

令和6年8月7日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第443号 再審査命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和6年5月17日

判決

原告	X 1 組合
原告	X 2 組合
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	Z 会社

主文

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

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31号事件について令和4年3月2日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

- (1) グアム島に本社を置き国際旅客事業を業とする航空会社であるC1会社（以下「C1会社」という。）は、平成28年2月4日、原告X1組合（以下「原告X1」という。）及び原告X2組合（以下「原告X2」という。）と団体交渉（以下「団交」という。）を行い、C1会社の客室乗務員（フライトアテンダント。以下「FA」という。）が所属する「ベース」と呼ばれる部署のうち成田ベースを閉鎖する旨告げ、成田ベースに所属するFAらに対し、早期退職プログラム又は成田国際空港（以下「成田空港」という。）における地上職への配置転換（以下「配転」という。）を提案した。なお、原告ら

の組合員のうちC1会社で勤務するFAは、全員、成田ベースに所属していた。

(2) 平成28年2月4日以降、原告らとC1会社は、成田ベース閉鎖の理由や原告らの組合員（成田ベース所属のFA）の雇用等に関して複数回にわたり団交を行ったが、C1会社は、同年4月13日に行われた団交において、原告らとC1会社の両者とも譲歩の余地がなくなったとして交渉の終了を告げ、同年5月31日、早期退職又は地上職への配転に応じなかった原告らの組合員12名（以下、同人らを併せて「本件組合員ら」という。）を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

(3) 原告らは、平成29年4月10日、C1会社を同月1日に吸収合併した被告補助参加人Z会社（以下「補助参加人」という。）に対し、本件解雇の撤回や本件組合員らの復職について団交を申し入れたが（以下「本件団交申入れ」という。）、補助参加人はこれに応じなかった（以下「本件団交拒否」という。）。

(4) 原告らは、平成29年4月24日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、本件団交拒否は労働組合法（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、救済申立てをしたところ（都労委平成29年（不）第32号。以下「本件救済申立て」という。）、都労委は、令和元年5月14日付けで本件救済申立てを棄却する旨の命令をした（以下「初審命令」という。）。

原告らは、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、再審査申立てをしたところ（中労委令和元年（不再）第31号。以下「本件再審査申立て」という。）、中労委は、令和4年3月2日付けで本件再審査申立てを棄却する旨の命令をした（以下「本件命令」という。）。

本件は、原告らが本件命令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並びに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(ア) 補助参加人は、昭和9年12月17日に設立されたアメリカ合衆国(以下「米国」という。)イリノイ州シカゴに本社を置く国際旅客事業を営む航空会社(設立時の社名は「Z会社」である。)であり、平成4年4月に米国連邦倒産法11章の適用を受け、同月2日にグアム島に本社を置くC1会社を子会社とし、平成25年3月31日に、C2会社を吸収合併し、社名を「Z会社」とした後、平成29年4月1日にC1会社を吸収合併した。

(以下、平成25年3月31日の合併前のZ会社を「旧Z会社」、同合併前のC2会社を「旧C2会社」、同合併後平成29年4月1日合併前のZ会社を「Z会社」という。)

(イ) なお、平成22年10月、旧Z会社は、旧C2会社の親会社であるC3会社の子会社1社と対等合併し、他方、C3会社はその名称をC3会社と変更した。その結果、親会社である上記C3会社の下、旧Z会社と旧C2会社がそれぞれ子会社として存在し、さらにC1会社が旧Z会社の子会社として存在することになった。また、同月、旧Z会社と旧C2会社は経営統合を行った。

イ 原告X1は、主として東京都内の企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、その組合員数は平成29年4月時点で約4000名である。

ウ(ア) 原告X2は、原告X1と同様の合同労組であり、原告X1に加盟しているところ、その組合員数は平成29年4月時点で約450名である。

(イ) また、原告X2のA1分会(以下「分会」という。)は、原告X2の組合員のうちC1会社に雇用されていたFAにより組織されており、その分会員数は平成29年4月時点で13名(本件組合員らのほか、業務

上災害により休業中であった1名)である。

(2) C1会社の業務内容等

ア C1会社は、グアム島に本社を置く米国航空会社であり、前記(1)アのとおり旧Z会社(旧C2会社との合併後はZ会社)の子会社であったが、C1会社自身では航空機を所有していなかった。

C1会社は、旧Z会社からパイロット派遣と機材の提供を受けて、C1会社のFAが機内サービスを提供する形でグアム島を発着する航空便の運航を行っていたが、平成22年12月14日、C1会社は、旧Z会社との間で乗務員業務提供契約を締結し、それ以降、旧Z会社(旧C2会社との合併後はZ会社)から機内サービスの提供が委託された航空便においてFAの業務を提供する形で、FAのフライトスケジュールを決定するようになった。

C1会社は、同月23日、運航許可証を返上して運航許可を有しない会社となり、これまでC1会社の運航許可によって運航されていた路線は、旧Z会社の運航許可によって運航されることとなった。

イ C1会社には、FAが所属する「ベース」と呼ばれる部署があり、グアムベースと成田ベースの二つのベースがあった。

C1会社は、グアムベースをメインベースと位置付け、人数及び使用言語の両面において、グアムベースのFAだけで路線を運航するに足りるFAを配置することとしており、平成28年3月31日時点で、234名のFAをグアムベースに配置していた。そのうち、日本語で業務が可能なFA(以下「日本語スピーカー」ということがある。)が32名配置されていたほか、英語、中国語及び韓国語等のスピーカーが配置されていた。他方、同日時点で成田ベースに所属していた21名のFAは全員日本語スピーカーであり、成田ベースのFAだけで全ての路線の運航をすることはできず、成田ベースは、グアムベースの業務を補助するサブベースと位置付

けられていた。

そして、各ベースにおける所属FAに占めるリザーブのFA（乗務予定のFA（ラインホルダー）の代替のために自宅等で待機するFA）の割合は「リザーブ率」と呼ばれている。

(3) 成田ベースのFAの業務量の減少及びC1会社における人員削減

ア グアムー成田路線の機材変更

平成23年11月、旧C2会社と旧Z会社は、全世界的な規模での効率的な運航のための機材配置の合理化の一環として、C1会社が機内サービスを担当していた1日3便のグアムー成田路線の内の2便の機材を、旧Z会社の機材から旧C2会社の機材に変更した。当時、旧C2会社が保有していた機材には旧C2会社のFAのみが、旧Z会社が保有していた機材には旧Z会社のFA又は旧Z会社から業務委託を受けた上でC1会社のFAのみが、それぞれ乗務可能となっていたため、上記機材変更により、旧C2会社からC1会社に対する機内サービスを業務委託する量が減少し、C1会社の成田ベースのリザーブ率は約24%まで上昇した。そこでC1会社は、新たに業務委託を受けたアジア便の日本語スピーカーの枠を成田ベースに割り当てるなどして、成田ベースのリザーブ率を10%台まで回復させたものの、Z会社は平成25年10月末に同アジア便を廃止した。

イ 成田ーグアム路線の縮小

日本人のグアム島来島者数は、平成9年は約111万人であったが、平成24年は約92万人、平成28年は74万5691人と減少していき、C1会社の成田ーグアム路線の利用者も減少した。C1会社は、平成25年頃から成田ーグアム路線を順次、廃止・縮小し、C1会社の成田ベースのFAの業務量は減少した。これにより、C1会社の成田ベースにおけるラインホルダー（乗務予定が割り振られているFA）が減少し、リザーブ率が上昇した。

なお、C1会社は、成田ベースのFAに対して最低保証基本給（ラインホルダーに対して1か月当たり70時間分、リザーブに対して1か月当たり80時間分）及び、乗務時間にかかわらず一定額である諸手当を支払っていた。

ウ C1会社が行った人員削減

C1会社は、成田ベース所属のFAに対し、常時、無給での休業希望者を募集していたが、平成23年8月からは早期退職の募集を始め、平成26年11月には通常退職金に加えて12か月分の割増退職金、平成27年10月には通常退職金に加えて18か月分の割増退職金の支給を提案した上で、早期退職を募集した。

もっとも、後記(4)アのとおり平成28年2月4日に成田ベース閉鎖の説明をするまでの間に、無給での休業には1名の応募があったのみであり、早期退職への応募者はいなかった。

(4) 成田ベース閉鎖に伴うFAの雇用等に係る原告らとC1会社との間の団交の経過等

ア 平成28年2月4日の団交（以下「本件C1会社団交①」という。）

平成28年2月4日に行われた本件C1会社団交①において、C1会社は、原告らとの間で、平成28年度のプロフィット・シェア（当該年度の利益の一部を社員に還元する一時金）について団交を行った後、同年4月1日をもって成田ベースを閉鎖する予定であることを説明し、給与水準はFAとしての従前の年収金額と同等の年収とした上での地上職への配転又は給与18か月分相当の特別退職金を含む早期退職プログラムの提案をした。その際、C1会社は、成田ベース閉鎖の理由として、C1会社所属のFA、特に日本語スピーカーのFAの人員余剰が看過できない状態であることなどを説明した。

これに対し、原告らは、グアムベースへの配転はできないかとの質問を

したが、C1会社は、グアムベースも人員余剰であり、また、グアムベースに配属するためには就労ヴィザが必要であるが、これはほとんど出ないなどとして、配属できない旨説明した。

そして、本件C1会社団交①の終了に際し、C1会社は、できれば何回も団交を行いたい旨述べ、原告らと日程調整をして、同年2月18日及び同年3月1日にも団交を行うこととした。

イ 平成28年2月18日の団交（以下「本件C1会社団交②」という。）

(ア) 原告らは、本件C1会社団交②に先立って、平成28年2月10日付けで、C1会社に対し、「平成28年2月18日団体交渉質問事項」と題する書面を送付し、成田ベースの閉鎖の理由や検討の経緯等について具体的な資料により説明するよう求めた。

(イ) 平成28年2月18日に行われた本件C1会社団交②において、C1会社は、原告らに対し、前記(ア)の書面の内容も踏まえた上で、成田ベースの閉鎖はZ会社においても特段異存はないこと、原告らの組合員が旧C2会社の機材に搭乗できないのは、Z会社と米国の客室乗務員の労働組合であるC4組合（以下「C4組合」という。）との間の労働協約が理由であるが、Z会社及びC4組合の承認がないため同労働協約の内容は開示できないこと、成田ベースを閉鎖することによりシェアすべきジョブがなくなるからジョブシェアすることは物理的に不可能であることなどを説明し、地上職への配転や早期退職等の選択肢を検討するよう求めた。また、C1会社は、地上職への配転については、成田ベースのFAの希望を聞いた上でZ会社に依頼して調整することや、地上職とはいつでもC1会社の従業員として働くのでありZ会社の従業員になるわけではないこと、FAとしての従前の年収金額と同等の収入を維持する予定であることなどを説明した。

ウ 平成28年3月1日の団交（以下「本件C1会社団交③」という。）

(ア) 平成28年3月1日に行われた本件C1会社団交③において、C1会社は、原告らに対し、人員削減の必要性について、メモに基づいて説明した。その中で、C1会社は、日本人乗客数が減っていること、成田ベース所属のFAのリザーブ率が39%、グアムベース所属の日本語スピーカーのFAのリザーブ率が45%というリザーブ率を含めた人員余剰の状況、成田ベース閉鎖により削減されるコストが約70万ドルであること、グアムベースと成田ベースの生産性の違い、過去2回の早期退職プログラムの実施等について説明した。また、C1会社は、地上職として配属される職種としては、地上で旅客の貨物を扱う職種であるランプと地上で旅客の対応をする職種であるカスタマーサービスの二つが想定されること、地上職への配転に当たっては、そのポストを用意する必要があるため、FAの希望を確認した後に地上職のポストを確保することになること、地上職への申込期限は同年3月15日とすること、早期退職プログラムの条件、具体的には、通常退職金に加えて給与18か月分相当の特別退職金が支払われ、対象者に対しては、通常退職の場合と同様、トラベル・プリビレッジ(C1会社が自社従業員に対して付与する、Z会社の運航便に空席がある場合に無料で搭乗できる恩恵的地位をいう。)が適用されるほか、前年度分の未使用の有給休暇が買い取られることなどを説明し、早期退職プログラムに対する申込期限を同年3月31日とすること、ジョブシェアについては原告らから具体的な提案を受けていないが、結論的には現実的ではないことなどを説明した。

これに対し、原告らは、成田ベースの閉鎖を認めないと主張した上で、地上職としてC5会社での勤務を希望する者1名、早期退職プログラムを希望する者が4名いることを説明した。C1会社は同年4月1日以降は、成田ベース閉鎖によりFAとしての成田勤務はないこと、解雇を回避する努力はするが、早期退職にも地上職への配転にも応じない場合に

は解雇するしかないことを説明した。

(イ) 前記(ア)のとおり本件C1会社団交③が行われた後の平成28年3月10日、C1会社は、原告らに対し、C5会社は既に外部の第三者に売却されていたため、その職種を提供できない旨を説明した。

また、同月14日には、C1会社は、原告らに対し、就業規則に定められた会社都合退職金に加えて支給する早期退職プログラムの特別退職金を基本給20か月分相当に増額する旨、及び、地上職へ配転した場合の職種は成田のカスタマーサービスとランプのみである旨を連絡した。

エ 平成28年3月25日の団交（以下「本件C1会社団交④」という。）

平成28年3月25日に行われた本件C1会社団交④において、C1会社は、原告らに対し、本件C1会社団交③の後に希望するに至った者も含む早期退職プログラム希望の5名について、早期退職の手続等のほか、特別退職金が基本給20か月分相当であること、地上職希望の1名について、成田のカスタマーサービスを希望していることを踏まえて調整中であることを説明した。

原告らは、C1会社に対し、FAとしての雇用継続を要求したほか、地上職について希望者が出たらZ会社に打診するという対応は不誠実である旨主張した。

C1会社は、成田ベースの閉鎖は高度な経営判断による決定事項であり、これを動かすことはできない旨、及び、成田ベースの閉鎖によりFAとしての雇用継続はできない旨を述べ、本件C1会社団交④の終了に際し、団交が暗礁に乗り上げた状態となっているため、同年4月13日に予定している次回の団交においても交渉状況が変わらないのであれば、次回を最後の団交としたいと述べた。

オ 平成28年4月13日の団交（以下「本件C1会社団交⑤」という。）

平成28年4月13日に行われた本件C1会社団交⑤において、C1会

社は、原告らに対し、早期退職プログラム及び地上職への配転希望の進捗状況について説明するとともに、今からでも早期退職プログラムを選択する者がいる場合には、その選択を尊重したい旨述べた。これに対し、原告らは、F Aとしての雇用継続を繰り返し要求し、交渉状況は変わらなかった。そのため、C 1 会社は、原告らもC 1 会社も譲歩の余地はないのであるから、団交は行き詰まりであるとして、交渉を終了した。

なお、本件C 1 会社団交⑤において、原告らとC 1 会社が、成田ベースのF AをZ会社のF Aの業務に従事させることができるか否かについて協議する中で、原告らがZ会社には成田ベースがあるのではないかと述べたのに対し、C 1 会社は、Z会社の成田ベースは存在せず、成田空港から乗務しているZ会社のF Aはシカゴの本社に所属している旨述べた。

(以下、本件C 1 会社団交①から本件C 1 会社団交⑤までを一括して、単に「本件C 1 会社団交」ということがある。)

(5) 本件解雇及び別件訴訟の経過等

ア C 1 会社は、平成28年5月31日、成田ベースのF Aのうち、早期退職プログラム又は地上職への配転に応じなかった本件組合員らを解雇した(本件解雇)。

イ 本件組合員ら及び原告X 2は、平成28年、C 1 会社及びZ会社を被告として、本件組合員らが労働契約上の権利を有することの確認等を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した(同裁判所平成28年(ワ)第13290号事件及び同第39766号事件(以下、両事件を併せて「別件訴訟」という。))。なお、別件訴訟のうち、C 1 会社を被告とする事件(第13290号事件)については、平成29年4月1日の合併により補助参加人が訴訟手続を承継した。)

別件訴訟において、本件組合員らのうち8名については訴訟上の和解が成立し、6名が補助参加人の地上職として復職し、2名が割増退職金の受

領等を条件に退職した。

そして、東京地方裁判所は、平成31年3月28日、別件訴訟について、本件組合員らのうち4名（上記のとおり訴訟上の和解が成立した8名以外の者）及び原告X2（以下「別件原告ら」という。）の請求をいずれも棄却する旨の判決を言い渡した。

ウ 別件原告らは、前記イの東京地方裁判所の判決を不服として、東京高等裁判所に控訴したが（同裁判所令和元年（ネ）第2359号事件）、同裁判所は、令和3年12月22日、控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。

エ さらに、別件原告らは、前記ウの東京高等裁判所の判決を不服として、最高裁判所に上告及び上告受理申立てをしたが（同裁判所令和4年（オ）第707号事件及び同年（受）第884号事件）、同裁判所は、令和4年9月30日、上告棄却及び上告不受理とする旨の決定をし、前記イの判決は確定した。

(6) 本件団交申入れ及び本件団交拒否等

ア 原告らは、平成29年2月3日付け団交申入書により、Z会社に対し、本件組合員らのFAとしての復職を交渉事項とする団交を申し入れた。

これに対し、Z会社は、同月23日付け書面により、本件組合員らの雇用問題について交渉する立場にはないなどと回答して、原告らの上記団交の申入れを拒否した。

イ その後、原告らは、平成29年4月10日付け団交申入書により、補助参加人に対し、本件組合員らのFAとしての復職を交渉事項とする団交を申し入れた（本件団交申入れ）。

ウ これに対し、補助参加人は、同月19日付け書面により、原告らに対し、補助参加人において本件組合員らをFAとして雇用することはできず、この点について更なる団交で合意に至る可能性はない旨などを理由として、本件団交申入れには応じない旨通知した（本件団交拒否。）。

原告らは、平成29年5月26日付け団交申入書により、再度、補助参加人に対し、本件組合員らのFAとしての復職を交渉事項とする団交を申し入れたが、補助参加人は、同年6月16日付け書面により、本件団交拒否の際と同様の理由により、原告らによる上記団交申入れには応じられない旨通知した。

(7) 原告らによる本件救済申立て等

ア 原告らは、平成29年4月24日、都労委に対し、本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、本件救済申立てをした。

都労委は、本件解雇につきC1会社が団交に応ずべきである場合には、補助参加人が本件組合員らの労組法上の使用者として団交に応ずる義務を負う旨判断する一方で、本件団交申入れにおける交渉事項は、実質的には、本件C1会社団交における交渉事項と同様のものであると解さざるを得ないところ、補助参加人が、当該交渉事項について、これ以上団交で合意に至る可能性はないとして申入れに応じなかったこともやむを得ない対応であったというべきであるなどとして、本件団交拒否が正当な理由のない団交拒否に当たるということはできず、不当労働行為には当たらないと判断して、令和元年5月14日付けで本件救済申立てを棄却する旨の命令（初審命令）をした。

なお、初審命令の命令書は同年7月10日に原告らに交付された。

イ 原告らは、初審命令を不服として、初審命令の取消しを求めて中労委に再審査申立て（本件再審査申立て）をした。

中労委は、本件団交申入れに対し、補助参加人が、本件組合員らの使用者ではないとして拒否したことには正当な理由は認められないが、団交で合意に至る可能性がないとして拒否したことには正当な理由があると評価できるから、本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しないとして、令和4年3月2日付けで本件再審査申立てを棄却する旨の命令

(本件命令) をした。

なお、本件命令の命令書は同月 29 日に原告らに交付された。

ウ 原告らは、令和 4 年 9 月 22 日、本件命令の取消しを求めて本件訴訟を提起した。

3 争点

補助参加人が本件団交申入れに応じなかったこと（本件団交拒否）が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか否か。

4 争点に関する当事者の主張

(原告らの主張)

- (1) 補助参加人は、要旨、①補助参加人は本件組合員らの使用者ではないこと（以下「本件拒否理由①」という。）、②補助参加人が本件組合員らを F A として復職させて雇用することはできず、これ以上の団交で合意に至る可能性はないこと（以下「本件拒否理由②」という。）、及び、③原告らは補助参加人の F A の代表ではないこと（以下「本件拒否理由③」という。）を理由に、本件団交拒否をしたものである。しかしながら、以下で述べるとおり、本件拒否理由①から③までは、いずれも、原告らとの団交を拒否する正当な理由とはいえない。

ア 本件拒否理由①及び③について

- (ア) 本件拒否理由①については、本件命令が「C 1 会社が行った本件解雇に関する交渉事項については、29 年合併により Z 会社が交渉すべき地位を引き継いでいる」として「Z 会社が、本件団交申入れに対応すべき使用者に当たらないとして拒否することは、正当な理由であると評価することはできない」と説示しているとおおり、本件団交申入れを拒否する正当な理由にはならないことは明らかである。

- (イ) また、本件組合員らは日本に居住しており、本件解雇前は C 1 会社の成田ベースの F A であり、成田ベースの F A として復職することを求め

ているのであるから、本件団交申入れにおける交渉事項については日本法が適用されることとなり、原告らが米国法に基づく代表組合ではないという本件拒否理由③は、補助参加人において本件団交申入れを拒否する正当な理由にはならない。

(ウ) そして、後記イのとおり本件拒否理由②も補助参加人において本件団交申入れを拒否する正当な理由であるとは認められないが、この点においても、本件拒否理由①及び③のような不当な理由により本件団交申入れを拒否すること自体が不当労働行為に当たるから、この点のみをもって本件命令は取り消されるべきである。

イ 本件拒否理由②について

(ア) 補助参加人は、平成28年に行われた本件C1会社団交の経過からすれば、本件組合員らを補助参加人のFAとして復職させることについて、更なる団交で合意に至る可能性はないなどとする。しかしながら、本件団交申入れにおける交渉事項について合意に至る可能性があるか否かを判断するに当たり、本件C1会社団交の経過を考慮することは相当でない。

すなわち、本件C1会社団交は、飽くまで成田ベースのFAを解雇すべきか否かという事項に関する団交であるから、本件団交申入れに係る解雇されたFAの復職に関する団交とは、局面を異にするものである。加えて、本件C1会社団交では、C1会社は、原告らに対し、Z会社への移籍等によりFAとして雇用継続することができない理由を説明する中で、C1会社とZ会社は別会社であることを指摘していたところ、平成29年4月1日にZ会社とC1会社が合併したことによりZ会社とC1会社は別会社ではなくなり、本件団交申入れ時点と本件C1会社団交時点とは状況が全く異なっていたものといえる。そのため、本件C1会社団交において、原告らとC1会社との間の交渉が膠着し、交渉が進展

する見込みがないと判断される状況に至ったとしても、このことにより、本件団交申入れ時点においても、本件組合員らの復職に関して団交により合意に至る可能性を否定されることにはならない。

そして、米国の航空会社の労使関係においては、被解雇者を優先して雇用することはしばしばあり、このことはC1会社の成田ベースの就業規則の定め等にもあらわれていることや、Z会社ないし補助参加人は、平成28年6月1日から令和4年5月23日までの間に、5640名のFAを採用していることのほか、本件C1会社団交において原告らとC1会社との間の交渉が膠着したのは、専らC1会社の不誠実な交渉態度に起因するものであることなどからすれば、本件団交申入れにおける交渉事項について原告らと補助参加人が団交により合意に至る可能性はあったものといえる。

この点、被告及び補助参加人は、原告らは本件団交申入れに際し本件C1会社団交時からの事情変更について何ら言及していない以上、Z会社とC1会社の合併等の事情の存在をもって補助参加人が本件団交申入れに応じる義務があったとはいえない旨主張するが、そもそも、前述したように、本件C1会社団交はC1会社の不誠実な交渉態度により膠着したものであるから、交渉再開を申し入れる原告らにおいて交渉が進展する事情の存在を示す義務はない。また、原告の指摘するような事情変更があったことは、本件団交申入れの相手方がC1会社ではなく補助参加人とされていることや、本件団交申入れにおける交渉事項の内容をもって明らかにされていたといえるため、原告らが本件団交申入れに際し何ら事情変更について言及していないと評価するのは誤りであるし、もとより原告らが言及するまでもなく補助参加人は事情変更について把握していたのであるから、被告及び補助参加人の上記主張は失当である。

また、被告及び補助参加人は、本件C1会社団交においてC1会社は

誠実に対応していたなどと主張するが、C1会社は、本件C1会社団交①において、突然、成田ベースの閉鎖を通告し、その理由について必要十分な説明をしなかったこと、本件C1会社団交を通じてC1会社の原告らに対する説明には多くの虚偽ないし誤りがあったことなどからすれば、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度が不誠実なものであったことは明らかといえる。

(イ) また、仮に、本件団交申入れにおける交渉事項について更なる団交で合意に至る可能性はないと認められるとしても、最高裁判所令和4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁（以下「最高裁令和4年判決」という。）の判示内容を踏まえれば、本件において、労働委員会は団交命令を発するべきである。

すなわち、最高裁令和4年判決は、「使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができる」と解するのが相当であると判示している。この点、前記アのとおり、補助参加人は、本件拒否理由①及び③のような不当な理由により原告らとの団交を拒否したところ、これは、誠実交渉義務に違反する不当労働行為であるから、仮に、本件団交申入れにおける交渉事項について合意に至ることが困難であったとしても、最高裁令和4年判決の上記判示に照らし、これを理由に誠実交渉命令を発しないことは、集団的労使関係秩序の回復という救済命令制度の目的に反するものとして許されないというべきである。

また、前述したとおり、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度は不誠実なものであったから、このことからしても、最高裁令和4年判決の趣旨からすれば、仮に本件C1会社団交で原告らとC1会社との間の交渉が膠着し、それ以上は進展する見込みがなくなっていたとして

も、中労委は、補助参加人に対して団交に応ずべき旨を命じるべきであったといえる。

(り) したがって、更なる団交により合意に至る可能性はないとする本件拒否理由②も、補助参加人において原告らとの団交を拒否する正当な理由であるとはいえない。

(2) 以上のとおりであるから、補助参加人は、正当な理由なく本件団交申入れに応じなかったというべきであり、本件団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(被告及び補助参加人の主張)

(1) 本件C1会社団交の経過等からすれば、補助参加人が本件団交申入れに応じることで、原告らとの間の交渉が進展する可能性があったということではできないから、合意に至る可能性がないとして補助参加人が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由による団交拒否というべきである。

すなわち、本件C1会社団交の経過をみると、C1会社の交渉態度には特段不誠実な点は見当たらないものの、原告らとC1会社との間における、C1会社の成田ベースの閉鎖に伴うFAの雇用等に関する交渉は、成田ベースの閉鎖を認めず、飽くまでFAとしての雇用継続を求めるとする原告らの主張と、成田ベースの閉鎖は決定しておりFAとして雇用を継続することはできないとするC1会社の主張が対立したまま膠着し、それ以上は進展する見込みがなくなっていたものと認められる。そのため、原告らとC1会社との間の上記交渉は、本件C1会社団交において交渉が尽くされた上で行き詰まりに達していたと評価されるべきところ、原告らが本件団交申入れにおいて補助参加人に交渉を申し入れた事項は、C1会社の成田ベースのFAであった本件組合員らの解雇撤回ないし復職であり、そのほかに原告らから新たな提案はなかったのであるから、本件団交申入れは、本件C1会社団交で行き詰まりに達していた事項について再度交渉を求めるものというほかない。そう

すると、本件団交申入れに応じても合意に至る可能性がないとしてこれを拒否した補助参加人の対応につき、誠実交渉義務違反があるとはいえず、本件団交拒否は正当な理由によるものといえる。

- (2) 原告らは、本件団交申入れに係る団交と本件C1会社団交とでは局面が異なるとか、本件団交申入れ時点と本件C1会社団交時点とでは状況が異なるなどと指摘し、本件C1会社団交の経過をもって本件団交申入れにおける交渉事項について合意に至る可能性は否定されないなどと主張する。しかしながら、原告らは、本件団交申入れに際し、単に本件組合員らのFAとしての復職を求めるというのみで、本件C1会社団交後の事情変更については何ら言及しなかったのであるから、原告らの指摘する事情変更を理由に、補助参加人において本件団交申入れに応じるべきであったということとはできない。

また、原告らは、最高裁令和4年判決の判示内容を摘示し、本件団交申入れにおける交渉事項について合意に至ることが困難であるという理由で誠実交渉命令を発しないとするは許されないなどと主張するが、本件は、最高裁令和4年判決における事案とは内容を異にし、正常な集团的労使関係秩序の侵害状態は認められないのであるから、原告らの上記主張は、その前提を欠く失当なものというべきである。

さらに、原告らは、本件C1会社団交①において、C1会社が、突然、成田ベースの閉鎖を原告らに通告したとか、本件C1会社団交において、C1会社が重要な事項について虚偽の説明をしたなどと、本件C1会社団交におけるC1会社の言動や対応について様々な指摘をし、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度は不誠実なものであるなどとも主張する。しかしながら、本件命令で適切に説示されているとおり、C1会社が平成23年8月に成田ベースのFAを対象に早期退職の募集を開始した以降の人員削減に向けた取組の状況等からすれば、平成28年2月4日に本件C1会社団交①が行われた時点で、原告らとしても、成田ベースの人員余剰が解消されない場

合には、成田ベースのF Aの雇用の維持に重大な懸念が生じ得る状況にある
ということは理解していたものと認められるから、C 1会社が本件C 1会社
団交①で成田ベースを閉鎖する旨説明したことが、原告らにとって全くの不
意打ちであったということはできない。また、本件C 1会社団交の経過から
すれば、C 1会社は、成田ベース閉鎖の理由も含め、原告らの求めに応じて
必要かつ十分な説明をしていたものと認められるのであり、C 1会社におい
て、原告らに対し、重要な事項について虚偽の説明をしたり、必要な説明や
資料の提出を拒否するなど、不誠実な対応をしていたなどとは認められない。
そのため、原告らの上記主張は理由がない。

- (3) したがって、本件団交申入れに応じなかった補助参加人の対応は、正当な
理由によるものであるから、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

第3 当裁判所の判断

前記第2の3のとおり、本件の争点は、補助参加人が本件団交申入れに応じ
なかったこと（本件団交拒否）が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否
かであるところ、本件における当事者の主張（前記第2の4）からすれば、よ
り具体的には、補助参加人が、本件団交申入れにおける交渉事項について更な
る団交で合意に至る可能性はないとして本件団交申入れに応じなかったことが、
正当な理由のある団交拒否であるといえるか否かが中心的な争点であると認め
られる。そこで、まず、この点について検討する。

1 本件団交申入れに至る経緯

前記前提事実、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件団交申入れに至る経
緯について、以下の事実を認めることができる。

- (1) C 1会社は、平成28年2月4日の本件C 1会社団交①において、原告ら
に対し、同年4月1日をもって成田ベースを閉鎖する予定である旨通知し、
以後、本件C 1会社団交を通じて、成田ベースの閉鎖・廃止に至る諸事情に
ついて説明するとともに、成田ベースのF Aの早期退職又は同一年収水準で

の雇用維持（地上職への配転）について提案及び説明をした。

これに対し、原告らは、本件C1会社団交を通じて、C1会社による成田ベース閉鎖の決定は恣意的なものであり、成田ベースを維持するという判断も可能であることや、仮に成田ベースが閉鎖されても成田ベースのFAはFAとして業務に従事することができることからすれば、早期退職や地上職への配転を受け入れない成田ベースのFAについては、FAとして雇用継続すべきであるなどとする見解を主張し、同見解から譲歩しなかった。

そのため、C1会社は、同年4月13日に行われた本件C1会社団交⑤において、原告らもC1会社も譲歩の余地はないから、団交は行き詰まりであり、団交を終了したいなどと述べて、本件C1会社団交を打ち切った。

- (2) 本件C1会社団交開始後、平成28年4月28日までに、成田ベースのFAのうち6名が早期退職に応じ、2名が地上職の顧客サービスへの配転を希望した。

そして、同日、C1会社は、早期退職及び地上職への配転に応じなかった本件組合員らに対し、同年5月31日付けで解雇する（本件解雇）旨通知し、同日、本件組合員らを解雇した。

- (3) 原告らは、平成29年2月3日付け団交申入書により、Z会社に対し、本件組合員らの復職を交渉事項とする団交を申し入れた。上記団交申入書には、原告らにおいて本件解雇に合理的な理由や目的がないことを強く訴え、Z会社に本件解雇を撤回させるために団交を申し入れる旨が記載されていた。

これに対し、Z会社は、同月23日付け書面により、原告らに対し、従前から説明しているとおりC1会社の成田ベースのFAの雇用主はC1会社のみであるから、Z会社は本件組合員らの雇用問題について交渉する立場にはない旨回答し、原告らによる上記団交の申入れを拒否した。

- (4) Z会社は平成29年4月1日にC1会社を吸収合併したところ、原告らは、同月10日付け団交申入書（以下「本件団交申入書」という。）により、補

助参加人に対して、本件組合員らの復職を交渉事項とする団交を申し入れた（本件団交申入れ。以下、本件団交申入れにおける交渉事項を「本件交渉事項」という。）。本件団交申入れには、前記(3)の同年2月3日付け団交申入れと同様に、原告らにおいて本件解雇に合理的な理由や目的がないことを強く訴え、補助参加人に本件解雇を撤回させるために団交を申し入れる旨が記載されていた。

そして、本件団交申入れを受けて、補助参加人が原告らに対して本件団交申入れの趣旨を確認する連絡をしたところ、原告らは、F Aとしての復職を希望すると回答した。

- (5) 補助参加人は、前記(4)のとおりの本件団交申入れの趣旨に関する原告らの回答も踏まえた上で、平成29年4月19日付け書面により、原告らに対し、本件団交申入れには応じない旨通知し、本件団交申入れを拒否した（本件団交拒否）。

補助参加人は、上記書面において、本件団交拒否の理由につき、①C 1会社によるF Aの解雇（本件解雇）は有効なものであるほか、本件解雇はZ会社とC 1会社の合併前に行われたものであり、補助参加人は解雇されたC 1会社のF Aの雇用主になったことはなく、同合併後も同人らの雇用主ではないことに変わりはない旨、②本件団交申入れは、本件組合員らをF Aとして復職させるよう要求する趣旨のものであると理解しており、本件団交申入れがあった後に補助参加人から原告らに連絡した際にも、原告らはそのように述べていたが、補助参加人において本件組合員らをF Aとして雇用することはできず、これ以上の団交で合意に至る可能性はない旨、及び、③原告らは補助参加人のF Aの代表ではないため、補助参加人としては原告らが補助参加人と団交する権利があると認めることはできない旨を説明した。

併せて、補助参加人は、上記書面により、原告らに対し、原告らにおいてF Aとして復職する以外の解決策について話し合いができるという場合には、

喜んで団交に応じる旨を通知した。

- (6) 原告らは、平成29年5月26日付け団交申入書により、再び、補助参加人に対して本件組合員らの復職を交渉事項とする団交を申し入れた。上記団交申入書にも、前記(3)の同年2月3日付け団交申入書や、本件団交申入書と同様に、原告らにおいて本件解雇に合理的な理由や目的がないことを強く訴え、補助参加人に本件解雇を撤回させるために団交を申し入れる旨が記載されていた。

補助参加人は、同年6月16日付け書面により、原告らに対し、原告らによる補助参加人に対する団交申入れは、本件組合員らをF Aとして復職させるよう要求する趣旨のものであり、原告らは同要求を確固たるものとしているが、補助参加人は本件組合員らをF Aとして雇用することはできず、これ以上の団交で合意に至る可能性はないなどとして、上記団交申入れには応じない旨を通知した。

- 2 本件交渉事項に関して合意に至る可能性がないとして本件団交申入れに応じなかった補助参加人の対応は、正当な理由のある団交拒否であるといえるか否かについて

- (1) 本件C1会社団交の経過に係る前提事実（前記第2の2(4)）及び本件各証拠によれば、前記認定事実のとおり、原告らとC1会社は、平成28年2月4日から同年4月13日までの間に5回にわたり成田ベースの閉鎖に伴う成田ベースのF Aの雇用等に関する交渉を行ったものの、同交渉は行き詰まり、本件C1会社団交⑤において、C1会社が、これ以上の交渉の進展は期待できないとして原告らとの交渉を打ち切ったことが認められるが、このような原告らとC1会社との間の交渉経過や、前記第2の2(4)のとおりC1会社の原告らに対する説明内容等を踏まえれば、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度に不誠実な点は見当たらず、C1会社が交渉を打ち切った時期が不相当であったとか、C1会社の原告らに対する説明や資料の提示が不

十分であったことを認めるに足りる証拠はない。

そして、前記認定事実のとおり、原告らは、平成29年4月1日、補助参加人に対し、本件C1会社団交終了後の平成28年5月31日にC1会社に解雇された本件組合員らの復職を交渉事項とする本件団交申入れをしたものであるが、原告らが本件団交申入れの趣旨についてFAとしての復職を希望するものであると補助参加人に説明したことや、補助参加人が、原告らによる上記説明を受けて、原告らに対し、本件団交申入れには応じない旨のほか、FAとして復職する以外の解決策について話合いができるのであれば団交に応じる旨通知したものの、その後も、原告らは、本件団交申入書と同じ文面の団交申入書により、再度、補助参加人に対して団交申入れをしたにとどまり、FAとして復職する以外の解決策の提示等は何らしていないことからすれば、本件団交申入れは、本件C1会社団交で行き詰まりとなったために交渉が打ち切られた事項である、C1会社の成田ベースの閉鎖に伴うFAの雇用等につき、原告らにおいて新たな解決策ないし妥協案を示さないまま、飽くまでFAとしての雇用継続ないし復職を求めて交渉を再開するよう補助参加人に要求するものであると認めるのが相当といえる。

そうすると、補助参加人が本件団交申入れに応じて本件交渉事項につき改めて団交しても、原告らと補助参加人が合意に至る可能性はなかったものと認められるから、補助参加人において本件団交申入れによる交渉再開に応じる義務があるものとは認められない。

したがって、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はないとして本件団交申入れに応じなかった補助参加人の対応は、正当な理由のある団交拒否であると認めるのが相当である。

- (2) 原告らは、本件C1会社団交で交渉が行き詰まりとなったのは、専らC1会社の不誠実な交渉態度に起因するものであるから、本件C1会社団交の経過を踏まえても、本件交渉事項について合意に至る可能性は否定されないな

どと主張する。

しかしながら、前記認定事実のとおり、C1会社は、5回にわたる団交（本件C1会社団交）を通じて、原告らに対し、成田ベースの閉鎖の経緯及び必要性を説明するとともに、早期退職又は地上職への配転とその条件提示を行ったものの、原告らは、成田ベースを維持するという判断も可能であるとか、成田ベースが閉鎖されても成田ベースのFAはFAとして業務に従事することができるなどとする自らの見解から譲歩しなかったため、本件C1会社団交は行き詰まり、打ち切りとなったところ、このような本件C1会社団交における原告らとC1会社との間の交渉経過のほか、前記第2の2(4)のとおりC1会社の原告らに対する個別の団交における説明内容等からすれば、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度に不誠実な点は見当たらず、C1会社が交渉を打ち切った時期が不相当であったとか、原告らに対する説明や資料の提示が不十分であったとは認められない。

この点、原告らは、本件C1会社団交において、C1会社は、成田空港から乗務しているZ会社のFAはシカゴの本社に所属しており、Z会社の成田ベースは存在しない旨説明したり（前記第2の2(4)オ）、C1会社のグアムベースに配属するためには就労ビザが必要である旨説明する（同(4)ア）など、重要事項について虚偽の説明をしていることから、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度が不誠実なものであったことは明らかであるなどと主張する。しかしながら、本件C1会社団交①から本件C1会社団交⑤までの原告らとC1会社との間の各交渉経過及び内容（前記第2の2(4)）をみる限り、C1会社は、本件C1会社団交を通じて、成田ベース閉鎖の理由や成田ベースのFAの早期退職等に係る事項につき、原告らの求めに応じて可能な限度で説明したり、資料の提示をしていたものと認められ、少なくともC1会社において原告らの納得や理解を得るための説明等を放棄するような態度は見受けられない。そして、原告らが事実と反すると指摘するC1会社

の説明は、飽くまでその場のやり取りの中での原告らの質問に対する回答として述べられたものであり、C1会社が、本件C1会社団交における交渉事項に係るC1会社の立場や見解の中心となる事項として述べたものではないといえることからすれば、本件C1会社団交で、C1会社が、自己に都合良く交渉を打ち切ることなどを企図して、あえて原告らに対して虚偽の説明をしたものとは認められないし、また、仮に原告らの指摘するようにC1会社の説明の中に事実と反する部分が含まれていたとしても、その内容に照らし、専らこのことにより本件C1会社団交の交渉が行き詰まりとなったものとも認められない。

なお、原告らは、C1会社の成田ベースの閉鎖は、労働者の労働条件に直結する事項として義務的団交事項に当たるにもかかわらず、C1会社は、原告らとの事前協議なしに成田ベースの閉鎖を決定して原告らに通告し、さらに、成田ベースの閉鎖自体は交渉対象とする意思がない旨を原告らに表明したところ、これもC1会社の交渉態度の不誠実さを示す事実である旨主張する。しかしながら、成田ベースを閉鎖するか否か自体は、企業における事務所等の廃止に関する問題として、C1会社の経営判断における裁量に基づく事項であること、C1会社は、本件C1会社団交①や本件C1会社団交③で、原告らに対し、C1会社所属のFA、特に日本語スピーカーのFAの人員余剰が看過できない状態にあるなどといった成田ベース閉鎖の理由を説明しており（前記第2の2(4)ア及びウ）、本件C1会社団交におけるC1会社の成田ベースの閉鎖の経緯及び必要性に関する説明等が不十分であったとは認められないことからすれば、この点をもってC1会社の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

そして、原告らは、これらのほかにも、本件C1会社団交におけるC1会社の言動や対応について様々な指摘をし、その全てがC1会社の交渉態度が不誠実であったことを示すものであるなどと主張するが、同主張は、大要、

成田ベース閉鎖の必要性やF Aとしての雇用維持の可否に関する原告らの見解に基づいて、同見解に反するC 1会社の説明内容等を非難するにとどまるものと解されるから、かかる原告らの主張をもって、本件C 1会社団交におけるC 1会社の交渉態度に係る評価ないし判断が左右されるものとはいえない。

したがって、原告らの上記主張は理由がなく、本件C 1会社団交におけるC 1会社の交渉態度を理由に、本件交渉事項に関して合意に至る可能性が肯定されることになるものとは解されない。

- (3) また、原告らは、本件C 1会社団交における交渉は成田ベースのF Aを解雇すべきか否かに関する交渉であったのに対し、原告らが本件団交申入れによって求めたのは解雇された成田ベースのF A（本件組合員ら）の復職に関する交渉であるから、本件C 1会社団交と本件団交申入れによる団交は局面を異にするものである旨や、平成29年4月1日にZ会社とC 1会社が合併したことにより本件C 1会社団交時点と本件団交申入れ時点では状況も異なっていた旨を指摘し、本件C 1会社団交の経過によって、本件交渉事項に関して合意に至る可能性が否定されるものではないなどと主張する。

しかしながら、本件C 1会社団交終了後に本件解雇がなされたことに伴い、原告らの主張するとおり、本件C 1会社団交における原告らの要求事項と本件団交申入れにおける原告らの要求事項が形式上は異なるものになったとしても、その実質は、いずれも、C 1会社の成田ベースのF AについてF Aとしての雇用継続を求めるものであると認められるから、本件C 1会社団交と本件団交申入れによる団交の交渉事項は別であるとして、これらは局面を異にするものであるなどと解することはできない。また、前記認定事実のとおり、原告らは、本件団交申入れの目的や趣旨について、本件解雇に合理的な理由や目的がないことを訴えて補助参加人に本件解雇を撤回させるとか、F Aとしての復職を希望するなど書面ないし口頭で補助参加人に説明し、新

たな解決策ないし妥協案を示すこともなく、事情の変更があったことを示してもいないことからすれば、本件C1会社団交の経過を踏まえると、原告らが主張するZ会社とC1会社の合併等の事情が生じたとしても、これが、本件C1会社団交における原告らの要求事項と実質的には同一である本件交渉事項について交渉の進展が期待できる事情の変化等であるとは解し難く、かかる事情の変化を理由に補助参加人に本件団交申入れに応じる義務があったと認めることはできない。この点、原告らは、本件C1会社団交はC1会社の不誠実な交渉態度により膠着したのであるから、原告らにおいて交渉が進展する事情の存在を示す義務はないなどと主張するが、本件C1会社団交の経過及び本件団交申入れに係る上記の経過の下では採用し難い上、前述したように、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度に不誠実な点は見当たらない。また、原告らは、本件団交申入れの相手方がC1会社ではなく補助参加人とされていることなどからすれば、原告らが本件団交申入れに際し何ら事情変更と言及していないとするのは誤りといえるとか、そもそも原告らが指摘するまでもなく補助参加人はZ会社とC1会社の合併といった事情変更の存在を把握していたなどとも主張するが、前記説示に照らし、採用できない。

したがって、原告らの上記主張は理由がなく、前記(1)のとおり、本件C1会社団交の経過をもって、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はなかったものと認めることは相当といえる。

3 原告らのその余の主張について

- (1) 原告らは、補助参加人は本件団交拒否の理由として、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はないこと（本件拒否理由②）のほか、補助参加人は本件組合員らの使用者ではないこと（本件拒否理由①）や、原告らは補助参加人のF Aの代表ではないこと（本件拒否理由③）も挙げるところ、本件拒否理由①及び③がいずれも原告らとの団交を拒否する正当な理由にならないこ

とは明らかであり、かかる理由をもって本件団交申入れを拒否すること自体が不当な団交拒否として不当労働行為に当たる旨指摘し、仮に本件交渉事項に関して合意に至ることが困難であったと認められるとしても、これを理由に中労委において誠実交渉命令を発しないとするのは、救済命令制度の目的に反することとなり許されないから、本件命令は取り消されるべきであるなどと主張する。

(2) しかしながら、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はないとして本件団交申入れに応じなかった補助参加人の対応が正当な理由のある団交拒否であると認められることは、前記2で述べたとおりであるところ、補助参加人が本件団交申入れに応じない理由として原告らに示した各事情の中に労組法7条2号所定の正当な理由に当たらないものも含まれていたとしても、このことにより、上記判断が覆され、本件団交拒否が正当な理由のない団交拒否として不当労働行為に当たると結論づけられることとなる理由はおおよそ見当たらない。この点、原告らは、最高裁令和4年判決の判示内容が本件にも当てはまるとして、上記のとおり、本件で誠実交渉命令を発しないとするのは、正常な集团的労使関係秩序の侵害状態を除去、是正するという救済命令制度の目的に反することとなり許されないなどと主張するが、補助参加人が本件団交申入れに応じない理由として原告らに示した各事情の中に、正当な理由といえるものが含まれていると認められる以上、本件団交拒否が正常な集团的労使関係秩序を侵害するものであるとは解し得ないから、本件において、本件交渉事項につき合意に至る可能性がないとしても、なお救済の必要性があると認めることはできず、原告らの上記主張は採用できない。

なお、原告らは、上記主張に関し、補助参加人は、平成29年4月9日付け書面により本件団交申入れを拒否して以降、原告らによる団交申入れを拒否する理由として本件拒否理由①及び③を一貫して述べていたのであるから、これらの理由が原告らとの団交を拒否する主たる理由であるなどとも指摘す

る。しかしながら、補助参加人作成の上記書面の内容からは、本件交渉事項に関して合意に至る可能性がないという事情が、補助参加人において本件団交申入れを拒否する従たる理由にすぎないものであったとわがわれない。仮に原告らの指摘するとおり、本件団交拒否の主たる理由が本件拒否理由①及び③であったとしても、これらの理由による団交拒否だけを別途取り上げて本件団交拒否の不当労働行為該当性を判断すべきと解する理由はないし、また、補助参加人において、本件交渉事項に関して合意に至る可能性について十分な検討をしないまま、本件団交申入れを拒否したなどと推認するのが相当であるとも解されない。

加えて、本件C1会社団交におけるC1会社の交渉態度に不誠実な点が見当たらないことは前述したとおりであるから、最高裁令和4年判決の判示内容に照らし、本件C1会社団交におけるC1会社の対応に誠実交渉義務違反があることを理由に誠実交渉命令を発するべきであったということもできない。

- (3) したがって、原告らの上記主張は理由がなく、同主張により前記2の結論が覆されるものではない。

4 小括

以上のとおり、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はないとして本件団交申入れに応じないとした補助参加人の対応は、正当な理由のある団交拒否であると認められるから、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

第4 結論

したがって、本件団交拒否が不当労働行為に当たらないとした本件命令は適法であり、原告ら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11部