

平成26年9月10日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第84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26年6月18日

判決

原告 株式会社立花商事
被告 福岡県
同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会
補助参加人 連合福岡ユニオン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 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

処分行政庁が福岡労委平成25年(不)第4号立花商事不当労働行為救済申立事件について同年11月22日付けで発した命令(以下「本件救済命令」という。)を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、補助参加人が、処分行政庁に対し、原告が補助参加人からの就業規則の改定部分の写しの交付要求を拒否したことは、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主張して、不当労働行為救済の申立てをしたところ、処分行政庁がこれを認容する旨の本件救済命令を発したため、原告が、被告に対し、本件救済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、一般廃棄物処理業を主たる事業とする株式会社である。

イ 補助参加人は、個人加盟方式の合同労働組合であり、補助参加人の組合員のうち、原告の従業員である者は、A1(以下「A1」という。)ほか数名である。

(2) 本件就業規則改定

原告は、平成24年7月21日(ただし、就業規則第35条の2の規定については同年6月30日)、就業規則を変更し、服務規程、出退勤管理規程、社有車管理規程、通勤規程及び懲戒規程を、それぞれ新設した(以下、まとめて「本件就業規則改定」という。)

(3) 組合員向け説明会の開催及びその後の就業規則の写しの交付に係る交渉状況

ア 補助参加人は、原告に対し、平成24年7月23日付けで、「就業規則改定に伴う申入れ」と題する書面を発した。同書面には、補助参加人

の組合員は、本件就業規則改定において不利益変更と考えられる条文が規定されたことに異議があるようであり、組合として、事実確認をしたいと考えているので、本件就業規則改定前の就業規則の改正部分を書面で明示していただきたい旨の記載があった。

イ 前記アの申入れを受けて、原告代理人は、補助参加人に対し、平成24年7月30日付けで、①本件就業規則改定については同日に協議する旨、②就業規則の写しを従業員に交付する義務はない旨、及び③補助参加人の組合員以外の従業員に対しても閲覧のみを認めているため、就業規則の写しの交付はしない旨の記載のある書面をファクシミリで送信した。

ウ 原告は、平成24年7月30日、補助参加人の組合員のみを対象として、本件就業規則改定についての説明会（以下「組合員向け説明会」という。）を開催した。

エ 補助参加人は、原告に対し、組合員向け説明会の後、複数回にわたり、書面及び団体交渉の場において、本件就業規則改定後の就業規則（以下「改定就業規則」という。）の写しを交付することを求めたが、原告は、これを拒絶した。ただし、原告は、補助参加人に対し、改定就業規則のうち、原告が補助参加人の組合員らに対してした懲戒処分に関連する部分のみを抜粋したものを開示した。

(4) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人は、処分行政庁に対し、原告が改定就業規則の写しの交付要求に応じないことは不当労働行為に該当するなどと主張して、不当労働行為救済の申立てをしたところ（福岡労委平成25年（不）第4号立花商事不当労働行為救済申立事件）、処分行政庁は、同年11月22日付けで、補助参加人主張の不当労働行為を認定し、原告に対し、①改定就業規則の写しを補助参加人に交付した上で誠実に団体交渉に応じること、及び②上記のとおり処分行政庁に不当労働行為の認定をされ、今後同様の行為を行わないよう留意する旨を記載した文書を掲示することを命じる本件救済命令を発し、本件救済命令の命令書は、同月30日、原告に交付された。

イ 原告は、本件救済命令を不服として、平成25年12月26日、当裁判所に対し、本件訴訟を提起した。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の争点は、原告による改定就業規則の写しの交付の拒否が、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否か、である。

（原告の主張）

(1) 補助参加人が改定就業規則の写しの交付を受ける必要性について

ア 補助参加人の組合員らは、組合員向け説明会に参加し、改定就業規則について疑問等を述べたものの、原告から説明を受け、改定就業規則の内容について納得した。また、原告は、補助参加人から、本件就業規則

改定又は改定就業規則そのものを議題とする団体交渉を申し入れられたことは一度もない。さらに、原告が補助参加人の組合員らに対する懲戒処分を議題とする団体交渉に際して当該処分に関連する改定就業規則の該当部分を開示したところ、補助参加人及びその組合員らから、当該規定の内容そのものについての否定的な意見は出なかった。そうすると、補助参加人及びその組合員らは、遅くとも、平成24年7月30日の組合員向け説明会以降において、改定就業規則の内容について、関心を有しておらず、これを団体交渉の議題とする予定もなかったというべきである。

イ 原告の従業員は、説明会で改定就業規則について説明を受け、いつでも、改定就業規則の閲覧及び書き写しが可能であったのだから、補助参加人は、原告の従業員たる組合員を通じて、改定就業規則の内容を把握することができたはずである。

ウ したがって、補助参加人が原告との間で団体交渉を遂行するに当たり、改定就業規則全部の写しの交付を受ける理由及び必要性はなかったというべきであり、原告は、補助参加人との団体交渉に際して、当該団体交渉を行う上で必要な資料を提示していたのであるから、原告は、補助参加人に対する誠実交渉義務を尽くしていたといえる。

(2) 改定就業規則の写しを交付することによって原告が被る不利益について

補助参加人は、抗議行動と称して、原告の社屋付近において拡声器を用いて事実を反する主張をするなど、原告に対する誹謗中傷をしてきたものであり、このような行動に出る外部団体である補助参加人に対して、改定就業規則を開示すれば、改定就業規則を不合理な誹謗中傷に悪用されてしまうおそれがある。

(被告の主張)

(1) 補助参加人が改定就業規則の写しの交付を受ける必要性について

ア 補助参加人は、組合員の労働条件に極めて重要な影響を及ぼす本件就業規則改定そのものを団体交渉の協議事項とすべきであると考え、その前提として、原告に対し、改定就業規則の写しの交付を要求していたものであり、補助参加人が改定就業規則の写しの交付を入手することは、原告との間で団体交渉を遂行する上で、相当の理由及び必要性があったというべきである。

イ 確かに、原告と補助参加人との間で、本件就業規則改定そのものを議題とする団体交渉は行われていないが、その理由は、原告が補助参加人からの改定就業規則の写しの交付要求を拒否したからである。補助参加人は、組合員向け説明会の後も、改定就業規則の写しの交付を要求し続けていたのであるから、補助参加人及びその組合員らが、改定就業規則について、関心を持っていなかった、あるいは、その合理性を認めていたとはいえないことは明らかである。

ウ 改定就業規則は、条文にして260条を超える大部のものであり、従業員たる組合員が、それらの内容及び各条文の関連等を正確に把握し、自らの労働契約において定められた労働条件への理解を深めた上で、これを補助参加人に伝達することは相当に困難であり、改定就業規則の全文を書き写すことも、その分量からして、實際上困難であるから、補助参加人が、改定就業規則全文の写しの交付を受ける必要性は高いというべきである。

(2) 改定就業規則の写しを交付することによって原告が被る不利益について

原告は、改定就業規則の写しの交付に伴う不利益について、社内情報の漏えいのおそれや中傷的言動に利用されるおそれがあるなどと抽象的に主張するにとどまっており、改定就業規則にどのような秘密情報が含まれているのか、改定就業規則の写しを交付することによってどのような社内情報の漏えいや悪用の危険が生じるのか等の事実関係について、具体的に主張立証していないから、原告の主張は、処分行政庁の判断を覆す根拠とはならない。

(補助参加人の主張)

(1) 補助参加人が改定就業規則の写しの交付を受ける必要性について

ア 補助参加人は、原告による本件就業規則改定が就業規則の不利益変更当たる可能性があることを前提として、改定就業規則の規定の内容について異議を述べるために、原告に対して、改定就業規則の写しの交付を要求し、団体交渉の申入れを行ってきたものである。実際に就業規則の不利益変更を議題とする団体交渉ができなかったのは、組合員らに対する懲戒処分問題等に協議の時間を費やさざるを得なかったからであり、補助参加人及びその組合員らが改定就業規則の内容に関心を持っていなかったということはない。

イ 原告は、本件就業規則改定に当たり、服務規程及び懲戒規程などの5つの膨大な規程を新設した。これらの一部が開示されただけでは、改定就業規則の内容の合理性を正確に判断することは困難であるから、改定就業規則の改定部分全ての写しの交付を受ける必要性がある。

(2) 改定就業規則の写しを交付することによって原告が被る不利益について

補助参加人は、原告を誹謗中傷したことはなく、原告の就業規則を中傷的言動のために使用したこともないのであって、この点に関する原告の主張は失当である。

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) 本件就業規則改定前の就業規則の写しの交付経緯

- ア 補助参加人は、原告に対し、平成23年6月17日付けで、「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」と題する書面を發し、当時の原告の就業規則の写しを交付することを要求事項の一つとして、団体交渉の申し入れをした。
- イ 前記アの申し入れを受けて、原告代理人は、補助参加人に対し、平成23年7月5日付けで、①原告は法に従って就業規則等の従業員への周知義務を果たしていること、②就業規則等は会社内部の事項に関わるものであり、不特定多数人が加入する団体である補助参加人にその写しを提出することについての危惧があること、③補助参加人が就業規則等の内容を知りたければA1が原告の社内にて閲覧すれば足りること、などの理由から、補助参加人に対する就業規則の写しの交付を拒否する旨の記載のある書面をファクシミリで送信した。
- ウ 原告代理人は、補助参加人に対し、平成23年7月27日付けで、就業規則は会社内部の事項に関するものであるから取扱いに注意されたい旨の記載のある書面をファクシミリで送信するとともに、当時の原告の就業規則の写しをファクシミリで送信した。
- (2) 本件就業規則改定の手続等
- ア 原告は、平成24年6月25日、株式会社立花商事労働組合との間で、本件就業規則改定について合意し、労使協定を締結した。
- イ 補助参加人は、原告に対し、平成24年7月5日付けで、本件就業規則改定には必要性及び相当性がない旨指摘し、合理的でない不利益変更は許さないとして、誠実に対応するよう要請する書面を發した。
- ウ 原告は、平成24年7月11日、原告の全従業員を対象として、本件就業規則改定についての説明会（以下「全従業員向け説明会」という。）を開催した。全従業員向け説明会では、原告代表者が、約1時間にわたり、本件就業規則改定による就業規則の改定部分についての説明をした。全従業員向け説明会の参加者に対しては、改定就業規則の写しが配布されたが、同写しは、全従業員向け説明会の終了後に回収された。
- エ 原告代表者は、原告の従業員らに対し、平成24年7月21日を提出期限として、本件就業規則改定についての賛否届の提出を命じたところ、A1外5名の補助参加人の組合員は、提出期限内に、賛否届の「反対」の箇所に丸印を付けた上で、原告に対し、これを提出した。
- オ A1は、前記エの賛否届において、全従業員向け説明会における1時間程度の説明では、従業員に対して改定就業規則の全条項の内容が周知されたとはいえず、労働者と使用者との間で十分な協議を経て合意がされたとは到底思えないとの意見を述べた上で、原告に対し、改定就業規則の施行を猶予することを求めた。また、他の補助参加人の組合員らも、前記エの賛否届において、改定就業規則の内容に不満がある旨の意見を述べていた。
- カ 本件就業規則改定により、服務規程として109条が、出退勤管理規

程として20数条が、社有車管理規程として40数条が、通勤規程として40数条が、懲戒規程として約50条が新設された。

- キ 組合員向け説明会は、平成24年7月30日午後4時30分頃から同日午後6時頃まで行われ、A1を含む補助参加人の組合員ら5名が参加した。補助参加人の組合員らは、組合員向け説明会において、作業中の服装、コンビニへの立寄りの可否、装飾品を装着することの可否並びに許容される髪及びひげの長さ等について質問し、原告代表者及び原告代理人らがこれらの質問に回答した。
- ク 原告は、改定就業規則を、原告社内の会議室及び休憩室に備え置き、原告の従業員であればいつでも閲覧することが可能な状態にして、かつ、内容を書き写すことも認めているが、改定就業規則のコピーや社外への持ち出しは認めていない。
- (3) 組合員向け説明会から平成24年9月20日の団体交渉までの経緯
- ア 補助参加人は、原告に対し、平成24年8月16日付けで、組合員の夏季賞与が減額されたとして、その支給根拠について団体交渉を申し入れ、その際、改定就業規則の改定部分を書面で明示することも要求事項の一つとして挙げた。
- イ 前記アの申入れを受けて、原告代理人は、補助参加人に対し、平成24年8月27日付けで、本件就業規則改定については、全従業員向け説明会及び組合員向け説明会を経て既に周知済みであり、また、改正就業規則の閲覧はいつでも可能な状態にあるから、写しを送付するなどして個別に配布することは考えていない旨の記載のある書面をファクシミリで送信した。
- ウ 補助参加人は、原告に対し、平成24年8月30日付けで、「申し入れ」と題する書面を発し、同書面において、就業規則は労働条件の改善等を求める団体交渉の基礎であり、就業規則の提出要求も議題となるとして、改めて改定就業規則を書面で提出することを求めた。
- エ 前記ウの申入れを受けて、原告代理人は、補助参加人に対し、平成24年9月6日付けで、改正就業規則については既に周知済みであり、書面の閲覧はいつでも可能な状態にあるので開示はされているとことができ、写しの提出が法的義務であるとも思えないので、写しの送付は考えていない旨の記載のある文書をファクシミリで送信した。
- オ 原告と補助参加人は、平成24年9月20日、概ね2時間程度にわたり、団体交渉を行った。この際、補助参加人は、原告に対し、改定就業規則の写しの交付を求めたが、原告はこれを拒絶した。
- (4) 平成24年9月20日の団体交渉から平成25年1月28日の団体交渉までの経緯
- ア 原告は、補助参加人の組合員で原告の従業員であったA2（以下「A2」という。）に対し、平成24年10月1日付けで、減給の懲戒処分をした（以下「A2減給処分」という。）。)

- イ 補助参加人は、原告に対し、平成24年10月3日付けで、「書面による回答並びに団体交渉申し入れ」と題する書面を發し、同書面において、A2減給処分はA2が補助参加人の組合員であることを理由にされた不当労働行為である旨指摘するとともに、原告に対し、A2減給処分の理由及び就業規則の該当項目の条文を書面で明示することを要求事項の一つとして、団体交渉の申し入れをした。
- ウ 原告代理人は、補助参加人に対し、平成24年10月5日付けで、同年9月20日の団体交渉における補助参加人の質問事項に回答する趣旨で、「回答書」と題する書面をファクシミリで送信した。同書面には、原告は、本件就業規則改定に際して、全従業員向け説明会を開催し、従業員に対して賛否届の提出を求め、さらに、補助参加人の組合員たる従業員に対しては、その要望に応じて、改めて組合員向け説明会を行い、その上で、改定就業規則を従業員がいつでも閲覧することが可能な状態に置くなどして、従業員が改定就業規則の内容を把握することのできる措置を十分にとっているので、補助参加人に対して改定就業規則の写しを交付する義務はないと思料する旨の記載があった。
- エ 補助参加人は、原告に対し、平成24年10月15日付けで、「回答書（10月5日付FAX）に関する件」と題する書面を發し、同書面において、改めて改定就業規則の改定部分を書面で明示することを求めた。
- オ 原告は、補助参加人に対し、平成24年10月16日付けで、前記イの申し入れに対して回答する趣旨で、「回答書」と題する書面を發した。同書面にはA2減給処分の理由となったA2の勤務態度並びにA2減給処分に関連する懲戒規程及び服務規程の条文が記載されていた。
- カ 補助参加人は、原告に対し、平成24年11月6日付けで、「再度の申し入れ」と題する書面を發し、同書面において、労働条件に重大な影響を及ぼす就業規則の制定及び改定は義務的交渉事項であるのに、原告が改定就業規則を補助参加人に提示しないことから、原告には誠実な協議を行う意思がないものと評価せざるを得ず、原告の対応は不当労働行為に該当する旨指摘した。
- キ 前記カの申し入れを受けて、原告代理人は、補助参加人に対し、平成24年11月22日付けで、補助参加人を含む外部団体に就業規則の写しの交付を提出することには応じられない旨の記載のある書面をファクシミリで送信した。
- ク 原告は、平成24年11月28日付けで、A2を懲戒解雇した。
- ケ 原告と補助参加人は、平成25年1月28日、概ね2時間程度にわたり、団体交渉を行った。この団体交渉では、主として、冬季賞与の人事考課についての協議が行われたが、この際に、補助参加人が、原告に対して、改定就業規則の写しの交付を求めたところ、原告はこれを拒絶した。

(5) 平成25年1月28日の団体交渉から同年3月28日の団体交渉までの経緯

ア 原告は、補助参加人の組合員で原告の従業員であったA3に対し、平成25年2月23日付けで、謹慎5日の懲戒処分をした（以下「A3 謹慎処分」という。）。

イ 原告は、A1に対し、平成25年3月12日付けで、謹慎2日の懲戒処分をした。

ウ 原告は、補助参加人に対し、平成25年3月21日付けで、「団体交渉日程通知並びに要求事項の追加」と題する書面を発し、同書面において、A3 謹慎処分に関連する就業規則の条項を書面で明示することを同月28日に予定されていた団体交渉の要求事項の一つとして追加した。

エ 原告と補助参加人は、平成25年3月28日、概ね2時間程度にわたり、団体交渉を行った。この団体交渉では、主として、期末賞与及び補助参加人の組合員らに対する懲戒処分についての協議が行われたが、この際に、補助参加人が、原告に対して、改定就業規則の写しの交付を求めたところ、原告はこれを拒絶した。ただし、前記ウの申入れを受けて、原告は、補助参加人に対し、主たる議題の1つとなったA3 謹慎処分に関連する改定就業規則の条項の抜粋を交付した。

2 争点に対する判断

(1) 補助参加人が改定就業規則の写しの交付を受ける必要性について

ア 本件就業規則改定がされたのは、平成24年7月21日であるところ（前記前提事実(2)）、補助参加人は、原告に対し、これに先立ち、同月5日付けで、本件就業規則改定は必要性及び相当性がないとして、不合理な不利益変更をしないよう要請する旨の意見を表明していた（前記1(2)イ）。また、補助参加人の組合員らも、原告代表者から賛否届を提出するよう求められた際、本件就業規則改定に反対する旨の意見を表明していた（前記1(2)エ及びオ）。そして、補助参加人は、原告に対し、本件就業規則改定後の同月23日付けで、組合員が本件就業規則改定において不利益変更と考えられる条文が規定されたことに異議があるとしているので、その事実確認のために改正部分を書面で明示してほしいとの申入れを行い（前記前提事実(3)ア）、これにより、改定就業規則の開示を求めるに至った。

以上のことからすれば、補助参加人及びその組合員らは、当初から、本件就業規則改定が就業規則の不利益変更にあたるのではないかとの疑念を抱き、これに反対する意思を明らかにした上で、不利益変更の有無を確認するために、改定就業規則の開示を求めていたのであるから、改正就業規則の不利益変更部分を取り上げて原告と団体交渉することを予定していたものと認められる。

そして、本件就業規則改定が就業規則の不利益変更にあたることを指

摘するためには、改定就業規則の各条項及びその構成についての慎重な検討が必要であるから、その前提として、補助参加人が原告に対して改定就業規則の写しの交付を求めたことには合理性があったというべきである。

イ 原告は、全従業員向け説明会及び組合員向け説明会を開き（前記前提事実(3)ウ、前記1(2)ウ及びキ）、原告の従業員であれば改定就業規則の閲覧及び書き写しをできるようにするなどして（前記1(2)ク）、従業員に対する改定就業規則の周知に務めた。原告は、これらの措置によって、補助参加人も、組合員たる従業員を通じて、改定就業規則の内容を把握することができたはずであるから、補助参加人に対して改定就業規則の写しを交付する必要性はない旨主張する。

しかし、本件就業規則改定によって新設された条文は、約260条にのぼるところ（前記1(2)カ）、全従業員向け説明会では、原告代表者が1時間程度の説明をしたのみであり、参加した従業員らは、参考資料として配布された改定就業規則の写しを持ち帰ることすら許されなかった（前記1(2)ウ）。また、組合員向け説明会では、1時間30分程度の時間内において、新設された規定のうち、主に服務規程に関するものと推認される事項についての質疑応答がされたにすぎない（前記1(2)キ）。そうすると、全従業員向け説明会及び組合員向け説明会によって、補助参加人の組合員らが、本件就業規則改定が就業規則の不利益変更にあたる旨を具体的に指摘することができる程度に、改定就業規則を検討するのに十分な情報を得ることができたとは考え難い。

また、改定就業規則については、従業員によるコピーや社外への持ち出しが禁止され、閲覧及び書き写しのみが認められているから（前記1(2)ク）、原告が補助参加人に対して改定就業規則の写しを交付しない限り、補助参加人において、改定就業規則の条文を検討するためには、原告の従業員たる組合員がこれを書き写すほかないが、本件就業規則改定によって新設された条文は約260条にのぼり（前記1(2)カ）、これを書き写す作業には、相当な時間及び労力を要し、補助参加人による迅速な検討及びそれを前提とした原告との交渉等の活動にも著しく支障を来すこととなる。これに関し、原告は、補助参加人が原告と交渉するに当たり、組合員らは全ての条項を書き写す必要はなく、不利益変更と思料する条項のみを書き写して補助参加人に提示すれば足りる旨主張するが、それでは、組合員個人が、当該条項が不利益変更に当たるか否かの判断を強いられることとなり、補助参加人が組織として就業規則の不利益変更の有無を検討することができなくなるから、組合員が使用者たる原告に対して労働組合を通じて団結して交渉に当たることの意義が薄れてしまう。

よって、本件の事実関係に鑑みれば、原告の行った周知活動のみによっては、補助参加人が検討に必要なかつ十分な資料を得ることができた

ということができず、補助参加人が原告から改定就業規則の写しの交付を受けることについての必要性があったというべきである。

ウ 補助参加人は、本件就業規則改定そのものを議題とする団体交渉の申入れをしたことはなかった（前記1(3)ないし(5)）。また、原告は、補助参加人に対し、組合員らの懲戒処分に関連する就業規則の条項を開示しているところ（前記1(4)オ及び前記1(5)エ）、この条項の内容について、補助参加人が原告に対して異議を述べたと認めるに足りる証拠はない。原告は、これらの事実関係からして、補助参加人及びその組合員らは、遅くとも組合員向け説明会以降において、改定就業規則の内容について関心を有していなかったというべきである旨主張する。

しかし、補助参加人は、原告に対し、組合員向け説明会の後も、複数回にわたり、その組合員らが不利益処分を受けたと思料される機会に、改定就業規則の写しの交付を求めており（前記1(3)ア、ウ及びオ、前記1(4)エ、カ及びケ並びに前記1(5)エ）、このことからすれば、補助参加人及びその組合員らが、不利益処分と改定就業規則との関係を疑い、改訂就業規則の内容に関心を持っていたことがうかがわれるのであって、これに反する原告の上記主張は採用し難い。

また、前記アのとおり、補助参加人は、本件就業規則改定の不利益変更についての団体交渉をする前提として、事実確認をするために、原告に対して、改定就業規則の写しの交付を求めていたのであるから、補助参加人が、改定就業規則の写しの交付を受ける前の段階において、本件就業規則改定のうち不利益変更部分について団体交渉の申入れをできなくとも、やむを得ないというべきである。

さらに、補助参加人の組合員らに対する懲戒処分に関連する改定就業規則の条項が開示された後に開催された平成25年1月28日及び同年3月28日の団体交渉は、いずれも、概ね2時間程度のものであり、その団体交渉では、冬季賞与の人事考課、あるいは、補助参加人の組合員らに対する懲戒処分といった、補助参加人の組合員らの労働条件に直ちに影響を与える重要事項について協議することが主たる目的とされていたから（前記1(4)ケ及び前記1(5)エ）、これらの団体交渉において、改定就業規則の内容の合理性について議論が及ばなかったことについても、やむを得ない事情があったというべきであるし、そもそも、補助参加人は、これらの団体交渉の機会においても、改定就業規則の写しの交付を要求していたのであって（前記1(4)ケ及び前記1(5)エ）、このことからすれば、補助参加人は、これらの団体交渉に至った段階においても、改定就業規則の全文を入手してこれを検討し、その上で、不利益変更に当たる部分について、原告と協議をするという順序を経ることを想定していたものといえる。

エ 以上のことからすれば、補助参加人には、本件就業規則改定の不利益変更について団体交渉するために改定就業規則の写しの交付を受ける

必要性があったものと認められ、これに反する原告の主張は採用できない。

(2) 改定就業規則の写しを交付することによって原告が被る不利益について

原告は、補助参加人に対して改定就業規則の写しを交付すれば、補助参加人が改定就業規則を悪用して原告を誹謗中傷するおそれがあるなどと主張する。

しかし、本件就業規則改定より前の平成23年6月に、補助参加人が原告に対して当時の就業規則の写しの交付を求めたところ、原告は、一度は補助参加人の要求を拒否したものの、同年7月27日付けで、当時の就業規則の写しの交付に応じていた（前記1(1)）。そして、このようにして原告が補助参加人に対して当時の就業規則を開示した後、それが補助参加人によって悪用された事実がないことは、原告代表者も認める所であり、その他、本件全証拠及び弁論の全趣旨によるも、原告が補助参加人に対して改定就業規則の写しを交付した場合に、補助参加人がこれを悪用して原告に対する誹謗中傷をするなどして、原告に不当な不利益を与えるおそれが高いとは認めることができない。

(3) 小括

以上のとおりであって、補助参加人には、本件就業規則改定の不利益変更についての団体交渉を準備するために改定就業規則の写しの交付を受ける必要性があり、他方、原告には、改定就業規則の写しを補助参加人に交付することによって特段の不利益が発生するわけでもなかったのであるから、就業規則の写しを交付する法的義務はない、従業員に対する周知は既に済んでいる、などといった形式的な理由によって、改定就業規則の写しの交付を拒否し続けた原告の対応は、不誠実な交渉態度であったといわざるを得ず、上記の原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

なお、本件救済命令の内容（前記前提事実(4)ア）は、救済方法として労働委員会に付与された裁量を逸脱し、又は裁量を濫用するものでもない。

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て、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部