

平成26年7月16日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第23号 行政処分取消等請求事件(以下「第1事件」という。)

平成25年(行ウ)第34号 行政処分取消等請求事件(以下「第2事件」という。)

口頭弁論終結日 平成26年5月14日

判決

第1事件及び第2事件原告(以下「原告」という。)

福岡地区合同労働組合

第1事件及び第2事件被告(以下「被告」という。)

福岡県

同代表者兼処分行政庁

福岡県労働委員会

第1事件及び第2事件被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)

鴻池運輸株式会社

主文

- 1 原告の訴えのうち,処分行政庁に対する命令の義務付けを求める部分をいずれも却下する。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は,原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 第1事件

- (1) 処分行政庁が福岡労委平成22年(不)第3号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件について平成23年10月21日付けで発した命令(以下「第1命令」という。)のうち,原告の敗訴部分を取り消す。
- (2) 処分行政庁は,別紙1のと通りの救済命令を發せよ。

2 第2事件

- (1) 処分行政庁が福岡労委平成23年(不)第14号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件について平成24年10月26日付けで発した命令(以下「第2命令」という。)を取り消す。
- (2) 処分行政庁は,別紙2のと通りの救済命令を發せよ。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は,原告が,①補助参加人及び補助参加人西日本支店鳥栖流通センター営業所長C1(以下「C1」という。)が,原告の組合員であるA1(以下「A1」という。)に対し,平成22年9月14日付けで雇用契約期間満了通知を發し,A1との契約を更新しなかったことが,労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号及び3号の不当労働行為に該当し,②補助参加人が,原告との事前協議約款締結の約束を反故にしたこと,③補助参加人が,同年8月23日の団体交渉において,短時間で退席したこと,④補助参加人

が、原告に対し、同年9月8日付けで、団体交渉のルール(以下「団交ルール」という。)設定に関する交渉は改めて行うつもりはありませんと回答し、団交ルール設定についての協議に応じなかったこと、⑤補助参加人が、原告の要求にもかかわらず、C1を団体交渉に出席させなかったこと、及び⑥補助参加人が、同年10月19日の団体交渉において、原告の質問に対し、「答えたくない。」、「言いたくない。」等と言って不誠実に対応したことが、それぞれ、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると主張して、処分行政庁に対し、救済の申立てをしたところ、処分行政庁が、原告の申立てのうち、上記③、④及び⑥は不当労働行為に該当するが、その余は該当しないなどとして、原告の申立ての一部を棄却ないし却下する旨の第1命令を発したため、原告が、被告に対し、第1命令のうち、原告の申立てを棄却ないし却下した部分の取消しを求めるとともに、別紙1のと通りの救済命令を発することの義務付けを求め(第1事件)、さらに、原告が、平成23年11月14日付けで補助参加人に申し入れた団体交渉に関し、補助参加人が、同月21日付けで、⑦団交ルールの設定については、中央労働委員会(以下「中労委」という。)の再審査命令を待って対応する、⑧A1の雇用期間満了は、第1命令のとおりであり撤回しない、⑨雇用契約不更新についての他の事例との比較(以下「他例比較」という。)については、補助参加人と個人との個別労働契約に関わるものであるため開示しない、と回答したことが、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると主張して、処分行政庁に対し、救済の申立てをしたところ、処分行政庁が、当該申立てを全部棄却する旨の第2命令を発したため、原告が、被告に対し、第2命令の取消しを求めるとともに、別紙2のと通りの救済命令を発することの義務付けを求めた(第2事件)事案である。

2 前提事実(当事者間に争いのない事実の外、後掲証拠等により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 原告は、個人加盟方式の地域合同労働組合であり、原告の組合員のうち、補助参加人の従業員であった者は、A1のみである。

イ 補助参加人は、運送事業等を目的とする株式会社である。

ウ A1は、平成18年7月1日、補助参加人から、補助参加人の西日本支店鳥栖流通センター営業所(以下「鳥栖流通センター」という。)に勤務するパートタイマーとして雇用された者である。

(2) A1と補助参加人との雇用契約

A1は、平成18年7月1日に補助参加人から雇用された後、平成21年1月20日までは2か月毎に、同月21日以降は6か月毎に、合計14回にわたって、補助参加人との雇用契約を更新した。最後の契約更新の際には、A1の雇用期間は、同年10月20日までと定められた。

(3) 本件誓約書提出要請

ア 補助参加人は、社内における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、平成22年4月13日付けで、

取締役ら役員及びパートタイマーを含む全ての従業員を対象として、法令遵守及び機密保持に関する誓約書（以下「本件誓約書」という。）の提出を指示する旨の通達を、各支店及び営業所に向けて発した。

イ 前記アの通達を受けて、鳥栖流通センターの担当者は、平成22年4月25日、鳥栖流通センターに勤務する全ての従業員に対し、本件誓約書を提出することを要請した。

ウ A1は、C1に対し、平成22年5月7日、①セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止、②運転未熟者がフォークリフトの運転をする際に安全確認を徹底すること、及び③A1自身の個人情報漏えい問題への対処の3項目を要求ないし指摘（以下、この3項目に係る要求を「3項目要求」という。）し、本件誓約書の提出を留保したところ、C1は、A1に対し、セクハラ防止のポスターを休憩室に貼り、フォークリフトの運転について他の従業員に告知するなどと返答した。

エ A1は、平成22年5月12日、原告に加入し、原告は、補助参加人に対し、同日、団体交渉を求めた。

(4) 第1回団交から第4回団交までの経緯等

ア 原告と補助参加人は、平成22年6月23日及び同年8月23日、事前協議約款締結の是非及び本件誓約書提出の是非等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「第1回団交」及び「第2回団交」という。）。

イ 補助参加人は、A1に対し、平成22年9月14日、鳥栖流通センター所長C1名義で、同年10月20日付けでA1の雇用期間は満了となり、補助参加人はA1との雇用契約を更新する予定はない旨の記載がある雇用契約期間満了通知を交付し、A1に対する雇止めの通告をした（以下、A1に対する雇止めを「本件雇止め」という。）。

ウ 原告と補助参加人は、平成22年10月6日及び同月19日、本件雇止めの理由等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「第3回団交」及び「第4回団交」という。）。

エ C1は、第1回団交ないし第4回団交において、補助参加人側の担当者として、団体交渉に参加することはなかった。

(5) 第1事件に係る訴訟提起に至る経緯等

ア 原告は、処分行政庁に対し、本件雇止め、補助参加人が原告との間の事前協議約款締結の約束を反故にしたこと及び補助参加人の第2回団交及び第4回団交における対応等が不当労働行為に該当するなど主張して、不当労働行為救済の申立てを行ったところ（福岡労委平成22年（不）第3号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件）、処分行政庁は、平成23年10月21日付けで、別紙3のとおり主文の第1命令を発し、第1命令の命令書は、同月28日、原告に交付された。

イ 原告は、第1命令のうち、原告の申立てを却下ないし棄却した部分を

不服として、平成24年4月24日、当裁判所に対し、第1事件に係る訴訟を提起した。

ウ 補助参加人は、第1命令のうち、原告の申立てを認容した部分を不服として、中労委に対し、再審査の申立てをしたところ、中労委は、平成25年5月15日付けで、上記再審査申立てを棄却する旨の命令を発した（以下「本件中労委命令」という。）。

(6) 本件雇止め後の原告と補助参加人との交渉経緯

ア 原告と補助参加人は、平成22年11月29日から平成23年10月4日に至るまで、合計6回にわたり、本件雇止め撤回の是非等をめぐり、団体交渉を行った。

イ 原告は、補助参加人に対し、平成23年11月14日付けで、①団交ルールの設定、②本件雇止めの撤回、及び③他例比較を求めて、同年12月5日午後7時に団体交渉を開催するよう要求する旨の「団交要求書」を発した。同書面には、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。

ウ 補助参加人は、原告に対し、平成23年11月21日付けで、前記イの要求に対する回答書を発した。同回答書には、①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、②本件雇止めは撤回しない旨、③他例比較については補助参加人と個人の個別労働契約に関わるものであるため開示しない、及び④同年12月5日は調整がつかないので同月15日、16日又は19日の午後7時の日程を提案する旨の記載があった（以下、この補助参加人による回答を「第2事件回答」という。）。

エ 前記アの後、原告と補助参加人との間で、団体交渉は行われていない。

(7) 第2事件に係る訴訟提起に至る経緯等

ア 原告は、処分行政庁に対し、第2事件回答が不当労働行為に該当するなど主張して、不当労働行為救済の申立てを行ったところ（福岡労委平成23年（不）第14号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件）、処分行政庁は、平成24年10月26日付けで、上記申立てを棄却する旨の第2命令を発した。

イ 原告は、第2命令を不服として、平成25年4月22日、当裁判所に対し、第2事件に係る訴訟を提起した。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の主たる争点は、①本件雇止め、②補助参加人が事前協議約款に関する確認書の調印を拒否したこと、③補助参加人がC1を団体交渉に参加させなかったこと、及び④補助参加人による第2事件回答が、それぞれ、不当労働行為（①について労組法7条1号又は3号、②、③及び④について同条2号）に該当するか否か、である。

（原告の主張）

(1) 本件雇止めの不当労働行為該当性

- ア 補助参加人は、正社員で組織され、補助参加人との間でユニオンショップ協定を締結している鴻池運輸労働組合とは、労使協調路線を歩んでおり、同組合との関係を考慮すれば、原告を尊重するのは容易なことではない。そのため、補助参加人は、原告との団体交渉を嫌がっていた。
- イ ところが、第1回団交で、原告と補助参加人との間において、A1の3項目要求に対する調査結果が出るまでの間、本件誓約書の提出を留保する旨の合意（以下「本件誓約書提出留保合意」という。）が成立し、その上、補助参加人は、原告に、事前協議約款締結の約束までさせられたのであって、補助参加人は、原告に、組合活動の実績を作られてしまったといえる。補助参加人は、これを受けて、団体交渉に臨む姿勢が甘かったことを反省し、原告の組合活動の成果を踏みにじるべく、事前協議約款の締結を拒否するという強硬姿勢に転じたものである。
- ウ 原告は、補助参加人の対応について、鳥栖流通センター前において抗議集会を開催したところ、補助参加人は、これに激怒し、団交ルールの設定を目的とする団体交渉の拒否及びA1の職場排除を決めた。
- エ このような一連の事実経緯からして、補助参加人は、原告の影響力が職場に及ぶことを恐れ、原告の組合員であるA1を排除するために本件雇止めを行ったことは明らかであって、本件雇止めは、原告の正当な組合活動を嫌悪してされたものである。
- (2) 第1回団交において事前協議約款締結の約束がされていたこと
- 第1回団交において、原告代表者が、補助参加人側担当者に対し、事前協議約款の確認書の原案を示し、この内容で良いか否かを確認したところ、補助参加人側担当者は、「ええよ。ええよ。」などと答えたのであって、その後、細かい形式点な修正点はあったものの、事前協議約款を締結することについて、原告と補助参加人との間で、明確な合意がされたといえる。
- (3) 補助参加人による第2事件回答が不当労働行為に該当すること
- 補助参加人は、一貫して、団体交渉の人数を5名以内に限定し、団交ルール設定を目的とする団体交渉には応じないこととするとの頑なな対応方針に固執して、原告からの団体交渉申入れに対して第2事件回答をするに至ったのに、補助参加人の対応を、第1命令においては不当労働行為に該当すると認定し、第2命令においては不当労働行為でないとするのは矛盾している。補助参加人は、第2事件回答において、団体交渉の日程調整の提案をしているが、これは、不当労働行為意思の隠れみのにすぎず、補助参加人は、結局のところ、補助参加人側が提案するルールの押しつけをしようとしているにすぎない。
- (被告の主張)
- (1) 本件雇止めの不当労働行為該当性
- ア C1は、当初から、3項目要求のうち、具体的な要求と認められるものについては、相応の対応を取っており、A1が原告に加入した後も、C1の基本的態度に変化はうかがわれず、C1には、原告への嫌悪や原告

を意識したと受け取られる言動は認められない。

- イ 第1回団交及びその後に行われた団体交渉における補助参加人側出席者の言動には、特にA1の原告への加入や組合活動に対する嫌悪をうかがわせるようなところはない。
- ウ 本件雇止めは、第2回団交が出席人数問題で紛糾したために実質的な協議に入らず打ち切りとなった後に通告されているが、このことのみをもって、補助参加人が原告を嫌悪していたとまではいえない。
- エ 原告は、本件誓約書の提出が遅れた者はA1以外にもおり、同人は処分を受けていないと主張するが、同人の本件誓約書提出が遅れた理由と経緯は、A1のそれとは異なるものであるから、このことから、補助参加人が原告を嫌悪していたとまで推認することはできない。
- オ 以上のとおり、補助参加人が、A1の原告への加入及び原告の組合活動等を嫌悪していたことをうかがわせる事実は認められないことから、本件雇止めは、A1が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもってされたものであるとまでいうことはできず、労組法7条1号の不当労働行為には該当しない。

(2) 事前協議約款は締結されていないこと

補助参加人は、当初、原告の事前協議約款締結の要求に対し、内容及び状況に応じてその都度対応する旨回答し、その後、「協定の内容を見て。」と回答したこと、原告が第1回団交の途上において提案した協定の内容と第1回団交終了間際になって補助参加人に提示した確認書の文言が異なっていたこと、補助参加人が確認書への社長名義の押印を拒否したこと、及び原告が確認書に押印して送付するよう求めたところ、補助参加人がこれに対する明確な回答をせず、次回また連絡すると述べただけで、この議題は終了したこと等に鑑みれば、事前協議約款を締結することについて、労使間に明確な合意があったとは認められない。

(3) 第2事件回答の不当労働行為性

第2命令の事実認定及び判断は妥当であり、違法性は認められない。

第1命令においては、第2回団交における補助参加人の対応、平成22年9月8日付けの補助参加人の回答書などが団交拒否に当たるかが問題となったのに対し、第2命令においては、第2事件回答が団交拒否に当たるかが問題となったのであるから、それぞれの判断が異なるのは当然である。

(補助参加人の主張)

(1) 本件雇止めの不当労働行為該当性

本件誓約書提出要請は、補助参加人の情報セキュリティ管理規程に基づく正当な業務命令であるのに、A1は、補助参加人の全従業員約1万2500名の中で、ただ一人、本件誓約書を提出しなかったから、補助参加人は、本件雇止めをしたのであって、本件雇止めは不当労働行為に当たらない。

(2) 事前協議約款は締結されていないこと

補助参加人は、原告の事前協議約款締結の要求に対し、第1回団交に先立ち、また、第1回団交の席上においても、同約款を締結しない旨回答し、交渉は平行線をたどったが、原告代表者が、いきなり、「それでは合意に達したということ。」などと言って話を打ち切った。補助参加人は、第1回団交終了後、終了間際に原告側から提示された事前協議約款締結の確認書案を持ち帰って検討した結果、同確認書を締結しない旨を正式に回答した。

以上の経緯から、補助参加人が事前協議約款の締結に合意したことがないのは明らかである。

(3) 第2事件回答の不当労働行為性

原告は、団交要求書において、必ず事前の文書回答をすることを要求しており、補助参加人は、これに応じて、その都度、要求事項についての補助参加人の考え方を記載して原告に送付し、その上で、団体交渉の場において、それぞれの問題について議論してきた。補助参加人の事前回答に納得がいかなければ、団体交渉の場において、更に議論をすればそれで足りるのである。

補助参加人は、原告からの団体交渉の要求に対し、第2事件回答においても、誠実な事前回答を行い、併せて、団体交渉の希望日を申し送っていたにもかかわらず、原告は、補助参加人の回答は不誠実であるとして、団体交渉の開催日時の調整に応じなかったのであって、団体交渉を拒否したのは、原告自身である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 補助参加人の本件誓約書提出要請とそれをめぐる関係者の対応等

ア 本件誓約書は、補助参加人の従業員らが、補助参加人に対し、法令及び社内規程の遵守、在職中及び退職後の機密情報の保持並びにこれらに違反した場合に補助参加人が被った損害を賠償する旨を誓約することを内容とするものであった。

イ 補助参加人が前記アのような内容の本件誓約書の提出を求めるに至った理由は、補助参加人の社内機密が外部に漏えいされるという問題が発生したため、補助参加人が、情報の適正な管理について危機感を持ち、平成22年4月1日付けで情報セキュリティ管理規程を制定し、同規程8条において社員等（パートタイマーを含む。）に本件誓約書への署名及び提出を義務付けたことにある。

ウ A1は、本件誓約書提出要請に対して疑問を抱き、平成22年5月7日、C1に対し、3項目要求を行い、3項目要求に対する適切な説明がされない限り本件誓約書を提出しない旨主張して、本件誓約書の提出を拒絶した。

エ C 1 は、A 1 からの 3 項目要求を受けて、セクハラ防止のポスターを鳥栖流通センターの休憩室に掲示する、運転未熟者がフォークリフトの運転練習をする際にはその旨告知するなどと回答し、実際に、セクハラ防止のポスターを休憩室に掲示し、昼礼の機会において、セクハラ防止について従業員らに訴え、さらに、当面の間、フォークリフトの練習そのものを中止させた。

オ 鳥栖流通センターに勤務する A 1 を除く全従業員は、遅くとも、平成 22 年 6 月 14 日までに、補助参加人に対し、本件誓約書を提出した。

(2) 第 1 回団交

ア 原告は、補助参加人に対し、平成 22 年 5 月 12 日付けで、A 1 が原告に加入したとして、① A 1 の地位、賃金及び労働条件について、原告との間で事前協議約款を締結すること、並びに② A 1 に対して本件誓約書の提出を強制しないことを求めて、団体交渉の開催を要求する旨の「組合加入通知並びに団交要求書」を発した。同書面の末尾には、上記要求に対する回答を同月 26 日までに文書でされたい旨の記載があった。

イ 前記アの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成 22 年 5 月 25 日付けで、① A 1 の地位、賃金及び労働条件に関しては、その内容及び状況に応じて対応する旨、② 本件誓約書の内容を再度原告から A 1 に説明し、本件誓約書を提出してもらいたい旨、並びに③ 話合いの日時及び場所等の要求については電話等により協議したい旨の記載のある回答書を発した。

ウ 第 1 回団交には、原告側は原告代表者及び A 1 を含む 12 名、補助参加人側は勤労部長 B 1（以下「B 1」という。）及び勤労部理事 B 2（以下「B 2」という。）を含む 4 名が参加した。補助参加人側は、第 1 回団交の冒頭において、原告側の交渉人数を 5 名程度に制限することを求めたところ、原告側は、これに異論を唱え、原告側と補助参加人側とで、交渉人数をめぐって口論となった。その結果、原告側は、交渉の担当者を 5 名に限定してその余の原告側参加者を傍聴人とすることを提案し、補助参加人側は、交渉担当者以外の者の傍聴を認めないと述べたものの、原告側参加者が退席しない状態で実質的な協議に入った。

エ 前記ウの後、原告側が、補助参加人側に対し、事前協議約款の締結を申し入れたところ、補助参加人側は、当初、原告側から A 1 の労働条件等について何らかの要求があれば、内容及び状況に応じてその都度対応する旨述べて、事前協議約款を締結することには応じようとしなかった。

オ 事前協議約款に係る交渉の終盤において、B 2 が、「協定の内容を見て。」と発言したことを受けて、原告側は、補助参加人側に対し、「A 1 の地位、賃金、労働条件の変更がある場合には事前に組合と協議して実行する。」との確認書の文案を口頭で示した。B 2 は、これに対しては、

明確に拒絶することはなかった。

- カ 前記オの後、補助参加人側が、原告側に対し、本件誓約書の提出を求め
るに至った趣旨及び経緯等を説明したところ、原告側は、改めて3項目
要求を持ち出した。これに対し、B2は、セクハラ問題及びA1の個人
情報漏えい問題等について、確認して調査する旨述べた。
- キ 前記カの後、補助参加人側は、原告側に対し、改めて本件誓約書の提出
を求めたところ、原告代表者は、次回の団体交渉までは本件誓約書を提
出しない、団体交渉で合意ができれば本件誓約書を提出するが、団体交
渉が平成22年9月まで開けないのであれば、それまでは本件誓約書
を提出しない旨述べ、これに対して、B2は、「わかりました。」と述べ
た。
- ク 前記キの後、原告側は、事前協議約款に関する確認書の原案を文書で
作成したところ、当該原案には、「今後、補助参加人はA1の身分、地位、
賃金、労働条件を変更する場合は、事前に原告と協議し、合意を得た上
で実行する。」と記載されていた。これを受けて、補助参加人側は、「合
意」という文言を変えるよう求めた上で、その場で確認書に調印する
ことは避け、社内に持ち帰って検討することとした。
- ケ 補助参加人は、第1回団交の後、事前協議約款締結の是非について社
内で検討し、その結果、原告に対し、平成22年7月12日、事前協議約
款の締結をすることはできない旨の電話連絡をした。

(3) 第2回団交

- ア 原告は、補助参加人に対し、平成22年7月29日付けで、事前協議約
款締結の約束を破棄したことについて嚴重に抗議を申し入れる旨の「抗
議申入書」を發した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい
旨の記載があった。
- イ 前記アの抗議申入れを受けて、補助参加人は、原告に対し、平成22年
8月11日付けで、①3項目要求に関しては次回の話合いの場で説明
する旨、②事前協議約款に関しては、地位、賃金及び労働条件等は会社
の専権事項であるから確認書への署名及び捺印はできないとの結論に
達した旨、並びに③第2回の話合いは、同月23日に行う予定であり、
補助参加人側は4名で対応するので、原告側の参加者も5名以内に限
定されたい旨の記載のある回答書を發した。
- ウ 第2回団交では、補助参加人側の前記イの要請にもかかわらず、原告
側の参加者は10名を超えており、補助参加人側は、原告側に対し、交
渉人数を制限することを求めたが、原告側は、これに応じようとしな
かった。そのため、補助参加人側は、実質的な協議に入ることなく、団体
交渉の会場から立ち去った。
- エ 原告は、補助参加人に対し、平成22年8月28日付けで、補助参加人
の前記ウの対応を非難し、かつ、団交ルールの設定を求めて、団体交渉
の開催を要求する旨の「抗議並びに団交要求書」を發した。同書面に

も、要求に対する回答を文書にてされたい旨の記載があった。

オ 前記エの抗議及び要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成22年9月8日付けで、①団体交渉への原告側の参加人員を5名以内に限定するとの要件を守れば交渉に応ずる旨、及び②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旨の記載のある回答書を発した。

(4) 第3回団交

ア 原告は、補助参加人に対し、平成22年9月15日付けで、本件雇止めの理由を明らかにすることを求めて、団体交渉の開催を要求する旨の「要求書」を発した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。

イ 前記アの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成22年9月22日付けで、①本件雇止めをした理由は、A1との間の雇用契約の期間満了が迫っているからである旨、②団体交渉の日程及び場所については、原告と調整の上で行いたい旨、並びに③補助参加人側の交渉人数は4名であるから、原告側も5名以内に限定されたい旨の記載のある回答書を発した。

ウ 前記イの回答を受けて、原告は、補助参加人に対し、平成22年9月28日付けで、団交ルールの協議及び本件雇止めに議題として団体交渉の開催を要求する旨の「団交要求書」を発し、その際、C1を補助参加人側の団交要員として出席させることを要求した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。

エ 前記ウの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成22年10月5日付けで、①団交ルールについては、原告側も交渉担当者を5名以内に限定するとの条件で交渉に応じる旨、②本件雇止めをした理由は、A1に対する通知書のとおりである旨、及び③C1が団体交渉に出席することはない旨の記載のある回答書を発した。

オ 補助参加人側は、第3回団交において、原告側に対し、3項目要求については、補助参加人による調査の結果、特段の問題は確認できなかった旨の回答を口頭で行い、また、本件雇止めは解雇ではなく雇用期間の満了であり、A1が本件誓約書の提出指示を遵守しなかったことも契約不更新の重要な判断要素の一つである旨の説明をした。

カ 補助参加人は、原告に対し、平成22年10月15日付けで、第3回団交等における原告側の要求事項に対する回答書を発した。同回答書には、①3項目要求のうち、セクハラ問題及びA1の個人情報漏えい問題については、補助参加人の調査によっては原告側が指摘した事実を認めることができなかった旨、②3項目要求のうち、フォークリフト運転練習の際の安全確保の件については、運転未熟者がフォークリフトを運転する際には朝礼又は夕礼等において事前に関係者に周知することとした旨、及び③本件雇止めについては、A1以外の全従業員が本件誓約書を提出したにもかかわらず、A1が本件誓約書を提出しなかった

ため、今後もA1との雇用関係を継続していくことが難しいと判断したものである旨の記載があった。

(5) 第4回団交

ア 第4回団交において、原告側は、補助参加人側に対し、3項目要求に関して、補助参加人による調査の日付及び対象者等を開示するよう求めたところ、補助参加人側は、回答を書面で提出したので会社としての回答は十分に果たしている旨回答し、それ以上の回答をすることを拒否した。

イ 第4回団交において、原告側は、補助参加人側に対し、3項目要求の回答結果には満足していないがA1が署名及び押印した本件誓約書を提出する旨述べたところ、補助参加人側は、本件誓約書の受領を拒絶した。しかし、補助参加人側担当者は、第4回団交の会場が団体交渉のために借りたビルの一室であり、本件誓約書をその場に放置することもできないとの理由から、最終的には、A1が置いていった本件誓約書を回収することとした。

(6) 本件雇止め後の原告と補助参加人とのやり取り

ア 原告と補助参加人は、平成22年11月29日、平成23年1月11日、同年3月8日及び同年6月7日に、それぞれ、第5回、第6回、第7回及び第8回の団体交渉を行った。これらの団体交渉においては、本件雇止め等の問題点について、実質的な協議が行われ、団体交渉の終了に当たって、原告側が次回の団体交渉の日程調整を求め、補助参加人側がこれに応じていた。

イ 原告と補助参加人は、平成23年7月22日、第9回の団体交渉を行った。このとき、原告側は、他例比較を求めたが、補助参加人側は、プライベートに関する件は開示しないとして、これを拒否した。また、原告側が、次回の団体交渉の日程調整を求めたところ、補助参加人側は、処分行政庁の裁定が出てから調整する旨述べ、日程調整について、直ちに返答することを避けた。

ウ 原告は、補助参加人に対し、平成23年9月9日付けで、前記イの補助参加人の対応のうち、次回の団体交渉の日程調整をせずに退席したことは労組法7条2号の不当労働行為に該当する旨主張し、原告との団体交渉に応じるよう求める旨の「申入書」を發した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。

エ 前記ウの申入れを受けて、補助参加人は、原告に対し、平成23年9月15日付けで、原告との問題については、処分行政庁の出す結論を待つて対応する旨の記載がある回答書を發した。

オ 原告は、補助参加人に対し、平成23年9月15日付けで、①本件雇止めの撤回、及び②他例比較を求めて、団体交渉の開催を要求する旨の「団交要求書」を發した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。

- カ 前記オの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成23年9月22日付けで、①本件雇止めは撤回しない旨、②他例比較については、会社と個人の個別労働契約に関わるものであるから開示しない旨、及び③補助参加人の提案する次回の団体交渉の候補日の記載がある回答書を発した。
- キ 原告と補助参加人は、平成23年10月4日、第10回の団体交渉を行った。このとき、原告側は、他例比較についての協議を求めたが、補助参加人側がこれを拒否し、これを受けて、原告側は、開始15分程度で団体交渉を打ち切った。
- ク 原告は、補助参加人に対し、平成23年11月14日付けで、①団交ルールの設定、②本件雇止めの撤回、及び③他例比較を求めて団体交渉の開催を要求する旨の団交要求書を発したが、同書面にも要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があり、これを受けて、補助参加人が、原告に対し、同月21日付けで発した第2事件回答の回答書にも、補助参加人の提案する次回の団体交渉の候補日が記載されていた。
- ケ 第2事件回答を受けて、原告は、補助参加人に対し、平成23年11月30日付けで、団交要求を拒否したことに対し嚴重に抗議する旨の「抗議文」を発した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。
- コ 前記ケの抗議を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成23年12月5日付けで、①補助参加人が原告からの団交申入れを拒否した事実はない旨、及び②既に連絡した次回の団体交渉の日程についての回答を求める旨の記載のある回答書を発した。
- サ 原告は、補助参加人に対し、平成24年1月30日付けで、①団交ルールの設定、②本件雇止めの撤回、及び③他例比較を求めて、団体交渉の開催を要求する旨の「団交要求書」を発した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。
- シ 前記サの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成24年2月8日付けで、①前記サの要求に対する補助参加人の回答内容は第2事件回答のとおりである旨、及び②補助参加人の提案する次回の団体交渉の候補日の記載のある回答書を発した。
- ス 原告は、補助参加人に対し、平成24年2月17日付けで、前記サの団交要求を拒否したことに対し嚴重に抗議する旨の記載のある「抗議文」を発し、同年3月5日付けで、①団交ルールの設定、②本件雇止めの撤回、及び③他例比較を求めて、団体交渉の開催を要求する旨の「団交要求書」を発した。同書面にも、要求に対する回答を文書でされたい旨の記載があった。
- セ 前記スの要求を受けて、補助参加人は、原告に対し、平成24年3月15日付けで、①前記スの要求に対する補助参加人の回答内容は第2事件回答のとおりである旨、及び②補助参加人の提案する次回の団体交

渉の候補日の記載のある回答書を発した。

2 争点に対する判断

(1) 本件雇止め の 不当労働行為 該当性について

ア 補助参加人は、社内機密漏えい事件を機に、情報の適正な管理を行うこととして情報セキュリティ管理規程において一般的な法令遵守及び機密情報の保持等を誓約することを内容とする本件誓約書への署名提出を義務付け、これに基づいてA 1を含む従業員らに対して本件誓約書の提出を要請したのであって（前記1(1)ア及びイ）、補助参加人には、情報の適正管理を徹底しなければならない具体的必要性があったといえる。また、労働者と使用者は互いに信義に従い義務を履行しなければならない（労働契約法3条4項）、この信義誠実義務には本件誓約書が対象とする営業秘密等の保持義務が含まれると解される。したがって、補助参加人が本件誓約書の提出をA 1を含む従業員らに要請したことには必要性があり、信義誠実義務の履行がされることを確認したに過ぎないとみられることからしても相当な行為であったといえる。

これに対し、A 1は、3項目要求に対する説明がされない限り、本件誓約書を提出しないなどと主張して、本件誓約書の提出を拒絶したものであるが（前記1(1)ウ）、この3項目要求は、前記の本件誓約書の提出とは関連性のないものであり、補助参加人が3項目要求に適切に対応することを本件誓約書提出の条件とする旨のA 1の主張は、補助参加人からすれば、受け入れ難いものであったといえる。

それにもかかわらず、C 1は、A 1の3項目要求を聞き入れて、3項目要求のうち、セクハラ問題及びフォークリフト問題について、一定の対応策を取った（前記1(1)エ）。そして、その後、第1回団交において、原告側が、本件誓約書を提出する条件として、3項目要求を再度持ち出したところ、補助参加人側は、原告側の要求内容を聞き、調査して確認することを約束し（前記1(2)カ）、調査結果の報告等も行っている（前記1(4)オ及びカ）。

また、補助参加人は、原告から団体交渉の開催を要求する書面が送付されれば、必ずこれに対する回答書を返送し、団体交渉の当日には、原告の要求する議題に沿った団体交渉を開催するようにしていたのであって、補助参加人が原告からの団体交渉の要求そのものを拒絶したことは、後記イの団交ルールの設定を目的とするものを除けば一度もない（前記1(2)ないし(6)）。

このように、補助参加人は、基本的に原告からの団体交渉の開催要求等に逐一応じており、後記イのとおり、不誠実な対応も見られたにせよ、A 1及び原告からの要求にもおおむね真摯に対応していたということができ、また、本件全証拠によるも、C 1及び団体交渉の補助参加人側担当者らによる原告を嫌悪するような言動があったとも認められず、

補助参加人が原告の組合活動を嫌悪していたとはいえない。

イ 補助参加人は、原告に対し、一貫して、団体交渉の人数を5名以内とすることを要求しており（前記1(2)ウ、同(3)イ及びオ、同(4)イ）、第2回団交では、補助参加人側担当者が、この方針に固執し、実質的な協議に入らないまま会場から立ち去り（前記1(3)ウ）、かつ、その後、団交ルールの設定を目的とする団体交渉には応じないとの姿勢を見せるなど（前記1(3)オ）、補助参加人の原告に対する対応には、その一部に、不誠実との評価を受け得るものが含まれていたことは否定できない。しかし、補助参加人は、あくまで、交渉人数のみを問題としていたのであって、団体交渉そのものを拒否していたわけではないから（前記1(3)、オ）、上記の補助参加人の対応は、補助参加人の反組合的意図を推認させるものではない。

ウ 以上を前提として、補助参加人が本件雇止めをした理由について検討するに、前記アのとおり、補助参加人にしてみれば、本件誓約書の提出を従業員らに要請することは合理的なものであって、鳥栖流通センターにおいて勤務していたA1を除く全ての従業員は、本件誓約書を提出したものであるところ（前記1(1)オ）、A1は、本件誓約書の提出とは関連性のない3項目要求を持ち出し、3項目要求に対する説明がされない限り本件誓約書を提出しないなどと主張し、C1らが一定の対応をした後も、それに一切納得しようとはせずに、本件誓約書の提出を拒絶し続けたのであって、こうした事実関係に鑑みれば、補助参加人による本件雇止めの理由は、正当な理由なく本件誓約書の提出を拒絶し、補助参加人に対して本件誓約書とは無関係な要求を繰り返すA1の態度にあったものというべきである。

エ 原告は、第1回団交において補助参加人が原告に本件誓約書提出留保合意及び事前協議約款締結などの組合活動の実績を作られてしまったこと、並びに原告による抗議集会等の結果として、補助参加人が強硬姿勢に出ることを決めたのであって、本件雇止めは、原告の組合活動を嫌悪してされたものであるなどと主張する。しかし、後記(2)のとおり、第1回団交において事前協議約款が締結されたものとは認められないし、仮に本件誓約書提出留保合意の存在が認められ、かつ、原告が何らかの抗議活動を行っていたものとしても、前記アのとおり、補助参加人が、基本的に原告からの団体交渉開催要求に対して応じる姿勢を見せていたことも踏まえると、補助参加人が原告の組合活動を嫌悪していたと推認することはできないから、原告の主張は採用できない。

オ 以上より、本件雇止めは、補助参加人の不当労働行為意思によるものであると認めることはできないから、不当労働行為に該当せず、第1命令のうち、この点についての原告の申立てを棄却した部分は適法である。

(2) 事前協議約款を締結する合意の有無について

- ア 原告が、補助参加人に対し、第1回団交に先立ち、事前協議約款の締結を要求したところ（前記1(2)ア）、補助参加人は、第1回団交に先立ち、A1の地位、賃金及び労働条件に関しては、その内容及び状況に応じて対応する旨回答し（前記1(2)イ）、第1回団交の冒頭においてもその旨述べていたところであり（前記1(2)エ）、補助参加人側は、当初、原告との間で、事前協議約款を締結する意思はなかったといえる。
- イ 確かに、交渉が続けられる中で、B2が、「協定の内容を見て。」との発言をするに至り、これを受けて、原告側が、事前協議約款の確認書の文案を口頭で示したところ、B2は、原告側の提示した案を直ちに拒絶することはなかった（前記1(2)オ）。そして、甲28の1によれば、B2が、上記文案を提示された後に「ええよ。ええよ。」と発言したように聞こえなくもないが、その発言は不明確であるし、B2は示された文案が補助参加人の立場と大きく相違するものでないとの態度を示したにすぎないとみられなくもないのであって、前記アのとおり、補助参加人が事前協議約款の締結を拒否していたことも踏まえると、上記文案を提示された後のB2の言動をもって、上記文案のとおり的事前協議約款の締結に同意する趣旨であったと認めることはできない。
- ウ また、前記イの交渉段階において、原告側が口頭で提示した確認書の文案とは、「A1の地位、賃金、労働条件の変更がある場合には事前に組合と協議して実行する。」というものであったところ（前記1(2)オ）、第1回団交の終了間際に原告側が補助参加人側に文書によって提示した確認書の原案は、「今後、補助参加人はA1の身分、地位、賃金及び労働条件を変更する場合は、事前に原告と協議し、合意を得た上で実行する。」とされており（前記1(2)ク）、後者には、口頭で示された案にはなかった「(原告の)合意を得た上で」という文言が挿入されていた。このように、文案自体が定まっていなかったことも、事前協議約款の締結が完了していなかったことをうかがわせる事情であるし、補助参加人側からすれば、従業員たるA1の労働条件等を変更するに当たり、原告の合意が必要となれば、その意思決定により大きな制約を受けるから、事前協議約款締結の是非について、より慎重な検討をせざるを得ないこととなる。そのため、B2らは、第1回団交の場において、事前協議約款の確認書に直ちに調印することを避け、持ち帰って検討することとした（前記1(2)ク）。そして、補助参加人社内での検討の結果、原告側が求める事前協議約款の締結はできないとの結論に至り（前記1(2)ケ）、結局、原告と補助参加人との間で、事前協議約款に関する何らかの書面が取り交わされることはなかった。
- エ 以上の経緯からすれば、第1回団交の場において、補助参加人側が、原告側が提示した事前協議約款の案をその場で了承したものと認めることはできず、原告と補助参加人との間で事前協議約款を締結する旨の合意があったとはいえないから、前記1(2)ケの補助参加人の対応は、

不当労働行為に該当せず、第1命令のうち、この点についての原告の申立てを棄却した部分も適法である。

(3) 補助参加人がC1を団体交渉に参加させなかったことによる不当労働行為の該当性について

原告は、補助参加人に対し、第3回団交に先立ち、C1を補助参加人側の団交要員として出席させることを要求していたが、補助参加人はこれを拒否し（前記1(4)ウ及びエ）、C1は団体交渉に出席していない（前記前提事実(4)エ）。

しかし、原告との団体交渉の権限を有する担当者を誰にするかは、補助参加人が決定すべき事項である。また、C1が出席しなかったことが原因となって団体交渉に支障が生じたとも認められない（前記1(2)、(4)及び(5)）。よって、補助参加人がC1を団体交渉に出席させなかったことが、原告に対する不誠実な対応に当たるとはいうことはできず、上記の補助参加人の対応は、不当労働行為に該当しない。

したがって、第1命令のうち、この点についての原告の申立てを棄却した部分も適法である。

(4) 第1命令のうち原告のC1に対する申立てを却下した部分の適法性について

労働委員会による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する労組法7条の規定にいう「使用者」であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令又は緊急命令を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから（労組法32条）、この「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するといふべきであるところ（最高裁昭和56年（行ツ）第205号、同年（行ツ）第206号昭和60年7月19日第三小法廷判決・民集39巻5号1266頁参照）、C1は、鳥栖流通センターの所長を務めていた者であって、補助参加人の構成員にすぎず、本件労使関係について、法律上独立した権利義務の帰属主体であるとはいえないから、C1は、救済命令の名宛人とはなり得ず、C1を被申立人とする救済命令申立ては不適法であり、却下されるべきである。

したがって、第1命令のうち、C1に対する申立てを却下した部分も適法である。

(5) 第2事件回答の不当労働行為の該当性について

ア 原告は、補助参加人に対し、①団交ルールの設定、②、本件雇止めの撤回、及び③他例比較を求めて団体交渉の開催を要求したところ（前記前提事実(6)イ）、補助参加人が、第2事件回答を行ったものであるが（同(6)ウ）、上記の要求内容に照らすと、補助参加人は、これを議題とする団体交渉に応ずべき義務を負うと認められる。

イ しかし、補助参加人は、第2事件回答の回答書に、補助参加人の提案す

る団体交渉の候補日を記載していた（前記1(6)ク）。また、その後、原告から、「抗議文」ないし「団交要求書」が送付された際にも（前記1(6)ケ、サ及びス）、補助参加人は、同様に、回答書を発し、原告から送付されてきた書面の内容に対する回答を示すとともに、団体交渉の候補日を記載していた（前記1(6)コ、シ及びセ）。これらのことからすれば、補助参加人は、原告が要求してきた事項について、原告との団体交渉を拒絶しようとしていたわけではなく、むしろ、団体交渉を開催した上で、団体交渉の場において、要求事項について、原告と議論をしようと考えていたものと推認される。

ウ そもそも、本件に関し、原告から補助参加人に対して送付された書面には、そのほとんどについて、要求事項に対する回答を文書でされたい旨の記載があり（前記1(2)ア、(3)ア及びエ、(4)ア及びウ、(6)ウ及びオ）、原告は、団体交渉に先立ち、議題に関する補助参加人の立場を事前に表明することを要求していたのであって、補助参加人は、これに応じて、団体交渉に先立ち、交渉開始時点の回答を書面に記載した上で、原告に送付していたものである（前記1(2)イ、(3)イ及びオ、(4)イ及びエ、(6)エ及びカ）。補助参加人が第2事件回答を行う契機となった前記アの団交要求書にも、要求に対する回答を文書にてされたい旨の記載があったことから（前記1(6)ク）、補助参加人は、従来 of 慣例に従って、団体交渉に先立ち、交渉開始時点の回答を提示していたにすぎないといえる。

エ 原告は、補助参加人の対応の不当性について縷々主張するが、前記イのとおり、補助参加人は、一貫して、団体交渉に応じる姿勢を見せており、原告の団体交渉開催要求を拒否したわけではなかったのであるから、補助参加人の対応が不当な団体交渉の拒否に当たるといえることはできない。

オ 以上より、補助参加人による第2事件回答は、不当労働行為に該当せず、これに関する原告の申立てを棄却した第2命令も適法である。

(6) 義務付けの訴えについて、

原告の訴えのうち、処分行政庁に対する命令の義務付けを求める部分は、行政事件訴訟法3条6項2号の義務付けの訴えであって、この訴えは、処分行政庁の命令が取り消されるべきものであり、又は無効若しくは不存在であるときに限り、提起することができるものであるところ（同法37条の3第1項2号）、前記(1)ないし(5)のとおり、第1命令及び第2命令はいずれも適法であって取り消されるべきものではなく、また、無効若しくは不存在であるともいえない。

したがって、原告の訴えのうち、処分行政庁に対する命令の義務付けを求める部分は、訴訟要件を欠く不適法なものであるから、これを却下すべきである。

第4 結論

以上のとおりであるから、原告の訴えのうち、処分行政庁に対する命令の義務付けを求める訴えはいずれも不適法であるから、これを却下し、その余の請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部

別紙1, 2, 3省略