

令和 6 年 1 2 月 2 5 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 4 年（行ウ）第 4 8 8 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 6 年 1 0 月 4 日

## 判決

|         |                        |
|---------|------------------------|
| 原告      | X 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 1 組合<br>(以下「組合」という。) |
| 被告補助参加人 | Z 2<br>(以下「Z 2」という。)   |

## 主文

- 1 中央労働委員会が、中労委令和 2 年（不再）第 3 6 号及び同第 3 7 号事件について令和 4 年 8 月 3 日付けで発した命令のうち、主文 I の第 1 項を取り消す。
- 2 訴訟費用のうち、補助参加によって生じた費用は被告補助参加人らの負担とし、その余は被告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

主文第 1 項と同旨である。

### 第 2 事案の概要等

本件は、被告補助参加人組合及び同 Z 2（以下、併せて「組合ら」という。）による救済の申立て（平成 2 7 年（不）第 7 1 号）を受けて東京都労働委員会（以下「都労委」という。）がした初審命令への原告及び組合らによる再審査の申立て（令和 2 年（不再）第 3 6 号及び第 3 7 号）に対する中央労働委員会（以下「中労委」という。）の再審査の命令（以下「本件命令」という。）について、原告がその一部（本件命令の主文 I の第 1 項）の取消しを求める事案である。

1 前提事実（当事者間に争いがない事実、証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実。以下同じ。）

(1) 当事者

ア 原告は、大学生や社会人を対象とするキャリアデザインスクールの運営等を業とする株式会社である。

イ Z 2 は、原告との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、平成 2 0 年 7 月 9 日から、正社員として、原告が運営するコーチングスクールの英会話コーチを担当していた者である。Z 2 は、平成 2 6 年 1 0 月 8 日、組合に加入した。

ウ 組合は、個人加入を原則とする労働組合である。Z 2 との雇用契約の終了以降、原告において、組合所属の組合員との間の雇用契約はない。

(2) 原告と組合らとの間の団体交渉の経緯等

ア Z 2 は、平成 2 5 年 1 月から産前産後休業及び育児休業を取得し、平成 2 6 年 9 月 1 日、原告との間で、契約期間を同月 2 日から平成 2 7 年 9 月 1 日までの 1 年間とし、雇用形態を週 3 日勤務の契約社員とする有期雇用契約（以下「本件契約」という。）を締結したところ、同年 9 月 9 日、Z 2 は、原告に対し、雇用契約を期間の定めのない正社員に変更するよう求めた。Z 2 からの希望を受けて、同月 1 9 日には、Z 2 と B 1 代表取締役（以下「B 1」という。）、Z 2 の直属の上司であった B 2 執行役員（後に常務取締役。以下「B 2」という。）及び社会保険労務士の C 1（以下「C 1」という。）との間で面談が設けられ、Z 2 の雇用契約の内容についての話があったものの、結果として原告は、その時点では正社員としての期限の定めのない雇用契約への変更には応じられない旨回答した。同回答を受けて、同年 1 0 月 9 日、組合は、原告に対し、Z 2 の組合加入を通知するとともに、Z 2 を正社員に変更すること等を要求・協議事項として団体交渉を申し入れた（以下、原告と組合との間の団体交渉をまとめて「本件団体交渉」

という。)

イ 平成26年10月30日、組合と原告との間で、団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）が行われ、組合側は、A1書記長（以下「A1」という。）、A2執行委員（以下「A2」という。）、A3執行委員（以下「A3」という。）、Z2外1名が、原告側は、B1、B3取締役（以下「B3」という。）、B4常務執行役員（以下「B4」という。）及びB2が出席した。

ウ 平成26年12月2日、組合と原告との間で、団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）が行われ、組合側は、A1、A2、A3及びZ2が、原告側は、B3、B4、B2のほか、原告から交渉権限の委任を受けた特定社会保険労務士のC2（以下「C2」という。）及びその事務所職員のC3（以下「C3」という。）が出席した。

エ 平成27年7月14日、組合と原告との間で、団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）が行われ、組合側はZ2外2名が、原告側は役員3名及び本件訴訟における原告代理人弁護士の中の3名が出席した。

オ 平成27年7月31日、原告は、Z2に対し、同年9月1日をもって本件契約を終了させる旨の雇用期間満了通知書を送付した。

カ 平成27年8月31日、組合と原告との間で、4回目の団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）が行われ、組合側はZ2外2名が、原告側はB2及び本件訴訟における原告代理人弁護士の中の3名が出席した。

キ 平成27年9月1日、原告が本件契約を更新しなかったため、同日、本件契約は雇用期間満了により終了した。

### (3) 別件訴訟の経緯

ア 平成27年8月3日、原告は、当庁に対し、Z2を被告とする雇用契約上の地位不存在確認訴訟を提起した。他方、Z2は、同年10月22日、当庁に対して、原告に対し、正社員の地位にあることの確認等を求める訴訟（以下「別件訴訟」ともいう。）を提起した。

イ 平成30年9月11日、別件訴訟において、当庁は、本件契約締結に係る合意がZ2の正社員への復帰希望を停止条件とする期限の定めのない時短正社員としての雇用契約を締結する合意であるとは認められないとした上で、原告が本件契約の期間満了に当たりZ2との雇用契約を終了させたことは、客観的に合理的な理由がなく社会通念上相当といえず、Z2が契約社員としての権利義務を有する等として、Z2の請求を一部認容する判決を言い渡した。

原告及びZ2は、この判決を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した。

ウ 令和元年11月28日、東京高裁は、上記イの原判決を一部変更し、本件契約締結に係る合意が停止条件付の無期雇用契約を締結する合意であるとは認められず、原告が本件契約の期間満了に当たりZ2との雇用契約を終了させたことは、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上相当である等として、Z2の地位確認請求を棄却する旨の判決（以下「別件判決」という。）を言い渡した。

Z2は、別件判決を不服として、最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行ったが、令和2年12月8日、最高裁判所は、上告を棄却し、上告を受理しない旨の決定をし、別件判決が確定した。

#### (4) 本件訴えに至る経緯

ア 平成27年7月31日、組合らは、都労委に対し、以下の①及び②の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号の不当労働行為に、以下の③の行為が同条2号の不当労働行為に該当するとして、救済の申立てをした。

① Z2との間の本件契約を正社員としての雇用契約に変更しなかったこと。

② 会社が平成26年10月22日、同月25日、同月29日及び同年1

1月1日にZ2に対して業務改善指示書等を交付したこと。

③ 第1回団体交渉及び第2回団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉に当たること。

イ 組合らは、前記(2)に記載のとおり、同年9月1日に、原告が本件契約を更新しなかったことを受け、同月18日、都労委に対し、④平成27年9月1日の雇用契約期間満了に当たり、Z2との雇用契約を更新しなかったことが同条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして追加的に救済申立てをした。

ウ 令和2年7月21日、都労委は、前記ア②及び③の行為が不当労働行為に該当するとして、原告に対し、文書交付を命じるとともに、これを履行したときの報告を命じ、その余の申立てを棄却するとの決定をした。

原告は、初審命令のうち、組合らの申立てを認めた部分について再審査を申し立て（令和2年（不再）第36号）、組合らは、初審命令のうち、組合らの申立てを棄却した部分について再審査を申し立てた（令和2年（不再）第37号）。

エ 令和4年8月3日、中労委は、前記ア③中の第2回団体交渉における原告の対応（以下「本件対応」という。）についてのみ、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断して、以下に引用する本件命令の主文Ⅰの第1項のとおり、原告に対し、これについて組合への文書交付を命ずる一部救済命令を発し、原告及び組合らのその余の申立てを全て棄却した（本件命令）。原告は、同年9月29日、本件命令に係る命令書を受領した。

「1 令和2年（不再）第36号再審査申立人・同第37号再審査被申立人X会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を令和2年（不再）第36号再審査被申立人・同第37号再審査申立人Z1組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

Z 1 組合

執行委員長 A 4 殿

X 会社

代表取締役 B 5

当社が貴組合との間で平成 26 年 12 月 2 日に開催した団体交渉において誠実に対応しなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当すると東京都労働委員会及び中央労働委員会において認定されました。当社はこのことを誠実に受け止めます。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

オ 令和 4 年 10 月 26 日、原告は、本件命令を不服として、本件訴えを提起した。

## 2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、(1)本件対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか否か、(2)救済利益の有無である。これらに関する当事者の主張は次のとおりである。

(1) 争点(1) (本件対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか否か) について

### 【被告の主張】

ア 労組法 7 条 2 号により、使用者は、その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なく拒むことを不当労働行為として禁止されているところ、同号により、使用者は、通常果たすべき義務として、必要に応じて、その主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示する等して、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、誠実交渉義務に反する団体交渉（以下「不誠実団交」という。）は同号

の不当労働行為に該当する。そして、誠実交渉義務の具体的内容や、その違反の有無・程度等は個別的事案に即して諸般の事情を総合的に考慮して判断する必要がある。

イ 第2回団体交渉において、原告側出席者のC2やC3（以下「C2ら」ともいう。）は「初めて言っちゃいけないの?」、「じゃあ、今後組合は新たな主張をしないんですか。」、「団交を進めてくださいよ。」、「妨害なんてしてませんよ。妨害しているのはあなたじゃないですか。」、「的確な質問をしないから話が困窮するんですよ。」等と発言し、組合からのZ2のクラス担当を外した理由を文書で回答しなかった事情についての質問に対し、B2は「文書回答か口頭回答かというのは、(録音を)とっているから同じでしょ。」等と回答する等した。これらの原告側出席者の言動は、組合側の発言が原告の認識や解釈とは異なるもので、虚偽発言や不当労働行為に関する誤った主張を繰り返すものと理解し、これを正す必要があると考えてされた面があるとはいえ、組合の発言を遮ったり、C2らの発言についての組合の見解に対し感情的なやり取りをしたりするのは不適切であること、C2らの発言が原因となって団体交渉の進行の在り方をめぐり組合との間でやり合いになって時間が掛かる等、団体交渉が紛糾していることを踏まえると、団体交渉の円滑な進行を阻害したものといわざるを得ず、第2回団体交渉における組合の全体的な交渉態度を考慮しても、本件対応は使用者に課せられた誠実交渉義務に違反する不誠実団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### 【原告の主張】

ア 労組法7条2号が不当労働行為に当たるものとして直接的に定めるのは団体交渉を正当な理由なく拒絶することであること等に照らすと、団体交渉を実質的に「拒否」するに等しいほどの不誠実性がある場合に限り、不誠実団交に該当するといえる。そして、不誠実団交に該当するかの判断に

当たって、使用者に求められる誠実交渉義務の程度は、労働組合の交渉態度によっても左右され、また、単に団体交渉の一時点の不誠実性のみに着目するのではなく、交渉の全体の経過を踏まえて、その「継続性」がある場合に実質的な団交拒否の問題となるといえる。

イ 組合らは、第2回団体交渉において、Z2の子の保育園入園や平成26年9月1日のZ2と原告代表者との間の話合いの録音の有無、第1回団体交渉において原告が回答することとなった内容といった重要な点を含む虚偽を繰り返し述べたほか、怒号を飛ばす、不当労働行為に関する誤った解釈を前提に原告を脅す、原告を茶化す発言をする等著しく不誠実で悪質な交渉態度を取っていた。このような組合らの交渉態度も踏まえると、本件対応は使用者に課せられた誠実交渉義務に反する行為とは言えず、これらの事実について適切に考慮せずに本件対応が誠実交渉義務に反すると認定した本件命令には、重大な事実誤認及び評価の誤りがある。

ウ 本件命令でも認定されているように、原告は、誠実に第1回団体交渉に対応した。第1回団体交渉を受けて、原告は自身のみでの対応に限界を感じ、第2回団体交渉においては、C2らに同席を依頼したものであるところ、第2回団体交渉における、C2らの発言をもってしても、原告及び組合らの交渉は進展していたといえ、また、第2回団体交渉以降も団体交渉の継続も予定されていたほか、原告が第2回団体交渉における労使合意に基づき回答書も提出し、実際に第3回団体交渉及び第4回団体交渉も実施されている。これら本件団体交渉全体の経過に照らし、仮に本件対応が不誠実と評価されるものであったとしても、これが継続していたとはいえず、団体交渉を実質的に「拒否」するに等しいほどの不誠実性は認められないから、原告に誠実交渉義務違反があるとはいえない。

エ 以上に照らすと、本件対応は不誠実団交とはいえず、不当労働行為には該当しない。

**【補助参加人らの主張】**

ア 組合側には誠実交渉義務は課せられておらず、組合側の態度は、あくまでも、使用者側の不誠実団交が認められるかの判断においての考慮要素の一つに過ぎず、同列で比較することは適切ではない。そして、使用者側の誠実交渉義務違反の有無については、組合側の態度が、使用者側の対応にどのように影響したのか、使用者側が誠実な団体交渉を継続することができない状態となっていたのか等の個別具体的な事情に基づき判断される。

イ 第2回団体交渉において、組合の参加者が故意に虚偽の事実を述べたことはなく大声や怒号を飛ばしていたこともない。そして、第2回団体交渉における組合の参加者の交渉態度により団体交渉が中断したわけではなく、また、組合の参加者の態度により、本件命令において問題とされている原告の参加者の不誠実な対応が引き起こされたともいえない。

ウ したがって、前記【被告の主張】記載のとおり、第2回団体交渉におけるC2らの言動等の原告の対応は、団体交渉の円滑な進行を阻害したものといわざるを得ず、第2回団体交渉における組合の全体的な交渉態度を考慮しても、本件対応は使用者に課せられた誠実交渉義務に違反する不誠実団交であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点(2)（救済利益の有無）について

**【原告の主張】**

ア 第2回団体交渉以降、原告は、組合らに対し、要求事項や質問事項等への回答を記載した書面を交付し、その後も組合らとの間で第1回団体交渉及び第2回団体交渉と協議事項が共通する第3回団体交渉及び第4回団体交渉を実施している。また、原告は第3回団体交渉以降、C2らを出席させず、本件訴訟における原告代理人弁護士の一部を出席させる対応としている。

したがって、仮に本件対応が不当労働行為に該当するとしても、第3回

団体交渉以降の原告の対応により、原告において再度C 2らに依頼する蓋然性が認められる等の特段の事情がない限り、もはや本件において救済の利益は消滅したものと認められる。

イ また、原告に他に在職中の組合員がいるならば、将来の同種行為の再発防止、労使関係の将来に向けての正常化のために、過去の不当労働行為の存否を判断する意義はあるものの、本件では、別件訴訟において原告のZ 2に対する雇止めが有効であるとの司法判断が確定しており、かつ、原告には在職中の組合員もいないから、そもそも原告と組合との間の将来に向けての労使関係が存せず、この点においても本件において救済の利益は消滅しているといえる。

#### 【被告及び補助参加人らの主張】

ア 第2回団体交渉以降の原告と組合の交渉の経過、事後的な原告の対応を踏まえても、本件対応の不誠実性及びこれによって組合にもたらされた影響が完全に解消されたとはいえない。そして、組合から原告に対してこれらの点を不問とする旨の意思が示されたなどの事情もないことも踏まえると、原告の不誠実団交による侵害状態が除去されたとはいえず、救済の利益が消滅したなどということはできない。

イ また、原告の従業員が、今後組合に加入し、組合員となる可能性もないとはいえないことから、本件命令時に組合の組合員が原告の従業員にいなかったとしても、救済の利益が消滅したとはいえない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前記前提事実に加え、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、上記証拠中、次の認定に反する部分は採用しない。

##### (1) 本件契約に至るまでの経緯

ア Z 2は、平成25年1月から平成26年9月1日まで、産前休業、産後

休業及び育児休業を取得した。同年7月20日及び同年8月23日の二度にわたり、Z2とB1らは、Z2の職場復帰に関し協議を行い、同月26日に、Z2が原告に対し、週3日勤務の契約社員として職場復帰を希望することを申し出た。

イ Z2からの申し出を受け、同年9月1日、原告とZ2は、契約期間を平成26年9月2日から平成27年9月1日までの1年間とし、雇用形態を週3日勤務の契約社員とする本件契約を締結し、Z2は、同月3日から職場に復帰した。

ウ 同月9日頃、Z2は、原告に対し、同年10月から子を保育園に入園させることが可能となったとして、従前の協議の中で示されたコーチ職の就業形態の見直しについての書面に記載された、「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」との文言（以下「就業形態書面の文言」という。）に基づき、同年10月1日から、週5日、1日6時間勤務の就業形態により正社員（以下「時短勤務正社員」という。）として勤務することを希望したが、原告は、この時点ではZ2の希望を受け入れられない旨回答した。

なお、この時、Z2の子が保育園に入園することが決まった事実はなかった。

## (2) 平成26年9月19日の面談等について

ア Z2からの、時短勤務正社員への変更希望を受けて、平成26年9月19日、Z2とB1、B2及びC1との間で面談が行われた（以下、この面談を「9月面談」という。）。9月面談において、Z2は改めて、子を預けることのできる保育園が見つかったため、時短勤務正社員に求められているコーチ業務の回数に対応でき、担当クラスを休講にせずすむ等と述べ、すぐに時短勤務正社員にしてほしい旨原告に申し出た。B1らは、時短勤務正社員となるには、他の正社員と同じ前提条件で働けることが必要であ

ることや、クラスのスケジュールについては他のコーチ業務を担当する社員との兼ね合いもあるためZ2の希望を優先することはできないことを前提に、本件契約締結までの経緯も踏まえると、Z2からの説明だけでは、原告としてZ2が正社員として問題なく勤務することができるとは判断できず、Z2を時短勤務正社員に変更することはできない旨回答し、まずは本件契約で定められた週3日での勤務を続けるべき等と述べた。

イ Z2は、就業形態書面の文言によると、Z2が希望すれば無条件に正社員に変更されるはずであること、契約社員として週3日の勤務を続けることは希望していなかったこと、正社員に変更する目安の時期等も示されないままでは、原告は自分を正社員とする意向がないと考えてしまうこと等を主張した。Z2の主張に対し、B1らは、原告としては、就業形態書面の文言は、本件契約締結時に説明したように、Z2の希望だけで無条件に正社員に変更するという意味ではなく、Z2からの希望を受けて原告とZ2で話し合い、合意した場合には正社員に戻すという意味であること、原告としてもZ2を将来的に正社員とする意向がないわけではないこと等を説明した上で、改めて、まずは本件契約の定めに従い週3日契約社員として勤務することを求めた。そして、原告が、Z2との間で信頼関係を持つことができ、Z2が正社員として問題なく勤務できると判断できた場合には正社員としての勤務に変更することを考えているが、その具体的な時期については、複合的な理由で判断されるため、特定はできない旨述べた。

ウ 9月面談で、就業形態書面の文言の解釈及びZ2を時短勤務正社員に変更することについて、Z2と原告は、協議したものの、合意には至らなかった。そして、9月面談の終盤に、Z2が、B1らに対し、契約社員のままで勤務し続けなければならないことには納得できず、第三者に相談することを考えている旨述べたため、B2がZ2に対し、「そうすると、そういった状況では、新設のクラスを持つのは難しいね。」と伝えた。

エ B 2 は、平成 2 6 年 9 月 1 9 日の夜、改めて、Z 2 に対し、同月 2 1 日に開講するクラスの担当コーチについて Z 2 を担当から外し、他の者に変更し、Z 2 の業務は資料の作成等デスクワークが中心になる旨のメールを送信した。

(3) 第 2 回団体交渉までの Z 2 に対する業務指導等について

ア 原告は、平成 2 6 年 1 0 月 2 2 日、2 5 日、2 9 日及び同年 1 1 月 1 日に、Z 2 に対して、Z 2 の 9 月以降の言動等を理由とする業務改善指導書等を計 1 9 通交付した。

イ 組合らは、原告に対し、平成 2 6 年 1 0 月 2 8 日付け、同月 3 1 日付け及び同年 1 1 月 5 日付けの書面で、前記ア記載の業務指導に対する抗議を申し入れた。

(4) 第 1 回団体交渉

ア 平成 2 6 年 1 0 月 9 日、組合は、原告に対し、Z 2 の組合への加入の通知とともに、Z 2 を時短勤務正社員に再変更すること及び組合加入を理由として不利益な扱いをしないこと等を要求・協議事項として団体交渉を申し入れた。日程調整の結果、同月 3 0 日午後 3 時に第 1 回団体交渉が開催され、原告から B 1、B 3、B 4 及び B 2（以下、イ～エにおいては特に区別せず「原告」という。）が、組合からは A 1、A 2、A 3 及び Z 2 外 1 名が参加した。

イ 組合側出席者は、就業形態書面の文言から、Z 2 が希望すれば時短勤務正社員となることを当然の前提として、原告に対し、Z 2 を時短勤務正社員に変更する具体的な時期を示すことを求めた。これに対し、原告は、就業形態書面の文言は、Z 2 が希望すれば当然に正社員に変更するという意味ではなく、正社員に変更する際には原告と Z 2 との間で別途合意が必要となることを前提とした上で、第 1 回団体交渉時点において、Z 2 にコーチとしてクラスを担当させることは難しく、時短勤務正社員とする具体的

な時期を示すことはできない旨答えた。

ウ 組合側出席者が、原告に対し、Z 2 にクラスを担当させない理由を示すよう求めたところ、原告は、Z 2 との間の信頼関係や業務改善指導書等に記載の内容が理由である旨回答した。原告の回答に組合らは納得せず、さらなる回答を求めたところ、原告は、理由は複数あり、第 1 回団体交渉の場で全て回答するのではなく、整理した上で文書にて回答する旨述べた。しかし、組合側出席者は、既に決定されたことの理由であるから第 1 回団体交渉の場で回答すべき旨主張した。なお、このやり取りの中で、原告は Z 2 にクラスを担当させない理由に関し、「例えば理由がですよ、例えば 20 個あったとしたならば、その中の 20 個全部を Z 2 さんにお伝えしきれているかといったら決してそうではないです。」と発言した。

エ 第 1 回団体交渉では、団体交渉を継続することとなり、組合側出席者が、原告に対し、第 2 回団体交渉までに、Z 2 を時短勤務正社員に変更する具体的な時期及び Z 2 にクラスを担当させない理由を文書にて回答するよう求めた。しかし、原告は、次回の団体交渉の候補日程及びクラスを担当させない理由は文書にて回答する旨述べたものの、Z 2 を時短勤務正社員に変更する具体的な時期については、(組合側出席者の「正社員への復帰スケジュールを具体的に提示してください。」という発言に対する発言として、)「それはできないですね。何度も言いますけど。」「それは検討して日時を出すことはまだできません。現段階では。」「検討して回答しますが、日時について回答できるとはこの場では言えませんね。」等と発言し、回答する旨明言しなかった。

また、組合側出席者が「5 日に日程と両方。」と発言し、平成 26 年 11 月 5 日までに回答するように求めたのに対し、原告は「第 2 回の日程の候補日を出します。」「では 5 日中に連絡します。」とだけ返答した。

(5) 第 1 回団体交渉から第 2 回団体交渉までの経緯

ア 平成26年10月31日、組合は、原告に対し、回答期限を11月5日正午と指定して、次回の団体交渉の候補日程を提案する書面を送付した。

同年11月5日、原告は、「本日11月5日正午を期日と指定されていますが、本日中に回答することとします。」と記載された書面及び第1回団体交渉で回答する旨合意した事項についての回答を同月12日まで猶予することを求めるとともに組合の希望日程は差支えがあることを記載した書面を送付した。

イ 同月12日、原告は、組合に対し、議題は業務改善指導書と正社員への雇用契約の変更についてであるかを確認する書面を送付した。

同月17日組合らは、原告が回答すべき内容は、①Z2を時短勤務正社員とする具体的なスケジュール、②Z2にクラスを担当させない理由の2点である旨記載した書面を送付した。

ウ 同月19日、原告は、第2回団体交渉の候補日程として同年12月2日の午前10時を提示するとともに、第1回団体交渉時にZ2を時短勤務正社員とする具体的なスケジュールを検討するとは約束していないこと及びZ2を正社員とする予定はないこと、その理由はクラスを担当させない理由とも重なる、信頼関係の破綻であること及び信頼関係が破綻したと考える具体例を記載した書面を送付した。

同月21日、組合らは、原告の提示した日程を応諾する旨示すとともに、原告が、第1回団体交渉の確認事項について回答をしなかっただけでなく、Z2を時短勤務正社員とする具体的なスケジュールを検討する約束を反故にした上に、正社員とする予定もないと、一方的に従前の発言を覆したことについて抗議を示すとともに、第1回団体交渉において、Z2にクラスを担当させない理由を回答すると合意したにもかかわらず、正社員に契約変更しない理由を挙げ、かつ、その理由自体にも疑問点や不明な点が多々あるとして、次回の団体交渉の協議事項に加え、原告に説明を求める旨記

載した書面を送付した。

(6) 第2回団体交渉について

平成26年12月2日、組合と原告とは、第2回団体交渉を行った。第2回団体交渉における原告側出席者は、B3、B4、B2（以下、ア～ウにおいては特に区別せずに「原告」ともいう。）及びC2らであり、組合側出席者は、A1、A2、A3及びZ2であった。第2回団体交渉の出席者の発言内容は別紙のとおりであるが、要旨、以下の内容が含まれる。

ア 原告が、第2回団体交渉において、同時点でZ2を正社員とする予定はなく、平成27年9月に検討する旨述べたところ、組合側出席者は、第1回団体交渉において合意した内容に反する発言である、正社員とするかの判断が平成27年9月になることは初めて聞いた等と非難した。

組合側出席者からの非難を受け、C2が、「初めて言っちゃいけないの。」  
「じゃあ、今後組合は新たな主張をしないんですか。」（以下、これらの発言を併せて「C2発言①」という。）と発言し、その後「まともにやろう、まともに。そちらの主張をもう一回確認してくださいよ。」等とも発言した。  
続けて、組合側出席者の「正社員に登用するつもりはないというのを決めたということですね。前回の団交ではそうおっしゃってない。」との発言に対し、C3は「だからそこが違う。前回の団交で、正社員に登用するということとは言ってないって言ってるじゃないか。」と発言した。

イ 組合側出席者が、原告に対し、Z2を正社員とする時期及びZ2にクラスを担当させない理由を文書で回答しなかった理由を確認したところ、B2は「文書回答か口頭回答かというのは、とってるから同じでしょ。」（以下「B2発言」という。）と発言した。B2発言に対し、組合側出席者が、原告が文書で出さなかったことで時間がかかっている旨の抗議をしたところ、C2は、「団交を進めてくださいよ。」と発言した。これに対し、組合側出席者がC2に対し、スムーズな交渉のために発言を控えるように述べ

たにもかかわらず、C 2 は立て続けに「いえ、控えませんよ。」「妨害なんてしませんよ。話を妨害しているのはあなたじゃないですか。」「いや、あなたが的確な質問をしてないから話が困窮するんですよ。」と発言した（以下、C 2 のこれらの発言を併せて「C 2 発言②」という。）。

ウ その後、組合側出席者と、原告及びC 2 らはZ 2 を正社員とすることやクラスを担当させない理由、業務改善指導書交付の当否等について双方の意見を述べたものの、これらの点について合意には至らなかったが、第3回団体交渉を行うこととなり、原告は、平成26年12月12日までに、就業形態書面の文言についての会社の解釈及びZ 2 を正社員としない理由について文書で回答すること、組合は業務改善指導書等についての質問事項を文書で示すことを約束し、第2回団体交渉は終了した。

#### (7) 第2回団体交渉以降の経緯

ア 第2回団体交渉後、組合と原告との間で、複数回、組合からの原告の対応等に対する抗議と質問事項を記載した書面とこれに対する原告の回答が記載された書面のやり取りが行われた。

#### イ 第3回団体交渉

平成27年7月14日、組合と原告との間で第3回団体交渉が行われ、組合から、同月11日付けでされたZ 2 に対する自宅待機命令の撤回等が求められたが、原告は、組合の要求に応じない旨を回答し、団体交渉は平行線に終わった。

#### ウ 第4回団体交渉

平成27年8月31日、組合と原告との間で第4回団体交渉が行われ、組合から、Z 2 の雇用継続等が求められたが、原告は、組合の要求に応じない旨を回答し、団体交渉は平行線に終わった。

### 2 争点(1)（本件対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否か）について

(1) 誠実交渉義務について

ア 労組法 7 条 2 号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実交渉義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解するのが相当である（最高裁令和 4 年 3 月 18 日第二小法廷判決・民集 76 卷 3 号 283 頁）。

イ 上記のとおり、使用者の誠実交渉義務違反は不当労働行為となるのに対し、労働者・労働組合は誠実交渉義務を負わないと解されるものの、団体交渉とは、労働者・労働組合と使用者たる会社の双方が通常対面で意見を交わすものであり、一方の対応が他方の対応に呼応するものとなることは避けられない以上、団体交渉における使用者の対応が誠実交渉義務違反となるか否かは、その前後における労働者・労働組合の発言や交渉態度等も踏まえて判断することとなる。また、交渉とは、一致点を見出すことを目的として、双方が相互に主張を一定数やりとりすることを想定しているものである以上、原則として団体交渉中の個別の発言等だけに着目して誠実交渉義務に反するかどうかを判断するのではなく、団体交渉全体を踏まえて、使用者の対応が誠実交渉義務に反するものかを判断するのが相当である。

(2) 第 2 回団体交渉における原告の日程調整及び各議題への対応について

ア 日程調整について

前記認定事実(5)記載の事実によると、第 2 回団体交渉の日程は、組合と原告の双方が互いの都合に応じた調整を行った結果、双方が合意して決定されたものと認められ、原告が合理的な理由もなく、団体交渉を引き延ばす目的で組合の希望する日程に応じなかったとまでは認められない。

したがって、この点について、原告の対応が誠実交渉義務違反となると

はいえない。

イ 各議題への対応について

前記認定事実(5)～(7)記載の事実によると、原告は、Z 2の正社員への変更の可否及び時期、Z 2にクラスを担当させない理由並びにZ 2に対する業務改善指導書の交付の当否等の第2回団体交渉までに議題となっていた事項について、平成26年11月19日付けの回答書、第2回団体交渉及びその後の原告と組合との間で交わされた複数の書面の中で、理由とともに原告の立場・主張を示しているものと認められ、議題となっている事項について組合との対話や協議を拒絶するような姿勢であるとまでははいえない。そして、労組法7条2号を踏まえても、使用者たる原告が、組合の要求に対し、譲歩し、受け入れる義務までではないことから、各議題に対する原告の対応が誠実交渉義務に反するものとは認められない。

(3) 第2回団体交渉における原告の交渉態度について

ア C 2 発言①について

C 2 発言①は、前記認定事実(6)記載のとおりのものであり、組合側出席者の発言に対し、挑発的な返答をし、その対応は真摯さに欠ける面がないとはいえない。

しかし、前記認定事実(4)及び(5)記載の事実によると、第1回団体交渉において、組合と原告との間で、原告がZ 2を正社員とするものとし、その具体的時期を示す旨の合意がされたとはいえず、第2回団体交渉までの間にも、原告は、組合に対し、書面において同内容の合意はしていないという立場を明確に示していた。しかし、前記認定事実(6)記載のとおり、第2回団体交渉において、組合側出席者は、原告がZ 2を正社員とする具体的な時期を示すことを約束していたかのように主張し、これを示さない原告を非難するとともに、具体的時期を示すことを再三にわたり求めた。C 2 発言①は、このように組合側出席者が、原告の認識とも異なり、かつ、客

観的事実にも反する前提に基づく交渉態度をとる中で、発せられたものであるといえる。

また、団体交渉があくまでも交渉である以上、使用者も労働者・労働組合も相手の主張やその他の団体交渉外の事情に応じて主張を変遷させる可能性があることは当然に予定されているものというべきであり、確定的に合意した事項に相反する主張でない限り、新たな主張・意見を述べることは制限されない。そして、本件団体交渉において、第2回団体交渉までに、組合と原告との間で、Z2を本件契約の期間満了前に正社員とする確定的な合意があったとは認められない以上、第2回団体交渉において、B2が、原告としては、本件契約の期間が満了する平成27年9月まではZ2を正社員とする予定はないという意見を述べることは許されるといえる。

加えて、C2発言①に続き、組合側出席者が、第1回団体交渉から第2回団体交渉までの間に原告がZ2を正社員としないことを決めたことは第1回団体交渉時の原告の発言と異なる旨の非難をしたところ、原告側出席者は、第1回団体交渉において原告はZ2を正社員とするとは約束していないという旨の発言をしており、これは、組合側出席者が事実と反した前提に基づく非難をしたことに対し、その前提の訂正を求めるための発言であるといえる。

これらの事実を踏まえると、C2発言①は、その内容そのものは誤りであるとはいえず、組合側出席者の誤った認識に基づく発言に沿って団体交渉が進むことを正す趣旨で発せられたものとみるべきであり、挑発的で不穏当な発言であったことは否定できないものの、この発言により、直ちに原告の交渉態度が不誠実であるとまで判断されるものではない。

#### イ B2発言について

前記認定事実(4)及び(5)によると、第1回団体交渉において、原告と組合は、原告が、Z2にクラスを担当させない理由を文書で回答する旨の合意

をしており、B 2 発言はこの行為を反故にするもののようにも思える。

しかし、原告は、平成 26 年 11 月 19 日に組合に送付した回答書において、Z 2 にクラスを担当させない理由について、Z 2 を正社員に登用しない理由と重なりと説明した上で、原告と Z 2 との間の信頼関係が破綻していることである旨回答し、3 つの具体的な Z 2 の言動を例示しているのであり、原告としては、文書による回答を一応したという認識であったと解するのが相当である。

原告からの回答に関して、第 2 回団体交渉において、組合側出席者は、原告に対し、Z 2 にクラスを担当させない理由を 20 個近く回答するように求める旨の発言や、原告が Z 2 にクラスを担当させないことを決めたのは 9 月面談の時点であるから、理由として 9 月面談よりも前にあった事情を回答するように求める発言をしており、要するに原告による文書での回答は不十分である旨を示しているものと解される。しかし、前者の点については、前記認定事実(4)ウによると、第 1 回団体交渉において、原告側はあくまでも例示として 20 個という数字を出しているだけであり、20 個近くの理由を回答することを約束していたとはいえず、後者の点についても、前記認定事実(2)によると、9 月面談において Z 2 と原告が話し合いをする中で、原告は Z 2 にクラスを担当させないという決定に至っているのだから、9 月面談の中の Z 2 の発言も理由とすることは事実を照らして何ら問題のないことといえる。加えて、Z 2 にクラスを担当させない理由が団体交渉の中において問題となっているのは、結局のところ、Z 2 を正社員とすることの前提となっているからであり、この意味で、第 2 回団体交渉時点までの事情も含めて Z 2 にクラスを担当させない理由として回答したとしても、本件団体交渉において誠実性を欠く回答であるとはいえない。したがって、組合が、Z 2 にクラスを担当させない理由についての原告の回答が不十分であると追及する理由は必ずしも合理的であるとはいえず、

原告の回答が不十分であるとは認められない。なお、前記アにも記載のとおり、第1回団体交渉において、Z2を正社員とする具体的な時期を示す旨の合意は認められないことから、この点について文書で回答していないことは原告の落ち度とはいえない。

以上の事情に加え、第2回団体交渉後の平成26年12月12日には、第2回団体交渉における合意に基づいて、回答書の形で、Z2を正社員にできない理由及び就業形態書面の文言の原告としての解釈について回答を示していること及びこれらの文書回答の内容も不十分とはいえないことを踏まえると、B2発言によっても、原告が組合との間の合意事項を反故にするような交渉態度であったとまでは認められず、B2発言から直ちに、誠実交渉義務に違反するとはいえない。

#### ウ C2発言②について

C2発言②は、組合側出席者によるB2発言への反論を遮り、かつ組合の、発言を控える旨の要求を拒み、交渉の進展を妨げるものとも捉えることができる。

しかし、C2発言②には、交渉を進めるよう組合側出席者に求めるものも含まれており、C2発言②の前後の交渉の経過をみると、C2発言②に至るまでは、組合側出席者からの第1回団体交渉における合意内容と異なる前提に基づく、客観的には適切とはいえない要求に対し、原告が、前提が違うと訂正の上、要求に応じない旨表明するという状況が繰り返されていたが、C2発言②の後には、原告が示したZ2にクラスを担当させない理由等についての協議に変わり、双方が同じ点について主張を繰り返すだけの状況から交渉が進展したと認められる。このようなC2発言②の前後における団体交渉の状況の変化を踏まえると、C2発言②により一時的には組合側出席者とC2との間のやり取りに時間がかかったものの、第2回団体交渉全体を通してみると団体交渉を紛糾させたものとまではいえず、

むしろ、双方が同じ点についての主張することの繰り返しとなっていた団体交渉を進展させるという働きもしていたといえる。

したがって、C 2 発言②のみをもって、原告に誠実交渉義務違反がある  
とまではいえない。

#### エ その他の第 2 回団体交渉全体を通じた原告の交渉態度について

第 2 回団体交渉においては、それまでの原告と組合らとの交渉に関わっていたことがうかがわれない社外の者である C 2 らが出席し、第 2 回団体交渉における原告側の発言のうちの大きな部分を占める発言をしており、交渉の過程では、C 2 ら及び原告が、組合側出席者の発言を遮る形での発言や組合らに対する挑発的な発言をするなどし、原告の主張とは異なる C 2 らの発言等により、一時的に議題から外れた点で協議が紛糾し、時間をとることとなったといった状況があったことが認められる。

他方、前記アにも記載のとおり、組合側出席者は、原告に対し、第 1 回団体交渉において原告が回答する旨合意した内容について客観的には事実  
に反した前提に基づき、Z 2 を正社員とする具体的スケジュールを示すことを繰り返し要求したと認められる。また、前記イにも記載のとおり、原告が、Z 2 にクラスを担当させない理由を回答しているにもかかわらず、これに納得せずに、第 1 回団体交渉における原告が例示しただけの発言を根拠として、個数として不足である旨主張する、あるいは 9 月面談の経過に照らすと 9 月面談内での Z 2 の言動を理由として挙げることも何ら問題がないにもかかわらず、9 月面談内の Z 2 の言動を理由として挙げる原告の回答が不適切であると主張する等して、執拗に、Z 2 にクラスを担当させない理由についての回答を迫ったとも認められる。

さらに、Z 2 は、平成 26 年 9 月 10 日時点で、子を保育園に入園させることが可能になったという事実はなかったにもかかわらず、入園が可能になったとして時短勤務正社員への変更を希望しており、第 2 回団体交渉

においても、子の保育園入園に関する事実と反する発言を訂正することなく、入園は可能であることを前提とした交渉を続けていた。

加えて、第2回団体交渉における組合側出席者の発言の中には、冒頭における「そちらは英語の先生でしょう。前提という意味くらい、わかるでしょう。日本語があやしいかもしれないけれど、英語だとわかるでしょう。」等という、原告に対して挑発的な内容の発言も存在している。

こういった、第2回団体交渉における組合らの交渉における態度等を踏まえ、第2回団体交渉の録音データによっても、C2ら及び原告が組合側出席者と比して特段大きな声量で威圧的であったというような事実は認め難いこと、原告及びC2らによる発言が組合側出席者による挑発的あるいは客観的には事実と反する前提に基づく要求等に対応してされたものであるといった発言に至る経緯、発言の趣旨や効果並びに第2回団体交渉後にも、原告が、就業形態書面の文言の原告としての解釈やZ2を正社員としない理由について回答する等交渉を継続し、原告とZ2及び組合との間で何らかの合意をする可能性を探る態度を示していること等も総合的に考慮すると、C2発言①、②及びB2発言を含めた第2回団体交渉全体を通じた原告の態度が誠実交渉義務に違反するものとまでは認めることはできない。

オ したがって、第2回団体交渉における日程調整や各議題への原告の対応だけでなく、原告の態度についても誠実交渉義務に反する不当労働行為に該当するものとはいえない。

### 3 小括

以上によると、本件対応が誠実交渉義務に反するものとはいえず、その余の点について判断するまでもなく、本件対応が労組法第7条2号の不当労働行為に当たるとした中労委の本件命令に係る判断には違法があるものといわざるを得ない。したがって、本件命令のうち主文Iの第1項は、取り消されるべきで

ある。

#### 第4 結論

よって、原告の本件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11部

(別紙省略)