

令和4年8月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第186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4年6月2日

判決

原告 X株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z労働組合

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

中央労働委員会が中労委令和元年（不再）第40号不当労働行為再審査申立事件について令和3年3月17日付けで発した命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要

- 1 本件は、原告の従業員の一部が加入する労働組合である被告補助参加人が、組合員の平成31年の賞与等を議題とする団体交渉の申入れに原告が応じなかったことは労働組合法7条2号所定の不当労働行為（団体交渉拒否）に該当するとして、山口県労働委員会に救済を申し立て、同労働委員会が上記の申立てを一部認容する命令を発し、これを不服とした原告が中央労働委員会に再審査の申立てをしたところ、中央労働委員会が、被告補助参加人の団体交渉の申入れに対する原告の対応は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、労働組合法7条2号所定の不当労働行為に該当するとして、原告に対し、山口県労働委員会の命令を一部変更した再審査命令を発したことから、原告が、中央労働委員会の再審査命令には事実認定及び判断を誤った違法があるとして、そ

の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実又は後掲の各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実。）

(1) 当事者等

ア 原告（昭和44年1月8日設立。資本金3000万円）は、高圧ガスの製造・販売及び建設機材等の販売・リース等を主たる業務とし、肩書所在地に本社を置くほか複数の事業所を有する株式会社であり、かねてからB1（以下「B1社長」という。）が代表者を務めていた。

イ 被告補助参加人（以下単に「補助参加人」という。）は、平成16年4月にA1（以下「A1」という。）を含む原告の従業員4名によって結成された労働組合であり、現在、A1が代表者を務めている。

なお、補助参加人の組合規約には、「この組合は、X株式会社の従業員及びその他をもって構成する。」との定めがある。

ウ A1は、平成8年7月頃、原告と雇用契約を締結したが、平成14年に原告から解雇され、その後、当該解雇を無効とする判決が確定したことを受けて原告に復職した。しかし、A1は、平成24年8月4日に原告の取締役兼小野田営業所長であったB2（以下「B2所長」という。）に対して暴行を加えたとして山口簡易裁判所から罰金の略式命令を受け、同月18日、原告の就業規則所定の「刑事事件に関し有罪の判決を受け、従業員として相応しくないとみなされたとき」との懲戒事由に該当することを理由に原告を懲戒解雇された。

(2) 原告と補助参加人との間の労働協約の締結等

ア 原告と補助参加人は、補助参加人の結成以降、幾度も団体交渉を実施し、その際、B1社長も交渉の場に参加していたが、B1社長は、平成19年1月13日に実施された団体交渉に参加したのを最後に団体交渉には出席しないようになり、平成21年2月以降は、B3取締役兼営業推進部長（以

下「B 3 部長」という。)及びB 4 総務部長代理(以下「B 4 代理」という。)の2名のみが原告側の交渉担当者として補助参加人との団体交渉に出席するようになった。

イ 原告と補助参加人は、平成21年10月22日、「2009年10月17日(土)団体交渉の合意文書」と題する文書(以下「平成21年合意書」という。)にB 1 社長と補助参加人代表者であったA 1 が署名押印して、下記の内容を含む労働協約(以下「平成21年協約」という。)を締結した。

#### 記

(ア) 賞与及び昇給に係わる団体交渉

- a 会社(原告。以下同じ。)は、賞与及び昇給を決定次第、団体交渉の申入れを行う。
- b 団体交渉は賞与及び昇給の支給以前に開催する。
- c 会社は、売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果(査定表等)を提出する。

(イ) 団体交渉

- a 会社及び組合(補助参加人)の責任者は、決定権限を持つものとする。
- b 合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表者が署名押印する。

ウ 原告と補助参加人は、平成27年12月28日、団体交渉を行い、B 3 部長及びB 4 代理と補助参加人代表者であったA 1 が、「2015年12月28日団体交渉の合意書」と題する文書(以下「平成27年合意書」という。)に署名押印して、下記の内容を含む合意をした。もっとも、上記の合意書の内容について、上記イ(イ)bの平成21年協約に沿った原告代表者及び補助参加人代表者が署名押印した書面は作成されなかった。

## 記

- (ア) 労使双方は、会社（原告。以下同じ。）が今後は過去の団体交渉における合意事項及び本合意書を遵守し、誠実に団体交渉に応じることを確認する。
- (イ) 労使双方は、毎年12月25日を期限として、決算に基づいて翌年の賞与及び昇給を団体交渉によって決定することを確認する。
- (ウ) 労使双方は、賞与は前年支給実績を基に決算に基づいて総支給額を決定することを確認する。
- (エ) 従業員各々の賞与は、当人の基本給に賞与総額を基本給総額で割ったものを乗じた金額を基本とする。
- (オ) したがって、会社は、決算が決定次第、組合（補助参加人）に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する。ただし、会社は運営上機密に属する部分については公開しない。
- (3) 平成29年以降の原告と補助参加人との間の団体交渉の経緯等
- ア B1社長は、平成29年2月22日、原告の本社建物内のトイレでA1から暴行を受けたなどとして警察に通報し、その後、原告は、山口地方裁判所宇部支部に対し、A1及び補助参加人の組合員1名を債務者とし、同人らに原告の会社敷地内の立入禁止を命ずることを求める仮処分の申立てをした（同裁判所同支部平成29年（ヨ）第4号）。
- 一方で、A1は、同年7月頃、B1社長ないし原告の上記対応に関し、B1社長に暴行を加えた事実はなく、B1社長のでっち上げであるなどとしてB1社長及びB4代理を名誉棄損等で告訴し、また、補助参加人は、上記の旨の記事を補助参加人の組合機関紙に掲載した。
- このようなことから、原告と補助参加人は対立を深め、原告は、団体交渉の開催を求める補助参加人の申入れに対し、補助参加人との間で正常な団体交渉が成立しないことが容易に想定できるなどとして、補助参加人に

規律を守る体制が確立したことを労使双方が確認した後でなければ団体交渉の開催日時を決定することは困難であるという対応をとったことから、原告と補助参加人との団体交渉が実施されない状態が続いた。

イ 補助参加人は、平成30年11月6日、原告に対し、次の内容の団体交渉の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）をし、併せて、団体交渉には必ずB1社長が出席すること、平成26年9月から平成30年9月までの原告の決算書等や賞与、基本給総額及び賞与支給人数を明らかにする資料を提出することを求めた。

日時 平成30年11月14日午後6時10分から

場所 原告本社別館2階又は補助参加人事務所

議題 平成31年の賞与について（要求は年間2.4か月分）

ウ 原告は、本件団交申入れがされたことを受け、平成30年11月8日、補助参加人に対し、現状、補助参加人との間で正常な団体交渉ができないことは容易に想定できるから、団体交渉を拒むものではないものの、補助参加人が誠意を示した上で規律を守り正常な交渉ができる体制が確立したことを労使双方の約束をもって確認した後に団体交渉の開催日時を決定する旨を記載した同日付けの「団交申入書に対する通知」と題する書面（以下「本件通知文書」という。）を交付し（以下「本件通知」という。）、直ちに団体交渉に応じなかった。

#### (4) 補助参加人の救済申立ての経緯等

ア 補助参加人は、平成30年12月14日、山口県労働委員会に対し、原告が本件団交申入れに応じないことは労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号所定の不当労働行為に当たると主張して、①本件団交申入れに速やかに応じること、②本件団交申入れに係る議題について決定権限を持つ者を出席させた上、平成29年及び平成30年の決算書のうち売上げ、利益及び人件費、平成28年から平成30年までの年間賞与及び基本給の総

額並びに社員数を提示し、平成21年協定及び平成27合意書を遵守して誠実に応じることを原告に命じることを求める救済の申立て（山労委平成30年（不）第1号。以下「本件申立て」という。）をした。

イ 山口県労働委員会は、令和元年8月22日、原告が本件団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当するとして、原告に対し、①命令書の受領後2週間以内に、本件団交申入れに係る団体交渉に原告代表者が出席の上、誠実に対応すること、②当該団体交渉の場で平成29年及び平成30年の売上げ、利益、人件費、賞与及び基本給の総支給額、賞与支給人数を明記した資料を補助参加人に手交することを命じ、その余の申立てを棄却する旨の救済命令（以下「初審命令」という。）を発し、令和元年8月28日、原告及び補助参加人に命令書（写し）を交付した。

ウ 原告は、令和元年9月5日、初審命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、初審命令のうち救済部分の取消し及びこれらに係る救済申立ての棄却を求める旨の再審査を申し立てた（中労委令和元年（不再）第40号）。

エ 中労委は、令和3年3月17日、原告が本件団交申入れに応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるとした上で、初審命令に係る救済内容を一部変更して、別紙主文のとおり再審査命令（以下「本件救済命令」という。）を発し、同年4月26日頃、原告及び補助参加人に命令書（写し）を交付した。

#### (5) 本件訴訟の提起等

原告は、令和3年5月9日、本件救済命令を不服として、東京地方裁判所に本件訴訟を提起し、補助参加人は、同年6月26日、本件訴訟の結果について利害関係を有するとして補助参加の申立てをした（裁判所に顕著な事実）。

### 3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の主たる争点は、①本件団交申入れに原告が応じなかったことが労組法

7条2号所定の「正当な理由」のない団体交渉拒否に当たるか（争点1）、②原告の従業員ではないA1が代表者を務める補助参加人との団体交渉を拒否することが労組法7条2号所定の不当労働行為を構成するか（争点2）及び③本件救済命令が採用した救済方法の適法性（争点3）であり、これらに関する当事者の主張は、以下のとおりである（なお、補助参加人は、補助参加の申立てをした以外には何らの主張も行っていない。）。

(1) 争点1（本件団交申入れに原告が応じなかったことが労組法7条2号所定の「正当な理由」のない団体交渉拒否に当たるか）について

（原告の主張）

A1は、平成29年2月22日、原告の本社建物内のトイレにおいて、B1社長に対し、右肘で首筋を押さえるなどの暴行を加えた。また、A1は、平成22年9月15日、平成23年2月22日、同年7月15日、同年12月26日及び平成24年8月4日に、B2所長から注意や指導を受けたことに反発し、B2所長に対し、押し倒したり、平手打ちをしたりするなどの暴行を加えた。加えて、A1は、A1から暴行を受けた旨のB1社長の発言はでっち上げであるなどとしてB1社長等を告訴し、さらに、補助参加人と共に上記の旨の記事を組合機関紙に掲載して不特定多数の者に流布するなどして原告を挑発し続けた。そのため、原告は、本件団交申入れに関し、補助参加人と正常な団体交渉を行うことができる状況にはないものと判断し、補助参加人に対して、団体交渉を行うに当たっては、A1のB1社長に対する暴行等について反省と謝罪することで誠意を示すなどして補助参加人において規律を守り正常な交渉ができる状態にあることが確認できない限りは団体交渉を実施し得ない旨を通知した（本件通知）ものであって、このような原告の判断及び対応は、社会通念に照らして相当かつ合理的なものである。したがって、原告が本件団交申入れに対して直ちに団体交渉に応ずることができない旨の対応をしたことが労組法7条2号所定の団体交渉拒否に当たるとして

も、それには「正当な理由」（労組法7条2号）があったといえるから、これを不当労働行為と判断した本件救済命令には違法がある。

（被告の主張）

A1が平成29年2月22日にB1社長に暴行を加え、また、平成24年8月4日にB2所長に対して暴行を加えたとしても、これらの暴行は、いずれも原告と補助参加人との団体交渉の場で行われたものではないこと、B1社長に対する暴行は、A1が原告本社内のトイレを使用するのを拒否したB1社長の挑発的な言動の直後に行われた偶発的なものであって組合活動や団体交渉との直接の関係はないこと、B2所長は補助参加人との団体交渉には長年出席しておらず、B2所長に対するA1の暴行があった後も原告は補助参加人との団体交渉に繰り返し応じており、その際、補助参加人側に暴力的行為等の問題は生じていないことなどからすると、本件団交申入れに基づいて団体交渉が行われた場合に補助参加人が暴力的行為を行う蓋然性があったとはいえない。したがって、原告が補助参加人との団体交渉に応じないという態度をとったことは労組法7条2号所定の団体交渉の拒否に当たり、そのことに関し「正当の理由」があったとはいえない。

（被告の主張に対する原告の反論）

被告の主張は、「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と定める労組法1条2項ただし書を無視ないし軽視したものであって、労組法7条2号所定の「正当な理由」の判断を誤るものである。この点を措くとしても、A1のB1社長に対する暴行は、A1が執行委員長を務める補助参加人のストライキ中にされたものであり、組合活動と無関係にされたものとはいえず、また、B1社長は、A1が懲戒解雇される前に上司であるB2所長に対して日常的に反抗的な態度をとっていたことや既に懲戒解雇されて原告の従業員ではなくなっていたA1が原告の会社敷地内に立ち入ったことを懸念してA1のトイレの使用を断ったにす



ぎず、A 1 に対して挑発的な言動をしたものでもない。したがって、A 1 の B 1 社長に対する暴行から本件団交申入れまでに約 1 年 8 か月が経過していたことなどの事情を考慮してもなお、将来行われる団体交渉の場において補助参加人が暴力的行為を行う蓋然性はあったというべきである。

- (2) 争点 2 (原告の従業員ではない A 1 が代表者を務める補助参加人との団体交渉を拒否することが労組法 7 条 2 号所定の不当労働行為を構成するか) について

(原告の主張)

本件団交申入れの際に補助参加人の代表者(執行委員長)であった A 1 は、既に懲戒解雇されており原告の従業員ではなかったから、補助参加人は、労組法 7 条 2 号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない。また、補助参加人の組合規約は、原告の「従業員及びその他」をもって構成する旨を定めているところ、これは、補助参加人の上部団体の顧問や相談員が構成員となることを想定したもので、原告の従業員ではない者が代表者(執行委員長)となって組合活動や団体交渉をすることは想定されていないから、A 1 は、「労働組合の代表者」(同法 6 条)となる適格を欠くというべきである。したがって、原告が本件団交申入れに応じなかったことが労組法 7 条 2 号の不当労働行為を構成することはない。

(被告の主張)

補助参加人の組合規約は、補助参加人は原告の「従業員及びその他」をもって構成するものと定めており、その組合員は原告の従業員に限定されていないし、代表者(執行委員長)を原告の従業員に限る旨の定めもない。補助参加人は原告の従業員を組合員に含む労組法上の労働組合であるから、A 1 は「使用者が雇用する労働者の代表者」であるといえ、また、本件団交申入れの議題(平成 31 年の賞与について)は、組合員の労働条件に関する義務的団交事項である。したがって、本件団交申入れは適法な団体交渉の申入れ

であるから、原告が本件団交申入れに応じなかったことは労組法7条2号所定の不当労働行為に該当する。

(3) 争点3（本件救済命令が採用した救済方法の適法性）について

(原告の主張)

ア 本件救済命令は、原告に対し、本件団交申入れに係る団体交渉の実施に当たり、代表取締役又はその議題について実質的交渉権限を有する者を出席させることを命じている。しかし、原告は、平成21年以来、補助参加人との間の団体交渉には交渉権限を委任したB3部長やB4代理を原告側の交渉担当者として出席させ、現に同人らによる団体交渉を通じて労使合意を成立させている。この点、B3部長及びB4代理は、団体交渉の席上、補助参加人に対し、それぞれが署名押印した平成27年合意書に記載された決算書等の提示に原告が応じない理由として、B1社長が認めていない旨を説明したことはあったが、これは、平成27年合意書の内容は、B1社長が署名押印した文書が作成されていない以上、原告を法的に拘束することはなため決算書等の提示にも応じられない旨を説明したものにすぎず、B3部長及びB4代理に実質的交渉権限がなかったことを意味するものではない。したがって、原告代表者であるB1社長の団体交渉への出席は必須とはいえないから、補助参加人との団体交渉にB1社長等の実質的交渉権限を有する者を出席させることを命じた本件救済命令には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある。

イ 本件救済命令は、平成27年合意書にB3部長及びB4代理が署名押印していることを根拠の一つとして、原告に対し、決算書等を補助参加人に手交することを命じている。しかし、平成21年協約により、原告と補助参加人との間では、団体交渉の合意は、団体交渉の場において双方の責任者が署名押印した合意文書をそのまま成文化した文書に双方の代表者が署名押印することによって成立する旨が合意されているのであって、原告代

表者であるB 1 社長が署名押印していない平成2 7 年合意書は原告を法的に拘束するものではない。この点、被告は、原告が決算書等の提出を拒否することは労使間の信義則に反すると主張するが、原告は、B 3 部長及びB 4 代理に対して、補助参加人との団体交渉における交渉権限は委任したものの、補助参加人との間の労使合意の締結権限を委任したことはないものであるから、被告の主張は、平成2 1 年協約に反し、原告代表者が署名押印していない平成2 7 年合意書に原告に対する法的拘束力を認める帰結となるのであって不当である。

この点を措くとしても、原告は、本件団交申入れがされた後（令和3 年2 月）に、補助参加人に対して、平成3 0 年までの賞与総支給額を記載した資料を提示済みであり、補助参加人が提出を求める資料の詳細については団体交渉の場の質疑を通じて明らかにすることができるのであるから、団体交渉に際して決算書等を提示する必要はない。

したがって、原告には補助参加人との団体交渉に際して上記の決算書等を提出する義務はなく、その必要もないのであるから、上記の旨を命じた本件救済命令には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある。

ウ 本件救済命令は、上記のとおり、原告に対し本件団交申入れに誠実に対応すること、決算書等を補助参加人に手交することを命じている。しかし、原告は、本件救済命令に係る命令書を受領した後の令和3 年5 月6 日、同命令に沿った対応をするため、補助参加人の組合員に対して電話で団体交渉を打診し、同月8 日には同組合員に対し決算書等の書面を交付したが、補助参加人からの団体交渉の申入れはなかった。かかる事情によれば、補助参加人には本件団交申入れに係る団体交渉をする意思はないものといえるから、原告に対して上記の対応を命じた本件救済命令には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある。

（被告の主張）

ア 原告が本件団交申入れに応じなかったことは労組法7条2号所定の不当労働行為に当たるところ、この不当労働行為から補助参加人を救済して正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、原告に対して団体交渉の応諾を命ずることが相当である。その際、原告と補助参加人が、平成21年協約において、団体交渉について、会社及び組合の責任者は決定権限を持つものとする旨の合意をしていること、原告は、平成27年12月28日の団体交渉にB3部長及びB4代理を出席させ、同人らにおいて、原告が過去の団体交渉における合意事項を遵守することを確認し、原告が補助参加人に対して決算書や基本給の総額、社員人数を提示することを約束する旨を内容とする平成27年合意書に署名押印したこと、B3部長及びB4代理は、平成28年1月以降の団体交渉において、原告が上記の書類等の提示に応じない理由について、B1社長が認めていないなどと伝えるのみで合理的な説明をしておらず、そうすると、同人らにおいては労使合意に係る決定権限も実質的な交渉権限も有していなかったものといわざるを得ないことなどに照らせば、中労委が、具体的な救済内容として、原告に対し、本件団交申入れの応諾に加えて、命令書の受領後2週間以内に、本件団交申入れの団体交渉に代表取締役又はその議題について実質的な交渉権限を有する者を出席させて誠実に対応することを命じたことにも合理性があるから、かかる救済方法を選択したことに裁量権の逸脱、濫用はない。

イ 原告は、B1社長が署名押印していない平成27年合意書には原告を法的に拘束する効果は生じない旨を主張するが、原告と補助参加人は、平成21年協約により、原告は、売上げ・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果(査定表等)を提出する旨を合意していること、平成27年合意書においては、原告が決算書(売上げ、利益、人件費など)、基本給の総額、社員人数を提示することとされている上、同合意書は、原告が団体交渉権限を委任したB3部長及びにB4代理による一連の交渉を

経て署名押印されたものであることからすれば、B1社長が署名押印した文書が作成されていないとしても、原告が上記書類等の提出を拒否することは労使間の信義則に照らし許されないと解すべきである。そして、補助参加人は、本件団交申入れにおいて、原告に対して、平成26年から平成30年までの決算書と、基本給の総額及び社員人数を提出することを求めていたのであるから、中労委が、原告の不当労働行為に関する具体的な救済内容として、原告に対し、本件団交申入れの応諾に加えて、その団体交渉の場で、平成29年及び平成30年の決算書のうち売上げ、利益、人件費及び賞与が記載された部分並びに平成29年及び平成30年の基本給の総支給額及び賞与支給人数を明記した資料を補助参加人に手交することを命じたことにも合理性があるから、かかる救済方法を選択したことに裁量権の逸脱、濫用はない。

ウ 原告は、本件救済命令に係る命令書の受領後に補助参加人の組合員に対して団体交渉の打診をしたり、決算書等の書面を交付したりしたことなどを主張するが、そのような事情があったとしても、いずれも処分後の事情であるから、本件救済命令の違法性を基礎付ける事情とはなり得ない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前記第2の2の前提事実に後掲の各証拠及び弁論の全趣旨を併せれば、以下の事実が認められ、甲第12号証の2、乙A第56号証、乙B第5、第1036号証、第1037号証の1、乙C第1号証のうち以下の認定に反する部分は採用することができず、他に以下の認定を覆すに足りる的確な証拠はない。

#### (1) 補助参加人の結成及び原告との団体交渉の経過等

ア A1を含む原告の従業員4名は、A1が平成14年に原告を解雇され、これを争ったことを契機として平成16年4月に補助参加人を結成し、A1が代表者（執行委員長）に就任した。なお、A1は、原告に対し、上記の

解雇が無効であると主張し、雇用契約上の地位を有することの確認等を求める訴えを提起し、平成16年12月、当該解雇を無効としてA1の請求を認容した1審判決に対する原告の控訴を棄却する旨の控訴審判決がされ、その頃、1審判決が確定した。

イ 原告と補助参加人は、平成17年1月15日に初回の団体交渉を開催し、これ以降、平成24年5月18日までの間に1年間に2回ないし4回の頻度で合計23回にわたって団体交渉を行い、平成21年10月22日には平成21年協約を締結した。もっとも、B1社長は、平成19年1月131日に実施された団体交渉に出席したのを最後にそれ以降の団体交渉には出席しないようになり、また、上記の各団体交渉におおむね毎回出席していたB2所長も平成20年12月6日に実施された団体交渉に出席したのを最後に団体交渉に出席しないようになった。他方で、原告は、平成21年1月頃、労務管理のサポートを担わせる目的でB4代理を採用し、同年2月27日、補助参加人に対し、B3部長及びB4代理を原告側の団体交渉の担当者として委任した旨を通知し、これ以後は、上記兩名が団体交渉に出席し、補助参加人との交渉に当たるようになった。

(2) A1の懲戒解雇及びその後の原告と補助参加人との団体交渉の経緯等

ア A1は、平成24年8月4日、原告の小野田営業所において、遅刻を叱責されたことに端を発してB2所長と口論になり、その際、B2所長の顔を1回平手打ちしたとして現行犯逮捕され、同月14日、山口簡易裁判所から罰金10万円の略式命令を受けた。A1は、正式裁判の請求をして無罪を主張したが、平成26年7月29日、A1を科料5000円に処する旨の有罪判決が確定した。

イ 原告は、平成24年8月18日、A1の上記所為につき、就業規則所定の「刑事事件に関し有罪の判決を受け、従業員として相応しくないとみなされたとき」との懲戒解雇事由に該当するとしてA1を懲戒解雇し、その

頃、その旨をA1に通知した。これに対し、A1は、同年12月、原告に対して従業員の地位を有することの確認等を求める訴えを提起した。

もともと、原告と補助参加人は、A1が懲戒解雇された後も平成25年3月27日、同年6月21日、同年11月1日、同年12月12日、平成26年3月7日、同月25日及び平成27年11月27日に団体交渉を行い、その際、A1が補助参加人代表者として交渉に参加することもあった。

### (3) 平成27年合意書の作成前後の経過

ア 原告と補助参加人は、平成27年12月15日、決算資料の提示を議題として団体交渉を行った(なお、同日の団体交渉にはA1も出席していた)。

B3部長は、団体交渉の席上、補助参加人に対し、「12月11日役員会において、決算資料が配布されて会計士より報告があった。しかし、3分で終わって資料を回収されたので、覚えていない。(売上額は、)26年が24億、27年が1割減22億3000万円。人件費、利益は分からない。利益率は少し上がったかな。決算資料は提出できない。」旨の説明をし、その後、原告と補助参加人は、平成27年12月28日に次回の団体交渉を開催すること、その際に「賞与は、前年決算を基に年間総支給額を決定し、基本給の何か月分とするというふうに基本給を基にする」旨の合意書を作成することを合意した。

イ 原告と補助参加人は、平成27年12月28日、団体交渉を行い、B3部長とB4代理及びA1が署名押印して平成27年合意書を作成した。また、原告と補助参加人は、同日の団体交渉において、平成28年の年間賞与については、原告が平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書を平成28年1月20日までに補助参加人に提示した上で次回の団体交渉において決定すること、平成28年昇給については、補助参加人の要求である「従業員全員の職能給を3号上げる」ことをB1社長と検討の上、次回の団体交渉において決定すること、次回の団体交渉は同月22日に行うことをそ

れぞれ合意した。

ウ 原告と補助参加人は、平成28年1月22日、団体交渉を行ったが、B3部長及びB4代理は、補助参加人に対し、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書については、B1社長が出さないと述べているので提示しない、平成28年賞与については、B1社長と話がついていないので今日は交渉できない、平成28年昇給については、今日は交渉できないが、1月分給料支払日（2月10日）までに合意に達しない場合は、合意後に支給との差額分を遡及して支給する旨を説明した。

エ 原告と補助参加人は、平成28年2月1日、団体交渉を行ったが、B3部長及びB4代理は、補助参加人に対し、平成27年賞与の支給実績と同年9月決算書については、「社長が出さないで、今日は支給実績と決算書を提示できない。次回団体交渉までに提示するので、改めて提示するものを確認したい。」などと説明し、これを受けて、補助参加人は、B3部長らに対し、決算書（売上げ、粗利、純利益、人件費）平成27年賞与及び給料の支給実績並びに支給人数が明らかになる資料の提示を求めた。

オ 原告と補助参加人は、平成28年2月24日、団体交渉を行ったが、B3部長又はB4代理は、補助参加人から提示を求められていた決算書（売上げ、粗利、純利益、人件費）、平成27年賞与及び給料の支給実績並びに支給人数が明らかとなる資料について、「社長が出さない。B4氏が社長に『秘密にする部分は黒塗りでよいので出してくれ。』と進言したが、社長が出さない。」旨を説明したことから、補助参加人は、B1社長の団体交渉への出席を要求するとともに次回の団体交渉で協議したい旨の意向を述べた。

カ 補助参加人は、平成28年3月3日、原告に対し、平成27年冬季賞与及び平成28年昇給等を議題とする団体交渉の申入れをした。補助参加人は、上記の申入れに併せて、今後の団体交渉においてはB1社長の出席を必須とし、事前にその出席を明確にしない場合及び補助参加人が求めている



る資料が提出されない場合には、いずれも団体交渉拒否とみなす旨を通知するとともに、平成25年9月から平成27年9月までの決算書、同期間の賞与・給料の支給実績及びそれぞれの支給人数が明らかとなる資料を提出すること、平成27年冬季賞与及び平成28年昇給の根拠を示すこと等を要求した。

これに対し、原告は、補助参加人に対し、平成28年3月4日、今後の団体交渉もB3部長及びB4代理が権限と責任をもって対応すること、同月8日、同月15日に団体交渉を開催すること、出席者はB3部長及びB4代理を予定しており、B1社長の出席予定はないことを通知した。

その後、原告と補助参加人は、平成28年3月15日に団体交渉を行ったが、B1社長は上記の通知のとおり出席せず、また、原告側からはB4代理1名が出席しただけであったため、補助参加人は団体交渉を行うことができないものと判断し、具体的な交渉を行うには至らなかった。

キ 補助参加人は、平成28年6月6日、原告に対し、A1に代わりA2（以下「A2」という。）が執行委員長に選任された旨を通知するとともに、再び、平成27年冬季賞与及び平成28年昇給等を議題とする団体交渉の申入れをするとともに、平成26年及び平成27年の9月決算書の提出並びに組合員4名に係る平成27年冬季賞与及び平成28年昇給の具体的な金額を示すことを要求した。その際、補助参加人は、原告に対し、平成27年冬季賞与及び平成28年度昇給については原告の会社業績に基づいて話し合いをすることが確認されており、原告は決算書を提出することを約束したにもかかわらず、B1社長が決算書の提出を拒んでおり、また、B3部長は賞与及び昇給に関する交渉権限を与えられていないものと解されるとして、団体交渉にはB1社長の出席が必須である旨を通知した。

原告と補助参加人は、平成28年6月24日、団体交渉を行ったが、原告側はB3部長とB4代理が出席しただけでB1社長は出席せず、決算書

の提示もされなかったこと、補助参加人において、B 3 部長らは交渉議題に関して権限を有していないものと判断したことなどから、原告が労働基準監督署から是正勧告書を受けたことに関する若干の意見交換が行われただけで実質的な交渉は行われず、議事録にも「団体交渉として成立せず」と記載された。

ク 補助参加人は、平成 28 年 1 2 月 1 6 日、原告に対し、「平成 28 年夏及び冬の支給者全員の賞与額、平成 27 年度及び平成 28 年度の決算書並びに関連資料の提示」、「決算書、平成 27 年賞与及び基本給の総額、並びに社員人数を提示し、それに基づく翌年の賞与及び昇給」等を議題とする団体交渉の申入れをし、併せて、原告に対し、交渉事項について決定権限を持つ者の出席並びに労働協約及び団体交渉での合意を確実に履行して誠実にを行うことを要求した。

これに対し、原告は、平成 29 年 1 月 1 2 日、補助参加人に対して、同日付の「貴組合からの団体交渉申入書について」と題する書面を交付し、上記の補助参加人の要求事項のうち平成 28 年の賞与支給者全員の賞与額の提示は個人情報であるから開示しない、平成 27 年度及び平成 28 年度の決算書等、平成 27 年賞与及び基本給の総額も開示する予定はない旨を回答した。

(4) A 1 の B 1 社長に対する暴行及びその後の本件団交申入れに至るまでの経緯等

ア 補助参加人は、平成 29 年 2 月 2 0 日から原告の本社駐車場にテントを張ってストライキを行っていた。上記のストライキに参加していた A 1 は、同月 2 2 日午前 1 1 時頃、原告の本社建物内に設置されていたトイレを使用しようと建物内に立ち入った際、偶然居合わせた B 1 社長から、既に原告の従業員ではなくなっているのだから黙って社屋内に立ち入らないよう注意を受けるとともにトイレの使用を拒否されたことからこれに反発

し、B 1 社長を便器に手で押し付けるとともに、右肘でB 1 社長の左首筋を押さえるなどの暴行（以下「本件暴行」という。）を加えたため、警察官が現場に臨場する騒ぎとなった。なお、B 1 社長は、本件暴行に関し警察に被害届を提出したが、A 1 を告訴することはせず、また、A 1 が刑事処分を受けることはなかった。

イ 原告は、平成 2 9 年 2 月 1 4 日に補助参加人から団体交渉の申入れを受けていたが、上記アのとおり、A 1 による本件暴行があったことを踏まえ、同月 2 3 日、補助参加人に対し、補助参加人との間では正常な団体交渉が成立しないことが容易に想定できるとして、今後の団体交渉の開催日時は、補助参加人に規律を守る体制が確立したことを労使双方が確認した後に決定する旨を通知した。

ウ 原告は、A 1 及び A 2 を債務者として、山口地方裁判所宇部支部に対し、原告の会社敷地内への立入禁止を求める仮処分の申立てをし（同裁判所同支部平成 2 9 年（ヨ）第 4 号）、その際、A 1 から本件暴行を受けた旨が記載された B 1 社長名義の陳述書を提出した。これに対し、A 1 は、平成 2 9 年 6 月 2 3 日、上記の陳述書の記載が虚偽であるなどとして、B 1 社長及び B 4 代理を虚偽告訴罪、名誉棄損罪等で告訴した。

さらに、補助参加人は、同年 7 月 3 日、上記の陳述書により本件暴行が B 1 社長らのでっち上げであることが明らかになった旨、B 1 社長及び B 4 代理を上記のとおり告訴した旨を掲載した組合機関紙を発行した。

エ 補助参加人は、平成 2 9 年 7 月 3 日、原告に対し、夏季賞与等を議題とする団体交渉の申入れをし、併せて、平成 2 6 年以降の決算書を提示すること、B 1 社長が団体交渉に出席して誠実に対応することを要求した。

これに対し、原告は、平成 2 9 年 7 月 4 日、補助参加人に対し、前記イの通知をした後も補助参加人から反省や謝罪がなく、かえって、組合機関紙に本件暴行が B 1 社長らのでっち上げであるなどといった記事を掲載して

いる状況の下では、補助参加人と正常な団体交渉が成立し得ないことは明白であるなどとして、補助参加人において正常で冷静な団体交渉ができる労働組合組織になったことを誓約し、行動で示した上で団体交渉の申入れをされたい旨を通知し、直ちに団体交渉に応じなかった。

オ 補助参加人は、平成29年11月17日、原告に対し、平成30年の年間賞与及び昇給の決定等を議題する団体交渉の申入れをするとともに、団体交渉にはB1社長が出席して誠実に対応すること、平成26年から平成29年までの決算書を提示し、昇給及び賞与の実績、基本給の総額並びに社員人数を明らかにすることを要求し、原告が、平成27年合意書のとおり対応せず、B1社長の一存で決算書の提示等を行わず、平成28年6月以降、正当な理由なく団体交渉を拒否し、その間、A1による本件暴行をでっち上げるなどしていることにつき猛省を求める旨が記載された「団体交渉開催の催告書」と題する文書を交付した。

これに対し、原告は、平成29年11月20日頃、補助参加人に対し、上記エの通知とおおむね同内容の通知をし、直ちに団体交渉に応じなかった。

カ 補助参加人は、平成29年12月25日、原告に対し、「事前交渉の申入れ（団交開催の環境作りについて）」と題する書面を交付して、B1社長がA1から暴行を受けたことを理由に団体交渉を拒否しているほか、平成28年7月以降、団体交渉に応じていない旨を指摘した上で、B1社長から直接、本件暴行の態様を聴取し、団体交渉の開催に向けた話合いをしたい旨を申し入れた。また、補助参加人は、同日、原告に対し、「団体交渉の申入書（36協定締結に関する件）」と題する書面を交付して、三六協定の締結を議題とする団体交渉の申入れをするとともに、平成29年9月決算（会社の業績）を明らかにすることなどを要求した。

これに対し、原告は、平成29年12月27日頃、補助参加人に対し、

上記エの通知とおおむね同内容の通知をし、団体交渉の実施等に応じなかった。

キ 補助参加人は、平成30年5月9日、原告に対し、A1が執行委員長に就任した旨を通知するとともに団体交渉の申入れをし、併せて、平成27年合意書に基づきB1社長が団体交渉に出席すること、平成26年9月から平成29年9月までの決算書を提出することなどを要求した。

これに対し、原告は、平成30年5月10日、補助参加人に対し、補助参加人の代表者（執行委員長）は原告の従業員である者が務めるべきであるなどと指摘した上で、上記エとおおむね同内容の通知をし、補助参加人の対応は正当な組合活動から逸脱しており、A1が補助参加人の執行委員長である限りは今後正当な団体交渉はできず、A1から明確な謝罪もない間は正常な団体交渉は成立し得ないとして、上記の申入れに係る団体交渉の実施については条件が整うまで延期とする旨の回答をし、直ちに団体交渉に応じなかった。

(5) 本件団交申入れ及び本件通知について

補助参加人は、平成30年11月6日、原告に対し、「団体交渉の申入書」と題する文書を交付して団体交渉を申入れ（本件団交申入れ）、併せて、団体交渉にはB1社長が出席すること、平成26年9月から平成30年9月までの決算書等や賞与、基本給総額及び該当人数を明らかにする資料を提出することを要求した。

これに対し、原告は、同年11月8日、補助参加人に対し、上記(4)エとおおむね同趣旨の理由を挙げて、現状において補助参加人との間で正常な団体交渉ができないことは容易に想定できるとして、団体交渉を拒んでいるものではないが、補助参加人が誠意を示した上で規律を守り正常な交渉ができる体制が確立したと労使双方の約束をもって確認した後に団体交渉の開催日時を決定する旨を通知し（本件通知）、直ちに団体交渉等に応じなかった。

(6) 本件団交申入れ後の経緯等

ア 補助参加人は、平成30年12月14日、山口県労働委員会に対し、原告が本件団交申入れに応じないことは労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして本件申立てをした。

イ 山口県労働委員会は、令和元年8月22日、平成29年2月22日にA1が原告代表取締役に対して暴行を加えた事実は認められないと判断した上で初審命令を発した。これに対し、原告が中労委に再審査の申立てをしたところ、中労委は、令和3年3月17日、平成29年2月22日にA1がB1社長に暴行を加えたことのほか、平成24年8月4日にA1がB2所長に対して暴行を加えたことなどを認定した上で、本件救済命令を発した。

2 争点1（本件団交申入れに原告が応じなかったことが労組法7条2号所定の「正当な理由」のない団体交渉拒否に当たるか）について

(1) 原告が本件団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号所定の団体交渉拒否に当たるかについて

前記第2の2の前提事実及び上記1の認定事実（以下、これらを併せて「前提事実等」という。）によれば、本件団交申入れにおいては「平成31年賞与について」が議題とされたことが認められるが、かかる事項は、原告の従業員である補助参加人の組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であるから、使用者である原告において団体交渉に応諾することが労組法によって義務付けられている事項（義務的団交事項）に該当するものと認められる。また、前提事実等によれば、原告は、平成30年11月6日、補助参加人から本件団交申入れを受けたのに対し、A1による本件暴行があったこと、補助参加人において本件暴行がでっち上げであるなどとする記事を組合機関紙に掲載したこと、A1がB1社長らを名誉棄損罪等で告訴したことなどについて補助参加人から謝罪等の対応がなかったことから、補助参加人において規律を踏まえた交渉の体制を確立したことが確認できない限りは、団体交渉の

開催日時の調整にも応じられない旨の意向を示し（本件通知）、団体交渉の開催に向けた対応をせず、現に団体交渉は実施されなかったことが認められる。以上の諸事情に照らせば、原告は、義務的団交事項を議題とする本件団交申入れに対し、A 1 の B 1 社長に対する本件暴行に端を発した労使間の対立が解消されない限り団体交渉には応じない旨を明らかにしたものといえるから、原告が本件団交申入れに対応しなかったことは、労組法 7 条 2 号所定の団体交渉の拒否に当たるものと認められる（なお、補助参加人に交付された本件通知文書に「決して団体交渉を拒んでいるものではありません」と記載されていることに照らし、原告において本件通知をもって団体交渉を拒否したとはいえない旨を主張しているものと解したとしても、上記に認定し説示したとおりであるから、原告の上記主張は採用することができない。）。

(2) 原告による団体交渉の拒否が「正当な理由」（労組法 7 条 2 号）に基づくものといえるかについて

ア 前記(1)において認定し説示したとおり、原告が本件団交申入れに応じなかったことは労組法 7 条 2 号所定の団体交渉の拒否に該当するところ、原告は、A 1 により B 1 社長に対する本件暴行及び B 2 所長に対する暴行があったこと、補助参加人において本件暴行が B 1 社長のでっち上げである旨の記事を組合機関紙に掲載して不特定多数の者に流布したこと、A 1 が B 1 社長及び B 4 代理を上記の理由で告訴するなどしたこと、これに対し、補助参加人が反省と謝罪等の誠意を示さないまま本件団交申入れに及んだことを踏まえれば、原告が、補助参加人において規律を守り正常な交渉ができる状態にあることが確認できない限りは団体交渉を実施し得ないと判断したことには相当性、合理的があるといえるから、原告が補助参加人との団体交渉を拒否したことには「正当な理由」（労組法 7 条 2 号）がある旨を主張するので、以下検討する。

イ 団体交渉において、労働者がその主張や意見を表明するにとどまらず、

暴力的言動や有形力の行使により交渉を自己に有利に進めようとするなどといった事情があれば、使用者において正常な民主的交渉を再開する前提として労働者に謝罪と反省を求めることも許容されるものと解されるが、一方で、使用者の判断のみによって団体交渉を拒否し得るものとする、団体交渉の再開が専ら使用者の意図ないし意向に委ねられることとなり、これは団体交渉拒否を不当労働行為として禁止する労組法7条2号の趣旨にそぐわないものというべきである。したがって、使用者が、過去の団体交渉において労働組合ないしその組合員による暴力的言動や有形力の行使があったことを根拠として、それに対する陳謝を求め、将来において同様の対応をしない旨の保証などが無い限りその労働組合との団体交渉を拒否するという対応をすることが許容される余地があるとしても、当該対応が正当の理由があるものとして不当労働行為を構成しないのは、労働組合やその組合員が、団体交渉の席上その他労使間の折衝の場において、主体的ないし能動的に暴力的言動や有形力の行使を繰り返すなど、将来行われる団体交渉の場においても同様の暴力的言動や有形力が行使される高度の蓋然性が認められる場合に限られると解するのが相当である。

ウ これを本件についてみると、前提事実等によれば、(1)A 1は、①平成24年8月24日、原告の小野田営業所において、B 2 所長に対して顔面を平手打ちする暴行を加えて有罪判決を受け、原告を懲戒解雇されたこと、②平成29年2月22日、補助参加人が原告本社の駐車場において実施していたストライキに参加した際、原告の本社建物内のトイレにおいて、B 1 社長からトイレの使用を禁じられたことに反発し、同人の首筋を右肘で押さえ付けるなどの暴行を加えたこと（本件暴行）、③本件暴行がでっち上げであるなどとして、B 1 社長及びB 4 代理を告訴したこと、(2)補助参加人は、①本件暴行がB 1 社長のでっち上げである旨の記事を組合機関紙に掲載して、これを流布したこと、②原告から上記の対応について謝罪等を求



められたのに対し特段の対応をしなかったこと、(3)原告は、本件暴行があった後に補助参加人から幾度か団体交渉の申入れを受けたが、本件団交申入れへの対応と同様に、補助参加人と正常な団体交渉が成立し得ないことは明白であり、補助参加人が正常で冷静な団体交渉ができる労働組合であることが確認できない限り団体交渉には応じかねるという対応に終始していたことが認められる。また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、A 1 には、原告に従業員として在籍していた間に多数回の業務上の注意歴や懲戒処分歴があったことが認められる。一方で、前提事実等によれば、①原告と補助参加人は、平成17年1月15日以降、A 1 による本件暴行がされるまでの間、多数回にわたって継続的に団体交渉を実施していたが、団体交渉に至る過程や交渉の席上でA 1 を含む補助参加人側の出席者から原告側の出席者に対して暴力的言動や有形力の行使がされたことはなかったこと、②本件団交申入れは、本件暴行の約1年8か月後にされたものであるところ、本件暴行時以降にA 1 や補助参加人の関係者がB 1 社長その他の原告関係者に対して暴力的言動や有形力を行使した形跡はないこと、③原告は、B 2 所長に対する暴行を理由にA 1 を懲戒解雇した後もA 1 の列席を容認した上で補助参加人との団体交渉を継続して行っていたことが認められる。以上の諸事情に照らせば、原告が、A 1 による本件暴行を補助参加人の争議行為と関連するものと捉え、本件団交申入れに対しても、A 1 を代表者とする補助参加人と団体交渉を行うことの実効性を疑問視し、また、補助参加人との信頼関係の喪失を理由として補助参加人との団体交渉の再開に消極的な対応をしたとしても、そのこと自体が明らかに不合理であるまでは断じ得ない。しかしながら、前示のとおり、本件暴行から本件団交申入れまでは1年8か月の期間が経過しているところ、その間、A 1 の粗暴な振る舞いが継続していたということはなく、また、補助参加人においても団体交渉の申入れを原告に拒絶され続けたことに対して、暴力的言動をも

って対応した形跡はないこと、原告がA1のB2所長に対する暴行以降も補助参加人の団体交渉の申入れに応じており、その際、A1ないし補助参加人による暴力的言動があったこととはうかがわれないことからすれば、本件暴行が補助参加人のストライキの機会に近接して行われたものであることなどの事情を十分考慮しても、本件団交申入れ後に実施される原告と補助参加人の団体交渉の場において補助参加人側の出席者が暴力的言動あるいは有形力の行使に及ぶ高度の蓋然性があったとまでは認め難いものといわざるを得ない。したがって、原告が本件団交申入れに係る団体交渉を拒否したことについて「正当な理由」があったとは認められず、原告の頭書の主張は採用することができない。

(3) 原告のその余の主張に対する判断

ア 原告は、A1のB2所長に対する暴行は平成24年8月以前にも複数回あった旨を主張し、B2所長も、中労委の審問及び本件訴訟において提出した陳述書において同趣旨の供述をしている。しかし、A1は、山口県労働委員会の審問で原告の上記主張を否定する供述をしているほか、B2所長の上記供述を裏付ける客観的な証拠は見当たらないことからすれば、B2所長の上記供述のみをもって直ちに原告主張の事実を認めることはできず、他に本件全証拠を検討しても原告の上記主張を認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

イ 原告は、本件団交申入れに係る団体交渉の拒否について「正当な理由」の存在を否定することは、「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない」と定める労組法1条2項ただし書が無視ないし軽視するものである旨を主張する。しかしながら、労組法1条2項ただし書は、労働組合による正当な争議行為は刑法35条所定の正当行為として刑事免責の対象となる旨を規定した同条2項本文の解釈として当然の事柄を注意的に明らかにした規定であって、これは、団体交

渉拒否を内容とする不当労働行為の成否とは次元を異にする事柄であるし、また、原告が本件団交申入れに係る団体交渉を拒否したことに「正当な理由」があったと認め難いことは前記(2)において認定し説示したとおりである。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

#### (4) 小括

以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する原告の対応は、労働組合である補助参加人との団体交渉を「正当な理由」なく拒否したものといえるから、労組法7条2号所定の不当労働行為に該当するものと認められる。

### 3 争点2（原告の従業員ではないA1が代表者を務める補助参加人との団体交渉を拒否することが労組法7条2号所定の不当労働行為を構成するか）について

原告は、本件団交申入れの際の補助参加人の代表者（執行委員長）であったA1は、既に懲戒解雇されて原告の従業員ではなくなっていたから、補助参加人は「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法7条2号）に該当せず、また、補助参加人の組合規約は原告の従業員ではない者が代表者となることは想定しでならず、A1は「労働組合の代表者」（同法6条）となる適格を欠く旨を主張する。

そこで検討するに、原告の上記主張は、A1が補助参加人の代表者としての地位を欠く以上、補助参加人は団体交渉の相手方とはならず、原告が本件団交申入れに応じなかったとしても労組法7条2号所定の不当労働行為を構成することはない旨を主張する趣旨と解される。しかしながら、労組法7条2号は、使用者が団体交渉義務を負うのは、その団体交渉が自己の雇用する労働者の代表者によって要求される場合（自己の雇用する労働者に関する事項についてのものである場合）であることを明らかにした規定であり、労働組合が団体交渉を行う相手方である使用者は、当該組合の組合員中にその使用者が雇用する労働者が含まれていなければならないということを「使用者が雇用する労働者の

代表者」という文言で表したものであるから、同号所定の「使用者が雇用する労働者の代表者」とは、代表される労働者が当該使用者に雇用されていれば足り、当該代表者が使用者に雇用されていることまでは要しないものと解すべきであるところ、前提事実等によれば、補助参加人の組合員には原告の従業員が含まれていること、本件団交申入れに係る議題は当該原告の従業員の労働条件に関する事項に該当するものであることが認められる。また、同法6条にいう労働組合の代表者とは、通常は、組合規約等に基づき組合大会などにおいて選出された執行委員長などの代表者をいうところ、本件全証拠を検討してもA1が補助参加人の組合規約に基づき執行委員長に選出されたものではないとか、その選出の有効性に疑いを生じさせる事情は見当たらない。以上によれば、補助参加人は使用者である原告が雇用する労働者を組合員とする労働組合であり、A1はその代表者に当たり、本件団交申入れは、A1が補助参加人を適法に代表して行ったものと認められるから、原告は、本件団交申入れに関し、補助参加人を相手方とする団体交渉義務を負っていたといえるのであって、このことは、A1が本件団交申入れ時点で現に原告の従業員であったか否かによって左右されるものではない。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 争点3（本件救済命令が採用した救済方法の適法性）について

本件救済命令は、別紙主文のとおり、原告に対し、①補助参加人との団体交渉に応諾し、当該団体交渉にB1社長又はその議題について実質的交渉権限を有する者を出席させて誠実に対応すること（以下「救済方法①」という。）、②補助参加人が提出を求めた資料の一部である平成29年及び平成30年の決算書のうち売上げ、利益、人件費及び賞与が記載された部分並びに平成29年及び平成30年の基本給の総支給額及び賞与支給人数を明記した資料（以下「決算書等」という。）を団体交渉の場で補助参加人に手交すること（以下「救済方法②」という。）をそれぞれ命ずるものであるところ、原告は、中労委がこれら

の救済方法を採用したことは付与された裁量権を逸脱又は濫用するものである旨を主張するので、以下検討する。

(1) 労働委員会による救済命令の内容の適法性の判断枠組みについて

労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、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認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないものと解すべきである(最高裁令和3年(行ヒ)第171号同4年3月18日第二小法廷判決、最高裁昭和45年(行ツ)第60号、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)。

(2) 救済方法①及び②の適法性について

ア 救済方法①について

原告は、平成21年以後、補助参加人との団体交渉には交渉権限を委任したB3部長やB4代理を交渉担当者として出席させ、現に従前の団体交渉を通じて労使合意を成立させており、B1社長の団体交渉の出席は必須とはいえないから、中労委が補助参加人との団体交渉にB1社長等の実質的交渉権限を有する者を出席させることを命じたこと(救済方法①)には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある旨を主張する。

そこで検討するに、前提事実等によれば、原告と補助参加人は、平成21年協約において、団体交渉につき、「会社及び組合の責任者は、決定権限を持つものとする。」、「合意文書は団体交渉の場にて要旨を書面にして双方の責任者が署名する。速やかにこれをそのまま成文化し、双方の代表

者が著名押印する。」旨の合意をしたことが認められるところ、かかる合意内容を合理的に解釈すれば、平成21年協約は、原告及び補助参加人の双方に対し、団体交渉においては、議題について交渉する権限だけではなく、当該議題について労働協約を締結することの可否やその内容についても実質的に判断し、決定し得る権限を有する者を出席させることを義務付けることを合意した趣旨であると認められる。しかるに、前提事実等によれば、B3部長及びB4代理は、平成27年12月28日に実施された補助参加人との団体交渉において、「会社は、決算が決定次第、組合に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示する」旨の合意を含む平成27年合意書に署名押印したものの、その後の団体交渉において、B1社長が承諾しないなどという理由で補助参加人に上記の文書ないし資料を提示することを拒絶し続けたことが認められるのであって、そうすると、原告においては、平成28年12月28日に実施された補助参加人との団体交渉及び平成27年合意書の作成に関しては、平成21年協約に反し、団体交渉の議題について労働協約を締結することの可否やその内容について実質的に判断し、決定し得る権限を委任しないままB3部長及びB4代理を団体交渉に出席させていたものと判断せざるを得ない（なお、原告は、本件訴訟において、前記第2の3(3)の（原告の主張）イのとおり、B3部長及びB4代理は交渉権限しか有していなかった旨を自認している。）。さらに、前提事実等によると、B1社長は平成19年1月13日の団体交渉に出席したのを最後に補助参加人との団体交渉には出席しないようになったこと、原告は、遅くとも平成28年2月24日の団体交渉以後、補助参加人からの再三にわたってB1社長を団体交渉に出席させるよう要求されていたが、一貫してこれを拒絶していたことが認められる。以上のような補助参加人との団体交渉における原告の一連の対応に照らせば、救済方法①は、平成21年協約を踏まえ、原告において

団体交渉において合意に達しながら労働協約の締結に至らないといった事態を生じさせないことを企図し、もって、原告と補助参加人との実質的な団体交渉の実現を確保する趣旨で採用されたものとして合理性を有するといえるから、救済方法①を採用した中労委の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

#### イ 救済方法②について

原告は、補助参加人に対して決算書等を提示する旨を合意した平成27年合意書は、B1社長の署名押印がない以上、平成21年協約に照らしても原告を法的に拘束しないから、中労委が、原告に対し、決算書等を補助参加人に手交することを命じたこと（救済方法②）には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある旨を主張する。

そこで検討するに、前提事実等によれば、平成21年協約は、賞与及び昇給に係る団体交渉について、原告が「売上・利益・その他査定に使用した資料並びに組合員各々の査定結果（査定表等）を提出する」旨を合意するもので、原告に対し、これらの文書を補助参加人に提出することを義務付けていること、平成27年合意書では、組合員の翌年の賞与及び昇給は原告の決算に基づき団体交渉によって決定すること、原告は、決算が決定次第、運営上機密に属する部分を除き、補助参加人に対して決算書（売上げ、利益、人件費など）及び基本給の総額、社員人数を提示することなどが合意されたことが認められる。以上によれば、原告と補助参加人は、少なくとも平成21年協約により、組合員の賞与及び昇給を原告の決算を踏まえて団体交渉により協議することを合意していたといえるが、その場合、実質的な労使間の交渉を実施するには補助参加人において原告の決算資料の内容を確認することが必要、不可欠であるといえる。この点、平成27年合意書については、B1社長の署名押印を了した文書が作成されておら

ず、それゆえ、労働協約の締結には至っていないといわざるを得ないが、これは、前記アにおいて認定し説示したとおり、原告が平成21年協約に反し、B3部長及びB4代理に対し交渉権限のみを付与しただけで団体交渉に出席させていたことに起因するものであるし、原告において、本件団交申入れに応じて決算書等を手交することが不可能であったことを認めるに足りる的確な証拠はないことも踏まえると、原告が、本件団交申入れに対し、平成27年合意書と同内容の労働協約が有効に締結されていないという理由で決算書等の資料の提出を拒否したことは、労使間の信義則に著しく反するものといわざるを得ない。以上のような補助参加人との団体交渉における原告の対応等を全体としてみれば、救済方法②は、原告に補助参加人との団体交渉における誠実交渉義務を尽くさせることを企図し、もって、原告と補助参加人との実質的な団体交渉の実現を確保するという趣旨で採用されたものとして合理性を有するといえるから、平成27年合意書に係る労働協約が締結されていないことを踏まえても、救済方法②を採用した中労委の判断に裁量権の逸脱又は濫用があるとは認められない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

### (3) 原告のその余の主張に対する判断

ア 原告は、補助参加人に対し、①本件団交申入れがされた後（令和3年2月）に平成30年までの賞与支給額の一覧表を、②本件救済命令が発せられた後（令和3年5月8日）に決算書等の書面を交付したから、救済方法②を採用する必要はなかった旨を主張し、これを裏付ける書証として、①につき、甲第4号証の85の1・2及び第7号証を、②につき甲第16ないし第19号証を提出している。

しかし、上記①の点について、原告は、本件訴訟に至るまで上記の主張や資料の提出をしていなかったことがうかがわれ、上記の書証から直ちに原告が平成30年までの賞与支給額の一覧表が実際に補助参加人に交付さ



れたとまでは断定し難いものといわざるを得ないから、本件救済命令が上記①の資料の手交を命じたことが中労委の裁量推の逸脱、濫用であるとは認められない。また、上記②の点は、本件救済命令の発令及び命令書の交付後の事情であって、本件救済命令の違法性の有無に関する判断を左右するものとはならないというべきである。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、補助参加人が提出を求める決算書等の資料の詳細については団体交渉の場の質疑を通じて明らかにすることができるのであるから、団体交渉に際して決算書等を提示する必要はなく、中労委が救済方法②を採用したことには違法がある旨を主張する。しかしながら、平成21年協約及び平成27年合意書において決算書等の提示を原告に義務付ける合意がされたのは、団体交渉事項である賞与や昇給の算定資料となる決算書の確認が必要であったためであると推察されるから、決算書等の内容を補助参加人に説明することはもとより、決算書等を補助参加人に交付することが前提とされていたものと認めるのが相当である。したがって、原告が指摘する事情を踏まえても、中労委が救済方法②を採用したことに裁量権の逸脱又は濫用があったとはいえず、原告の上記主張は採用することができない。

ウ 原告は、本件救済命令に係る命令書を受領した後の令和3年5月6日、同命令に沿った対応をするため、補助参加人の組合員に対して電話で団体交渉を打診したが補助参加人からの団体交渉の申入れはなかったとして、補助参加人には本件団交申入れに係る団体交渉をする意思はないものといえるから、救済方法①及び②を採用した本件救済命令には裁量権を逸脱又は濫用した違法がある旨を主張する。しかしながら、原告の主張する事情は、いずれも本件救済命令の発令及び命令書の交付後の事情であって、本件救済命令の違法性の有無に関する判断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 以上によれば、本件団交申入れに対する原告の対応が労組法7条2号所定の不当労働行為を構成するとした本件救済命令の判断は正当であり、本件救済命令が定めた救済方法①及び②も相当であって、原告のその余の主張も前記1ないし3の原告の不当労働行為の成否及び本件救済命令の救済方法の適法性についての認定判断を左右するに足りるものとは認められない。したがって、本件救済命令は適法である。

#### 第4 結論

よって、原告の本件請求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。

東京地方裁判所民事第19部

(別紙省略)