

令和6年11月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第327号 不当労働行為救済命令申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和6年6月20日

判決

原告

X1組合

（以下「原告組合」という。）

原告兼旧X2分会訴訟承継人 X3地本

（以下「原告地本」という。）

被告

国

処分行政庁

中央労働委員会

被告参加人

Z会社

（以下「参加人」という。）

主文

- 1 中央労働委員会が中労委令和元年（不再）第44号事件について令和3年1月15日付けで発した命令を取り消す。
- 2 訴訟費用のうち、参加によって生じた費用は参加人の負担とし、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文同旨

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告組合、原告地本及び旧X2分会（以下「旧分会」という。）は、参加人が原告組合及び原告地本からの団体交渉（以下「団交」ということがある。）の申入れに応じなかっ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東京都労働委員会に救済命令の申立てをしたところ、

同委員会は団交に応ずること等を命ずる命令を発したが、参加人による再審査請求を受けた中央労働委員会が上記命令を取り消して原告組合、原告地本及び旧分会の救済命令の申立てを棄却する旨の命令を発した。

本件は、原告組合及び本人兼旧分会訴訟承継人である原告地本が、被告に対し、中央労働委員会の上記命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いがないか、各証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実。以下同じ）。

(1) 当事者等

ア 参加人は、日本国有鉄道改革法に基づき C 1 会社から東海地方の在来線及び東海道新幹線に係る事業を継承して昭和 6 2 年に設立された株式会社である。参加人には、原告組合のほかに C 2 組合、C 3 地本及び C 4 地本の労働組合がある。

イ 原告組合は、参加人及びその関連企業の従業員で組織される労働組合である。

ウ 原告地本は、原告組合の下部組織であり、参加人の新幹線鉄道事業本部内で勤務する組合員で組織される労働組合である。

エ 旧分会は、参加人の東京仕業検査車両所、東京交番検査車両所及び東京修繕車両所に勤務する組合員で組織される労働組合であり、原告地本の下部組織であったが、後記(6)オの経緯により、旧分会の訴訟上の地位は原告地本に承継された。

(2) 原告組合と参加人との労働協約の締結等

参加人と原告組合は、平成 2 8 年 9 月 2 6 日、有効期間を同年 1 0 月 1 日から平成 2 9 年 9 月 3 0 日までの 1 年間とする労働協約を締結した。参加人と原告組合は、毎年、有効期間を 1 年間（1 0 月 1 日から翌年 9 月 3 0 日まで）とする労働協約を締結しており、平成 2 3 年から平成 3 0 年までに締結された労働協約は、平成 2 8 年 9 月 2 6 日に締結された労働協約と概ね同内

容のものであった（以下、平成２３年から平成３０年までに締結された労働協約を「基本協約」という。）。

(3) 基本協約及び就業規則の定め

ア 基本協約及び参加人の就業規則（以下、両者を併せて「基本協約等」という。）には、欠勤について、概要、以下のような定めがある。

(ア) 「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう（基本協約３４条(8)、就業規則５３条(8)）。

(イ) 傷病により継続して５日を超えて欠勤する場合には休養見込期間を記載した医師の診断書を添えて届け出るものとする（基本協約３７条２項、就業規則５６条２項）。

イ 基本協約２５０条は、団体交渉は次の各号に定める事項について行う旨定めている。

(ア) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項

(イ) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項

(ウ) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項

(エ) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項

(オ) その他労働条件の改訂に関する事項

(カ) この協約の改訂に関する事項

ウ 基本協約には、組合員の苦情処理について、概要、以下のとおり定められている。

(ア) 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。ただし、苦情の申告については、苦情となる事実の発生した日から１０日以内に行わなければならない（２７２条１項）。

(イ) 苦情処理会議には、中央苦情処理会議と地方苦情処理会議があり（２

73条)、それぞれ会社を代表する委員と組合を代表する委員によって構成される(277条)。

(ウ) 組合員が苦情の解決を求めようとする場合は、地方苦情処理会議の事務局に対し、苦情申告票を提出して申告しなければならない(283条1項及び3項)。

(エ) 組合員から苦情申告があった場合には、苦情処理委員の中から指名された幹事において速やかに事前審理を行い(282条、284条)、申告を受けた苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合には苦情処理会議で申告を受理して審議するが(285条1項)、そうでなければ申告を却下する(286条)。

(オ) 苦情処理会議は、申告等を受理した日から2週間以内に処理しなければならない(289条1項)。

(4) 労働協約の改訂に関する団体交渉等

参加人には原告組合のほかに3つの労働組合が存在していることから(前記(1)ア)、参加人は、基本的に全ての労働組合との間で同内容の労働協約を締結しており、その有効期間は1年間とされている。参加人は、基本協約250条に「この協約の改訂に関する事項」が団交事項として定められていることから、労働協約の改訂に関する団体交渉を行っているが、この団体交渉は、全ての労働組合について同時期に行われており、例年、①8月から9月にかけて行われる労働協約の改訂に関する団体交渉(以下「協約改訂交渉」という。)及び②2月から3月にかけて行われる新賃金及び夏季手当に関する団体交渉(以下「新賃金等交渉」という。)において行われていた。

(5) 原告組合及び原告地本による団交の申入れ

ア 旧分会の組合員であるA(以下「A」という。)は、平成28年9月23日、手術に伴う入院のために合計7日間の年次有給休暇(以下「年休」という。)を取得することになったところ、参加人から退院後に診断書を提出

するよう求められた。Aは、同年10月21日、年休の取得に理由は不要であるなどと主張して診断書の提出を求められたことにつき苦情の申告を行った。この苦情申告の事前審理において、参加人は基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとの見解を述べたのに対し、原告組合は、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれないとの見解を述べ、両者に解釈上の対立が生じたが、最終的にAの苦情申告は、苦情として取り扱うことが適当であると認められないとして却下された。

イ 原告地本は、前記アの参加人の基本協約等の「欠勤」の解釈は誤ったものであるなどとして、平成28年11月1日付けで、参加人に対し、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合に医師の診断書の提出を要する旨の基本協約等の規定の解釈及び適用に関する事項(以下「本件団交事項」という。)等について団交を申し入れた(以下「11月1日団交申入れ」という。)。同月24日、11月1日団交申入れについて幹事間折衝(参加人と原告組合等の交渉における窓口担当者が幹事として協議を行うもの。以下同じ。)が行われたが、参加人は、本件団交事項は基本協約250条所定の団交事項に該当しないなどとして団交に応じなかった。

ウ 原告組合は、前記アの参加人の基本協約等の「欠勤」の解釈は誤ったものであるとの趣旨を主張し、平成28年12月19日付け、平成29年2月3日付け及び同年3月9日付けで、参加人に対し、本件団交事項等について団交を申し入れた(以下、これらの団交の申入れを、その日付ごとに「12月19日団交申入れ」などといい、これらと11月1日団交申入れを併せて「本件各団交申入れ」という。)。いずれの団交申入れについても幹事間折衝が行われたが、参加人は、本件各団交申入れの団交事項は基本協約250条所定の団交事項に該当しないなどとしていずれの団交申入れについても団交に応じなかった。

(6) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告組合は、平成２９年４月１４日、本件各団交申入れによる団交の実施を求めて、東京都労働委員会に対してあっせんを申請し（平成２９年都委争第１８号）、同年７月３日、あっせんが行われたものの、双方の主張不一致によりあっせんが打ち切られた。

イ 原告ら及び旧分会は、平成２９年７月１４日、東京都労働委員会に対し、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことが労組法７条２号の不当労働行為に該当すると主張して救済を申し立てたところ（都労委平成２９年（不）第５１号事件）、東京都労働委員会は、令和元年７月１６日付けで、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことが労組法７条２号の不当労働行為に該当するとして、参加人に対し団交の申入れに応諾することなどを命ずる救済命令を発した。

ウ 参加人は、令和元年９月１８日、上記イの救済命令を不服として再審査を申し立てたところ（中労委令和元年（不再）第４４号事件）、中央労働委員会は、令和３年１２月１５日、本件各団交申入れに対する参加人の対応が労組法７条２号の不当労働行為に該当しないとして、上記イの救済命令を取り消して原告ら及び旧分会の救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同命令の命令書は、令和４年１月３１日、原告ら及び旧分会に交付された。

エ 原告ら及び旧分会は、令和４年７月２９日、本件訴えを提起した。

オ 原告地本の組合員数が減少してきたことから旧分会等の下部組織の活動を原告地本に一本化することとされ、その一環として、口頭弁論終結後の令和６年７月２７日、旧分会の解散決議がされ、旧分会の組合員は原告地本の所属に移行するとともに旧分会の財産は原告地本に承継されることとなった。これらにより、原告地本は旧分会の権利義務を包括的に承継し、本件訴訟の訴訟上の地位を承継した。

３ 争点並びに当事者及び参加人の主張

本件の争点は、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことについて「正

当な理由」(労組法7条2号)があるか否かであり、この点に関する当事者及び参加人の主張は、次のとおりである。

(原告らの主張)

(1) 基本協約250条により団交事項が制約されないこと

本件団交事項は、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であるから義務的団交事項である。このような義務的団交事項を労働協約により団交事項から排除するためにはその旨の明文規定が必要であるが、基本協約にはその旨の規定はない。また、団交事項が基本協約250条所定の事由に限定されると解することは、憲法に由来する団体交渉権を制限することとなるから、同条は義務的団交事項を制限する限度で無効というべきである。さらに、参加人は、基本協約の締結に当たり、原告組合からの修正要求に対して、一部でも同意できなければ基本協約自体の締結に応じないとの態度を見せたため、原告組合としてはやむなく基本協約の締結に応じたにすぎないのであり、基本協約の規定の解釈に当たっては、このような経緯も考慮する必要がある。

以上のことからすれば、参加人が基本協約250条に団交事項の定めがあることを理由に同条所定の団交事項に当たらないとして本件各団交申入れに応じないことは許されないというべきである。

(2) 「基本協約等の適用及び解釈についてまず幹事間折衝で交渉し、それでも落ち着いた場合には、協約改訂交渉又は新賃金等交渉で議論が行われる」という労使慣行(以下「本件労使慣行」という。)が存在せず、幹事間折衝等が団体交渉に代替する機能を有していないこと

ア 本件労使慣行が存在しないこと

被告及び参加人は、原告組合と参加人との間には本件労使慣行があると主張するが、以下のとおり、本件労使慣行は認められない。

(ア) 原告組合は、平成4年2月、東京都労働委員会に対して、参加人との団交促進をあっせん事項としてあっせん申請をしたところ、同年3月、

同委員会からあっせん案（以下「平成４年あっせん案」という。）が提示された。平成４年あっせん案は、「団交事項に関する労働協約の解釈及び適用についての対立解消に当たり苦情処理制度又は窓口折衝を活用する」旨を内容とするものであり、原告組合及び参加人は平成４年あっせん案を受諾した。しかしながら、平成４年あっせん案は、原告組合による個別のあっせん申請に対するものにとどまる上、上記のような平成４年あっせん案の内容からすれば、「幹事間折衝で交渉して幹事間折衝で落着かない場合に協約改訂交渉又は新賃金等交渉の時に議論する」ことを内容とする労使慣行が形成されたということもできない。

(イ) 本件労使慣行は「基本協約の解釈及び適用に関する問題について幹事間折衝で落着かない場合に協約改訂交渉時又は新賃金等交渉時に交渉する」ことを内容とするものであり、このような取扱いは、参加人において団体交渉により解決が図られるべき状態が存在していても、それが直ちに是正されず、協約改訂交渉又は新賃金等交渉の時まで放置し続けることを意味するものである。このような取扱いは、原告組合の団体交渉権を侵害するものであり、そのような違法な取扱いが継続して行われたことをもって労使慣行が形成されたということとはできない。

(ロ) 原告ら及び旧分会は、幹事間折衝で落着かない場合には協約改訂交渉又は新賃金等交渉において団交を行うことに異議を唱え、時期にとらわれず団体交渉を行うことを求め続けてきたのであり、参加人が基本協約所定の団交事項に当たらないとして団体交渉に応じないという状況が続いてきたにすぎない。したがって、幹事間折衝で落着かない場合に協約改訂交渉又は新賃金等交渉まで団交を行わないという労使慣行が形成されたということとはできない。

イ 幹事間折衝が団体交渉に代替する機能を有していないこと

幹事間折衝は、団体交渉を行うために原告ら及び旧分会と参加人との間

で実施する事実上の調整行為にすぎず、団体交渉そのものといえないことは明らかである。また、幹事間折衝は、出席者や開催場所が団体交渉と大きく異なる上、その内容も、参加人が参加人の意向・主張を一方的に述べるにとどまり、原告ら及び旧分会が反論や質問をしても参加人がこれに誠実に対応することは全くない。これらのことからすれば、幹事間折衝が団体交渉に代替する機能を有しているということはできず、幹事間折衝の存在をもって団体交渉を行わないことを正当化することはできない。

ウ 苦情処理手続が団体交渉に代替する機能を有していないこと

基本協約上、基本協約の適用及び解釈については苦情処理手続で解決すべきものとされている（第13章）。しかしながら、苦情処理手続は、制度上あくまで組合員個人の問題を対象とするものであるから、団体交渉に代替し得るようなものではない。また、苦情処理手続では、苦情申告の多くが事前審理の段階で参加人の一方的な意見によって却下されており苦情処理会議の開催に応じないのが実態であるし、苦情処理会議が開催されても参加人側の委員が一方的に参加人の見解を述べるにとどまるなど、その手続は形骸化しており実質的に機能していない。これらのことからすれば、苦情処理手続が団体交渉に代替する機能を有しているということはできず、苦情処理手続の存在をもって団体交渉を行わないことを正当化することはできない。

（被告の主張）

- (1) 基本協約250条は団交事項を限定したものであるところ、本件団交事項は、基本協約等の解釈問題であり同条に定める団交事項に該当しない。
- (2) 平成4年あっせん案を受諾して以後、参加人と原告ら及び旧分会との間では、基本協約の適用及び解釈に関して問題が生じた場合には、まず幹事間折衝が行われており、これが労使慣行として確立している。また、参加人においては、中立保持義務の観点から、全ての労働組合との間で毎年度協約改訂

交渉を行い、その場で基本協約の解釈及び適用に関する事項を広く議論しており、そのような運用が労使慣行として確立している。そして、幹事間折衝を経ても落着かない場合には協定改訂交渉や新賃金等交渉で議論が行われるということについても労使慣行が成立している。

(3) 基本協約 250 条は、①参加人と原告組合との関係では、上記(2)の労使慣行（本件労使慣行）があること、②参加人と組合員個人との関係では、組合員個人の苦情は苦情処理会議で取り扱うとの基本協約上の定めがあることを前提としたものと解されるところ、これらはいずれも団体交渉の代替手続として機能している。

(4) 以上のことからすれば、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことには、労組法 7 条 2 号の「正当な理由」がある。

（参加人の主張）

(1) 基本協約 250 条が団交事項を限定したものであり本件団交事項が同条所定の団交事項に該当しないこと

基本協約 250 条は団交事項を 6 項目に限定したものであり、団体交渉の結果成立した合意が労組法 14 条により労働協約として締結された場合には、当該合意の対象事項については、いわゆる相対的平和義務が生ずるから、原告組合は団交事項を限定する基本協約 250 条を遵守する義務を負うというべきである。したがって、基本協約の有効期間（1 年）は、同条による団交事項の限定は有効である。

そして、本件団交事項は、基本協約の解釈問題であり、基本協約 250 条所定の団交事項に該当しないから、参加人は本件団交事項について団体交渉に応ずる義務を負わず、本件各団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」があり不当労働行為とはならないというべきである。

(2) 本件労使慣行の成立について

以下のとおり、原告ら及び旧分会と参加人との間には本件労使慣行が成立

しており、本件各団交申入れは、本件労使慣行に反する時期にされたものであるから、本件各団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」があり不当労行動行為とはならないというべきである。

ア 参加人と原告組合は、平成４年あっせん案を受諾し、基本協約の適用及び解釈に関する問題が生じた場合に、まず幹事間折衝で対応することを合意したのであり、その後、現在に至るまで平成４年あっせん案に従った運用が継続し、労使慣行として確立している。

イ また、参加人には、原告組合のほか、３つの労働組合があり、当時、参加人は、全ての労働組合と同一の内容で労働協約を締結していた。そのため、中立保持義務の観点から、全ての労働組合と同時期に団体交渉を行う必要があり、全ての労働組合との間で、毎年８月から９月にかけて協約改訂交渉を、２月から３月にかけて新賃金等交渉をそれぞれ行っていた。参加人は、これらの団体交渉において、基本協約等の解釈及び適用に関する事項を幅広く議論しており、そのような取扱いを３０年以上にわたり継続していたのである。このように、参加人には、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、特定の時期に全ての労働組合と集中的に議論を行うことが労使慣行として確立していたのである。

ウ そして、参加人が原告ら及び旧分会から団交の申入れを受けた場合に、直ちに団交を行うことなく幹事間折衝を行い、そこで落着をみななかったときには協約改訂交渉及び新賃金等交渉において議論するという取扱いは、平成４年あっせん案の受諾以降、約３０年にわたって継続されてきたのであり、原告ら及び旧分会は上記の取扱いについて法的手段によって是正を求めたことはない。これらのことからすれば、上記取扱いが労使慣行として成立していることは明らかである。

- (3) 苦情処理会議及び幹事間折衝において実質的な協議や審議が行われており団体交渉に代わるものとして機能していること

本件各団交申入れは、Aの苦情申告を契機とするものであるところ、基本協約等の適用及び解釈に関する組合員個々の苦情については、団体交渉ではなく苦情処理会議で取り扱うことで参加人と原告ら及び旧分会の認識は一致しており、苦情処理会議では、参加人が基本協約等を適正に解釈及び適用していることについて根拠を示しながら丁寧に説明し、原告組合と議論を行っており、実質的な議論の場として十分に機能している。そして、参加人は、11月1日団交申入れを受けて初めてAの苦情申告の趣旨が明らかになったことから、11月1日団交申入れの幹事間折衝において、原告地本に対して苦情処理会議の開催を提案したが、原告地本においてこれを拒否したのである。

また、12月19日団交申入れ、2月3日団交申入れ及び3月9日団交申入れについての各幹事間折衝においては、参加人の見解を表明し、その根拠についても具体的に説明した上で、本件団交事項が基本協約所定の団交事項に該当しないため団体交渉を行わない旨を伝え、協約改訂交渉及び新賃金等交渉で議論するよう呼びかけ、さらには、その後の協約改訂交渉の団体交渉においても議論に応じている。

以上のことからすれば、本件各団交申入れの幹事間折衝はいずれも団交に代わるものとして機能しているというべきであり、本件労使慣行に従って本件各団交申入れに応じなかったことには「正当な理由」があり不当労働行為とはならないというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 基本協約250条を理由として本件団交事項について団体交渉に応じないことについて

(1) 基本協約250条の規定内容からすると、同条は、原告組合と参加人との団交事項を同条所定の事項に限定する趣旨であると解するのが合理的である。

原告組合は、①平成21年から平成25年までの協約改訂交渉において「そ

の他すべての労働条件とその運用に伴う労使協議を団交事項とする」旨を要求し、平成２６年から平成３０年までの協約改訂交渉においては「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を団交事項とすることを要求するとともに、②平成２９年の協約改訂交渉では、団交事項の改訂を求めるに当たり、「労使協議の申し入れに対して窓口回答が多く、原告組合が必要として申し入れれば団体交渉で議論するのが常識であるが、団体交渉事項があること自体が団体交渉に制約がかけられている」旨を主張していることが認められ、これらの事実、原告組合においても基本協約２５０条が団交事項を限定する趣旨であると理解していたことを示すものといえることができる。

以上のとおり、基本協約２５０条は、原告組合と参加人との団交事項を同条所定の事項に限定する趣旨であると解されるところ、本件団交事項は、傷病により継続して５日を超えて欠勤する場合に医師の診断書の提出を要する旨の基本協約等の規定の解釈及び適用に関するものであり、基本協約２５０条の規定するいずれの団交事項にも該当しない。

- (2) しかしながら、労組法７条２号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは、使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権（憲法２８条）を実質的に保障しようとしたものと解される。このような同号の趣旨に照らすと「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」は、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられ、交渉拒否が同号の不当労働行為になる事項（義務的団交事項）であり、このような義務的団交事項については、労働協約において団交事項から除外することは許され

ないというべきである。

そして、本件団交事項は、欠勤の際に診断書提出を要する旨の基本協約の解釈及び適用を対象とするものであり、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であるから、義務的団交事項に当たることができる。したがって、本件団交事項については、基本協約 250 条にかかわらず、原告ら及び旧分会と参加人との団交事項となるというべきである。

この点、参加人は、労働協約の対象事項については、いわゆる相対的平和義務が生じ、原告組合も団交事項を限定する基本協約 250 条を遵守する義務を負うから、参加人は、同条所定の団交事項ではない本件団交事項についての団交申入れを拒否することができる旨主張する。しかしながら前記のとおり、本件団交事項は義務的団交事項であり、労働協約で本件団交事項を団交事項から除外することは許されないのであるから、基本協約 250 条により本件団交事項が団交事項とならないことを前提とする参加人の前記主張は採用することができない。

- (3) もっとも、原告ら及び旧分会と参加人との間において本件団交事項の解決が団体交渉とは別個の手続によるものとされており、当該手続において団体交渉と同程度の実質的な協議が行われる場合には、参加人は、当該手続によるべき事項であるとして本件団交事項についての団体交渉を拒否することも許されると解する余地がある。この点につき、被告及び参加人は、原告ら及び旧分会と参加人との間には本件労使慣行が成立しており、幹事間折衝及び苦情処理手続が団体交渉に代わるものとして実質的に機能している旨を主張するので、以下検討する。

2 本件労使慣行の成否について

(1) 認定事実

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。

ア 平成 4 年あっせん案の受諾等

原告組合は、平成４年頃、参加人に対し、参加人の各種施策について労働条件に該当するとして団体交渉を申し入れたが、参加人は、労働協約上の団交事項に該当しないとしてこれに応じなかった。そこで、原告組合は、同年２月２７日、中央労働委員会にあっせんを申請し、同年３月１９日、中央労働委員会からあっせん案（平成４年あっせん案）が示された。このあっせん案は、「団体交渉事項に関する協約の解釈・適用につき対立がある現状に鑑み、その解決について労使双方は苦情処理制度等を活用して十分な協議をされたい。」というものであり、その提示に当たり、あっせん員から、『苦情処理制度等』の『等』とは、協約上の根拠はないが、労使双方の担当者による窓口折衝を意味する」との説明がされた。

原告組合及び参加人は、平成４年あっせん案を受諾したが、双方の間では、上記の「窓口折衝」は、幹事間折衝をいうものと理解していた。この幹事間折衝は、何らかの規程や協約に基づいて設けられているものではなく、上記のあっせん以前から長く存在する労使間協議の手続であり、参加人の施策や業務上の問題等について疑義が生じた場合に協議したり、団交の開催時期や議題等について協議したりするものであった。

イ その後の原告組合と参加人との間での交渉状況等

(ア) 原告組合は、平成１５年６月４日付けで、参加人に対し、特別休日に関する労働協約の規定（１か月に５ないし６日の割合で特別休日を付与する旨の規定。基本協約４６条）の解釈について誠意ある回答を求める旨の申入れをし、この申入れについて幹事間折衝が行われた。しかし、その後、原告組合は、同年８月１９日付けで平成１５年度の協約改訂交渉の申入れをするまで上記事項について団交を申し入れず、同月の平成１５年度の協約改訂交渉において上記事項について団交が行われた。

(イ) 原告組合は、平成２１年１０月２日付けで、参加人に対し、苦情処理会議の処理結果の通知に関する基本協約の規定（苦情処理会議の結果を

文書で申告者に通知する旨の規定。基本協約 293 条) の適用について誠実に回答するよう申し入れた。同年 11 月 5 日、この申入れについて幹事間折衝が行われたが、その後、原告組合が上記事項について団交を申し入れることはなかった。

(ウ) 参加人は、平成 24 年 1 月から 2 月にかけて、苦情処理会議の内容が非公開であることを理由に同会議の内容が記載された掲示物を撤去した。そこで、原告組合は、同月 17 日付けで、参加人に対し、苦情処理会議の公開に関する規定(会議は原則として非公開とする旨の規定。基本協約 291 条及び 302 条。以下「会議非公開規定」という。)の解釈について団交を申し入れ(以下「別件団交申入れ」という。)、同年 3 月 5 日、別件団交申入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、参加人は、別件団交申入れにおける団交事項である基本協約の解釈は基本協約 250 条所定の団交事項には該当しないし、仮に、同条所定の団交事項の 1 つである「協約の改訂に関する事項」に該当するとしても、例年の協約改訂交渉とは別に単独で団交を行う必要はなく、平成 24 年度の協約改訂交渉において協議すれば足りる旨を述べた。これに対して、原告組合は、基本協約の解釈をめぐる労使間で対立しているのだから団交を行うべきであると述べたが、参加人は、そのような考えはない旨を述べた。その後、原告組合は、同年 8 月 8 日付けで平成 24 年度の協約改訂交渉の申入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかったが、その間の同年 6 月 12 日、原告組合は、大阪府労働委員会に対し、別件団交申入れに応じないことが労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するなどとして救済命令を申し立てた(以下「別件救済申立て」という。))。

(エ) 原告組合は、平成 24 年 6 月 4 日付けで、参加人に対し、参加人が三重地区に原告組合の掲示板を設置することを認めないことについて団交

を申し入れた。同月 18 日、この団交申入れについて幹事間折衝が行われたが、参加人が掲示板の設置要求に応ずることはなかった。しかし、その後、原告組合は、同年 8 月 8 日付けで平成 24 年度の協約改訂交渉の申入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかった。

(オ) ①原告組合は、平成 24 年 8 月 8 日付けで、会議非公開規定の解釈、掲示板設置などを団交事項として平成 24 年度の協約改訂交渉を申し入れた。他方で、②原告組合は、参加人が苦情処理会議の内容が記載された掲示物を撤去するなどしたことから、同日、上記の協約改訂交渉とは別に、掲示物の撤去を中止すること、会議非公開規定の解釈を明らかにすることなどについて団交を申し入れ、同月 15 日、上記②の団交申入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、参加人は、上記②の団交事項は平成 24 年度の協約改訂交渉における団交事項に近いものであるため協約改訂交渉の中で議論する旨を主張したが、原告組合は、協約改訂交渉とは別個に団交を実施すべきであると主張した。幹事間折衝は、両者の見解が対立したまま終了し、平成 24 年度の協約改訂交渉とは別に団体交渉が行われることはなかった。

(カ) 原告組合は、平成 24 年 8 月、参加人が苦情処理会議の内容が記載された原告組合の掲示物を撤去するなどしたことから、同月 21 日頃、掲示物の撤去を止めること、会議非公開規定の解釈を明らかにすることなどを求めて団交を申し入れ、同月 22 日、この団交申入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、原告組合は、掲示物の撤去は組合活動への大きな介入であり、直ちに団交を行うべきであるなどとして協約改訂交渉とは別に団交を行うことを求めたが、参加人は、一貫して協約改訂交渉で議論する旨を主張した。幹事間折衝は、両者の見解が対立したまま終了し、平成 24 年度の協約改訂交渉とは別に団体交渉

渉が行われることはなかった。

(キ) 原告組合と参加人は、平成24年8月、平成24年度の協約改訂交渉を行い、その中で原告組合の組合掲示板の設置や掲示板撤去などについて団交を行った。

(ク) 原告組合は、平成25年1月17日付けで、苦情処理会議の内容が記載された掲示物が撤去されたことなどについて会議非公開規定の解釈について団交を申し入れ、同月31日、この団交申し入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、参加人は、「基本協約の改訂において、苦情処理会議に関するこれまでの労使慣行や、会社の見解を繰り返し説明し十分に議論を重ねてきた。この議論を経て、参加人が提示した基本協約の案に妥結の意思を示し、基本協約を締結したのであるから、基本協約の有効期間中再度同じ議論を繰り返す必要はない。団体交渉を開催する考えはない。」旨を説明した。これに対して、原告組合は、締結した基本協約であっても問題点があれば申し入れる旨を述べ、両者の見解が対立したまま幹事間折衝は終了した。しかし、その後、原告組合は、同年8月9日付けで平成25年度の協約改訂交渉の申し入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかった。

(ケ) 原告組合は、平成25年2月、苦情処理会議の内容が記載された掲示物の掲出が妨害されたことなどについて参加人に抗議するとともに会議非公開規定の解釈について団交を申し入れ、同月21日、この団交申し入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、参加人は、

「基本協約改訂において、苦情処理会議に関するこれまでの労使関係や、会社見解を繰り返し説明し十分に議論を重ねてきた。その結果、妥結し、基本協約を締結した以上、これが遵守されるべきであり、これに反する行為は許されない。団体交渉を開催する考えはない。」旨を述べた。これに対し、原告組合は、締結した基本協約であっても問題が生ずればその

都度申し入れるのは当たり前である旨を述べ、両者の見解が対立したまま幹事間折衝は終了した。しかし、その後、原告組合は、同年8月9日付けで平成25年度の協約改訂交渉の申し入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかった。

(コ) 原告組合は、平成25年8月9日付けで、掲示板の撤去、会議非公開規定の解釈等を団交事項として平成25年度の協約改訂交渉を申し入れ、これらの事項について団交が行われた。

(ケ) 原告組合は、平成26年2月、参加人が苦情処理会議の通知の取扱いを変更したことについて団交を申し入れ、同月19日、この団交申し入れについて幹事間折衝が行われた。この幹事間折衝において、組合側幹事は、参加人が基本協約の解釈を変更したとして団交を行うべきであると主張したのに対し、参加人は、上記事項が基本協約250条所定の団交事項に該当しないとして団交に応じなかった。そこで、原告組合は、同年3月、再度、上記事項について団交を申し入れ、同月10日、この団交申し入れについて幹事間折衝が行われたが、この幹事間折衝においても参加人は上記と同様の主張を繰り返し、両者の見解が対立したまま幹事間折衝は終了した。

(ク) 大阪府労働委員会は、平成26年7月9日、別件救済申立てについて、会社が団体交渉に応じないことが労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして、参加人に対して今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命ずる旨の救済命令を発した。

(ク) 原告組合は、平成26年8月8日付けで、苦情処理会議の通知に関する基本協約の規定の解釈、会議非公開規定の解釈、掲示物の撤去などを団交事項として平成26年度の協約改訂交渉を申し入れ、これらの事項について団交が行われた。

(ケ) 原告組合は、参加人が苦情処理会議の内容が記載された掲示物を撤去

したことなどから、平成２６年１０月１０日付けで、会議非公開規定の解釈等について団交を申し入れた。同年１１月７日、この団交申入れについて幹事間折衝が行われたが、その後、原告組合は、平成２７年８月７日付けで平成２７年度の協約改訂交渉の申入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかった。

(㍶) 原告組合は、平成２７年８月７日付けで、掲示板の設置、掲示物の撤去、会議非公開規定の解釈等を団交事項として平成２７年度の協約改訂交渉を申し入れ、これらの事項について団交が行われた。

(㍷) 原告組合は、平成２８年４月２２日付けで、半日単位の年休取得について団交を申し入れた。この団交申入れについて幹事間折衝が行われたが、その後、原告組合は、平成２８年８月８日付けで平成２８年度の協約改訂交渉の申入れをするまで、上記事項について団交を申し入れることはなかった。そして、同月から同年９月にかけて平成２８年度の協約改訂交渉が行われ、上記事項について団交が行われた。

(㍸) 中央労働委員会は、平成２８年７月６日、別件救済申立てについて発せられた大阪府労働委員会の初審命令を取り消し、原告組合等の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

(2) 検討

被告及び参加人は、本件各団交申入れ当時、「基本協約の解釈及び適用については、まず、幹事間折衝を行い、幹事間折衝で落着しなかった場合には、協約改訂交渉又は新賃金等交渉で議論する」という労使慣行(本件労使慣行)が成立していた旨主張する。

民法９２条により法的効力のある労使慣行が成立していると認められるためには、①同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていることが

必要であると解される。そして、前記認定事実(1)イ(ア)・(エ)・(セ)・(タ)によれば、原告組合が基本協約の解釈及び適用について団交等を申し入れた場合、当該団交等の申入れについて幹事間折衝が行われ、その後、直近の協約改訂交渉の申入れまで同一事項について団交の申入れは行われず、上記の協約改訂交渉において団交が行われた事例が存在することが認められる。

しかしながら、原告組合は、①別件団交申入れについては、幹事間折衝において、参加人から、基本協約250条所定の団交事項に該当せず、仮に団交を行うとしても協約改訂交渉の時に行えば足りるなどと主張されたのに対して団交を行うべきである旨を主張し、大阪府労働委員会に対して別件救済申立てを行っていること（前記認定事実(1)イ(ウ)）、②平成24年度の協約改訂交渉の申入れとは別に、会議非公開規定の解釈を明らかにすることなどについて団交を申し入れ、その幹事間折衝において、協約改訂交渉とは別に団交を実施すべきであると主張していること（前記認定事実(1)イ(オ)・(カ)）、③平成25年には、幹事間折衝において、参加人から、基本協約を締結した以上、その内容について議論する必要があるとして団交を行わない旨が主張されたのに対し、締結した基本協約であっても問題が生ずればその都度申し入れる旨を主張していること（前記認定事実(1)イ(ク)・(ケ)）、④平成26年2月に参加人が苦情処理会議の通知の取扱いを変更したことについて団交を申し入れ、幹事間折衝において、参加人が基本協約250条所定の団交事項に該当しないとして団交に応じなかったのに対し、同年3月に再度、同一事項について団交を申し入れていること（前記認定事実(1)イ(サ)）などが認められる。これらの事実からすれば、原告組合は、労働協約の解釈及び適用に関する団交申入れについて、幹事間折衝を行うこと自体は了承していたといえるものの、幹事間折衝や協約改訂交渉とは別の機会に団交を行うべき旨を言明し、実際に団交申入れ等を行っているのであるから、原告組合において幹事間折衝後に協約改訂交渉又は新賃金等交渉までは団交を行わないことを明示的に

排除・排斥していないとは認められない。そうすると、基本協約の解釈及び適用に関する団交申入れについて幹事間折衝を行った後には協約改訂交渉又は新賃金等交渉の時まで団体交渉を行わないとの労使慣行が成立していたとは認められず、本件労使慣行が成立していたとは認められないというべきである。

したがって、参加人は、本件労使慣行があることを理由に本件各団交申入れを拒否することはできないというべきである。

3 幹事間折衝について

もっとも、前記のとおり、原告ら及び旧分会は、労働協約の解釈及び適用に関する団交申入れについて幹事間交渉を行うことは了承していたことが認められるから、参加人と原告ら及び旧分会の間には、原告ら及び旧分会からの団交申入れについてまずは幹事間折衝を行うという労使慣行が成立していた可能性がある。そして、そのような労使慣行の下において、幹事間折衝で団交と同程度の実質的な協議が行われたといえる場合には、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たらないと解する余地がある。そこで、以下、幹事間折衝において団交と同程度の実質的な協議が行われたかについても検討する。

(1) 認定事実

前提事実に各証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められる。

ア Aの苦情申告と事前審理の経過等

旧分会の組合員であるAは、手術に伴う入院のための年休取得において参加人から診断書の提出を求められたことについて苦情の申告を行い、平成28年10月28日、基本協約284条に基づく事前審理が行われた。この事前審理において、参加人は、基本協約等における「欠勤」には年休が含まれるからAの苦情申告は基本協約等の解釈及び適用に疑義を生ずるものではなく、Aの苦情申告は却下すべきである旨を主張した。これに対

して、原告組合は、年休は基本協約等の「欠勤」に当たらず、基本協約等における「欠勤」の解釈について疑義がある以上、苦情処理会議を開催すべきである旨を主張したが、最終的には、Aの苦情申告は、苦情として取り扱うことが適当であるとは認められないとして却下され、苦情処理会議は開催されなかった（前提事実(5)ア）。

イ 11月1日団交申入れとこれに対する参加人の対応

原告地本は、平成28年11月1日付けで、参加人に対し、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈は誤ったものであるとの趣旨を主張して本件団交事項等について団交を申し入れ、基本協約の「欠勤」の定義を明らかにすることなどを求めた（11月1日団交申入れ）。

同月24日、11月1日団交申入れについて幹事間折衝が行われ、同月29日にも幹事間において協議が行われた。これらの幹事間折衝等において、参加人は、11月1日団交申入れの団交事項は基本協約250条所定の団交事項に該当しないとして団交に応じず、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるかなどについては何らの説明は行わなかった。他方で、参加人は、11月1日団交申入れを受けてAの苦情申告について議論の場を設けた方がよいと考えるに至ったなどとして苦情処理会議を開催することを提案し、旧分会において参加人からの提案を検討したものの、最終的に苦情処理会議は開催されなかった。

ウ 12月19日団交申入れとこれに対する参加人の対応

原告組合は、平成28年12月19日付けで、参加人に対し、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるか否かについて労使で解釈が異なっており参加人の一方的な解釈を強要することは許されないなどとして本件団交事項等について団交を申し入れ、基本協約の「欠勤」の定義を明らかにすることなどを求めた（12月19日団交申入れ）。

平成29年1月24日、12月19日団交申入れについて幹事間折衝が

行われた。参加人は、１２月１９日団交申入れの団交事項は基本協約２５０条所定の団交事項に該当しないとして団交に応じず、基本協約の「欠勤」の定義について「基本協約３７条の『欠勤』は、基本協約３４条(8)のとおり『正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合』である」と回答したものの、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈の論拠等を説明することはなかった。

エ ２月３日団交申入れとこれに対する参加人の対応

原告組合は、１２月１９日団交申入れについて団交を拒否されたことなどから、平成２９年２月３日付けで、参加人に対し、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈は誤っているなどして本件団交事項等について団交を申し入れ（２月３日団交申入れ）、１２月１９日団交申入れに応ずることなどを求めた。同月２７日、２月３日団交申入れについて幹事間折衝が行われたが、参加人は、本件について個別の団交には応じないとし、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるという参加人の解釈の論拠等を説明することもしなかった。

オ ３月９日団交申入れとこれに対する参加人の対応

原告組合は、２月３日団交申入れについても団交を拒否されたことなどから、平成２９年３月９日付けで、参加人に対し、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈は誤っているなどとして本件団交事項等について団交を申し入れ（３月９日団交申入れ）、１２月１９日団交申入れ、２月３日団交申入れ及び３月９日団交申入れに応ずることなどを求めた。同年４月１３日、３月９日団交申入れについて幹事間折衝が行われたが、参加人は、３月９日団交申入れの団交事項は基本協約２５０条所定の団交事項に該当しないとして団交に応じず、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈の論拠等を説明することもしなかった。

(2) 検討

ア 1 1 月 1 日団交申入れの幹事間折衝について

前記(1)イの認定事実によれば、原告地本は、1 1 月 1 日団交申入れにおいて、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈が誤っている趣旨を主張し基本協約等の「欠勤」の定義を明らかにすることなどを求めたが、参加人は、基本協約の「欠勤」の定義等について説明を行っていないのであるから、上記の幹事間折衝において団交と同程度の実質的な協議がされたということとはできない。

この点、参加人は、苦情処理会議においては団交と同程度の実質的な協議が行われており、原告地本が苦情処理会議の提案を拒否したのであるから上記の幹事間折衝において実質的な協議が行われていないことをもって参加人が正当な理由なく団交を拒否したということとはできない旨主張する。しかしながら、以下のとおり、参加人の上記主張は採用することができない。

基本協約上、組合員は労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合にその解決を会社を代表する委員と原告組合を代表する委員で構成される苦情処理会議に請求することができるが（272条、273条、277条）、苦情の申告は、基本的に組合員個人が行うものとされ（283条）、苦情の申告は苦情となる事実の発生した日から10日以内に行わなければならない（272条1項）、苦情処理会議は2週間以内に苦情を処理するものとされている（289条）。このような苦情処理手続の内容に照らせば、苦情処理制度は、組合員個人の日常の労働条件に関する労働協約及び就業規則等の適用及び解釈についての不平・不満を、団交、訴訟等によることなく、その発生の都度、労使の協議により簡易な手続で迅速に解決することを目的とするものと解される。そうであるところ、本件団交事項は、組合員の個別的な労働条件に関するものではなく、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合に医師の診断書の提出を要する旨の基

本協約等の適用及び解釈に関するものであるから、本件団交事項が基本協約上の苦情処理手続によるべき事項であるということとはできない。

以上のことからすると、苦情処理手続が本件団交事項についての団体交渉に代替するものということとはできず、参加人は、本件団交事項について苦情処理手続の存在を理由に団交応諾義務を免れることはできないというべきである。したがって、苦情処理会議での協議をもって団交を拒否することに正当な理由がある旨の参加人の上記主張は採用することができない。

イ 12月19日団交申入れ、2月3日団交申入れ及び3月9日団交申入れの各幹事間折衝について

前記(1)ウからオまでの認定事実によれば、原告組合は、12月19日団交申入れ、2月3日団交申入れ及び3月9日団交申入れにおいて、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈は誤ったものであるとの趣旨を主張して本件団交事項等について団交を申し入れたが、それらの幹事間折衝では、参加人は、本件団交事項等が基本協約250条所定の団交事項に該当しないなどとして団交に応じず、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるとする参加人の解釈の論拠等を説明することはなかったものであり、12月19日団交申入れの幹事間折衝における基本協約の「欠勤」の説明も基本協約の定めを述べる形式的なものにとどまるものであったことが認められる。これらのことからすると、上記の各団交申入れの幹事間折衝において団交と同程度の実質的な協議が行われたということとはできない。

ウ まとめ

以上によれば、原告ら及び旧分会と参加人との間において、基本協約等の適用及び解釈については幹事間折衝を行うとの労使慣行が成立していたとする余地があるとしても、本件各団交申入れの幹事間折衝において本件団交事項につき団交と同程度の実質的な協議が行われたということとはでき

ないから、幹事間折衝によるべきことを理由に本件各団交申入れを拒むことはできないというべきである。

4 苦情処理手続について

被告及び参加人は、苦情処理手続において団交と同程度の実質的な協議が行われている場合には本件各団交申入れに応じないことも不当労働行為とはいえない旨の主張をする。しかしながら、前記説示のとおり、基本協約上、本件団交事項が苦情処理手続によるべき事項に当たるとすることはできず、苦情処理手続が本件団交事項について団体交渉に代替するものということとはできないから、苦情処理手続の存在をもって本件団交事項について参加人が団交応諾義務を免れるということとはできない。

したがって、被告及び参加人の上記主張は採用することができない。

5 まとめ

以上によれば、参加人が本件各団交申入れに応じなかったことについて正当な理由はなく、これらの団交拒否は労組法7条2号の不当労働行為に当たるといえるべきである。したがって、これを否定した本件命令には違法があり、取消しを免れない。

第4 結論

よって、原告らの請求は理由があるからこれを認容することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第33部