

平成29年12月13日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官  
平成28年（行ウ）第466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29年9月13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 A1労働組合 Z分会

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

中央労働委員会が、原告に対し、再審査申立人原告、再審査被申立人 A1労働組合 Z分会間の中労委平成27年（不再）第32号事件について、平成28年8月3日付けでした命令のうち、原告の再審査申立てを棄却した部分を取消す。

#### 第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人 A1労働組合 Z分会（以下「本件組合」という。）において、北海道労働委員会（以下「道労委」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（以下「本件申立て」といい、同申立てに係る審査を「本件初審」という。）をし、その一部を認容する旨の初審命令（以下「本件初審命令」という。）が発せられたが、原告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」といい、同申立てに係る審査を「本件再審査」という。）をしたところ、中労委が別紙記載のとおり、本件初審命令の一部を変更したほかは、本件再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、原告が、被告に対し、本件命令のうち本件再審査申立てを棄却した部分の取消しを求める事案である。

#### 1 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実である。

##### (1) 当事者等

ア(ア) 原告は、大正8年に創設され、昭和5年6月13日に財団法人として改組、設立され、昭和27年5月17日、社会福祉法人に組織変更された法人であり、札幌市内において、救護施設 B1（以下「本件施設」という。）、特別養護老人ホーム「フローラルさつなえ」（以下「本件特養施設」という。）等を経営している。

原告の事業年度は、当年4月1日から翌年3月31日までである。

(イ) B 3 は、平成 18 年 7 月 1 日から平成 20 年 6 月 30 日まで及び平成 23 年 2 月 1 日以降、本件施設の施設長を務める者である（以下「B 3 施設長」という。）。

イ 本件組合は、本件施設の職員で構成される労働組合であり、A 1 労働組合北海道地方本部に所属している。

A 2 は、平成 24 年から現在まで、本件組合の代表者である執行委員長を務める者である（以下「A 2 委員長」という。）。

(2) 平成 26 年 10 月 24 日の団体交渉に係る回答に至るまでの経緯

ア 札幌市は、平成 24 年 10 月 3 日、本件施設に対し、指導監査を行い、「職員に対する職務専念義務の免除について、社会通念上、妥当性に疑義があると思われるもの（神宮例大祭及び墓参り）があることから、廃止を含めた見直しを検討すること」という現地指導をした。なお、この現地指導については、平成 24 年 11 月 22 日、札幌市から原告に対し、改めて書面により通知されている。

イ B 3 施設長は、上記アの指導を受け、その指導内容を適切と判断したことから、平成 24 年 10 月 31 日、職員会議において、お盆の時期の墓参りについて、職務専念義務の免除の規定を適用しないこと（以下「本件免除廃止」という。）を発表した。

ウ B 3 施設長は、平成 25 年 1 月 30 日、職員会議において、解雇事由の追加や休職事由の変更等をその内容とする就業規則の改定（以下「本件改定」という。）に関し、原告の理事会の承認を得たことを発表した。

これに対し、本件組合は、同日、原告に対し、本件改定につき、本件組合との間で事前協議を行っていないため、文書で同協議につき申入れを行うよう要請した。

エ 本件組合は、平成 25 年 2 月 15 日付け書面（抗議文、要求書の 2 通）により、原告に対し、本件改定につき、本件組合との協議がされていないことを抗議した上で、同月 19 日までに原告から本件組合に対して同協議を申し入れることを要求し、併せて、本件に関する協議とともに、本件免除廃止に関する協議も速やかに行うように要求した。

これに対し、原告は、同日付け書面により、本件組合に対し、本件改定の内容や理由等について回答し、本件改定につき理解を求めたが、上記協議については回答しなかった。

オ 本件組合は、平成 25 年 3 月 28 日付け書面により、原告に対し、本件改定の一部につき、その必要性、理由、根拠等について文書で回答するように要求したところ、原告は、これに対して回答しなかった。

カ 本件組合は、平成 25 年 7 月 12 日付け書面により、原告に対し、再び上記オの要求をした（なお、その際、同年 5 月頃に職員会議で取り上げられた有給休暇取得理由についての問題に関し、「私事都合」では有給休暇取得が認められない理由、理由記載を拒んだ場合の対応についての回答も要求事項に加えられた。）。

- キ 原告は、平成25年7月22日付け書面により、上記カの要求に対し、回答した。
- ク 本件組合は、平成25年9月4日付け書面により、原告に対し、本件改定、本件免除廃止、有給休暇取得申請時の記載（前記カ）等についての回答期限を同月10日までとして回答を要求した。
- ケ 原告は、平成25年9月17日付け書面により、本件組合に対し、上記クの要求について回答した。
- コ 本件組合は、平成25年10月9日付け書面（以下「本件団交申入書1」という。）により、原告に対し、①就業規則改定手続、②年次有給休暇取得申請に係る理由を具体的に記載すべき根拠、③本件免除廃止の3点を交渉内容とする団体交渉を同月24日午後5時30分から行うことを申し入れた（以下「本件団交申入れ1」という。）。
- サ 原告は、平成25年10月24日、本件組合に対し、上記コの①ないし③の各事項につき、原告の立場ないし見解を示すとともに「尚、団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」と記載した同日付け回答書（以下「本件回答書」という。）を交付した（以下「本件回答書交付」という。）。その際、B3施設長は、A2委員長に対し、団体交渉をしてもこれ以上の回答はない旨を述べたところ、同委員長は、これを受けて、再度、時間を置いてもう一度団体交渉の申込みをさせて欲しい旨を述べた。
- (3) 本件改定の理由等に係る文書及び本件改定等に係る協議日程の各不提示
- ア 本件組合は、平成26年1月8日付け書面により、原告に対し、開催候補日を同月17日又は同月24日として、本件団交申入れ1（前記(2)コ）と同一の交渉内容について、再び団体交渉を申し入れた。
- イ 本件組合及び原告は、平成、26年1月17日、団体交渉を行った。
- 本件組合及び原告は、同年2月26日、「団体交渉確認書」（以下「平成26年確認書」という。）において、上記団体交渉において、下記の事項等について確認した（条項はいずれも原文のままである。）。なお、同確認書には、本件組合（「執行委員長A2」名義）及び原告（本件施設の「施設長B3」名義）の署名押印がされている。

#### 記

1. 平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文章で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う。
2. 休暇簿の年休取得理由欄について、今後取得理由の記載を強制することはない。
3. 職務に専念する義務の免除の廃止は、労働者に対する不利益変更となるため、一方的に行うことはできないという労働組合の主張について、使用者は確認の上、就業規則の件と併せて労働組合と協議をする。

4. 時間外労働を行なった場合の振替休日の取り扱いについて、労働組合と協議を行なう。

5. 使用者は、夜勤補助職員の雇用及び労働条件等について、当事者に対して早急に説明を行う。

ウ 原告は、本件組合に対し、平成25年度末である平成26年3月31日までに、本件改定の理由等を明記した文書を提示しておらず、本件改定や本件免除廃止に係る協議日程の提示もしなかった（以下「本件不提示」という。）。)

(4) 団体交渉の開催実績

ア 原告及び本件組合は、本件組合が発足した昭和49年からB3施設長が着任した平成23年2月1日までの間、本件施設外で団体交渉を行ったことはなく、労使双方数名程度で、本件施設の施設長室（収容人数10名程度。以下「施設長室」という。）において事務折衝や団体交渉を行っていた。

イ 原告及び本件組合は、平成23年2月1日（B3施設長着任時）から平成26年3月24日までの間、以下の(ア)ないし(エ)（いずれも、日時、場所、組合側の参加者数の順で記載）のとおり、通算して4回の団体交渉を行った（本件施設の集会室を以下「集会室」という。）。なお、後記(イ)及び(ウ)の各団体交渉においても、本件組合側の発言者は本件組合の執行部に属する3、4名であり、本件組合側の参加者数を原因とする混乱は生じていない。

(ア) 平成23年8月19日頃 施設長室 人数不明

(イ) 平成24年9月27日 集会室 13名

(ウ) 平成26年1月17日 集会室 12名（前記(3)イ）

(エ) 平成26年3月24日 施設長室 6名（後記(5)カ）

ウ なお、集会室は、100名程度が収容可能であり、本件施設及び本件特養施設の利用者の使用に供されている。また、平成26年1月から平成27年12月31日までの間、午後5時30分以降、各種行事等で集会室が使用された頻度は、1か月当たり3、4回程度であった。なお、集会室は、夜間は施錠され、日中もその利用が終了すると施錠されており、各種行事等が行われでいる間も施錠される。

(5) 団体交渉が開催できない状況に至った経緯

ア 原告は、平成26年2月26日、職員会議において、同年4月1日付けで、本件組合のA3組合員（以下「A3組合員」という。）を生活相談員から生活支援員に配置転換すると発表した。

イ 本件組合は、上記アの組合員の配置転換を受けて、平成26年3月13日、原告に対し、男性の生活支援員の増員の人事等に関して、書面をもって抗議するとともに速やかに協議することを求めた。

ウ 原告は、平成26年3月17日、本件組合に対し、同月18日に施設長室において協議をするように書面により申し入れた。

エ 本件組合は、平成26年3月18日付け書面により、原告に対し、上記ウの申入れに係る開催日が同申入れの翌日であることを理由に、同日に協議を実施することを拒んだ上で、改めて同月24日又は同月26日に集会室で団体交渉をする旨の申入れをした。

オ 原告は、平成26年3月19日付け書面により、本件組合に対し、同月24日に施設長室において本件組合の参加者数を「施設長室に入りうる常識的な人数」とした上で男性の生活支援員の導入や増員等について団体交渉を行うことを回答するとともに、「今回は、早期開催と日程の都合から施設長室で開催を提案させていただきますが、次回以降、施設の業務以外のことを行う際は、当施設の会議室などではなく別途、貸会議室にて行いたいと考えております。」と連絡した。

カ 原告及び本件組合は、平成26年3月24日、施設長室において、A3組合員の配転の問題（前記ア）を含む男性の生活支援員の配置等に関して団体交渉を行った。

キ 原告は、平成26年3月31日、同月28日付け書面（以下「本件団交申入書2」という。）により、本件組合に対し、上記カの団体交渉に引き続き、以下のとおり団体交渉の申入れを行った（以下「本件団交申入れ2」という。）。

「場所 札幌市苗穂・本町地区センター 和室A室

（住所・連絡先につき省略）

協議事項 平成26年度計画における男性支援員の増員について

候補日程 平成26年4月4日、平成26年4月7日、平成26年4月11日のいずれかを考えております。

時間 17時45分から19時15分まで

参加者組合側：7名を限度とし参加を御提案、お願いを申し上げます。

（括弧内につき省略）

施設側：B3施設長、B4次長、B5総務課長」

ク 本件組合は、平成26年4月3日付け書面により、原告に対し、開催候補日を同月15日又は同月18日、開催場所を集会室と定めた上で団体交渉を申し入れるとともに、原告が、今後の団体交渉において、本件施設の会議室等を使用しないこと及び参加者数に制限を設けること（前記オ、キ）を提案してきた理由につき回答するように求めた。

ケ 原告は、平成26年4月8日、同月7日付け書面（以下「本件団交申入書3」といい、本件団交申入書2と併せて「本件各団交申入書」という。）により、本件組合に対し、後記(ア)及び(イ)のとおり、団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ3」といい、本件団交申入れ2と併せて以下「本件各団交申入れ」という。）及び回答を行った。

(ア) 団体交渉の申入れ

「場所 札幌市苗穂・本町地区センター 和室A室

(住所,連絡先等につき省略)

議題 ①平成26年度計画における男性支援員の増員について

②平成26年4月の欠員補充について

日程 平成26年4月18日(金)

時間 17時45分から19時45分まで

参加者組合側:7名を限度とし参加を御提案,お願いを申し上げます。

(括弧内省略)

施設側: B3施設長, B4次長, B5総務課長」

(イ) 回答

a 開催場所を本件施設外に限る理由

「施設の業務以外のことについては,施設管理上の理由により施設外での開催をさせて頂きたく,ご提案をさせて頂きました。」

b 参加人数制限の理由

「今回の議題である職員配置及び人員計画等は,当施設の運営上において早急に決定していかなければいけない事項であるため,当施設及び貴組合の双方で意見をまとめあげた上での円滑な協議をさせて頂きたく,参加人数の制限についてのご提案をさせて頂きました。」

コ 本件組合は,平成26年4月15日付け書面により,原告に対し,団体交渉の場所及び参加者数に係る各制限(前記キ,ケ(ア))は,いずれも従前の慣例に反する不必要なものであるとして,同慣例に基づく団体交渉の開催に向けた事務折衝を申し入れた。

サ 原告及び本件組合は,平成26年4月17日及び同月18日,団体交渉の場所及び参加者数に関する事務折衝を行ったが,合意に至らなかった。この事務折衝の際に,原告は,団体交渉の開催場所を外部施設で提案していたが,本件組合側の参加者数が10名程度であれば施設長室で開催してもよいこと,ただし,集会室は本件特養施設との共用スペースであるから使用できないことを主張し,他方で,本件組合は,集会室を団体交渉に使用した実績があり,共用スペースであることは使用できない理由にならないこと,開催場所を原告施設側が一方的に指定・制限するのではなく,これまでのルールの中で協議して定めるべきであることを主張し,議論は平行線となったまま終了した。

シ 原告及び本件組合は,平成26年3月24日から本件再審査結審時までの間,団体交渉を行っていない(なお,原告及び本件組合との間で,開催場所及び参加人数につき調整がつかず,団体交渉が行われなかったことを以下「本件団交不開催」という。)

(6) 本件訴訟に至る経緯

ア 本件申立て

本件組合は,平成26年4月28日,道労委に対し,原告を被申立人

として、後記(ア)の各行為が不当労働行為に該当するとした上で、後記(イ)の救済を求めて、救済命令を申し立てた。

(ア) 不当労働行為

- a 平成26年4月1日付けで、A3組合員がB3施設長に対し、同施設の利用者からの苦情申立てに基づくあっせんに応じることなどを要望したことを理由に、同組合員を日勤の生活相談員から夜勤のある生活支援員に配置転換したこと（労組法7条1号及び3号）
- b 本件回答書交付（労組法7条3号）
- c 平成26年確認書に反し、平成26年3月31日までに、本件改定の理由等を明記した文書並びに本件改定及び本件廃止に係る協議日程をいずれも提示しなかったこと（本件団交不開催。労組法7条3号）
- d 平成26年3月18日及び同年4月3日に開催される予定の団体交渉において、開催場所につき、本件集会室とすることを拒否し、本件和室を指定するとともに、本件組合参加者の人数を7名までに制限して、結局、団体交渉を行わなかったこと（労組法7条2号）

(イ) 救済内容

- a A3組合員に対し、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、生活相談員から生活支援員に配置転換してはならないこと（上記(ア)aに対応）
- b A3組合員を生活相談員に戻すこと（上記(ア)aに対応）
- c 本件組合と一切協議を行うことなく、一方的に職員会議において職務専念義務の免除を廃止する等の発表を行ったり、それについての団体交渉を拒否したりするなど、本件組合を無視ないし軽視することにより、本件組合の運営に支配介入してはならないこと（上記(ア)bに対応）
- d 上記(ア)cに係る行為に及ぶなど、本件組合を無視ないし軽視することにより、本件組合の運営に支配介入してはならないこと（上記(ア)cに対応）
- e 本件組合との間で、男性の生活支援員の配置については、協議により決めていくという内容の平成24年10月17日付け確認書を締結したにもかかわらず、一方的に男性の生活支援員の配置を決定するなど、本件組合を無視ないし軽視することにより、本件組合の運営に支配介入してはならないこと（上記(ア)aに対応）
- f 団体交渉に当たり、原告の施設内の集会室を利用することを拒否し、また、本件組合の参加人数を制限してはならないこと（上記(ア)dに対応）
- g 謝罪文の掲示（上記(ア)aないしdに対応）

イ 本件初審命令

道労委は、平成27年6月26日付けで、本件申立てについて、本件組合の主張に係る上記ア(ア)の各行為のうちb及びcは労組法7条3号、dは同条2号に該当するとして、bないしdを不当労働行為として認定した上で、後記(ア)ないし(エ)を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の本件初審命令を發し、同年7月21日、原告に対して命令書を交付した。

(ア) 本件組合の平成25年10月9日付け団体交渉申入れに対して、「団体交渉については、文書で報告のとおりであり、これ以上の回答はない」旨の書面を交付することにより支配介入をしてはならないこと

(イ) 平成26年確認書で確認した、平成25年度中に、本件改定の理由等を明記した文書の提示をせず、また、本件改定及び職務専念義務免除の廃止についての協議日程を提示しなかったことにより支配介入をしてはならないこと

(ウ) 本件組合との団体交渉につき、原告の施設内の集会室を開催場所とすることを拒否し、また、本件組合の参加人数を制限することにより団体交渉を拒否してはならないこと

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)に関する文書揭示

ウ 本件再審査申立て

原告は、平成27年7月27日、中労委に対し、本件初審命令のうち本件申立てを認容した部分を不服として再審査を申し立てた。

エ 本件命令（別紙）

中労委は、平成28年8月3日付けで、前記ア(ア) bないしdの各行為がいずれも不当労働行為に該当するとした上で、b、cと全く同一の不当労働行為が繰り返されるおそれはないが、原告が本件回答書交付に引き続き平成26年確認書の履行を遅滞したことなどの事情や、本件救済申立て後の原告による団体交渉に関する提案において本件組合側の参加人数の制限はされていないことに鑑み、①前記イ(ア)、(イ)及び(ウ)の一部（参加人数の制限）についてはいずれも救済の必要性が認められないとして本件初審命令を変更し（別紙・主文1項）、②その余の本件再審査申立てを棄却する（別紙・主文2項）旨の命令を發し、同年9月13日、原告に対し命令書を交付した。

オ 本件訴訟

原告は、平成28年10月1日、東京地方裁判所に対し、本件命令の取消しを求める本件訴えを提起し、補助参加人は、同月19日、補助参加を申し出た。

2 争点

- (1) 本件回答書交付につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否（争点1）
- (2) 本件不提示につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否（争点2）

(3) 本件団交不開催につき労組法7条2号所定の不当労働行為の成否（争点3）

(4) 救済の必要性及び方法（争点4）

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1（本件回答書交付につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否）

【被告の主張】

（被告は、処分の理由は本件命令の命令書記載のとおりであると主張するので、同記載によって被告の主張を適宜補足する。以下の争点に係る被告の主張についても同様である。）

ア 本件回答書交付に至るまでの経緯

(ア) B3施設長は、平成24年10月31日の職員会議において、お盆時期の墓参りに関する本件免除廃止を発表し、また、平成25年1月30日の同会議において、本件改定について原告の理事会の承認を得たと発表した。

(イ) 本件組合は、上記(ア)のいずれの発表についても、同組合との事前協議が行われていなかったことを受けて、平成25年2月15日付けで、原告に対し、抗議文を提出するとともに、同月19日までに本件改定及び本件免除廃止に関する協議を求めた。そこで、原告は、同日付けで、本件組合に対し、本件改定のうちの一部の理由が記載された書面を交付した。しかし、同書面には、本件組合との協議について何ら触れられていなかった。

(ウ) 本件組合は、平成25年3月28日付けで、原告に対し、本件改定のうち、理由が示されていない部分に関する文書回答を求めた。しかし、原告はこれに対して回答しなかった。そこで、本件組合は、改めて、同年7月12日付けで、上記の同年3月28日付けの要求と同様の要求をするとともに、年次有給休暇取得申請時の理由の記載に関する文書による回答を求めた。これに対し、原告は、同年7月22日付けで回答した。

(エ) さらに、本件組合は、平成25年9月4日付けで、原告のそれまでの回答に満足できないとして、本件免除廃止に関して保健休暇等代替の休暇等で補填すること、年次有給休暇取得申請時に同申請書に理由を記載しなかった場合の対応、就業規則改定における協議や書面同意等について文書回答を求めた。これに対し、原告は、同月17日付けで、本件免除廃止については、札幌市の指摘によるものであり、不利益変更に合理性があること、休暇取得の理由を記載しない場合について懲戒処分等をするつもりはないこと、就業規則改定には労働者代表の意見を聴取する必要があるが、書面による同意は必要ないことを書面で回答した。

(オ) 本件組合は、平成25年10月9日付けで、本件組合に対し、同月

24日午後5時30分から集会室において、①就業規則改定手続、②年次有給休暇取得申請時の理由記載、③本件免除廃止を議題とする団体交渉を申し入れた。

(カ) 上記(ウ)の申入れに対し、B3施設長は、平成25年10月24日、本件組合に対し、上記(ウ)の①ないし③について、それぞれ原告の立場を記載した回答書を交付するとともに、その際、団体交渉をしてもこれ以上の回答はない旨を述べた。これを受けて、A2委員長は、再度時間を置いてもう一度団体交渉の申込みをさせて欲しい旨を述べた。結局、同日に団体交渉は開催されなかった。

(キ) 本件組合は、平成26年1月8日、原告に対し、再度、前記(ウ)と同じ事項を議題とする団体交渉を申し入れ、同月17日に団体交渉が開催された。その結果、同年2月26日、労使間において、平成26年確認書が締結された。

#### イ 上記アの事情に基づく検討

上記アの事情に照らせば、B3施設長の職員会議での発表以降、労使間において本件改定、本件免除廃止等が問題となり、労使協議を求める本件組合の平成25年2月15日付け要求書等を皮切りに、上記各問題に関する書面のやりとりが幾度も行われているが、各事項に関する労使合意に至らなかった。そこで、本件組合は、このような状況を打開して各事項に関する対立状況を解消するため、それまでの文書回答に代えて団体交渉での直接対話を求めたものと認められるし、原告もこのことを十分に認識していたはずである。

これに対し、原告は、平成25年10月24日に本件回答書でその立場を示してはいるものの、同回答書は団体交渉開催日当日に初めて交付されたものであることに加え、同文書における「尚、団体交渉については、文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は、有りません。」との記載及び同文書交付時のB3施設長の発言からすれば、原告は、本件組合に対し、本件回答書交付により、同時点においては、本件組合が交渉を求めた議題に関する団体交渉を行う意思がないことを通告したとみることができる。このような自身の立場を文書のみで回答するという原告の対応は、就業規則改定や本件免除廃止といった義務的交渉事項について、対面での直接交渉の機会を設けることなく、原告側の結論を本件組合に押し付けるものといえ、団体交渉という労働組合の基本的活動を抑制するものであるとともに、組合員に対し、本件組合は交渉力がないのではないかという疑念を生じさせかねない行為である。

また、現に、本件団交申入れ1の議題に関する労使合意が成立したのは、同申入れの約4か月後である平成26年2月26日であることに照らせば、本件回答書交付によって、かかる労使合意の成立が遅れた可能性がある。そして、本件組合が、労使協議を求めた平成25年2月1

5日付け要求書等を皮切りに、上記問題に関する書面によるやりとりでは合意に至らなかったため、団体交渉による直接協議を求めたという経緯を経て、本件回答書交付がされていることに鑑みれば、原告は、本件回答書交付が本件組合ないしその組合員に対し及ぼしかねない影響や効果を認識・容認していたというべきである。

したがって、本件回答書交付は、労組法7条3号所定の支配介入に当たる。

#### ウ 原告の主張に対する反論

(ア) 原告は、本件団交申入書1に「文章をもってご回答下さい」と記載されていたことから、原告の考えについて文書により回答しただけであると主張する（後記【原告の主張】ア）。

しかし、本件団交申入書1の記載をみると、「下記の通り団体交渉を申し入れますので、文書をもってご回答ください。」との文言に続く「記」の下に、団体交渉の日時、場所、出席者及び交渉議題が列挙されていることからすれば、本件組合が求めていたのは、交渉議題に関する文書回答ではなく、原告の都合上、平成25年10月24日に団体交渉を開催することができるか否かに関する文書回答であったことは明白である。かかる事情に照らせば、上記申入書につき、誤解が生じる余地はない。

(イ) 原告は、A2委員長の発言や本件組合側の参加者が予定開催時刻に集会室に赴かなかつたことを指摘して、平成25年10月24日開催に係る団体交渉申入れを撤回したと主張する（後記【原告の主張】イ）。

しかし、改めて団体交渉を申し入れさせて欲しい旨のA2委員長の発言は、原告が、本件回答書交付により、本件組合が交渉を求めた議題については団体交渉を行う意思がないことを通告したことを受けて、今後の対応方針について述べたものにすぎない。そして、本件組合は、そのような通告がなされた以上、団体交渉が開催されないものと認識して、予定開催時刻に集会室に赴かないのは当然のことである。そうすると、本件組合が団体交渉の申入れを撤回したとは認められない。

(ウ) 原告は、本件組合が、本件回答書交付につき、原告に対し、何ら抗議していないことから、団結権侵害行為と認識していなかったと主張する（後記【原告の主張】ウ）。

しかし、本件回答書交付について、本件組合から抗議等が行われていないことと、同交付が支配介入に当たるかは、そもそも直結しない上、本件申立てが行われているのであるから、抗議等が行われていないからといって、本件組合が団結権侵害行為と認識していなかったと認めることはできない。

また、特段の事情変更もうかがわれない中、同一議題について約3

か月後に再び団体交渉申入れがされたこと自体が、本件組合において本件団交申入れ1に係る議題事項について継続して団体交渉による直接対話の必要性を感じ続けていたことの証左とみるべきであって、本件組合には、原告に対し本件回答書交付を許容したり、自ら団体交渉の申入れを撤回したりする動機はなく、また、そのような事実がなかったことは明らかである。

(エ) 原告は、平成26年1月17日に団体交渉が実施されており、その結果、平成26年確認書が締結されていると主張する（後記【原告の主張】ウ）。

しかし、本件回答書交付の結果、本来ならばより早期に締結された可能性のあった労使合意が交わされたのは、当初の団体交渉申入れから約4か月後となっていること、原告は、後記(2)【被告の主張】のとおり、平成26年確認書に記載された事項を遵守しない対応をとっており、支配介入の不当労働行為に当たることからすれば、上記主張の事情をもってしても、支配介入意思の存在及びこれを前提とする支配介入の成立は否定されない。

(オ) 原告は、平成25年10月24日に団体交渉が開催されたとしても、同日に合意に至るとは限らず、その蓋然性もないから、同日に合意に至った可能性をもって支配介入の成立を認めることはできないと主張する（後記【原告の主張】エ）。

そもそも、労組法7条3号所定の支配介入行為の成立には、必ずしも組合員の団結活動が現実には妨害されて、組合の組織及び運営に具体的な支障が生じることまでは要件とされておらず、労働組合組織の弱体化の原因又は行為となり得るような手段自体が禁止の対象となる。しかるところ、使用者が自己の立場を書面のみで回答するという対応それ自体が、本件に至る経緯を前提とすると、団体交渉の相手当事者である組合を軽視するものであり、また、現実にかつ原告の対応により、本件改定や本件免除廃止等の基本的な労働条件に係る団体交渉が実質的に先送りにされたのであるから、本件回答書交付は、それだけで本件組合の団結権を阻害するおそれが十分にあるものであった。なお、そのようなおそれの具体例として、労使合意の遅延の可能性を指摘できる。

#### 【原告の主張】

ア 原告は、本件団交申入書1に「文章をもってご回答下さい」と記載されていたことから、文書回答で足りると考えて、原告の考えについて文書回答しただけである。そうすると、平成25年10月24日に団体交渉が開催されなかった原因は、本件団交申入書1の記載に誤解を招く不備があった点にあり、本件回答書交付によるものではない。そうすると、原告には団体交渉をする意思があったのであるから、本件回答書交付をもって、支配介入行為と評価することはできない。

- イ A2委員長が「改めて団体交渉を申し入れさせて欲しい」と発言したこと、本件組合側の参加者は、平成25年10月24日、開催時刻に集会室に赴かなかったこと、本件組合が同日以降に原告に対し団体交渉の不開催に何ら異議申立てや抗議をしなかったことに照らせば、本件組合は、同日開催に係る団体交渉申入れを撤回したものと認められる。
- ウ 本件申立ては、平成26年4月28日にされたものであるところ、本件組合が団体交渉を申し入れた平成25年10月24日から6か月以上も経過している。そして、本件組合は、その間、原告に対し、何らの異議や抗議をしておらず、平成26年1月17日に同議題の団体交渉が現に実施されており、その結果、平成26年確認書が締結されている。これらの事実を照らせば、本件組合は、本件回答書交付を団結権侵害行為と認識していなかったといえる。
- エ 被告は、本件回答書交付によって、平成26年確認書の内容のような労使合意の成立が遅れた可能性が十分認められると主張する(前記【被告の主張】イ)。しかし、仮に、平成25年10月24日に団体交渉が開催されたとしても、同日に合意に至るとは限らず、その蓋然性もないから、同日に合意に至った可能性をもって支配介入の成立を認めることはできない。
- オ 原告が本件回答書交付によって本件組合ないしその組合員に対し及ぼしかねない影響や効果を認識・容認していたことを裏付ける客観的証拠は存在しない。
- カ 中労委は、本件再審査時に、本件組合に対し、支配介入の不当労働行為が成立する理由について、「本件回答書交付が本件組合に及ぼし得る影響や効果等を中心に、具体的な事情をもって説明されたい」と釈明を求めたところ、本件組合は、何ら具体的な事情を説明できなかった。このように、本件回答書交付によって本件組合にいかなる影響や効果が生じたのか明らかではない。
- キ 以上によれば、本件回答書交付は、本件組合の容認するところであり、本件組合及び組合員において、組合を軽視するものとも、団体交渉を抑制するものとも、交渉力についての疑念を生じさせるものとも受け取られていないので、支配介入と評価することはできず、労組法7条3号所定の不当労働行為に当たらない。
- (2) 争点2(本件不提示につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否)

**【被告の主張】**

ア 本件不提示は労働協約違反行為に該当すること

平成26年確認書で規定された各事項は、本件組合に係る組合員の労働条件に関する事項や団体的労使関係に関するルールに当たるものであり、同確認書には本件組合及び原告の記名押印がされていることからすれば、同確認書は労組法14条所定の要件を充たす労働協約で

ある。

そして、同確認書は、第1項において「平成25年1月の職員会議で提示された就業規則改正について、改定案1項目ごとに改定理由等を文書で明記した上で、労働組合と協議する日程を使用者側が提示し、今年度中に協議を行う」と、同第3項において「職務に専念する義務の免除の廃止は、労働者に対する不利益変更となるため、一方的に行うことはできないという労働組合の主張について、使用者は確認の上、就業規則の件と併せて労働組合と協議をする」とそれぞれ定めていた。それにもかかわらず、原告は、平成25年度末である平成26年3月31日までに本件改定に係る改定理由を明記した文書及び協議日程を提示しなかった（本件不提示）のであるから、労働協約である同確認書に違反したものである。

イ 本件不提示による影響、効果等

かねてより労使間で問題となっていた就業規則改定及び本件免除廃止については、労働条件に係る事項として当然組合員の関心事であったというべきところ、不当労働行為に当たる本件回答書交付（前記(1)【被告の主張】）によって労使協議が先送りされ、本件組合の再度の団体交渉申入れを経て、平成26年2月26日によりやく労使合意（平成26年確認書）に至ったという経過にも鑑みれば、労働協約である平成26年確認書で定められた期限内に、原告が本件改定の改定理由を明記した文書及び労使協議の日程を提示しなかったことは、労働協約の相手方である本件組合を軽視するものであり、また、本件組合の組合員に対し、組合員の労働条件等に関する組合の問題解決能力に疑問を生じさせるという影響を及ぼし得る行為であるといえる。そして、上記の経過を経て、このような影響を及ぼし得る労働協約違反行為を行っている以上、原告は、本件不提示によって本件組合ないしその組合員に対し及ぼしかねない影響や効果を認識・容認していたというべきである。

ウ 原告の主張に対する反論

(7) 原告は、平成26年確認書が作成された後、本件組合に対し、本件改定について疑問点や問題点等を示すように申し向けていたところ、これらの本件組合の回答を待っていたため、平成25年度末を経過してしまったと主張する（後記【原告の主張】①）。

しかし、そもそも、本件組合からの回答の有無にかかわらず、本件改定の改定理由を説明したり、協議日程を提示したりすることは十分可能であると認められる。そして、平成26年確認書上、原告に改定理由の説明義務や協議日程の提示義務が課されているのであるから、仮に原告が本件改定の改定理由の説明や協議日程の提示に当たって本件組合の回答が必要であると考えたのであれば、原告から本件組合に対して積極的に回答を提出するよう働きかけを行うべきで

あったところ、本件においてそのような働きかけが行われた事実は認められない。そうすると、原告の上記主張は、労働協約違反行為を正当化し、支配介入の成立を否定する事情たり得ない。

- (イ) 原告は、平成26年7月28日、本件組合に対し、本件改定に係る各項目の改定理由について説明した文書を交付したこと、同月22日に、就業規則改定及び本件免除廃止に関する協議日程を同月29日と定めて提示したことを主張する（後記【原告の主張】②、③）。

しかし、原告の指摘する事情は、いずれも平成26年確認書に定められた期限を約4か月も徒過した後の事情であって、労働協約違反が行われた事実が変わりがない上、平成26年4月28日に本件申立てが行われた後の事情であることからすれば、支配介入意思の存在及びこれを前提とする支配介入の成立には直ちに影響しないというべきである。

- (ウ) 原告は、本件不提示が形式的に労働協約に反することで不当労働行為となるものではなく、本件不提示による影響、効果等も明らかではないことを主張する（後記【原告の主張】④、⑤）。しかし、本件不提示が不当労働行為になること、本件不提示による影響、効果等の内容は、前記イにおいて主張したとおりである。

#### エ 小括

したがって、本件不提示は、労組法7条3号所定の支配介入に当たる。

#### 【原告の主張】

① B3施設長は、平成26年確認書が作成された後、本件組合に対し、本件改定について疑問点や問題点等を示すように申し向けていたところ、これらの本件組合の回答を待っていたため、平成25年度末を超えてしまったこと、②原告は、平成26年7月28日、本件組合に対し、本件改定に係る各項目の改定理由について説明した文書を交付したこと、③原告は、同月22日に、就業規則改定及び本件免除廃止に関する協議日程を同月29日と定めて提示したこと、④本件不提示による本件組合ないしその組合員に対する影響、効果等の具体的な内容が全く明らかでないこと、⑤労働協約に形式的に反したからといって、直ちに不当労働行為が成立するものではないことに鑑みると、上記不提示をもって支配介入と評価することはできず、ひいては支配介入意思も認められない。

したがって、本件不提示は、労組法7条3号所定の不当労働行為に当たらない。

- (3) 争点3（本件団交不開催につき労組法7条2号所定の不当労働行為の成否）

#### 【被告の主張】

ア 本件申立てに至るまでの本件組合及び原告間の団体交渉に関する経緯

- (ア) 本件組合発足時の昭和49年からB3施設長着任時の平成23年2月1日までの間、本件施設外において団体交渉が開催されたことはなく、労使双方数名程度で施設長室（収容人数10名程度）において事前折衝や団体交渉が開催されていた。
- (イ) B3施設長が着任した後、平成23年8月19日頃、平成24年9月27日、平成26年1月17日及び同年3月24日の合計4回の団体交渉が開催された。このうち、平成23年8月19日頃及び平成26年3月24日の団体交渉については、施設長室で開催された。他方で、平成24年9月27日及び平成26年1月17日の団体交渉については、集会室で開催された。この集会室で開催された団体交渉における本件組合側の参加者数は、平成24年9月27日が13名、平成26年1月17日が12名であったが、本件組合側で発言するのは執行部に属する3ないし4名であり、いずれの団体交渉においても本件組合側の参加者数を原因とする混乱は生じていない。
- (ウ) 本件組合は、平成26年3月18日、「男性支援員の導入や増員等」を議題として、集会室を開催場所とする団体交渉を申し入れた。しかし、原告は、同月19日及び同月24日に施設長室において団体交渉を開催する旨及び次回以降は施設業務以外のことを行う際には施設外の貸会議室において行う旨回答し、同日、施設長室において団体交渉が開催された。
- (エ) 原告は、平成26年3月31日、本件組合に対し、同月28日付け書面をもって、議題を「平成26年度計画における男性支援員の増員について」、定員15名の札幌市苗穂・本町地区センター和室A室（以下「地区センター」という。）を開催場所として指定し、本件組合側の参加者数について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます」として、上記(ウ)の団体交渉に引き続いての協議を申し入れた。これに対し、本件組合は、同年4月3日付けの要求書により、開催場所を集会室とする団体交渉を要求し、併せて、団体交渉の参加人数に制限を設ける理由を問いただした。これを受けて、原告は、同月7日付け書面をもって、開催場所について、施設の業務以外は施設管理上の理由により施設外で開催すると説明し、また、参加者数の制限を提案した理由について、協議事項である職員配置及び人員計画等は早急に決定すべき事項であるため、双方で意見をまとめあげた上で円滑な協議をするためであると説明した上で、開催場所及び参加者数について同年3月28日付け書面と同様の指定をした。
- (オ) 本件組合が平成26年4月15日に団体交渉開催に向けた事務折衝を申し入れたことを受けて、本件組合及び原告は、同月17日及び同月18日の2度にわたって事務折衝を行った。その際、原告は、10名程度であれば施設長室で開催してもよいが、集会室は本件特養施設との共用スペースであるので使用できないと主張し、他方で、本

件組合は、集会室を団体交渉に使用した実績があるから、共用スペースであることは理由にならないし、原告が開催場所を一方的に指定・制限するのではなく、これまでのルールの中で協議して決定すべきであると主張し、議論は平行線をたどった。

(カ) 本件組合は、平成26年4月28日、本件申立てを行った。

イ 過去の実績とは異なる開催場所及び参加者数の各指定によって団体交渉が開催されない状況に陥ったこと

上記アの事情によれば、原告と本件組合との間の従前の団体交渉は、そのほとんどが少人数の参加者であることを前提に、施設長室で開催されていることが認められるが、平成23年2月1日にB3施設長が着任してから、平成24年9月27日及び平成26年1月17日の2回について集会室で開催されていること、その際の本件組合側の参加者はいずれも10名を超えていることに照らせば、原告と本件組合との間においては、参加者数に応じ、原告の施設内において団体交渉を開催してきた実績があったことが認められる。

ところが、原告は、同年3月19日、突如、本件組合との団体交渉が施設業務以外の事項に当たること理由に、次回は外部の貸会議室において開催するという、それまでとは異なる団体交渉に関する取扱いを予告し、実際に、同月28日付け書面及び同年4月7日付け書面によって、参加者数に応じて施設内で開催してきたという過去の実績とは異なり、開催場所として地区センター（定員15名）を指定するとともに、それまで本件組合側の出席者を原因とする混乱が生じたことが全くないにもかかわらず、本件組合側の出席者を施設長室でも十分収容可能な7名に制限し、労使対立が生じた結果、本件再審査が結審するに至るまで団体交渉が開催されていなかった。

ウ 団体交渉が開催されないことに関する正当な理由が存しないこと

使用者である原告が、その施設管理権を前提としても、前記イの実績があったと認められる状況において、本件組合との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく、団体交渉に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更することは、積み重ねられてきた労使関係に基づく正常な労使交渉の実現を阻害するものとして原則として許されないというべきである。そして、後記(ア)ないし(ウ)のとおり、本件団交不開催につき正当な理由は認められない。

(ア) 本件各団交申入れは一方的指示ないし開催条件の指定であること

原告は、本件各団交申入書はいずれも参加者数の限度及び開催場所についての「御提案」ないし「お願い」にすぎないと主張する（後記【原告の主張】ア）。

たしかに、本件各団交申入書には、本件組合側の参加者について「7名を限度とし参加を御提案、お願い申し上げます。」、団体交渉の開催場所について、「場所・本町地区センター和室A」との記載の後

に、「施設管理上の理由により施設外での開催をさせて頂きたく、ご提案をさせて頂きました。」などの文言がある。

しかし、本件各団交申入書において「7名を限度」と記載されていることに加え、本件団交申入書2につき、本件組合から同年4月3日付け要求書により人数制限や開催場所について異議を述べられてもなお、本件団交申入書3により、前記のとおり開催場所及び本件組合側の参加者数について本件団交申入書2と同様の指定をする内容の回答をするだけであったという経緯などからすれば、原告は、本件各団交申入書において、本件組合の態度に応じて開催場所や開催人数についての基本的態度を変更することなど検討しようとはしていなかったというべきである（確かに、同年4月17日に施設長室での開催を示唆してはいるが、それも組合側の参加者数を制限した上での提案である）。さらに、開催場所として指定した地区センターの定員は15名であって、本件組合側の参加者数が10名を超える場合には収容人数を超えてしまうおそれがあったといえる。

これらの事情に照らせば、原告には本件組合側の参加者が多数となる団体交渉を避けようとする意図がうかがわれる上、上記各申入れは、提案やお願いなどと評価できるものではなく、本件組合に対する一方的指示ないし開催条件の指定をしたものというほかない。

(イ) 本件各団交申入れは従前の労使慣行を一方的に変更するものであること

原告は、本件各団交申入れは、いずれも、施設長室において少人数で団体交渉を実施するという労使間ルール等に基づいてされた提案であると主張する（後記【原告の主張】イ）。

たしかに、原告及び本件組合間の団体交渉のほとんどは施設長室で労使双方数名程度の出席者で開催されてきたことが認められる。

しかしながら、B3施設長が着任した平成23年2月1日の後に開催された全4回の団体交渉のうち、半数に当たる2回は、施設長室での収容人数を超える12又は13名が本件組合側から参加し、集会室にて開催されたのであるから、少なくとも原告が本件組合に対して、本件各団交申入れをした時点においては、団体交渉の開催場所及び参加者数に関する原告主張に係る労使慣行は存在していたものとは認められない。

また、仮に、少人数で団体交渉を実施するという労使慣行があったとしても、本件団交申入れ2では、本件組合側の参加者数を施設長室でも十分に収容可能である7名としながら、前例のない本件施設外での開催を指示しているのであり、原告主張に係る労使慣行を前提としても、その一方的な変更をしたことに変わりはない。

(ウ) 本件各団交申入れは根拠なく参加者数を少人数に限定していること

原告は、喫緊の課題に対応すべく、本件組合に対し、少人数での施設長室における開催を提案したと主張する(後記【原告の主張】ウ)。

しかし、原告にとって、職員配置及び人員計画等という議題が、真に本件組合側の参加者数を制限してまで早急かつ円滑に協議しなければならない喫緊の課題であったとすれば、指定した人数や開催場所にこだわることなく本件組合との間で団体交渉を行うと考えられるところ、結局、平成26年3月24日を最後に団体交渉が開催されておらず、原告は労使協議を経ないまま新規職員の採用を行っていることからすれば、そもそも議題との関係で参加者数を制限したとみることはできない。

(エ) 本件各団交申入れに係る開催場所についての指定に合理性がないこと

a 原告は、集会室は、本件施設及び本件特養施設の共用部分であることから、これを団体交渉の場所として利用することは、その使用目的及び施設管理上の秩序に反すると主張する(後記【原告の主張】エ(イ))。

しかし、原告が、地域貢献事業の一環として集会室の地域開放を始めたのは、本件各団交申入れがされてから約8か月後である同年12月4日における地域の町内会長からの意見聴取後のことであり、本件申立て(同年4月28日)後のことでもある。そうすると、原告の主張は、本件団交不開催を正当化するためにされた後付けの理由にすぎない。

また、集会室が一義的には本件施設や本件特養施設の利用者の便宜に供されるべき場所であることはそのとおりであるとしても、平成26年1月から平成27年12月末までの間、団体交渉が想定される午後5時30分以降の時間帯において、入居者の葬儀や外部講師による研修、よさこい祭りの練習等の行事で集会室が使用された頻度は1か月当たり3、4回程度であり、団体交渉の開催によってこれら行事の開催が妨げられるおそれは存しないというべきこと(本件組合は、団体交渉や定期大会による集会室利用については、行事の状況等を踏まえて、事前折衝等により柔軟に対応することを許容している)、集会室は、夜間はもとより、作業が終われば日中でも施錠されており、本件施設及び本件特養施設の利用者が自由に出入りして利用できる状況にはないことなどからすれば、原告が挙げる理由は合理的とはいえず、集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を本件施設外としなければならない必要性は認められない。

また、原告は、道労委に対し、本件特養施設のB6施設長(以下「B6施設長」という。)の陳述書を提出しているところ、同陳述書には、同人が、従前から本件組合が定期大会等のために集会室を

利用すること等に疑問を持っており、平成26年2月1日に同施設の施設長に就任した後の同月25日、B3施設長に対し、集会室の業務外利用を控えて欲しい旨申し出たとする陳述の記載がある。

しかし、B6施設長は、同陳述書において、従前より本件組合の集会室利用に疑問を抱いていたとしながらも、本件組合が集会室を定期大会に利用したことや過去2度にわたって集会室で団体交渉が開催されたことにより、施設側や利用者らに何らかの具体的支障が生じたとはしていないし、本件組合による集会室利用への疑問に関する合理的な理由も挙げていないことからすれば、原告において集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を本件施設外としなければならないとする必要性はない。

- b 原告は、本件施設の事務室（以下「事務室」という。）は団体交渉の開催場所として適当であり、それゆえに、本件組合に対し、事務室における団体交渉の開催を提案したと主張する（後記【原告の主張】エ(エ)）。

しかし、事務室における団体交渉の開催の可能性については、平成27年3月6日に行われた本件初審第2回審問期日において、原告が初めて言及したものであり、さらに、原告が、本件組合に対し、本件組合側の参加者数が10名以内の場合は施設長室、10名を超え30名以内の場合には施設内の事務室、30名を超える場合には地区センターを開催場所とすることを正式に申し入れたのは、同年4月3日のことである。そうすると、原告の主張は、本件団交不開催を正当化するためにされた後付けの理由にすぎない。

また、これまで事務室で団体交渉が実施されたことはなく、平成24年9月27日や平成26年1月17日のように、本件組合側の参加者数が10名を超える団体交渉の場合には集会室で団体交渉が開催されていたという過去の実績に基づく取扱いに反するものである。

そして、事務室は、職員用の事務机が複数個並べられ、電話やファックス、パソコン、プリンターその他事務用品等が置かれている一般的な事務室であり、団体交渉の開催が見込まれる時間帯においても職員の出入りや作業が当然想定される場所であることに照らせば、事務室は、労使双方が他からわずらわされることなく真摯な交渉を実現することができる環境とはいえないし、また、事務室は、救護施設の性質上、緊急事態が生じた場合には外部との連絡等の起点となるべき場所であることが認められ、事務室で団体交渉を開催することにより原告の業務が阻害される可能性が高いといえる。さらに、団体交渉においては、詳らかにすべきではない事項に協議が及んだり、秘匿すべき資料の開示が行われたりすることも十分想定されるところ、事務室は上記のとおり団体交渉中にも

職員の出入りが想定される場所である上、原告が事務室にて団体交渉を行うことを想定して会場設営した状況は、事務机や事務用品をそのままにした上で、空いているスペースにパイプ椅子等を並べるといふものであることからすれば、事務室は団体交渉の会場としてはおよそ相応しくないものである。事務室において団体交渉を開催することによって生じ得る原告の業務への支障や・団体交渉の会場として不適當であることについては、原告も認識していると推認できることからすれば、原告の上記提案は、団体交渉を開催しない責任を殊更本件組合側に転嫁するためにされた誠実性を欠くものといわざるを得ない。

- c 原告は、本件組合は、地区センターで団体交渉を開催するにつき何ら不利益は生じないと主張する（後記【原告の主張】エ(ウ)）。

しかし、使用者が、組合との間で十分な協議を行わないままに、特段の合理的理由もなくそれまでの実績に基づく団体交渉に関する取扱いを一方的に変更することは許されないといふべきであるし、また、集会室での団体交渉開催を拒絶し、団体交渉の開催場所を本件施設外としなければならない必要性は認められないのであるから、本件組合に生じる不利益を論ずるまでもないといふべきである。

また、本件施設内ではなく、原告が指定した地区センターで団体交渉を開催することとなれば、参加を希望する者がそこまで移動しなければならず、従前に比して団体交渉への参加に労を要すること、地区センターの使用料に関する費用負担の問題も生じること（原告は、本件組合に対し地区センターの使用料の負担を求める可能性がある。）からすれば、本件組合に不利益が生じないとはいえないし、仮に、本件組合に生じる不利益が格別に大きいものともまではいえないとしても、そのことの故に、従前の取扱いに反して、本件施設外での団体交渉開催に固執する原告の対応が正当化されるものではない。

- d 原告は、本件組合に対し、本件組合側の参加者数が10名以内の場合は施設長室で、11名から30名までは事務室で、30名を超えた場合には地区センターでの団体交渉を開催する旨提案したことを理由に、本件団交不開催は不当労働行為に該当しない旨主張する（後記【原告の主張】ウ）。

確かに、原告は、施設長室での団体交渉開催について平成26年4月17日及び同月18日の事務折衝の際に言及し、その後、同年5月12日、同年7月22日及び同月28日、そして、本件再審査申立て後など、本件組合側の参加者数が10名以内の場合に限定しつつも、施設長室での団体交渉開催を提案していることが認められる。

しかし、これらの原告の提案は、原告が平成26年3月28日付け書面及び同年4月7日付け書面（本件各団交申入書）により、本件組合が集会室での団体交渉開催を求めているにもかかわらず、開催条件として本件施設外の地区センターを指定したという不当労働行為の成否が問題となる事実の後に生じた事情であるから、上記事実が不当労働行為に該当するか否かの判断には直ちに影響しないというべきであるし、また、原告は、いずれの提案においても、具体的な支障がないにもかかわらず、本件組合が求める集会室での開催を一貫して拒絶し続けている事実には変わりはない。

また、不当労働行為の審査における判断の対象は、不当労働行為を構成する具体的事実（過去に生じた事実）であり、不当労働行為の成否は、基本的に、当該事実が発生した時点における労使間事情や使用者の認識等を基礎に判断されるべきものである。この点においても、原告の主張は理由がない。

- e 原告は、本件組合において団体交渉の開催場所を集会室とする必要性がないと主張する（後記【原告の主張】エ(ウ)）。

しかし、本件施設内の相応の場所で団体交渉を行うことは、それ自体が組合活動に便宜であるといえるのであって、本件の事実関係の下では、原告が、合理的理由なく、本件組合が求めている本件施設内での団体交渉を拒否すること自体が、本件組合の団体交渉権を阻害する行為といえる。

## エ 結論

以上のとおり、本件組合が集会室における団体交渉の開催を求めているにもかかわらず、原告が、本件各団交申入書により、集会室での団体交渉開催を拒否して外部施設である地区センターを指定したこと及び本件組合側の参加者数を7名に制限したことに合理性はない。そうすると、原告は、合理性のない開催条件に固執して団体交渉を開催しなかったと認められ、本件団交不開催は、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たる。

### 【原告の主張】

- ア 本件各団交申入れは開催条件の一方的な指定ではないこと

本件各団交申入れは、いずれも参加者数の限度及び開催場所についての「御提案」ないし「お願い」にすぎないものであり、開催条件の一方的な指定であるということとはできない。

- イ 施設長室において少人数で団体交渉を実施するのが慣例であったこと

原告及び本件組合は、施設長室で、少人数で団体交渉を実施してきたものであるところ、これが数十年来の長年にわたる慣例ないし労使間ルールであり、実績でもある。

また、B3施設長が着任した後も、平成23年8月19日頃には施設

長室で団体交渉が開催されているものであり、その後、平成24年9月27日に初めて集会室で団体交渉が開催され、それから1年3か月以上も経過した平成26年1月17日に2回目かつ最後の集会室における団体交渉が開催されているが、そのわずか2か月後の同年3月24日には再び施設長室で団体交渉が実施されている。

このように、数十年間という長期間にわたって、施設長室において、少人数で団体交渉を開催されてきたという労使間ルール、慣例、実績があること、集会室での団体交渉は僅か2回にすぎず、その1回目が行われてから2回目までに1年3か月以上が経過していること、その集会室における最後の団体交渉となった2回目の団体交渉からわずか2か月後に施設長室で団体交渉が開催されていることに鑑みると、集会室での団体交渉開催について「実績」があるとしても、参加者数に応じ、原告の施設内において団体交渉を開催してきた実績など全くないのであるから、上記労使間ルール等が消滅したともいえない。

これらの事情に照らせば、原告と本件組合との間において、被告の主張するような、参加人数に応じ、原告の施設内において団体交渉を開催してきた実績（前記【被告の主張】イ）なるものは存在しない。

したがって、原告が団体交渉に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更したとはいえない。

ウ 参加者数に係る申入れは合理的な提案であること

被告は、事務室ないし外部施設において団体交渉を開催することが、本件組合ないし組合員に対し特段の不利益を被らせるか否か、その程度・内容が如何なるものかを認定・判断したうえで、原告が集会室における開催を拒絶する際の代替場所の提案の合理性を判断しないで、原告の提案を不合理で違法なものと決め付けている。施設管理権を有し、施設秩序維持定立権を有する原告の提案は、本件組合ないしその組合員に対し特段の不利益を被らせるものでない限り尊重されるべきものである。

そして、団体交渉の参加者数を少人数に限定することは、早急かつ円滑な協議に資するものであり、原告と本件組合との間の長年にわたる施設長室における少人数開催の実績、慣行、労使間ルール等にも沿うものである。そして、原告は、喫緊の課題に対応すべく、本件組合に対し、少人数での施設長室における開催を提案したものである。なお、原告は、本件組合側の参加者数が7名を超えた場合であっても、団体交渉に応じないなどとするものではない。そうすると、原告が、本件組合に対し、参加者数を少人数に限定することは、裁量の範囲内の行為であるといえる。

また、原告は、後に、本件組合側の参加者数が10名以上の場合は事務室で、30名以上の場合は地区センターで、団体交渉を開催する旨提案していることに照らせば、本件組合側の参加者が多数となる団体交

渉を避けようとする意図を有していないことは明らかである。

エ 開催場所について

(ア) 本件施設内において団体交渉を行う場合の開催場所の選択に係る裁量等

被告は、事務室は団体交渉を行う場として相応しくないと主張する（前記【被告の主張】ウ(エ) b）。

原告は、本件施設の施設管理権及び原告法人内の秩序維持権限を有するから、本件施設内において団体交渉を開催する場合、集会室と事務室のいずれが会場として相応しいかを判断するにつき、本件組合やその組合員に具体的な不利益を与えるものでない限り、裁量を有している。そうすると、原告が、本件組合に対し、事務室での団体交渉開催を提案することは、裁量の範囲内の行為であるといえる。

(イ) 集会室は団体交渉の開催場所として不適當であること

集会室は、本件施設及び本件特養施設の共用部分であり、その両施設の利用者に常時使用の機会を与えられるべきであるから、これを団体交渉の場所として利用することは、その使用目的及び施設管理秩序に反し、相応しくない。かかる事情を踏まえて、原告は、本件組合に対し、事務室又は本件施設外の他施設での団体交渉の開催を提案したものである。このような対応をしたところで本件組合やその組合員に不利益を被らせることはない。

また、集会室を使用することは、本件施設等の利用者、地域住民の用に供するという集会室の利用目的に反し、また、本件組合側の参加者数の実績が最大でも13名であるところからすれば、団体交渉の会場として広すぎるものであり、相当ではない。

(ウ) 集会室を使用すべき必要性や合理的理由の不存在

本件組合は、地区センターで団体交渉を開催するにつき何ら不利益は生じない。それにもかかわらず、本件組合が、団体交渉につき、同センターでの開催を拒否し、集会室での開催に固執する動機は、定期大会等の組合活動を集会室で行うことを既得権化しようとする点にある。

しかし、団体交渉の開催場所の選定の問題と、定期大会の開催という組合活動についての本件施設（集会室）利用許否の問題とは、無関係である。そうすると、本件組合が、集会室での団体交渉の開催に固執する動機は不当である。

加えて、本件組合は、集会室で2度、団体交渉を実施したにもかかわらず、平成26年3月24日には施設長室での団体交渉に応じていることも考慮すれば、集会室で団体交渉を実施しなければならない必要性や合理的理由は存しないといえる。

なお、平成26年3月24日を最後に団体交渉が開催されていないのは、本件組合が集会室での開催に固執し、特段の不利益がないの

に外部施設あるいは事務室での開催を拒絶するからである。本件組合は、現在まで、喫緊の課題がないからこそ、開催条件に固執しているものであり、今日まで団体交渉が開催されないことによる不利益を何ら被っていない。

(エ) 事務室は団体交渉の開催場所として適当であること

事務室は、団体交渉の開催が見込まれる時間帯において、職員の出入りや作業は具体的には想定し難いし、団体交渉中の職員の出入りや作業を制限しても原告の業務が阻害されるなどの支障もない。加えて、前記(イ)のとおり、集会室を使用するのは、目的外使用に当たり、不相当であることに照らせば、事務室は団体交渉の開催場所として適当である。それゆえに、原告は、本件組合に対し、事務室での団体交渉の開催を提案したものである。

また、被告は、事務室は、救護施設の性質上、緊急事態が生じた場合には外部との連絡等の起点となるべき場所であることが認められるので、事務室での団体交渉を開催することにより原告の業務が阻害される可能性が高いなどと主張する（前記【被告の主張】ウ(エ) b）。しかし、地震・火災、利用者の急病、事故といった緊急対応を要する出来事が発生したのであれば、団体交渉どころではなく、直ちに事務室における団体交渉を中止して、施設長をはじめ、団体交渉参加中の組合員を含む全職員が一丸となって当該緊急事態に対し、そのまま事務室を外部との連絡等の起点として、対応すべきである。そうすると、事務室における団体交渉開催は、何ら原告の緊急事態に対応する業務を阻害するものではない。

さらに、被告は、事務室を団体交渉の場所として用いるとすると、事務机や事務用品をそのままにした上で、空いているスペースにパイプ椅子等を並べることになるのであって、団体交渉の場所として相当ではないと主張する（前記【被告の主張】ウ(エ) b）。しかし、そのような会場であっても、打合せテーブルを活用するなどすれば、団体交渉には何ら支障なく、事務室は団体交渉の会場として相当ではないとはいえない。

(オ) 事務室を使用しても本件組合は何ら不利益を被らないこと

原告は、本件初審、本件再審査を通じて、以下のとおり、本件組合に対し、事務室で団体交渉を開催する場合の具体的な理由及び不利益について照会したものの、回答がないか、あるいは、不合理な回答をするものであり、かかる事情に照らせば、団体交渉につき事務室を使用しても本件組合は何ら不利益を被らないといえる。

a 本件初審時

(a) 原告は、本件組合が団体交渉につき集会室での開催に固執し、本件施設外での開催につき不当に拒絶することから、平成27年3月27日の本件初審第2回審問期日において、本件組合側

の参加者数が10名を超えたとしても、30名程度までであれば、事務室での開催が可能であることを提案した。

(b) 原告は、平成27年4月3日、生活支援員の個別の欠員補充に関する団体交渉につき、上記(a)と同様に事務室で団体交渉を実施することを提案した。

(c) 本件組合は、平成27年4月8日、上記(b)の提案を拒否し、団体交渉の開催会場につき集会室も選択肢に含めるように要求した。

原告は、同日、集会室は団体交渉の開催場所として適切ではないことを理由として、再度、上記(a)と同様に事務室で団体交渉を実施することを提案した。

(d) 本件組合は、上記(c)の提案に対し応答せず、平成27年10月16日、原告に対し、就業規則の改定に関する事項等に関する団体交渉を集会室で実施するように申し入れた。

(e) 原告は、平成27年10月30日、本件組合に対し、上記(a)と同様に、事務室で団体交渉を実施することを提案した。

(f) 本件組合は、平成27年11月16日、原告に対し、本件初審命令に基づき、引き続き集会室での団体交渉開催を申し入れると回答し、上記(e)の提案を拒否した。

(g) 原告は、平成27年11月26日、本件組合に対し、上記(a)と同様に、事務室で団体交渉を実施することを提案した上、これに応諾しないのであれば、その具体的理由及び事務室での開催による不利益の内容につき照会した。

(h) 本件組合は、平成27年12月3日、原告に対し、上記(g)の提案及び照会に対する回答をいずれも拒否した。

b 本件再審査時

(a) 原告は、平成27年9月2日付け補充申立書により、本件組合に対し、上記 a (a)と同様に、事務室で団体交渉を実施することを提案した。

(b) 原告は、平成27年10月30日付け再審査第1準備書面により、本件組合に対し、事務室での開催を拒否する具体的理由及び不利益について明らかにするよう求めた。

(c) 本件組合は、平成27年11月4日付け第2準備書面（再審査審）により、「なお本件において事務室での開催は求められていない」などと回答した。

(d) 原告は、平成27年12月10日付け再審査審第2準備書面により、事務室での団体交渉開催の提案の経緯及び拒否の経緯について述べた上、改めて、上記 a (a)と同様に、事務室で団体交渉を実施することを提案し、上記(b)と同様に、事務室での開催を拒否する具体的理由及び不利益について明らかにするよう求

めた。

(e) 本件組合は、平成28年1月22日付け第3準備書面（再審査審）により、原告に対し、上記(d)については拒否した上で、事務室は、夕方以降も午後9時までは職員が業務上出入りする必要がある可能性のある場所であり、団体交渉開催場所として適切ではないこと、他方で、集会室は、夕方以降、通常業務において職員が出入りすることはなく、日常的に利用者に提供しているという実績もないこと、事務室よりも集会室の方が団体交渉開催に適しているにもかかわらず、事務室で開催する必要性もないこと、仮に、事務室から事務机及び椅子等を撤去して団体交渉を開催するとした場合、設営及び復元のために、集会室で開催するよりも余計な労力及び時間を要するという具体的不利益が生じることを回答した。

c 上記 b (e) の回答について

団体交渉会場の設営及び復元は原告側が実施するものであることに照らせば、本件組合が、団体交渉の場として事務室を設営・復元するにつき労力と時間を要するとはいえない。そうすると、事務室を使用しても、本件組合ないしその組合員に具体的な不利益が生じるとはいえない。

また、事務室に係る団体交渉の設営ないし原状復帰の作業は各5分程度で完了するものであり、むしろ、集会室で実施するよりも、所要時間が短いといえる。

(カ) 原告による事務室を使用する旨の提案は本件団交不開催の不当労働行為該当性を否定する事情となること

取消訴訟は、行政処分である本件命令の違法性の有無を事後的に審査するものであるから、その違法性審査の基準時は本件命令発令時とすべきである。そうすると、原告が、本件組合に対し、本件組合側の参加者数が10名以内の場合は施設長室で、11名から30名までの場合は施設内の事務室で、30名を超えた場合には地区センターでの団体交渉を開催することを提案したのは、本件命令発令時前の事情であるから、本件団交不開催の不当労働行為の成否が問題となる事実の後に生じたものであっても、不当労働行為該当性を否定する事情として考慮しなければならない。

オ 小活

以上によれば、本件団交不開催は、その団体交渉の拒否につき合理的理由が認められるから、労組法7条2号所定の不当労働行為には該当しない。

(4) 争点4（救済の必要性及び方法）

【原告の主張】

ア 前記(1)（争点1）に係る不当労働行為

本件回答書交付の後の平成26年1月17日に、同一議題についての団体交渉が開催されていることからして、本件組合に被救済利益は認められないし、原告に対し、ポストノーティスをもって再発防止のための教育的措置を講じる必要性もない。また、将来の労使関係の円満な正常化のためには、本件命令が命じるような文書の事業場内掲示ではなく、本件組合に対する文書交付で足りる。

したがって、本件命令は裁量権の濫用に当たる。

イ 前記(2)(争点2)に係る不当労働行為

原告は、平成26年7月、本件組合に対し、本件改定の改定理由を明記した文書や協議日程を当初の期限よりも遅れたものの提示したことに照らせば、本件組合に被救済利益はなく、原告に対し、ポストノーティスをもって再発防止のための教育的措置を講じる必要性もない。また、将来の労使関係の円満な正常化のためには、本件命令が命じるような文書の事業場内掲示ではなく、本件組合に対する文書交付で足りる。

したがって、本件命令は裁量権の濫用に当たる。

ウ 前記(3)(争点3)に係る不当労働行為

原告は、本件組合に対し、本件組合側の出席者数に応じて、施設長室、事務室、地区センターという各場所における団体交渉開催の機会を付与しており、本件組合には特段の不利益も生じていないこと、本件組合が集会室における開催に固執する合理的理由は存しないことに照らせば、本件組合には、被救済利益は認められない。加えて、集会室において団体交渉を実施しなければならない必要性がないことも考慮すると、原告に対し、ポストノーティスをもって再発防止のための教育的措置を講じる必要性もない。また、将来の労使関係の円満な正常化のためには、本件命令が命じるような文書の事業場内掲示ではなく、本件組合に対する文書交付で足りる。

したがって、本件命令は裁量権の濫用に当たる。

**【被告の主張】**

ア 前記(1)(争点1)及び前記(2)(争点2)に係る不当労働行為

原告が本件回答書交付に引き続き、平成26年確認書の履行を遅滞した(前記(2)【被告の主張】)などの本件で現れた一切の事情に鑑みれば、原告に対しては、同種又は類似の不当労働行為に及ぶことを防止すべく、前記(1)及び(2)の不当労働行為について、文書掲示を命ずる(別紙・主文第1項(2))のが相当である。

イ 前記(3)(争点3)に係る不当労働行為

原告が本件組合に対し団体交渉の開催場所としておよそ不適當というべき事務室を含む提案を意図的に行っていることからして、その対応は誠実性を欠いていること(前記(3)【被告の主張】)、原告と本件組合との間では、平成26年3月24日を最後に約2年4か月以上にわたって団体交渉が開催されていない状況にあること、その原因は、本

件団交不開催に端を発していること、原告は、現時点においても、具体的な支障がないにもかかわらず集会室での団体交渉の開催を拒否し続けた上で、上記のような誠実性を欠く提案を行っていることなどの本件の事情に照らし、本件団交不開催については、集会室を開催場所とする団体交渉開催の拒否及び参加人数の制限が不当労働行為に当たる旨の文書掲示を命ずる（別紙・主文第1項(2)）とともに、労使交渉の再開を期すべく、特段の合理的理由がないにも関わらず集会室を開催場所とする団体交渉を拒否するのを禁止することを命ずる（別紙・主文第1項(1)）のが相当である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点1（本件回答書交付につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否）について

##### (1) 支配介入の判断枠組み

労組法7条3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止するところ、ここにいう支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

##### (2) 支配介入該当性

###### ア 本件回答書交付が団体交渉拒否に当たるか

本件組合においては、平成25年1月30日以降、本件改定を含む就業規則改定手続、有給休暇取得申請理由、本件免除廃止等の問題につき、書面を通じて、労使協議の実施要請、抗議及び文書による回答の要求を行い、これに対し、原告も文書により回答をしてきたものであるところ（前提事実(2)ウないしケ）、上記各事項に関して、合意に至らない状況が続いた（前提事実(3)イ参照）。このような状況の中、本件組合は、同年10月9日付けで、原告に対し、団体交渉を申し入れているところ（本件団交申入れ1。前提事実(2)コ）、同年1月30日以降、労使間で団体交渉を含む対面協議が行われたことをうかがわせる事情がないことに照らせば、本件組合は、上記のような状況を解消し、労使間の問題を解決するために、それまでの文書を通じた折衝に代えて、団体交渉を通じた直接交渉を求めたものと認められる。そして、本件団交申入れ1に係る団体交渉事項は、就業規則改定手続、有給休暇取得申請理由、本件免除廃止（職務専念義務免除の廃止）等の問題であるところ、こ

れらは労働契約の内容の規律,有給休暇の取得方法,労働者の義務に関するものであって,いずれも集団的労働条件を対象としており,いわゆる義務的団交事項に当たるものである。そうすると,原告は,かかる団体交渉に応じる義務があったといえる。

しかるに,原告は,本件団交申入れ1につき,本件組合に対し,「尚,団体交渉については,文書で報告のとおりで御座います。これ以上の回答は,有りません。」と記載された本件回答書を交付したものであるところ(本件回答書交付),B3施設長が団体交渉をしてもこれ以上の回答はない旨述べた(前提事実(2)サ)ことも併せ考えれば,原告は,本件回答書による回答をもって,本件団交申入れ1の対応は終了し,これ以上回答することはないから団体交渉にも応じない旨を通知したといえる。かかる対応は,団体交渉の拒否を明確に表明するものといえ,上記団体交渉応諾義務に反して,団体交渉を拒否する行為であると評価される。

これに対し,原告は,本件団交申入書1に「文章をもってご回答下さい」と記載されていたことから,団体交渉事項に関する原告の考えについて文書回答したにすぎず,本件回答書交付をもって,支配介入行為と評価することはできないと主張する。

しかし,本件団交申入書1には,「団体交渉申入書」との標題の下,「下記の通り団体交渉を申し入れますので,文書をもってご回答ください。」との文言があり,それに続いて,団体交渉の「日時」,「場所」,「出席者」及び「交渉内容」が列挙されていることに照らせば,文書回答が求められている対象が,団体交渉事項そのものではなく,団体交渉の開催を前提とする日程調整であることは一見して明白であるから,原告において,本件回答書交付という対応をとることをもって,団体交渉の申入れに正対することなく,これを拒否したものであることは明らかである。

イ そして,原告が本件回答書交付によって団体交渉を拒否したことにつき,合理的な理由があることをうかがわせる事情は特段見当たらないことからすれば,原告は,本件回答書交付によって,合理的な理由なく,団体交渉を拒否したものであるといわざるを得ない。さらに,本件回答書が団体交渉開催予定日の当日に初めて交付されたこと(前提事実(2)コ,サ)も併せて考慮すれば,原告の本件組合に対する本件回答書交付という形による団体交渉拒否の姿勢ないし態度は,B3施設長の上記発言と相まって,本件組合の存在を殊更に無視し,その団結権ないし団体交渉権を軽視して,上記諸問題に関する原告の施策の実現を推し進めようとする意思が如実に表れている上,本件組合による団体交渉を妨害し,本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど,その弱体化を招来する効果を有するといえる。

### (3) 原告の主張に対する検討

ア 原告は、本件回答書交付の際、A 2 委員長が原告に対して改めて団体交渉を申し入れさせて欲しいと発言したこと（前提事実(2)サ）、本件組合側の参加者が開催予定時刻に集会室に参集しなかったこと、本件組合が原告に対し何ら異議申立てや抗議をしなかったことに照らせば、本件組合は、本件団交申入れ 1 を撤回したと主張する。

しかし、原告は、前記(2)アのとおり、本件回答書交付によって団体交渉を明確に拒否しており（前提事実(2)サ）、それまで本件組合は原告に対する抗議や要求を繰り返すも奏功したとはいえないこと（前提事実(2)ウないしケ）に照らせば、本件回答書交付に対し、A 2 委員長や本件組合が、原告の上記明確な団体交渉拒否の意思を認識し、即時の抗議等をするものの実効性の有無や程度も考慮して、不承不承ながらも抗議等の対応を一応保留した上で、現実的な他のとり得る対応を模索すべく上記のような態度に出ることも特段不自然なものとはいえない。このことは、A 2 委員長の供述によっても裏付けられる。かかる事情に加えて、そのほかに本件組合が本件団交申入れ 1 を撤回したことをうかがわせる事情も見当たらないことも併せて考慮すれば、同申入れが撤回されたと評価することはできない。そして、このように本件組合において団体交渉の要求を撤回ないし取り下げ、その要求意思を解消したものでないことは、一連の状況から原告においても十分に認識し理解できたものと認められるところである。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

イ 原告は、本件団交申入れ 1 から 6 か月以上も経過してから本件申立てがされたこと、本件組合は、その間、何らの異議や抗議をしていないこと、平成 26 年 1 月 17 日に同申入れと同議題の団体交渉が現に実施されて、平成 26 年確認書が締結されたこと（前提事実(3)イ）を指摘して、本件組合は、本件回答書交付を団結権侵害行為と認識していなかったと主張する。

しかし、上記アで説示したところに照らせば、原告が指摘する上記各事実は、本件組合が本件回答書交付を団結権侵害行為と認識していたこととも矛盾するものではなく、かえって平成 26 年確認書の条項は、本件組合において原告の本件団体交渉申入れ 1 に対する対応を不当労働行為と捉えていることを前提にその是正を原告に約束させようとしたものと考えことに整合するのであり、これらの事実をもって、直ちに団結権侵害行為の認識の不存在を推認することはできない。加えて、そのほかに本件組合が本件回答書交付を積極的に許容していることをうかがわせる事情も見当たらないことも考慮すると、原告の上記主張も採用することはできない。

#### (4) 小括

以上によれば、本件回答書交付は、本件組合の活動及び運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法 7 条 3 号）に該当する。

2 争点2 (本件不提示につき労組法7条3号所定の不当労働行為の成否)について

(1) 本件不提示及び平成26年確認書の関係

まず,原告(使用者)及び本件組合(労働組合)が,平成26年確認書において確認した事項は,労働条件(同確認書2項,5項)や団体的労使関係の手續ないし運営(同1項,3項,4項)に関するものであること,同確認書には本件組合及び原告の署名押印がされていること(前提事実(3)イ)に照らせば,同確認書は労使の合意に基づく契約たる労働協約(労組法14条)であると認められる。

そして,原告及び本件組合は,平成26年確認書において,①原告が,本件組合に対し,本件改定について,改定案1項目ごとに改定理由等を文書で明記した上で,協議日程を提示し,平成26年3月31日(平成25年度末日)までに協議を行うこと(1項),②本件免除廃止について,上記①と併せて協議をすること(3項)について,それぞれ合意していた(前提事実(3)イ)。そうすると,原告は,これらの合意に基づき,本件組合に対し,本件改定及び本件免除廃止に係る協議を行う前提として,遅くとも平成26年3月31日までに本件改定に係る改定理由を明記した文書及び同協議の日程をそれぞれ提示する義務を負っていたといえる。

しかるに,原告は,同日までに上記の文書及び協議日程をいずれも提示しなかった(本件不提示。前提事実(3)ウ)。そうすると,原告は,平成26年確認書において定められた義務の履行を怠ったといえ,労働協約に違反したといえる。

(2) 本件不提示に関する合理的な理由の有無

この点,原告は,B3施設長は,平成26年確認書作成後,本件組合に対し,本件改定について疑問点や問題点等を示すように申し向けていたところ,これらの回答が未了であったために本件不提示に至ったと主張する。

しかし,仮に,B3施設長が上記言動を行った事実が認められるとしても,これをもって,本件組合からの上記指摘や意見が提出されるまで,本件改定に係る改定理由を明記した文書並びに本件改定及び本件免除廃止に係る協議の日程の提示時期を延期する旨の合意がされたことを直ちに認めることはできないし,他にこれを認めるに足りる的確な証拠はない。

その上で,原告は自ら本件改定に及んでいること(前提事実(2)ウ)からすれば,本件組合からの指摘や意見が提出されなければ,本件改定に係る改定理由を明記した文書を作成し,提示することができないというものではないし,協議日程についても,協議事項の内容如何に関わらず,設定し,提示することが可能である。加えて,他に上記の文書及び協議日程の提示ができないような事情も特段見当たらない以上,原告は,平成26年確認書に係る提示義務に基づいて,本件組合からの上記指摘等を待つまでもなく,上記文書や協議日程の提示をすべきであったといえる。そうすると,平成26年3月31日までに本件組合からの上記指摘や意見が提出され

なかったことは、本件提示を正当化する合理的理由とはなり得ない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。そのほかに本件不提示に合理的な理由が存することをうかがわせる事情は見当たらないことに照らせば、本件不提示には合理的な理由を認めることはできない。

(3) 本件不提示による効果等

支配介入の判断枠組みは、前記1(1)において説示したとおりであるところ、その枠組みに照らして、前記(1)で指摘した労働協約違反に係る事情に加えて、本件改定及び本件免除廃止は組合員の労働条件につき少なからぬ影響を与え得ること（前提事実(2)イ、ウ）、平成26年確認書は、労使間における要求、抗議等の応酬による対立状況や本件回答書交付による団体交渉拒否等の紆余曲折を経て成立したものであること（前記1(2)ア、2(1)）、それにもかかわらず、原告は、平成26年確認書成立後のわずか1か月後に、同確認書に係る合意を反故にしたこと（前記(1)）を併せ考慮すれば、原告の本件組合に対する本件不提示の姿勢ないし態度は、それ以前の本件回答書交付という不当労働行為（前記1）とも相まって、本件組合の存在を殊更に無視し、その団結権ないし団体交渉権を軽視して、本件改定及び本件免除廃止等の原告の策定する経営方針を推し進めようとする意図が如実に表れているものであるばかりか、本件組合の交渉力に対して組合員の不信を醸成するなど、その弱体化を招来するものといえる。

これに対し、原告は、平成26年7月28日、本件組合に対し、本件改定に係る改定理由の説明文書を交付したこと、同月22日に、本件改定及び本件免除廃止に関する協議日程を同月29日と定めて提示したことを指摘した上で、本件不提示をもって支配介入と評価することはできないと主張する。

しかし、上記各事実は、いずれも平成26年確認書に定められた文書ないし協議日程の提示期限を約4か月近くも徒過した後の事情にすぎず、上記説示のとおり、平成26年確認書が成立したわずか1か月後に、同確認書に係る合意が反故にされていることにも照らせば、本件不提示が、労働協約違反であり、本件組合を弱体化させる効果を有するとの叙上の評価（前記(1)及び(2)）を左右するものではない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

(4) 小括

以上によれば、本件不提示は、本件組合の運営に対する支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）に該当する。

3 争点3（本件団交不開催につき労組法7条2号所定の不当労働行為の成否）について

(1) 本件団交不開催は団体交渉の拒否といえるか

ア 本件組合は、平成26年4月3日付け書面により、原告に対し、開催場所を集会室と定めた上で、団体交渉を申し入れた（前提事実(5)ク）ところ、原告は、同月8日、本件組合に対し、開催場所を地区センター、

本件組合側の参加者数を7名までとすることを前提として、団体交渉を申し入れ（前提事実(5)ケ。本件団交申し入れ3）、原告及び本件組合は、団体交渉の開催場所及び参加者数に係る各条件について事務折衝をして協議したものの、結局これらについて折り合うことができず、団体交渉は不開催となった（前提事実(5)コないしシ）。

これらの事実を照らせば、原告が、開催場所及び参加者数についての条件、具体的には、①本件施設内の集会室ではなく地区センターで開催すること及び②参加者数を7名までとすることについて譲らず、その結果、団体交渉が開催できない状態に至ったことが認められる。そうすると、原告は、開催場所及び参加者数の条件に固執することにより、実質的にみれば、本件組合と団体交渉することを拒否した（以下「本件団交拒否」という。）と評価することができる。

イ 原告は、本件各団交申し入れは、いずれも参加者数の限度及び開催場所についての「御提案」ないし「お願い」にすぎないものであり、開催条件の一方的な指定であるということとはできないと主張するところ、これについては、原告は、あくまで任意の提案をしているだけであり、開催場所や参加者数の条件に固執しているわけではないとする主張であると理解される。

しかし、原告は、本件組合の団体交渉の申し入れに対し、平成26年3月19日付け書面により、施設長室において本件組合側の参加者数を「施設長室に入りうる常識的な人数」で団体交渉を行う旨回答するとともに、次回以降の団体交渉においては本件施設外で開催する旨連絡したこと（前提事実(5)オ）、本件団交申し入れ2において開催場所を地区センター、参加者数を7名までと定めて通知を行い、その後、本件組合から開催場所を集会室とすること並びに本件施設内の会議室等を使用しないこと及び参加者数を制限することの各理由について明らかにすることを求められたにもかかわらず、施設管理上の理由及び協議の円滑化を理由に再度本件団交申し入れ2と同様の条件を通知していること（前提事実(5)キないしケ）、その後の事務折衝でも、上記各条件について譲らなかったこと（前提事実(5)サ）に照らせば、原告が同条件について固執したことによって本件団交拒否に至ったと評価するのが相当である。

(2) 団体交渉を拒否したこと（本件団交拒否）につき正当な理由の有無

本件団交拒否に係る団体交渉は、本件組合の組合員の配転の問題を含む男性の生活支援員の配置等という集団的ないし個人的労働条件に関する事項（前提事実(5)カないしケ）を対象としており、いわゆる義務的団交事項に該当することを踏まえると、原告は、正当な理由がない限り、本件組合の団体交渉要求を拒否することはできない。その上で、原告は、その提示する参加者数及び開催場所の条件に固執して団体交渉を拒否したこと（本件団交拒否）につき、正当な理由が存する旨主張するので、以下に

において、この点につき検討する。

ア 参加者数について

(ア) 原告は、施設長室において少人数で団体交渉を行うことは長年の労使間の慣行であり、少人数で団体交渉を行うことはこの慣行に沿うものであった上、喫緊の課題につき、早急かつ円滑な協議をするべく、団体交渉の参加者数を少人数に限定することは合理的である旨主張する。

確かに、原告と本件組合との間では、本件組合の発足以降少なくとも平成23年2月頃までの間、施設長室において労使双方数名程度で団体交渉が行われていたものであるが（前提事実(4)ア）、労使間において施設長室の収容人数を超える参加者数において団体交渉を行うことを明示的に排斥するような慣例が存したことを認めるに足りる的確な証拠は存在せず、実際に、平成24年9月及び平成26年1月には、2回連続で10名を超える本件組合の組合員が参加して団体交渉が行われていること（前提事実(4)イ(イ)、(ウ)）からすれば、少なくとも本件団交拒否の時点で、施設長室において少人数で団体交渉を行うことが労使間の確立した慣行であったと認めることはできない。

その上で、10名を超える本件組合の組合員が参加した過去2回の団体交渉において、本件組合側の参加者数を原因とする混乱は生じていないこと（前提事実(4)イ）や、本件組合側の参加者数が多少増加しても、発言者数を制限することによって早急かつ円滑な協議を図ることも可能であり（前提事実(4)イ参照）、本件団体交渉拒否の際に、本件組合側の参加者数が7名を超えることにより団体交渉の迅速性・円滑性が阻害されるおそれがあることをうかがわせる事情等も特段見当たらないことも併せ考慮すれば、原告の上記主張は採用することができない。

(イ) なお、原告は、後に、本件組合側の参加者数が10名以上の場合は事務室で、30名以上の場合は地区センターで団体交渉を開催することを提案した旨を指摘するところ、原告は、平成27年3月6日の本件初審第2回審問期日において、また、平成27年4月3日付け、同月8日付け、同年10月30日付け及び同年11月26日付けの各文書により、本件組合に対し、同組合の団体交渉の申入れについての応諾要件として、団体交渉の場所の設定に関し、本件組合側の参加者数が「10名以内の場合は施設長室」、「10名を超え30名以内は施設長室隣の施設事務室」、「30名を超える場合は本町苗穂地区センター」とする回答を行ったことが認められるが、原告が、本件組合に対し、初めて上記提案を行ったのは、本件団交拒否がされた平成26年4月頃から約1年近く経過した平成27年3月6日の本件初審第2回審問期日のことである（前提事実(6)ア、イ。なお、B3

施設長は、本件初審第2回審問期日において同期日より以前に上記提案を行っているように証言するが、これを認めるに足りる証拠はない。)。そして、上記のとおり、原告は、正当な理由がない限り、本件組合の団体交渉要求を拒否することはできないところ、本件団交拒否当時ないしこれに近接した時期において、少なくとも原告が本件組合に対し事務室の使用を含む提案を行ったことを認めるに足りる証拠はない。そうすると、本件団交拒否から相当長期間経過して上記提案がされたという事情が、原告の主張するとおり本件命令発令時以前の事情であって本件命令の適法性を判断する上で考慮し得るものであったとしても、これのみをもって本件団交拒否時に遡って正当な理由があるということとはできないし、原告による上記提案は、本件組合側の参加者数が10名以上となる場合であっても、集会室の使用は認めないことを前提とするものであるところ、後記イにおいて説示するとおり、集会室での団体交渉を一切認めないという原告の対応に合理性を認めることができないことも併せ考えれば、この点をもって、本件団交拒否が正当化されるものではない。

イ 開催場所について

(ア) 原告は、集会室は、本件施設及び本件特養施設の共用部分であり、その両施設の利用者に常時使用の機会を与えられるべきであるし、地域住民の利用にも供されるべきであるから、これを団体交渉の場所として利用することは、その使用目的及び施設管理秩序に反し、不相当であることを理由に、原告が集会室での団体交渉の開催を拒否したことについて正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、平成26年1月から平成27年12月末までの間、団体交渉が想定される時間帯（午後5時30分以降）において、本件施設及び本件特養施設の各種行事等で集会室が使用された頻度は1か月当たり3、4回程度であること、集会室は、使用予定がない限り、昼夜問わず施錠されており、本件施設及び本件特養施設の利用者にも開放されている状況ではないこと（前提事実(4)ウ）に照らせば、行事等の使用予定が入っていない時に、集会室を団体交渉の開催場所として使用することが、本件施設等の利用者に対する供用という集会室の本来的な目的を妨げるとはいえないし、原告及び本件組合は、従前、通算2回（うち1回は本件団交拒否の数か月前）、集会室において団体交渉を行っているところ、それらの際に集会室を使用することにより混乱が生じる等の具体的な支障が生じた事実も認められない（前提事実(4)イ）。

さらに、原告が集会室を地域住民に開放する事業を始めたのは、本件各団交申入れがされた約8か月後である同年12月4日以降であるから、本件団交拒否当時、地域住民の利用に供することとの関係上、集会室で団体交渉を行うことについて支障があったということもで

きない。

これらの事情に加えて、本件組合及び原告が提案している団体交渉開催予定日（平成26年4月18日）には何も行事予定は入っていなかったことや、原告は、本件組合に対し、集会室の利用を拒否する理由につき、「施設管理上の理由」としか説明していないこと（前提事実(5)ケ(イ)a）を考慮すれば、本件団交拒否当時、団体交渉の開催場所として集会室を利用することが不適當であると認めることはできない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

なお、原告は、本件組合側の参加者数の実績が最大でも13名であるところ、集会室は団体交渉の会場として広すぎるものであり、相当ではないとも主張するが、参加者数に比して会場が広いことを理由として団体交渉に具体的な支障が生じることは想定し難い上、従前、集会室において12、13名程度の組合側参加者が参加して団体交渉が行われた際にも、これにより特段の支障が生じたことはうかがわれないこと（前提事実(4)イ）からすれば、原告の上記主張も理由がない。

- (イ) 原告は、地区センターで団体交渉を開催するにつき何ら不利益は生じないため、原告が集会室ではなく地区センターで団体交渉を行うことを提案したことには合理性がある一方、団体交渉を集会室で行う必要性に乏しいことからすれば、本件組合が集会室での開催に固執したのは、組合活動を集会室で行うことを既得権化しようとする不当な動機に基づくものであって合理性は認められない旨主張する。

しかし、地区センターで団体交渉を開催することとなれば、本件施設内での開催に比して、参加者には地区センターまでの移動の労力、時間の負担が新たに生じ、その負担ゆえに団体交渉に参加できない者が生じる可能性があることや、地区センターの都合により団体交渉を開催することができる日時が限定されたり、交渉時間の延長等の弾力的運用が阻害されたりすることなどの不利益が生じることは、一般に想定される場所であるし、また、地区センターの使用料に関する費用負担の問題も生じ得るのであり、地区センターで団体交渉を行うことにつき何ら不利益はないということとはできない。この点、原告において地区センターの使用料を負担する旨を申し出ているが、この申出には「今回は」という留保が付されていることを考慮すれば、上記の何ら不利益はないということとはできないとする認定を左右しない。

以上の事情に加え、本件組合設立以後、原告と本件組合との間の団体交渉は、本施設内の施設長室又は集会室において行われてきたところ（前提事実(4)ア、イ）、原告が以後の団体交渉は本件施設外で

開催する旨連絡してきたという状況の下（前提事実(5)オ），原告が本件組合の申入れに反して提案してきた地区センターでの団体交渉（前提事実(5)ク,ケ）の開催に応じることは,本件組合にとってみれば,本件施設内の施設を団体交渉の開催場所として利用することによる上記便宜を一方的に失うことになるのであって,本件組合が上記原告の提案に応じずに集会室での団体交渉の開催を要望したことにも合理的な理由があるというべきである。

なお,本件団体交渉拒否の直前である平成26年3月24日には,施設長室で団体交渉が行われているものの,施設長室と集会室とでは,収容できる人数が異なり（前提事実(4)ア,ウ）,原告は本件組合側の参加者数が10名を超えるときは施設長室以外の施設を用いることを主張していること（上記(2)ア(イ)）,後記4(3)イのとおり本件施設内の事務室では団体交渉の場所として適切とは言い難いことからすれば,上記施設長室での団体交渉が行われたとの事実をもって,集会室において団体交渉を行う必要性がないということとはできない。

以上の事情に照らせば,原告の上記主張は採用することができない。

### (3) 小括

以上の事情に加えて,そのほかに本件団交拒否につき合理的な理由があることをうかがわせる事情は見当たらないことをも併せて考慮すれば,本件団交拒否には「正当な理由」は認められない。

したがって,原告は,本件組合と団体交渉することを正当な理由なく拒んだものであり,本件団交拒否は不当労働行為（労組法7条2号）に当たる。

## 4 争点4（救済の必要性及び方法）について

### (1) 救済の必要性に係る判断枠組み

救済命令制度は,使用者の不当労働行為により生じた事実状態を救済命令によって是正することにより正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とする制度であるから,使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても,それによって生じた状態が既に是正され,正常な集团的労使関係が回復されたときは,労働委員会は,救済の必要性がないものとして救済命令の申立てを棄却すべきものと解されるが,そもそも救済命令を発するか,これが発するとしていかなる命令を選択すべきかについては,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,個々の事案に応じて決定する措置に委ねる趣旨と解され,正常な集团的労使関係が回復されて,将来の労使関係にも危惧が残らないか否か,その危惧をいかなる方法で是正するかは,労働委員会が有する労使関係についての専門的知識経験による労使関係の機微に基づく判断に委ねるべき事柄といえることから,訴訟において,救済の必要性及び方法が

争われる場合には、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その判断が前記趣旨、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ものでない限り、労働委員会が救済の必要性及び方法についての判断に基づき発した命令を違法とすべきではないと解するのが相当である。

(2) 本件回答書交付（前記 1）及び本件不提示（前記 2）について

原告は、①本件回答書交付につき、その後、平成 26 年 1 月 17 日、同一議題についての団体交渉が開催されていること（前提事実(3)イ）、②本件不提示につき、本件改定の改定理由を明記した文書や協議日程を当初の期限よりも遅れたものの提示したこと（前記 2(3)）からすれば、本件組合に被救済利益は認められず、また、本件命令が命じるような事業場内掲示ではなく、本件組合に対する文書交付で足りると主張する。

しかし、原告は、本件回答書交付によって、合理的理由なく、団体交渉を拒否したものである（前記 1(2)）ところ、その後の団体交渉を経て、平成 26 年確認書が成立するも、その約 1 か月後に同確認書に係る合意に違反したこと（本件不提示。前記 2(3)）、合理性のない開催条件に固執して団体交渉を拒否するという本件団交拒否に及んだこと（本件団交拒否。前記 3）、その後も労使間で集会室の利用を巡って対立を続けていること、本件再審査結審時までの間、団体交渉が行われていないことに照らせば、上記①及び②を踏まえてもなお、本件命令発出時（平成 28 年 8 月 3 日・前提事実(6)エ）において、集団的労使関係が回復ないし正常化したとは認められず、そのほかにこれを認めるべき的確な証拠は見当たらない。

また、上記のとおり、労使関係の対立状況が深刻であることに照らせば、本件命令において不当労働行為と認定されたこと及び再発防止に努めることを広く周知することも、必要かつ相当と認められる。

これらの事情に加えて、本件回答書交付及び本件不提示の態様や効果（前記 1, 2）も併せて考慮すれば、本件回答書交付及び本件不提示について、救済の必要性が失われたとはいえないとした上で、文書掲示（別紙・主文第 1 項(2)）を命じる旨の中労委の判断が救済命令制度の趣旨、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は認められない。

(3) 本件団交拒否（前記 3）について

ア 原告は、本件組合に対し、①本件組合側の出席者の人数に応じて、施設長室、事務室、地区センターという各場所における団体交渉開催の機会を付与しており、本件組合には特段の不利益も生じないこと、②本件組合が集会室における開催に固執する合理的理由は存しないこと、③集会室において団体交渉を実施しなければならない必要性がないことに照らせば、本件組合には、被救済利益は認められず、また、本件命令が命じるような事業場内掲示ではなく、本件組合に対する文書交付で足りると主張する。

しかし、施設長室にはその収容人数に制約があること（前提事実(4)ア)に加え、前記3(2)イ(イ)で説示したところに照らせば、原告の主張はいずれも前提を欠くものであり、採用できない。

イ また、被告も主張する（前記第2の3(4)）とおり、本件命令のうち、集会室を開催場所とする団体交渉を拒否することの禁止を命じる部分（主文第1項(1)）については、集会室の使用を拒否することにつき合理的な理由がある場合も含めて一律に集会室を団体交渉に使用することの拒絶を禁ずる趣旨とは解されない。すなわち、団体交渉の開催を含め、本件施設の利用に当たっては、原告の施設管理権に服するのは当然であるから、団体交渉が予定される日において、本件施設及び本件特設施設の利用者や地域開放事業に対して利用提供すべき具体的な事情が認められるなど、集会室を団体交渉に使用することを不相当ならしめる合理的な理由が認められる場合には、集会室の使用を拒否することも許容されるというべきである。

そして、原告は、本件初審第2回審問期日以降、本件施設内の事務室において団体交渉を行うことを提案しているところ（前記3(2)ア(イ)）であるが、常時、上記の集会室を団体交渉に使用することを不相当ならしめる合理的な理由が認められるわけではないこと（前提事実(4)ウ、前記3(2)イ(ア)）に加え、事務室の選定についても、確かに本件施設内であれば前記3(2)イ(イ)で説示した不利益は解消されるとはいえるものの、他方で、事務室は一見すると手狭であり、原告の示している団体交渉の会場設営状況によっても、本件組合側参加者を丸椅子に座らせたり、事務机越しに分断された形で配置したりしているだけでなく、事務机やOA機器の狭間に位置を指定して交渉を行うというものであって、このような設営状況自体をもって多人数での団体交渉に相応しいかといえるかについては疑問がある上、通常、他の職員の出入りが想定される場所であることからすれば、事務室で団体交渉を行うことが適切であるとは解し難く、このような会場の設営をもって交渉に適するなどとする原告の主張は了解困難なものといわざるを得ないのであって、少なくともその設営方法や利用方法について労使間で適切な協議が行われないうちに、事務室において団体交渉を行うのは難しいことからすれば、現時点においても、救済の必要性がないということとはできない。

これらの事情に照らせば、本件命令のうち、集会室を開催場所とする団体交渉を拒否することの禁止を命じる部分についても、救済の必要性及び方法の相当性はなお十分に肯定される。

ウ 加えて、上記(2)で指摘した各事情、本件団交拒否の態様、同拒否はその後団体交渉が開催されないことの発端となっていること等の事情も併せて考慮すれば、本件団交拒否について、救済の必要性が失われたとはいえないとした上で、文書掲示とともに、合理的理由がないにもかか

わらず集会室を開催場所とする団体交渉を拒否することの禁止を命じる旨の中労委の判断が、救済命令制度の趣旨、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は認められない。

#### 第4 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないから棄却することとし、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