

平成26年7月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第402号 不当労働行為再審査命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成26年6月5日

判決

原告 鴻池運輸株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会

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

中央労働委員会が中労委平成23年(不再)第74号事件について平成25年6月6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

原告に就労するパートタイマーの加入する福岡地区合同労働組合(以下「本件組合」という。)は,原告との間で行った団体交渉(以下「団交」という。)で不当労働行為があったとして,福岡県労働委員会(以下「福岡県労委」という。)に対し,原告を被申立人とする救済申立て(福岡県労委平成22年(不)第3号。以下「本件救済申立て」という。)をした。

福岡県労委は,原告について,① 本件組合との団交において,本件組合側の出席者の人数を5人以内にするよう要請し,これが受け入れられないとして原告側の出席者が退席したこと,② 本件組合から団交ルールを設定を議題とする団交の開催を要求されたが,本件組合側の出席者の人数を5人以内としないのであれば,団交の開催に応じない旨書面で回答したこと,③ 本件組合から調査を求められた事項に関する説明において,不誠実な対応をしたことが,いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号に該当する不当労働行為に当たるとして,原告に対し,団交ルールを設定を議題とする団交拒否の禁止及び文書の交付を命じる救済命令(以下「初審命令」という。)を発した。

原告は,初審命令の上記救済部分を不服として,中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し,再審査申立て(中労委平成23年(不再)第74号。以下「本件再審査申立て」という。)をしたところ,中労委は,本件再審査申立てを棄却する旨の命令(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後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は,運送事業を主たる業とする会社であり,本件救済申立て時の

従業員数は約1万2500名であった。

原告には、正社員のみで組織する組合員数約7500名の鴻池運輸労働組合連合会があり、原告と同連合会とはユニオンショップ協定を締結している。

原告の西日本支店鳥栖流通センター営業所（以下「鳥栖営業所」という。）においては、主にコンビニエンスストア・チェーン向け商品の入出庫、保管及び配送業務が行われ、平成23年1月1日現在の従業員数は171名であり、そのうち9割程度を契約社員及びパートタイマーが占める。

イ A1（以下「A1」という。）は、平成18年7月1日、原告との間で、パートタイマーとしての有期雇用契約を締結し、以後、鳥栖営業所において、商品を商品棚から配送先の店舗ごとに荷揃えをする作業や、カゴ台車に積み替えるピッキングという作業に従事していた。

A1と原告との間の雇用契約は、当初、契約期間を2か月と定め、これを更新する形で継続されていたが、平成20年1月以降は契約期間が6か月となり、最後に更新された際の契約期間は平成22年4月21日から同年10月20日までとされた。

ウ 本件組合は、昭和51年9月12日に結成された、個人加盟方式の地域合同労働組合であり、本件救済申立て時の組合員数は55名であった。

A1は、平成22年5月12日に本件組合に加入した。

原告の従業員のうち、A1以外の従業員で本件組合に加入している者はいない。

(2) 団交に至る経緯

ア 原告は、平成22年4月1日、過去に起きた情報漏洩問題を踏まえ、情報の適正な管理を図ることを目的として、「情報セキュリティ管理規程」を制定し、同月13日、情報セキュリティ推進責任者名により、全従業員に対し、法令遵守と機密保持に関する誓約書（以下「本件誓約書」という。）の提出を指示する「一般通達（指示）」と題する書面（以下「本件一般通達」という。）を各支店に宛てて送付した。本件一般通達には、本件誓約書の提出期限として「5月末日」と記載されていた。

鳥栖営業所では、本件一般通達を事務所及び出入口近くの壁面と休憩室に掲示し、また、同月25日頃、A1を含む鳥栖営業所のパートタイマーごとに設けられたタイムカード箱の中に本件誓約書の用紙が入れられた。

イ A1は、平成22年5月7日、鳥栖営業所所長のC1（以下「C1所長」という。）に対し、① 女性社員に抱きついたり、そのでん部をなでたりするなどのセクハラが発生していること、② 運転未熟者がフォークリフトを運転しており危険であること、③ A1の個人情報

原告の従業員の間で話題とされていることの3点の問題を指摘し、これらの問題について納得のいく説明がされるまで、本件誓約書の提出を留保する旨述べた（以下、A1が指摘した上記3項目について原告の対応、説明を要求したことを指して、「3項目の要求」という）。

ウ 原告は、鳥栖営業所の従業員に対し、本件誓約書を平成22年5月13日までにC1所長に提出するよう指示し、同日までにほとんどの従業員は本件誓約書を提出したが、A1はこれを提出しなかった。

エ A1は、平成22年5月12日、本件組合に加入し、本件組合は、同日、原告の本社及び鳥栖営業所宛てに、A1が本件組合に加入したことなどが記載された「組合加入通知並びに団交要求書」と題する書面をファックスで送信し、併せて郵送した。同書面には、要求事項として、「A1組合員の地位、賃金、労働条件について、当労組と事前協議約款を締結すること」、「現在、A1組合員に対して提出を強要されている誓約書の提出を強制しないこと」が記載され、これらの要求について団交を申し入れる旨が記載されていた。

(3) 第2回団交までの交渉経緯

ア 平成22年6月23日、福岡市内の貸会議室で原告と本件組合との間の第1回団交（以下、原告と本件組合との間で行われた団交は回数で特定して表記する。）が開催され（以後の全ての団交が同じ場所で実施された。）、原告側は本社勤労部部長、同部理事を含めた4名が、本件組合側はA1を含む12名が出席した。原告側は、本件組合側に対し、出席者の人数を5、6人に絞るよう要求したが、本件組合側は、これに応じず、交渉要員を5人とし、残りの者は傍聴者として出席する旨を申し出た。これに対し、原告側は、交渉要員以外の者の退席を求めたが本件組合が応じなかったため、本件組合側の上記12名が在室したまま交渉が始まった。

冒頭約30分間にわたり事前協議約款の締結について話し合いが行われた後、本件誓約書の提出問題が話し合われた。本件組合側は、原告側に対し、本件誓約書について、原告がどうしても提出してほしいということであればA1に提出させてもよいが、そのための条件として、3項目の要求について納得できる対応をしてもらいたいと述べた。これに対し、原告側は、事実確認が必要である旨述べた。

第2回団交の日時を決めるに当たり、原告側が、同年8月頃としたい旨申し入れたのに対し、本件組合側は、この団交が解決するまでは本件誓約書を提出しないと述べるとともに、そのことによってA1に不利益な取扱いをしないことを求めたところ、原告側が特段異議等を述べることはなかった。

イ 原告は、平成22年7月12日、本件組合に対し、第1回団交において本件組合から求められた事前協議約款に関する確認書の作成に応じることはできない旨伝えた。

本件組合は、同月29日、原告に対し、第1回団交で事前協議約款の締結について合意したにもかかわらず、原告が合意を破棄したとして抗議するとともに、早急に確認書の作成に応じるよう求める旨及び原告が第1回団交において3項目の要求について調査することを確認した旨が記載された書面を交付した。

これに対し、原告は、同年8月11日頃、3項目の要求に係る調査については次回の団交で説明すること、事前協議約款については、地位・賃金・労働条件等は原告の専権事項であるため確認書の作成には応じられないこと、第2回団交は同月23日とし、原告側は4名で対応するので、本件組合側の出席者は5名以内に限定してほしいことが記載された書面を本件組合に交付した。

ウ 第2回団交は、平成22年8月23日に開催され、原告側は第1回団交と同じ4名が出席したのに対し、本件組合側はA1を含む12名が出席した。

原告側が、本件組合側の出席者の人数を5人以内に絞るよう要請したのに対し、本件組合側は、「前回の団交ではきちんと話し合いが行われたのではないか。」「今回も交渉要員は5名に絞るから。」などと述べ、人数の制限には応じなかった。

原告側と本件組合側との間で出席者の人数に関する押し問答が続いた末、原告側は、本件組合側の人数が絞られないことを理由として、短時間で退席した。そのため、この日は、3項目の要求に係る調査結果の説明や、本件誓約書の提出問題についての協議は行われなかった。

エ 本件組合は、平成22年8月28日頃、原告に対し、原告側が第2回団交において短時間で退席したことに抗議するとともに、団交ルールの設定を議題とする団交の開催を要求する書面を提出した。

原告は、同年9月8日頃、上記申入れを受け、本件組合に対し、本件組合側の出席者の人数を5人以内とすることを要請し、それが守られない限り平穏な交渉の場を持たないと考えていること、上記人数の制限が守られれば交渉には応じること、団交ルールの設定に関する交渉を改めて行うつもりはないことなどを書面で回答した（以下、同書面を「本件回答」という。）

(4) A1の雇止め

C1所長は、平成22年9月14日、A1に対し、原告とA1との雇用契約は同年10月20日で契約期間が満了し、これを更新しないことなどが記載された雇用契約期間満了通知を交付した。

(5) 第3回団交以後の交渉経緯

ア 第3回団交は、平成22年10月6日に開催され、当初、本件組合側は、交渉人数を10人とすることを要求したが、原告側が5人までしか認めないと回答したことから、団交拒否で争うと発言しつつ、原告の要求に応じて出席者を5人に絞った。なお、原告側の出席者は、第1回団交

と同じ4人であった。

本件組合側は、同団交において、A1に対して行った雇止め通知は解雇に当たり、合理的な理由が必要であるなどと述べ、本件誓約書の未提出が理由になっているかを問いただした。

これに対し、原告側は、A1については解雇ではなく契約期間の満了による雇止めである旨、本件誓約書を提出しないことは会社の指示・命令違反であり、雇用を継続するかどうかの評価基準の一つである旨を述べた。

また、本件組合側が3項目の要求に係る調査結果について報告書の提出を求めたのに対し、原告側は、「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題はない。」と口頭で回答した。本件組合側は、同調査の調査日、対象者及び結果について、書面での回答を要求した。

イ 原告は、第3回団交後の平成22年10月15日頃、3項目の要求に関し、セクハラ及び個人情報の漏洩問題については、調査したが指摘されたような事実は見つからなかった旨、フォークリフトの運転については、運転未熟者が行う場合には事前に関係者に周知する旨、A1の雇用契約については、同年5月13日までに本件誓約書が提出されなかったことから契約期間満了後も雇用関係を継続していくことが難しいと判断した旨が記載された書面を本件組合に交付した。

ウ 第4回団交は、平成22年10月19日に開催され、原告側は第1回団交と同じ4名が、本件組合側はA1を含む5名が出席した。

本件組合側が、3項目の要求について、原告が調査した日付及び対象者等を明らかにするよう要求したのに対し、原告側は、プライバシーの問題もあり、前記イの書面による回答で十分である旨答えた。

また、A1は、3項目の要求のうち、セクハラとフォークリフトの運転者の問題については前進しており、個人情報の漏洩問題についてはまだ納得していないが、本件組合の指示があるので本件誓約書を提出するなど述べた。原告側は、3項目の全てに納得していないのであれば受け取れないとして本件誓約書の受取を拒否したが、本件組合側が本件誓約書を机の上に置いて退席したことから、これを預かる形で持ち帰ることとした。

エ 第5回団交は平成22年11月29日に開催され、原告側、本件組合側共に4名が出席した。

本件組合側は、本件誓約書について、3項目の要求に係る調査結果を待って提出すると伝えており、前回の団交で提出した旨述べたところ、原告側は、A1は情報漏洩問題について納得しておらず、本件誓約書は強引に机の上に置き去りにされたことから、やむなく預かる形で持ち帰っただけである旨述べた。

また、本件組合側が、3項目の要求に係る調査はいつ誰が行ったのか

を問いただしたのに対し、原告側は、既に上記イの書面を交付しており、それ以上はプライバシーの問題もあるのでコメントしない旨述べた。

オ 6回団交は、平成23年1月11日に開催され、原告側は3名、本件組合側は5名が出席した。

本件組合側が、3項目の要求について、上記イの書面だけでは不十分であるとし、調査をした日付や対象者について問いただしたのに対し、原告側は、プライバシーの問題もあるので同書面以上のコメントはしない旨述べた。

カ 第7回団交は、平成23年3月8日に開催され、原告側は4名、本件組合側は6名が出席した。

本件組合側が、団交の出席者の人数を制限しないよう求めたのに対し、原告側は、第1回団交においては、本件組合側から貸会議室の外で騒ぐなどの発言があったため、大人数が出席したまま強行されたが、飽くまでも出席者を5名程度とした団交としたい旨回答した。

また、本件組合側が、3項目の要求に係る調査の日付、対象者について再度問いただしたのに対し、原告側は、この件については毎回回答しているとおおり、プライバシーの問題もあるので上記イの書面以上のコメントはしない旨述べた。

キ 第8回団交は平成23年6月7日に、第9回団交は同年7月22日にそれぞれ開催され、いずれも原告側は4名、本件組合側は5名が出席した。

ク 第10回団交は平成23年10月4日に開催され、原告側、本件組合側共に4名が出席した。

同団交において雇止めに関するA1以外の事例との比較が話題となったが、原告側が、個別契約に関わるものについては開示しない旨述べたところ、本件組合側は、原告側の上記態度が不誠実であり、同日の団交は打ち切る旨述べたため、この日の団交は15分ほどで終了した。

ケ 本件組合は、平成23年11月14日、原告に対し、団交ルールの設定、A1の解雇撤回及び雇止めに関するA1以外の事例との比較を議題として、同年12月5日の団交開催を書面で申し入れた。

これに対し、原告は、同年11月21日、団交ルールの設定については後記(6)イの本件再審査申立てに対する中労委の命令を待って対応すること、A1の雇止めは撤回しないこと、雇止めに関するA1以外の事例は開示しないことなどを回答した。また、原告は、団交の日時として上記申入れにある日時では調整がつかないとして、別の候補日を提示したものの、その後、原告と本件組合との間で団交は開催されていない。

(6) 本件救済申立て及び本件再審査申立ての経緯

ア 本件組合は、第5回団交後の平成22年12月9日、福岡県労委に対し、原告及びC1所長を被申立人として、本件救済申立てを行った。

本件組合は、本件救済申立てにおいて、① 原告及びC1所長がA1

に対して雇用契約期間満了通知を発し雇止めとしたことが、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であること、② 原告が本件組合との間の事前協議約款締結の約束を反故にしたこと、③ 原告側が、第2回団交において、交渉人数を5人以内とするとの条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したこと、④ 原告は、同年8月28日頃に本件組合から団交ルールの設定を議題とする団交申入れを受けたにもかかわらず、団交ルールの設定に関する交渉を改めて行うつもりはないとする本件回答をしたこと、⑤ 原告がC1所長を団交に出席させなかったこと、及び、⑥ 第4回団交において、本件組合側から、3項目の要求に関して原告が行った調査の日付、対象者を明らかにするよう求められたのに対し、原告側が不誠実な対応をしたことが、いずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為であると主張した。

福岡県労委は、第10回団交後の平成23年10月21日付けで、上記の各項目のうち、③、④及び⑥が労組法7条2号に該当する不当労働行為に当たるとして、原告に対し、団交ルールの設定を議題とする団交拒否の禁止を命じたほか、福岡県労委により上記各点が不当労働行為と認定されたこと、今後このようなことを行わないよう留意することなどを記載した文書を本件組合に交付することを命じ、C1所長に対する申立てを却下し、その余の本件救済申立てを棄却する旨の初審命令を発した。

イ 原告は、平成23年11月10日、初審命令の救済部分を不服として、その取消し及び救済申立ての棄却を求めて本件再審査申立てを行った。

中労委は、平成25年5月15日付けで本件再審査申立てを棄却する本件命令を発し、その命令書は同年6月6日に原告に送達された。

(7) 本件訴訟の提起

原告は、平成25年7月4日、本件命令の取消しを求める本件訴訟を当裁判所に提起した。

3 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 第2回団交において、原告側が本件組合側の出席者の人数が絞られていないことを理由に短時間で退席したことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

(被告の主張)

原告側は、第2回団交において、交渉要員を5人以内とするとの条件に固執して本件組合との交渉に応じず、短時間で退席したものであるところ、以下の点に照らせば、これは本件組合との団交を正当な理由なく拒んだ不当労働行為に当たることが明らかである。

ア 第1回団交においては、本件組合側の出席者が12名おり、人数を5、6人に絞るよう要求する原告側との間で30分ほど押し問答が続いたが、結局本件組合側が5名を交渉要員とし、残りの者は傍聴者とする形で交渉が行われ、その後、同団交において、傍聴者が発言して実質的な

交渉が阻害されるなどの事態は起こらなかった。

そして、第2回団交においては、第1回団交と同じく本件組合側からは12名が出席したが、第1回団交の経過からすれば、本件組合側の出席者が12名であるからといって団交の実施が困難であったとはいえない。

イ 原告は、第1回団交後、第2回団交前に、本件組合に対し、出席者を5人以内とするよう書面で要請したものの、本件組合はこれに対して何らの回答もしていないから、第2回団交前に、団交の出席者の人数について原告と本件組合との間で合意は成立していない。

また、本件組合は、第2回団交に当たり、原告に対し、第1回団交と同様に交渉要員を5名とし、残りの者は傍聴者とする旨を申し出たのであるから、出席者の人数について一応の譲歩の姿勢を示したものとみることができる。

これに対し、原告は、出席者を5人以内とすることに応じなければ交渉はできないとして、全く譲歩の姿勢をみせないまま一方的に交渉を打ち切っており、このような原告の対応は性急で硬直的に過ぎるといふべきである。

ウ 加えて、原告側は、第1回団交において、本件組合に対し、3項目の要求について事実関係を確認するため調査する旨述べ、これに対し、本件組合側は、3項目の要求について団交で合意するまでA1は本件誓約書を提出しない旨述べていたのであるから、原告側は、3項目の要求について本件組合との間で合意が成立しないと、A1から本件誓約書の提出がされないことを認識していたものである上、原告は、第2回団交に先立つ平成22年8月11日付けの書面において、第2回団交で3項目の要求に係る調査について説明する旨述べていたものである。さらに、原告は、同年9月14日、A1に対し、雇止め通知を交付し、その後の第3回団交において、A1が本件誓約書を提出しないことは会社の指示・命令違反であるとして、雇用契約更新に係る評価基準の一つであることを明らかにしており、A1との雇用契約を更新するか否かを判断するに当たり、本件誓約書の提出の有無を関連づけて考慮していたものである。

このような経過からすれば、第2回団交は、原告側で3項目の要求に関する調査について説明することが予定されており、そこでの説明内容が本件誓約書の提出に係るA1の意思決定、ひいては、A1との雇用契約の更新の判断にも関係する重要な局面であったといふべきところ、原告は、第2回団交における本件組合側の出席者の人数を制限することに固執して同団交を打ち切ることで、本件組合が本件誓約書を提出するか否かについて協議する機会を失わせたものであり、しかも、原告は、本件誓約書の提出の有無が雇用契約更新の判断と関連することについて本件組合に説明しなかったのであって、このような原告の対応

は不誠実なものであったといわざるを得ない。

(原告の主張)

以下の点に照らせば、原告側が、第2回団交において本件組合側の出席者の人数が絞られないとして短時間で退席したことには正当な理由があり、不当労働行為に当たらない。

ア 正常な団交を行う適正な人数というのは自ずから決まってくるものであるところ、本件組合は、第1回団交を経て、会議室の大きさやその際の原告側の対応等から、原告との団交における出席者の適正な人数が十数名に及ぶものでないことは理解していたはずであり、十数名もの人数を出席させようとした場合に原告から人数制限を求められることは十分予測していたものである。

また、見も知らぬ組合員十数名に取り囲まれて正常な対応ができるわけがなく、原告が本件組合側の出席者を5、6名に絞るよう要求したことは、極めて妥当なものであった。実際にも、第3回団交以降、本件組合は原告の要請に応じて出席者の人数を絞っており、その結果団交は正常に行われるようになった。

イ 被告は、本件組合が交渉要員を5名とし、残りの者を傍聴者とする提案をしたことで譲歩したというが、団交において傍聴者を認める意味はない上、当該「傍聴者」が不規則発言等をしない保証はない。本件組合の上記提案は、多人数によって原告側を不当に威圧しようという意図に基づくものであることは明らかであって、本件組合側の譲歩などと評価できるものではない。

ウ 3項目の要求は、本件誓約書を提出するか否かと何の関係もない事柄であって、3項目の要求への対応がないからといって本件誓約書を提出しないことが正当化される筋合いのものではない。また、そもそも3項目の要求に係る事項は、いずれも実際にはそのような問題が起きておらず、A1がでっち上げた問題であった。

したがって、原告が第2回団交において3項目の要求に関する事実関係の調査結果を説明することを予定していたからといって、第2回団交がA1との雇用契約更新の判断にも関係する重要な局面であったとは到底いえない。

(2) 本件回答は、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 前記(1)でも主張したとおり、第2回団交が終了した時点では、いまだ原告と本件組合との間で交渉人数についての合意は成立していなかったものである。したがって、団交ルールを設定を議題とする本件組合からの団交の申入れに対して、原告が団交ルールの設定に関する交渉を改めて行うつもりはないとした本件回答は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

イ 第2回団交後についてみても、本件組合は、第3回団交において、原告

が出席者の人数を制限するよう求めたのに応じて組合員を一部退席させる一方、かかる人数制限について団交拒否として争う旨発言した上、第7回団交では人数制限をしないよう原告に要請し、第10回団交後にも改めて団交ルールの設定等を議題とする団交申入れを行ったものであるから、第2回団交後に団交の出席者の人数に関する合意が成立したのではないことは明らかである。

(原告の主張)

ア 団交ルールは、日時、場所、出席者及び交渉議題さえ明確であれば足りるのであって、それ以上のルールを設定すべき必要はなく、数度の団交を経ることで自ずから定着するものである。

イ 不当労働行為としての団交拒否の成否は、ある特定の日における使用者側の対応の当否だけで決まるものではない。

本件では、第2回団交においては本件組合側の出席者の人数を巡ってトラブルになったが、第3回団交以降第10回団交までは、本件組合側の出席者の人数は4人から6人までの間で推移し、滞りなく団交が行われてきたものであり、こうした一連の団交の経過を総合的に評価すれば、原告の対応が不当労働行為としての団交拒否に当たるものでないことは明白である。

なお、第10回団交より後は団交が実施されていないが、団交を打ち切ったのは本件組合側であり、本件組合は、その後も団交を要求してはくるものの、原告が希望日時を連絡しても、それが気に入らないとして団交を行わないのであり、団交を拒否しているのは本件組合の方である。

(3) 第4回団交において、3項目の要求に関する調査内容について原告側がした説明等は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

(被告の主張)

3項目の要求は、広い意味ではA1の勤務する職場環境の改善を求めるものといえるから、A1の労働条件と関係がないとはいえない上、原告は、第1回団交において、3項目の要求について事実確認の調査を行う旨述べたのであるから、その結果について説明するなど、3項目の要求について誠実に交渉を行うべきであった。

しかるに、原告側は、3項目の要求に関し、セクハラ問題や情報漏洩問題については指摘されたような事実が確認されなかったこと、運転未熟者がフォークリフトを運転する場合には事前に関係者に周知することを回答するのみで、第4回団交において、本件組合から、原告が行った調査の日付、対象者の開示を求められたのに対し、会社としての回答は既に十分行っている旨述べ、第5回団交から第7回団交までにおいて、本件組合から同様の要請を受けたものの、プライバシーの問題があるので既に行った回答以上のコメントはしない旨述べるにとどまったものであり、自らが行った調査の内容（調査の方法、調査対象者の人数、日程等）について可能な範囲で

回答し、回答が困難であればその理由を示すこともしておらず、誠意を持った説明を行わなかった。

このような原告の回答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ものである。

なお、本件命令は、3項目の要求に係る事実が存在することを前提としたものではなく、原告の行ったとする調査に関する説明の内容を問題としているものである。

(原告の主張)

前記(1)でも主張したとおり、3項目の要求は、それ自体事実に基づかない言いがかりに等しい事柄であり、A1の労働条件にほとんど意味を与えないものである。

3項目の要求は、いずれもそのような事実が存在しないものであるから、そのような事実が存在することを前提として調査内容を開示すべきとする本件命令は甚だ不合理である。

(4) 救済の必要性の有無

(原告の主張)

本件命令は、団交ルールを設定を議題とする団交の応諾を命じているが、それ自体概念矛盾であり、不合理な命令である。

また、原告と本件組合との間の団交は、第2回団交においては本件組合側の出席者の人数を巡ってトラブルになったが、第3回団交以降、本件組合側の出席者の人数は4人から6人までの間で推移し、滞りなく団交が行われてきたものであり、原告及び本件組合の双方とも団交の出席者の人数についてはおおむね5人程度とするルールが暗黙のうちに成立したものである。このように団交ルールが既に形成されていることからすれば、もはや団交ルールを設定を議題とする団交を行う必要はなく、救済の必要性が存しない。

なお、第10回団交以後は団交が実施されていないが、団交を打ち切ったのが本件組合側であることは前記(2)でも主張したとおりである。

(被告の主張)

第3回団交以降、本件組合側の出席者の人数が4人から6人までの間で団交が行われてきたのは、原告側が第2回団交において本件組合側の出席者が5人以内に絞られないとして短時間で退席したことや本件回答により出席者の人数に関する団交を行うこと自体拒否したことから、本件組合としては、原告が求める人数の制限に応じなければ団交が行われぬおそれがあったため、やむなく出席者の人数を制限したにすぎず、これをおおむね5人程度とするルールが暗黙のうちに成立したものとはいえない。

また、上記のような原告の姿勢や団交ルール設定のための団交を概念矛盾とまで主張する原告の態度からすれば、第10回団交後、本件組合が日程調整の求めに応じないために団交が行われていないという事情があったとしても、本件命令に係る救済命令を発すべき必要性は失われない。原

告自身、第10回団交後、団交ルールの設定については中労委の命令を待って対応する旨回答していたのであり、中労委の命令が出るまでは団交ルールの設定を議題とする団交を行わない姿勢を明らかにしたものであるから、この意味でも、団交ルールの設定を議題とする団交拒否の禁止を命ずべき必要性があるというべきである。

第3 争点についての判断

1 争点(1)(第2回団交において、原告側が本件組合側の出席者の人数が絞られていないことを理由に短時間で退席したことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか)について

(1) 前記前提事実(第2の2)(3)ア、イによれば、第1回団交において、本件組合側は、A1に本件誓約書を提出させてもよいが、そのための条件として、3項目の要求について納得できる対応をしてもらいたいと述べ、これに対し、原告側は、3項目の要求に係る事実関係を確認する旨回答した上、第1回団交の終了後、3項目の要求に係る調査については次回の団交で説明する旨伝えていたものであるから、第2回団交は、上記調査の結果について原告側からの説明や本件誓約書の提出等に関する協議が予定されていたものといえる。

そして、原告は、後に、A1との雇用契約について、平成22年10月21日以降更新しないこととしており、A1が同年5月13日までに本件誓約書を提出しないことからA1との雇用関係の継続が困難であると判断したというのであるから(前提事実(5)ア、イ)、3項目の要求に係る調査結果の説明や本件誓約書の提出等に関する協議が予定されていた第2回団交は、A1との雇用関係の継続に関わる重要なものであったというべきである。

しかるに、原告は、前記前提事実(3)ウのとおり、第2回団交において、本件組合に対し、本件組合側の出席者の人数を5人以内にするよう要請し、本件組合から、第1回団交と同じく交渉要員を5人とし、その他の者を傍聴者とする旨の提案を受けたが、これを受け入れないだけでなく、何らの譲歩もせず、出席者の人数に関する交渉もしないまま、短時間で退席したというのである。上記のようなこの日の団交の重要性にも照らすと、原告が、出席人数に関する本件組合側の要望について一切譲歩せず、予定されていた議題について何ら触れず、したがって、本件誓約書が提出されないことがA1との雇用関係に及ぼす影響等についても一切説明しないまま、短時間で団交を打ち切ったことは、一方的で不誠実なものといわざるを得ず、正当な理由のない団交拒否であって、労組法7条2号の不当労働行為に当たるというべきである。

(2) 原告の主張について

ア 原告は、本件組合自身、原告との団交における適正人数が十数名に及ぶものでないことを理解していた上、原告側が見も知らぬ組合員十数名に取り囲まれて正常な対応ができるわけがないなどと主張する。

しかし、前記前提事実(3)アのとおり、第1回団交においては、当初、本件組合側の出席者が12名おり、原告側は、これを5、6名に絞るよう要求したが、本件組合側から、出席者のうち交渉要員を5名とし、それ以外の者を傍聴者とする旨の申入れを受け、原告はこれを直ちに受け入れたわけではないものの、結局、上記12名が在室したまま交渉が実施されている。そして、この第1回団交におけるやりとりが録音された反訳文書に表れた具体的な経過をみても、このときの団交が、上記「傍聴者」が在席していることによって正常な進行が妨げられ、実質的な交渉が阻害されたという事実は認められないのであって、これらの点に照らせば、原告の上記主張は採用できない。

また、原告は、上記「傍聴者」が不規則発言等をしない保証はないとも主張するが、上記のような第1回団交の経過に照らし、そのようなおそれが具体的に予測できた状況であったともいい難く、この点に係る主張も採用できない。

イ 次に、原告は、3項目の要求は本件誓約書の提出をするか否かと関係のない事柄であって、3項目の要求への対応がないからといって本件誓約書を提出しないことが正当化される筋合いのものではなく、また、そもそも3項目の要求に係る事項は、いずれも事実無根のものであったから、第2回団交において3項目の要求に関する事実関係の調査結果についての説明が予定されていたからといって、第2回団交がA1との雇用契約更新の判断にも関係する重要な局面であったとはいえない旨主張する。

しかし、本件組合側が、第1回団交において、3項目の要求に係る原告の対応をみてA1に本件誓約書を提出させるか否か決める旨述べたことは、本件組合の方針を一方向的に示したものであるとはいえず、原告側は、これを受けて、3項目の要求に係る事実確認をし、その調査結果を第2回団交において説明する旨回答しており、上記のような経緯からすれば、第2回団交は、単に3項目の要求に関して協議することが予定されていただけでなく、原告による上記調査結果の説明等を踏まえて、A1及び本件組合が本件誓約書の提出に関しどのような態度で臨むかがある程度明らかにされ、本件誓約書の提出に関する問題についても協議されることが予定されていたものと解される。また、そこで示されるA1及び本件組合の姿勢、方針によっては、原告側は、本件誓約書の不提出がA1との雇用関係継続の肯否に影響することを説明し得たものである（実際にも、原告は、前記前提事実(4)のとおり、この第2回団交後、第3回団交前に、A1に対し、雇用契約を更新しない旨の通知をしたものである。）。これらの点に照らせば、第2回団交はA1との雇用契約更新の判断にも関係する重要なものであったというべきである。

そして、第2回団交の上記のような意味合いからすれば、原告の行った調査により3項目の要求に係る事実が確認されなかったとしても、

その重要性を否定することはできないというべきである。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

2 争点(2) (本件回答は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか) について

- (1) 前記前提事実(3)エのとおり、本件組合は、第2回団交における原告側の対応を踏まえ、平成22年8月28日頃、原告に対し、団交ルールの設定を議題とする団交の開催を要求したところ、原告は、同年9月8日頃、本件組合に対し、団交における本件組合側の出席者の人数は5人以内とし、団交ルールの設定に関する交渉を改めて行うつもりはないなどとする本件回答をしたものである。

本件回答は、義務的団交事項である団交ルールの設定を議題とする団交の開催を拒否したものである上、原告は、本件回答のほか、その前後を通じ、本件組合との間で団交ルールの設定を議題とする団交には一切応じなかったものであるから、本件回答は団交拒否に当たり、労組法7条2号の不当労働行為に当たるといえるべきである。

(2) 原告の主張について

ア 原告は、団交ルールは、日時、場所、出席者及び交渉議題さえ明確であれば足り、それ以上の団交ルールを設定すべき必要はなく、団交を数度経ることで自ずから定着するものであると主張する。

しかし、原告と本件組合の間では、本件組合側の団交への出席者の人数を何人とするかについて合意されなかったのであって、出席者についての団交ルールが定められたとはいえない。

また、原告が主張するように、明示的に団交ルールを合意、設定しなくとも、労使双方が当初の団交において実際に実施された団交の方法に異議がなかったり、あるいは、団交が重ねられる中で協議や譲歩がされたりするなどして、労使双方に異議のない団交の形が定まっていく場合があることは否定できない。とはいえ、本件では、前記前提事実(3)、(5)のとおり、① 原告は、第2回団交において、本件組合側の出席者の人数が5人以内に絞られていないとしてその日の団交を一方的に打ち切った上、その後、本件組合から団交ルールの設定を議題とする団交の開催を要求されたのに対して、本件回答をもってこれを拒否し、② 本件回答後の第3回団交においては、本件組合から交渉人数を10人とすることを求められたのに対し、原告は、5人以内しか認めないとの態度を変えず、そのため本件組合は、団交拒否で争う旨異議を述べた上でやむなく出席者を5人に絞って団交を実施し、さらに、③ 第7回団交でも、本件組合が出席者の人数を制限しないよう求めたが、原告は、依然としてこれに応じず、その結果、本件組合は、第10回団交まで、原告の要求に従い4名から6名までの者を出席させて団交を継続し、第10回団交後にも、団交ルールの設定等を議題とする団交の開催を求めたというのである。このような経過からすれば、団交の出席者の人数

をおおむね5人程度に制限することについて本件組合に異存がなかったとは到底いえないのであるから、出席人数に関する団交ルールが労使双方に異議のない形で定着したものとは認められない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

次に、原告は、不当労働行為としての団交拒否の成否は、ある特定の日における使用者側の対応の当否だけで決まるものではなく、第3回団交から第10回団交までは、本件組合側の出席者の人数は4人から6人までの間で推移し、滞りなく団交が行われてきたものであり、こうした一連の団交の経過を総合的に評価すれば、原告の対応は不当労働行為としての団交拒否に当たるものでないと主張する。

しかし、上記アでも指摘したとおり、本件組合側の出席者の人数がおおむね5人程度に絞られた形で第3回団交から第10回団交まで実施されたのは、第2回団交において、原告側が、本件組合側の出席者の人数が5人以内に絞られないことを理由に退席し、この日の団交が打ち切られ、その後も本件回答等を通じて、団交ルールの設定を議題とする団交の開催に応じないという原告の姿勢が変わらなかったため、ともかくも団交を実施するべく、原告の要求に従う形で本件組合が出席者の人数を絞ったという経緯によるものである。このように、原告が出席者の人数に関する団交ルールについての協議を一切拒否しており、本件組合もその人数を5人以内として団交を実施することに異議がなかったわけでもないことからすれば、第3回以降の団交の実施状況をもって、本件回答が不当労働行為に当たるとの評価が覆えるものではない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

- 3 争点(3)(第4回団交において、3項目の要求に関する調査内容について原告側がした説明等は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか)について
- (1) 前記前提事実(3)、(5)のとおり、原告側は、第1回団交において、本件組合に対し、3項目の要求に係る事実確認をし、その調査結果を説明する旨述べ、第3回団交において、社内規定にのっとり調査・ヒアリングした結果問題はなかった旨説明し、また、第3回団交後、本件組合に対し、3項目の要求に関し、セクハラ及び個人情報の漏洩問題については、調査したが指摘されたような事実は見つからなかったこと、フォークリフトの運転については、運転未熟者が行う場合には事前に関係者に周知することなどを説明したところ、第4回団交において、本件組合から、原告の行った調査の日付、対象者を明らかにするよう求められ、原告は、プライバシーの問題があるとしてこれに応じなかったものである。

上記事実を照らせば、原告側は、3項目の要求に係る一応の調査結果を説明してはいるものの、3項目の要求をしたA1及び本件組合からすれば、原告の行った調査の方法、内容について説明を求めるのは何ら不合理なものではなく、原告側としても、調査日程や調査対象者の人数、範囲等につい

て説明を尽くすなど、調査対象者のプライバシーを害さない形で更なる説明をすることは可能であったと解される上、そのような回答すら困難であったというのであれば、その理由を説明するなどして対応すべきであり、プライバシーを理由に上記の程度の説明すら拒否したという原告の対応は、不誠実なものといわざるを得ず、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。

- (2) 原告は、3項目の要求それ自体はA1の労働条件に関係しないものである上、3項目の要求に係る事実自体存在しないものであるから、そのような事実が存在することを前提とした本件命令は不合理であると主張する。

しかし、3項目の要求に係る事項は、いずれもA1の勤務する鳥栖営業所内の職場環境に関する問題であって、その問題を解消させることはA1の職場環境を改善させることにつながるものであるから、A1の労働条件と関係がないとはいえない。

また、前記のとおり、第4回団交における原告の対応が不誠実な対応といふべきであるのは、原告の行った調査の方法や内容に関する説明が極めて不十分なものであることを理由とするものであって、3項目の要求に係る事実が存在することを前提としたものではない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

4 争点(4)（救済の必要性の有無）について

原告は、第3回団交以降、本件組合側の出席者の人数は4人から6人までの間で推移し、滞りなく団交が行われてきたことによって、原告と本件組合との間で団交の出席者の人数についてはおおむね5人程度とするルールが暗黙のうちに成立したことからすれば、もはや団交ルールの設定を議題とする団交を命ずべき救済の必要性は存しない旨主張する。

しかし、前記2でも説示したとおり、本件組合が、第3回団交以降、出席者の人数をおおむね5人程度に絞って団交を実施してきたのは、原告側が、第2回団交において、本件組合側の出席者の人数が5人以内に絞られていないとして退席し、その日の団交を一方的に打ち切ったこと、その後も、本件組合が求めた団交ルールの設定を議題とする団交の開催にも一切応じなかったことから、やむなく原告の要求に従う形で本件組合が出席者の人数を絞ったことによるのであり、出席者の人数に関する団交ルールが黙示に成立したとも、正常な集団的労使関係が回復したともいえないことからすれば、救済の必要性が消滅したとはいえない。

したがって、原告の上記主張は採用できない。

- 5 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、訴訟費用の負担について民事訴訟法61条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部