

令和元年12月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成31年（行ウ）第2号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和元年10月11日

判決

原告 X1株式会社

（以下「原告X1」という。）

原告 X2株式会社

（以下「原告X2」といい、原告X1と併せて以下「原告ら」という。）

被告 福島県

同代表者兼処分行政庁 福島県労働委員会（以下「県労委」という。）

同補助参加人 Z労働組合（以下「補助参加人」という。）

主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

福島県労働委員会が福労委平成30年（不）第2号事件について平成31年2月26日付でなした命令の主文第1項及び同第2項を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告らが、補助参加人の申立てに係る不当労働行為救済命令申立事件について、平成31年2月26日付けで、県労委から、誠実に団体交渉に応じること及びこれに応じた旨の県労委への報告を命じる旨の救済命令を受けたところ、同救済命令は原告X1を名宛人としている点及び団体交渉拒否に正当な理由がないとしている点で違法であると主張し、その取消しを求めた事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告X1は、冠婚葬祭に係る事業を目的とする株式会社であり、結婚式場「C」（以下「C」という。）等を経営している。

イ 原告X2は、平成20年11月5日、原告X1から結婚式場の調理部門が独立して設立された株式会社であり、原告X1に資本100%を保有されている子会社である。平成23年7月1日、現在の商号に変更され、代表取締役はB1（以下「B1社長」という。）である。

ウ A1（以下「A1」という。）は、平成17年12月、原告X1との間で、勤務開始日を平成18年7月1日として年俸制での雇用契約を締結し、以降、Cでパンの製造業務に従事していた。その後、A1は原告X2に転籍したが、勤務場所、業務内容は従前と同様であった。また、原告X2の従業員の給与については、Cの料理長B2（以下「B2料理長」という。）が従業員の労働時間を集計して原告X1に提出し、同社総務課のB3（以下「B3」という。）の確認を経て支給されていたところ、A1については、遅くとも、最後に出勤した平成27年9月以降、賃金や労働時間の相談はB3が対応していた。

エ 補助参加人は、福島市に事務所を置く、A4労働組合の福島県における組織である。

(2) 不当労働行為救済申立てに至る経緯

ア 原告X2は、平成27年10月7日、A1に対し、同月31日付けでの懲戒解雇を通知した。

イ 補助参加人は、同月28日、原告らに対し、A1が補助参加人に加入した旨を通知するとともに、同人の解雇の撤回等を交渉事項とする団体交渉を同月30日中に開催するよう申し入れた。

これを受けて、補助参加人と原告X2は、同月30日から平成30年3月13日まで、合計5回にわたり、団体交渉を行った。これらの

団体交渉には、いずれも原告X1の総務課に所属するB3が出席した。

ウ 補助参加人は、平成30年4月11日、原告らに対し、A1について、平成27年1月から同年9月分の時間外労働に対する賃金の支払、懲戒解雇に対する慰謝料の支払と謝罪、平成27年10月1日から同月3日までの賃金の支払、同月4日から平成28年11月1日までの賃金と労働者災害補償保険に基づく休業補償給付との差額の支払、長時間労働に対する慰謝料の支払と謝罪及び原告らがA1の労働時間を掌握していなかったことに対する慰謝料の支払を交渉事項として、団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、原告X2は、平成30年5月1日、補助参加人に対し、本件紛争は訴訟において公正中立な裁判官の判断により解決するのが望ましい段階に至っているものと考えられるので、団体交渉開催の申入れには応じられないと回答した。

補助参加人は、同年5月25日、B3に対し、上記回答の真意を電話で確認したところ、同人は、裁判で解決したい旨回答した。

(3) 不当労働行為救済申立て

ア 補助参加人は、平成30年6月21日、県労委に対し、原告らが、補助参加人より同年4月11日付けで申入れのあった団体交渉について、申入れ事項が裁判で係争中であることを理由に拒否したことが、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して、不当労働行為救済申立てを行った（福労委平成30年（不）第2号）。

イ 県労委は、平成31年2月26日、原告らは、補助参加人が平成30年4月11日付けで申し入れた団体交渉について、裁判で係争中であることを理由に拒否してはならず、誠意をもって速やかに応じなければならない、原告らは、上記の団体交渉に応じたときは、速やかに

県労委に文書で報告しなければならないとの不当労働行為救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

2 争点

(1) 原告X1が労組法7条の「使用者」に該当するか否か

(原告X1の主張)

原告X1はA1と直接の雇用関係になく、労組法7条の「使用者」には該当しない。

本件救済命令は、原告X1の職員であるB3が団体交渉に出席し、対応していたことを理由のひとつとして原告X1の使用性性を認める判断をしている。しかし、B3は、補助参加人が原告X1をも団体交渉の名宛人としたため、深く考えずに団体交渉に出席していたに過ぎず、法律専門家ではない一般企業の従業員であるB3が団体交渉に出席したことをもって、原告X1が労組法7条の「使用者」に該当するとはいえない。

(被告及び補助参加人の主張)

雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、その事業主は労組法7条の「使用者」に当たる。

本件では、原告X1が原告X2の資本を100%保有する完全親会社であること、B3が実質的な交渉権限を有していたこと、原告X1が原告X2の従業員の労務管理に携わっていたこと、B3の発言を踏まえA1の解雇が撤回されていること等から、原告X1が、原告X2の労働者の労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと認められる。

したがって、原告X1は、労組法7条の「使用者」に該当する。

(2) 原告らによる団体交渉の拒否に「正当な理由」(労組法7条2号)があ

るか否か

(原告らの主張)

団体交渉とは、互いに譲歩しながら話し合いにおいて解決を図ることを目的とするものであるから、もはや団体交渉を行う余地がない程度にまで紛争が発展している状況にある場合には、労使の自主的な交渉により、紛争の解決を図ることが可能な状態にあるとはいえず、団体交渉の拒否には「正当な理由」(労組法7条2号)があるというべきである。

原告らは、補助参加人の申立に係る不当労働行為救済命令申立事件の審理において、単にB3と原告X2との間において民事訴訟が係属中であることのみならず、当該民事訴訟において双方の主張が真っ向から対立している中心的争点が補助参加人の求める団体交渉の交渉事項となっていることから、もはや団体交渉を行う余地がない程度にまで紛争が発展している状況にあると主張していた。しかしながら、本件救済命令は、当該民事訴訟での争点、これに対する双方の主張及びそれらを踏まえた双方の対立状況等を認定しないまま、「裁判の係争中であっても、労使の自主的な交渉により、紛争の解決を図ることが望ましい」として、団体交渉の拒否には正当な理由がないと判断した。

したがって、本件救済命令は、当該民事訴訟での争点、これに対する双方の主張及びそれらを踏まえた双方の対立状況等の認定を怠り、上記原告らの主張について判断をしなかった点において、その判断過程に重大な不備があるから、違法である。

(被告及び補助参加人の主張)

労働者と使用者との間で民事訴訟が係属していても、団体交渉の余地がないといえない限り、そのことをもって団体交渉の拒否に「正当な理由」(労組法7条2号)があるとはいえない。

県労委は、労災認定がなされたことを踏まえた要求事項について第5

回団体交渉で初めて協議事項となったこと、労働時間の確定に必要な資料が出揃った日以降第5回団体交渉が開かれるまで長時間を要したこと、第5回団体交渉が、専ら原告らの準備の欠如や不誠実な交渉態度により、ほとんどまともな交渉にならなかったこと等から、十分に補助参加人の要求事項の協議が行われたとはいえず、団体交渉の余地がないとはいえないとした。

したがって、原告らによる団体交渉の拒否について正当な理由があるとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実に加え、掲記の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告らと補助参加人との第1回ないし4回団体交渉について

ア 第1回団体交渉

平成27年10月30日、第1回団体交渉が開催され、同団体交渉には、会社側から、原告X2のB1社長、原告X1総務課のB3、特定社会保険労務士1名、補助参加人側から、A2執行委員長(以下「A2執行委員長」という。)、A1、A3氏の合計6名が出席し、組合側と会社側の間で、A1に対する同年10月31日付け懲戒解雇の撤回及び平成21年分以降の差額賃金の支払等を巡って交渉がなされた。

上記交渉において、補助参加人は、当面の間、A1の解雇に伴う手続を行わないよう要請したところ、B3は「分かりました」と回答した。

次回日程について、B1社長の日程を踏まえ、B3とA2執行委員長が調整することを確認し、団体交渉を終了した。

イ 第2回団体交渉

同年12月2日、第2回団体交渉が開催され、同団体交渉には、会社側から、原告X2のB1社長、B2料理長、原告X1総務課のB3、特定社会保険労務士1名、補助参加人側から、A2執行委員長、A1、A3氏の合計7名が出席し、A1の差額賃金の支払、解雇撤回、雇用継続及び労災申請への協力について交渉がなされた。

なお、上記交渉において、補助参加人が団体交渉申入書に記載した要求事項を読み上げ、たところ、B3が、最初に差額賃金の問題について発言したため、同事項から交渉を開始した。

次回日程について、B3とA2執行委員長とで調整することを確認し、団体交渉を終了した。

ウ 第3回団体交渉

平成28年1月13日、第3回団体交渉が開催され、同団体交渉には、会社側から、原告X2のB1社長、B2料理長、原告X1総務課のB3、会社側の代理人B4弁護士、特定社会保険労務士1名、補助参加人側から、A2執行委員長、A1、A3氏の合計8名が出席し、A1の差額賃金の支払、解雇撤回、雇用継続、労災申請及び労働時間の確定について交渉がなされた。

上記交渉において、差額賃金の支払予定額とその支払方法について確認され、団交期日間に懲戒解雇を撤回した理由について、B1社長から説明がなされた。また、補助参加人が会社側に対し、労働時間の算定資料を求めるとともに、傷病手当金申請への協力を求めたところ、B3は、傷病手当金の点も含めて要望していただき検討する旨述べた。

次回日程については、組合側が要望を提出し、その検討を踏まえて開催することが確認された。

エ 第4回団体交渉

同年3月22日、第4回団体交渉が開催され、同団体交渉には、会

社側から、原告X2 B1 社長、B2 料理長、原告X1 総務課のB3、会社側の代理人B4 弁護士、特定社会保険労務士1名、補助参加人側から、A2 執行委員長、A1、A3 氏の合計8名が出席し、A1が就労不能であることの証明、労働時間の確定について交渉がなされた。

上記交渉において、補助参加人は、会社側に対し、労働時間の確定のために、A1の事業場への入館時刻や出勤簿の原本の提出を求めたところ、会社側は、原告X1にデータがあることを認めた。補助参加人が同データの提出を求めたところ、会社側は提出について検討し後日回答する旨述べた。

(2) 平成28年10月の原告らによる団体交渉拒否について

B4 弁護士らは、原告らの代理人として、平成28年9月21日、補助参加人に対し、平成27年10月下旬から、原告X2におけるA1の勤務等に関し、複数回にわたって団体交渉の機会を設けてきたが、原告らとしては、紛争の一回的かつ早期解決のため、裁判所の手続を利用して解決を図る方針とした旨通知した。

補助参加人は、平成28年10月2日、原告らに対し、上記通知についての説明を求めるとともに、A1の勤務終了時刻について組合側の説明をしたい旨告知し、これらを議題とする団体交渉を同年10月7日に開催するよう申し入れた。

これに対し、B4 弁護士らは、原告らの代理人として、同年10月6日、補助参加人に対し、上記通知のとおり、原告らは本件に関し裁判所の手続を利用することとしたので、団体交渉の申し入れには応じられない旨回答した。

(3) 原告X2による調停申立て等

ア 原告X2は、平成28年12月14日、A1との雇用関係の調整のため、福島簡易裁判所へ調停を申し立て、調停期日が2回開かれたが、

平成29年4月13日、A1の不出頭により不成立で終了した。

イ 原告X2は、同年5月10日、A1との雇用関係の調整のため、福島県労働委員会へ個別的労使関係調整を申請したが、A1が応諾しなかったため同月31日付けで、不開始で終了した。

(4) 原告X2とA1との間の民事訴訟について

ア A1は、平成29年7月19日、原告X2を被告として、同社に対して時間外労働に係る未払賃金の支払を求める賃金請求訴訟を福島地方裁判所へ提起した（当庁平成29年(ワ)第164号）。

イ 原告X2は、同月31日、A1を被告として同人に対する債務が何ら存在しないことの確認を求めて債務不存在確認請求訴訟を福島地方裁判所へ提起した（当庁平成29年(ワ)第171号）。

A1は、平成30年8月31日、上記債務不存在確認請求訴訟に関し、原告X2を反訴被告として、未払賃金及び長時間労働に係る損害賠償の各支払を求める反訴請求訴訟を提起した（当庁平成30年(ワ)第167号）。

ウ 上記アの賃金請求事件、上記イの債務不存在確認請求事件及び反訴請求事件は、併合審理されている。

(5) 平成29年12月の原告らによる団体交渉拒否について

ア 補助参加人は、平成29年7月27日、A1の労働者災害補償保険に基づく休業補償給付の支給決定を踏まえ、A1について、平成27年1月から同年9月分の時間外労働に対する賃金の支払、懲戒解雇に対する慰謝料の支払と謝罪、平成27年10月1日から同月3日までの賃金の支払、同月4日から平成28年11月1日までの賃金と労働者災害補償保険に基づく休業補償給付との差額の支払、長時間労働に対する慰謝料の支払と謝罪及び原告らがA1の労働時間を掌握していなかったことに対する慰謝料の支払を交渉事項とする団体交渉を平成

29年8月9日に開催するよう原告らに申し入れた。

これに対し、B4弁護士らは、原告らの代理人として、同月4日、補助参加人に対し、民事訴訟での解決を希望するとして、同申し入れには応じられない旨回答した。

イ 補助参加人は、同年12月8日、再度、団体交渉を開催するよう原告らに申し入れた。

これに対し、B4弁護士らは、原告らの代理人として、同月18日、補助参加人に対し、求められている団体議題はいずれも民事訴訟の審理の対象になっているとして、同申し入れには応じられない旨回答した。

(6) 原告らと補助参加人との第5回団体交渉について

ア 補助参加人は、平成29年12月28日、原告らに対し、A1の労働者災害補償保険に基づく休業補償給付決定を踏まえ、A1について、平成27年1月から同年9月分の時間外労働に対する賃金の支払、懲戒解雇に対する慰謝料の支払と謝罪、平成27年10月1日から同月3日までの賃金の支払、同月4日から平成28年11月1日までの賃金と労働者災害補償保険に基づく休業補償給付との差額の支払、長時間労働に対する慰謝料の支払と謝罪及び原告らがA1の労働時間を掌握していなかったことに対する慰謝料の支払を交渉事項とする団体交渉を平成30年1月16日に開催するよう原告らに申し入れた。

イ 第5回団体交渉

平成30年3月13日に第5回団体交渉が開催され、同団体交渉には、会社側から、原告X2のB1社長、B2料理長、原告X1総務課のB3、補助参加人側から、A2執行委員長、A1、A3氏の合計6名が出席し、上記交渉において、補助参加人は、原告らに対し、第4回団体交渉から約2年間にわたり団体交渉の開催に応じなかったことを抗議するとともに、今回団体交渉に応じた理由を原告らに確認した

ところ、B 3 は、顧問弁護士から、裁判で進める考えもあるが、団体交渉は憲法上認められた権利であるというアドバイスがあったことから、当方の考えを改めて主張する場という意味での交渉は良いのではないかということで応じた旨を述べた。

補助参加人は、原告らに対し、労働者災害補償保険に基づく休業補償給付決定の理由について、福島労働基準監督署に確認したか否か質問したところ B 3 は、福島労働基準監督署から事業所に対する経緯等の説明義務はないと言われた旨回答した。

補助参加人は、A 1 の長時間労働や労働時間の特定作業に伴う、慰謝料の支払について、会社側に回答を求めたところ、B 3 は、「くりかえしになってしまいますけども、具体的な事につきましては、この段階でも、交渉ではちょっとっていうふうに、思いますけども」、「ご存知のとおり、グループ企業ですので、グループ等の代表もいますし、あと弁護士さんの方とも相談しなければいけないので、なかなか、はい」と述べた。

これを受けて、補助参加人は、代表や代理人の弁護士とは、まだ相談ができていないのかと原告らに確認を求めたところ、B 3 は、「書面の方は見ておりますけれども、慰謝料という記載になってはいますが、具体的な金額等の要求はないと思うけれども、そういったことを、どのようにお考えかということをお聞きした方がよいのかと思いますので」と述べた。補助参加人は、例えば懲戒解雇の関係で支払を求める慰謝料の具体的な金額はいくらか聞きたいという趣旨か質問したところ、B 3 は、「はい」と述べた。

補助参加人は、次回の団体交渉までに要求事項に対しての回答を持ってきてもらい、議論のかみ合わせを進めていきたい旨の意向を示すとともに、今回の団体交渉で交渉を決裂させるつもりか否かを質問し

たところ、B 3は、「うーん、そういうふうなことは言われてないですけど」と述べた。

補助参加人は、原告ら、に対し、団体交渉の継続についても、持ち帰って検討するとの回答では、団体交渉は終われない旨述べたところ、B 3は、団体交渉の継続については、原告X 1の役員と相談しなければならぬ旨回答した。

原告らは、休憩時間中に原告X 1の取締役B 5と連絡をとり、次回の団体交渉を開催する旨補助参加人に回答した。

補助参加人は、B 3に対し、今回の団体交渉の受諾を決めたのは誰なのか質問したところ、B 3は、原告X 1のB 6社長の判断であると回答した。また、補助参加人が団体交渉において、決定権限を有しているのは誰なのか質問したところ、B 3は、最終的な判断は原告X 1の取締役であるであるB 6、B 7の両社長であると回答した。

補助参加人は、原告らに対し、次回の団体交渉においては、決定権のある者が出席すること、交渉事項に対し回答を行うこと、原告らで把握しているA 1の労働時間を資料として提出することを要求した。

また、B 3とA 2執行委員長により団体交渉の日程を調整し、遅くとも平成30年5月中に次回の団体交渉を開催することを双方で確認し、団体交渉を終了した。

(7) 平成30年5月の原告らによる団体交渉の拒否について

ア 補助参加人は、平成30年4月11日、原告らに対し、A 1について、平成27年1月から同年9月分の時間外労働に対する賃金の支払、懲戒解雇に対する慰謝料の支払と謝罪、平成27年10月1日から同月3日までの賃金の支払、同月4日から平成28年11月1日までの賃金と労働者災害補償保険に基づく休業補償給付との差額の支払、長時間労働に対する慰謝料の支払と謝罪及び原告らがA 1の労働時間を

掌握していなかったことに対する慰謝料の支払を交渉事項として、団体交渉の開催を申し入れた（前記前提事実(2)ウ）。

イ これに対し、原告X2は、平成30年5月1日、補助参加人に対し、以下の(ア)及び(イ)の経緯により、本件紛争は係属中の民事訴訟において公正中立な裁判官の判断により解決するのが望ましい段階に至っているものと考えられるので、団体交渉開催の申入れには応じられないと回答した。

(ア) 平成27年10月30日から平成30年3月13日まで合計5回にわたって団体交渉を行っており、その間、原告X2から福島簡易裁判所への雇用関係調整調停の申立てや、福島県労働委員会への個別的労使関係調整手続の申請を行ったが、いずれも、A1の意向により不調に終わったこと。

(イ) A1及び補助参加人はあくまでも団体交渉での話合いにしか応じられないという意向を示す一方で、平成29年7月19日には、A1が、原告X2に対して未払賃金の支払を求める賃金請求訴訟を提起し、原告X2も、同月31日に、A1に対する債務不存在確認請求訴訟を提起し、これらの訴訟は併合されて、現在、福島地方裁判所に係属中であること。

ウ 補助参加人は、平成30年5月25日、B3に対し、上記回答の真意を電話で確認したところ、同人は、裁判で解決したい旨を回答した。

以降、原告らは、団体交渉の開催に応じていない。

2 原告X1が労組法7条の「使用者」に該当するか否か

労組法7条に定める「使用者」は、労働契約上の雇用主がこれに該当するのはもちろんであるが、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、そ

の限りにおいて、その事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当である（最高裁判所平成5年（行ツ）第17号同7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁参照）。

これを本件についてみると、現在の原告X1はA1の労働契約上の雇用主ではない（前記前提事実(1)）が、もともとA1は、原告X1の従業員として採用され、同社の経営する結婚式場の調理部門でパン職人として勤務していたところ、同社の調理部門が分社化されて原告X2が設立されると同社に転籍したものであり、当初から現在まで勤務場所・業務内容は同じであること（前記前提事実(1)イウ）、現在でも、原告X1は原告X2の完全親会社であること（前記前提事実(1)イ）、原告X2の従業員の給料については、同社のB2料理長が労働時間を集計するものの、それを原告X1総務課のB3に提出し、同人の確認を経て支給される仕組みになっていたこと（前記前提事実(1)ウ）、遅くとも平成27年9月以降は、B3がA1の賃金や労働時間についての相談に対応していること（前記前提事実(1)ウ）、A1の懲戒解雇、未払賃金、長時間労働に関して5回にわたり団体交渉が開催されているところ、この間、原告X1は団体交渉の相手方として申し込まれても、使用者ではないとして異議を述べた形跡はなく、むしろ同社総務課のB3を全会に出席させ、同人は、原告X2のB1社長よりも積極的に発言し、補助参加人の要求に対しても自ら返答するなど、実質的な交渉を行っていること（上記認定事実(1)及び(6)）、原告X2を含めて団体交渉の開催、交渉継続の拒否は原告X1の役員が決定していること（上記認定事実(6)）に鑑みれば、原告X1は、A1の労働契約上の雇用主ではないものの、団体交渉の要求事項であるA1の解雇、長時間労働、未払賃金の支払等のいずれの関係においても、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるといえ、その限りにおいて、労組法7条の使用者に当たるものといえる。

3 原告らによる団体交渉の拒否に「正当な理由」(労組法7条2号)があるか否か

原告らは、原告X2とA1との間に労働関係の民事訴訟が係属しているところ、補助参加人が団体交渉を求めている事項は、上記民事訴訟において真向から主張が対立する争点と重なるものであり、もはや団体交渉を行う余地がない程度にまで紛争が発展している状況にあるため、団体交渉の拒否には正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、上記団体交渉の経緯(上記認定事実(1)ないし(7))をみると、第1回及び第2回の団体交渉では主として懲戒解雇の撤回や未払賃金等について交渉され、第3回以降は長時間労働や残業代の関係の交渉が中心であり、労災認定後にこれを踏まえての交渉は第5回が初めてであるところ、特に第5回の団体交渉では、補助参加人の求める協議事項については、未払賃金や残業時間に関する紛争等、義務的団交事項が含まれているにもかかわらず、これに対して原告らが明確な回答をしないなど、十分な交渉はされておらず、到底誠実な対応をしているとはいえない。また、団体交渉中に労働者個人を相手方として民事調停や個別的労使関係調整を申し立てるなどしている。そして、民事訴訟が係属し、そこでの中心的争点が共通であるとしても、これを理由に正当な理由を肯定すれば、使用者はいつでも提訴すれば団体交渉を拒否する理由を生成できることになり、団体交渉の意義を失わせてしまう。

以上に鑑みれば、原告の団体交渉の拒否には正当な理由はなく、本件救済命令に違法性はない。

第4 結論

以上によれば、原告らの請求にはいずれも理由がないからこれをいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

福島地方裁判所第一民事部