すると記載されていた。

ウ 原告は、平成 20 年 7 月 25 日、補助参加人に対し、①本件団交拒否について、府労委への救済申立て等を行うこと、②協定当事者である原告が、協定が履行されているか否かを点検するため、経営者会の構成員である補助参加人に報告を求めるのは、当然の権利であること、③同月 2 日、7 日に行った原告のストライキは正当な権利を行使したものであり、業務妨害を行った事実はないこと等を記載した通知書を送付した。

3 争点及び当事者の主張

(1) 運賃履行問題に関する団体交渉拒否の不当労働行為該当性(争点 1)

(原告の主張)

運賃履行問題は、義務的団交事項であり、本件団交拒否は、労働組合法 7 条 2 号

の不当労働行為に当たる。

ア 原告は、産業別労働組合であり、単に補助参加人との関係だけでなく、生コン産業全体の労働条件向上のために組合活動を行っている。現に、平成9年以降、関連5労組と経営者会及び同会員企業との間では大阪兵庫地域におけるセメント生コン産業の産業別労働条件形成のため集团的交渉を行う労働協約が成立しており、毎年、交渉が続けられてきた。補助参加人を含む経営者会の会員企業も、自身が直接雇用する労働者の労働条件に限らず、広く生コン輸送会社の従業員労働条件に係る事柄についても、団交の対象となると承認して、産業別労働条件の形成に関わってきた。

したがって、補助参加人が団交義務を負う対象は、補助参加人が雇用する労働者に係る労働条件に限られるものではなく、生コン輸送会社で働く労働者に係る労働条件にも及ぶものである。

イ 労働者の労働条件は、個別企業の中で閉鎖的に完結するものではなく、原告の活動する関西の生コン業界においては、個別企業の枠を超え産業別に労働条件の集团的決定がなされているから、生コン輸送会社の労働者の労働条件は生コン製造会社の労働者の労働条件に密接な関係がある。運賃履行問題は、補助参加人で働く原告組合員の労働条件にも影響を及ぼす。

ウ 08春闘協定書で、輸送運賃に関して成立した合意は、経営者会が輸送運賃の値上げのための基準となる指針を示すだけでなく、生コン製造会社が輸送運賃を値上げすることも含まれる。経営者会のA会員は、経営者会に労働組合との交渉権・妥結権を委任しているから、上記合意は、経営者会加盟のA会員である生コン製造会社に値上げをすることを義務付ける。

したがって、08春闘協定書の効力を受ける補助参加人は、08春闘協定書の当事者である原告に対し、輸送運賃の値上げを誠実に履行すべきであり、遅くとも経営者会が7.8指針を定めた平成20年7月8日以降には、輸送運賃の値上げ額等について回答する義務があった。

エ 生コン製造会社が生コン輸送会社に対し支払う輸送運賃は、生コン輸送会社の収入のすべてであるから、生コン輸送会社で働く労働者の労働条件に直接的に影響する。平成20年度春闘で問題とされた燃料高騰、NOX対策、賃上げの三要素に基づく輸送運賃引上げは、生コン輸送会社で働く原告の組合員、チャーターと呼ばれる請負形式で働く原告の組合員の労働条件に直接影響するものである。

(被告・補助参加人の主張)

ア 輸送運賃は、生コン製造会社である補助参加人が取引先である生コン輸送会社に対して支払う対価であり、輸送運賃の問題は、基本的に補助参加人の経営に関する事項である。補助参加人の経営に関する事項も、組合員の労働条件その他労働者の待遇に直接影響を及ぼす事項は、義務的団交事項となるが、生コン製造会社である補助参加人の支払う輸送運賃が補助参加人で働く原告の組合員の労働条件に何らかの影響が生じるものであっても、当該組合員の労働条件に直接影響を及ぼすものとはいえない。

イ 原告との関係で、補助参加人の義務的団交事項とされるのは、補助参加人が雇用する労働者の労働条件その他の待遇に関する事項で、かつ、補助参加人が処分可能なものである。したがって、経営者会と関連5労組との間で生コン産業における労働条件を集团的に決定していても、当該決定の対象事項中、補助参加人が原告に対して団体交渉応諾義務を負うのは、補助参加人が雇用する労働者の労働条件に限られるのであり、原告の組合員であっても、補助参加人の従業員ではない生コン輸送会社で働く労働者の労働条件について、補助参加人に団体交渉応諾義務は発生しない。

ウ 08春闘協定書の内容は、「輸送運賃 燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げの指針を出す」ことであり、義務付けられているのは、経営者会が指針を定めることであって、それ以上に個々の企業に対して輸送運賃の値上げの履行を義務付けるものではない。

エ 経営者会の規約によれば、経営者会と関連5労組との団体交渉は、交渉結果について統一的な対応を採ることにより労使関係秩序の維持を図ることを目的として行われる集团的な団体交渉であって、経営者会と関連5労組の間で締結された08春闘協定書の履行問題についても、経営者会と関連5労組の間で統一的解決を図る必要がある。そして、その履行について経営者会の会員企業に個別に交渉を義務付ける取決めは認められないから、本件運賃履行問題は08春闘協定書を締結した経営者会にその責任があるといえ、経営者会会員企業に団体交渉応諾義務はない。

(2) 人員補充問題に関する団体交渉拒否の不当労働行為該当性(争点2)

(原告の主張)

人員補充問題について本件申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

ア 人員補充については、「経営環境の改善に向け両者で共に不退転の決意で取り組む」ものであったため、人員補充が不可能な経営環境を改善し、人員補充を可能ならしめる具体的方策を模索することこそが、誠実な対応であった。それなのに、補助参加人は、何ら具体的根拠のないシミュレーションを示してこれを拒絶するばかりで、高い稼働率との兼合い等については具体的な回答が全く得られなかったため、原告は、補助参加人の回答期限を延長し、代替案として組合員の直行雇用を示唆したのである。このような交渉では、補助参加人が誠実に交渉したとはいえない。

イ 5.9事務折衝では、人員補充について実質的な話し合いはしておらず、原告は多少時間がかかるかもしれないが、内部で調整したいと述べる等話し合いの継続を予定して終了したのであり、5.9事務折衝で実質的に決裂していたとの本件命令は誤りである。4.21団交、4.30事務折衝及び5.9事務折衝では、人員補充を目指す措置として直行雇用が議論されており、原告は当初の10名の要求に固執していなかったから、期間、日数、人数等を検討すべきであり、交渉は決裂していなかった。補助参加人が、半年あれば人員補充について判断できると回答したため、原告は、平成20年9月末までに具体化して欲しいと要求したのであり、

同年7月の時点で同年9月末の具体化に向けて交渉を持つことには合理性がある。

(被告・補助参加人の主張)

ア 補助参加人は、人員補充問題について誠実に対応し、遅くとも5.9事務折衝で人員補充問題に係る団体交渉は行き詰まりの状況に達し、これ以上の交渉の余地はなくなつたと見ざるを得ない状態になっていた。したがって、補助参加人が人員補充を議題とする本件申入れに応じないことには正当な理由がある。

イ 補助参加人は、原告の人員補充要求に対し、現時点では補充ができない旨の自らの主張を裏付ける資料を提示する等して誠意をもって対応しており、補助参加人の対応が不誠実ということとはできない。

また、原告及び補助参加人は、直行雇用が、単に仕事があれば呼ぶというものではなく、一定の雇用保障を与え、正社員化につながるものとの認識を双方が有していたのであり、原告が当初の直行雇用10名という要求に固執したか否かにかかわらず、補助参加人が実質的に人員補充の意味を持つことになる直行雇用を補助参加人の人員状況や経営見通しを理由として拒否したとしても、それまでの補助参加人の対応に鑑み、補助参加人の人員補充問題に関する対応は不誠実なものとはいえない。

第三 当裁判所の判断

1 争点1(運賃履行問題に関する団交拒否の不当労働行為該当性)について

- (1) 労働組合法7条2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者として団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止している。同法の目的が「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」であること(同法1条1項)に照らすと、使用者が同法によって団体交渉をすることを義務づけられる、いわゆる義務的団交事項は、団体交渉を申し入れた団体の構成員であり、かつ、当該使用者が雇用する労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であつて、使用者が決定することができるものに限られ、当該団体の構成員であっても、当該使用者が雇用しない労働者の労働条件その他の待遇は、原則として義務的団交事項の対象とはならないと解するのが相当である。

本件の運賃履行問題は、生コン製造会社である補助参加人がその取引先である生コン輸送会社に対して支払う運賃の値上げに係る事項であるから、原告の構成員であり、かつ、補助参加人が雇用する労働者(原告の関西宇部分会の分会員)の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には当たらない。

原告は、産業別労働組合として、生コン産業全体の労働条件向上のために組合活動を行っており、現に、関連5労組と経営者会及びその会員企業との間で大阪

兵庫地域におけるセメント生コン産業の産業別労働条件形成のための集团的交渉が続けられてきたと主張するが、使用者が任意に団体交渉の対象とした事項が、直ちに労働組合法によって使用者に団体交渉をすることを義務づける事項(義務的団交事項)になるものではあり得ないから、この主張を採用することはできない。また、原告は、補助参加人が生コン輸送会社の雇用する労働者に係る労働条件についても団体交渉を義務づけられると主張するが、上述の労働組合法の目的に関する規定の文理に照らしても根拠を欠く主張であって、採用する余地のない見解である。

- (2) 原告は、運賃履行問題は、補助参加人の雇用する労働者の労働条件にも影響を及ぼす旨主張する。しかし、およそ企業活動は、財務状況に影響を与えることによって、その雇用する労働者の労働条件に間接的な影響を与えるのであり、労働組合法がそのような間接的な影響を及ぼすだけの企業活動のすべてを義務的団交事項にしたと解することはできない。運賃履行問題は、直接には補助参加人が雇用する労働者の労働条件に影響を及ぼさないものであるから、これを義務的団交事項と解することはできない。
- (3) 原告は、08春闘協定書で、原告・補助参加人間に、運賃履行問題を団体交渉の対象とする旨合意したとして、義務的団交事項の根拠とするかのごとく主張するが、そもそも、義務的団交事項に該当しない事項を団交の対象にするとの合意違反行為が、直ちに不当労働行為を構成するか自体に問題がある。仮にその点を措くとしても、前記前提事実によれば、08春闘協定書は、経営者会と関連5労組との間での合意内容を記載したものであるが、輸送運賃に係る記載は「燃料高騰、NOX対策、賃上げ等の要因による運賃引き上げについての指針を出す」との文言にとどまるのであるから、補助参加人を含む経営者会会員企業が輸送運賃を引き上げることに努めるべきことを含意した以上のことは合意していないと解すべきであり、これに照らせば、08春闘協定書によって補助参加人が原告に対し運賃履行問題について回答する義務を負った旨のZ1及びZ2の供述を採用することはできず、他に、原告が主張する合意を認定するだけの証拠は存しない。この意味においても、運賃履行問題が、労働組合法上の義務的団交事項に該当するとの原告の主張には理由がない。
- (4) 以上によれば、補助参加人が、7.18回答書によって、義務的団交事項に該当しない運賃履行問題についての団体交渉を拒否したことは、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たらないという結論になる。

2 争点2(人員補充問題に関する団交拒否の不当労働行為該当性)について

前記前提事実によれば、原告と補助参加人は、人員補充問題について、1.29団交で、現時点で直ちに人員補充を実現することは不可能であるが、経営環境の改善を行うことによって将来的に人員補充を実現すべきであることを共通認識とした上で、平成20年4月1日までに労使協議により人員補充を実現するための具体的な策を出すことを合意したこと、その後、原告と補助参加人は、本件申入れまでの間に、2.19団交、3.10団交、3.31団交、4.21団交、4.30事務折衝、5.9事務折衝を行ったこと、これらの団交の中で、補助参加人は、1.29団交では、今後の工場閉鎖の際の余剰人員の雇用

確保で精一杯であって人員補充は不可能であり、人員補充の阻害要因としては出荷量の落込み、生コン価格の値下がりがあると説明したこと、2.19 団交では、原告の求めに応じ、平成 19 年 10 月～12 月の工場別の車両、人員、輸送量及び稼働日数のデータ等社外に開示していない輸送実績に関するデータを開示したこと、3.10 団交では、人員補充できない経済的要因として、改めて将来的な出荷数量の増加が見通せず、近い将来一部工場の閉鎖により余剰人員が生じる可能性が高いことを説明したこと、3.31 団交では、原告の求めに応じ、現状の輸送人員で工場数を現状の 6 工場から 2 工場閉鎖して 4 工場とした場合に人員補充の必要性が生じる出荷量をシミュレートした資料を開示したこと、4.21 団交では、原告の求めに応じ、平成 12 年度～平成 25 年度の輸送人員数及び車両台数等の推移を示す資料を開示し、格別の施策をしなかった場合には平成 23 年度に人員補充の必要性が生じる可能性があるが、これを前倒しするために業界を立て直す具体策を説明したこと、4.21 団交で、原告が、何名をいつ補充するという協議ができるのはいつなのかと述べ、人員補充の具体策を提示する期限を平成 20 年 9 月末までと譲歩する代わりに、同月末まで 10 名の組合員を直行雇用することを要求したのに対し、補助参加人は、固定した人員を直行雇用することは 1 人でもできない旨述べたこと、原告が交渉決裂を避けるために団体交渉から事務折衝に切り替えた 4.30 事務折衝で、補助参加人は、計画された工場閉鎖の余剰人員対策が必要で、原告の要求する組合員の直行雇用には応じられない旨述べたこと、原告から求めた 5.9 事務折衝でも、補助参加人の回答は 4.30 事務折衝と変わらず、原告と補助参加人との間で合意するには至らなかったというのが、事実経過である。

以上の事実関係によれば、原告・補助参加人間では、1.29 団交の段階で直ちに人員補充を実現することは不可能であることが共通認識となっており、補助参加人は、一貫して人員補充の阻害要因を説明し、原告の求めに応じ、初めて社外に開示するデータ、人員補充の必要性が生じる出荷量をシミュレートした資料、過去から将来に及ぶ車両台数等の推移を示す資料を示して、人員補充の必要性が生じる出荷量の説明、経営環境の改善のために業界を立て直す具体策の説明を行なったと認められるし、4.21 団交で原告から提案のあった組合員 10 名の直行雇用についても、補助参加人は、その時点での人員補充は不可能であることを、従前からの説明に加えて具体的な説明を行なって正社員化する前段階の措置である直行雇用には応じられないと回答し、4.30 事務折衝及び 5.9 事務折衝では、双方とも人員補充問題に関する具体的な打開策を打ち出せないで議論は平行線を辿り、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至ったものと認められる。

したがって、補助参加人が、7.18 回答書によって、人員補充問題についての団体交渉を拒否したことには、正当な理由があり、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たらない。

なお、原告は、補助参加人は具体的根拠のないシミュレーションを示したとか、人員補充を可能ならしめる具体的方策を模索することを拒絶していたとか、高い稼働率との兼合い等については何ら具体的な回答が得られなかったとか縷々主張するが、そもそもシミュレーション(これは原告の求めに応じて示したものは、一定の仮定に基づく将来予測であって、その前提に不確定な要素が含まれることはやむを得な

いのであり、前記前提事実によれば、補助参加人の説明は、期間の定めのない雇用契約を締結するか否かを検討する前提として、人件費が発生する期間に対応する期間の経営状況のシミュレーションを行ったもので、格別に不合理とも言えず、原告が、更なる仮定条件によるシミュレーションを求めた形跡も存しない。また、前記前提事実によれば、補助参加人の保有するミキサー車に乗務する人員を正社員として雇用することを求めていたのであるから、補助参加人がミキサー車ないしこれに乗務する人員の稼働状況(原告は補助参加人の保有するミキサー車に乗務する人員の雇用を求めていた。)を左右する出荷量の多寡を判断材料として重視して説明したこともまた格別に不合理なものとは言えないし、稼働率との兼合いに関して、原告の求めるものも具体性を伴うものとは言えないのであって、いずれにしても、原告の上記主張は、正当な理由のない団体交渉拒否という評価を根拠付けるものとは言えない。

第4 結論

以上によれば、本件初審命令を相当と判断し、本件再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないから、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36部