

令和元年5月15日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成30年(行コ)第322号(原審・東京地方裁判所平成29年(行ウ)第15号  
不当労働行為救済命令取消請求事件(第1事件), 同第137号不当労働行為救  
済命令取消請求事件(第2事件))

口頭弁論終結日 平成31年2月18日

判決

控訴人(原審第1事件原告) X協会

被控訴人(原審第1事件被告) 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人参加人(原審第1事件参加人) Z労働組合(以下「参加人」という。)

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は, 控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原審第1事件につき, 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が平成27年(不再)第42号事件について平成28年1月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等(以下, 略語は, 原則として原判決の表記に従う。)

1 事案の概要

(1) 控訴人は, 国内基幹放送を行うことなどを目的として放送法に基づいて設立された特殊法人であり, 参加人は, 控訴人との間で委託契約を締結し, 控訴人の放送局営業センター等に所属して放送受信契約(受信契約)の締結や放送受信料(受信料)の収納等の業務に従事する地域スタッフ(地域スタッフ)により組織される団体であるところ, 控訴人の放送局営業センターの一つであるC1センター(本件センター)のセンター長がした発言(本件各発言)や控訴人による参加人の団体交渉の申入れに対する対応(参加人支部と本件センターとの団体交渉(支部交渉)に参加人の中央執行委員の出席を拒否したもの。本件出席拒否), 団体交渉における言動(本件不誠実団交)が不当労働行為に当たるとして参加人が控訴人に係る不当労働行為救済命令の申立て(本件申立て)をした。これを受けた東京都労働委員会(都労委)は, 本件各発言の一部に係る申立てを却下し, 他の一部の発言及び本件不誠実団交に係る申立てを棄却する一方, 本件出席拒否に係る申立てを認容し, 今後参加人が申し入れる支部交渉について参加人の中央執行委員の出席を理由として拒否しないことなどの救済を命じる命令(初審命令)をした。そこで, 控訴人及び参加人がいずれも初審命令について再審査の申立て(控訴人につき平成27年(不再)第42号, 参加人につき同第46号)をしたところ, 処分行政庁である中央労働委員会(中労委)は, 各申立てを併合して審査した上, これらをいずれも棄却する旨の命令(本件命令)をした。

本件は、控訴人が被控訴人に対し、中労委が控訴人に対してした再審査の申立てを棄却する旨の命令の取消しを求め(原審第1事件)、他方、参加人が被控訴人に対し、中労委が参加人に対してした再審査の申立てを棄却する旨の命令の取消しを求めた(原審第2事件)事案である。

- (2) 原審は、初審命令を維持した本件命令は適法であると判断し、原審第1事件の控訴人の請求及び原審第2事件の参加人の請求をいずれも棄却する判決をした。

これに対し、控訴人は、原審第1事件につき原判決を不服として、本件控訴を提起した。なお、原審第2事件については、控訴の提起がなく、同事件は当審における審判の対象となっていない。

## 2 前提事実

前提事実は、次のとおり補正するほか、原判決の「事実及び理由」中の「第2事案の概要」の「2」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

- (1) 原判決4頁19行目から20行目「所属していた」を「所属していたが、C2労を脱退した」に改める。
- (2) 原判決6頁13行目「〔以下同様〕」を「〔以下同様。支部交渉は「支部団交」ともいう〕」に改める。
- (3) 原判決6頁15行目「しないよう求め、」の次に「参加人が、中央執行委員が出席できないなら支部交渉は行わないとの意向を示したため、」を加える。

## 第3 当審における争点

- 1 地域スタッフの労組法上の労働者性
- 2 本件出席拒否の不当労働行為該当性
- (1) 本件交渉事項の義務的団交事項該当性
- (2) 本件支部と本件センターとの間の支部団交への本件交渉ルールの実用の可否
- (3) 本件出席拒否の不当労働行為該当性

## 第4 当審における争点に関する当事者の主張

- 1 地域スタッフの労組法上の労働者性(当審における争点1)について  
地域スタッフの労組法上の労働者性(当審における争点1)に関する当事者の主張は、原判決の「事実及び理由」中の「第3 争点及び争点に関する当事者の主張」の「1」に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 本件出席拒否の不当労働行為性(当審における争点2)について
- (1) 本件交渉事項の義務的団交事項該当性  
ア 本件交渉事項の義務的団交事項該当性に関する当事者の主張は、次項で当審における当事者の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 争点及び争点に関する当事者の主張」の「5」の「(1)」「(2)」「(3)」の各アに記載のとおりであるから、これを引用する。

イ 当審における当事者の主張

(控訴人の主張)

(ア) 本件交渉事項が、B 1 センター長が A 1 副委員長に対して地域スタッフの 70 歳が定年であるとの虚偽の発言のほか、70 歳の到達を機に辞職届を提出させ、委託契約の更新を求めないよう誘導したことをも問題視していたとしても、地域スタッフが 70 歳で退職しなければならないという労働条件が存在しないことは、平成 23 年 6 月 13 日付け及び同年 7 月 1 日付け各交渉申入れ(以下「本件各交渉申入れ」という。)時には明らかになっており、B 1 センター長の上記発言や誘導が組合員の労働条件に関する事項に該当しないことは明らかである。

仮に、B 1 センター長から委託契約の更新を求めないように誘導する行為があったとしても、その誘導行為は本部が作成した実施要領に記載された契約更新に際しての取扱方法とは何ら関係がないのであるから、団体交渉の交渉事項となることはあり得ないし、そのような内容について交渉が行われたこともない。

また、委託契約の更新が営業センター等で行われるとしても、契約更新は問題なく行われていたのであるから、契約更新が営業センター等で行われることが本件交渉事項に組合員の労働条件に関する事項が含まれていることの根拠となると解することはできない。

本件各交渉申入れは、70 歳定年発言を議題にするものであるが、発言自体を問題にしているのであり、発言の内容(70 歳が定年であるか否か)を問題としているのではない。

原判決は、B 1 センター長の虚偽発言等の問題言動の存否及びその責任追及のための団交申入れがあたかも退職や契約更新といった組合員の労働条件に関する事項についての団交申入れであると証拠もなく歪曲して解釈するものであり不当である。

(イ) 本件各交渉申入れがなされる前に、A 1 副委員長、A 2 委員長及び A 3 中央書記長は、地域スタッフに定年がないと考えており、参加人は 70 歳定年制が存在しないことを明確に確認していた。A 1 副委員長自身も 70 歳を超えて契約更新をしていたのであるから、参加人の組合員の労働条件に関する疑問は、本件各交渉申入れ前に解決されており、本件交渉事項に組合員の労働条件に関する事項が含まれていないことは明らかである。

(ウ) B 1 センター長による 70 歳定年発言が、70 歳以上の地域スタッフが「高齢者の取扱い」を受けることを示唆しているなどと評価することはできず、実際の交渉においても「高齢者の取扱い」が議論されたことは一切ない。

(エ) また、70 歳以上でも契約更新ができることを確認することを要求することが交渉の議題となった事実はないし、実際の交渉でその

ような要求をされたこともない。

(ウ) したがって、本件交渉事項に義務的団交事項が含まれているとする原判決の判断は誤りである。

(被控訴人の主張)

本件各交渉申入れは、いずれも B 1 センター長が A 1 副委員長に対し 70 歳以上は委託契約の更新はできないと発言した(70 歳定年発言)とのことを議題とするものであるから、A 1 副委員長の退職に関わる事項であるといえ、組合員の労働条件に当たるのは明らかである。

(参加人の主張)

(ア) B 1 センター長の 70 歳定年発言は、A 1 副委員長に対し、70 歳の到達を期に辞職届を提出させ、委託契約の更新を認めないように誘導したものであること及び参加人がそのことを問題視していたことは明白であり、また、70 歳以上の地域スタッフが「高齢者の取扱い」を受けることを示唆している発言でもある。実施要領にある「高齢者の取扱い」を示唆することは、示唆されたスタッフを辞職届の提出や退職に導く可能性があるから、退職や契約更新といった組合員の労働条件に関する事項である。

(イ) 参加人は、B 1 センター長から地域スタッフに 70 歳定年制は存在しないことは確認しておらず、70 歳以上でも契約更新できることの確認を求めていた。平成 23 年 7 月 12 日の支部団交における A 2 支部長の質問からも 70 歳以上でも契約更新ができることを確認しようとしていることは明白である。

(ウ) B 1 センター長の誤導発言により、地域スタッフは早期退職を余儀なくされることとなるから、そのような誤導発言が許されるか否かは労働条件に関する問題である。

(2) 本件支部と本件センターとの間の支部団交への本件交渉ルールの適用の可否

ア 本件支部と本件センターとの間の支部団交への本件交渉ルールの適用の可否に関する当事者の主張は、次項で当審における当事者の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第 3 争点及び争点に関する当事者の主張」の「4」に記載のとおりであるから、これを引用する。

イ 当審における当事者の主張

(ア) 本件事前了解について

(控訴人の主張)

a 本件事前了解に関する全 4 回の折衝の経緯、状況に照らして、参加人本部は、事務室貸与の問題を事前了解の成立と区別してその後の中央交渉において継続して協議をすることとし、正式交渉の開始を優先しようとしていたもので、本件事前了解を文書化する

場合における表現上の注文の可能性を留保しただけで、内容については異論を差し挟んでおらず、参加人は本件事前了解を口頭で合意したものであるとしか解釈されない。

- b 本件包括継承条項を介して協会とC2労との間において成立している「各級レベルの交渉について」と題する書面のとおりの合意(本件交渉レベル合意, 原判決別紙3)が適用される結果, 支部交渉に中央執行委員の出席が制約されることは明確である。個別具体的なやり取りがなされなかったのは, 参加人が特に異を唱えなかったからであり, 確立していた交渉ルールであったことを裏付ける。
- c 参加人の結成者がC2労を脱退した者であったとしても, 交渉ルールにまで不満があったとは考えられず, 参加人が何ら異を唱えていなかったにもかかわらず, 本件包括継承条項についてだけ合意の効果を否定することは不合理である。
- d 正式交渉を開始する前であるからこそ, その後の交渉に当たっての交渉ルール等基本的事項を定める必要があった。
- e 労働組合からの団交申入れに対し, 使用者が交渉ルール未確立を理由として交渉を拒絶することは原則として許されないとの一般的なルールの存在は, 本件事前了解の合意成立を否定する理由とはならず, 控訴人と参加人は, 昭和57年10月12日から同月18日まで延べ8時間20分もの十分な時間をかけて協議し, 本件事前了解が成立したことにより, 本件交渉ルールも参加人との間で継承されたことから, 正式交渉に移行したものであり, 控訴人は交渉ルール未確立を理由として参加人との交渉を拒否したことはない。
- f 控訴人が支部交渉に中央執行委員の出席を認めない, 又は必要性について確認のために話し合いをするようにと指示した事例は極めて少なく, 事例の記録が残っていないことなどをもって交渉ルールを否定することは実態を無視している。
- g 条件付契約更新制度に関して, 本件事前了解の成立を強く推認させる記載がある文書が存在し, 本件事前了解の成立によって継承された条件付契約更新制度にA4元中央書記長自身が従った行動をとっていることから, 本件事前了解の成立及びそれに基づく本件交渉ルールの存在は強く推認される。
- h 控訴人の交渉記録は, 会議の内容を容観的に保存するためであり, 書証としての信用性は高い。
- i 原判決は, 本件事前了解なくして参加人が事務室貸与等の便宜供与を受けているのかとの疑問に答えていない。本件事前了解が合意されていることを当時の控訴人担当者が明確に認め, 合意の存在を強く推認させる成立に争いのない多くの書証があるにもかかわらず

ならず、これらを見做する姿勢は明らかに経験則に反する。

(被控訴人の主張)

本件事前了解について、控訴人と参加人との間で、参加人側の代表者が署名・押印するなどして確定的な意思の合致があったことを示す書類等は作成されていない。

控訴人と参加人との間では、本件事前了解について認識に差異があり、参加人は昭和59年当時から本件事前了解の全ての項目について合意をしたものでないとの立場を表明していた。

交渉記録においても認識の差異が表れて争いになっており、本件で問題とされる記載自体が曖昧、不明確であって、全体として控訴人の主観的な立場から記載され、客観性が高いとはいえないものである。

(参加人の主張)

交渉記録は、控訴人が作成した記録であるにもかかわらず、参加人が本件事前了解(交渉原則)を合意したとは書いていない。

参加人の結成者は、C2労の執行部の方針のみならず確立していた交渉ルールにも不満があった。

控訴人と参加人との間で交渉ルールは確立されておらず、控訴人は、本件以前に35年もの間、参加人に対して本件交渉レベル合意(原判決別紙3)の交渉ルールを主張したことはない。

そもそも提示も交付もしていない控訴人とC2労の本件交渉レベル合意等の交渉ルールが参加人に継承されることはあり得ない。組合事務室の貸与等は参加人とC2労を差別取扱いしてはならない問題であり、本件事前了解や本件包括継承条項とは無関係の取扱いである。条件付契約更新制度も個々の組合員の契約内容であり、本件事前了解や本件包括継承条項とは無関係の制度である。

参加人と控訴人との間で本件事前了解について合意が成立した事実はなく、控訴人が一方的に作成した交渉記録には不自然かつ事前了解を合意していないことを取り繕うような表現もあり、信用性はない。

(イ) 本件個別合意の成立について

(控訴人の主張)

控訴人のB2担当部長が、参加人に対し、支部交渉による事実確認を促す趣旨で、「本件センターの現場で、通常のメンバーで一度話し合ってはどうか」と提案したところ、参加人は「具体的な証拠を指摘する」と述べたが、本件を支部に差し戻すことについての上記提案に異議を述べることなく受け入れ、その後実際に支部交渉が行われる運びとなったのだから、支部交渉に中央執行委員は出席しないという合意が少なくとも黙示的には成立したと解するのが合理的である。

支部交渉に中央メンバーが出席することは適当でないとして再考を求めることは交渉方法についての話し合いにおける極めて常識的な要求であると考えられるが、かかる合理的な要求を無理矢理に団交拒否と評価し、労組法上の不当労働行為として強く非難すべきではない。

(被控訴人の主張)

参加人が支部交渉への移行に同意したのは、これ以上この問題を中央交渉で話し合っても意味がない等の控訴人の発言を受け、それ以上の進展は見込めないと判断してやむを得ず採った対応である。中央執行委員が出席しないという合意が黙示的に成立していたとの控訴人の主張には根拠がなく失当である。

また、控訴人は、平成23年6月13日の団交申入れに対し、中央執行委員が出席するなら交渉しない旨述べてこれに応じず、同年7月12日の支部交渉において中央執行委員の出席を認めず、参加人が中央書記長らを出席させないこととするまで交渉は行われていないのであって、このような控訴人の態度は団交を拒否しているものである。

(参加人の主張)

B2担当部長は、「通常のメンバーで話し合っただろうか」とは提案していない。平成23年4月27日の中央団交におけるB2担当部長の提案は、参加人の中央執行委員の支部団交への出席を排除する意思を一切含まないものであった。

控訴人と参加人との間で、支部交渉には中央執行委員は出席しないとの合意が黙示的に成立したことは全くない。

控訴人は、参加人の中央執行委員の出席を理由に支部団交を拒否し、あるいは中央執行委員の支部団交出席を拒否したのである。

### (3) 本件出席拒否の不当労働行為該当性

本件出席拒否の不当労働行為該当性に関する当事者の主張は、原判決の「事実及び理由」中の「第3 争点及び争点に関する当事者の主張」の「5」の「(1)」「(2)」「(3)」の各イに記載のとおりであるから、これを引用する。

## 第5 当裁判所の判断

### 1 地域スタッフの労組法上の労働者性(当審における争点1)について

地域スタッフの労組法上の労働者性(争点1)についての判断は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第4 当裁判所の判断」の「1」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

(1) 原判決40頁8行目「をしている。」を「をしているが、ほとんどの再委託先は地域スタッフの親族や知人・友人である。」に改める。

(2) 原判決40頁15行目「全ての受託者団体と」から17行目末尾まで

を「毎年度の事務費単価や実施要領等について、控訴人と地域スタッフの間で個別の協議が行われることはなく、全ての受託者団体と合意に至らない場合であっても、最終的には控訴人において決定している。」に改める。

(3) 原判決 4 8 頁 1 行目「原告協会からの」から 2 行目末尾までを「控訴人からの個別的業務の依頼に応ずるべき関係があるとはいえないものの、目標数達成に向けた業務依頼に応ずるべき関係にあると認められる。」に改める。

(4) 原判決 4 8 頁 1 3 行目, 1 4 行目「その労務の提供に当たり」から 1 5 行目末尾までを「控訴人から、個別的な労務の提供について具体的な拘束を与え、指揮監督を行う関係にあるとはいえないものの、その労務の提供について日時や場所等について一定の拘束を受けており、その指揮監督を受けていると認められる。」に改める。

(5) 原判決 4 8 頁 2 4 行目「再委託先の」から 2 6 行目「弁論の全趣旨」までを「再委託は、目標数達成のために親族や知人・友人の助力を得るといふ域を出ないとみられること、控訴人が把握している兼業の地域スタッフ数はそれほど多数ではないこと」に改める。

## 2 本件出席拒否の不当労働行為該当性(当審における争点 2)について

### (1) 本件交渉事項の義務的団交事項該当性

#### ア 事実関係

原判決の「事実及び理由」中の「第 4 当裁判所の判断」の「3」の「(1)」(ただし、原審第 2 事件のみに関する部分を除く。)に記載のとおりであるから、これを引用する。

#### イ 判断

義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働組合の構成員の労働条件その他の待遇、当該労働組合と使用者との間の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と解される。本件 70 歳定年発言についてみると、地域スタッフの委託契約の更新を 70 歳以上であっても可能とするかどうかは労働条件に関する事項であることが明らかである。しかるに、本件 70 歳定年発言についてみると、控訴人において、契約更新について年齢制限を設けておらず、70 歳以上に達しても更新を可能とすることが確定的運用となっていたとしても、センター長という責任のある立場の者が、あたかも 70 歳以上では契約更新をすることができないというような発言をしたとすれば、実施要領には高齢化により業務遂行に支障が生ずるおそれがあるときの取扱いの定めがあることも相まって、現実の運用として 70 歳以上でも契約更新を可能としているのか、人によって差異がないのか、今後運用が変更されるのかといった疑義が生じ得るところであり、現実の運用実態を確認し、場合によっては現実の運用の是正を求めるなどのことも交渉のそ上に上ってくると考えられる。実際にも、B 1 センター長が A 1 副委員長に 70 歳の到達を機に辞職届を提出させ、委託契

約の更新を求めないよう誘導したことが参加人により問題視されていたものである。そして、このようなことは、労働条件に関する事項であるということができるから、本件交渉事項は義務的団交事項を含むものであるということができる。

当審において、控訴人は、地域スタッフが70歳で退職しなければならないという労働条件が存在しないことも、本件各交渉申入れ時には明らかになっており、本件交渉事項としてB1センター長の誤導発言の有無を問題にしていたにすぎない、70歳定年発言は、実施要領に記載された契約更新の取扱いとは何ら関係がないのであるから、団体交渉の交渉事項となることはあり得ず、委託契約の更新が営業センターで行われるとしても同様である、70歳定年発言が「高齢者の取扱い」を受けることを示唆しているなどと評価することもできないなどとして、本件交渉事項に義務的団交事項は含まれないと主張する。

しかし、本件70歳定年発言を交渉事項とすることを上記のように捉えれば、これが労働条件に関する事項を含むものであるということができることは上記説示のとおりであり、控訴人の上記主張を採用することはできない。

(2) 本件支部と本件センターとの間の支部団交への本件交渉ルール適用の可否

ア 本件支部と本件センターとの間の支部団交への本件交渉ルール適用の可否についての判断は、次のとおり補正し、次項に当審における当事者の主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第4 当裁判所の判断」の「4」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

(ア) 原判決59頁12行目「本件事前了解の」から15行目「いえない。」までを「本件事前了解において、本件包括継承条項によって支部交渉に本件交渉レベル合意が適用になるかどうかは明示されておらず、支部交渉において中央執行委員の出席が制約されるかどうかも明確にされていない。」に改める。

(イ) 原判決60頁26行目「C3労」を「参加人」に改める。

(ウ) 原判決61頁14行目「同記録に」から15行目「その後」までを削除する。

(エ) 原判決62頁23行目「イ」の項を次のとおり改める。

「イ しかしながら、証拠によれば、控訴人が、参加人に対し、本件各発言については支部団交で交渉することを提案したことは認められるものの、参加人の中央執行委員の出席を認めないことまで明示的に提案したと認めるに足りる証拠はなく、参加人との間で、出席者の範囲について協議したことがあったとも認められないから、本件個別合意が成立したと認めることはできない。」

## イ 当審における当事者の主張に対する判断

### (7) 本件事前了解について

控訴人は、控訴人の作成した交渉記録によって認められる4回にわたる折衝の経緯、状況に照らして、参加人は、本件事前了解の交渉原則案の内容については異論を差し挟んでおらず、文書化する場合の表現上の注文の可能性を留保しただけであるし、本件包括継承条項を介して適用される本件交渉ルール合意が明確に支部交渉に中央執行委員の出席が制約されることを定めているのであって、本件包括継承条項についてのみ合意の効果を否定することは不合理であると主張する。

しかし、上記交渉記録によれば、その中立性や公平性の点を措いても、最終交渉日(4回目)の上記交渉記録には、本件事前了解について「(参加人から)文書確認の段階では表現上の注文があり得る」、「(参加人が)基本精神を理解するとして」、「事前了解事項については両者の合意は成立したという立場を双方とることとした」などの当事者の真意は文書とは別にあるかのような間接的で曖昧さが残る表現が用いられており、端的に控訴人と参加人との間において本件事前了解について合意が成立した旨が記されているものではない。

また、控訴人と参加人との間で、前記折衝の結果、本件事前了解どおり合意が成立したのであれば、参加人においては労使間の約束事は書面化する扱いであることからしても、双方の意思が合致したことを明示する書面が作成されてしかるべきであるが、特に書面化の妨げとなるような事情も窺われないにもかかわらず、控訴人と参加人との間で本件事前了解どおりの合意を明示する書面は作成されていない。

そして、上記交渉記録によっても、全4回の折衝中に、本件包括継承条項を介して参加人との団交に本件交渉レベル合意が適用されることや支部交渉において中央執行委員の出席が制約されることについて、個別具体的なやり取りがされた形跡がないことは原判決認定のとおりであり、本件事前了解には、団交の出席者につき「参加人側の団交の出席者は参加人の組合員によって選出された執行委員の中から若干名」との定め以上の限定はされておらず、支部交渉において中央執行委員の出席が制約される旨の定めはない。本件事前了解には、それ自体に具体的な交渉ルールが定められており、団交の出席者のほか交渉申入れの方法や交渉時間などについても定めがあるにもかかわらず、支部交渉の出席者の制約についての定めがないことに照らしても、支部交渉において中央執行委員の出席が制約されることについて本件包括継承条項を介して本件交渉レベル合意を適用するものとしているとは解し難い。

また、参加人が昭和59年に作成した「条件付契約更新制度の見

直しについて」と題する書面には、参加人は「組合結成時にすでにあるルールとして否定も肯定もできないままに「交渉に当たっての事前了解」により継承させられた」、参加人が控訴人と「条件付契約更新についてのルールについて交渉を行い合意した経緯はない」旨記載されており、昭和60年の都労委での審問でA4元中央書記長が本件包括継承条項には反対した旨を述べていることを併せると、本件包括継承条項によってC2労が妥結した過去の取決事項の全てを確定的に参加人に継承させる趣旨のものではないという参加人の認識が窺われることは原判決認定のとおりである。

以上によれば、控訴人及び参加人において、本件事前了解については、全4回の折衝の結果、「口頭確認」がされたとしても、その趣旨は、終局的に労使双方を拘束する合意の成立を意味するものではなく、控訴人と被控訴人との間で、本件事前了解によって直ちに支部交渉への中央執行委員の出席の制約について労使双方を拘束する効力を有する確定的な合意が成立したとまでは認められないというべきである。

控訴人は、本件包括継承条項によって、事務室貸与等の便宜供与を含め参加人が控訴人とC2労との合意は全て承継している旨主張するが、参加人が控訴人から事務室貸与等の便宜供与を受けているとしても、控訴人と参加人との間で、それらとは性質の異なる本件交渉レベル合意までが直ちに承継されるというものではない。また、参加人が平成4年に作成した書面に「本件事前了解に基づき」との記載があるが、同書面は、参加人の役員の組合活動への専従的従事に関する届出であり、参加人が本件交渉ルールとは関係のない本件事前了解の内容の一部につき、それに従った運用をしていたとしても、そのことをもって直ちに本件事前了解において本件交渉ルールを含めた合意が成立した、あるいは承継されたとはいうことはできず、上記認定は左右されない。

なお、原判決認定のとおり、控訴人と参加人との支部団交において中央執行委員が出席している例があり、これに照らせば、支部団交には中央執行委員が出席しないという本件交渉慣行が存在するとも認められない。

(イ) 本件個別合意に基づく本件交渉ルールの適用の可否について

控訴人は、控訴人のB2担当部長が、参加人に対し、支部交渉による事実確認を促す趣旨で、「本件センターの現場で、通常のメンバーで一度話し合ってはどうか」と提案したところ、参加人は上記提案に異議を述べることなく受け入れ、支部交渉が行われる運びとなったのだから、支部交渉に中央執行委員は出席しないという合意が少なくとも黙示的には成立したと解するのが合理的であると主張する。

しかし、B2担当部長から上記のような提案があったとしても、こ

れが、参加人の中央執行委員の出席を認めないことを明示的に提案したとまでは解されず、参加人との間で、出席者の範囲について協議したことがあったとも認められないことは前記引用に係る補正後の原判決のとおりである。

そして、前記のとおり、使用者は、特段の事情がない限り、労働組合の代表者又はその委任を受けた者の出席を拒みえない(労組法6条参照)のであり、一般的には出席者の制約がない中で、特定の団交について、参加人の中央執行委員の出席を認めないことを個別に合意するのであるから、通常であれば、控訴人と参加人との間でその旨の意思の合致が明確となるような措置がとられてしかるべきところ、そのようなことはうかがわれず、単に上記のようなB2担当部長からの提案があったことから、本件個別合意が成立したと認めることはできない。

ウ したがって、本件各発言に関する支部交渉において、本件個別合意に基づき本件交渉ルールが適用されるということとはできない。

(3) 本件出席拒否の不当労働行為該当性

上記(1)及び(2)のとおり、本件各交渉申入れに係る本件交渉事項には義務的団交事項が含まれており、本件事前了解、本件慣行ないし本件個別合意に基づき控訴人と参加人との間で本件交渉ルールが適用されるとはいえないから、本件においては、原則どおり、使用者である控訴人は、特段の事情がない限り、団交への労働組合の代表者又はその委任を受けた者の出席を拒みえない。

しかし、本件の全証拠を検討しても、本件各発言に係る支部交渉において、参加人の中央執行委員の出席を認めるべきでない特段の事情が存在するとは認められない。

そうすると、参加人の中央執行委員の出席を認めるべきでない特段の事情がないにもかかわらず、原判決の前提事実のとおり、控訴人は、本件各交渉申入れにつき、中央執行委員が出席する場合には本件各発言に関する支部団交に応じないという対応(本件出席拒否)をしていたのであるから、かかる控訴人の対応は正当な理由のない団交拒否(労組法7条2号)に該当するというべきである。

なお、控訴人は、原審において、平成23年4月8日の中央交渉以降、事実調査を実施したものの、本件各発言がされた事実を確認することができず、中央本部は、本件支部からの報告を鵜呑みにして十分な事実確認を行っていない様子であり、中央交渉では交渉の進展が期待できない状況となった、本件各発言については、支部交渉に入る前の段階で既に団交義務を尽くしていたなどとも主張するが、本件経緯にも鑑みれば、控訴人主張の事情は、中央執行委員が支部メンバーとともに、支部団交に出席することを認めるべきでない特段の事情とはいえず、控訴人の本件出席拒否に正当な理由があるとはいえない。

以上のとおり、本件出席拒否は、労組法7条2号所定の不当労働行為に該当する。

### 3 小括

以上のとおりであるから、原判決の認定・説示のとおり、控訴人の不当労働行為による被害の救済として都労委が命じた初審命令を維持した本件命令は適法である。

その他、控訴人の主張に鑑み、本件訴訟記録を精査しても、前記認定判断を左右するに足りる的確な主張立証はない。

### 第6 結論

よって、控訴人の請求は理由がないから棄却すべきであるところ、これと同旨の原判決は相当であって、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第22民事部