

令和2年1月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成31年(行ウ)第92号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 令和元年10月21日

判決

原告 株式会社X

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z協議会

主文

- 1 原告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も含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求の趣旨

中央労働委員会が中労委平成29年(不再)第21号事件について平成31年1月31日付けでした命令をいずれも取り消す。

第2 事案の概要等

- 1 本件は、原告の従業員が加入していた労働組合である被告補助参加人が、原告が不合理な開催条件に固執して被告補助参加人との団体交渉を正当な理由なく拒否したとして、埼玉県労働委員会に対して救済を申し立て、埼玉県労働委員会が申立てを認容する命令を発したことから、原告が中央労働委員会に再審査の申立てをしたが、中央労働委員会が再審査の申立てを棄却する命令を発したため、原告が同命令の取消しを求めた事案である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、警備請負に関する業務等を目的とする株式会社であり、平成26年8月1日から平成29年7月31日までの間、埼玉県川口市との間で業務委託契約を締結していた。

イ 参加人

被告補助参加人(以下「参加人」という。)は、埼玉県川口市からの委託業務に従事する労働者等により組織される合同労働組合であり、遅くとも平成26年10月には、原告の従業員が参加人の組合員となった。

(2) 本件団体交渉1の申入れ及びこれに対する原告の対応

ア 参加人は、平成27年8月12日付け書面により、原告に対し、労働条件の変更は労使協議・合意により行うことなどの要求事項について、交渉日を同月21日とする団体交渉(以下「本件団体交渉1」という。)を申し入れた。

イ 原告は、平成27年8月24日付け書面により、参加人に対し、参加人が次の3条件(以下「団交3条件」という。)に同意した場合には本

件団体交渉1の候補日時及び場所を連絡する旨回答した。

(7) 団体交渉の内容その他団体交渉に関する情報の一切を秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏えいしないこと(以下「守秘義務条件」という。)

(イ) 団体交渉において録音及び撮影を行わないこと(以下「録音撮影禁止条件」という。)

(ウ) 団体交渉当日は原告代理人であるB1弁護士(本件の原告訴訟代理人である。以下「B1弁護士」という。)の議事進行に従うこと(以下「議事進行条件」という。)

ウ 参加人は、団交3条件に同意せず、本件団体交渉1は開催されなかった。

(3) 本件団体交渉2の申入れ及びこれに対する原告の対応

ア 参加人は、平成27年12月2日付け書面により、原告に対し、冬の賞与を12月又は1月に支給し、額については1万円以上とするとの要求事項について、交渉日を同月18日とする団体交渉(以下「本件団体交渉2」という。)を申し入れた。

イ 原告は、参加人に対し、平成27年12月28日付け書面により、参加人及び参加人代表者が団交3条件に同意した場合には本件団体交渉2の候補日時及び場所を連絡する旨回答した。

ウ 参加人は、団交3条件に同意せず、本件団体交渉2は開催されなかった。

(4) 本件団体交渉3の申入れ及びこれに対する原告の対応

参加人は、平成28年5月25日付け書面により、原告に対し、夏期休暇は有給とし7日とする、賞与を支給するなどの要求事項について、交渉日を同年6月17日とする団体交渉(以下「本件団体交渉3」といい、本件団体交渉1から3までを併せて「本件各団体交渉」という。)を申し入れたが、本件団体交渉3は開催されなかった。

(5) 本件救済申立て及びその後の経過

ア 参加人は、平成28年6月30日、埼玉県労働委員会に対し、原告が本件各団体交渉を正当な理由なく拒否した旨主張して、救済を申し立てた(以下「本件救済申立て」という。)

埼玉県労働委員会は、本件各団体交渉に関する原告の対応が団体交渉拒否の不当労働行為(労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号)に当たるとして、原告に対し、原告の求める団体交渉ルールに参加人が同意しないことを理由として本件各団体交渉を拒否することの禁止などを命ずる救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発し、平成29年4月7日、参加人及び原告に対し、本件初審命令の命令書を交付した。

イ 原告は、平成29年4月10日、中央労働委員会に再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、平成31年1月31日、不当労働行為の成立

を認めた埼玉県労働委員会の判断を是認して再審査申立てを棄却した上、本件初審命令の命令書交付後に原告と参加人の組合員との雇用契約が終了したという事情の変更があったことを踏まえ、主文を別紙1のとおりとする命令(以下「本件中労委命令」という。)を發した。

ウ 原告は、平成31年3月6日、当裁判所に対し、本件訴えを提起した。

3 争点及び争点についての当事者の主張

本件の争点は、原告が本件各団体交渉を正当な理由なく拒否したか否かである。

(原告の主張)

以下のとおり、原告は、会見による団体交渉の実施に向けて誠実に交渉を継続し、また、本件各団体交渉の交渉事項についても誠実に交渉を継続しており、本件各団体交渉を正当な理由なく拒否したものではない。

(1) 原告は、本件各団体交渉の交渉事項について書面で回答し、書面による交渉を誠実に継続していた。

本件中労委命令は、本件団体交渉2及び3に関する参加人の回答要求等に対し原告が何ら回答しなかったとしているが、原告は、参加人に対し、平成28年7月4日付け「連絡書」、同年8月13日付け「連絡受領一時停止のご連絡」、同年10月5日付け書面、同年12月21日付け「連絡書」、平成29年5月14日付け「連絡書」、同年8月15日付け「連絡書」、同年10月10日付け「連絡書」、同年11月20日付け「ご連絡書(1)」、同日付け「ご連絡書(2)」、同日付け「ご連絡書(3)」、平成30年6月29日付け「ご連絡書(1)」及び同日付け「ご連絡書(2)」記載の各連絡を行っている。

(2) 以下の団交3条件の内容や必要性等に照らし、原告が団交3条件を本件各団体交渉の開催条件としたことは、著しく不合理とはいえない。

ア 団交3条件の必要性、合理性等

(ア) 労働者は、労働契約上の守秘義務を負い、労働組合を組織した場合にも同義務は免除されない。そして、本件における守秘義務条件は、法曹関係者の中で一般的なひな型として用いられる「情報の一切についてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩しないこと」という文言を使用するものであり、正当な組合活動を妨げるものではなかった。

(イ) 録音及び撮影の禁止は、企業秘密の漏えい防止及び参加者の人格権保護の見地から、必要かつ合理的である。

(ウ) 要求する側である労働者側が議事進行を行うことは、執拗な要求の繰返しを誘発するおそれが高い。また、弁護士は、法律および交渉に精通しているのみならず、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することをその使命としており(弁護士法1条)、使用者の違法行為には関与できない立場にある上、団体交渉の機能を損なう議事進行を弁護士が行った結果、不当労働行為と認定された場合には、当該弁護

士は当然懲戒対象となり、当該弁護士に対しても各種の重大な懲罰がある。そして、原告代理人であるB1弁護士は、労働法関係を主要な取扱分野の一つとし、団体交渉の議事進行を行った経験を多数有し、東京弁護士会の労働法関係の委員会に所属して活動し、労働法関係の書籍の執筆も多数行っている弁護士であり、参加人に対し、あらかじめ「貴組合との団体交渉においても、その他の組合との団体交渉においても、関係法令を遵守した誠実な交渉に努める旨を常に宣言し、実行している」と伝えていた。

イ 参加人のコンプライアンス(法令遵守)上の問題

- (ア) 参加人は、B1弁護士が参加人への対応を原告から受任する以前に、原告代表者に対し、長時間にわたる面会及び回答を強要し(以下「コンプライアンス問題①」という。)、平成27年2月17日の団体交渉におけるB1弁護士の説明に対し、「それは違う。」、「そんなことは通らない。」、「非常識である。」などと時間をかけて検討することもなく即座に断定的に否定して自らの要求を執拗に繰り返し(以下「コンプライアンス問題②」という。)、B1弁護士が電話での交渉には応じない旨繰り返し伝えていたにもかかわらず、電話での協議に応ずるようB1弁護士の事務所へ執拗に連絡し、やむを得ずB1弁護士が同年4月28日に電話したのに対して、電話での協議に応じない場合には事務所を訪問する旨述べ(以下「コンプライアンス問題③」という。)、同年5月20日のあっせん期日直後、埼玉県庁の廊下においてB1弁護士が団体交渉の申入れに対する具体的な交渉日についてできるだけ早期に回答する旨繰り返し伝えたにもかかわらず、具体的な回答期限を明らかにするよう執拗に要求し、また、B1弁護士が具体的な回答期限を約束することはできないが関係法令を遵守した誠実な交渉に努めるという方針を再度伝え、早期に回答すると伝えたのに対し、「それでも弁護士か!」と吐き捨て(以下「コンプライアンス問題④」という。)、自らの要求を通すため、原告の取引先を度々事前の予約なく訪問し、原告に対する大量の主張及び要求事項の詳細を記載した文書を同取引先に交付するなどして、原告への働き掛けを要請する(以下「コンプライアンス問題⑤」という。)などしており、コンプライアンスに問題があった。
- (イ) 原告は、平成27年2月16日付け「照会書」により、参加人に対し、業務時間中に原告の従業員に対して参加人への加入の勧誘をした事実の有無等について問い合わせたが、これに対し、参加人は、同月27日付け書面により「労働組合の運営・活動は自主的なものです。」と回答し、労働組合の運営及び活動が自主的に行われてさえいれば、それ以上の慎重なコンプライアンスの検討は不要と考えていることがうかがわれた。
- (ロ) 原告は、参加人に対し、原告への対応の当否について顧問弁護士へ

の相談その他の適切な方法による調査検討を要請したが、十分な対応が見られなかった。

(エ) 参加人は、平成27年8月12日付け「平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇に関する要求書」をもって、原告に対し、原告の法的責任を超えた要求をするとともに、「回答に誠意が見られない場合は、私たちの切実な要求の解決のために、総力を挙げてたたかうことを申し添えます。」として、人を畏怖させるような言動をもって法的責任を超えた要求を行った。

(オ) 参加人は、原告が交渉窓口をB1弁護士に一本化すると連絡したにもかかわらず、原告への直接の連絡を度々行った。

(カ) 社内労働組合の組合員は、違法又は不相当な活動を行った場合、人事考課及び懲戒の対象となる可能性があるほか、会社の経営が悪化することは自身にとっても不利益となる可能性が高いことから、コンプライアンス違反行為を抑制する動機があるのに対し、参加人は、交渉担当者である参加人代表者が原告の従業員でなかったことなどから、上記動機が不十分であった。

(3) 原告は、参加人に対し、団交3条件を要求する趣旨を繰り返し説明した上、団交3条件への同意は実施予定の団体交渉に限定したのもでも構わない旨連絡した。しかし、参加人が団交3条件に同意しなかったことから、原告は、参加人に対し、団交3条件を団体交渉の議題とすることに異議がない旨伝える、参加人が選任した弁護士との交代の議事進行を提案する、この提案につき詳細に理由を付して参加人側の弁護士への相談及び再検討を依頼する、団交3条件を付さずに団体交渉のルールに関する団体交渉を行うことを提案する、団体交渉ルール案を作成して検討を依頼するなどし、団体交渉のルール作りに向けて誠実に交渉した。

(被告の主張)

(1) 原告は、本件各団体交渉の申入れに対し、書面により回答するのみで、対面による団体交渉を行っていない。

しかし、団体交渉においては、労使双方が同席し、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に直接伝達することによって、協議及び交渉を行うことが原則であり、労使間の合意があり又は直接話し合うことが困難であるなどの特段の事情がある場合を除いては、書面での回答により団体交渉が実施されたことにはならず、本件で上記特段の事情はない。

また、参加人が平成27年8月12日付け書面で行った本件団体交渉1の申入れに対する原告の同月24日付け書面による回答は、参加人の回答要求を1週間以上放置した後で、参加人の要求について理由を付さないまま一方的に全て拒否するものであった。さらに、原告は、同年10月2日付け書面において、「当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為」であるとして、参加人からの回答要求を受け入れない姿勢を示した。

加えて、参加人が平成27年12月2日付け書面で行った本件団体交渉2の申入れに対する原告の平成28年2月9日付け書面による回答は、参加人の回答要求を約2か月間放置した上で、一部の要求について拒否の結論だけを記載し、他の要求については回答自体を拒むものであった。その上、原告は、同月10日付け書面により、参加人に対し、「優先的に要求する事項を3項目以内で選択の上、選択した優先的要求事項についてのみご連絡ください。」と通知し、参加人の要求事項を量的に制限するとともに、団体交渉申入れの方法や内容について一方的な制約を課した。

以上のとおり、原告の書面による回答は、そもそも書面により団体交渉が実施されたというための要件を満たさないものである上、その内容に照らしても、団体交渉の体をなしておらず、団体交渉の実施に向けた対応ということもできないものであり、原告は本件各団体交渉を拒否したものである。

- (2) 労使が対等の立場で協議、交渉すべき団体交渉の性質に照らせば、団体交渉の実施条件は、本来的には労使双方が協議を尽くして定めるべきものであるから、一方当事者が合意によらずに団体交渉の実施条件を設定することに正当な理由があると認められるのは、その条件について、団体交渉を円滑に実施するための有効、適切かつ合理的な必要性及び相当性が明らかに認められ、相手方がこれを拒絶することが不当と評価できる場合に限られる。

原告が団交3条件を本件各団体交渉の開催条件とした理由として主張する参加人のコンプライアンス問題について、コンプライアンス問題①は、原告が使用者としての負担の限度を超えるような執拗な繰返しや長時間にわたる面会及び回答の要求を受けたとはいえず、コンプライアンス問題②から⑤までについては、時に利害が大きく対立する関係にある労使の交渉等において、ある程度厳しい応酬や交渉態度等が出現することもやむを得ないというべきであり、原告の主張を前提としても、参加人の言動は原告において甘受すべき限度を超えるものではなかった。また、コンプライアンス問題①から⑤までを離れて検討しても、原告が団交3条件を求める具体的かつ現実的な必要性及び相当性があったとはいえない。

したがって、原告は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものである。

(参加人の主張)

- (1) 参加人は、原告に対し、平成27年9月24日付け書面により、原告に対し、コンプライアンス問題①に該当する具体的事実を明らかにするよう求めたが、原告からは説明がなく、そもそも該当する事実自体が存在しない。
- (2) 原告が参加人に対し電話での交渉には応じない旨繰返し伝えたにもかかわらず、参加人が電話での協議に応ずるようB1弁護士の事務所へ執拗に連絡し、やむを得ずB1弁護士が電話したのに対して、電話での協議に応じない場合には事務所を訪問する旨述べたという、原告がコンプライアンス問題③として主張する事実経緯は、実際には以下のとおりである。

原告の従業員であった参加人の組合員は、週40時間勤務していたにもかかわらず、平成26年10月時点で雇用保険へ加入していなかったため、参加人は、同月20日付け「要請書」により、原告に対し、雇用保険への遡及加入を要求した。そして、原告代表者は、同年11月5日に行われた団体交渉において、雇用保険の遡及加入について検討する旨回答し、同月10日の折衝において、組合員全員を雇用保険に加入させる旨及び希望者には遡及加入させる旨回答した。

その後、参加人は、B1弁護士から受任通知書の送付を受けたため、B1弁護士に対し、同月21日付け書面により、雇用保険への遡及加入について協議を申し入れた。これに対し、B1弁護士は、同月25日付け「ご連絡書」により、遡及加入はしない旨回答したが、B1弁護士の回答が原告代表者の従前の回答と異なっていたため、参加人は、同月26日付け書面により、B1弁護士に対し、原告代表者は希望者を遡及加入させると回答していた旨指摘するとともに、ハローワークでは遡及加入義務があるとの説明を受けたが遡及加入しなくても良い方法があるのかと質問した。しかし、20日間経過後も回答がなかったため、参加人は、同年12月16日付け書面により、B1弁護士に対し、同月中の回答を改めて依頼したが、B1弁護士は、平成27年1月14日付け「ご連絡書」により、「当社が回答すべき事項ではございませんので、官公署に直接お問い合わせいただけたら幸いです」として、明確な回答を避けた。その後、参加人には一切連絡がないまま、同月末に支給される平成26年12月分給料から雇用保険料が控除されていることが判明したため、参加人は、平成27年2月2日付け書面により、B1弁護士に対し、加入者が遡及加入したか否かなどを質問し、同月6日までの回答を求めたが、またしてもB1弁護士からの回答はなく、参加人は、同月9日付け書面により、再度回答を依頼したものの、同月17日時点でも回答はなかった。そこで、参加人は、同日に行われた団体交渉において、B1弁護士に対し、雇用保険への遡及加入について質問したが、B1弁護士は、過去に質問又は依頼した件で回答未了のものについて文書で連絡してほしい旨述べたため、参加人は、同月19日付け連絡書により、回答未了の事項を文書で送付した。それにもかかわらず、その後も約2か月間にわたり原告から回答がなく、参加人は、同年4月17日付け書面により、同月中の回答を求めた上、同月22日付け書面により、質問等の一覧表を再度送付したが、それでも回答がなかったため、同月30日又は同年5月1日にB1弁護士の事務所へ電話する旨連絡したものである。

雇用保険に関する経緯については以上のとおりであるが、原告は、他の件でも同様の対応を繰り返しており、平成27年10月2日付け書面に見られるように、参加人の回答要求に対し回答するか否かは原告が判断するという姿勢をとり続け、何度文書を送付しても回答しなかったことから、文書のみでは正常なやり取りが実施できなかったため、B1弁護士に直接

電話したものであり、参加人にコンプライアンス上の問題があるとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、後掲の各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) 従前の団体交渉等

ア 参加人は、平成26年10月20日、原告を訪問して同日付け「要請書」を交付し、平成25年及び平成26年の各夏季休暇を有給休暇とすることや、組合員の雇用保険への加入等を議題とする団体交渉を同月31日までに開催するよう申し入れた。

原告及び参加人は、2度の事前折衝を経て、同年11月5日、団体交渉を行い、同月10日には、団体交渉で議論した事項に関する検討結果の確認を行い、原告代表者は、参加人に対し、65歳未満の社員は全員雇用保険に加入させる旨及び67歳未満の社員も希望すれば2年間遡って雇用保険に加入させる旨回答した。

イ 参加人は、平成26年11月11日付け書面により、原告に対し、平成25年及び平成26年の各夏季休暇について60パーセント以上の休業手当の支給を要請し、同月12日付け書面により、原告に対し、近日中の打合せを要求した。

参加人は、同月13日、原告に電話し、ハローワークに問い合わせ、雇用保険への加入は義務であり、未加入期間がある場合は遡及加入が必要であるとの回答を得た旨伝えるとともに、打合せの日程について検討を求めた。これに対し、原告代表者は、後で連絡すると回答したが、参加人は、同日中の連絡がなかったことから、同月14日、原告に電話し、原告代表者が不在であったため原告代表者の携帯電話にも電話したが、原告代表者は電話に出なかった。

ウ 原告代表者は、平成26年11月13日、B1弁護士に対し、参加人代表者とのやり取りに精神的苦痛等を生じたので相談したい旨連絡し、同月18日、B1弁護士に対し、参加人との連絡及び交渉を委任し、B1弁護士は、同日付け「受任通知書」により、参加人に対し、原告から参加人との連絡及び交渉についての一切の権限を受任した旨通知した。同受任通知書には、「当社へのご要望その他ございましたら、改めて当職宛てに書面にてご連絡ください。」、「当社への直接のご連絡は、お控えください。」などと記載されていた。

エ 参加人は、平成26年11月21日付け書面により、原告に対し、雇用保険への加入の件について、原告代表者は該当者全員を加入させると回答した旨、ハローワークに確認したところ2年間遡及して加入する義務があるとの回答を得た旨及びB1弁護士との協議をお願いしたい旨連絡した。

原告は、同月 25 日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、雇用保険については今後加入を予定しているが、遡及加入は予定していない旨回答した。

参加人は、同月 26 日付け書面により、原告に対し、原告代表者は 67 歳未満の社員のうち希望者は 2 年間遡って雇用保険に加入させると回答した旨指摘するとともに、ハローワークでは 2 年間の遡及加入は義務であると説明を受けたが遡及加入しなくても良い方法があるのかと質問したが、回答がなかったため、同年 12 月 16 日付け書面により、原告に対し、質問への回答を同月中に行うよう求めた。

原告は、平成 27 年 1 月 14 日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、上記質問について「当社が回答すべき事項ではございませんので、官公署に直接お問い合わせ頂けたら幸いです。」と回答した。

参加人は、同月 23 日付け「要請書」により、原告に対し、夏季休暇期間中の休業手当の支給や雇用保険への遡及加入等の要求事項を提示し、団体交渉を同年 2 月 13 日までに行うよう求めたが、その後、平成 26 年 12 月分の給与から雇用保険料が控除された組合員のいることが判明したため、平成 27 年 2 月 2 日付け書面により、原告に対し、加入者が遡及加入したか否かなどを質問し、同月 6 日までの回答を求めた。

原告は、同日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、団体交渉日として同月 12 日を提案する旨回答したが、参加人の質問に対する回答は行わなかった。

参加人は、同月 6 日付け書面により、原告に対し、団体交渉日を同月 12 日以外の日とするよう申し入れ、また、同月 9 日付け書面により、原告に対し、「2 月 2 日の雇用保険に関する質問の回答を宜しく願います。」などと連絡した。

原告は、同月 12 日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、団体交渉日を同月 17 日とする旨提案したが、雇用保険に関する質問には回答しなかった。

参加人は、同月 13 日付け書面により、原告に対し、団体交渉の日時場所を了解した旨連絡するとともに、平成 25 年及び平成 26 年の各夏季休暇期間中の休業手当を同月 27 日までに支払うよう求め、さらに、従前の質問事項について同月 16 日までの回答を求めたが、原告からの回答及び支払はなかった。

オ 原告は、平成 27 年 2 月 16 日付け「照会書」により、参加人に対し、原告の従業員の仕事時間中に当該従業員に対し参加人への加入を勧誘した事実の有無等について、2 週間以内に回答するよう求めた。

カ 原告と参加人は、平成 27 年 2 月 17 日、団体交渉を行い、原告側からは B 1 弁護士等が、参加人側からは参加人代表者等が出席した。同日の団体交渉においては、B 1 弁護士が議事進行を行い、主として参加

人による要求説明が行われた。

参加人は、同日の団体交渉において、B 1 弁護士に対し、雇用保険への遡及加入等について質問したが、B 1 弁護士は、過去に質問又は依頼していた件で回答未了のものを文書で連絡してほしい旨回答し、参加人は、同月 19 日付け書面により、原告に対し、雇用保険への遡及加入の件を含む従前の質問事項を改めて通知した。

キ 参加人は、平成 27 年 2 月 27 日付け書面により、同月 16 日付け「照会書」による質問に対し、「労働組合の運営・活動は自主的なものです。照会の目的は何名なのでしょうか。お教え願います。」と回答するとともに、平成 25 年及び平成 26 年の各夏季休暇期間中の休業手当が支払われていないため平成 27 年 3 月 3 日までに支払うよう求めたが、原告は上記回答に対する返答及び同休業手当の支払を行わなかった。

ク 参加人は、平成 27 年 3 月 23 日、埼玉県労働委員会に対し、平成 25 年及び平成 26 年の各夏季休暇期間中の休業手当の支給等を調整事項とする労働争議あっせんを申請した。

ケ 参加人は、平成 27 年 4 月 17 日付け書面により、原告に対し、「2 月 17 日(火)の団体交渉で、代理人は、要求に対する回答をする、そのあと、回答に対する交渉を行う旨の発言をされていました。代理人は、多くの団体交渉を手掛けてきているようなので、団体交渉として一般的な日程で回答されるだろうと考え待ち続けてきました。既に 2 ヶ月も経っているので用意はされていると思いますので、4 月中に回答を文書でお願いいたします。」「団交で代理人より、いままで問い合わせしていた件で未だなものについては、文書で再度連絡して欲しいとのことでした。2 日後の 2 月 19 日に、再度、纏めてファックスしましたが連絡ありません。その後も問い合わせしたものがありますので、再度、質問等の一覧を来週早々にファックスしますので、4 月中に連絡・回答願います。」と連絡するとともに、「校務員からの次のような要望がありましたのでお伝えします。会社として「考え」を 4 月 24 日までに連絡願います。」として、「社長自ら、学期始め(4 月や 9 月)、新年などの機会に、年に 1～2 回で良いので、校長に挨拶に来て欲しい。」と要望した。

コ 参加人は、平成 27 年 4 月 22 日付け書面により、原告に対し、雇用保険の遡及加入に関する質問を含む質問事項の一覧を送付し、同月中の回答を求めたが、原告は回答を行わなかった。

サ 参加人は、平成 27 年 4 月 28 日付け書面により、原告に対し、同月 17 日付け書面で同月 24 日までの連絡を要望した校長への挨拶の件について連絡がなかったため、同月 30 日又は同年 5 月 1 日に電話する旨通知した。

シ 原告は、平成 27 年 4 月 28 日付け「ご連絡書」により、参加人に対

し、「以前からご連絡しているとおおり、貴組合からご要望があった場合には、ご要望として検討致しますが、必ずしもご要望に従うものではございませんので、この点ご承知ください。」と連絡するとともに、「お電話でのご連絡はお控えください。」と要求した。

ス 参加人は、平成27年4月28日付け書面により、原告に対し、「連絡・回答がなければ、電話することは、労使関係を維持するうえでやむを得ないと考えます。それまで受け付けないとするならば、正常な労使関係は築けません。」と連絡し、B1弁護士は、同日、参加人代表者に電話した。

セ 原告と参加人は、平成27年5月20日、埼玉県労働委員会で行われたあっせん手続に出頭したが、あっせん手続は同日をもって打ち切られた。

(2) 団体交渉の開催条件に関するやり取り等

ア 参加人は、平成27年5月14日付け書面により、原告に対し、「27年度の賞与については、2か月分相当として42日分(夏・冬各21日)を支給すること」などの要求事項を提示して、交渉日を同年6月2日から同月5日までの間とする団体交渉を申し入れ、団体交渉の日程を同年5月20日までに連絡するよう求めた。

イ 原告は、平成27年5月25日付け書面により、参加人に対し、前記アの団体交渉申し入れについて、「会場の手配及び当日の議事進行は、当社で行います。これらを拒否する場合には、団体交渉の要請には応じません。」として、議事進行条件への同意を団体交渉の開催条件とする旨通知するとともに、団体交渉の候補日を同年7月8日、9日、22日、23日又は27日のいずれかとする旨連絡した。

ウ 参加人は、平成27年6月6日付け書面により、原告に対し、団体交渉の日時を同年7月9日午後7時から午後9時までとするよう希望するとともに、議事進行条件について、「労使対等の原則に沿った団体交渉の進め方を協議する必要があります。議事進行についても協議のうえ決めることが大切と考えます。交渉前に協議したいのでご都合つく日を連絡願います。」と回答し、さらに、「前回の交渉で、次回から記録手段としてレコーダーを入れることを伝えましたが、より正確を帰するため小型ビデオを入れたいと考えています。」と連絡した。

エ 原告は、平成27年6月15日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、議事進行条件について、「7月9日の団体交渉とは別に事前に協議することについては、お断り申し上げます。ただし、議事進行のあり方を7月9日の団体交渉事項に加えることについては、特に異議はありません。」、団体交渉の時間について、「1時間30分と致します。ただし、当職(B1弁護士)が途中で打ち切るのが適当と認めた場合には、途中で終了する場合があります。」、録音及び撮影について、「レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影は、企業秘密の漏洩防止及

び参加者の人格権保護の見地からお断り申し上げます。ただし、録音及び撮影の可否を7月9日の団体交渉事項に加えることについては、特に異議はありません。」、団体交渉の開催条件について、「議事進行は当職(B1弁護士)が行うことにご同意頂くとともに、レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影のいずれも絶対に行わないことをご誓約頂いた場合に限り、次の日時に団体交渉を行います。ただし、7月2日(木)までにこれらについてのご同意及びご誓約の書面が当事務所に届かなかつた場合には、団体交渉は中止と致します。」、団体交渉の日時について、「7月9日(木)午後7時～午後8時30分」と連絡した。

オ 参加人は、平成27年6月26日付け書面により、原告に対し、議事進行条件について、「議事進行に拘っているように思われますが、使用者側が行うことが一般的なのでしょうか。教えて下さい。」と、団体交渉の時間について、「片方の一方的な判断で打ち切ることは対等な進め方ではありません。打ち切る場合の基準を労使で確認しあうことが必要です」と、録音及び撮影について、「団体交渉後に“言った、言わない”や“うなずき了承した”等で紛糾することがあります。このようなことを防ぐためには、録音・録画が最良の方法と考えます。事前に録音・録画方法や活用方法などのルールを確認しておくことは必要と考えますが、(中略)ルール案を事前に示していただくか、労使双方で開始30分前に会場に行き協議したいと考えます。ご回答願います。」と回答して、議事進行条件及び録音撮影禁止条件についての事前協議を要求した。

カ 参加人は、平成27年7月2日付け書面により、原告に対し、「労使双方で開始30分前に会場に行き協議したい」として、議事進行条件及び録音撮影禁止条件についての事前協議を再度要求した。

キ 原告は、参加人に対し、平成27年7月3日付け「ご連絡書」により、議事進行についての同意書並びに録音及び撮影をしない旨の誓約書について、「期限(平成27年7月2日)までに当事務所に届いておりません。」、「ご同意書及びご誓約書は、本件団体交渉に限定したもので構いません。」、「議事進行についてのご同意書の送付をお願いする趣旨は、法令に従った合理的な団体交渉の運営を確保するためであり、録音及び撮影についてのご誓約書の送付をお願いする趣旨は同書(平成27年6月15日付け「ご連絡書」)のとおりです」、議事進行条件及び録音撮影禁止条件について、「本件団体交渉の議題とすることについては、特段異議はない旨も併せお伝え致します。」、団体交渉の実施について、「平成27年7月7日までにご同意書及びご誓約書が当事務所に届かなかつた場合には、やむを得ず本件団体交渉は中止と致します」と連絡した。

ク 参加人は、平成27年7月3日付け書面により、原告に対し、前記オ

及びカの事前協議の要求に対する回答を改めて要求した。

ケ 原告は、平成27年7月3日付け「ご連絡書(2)」により、前記クの参加人の回答要求に対し、「同月9日の団体交渉(中略)の団体交渉事項と致します。また、従前から繰り返しご説明しておりますとおり、貴組合からご要望があった場合、ご要望として検討致しますが、必ずしもご要望に従うものではございませんので、この点ご承知ください。」と回答し、事前協議を拒否した。

コ 参加人は、平成27年7月6日付け書面により、原告に対し、議事進行条件について、「会社側の進行を認めなければ団交は行わないと主張する根拠を示して下さい」と要求するとともに、録音撮影禁止条件について、「今回は、ビデオカメラは持参せず、レコーダーのみを持参します。進行同様、ルールを協議したい」として事前協議を要求した。

サ 原告は、平成27年7月8日付け書面により、参加人に対し、「ご同意書及びご誓約書が当事務所まで届かなかったため、事前にお伝えしておりましたとおり、同月9日に予定しておりました団体交渉は中止と致します。」と連絡した。

シ 参加人は、平成27年7月10日付け書面により、原告に対し、「根拠を示さず、同意書を求め、届かないとして中止することは、正当な理由による団交拒否と言えるでしょうか。正当ならば、その理由を教えてください。」、「議事進行並びに録音等についての協議の場を早急に設定して頂くよう要請いたします。」と連絡した。

ス 参加人は、平成27年7月17日付け書面により、原告に対し、「団体交渉のルールについての協議(折衝)を7月中に行いたいので日程案を連絡下さい。なお、時間帯は、午前・午後・夜間のどこでも結構です。」として、団体交渉のルールについての事前協議を要求した。

セ 参加人は、平成27年7月22日付け書面により、原告に対し、「何の連絡もないのは、誠実な交渉とは言えないのではないのでしょうか。」、「中止された団体交渉を早急に8月10日までに行うよう要請します。」として、同年7月27日までに日程を連絡するよう要求した。

ソ 原告は、平成27年7月31日付け「警告及び照会を含むご連絡書」により、参加人に対し、コンプライアンス問題①から⑤までの各行為並びに参加人が自らの要求、質問及びB1弁護士の説明について法律上及び事実上の根拠の有無や妥当性を十分検討しないまま要求及び質問を執拗に繰り返した行為(以下「コンプライアンス問題⑥」という。)は、労働組合が負う誠実交渉義務に違反して原告及びその従業員の利益を著しく侵害するものであり、民法709条所定の不法行為に該当すると考えられるため、今後の活動は事前に十分に適法性及び妥当性を検討した上で慎重に行い、くれぐれも誠実交渉義務違反行為及び不法行為を行わないよう警告するとともに、前記スの事前協議の要求について、団交3条件に同意した場合には日程を調整して候補日時及び

場所を連絡する旨通知した。

タ 参加人は、平成27年8月11日付け書面により、原告に対し、「会社側の進行を認めなければ、団交は行わないと主張する根拠を示して欲しい、正当な根拠を示せば、そのとおりとすると連絡しているにも関わらず、(中略)このことに対する回答はありません。いつ回答をするのか、連絡願います。」として、回答日を同年8月15日までとする回答要求を行った。

(3) 本件団体交渉1の申入れ及びこれに対する原告の対応

ア 参加人は、平成27年8月12日付け「平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇に関する要求書」及び「団体交渉開催に関する申し入れ書」により、原告に対し、「雇用契約に掲げた労働条件は、事前に組合と協議すること」、「夏季休暇を休日ではなく7日間を有給の休暇とすること」、「労基法に反して年休を付与されなかった年次有給休暇の取得可能期間は、付与した日(平成26年12月1日)から2年に延長すること」などの要求事項を提示し、平成27年8月15日までの回答を求めるとともに、交渉日を同月21日とする団体交渉(本件団体交渉1)を申し入れ、日程変更については同月15日までに連絡するよう求めた。また、上記「平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇に関する要求書」には、「もし、回答に誠意が見られない場合は、私たちの切実な要求の解決のために、総力を挙げてたたかうことを申し添えます。」との記載があったが、それ以上に原告に対する具体的加害行為の予告等は記載されていなかった。

イ 原告は、平成27年8月24日付け「警告及び照会を含むご連絡書」により、参加人に対し、前記アの要求事項のうち、労働条件の事前協議について「企業経営の効率性の確保の見地から、(中略)貴組合と事前に協議することは致しません。」、夏季休暇について「当社顧問弁護士より雇用契約上、夏季休暇7日間は当社の所定休日であり、これを有給休暇とすることは法律上できないとの指摘を受けました。このため有給休暇として取扱うことを断念することといたします。」、年次有給休暇の取得可能期間について「法律上の取扱いを超えた取扱いは行いません」との回答を行うとともに、また、本件団体交渉1の申入れについて、団交3条件に同意した場合には候補日時及び場所を連絡する旨回答するとともに、議事進行条件への同意を求める趣旨は平成27年7月3日付け「ご連絡書」で説明したとおりであること、B1弁護士は労働法関係を主要な取扱分野の一つとする弁護士であり、東京弁護士会の労働法関係の委員会に所属して活動し、労働法関係の書籍の執筆も行っており、団体交渉においても関係法令を遵守した誠実な交渉に努める旨常に宣言及び実行していることなどを連絡した。

ウ 参加人は、平成27年9月24日付け書面により、原告に対し、労働条件の事前協議につき「夏季休暇を休日(手当なし)とすることは、労

働条件の改変(不利益変更)と考えます。労働契約法や判例等から労働組合との協議が必要と考えます。なぜ、協議をしなかったのでしょうか?」,夏季休暇につき「会社は夏季休暇に年休充当することを認めていました(会社が指示している)が,労基法違反として撤回しています。労基署では,労使協定を結べば可能であると答えていますが,この見解をどのように思われますか?」として,上記各指摘に対する回答日を同年10月2日までとする回答要求を行い,また,団交3条件のうち,録音撮影禁止条件につき「団体交渉の中での協議することです承します」,守秘義務条件及び議事進行条件につき「同意できません。」と回答し,さらに,コンプライアンス問題①につき「どのような場面での行為か示して下さい。長時間の面会の時は,社長とは今後とも宜しくと握手して帰っていますが・・・」,コンプライアンス問題②につき「単純にそのような発言を不当と断定できないのではないのでしょうか。具体的にどのような説明に対する発言であったか示して下さい。」,コンプライアンス問題④につき「貴職(B1弁護士)が,話を挟むことができない程早口で話されていたことに対する発言でした。電話で話された時に,私(参加人代表者)は,“弁護士は弁が立つだけでなく,人の話も聞くことが大事ではないか”という主旨のことを言いました。」と連絡した。

エ 参加人は,平成27年10月2日付け書面により,原告に対し,前記ウの夏季休暇に関する回答要求について,「まだ回答がありません。組合員に直接かかわっていることなので,必ず5日までに回答を願います。」として,再度の回答要求を行った。

オ 原告は,平成27年10月2日付け書面により,参加人に対し,「貴組合の回答要求についてですが,回答するか否か及び回答する場合の回答時期は,当社が判断致します。当社が回答していない場合に,繰り返し回答の要求をすることは,違法な強要行為であり,かつ,当社及び当事務所の業務を妨げる行為であって,民法第709条の不法行為に該当しうるものです。(中略)上記の当社の判断は,労働法を専門の一つとし,企業法務を主要な業務としている当職(B1弁護士)が,当社の代理人弁護士として,労働組合法その他の関係法令を踏まえて,当社と協議の上で,弁護士の職務として行っているものである」との連絡を行った。

(4) 本件団体交渉2の申入れ及びこれに対する原告の対応

ア 参加人は,平成27年12月2日付け「27年度冬季賞与の支給について(要求書)」及び「団体交渉開催に関する申し入れ書」により,原告に対し,「冬の賞与を12月,又は1月に支給すること。なお,額については,1万円以上とすること」との要求事項を提示し,同年12月10日までの回答を求め,また,他の要求事項は別途提出するとした上で,交渉日を同月18日とする団体交渉(本件団体交渉2)を申し入

れ、日程変更については同月7日までに連絡するよう求めた。

イ 参加人は、平成27年12月14日付け書面により、原告に対し、前記アの平成27年度冬季賞与に関する要求への回答について、「12月10日迄にありませんでした。冬季賞与という時期限定事項のため、遅くとも17日までにお願いします。」として、回答日を同月17日までとする回答要求を行い、本件団体交渉2の申入れについて、「申し入れた日程(12月18日)で良いでしょうか。公民館会議室を確保してあることから、18日の是非を明日15日までに連絡願います。」として、同年12月15日までの連絡を要求した。

ウ 参加人は、平成27年12月16日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉2の申入れについて、「昨日、14日の連絡書は法律事務所に届いていることを電話で確認させていただきました。団交の日程(18日)が都合悪い場合は、申し込みしてある会場をキャンセルしますので、都合の“是非”を今日(16日)中に連絡願います。」として、同日中の連絡を要求した。

エ 参加人は、平成27年12月17日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉2の申入れについて、「連絡がありませんでしたので会場使用料は納めてきました。連絡が無い中で、A1分会役員や組合員に、団交が18日に決まったと伝えられる状況ではないため、貴職(B1弁護士)が出席される場合は私(参加人代表者)だけで対応します。(18日午後7時5分前には会場に行っています)。都合がつかない場合、18日の午後6時までに私の携帯に連絡願います。」と連絡した。

オ 原告は、平成27年12月28日付け書面により、前記アの平成27年度冬季賞与に関する要求について、「検討の上、追って連絡します。連絡の時期についてですが、1月末日までには検討結果又は検討状況を連絡できればと考えていますが、1月末日までの検討結果又は検討状況の連絡を約束するものではない」と回答し、本件団体交渉2の申入れについて、参加人及び参加人代表者が団交3条件に同意する場合には候補日時及び場所を連絡する旨連絡した。

カ 参加人は、平成28年1月4日付け書面により、原告に対し、原告が団交3条件への同意を本件団体交渉2の開催条件としたことについて、「組合は、既に録音・撮影については、団体交渉の中で協議するとし、他の項目は、労使対等並びに労働組合の自主的活動の基本に照らして同意できないことを伝えていきます。これらの同意を条件とすることは、実質的な団交拒否と考えざるを得ません。」と連絡し、また、前記アの「他の要求」として、夏季休暇につき「有給の休暇とし、2万円との差額(24912円)を支給すること」、「時給(現820円)は当面830円とすること」、「電話による出退勤管理は廃止し、校務員職場に相応しい管理システムを採用すること」、「通信費用は、月1000円(郵送費や電話代等)とすること」などを要求し、同月末日までの回答を求

めた。

キ 参加人は、平成28年1月18日付け書面により、原告に対し、前記アの「他の要求」として、「時効消滅してしまっていた年次有給休暇については、損害賠償として金銭的保障すること」、「平成26年12月1日時点で取得可能期間が2年より少なくなっていたものについては、付与した日から2年に延長すること」及び「給料の支給日を早めること」を要求し、要求事項ごとに平成28年1月末日又は同年2月末日までの回答を求めた。

ク 原告は、平成28年2月9日付け書面により、参加人に対し、前記アの平成27年度冬季賞与に関する要求について、「冬季賞与の支給は、行いません」として要求を拒否し、前記カ及びキの「他の要求」について、「事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください。」と回答した。

ケ 参加人は、平成28年2月10日付け書面により、原告に対し、前記クの回答について、「法律上及び事実上の根拠の有無、要求内容の妥当性を全ての要求で示さなければ回答できないということでしょうか。」として、回答の意味の確認を求めるとともに、本件団体交渉2の申入れについて、「団体交渉を行うよう要請します。日程について、2月17日(水)までに連絡下さい。」として、同年2月17日までの連絡を求め、さらに、団交3条件について、「団体交渉の議事進行については、貴職(B1弁護士)が行うことを要望することは自由ですが、労働組合が了承しなければ団体交渉を行わないということは以前にも指摘しましたが、団体交渉拒否と言わざるを得ません。」と連絡した。

コ 原告は、平成28年2月10日付け書面により、参加人に対し、「要求事項が3項目を超える場合には、特に優先的に要求する事項を3項目以内で選択の上、選択した優先的請求事項についてのみご連絡ください。」と連絡した。

サ 参加人は、平成28年2月15日付け書面により、原告に対し、「提出してある請求事項の多くは以前に提出したものです。しかし、団体交渉は1年近くも行われてきませんでした(前回の団体交渉は平成26年2月17日)。よって、前回の連絡どおりに、早く団体交渉を行い、団体交渉の場で請求説明を行い協議したいと考えます。」と連絡した。

シ 参加人は、平成28年2月29日付け書面により、原告に対し、「自らの議事進行を団交受託の条件とし、組合が同意しない場合でも団交を受諾しない(拒否)ことは正当な理由とは考えられません。正当な理由と主張するならば、具体的に法的根拠を示してください。」として、回答日を同年3月7日までとする回答要求を行った。

ス 原告は、平成28年3月17日付け書面により、参加人に対し、本件団体交渉2の申入れについて、参加人及び参加人代表者が団交3条件

の全てに同意する場合には候補日時及び場所を連絡する旨通知し、前記ケの問合せについて、「事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください」という内容ですから、この記載について十分検討の上、法令に従って適切に対応ください。」と回答した。

セ 参加人は、平成28年3月30日付け書面により、原告に対し、団交3条件について、「組合は、既に録音・撮影については、団体交渉の中で協議するとし、他の項目は、労使対等並びに労働組合の自主的活動の基本に照らして同意できないことを伝えていきます。これらの同意を条件とすることは、実質的な団交拒否と考えざるを得ません」などと回答し、また、「貴職が考える団体交渉における合理的な運営・ルールを具体的に示してください。」と要求し、さらに、「法律の専門家である弁護士に議事進行の権利が与えられているという根拠は見当たりません。労使合意なく議事進行に固執する行為は、対等な運営に反する行為と言わざるを得ません。(中略)団体交渉の期日(候補日)を平成28年4月8日までに連絡願います。」と要求した。

ソ 参加人は、平成28年4月7日付け書面により、原告に対し、「現在、通勤手当を支給していない理由を説明して下さい」、「通勤手当を支給する考えがありますか」との2点につき、回答日を同月15日までとする回答要求を行った。

タ 参加人は、平成28年5月2日付け書面により、原告に対し、守秘義務条件について、「同意しなければ団体交渉に応じなくても良いという判例等があるのでしょうか。あれば教えて下さい」と、録音撮影禁止条件について、「『入門 労働事件』(法律情報出版 編集東京弁護士会)では『労働組合側が団体交渉の内容を録音したい旨申し出た場合には、団体交渉の経過を客観的記録を残し、後日の無用な紛争を防止するためにも、使用者側はこれを許すべきである』と書かれています。当組合では、録音等のルールを取り決めることについては異論ないことを伝えていきます。(中略)これら書物の見解に対する貴職(B1弁護士)のお考えをお聞かせ下さい。」として、回答日を同月20日までとする回答要求を行った。

(5) 本件団体交渉3の申入れ及びこれに対する原告の対応

ア 参加人は、平成28年5月25日付け「要請書」により、原告に対し、「校務員の就業規則を作成すること。」、「夏期休暇は有給とし7日」、「賞与を支給」などの要求事項を提示し、交渉日を同年6月17日とする団体交渉(本件団体交渉3)を申し入れ、日程変更については同年5月31日までに連絡するよう求めた。

イ 参加人は、原告代表者宛ての平成28年5月26日付け「団体交渉のあり方の協議について(要請)」により、原告に対し、「貴社との団体

交渉が1年以上も行われていません。この状態を心配している学務課は、5月6日にB2社長とこの件について話し合った、“団体交渉の在り方を、直接、組合(A2)と話し合っただろうかと提言し、B2社長も了承していた”と話されていました。当協議会は、学務課の努力に応えるべく、団体交渉の在り方について、B2社長と直接話し合い、現在の状況を改善・解決していきたいと考えています。」として、同年5月31日までの連絡を要求した。

ウ 参加人は、原告代表者宛ての平成28年5月31日付け書面により、原告に対し、「5月26日付『団体交渉のあり方の協議について(要請)』をお読みになられたでしょうか。日程について今日までに連絡をお願いしてありますので、よろしく願いいたします。」と連絡した。

エ 参加人は、平成28年6月9日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉3の申入れについて、「いまだに連絡がありません。6月13日(月)までに必ず連絡願います。」と要求し、本件団体交渉3の議題について、「第1回目は次の5点に絞ります」として、「校務員の就業規則の作成の手続きについて」、「出退勤時の確認方法について」、「27年夏季休暇並びに28年夏季休暇の有給化について」、「年休の半日取得について」及び「雇用契約更新方法について」の5項目とする旨連絡した。

オ 参加人は、平成28年6月21日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉3の申入れについて、「6月9日の連絡書で6月13日(月)までの連絡を再依頼しました。これも連絡がありません。三度、要請します。団体交渉を6月中に開催してください。」として、同年6月23日までの連絡を求め、また、平成28年の夏季休暇について、「委託元の学務課も、27年に夏季休暇を取得の選択すらできない無給の休日としたことに疑念を抱いていて、今年の扱いを大変心配しています。」として、「28年の夏期休暇は、有給の休暇制度とし、休日扱いとしないこと。」及び「夏期休暇は明らかに団体交渉事項であり、労働組合ときちんと協議した上で、各校務員に通知すること。」との要求を行った。

カ 参加人は、平成28年6月22日付け書面により、原告に対し、前記オの夏季休暇に関する要求につき同月28日までの回答を求めるとともに、通信費を月額1000円とするよう要求し、同要求につき同月中の回答を求めた。

(6) 本件救済申立て及びその後の経過について

ア 参加人は、平成28年6月30日、埼玉県労働委員会に対し、本件救済申立てを行った。

イ 参加人は、平成28年6月30日付け書面により、原告に対し、「27年冬季賞与の団体交渉が行われないうまま夏期賞与の支給時期となってしまう。ついては、冬季賞与に追加し夏季賞与についても1万円を要求します。遅くとも8月中には支給して下さい。」と要求す

るとともに、前記(5)オの平成28年の夏季休暇に関する要求について、何の連絡も回答もないとして、同年7月1日まで又はこれが困難な場合は同月5日までに回答するよう求めた。

ウ 原告は、前記(4)セの平成28年3月30日付け書面に対する回答として、参加人に対し、平成28年7月4日付け「連絡書」を送付し、守秘義務条件を本件団体交渉2の開催条件とすることが実質的な団体交渉拒否に当たるといふ参加人の見解に対し、「その当否について弁護士に相談するその他の適切な方法により十分にご検討の上、どのような検討を行ったのかを含めて検討結果を改めてご連絡ください。」と要求し、また、団体交渉の合理的な運営方法について、「次のような運営を想定しています。」として、「要求する側が議事進行を行うことは執拗な要求の繰り返しを誘発するおそれが高いことから、要求を受ける側である当社が、次の弁護士法の規定を踏まえて、労働法関係を主要な取扱分野の一つとし、団体交渉の議事進行を行った経験を多数有する弁護士であり、東京弁護士会の労働法関係の委員会に所属して活動し、労働法関係の書籍の執筆も多数行っている弁護士を代理人として選任の上、同弁護士より貴組合に対して予め「貴組合との団体交渉においても、その他の組合との団体交渉においても、関係法令を遵守した誠実な交渉に努める旨を常に宣言し、実行している」旨を伝えた上で、同弁護士が関係法令を遵守した誠実な交渉を行うために弁護士法の規定に基づいて議事進行を行うもの。」と連絡した。

エ 参加人は、平成28年7月12日付け書面により、原告に対し、「27年冬季賞与や27年・28年夏季休暇や就業規則の作成、28年夏季賞与等に関する団体交渉も応じていません(正当な理由によるものとは考えられません)。団体交渉を何度要請しても行わないため、諸要求・諸問題・諸課題が山積しています。何よりも“労使対等”な団体交渉を早急に行い、それらについて協議するよう要請いたします。」として、過去に申し入れた団体交渉の日程を同月15日までに連絡するよう求めた。

オ 参加人は、原告代表者宛ての平成28年7月13日付け書面により、原告に対し、「貴職(原告代表者)から全く連絡がありませんでした。会社に電話すると事務の方は、「社長は今日は戻らない」(6月1日)「社長は弁護士に任せてあり電話には出ないと言っています」(6月3日)と話していました。(中略)連絡を要請しているにも関わらず、貴職からのファックスも電話もないこと自体不誠実と言わざるを得ません。」と連絡した。

カ 参加人は、平成28年7月28日付け書面により、原告に対し、前記イの平成28年の夏季休暇等に関する要求について、「今回も連絡ありません。遅くとも8月3日までに連絡願います。」として、回答日を同年8月3日までとする回答要求を行った。

- キ 参加人は、平成28年8月12日付け書面により、原告に対し、平成28年の夏季休暇について、「回答無く現在に至っています。」として、いつ回答するのか同年8月19日までに明らかにするよう求め、また、平成28年の夏季賞与に関する団体交渉(本件団体交渉3)について、「連絡が無いまま8月中旬となってしまいました。日程について、8月19日(金)迄に連絡願います。」と要求した。
- ク 原告は、平成28年8月13日付け「連絡受領一時停止のご連絡」により、参加人に対し、「当社及び当職(B1弁護士)は、貴組合からの当社及び当職宛の連絡の受領を一時停止します。連絡受領の再開の際には、改めて当職から貴組合にその旨ご連絡いたしますので、それまでは、当社及び当職への連絡をお控えください。」と、その理由として「貴組合が申立てた不当労働行為救済申立事件への対応及び貴組合から受領している多数の連絡書の検討の必要があるため。」との連絡を行った。
- ケ 原告は、平成28年10月5日付け書面により、参加人に対し、「現在、当社及び当職(B1弁護士)は、貴組合からの当社及び当職宛の連絡の受領を一時停止していますが、上記の経緯から、下記の提案についての回答に限って連絡の受領を行うことといたします」として、「次回の会見による団体交渉の当日の議事進行は、貴組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で、当該弁護士が行い、以降、会見による団体交渉の当日の議事進行は、当職と当該弁護士が交互に行うこと。」との提案を行った。
- コ 参加人は、平成28年10月11日付け書面により、原告に対し、前記ケの提案について、明日行われる埼玉県労働委員会の第2回調査の場において述べる旨回答した。
- サ 原告は、平成28年10月12日の埼玉県労働委員会における期日において、参加人に対し、特に優先的に要求する事項を3項目以内で選択するよう再度要請し、参加人は、原告の要請に応じ、平成28年11月9日付け書面により、原告に対し、労働条件の改変は労使協議により行うこと、平成27年及び平成28年の各夏季休暇を有給とすること及び出退勤の確認を校務員業務に相応しい方法とし、電話連絡を出退勤の確認方法とする場合はワン切りが認められるまで通信費を1000円とすることの3項目を通知し、次回の調査審問日までの回答を求めた。
- シ 原告は、平成28年12月21日付け「連絡書」により、参加人に対し、前記ケの提案について、「当社の提案は、次の経緯から、次の理由により行ったものであり、上記の提案内容による議事進行方法と従前から提案している議事進行方法の2つの方法のいずれかによることを提案しているものです。また、次の事情もあることから、当社の提案を、(中略)弁護士にご相談の上、今一度ご検討ください。」とした上で、「提案

の理由」として、原告の主張及び参加人の主張の双方と両立可能である旨記載し、「考慮すべき事由」として、「貴組合及び当社間には、重大な法解釈の相違があり、これにより、会見による団体交渉の当日の議事進行をめぐる団体交渉が膠着状態となっていること。」と記載するとともに、弁護士法72条本文及び同法1条の各内容を要約又は引用し、「提案の経緯」として、平成26年6月から平成28年9月までの経緯を15頁にわたり記載した。

ス 原告は、平成29年2月6日付け「連絡書」、同年3月10日付け「連絡書」及び同年4月7日付け「連絡書」により、参加人に対し、前記サの3項目について回答した。

(7) 本件初審命令及びその後の経過について

ア 埼玉県労働委員会は、本件各団体交渉に関する原告の対応が団体交渉拒否の不当労働行為(労組法7条2号)に当たるとして、本件初審命令を発し、原告は、平成29年4月7日、同命令の命令書の交付を受け、同月10日、中央労働委員会に再審査を申し立てた。

イ 参加人は、平成29年4月24日付け「連絡書(団体交渉の要請)」により、原告に対し、労働条件の改変等について事前に団体交渉を行うこと、平成27年度及び平成28年度の各夏季休暇を遡って有給休暇とすること、出退勤の確認方法及び通信費の負担額並びに通勤手当の支給の4項目を議題とし、交渉日を同年6月7日までとする団体交渉を申し入れ、候補日の連絡を同年5月10日までにを行うよう求めた。

ウ 原告は、平成29年5月14日付け「連絡書」により、参加人に対し、前記イの団体交渉申入れについて、参加人及び参加人代表者が団交3条件に同意する場合には、候補日時及び開催場所を連絡する旨通知した。

上記「連絡書」には、守秘義務条件について「当然のことですが、この条項にご同意いただいた場合でも、正当な理由のある第三者への開示は妨げられませんので、この旨、念のため申し添えます。」と記載され、また、議事進行条件について「当職(B1弁護士)が議事進行を行う場合には、関係法令を遵守した誠実な交渉を行うために、弁護士法第1条に基づいて議事進行を行います。」と記載されていた。

エ 参加人は、平成29年5月17日付け「連絡書」により、原告に対し、前記ウの原告の回答は、本件初審命令に反し、従前どおり団交3条件への同意を条件とし、命令書で指摘されている不当労働行為に該当することから、団交3条件に同意することはできない旨連絡した。

オ 原告は、埼玉県川口市と小中学校校務員業務委託契約を締結していたが、平成29年7月31日に契約期間が満了し、業務委託契約が終了した。

これに伴い、原告と雇用契約を締結し校務員業務を行っていた48名の従業員は、同日をもって、契約期間満了により原告を退職し、参加

人の組合員も全員原告を退職した。

カ 原告は、平成29年8月15日付け「連絡書」により、参加人に対し、団交3条件を議題とする会見による事前交渉を行うことが望ましいと考えているとして、事前交渉を行うことについて検討を求めた。

キ 参加人は、平成29年8月28日付け「連絡書」により、原告に対し、前記カの原告からの検討依頼については、同月29日の中央労働委員会の調査を待って検討する旨回答した。

ク 原告は、平成29年10月10日付け「連絡書」により、参加人に対し、前記カの会見による事前交渉を次の(ア)から(エ)までのとおりの条件で行うことを提案した。

(ア) 交渉時間を最大2時間までとする。

(イ) 参加人がどうしても守秘義務条件に同意できない場合は、次の事前交渉に限り、同条件への同意を条件としない。

(ウ) 参加人がどうしても録音撮影禁止条件に同意できない場合は、次の事前交渉に限り、録音を行わないことへの同意は条件としなが、撮影を行わないこと、原告も録音を行うこと及び録音データを適切に取り扱うことを条件とする。

(エ) 議事進行条件への同意を条件としない。

ケ 参加人は、平成29年10月26日付け「連絡書」により、原告に対し、前記クの提案について、同月27日の中央労働委員会の調査を待って検討する旨回答した。

コ 原告は、平成29年11月20日付け「ご連絡書(1)」により、参加人に対し、同年10月10日付け「連絡書」に誤記があった旨連絡した。

また、原告は、同年11月20日付け「ご連絡書(2)」により、参加人に対し、参加人の要求事項のうち、労働条件の改変等について事前に団体交渉を行うこと、平成27年度及び平成28年度の夏季休暇を遡って有給休暇とすること並びに出退勤の確認方法及び通信費の負担額について、前記クの同年10月10日付け「連絡書」記載の条件に準じた条件で団体交渉に応ずる旨連絡した。

さらに、原告は、同年11月20日付け「ご連絡書(3)」により、参加人に対し、前記(6)スのとおり原告が参加人の選択した優先的請求事項3項目に回答したことなどを踏まえ、本件団体交渉3に関する各請求事項(前記(5)ア)の可否を改めて検討するよう依頼した。

サ 参加人は、平成29年12月4日付け「連絡書」により、原告に対し、前記コの検討依頼については、考慮事情等に疑問があることや再審査の調査進行状況等から、次の中央労働委員会の調査を待って検討する旨連絡した。

シ 原告は、平成30年6月29日付け「ご連絡書(1)」により、参加人に対し、団交3条件を議題とする事前交渉(前記カ及びク)、出退勤の確

認方法及び通信費の負担額等を議題とする団体交渉(前記コ)並びに本件団体交渉3に関する各要求事項の要否(前記コ)について、再度の検討を依頼した。

また、原告は、同日付け「ご連絡書(2)」により、参加人に対し、新たな団体交渉ルール案として、議事進行についての取決めを条件としないこと、録画及び撮影は原則として行わず、録画又は撮影を希望する場合には、その理由を説明した上で、相手方の書面による同意を得ること、団体交渉の内容を正当な理由なく第三者に開示又は漏えいしないが、参加人の法令に違反しない正当な活動は妨げられないことなどを提案し、同案についての検討を求めた。

ス 参加人は、平成30年7月4日付け「連絡書」により、原告に対し、前記シの検討依頼について、次回の中央労働委員会の調査を待つて検討する旨連絡した。

セ 参加人は、平成30年8月13日付け「連絡書」により、原告に対し、前記シの検討依頼について、原告の団体交渉実施に対する考え方では「誠実な交渉は望めない」として、応ずることができない旨連絡した。

ソ 原告は、平成30年10月26日付け「準備書面(12)」により、中央労働委員会及び参加人に対し、中央労働委員会の判断後、その判断内容いかんにかかわらず、前記カ及びクのと通りの事前交渉、前記コのと通りの団体交渉及び前記シのと通りの提案を参加人に再度申し入れ、参加人がこれに同意した場合には、申入れ内容に従った会見による団体交渉を実施する旨表明した。

(8) 本件中労委命令及びその後の経過について

ア 中央労働委員会は、平成31年1月31日付けで、主文を別紙1のとおりとする本件中労委命令を発し、原告は、同年3月6日、当裁判所に対し、本件訴えを提起した。

イ 参加人は、平成31年2月26日付け「連絡書(団体交渉の要請)」により、原告に対し、同年4月末日までに本件中労委命令の主文2(1)記載の各議題について団体交渉を実施するよう申し入れた。

ウ 原告は、平成31年3月15日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、団体交渉の日時を同年4月27日とし、事前折衝の日時を同月13日とする旨回答した。

エ 参加人は、平成31年3月18日付け「連絡書」により、原告に対し、本件中労委命令の主文2(2)の文書をいつ手交するのか同月22日までに連絡するよう求めた。

オ 参加人は、平成31年3月28日付け「連絡書」により、原告に対し、本日「行政訴訟訴え提起通知」を受け取ったが、事前折衝及び団体交渉が本件初審命令及び本件中労委命令に基づくものではないのであれば、事前折衝及び団体交渉は裁判の結果を待つてから行うのが適切と考えるため、事前折衝及び団体交渉を行うか否かについて原告の連絡

を待つて判断する旨通知した。

カ 原告は、平成31年4月5日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、本件中労委命令は違法であって取り消されるべきであると考えているため、本件訴訟の係属中は本件中労委命令の履行を差し控え、本件訴訟における判決の確定を待つて本件中労委命令を履行するか否か判断するが、平成29年11月20日付け「ご連絡書(2)」及び平成30年6月29日付け「ご連絡書(1)」で連絡した原告の考えは現在においても変わっていない旨回答した。

2 判断

(1) 原告による本件各団体交渉の拒否について

ア 本件団体交渉1及び2について

(ア) 前記認定事実のとおり、参加人は、本件団体交渉1の申入れに先立つ平成27年5月14日、原告に対して団体交渉を申し入れたが、原告は議事進行条件及び録音撮影禁止条件への同意を団体交渉の開催条件とする旨回答した。これに対し、参加人は、同意を拒否した上、団体交渉のルールに関して事前に協議するよう繰り返し申し入れたが、原告は、同年7月31日付け「警告及び照会を含むご連絡書」により、上記のとおり参加人が既に同意を拒否していた議事進行条件及び録音撮影禁止条件を含む団交3条件への同意を事前協議の開催条件とする旨回答したため、事前協議及び団体交渉はいずれも行われなかった。

その後、参加人は、同年8月12日付け書面により、原告に対し、交渉日を同月21日として本件団体交渉1の申入れを行ったが、原告は、同月24日付け「警告及び照会を含むご連絡書」により、参加人に対し、上記のとおり参加人が既に拒否していた団交3条件への同意を本件団体交渉1の開催条件とする旨通知した。これに対し、参加人は、同年9月24日付け書面により、録音撮影禁止条件については団体交渉の中で協議することを了承するとして一定の譲歩を示した上、守秘義務条件及び議事進行条件については同意できない旨回答したが、原告は、その後も、参加人の団交3条件に関する事前協議の申入れに全く対応しないまま、団交3条件に同意しなければ本件団体交渉1を行わないとの対応に終始し、本件団体交渉1は開催されなかった。

(イ) 前記認定事実のとおり、参加人は、平成27年12月2日付け書面により、原告に対し、交渉日を同月18日として本件団体交渉2の申入れを行ったが、原告は、同月28日付け「警告を含む連絡書」により、前記のとおり参加人が既に拒否していた団交3条件への同意を本件団体交渉2の開催条件とする旨通知した。これに対し、参加人は、同意を拒否した上、団交3条件への同意を本件団体交渉2の開催条件とすることは実質的な団体交渉拒否である旨回答したが、原告

は、その後も、参加人の団交3条件に関する事前協議の申入れに全く対応しないまま、団交3条件へ同意しなければ本件団体交渉2を行わないとの対応に終始し、本件団体交渉2は開催されなかった。

(ウ) 以上の事実経過によれば、原告は、参加人に対し、参加人が従前から拒否していた団交3条件への同意を本件団体交渉1及び2の開催条件とする旨通知し、参加人が同意を拒否したにもかかわらず、参加人が過去に繰り返し申し入れていた団交3条件に関する事前協議に全く対応することなく、自らの団交3条件に固執し、これに同意しなければ本件団体交渉1及び2を行わないとの対応に終始したものであるから、原告は、参加人が同意しないことを知りながら、団交3条件への同意を一方的に求め続けることにより、本件団体交渉1及び2を拒否したものとみることができる。

イ 本件団体交渉3について

前記認定事実のとおり、参加人は、平成28年5月25日付け「要請書」により、原告に対し、交渉日を同年6月17日として本件団体交渉3の申入れを行い、その後、同申入れに対する回答を繰り返し要求した。しかし、原告は、同申入れの1年以上後である平成29年11月20日付け「ご連絡書(3)」により、参加人に対し、本件団体交渉3に関する各要請事項の要否を改めて検討するよう依頼したほかは、本件団体交渉3の申入れに対し何ら回答せず、本件団体交渉3は開催されなかったのであるから、原告は、本件団体交渉3の申入れを拒否したものとみるべきである。

ウ 小括

以上のとおり、原告は、本件各団体交渉をいずれも拒否したものとみるべきである。

(2) 原告の団体交渉拒否が正当な理由によるものか否か

ア 団体交渉の場所、時間、議事の進行、記録の有無及び方法等の団体交渉を実施する具体的方法や開催の条件等は、労使間の合意によって決定するのが本来の在り方である。しかしながら、一方当事者が、一定の条件が充たされない限り、団体交渉の開催を拒否するとの態度に出ることがあり、当該当事者が自己の開催条件に固執する限り、他方は、その条件を受け入れるか、これを拒否し続けた結果、団体交渉が開催されないままということになり、その場合には、開催条件に固執した者が団体交渉を拒否したとみられることもあり得る。この場合、当該条件に固執してされた団体交渉拒否について「正当な理由」(労組法7条2号。以下、条文の摘示を省略することがある。)があるといえるか否かは、従前の労使関係や団体交渉等の経過を踏まえ、労働条件等を含む労使関係について労使対等の立場で合意により形成するという団体交渉の目的に照らし、一方当事者が求める団体交渉開催の条件等の内容が、上記目的に照らして必要性が認められるか否か、条件等の内容それ自

体が円滑な団体交渉実施等の観点に照らして合理的な内容か否か、当該条件等の内容が団体交渉の他方当事者の利益を不当に害するものか否かなどの事情を総合して、当該条件等の必要性、合理性等が認められない場合には、当該条件等が具備されないことを理由とした団体交渉拒否は、「正当な理由」がないというべきである。

イ そこで、本件団体交渉1及び2の開催に当たり、団交3条件を条件とすることに「正当な理由」があるか否かについて上記観点から検討する。

まず、守秘義務条件についてみると、労働組合が団体交渉の内容及び結果を第三者に公表することは、自己の要求実現のための運動や労働組合への加入勧誘その他の労働組合の目的を達するため必要な場合がある一方、団体交渉における具体的な交渉内容には、労働者個人の情報のように直ちに公表に適するか疑問があるものも含まれ得るものの、従業員全体に波及する一般的な労働条件に関する内容や公表されている会社の経営状態及び財産状態等を含め必ずしも秘密として保護すべき必要性が高くない事項に関するものも含まれる。そうすると、労使の合意がないにもかかわらず、団体交渉に関する情報の一切についての守秘義務への同意を団体交渉の開催条件とすることは、労使対等の立場での合意形成という団体交渉の目的に照らして本質的な情報までも労働組合が第三者に公表できないことになって労働組合の利益を害するものであるから、合理的な内容の条件であるということとはできない。そして、本件についてみても、前記認定事実によれば、本件各団体交渉の議題事項が参加人組合員の労働条件に関するものであるから、上記判示に照らし、これに関する交渉内容の一切を秘密として保護すべき必要性があるともいえない。以上によれば、本件において、交渉内容の一切を秘密とする守秘義務条件を団体交渉開催の条件とすることについて、その必要性及び合理性は認められないというべきである。

次に、録音撮影禁止条件についてみると、団体交渉において労使間に合意の成立する場合があることや、団体交渉が継続的に行われる場合は先行する団体交渉の内容を前提として以後の団体交渉が行われること、団体交渉の内容をめぐる事後に争いの生ずることがまみられることなどに鑑みれば、団体交渉の内容を正確に記録しておくことは、労働条件等を含む労使関係について労使対等の立場で合意により形成するという団体交渉の目的に照らし、労使双方にとって必要があるといえる。そして、録音は、交渉内容の正確な記録のため有用な手段の一つであり、他方で、団体交渉における出席者の発言内容は、基本的には団体交渉の議題に関するものに限られ、出席者の私生活等にわたることは通常想定されない上、企業秘密に当たる情報に言及する際は録音を停止するなどの個別対応も可能であるから、少なくとも、団体交渉の全過程における録音を一律に禁止することについて、当然に必要性及び

合理性があるということとはできない。本件においても、B 1 弁護士が、本件団体交渉 1 の申入れ以前から、雇用保険への遡及加入に関する参加人の質問について数か月間にわたり回答しないなどの対応に及んでいた上、平成 27 年 2 月 17 日に行われた団体交渉においては、参加人に対し、過去に質問又は依頼していた件で回答未了のものを文書で連絡してほしい旨の従前のやり取りについて記録していなかったのではないかとも思われる発言をしたことなどに照らせば、参加人が B 1 弁護士の従前の対応を踏まえて団体交渉におけるやり取りを正確に記録しておきたいと考えたととしても、合理性がないとはいえず、団体交渉の録音等の必要性、合理性等を認めることができる。以上によれば、本件において、団体交渉の全過程について録音及び撮影を禁止する録音撮影禁止条件について、必要性及び合理性を認めることはできないというべきである。

議事進行条件についてみると、団体交渉における議事進行は、議題によっては労使で対立が尖鋭なものもある各議題について、議論にどの程度時間をかけ、交渉がどのような状態の場合に議論を打ち切るかなどの点で、団体交渉の帰すうを左右し得るものであるから、労働条件等を含む労使関係について労使対等の立場で合意により形成する団体交渉の意義に照らせば、労使が対等な立場で行うべきであり、労使間の合意がないにもかかわらず、使用者の利益を代弁する立場にある使用者代理人が一方的に議事進行を行うことは、当該弁護士が労働関係に精通した弁護士であったとしても、当然に合理的であるとまではいえない。また、前記認定事実によれば、本件団体交渉 1 に先立つ平成 27 年 2 月 17 日の団体交渉においては、B 1 弁護士が議事進行を行っており、参加人において次回の団体交渉では参加人も議事進行に関与したいとの希望を有することは労使対等という観点からも十分理解し得るところである上、前判示のとおり B 1 弁護士が雇用保険への遡及加入に関する参加人の質問等に対して数か月間にわたって回答しなかったなどの対応に及んでいたことに鑑みれば、参加人において、B 1 弁護士に議事進行を任せることができないと考えたことについて理由がないとまではいえない。以上のとおり、使用者側代理人である B 1 弁護士に対して議事進行を一任する内容の議事進行条件について、合理性を認めることはできない。

以上に判示したところを総合すれば、従前の労使関係や団体交渉等の経過に照らし、原告と参加人間の団体交渉開催に当たり、団交 3 条件の具備を要求する必要性及び合理性を認めることはできない。

そうすると、原告が参加人の団交 3 条件への不同意を理由として本件団体交渉 1 及び 2 を拒否したことは、「正当な理由」がなかったというべきである。

ウ また、前記認定事実及び弁論の全趣旨によれば、原告は、参加人が団

交3条件へ同意していなかったことを理由として本件団体交渉3を拒否したものと認められるから、本件団体交渉3の拒否にも「正当な理由」がなかったものである。

- エ 以上によれば、原告は正当な理由なく本件各団体交渉を拒否したものであり、団体交渉拒否の不当労働行為(労組法7条2号)に該当する。
- (3) 原告の主張等について

ア 原告は、本件各団体交渉の交渉事項について書面で回答し、書面による交渉を誠実に継続していたと主張する。

そこで、書面による交渉経過をみるに、前記認定事実のとおり、参加人は、平成27年8月12日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉1を申し入れ、複数の要求事項を提示して同月15日までの回答を求めたが、原告は、同月24日付け書面により、参加人に対し、要求事項の全てを拒否する旨回答した上、拒否の理由について「企業経営の効率性の確保の見地」などの抽象的な説明に終始した。これに対し、参加人が、同年9月24日付け書面により、労働基準監督署で受けた説明を紹介するなどして更なる回答要求を行ったところ、原告は、同年10月2日付け書面により、参加人に対し、「貴組合の回答要求については、回答するか否か及び回答する場合の回答時期は、当社が判断致します。当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為であり、かつ、当社及び当事務所の業務を妨げる行為であって、民法第709条の不法行為に該当しうるものです。」と通知したが、参加人による上記回答要求が違法であることを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠はないから、原告の回答要求拒否には理由がなかったというべきである。

また、参加人は、平成27年12月2日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉2を申し入れ、平成27年度の冬季賞与に関する要求事項を提示して同月10日までの回答を求めたが、同日までに回答がなかったことから、原告に対し回答を繰り返し催促したものの、原告は、2か月以上にわたり回答しなかった。さらに、参加人は、平成28年1月4日付け書面及び同月18日付け書面により、原告に対し、本件団体交渉2に関する追加の要求事項を提示して、同月末日又は同年2月末日までの回答を求めたが、原告は、同月9日付け書面により、「事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください。」として、回答自体を拒否した。これに対し、参加人は、同月10日付け書面により、原告に対し、回答しない理由を問い合わせたが、原告は、同日付け書面により、参加人に対し、優先的に要求する事項を3項目以内で選択するよう求めて参加人の要求を一方向的に制約し、その後も回答を行わなかった。

加えて、参加人は、平成28年5月25日付け「要請書」により、原

告に対し、本件団体交渉3を申し入れ、「夏季休暇は有給とし7日」などの要求事項を提示したが、原告は、参加人が同年11月9日付け書面により特に優先的に要求する3項目を通知するまで、参加人の要求事項に対する回答を一切行わず、その後も当該3項目以外に対する回答を行わなかった。

以上に判示した事実経過によれば、原告は、本件各団体交渉の議題に関する参加人の回答要求に具体的な回答をほとんどしなかったばかりか、回答要求自体を拒否又は制約するなどしていたものであって、書面による交渉を誠実に継続していたとみることはできないから、書面の交換をもって団体交渉の代替とし得るか否かを問うまでもなく、この点についての原告の主張は、採用することができない。

イ(ア) 原告は、団交3条件への同意を本件各団体交渉の開催条件とした理由として、参加人にはコンプライアンス問題①から⑥までのコンプライアンス上の問題があったためである旨主張する。

そこで、原告が主張する参加人のコンプライアンス問題①から⑥までについて、該当する事実が存在するか否か、存在した場合に参加人のコンプライアンスに問題があると評価することができるか、そのような問題が存在する場合に団交3条件を団体交渉開催の条件とすることに合理性があるか否か等の観点から検討する。

(イ) コンプライアンス問題① (B1弁護士が参加人への対応を原告から受任する以前に、参加人が原告代表者に対し長時間にわたる面会及び回答を強要したこと)についてみるに、前記認定事実1(1)ア及びイで認定したとおり、参加人は、B1弁護士が受任する以前において、原告代表者に対し、団体交渉後、雇用保険の遡及加入の可否、要否等について数回にわたって電話をかけて打合せの日程を決めるよう求めた経緯が認められるものの、その要求の内容、態様及び頻度、参加人と原告代表者との協議の回数等に鑑みれば、参加人が原告代表者に対しその受忍すべき限度を超えるような面会や回答を要求したということとはできないから、これをもって参加人のコンプライアンスに問題があるとみることはできない。

(ウ) 次に、コンプライアンス問題②(参加人が、平成27年2月17日の団体交渉におけるB1弁護士の説明に対し、「それは違う。」、「そんなことは通らない。」、「非常識である。」などと時間をかけて検討することもなく即座に断定的に否定して自らの要求を執拗に繰り返したこと)、③(参加人が、B1弁護士から電話での交渉には応じない旨繰り返し伝えられていたにもかかわらず、電話での協議に応ずるようB1弁護士の事務所へ執拗に連絡し、やむを得ずB1弁護士が同年4月28日に電話したのに対して、電話での協議に応じない場合には事務所を訪問する旨述べたこと)及び④(参加人が、同年5月20日のあっせん期日直後、埼玉県庁の廊下においてB1弁護士

から団体交渉の申入れに対する具体的な交渉日についてできるだけ早期に回答する旨繰り返し伝えられたにもかかわらず、具体的な回答期限を明らかにするよう執拗に要求し、また、B 1 弁護士が具体的な回答期限を約束することはできないが関係法令を遵守した誠実な交渉に努めるという方針を再度伝え、早期に回答すると伝えたのに対し、「それでも弁護士か!」と吐き捨てたこと)について検討する。

団体交渉においては、利害関係が対立する労使関係を背景に、労働組合がある程度厳しい交渉態度に出ることは一定程度やむを得ないものというべきであり、仮に参加人が原告の主張するような対応をとったとしても、当該対応をもって直ちに参加人のコンプライアンスに問題があり、団交 3 条件が団体交渉の必須の前提条件となるか否かは、当該対応に至る経緯等を踏まえて慎重に判断すべきである。

そこで、原告がコンプライアンス問題②から④までとして主張する各事実についての経緯をみるに、前記認定事実のとおり、B 1 弁護士は、平成 26 年 1 1 月に参加人への対応を受任した後、同月 2 1 日付け書面により、参加人から雇用保険への遡及加入についての協議を申し込まれたが、協議に応じないまま、同月 2 5 日付け「ご連絡書」により、参加人に対し、雇用保険への遡及加入は予定していない旨回答した。これに対し、参加人は、同月 2 6 日付け書面により、原告に対し、原告代表者は希望者を遡及加入させると回答していた旨指摘するとともに、ハローワークでは 2 年間の遡及加入は義務であると説明を受けたが、雇用保険に遡及加入しなくて良い方法があるのかと質問し、その後も雇用保険への遡及加入に関する質問及び要求を繰り返し行ったが、B 1 弁護士は、参加人の指摘、質問及び要求に対し、原告が回答すべき事項ではないとして、官公署に直接問い合わせるよう回答し、明確な回答をしなかった。その後、参加人は、平成 27 年 2 月 1 7 日の団体交渉において、B 1 弁護士に対し、雇用保険への遡及加入等について改めて説明を求めたが、B 1 弁護士は、過去に質問又は依頼していた件で回答未了のものを文書で連絡してほしい旨回答し、なおも説明を行わなかったため、参加人は、同月 1 9 日付け書面により、原告に対し、雇用保険への遡及加入の件を含む従前の質問事項を改めて通知した。それにもかかわらず、原告は、その後も約 2 か月間にわたり参加人に対する回答を行わなかったため、参加人は、同年 4 月 1 7 日付け書面により、原告に対し、雇用保険への遡及加入等について同月中の回答を求めるとともに、原告代表者において年に 1 回から 2 回は校長に対して挨拶に来るよう要望し、同要望についての考えを同月 2 4 日までに連絡するよう求めたが、原告はこれらに対しても回答を行わなかったことから、参加人は、同月 2 8 日付け書面により、原告に対し、同月 3 0 日又は同年 5 月 1 日に電話する旨通知した。これに対し、原告は、同年 4 月 2 8 日付け「ご連

絡書」により、参加人に対し、電話連絡を控えるよう要望したが、参加人は、同日付け書面により、「連絡・回答がなければ、電話することは、労使関係を維持するうえでやむを得ないと考えます。それまで受け付けないとするならば、正常な労使関係は築けません。」と回答し、B 1 弁護士は、同日、参加人代表者に電話した。

以上のとおり、B 1 弁護士が原告代理人に就任した平成 26 年 1 月以降における原告の参加人への対応は、参加人が同月中に行った指摘、質問及び要求に対する回答を長期間にわたって怠ったとみられてもやむを得ないものであり、平成 27 年 2 月 19 日に参加人が原告の求めに応じて過去に行った質問事項を再度通知した後も約 2 か月間にわたり回答を行わないなど、必要十分な対応とはいえないものであった。このような B 1 弁護士就任後の原告の対応に鑑みれば、参加人において、同年 2 月 17 日の団体交渉における B 1 弁護士の説明を受け入れずに自らの主張を繰り返し、同年 4 月に電話又は面会によるやり取りを求め、同年 5 月 20 日のあっせん期日後に B 1 弁護士ができる限り早期に回答すると述べたのに対して具体的な回答期限を明らかにするよう求めるなどしたことには、やむを得ない面があったものというべきである。したがって、原告がコンプライアンス問題②から④までとして主張する参加人の行為が存在したとしても、これをもって直ちに、参加人のコンプライアンスに問題があり、団交 3 条件に対する同意を本件各団体交渉開催の条件とすることの必要性が根拠付けられるとはいえない。

- (エ) コンプライアンス問題⑤(参加人が、自らの要求を通すため、原告の取引先を度々事前の予約なく訪問し、原告に対する大量の主張及び要求事項の詳細を記載した文書を同取引先に交付するなどして、原告への働き掛けを要請したこと)についてみると、労働組合が使用者に要求を受け入れさせるためその取引先を含む第三者に働きかけることは、その方法及び態様や頻度等の事情によっては必ずしも違法とはいえないところ、参加人の原告の取引先に対する訪問等が違法であることを基礎付ける事実を認めるに足りる的確な証拠はない。
- (オ) コンプライアンス問題⑥(自らの要求、質問及び B 1 弁護士の説明について、法律上及び事実上の根拠の有無や妥当性を十分検討しないまま、要求及び質問を執拗に繰り返すこと)についてみるに、参加人が原告に対する要求及び質問を繰り返したのは、原告が要求等に対する回答を誠実に行わなかったからであり、参加人の要求内容が明らかに不当であったことなどを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠もない。
- (カ) 以上に判示したとおり、原告の主張するコンプライアンス問題①から⑥までについては、参加人にコンプライアンス上の問題があるといえるような事実は存在しないか、仮に原告主張の事实在存在す

るとしても、これをもって団交3条件についての同意を本件各団体交渉の開催条件とする必要性、合理性が裏付けられるとはいえないから、原告の主張は採用することができない。

ウ 原告は、団交3条件を要求する趣旨を繰り返し説明するなど、団体交渉のルール作りに向けて誠実に交渉していたなどと主張する。

しかし、参加人は、原告に対し、団交3条件への同意を拒否した上、団交3条件についての事前協議を繰り返し要請したが、原告は、参加人が既に拒否していた団交3条件への同意を事前協議の開催条件とすることにより事前協議を事実上拒否したという前判示に係る交渉経過に照らせば、原告が団体交渉のルール作りに向けて誠実に交渉していたとみることはできない。

もともと、前記認定事実のとおり、原告は、平成29年8月15日付け書面により、参加人に対し、団交3条件を議題とする会見による事前交渉を行うことが望ましい旨通知し、同年10月10日付け書面により、団交3条件を事前交渉の実施条件としない旨通知し、その後も、同年11月20日付け「ご連絡書(2)」,平成30年6月29日付け「ご連絡書(1)」及び「ご連絡書(2)」,同年11月26日付け「準備書面(12)」並びに平成31年4月5日付け「ご連絡書」により、団交3条件を付さずに事前交渉及び一部の議題に関する団体交渉を実施する意向を示したものであるが、原告による上記対応は、本件初審命令において、団交3条件を団体交渉の開催条件とすることが不当労働行為と判断された後に行われたものであることや、原告が本件訴訟において一貫して自らの従前の対応に問題がなかった旨主張していることなどを踏まえると、上記対応は、本件初審命令及び本件中労委命令を受けて、一時的な対応としてされたものにすぎないとみる余地があり、少なくとも、不当労働行為の成立に関する前判示を左右するものではなく、これによって救済利益が消滅したということもできない。

エ 原告は、そのほかにも様々な主張をするが、前記認定事実及び前判示に照らし、いずれも不当労働行為の成立に関する前記判断を左右するものではない。

(4) まとめ

以上のとおり、原告は本件各団体交渉を正当な理由なく拒否したものであり、原告の対応は団体交渉拒否の不当労働行為(労組法7条2号)に該当する。

第4 結論

以上によれば、本件における原告の対応を不当労働行為とした本件中労委命令はいずれも適法であり、原告の請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

別紙省略