

平成 24 年 2 月 16 日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 537 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 11 月 24 日

判 決

原 告 株式会社ゼンショー

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 東京公務公共一般労働組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用も含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が中労委平成 21 年(不再)第 43 号事件について、平成 22 年 7 月 21 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

- (1) 被告補助参加人(以下「補助参加人」という。また、原告の従業員で補助参加人に加入している組合員を単に「組合員」ということがある。)は、補助参加人が平成 19 年 1 月 17 日に原告に対してしたアルバイト従業員の未払時間外割増賃金の支払等を議題とする団体交渉の申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に原告が応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の不当労働行為に該当するとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、不当労働行為救済の申立てをした(都労委平成 19 年(不)第 39 号事件。以下「本件初審事件」という。))。
 - (2) 都労委は、原告が本件団交申入れに応じないことには正当な理由がなく不当労働行為に当たるとして、原告に対し、本件団交申入れに誠実に応じること、文書手交及び履行報告を命じる旨の命令をした(以下「本件初審命令」という。))。
 - (3) 原告は、これを不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査を申し立てたが(中労委平成 21 年(不再)第 43 号事件。以下「本件再審査事件」という。)、中労委は、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令をした(以下「本件命令」という。))。
 - (4) 本件は、本件命令を不服とする原告が、同命令の取り消しを求めた事案である。
- 2 前提事実(当事者間に争いがない事実のほかは、各項に掲記の各証拠に弁論の全趣旨を総合して認める。)

(1) 当事者等

ア 原告は、肩書地に本社を置き、「すき家」の名称で牛丼、カレーライス等を顧客に提供する飲食店の経営を主たる業務とする株式会社であり、いわゆるチェーン店の形態により全国に約 900 店舗(以下原告の各店舗については「店舗名」で表示する。)を展開している。

イ 補助参加人は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員等で組織された個人加盟のいわゆる合同労組である。

ウ 東京公務公共一般労働組合青年一般支部(首都圏青年ユニオン。以下「青年ユニオン」という。)は、補助参加人の下部組織(支部)であり、雇用形態を問わず首都圏の青年層を中心に組織されている。

(2) 平成 18 年協定の締結

原告、原告の従業員である後記 X1 外 5 名及び青年ユニオンは、平成 18 年 9 月 25 日、原告が X1 外 5 名に対する解雇を撤回し、同人らに対し、未払時間外割増賃金等を支払うことなどを内容とする和解協定を締結した(以下「平成 18 年協定」という。)。

(3) 補助参加人らによる本件団交申入れ及び同申入れにかかる事実経過

ア 補助参加人及び青年ユニオンは、平成 19 年 1 月 17 日付け「団体交渉の申し入れ」と題する書面により、交渉事項を、①未払時間外割増賃金の支払及び②組合員への差別的な勤務時間制限等として、団交を申し入れた(本件団交申入れ)。

イ 原告は、青年ユニオンに対し、同月 19 日付け「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付し、①団交には従業員である組合員の同席が不可欠であること、②青年ユニオンが従業員である組合員を同席させない形を強く希望し、その理由に合理性がある場合には、予備折衝として団交の交渉事項を「今後の労使協議の進行方法(議題及び日時場所)についての事前打合せ」とすることなどを提案した。

ウ 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 23 日付け「協議日程の確認について」と題する書面を送付し、団交に参加するのは補助参加人の副執行委員長である X2(以下「X2 副執行委員長」という。)及び青年ユニオン書記長の X3(以下「X3 青年ユニオン書記長」という。)の 2 名であり、従業員である組合員は出席しない旨回答した。

エ 原告は、青年ユニオンに対し、同月 29 日付け「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付し、交渉日時(同年 2 月 5 日)、交渉場所、原告からの出席者について回答するとともに、交渉事項として「今後の労使協議の進行方法(議題及び日時、場所)についての事前打合せ」であることを確認すると伝えた。

オ 原告は、青年ユニオンに対し、同月 2 日付け「求釈明書」と題する書面を送付し、①業務上の支障により、同月 5 日の団交を中止する旨連絡するとともに、②青年ユニオンが労組法 2 条所定の要件を具備しているかどうかについて疑義があるため、X3 青年ユニオン書記長及び X2 副執行委員長と原告との関係について明らかにするとともに、組合員名簿を開示するように要請した。

カ 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 5 日付け「再度の団交申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。

キ 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、上記オとほぼ同じ内容の同月 6 日付け「回答書」と題する書面を送付した。

ク 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 8 日付け「再々度の団交

申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。同書面には、①原告との間で数度の団交を行っており、原告の従業員が組合員であることは明白であり、組合員名簿の開示等要求には法的根拠がないため拒否する旨、②昨年の団交では労組法上の保護適格等を理由に団交を拒否されたことは一度もなかった旨、③補助参加人の労組法2条の要件具備につき、団交の場に都労委から交付されている書面等を持参する旨等を回答した。

ケ 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月9日付け「回答書2」と題する書面を送付し、都労委から交付されたという書面の事前開示、交渉事項の明示等を要請した。

コ 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、都労委から交付された補助参加人の資格審査決定書(以下「本件資格審査決定書」という。)の写しを添付した同月9日付け「再々度の団交申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。

サ 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月12日付け「回答書3」と題する書面を送付し、本件資格審査決定書は、補助参加人が労組法に適合することを認めたものにすぎないので、青年ユニオンの労組法適合性を明らかにすることを求めるとともに、組合員名簿の開示を要求し、どの従業員のいかなる労働条件について団交を求めるのかを明らかにすることなどを求めた。

(4) 救済申立ての経緯

ア 本件初審事件

(ア) 申立て

補助参加人は、平成19年4月25日、原告を被申立人とし、本件団交申入れに応じないことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、都労委に対し、救済申立てをした。

補助参加人が請求した救済内容の要旨は下記のとおりである。

記

- ① 本件団交申入れにかかる団交に誠実に応じること
- ② 謝罪文の掲示

(イ) 本件初審命令

都労委は、平成21年10月6日、原告が本件団交申入れに応じないことは労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、本件団交申入れにかかる団交に誠実に応じること、今後原告がこのような行為を繰り返さないように留意する旨記載した文書の手交及び履行報告を命じた。

イ 本件再審査事件

(ア) 申立て

原告は、平成21年11月13日、本件初審命令を不服として、補助参加人を再審査被申立人として、再審査の申立てをした。

(イ) 本件命令

中労委は、平成22年7月21日、再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発し、原告は、同年8月26日、同命令にかかる命令書の送達を受けた。

ウ 本訴提起

原告は、同年 9 月 22 日、本件訴えを提起した(当裁判所に顕著な事実)。

3 争点

(1) 補助参加人の申立適格

- (2) 原告が本件団交申入れにかかる団交に応じないことは、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)(補助参加人の申立適格)

(原告の主張)

ア 補助参加人には、以下のとおり、憲法及び労組法の保護を受ける労働組合の適格が欠けている。

(ア) 主体性の要件

憲法 28 条の団結権ないし団体行動権が保障される労働組合というためには、使用者との間に労働契約ないし何らかの使用従属関係が存在する構成員が存在することが必要である(もっとも、原告は、「企業内組合」以外には労働組合の適格を認めないと主張するものではない。)ところ、補助参加人は、原告とアルバイト契約がある者で補助参加人に加入したとされる数名の者を除いて、その構成員の大部分は、原告との労働契約はもとより、直接にも間接にも使用従属関係又はこれに類する関係を有しないことは明らかであり、法が予定している原告との間で憲法 28 条の権利の保護を受けるべき経済的弱者ではなく、主体性の要件が欠けている。

(イ) 目的の要件

労組法 2 条本文からは、労働組合は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の改善を図ることを主たる目的とすることが求められるところ、労働条件とは、当該企業とその従業員との雇用契約ないし労働契約の成立を前提とした概念である以上、構成員の大部分が部外者ないし外部者である補助参加人にとって、原告における労働条件は何ら維持改善の目的足り得ず、このような部外者による原告の労働条件への干渉はいわゆる同情ストによる支援活動と同質の社会活動ないし政治活動であって、法が予定する労働組合としての活動ではない。

(ウ) 団体性の要件

これまで現実に原告に対する団交申入れ等をしてきたのは青年ユニオンである。補助参加人は、青年ユニオンは補助参加人と一体の存在であるなどと主張しているが、原告は、補助参加人と青年ユニオンが独立の労働組合でないことを本件の都労委での審問手続ではじめて知らされた。また、補助参加人及び青年ユニオンが首都圏とは関係がない仙台市や長野県在住の者が加入したなどと通知をしてきていることからすると、補助参加人の組織団体性・実態は未だ不明であるといわざるを得ない。

(エ) 自主性の要件

労働組合は、自主的な組織であることが求められるところ、自主的とは、

外部からの保護や干渉を受けずに独立した状態であることをいう。労組法(2条本文, 同条ただし書1号・2号, 7条2号・3号)は, 労働組合の使用者からの人的・物的両面における独立性の保持を求めている。

この点, 補助参加人は, 原告からの再三の求めにも応じず, その組合員名簿を示さない状態が続いたため, 原告において, 補助参加人に原告の利益代表者の立場にある者が組合員として参加しているのかどうかを判断することができず, 労働組合である補助参加人の使用者である原告からの人的独立性を判断できない。

(オ) 民主性の要件

労働組合は, 民主的な組織・運営がなされること, すなわち, 構成員である組合員各自の自由意思による平等取扱いにより組合の組織・運営がなされることが必要であり, そのために, 労組法は5条2項各号に掲げる事項を定め置くことを求めている。

この点, 一般に合同労組については, 女性のユニオンであれば男性労働者との, 管理職のユニオンであれば非管理職労働者との, 外国人のユニオンであれば日本人労働者との, 非正規雇用者のユニオンであれば正規雇用者との, 失業者のユニオンであれば現に稼働している労働者との差別または逆差別現象が生じうる。補助参加人は, 東京の自治体関連の職場で勤務する非常勤職員を中心に構成する労働組合であるということからすると, 常勤職員との間に, また, 青年ユニオンであれば, 青年労働者と熟年労働者との間に差別又は逆差別現象が生じることになる。したがって, 労組法5条2項はもとより, 労働基準法(以下「労基法」という。)3条や4条の均等待遇, さらには憲法14条1項の法の下での平等違反すら生じ, ひいては民主性の要件を欠いているといわざるを得ない。

(カ) 労使対等の要件

労組法が経済的弱者である労働者に団結権, 団体交渉権を認めて保障しようとするのは労働条件の交渉にあたっての労使対等の立場であり, 労働者の地位の優越を認めるものではないことは労組法1条1項, 同法3条1項の文言から明らかであるところ, 労働条件について何の利害関係も持たない会社との雇用, その他の契約関係にない者はそもそも労使対等という交渉の前提条件を欠く者といわなければならない。

(キ) 責任性の要件

前記のとおり, 労働組合には, 交渉による労使間紛争解決の手段を与えたことの反面として, 交渉を誠実に進行すべき責任が当然に認められる。これは, 社会的に何らかの法律関係に立つ当事者間には相手方に対して権利を行使することの反面として権利の行使は信義に従い誠実に行い, 不測の損害を与えるようなことがあってはならないとの法の通則から導かれるものであり, 憲法も権利の内在的な制約, 公共の福祉の概念としてこれを認めている(憲法12条)。

そして, 権利を行使する者としての責任を負う以上, その責任が帰属する

主体が明らかになっていることが必要であるところ、補助参加人に加入しているとされる大部分の者と原告との間に雇用契約関係が存在するとは思われず、現実原告の中にどれだけの補助参加人への加入者がいるかも全く明らかにされない状態では、補助参加人が誠実な交渉相手として原告との関係でどのように責任を負うのか不明である。

すなわち、補助参加人内の一組織であるという青年ユニオンは、本件団交申入れに際し、「執行委員長」といった肩書を付して応対を求めてくる者等がいるが、それら少数名の者以外には当該組合の組合員名、立場、所属さえも明らかにすることはなかったのであって、仮に補助参加人及び青年ユニオンに対して原告が何らかの責任追及を行おうとしても匿名の者らに対して責任を問うことはできない状況であったのであるから、補助参加人には責任性の要件が欠如していると解すべきは明らかである。

イ 中労委は、本件命令において、補助参加人は「当委員会が実施した資格審査において労組法 2 条及び 5 条 2 項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定された。」とする。しかし、本件命令においては、中労委がいつ、どのような経過を経て補助参加人の労働組合資格要件の適合を認めたのか、また、その認定をした理由が全く明らかにされていない。

労働組合の資格要件については労働委員会には実質的審査が求められているのに、本件では形式的判断に終始し、実質的な判断がされているとはいえない点でも違法である。

ウ 本件命令は、補助参加人の適格性について十分な吟味をすることなく、労働組合としての法的保護を受けることを認めており、特定団体に法の許容する以上の特別な権利を与えたに等しく、すべて国民は「経済的又は社会的関係において、差別されない。」（憲法 14 条）との法理に反しているといわなければならない。この点でも違法であり、直ちに取消されるべきである。

（被告の主張）

ア 原告は、労働組合の適格性について、主体性、目的、団体性、自主性、民主性、労使対等及び責任性という 7 つの要件を挙げているが、労組法上、主体性、目的、団体性、自主性及び民主性の 5 つの要件を充足すれば、労働組合は法適合組合に該当するのであり、労使対等及び責任性はことさら法適合組合であるための要件に挙げるべきものではなく、原告の上記主張はこの点において失当である。

イ(ア) 主体性の要件

補助参加人は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員等の労働者を中心に組織されたものであり、「労働者が主体となって」組織される労働組合であることは明らかである。

労組法上の労働者については必ずしも使用者から業務に関して指揮命令を受けるべき労働契約ないし使用従属関係が存在する必要はなく、労働契約によって労務を提供する者及びこれに準じて団交の保護を及ぼす必要性と適切性が認められる労務提供者を意味すると解するべきであり、原告は

主体性の要件を誤って理解している。

(イ) 目的の要件

補助参加人は、団交によって組合員の労働条件の問題の解決を目的として活動していることは明確であり、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目的として組織する団体であることは明らかである。

労働組合は、「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主たる目的として組織」(労組法 2 条)されるものでなければならないとされているところ、原告の主張は目的の要件を誤って理解するものである。

(ウ) 自主性の要件

原告が、補助参加人とのやりとり及び本件に関する審査手続を通じ、補助参加人に原告の利益代表者が加入していることを疑うべき根拠を明らかにしないこと、補助参加人が都労委の作成した本件資格審査決定書の写しを示した後においても、なお同様の主張を繰り返していたことに照らすと、補助参加人に上記利益代表者が加入しているとは認められず、補助参加人はその維持・運営について使用者から独立しており自主性を有する。

(エ) 団体性の要件

原告が認識するとおり、補助参加人が「東京の自治体関連の職場で勤務する非常勤職員を中心に構成」される労働組合であることだけで団体性の要件は十分である。

補助参加人及び青年ユニオンが首都圏とは関係がない仙台市や長野県在住の者が加入したなどと通知をしてきていることからすると、補助参加人の組織団体性・実態は未だ不明である等の原告の主張は、団体性の要件とは関係なく、補助参加人の詳細の組織構成への不知を理由とする原告の団体性の欠如の主張には理由はない。

(オ) 民主性の要件

補助参加人は、被告が実施した資格審査において労組法 2 条及び 5 条 2 項に規定する労働組合資格要件に適合するものと認められ、その旨決定されている。

労働組合の適格性の問題は、労組法上の要件によって判断されるべきものであって、原告が主張するように、本件において労基法や憲法を持ち出すべき問題ではない。

ウ 以上のとおり、補助参加人は、労組法 2 条及び 5 条 2 項の労働組合の適格性の要件を具備するものであり、申立適格を有するものである。

(補助参加人の主張)

ア 上記被告の主張を援用する。

イ 労組法において保護されるべき労働組合について、原告が主張するような「組合の組合員の大部分が使用者と労働契約関係に立つこと」という要件は課せられていない。

また、青年ユニオンが補助参加人と一体の存在であることは団交申入れ文書からも明白であり、原告の主張は言いがかりにすぎない。

- (2) 争点(2)(原告が本件団交申入れにかかる団交に応じないことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか)

(被告の主張)

ア 交渉事項及び対象者の不特定について

(ア) 対象者について

本件団交申入れは、労組法7条2号の「雇用する労働者」に関するものである。すなわち、後記X4外9名が平成18年11月に補助参加人に加入しており、少なくともX4外9名は、本件団交申入れの時点においても補助参加人に加入していたものである。

(イ) 交渉事項について

本件団交申入れに対し、原告が、組合員に対する後記シフト差別はない旨回答していたことなどに照らすと、本件団交申入れが原告の従業員である組合員に関するものであったことは、原告において容易に認識し得たというべきである。また、実労働時間に関する客観的な資料は使用者側が保有していることなどに照らせば、時間外勤務の具体的な内容は、団交を通じて特定されれば足りるというべきであり、本件団交申入れ時点において補助参加人がこれを具体的に特定できなかったとしても、交渉そのものを拒否することは許されないというべきである。

なお、原告が、平成18年協定の締結に際し、関係者の時間外割増賃金に相当する金額を自ら計算したことが窺われること、補助参加人に対し、交渉事項に関する利害関係人の氏名や時間外勤務の具体的な内容を特定することまでは求めていなかったことに照らすと、原告が本件団交申入れにおいて時間外勤務の具体的な内容が特定されていなかったことを問題視するのは正当とはいえない。

イ 補助参加人の不誠実性について

(ア) 補助参加人の労働組合としての要件具備等について

前記(1)(被告の主張)に加え、平成18年協定及び本件団交申入れに関する補助参加人の活動等も併せ考慮すれば、原告において、本件団交申入れの時点で補助参加人が労働者を主体とする団体であること及び主として政治運動を目的とする団体でないことは容易に認識し得たはずである。また、補助参加人は都労委作成の本件資格審査決定書の写しを原告に示したのであるから、原告が補助参加人の法適合性を疑問視し、本件団交申入れに応じなかったことに合理的な理由はない。

(イ) 補助参加人の活動について

労働組合の団交外における種々の情報宣伝活動又は法的措置に違法と評価しうる点があるか否かは、団交に応じないことの正当性を直ちに左右するものではない。

街頭宣伝活動は、原告が本件団交申入れに応じないことなどに抗議する趣旨で行ったことが明らかであって、原告が適法に時間外割増賃金を支払っていないとの認識に基づく上記宣伝の内容も、少なくとも平成18年協定

に関する事実及び X4 外 9 名の申告を根拠としていることは明らかであり、正当な組合活動に当たるといふべきである。補助参加人又は青年ユニオンの組合員が営業中の原告の店舗内で従業員にビラを配布した行為の態様は、原告の業務に大幅な支障を生じるものとまではいえないし、目的及び必要性の観点からみても、原告が本件団交申入れに応じない状況下で、その交渉力を高めるため、補助参加人ないし青年ユニオンへの加入を直接働きかける目的で行われたことは配布されたビラの内容等から明らかであって、労働組合の組織、団結を擁護するという労組法の目的(同法 1 条)に反するところはない。さらに、配布されたビラの内容のうち、未払時間外割増賃金の請求を呼びかける部分が相当な理由に基づくものであることは、上記のとおりであり、上記のビラの配布等が原告が本件団交申入れに応じないという経過の下で行われたものであり、その目的が労組法に反するものとはいえないことなどに照らすと、上記ビラの配布等が一見明白に正当性を欠くとはいえないから、本件において上記のビラの配布等が団交の開催の支障となるものとはいえない。また、補助参加人又は青年ユニオンが記者会見を行うなどしたこと、労働基準監督署に申告等を行ったことが違法であると認めるに足りる証拠はない。

(ウ) 補助参加人の求める交渉事項について

労基法上の管理監督者である組合員に原告が支払うべき時間外割増賃金を観念する余地はないとの点については、使用者が労働組合の要求に応じる意思を有していないとしても、使用者は、団交の場においてその意思及びその根拠を説明し、労働組合の理解を得るように努力すべきであって、要求に応じる意思がないことを理由に団交そのものを拒否することは許されないといふべきである。

また、補助参加人が求めるシフト差別の解消に応じる余地はないとの点については、原告の店舗においては、営業上特定の従業員に残業を命じることがあると考えられること、時間外勤務に対して支払われる割増賃金が従業員に経済的利益をもたらすことなどを勘案すると、本件のように補助参加人があえて組合員に対し公平に時間外勤務を割り当てるように求める場合にまで一切交渉に応じないとする態度は不当というほかない。また、未払時間外割増賃金の支払を求めることとシフト差別の解消を求めることは、従業員にとってそれぞれ別個の経済的な問題であり、相矛盾する要求とはいえないし、原告は、本件団交申入れを受けた当時、上記のような疑問は一切示しておらず、原告としても、そもそも、補助参加人の要求に矛盾があるとの認識を有していなかったとみるのが相当である。

ウ 上記のとおりであるから、原告の主張する団交不応諾理由には、いずれも正当な理由があるとはいえず、原告の主張は失当である。

(補助参加人の主張)

ア 上記被告の主張を援用する。

イ 本件団交申入書において交渉事項として時間外割増賃金の支払や差別的な勤

務時間制限を明示していること、本件団交申入れの前月に、組合員 10 名に対する未払時間外割増賃金の支払や「仙台泉店」勤務の組合員に対するシフト差別の是正を求めていることなどを併せ見れば、本件団交申入れにかかる対象者及び交渉事項は明白である。

ウ 原告が補助参加人の対応が不誠実である旨指摘している点については、①青年ユニオンと補助参加人の関係については、何の問題もなく、②組合員名簿の開示要求についても、すでに団交事項の対象者は明らかであるから、補助参加人がかかる釈明に応じる必要性はない。さらに、③補助参加人が業務妨害を行ったことなど一切ない。補助参加人の行為は、正当な団体行動権の行使に他ならない。

(原告の主張)

ア 交渉事項及び対象者の不特定

(ア) 補助参加人の加入通知は、その正確性に疑問があり、平成 18 年 1 月時点においても、原告のアルバイト従業員が本当に補助参加人に加入したのか、補助参加人を通じて真摯に原告との労働条件についての交渉を持つ意思を持っている者がいるのかについて疑問を持たざるをえない状態であったのであり、原告が補助参加人に対して真に団交を求めるために加入した者がいるのかについて疑念を持ったことには正当な理由があったというべきである。

(イ) また、本件団交申入れの協議事項としては、未払の時間外割増賃金について、組合員への差別的な勤務時間制限についてという一見相容れない矛盾する内容が列記されており、それぞれが、誰の何時についての問題事項であるかも何ら特定されていないことが明らかである。同じ「仙台泉店」勤務の組合員に関することであれば、なおのこと、上記内容を特定しなければ団交事項は何ら特定されていないことが明らかである。

イ 補助参加人の不誠実性

(ア) 原告が補助参加人の労働組合としての要件具備の疑念について釈明を求めたにもかかわらず、補助参加人は誠実な説明をせず、原告の疑念は解消されなかった。

(イ) 補助参加人は、平成 18 年協定の内容を一方的に公表し、明らかに未払賃金など存在しない諏訪市のすき家店舗のアルバイト従業員の問題を持ち出すなど、明らかに労働実態について何らの状況把握もせずに団交要求を重ね、「渋谷センター街店」での業務妨害行為、労働基準監督署へ集団で申告に赴くという労働組合活動を逸脱した集団行動、事実と反する内容の記者会見での公表など、違法・不誠実な行動を重ねた。原告が平成 18 年協定までに補助参加人と話し合いの機会を持ったことにより原告が補助参加人の団交適格を認めたことにはならない。

(ウ) さらに、上記のとおり、本件団交申入れにかかる団交事項は、趣旨や範囲が特定されておらず、原告は特定・明確化を求めたが、補助参加人は、これについても誠実に対応しなかった。

- (エ) 以上のとおり、補助参加人は、原告が団交に応じるだけの信頼を得る努力を怠っており、原告が団交の機会を持たなかったことには正当な理由があるというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(補助参加人の申立適格)

- (1) 原告は、本件命令は補助参加人の労組法2条、5条2項の労働組合資格要件の適合を認めているが、この判断は違法であり、また、補助参加人の適格性について十分な吟味をすることなく、労働組合としての法的保護を受けることを認めている本件命令は憲法14条の法理に反しているなどと主張する。
- (2) 労組法5条の立法趣旨は、労働委員会に同法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、組合が上記各法条の要件を具備するように促進することにあると解される。この点から、同法5条は、労働委員会に申立組合が上記要件を具備するかどうかを審査し、この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課している。しかし、この義務は、労働委員会が、組合が上記各法条の要件を具備するように促進するという国家目的に協力することを要請されているという意味において、直接国家に対して負う責務にほかならず、申立資格を欠く組合の救済申立てを拒否することが、使用者の法的利益の保護の保障の見地から要求される意味において、使用者に対する関係において負う義務ではないと解される(最高裁昭和32年12月24日第3小法廷判決・民集11巻14号2336頁参照)。
- (3) そうすると、補助参加人の救済申立資格の不備を問題とする原告の上記主張は、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命令の取り消しを求めるものにほかならないから(行政事件訴訟法10条1項)、その余の点について判断するまでもなく失当であり、採用できない。

2 争点(2)(原告が本件団交申し入れにかかる団交に応じないことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 認定事実

前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件経緯等につき、以下の事実が認められる。

ア 平成18年協定の締結

- (ア) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、平成18年7月14日付けで、組合員である原告アルバイト従業員X5及び同X1に対する解雇の撤回、社会保険・雇用保険への加入手続をとること、未払時間外割増賃金の支払等を求める団交を申し入れ、その後、上記X5及びX1の働きかけにより組合に加入した原告アルバイト従業員X6、同X7、同X8、同X9の4名(この4名に上記X5及びX1を加えた6名を「X1外5名」という。)に関する要求も追加し、同月から同年9月までの間、補助参加人及び青年ユニオンと原告との間で、同様の交渉事項に関して団体交渉及び事務折衝が行われた。
- (イ) X1外5名、青年ユニオン及び原告は、同年9月25日、X1外5名に対する解雇の撤回、休業手当及び未払時間外割増賃金の支払等を内容とする協定

(平成 18 年協定)を締結し、原告は、そのころ、上記休業手当及び未払時間外割増賃金を青年ユニオン名義の預金口座に振り込んだ。

イ 平成 18 年協定後から本件団交申入れ前までの経緯

- (ア) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同年 11 月 13 日付け「申し入れ」と題する書面により、X1 外 5 名の活動を知って同月に補助参加人に加入した原告アルバイト従業員 X4(「仙台泉店」勤務)及び同 X10(同店勤務)の未払時間外割増賃金の支払等を求め、同月 16 日付け「申し入れ」と題する書面により、同じく補助参加人に加入した原告アルバイト従業員 X11(「金港町店」勤務)、同 X12(「仙台泉店」勤務)、同 X13(同店勤務)、同 X14(同店勤務)、同 X15(同店勤務)、同 X16(同店勤務)、同 X17(同店勤務)、同 X18(同店勤務)の 8 名(以下、8 名に上記 X4 及び上記 X10 を加えた 10 名を「X4 外 9 名」という。)の未払時間外割増賃金の支払等を求めたが、原告は、同月 21 日付けで、X4 外 9 名の請求には応じかねる旨回答した。
- (イ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同年 12 月 1 日付け、「申し入れ」と題する書面により、X4 外 9 名に対する未払残業代の支払を求めるとともに、上記 X5、X1 及び X7 の 1 日の労働時間が他の従業員と差別されて 8 時間に制限されていること(以下「シフト差別」という。)の是正を求めた。
- (ウ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 9 日付け及び同月 15 日付け書面により、「仙台泉店」勤務の組合員の 1 日の労働時間が他の従業員と差別されて 8 時間に制限されていること(シフト差別)の是正及び話し合いを求めた。これに対し、原告は、X19 青年ユニオン執行委員長宛て同月 25 日付け書面により、「仙台泉店」の組合員に対するシフト差別はない、シフト差別に関する補助参加人の主張は長時間労働を推奨するような内容であり、この点に関する補助参加人の回答を求める、などと回答した。
- (エ) 青年ユニオンは、平成 19 年 1 月 9 日、記者会見を行い、原告がアルバイト従業員に対する時間外割増賃金の不払を是正したこと、平成 18 年協定の当事者である X1 外 5 名の行動が原告の上記対応を導く契機となったことなどと述べた。そして、上記記者会見の内容は、同月 10 日付けの朝日新聞、毎日新聞、しんぶん赤旗に掲載された。

ウ 補助参加人による本件団交申入れ及び同申入れにかかる経緯

- (ア) 補助参加人は、平成 19 年 1 月 12 日、原告に対し、今後の労使関係について意見交換を行いたい旨申し入れたところ、原告は、同月 17 日、補助参加人に対し、交渉の趣旨、交渉事項、交渉を希望する日時及び場所、出席者を明らかにして書面で申し入れるように要請した。
- (イ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、X2 副執行委員長及び X3 青年ユニオン書記長を担当者とする同日付け「団体交渉の申し入れ」と題する書面により、団交を申し入れた(本件団交申入れ)。

上記書面には、交渉事項が「①未払いの時間外割増賃金の支払いについて」、「②組合員への差別的な勤務時間制限について」、及び協議の中で派

生した問題である旨、参加予定者が X2 副執行委員長及び X3 青年ユニオン書記長である旨、連絡先が青年ユニオンである旨の記載がある。なお、上記書面には、交渉事項に利害関係を有する組合員の氏名並びに交渉事項である「時間外割増賃金」及び「差別的な勤務時間制限」の具体的内容は記載されていない。

- (ウ) 原告は、X3 青年ユニオン書記長に対し、同人宛ての同月 19 日付け「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付した。同書面には、①平成 18 年協定が締結されたにもかかわらず、原告の従業員である組合員から同協定と異なる要望が出されており、団交結果が組合員の意思と乖離することを避け、今後このような混乱を生じさせないためにも、本件団交申入れにかかる団交には従業員である組合員の同席が不可欠であること、②青年ユニオンが従業員である組合員を同席させない形での団交を強く希望し、その理由に合理性がある場合には、予備折衝として団交の交渉事項を「今後の労使協議の進行方法(議題及び日時場所)」についての事前打合せ」とすることなどを提案する旨の記載がある。
- (エ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 23 日付け「協議日程の確認について」と題する書面を送付した。同書面には、今回の団交では、今後の協議の進め方、円満な労使関係の据え方等に協議の重点を置きたいと考えており、最適な交渉要員に絞って出席させるという理由が挙げられた上で、団交に参加するのは X2 副執行委員長及び X3 青年ユニオン書記長の 2 名であり、従業員である組合員は出席しない旨、連絡先が青年ユニオンである旨、担当者が上記両名である旨の記載がある。
- (オ) 原告は、X3 青年ユニオン書記長に対し、同人宛ての同月 29 日付け「団体交渉条件回答書」と題する書面を送付した。同書面には、交渉日時(同年 2 月 5 日)、場所及び原告側の交渉担当者名が記載されており、また、交渉事項が「今後の労使協議の進行方法(議題及び日時場所)」であり、具体的には、上記「団体交渉の申し入れ」と題する書面記載の「①未払時間外割増賃金の支払いについて、②組合員への差別的な勤務時間制限について」の各交渉事項について、それぞれの参加者、交渉日時、交渉場所についての協議である旨の記載がある。
- (カ) 原告は、X3 青年ユニオン書記長に対し、同人宛ての同月 2 日付け「求釈明書」と題する書面を送付した。同書面には、①業務上の支障により、同月 5 日の団交を中止する旨、②青年ユニオンが労組法 2 条所定の労働組合の要件、すなわち、労働者が主体となっていること、原告の利益代表者が加入していないこと、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いること及び労組法が定める規約を具備していること、の各要件を具備しているかどうかについて疑義があるため、X3 青年ユニオン書記長及び X2 副執行委員長と原告との関係について明らかにするとともに、組合員名簿を開示するように求める旨、③上記疑念につき明確な回答があれば団交に応じることはやぶさかでない旨の記載がある。

- (キ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 5 日付け「再度の団交申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。
- (ク) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月 6 日付け「回答書」と題する書面を送付した。同書面には、使用者が、その雇用する労働者との間で団交を行うにあたり、交渉相手である組合の労組法上の保護適格について、明らかにする必要があるのは自明のことであり、この点に関する回答を補助参加人及び青年ユニオンに求めるのは団交を行うにあたって当然であるとし、①補助参加人及び青年ユニオンが労組法 2 条所定の労働組合の要件を具備していることについて再度釈明を求める旨、②主体性の要件に関して X3 青年ユニオン書記長及び X2 副執行委員長と原告との関係について明らかにするとともに、自主性の要件に関して組合員名簿を開示するように求める旨、③上記疑念につき明確な回答があれば団交に応じることはやぶさかでない旨の記載がある。
- (ケ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、同月 8 日付け「再々度の団交申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。同書面には、①原告との間で数度の団交を行っており、原告の従業員が組合員であることは明白であり、組合員名簿の開示等要求には法的根拠がないため拒否する旨、②昨年の団交では労組法上の保護適格等を理由に団交を拒否されたことは一度もなかった旨、③組合が労組法 2 条所定の労働組合の要件を具備しているかという点については、団交の場に都労委から交付されている書面等を持参する旨、④ X2 副執行委員長と X3 青年ユニオン書記長が原告と直接の労働契約が無いとしても、団交の出席者は労働組合が決めることであり、団交を拒否する合理的理由にはならない旨の記載がある。
- (コ) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月 9 日付け「回答書 2」と題する書面を送付した。同書面には、①過去の団交の際は原告の従業員が組合員である旨確認できたが、今回は不明であり、また、利益代表者の加盟の有無を確認するためにも、組合員名簿の開示を要求する旨、②昨年の団交で労組法上の保護適格に特段言及しなかったのは、紛争の早期解決という政策的な観点によるところであり、労組法 2 条所定の労働組合の要件を具備していることについて再度釈明を求める旨、③都労委から交付されたという書面の事前開示を求める旨、④ X2 副執行委員長及び X3 青年ユニオン書記長の団交における地位及び権限を明らかにするように求める旨、⑤交渉事項の明示を求める旨の記載がある。
- (カ) 補助参加人及び青年ユニオンは、原告に対し、本件資格審査決定書の写しを添付した同月 9 日付け「再々度の団交申し入れ」と題する書面を送付し、改めて団交を申し入れた。
- (シ) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月 12 日付け「回答書 3」と題する書面を送付した。同書面には、①本件資格審査決定書は、補助参加人が労組法に適合することを認めたものにすぎないので、青年ユニオンが労組法に適合することを明らかにするように求めるとともに、組合員名簿

の開示を要求する旨、② X2 副執行委員長及び X3 青年ユニオン書記長の交渉権限を明らかにするように求める旨、③ どの従業員のいかなる労働条件について団交を求めるのかを明らかにするように求める旨の記載がある。

エ その後の事実経過

- (ア) 補助参加人又は青年ユニオンの組合員は、平成 19 年 2 月 24 日、「牛井『すき家』は残業代を法律どおり払え」と記載した長さ 3 メートルほどの横断幕を掲げ、30 人くらいで、「渋谷センター街店」の前において、約 20 分間、宣伝活動をした後、行進し、次に「井の頭店」の店頭において、約 10 分間、同様に宣伝活動をし、さらに、渋谷駅のモヤイ像前において、約 20 分間、「牛井『すき家』は残業代を法律どおり払え」と叫び、横断幕を掲げるなどした(以下「本件行進等①」という。)
- (イ) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月 26 日付け「抗議申入書」により、本件行進等①は威力を用いての業務妨害行為に当たるとして抗議した。
- (ウ) 補助参加人又は青年ユニオンの組合員と思われる男性 1 名は、同年 3 月 2 日、「荻窪店」外 1 店の営業中の店舗内において、青年ユニオンへの加入及び未払時間外割増賃金の請求を呼びかける「牛井『すき家』で働く皆さんへ」、「知らなきゃ損するはたらく権利」と題する書面十数枚を持参し、飲食客がいる面前で、原告アルバイト従業員に交付した(以下「本件ビラ交付①」という。)
- (エ) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同日付け「抗議申入書」により、本件ビラ交付①は建造物侵入罪に該当するとともに、原告の営業を妨害するものでもあるとして抗議した。
- (オ) 補助参加人又は青年ユニオンの組合員と思われる男性 1 名は、同日、「業平橋店」外 2 店の営業中の店舗内において、青年ユニオンへの加入及び未払時間外割増賃金の請求を呼びかける「牛井『すき家』で働く皆さんへ」、「知らなきゃ損するはたらく権利」と題する書面十数枚を持参し、飲食客がいる面前で、原告アルバイト従業員に交付した(以下「本件ビラ交付②」という。)
- (カ) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同月 5 日付け「抗議申入書」により、本件ビラ交付②は建造物侵入罪に該当するとともに、原告の営業を妨害するものでもあるとして抗議した。
- (キ) 補助参加人又は青年ユニオンの組合員は、同年 4 月 28 日、「牛井『すき家』は残業代を法律どおり払え」と記載した長さ 3 メートルほどの横断幕を掲げ、多人数で、渋谷センター街から「渋谷センター街店」前に向かって演説、ビラ配布行為をし、同店店舗内において、店員にビラを手渡した上、店舗入口前に組合員が並ぶなどして結果的に顧客の入店を阻む形になるなどした(以下「本件行進等②」という。)
- (ク) 原告は、補助参加人及び青年ユニオンに対し、同年 5 月 1 日付け「抗議申入書」により、本件行進等②は威力を用いての業務妨害行為に当たるとし

て抗議した。

(ケ) 「仙台泉店」の上記 X4 外 2 名は、同年 11 月 2 日、仙台労働基準監督署に対し、時間外割増賃金未払いの是正申告を行ったが、平成 20 年 3 月 6 日、同労働基準監督署によるあっせんは不調に終わった。

(コ) 上記 X4 外 2 名は、同年 4 月 8 日、原告代表取締役を労働基準法違反の容疑で、仙台労働基準監督署に告訴した。

(2) 本件団交申入れについて

本件団交申入れは、組合員の未払時間外割増賃金の支払及び組合員への差別的な勤務時間制限という組合員の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」（労組法 16 条）を交渉議題とするものであることは明らかであり（前記(1)ウ(イ)）、原告はこれに対して誠実に交渉すべき義務を負うというべきである。

(3) 交渉事項及び対象者が不特定であるとの主張について

原告は、本件団交申入れには「未払いの時間外割増賃金の支払いについて」と「組合員への差別的な勤務時間制限について」という一見相容れない矛盾する内容の 2 つの協議事項が列記されており、それぞれが、誰の、いつの時点についての問題事項であるかも何ら特定されていない旨主張し、また、原告が補助参加人に対して真に団交を求めるために加入した者がいるかについて疑念を持ったことには正当な理由があった旨主張する。

この点、前記((1)ウ(イ))認定のとおり、本件団交申入れには交渉事項に利害関係を有する組合員の氏名並びに交渉事項である時間外割増賃金及び差別的な勤務時間制限の具体的内容は記載されていないことは認められるものの、前記((1)イ)認定のとおり、本件申入れの約 1 か月前までに、原告自身が補助参加人との間で組合員の時間外割増賃金の支払及び差別的な勤務時間制限に関する交渉を行っていたことからすれば、本件申入れの際の交渉事項の記載の程度であっても特定はなされているというべきであり、本件団交申入れにかかる団交の交渉事項が特定されていないとして団交に応じないことは正当とはいえない。また、原告が補助参加人に対して真に団交を求めるために加入した者がいるかについて疑念を持っていることについて、補助参加人に対する書面の中でもその具体的根拠についてそもそも何ら示しておらず、上記疑念があることだけで本件団交申入れに応じないことの正当な理由になるとはいえない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

(4) 補助参加人が不誠実であるとの主張について

ア 原告は、労働組合としての要件具備の関係で釈明を求めたのに、補助参加人は誠実な説明をしなかったのであるから、原告が団交の機会を持たなかったことには正当な理由がある旨主張している。

(ア) そこでまず、補助参加人が労組法 2 条の「労働組合」といえるかについて、検討する。

a 主体性

労組法の労働組合と認められるためには、労働者が主体となって組織された団体でなければならない(労組法 2 条本文)。労働者が「主体となって」

とは、労働組合の構成員中、その大部分の者を労働者が占めていること及び組合の運営及び活動において労働者が指導的地位を占めていることをいう。

そして、前記前提事実(1)イ及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人は、東京の地方公共団体関連の職場で勤務する非常勤職員等を中心に組織されたものであり、構成員中その大部分を労働者が占めているものと認められる。したがって、補助参加人は、労働者が「主体となって」組織されたものといえる。

この点、原告は、原告とアルバイト契約がある者で補助参加人に加入したとされる数名の者を除いて、その構成員の大部分は原告との労働契約はもとより、直接にも間接にも使用従属関係又はこれに類する関係を有しないことは明らかであり、原告との間で憲法 28 条の権利の保護を受けるべき経済的弱者ではなく、主体性の要件を欠く旨主張する。要するに、原告は、補助参加人には原告と直接又は間接に使用従属関係またはこれに類する関係を有する組合員が数名しかいないことをもって、労組法はもとより、憲法 28 条の団結権の保護を受けるものとはいえない旨主張するものと解されるところ、憲法 28 条は勤労者の権利として団結権等を一般的に保障しているところ、「勤労者」の意義について「使用者との関係で」限定的に解すべきものではない。

また、労組法 2 条の「労働者が主体となって」の「労働者」とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法 3 条）を指し、労働者とはいえない一般の市民や学生の組織する団体等と労組法の保護を受ける労働組合とを区別するという点で意味があることからすれば、この場合も「使用者との関係で」「労働者」に当たる者に限定されると解することはできない。実際、特定の企業又は事業所に働く労働者を職種の別なく組織した労働組合である企業別組合だけでなく、補助参加人のように、企業別労働組合に組織されにくい労働者を一定地域で企業を超えて組織する地域一般労組などの形態をもつ労働組合も存在している。このような労組は、労組法上の「労組」に該当せず、団体交渉権の享有主体たり得ないと解することはできない。

したがって、原告の上記主張は失当であるといわざるを得ない。

b 自主性

労働組合は、労働者が「自主的に」組織した団体でなければならず(労組法 2 条本文)、とりわけ、団結権の直接の相手方である使用者からの自主性の確保が重要であり、その観点から、労組法 2 条ただし書は、使用者の利益代表者の参加を許すもの(1 号)及び使用者から組合運営のための経費援助を受けるもの(2 号)を労働組合に当たらないものとして挙げている。

そして、本件では、補助参加人について、本件資格審査決定書が交付されており、中労委が実施した資格審査においても労組法 2 条及び 5 条 2 項の労働組合資格要件に適合するものと認められる旨決定されているところ、

補助参加人に原告の利益代表者が参加していることや、原告から組合運営のための経費援助をうけていることを認めるに足りる証拠はなく、ほかに自主性を欠くと認めるに足りる証拠もない。したがって、補助参加人は、労働者が「自主的に」組織した団体といえる。

この点、原告は、補助参加人が組合員名簿を示さないため、原告の利益代表者の立場にある者が組合員として参加しているのか判断することができず、原告からの人的独立性を判断できない旨主張する。確かに、前記((1)ウ)認定のとおり、補助参加人は、原告の求めに応じず、組合員名簿の提出をしていないことは認められるものの、代わりに都労委による本件資格審査決定書を提示しており(前記(1)ウ(サ))、その後も、原告は、抽象的に利益代表者の立場にある者が補助参加人に組合員として参加している可能性を繰り返し指摘するのみであって、都労委による判断に瑕疵があることを疑わせる具体的な事情は全く指摘していないことからすれば、組合員名簿の不提出をもって補助参加人が自主性の要件を欠くと認めることは相当ではない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

c 目的

労組法の労働組合と認められるためには、「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主たる目的」として組織された団体でなければならない(労組法2条本文)、労組法2条ただし書は、主として政治運動又は社会運動を目的とするもの(4号)は労働組合に当たらないとしている。

そして、前記((1)アないしウ)認定事実によれば、補助参加人が残業代の支払等に関する団交を求めるなど、組合員の労働条件の維持改善等の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として活動しているものと認められる。

この点、原告は、構成員の大部分が部外者ないし外部者である補助参加人にとって、原告における労働条件は何ら維持改善の目的足り得ず、このような部外者による原告の労働条件への干渉はいわゆる同情ストによる支援活動と同質の社会活動ないし政治活動であって、法が予定する労働組合としての活動ではない旨主張するが、補助参加人が主として政治運動又は社会運動を目的とするものと認めるに足りる証拠はない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

d 団体性

労組法の労働組合と認められるためには、労働者の「組織する団体又はその連合団体」であることが必要である(労組法2条本文)。「組織する」とは、複数の労働者が共同の目的のために一定の活動を行う意思をもって団体を結成している状態を指し、その後も団結の状態を持続することが必要である。

そして、前記(a)のとおり、補助参加人は、東京の地方公共団体関連の職

場で勤務する非常勤職員等を中心に組織されたものであるから、労働者の「組織する団体」といえる。

この点、原告は、これまで現実に原告に対する団交申入れ等をしてきた青年ユニオンは、補助参加人と独立した労働組合でなく、また、首都圏とは関係がない仙台市や長野県在住の者の加入通知がされており、補助参加人の組織団体性・実態は未だ不明であるなどと主張するが、上記主張は、補助参加人に関するものではなく、主張自体失当というべきである。

e 民主性

労組法 5 条 1 項は、労働組合が労組法上の諸手続に参加し、かつ労組法の規定する救済を受けるためには、労働委員会に対して証拠を提出し、労組法 2 条の自主性の要件を満たしていることのほか、その組合規約に 5 条 2 項各号に掲げる事項を記載していることを立証しなければならないことを定めている(民主性の要件)。

そして、前記(b)のとおり、中労委が実施した資格審査においても労組法 2 条の労働組合資格要件に適合するものと認められていることに弁論の全趣旨を総合すると、補助参加人は、民主性の要件を満たしていると認めるのが相当である。

この点、原告は、補助参加人は、東京の自治体関連の職場で勤務する非常勤職員を中心に構成する労働組合であるということからすると、常勤職員との間に差別または逆差別現象が生じることになり、労組法 5 条 2 項はもとより、労基法 3 条や 4 条の均等待遇、憲法 14 条 1 項に違反し、ひいては民主性の要件を欠いているといわざるを得ないなどと主張するが、原告の上記主張はそもそも民主性の要件にかかわるものとはいえず、主張自体失当であり採用できない。

f その他の原告の主張について

原告は、労組法上の労働組合と認められるためには、「労使対等の要件」及び「責任性の要件」も必要である旨主張するが、前記 a ないし e の各要件に加えてさらに上記の 2 つの要件が必要とはいえず、原告の上記主張は採用できない。

g まとめ

よって、補助参加人は実質的にみても労組法 2 条の労働組合といえる。

- (イ) 以上によれば、補助参加人の労働組合としての要件具備の関係での原告の求釈明はそもそも理由があるとはいえず、これに対して補助参加人が説明をせず、疑念が払拭されなかったとしても、原告が本件団交の申入れに応じなかったことについて正当な理由があるとはいえない。

なお、平成 18 年協定が青年ユニオンを当事者として締結されたこともあり、青年ユニオンが労組法 2 条所定の労働組合であるかという点や青年ユニオンと補助参加人の関係等について、原告が疑問を呈し、それが本件団交申入れに応じなかった理由の 1 つとされていることがうかがわれる。確かに平成 18 年協定では青年ユニオンが当事者とされているものの、その後の

原告に対する種々の申入れは、概ね補助参加人及び青年ユニオンが当事者となっていることが認められ(前記(1)イウ)、補助参加人が労組法上の労働組合と認められることは前記のとおりであるから、本件の一連の経緯で原告が上記疑問を持ったとしても、そのことが原告が本件団交申入れに応じなかったことの正当な理由となるものではない。

イ 原告は、補助参加人は、労働実態について何らの状況把握もしないままの団交要求、「渋谷センター街店」での業務妨害行為、労働基準監督署への集団申告という労働組合活動を逸脱した集団行動、記者会見における事実と反する内容の公表等の違法・不誠実な行動を重ねたのであるから、原告が団交の機会を持たなかったことには正当な理由がある旨主張している。

この点、前記((1)イ(エ)・エ)認定のとおり、青年ユニオンが記者会見をして原告が時間外割増賃金不払いを是正した旨公表したこと、補助参加人の組合員らが、原告の店舗内外で演説、ビラ配布等を行ったこと、X4外2名が労働基準監督署に是正申告をしたことが認められる。しかし、青年ユニオンの上記記者会見における行為が不当、違法なものであると認めるに足る証拠はない。そして、その余の行為は、原告が本件団交申入れに正当な理由なく応じない対応をした(前記(1)ウ)後の平成19年2月24日以降の行為である。また、それらの行為に至る経過及び態様等からすれば、いずれも正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえない。

したがって、補助参加人側の上記各行為をもって、原告が本件団交申入れに応じなかったことの正当な理由となるものではない。

ウ さらに、原告は、団交事項の趣旨や範囲の特定・明確化に応じず、原告が団交に応じるだけの信頼を得る努力を怠っており、原告が団交の機会を持たなかったことには正当な理由があるというべきである旨主張している。

しかし、前記((3))のとおり、本件団交申入れ記載の程度でも団交の交渉事項が特定されているといえることからすれば、補助参加人が原告の団交事項の趣旨や範囲の特定・明確化の要請に応じなかったとしても、原告が団交に応じるだけの信頼を得る努力を怠っているとはいえず、原告が団交の機会を持たなかったことには正当な理由があるとはいえない。

(5) 以上によれば、原告が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由を欠くものとして、労組法7条2号の不当労働行為を構成するものというべきである。

3 よって、中労委が本件命令においてした、本件団交申入れに応じないことは労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとした判断は相当であり、原告が主張するような違法事由は認められない。

第4 結論

以上によれば、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19部