

平成27年5月27日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成26年（行ウ）第27号 不当労働行為救済命令取消請求事件（以下「第一事件」という。）

平成26年（行ウ）第46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27年3月11日

判決

第1事件原告兼第2事件補助参加人 株式会社ファビルス（以下「原告会社」という。）

第1事件補助参加人兼第2事件原告 福岡地区合同労働組合（以下「原告組合」という。）

第1事件及び第2事件被告 福岡県（以下「被告」という。）

同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会

主文

- 1 原告会社の請求を棄却する。
- 2 原告組合の訴えのうち、処分行政庁に対する命令の義務付けを求める部分を却下する。
- 3 原告組合のその余の請求を棄却する。
- 4 訴訟費用は、第1事件については補助参加によって生じたものも含めて原告会社の負担とし、第2事件については補助参加によって生じたものも含めて原告組合の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 第1事件

処分行政庁が福岡労委平成25年（不）第5号ファビルス不当労働行為救済申立事件について平成26年4月11日付けで発した命令（以下「本件救済命令」という。）のうち、主文第1項を取り消す。

2 第2事件

- (1) 本件救済命令のうち、主文第2項を取り消す。
- (2) 処分行政庁は、別紙1のと通りの救済命令を発せよ。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、原告組合が、処分行政庁に対し、①原告会社が、原告組合の平成25年度の春闘要求に対して、団体交渉開催前に具体的回答を示さず、団交事項について協議・決定する権限を有する者を団体交渉に出席させず、団体交渉において会社の考え方を一方的に押し付け、その後、原告組合との協議に一切応じなかったこと、及び②原告会社が平成24年度に原告組合との事前協議をせずに賃上げを行ったことが、それぞれ、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号の不当労働行為に該当し、③原告会社が、原告組合員A1（以下「A1」という。）の疾病について、業務上

の疾病（以下「業務災害」という。）としての取扱いをしなかったことが、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると主張して、救済の申立てをしたところ、処分行政庁が、原告会社の対応のうち、②は労組法7条3号の不当労働行為に該当するが、その余は不当労働行為に該当しないとして、原告組合の申立ての一部を認容し、その余を棄却する旨の本救済命令を発したため、原告会社が、被告に対し、本件救済命令のうち、原告組合の申立てを認容した部分の取消しを求め（第1事件）、原告組合が、被告に対し、本件救済命令のうち、原告組合の申立てを棄却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 原告会社は、建物及び施設等の警備保安業務及び清掃衛生管理等の業務を目的とする株式会社である。

イ 原告組合は、個人加盟方式の地域合同労働組合であり、原告組合の組合員のうち、平成24年以降において原告会社の従業員であった者は、A1及びA2（以下「A2」という。）の2名であった。

ウ A1は、平成元年3月6日、原告会社から、正規雇用の警備員として雇用され、平成15年10月、清掃員への職種転換を命じられて、原告会社の特別清掃班に配属された者である。

エ 原告会社の会計年度は、各年度当年1月1日から当年12月31日までである。

(2) 本件確認書

原告会社と原告組合は、平成13年10月11日、A1及び当時の原告組合員であったA3（以下「A3」という。）の労働条件等について団体交渉を行い、下記の内容の確認書（以下「本件確認書」という。）を作成した。なお、本件確認書には、有効期間の定めがなかった。

記

原告会社は、今後、A1及びA3の身分・地位・賃金・労働条件に関する一切の事項については、原告組合と事前に協議の上、決定する。

(3) 平成24年度及び平成25年度における原告会社と原告組合との交渉経緯等

ア 原告会社と原告組合は、平成24年4月11日、別件の紛争の和解条件等をめぐり、団体交渉を行った（以下「平成24年度第1回団交」という。）。

イ 原告会社は、平成24年5月、正社員の月額給与を一律500円引き上げる賃上げを行ったが（以下「平成24年度賃上げ」という。）、これに先だって、原告組合との間で、賃上げについての事前協議をしなかった。

- ウ 原告会社と原告組合は、平成24年7月4日、同年8月1日及び同月22日、原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成24年度賃上げを行ったことの是非等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「平成24年度第2回団交」、「平成24年度第3回団交」及び「平成24年度第4回団交」という。）。
- エ 原告会社と原告組合は、平成24年9月19日、同年10月17日及び同年12月12日、A1及びA2の労働条件等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「平成24年度第5回団交」、「平成24年度第6回団交」及び「平成24年度第7回団交」という。）。
- オ 原告組合は、原告会社に対し、平成25年2月21日付けで、①A1及びA2の基本給及び職能給の増額要求、②A1及びA2の夏季一時金の支給要求、③平成24年度の計算書類等の開示及びA1の凍傷を業務災害として取り扱うこと等の諸要求、④上記①ないし③の要求に対して平成25年3月6日までに文書で回答することの要求、並びに⑤同月20日に団体交渉を開催することの要求をする旨の「春闘 夏期一時金、並びに団交求書」を發した（以下「本件春闘要求」という。）。
- カ 原告会社は、原告組合に対し、平成25年3月6日付けで、本件春闘要求に対する回答書を發した（以下「本件回答書1」という。）。本件回答書1には、①A1及びA2の基本給及び職能給の増額要求については、同日時点において判断には至っていないが、賃上げをするか否かは原告組合へ事前通告を行う旨、②A1及びA2の夏季一時金の支給については、同年度上半期の業績の推移を見守り判断する旨、③原告会社の平成24年度の貸借対照表及び損益計算書については原告組合に開示するが、A1の凍傷の件を含むその余の諸要求については団体交渉の場で確認して対応する旨、④原告組合の要求どおりに平成25年3月6日までに文書で各要求に対する回答をした旨、並びに⑤同月20日以外で団体交渉の日時を提示することを求める旨の記載があった。
- キ 原告会社と原告組合は、平成25年3月27日及び同年4月24日、A1及びA2の賃上げの可否並びにA1の疾病を業務災害として取り扱うことの可否等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「平成25年度第1回団交」及び「平成25年度第2回団交」という。）。平成25年度第1回団交及び平成25年度第2回団交には、いずれも、原告会社側担当者として、原告会社の当時の総務部長であったB1（以下「B1」という。）が出席していた。
- ク 原告会社側は、原告組合側に対し、平成25年度第2回団交において、平成25年度の賃上げの可否についてはまだ結論が出ていない旨、及び原告会社はA1の疾病を業務災害であるとは考えていない旨を伝えた。
- ケ 原告会社は、原告組合に対し、平成25年4月30日付けで、原告

組合からの賃上げ等の要求に対する回答書を発した（以下「本件回答書 2」という。）。本件回答書 2 には、同年度は賃上げを行わない旨、及び夏季一時金についても原告組合の要求を受け入れることは困難であると思料する旨の記載があった。

コ 原告会社と原告組合は、平成 25 年 7 月 3 日及び同年 8 月 7 日、同年度に賃上げをしなかった事情等をめぐり、団体交渉を行った（以下、それぞれ、「平成 25 年度第 3 回団交」及び「平成 25 年度第 4 回団交」という。）。

(4) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告組合は、処分行政庁に対し、本件春闘要求における賃上げ等の要求に対する原告会社の各対応、平成 24 年度に原告会社が原告組合との事前協議をせずに原告組合員の賃上げを行ったこと、及び原告会社が A 1 の疾病を業務災害として取り扱わなかったことは、いずれも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したところ（福岡労委平成 25 年（不）第 5 号フェアビルス不当労働行為救済申立事件）、処分行政庁は、平成 26 年 4 月 11 日付けで、別紙 2 のとおりの主文の本件救済命令を発し、本件救済命令の命令書は、同月 22 日に原告組合に交付され、同月 23 日に原告会社に交付された。

イ 原告会社は、本件救済命令を不服として、平成 26 年 5 月 22 日、当裁判所に対し、第 1 事件に係る訴訟を提起した（当裁判所に顕著な事実）。

ウ 原告組合は、本件救済命令を不服として、平成 26 年 9 月 16 日、当裁判所に対し、第 2 事件に係る訴訟を提起した（当裁判所に顕著な事実）。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

(1) 原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成 24 年度賃上げをしたことの不当労働行為（労組法 7 条 3 号）該当性等（第 1 事件）

（原告会社の主張）

ア 原告会社の行為が労働協約違反に当たらないこと

原告会社は、本件確認書締結後の平成 19 年に、原告組合との事前協議をせずに、正社員の職能給を一律 500 円引き上げる賃上げを行ったが、このときには、原告組合が異議を述べることはなかった。そうすると、原告会社と原告組合との間において、組合員と非組合員とを区別せずに全正社員を対象として実施される賃上げについては、事前協議を不要とする旨の取扱いが成立していたと解するのが相当であるから、原告会社が事前協議をせずに平成 24 年度賃上げをしたことは労働協約違反には当たらない。

イ 原告会社に支配介入意思が認められないこと

そもそも、賃上げは、組合の結成や内部運営に対する直接的な支配

介入行為とは性質を異にするものであるし、また、平成24年度賃上げは、組合員と非組合員とを区別せずに全正社員を対象としてされた一律の賃上げであるから、支配介入の危険性が客観的に低い行為である。したがって、平成24年度賃上げの不当労働行為該当性を判断するに当たっては、支配介入意思の有無が慎重に検討されなければならない。

原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成24年度賃上げを行った理由は、この当時において、原告会社が、本件確認書の有効性について疑問を抱いており、また、原告組合との事前協議を行う時間的猶予もなかったからにすぎず、原告会社には、原告組合の運営を弱体化させるなどの支配介入の意思は全くなかった。

よって、原告会社の行為について、労組法7条3号の不当労働行為は成立しない。

ウ 原告組合の救済利益は本件救済命令発令時点において消滅していたこと

前記イのとおり、原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成24年度賃上げを行ったのは、過去の慣行からして本件確認書の有効性に疑義があり、かつ、時間的猶予もなかったからである。そうすると、本件においては、原告会社と原告組合との間において、将来の賃上げの際には事前協議をする必要があること、及び本件確認書が有効であること、の2点について確認がされれば、不当労働行為解消措置として十分である。

原告会社は、原告組合に対し、平成24年度賃上げ後の平成24年度第4回団交において、事前協議をせずに平成24年度賃上げを行ったことを謝罪した。また、平成24年度第4回団交において、原告会社と原告組合との間において、将来の賃上げの際には事前協議をすること、及び本件確認書が有効であること、の2点についての確認がされた。そして、その後、原告会社は、原告組合からの要求に、真摯に対応している。

したがって、本件救済命令発令時点において、原告会社が同種の労働協約違反を再び繰り返すおそれは完全になくなっていたから、本件において、原告組合には、救済利益が認められない。

(被告の主張)

ア 原告会社の行為が労働協約違反に当たること

本件確認書は、有効期間の定めのない労働協約であるから、労組法15条3項の方式による解約がされない限り有効であり、原告組合が平成19年度の賃上げについて異議を述べていなかったとしても、その一事をもって、労働協約としての性質を有する本件確認書の合意が解約されたことにはならない。

したがって、原告会社が平成24年度賃上げに際して原告組合との

事前協議をしなかったことは、労働協約違反行為に当たる。

イ 支配介入意思の要否について

労組法7条3号の支配介入の不当労働行為とは、労働組合の活動を阻害する原因又は手段となる使用者の行為をいうものであり、支配介入の不当労働行為に該当するか否かは、当該行為の内容、程度、時期等に加え、当該行為の前後の労使関係の実情、使用者及び組合の認識等を総合して判断すべきものであるところ、労働協約である本件確認書を無視して、原告組合との事前協議をせずに、原告組合員の賃上げを行うことは、原告組合の存在を無視ないし軽視する行為であるから、上記行為を支配介入の客観的危険性が低い行為であると評価することはできない。

したがって、支配介入意思の要否について検討するまでもなく、原告会社の上記行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

ウ 原告組合の救済利益は消滅していないこと

原告会社は、原告組合に対し、平成24年度第4回団交において、本件確認書を破棄する意思がないことを伝えたが、原告組合に謝罪をしたものではないし、そもそも、平成24年度第4回団交において本件確認書の有効性が確認されるに至ったのは、原告会社が、平成24年度第3回団交において、本件確認書の有効性に疑問を呈していたからであるにすぎない。

したがって、平成24年度第4回団交において本件確認書の有効性が確認されたからといって、それだけで、適切かつ十分な不当労働行為解消措置がとられたとはいえない。

(2) 本件春闘要求に対する原告会社の対応の不当労働行為（労組法7条2号又は3号）該当性等（第2事件）

（原告組合の主張）

ア 原告会社は、原告組合の本件春闘要求に対して、検討中であるために回答することができないという趣旨の返答しか行わず、平成25年度に賃上げをしないことを決定した後は、原告組合との間で、賃上げをしない理由について、実質的な協議をしようとしなかった。このような原告会社の対応は不誠実なものであり、労組法7条2号又は3号の不当労働行為に該当する。

イ 原告会社は、取締役等の賃上げの決定権限を有する者を団体交渉に出席させず、何らの決定権限も有しないB1を出席させた。そして、B1は、賃上げの決定権限を有しないこと等を理由として、原告組合との間で、実質的な協議をしようとしなかった。このような原告会社の対応も、労組法7条2号又は3号の不当労働行為に該当する。

（被告の主張）

ア 原告会社は、本件春闘要求を受けて、原告組合に対し、平成25年3月6日付けで本件回答書1を発し、また、同月27日及び同年4月

24日には、原告組合との間で、平成25年度第1回団交及び平成25年度第2回団交を開催し、その過程において、賃上げ等の要求についてはまだ結論が出ていない旨の回答を行い、さらに、同年4月30日付けで、原告組合に対し、本件回答書2を発して、原告組合の要求に対して最終的な回答を行った。このような原告会社の対応を直ちに不誠実なものとして評価することはできず、上記の原告会社の各対応は、労組法7条2号又は3号の不当労働行為には該当しない。

イ 原告会社は、原告組合との団体交渉に際し、相応の交渉権限を有する者を出席させ、原告組合に対して、原告会社の経営状況を説明するなどして、賃上げの是非等について、実質的な協議を行っていたから、原告会社の対応は、労組法7条2号又は3号の不当労働行為には該当しない。

(原告会社の主張)

原告会社の各対応が労組法7条2号又は3号の不当労働行為に該当するとの原告組合の主張は争う。

(3) 原告会社がA1の疾病を業務災害として取り扱わなかったことの不当労働行為(労組法7条1号又は3号)該当性(第2事件)

(原告組合の主張)

A1は、平成15年10月20日、原告会社の特別清掃班に配属され、同班において、上司らからのいじめを受けるようになり、平成25年1月下旬に福岡市が強い寒波に襲われたときも、休憩室に入ることすら許されなかった。その結果、A1は、右足の第3の足指に凍傷を負い、同年3月5日には、同指が壊死した旨の診断を受け、同月8日には、同指の切除手術を受けることを余儀なくされた。このように、A1は、原告会社の劣悪な職場環境の影響により凍傷を負ったものであるが、原告会社は、A1の疾病が業務災害であることを認めようとしなかった。

上記の原告会社の対応は、A1が原告組合の組合員であることを理由としてA1に対して不利益な取扱いをするものであって、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。また、A1が原告組合の組合員であることを理由に業務災害の申請手続をとろうとしなかった上記の原告会社の対応は、原告組合の弱体化につながるものであるから、労組法7条3号の不当労働行為にも該当する。

(被告の主張)

A1は凍傷と診断されているものではなく、A1自身も業務災害に関する保険給付の申請手続をとっていないこと等からすれば、原告会社がA1の疾病を業務災害として取り扱わなかったことがA1に対する不利益な取扱いに当たるとはいえない。よって、原告会社の対応は、労組法7条1号又は3号の不当労働行為には該当しない

(原告会社の主張)

原告会社は、A1の従前からの健康状態及び医師の診断書の記載内容

等を総合的に考慮した上で、A 1 の疾病は業務災害には当たらないと判断したものであって、その判断過程には、A 1 が原告組合の組合員であったことは一切関係していないから、原告会社の対応は、労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為には該当しない。

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) 平成 24 年度賃上げに至るまでの経緯等

ア 本件確認書の締結後、A 3 が原告組合から脱退し、A 2 が原告組合に加入したが、本件確認書の文言が改訂されることはなかった。

イ 原告会社は、平成 19 年に、職能給を月額 500 円引き上げる賃上げを行った（以下「平成 19 年度賃上げ」という。）。原告会社は、平成 19 年度賃上げに先だって、原告組合との間で、賃上げについての事前協議をしなかったが、原告組合がこれについて異議を述べることはなかった。

ウ 原告組合は、原告会社に対し、平成 24 年 3 月 14 日付けで、① A 1 及び A 2 の基本給の賃上げ、② A 1 及び A 2 の職能給の賃上げ、③ 原告会社の平成 23 年度の決算書を開示すること、④ 並びに上記①ないし③の要求に対して平成 24 年 3 月 21 日までに文書で回答することを要求する旨の「要求書」を発した。

エ 前記ウの要求を受けて、原告会社は、原告組合に対し、平成 24 年 3 月 19 日付けで、基本給及び職能給について、現時点において賃上げをすとの判断には至っていないが、今後の業績の推移を見守りつつ判断したい旨、並びに例年どおりに平成 23 年度の貸借対照表及び損益計算書を開示する旨の回答を記載した「回答書」を発した。

オ 原告会社は、平成 24 年 4 月下旬頃、業績の見通し等を踏まえて社内において賃上げの可否について検討し、同年 5 月に、平成 24 年度賃上げを実施することを決定した。

(2) 平成 24 年度第 2 回団交

ア 平成 24 年 7 月 4 日に開催された平成 24 年度第 2 回団交における原告会社側の出席者は、当時の原告会社の総務部長であった B 1 及び原告会社の顧問を務める B 2（以下「B 2」という。）であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他 5 名であった。

イ 原告組合側は、平成 24 年度第 2 回団交において、本件確認書が締結されているにもかかわらず、原告会社が原告組合との間で事前協議をせずに平成 24 年度賃上げを行ったことを非難した。これを受けて、原告会社側は、賃上げをするか否かの最終的な決断の時期が遅くなってしまい、原告組合との間で事前協議をする時間がなかったと釈明した。

- ウ 原告会社側は、平成24年度第2回団交において、原告組合側に対し、平成20年度から平成23年度までの人件費総額について、口頭で開示した。
- エ 原告組合側は、平成24年度第2回団交において、いったん締結された事前協議約款の効力は半永久的に存続すると述べたのに対し、原告会社側は、1年で破棄することができるかと述べた。
- (3) 平成24年度第3回団交
- ア 平成24年8月1日に開催された平成24年度第3回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他6名であった。
- イ 原告会社側は、平成24年度第3回団交において、原告組合側に対し、平成20年度から平成23年度までの役員報酬、賞与及び給与の総額について、それぞれ口頭で開示した。
- ウ 原告会社側は、平成24年度第3回団交において、労働協約の効果は最長3年であり、締結から3年が経過すると効力が消滅すると述べたのに対し、原告組合側は、本件確認書は有効期間の定めのない労働協約であると述べた。
- (4) 平成24年度第4回団交
- ア 平成24年8月22日に開催された平成24年度第4回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他7名であった。
- イ 原告会社側は、平成24年度第4回団交において、原告組合側に対し、原告会社としては本件確認書を破棄する意思はなく、これまでどおりの原告組合への対応を続ける所存であること、及び本件確認書中のA1の労働条件についての事前協議条項は、A1の労働条件をA1に不利益に変更する場合に適用されるものであるとの趣旨のことを述べた。
- (5) 平成24年度第5回団交
- ア 平成24年9月19日に開催された平成24年度第5回団交における原告会社側の出席者は、B1、B2及びその他1名であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他7名であった。
- イ 原告会社側は、平成24年度第5回団交において、原告組合側からの情報開示要求に応じて、原告会社の社内における給与体系別の最低賃金の額について、口頭で開示した。
- ウ 原告組合側は、平成24年度第5回団交及びその後の団体交渉において、原告会社が平成24年度賃上げを原告組合との事前協議をせずに行ったことについて言及していない。
- (6) 平成24年度第6回団交
- ア 平成24年10月17日に開催された平成24年度第6回団交における原告会社側の出席者は、B1、B2及びその他1名であり、原告

組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他6名であった。

イ 原告会社側は、平成24年度第6回団交において、原告組合側からの情報開示要求に応じて、同年度における部門ごとの昇級試験の受験者数及び合格者数について、口頭で開示した。

(7) 平成24年度第7回団交

ア 平成24年12月12日に開催された平成24年度第7回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他7名であった。

イ 原告組合側は、平成24年度第7回団交において、原告会社側に対し、冬季一時金の支給額を賃金の1.35か月分とした根拠について質問したところ、原告会社側は、業績の予測等を踏まえた経営判断である旨の回答をした。

(8) 平成25年度第1回団交

ア 平成25年3月27日に開催された平成25年度第1回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他8名であった。

イ 原告会社側は、平成25年度第1回団交において、原告組合側に対し、原告組合からの本件春闘要求に含まれていた賃上げの要求については、同年4月に行われる官公庁から受注する業務の入札の結果等を踏まえて判断する必要があるから、平成25年度第1回団交の時点においては結論が出ておらず、同年4月末までは何も回答することができないと考えられるが、同月24日の次回の団体交渉までには回答することのできるよう努力すると述べた。

ウ 原告会社側は、平成25年度第1回団交において、原告組合側に対し、原告組合からの本件春闘要求に含まれていた計算書類等の開示要求に応じて、例年どおり、原告会社の平成24年度における貸借対照表及び損益計算書を開示するが、株主資本等変動計算書の開示は拒否すると伝えた。

エ 原告組合側は、平成25年度第1回団交において、原告会社側に対し、A1の疾病を業務災害として取り扱うべきである旨述べたところ、原告会社側は、A1には糖尿病の既往症があり、A1の疾病の原因は糖尿病である可能性もあるから、同年4月24日の次回の団体交渉までに、当該疾病の実態について調査した上で回答したいと述べた。

(9) 平成25年度第2回団交

ア 平成25年4月24日に開催された平成25年度第2回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他13名であった。

イ 原告会社側は、平成25年度第2回団交において、原告組合側に対し、同年度の賃上げの可否についてはまだ結論が出ておらず、平成25年度第2回団交の席上において回答することはできないが、原告組

合に対しては、平成25年度第1回団交において約束したとおり、同年4月末日までに、賃上げの方針について、文書で事前に通告すると述べた。

ウ 原告会社側は、平成25年度第2回団交において、原告組合側からの要望に応じて、原告組合側に対し、原告会社の平成24年度における貸借対照表及び損益計算書を開示し、さらに、原告組合側から開示を要求されていた法定福利費の金額及び確定給付企業年金の保険料について、口頭で開示した。

エ 原告会社側は、平成25年度第2回団交において、原告組合側に対し、A1の疾病は業務災害には当たらないとの見解を示した。

(10) 平成25年度第3回団交

ア 平成25年7月3日に開催された平成25年度第3回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他6名であった。

イ 原告組合側は、平成25年度第3回団交において、原告会社側に対し、原告会社が本件回答書2のとおりに同年度の賃上げを行わないこととした理由を述べるよう求めたところ、原告会社側は、世界経済の情勢等を踏まえた経営判断である旨の回答をした。

ウ 前記イの回答を受けて、原告組合側は、原告会社側に対し、経営判断をすることができる人物が団体交渉に出席して事情を説明すべきであると述べた。

(11) 平成25年度第4回団交

ア 平成25年8月7日に開催された平成25年度第4回団交における原告会社側の出席者は、B1及びB2であり、原告組合側の出席者は、原告組合代表者及びその他8名であった。

イ 原告組合側は、平成25年度第4回団交において、原告会社側に対し、賃上げの決定権限を有しない者が団体交渉に出席しても適切な回答をすることができないとして、原告会社の常務会の構成員を団体交渉に出席させることを求めた。

(12) A1の業務内容及びA1が罹患した疾病について

ア A1が平成15年10月に配属された原告会社の特別清掃班の業務は、主として、オフィスビル、商業施設、官公庁、マンション共用部等の清掃作業である。

イ 原告会社は、A1に対し、平成16年12月2日付けで、上司の指示命令違反及び勤務態度の不良等を理由として、譴責の懲戒処分をしたところ、A1は、これを受けて、原告会社に対し、同月17日付けで、始末書を提出した。

ウ 前記イの後、A1は、特別清掃班の作業現場に同行せず、同班の倉庫に残り、マット洗浄等の作業に従事するようになった。

エ A1は、平成25年1月末頃、足指に異常を感じ、同年2月15日、

医療法人朝日クリニック内科・皮膚科（以下「朝日クリニック」という。）を受診し、その後も朝日クリニックへの通院を続けたが、患部の状態が悪化し、同年3月8日、朝日クリニックにおいて、右足の第3の足指を切除する手術を受けた。

オ 朝日クリニックにおけるA1の主治医であるC1（以下「C1」という。）医師は、A1について、平成25年3月11日付けで、病名を「右第3趾壊死（糖尿病による）」とする診断書（以下「本件診断書1」という。）を作成した。

カ C1医師は、A1について、平成25年3月25日付けで、病名を「右第3・4趾壊死，糖尿病，右足凍傷疑」とし、「H25.2初め会社で寒い所にいた後より右第3・4趾が壊死をおこしたと言う。」との記載がある診断書（以下「本件診断書2」という。）を作成した。

キ C1医師が本件診断書2を作成することとしたのは、本件診断書1をA1に渡した後、A1が原告組合の関係者と共に朝日クリニックに来院し、C1医師に対し、A1の疾病が凍傷によるものであることを前提とする診断書を書くように頼んだからであり、本件診断書2中の「H25.2初め会社で寒い所にいた後より右第3・4趾が壊死をおこしたと言う。」との記載は、C1医師の医学的見解ではなく、A1の説明を記載したものである。

ク 空腹時血糖値が160mg/dl以上であれば、糖尿病のコントロールに関して「不可」と評価されるところ、平成15年から平成24年までの間にA1が受診した定期健康診断の結果のうち、空腹時血糖値及び担当医師の所見等は、以下のとおりであった。

(ア) 平成15年9月12日

- a 空腹時血糖値 212mg/dl
- b 既往症及び内科診療所見 糖尿病治療中

(イ) 平成16年9月18日

- a 空腹時血糖値 235mg/dl
- b 既往症及び内科診療所見 糖尿病治療中

(ウ) 平成17年9月17日

- a 空腹時血糖値 254mg/dl
- b 既往症及び内科診療所見 糖尿病治療中

(エ) 平成18年9月4日

- a 空腹時血糖値 174mg/dl
- b 既往症及び内科診療所見 糖尿病治療中

(オ) 平成19年9月21日

- a 空腹時血糖値 277mg/dl
- b 既往症及び内科診療所見 糖尿病，うつ病

(カ) 平成20年9月10日

- a 空腹時血糖値 228mg/dl

b 既往症及び内科診療所見 糖尿病

(キ) 平成21年9月14日

a 空腹時血糖値 241mg/dl

b 既往症及び内科診療所見 DM(糖尿病), 高脂血症.

(ク) 平成22年9月17日

空腹時血糖値 183mg/dl

(ケ) 平成23年9月20日

a 空腹時血糖値 249mg/dl

b 既往症及び内科診療所見 DM(糖尿病) 治療中

(コ) 平成24年9月11日

a 空腹時血糖値 263mg/dl

b 既往症及び内科診療所見 DM(糖尿病) 内服中, うつ病内服中

ケ A1の疾病についてのC1医師の意見は, 以下のとおりである。

(ア) 凍傷で指の切断に至るケースを経験したことはないが, 糖尿病の場合はかなりの頻度で切断に至るケースが見受けられるところ, A1は重度の糖尿病であり, A1の足指の症状の主要因子は, 糖尿病であることに間違いない。

(イ) 原告会社は, 本件診断書1及び本件診断書2の内容等を検討し, A1の足指の疾病の原因が糖尿病にあると判断したとのことであるが, 上記の判断は, 医学的に全く問題ないものである。

2 争点に対する判断

(1) 争点(1) (原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成24年度賃上げをしたことの不当労働行為(労組法7条3号)該当性等)について
ア 原告会社の労働協約違反の有無について

(ア) 本件確認書は, 原告組合と原告会社との間の原告組合員の労働条件に関する合意を书面化したものであって, 有効期間の定めのない労働協約であるといえる(前記前提事実(2))。

有効期間の定めのない労働協約は, 当事者の一方が, 署名し, 又は記名押印した文書によって相手方に予告して, 解約することができるが(労組法15条3項), そのような手続がとられない限りは, 有効なものとして存続するというべきであるところ, 本件全証拠及び弁論の全趣旨によるも, 原告会社が, 有効期間の定めのない労働協約である本件確認書について, 労組法所定の解約手続をとったとは認められないから, 平成24年度賃上げの時点において, 本件確認書の効力が消滅していたと解することはできない。

(イ) 原告会社は, 平成19年度賃上げについて原告組合から異議が述べられなかったことを理由に(前記1(1)イ), 全正社員を対象とする賃上げについては, 事前協議を不要とする取扱いが成立していた旨主張する。

しかし、原告組合が事前協議をせずに行われた賃上げを1度だけ不問にしたという事実のみをもって、原告組合と原告会社との間において、上記のような特別な取扱いなし協定等が成立したものと認めることはできず、その他、原告組合と原告会社との間において、前同様の協定等がされたものと認めるに足りる証拠はない。

(ウ) したがって、原告会社が原告組合との事前協議をせずに平成24年度賃上げを行ったことは（前記前提事実(3)イ）、A1の賃金等の労働条件について原告組合との事前協議をした上で決定しなければならないとする本件確認書中の労使間の合意に反するものであるから、原告会社の上記行為は、労働協約違反に当たる。労働協約違反は、当該労働協約を締結した労働組合を無視ないし軽視する行為であり、当該労働組合を弱体化させるものであるということが出来るから、労組法7条3号の支配介入行為に該当する。

イ 原告会社の支配介入意思について

(ア) 原告会社は、平成24年度賃上げが原告組合に対する支配介入の客観的危険性の低い行為であること、平成24年度賃上げの時点において本件確認書の有効性に疑義が生じていたこと、及び原告組合との事前協議ができなかったのは時間的猶予がなかったからにすぎないこと等を理由に、原告会社には原告組合に対する支配介入意思がなかった旨主張するので、これについて検討する。

(イ) 確かに、平成24年度賃上げの時点において、本件確認書に記載されていた原告組合員の名前は、同時点におけるそれとは異なっていたし（前記1(1)ア）、同様に事前協議をせずに行われた平成19年度賃上げについては原告組合から特段問題視されていなかったのであるから（前記1(1)イ）、原告会社が、平成24年度賃上げの時点において、本件確認書の効力を存続させておくことの意義について疑問を抱いていたとしても不自然とはいえない。

しかし、前記アのとおり、本件確認書は、有効期間の定めのない労働協約であって、労組法15条3項所定の解約の手續がとられない限りは有効に存続するものであり、また、少なくとも、A1が本件確認書中の合意の対象者に含まれることは、本件確認書の文面上から明らかであったから（前記前提事実(2)）、原告会社が原告組合との事前協議をせずにA1の労働条件を変更したことは、明白な労働協約違反行為であったという外ない。使用者との間で団体交渉を経て労働協約を締結し、その内容を使用者に遵守させることは、労働組合に期待される重要な役割の一つであるといえるところ、原告会社は、労組法所定の労働協約の解約手續を何らとっていないにもかかわらず、従前の経緯から、労働協約の効力が消滅したものと安易に判断し、労働協約の内容を無視する行動に出たのであって、上記の原告会社の態度は、原告組合の存在を無視ないし軽視するもの

に当たるといえる。

また、賃上げを行う前に原告組合と協議をする時間に乏しかったということのみをもって、上記の労働協約違反行為が正当化されるものではないし、そもそも、原告組合は、平成24年度賃上げに先立ち、同年3月14日付けで、A1及びA2の労働条件の改善を要求する「要求書」を発しているところであって（前記1(1)ウ）、原告会社としては、これを契機として、原告組合との間で、賃上げの可否及びその幅等について協議を行うことも不可能ではなかったといえる。

(ウ) 以上のとおりであって、本件における原告会社の行為は、原告組合の無視ないし軽視に当たるものであり、これによる原告組合に対する影響力の程度は、決して軽微なものと評価することはできないのであって、このような行為に安易に及んだ原告会社について、原告組合に対する不当労働行為意思が認められるというべきである。

ウ 原告組合の救済利益の有無について

(ア) 労働委員会が救済命令を発するためには、不当労働行為の存在が認定されることに加え、救済を受けることを正当とする利益又は救済を与えることを正当とする必要性、すなわち救済の利益が救済命令を発する時点で存在することが必要であるところ、原告会社は、平成24年度賃上げに際して原告組合との事前協議をしなかった事情やその後の団体交渉の経緯等からすれば、原告会社が同種の労働協約違反行為を繰り返すおそれはなく、原告組合の救済利益は本件救済命令発令時点において既に消滅していた旨主張するので、これについて検討する。

(イ) 原告会社は、平成24年度賃上げの後、原告組合から、団体交渉の場等において、事前協議をせずに賃上げを行ったことについて非難を受け、平成24年度第2回団交及び平成24年度第3回団交において、本件確認書の有効性等について検討した後、平成24年度第4回団交において、原告組合に対し、本件確認書を破棄する意思がない旨を伝えた（前記1(2)ないし(4)）。そして、その後、原告会社は、原告組合との団体交渉に必ず応じており（前記1(5)ないし(11)）、後記(2)及び(3)においても検討するとおり、平成24年度第4回団交以後の原告会社の対応には、特段不適切な点はみられない。

しかし、原告会社は、本件確認書に関し、平成24年度第4回団交の場において、「破棄する意思はない。」という趣旨の発言を口頭でしたにすぎず（前記1(4)イ）、本件確認書に反して事前協議をせずに平成24年度賃上げを行ったことについての謝罪、同種の行為を繰り返さない旨の誓約、以後に原告組合員の労働条件を変更する必要性が生じた際に原告会社がとるべき手続等につき、原告組合と

の間で改めて書面を作成するなどして、同種の行為が繰り返されるおそれがないことが客観的に明白となるような形式による不当労働行為解消措置を講じたものではない。また、本件確認書は、原告会社がA1の労働条件を変更する際、当該変更内容がA1に有利なものであるか不利なものであるかにかかわらず、原告組合との事前協議を要求するものであるところ（前記前提事実(2)）、原告会社は、平成24年度第4回団交において、本件確認書の適用範囲はA1の労働条件を不利益に変更する場合に限定される旨の発言をしており（前記1(4)イ）、このことからしても、原告会社が本件と同種の労働協約違反行為を繰り返すおそれが完全に消滅していたとまではいい難い。

(ウ) 以上のとおりであって、本件事実関係の下では、原告会社による自主的な不当労働行為解消措置が講じられたことにより、本件救済命令発令時点において、原告会社と原告組合との集团的労使関係が完全に正常化され、原告会社が本件と同種の労働協約違反行為を繰り返すおそれが完全に消滅していたとまでいうことはできず、同時点において、原告組合が救済を受けることを正当とする利益又は労働委員会が救済を与えることの必要性が何ら存在しなかったとはいえないから、救済利益の有無に関する上記の原告会社の主張を採用することはできない。

エ 以上によれば、原告会社が原告組合との事前協議をせず平成24年度賃上げを行ったことは、労組法7条3号の不当労働行為に該当し、本件救済命令発令時点において、原告組合には救済利益が存在したものである。

なお、本件全証拠及び弁論の全趣旨によるも、別紙2の本件救済命令第1項の内容は、上記不当労働行為の救済方法として、労働委員会に付与された裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるといえる。

(2) 争点(2)（本件春闘要求に対する原告会社の対応の不当労働行為（労組法7条2号又は3号）該当性等）について

ア 原告会社は、本件回答書1、平成25年度第1回団交及び平成25年度第2回団交において、原告組合からの賃上げ等の要求に対し、賃上げの可否についてはまだ結論が出ていないとして、賃上げをするか否かの結論を直ちに明らかにしなかった（前記前提事実(3)カ、前記1(8)イ、同(9)イ）。そして、原告会社は、同年度に賃上げをしないことを決定した後、原告組合から賃上げをすることができない理由について問われた際には、世界経済の情勢等を踏まえた経営判断により同年度は賃上げをしないこととなった旨の回答をした（前記1(10)イ）。原告組合は、原告会社のこうした対応が、労組法7条2号又は3号の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、原告会社側は、平成25年度第1回団交においては、同年度の賃上げの可否について、同年4月末日までに回答することはできないと考えられるが、平成25年度第2回団交までには回答するよう努力すると述べていたにすぎず（前記1(8)イ）、平成25年度第2回団交までに賃上げの可否について回答することを確約していたものではなかった。また、原告会社が、本件回答書1、平成25年度第1回団交及び平成25年度第2回団交において、賃上げの可否についての結論を明らかにしなかったのは、原告会社の社内においても、賃上げの可否についての結論が出ていなかったからであるにすぎないといえる。さらに、原告会社は、原告組合からの団体交渉の申入れがあれば、必ずこれに応じて団体交渉を行っているところであり（前記1(2)ないし(11)）、団体交渉の場においては、原告組合からの人件費開示要求、最低賃金開示要求、昇級試験受験者数及び合格者数開示要求等の多岐にわたる情報開示要求に応じて、口頭でこれを開示し（前記1(2)ウ、同(3)イ、同(5)イ、同(6)イ、同(9)ウ）、また、原告組合の活動に資するものとして、貸借対照表及び損益計算書等の原告会社の経営状況分析に必要な資料等も開示するなど（前記1(8)ウ、同(9)ウ）、原告組合の要望に誠実に対処しているといえる。そして、原告会社は、同年度の賃上げの可否について決めるのに先だって、原告組合との間で、複数回にわたる団体交渉を行い、これを踏まえて、原告会社の業績予測や原告会社を取り巻く経済状況等も総合的に考慮した上で、同年度においては賃上げをしないとの最終決定を行い、平成25年度第1回団交及び平成25年度第2回団交における原告組合との約束に従って（前記1(8)イ、同(9)イ）、上記の最終決定を、同年4月末日までに、本件回答書2として、原告組合に文書で通知している（前記前提事実(3)ケ）。このような原告会社の各対応は、原告組合に対して不誠実なものであったとはいえない。

イ 原告組合は、原告会社が賃上げの決定権限を有する者を団体交渉に参加させなかったのは、原告組合に対する不誠実な対応であって、労組法7条2号又は3号の不当労働行為に該当するとも主張する。

しかし、団体交渉の権限を有する交渉担当者を誰にするかは、使用者たる原告会社が自由に決定することのできるものである。また、原告組合との団体交渉にB1及びB2らのみが出席し、原告会社の取締役等が出席しなかったことが原因となって、原告会社と原告組合との団体交渉に支障が生じたとも認められない（前記1(2)ないし(11)）。

ウ 以上によれば、本件春闘要求に対する原告会社の各対応は、労組法7条2号又は3号の不当労働行為には該当しないというべきである。

(3) 争点(3)（原告会社がA1の疾病を業務災害として取り扱わなかったことの不当労働行為（労組法7条1号又は3号）該当性）について

ア 原告会社の定期健康診断において測定されていたA1の空腹時血糖

値は、平成15年から平成24年までの間、糖尿病のコントロールに関して「不可」と判断される160mg/dlを大幅に上回っており（前記1(12)ク）、朝日クリニックにおけるA1の主治医であるC1医師は、A1が重度の糖尿病であると判断していた（前記1(12)ケ(ア)）。そして、A1の疾病について、C1医師が最初に作成した本件診断書1にも、A1の疾病の病名が糖尿病である旨の記載があった（前記1(12)オ）。なお、本件診断書2には、A1の疾病の病名について、糖尿病に加えて、凍傷の疑いがある旨の記載も付け加えられていたが（前記1(12)カ）、本件診断書2は、C1医師が、本件診断書1の作成後に、A1及びその他の原告組合員らの要請を受けて、当該疾病についてのA1らの説明を記載したものにすぎず、本件診断書2の記載内容は、C1医師の医学的見解とは異なるものである（前記1(12)キ）。

イ 原告会社は、A1の業務内容（前言1(12)ウ）及び前記アのA1の既往症等の諸事情を考慮した上で、A1の疾病の原因は糖尿病であると判断し、そのために、A1の疾病を業務災害として取り扱わないこととした（前記1(9)エ）。C1医師も指摘するとおり、上記の原告会社の判断は、医学的に合理的なものである（前記1(12)ケ(イ)）。また、上記の原告会社の判断過程において、A1が原告組合の組合員であることが考慮されていたとはいえない。

ウ 以上のとおりであって、原告会社がA1の疾病を業務災害として取り扱わなかったことは、A1が原告組合の組合員であることを理由とするA1に対する不利益な取扱いには当たらない。また、原告会社が上記取扱いをすることとした過程において、A1が原告組合の組合員であることが考慮されていたとは認められない以上、原告会社の上記対応が、原告組合の弱体化につながる支配介入行為に当たるともいえない。したがって、原告会社の上記対応は、労組法7条1号又は3号の不当労働行為には該当しないというべきである。

(4) 原告組合の義務付けの訴えについて

原告組合の訴えのうち、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とされているところ（同法37条の3第1項2号）、前記(1)ないし(3)のとおり、本件救済命令は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、原告組合の訴えのうち、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

以上によれば、原告会社の請求は理由がないからこれを棄却し、原告組合

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不適法であるからこれを却下し，原告組合のその余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