

平成28年10月26日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成27年（行ウ）第668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28年7月27日

判決

原告 社会福祉法人X

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 ユニオンZ

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

- 1 中央労働委員会が中労委平成26年（不再）第17号事件について平成27年9月16日付けでした命令のうち、主文第1項を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）において、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、原告の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条所定の不当労働行為に当たるとして救済申立てをし、別紙1記載のとおり、その一部を認容する初審命令（以下「本件初審命令」という。）が発せられたが、これを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対する再審査申立て（以下「本件再審査申立て」という。）をしたところ、中労委が別紙2記載のとおり、都労委の認定していた不当労働行為についての救済方法を追加し、その余の再審査申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、原告が、被告に対し、本訴を提起し、本件命令中の中労委が救済方法を追加した主文第1項（以下「本件対応命令」という。）部分の取消しを求める事案である。

1 前提となる事実等

（中労委及び都労委が認定した事実であって原告が争うことを明らかにしていない事実、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を掲記する。以下、ここでの認定事実を「前提事実」という。）

(1) 当事者

ア 原告は、昭和34年4月1日、知的障害のある子を持つ3人の母親が我が子の幸せを願い、教育、福祉、就労などの施策の整備、充実を求めて、仲間・関係者などに呼びかけて昭和27年に発足した団体を母体とし、設立された法人であり、第二種社会福祉事業として、知的障害者等の相談に応ずる事業、知的障害者の支援、育成を目的とする団体との連絡及び助成に関する事業を行ってきた社会福祉法人であり、その職員数は、平成19年4月当時で13名（うち非正規職員3名）、平成25年1

0月1日当時で11名（うち非正規職員4名）であったが、平成26年5月23日、解散について理事3分の2以上の同意及び評議員会の議決（以下「本件解散決議」という。）を得たうえ、同年10月3日、厚生労働大臣による解散認可の通知を受けて解散し、現在、清算手続中である。今後原告が清算前に行っていた事業を再開することを窺わせる事情はない。

イ 補助参加人は、平成13年12月21日に結成された職域を限定しない個人加入の合同労組であり、原告の職員であるA1（以下「A1」という。）、A2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）が加入していた。

ウ(ア) A1は、平成14年から原告の事務局長を務めていたが、平成19年4月24日にその地位を解任され（以下「本件解任」という。）、同年5月初旬頃に補助参加人に加入した。

(イ) A2は、平成7年に原告におけるアルバイト勤務を開始し、平成8年に原告の正規職員として採用され、平成19年5月に補助参加人に加入し、平成20年以降は補助参加人の下部組織である「X事務局分会」（以下「分会」という。）の分会長、平成21年12月には補助参加人の副執行委員長に就任した。

(ウ) A3は、平成9年に原告におけるアルバイト勤務を開始し、平成15年に期間雇用の職員となり、平成16年以降は、雇用期間1年の有期雇用契約を更新しているが、その間の平成19年5月、A2と共に、補助参加人に加入した。

(2) A1に関する紛争の経緯

ア 原告の理事会は、平成19年3月、平成18年11月に事務局職員がメンタル面での不調を訴えて長期休職に入ったことから、監事を中心とする特別監査チームの設置を決定し、当該職員に対するパワーハラスメントの事実の有無、職員の勤務内容の実態調査及び事務局体制等について調査を実施した。

特別監査チームは、平成19年4月12日、特別監査報告書（以下「本件報告書」、本件報告書による報告を「本件監査報告」という。）を原告に提出した。本件報告書の提言内容には、管理職員である事務局長の交替が含まれ、A1が、事務局長としての職責を十分理解していないことや職員を解雇した際に不手際があったこと等の事実が指摘されていた。

イ 原告は、本件報告書の指摘に基づき、同月21日、理事会においてA1の事務局長職を解き、同月24日、A1に対しその旨の辞令を交付した（本件解任）。

A1は、原告に対し、代理人弁護士名による同年5月14日付け書面により、本件報告書の公表差止め、撤回及び同報告書に基づく本件解任の撤回を求め、他の職員7名と共に、上記書面と同趣旨の同月1

5日付け書面を提出した。

ウ A1の本件解任等に関する交渉等

(7) 補助参加人は、平成19年5月上旬にA1が補助参加人に加わったことから、同月8日、原告に対し、「組合員A1の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」、「特別監査チーム報告書について」の3項目（以下「本件当初議題」という。）を議題とする団体交渉を申し入れた。

(イ) 原告及び補助参加人は、平成19年5月17日に第1回団体交渉、同月24日に第2回団体交渉、同年6月12日に第3回団体交渉、同年7月5日に第4回団体交渉、同年9月11日に第5回団体交渉、同年10月9日に第6回団体交渉、同年11月12日に第7回団体交渉、同年12月11日に第8回団体交渉、平成20年1月23日に第9回団体交渉、同年3月4日に第10回団体交渉、同年4月8日に第11回団体交渉、同年5月19日に第12回団体交渉を行い、平成21年4月16日には第20回団体交渉、同年8月20日に第21回団体交渉を開催した（以下、各団体交渉を「第○回団交」として特定する。）。

(ウ) a 第2回団交における口頭での確認事項を録音して作成された「第2回団体交渉の議事録」（以下「本件議事録」という。）には、第1回団交を踏まえ、第2回団交において、補助参加人と原告側出席者との間において、別紙3記載の事項を確認する旨の記載があり、その末尾には、「上記は団交議事録として要点を記したものであることを確認する。」と記載され、その下に「ユニオンZ 執行委員長 A4」との印字に添えて、補助参加人側として出席したA5（以下「A5」という。）が「代 A5」と、その下に、原告側として出席した、B1理事長（当時。以下「B1理事長」という。）、B2副理事長及びB3常務理事（以下「B3常務」という。）がそれぞれ「理事長 B1」、「副理事長 B2」及び「常務理事 B3」との署名をした。

b 原告は、平成19年12月14日、補助参加人に対し、「11月12日開催の団体交渉において、貴組合執行委員長A4殿が『すべては協約ではないが、一部は協約である』と主張する『第2回団体交渉の議事録』については、本会は到底協約とは認められないものの、念のため、ここに本日より90日後をもって破棄することを通告するものである。」と記載した「破棄通告書」を送付した（以下「本件破棄通告」という。）。

(エ) A1は、平成19年12月12日、原告を退職した。

A1は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、原告を相手方として、本件解任を巡る問題について労働審判を申し立てた。労働審判委員会は、原告に対し、A1の事務長降格

の手續及び降格に至る経緯が不適切であるとの指摘を行い、最終的には、平成20年5月9日、原告及びA1の間で、本件解任に関して原告がA1に対する解決金支払をすることを内容とする調停が成立した。

原告は、原告の機関誌「手をつなぐ」（以下「原告機関誌」という。）20年8月号に、上記労働審判委員会からの指摘及び調停が成立した旨を掲載した。

(3) A3に関する紛争の経緯

ア A3の雇用契約に係る平成15年から平成19年までの雇入通知書（平成15年度を除き、当年4月1日から翌年3月31日までは雇用期間）には、雇用期間の更新・継続について「必要に応じ可」とされていたが、平成20年3月27日付け雇入通知書（雇用期間は同年4月1日から平成21年3月31日まで。以下「本件雇入通知書」という。）においては、「契約期間満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、更新の可否を判断する。」と変更された。

イ A3は、業務で腰痛が悪化したとして平成20年3月20日に有給休暇を取得し、さらに、同月25日に診断書を提出し、翌26日から同月28日まで休暇を取得すると申し出た。A3が提出した同月12日付け診断書には、「腰痛症 上記診断にて平成20年2月29日より通院加療し、保存的療法施行中である」と記載されていた。

A3は、同年4月3日以降、同年4月23日を除き、平成21年3月31日までの間、休職状態になった。

ウ 原告は、平成20年10月28日、新たに職員就業規則及び有期契約職員就業規則を制定し、同年12月1日から施行することとした（以下「本件就業規則改定」という。）。

原告の本件就業規則改定前の平成13年6月13日付け就業規則34条1項は「業務上の負傷及び疾病による休職が5年を経過した場合は、労働基準法に定める打切補償をして、解職することができる。」と規定していたが、新たに制定された有期契約職員就業規則11条1項では、「前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、雇用期間満了の場合はこの限りでない。」とし、各号の事由として、「(1)業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間」と規定している。

エ 原告は、A3の主治医との面談を踏まえ、A3が就業できる状態にはないと判断し、平成21年2月27日、A3に対し、同人との雇用契約期間が同年3月31日に満了するに際し、雇用契約は同日で終了し、契約の更新はしないとする「雇用契約終了の予告通知」を送付して雇止めを通告した（以下「本件雇止め予告」という。）。

同通知には、更新をしない理由として「雇入通知書では、契約期間

満了時に、勤務成績・態度、業務遂行能力並びに本会の業務量、経営状況により、更新の可否を判断するものとしているところ、貴殿はこの1年間体調が整わないことで長期に療養されており、十分な業務遂行ができない状態にあることから、契約を更新しないこととします。」と記載されていた。

オ 補助参加人は、第19回団交前の平成21年3月3日付けで、原告に対し、本件雇止め予告の撤回と、これを団体交渉議題に追加するよう要求した。

カ 原告は、本件雇止め予告を撤回する旨を記載した平成21年3月30日付け通知書をA3に対して発送し、A3は、同月31日、原告から郵送された同通知書を受領した。

(4) A2の賃金減額等に関する紛争等

ア A2は、補助参加人が都労委に対して不当労働行為救済申立てをした後記(5)アの平成19年(不)第95号及び平成21年(不)第21号事件について、分会からの唯一の証人として、①平成21年5月18日午後2時、②同年7月8日午後2時、③同年8月24日午後2時、④同年12月22日午後2時30分、⑤平成22年2月23日午後2時、⑥同年7月7日午後2時、⑦同年9月24日午後2時の各期日に実施された審問期日に出頭した。A2は、各出頭に当たっては、原告に事前にその旨を告げていた。

イ 原告は、A2が振替休暇を取得した上記ア④の時間を除き、A2に対する平成21年8月25日支給の給与から上記ア②の同年7月8日における都労委への出頭時間分を減額し、以降、上記ア⑤及び⑦の都労委への出頭時間分についても不就労を理由に賃金及び賞与を減額して支給し(以下「本件賃金等減額」という。)、上記ア①、③及び⑥の都労委への出頭時間分については、平成22年7月29日に過払金であるとして返還を請求した。

ウ 補助参加人のA4執行委員長、A6副委員長、A2外1名は、平成22年10月15日、原告事務所の事務室内に無断で立ち入り、事務局局長B4の机の上に団体交渉開催要求書を置いて交付し、その状況を記録すべく、原告の女性職員が写真撮影を制止するのに従わず、写真撮影を行った。

エ 原告は、平成23年6月7日、A2に対し、上記立入りの際の言動を理由として、「懲戒処分決定通知書」を交付し、けん責処分とした(以下「本件けん責」という。)

(5) 本件訴訟に至る経緯

ア 都労委の初審判断

(ア) 補助参加人は、平成19年から平成23年にかけて、都労委に対し、原告の各種の行為が不当労働行為に該当すると主張し、順次、4件の不当労働行為救済申立てを行い(平成19年(不)第95

号〔以下「第95号事件」という。〕,平成21年(不)第21号,平成22年(不)第71号,平成23年(不)第63号),都労委は,これらの事件を順次併合した。

補助参加人において主張する不当労働行為は次のa欄記載のとおりであり,求めた救済はb欄記載のとおりである。

a 不当労働行為

- (a) 平成19年5月24日の第2回団交に係る本件議事録作成以降の団体交渉において,正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたこと。
- (b) 本件議事録に関して,原告が補助参加人に対して本件破棄通告をしたこと(支配介入)。
- (c) 原告が,A3に対し,本件雇止め予告を行ったこと。A3に労災認定があったことを知った後も同予告を速やかに撤回しなかったこと。
- (d) 原告がA2に対し,同人が都労委に証人として出頭したことによる不就業を理由として,本件賃金等減額をしたこと。
- (e) 平成22年10月15日に補助参加人が原告の事務所に立ち入った際のA2の言動について,原告が本件けん責を行ったこと。

b 救済内容

(a) 第95号事件について

原告は,平成19年7月20日の団体交渉拒否から団体交渉再開に至る経緯と理由を誠実に説明すること。

原告は,本件議事録を破棄する本件破棄通告を撤回すること。

原告は,団体交渉開催要求に応じ,本件議事録に基づき,団体交渉を誠実に行うこと。

謝罪文の掲示及び原告機関誌への掲載をすること。

(b) 平成21年(不)第21号について

原告は,本件雇止め予告を撤回した事実に基づき,補助参加人に対し誠意をもって説明すること。

労働条件の変更について,本件議事録に基づいて,団体交渉を誠実に行うこと。

謝罪文の掲示及び原告機関誌への掲載をすること。

(c) 平成22年(不)第71号について

原告は,平成20年12月1日の就業規則の改定に際して,補助参加人との事前協議を経ることなく,公民権の行使及び公の職務について有給扱いから無給扱いとした不利益変更を改めるための団体交渉を本件議事録に基づいて誠実に開催すること。

謝罪文の掲示及び原告機関誌への掲載をすること。

(d) 平成23年(不)第63号について

原告は、平成23年6月6日の懲戒委員会における労働組合嫌悪から導いたA2について「けん責が妥当」という結論を見直すために、本件議事録に基づいて、懲戒委員会の前記決定にかかわる議題について、誠実に団体交渉を行うこと。

謝罪文の掲示及び原告機関誌への掲載をすること。

(イ) 都労委は、平成26年1月21日、上記事件について、補助参加人主張に係る上記(ア) a (a) ないし (e) の不当労働行為のうち、次の①ないし④のとおり(①は(a)の一部、③は(d)、④は(e)に対応し、②は申立時期及び不当労働行為時期から対応なし。)に不当労働行為として認定し、原告に対し、別紙1記載のとおりの本件初審命令を発し、同年2月26日、原告及び補助参加人に対し、初審命令書が交付された。

① 平成19年に開催された補助参加人との団体交渉において、本件解任を撤回しない理由について具体的説明を行わなかったこと

② 平成21年8月20日開催の第21回団交後、補助参加人の申し入れた団体交渉に応じていないこと

③ A2に対し、都労委における審問出頭につき不就労として本件賃金等減額を行ったこと

④ A2に対し、本件けん責を行ったこと

イ 原告による別件訴訟の提起と和解成立

(ア) 原告は、平成26年3月19日、東京地裁に対し、本件初審命令のうち救済を命じた部分を不服とし、本件初審命令の取消請求訴訟を提起した(平成26年(行ウ)第128号。以下「別件訴訟」という。)

(イ) 別件訴訟の被告である東京都は、東京地裁に対し、緊急命令申立てを行い(平成26年(行ク)第276号)、同裁判所は、平成26年12月26日、緊急命令申立ての一部を認容する決定をした(以下、この決定を「本件緊急命令」という。)

本件緊急命令は、本件初審命令が認定した不当労働行為のうち、平成21年8月20日開催の第21回団交後、補助参加人の申し入れた団体交渉に応じていないことを除き(5)ア(イ)②)、本件解任を撤回しない理由を具体的に説明しなかったこと(同①)、A2に対して初審審問への出頭を不就労として賃金等を減額したこと(同③)及びA2に対してけん責処分を行ったこと(同④)について、文書の交付及び掲示並びに履行報告を命じる本件緊急命令を発した。

東京地裁は、本件緊急命令において、上記第21回団交後の不

当労働行為の点については、「不誠実な団体交渉の拒否」になると判断しながらも、緊急命令を発しない理由について、都労委における初審命令の経緯を指摘したうえで、都労委が特段の注意喚起等を経ないまま、第21回団交後の団体交渉に関する原告の対応が労組法7条2号に該当するとして救済命令を発したことは、労働委員会における不当労働行為救済申立ての手續が申立主義を採用し、対審構造をとる準司法手續により行われるとされていることに照らすと、少なくとも原告に不意打ちを与えるものといわざるを得ず、その点において審理不尽の違法がある旨を説示した。

(ウ) 上記緊急命令を受け、別件訴訟において原告、被告及び補助参加人の間で履行方法等の協議が行われ、平成27年5月26日、和解が成立した（以下「本件和解」という。）。

本件和解の内容は、別紙4記載のとおりである。

ウ 補助参加人による再審査申立て

(ア) 補助参加人は、平成26年3月10日、中労委に対し、都労委が本件初審命令において申立てを棄却した部分を不服とし、本件再審査申立てを行い、この再審査手續においては、次の2点が争点とされた。

① 平成19年5月24日の本件議事録作成以降の団体交渉において（具体的には、同年7月20日付けで団体交渉の打切りを通告して以降の原告の対応について）、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われたか（労組法7条2号の成否）。また、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実な団体交渉が行われた場合、救済方法として誠実団交応諾を命じる必要性はあるか。

② 原告がA3に対し、平成21年2月27日付け本件雇止め予告を行ったこと及び同人に労災認定があったことを知った後も同予告を速やかに撤回しなかったこと等は、不当労働行為に当たるか否か（同法7条3号の成否）。

(イ) 中労委は、平成27年9月16日、都労委が不当労働行為の成立を認めた第8回団交までの原告の対応に対する救済方法を追加し、別紙2のとおり、主文第1項において「社会福祉法人Xは、今後、ユニオンZから同組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあった場合には、誠実に対応しなければならない。」と命じ（本件対応命令）、その余の再審査申立てを棄却する本件命令（以下、本件命令に係る命令書を「本件命令書」という。）を発した。

(ウ) 本件命令における上記(ア)①に関する理由中の判断は、次のとおりである。

上記(ア)①については、「審査の対象として不当労働行為の成否を判断すべきなのは、第8回団体交渉までの法人の対応に限られ

る」(本件命令書51頁)と説示したうえで、「(1) 労組法第7条第2項の成否」の項において、「法人は、第4回団体交渉後、それまでの団体交渉の経過に反し、従前からの議題については妥結の見込みがないことを理由に協議を打ち切る旨を繰り返し回答した上で、組合が7.23要求書及び9.18要求書において重ねて要求していたA1の事務局長解任や特別監査報告書の撤回という義務的団体交渉事項について、第5回から第8回の団体交渉において実質的に協議していないと認められる。そうすると、このような法人の対応は不誠実であると評価でき、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する」(同56頁)とした(上記引用にある「7.23要求書」及び「9.18要求書」については後記第3の3(1)キ(ウ)及びシ参照)。

そして、「(2) 救済方法について」の項を設け、上記不当労働行為の内容を「申立事実として審査の対象となり、かつ不当労働行為該当性が肯認されるのは、法人が、協議の行き詰まりを理由に、①A1の事務局長解任や②同解任の契機となった特別監査報告書に関する団体交渉の打ち切りを通告した上で、その後行われた第8回団体交渉までにこれらの議題について実質的に協議を行わなかったという法人の対応である。」(同59頁)と確認したうえで、不当労働行為に該当するとした対応に関する団体交渉事項のうち、本件解任については、「一応の解決を見たといえる」と判断し、また、本件報告書との関係では、「法人については既に清算手続が開始されて清算法人に移行しており、今後法人が清算前に行っていた事業を再開することをうかがわせる事情も認められない」と指摘したうえで、上記不当労働行為に該当するとした原告の対応についての救済方法として、「現時点において、法人に対し、①A1の事務局長解任や②特別監査報告書、あるいはこれらの撤回を議題とする団体交渉に応諾する旨を命じることまで必要とは言い難い。」と判断した(同59頁)。

そのうえで、第21回団交後の事情を取り上げて、「法人が、今後も、組合の組合員の労働条件に関する団体交渉において、第8回団体交渉までの場合と同様の対応に及ぶことも懸念される。法人は清算手続中ではあるものの、清算事務の終了まで労使関係は部分的とはいえ存続することにも鑑みれば、第8回団体交渉までの法人の対応という不当労働行為に該当する事実に関する救済内容としては、主文第1項のとおり、法人に対し、本件再審査命令発令後、組合から組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがなされた場合においては、申入れについて誠実に対応する旨を命じることにより、今後もなお存続する労使関係の正常化を図ることが相当というべきである。」(同60頁)との判断を行った。

エ 本件訴訟

原告は、平成27年11月13日、東京地裁に対し、本件命令を不服とし、本件訴えを提起し、平成28年2月29日、補助参加人が補助参加を申し出た。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

(1) 本件対応命令の内容

【原告】

ア 誠実団交応諾命令への該当

本件対応命令は、後記(3)に指摘する著しい不合理さがある違法な誠実団交応諾命令である。

イ 被告主張に係る本件対応命令の具体的な内容について

被告は、本件対応命令の具体的な内容は、本件命令書の理由（52ないし60頁）から了解できると主張するが、それをどう読んでも、抽象的作為命令である本件対応命令の内容を被告が主張するように解することは不可能である。

しかも、被告は、当初、答弁書において、後記被告主張(1)アのように本件対応命令は団交応諾命令ではないとしたうえ、本件命令によって原告がいかなる対応を取るべきか、あるいは取ってはいけないかは予め具体的に定まっておらず、諸般の事情如何である旨を主張し、さらには、本件対応命令は、同命令の有無にかかわらず、原告が当然に負うべき義務、すなわち、義務的団交事項である組合員の労働条件に関する団交申入れがあった場合に対応すべきことという、労組法7条2項の規定により導かれる当然の事理を命じたにすぎない旨を述べ、抽象的(不)作為命令そのものであることを自ら主張していたのであり、被告が主張する本件対応命令の内容は、後付けで捏造された主張であることは明らかである。

【被告】

ア 誠実団交応諾命令への該当性について

本件対応命令は、そもそも誠実団交応諾命令ではない。

本件対応命令は、補助参加人の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れが今後された場合について、あくまでも申入れそれ自体に誠実に対応すべきことを命じているのであって、議題を特定したうえで、これについて必ず団体交渉を開催しなければならないことを命ずる団体交渉応諾命令ではない。本件命令を受けた原告が団体交渉を開催しなかったとしても、その時点における労使の状況、これを踏まえた補助参加人の要求事項の内容や申入れの態様等諸般の事情により、原告の対応が誠実であったが故に本件対応命令に違反していないと認められる場合も当然にあり得る。むしろ、本件対応命令は、同命令の有無にかかわらず、原告が当然に負うべき義務、すなわち、義務的団体交渉事項である組合員の労働条件に関する団体交渉申入れがあった場合に誠実

に対応すべきことという労組法7条2号の規定により導かれる当然の事理を命じたにすぎないものであり、将来の不当労働行為を防止するための必要が認められる場合において、その適法性が肯認されている救済方法である（最高裁判所昭和37年10月9日第三小法廷判決・民集16巻10号2084頁。以下「昭和37年判決」という。）。同判決は、将来の不当労働行為を事前に禁止する禁止命令（不作為命令）の事案であるが、その理は、不作為を内容とする救済命令に限らず、本件のような作為を命じる救済命令にも妥当すると解される。実質的に考えても、本件対応命令は、原告に対し、「団体交渉申入れに対する、不誠実な対応をしてはならない。」という不作為を命じるものと変わらない。

イ 本件対応命令の具体的な内容

本件命令は、①何が不当労働行為に当たるのか、そして、②今後どのような原告の対応を防止する必要があるのかという、本件対応命令を導き出す過程を明確に示している。

すなわち、本件命令の理由（本件命令書52ないし60頁）は、前提事実(5)ウ(ウ)のとおりであり、「法人は、第4回団体交渉後、それまでの団体交渉の経過に反し、従前からの議題については妥結の見込みがないことを理由に協議を打ち切る旨を繰り返し回答した上で、組合が7.23要求書及び9.18要求書において重ねて要求していたA1の事務局長解任や特別監査報告書の撤回という義務的団交事項について、第5回から第8回の団体交渉において実質的に協議していないと認められる。そうすると、このような法人の対応は不誠実であると評価でき、労組法第7条第2項の不当労働行為に該当するというべきである。」（同56頁）として、原告の如何なる団体交渉対応が不当労働行為に当たるのかを明確に認定したうえ、原告の不当労働行為を確認し、第21回団交後の原告の対応をも併せ考えれば、「法人が、今後も、組合の組合員の労働条件に関する団体交渉において、第8回団体交渉までの場合と同様の対応に及ぶことも懸念される。」（同60頁）として、どのような対応が繰り返されてはならないのかを敢えて明言し、「第8回団体交渉までの法人の対応という不当労働行為に該当する事実に関する救済内容としては、主文第1項（本件対応命令）のとおり…命じることにより、今後もなお存続する労使関係の正常化を図ることが相当というべきである。」（同頁）という結論を導き出している。

これによれば、本件対応命令の具体的な内容は、「組合が、本件命令発出後、法人が清算手続中である状況においても、なお義務的団交事項と認められる組合の組合員の労働条件を議題とする団体交渉申入れを行った場合、法人は、新たな議題についてのみ団体交渉に応じるといった開催条件を付すなどして、協議の行き詰まりがないにもかかわらず従前の議題について団体交渉を拒否するという対応、開催された団体

交渉において、議題を協議対象として取り上げず、結論を述べるのみで具体的な説明をしないなど議題について実質的な協議を行わないという対応、あるいはこのような第8回団体交渉までと同種又は類似の不誠実な対応をすることなく、同申入れに対応しなければならない。」と了解できるものである。

(2) 本件対応命令の著しい裁量権逸脱ないし不合理性

【原告】

ア 本件命令の発出時における本件対応命令の必要性、合理性の欠如

労組法7条2号との関係で原告の対応が不当労働行為に該当すると判断された第8回団交までの団体交渉事項との関係では、本件命令自体が誠実団交を命じる必要性を否定しているところであり、第8回団交までに対応に係る被害救済という本件における救済命令の目的に鑑みれば、本件命令の発出時点において、将来なされる団体交渉申入れに対する誠実団交応諾を命じるべき必要性、合理性は何ら存在しない。

また、本件命令は、本件再審査手続において審査対象となる不当労働行為の成否の判断が、第8回団交までの原告の対応に限られ、第9回以降の団体交渉に関する事実は不当労働行為の審査対象にはならないと明確に判断しているにもかかわらず、「都労委や東京地裁により不当労働行為に該当すると評価された行為を長期間にわたって継続していたこと」を主たる事情として救済命令を発することは、まさに審査対象外の事実を不当労働行為に該当すると評価、判断して救済命令を発するのと実質的に異ならず、許されない。

イ 認定された不当労働行為と本件対応命令の関連性の欠如

本件命令が応諾を命じた「今後」の「組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れ」と、不当労働行為該当性が認められたものの、もはや応諾を命じる必要性が存在しない本件解任ないし本件報告書の撤回に係る団体交渉申入れとの間には何らの関連性もなく、この点からも本件命令の救済方法は違法というべきである。

なお、この点、本件命令は、第21回団交後、「組合員の労働条件」として、再発防止のために将来の誠実団交応諾を命じるべき必要性があるかのごとく述べているが、本件命令が述べる議題の共通性とは、「組合員の労働条件」という極めて広範な括りにおけるものであり、この程度に抽象化すれば、全く異なる議題であっても同じテーマに含まれることになるのは当然である。実際の議題の内容は、一方が「A1の事務局長解任の撤回」や「特別監査報告書の撤回」であり、他方は「A3の雇用問題やA2に対する賃金カット問題等」であり、両者の間におよそ共通性を見出すことはできない。被告の主張は著しく不合理である。

また、被告のいう第21回団交後の原告の対応とは、第20回及び第21回団交において、補助参加人が原告の団体交渉員の発言を妨害し、

その一部を交渉の相手方として認めないとの趣旨の発言を行い、正常な団体交渉の実施を妨げるという事態が繰り返されていたことを受けて、原告は、補助参加人がこのような妨害行為に及んだことを真摯に認めて反省をし、正常な団体交渉を実施することが担保されるのを待って団体交渉に臨むこととしたというものであり、かかる原告の対応と不当労働行為と認定された第8回団交までの原告の対応とは関連性を持たない全く異種、異質なものであり、しかも、この第8回団交から第20回団交までの間には、1年4か月の期間の経過と11回の団体交渉が問題なく開催され、第8回団交の後に、不当労働行為と認定された第8回団交までと同種、同様の事態の発生は全くないのであるから、被告が述べるような第8回団交までの場合と同様の対応に及ぶことの懸念を裏付ける事実は全く存在しない。

ウ 原告が清算手続中であることの看過

原告は、前提事実(1)アのとおり、解散して清算法人に移行しているところ、平成26年5月末日をもって、事務局を閉鎖し、事務局職員との間の労働契約を合意退職又は解雇によって終了したものであるから、現時点において原告が雇用する労働者は存在しない。

本件命令は、「清算事務の結了まで労使関係は部分的とはいえ存続する」と述べるが、あくまで近い過去に存在した労働契約関係を基盤とした労使関係にすぎない。それゆえ、解雇に関する議題についての団体交渉申入れがあれば、原告がこれに応諾する義務があるとしても、広く「組合員の労働条件」を議題とする団体交渉の申入れに応諾する義務が発生する場面は想定し難いところである。

したがって、今後、補助参加人から広く「組合員の労働条件」を議題とする団体交渉申入れがされた場合に誠実に対応することを命じることは、著しく合理性を欠く。

エ 団体交渉不開催に関する補助参加人の責任の看過

第21回団交後に団体交渉開催に至っていないことについては、補助参加人の側に相応の責任があるものであり、本件初審命令でさえ、労使双方に対して正常な団体交渉の構築等のための努力を要望していた。また、本件初審命令後、法人の解散に伴う雇用解消問題に関して、補助参加人に対して都労委の立会での団体交渉の開催を重ねて提案し、平成26年5月22日には外部の会議室を確保して団体交渉を開催する旨を補助参加人に対して通知するなど、正常な団体交渉を行うべく努力してきたが、補助参加人がこれらに応じず、団体交渉開催に至らなかったという経過がある。被告が主張するように、「補助参加人が提案に応じなかったのは、都労委や東京地方裁判所とは評価を異にする原告独自の主張や要求が繰り返されていることに由来する」とするのは誤りである。加えて、平成27年5月26日、別件訴訟において、第8回団交前の原告の対応に係る問題についての本件和解が成立し、この

点の不当労働行為に係る文書交付及び文書掲示に代わる措置について労使間で合意に至ってもいる。

本件対応命令は、このような事実経過を完全に無視し、団体交渉開催に至らなかったという結果のみを取り上げ、膠着した状態を打開して何らかの方法により補助参加人との間で団体交渉の場を持つべく行った原告の努力を評価することなく、誠実団交応諾命令の必要性を肯定するものであり、著しく不合理なものである。しかも、本件命令が、本件和解により一定の解決をみた過去の団体交渉の問題を取り上げて、敢えて将来に向けて抽象的かつ広範な本件対応命令を発して罰則によりその履行を強制するものであることを考慮すると、本件対応命令の不合理さは一層明らかである。

【被告】

ア 原告主張ア（本件命令の発出時における本件対応命令の必要性、合理性の欠如）について

昭和37年判決の説示するとおり、審問終結時において、不当労働行為によって生じた侵害状態が既に解消されていたとしても、同種あるいは類似の不当労働行為が将来繰り返される恐れがある場合に、将来の不当労働行為を防止するための命令を発出することができるから、本件対応命令の要否は、不当労働行為によって生じた「侵害状態の現存性」（第8回団交までの議題について、本件命令発出時において団体交渉議題とする必要性が認められないこと）ではなく、その後の労使関係をも踏まえて判断すべき「将来の不当労働行為防止の必要性」という観点から検討されるべきである。中労委が本件解任やその根拠となった本件報告書、あるいはこれらの撤回の議題について誠実団交応諾を命じるまでの必要がない理由として挙げているのは、A1が自発的に退職の道を選んでおり、その後同人が労働審判を申し立てたことによりようやく調停成立に至った点、原告が解散決議を行って現在清算中である点（本件命令書59頁）という、補助参加人との関係において原告が歩み寄ったとは言い難い事情であるが、このことと「将来の不当労働行為防止の必要性」についての判断は、別だということである。

そうすると、本件解任等に関する第8回団交までの原告の対応に加え、原告が、第8回団交の後においても、組合員の労働条件を議題とする団体交渉申入れに際し、都労委の本件初審命令や東京地裁の本件緊急命令により不当労働行為に該当すると評価された行為を長期間にわたって継続していたことも加味すれば、将来の不当労働行為を防止すべく、本件対応命令を発出する必要性も合理性も認められる。

イ 原告主張イ（認定された不当労働行為と本件対応命令の関連性の欠如）及びウ（原告が清算手続中であることの看過）について

議題の関連性について、第8回団交までの原告の団体交渉対応と第2

1 回団交後の原告の団体交渉対応については、組合員の労働条件、さらに細かく見れば労働条件に不利益変更という点においても共通性を有する議題に関するものであり（第8回団交までの主たる団体交渉議題は、本件解任やその拠り所となった本件報告書の撤回という組合員の労働条件の不利益変更に関するものであるところ、第21回団交後の申入れに係る主たる団体交渉議題も、本件雇止め予告や本件賃金等減額という組合員の労働条件の不利益変更に関するものである。）、これについては、労組法7条2号が成立し、あるいは成立すると評価できる可能性が高い対応が繰り返されているという事情が認められることからすると、原告においては、今後も組合員の労働条件に関する団体交渉について、同種の不当労働行為を繰り返す恐れが多分に存在するといえる。そうすると、本件においては、そのような不当労働行為が発生するのを防止する救済命令を発する必要性が高い場合といえる。

また、「組合員の労働条件」との表現について、本件のように、実質的には使用者による将来の不当労働行為を防止する命令の場合に全く議題を特定しないとすると、かえって使用者に対して誠実対応を義務付ける範囲が広範になりすぎる一方で、その範囲を限定しすぎると、命令の潜脱が容易になる。そこで、使用者の従前の態度等から将来の状況を予測し、個々の事案ごとに特定の必要性を検討して「将来の不当労働行為の防止」を図るべく、労働委員会に裁量が認められる。そして、本件命令の「法人については既に清算手続が開始されて清算法人に移行しており、今後法人が清算前に行っていた事業を再開することを窺わせる事情も認められない」（本件命令書59頁）、「清算事務の終了まで労使関係は部分的とはいえ存続することにも鑑みれば、（本件対応命令を発出することにより）今後もなお存続する労使関係の正常化を図ることが相当というべきである。」（同60頁）の説示に照らすと、本件対応命令にいう「組合員の労働条件」とは、原告が清算手続中であることを考慮しても、なお義務的団体交渉事項に該当すると認められる組合員の労働条件を指すことは明らかである。なお、原告は、現時点で団体交渉に応ずべき議題があたかも清算に伴う解雇に限定されるかの如く主張するが、清算手続後においても、従前未清算であった組合の組合員の労働条件が義務的団体交渉事項に当たるのは明らかであるところ、中労委は、このような問題が存在する可能性をも考慮したうえで、命令主文において「組合の組合員の労働条件」という表現をしたものである。

ウ 原告主張エ（団体交渉不開催に関する補助参加人の責任の看過）について

第21回団交後に団体交渉が開催されないことについて補助参加人側にも責任があるとしても、都労委のみならず、東京地裁の本件緊急命令においても、第21回団交後少なくとも本件初審命令発出までの間

に「組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、現時点において、不誠実な団体交渉の拒否となると認めるべきである。」と評価しているのであって、中労委が本件対応命令を発出する必要性を失わせる事情とは評価することができない。

また、原告は、解散決議後に都労委立会いの団体交渉や外部の会議室における団体交渉を提案するなどした旨を主張する。確かに原告は、平成26年3月頃より、補助参加人の団体交渉申入れに対する回答等の中で上記提案をし、補助参加人がこれに応じていないという事情は存在しているが、原告が上記提案を行う前提として補助参加人に対してどのような主張や要求を行っているのかを十分に検討すれば、補助参加人が提案に応じなかったのは、都労委や東京地裁とは評価を異にする原告独自の主張や要求が繰り返されていることに由来するものというべきであって、補助参加人の対応にはやむを得ざる面があったことを看取でき、また、今後の不当労働行為を抑制する必要性も高い。したがって、原告が上記提案を行い、補助参加人がこれに応じなかったという原告主張の事情を考慮しても、本件対応命令の必要性が失われることにはならない。

さらに、原告は、第8回団交までの原告の対応に係る問題について本件和解が成立していることを主張する。しかし、原告は、本件和解が中労委における本件再審査申立てに係る事件に影響を与えるものではないことを自ら確認し、補助参加人の側についてみても、原告の団体交渉について救済方法に拡張を求める本件再審査申立てを取り下げる旨の条項はなく、現に補助参加人から取下書の提出もされていないことからすれば、本件和解は、本件再審査申立てに係る事件において、文書交付や掲示という救済方法に加えて、更なる救済方法を発する必要性の有無が争われていることを前提に、これに影響を及ぼさないとの労使間の共通認識の下で交わされたものであることは明白である。したがって、本件和解の成立やその履行によっても本件対応命令の必要性は失われぬ。

(3) 本件対応命令の抽象的かつ不明確故の違法性

【原告】

ア 仮に本件対応命令の内容が被告主張の前記(1)イのようなものであっても、それは団体交渉の場面における対応に関する誠実交渉義務とも異なるものであって、補助参加人からの組合員の労働条件に関する今後の団体交渉申入れに対し、いわゆる誠実交渉義務を含め、より広範な場面における誠実対応を命じる抽象的作為命令である。そして、将来の事柄に関して、かように不明確かつ抽象的な内容の救済命令を発し得るのであれば、労働委員会における審理を経ていない事実について救済命令違反として使用者が処罰され得る範囲が広範に及ぶことになり、到底許されるものではなく、本件命令には取り消されるべき重大な

違法がある。

イ 使用者が過去に行った事柄に対して労働委員会における審査を経て確定した救済命令や確定判決で支持された救済命令について、行政罰ないし刑事罰をもってその履行の確保に臨むこと自体は、不当労働行為によって生じた状態を労働委員会が救済命令によって是正するという不当労働行為救済制度の趣旨に照らし、相応の合理性が認められる。しかし、いまだ発生していない将来の事柄について救済命令が発出された場合、使用者は救済命令後の新たな行為について、改めて労働委員会における審査手続を経ることなく命令違反であるとして刑事罰ないし行政罰に処させられ、著しい手続的な不利益を受けることになりかねない。また、将来の事柄について広範かつ抽象的ないしは不明確な内容の救済命令を発し得るとすれば、使用者は将来において具体的に如何なる行為をすれば罰則の適用対象となるのか予測が困難となり、法的安全を脅かされることになる。それゆえ、将来の事柄に関する救済命令については、仮にその発出が認められるとしても、その必要性が認められる場合であり、かつ、使用者にかかる手続的な不利益を課すことが許容されるに足りるだけの内容であることが必要であると解すべきである。

なお、被告は、昭和37年判決を引用するが、同判決に係る事案は、「被申立人会社は、従業員の賃金支払について申立人組合員と被組合員との間に自今遅速の差別を付けてはならない」という内容の命令の適否が争いとなった事案であり、将来の不作为を命じた点及びその内容が一義的に明確である点において、本件と全く事案を異にしているものであり、同事案において発出された命令が適法であると判断されたことを以て、一般的に本件の如く将来の抽象的な作為を命じることが許容されていると解されるものでないことは明らかである。しかも、同判決は、先にされた不当労働行為が単なる一回性のものではなく、再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合において、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、将来における使用者の行為を禁止する旨の命令を発出できる場合及び内容を限定しているところである。

ウ そして、本件対応命令の内容は、いかなる場合に命令に違反して罰則の適用を受けることになるのか使用者にとって極めて予測が困難な不明確な内容を持つ抽象的作為命令であり、その違反について不履行の日数が5日を超えると1日につき10万円の過料が加算されることに鑑みれば、かかる制裁を科される原告にとってその抽象性、不明確性による不利益は一層際立っている。

また、本件命令は、被告も主張するとおり、新たな議題に限ってのみ団体交渉を行うという団体交渉開催条件を付し、本件解任等の従前の議題について実質的な協議を行わなかったという第8回団交までの原告

の団体交渉対応に限って不当労働行為の成立を認めたものであるが、本件対応命令は、かかる認定された不当労働行為と同種ないしは類似の将来の行為に限定してその禁止を命じるものではなく、より進んで誠実な対応をするという作為を明示する内容となっており、昭和37年判決で示された限度を超える内容となっている。さらには、本件命令の理由中においても、本件対応命令に係る具体的内容を摘示したり、内容を限定する旨の記載は一切されていない。

結局、本件対応命令は、「組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあった場合には、誠実に対応しなければならない」という多分に規範的かつ抽象的な内容の将来の作為を命じるもので、罰則の適用を受ける使用者の法的安全性や予測可能性を著しく損なうものであり、かつ、昭和37年判決の示した将来の行為にかかる命令を発出できるための要件も満たしていない。本件対応命令は、救済命令の目的を逸脱したものであって、取り消されるべき重大な違法性を有する。

【被告】

不当労働行為救済命令の目的は、不当労働行為によって生じた侵害状態の是正により正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る点にあるが（最高裁判所昭和52年2月23日大法延判決・民集31巻1号93頁参照）、いまだ行われていない将来の不当労働行為に該当する行為を防止するための命令を行うことの適法性については、昭和37年判決も「さきになされた不当労働行為が単なる一回性のものでなく、審問終結時には、何らかの事情ですでに解消されていても、再び繰り返えされる虞れが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会は予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げない」としており、一般的にも肯定されているのであって、そのような命令を発するか否かは、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その裁量により個別事案に応じて決すべきものである。

そして、中労委は、このような理解を前提に、新たな議題に限ってのみ団体交渉を行うという団交開催条件を付し、本件解任等の従前の議題についての団体交渉を拒否し、その後開催された団体交渉においても上記従前の議題について実質的な協議を行わなかったという第8回団交までの原告の団体交渉への対応に限って不当労働行為の成立を認めたとうえで、第21回団交後の団体交渉開催条件や留保を付し団体交渉に応じないという原告の団体交渉対応が長期にわたって継続していることも勘案し、予想される将来の不当労働行為を防止することによって集团的労使関係秩序の確保を図るべく、前記(1)イに述べたとおり、具体的な内容をもって理解することができる本件対応命令を発した。原告のこの点の主張は理由がない。

第3 当裁判所の判断

1 救済命令の違法事由について

不当労働行為の救済方法については、労働委員会においてその内容を選択し決定する裁量権を有するものと解されるが、かかる裁量権については、もとより無制限であるわけではなく、労働委員会による救済命令制度の趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、この救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超えることはできないものであり、裁量権の行使が、不当労働行為救済制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められる場合には、当該命令は違法になるものと解すべきである（最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。

そして、使用者が行った不当労働行為が単なる一回性のものでなく、労働委員会による審問終結時には、それが何らかの事情で既に解消されていても、再び繰り返えされるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会において予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げられないというべきであり（昭和37年判決、最高裁判所昭和47年12月26日第三小法廷判決・裁集民107号561頁参照）、その内容は、使用者の従前の態度等から予測される将来の状況に対応して救済命令を実効的なものとするため、ある程度は抽象的になることもありうるものと解される。

もっとも、予想される将来の不当労働行為を禁止する救済命令については、行政罰ないし刑事罰をもってその履行確保が図られるものでもあることから、使用者において何が禁止されているのかを判断し得る程度には禁止事項が特定されていることが必要であって、その程度における特定が不可能であれば、不明確さのゆえに違法な救済命令になると解すべきである。

叙上の点を併せ考慮すれば、予想される将来の不当労働行為を禁止する救済命令の特定性は、命令主文だけで判断すべきものではなく、理由も含めた命令全体から判断すべきものであって、理由中の判断を併せ読むことにより、将来の禁止事項の特定が使用者において何が禁止されているのかを判断し得る程度にされているのであれば、当該命令は違法とはいえないと解すべきである。

2 本件対応命令の内容（当事者の主張(1)）について

(1) そこで本件対応命令の内容として、当該主文及び理由を併せ見ることによって、その命ずるところの特定の可否及び特定され得る内容について検討する。

ア まず、本件命令の主文を検討するに、本件対応命令の内容は、前提事実(5)ウ(イ)のとおり、「社会福祉法人Xは、今後、ユニオンZから同組合の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあった場合には、

誠実に対応しなければならない。」とするものであるが、原告が義務付けられた行為は、「組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがあった場合」に「誠実に対応しなければならない」ことであるから、本件対応命令は、補助参加人からの団体交渉の申入れがあれば誠実な団交応諾を命ずるというものではなく、義務的団体交渉事項である組合員の労働条件に関する団体交渉申入れがあった場合に誠実に対応すべきことという労組法7条2号の規定により導かれる当然の事理を命じたにすぎないものというべきである。そうすると、本件対応命令は、原告のいう誠実団交応諾命令とは異なる。

イ そして、本件対応命令が禁止する不当労働行為及びそれに対する救済の具体的な内容については、甲1号証の記載から明らかな本件命令の理由（本件命令書52ないし60頁）によれば、次のとおりである。

(ア) 不当労働行為については、第95号事件の審理対象の不当労働行為について、第8回団交までの原告の対応に限られ、その後の団体交渉に関する原告の対応については、あくまでも適切な救済を決するに際して考慮すべき事情に留まると限定し（同51頁）、そのうえで、補助参加人が原告に団体交渉を申し入れた本件当初議題は、「組合員A1の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」及び「特別監査チーム報告書について」の3点であり、いずれも補助参加人の組合員の労働条件に関する事項であって、義務的団体交渉事項であること、第1回から第4回団交において上記3点について協議が行われ、第2回団交においては団体交渉のルール等に関する交渉内容を文書で残すことが合意されるなど、合意形成に向けた模索をしていたこと、原告において、第4回団交後、それまでの団体交渉の経緯に反し、しかも、原告は、労使間の協議が行き詰まって妥協点を見出させない状況ではなかったにもかかわらず、従前からの議題については妥結の見込みがないことを理由に、新たな議題については団体交渉を実施するが、従前からの議題については協議を打ち切る旨を繰り返し回答し、本件解任については、A1の解任が妥当であったとの結論を述べるのみで、また、本件報告書については、具体的な説明を何らしめないこととの事実関係を認定したうえで、補助参加人が7.23要求書及び9.18要求書において重ねて要求していたA1の本件解任や本件報告書の撤回という義務的団体交渉事項について、第5回から第8回団交において実質的に協議していないとの評価をし、このような原告の対応について労組法7条2号所定の不当労働行為を認めている（同54ないし56頁）。

(イ) 将来において、不当労働行為が再び繰り返されるおそれについては、本件解任に関しては、A1が既に原告を退職し、労働審判において調停が成立していることから一応の解決を見たといえ、また、本件報告書の内容については、事務局長の交代、就業規則や給与規定の見

直し、職員の適正配置等の職場環境の改善が含まれていたところ、原告については、既に清算手続が開始されており、今後原告が清算前に行っていた事業を再開することを窺わせる事情もないとして、本件解任や本件報告書、あるいはこれらの撤回を議題とする団体交渉に応諾する旨を命じることまで必要とは言い難いとして否定した。しかし、その一方で、第21回団交後、「A3の雇用問題やA2に対する賃金カット問題等という、組合の組合員の労働条件という意味においては、第5回から第8回の団体交渉において議論されるべきであった」本件解任及び本件報告書の議題と共通点を有する議題に関し、補助参加人が繰り返し団体交渉を申し入れたにもかかわらず、第20回及び第21回団交における補助参加人側出席者の言動を問題視して開催に当たっての条件や留保を付し、本件再審査結審まで、結局団体交渉を開催していないと認定したうえ、原告が、今後も、補助参加人の組合員の労働条件に関する団体交渉において、第8回団交までの場合と同様の対応に及ぶことも懸念されると判断している(同59,60頁)。

(ウ) 救済方法として禁止される原告の行為については、第8回団交までの原告の対応という上記(ア)掲記の不当労働行為に該当する事実に関する救済命令として、本件命令発令後に、補助参加人から補助参加人の組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがされた場合において、申入れについて誠実に対応することにより、今後もなお存続する労使関係の正常化を図ることが相当であるとの判断に基づいて、本件対応命令を発令している(同60頁)。

ウ そうすると、本件対応命令の具体的な内容については、前記イ(ア)の中労委認定に係る不当労働行為の内容、同(イ)の懸念の内容、同(ウ)の本件対応命令を発令する趣旨を考慮するとき、被告が主張するとおり、「組合が、本件命令発出後、法人が清算手続中である状況においても、なお義務的団交事項と認められる組合の組合員の労働条件を議題とする団体交渉申入れを行った場合、法人は、新たな議題についてのみ団体交渉に応じるといった開催条件を付すなどして、協議の行き詰まりがないにもかかわらず従前の議題について団体交渉を拒否するという対応、開催された団体交渉において、議題を協議対象として取り上げず、結論を述べるのみで具体的な説明をしないなど議題について実質的な協議を行わないという対応、あるいはこのような第8回団体交渉までと同種又は類似の不誠実な対応をすることなく、同申入れに対応しなければならない。」と了解することが十分に可能なものである。

(2) 以上によれば、原告が前記第2の2(1)において主張する点は、採用することができない。

3 本件対応命令の著しい裁量逸脱の有無(当事者の主張(2))について

(1) 認定事実

前提事実、甲1号証及び後掲各証拠並びに弁論の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。

ア A1は、平成19年4月24日に原告から本件解任をされたため、同年5月上旬、補助参加人に加入し、補助参加人は、同月8日、原告に対し、本件解任、本件報告書及び事務局職員の労働条件という3項目の本件当初議題を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 原告及び補助参加人は、平成19年5月17日、第1回団交を開催し、原告側としてB1理事長及びB3常務が、補助参加人側としてA4執行委員長（以下「A4」又は「A4委員長」という。）、A5、A7（以下「A7」という。）、A1、A2及びA3外5名がそれぞれ参加した。

第1回団交においては、補助参加人が、原告に対し、本件解任及び本件報告書の撤回、労働条件の変更については労使間で協議して決定すること、補助参加人からの要求を理事会に報告すること等を要求し、次回も団体交渉を行うこととして終了した。

なお、補助参加人は、原告の団体交渉は職場全体の問題なので、組合員・非組合員にかかわらず参加を認めて欲しい旨を原告に申し入れ、原告がこれを認めたため、以後の団体交渉においては、非組合員である原告職員も参加することがあった。

ウ 原告及び補助参加人は、平成19年5月24日、第2回団交を開催し、原告側としてB1理事長、B2副理事長及びB3常務が、補助参加人側としてA4、A5、A6、A7、A1、A2及びA3外5名がそれぞれ参加した。

第2回団交においては、冒頭、補助参加人が、交渉内容を文書で残すことを提案した。また、補助参加人は、要求事項として、職員の名誉を毀損する本件報告書については公表差止め等を請求すること、A1の本件解任に対する弁明の機会を理事会及び評議員会で与えること、本件解任の撤回とA1の名誉回復をすること、事実を反する本件報告書を白紙撤回すること、事務所移転などの労働条件変更については事前に協議すること、第213回、第214回及び第215回理事会議事録を開示すること、職場環境の問題に関する労使協議を行うこと、団体交渉における合意を反故にしないことを挙げた。

A5が、事務所移転問題と就業規則の問題について、現時点における理事会側からの提案はないのかを尋ねたところ、B3常務は、事務所移転の動きはなくなったとしてその経緯を説明し、また、就業規則の変更手続については、「(変更内容についての協議が)結局決裂したあとはどうなるかっていうのはいろいろあるようですが」、「要するに(就業規則の)変更等議論する以前に、職員ないしは職員代表、組合なら組合の代表者の同意を得るんだとかね、そういうのは前提だと思いましたよ。」と答えた。A5の「事前に提案していただく。で、お互いの合意を目指す。」との発言に対し、B1理事長は「そうですね。」と応じ

た。

本件監査報告の内容について、A 1 は、「事実が歪んでいます。監査人の独断、偏見が含まれ」、「私の名誉を著しく傷つけてる」、「事務局長解職処分は明らかに、労基法や就業規則に反しますので不当な処分である。」などと発言した。これに対して B 3 常務は、「評議員会に向けて、あるいはその後の理事会に向けて、どういう風に考えたらいいか」、「手順どかいうのは今から議論する予定です。」と述べた。

次いで、原告では理事の交代が予定されていたことから、A 7 が「最後にですね、メモでちょっと確認書を交わした方が。次の執行部に引き継いでもらわないといけないので。」と発言し、B 3 常務も、「次の執行部とかあるいは理事会、評議員に伝えるときも文書があった方がね、おっしゃるようにね。」と発言し、議事録が作成されることになり、口頭での確認事項を録音して別紙 3 記載の内容の本件議事録が作成された。

エ 原告及び補助参加人は、平成 19 年 6 月 12 日、第 3 回団交を開催し、原告側として同月 9 日付け改選により理事長に就任した B 2（以下「B 2 理事長」という。）、B 5 副理事長（以下「B 5 副理事長」という。）、B 6 理事（以下「B 6 理事」という。）及び B 7 総務委員会委員（当時。以下「B 7 委員」又は「B 7 理事」という。）が、補助参加人側として A 4、A 5、A 6、A 7、A 1、A 2 及び A 3 外 5 名がそれぞれ参加した。

第 3 回団交においては、原告機関誌 6 月号に、特別監査報告、本件解任問題に関する B 3 常務（当時）執筆の記事が掲載されたことが議論された。

補助参加人は、本件報告書の公表を取り止めて欲しい旨の補助参加人の要望を受けた原告側から、過去に、何らかの報告をするかもしれないが、その場合は原告側・補助参加人側の両論を併記する旨の発言があったと指摘して、上記の記事掲載に抗議した。補助参加人が、両論併記の趣旨で原告機関誌 7 月号又は 8 月号に A 1 の意見を掲載することを要求したところ、B 2 理事長はこれを承諾し、実際に原告機関誌 7 月号に A 1 の意見が掲載された。

オ(ア) 原告は、平成 19 年 6 月 17 日、特別監査報告の説明会開催を予定したが、複数の補助参加人の組合員が事前の断りもなく説明会場に入室したことを理由として、説明会を流会とした。

(イ) A 4 委員長は、平成 19 年 6 月 29 日、事前の連絡なく原告事務所を訪れ、A 1 と共に、B 2 理事長に対し、本件解任の撤回を要求したが、B 2 理事長は、予定されている次回の理事会にて再度協議する旨を説明した。

カ 原告及び補助参加人は、平成 19 年 7 月 5 日、第 4 回団交を開催し、原告側として B 2 理事長、B 8 副理事長（以下「B 8 副理事長」とい

う。), B 5 副理事長, B 6 理事及び B 9 理事 (以下「B 9 理事」という。)) が, 補助参加人側として A 4, A 5, A 6, A 7, A 1, A 2 及び A 3 外 2 名がそれぞれ参加した。

第 4 回団交においては, 本件報告書に関する議論がされ, 補助参加人は, 本件報告書の内容に事実誤認がある旨を主張し, 原告側は, 同月 19 日に開催予定の緊急理事会 (実際には同月 18 日に開催) において同報告書に関する議論をする旨の発言をし, また, B 2 理事長も, 今後とも団体交渉をしていきたいとの補助参加人の意向に賛同する発言や, 「話し合い路線をとって私はやることが決定している」との発言をした。

次回の団体交渉の日程について, B 2 理事長は「おそらく理事会が終わったあとでしょうね。」と発言し, A 5 は「理事会は今日の確認通りでやっていただく事を組合としては注視していますので, 理事会が終わった時点で再度申し入れしたと思いますので。」と述べた。

キ(ア) 原告は, 平成 19 年 7 月 18 日, 第 218 回理事会を開催した。同理事会においては, B 2 理事長が, 同年 6 月 29 日に A 4 委員長が事前の連絡なく原告事務所を訪れ, A 1 とともに同理事長に A 1 の復職を迫ったことや, 第 4 回団交の内容について報告した。理事会では, A 1 の管理職としての責任が重大であるとして, 復職は認められないとの意見が大勢を占め, また, 補助参加人との団体交渉については, 補助参加人や職員には妥協点を見出し解決に向けて努力しようという姿が窺われず, 妥結の見込みがないとして, それまでの議題については団体交渉を打ち切る方針を決議した。

なお, 原告は, 理事会の開催に当たり, 警察官の配備を要請した。

(イ) 原告は, 平成 19 年 7 月 20 日, 補助参加人に対し, 「理事会の審議により, 団交には応じられません。」と記載した文書をファックスにより送信した。

(ウ) 補助参加人は, 平成 19 年 7 月 23 日, 原告に対し, 原告が同月 18 日の理事会開催に当たって警察官の配備を要請したことについての抗議や, 団体交渉の議題として, 次の交渉事項を掲げた同年 7 月 23 日付け「抗議及び団交要求書」(「7. 23 要求書」) を送付して, 団体交渉の開催を申し入れた。

1. 交渉応諾拒否の謝罪について
2. 7 月 18 日理事会における三田警察署員配備の反省について
3. 本件解任の撤回について
4. 本件報告書の撤回について
5. 5 月 25 日評議員会における B 10 理事・B 11 監事 (当時) の虚偽発言の撤回と謝罪について

これに対し, 原告は, 同月 24 日, 補助参加人に対し, 「今後の団交について, 話し合いの進展が見られない。よって, これ以上の組合と

の話し合いは必要ないと判断するので、団交を打ち切りたい。上記の点について説明を求めるのであれば説明したい。」と文書により回答した。

補助参加人は、原告に対し、同年8月3日付け「抗議及び団体交渉要求書」を送付し、7. 23 要求書と同じ議題での団体交渉の開催を再度要求した。

ク 補助参加人の組合員数名は、平成19年8月5日、広島県所在のB2理事長の留守宅に赴き、夫人に抗議文を渡した。

原告は、同月9日、理事長、副理事長及び常務理事による三役会を開催したところ、事務局の正常化に向けて動く必要があるとの意見が出された。これを受け、B2理事長は、翌10日、補助参加人に対し、「今後の団交について、話し合いを続けていくことにしました。つきましては、8月3日付けの「抗議及び団交要求書」の提案に対して、文書でお答えするように準備しております。もう、しばらく猶予をいただきたい。8月23日までに作成し、こちらから送付します。その後、団交の日時を決めて話し合いたいと考えています。」との自筆文書をファックスにより送信した。

ケ 原告は、平成19年8月11日、第219回理事会を開催した。同理事会においては、障害者自立支援法の見直しの時期であり、これに関し、全国の会員の意見を国に伝え、しっかりと対応できる体制をとる必要があるとの意見が出された。このため、理事会は、事務局内での原告側と職員の対立構造を早期に解消して正常化を図ることとし、労務担当理事等の人選をすることが決議された。

原告は、同月21日及び22日、各職員に対し、各職員の職務内容等を把握する目的であるとして職務内容調査書を配布してその提出を求めた。

原告は、同月23日、補助参加人に対し、①本件解任及び本件報告書の撤回については、本件報告書の内容が正しいことが確認できたため、第218回理事会での検討によっても撤回という結論には至らなかった旨、②同年7月23日以前に申し入れられた団体交渉については妥結の見込みが望めないため打ち切りとするが、今後の新たな議題については団体交渉を実施する旨等を文書で回答した。

原告は、同年8月29日、補助参加人から団体交渉の候補日を同年9月4日又は同月7日と提示する団体交渉開催要求書を受領した。

原告は、翌30日、職員に対し、職務内容調査を実施すること、同調査は業務命令であり従わない場合は懲戒対象とすること、また、補助参加人からこの調査については団体交渉で協議することを求める申入れがあったが、団体交渉の対象にはならないことを記載した文書を配布した。

コ 補助参加人の組合員であるA4、A5、A6及びA7は、平成19年9

月4日、事前に連絡することなく原告事務所を訪れたうえ、団体交渉に参加していた原告の職員が勝手に案内した会議室において、B2理事長に対し職務内容調査に係る抗議や従前の議題について妥結の見込みが望めないとする具体的理由を明らかにすることを求める同日付け「抗議及び団交要求書」（以下「9.4要求書」という。）を読み上げた。B2理事長は、事前にアポイントを取って頂きたい、今作業中なので話し合いはできない、今後のことは弁護士に相談してみる、お引き取り願いたい、帰らないなら警察を呼ぶと述べ、A4ら4名の前で警察に電話通報した。A4らは、これに抗議し、警察官が事務所に到着すると、同警察官と会議室で話をした後、同事務所を退出した。

原告は、同月8日、補助参加人に対し、「貴組合は、本年9月4日アポイントメントもなしに多人数で事務所内に押し入り、大声でわめき散らすなどにより、弊会の業務の正常な遂行を妨害したものであり、このような違法行為に対しては、断じてこれを看過することが出来ません。同様の事務所への立ち入りは、固くお断りすると共に、再び同様の行為がある時は、今後貴組合の交渉団体としての資格を疑問とする取り扱いを検討させていただきます。」と記載した同日付け「押しかけ交渉に対する抗議及び通知文書」をファックスにより送信した。また、合わせて、9.4要求書に対する回答として、職務内容調査は団体交渉の対象とならないこと、妥結の見込みが望めない理由については既に回答したとおりであることに加え、新たに団体交渉のルールとして、①時間は1時間で勤務時間外とすること、②人数は5人以内とすること、③大声を出したり声を荒げたりしないことを記載内容とする同日付け『抗議及び団交要求書』について」と題する書面（以下「9.8回答書」という。）をファックスで送信した。

サ 原告及び補助参加人は、平成19年9月11日、第5回団交を開催し、原告側としてB2理事長は出席せず、理事長交渉権受諾者としてのB12弁護士（以下「B12弁護士」という。）に加え、B8副理事長、B5副理事長及びB9理事が、補助参加人側としてA4、A5、A6、A7、A1、A2及びA3外5名がそれぞれ参加した。

第5回団交においては、補助参加人が、B2理事長が団体交渉に出席していないことについて、「責任ある方がまず出てこられていない。」と原告に対する抗議をし、その後の議論の大半は、団体交渉のルールのあり方に費やされ、B8副理事長は、9.8回答書の団体交渉のルールは原告としての提案である旨を述べたが、補助参加人は、これまで4回の団体交渉をしてきているが、その持ち方については第1回団交の冒頭から話し合っており、それを確認した本件議事録に反すると反論した。

また、A7は、「少なくとも4回目の団交では、A1さんの解職撤回の方向で理事会にかけるんだ。それから特別監査報告書については職員

と一緒に精査する,あるいは確認する。B2さん疑問な点もあるから確認する,これ職員と一緒にやるとおっしゃってた。これら全部がその後どうなったのか?その後の経過からすると私たちはもう,理解しがたいことになっていると思うんですがそこを説明してくださいませんか?」,「A1さんのことについてどうなったのか,理事会でどういう話しがなされたのか,まず説明して下さい。」と質問したのに対し,B8副理事長は,「これまでお答えしていた通りです。」「説明も,理由も含めて,既にお伝えしてある通り」などと述べた。

最後に補助参加人は,「7月20日の団交拒否から,態度をどの様に変えてきたのか,その経緯と理由について説明してください。」と要求し,原告は,これを承諾して団体交渉を終了した。

シ 補助参加人は,平成19年9月18日付けで,原告に対し,「1. 9月4日警察官の職場導入について」,「2. 7月20日団体交渉拒否の謝罪について」,「3. 9月11日不誠実団交の謝罪について」,「4. 組合員A1の事務局長解職の撤回について」,「5. 特別監査報告書の撤回について」,「6. 5月25日評議員会におけるB10理事・B11監事(当時)の虚偽発言の撤回について」の6項目を議題として,同月26日に団体交渉を開催することを書面により申し入れた(「9. 18 要求書」)。

原告は,同月21日,補助参加人に対し,補助参加人の申入れに係る上記各議題のそれぞれについて,「1. 面会の約束もないうえに,会議の直前で業務中でお会い出来ない,お帰りいただきだ旨を再三お伝えしましたが,押し入り業務の遂行を妨げられ,脅威を感じたための自己防衛行為です。団体交渉の対象にはなりません。」「2. 全面的な団体交渉の拒否はしていません。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」「3. 9月11日の団体交渉はルールについての協議を行い,他の議題も含めて次回以降の議題となりました。当方は誠実に交渉・協議を行っています。謝罪及び団体交渉の対象にはなりません。」「4. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」「5. 特別監査報告書は,理事会の議決により,内外の構成員による監査チームに依頼し,当会の業務の全般にわたる事項及び現下のテーマについて調査と意見を求めたものです。当会の経営の全責任を負う理事会として,判断にあたっての参考資料とする趣旨で提出を受けたものです。その性質を超えて,報告書の作成者でもない当会が撤回することは出来ません。したがって,団体交渉の対象にはなりません。」「6. 8月23日付けの文書で回答したとおりです。」と文書により回答した。

原告は,同年10月3日,補助参加人に対し,「団体交渉の議題について(提案)」と題する文書をファクシミリにより送信し,同月9日開催予定の団体交渉の議題を,「団体交渉のルールについて」及び「組合規約と組合員名簿の提出について」の2点とすることを提案した。

ス 原告及び補助参加人は、平成19年10月9日、第6回団交を開催し、原告側としてB5副理事長、B9理事及びB13理事（当時。以下「B13理事」という。）が出席し、B2理事長、B8副理事長及びB12弁護士は出席しなかった（B12弁護士は、以降の団体交渉にも出席していない。）。補助参加人側としては、A4、A5、A6、A7、A1、A2及びA3外6名がそれぞれ参加した。

第6回団交においては、冒頭、補助参加人が、B2理事長、B14常務理事及びB12弁護士が出席していないことを問題としたが、その後の議論の大半は、団体交渉のルールのあり方及びこれに係る本件議事録の効力等の問題に費やされた。補助参加人側は、本件議事録は労働協約である旨を主張したが、原告側はこれを否認したうえで、原告に係る法人名の記載がなく、単に理事長等の肩書と名前が署名されているだけであるから、労働協約としては瑕疵がある旨を主張し、議論は平行線を辿った。なお、7月20日団交拒否以来の経緯と理由を記載した書面は提出されなかった。

セ 原告は、平成19年10月28日、本件就業規則改定を行った。

ソ 原告は、平成19年11月2日、補助参加人に対し、同年6月28日の第117回評議員会以降同年8月23日までの団体交渉に係る原告の検討経過を記載した「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」と題する文書（以下「11.2経緯と理由」という。）、「ユニオンZとの団体交渉のルールと団体交渉のメンバー」と題する提案文書をファックスにより送信した。

なお、上記団体交渉に関する提案文書で、原告は、「現在までは明確なルールを持たず、お互いがそれぞれの思いで団体交渉を進めて来ました。そのために、全日本育成会は4人～5人、組合は上部団体のユニオンZから4人・全日本育成会職員ほぼ全員（組合員・非組合員問わず）が参加し、2時間と言う状態での団体交渉」であったことから、今後の団体交渉には、原告として「弁護士と交渉権限の委任契約を結び、団体交渉に同席することと、今後も専門家としてのアドバイスをいただく」ことになったとして、団体交渉のルールとして「組合からの要望も…含まれて」いる案として、「団体交渉の時間は1時間とし、勤務時間外とする。」、「団体交渉の人数は5人以内とする。」、「大声を出したり、声を荒げたりしない。」旨を再度提案した。

タ 原告及び補助参加人は、平成19年11月12日、第7回団交を開催し、原告側としてB2理事長及びB12弁護士は出席せず、B5副理事長、B13理事及びB9理事が出席し、補助参加人側としてA4、A5、A6、A7、A1、A2及びA3外5名がそれぞれ参加した。

第7回団交においては、補助参加人において、B2理事長及びB12弁護士が出席していないことに強く抗議し、その後、原告が作成した「11.2経緯と理由」は、第4回団交に関する記載がないものであった

ことから、その記載内容について法人に確認し、その一部の修正を求めた。また、本件議事録について同年5月25日の評議員会において説明せず、資料配付もなかった等の第6回団交における原告側の説明には重大な虚偽があるのではないかと、労使で合意されたことが不履行になっている、本件議事録の一部は労働協約であると発言した。そして、A4は、「(原告が)先日職員に就業規則らしきものを提案した様ですが、これは組合との団交テーマであるという事も第2回団交議事録できちんと書かれていますので、これはきちんと団体交渉に出して欲しいと思います。そういうことで、今日の団交は実態的には成立していないというふうに思っています。」、「問題はね何もほとんど解決していないんです。それは理事会側がもう態度を豹変したりなんかしてきちんと誠実に団交していないから、もうそういう事につきるんです。」と発言した。さらに、A6が、「就業規則何なり労働条件の可変に繋がるものについては労働協約で合意したとおり団体交渉の先議で協議してからやるもんだという事についてそれはいいんですか？」と質問したところ、原告は「んー」、「相談はしません。」、「申し込んでください。」、「協約だと私達認めていませんから。」、「協議事項でないとは言いませんけれども。」などと答えた。これらに対し、A1は、「就業規則を作っちゃって、ただ周知せしめるっていう話し合いじゃないですよ、いいですね?」、「特別監査どっかいつちゃったじゃないですか、なんか変ですよ。何かこの団交の持ち方みたいな話しでずっと伸ばされちゃってる。」と発言し、誠実に団体交渉に応じて欲しい旨を要望して団体交渉は終了した。

なお、補助参加人側は、B2理事長及びB12弁護士が出席していないことに強く抗議する過程において、原告側出席者の3人に対し、「だから御3人は、どういう立場で出てるんですか?全部委ねちゃったら残りのカスみたいなものが出てきてどうするんですか?」と発言し、原告が作成した「11.2経緯と理由」の記載内容について原告に確認し、その一部の修正を求める過程で、「重大なまゝ品位についての欠損」、「理解についての欠損がある」、「うん、人格欠損です」などと発言した。

チ(ア)原告は、平成19年11月30日、補助参加人から修正を求められた「11.2経緯と理由」を加筆訂正した「7月20日団交拒否以来の経緯と理由」をファクシミリにより送信した。訂正後の文書の概要は次のとおりである。

- ・同年6月28日の第117回評議員会では、「2007年4月12日付でB1理事長宛に提出された特別監査報告書の扱いについては、一旦留保し、執行部、職員に第三者を加えて協議しながら内容を精査することを提案する」旨の承認がされた。
- ・同日の第217回理事会では、A1の復職は現時点では認められな

いこと、及び、臨時理事会で再度審議することが決議された。

- ・同月29日、A4がアポイントなしに原告事務所に来たが、B2理事長は、次回理事会で再度協議する旨の説明をした。
- ・同年7月5日の第4回団交では、補助参加人側の「特別監査の実施は定款違反」との主張と原告側の「禁止すると書かれていない限り違反ではない」との主張とが平行線であった。
- ・同月18日の第218回理事会では、公認会計士の「短期調査報告書」が示され、A1の復職は認められないこと、及び、理事長や理事会側が妥協点を見出そうと解決に向けて努力しているにもかかわらず、補助参加人や職員は妥協点を見出し努力しようとする姿が窺えない状況で、これ以上、団体交渉を行っても、議題に変化がなければ進展は望めず、これまでのことについては、団体交渉を打ち切りとすることが決議された。
- ・同月20日から同月24日までの間、原告は補助参加人と団体交渉の応諾についてのやり取りを行った。
- ・同年8月9日の三役会議では、このままではさらに職員との溝が広がる、原告としては障害者自立支援法の見直しに向けて一丸となって取り組まなければならないときに、何時までも混乱を抱えていては、本来の活動ができないとして、事業を進めるために、正常化に向けて努力しなければならないとの意見が出て、補助参加人との話し合いを続けていくことが決定された。
- ・同月10日、原告は補助参加人に対し、同月23日までに文書回答を送付する旨連絡した。
- ・同月11日の第219回国理事会では、早期正常化が必要との意見が出、労務担当理事と弁護士の人選を行うことが決議された。
- ・同月21日、B12弁護士と懇談し、団体交渉の交渉権限を委任した。
- ・同月23日、補助参加人に団体交渉を継続することを連絡した。

(イ) 法人は、平成19年11月30日、組合に対し、「5月25日の評議員会での『第2回団体交渉の議事録』について文書は配布されていたが、この文書における30分近くに渡る説明の事実確認は出来ない。」ことなどを内容とする「5月25日の評議委員会における『第2回団体交渉の議事録』の扱いについて」と題する文書と共に、次回団体交渉候補日と法人側出席予定者(B5副理事長、B9理事、B7理事、B15政策委員会委員〔以下「B15委員」という。〕)及び新たに選任されたB16弁護士(以下「B16弁護士」という。)を記載した文書をファックスにより送信した。

シ 原告及び補助参加人は、平成19年12月11日、第8回団交を開催し、原告側としてB16弁護士、B9理事、B7理事及びB15委員が、補助参加人側としてA4、A5、A7、A1、A2及びA3外6名がそれぞれ参加した。

第8回団交においては、B2理事長らが出席しなかったことから、冒頭で原告側出席者についての応酬が行われた。その後、B9理事は、補助参加人側が、第7回団交において、原告側出席者である労務担当理事3名（B5副理事長、B13理事及びB9理事）に対して「代表権もないカスのようなものが出てきてどうするのですか？」と、B9理事に対して「人格欠損」などと発言したこと等に抗議し、発言の撤回と謝罪を求める旨のB2理事長名での抗議書を読み上げた。これを受けた補助参加人側は、不適切な発言について撤回して謝罪した。

補助参加人は、本件議事録が平成19年5月25日の評議員会で話題となったか否かの点について、同評議員会の議事録により確認することを約束するよう原告に要求したが、原告は同要求を断った。

補助参加人は、B9理事に対し、同年7月18日の第218回理事会において、同月5日開催の第4回団交の内容が報告されていたのかどうかを質問した。そして、補助参加人は、第4回団交の時点で開催予定であった理事会や評議員会の中でA1の復職について話が進むと考えていたにもかかわらず、実際には同月20日に「理事会の審議により団交には応じられません。」という回答が来たことを指摘し、なぜ団体交渉を拒否することになったのかについての説明を求めた。

B9理事は、B2理事長の第4回団交における発言については、「自分が話し合いをして解決に持ち込みたいと思う意気込みを話されたんでしょ？でも理事会では話し合いではダメですよ」と理事会が団体交渉拒否を決めた旨を発言した。また、「特別監査報告書を撤回するとか撤回しないという問題は、提出をしていただいたところが撤回するかしないでしょ？理事会が撤回権はないですから。」とも述べた。

これに対して、A1が、「特別監査報告書というものがあってその提言をXが組織決定をして、例えば私の事務局長の職を解くという決議がなされているわけですよ。責任を持ってください。」と抗議したところ、B16弁護士は、理事会には本件報告書を撤回する権限はないが、その報告書に基づいて理事会がした決定を取り消す権限はあるかもしれない旨を発言した。また、B9理事は、本件解任の撤回の件については、「やっぱり解職は妥当であったという結論を理事会が出したわけです。」「復職なんて言ってません。『検討をする』と」は述べたが、なぜその結論が理事会で出されたか、どのような検討状況であったのかに関する具体的な説明はなかった。

その後、補助参加人側が、本件議事録によれば、原告は就業規則の変更等についての事前協議を認めていると主張したのに対し、原告側は、本件議事録は、補助参加人側が事前協議を求めていることを原告として了解しているだけであるとしてこれを否定し、結局、本件議事録が事前協議条項に当たるかどうかについて両者の見解は一致しなかった。補助参加人は、第2回団交の原告側出席者であったB2理事長を団体交

渉に出席させるよう要求し、本件議事録に署名した原告側の真意を問いただそうとしたが、原告はこれを断った。そして、原告は、事前協議ではなく、職員に示した就業規則の内容に対して補助参加人として意見があれば団体交渉に応ずる旨を発言した。

テ 原告は、平成19年12月14日、補助参加人に対し、本件破棄通告を行った。

ト 平成19年12月12日に原告を退職したA1は、本件解任を巡る問題について労働審判を申し立てた。

ナ 原告及び補助参加人は、平成20年1月23日、第9回団交を開催し、原告側としてB5副理事長、B9理事、B7理事、B15委員及びB16弁護士が、補助参加人側としてA4、A5、A6、A7、A2及びA3外1名が参加した。

第9回団交においては、補助参加人が、原告に対し、A3を正規職員として登用するよう要求した。また、A3は、原告に対し、未払となっている残業代の支払等を請求した。原告は、A3を正規職員にすることは今のところ考えていない旨を回答するとともに、同時点で構想中の職員体制の概略を説明した。

ニ(ア) 原告は、平成20年1月31日、A3に対し、残業に係わる賃金請求について、請求内容を具体的に知らせるよう求め、請求内容を精査、確認のうえ、支払うべきものは支払う旨を文書により回答した。

(イ) 補助参加人は、平成20年2月12日、原告に対し、正規職員の増員、非正規職員の正規職員への登用、非正規職員の処遇改善、超過勤務に対し未払となっている割増賃金の支払等を要求する「労働条件改善要求書」を提出した。

原告は、同月25日、A3に対し、時間外労働等に係る割増賃金については、2年前の2月給与分から労働基準法（以下「労基法」という。）に従って取り扱う旨を文書により回答し、同人に対し、その請求額を支払った。

ヌ 原告及び補助参加人は、平成20年3月4日、第10回団交を開催し、原告側としてB9理事、B7理事、B15委員、B16弁護士及びB17弁護士（以下「B17弁護士」という。）が、補助参加人側としてA4、A5、A6、A7、A2及びA3外1名がそれぞれ参加した。

第10回団交においては、補助参加人が、原告に対し、本件破棄通告の撤回を求めたうえで、超過勤務に対する割増賃金の支払、同年2月13日の三田労基署の是正勧告書の開示、非正規職員の時給改善等を要求し、原告との間で協議が行われたが、A3の業務や腰痛発症について触れられることはなかった。

また、原告は、土曜日の取扱いに関連して、現時点における就業規則の改正の経過を説明した。

ネ 原告及び補助参加人は、平成20年4月8日、第11回団交を開催し、

原告側としてB13理事, B9理事, B7理事, B15委員, B16弁護士及びB17弁護士が, 補助参加人側としてA4, A5, A6, A7及びA2外2名がそれぞれ参加した。当時, 腰痛症により通院加療中であったA3は, 体調不良を理由に欠席した。

第11回団交においては, 補助参加人が, 原告に対し, A3を正規職員に登用するよう要求したことについての回答を求めた。B9理事及びB13理事は, A3の仕事ぶりから同人は10年間非正規職員であったのであり, 正規職員に登用できない理由はそこにある旨を説明した。補助参加人は, A3に対する雇入通知書記載の勤務日数及び勤務時間について質問し, 雇入通知書の交付が遅れたために混乱している旨の抗議をし, 原告がこれを認めた。最後に補助参加人が, 本件報告書について説明がない旨を述べたが, 原告は, 団体交渉の予定時間を超過しているとして, 次回団体交渉の候補日を同年5月19日とすることを確認し, 終了した。

ノ 原告及び補助参加人は, 平成20年5月19日, 第12回団交を開催し, 原告側としてB13理事, B9理事, B7理事, B15委員, B16弁護士及びB17弁護士が, 補助参加人側としてA4, A5, A6, A7及びA2外3名がそれぞれ参加した。

第12回団交においては, 団体交渉の原告側出席者についての労使の意見交換, A3の労災申請及び残業代の支払状況についての確認, 就業規則改定の経緯等についての原告からの説明が行われた。

ハ(ア) 原告は, 平成21年2月27日, A3に対し, 本件雇止め予告を行った。

(イ) 補助参加人は, 平成21年3月3日, 原告に対し, 本件雇止め予告を団体交渉の議題に追加することを要求した。

(ウ) 原告は, 本件雇止め予告を撤回する旨を記載した平成21年3月30日付け通知書をA3に対して発送し, A3は, 同月31日, 原告から郵送された同通知書を受領した。

ヒ 原告及び補助参加人は, 平成20年6月19日に第13回団交, 同年7月22日に第14回団交, 同年10月21日に第15回団交, 同年11月18日に第16回団交, 同年12月9日に第17回団交, 平成21年1月14日に第18回団交, 同年3月12日に第19回団交を開催した。

フ 原告及び補助参加人は, 平成21年4月16日, 第20回団交を開催し, 原告側としてB9理事, B13理事, B7理事, B15委員, B16弁護士及びB17弁護士が, 補助参加人側としてA4, A6, A5及びA2外1名がそれぞれ参加した。

第20回団交においては, 冒頭, 補助参加人は, 原告から送付されたA3に本件雇用通知書の契約の更新に係る部分については受け入れられるものではないと述べた。B9理事が, 「見解の相違ということで

す。」と発言したため、補助参加人は、どのような見解かと質問したところ、同理事は「お示した通りです。」とのみ答えた。補助参加人は、B 9 理事の発言の中身について真意はどのようなものかを質問し、同理事が発言しようとしたところ、B 16 弁護士がこれを遮って発言しようとした。このため補助参加人は、再度同弁護士の発言を遮って、B 9 理事に発言を求めた。これに対し、B 16 弁護士が自ら回答する旨を述べ、B 9 理事は何ら発言しなかった。補助参加人側は、「B 16 弁護士はいらない。弁護士のぶんざいで、弁護士のぶんざいで。」などと発言のうえ、「団交壊しだ、これは！」などと怒鳴り立てた。さらに、補助参加人は、同月 1 日の辞令交付における B 2 理事長の発言と本件雇用通知書の内容は違っているのに、原告は補助参加人と見解が違うと言うが、どう違うのか、B 9 理事に答えてもらいたいと、重ねて尋ねた。これに対し、B 16 弁護士が回答しようとしたが、補助参加人側出席者はこもごもその発言を阻止した。そのため、B 9 理事や B 16 弁護士はこれに答えず、原告側出席者全員は、約 50 分間にわたって沈黙した。

へ(ア) 補助参加人は、原告に対し、平成 21 年 6 月 16 日付けで「B 9 理事の団交破壊行為」及び A 3 の本件雇止め予告問題等を議題とする団体交渉の開催を要求し、その後、同月 30 日、同年 7 月 13 日と同旨の要求を行った。

(イ) 原告及び補助参加人は、平成 21 年 8 月 20 日、第 21 回団交を開催し、原告側として B 13 理事、B 9 理事、B 15 委員、B 16 弁護士及び B 17 弁護士が、補助参加人側として A 4、A 6、A 5 及び A 2 外 2 名がそれぞれ参加した。

第 21 回団交においては、B 16 弁護士らが補助参加人の質問に答えようとする、補助参加人はその発言を遮り、原告の理事を指名して発言を求めた。このような状況の中、B 16 弁護士が「そういうことをおっしゃるなら今日は団交できません。」と発言したのに対し、補助参加人側は団交拒否であると応酬し、B 16 弁護士も「不当労働行為があるなら労働委員会に訴えればいい。」とも発言した。補助参加人側が発言を求めた B 9 理事が「誰が答えようとも聞くという姿勢を示さない限りは、話すことはありません。」と発言すると、A 6 は「責任逃れしてんじゃないよお！」と発言した。その後も、発言をしようとする B 16 弁護士に対し、発言を認めようとしないう状況が続き、2 時間を経過したことから、B 16 弁護士において、「いずれにしても、これで終了させていただきます。」と発言した。団体交渉自体は、交渉開始後約 2 時間で終了した。

ホ(ア) 補助参加人は、平成 21 年 9 月 11 日、原告に対し、「団交には当組合が団交に臨む態度に一方的な条件をつけることなく、また団交には B 2 理事長、B 14 常務理事が必ず出席し、責任ある対応をとるよう要求する。」として、A 3 の雇用問題等に関する団体交渉の

開催を要求した。

(イ) 原告は、平成21年9月17日、補助参加人に対し、「貴組合は、本年4月16日に開催された団体交渉において、使用者側交渉員の発言を妨害し、正常な団体交渉の実施を妨げた。」、「貴組合は、本年8月20日に開催された団体交渉においても、使用者側の交渉員である弁護士B16らの発言を再三に亘って妨害した。」などとして、このような態度に終始する補助参加人と正常な団体交渉を実施することが困難であるのは自明として、団体交渉の開催条件として補助参加人が謝罪をし、発言を妨害する行為を行わないことを誓約するよう求める旨を文書で回答した。

(ウ) なお、補助参加人は、第20回団交後、平成25年9月までの間に、原告に対し、数十回にわたって、本件雇止め予告、本件賃金等減額などの問題について団体交渉の申入れをしたが、団体交渉の開催条件を提示し、開催しなかった。

マ 都労委は、平成26年1月21日、本件初審命令を発した。

ミ (ア) 原告の理事長であるB13は、平成26年2月25日、職員会議の場において、補助参加人の組合員を含む職員に対し、原告を解散し、これに伴い同年5月末には職員との雇用関係を解消する旨を明らかにした。

これを受けた補助参加人は、同年3月4日付けで、原告に対し、①本件初審命令の履行、②上記B13による雇用関係を解消する旨の発言、③それまでの団体交渉申入れにおいて要望していた各事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

原告は、同月10日付けで、本件初審命令は手続的にも内容的にも誤っていると指摘したうえで、補助参加人が原告側の出席者の発言を妨害するなどの行為に及んだことを真摯に認めて反省の態度を示していない現状では、補助参加人からの団体交渉に応じないことに正当な理由があると考えているが、上記②の議題に限定したうえで、都労委の立会いの下での団体交渉であれば応じる旨を回答し、同月28日、都労委に対し、補助参加人を相手方とするあっせんを申請した。補助参加人は、原告が本件初審命令に従わない態度を示していることや、補助参加人の態度を理由に解雇を行うこと自体が不当労働行為に該当することなどを挙げてあっせんに応じなかった。

(イ) 原告及び補助参加人は、その後も団体交渉に関して折合いがつかず、本件再審査申立手続が結審する時点まで団体交渉を開催しなかった。なお、原告は、平成26年5月30日、補助参加人に対し、場所を追って連絡する外部会議室、交渉議題を原告の解散に伴う雇用問題とする団体交渉の開催を提案した。

ム 補助参加人は、平成26年5月23日、解散について理事3分の2

以上の同意及び本件解散決議を得たうえ、同年10月3日、厚生労働大臣による解散認可の通知を受けて解散した。

メ 東京地裁は、東京都が本件初審命令に係る緊急命令の申立てをしたことを受け、平成26年12月26日、本件初審命令のうち、本件解任を撤回しない理由を具体的に説明しなかったこと、A2に対する本件賃金等減額及びA2に対する本件けん責処分について不当労働行為の成立を認め、文書の交付及び掲示並びに履行報告を命じる本件緊急命令を発したが、第21回団交後、補助参加人の申し入れた団体交渉に応じていないことについては、「不誠実な団体交渉の拒否」になると判断しながらも、緊急命令を発しない理由について、都労委における初審命令の経緯を指摘したうえで、都労委が特段の注意喚起等を経ないまま、第21回団交後の団体交渉に関する原告の対応が労組法7条2号に該当するとして救済命令を発したことは、労働委員会における不当労働行為救済申立ての手續が申立主義を採用し、対審構造下での準司法手續により行われるとされていることに照らすと、少なくとも原告に不意打ちを与えるものといわざるを得ず、その点において審理不尽の違法がある旨を説示した。

(2) 前記第2の2(2)ア(本件命令の発出時における本件対応命令の必要性、合理性の欠如)について

ア 前記1に説示したとおり、労働委員会による審問終結時において、不当労働行為によって生じた侵害状態が既に解消されていたとしても、同種あるいは類似の不当労働行為が将来繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合には、将来に予想される同種あるいは類似の不当労働行為を防止するための命令を発出することができるから、救済命令が必要性、合理性を欠くものであり、労働委員会に与えられた裁量権を逸脱又は濫用してなされた違法なものであるか否かを判断するに当たっては、不当労働行為によって生じた侵害状態が現にどのような形態によって存在ないし残存しているかという観点のみによるのではなく、その後の労使関係をも踏まえて、将来における同種あるいは類似の不当労働行為防止の必要性という観点を併せて検討すべきものと解するのが相当である。そうすると、本件においては、第8回団交までの議題について、本件命令発出時においてなお団体交渉の議題とする必要性が認められるか否かにのみによって本件対応命令の必要性が検討されるのではなく、同種あるいは類似の不当労働行為が将来繰り返されるおそれが多分にあると認められるか否かという観点をも踏まえて検討されるべきこととなる。

イ(ア)そして、本件対応命令が前提とする不当労働行為は、前記2(1)イ(ア)に説示したとおりであり、前記(1)における認定事実によれば、本件命令が認定するとおり、次の不当労働行為を認めることができる。

すなわち、補助参加人が原告に団体交渉を申し入れた本件当初議題

は、義務的団体交渉事項に当たる「組合員 A 1 の降格処分について」、「事務局職員の労働条件について」及び「特別監査チーム報告書について」の 3 点であり、これらを議題とする団体交渉の申入れが 7. 2 3 要求書及び 9. 1 8 要求書によって行われていたところ、原告と補助参加人との間においては、第 1 回から第 4 回団交において上記 3 点についての協議が行われ、第 2 回団交においては団体交渉のルール等に関する交渉内容を文書で残すことが合意されるなど、合意形成に向けた模索をしており、労使間の協議が行き詰まって妥協点を見出させない状況ではなかったにもかかわらず、原告において、第 4 回団交後の第 2 1 8 回理事会によってそれまで団体交渉の方針を転換し、妥結の見込みがないとして、従前の団体交渉の議題については団体交渉を打ち切る方針を決議し、以降、それぞれの団体交渉の経緯に反し、しかも、従前からの議題については妥結の見込みがないことを理由に、補助参加人に対し、新たな議題については団体交渉を実施するが、従前からの議題については協議を打ち切る旨を繰り返し回答し、団体交渉の場でも、第 5 回団交以降、本件当初議題を議題とすることに応じずに、本件議事録に記載されたルールの内容に従った交渉を拒否し、本件解任については、A 1 の解任が要当であったとの結論を述べるのみで、また、本件報告書については、具体的な説明を何ら行わないという対応を取ったというのであり、このような原告の対応については労組法 7 条 2 号所定の不当労働行為に該当するものと認められる。

- (イ) そして、本件対応命令が前提とする上記認定に係る不当労働行為それ自体について、将来において、再び繰り返されるおそれを検討すれば、本件解任に関しては、A 1 が既に原告を退職し、労働審判において調停が成立していることから一応の解決を見たといえ、また、本件報告書の内容については、事務局長の交代、就業規則や給与規定の見直し、職員の適正配置等の職場環境の改善が含まれていたところ、原告については、既に清算手続が開始されており、今後原告が清算前に行っていた事業を再開することを窺わせる事情もないことが認められるから、本件命令が認定するように、同命令発令の時点においては、本件解任や本件報告書、あるいはこれらの撤回を議題とする団体交渉に関する原告の不当労働行為は、その侵害状態が解消し、団体交渉の応諾する旨を命じることを必要とするものではなくなっていたと認めるのが相当である。
- (ウ) しかし、その一方で、第 2 1 回団交後、補助参加人が繰り返し団体交渉を申し入れた「A 3 の雇用問題や A 2 に対する賃金カット問題等」という議題についてみると、これらの議題は、第 5 回から第 8 回団交までにおいて議論されるべきであった本件解任及び本件報告書の議題と同様に、補助参加人の組合員の労働条件に関するものとして義

務的な団体交渉事項に当たり、補助参加人の組合員の労働条件という意味においても共通するものであるというべきところ、原告において、補助参加人からの「A3の雇用問題やA2に対する賃金カット問題等」を議題とする団体交渉の申入れを繰り返し受けていたにもかかわらず、第20回及び第21回団交における補助参加人側出席者の言動を問題視し、団体交渉開催に当たっての条件や留保を付し、本件再審、査結審まで、結局、団体交渉を開催していなかったというのである。

ウ このように、上記イ(ア)のような本件解任等に関する第8回団交までの原告の不当労働行為に該当する対応が行われていることに加え、原告が、第8回団交の後においても、上記イ(ウ)のように、組合員の労働条件を議題とする団体交渉申入れに対し、団体交渉開催に当たっての条件や留保を付し、本件再審査結審まで、結局、団体交渉を開催していなかったことを併せ考慮すれば、原告において、補助参加人からその組合員の労働条件に関する団体交渉の申入れがされても団体交渉を開催せず、あるいは申入れに応じて団体交渉が開催したとしても実質的な団体交渉を行わないといった対応をとるおそれが多分にあると認めることができる。そうすると、原告による本件対応命令が前提とした第8回団交までの不当労働行為と同種あるいは類似の不当労働行為が将来において行われるのを防止すべく、本件対応命令を発令する必要性も合理性も認められるといえるから、原告において、今後も、補助参加人の組合員の労働条件に関する団体交渉において、第8回団交までの場合と同様の対応に及ぶことも懸念されると認定した本件対応命令の発令は、労働委員会の裁量権の範囲内の判断であって、相当であるといわなければならない。

なお、原告は、本件対応命令の内容が、まさに審査対象外の事実を不当労働行為に該当すると評価、判断して救済命令を発するのと実質的に異ならないとして、本件対応命令の違法を主張する。しかしながら、既に前記1において説示したとおり、使用者が行った不当労働行為が単なる一回性のものでなく、労働委員会による審問終結時には、それが何らかの事情で既に解消されていても、再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会において予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げられないというべきであり、本件において、本件解任やその根拠となった本件報告書、あるいはこれらの撤回の議題について誠実団交応諾を命じるまでの必要がない状況とされたのは、A1が自発的に退職の道を選んでおり、その後同人が労働審判を申し立てて調停成立に至ったことや、原告が解散決議を行って現在清算中であることを踏まえての判断であって、それらは補助参加人との

関係において原告が歩み寄ったとは言い難い事情であるから、A 1 の労働条件等に関する交渉について救済命令を発令する必要がなくなったことをもって、直ちに将来の不当労働行為防止の必要性が存在しないとか、解消したといえる関係にないことも明らかである。

そうすると、原告のこの点の主張は理由がない。

(3) 前記第 2 の 2 (2) イ (認定された不当労働行為と本件対応命令の関連性の欠如) について

ア 前記 (1) の認定事実によれば、第 8 回団交までの主たる団体交渉議題は、本件解任やその抛り所となった本件報告書の撤回という組合員の労働条件の不利益変更に関するものであるのに対し、第 2 1 回団交後の申入れに係る主たる団体交渉議題も、本件雇止め予告や本件賃金等減額という組合員の労働条件の不利益変更に関するものである。これらの議題は、いずれも組合員の労働条件に関するものであるところ、被告が主張するように、さらに細かく見れば労働条件を不利益に変更するものであるという点においても共通性を有する議題であるといえる。

そして、第 8 回団交までの団体交渉については、既に繰り返し説示しているように、労組法 7 条 2 号所定の不当労働行為が成立するものであり、また、第 2 1 回団交後の申入れに係る原告の対応の内容については、前記 (2) イ (ウ) のとおりに認められるのであって、前記 (2) ウ に説示したとおり、今後も組合員の労働条件に関する団体交渉について、第 8 回団交までのものと同種又は類似の不当労働行為を繰り返すおそれが多分に存在することを裏付けるものといえるから、本件においては、そのような不当労働行為が発生するのを防止する救済命令を発する必要性が高い場合であるといえる。

イ (ア) この点、原告は、本件命令が述べるような「組合員の労働条件」という抽象的な括りで将来の再発防止を認定するとすれば、全く異なる議題であっても同じテーマに含まれることになるのは当然であり、本件解任の撤回や本件報告書の撤回という本件当初議題と、「A 3 の雇用問題や A 2 に対する賃金カット問題等」という議題との間におよそ共通性を見出すことはできない旨を主張する。

しかしながら、労働委員会には、使用者の従前の態度等から将来の状況を予測し、個々の事案ごとに特定の必要性を検討して同種あるいは類似の「将来の不当労働行為の防止」を図るべく裁量が認められていることに照らすと、使用者に対して誠実対応を義務付ける範囲が広範になりすぎないようにしつつ、反面において命令の潜脱が容易にされないようにすべく、同種あるいは類似の将来の不当労働行為の内容を特定すれば足りると解すべきであり、ここでいう特定は、使用者において同種あるいは類似の将来の不当労働行為の内容を理解することができる程度に特定することができれば足りるといふべきである。

(イ) また、原告は、第21回団交後の原告の対応と第8回団交までの原告の対応とは関連性を持たない全く異種、異質なものであり、被告が述べるような第8回団交までの場合と同様の対応に及ぶことの懸念を裏付ける事実は全く存在しない旨を主張する。

しかしながら、第8回団交までの原告の不誠実な交渉対応は、第2回団交に出席し、本件議事録作成に関与したB2副理事長の出席をはじめとする交渉出席者及び交渉手続を巡る応酬、交渉に進展が見られないから交渉の必要がないという原告の認識に起因するものであるところ、第20回及び第21回団交において、補助参加人が原告側のB9理事の発言を求めるなどした出席者ないし発言者を巡る応酬に端を発したものであることを併せ考慮すると、原告の不誠実な交渉対応は、いずれも交渉出席者ないし発言者及び交渉手続を巡る応酬を行い、あるいはそのような応酬を捉えて実質的な団体交渉を行わないというものであり、このような一連の原告の対応は、将来的に第8回団交までの場合と同様の対応に及ぶことの懸念を裏付けるものというのが相当であり、このような懸念の存在は、第8回団交から第20回団交までの間に1年4か月の期間の経過と11回の団体交渉が問題なく開催されたという事実があったとしても、払拭されるものではない。

そうすると、この点に関する原告の主張も理由がない。

(4) 前記第2の2(2)ウ(原告が精算手続中であることの看過)について

前提事実(1)アによれば、原告は本件命令の発令時には既に清算手続が開始されて清算法人に移行しており、今後法人が清算前に行っていた事業を再開することを窺わせる事情も認められないことが認められるところ、原告は、平成26年5月末日をもって、事務局を閉鎖し、事務局職員との間の労働契約を合意退職又は解雇によって終了したものであり、爾後、解雇に関する議題についての団体交渉申入れがあれば、原告がこれに応諾する義務があるとしても、広く「組合員の労働条件」を議題とする団体交渉の申入れに応諾する義務が発生する場面は想定し難いところである旨を主張する。

しかしながら、清算手続中の法人も、清算事務の決りまで労使関係は部分的とはいえ存続するのであって、補助参加人の組合員の解雇に関する議題が想定される典型的な団体交渉事項であることは否めないとしても、その他の労働条件として解雇に関連する未払賃金など雇用関係に付随する各種の権利義務関係が派生することが明らかであり、また、解散前の従前未清算であった補助参加人の組合員の労働条件の問題もあり得ること、これらのことに前記認定の原告の状況にも鑑みれば、本件対応命令を発出することにより、原告による組合員の労働条件に関する誠実な対応を確保し、もって今後もお清算法人たる原告に存続する労使関係の正常化を図ることが相当というべきである。

そうすると、原告の主張は理由がない。

(5) 前記第2の2(2)エ(団体交渉不開催に関する補助参加人の責任の看過)について

ア(ア) 前記(1)の認定事実によれば、第21回団交以降に新たな団体交渉が開催されていないことについては、補助参加人側出席者が、第20回団交において、原告側出席者のB9理事の発言を受けて、B9理事に対する質問をしたところ、同じ原告側出席者のB16弁護士がB9理事の発言を遮って発言をしようとしたことから、同弁護士の発言を遮って、B9理事の発言を求めたこと、第21回団交において、B16弁護士等ではなく原告の理事による発言を求め、B9理事の「誰が答えようとも聞くという姿勢を示さない限りは、話すことはありません。」との発言に対し、「責任逃れしんじゃないよお。」と応じたこと、このような補助参加人の対応に対し、原告は、補助参加人が謝罪をし、原告側の発言の妨害を行わないことを誓約することを団体交渉の開催条件として、これに応じない補助参加人に対し、団体交渉の開催を拒否し続けたこと、もっとも、本件初審命令を受け、本件解散決議をする前後となった平成26年3月頃より、補助参加人が団体交渉を要求する①本件初審命令の履行、②原告の解散に伴う雇用関係の解消をするという原告理事長B13の発言、③それまでの団体交渉申入れにおいて要望していた各事項という議題のうち、②の議題に限って都労委立会いの団体交渉や外部の会議室における団体交渉を行うことを提案したが、補助参加人がこれに応じていないことが認められる。

(イ) このような経緯に鑑みると、確かに、第21回団交後に団体交渉が開催されないことについて、B9理事の発言を求めてB16弁護士の発言を遮ったり、「責任逃れしんじゃないよお。」などと不規則発言をした補助参加人側にも責任があることは否めず、また、原告は、解散決議後に一定の条件及び議題を限定した団体交渉を提案するなどしているという事情の存在があるものではあるが、補助参加人において提案に応じなかったのは、都労委の本件初審命令や東京地裁の本件緊急命令とは評価を異にする原告独自の主張や要求が繰り返されているうえ、交渉事項も原告にとって必要な原告の解散に伴う雇用関係の解消に限定されていたことに由来するものというべきであるから、補助参加人において原告による団体交渉の開催提案に応じなかった対応にはやむを得ざる面があったことというのが相当である。

(ウ) そうすると、原告が上記提案を行い、補助参加人がこれに応じなかった事実があるとしても、第21回団交以降に原告が補助参加人に対して提示した団体交渉開催の条件や、平成26年3月以降の原告が補助参加人に対して提示する団体交渉の開催形式や団体交渉事項

に鑑みれば、補助参加人の上記対応を捉えて、中労委が本件対応命令を発出する必要性を失わせる事情とは評価することはできない。

イ また、原告は、第8回団交までの原告の対応に係る問題について本件和解が成立していることを主張する。

しかしながら、前提事実(5)イ(ウ)（別紙4）によれば、原告は、本件和解が中労委における本件再審査申立てに係る事件に影響を与えるものではないことを自ら確認し（第5項）、補助参加人の側についても、原告の団体交渉について救済方法に拡張を求める本件再審査申立てを取り下げる旨の条項はなく、現に補助参加人から取下書の提出もされていないことからすれば、本件和解は、本件再審査申立てに係る事件において、文書交付や掲示という救済方法に加えて、更なる救済方法を発する必要性の有無が争われていることを前提に、これに影響を及ぼさないとの労使間の共通認識の下で交わされたものであることは明白である

したがって、本件和解の成立やその履行によっても本件対応命令の必要性は失われない。

4 本件対応命令の抽象的かつ不明確故の違法性（当事者の主張(3)）について

(1) 原告は、本件対応命令が抽象的であり不明確であることから、使用者にとって予測が困難であると主張する。しかしながら、この点については、上記2で既にみたとおり、本件対応命令が上記2(1)の認定に係る具体的内容を持つものである以上、使用者である原告において何が禁止されているのかを判断し得る程度には禁止事項が特定されているものといわなければならないから、本件対応命令には、これを違法とするまでの不明確さは認められないことになる。

(2) また、原告は、将来の事柄に関する救済命令については、仮にその発出が認められるとしても、これを発出する必要性が認められる場合であり、かつ、使用者に手続的な不利益を課すことが許容されるに足るだけの内容であることが必要であると解するべきであると主張する。

しかしながら、本件対応命令については、これが将来の事柄に関することであっても、上記3(2)ないし(5)で検討したところによれば、かかる命令を発出する必要性、合理性が認められるものであるし、原告において、第8回までのものと同種又は類似の不当労働行為を繰り返すおそれが多分に存在すると認められる以上、そのような不当労働行為が発生するのを防止する救済命令を発令することも、労働委員会の裁量権の範囲内の判断であると認められる。

(3) したがって、この点に関する原告の主張はいずれも採用できない。

5 小括

そうすると、本件対応命令は、それ自体が違法なものとはいえないし、著しい裁量逸脱があるとも認められないものである。

第4 結論

以上によれば、原告の本訴請求は理由がないから棄却し、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)