

平成30年5月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行ウ)第46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30年3月2日

判決

原告 株式会社X
被告 福岡県
同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会
被告補助参加人 Zユニオン

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加により生じたものも含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

福岡県労働委員会が、福岡労委平成28年(不)第9号事件について平成29年8月9日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

労働組合である被告補助参加人(以下「参加人」という。)は、平成28年11月24日、原告との間で団体交渉(以下「本件団交」という。)を行ったが、本件団交における原告の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるとして、労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号の不当労働行為に当たると主張して、被告代表者兼処分行政庁である福岡県労働委員会(以下「処分行政庁」という。)に対して救済を申し立てたところ(以下「本件救済申立て」という。)、処分行政庁は本件団交における原告の対応が不当労働行為に当たるとして、平成29年8月9日、救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、被告に対し、上記救済命令の取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(当事者間に争いが無い、掲記の証拠(枝番があるものは特に断らない限り枝番を全て含む。)及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、衣料・寝具等のクリーニングを業とする株式会社である。

イ A1(以下「A1」という。)は、平成27年5月5日、原告との間で期間の定めのないパート職として労働契約を締結し、同年8月に正社員となり、配送業務や工場関係作業に従事していた者である。A1は、後記(2)エのとおり、平成28年5月30日までに参加人に加入した。

ウ 参加人は、平成8年12月1日に結成された労働組合であり、個人加盟方式のいわゆる合同労組である。

(2) 本件団交に至る経緯

ア 原告は、平成28年5月17日、同日付解雇予告通知書により、A1に対し、同年6月17日付で解雇するとの予告をした(以下「5月17

日解雇予告」という。)

イ A 1 が原告に対して解雇理由を明らかにするよう求めたところ、原告は、同年 5 月 24 日頃、同月 18 日付解雇理由証明書を A 1 に交付し、①再三にわたって上司の指示命令に従わず、職務命令に対する重大な違反行為があること、②原告の車を無断で複数回使用したり、原告の機密情報を外部に漏えいしたりして、業務について不正な行為をしたこと、③担当するルートの客からクレームがあつて原告の業績に影響を及ぼしたり、配送等外回りの仕事に平均的な労働者の 2 倍以上の時間がかかり改善されなかつたりして、勤務態度又は勤務成績が不良であること、という解雇事由を明らかにした。

ウ A 1 は、5 月 17 日解雇予告後、同年 6 月 17 日まで早退や欠勤(有給休暇を含む。)を続けていたが、同月 15 日、同日付けの参加人宛て書面により、原告から解雇撤回を伝えられ、かつ復職を命じられたことから、同月 18 日から復職した。

エ A 1 は、平成 28 年 5 月 30 日までに、参加人に加入した。

オ 参加人は、原告代表者宛の平成 28 年 10 月 17 日付書面(以下「本件申入書」という。)により、原告に対して団体交渉を申し入れた。申入れの内容は次のとおりであり(以下「本件要求事項」という。)、これらに対する原告の回答を確認した後、賃上げ等の要求を行うことも検討しているとした。

- ① A 1 の所定労働時間等の労働条件が就業規則や三六協定等と相違しているため、A 1 の労働条件の根拠を説明すること
- ② 原告の 1 か月の平均所定労働時間を算定方法も含めて明らかにすること
- ③ A 1 の賃金月額の基本給 13 万円及び業績時間外手当 4 万円となっているが、賃金規程で「業績時間外手当は月に見込まれる時間外・休日労働を想定して支給することがある」としていることから、何時間分の時間外労働に見合うものとしているか明らかにすること
- ④ 給与明細に時間外労働時間を正確に記載すること
- ⑤ A 1 の平成 28 年 7 月 1 日から 9 月 30 日までの時間外労働時間を明らかにすること
- ⑥ その他 A 1 の解雇問題について継続協議すること、特に B 1 マネージャーのパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)の調査結果を書面で提出すること

カ B 2 弁護士(以下「B 2 弁護士」という。)は、平成 28 年 11 月 22 日付書面(以下「本件回答書」という。)により、本件要求事項について、① A 1 の始終業時刻は就業規則に定められた午前 4 時から午後 9 時までの間で設定しており、就業規則や三六協定との相違はなく、休日は三六協定と異なるものの、A 1 本人の希望を踏まえて定められたものであり、三六協定に従った土日休日とすることもできる、②所定労

働時間は1日8時間としている,③業績時間外手当4万円は,時間外労働の時間単価である957円を基準として,41.7時間分の時間外労働に見合うものとされている,④給与明細に記載された時間外労働時間は,業績時間外手当を超える時間についてのみ記載されており,業績時間外手当に該当する時間を含めて記載することは給与システムに影響が及ぶため応じられず,知りたい場合には別途対応する,⑤A1の平成28年7月から9月までの時間外労働時間数は本件回答書添付の各日の労働時間集計表のとおりであると回答した。

キ その他,A1が参加人に加入した後の参加人から原告に対する団体交渉の申入れ,同団体交渉の内容,その他参加人と原告との間のやり取り等の経緯は,別紙交渉等経過一覧表(以下「一覧表」という。)1ないし16記載のとおりである(以下,団体交渉における参加人の出席者を指して,単に「参加人」ということがある。)

(3) 平成28年11月24日,参加人と原告との間で団体交渉(本件団交)が行われ,参加人からはA1及び代表者その他の組合員らが,原告からは,参加人との団体交渉などの対応を一任されたB2弁護士及びB3顧問(以下「B3顧問」という。)が出席した。

本件団交では,B2弁護士が本件要求事項を順次検討することを提案し,参加人もこれに応じた。

参加人が,本件要求事項①に関し,就業規則に定められた午前4時から午後9時までの間で原告が具体的な勤務時間を指定するという運用では労働条件の明示に欠けるのではないかと質問したのに対し,B2弁護士は就業規則で範囲が定められているので労働条件を明示していると答え,これを受けて,参加人が,就業規則は労働者に周知されていないと主張したことから,就業規則の周知の有無を巡って議論となり,同日はそれ以上の交渉は行われなかった。

本件団交後,B2弁護士は,参加人代表者に対し,同日付メールを送信し,原告事務所内に就業規則が備え付けられている状況を写真で伝えた。

また,B2弁護士は,参加人に対し,同日付書面を送付し,原告は参加人の要求事項に回答しており不当な団交拒否はないこと,原告が就業規則を周知していると回答したにもかかわらず,参加人が周知義務違反を認めるよう執拗に繰り返したため,B2弁護士において交渉は決裂したものと判断して打ち切ったものであることを伝え,今後も団体交渉には応じるが,回答済みの事項を繰り返すことは避け,質問を事前に書面で示すよう求めた。

(4) 本件救済命令に至る経緯

ア 参加人は,平成28年12月1日,①原告が本件団交に使用者の代表者を出席させず,B2弁護士のみ出席させたのは不誠実団交であること,②原告が本件団交における労働条件明示の協議に関して就業規則を開示していると述べるものの,その根拠を説明せずに退席したこと

が不誠実団交であることから、①、②のいずれも労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、処分行政庁に本件救済申立てをした。

イ 処分行政庁は、平成29年5月30日まで審問を行い、同年8月9日、①B2弁護士のみを本件団交に出席させたことが不誠実団交に該当するとはいえないとしつつ、②本件団交における原告の対応は不誠実団交に当たり、労組法7条2号に該当すると認めて、以下の内容の救済命令(本件救済命令)をした(以下、同命令の主文については、「本件命令1項」などということがある。)

主文1項：原告は、本件団交申入れの団体交渉に直ちに応じなければならない。

主文2項：原告は今後の団体交渉において団体交渉申入事項に対する回答及び自己の主張について、その根拠を具体的に説明しなければならない、また、以下の対応をしてはならない。

(1) 団体交渉申入事項について文書で回答するのみで協議に応じないこと。

(2) 十分な団体交渉を行うことなく、裁判で争えばよいとして協議に応じないこと。

(3) 十分な協議を行うことなく団体交渉を打ち切ること。

主文3項：原告は、命令書交付の日から10日以内に、本件団交における下記の原告の行為が労組法7条2号の不当労働行為に該当すると認定され、今後はこのようなことを行わないよう留意する旨を明瞭に記載した掲示を、原告本社食堂内の見やすい場所に30日間掲示しなければならない。

(1) 就業規則の周知方法を明らかにせよとの組合の質問に対し、就業規則は言われれば出す旨述べるのみで、就業規則の備付けの場所等の具体的な内容を答えなかったこと。

(2) 就業規則の周知方法を明らかにせよとの組合の質問に対し、次の議題に移るのであれば交渉を続けるが義務違反を認めよというのならば交渉は決裂であるとして、団体交渉を打ち切ったこと。

(5) 本件救済命令の写しは、平成29年8月30日、原告に交付された。

(6) その後の原告と参加人との間のやり取りは、一覧表27ないし30記載のとおりである。

(7) 原告は、平成29年9月29日、本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 本件要求事項が義務的団交事項であるか。

【被告の主張】

本件要求事項はいずれも義務的団交事項に当たる。

【原告の主張】

争う。

本件要求事項はいずれも義務的団交事項ではない。

本件要求事項①, ②, ③及び⑤は, いずれも説明を求めるものにすぎず, A 1 の労働条件等について使用者の処分に向けて協議するものではない。本件要求事項④及び⑥は, いずれも労働条件等に直接関わる事項ではない。

(2) 原告は本件回答書を送付したことをもって, 団交義務を尽くしたといえるか。

【被告の主張】

団体交渉は直接労使が話し合う方式によることが原則であり, 当事者間に書面によって交渉するとの合意がない場合には, 書面のみでは使用者の団交義務が尽くされたことにはならない。また, 本件要求事項は, その回答を前提として有益な交渉が行われることが期待されているものであったから, 本件回答書で説明したことのみでは団交義務が尽くされたとはいえない。

【原告の主張】

争う。

本件要求事項は説明を求めるものであり, 原告は本件回答書をもって十分な説明をしているから, 団交義務を尽くしている。団体交渉において書面での回答のみでは団交拒否とされるのは, 労働組合(以下「組合」という。)と使用者が折り合わないときであり, 使用者が組合の要求を全て受け入れるのであれば回答は書面で足り, 原告から回答を前提とした要求や更なる説明を求められたこともないから, 団交拒否とはいえない。

(3) 本件団交における原告の対応が正当な理由のない団交拒否となるか。

【被告の主張】

本件団交における原告の対応は不誠実団交であり, 不当労働行為となる。

参加人が就業規則の周知方法を問い質したことは, 本件要求事項①に関する質問として議題に含まれており, その議論が交わされた段階で交渉が打ち切られたため労働条件の根拠についてほとんど議論が進んでいないから, 本件要求事項は同①も含めて交渉が尽くされたとはいえない。B 2 弁護士は, 本件要求事項①について交渉を尽くしておらず, その不誠実な交渉態度を改めることもないまま, 一方的に本件要求事項②以下について協議するよう促したにすぎない。

団交拒否の正当な理由として認められる議論の行き詰まりとは, 労使双方が誠意を尽くして議論を続けたにもかかわらず, 双方の主張が対立して相互に譲歩の意思が全くなくなった場合をいうのであり, 本件団交では, 原告が就業規則の周知方法について誠実に回答しなかった結果, 交渉が紛糾したものであるから, 団交拒否の正当な理由とはならない。

原告は本件団交直後に就業規則の周知方法を連絡しているが, 本件団交においてB 2 弁護士が周知方法を具体的に説明せずに退席したことに変更はないことや, 直接労使が話し合う方式が原則となる団体交渉において, 単にメールで連絡したにすぎないことから, 本件団交における原告の

対応は不当労働行為に当たる。

【原告の主張】

争う。

本件団交は正当な理由のない団交拒否ではない。

原告は、本件要求事項について順に協議することとし、同①のA1の労働条件の根拠について説明したが、参加人が議題(本件要求事項)にはなかった就業規則周知の問題を持ち出し、原告が周知されていると回答したにもかかわらず、周知義務違反を認めるよう執拗に迫ったため、原告が議題である本件要求事項について協議を進めるよう繰り返し促し、参加人が応じなかったので交渉を打ち切った。したがって、本件団交が打ち切られたのは、参加人が原告に就業規則周知義務違反を認めさせることに固執し、本題である本件要求事項の協議に応じなかったことが原因であり、原告が交渉を打ち切ったことには正当な理由があるし、本件要求事項②以降について団交拒否をしたとはいえない。また、参加人が求めたのは、議事の進行を変更して、議題として予定されていなかった就業規則周知の方法をその場で説明することであり、これを原告が拒否して本件要求事項について協議しようとしたのは、議事の進行を変更して議題を追加することを拒否したにすぎず、就業規則周知の方法の説明を拒否したとはいえないから、団交拒否には当たらない。

団交拒否に当たるかは当該団交のみから判断するのではなく、その後の事実経過も踏まえて使用者の団交拒否の態度が継続的である場合に不当労働行為に該当すると判断すべきである。原告は、本件団交直後に就業規則を原告会社事務所に備え付けて周知していると説明したことや、本件団交後も再三にわたって本件要求事項について団体交渉を申し入れるよう促し、現に平成29年9月11日に行われた団体交渉(以下「9月11日団交」という。)において、本件要求事項につき協議されていることなどの事情を踏まえれば、原告が継続的に団交拒否の態度を取っていたとはいえず、本件団交が不当労働行為に当たるとはいえない。

(4) 本件救済命令に処分行政庁の裁量の逸脱があるか。

【原告の主張】

処分行政庁が、本件命令1項において本件要求事項につき団体交渉に直ちに応じなければならないとした救済内容は、裁量を逸脱したものである。原告は本件要求事項につき団体交渉に応じると再三申し出ていたが、参加人がB2弁護士のみが団体交渉に出席することが不当労働行為に当たるとの誤った主張をして、これを拒否していたのであるから、本件命令1項は救済方法の選択として処分行政庁の裁量を逸脱した不適法なものである。

本件命令2項及び3項は、同1項を実現するためのものであるから、同1項が不適法である以上、同2項及び3項も処分行政庁の裁量を逸脱した不適法なものである。

【被告の主張】

争う。

主文1項ないし3項はいずれも処分行政庁の裁量を逸脱しない。

主文1項は、本件団交における原告の対応が不誠実団交であったことから、本件団交申入れの団体交渉に直ちに応じるよう命じたものであり、主文2項は、参加人と原告との団体交渉に関する経緯も踏まえ、今後に誠実な団体交渉が行われるように命じられたものである。主文3項は、労使間の問題は第一義的には当事者間の話し合い(団体交渉)によって解決されるべきであり、その実施に当たっては使用者に誠実交渉義務が課されているのであるから、原告が本件団交における交渉態度を取り続けることは許されないため、ポストノーティスは労使関係の正常化のために必須のものである。

(5) 本件救済命令の発出時点において救済の必要性があったか。

【被告の主張】

本件救済命令の発出時点において救済の必要性はあった。

本件救済命令で認定されたのは本件団交における原告の対応が不誠実団交であるというものであり、単に団体交渉に応じるか否かを問題としたものではない。また、参加人は、B2弁護士が不誠実な交渉態度を改めない限り、団体交渉を再開したとしても不誠実団交となることが明らかであったため、参加人から申入れがあれば団体交渉に応じるという原告の主張は信用できないとしており、団交を申し入れなかったことをもって救済の必要性が否定されるものではない。

【原告の主張】

争う。

本件救済命令の発出時点において救済の必要性はない。

本件団交直後、原告は参加人に就業規則の備付け場所を伝えており、本件団交で議題となった事項に回答している。また、原告は本件団交後も本件要求事項について団体交渉を行うよう繰り返し促したが、参加人はB2弁護士のみが団体交渉に出席することが不当労働行為であるという誤った主張をして団体交渉を拒否しており、仮に本件団交時点で不誠実団交に当たり得るとしても、その後の原告の対応も併せてみれば、原告は団交拒否をしたとはいえないから、救済の必要性はなく、本件救済申立ては棄却されるべきである。

(6) 原告が本件救済命令を履行しており、救済の必要性が消滅したとして取り消されるか。

【原告の主張】

救済命令発出後に事情の変更があり、同命令の履行が客観的に不可能になった場合や、その内容が他の方法によって実現されて目的が達せられた場合には、救済の必要性が消滅して救済命令は取り消される。本件命令1項について、原告は、本件救済命令発出後の9月11日団交等で本件要求

事項全てに回答や説明を行い、参加人からは追加の説明を求められなかったのであるから、履行している。本件命令2項及び同3項は、同1項を実現するためのものであるから、同1項が履行された以上救済の必要性がないし、同2項の行為はいずれも行っていない。本件救済命令は、救済の必要性を失っており、取り消されるべきである。

【被告の主張】

救済命令発出後に事情の変更があり、同命令の履行が客観的に不可能になった場合や、その内容が他の方法によって実現されて目的が達せられた場合には、救済命令はその基礎を失って拘束力を失うと解されており、使用者には救済命令の取消しを求める法律上の利益がないとして取消しの訴えは却下される。そのため、仮に原告が本件救済命令を履行したとしても、同命令が取り消されることはない。

【参加人の主張】

原告は本件命令1項ないし3項をいずれも履行していない。

本件救済命令発出後の9月11日団交において、原告は本件要求事項⑥について「義務がない」としてパワハラの調査結果の書面提出を拒否するなど、本件救済申立て前の不誠実な交渉態度を改めておらず、本件命令1項を履行したとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) A1が参加人に加入するに至る経緯

ア 原告は、A1に対して、正社員としての雇用契約書等の労働条件を明示する書面を交付していなかった。

イ A1は、採用後、配送業務及びその後の工場内業務に従事していたが、5月17日解雇予告の直前である平成28年5月初め頃、配送業務を外され、工場内業務のみに従事するようになった。なお、工場内業務を統括していたのはB1マネージャーであった。

ウ A1は、5月17日解雇予告を受けて参加人に相談し、自らが配送業務を外され、解雇されたのは、原告が客からクリーニングを依頼された布団を洗濯せずに返還しようとしているのを止めさせるようB1マネージャーらに報告したが、原告が取り合わず、逆に同事実を外部に漏えいしたのではないかと疑われたためではないかと訴えたことから、参加人は、原告に対して、A1の解雇の撤回を求めるとともに、解雇を撤回されたとしても安心して働ける職場環境の確保を求めて団体交渉を行うこととした。

エ 参加人が平成28年5月30日付書面(5月30日申入書。)によりA1の解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れたところ、原告は、A1の解雇を撤回する旨伝えたが、A1は復職後に嫌がらせや不利益取扱いを受けるのではないかと懸念を示したことから、平成28年6月9日

付協定書案(6月9日協定書案。)の作成に当たっては、復職後に安心して働ける職場環境を確保するため、嫌がらせや不利益取扱いを防止するための内容が盛り込まれた。しかし、原告の使用者が出席した同年6月9日の団体交渉(6月9日団交)では、同協定書案について合意形成に至らなかった。

(2) 本件団交前の団体交渉における原告の対応

ア 平成28年6月17日に行われた団体交渉(6月17日団交。)において、B2弁護士は、冒頭、参加人の要求事項に対しては同月15日付書面(6月15日回答書。)をもって全て回答済みであってそれ以上の要求には応じられないとの立場を明示した。参加人は、解雇撤回のみでは労使の信頼関係を回復することができないとして、6月9日協定書案を検討することや応じられない理由を明らかにすることを求めたが、B2弁護士は、同協定書案を拒否し、「理由はこちらの判断です。」などと答えた。

イ その後、参加人が、A1の復職後に5月17日解雇予告と同様の労使紛争が生じることを未然に防止する必要があるとして、復職後の労働条件や担当業務等について合意(協定書作成)に向けて歩み寄る努力をするように述べたり、解雇事由とされる機密情報の漏えいの根拠を具体的に説明するよう求めたのに対し、B2弁護士は、「譲歩はしません。」「裁判をやってください。」などと発言したり、解雇事由は存在するものの解雇を撤回した以上は解雇事由について参加人の納得を得る説明をすべき義務はない旨述べたりした。参加人がB2弁護士の説明に納得しないとして、更に追及すると、「同じこと言うのはやめましょう。これで終わりました。次行きましょう。」などと発言して他の要求事項の議論へと移行させたり、参加人の「法律関係がわかっていない。」との発言に対し、「それだったら団体交渉打ち切りましょう。」「帰って頂きましょう。」などと発言したこともあった。

(3) 本件団交における原告の対応

ア 本件団交において、B2弁護士は、冒頭、本件要求事項について可能な限り本件回答書で説明していると述べ、本件要求事項①(A1の労働条件の根拠を説明すること)から順に議論することを提案し、参加人もこれに同意した。

イ B2弁護士が、A1の始終業時刻について就業規則等との相違点があれば指摘するよう求めたのに対し、参加人が、A1の勤務時間(シフト)が具体的にどのように定まるのか、就業規則の定めのみでは労働条件を明示したとはいえないのではないかと質問したところ、B2弁護士は就業規則において午前4時から午後9時の間で定めるとされており労働条件を明示していると説明した。

同説明を受けて、参加人が、就業規則について、個々の従業員に写しを交付したり従業員の休憩室に掲示しているなどの周知方法をとって

いなければ、労働条件の明示があるとはいえないと指摘したのに対し、B 2 弁護士は、従業員から申し出があれば開示しているので周知義務は果たしていると回答した上、「この議論は止めましょう。」「明示してないとおっしゃるなら裁判やってください。」などと発言した。

参加人が、B 2 弁護士の説明が不十分であるとして、就業規則周知義務の「義務違反は認めてください。」「具体的に明示したというものを示してください。」などと繰り返し発言したところ、B 2 弁護士は、「備え付けなくたって明示の義務は果たしています。」「同じ話を繰り返すならお帰りください。」「次の問題行きましょう。」と回答した。

B 2 弁護士の発言に対し、参加人が就業規則の周知義務違反を認めるよう追及することを止めなかったので、B 2 弁護士は「同じ話をするんだったら私はこの場には着きません。」と述べていったん退席した。退席から約 10 分後、B 2 弁護士は再び参加人の元に戻り、「議論を先に進めるなら、再開します。」と申し出たが、参加人は就業規則周知の問題について議論するよう求めたため、B 2 弁護士は交渉を打ち切って退席した。なお、原告の就業規則は事務所内に備え付けられていたが、本件団交中、B 2 弁護士が原告の役員等に電話等で確認したり、本件団交後に確認して回答するなど述べたことはなかった。

2 争点(1)(本件要求事項が義務的団交事項であるか。)について

義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解される。

前提事実及び前記 1 (1) の認定によれば、参加人は、A 1 の参加人への加入以来、原告に対し、本件団交を含む団体交渉において、A 1 の解雇を撤回すること、A 1 の労働条件に関わる違法状態や A 1 の懸念する不利益取扱いや嫌がらせを改善して、復職後も安心して働ける職場環境を確保することを目的としていたものであり、本件要求事項は、文言上は A 1 の労働条件の説明を求めるものであるが、実質的には前記の目的の実現に向けての交渉の一環として前提を明確にすることを求めているものとみることができるから、以下で個別に説示するとおり、本件要求事項はいずれも組合員である A 1 の労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者である原告に処分可能なものであると認められ、義務的団交事項に該当するといえる。

- (1) 本件要求事項① (A 1 の労働条件の根拠を説明すること)は、単に原告に説明を求めるにとどまらず、その説明に合理性や納得性がなければ、就業規則や三六協定等に相違した違法状態の改善を求めることが当然に予定されているものと解されるから、復職後の適正な労働条件を確保するよう求めるものとして、義務的団交事項に当たる。
- (2) 本件要求事項②ないし⑤(原告の平均所定労働時間を明らかにすること、A 1 の業績時間外手当が何時間分の時間外労働の対価であるか明らかに

すること、給与明細に時間外労働時間を記載すること、A1の平成28年7月から9月までの時間外労働を明らかにすること)は、時間外労働に対する賃金の算定根拠を明らかにさせ、同算定根拠の適法性を検討した上、平成28年7月から9月までの時間外労働に対する賃金に未払があればその支払を求めるとともに、復職後に時間外労働に対する賃金の支払が確保されるよう求めることが予定されているものと解される。また、本件要求事項が原告側に初めて伝えられた本件申入書では、本件要求事項について原告の回答を確認した後に賃上げ等の要求を行うことも検討するとしており、本件要求事項②ないし⑤は、賃上げ等の要求の可能性をも含んだものであったといえる。したがって、いずれもA1の賃金に関する事項であって原告の処分可能なものといえ、義務的団交事項に当たる。

(3) 本件要求事項⑥ (A1の解雇問題についての継続協議、特にパワハラの調査結果の書面提出)は、A1が復職後に安心して働ける職場環境を確保させるため、その障害となり得るパワハラについて原告に調査結果を書面で明らかにさせた上、その結果を前提として職場環境の改善を求めることを予定しているものと解されるから、A1の待遇に関する事項であって原告に処分可能なものとして、義務的団交事項に当たる。

3 争点(2)(原告は本件回答書を送付したことをもって、団交義務を尽くしたといえるか。)について

原告は、参加人が本件要求事項で求めた説明の要求を全て受け入れ、本件回答書で説明を行っているから、団交義務を尽くしていると主張する。

そこで検討するに、使用者は、団体交渉に当たり、組合と誠実に交渉にあたる義務(誠実交渉義務)があり、使用者は、単に組合の要求を聴くだけでなく、要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をし、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解される。また、誠実交渉義務は、使用者が組合と面談して協議する過程で果たされ得るものであり、面談して協議すべき義務を含んでいるから、書面のみでの往復による協議は、使用者と組合の合意に基づくものでない限り誠実交渉義務を尽くしたことにはならないと解される。

これを本件についてみると、前提事実のとおり、原告は、平成28年6月17日付けの書面(6月17日要求書。)により、今後の団体交渉をできる限り文書で行うよう求めたものであるが、参加人がこれに応じたと認めるに足りる証拠はなく、かえって、前提事実のとおり、参加人は、あっせん申請や本件団交申入れを行っており、参加人が原告との面談しての協議を求めていることは明らかであるから、参加人は本件要求事項について書面のみによる協議を拒否したものと認められる。また、前記2の認定、説示のとおり、本件要求事項は原告の主張するような単なる説明の要求にとどまるものではなく、面談協議を通じて、A1の復職後の労働条件その他の待遇について合意形成を求めるものであり、本件団交申入れに至る経緯(前提事実)に照らせば、原告は参加人の意思を理解していたものと認められるから、本件回答書を送付

したのみでは誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。

したがって、原告が本件回答書を送付したことをもって団交義務を履行したとは認められず、原告の主張は採用できない。

4 争点(3) (本件団交における原告の対応が正当な理由のない団交拒否となるか。)について

(1) 前記1(2)で認定したところによれば、本件団交前の6月17日団交において、B2弁護士は、その冒頭で参加人の要求事項に対しては書面で示した回答のみで十分であるとの立場を表明し、参加人がA1の復職後に安心して働ける職場環境の確保を求めて、復職後の労働条件や担当業務等について合意(協定書作成)に向けて歩み寄る努力をするよう説得したり、解雇事由の根拠を具体的に説明するよう説得したのに対し、6月15日回答書で示した形式的な説明に終始し、後は裁判で争えばよいなどとして、一方的に他の要求事項の議論に移ったり交渉打切りを宣言したりしたものと見える。

このような原告の対応は、参加人の要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をしたり、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する努力を尽くしたとはいえず、不誠実な交渉態度に終始していたものといえ、その後、本件団交に至るまでの間に、原告が参加人に対して上記のような不誠実な交渉態度を改める姿勢を示したといえる事情はうかがわれない。

前記1(3)の認定によれば、本件団交において、B2弁護士は、その冒頭で本件要求事項について順次協議に応じる姿勢を見せたものの、本件要求事項①(A1の労働条件の根拠を説明すること)について就業規則に根拠があると説明したことを発端に、参加人から就業規則が周知されていないのではないかと追及されると、実際には原告事務所に備え付けられていたにもかかわらず、参加人が具体例として挙げた法定の要件(労働基準法106条1項)を満たす周知方法の有無について回答せず、その場で使用者である原告の役員等に電話等で確認したり、後に確認して回答すると答えるなどの対応もとらないまま一方的に議論を打ち切って、本件要求事項②以下を協議するよう求め、参加人がこれに応じなかったところ、一方的に交渉を打ち切ったものである。そうすると、原告が本件要求事項①について論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をする義務を尽くしていたとは認められない。また、B2弁護士が6月17日団交以来の不誠実な交渉態度(形式的な説明に終始して一方的に議論を打ち切っている。)を続けており、本件要求事項②以下の協議においても誠実な交渉は期待できなかったことや、本件要求事項①に対するB2弁護士の説明が不十分であったことに照らせば、参加人が本件要求事項①の協議を続けるよう求めたことには正当な理由があったといえ、したがって、本件要求事項①について上記義務を尽くしたり、自らの不誠実な交渉態度を改めるとの意思を伝えたりしないまま、本件要求事項②以下について協議を求め、参加人が

応じないとして交渉を打ち切ったという原告の態度は、本件要求事項②以下についても論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をしたり、また、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する努力を尽くしていたものとは認められない。

以上のような本件団交に至る経緯と本件団交における原告の対応を併せ考えれば、原告は、本件団交前の団体交渉から、参加人の要求に対して論拠や資料を示しながら具体的に回答や主張をしたり、また、合意を求める組合の努力に対しては誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する努力を尽くす必要はないとして、不誠実な交渉態度を続け、本件団交に至っても態度を改めなかったのであるから、本件団交における原告の対応は、正当な理由のない団交拒否(不誠実団交)として労組法7条2号の不当労働行為に当たると認められる。

(2) 原告の主張について

ア 原告は、参加人が求めたのは、議事の進行を変更してその場で議題として予定されていなかった就業規則周知の方法を説明することであり、これを原告が拒否して本件要求事項について協議しようとしたのは、議事の進行を変更して議題を追加することを拒否したにすぎず、就業規則周知の方法の説明を拒否したとはいえないから、団交拒否には当たらないと主張する。

しかし、就業規則周知の有無の議論は、本件要求事項①についてB2弁護士がA1の労働条件の根拠が就業規則であると説明したことに端を発するものであり、就業規則は、周知されているか否かによってA1の労働条件の根拠となるかどうかが決せられるものであるから(労働契約法7条)、義務的団交事項である本件要求事項①についての議論に包含される内容である。したがって、B2弁護士が本件団交の席で説明を拒否したことは、議事の進行を変更して議題を追加することを拒否したに過ぎないとはいえず、本件要求事項①についての協議を拒否したものといわざるを得ない。

イ また、原告は、本件団交直後に就業規則を原告事務所内に備え付けて周知していると説明したことや、本件団交後も再三にわたって本件要求事項について団体交渉を申し入れるよう促し、現に9月11日団交において本件要求事項につき協議されていることなどの事情も考慮すべきであると主張する。

しかし、就業規則の周知方法は、A1の労働条件の根拠に関する前提問題であって、これを本件団交直後に回答したからといって労働条件の根拠(本件要求事項①)について十分な議論が尽くされたとはいえない。9月11日団交において、B2弁護士は、本件要求事項の協議には当初から応じていたとした上、本件命令1項、2項については履行済みであり、本件命令3項については不服申立て予定であるため応じられないと答え、本件要求事項について本件回答書と同様の説明を行うな

ど、形式的な説明に終始したから、本件団交後の原告の交渉態度が誠実であったとはいえず、原告の主張する事情を考慮しても、本件団交における原告の対応が不誠実団交であったとの認定を左右するものではない。

以上のとおりであるから、原告の主張はいずれも採用できない。

5 争点(4)(本件救済命令に処分行政庁の裁量の逸脱があるか。)について

(1) 本件命令1項(原告が本件団交申入れに係る団体交渉に直ちに応じることの命令)について

前記4で認定、説示したところによれば、原告は、本件団交及びその後の団交において、本件団交申入れに対して誠実交渉義務を果たしたとはいえないものであるから、本件命令1項は、原告に対し、直ちに本件団交申入れに対して誠実な交渉を行わせるために必要かつ相当な内容である。

(2) 本件命令2項(原告が団体交渉において要求事項に対する回答や自らの主張の根拠を具体的に説明することを命じ、かつ、文書で回答のみで協議に応じないこと、十分な協議を行わずに裁判で争えばよいとして協議に応じないこと、十分な協議を行わずに団体交渉を打ち切ることをいずれも禁じる旨の命令)について

前記1で認定したとおり、原告は、本件団交を含む一連の団体交渉において、要求事項に対して文書で回答した内容で十分であるとしたり、裁判で争えばよいなど発言したり、十分に協議することなく一方的に協議を打ち切ったりして、要求事項に対する回答や自らの主張を具体的な根拠を示さないまま形式的に述べていたものであるから、本件命令2項は、これらの不誠実な交渉態度を防止するために必要かつ相当な内容であるといえる。

(3) 本件命令3項(本件団交における原告の対応が不当労働行為と認定されたこと等についての掲示の命令)について

本件命令3項は、同1項及び2項の実効性を確保するために必要かつ相当な内容であるといえる。

(4) 以上のとおりであるから、本件命令1項ないし3項のいずれについても、処分行政庁が裁量を逸脱したものとは認められない。

6 争点(5)(本件救済命令の発出時点において救済の必要性があったか。)について

原告は、本件団交直後に就業規則の備付場所を伝えて議題となった事項に回答しており、その後も本件要求事項について団体交渉を行うよう繰り返し促したが、参加人がこれを拒否していたものであるから、原告は団交拒否をしておらず、本件救済命令発出時点においては救済の必要性がないと主張する。

そこで検討するに、前記4で認定、説示したところによれば、B2弁護士は、最初に出席した6月17日団交から本件団交に至るまで、A1の解雇は撤回して復職を命じるものの、解雇事由は存在し解雇は違法ではないとの前提の

下、参加人がA 1の復職後の労働条件その他の待遇について合意を求めて努力しているのに対して、B 2弁護士は、形式的対応に終始し誠実に対応したとはいえないものであり、参加人が原告の呼び掛けに応じて団体交渉を申し入れたとしても誠実な交渉は期待できなかつたことが認められるのであって、原告のこうした交渉態度が改まるであろうことをうかがわせる事情もないから、団体交渉が行われても誠実交渉が行われない高度の蓋然性があつたと認められる。

したがって、参加人が、B 2弁護士のみが出席する団体交渉では誠実交渉が望めないとして、原告の形式的な団体交渉の促しに応じなかつたことにも合理的な理由があるといえ、本件救済命令の発出時点において、誠実交渉を求める参加人を救済する必要性はあつたと認められる。

7 まとめ

以上のとおりであるから、本件救済命令はその基礎となる事実を欠くものではなく、処分行政庁に裁量の逸脱もないから、適法であるというべきである。

なお、原告は、本件救済命令発出後、団体交渉に応じて本件要求事項全てについて回答や説明を行ったのであるから、本件命令1項を履行しており、本件命令2項及び同3項も同1項を実現するためのものであるから、本件救済命令は救済の必要性を失っており、取り消されるべきであると主張する。しかし、救済命令の発出後、事情の変更があり、救済命令の履行が客観的にみて不可能になった場合や、救済命令の内容が他の方法によって実現されて目的が達せられた場合には、救済命令はその基礎を失って拘束力を失うと解されるところ、救済命令の拘束力が失われた場合には、使用者は救済命令に従うべき義務はなくなるから、救済命令の取消しを求める法律上の利益もなくなり、取消しを求める訴えは不適法となるため、救済命令は取り消されないこととなる。したがって、原告の前記主張は失当である。

第4 結論

よって、原告の請求は理由がないから棄却することとし、訴訟費用の負担につき行訴法7条、民訴法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部

以下 別紙省略