

令和 7 年 9 月 1 6 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 6 年（行ウ）第 6 5 号 労働委員会命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和 7 年 7 月 1 日

判決

原告	X 法人
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
被告補助参加人	Z 2 組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、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、中央労働委員会令和 3 年（不再）第 3 0 号事件について令和 5 年 1 2 月 2 0 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

- 1 本件は、被告補助参加人 Z 1 組合（以下「補助参加人 Z 1 組合」という。）及び被告補助参加人 Z 2 組合（以下「補助参加人 Z 2 組合」といい、補助参加人 Z 1 組合と併せて「被告補助参加人ら」という。）が、原告の団体交渉における対応は不当労働行為に該当すると主張して申し立てた救済の申立て（都労委令和 2 年（不）第 2 5 号）について、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）が発した初審命令（以下「初審命令」という。）に対し、原告が処分行政庁（中央労働委員会（以下「中労委」という。））に再審査を申し立てた（中労委令和 3 年（不再）第 3 0 号）ところ、中労委がこれを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発したことから、原告がその取消しを求める事案である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、全国の港湾運送事業法に基づく許可を受けた港湾運送事業者及び関連事業者を会員とする事業者団体である。原告の関連団体として、C 1 法人等の合計 13 の各地区の港運協会（以下「各地区港運協会」という。）が存在し、原告と各地区港運協会は法人格を異にしている。

イ 被告補助参加人らは、いずれも、港湾運送の業務に従事する労働者を組合員として組織された労働組合（単位組合）を構成員とする連合組合であり、中労委から労働組合法（以下「労組法」という。）2 条及び 5 条 2 項の規定に適合する旨の認定を受けており、同法 5 条 1 項により、同法に基づく救済を与えられるべき地位にある。被告補助参加人らの構成員である各労働組合（単位組合）に所属する組合員は、企業籍を有しない専従役員の一部を除き、労働基準法上の労働者に該当する。

(2) 本件訴訟に至る経緯

ア 被告補助参加人らは、令和 2 年 2 月 10 日、原告が、被告補助参加人らとの産業別最低賃金（最低賃金法に基づく特定最低賃金のことではなく、原告と被告補助参加人らとの労働協約に基づき、原告に加盟する使用者と同使用者に雇用され、被告補助参加人らに加入する港湾労働者との間に適用される最低賃金のこと。以下「産別最低賃金」という。）に関する団体交渉において、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独禁法」という。）に抵触するおそれがあるとして被告補助参加人らの要求に対して回答しないことが、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するとして、中労委に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行った。中労委は、同年 3 月 24 日、本件救済申立てを都労委に移送した。

イ 都労委は、令和 3 年 7 月 20 日付けで、本件救済申立てのうち、平成 31 年 2 月 9 日以前の団体交渉に係る申立ては却下するとともに、被告補助

参加人らが同月 19 日付けで原告に申し入れた産別最低賃金に関する団体交渉において原告が被告補助参加人らの要求に回答しないことは労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると判断して、原告に対し、誠実団交応諾、文書交付及びこれらの履行報告を命じ（初審命令）、令和 3 年 8 月 18 日、初審命令の命令書を原告に交付した。原告は、同月 25 日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

ウ 中労委は、令和 5 年 12 月 20 日付けで、前記イの再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、令和 6 年 1 月 23 日、本件命令の命令書を原告に交付した。

エ 原告は、令和 6 年 2 月 20 日、本件命令を不服として、本件訴えを提起した。

(3) 用語等

ア 「制度賃金」は、「産別制度賃金」のことを指し、原告と被告補助参加人らとの労働協約で定める「産別最低賃金」、「あるべき賃金」、「標準者賃金」及び「基準賃金」の総称である。

イ 「あるべき賃金」とは、原告と被告補助参加人らとの労働協約に基づき、6 大港の船内及び船側沿岸の現業労働者で新規採用者（標準者：高卒 18 歳）について適用される賃金のことである。

ウ 「標準者賃金」とは、原告と被告補助参加人らとの労働協約に基づき、原告に加盟する一定の使用者と一定の年齢要件等を満たし有資格者である検数・検定労働者との間に適用される賃金のことである。

エ 「基準賃金」とは、原告と被告補助参加人らとの労働協約に基づき、6 大港における港湾荷役（船内荷役・沿岸荷役）現業労働者の 40 歳（勤続 22 年）に適用される標準的な金額の賃金のことである。

オ 「店社」とは、港湾運送事業者とその港ごとの事業所のことである。

カ 原告と被告補助参加人らとが行う産業別団体交渉には、約１５０名の組合員及び約１００名の原告の会員の出席する中央団体交渉のほか、中央団体交渉で合意に至らず継続協議となった事項について実施される労使双方各１５名ないし２０名程度の出席する小団交及び専門委員会がある。

(4) 平成２７年度までの産別最低賃金の労働協約の締結・団体交渉について

ア 原告は、昭和５４年８月に補助参加人Ｚ１組合との間で、昭和５６年８月に補助参加人Ｚ２組合との間で、それぞれ、産別最低賃金に関する労働協約を締結し、以降それぞれとの間で産別最低賃金に関する労働協約を締結していたが、平成元年２月以降、被告補助参加人らは、共同して、春闘要求の中の一項目として産別最低賃金に関する改定要求を掲げ、これを中央港湾団体交渉の場で原告に提出し、原告との間で団体交渉を実施するようになった。この産別最低賃金に関する中央港湾団体交渉は、東日本大震災の影響により実施されなかった平成２３年度を除き、平成２７年度まで毎年行われていた。原告と被告補助参加人らとの間で産別最低賃金に関する団体交渉が行われた昭和５４年度から平成２７年度までの３７年間のうち、平成２０年度と平成２３年度を除く計３５年間は、産別最低賃金の増額改定又は据置の労使合意が成立し、その都度、労働協約が締結された。

イ 原告と被告補助参加人らとの間の労働協約の締結までには、次の経過をたどる。すなわち、被告補助参加人らが原告に統一春闘要求書を提出し、これに対して、原告が、会員たる事業者（以下「会員事業者」という。）との討議を経た上で、回答内容を取りまとめて回答するという形で団体交渉を重ねる。また、必要に応じて、専門委員会もしくは小団交等での協議や交渉を行う。原告と被告補助参加人らは、産別最低賃金の改定を含む賃金制度の在り方と内容、具体的賃金額等に関する合意が成立するに至ったときには、合意内容を記載し全当事者が記名押印した労働協約を作成する。

ウ 原告と被告補助参加人らは、平成２４年１１月２１日、別紙１記載の条

項を含む「協定書・確認書集」を取り交わしている（以下、この取り決めを「本件基本労働協約」という。）。これは、原告と被告補助参加人らとの団体交渉は労組法に基づく交渉権の行使であることを確認し、団体交渉で取り扱うべき議題は、賃金・労働条件・合理化問題等いずれか一方から提案された全ての議題とし、合意に達した事項は労働協約とすることなどを定めるものである。

(5) 平成２８年度から平成３０年度までの産別最低賃金に関する団体交渉等について

ア 原告は、平成２７年１２月２１日、賃金・労働時間問題専門委員会（以下「賃金委員会」という。）において、被告補助参加人らに対し、港湾運送料金の算定基礎やモデル原価計算等について国土交通省（以下「国交省」という。）に伝えたところ、独禁法に抵触するおそれがあるとの指摘を受け、公正取引委員会（以下「公取委」という。）に關係する弁護士に相談すると、人件費が８５パーセントを超えるような労働集約型である港運業において、産業別の団体交渉により企業間で共同して賃金等を交渉して決定することは、料金の引き上げにつながり独禁法に抵触するおそれがあるとの見解であった旨を説明し、賃金について交渉はできないとの立場から相談したいと述べた。

なお、被告補助参加人らが、原告に対し、上記の国交省の指摘の発言者及び具体的な発言内容並びに原告が相談した上記弁護士について質問したが、原告は、被告補助参加人らに対し、相談をした弁護士が原告の顧問弁護士ではないこと以外は明らかにしなかった。

イ 被告補助参加人らは、平成２８年２月２日、中央団体交渉において、原告に対し、平成２８年度の産別最低賃金を月額１７万３８００円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求書に係る団体交渉を申し入れた。これに対し、原告の顧問弁護士は、同年６月７日、事業者団体の活動にお

ける独禁法の問題に関して、独禁法の趣旨などを説明しながら、独禁法の適用は公取委の判断であり抗弁することは難しい旨を述べた。

ウ 原告は、平成２８年８月２５日、賃金委員会において、被告補助参加人らに対し、産別最低賃金を含む賃金の要求に統一回答することはできず、会員事業者が個別に対応すると述べ、原告としては会員事業者が個別の交渉結果を実施することを確認する旨提案した。この提案について、被告補助参加人らは、持ち帰り検討することとしたが、同年１０月２６日の賃金委員会において、原告の上記回答は到底受け入れられない、原告の在り方が問われているのであって団体交渉で決着させるべきであるなどと述べた。原告と被告補助参加人らは、産別最低賃金について、１１月労使政策委員会を開催して協議することとした。

エ 原告と被告補助参加人らとは、平成２８年１１月１０日、拡大労使政策委員会での協議の結果、下記内容を含む春闘協定を締結した。

記

(ア) 原告は、「産別協議体制を堅持し強化する」こと、及び「産別協定を順守」する。

(イ) 原告及び被告補助参加人らは、産別制度賃金の交渉・改定について、引き続き、法律上の問題も含め、専門家を交えた検討を労使政策委員会を中心に研究し、早急に解決出来るよう労使双方で努力する。

(ウ) 産別制度賃金の当面の措置について

a 平成２８年度の産別制度賃金は、現行どおりとする。

b 平成２９年度の産別最低賃金については、産別交渉を行わず、政府審議会が答申・確認した、平成２８年度地域最低賃金改定に準拠する。
ただし、本合意は暫定とし、この協定の効力は上記（イ）の結果、問題がないと確認された上で発効する。

c 平成３０年度以降の、産別制度賃金については、上記（イ）の研究

結果に基づき、改めて協議する。

オ 被告補助参加人らは、平成２９年２月１日、中央団体交渉において、原告に対し、平成２９年度の産別最低賃金を月額１６万８９２０円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

原告と被告補助参加人らは、同月１５日、それぞれ弁護士を出席させて、労使政策委員会を開催した。原告は、産別最低賃金について統一回答を行うことが独禁法に抵触するかはグレーであり、予防措置が必要であるから、リスク回避のため行わない方が良いと述べた。これに対し、被告補助参加人らは、憲法及び労働法に基づき独禁法に抵触しない、アメリカやＥＵの判例からも労使協定の社会的役割、評価は確立していると述べ、これまで団体交渉を公取委が問題とした事例があるのかを尋ねた。原告は、事例はないとしながらもグレーであると繰り返し述べたが、被告補助参加人らは、過去の事例は排除命令であり、いきなり課徴金となる事例はなく、団体交渉に応ずべきであると述べた。

原告は、同年９月２８日に開催された労使政策委員会においても、産別最低賃金について回答できないとする従来の対応を変更しないと述べた。被告補助参加人らは、原告に対し、原告が産業別協議体制を堅持し強化するとしながら、その根幹である産別最低賃金について回答しないことは認められないなどと抗議した。

カ 被告補助参加人らは、同年１２月２２日、公取委の事務局と面談を実施した。

被告補助参加人らは、平成３０年１月３１日頃、労使委員会において、原告に対し、公取委の事務局との面談内容を伝えたが、原告は、検討に時間が欲しいと述べた。

キ 被告補助参加人らは、平成３０年２月７日、中央団体交渉において、原告に対し、平成３０年度産別最低賃金を月額１７万４０００円に改定する

こと等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

原告は、同月19日、会員事業者に対し下記内容の「ご通知」と題する文書を交付した（以下、この通知を「本件通知」といい、この文書を「本件通知書面」という。）

記

検討の結果、数年前より制度賃金（産別最低賃金、あるべき賃金、標準者賃金及び基準賃金）について、各会員店社を代表して団体交渉に応じ協定を締結することは、港湾運送事業の価格決定に繋がり、独禁法に違反するのではないかとの疑義が生じ、これが払拭出来ない以上は交渉には応じられない旨対応して参りました。（中略）弊会と致しましては顧問弁護士をはじめ法律の専門家より前述の交渉及び協定化を図ることは、独禁法上、事業者団体に対して禁止されている「一定の取引分野における競争を実質的に制限すること。」（独禁法8条1号）に該当し得るほか、独禁法の各規定に違反するおそれがあるとの指摘を受けております。

従いまして、本年度以降も春闘要求の内、「制度賃金に係る要求項目」については、各会員を代表して弊会は団体交渉に応じることはありませんので、この旨ご通知致します。（以下略）

ク 原告と被告補助参加人らとは、平成30年3月7日から同年4月3日にかけて、3回の中央団体交渉及び4回の小団交を実施した。

被告補助参加人らは、同年3月7日の中央団体交渉において、公取委事務局と面談した際の同事務局の見解から、団体交渉に応ずるべきであるとして回答を求めた。これに対し、原告は、①口頭の事情説明に対する非公式な見解で、独禁法上問題がないと判断するには不十分である、また、②原告として公取委に意見聴取に行くことはやぶ蛇になるおそれがある上、調査の結果問題があった場合、実際に処分を被るのは原告ではなく各会員事業者であるので、全会員事業者の合意がなければ、原告が公取委

の公式見解を確認することはできない、③第一回の交渉経過を見た会員事業者からも、原告が公取委に意見聴取に行くことは厳に控えて欲しいとの心配の声が上がったため、今後も統一回答をしないことを会員事業者に通知したので各会員事業者と個別に交渉をしてもらいたい、④独禁法に抵触するおそれがあるとの業界の考え方は変わっておらず統一回答はできない旨を回答した。

また、同月３０日の中央団体交渉において、原告が、独禁法上の問題についての経過を説明したほか、課徴金が課されることになればその金額は６０００億円になりかねないと述べたのに対し、被告補助参加人らは、課徴金の金額が６０００億円というのは、公取委のホームページで２７０億円が最高であることからしてもあり得ないなどと述べた。

ケ 原告と被告補助参加人らは、平成３０年４月５日、中央団体交渉において、合意事項につき同日付けの仮協定書を締結したが、この仮協定書に、産別最低賃金に関する記載は含まれなかった。被告補助参加人らは、中労委に不当労働行為救済申立てを行うことも含めて検討する旨を述べた。

コ 被告補助参加人らは、平成３０年８月２１日、中労委に対し、原告が産別最低賃金について、団体交渉に応じ、合意に達したときには労働協約を締結することをあっせん事項として、あっせんに申請した（中労委平成３０年争第３号事件）。

中労委は、平成３１年２月１５日、原告及び被告補助参加人らに対し、次の内容のあっせん案を提示したところ、同年４月９日、被告補助参加人らはこのあっせん案を受諾したが、原告は、受諾を拒否した。

[あっせん案]

今次争議は、下記により解決を図られたい。

記

団体交渉における使用者の行為は、公正取引委員会競争政策研究センタ

一「人材と競争政策に関する検討会報告書（平成３０年２月１５日）」でも確認されているとおり、独禁法上の問題とはならないと解されるため、労使双方は、産別最低賃金について、真摯に協議を行い、その解決に努めること。

(6) 平成３１（令和元）年度の産別最低賃金に関する交渉等

ア 被告補助参加人らは、平成３１年２月１９日、中央団体交渉において、原告に対し、平成３１年度産別最低賃金を月額１８万４５００円とすること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた（以下、この団体交渉申入れを「本件団交申入れ」といい、本件団交申入れに係る原告と被告補助参加人らとの間の団体交渉を「本件団体交渉」という。）ところ、原告は、同年４月５日、中央団体交渉において、上記(5)コの中労委によるあっせん案について、「人材と競争政策に関する検討会報告書（平成３０年２月１５日）」（以下「検討会報告書」という。）には独禁法上問題とならない旨の明確な記述はどこにもなく、あっせん員の一方的な解釈といわざるを得ず、公取委に対する免罪符とはなり得ない、そもそも中労委が独禁法上問題とならないといっても、その言葉に責任はないなどと述べた上で、独禁法に抵触するおそれを完全に払拭できないことを理由として、産別最低賃金については回答しなかった（以下、本件団交申入れに対して、原告が回答しなかったことを「本件回答拒否」という。）。

イ 被告補助参加人らは、団体交渉が進展しないとして、平成３１年３月７日及び３１日に全港の全職種のストライキ（２４時間）を実施し、さらに、同月１４日ないし１５日にも同様のストライキ（４８時間）を実施した。

ウ 原告と被告補助参加人らは、令和元年５月９日、中央団体交渉を実施し、産別最低賃金等未解決の案件について、小団交において取扱いを協議することとした。同月１４日、同年６月１２日、同月１８日及び同年７月８日に小団交が実施され、その中で、被告補助参加人らは、公取委事務局の見

解や中労委のあっせん案を根拠に、原告に対し、産別最低賃金の要求に係る回答を求めた。また、同年５月１４日の小団交において、被告補助参加人らが、団体交渉で統一回答すること以外で検討した方法の内容や検証経過などを開示するよう求めたところ、原告は、これらを開示せず、法律的に決着をつける以外ないと考えるが、公取委に質すことなどはできないと判断した旨を述べた。そして、原告は、仮に被告補助参加人側が仲裁を労働委員会に申請してもその結論を裁判所の判決とは同視できないことを指摘した上で、「統一交渉をするために事前に会員事業者が話し合わなければならないので、それが談合とみなされるおそれがあり、統一交渉はできない。統一的な協議、統一回答もできない。」「統一回答という方法以外で知恵を出し合いたいと考えているが、今はその知恵がない。港湾運送料金の中で労務費（人件費）の比率が高いという実情から、その人件費に直結する産別最低賃金の交渉・回答・協定をすることはできない。」等と述べた。

原告が、同年６月１２日の小団交においても統一回答できないとの立場に変化のないことを再度表明したため、被告補助参加人らは、法的手段に訴えざるを得ない、不当労働行為の判断を求めるなどと述べた。原告と被告補助参加人らとは、同年７月２５日、中央団体交渉において、合意事項につき仮協定書を締結したが、この仮協定書には、産別最低賃金に関する記載は含まれなかった。

- (7) 被告補助参加人らは、令和２年２月４日、原告に対し、対応に変化がないことを確認した上で、法的救済を求める旨を通告し、同月１０日、中労委に本件救済申立てを行った。

(8) 検討会報告書

公取委の競争政策研究センターは、平成３０年２月１５日、検討会報告書を発表した。検討会報告書は、『個人として働く者』、すなわち『役務提供者』の獲得をめぐる、役務提供を受ける企業等、すなわち『発注者』間で行わ

れる競争について、また、役務提供者が労働者と評価される場合には『使用者』間の競争について、それを妨げ役務提供者に不利益をもたらし得る発注者（使用者）の行為に対する独禁法上の考え方を整理した」としており、「複数の発注者（使用者）が共同して、役務提供者に対して支払う対価を取り決めることは、原則、独禁法上問題となる」が、「労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働団体であるかにかかわらず、原則として、独禁法上の問題とはならないと解することが適当と考えられる。例えば、労働組合と使用者の間の集団的労使関係における労組法に基づく労働組合の行為がこのような場合に当たる。使用者の行為についても同様であり、労組法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係法上の使用者の行為も、原則として独禁法上の問題とはならないと解される。」「ただし、これらの制度の趣旨を逸脱する場合等の例外的な場合には、独禁法の適用が考えられる。」としている。

3 本件の争点及びこれらに関する当事者の主張

本件の争点は、(1)本件団体交渉において、原告は労組法 27 条の救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」に該当するか、(2)本件回答拒否が労組法 7 条 2 項の不当労働行為に該当するか、(3)救済方法の選択に関する判断に裁量権の逸脱・濫用があるかであり、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)（本件団体交渉において、原告は労組法 27 条の救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」に該当するか）について

【原告の主張】

ア 原告と被告補助参加人らとの間の本件基本労働協約の内容としても、原告は、会員事業者に対し指導をすることができる地位にあるのにとどまり、労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるとはい

えない。

イ また、原告と被告補助参加人らが産別最低賃金について団体交渉を行った結果をもって、被告補助参加人らに属する労働者と同人の所属する原告の会員たる事業者との雇用契約の内容を拘束することは、少なくとも事業者団体が構成事業者の機能または活動を不当に制限することとなるから、独禁法 8 条 4 号の禁止行為に該当するおそれがあり、原告は産別最低賃金について、現実的かつ具体的な支配力を行使することができないといえる。

ウ さらに、仮に原告が現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとしても、原告は、平成 30 年 2 月 19 日に、その会員事業者に対し、本件通知をしており、その時点で、原告と会員事業者との間の産別最低賃金についての交渉権限と妥結権限の委任関係は終了している。

エ したがって、原告は、少なくとも本件団体交渉においては、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者ということとはできず、救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」には該当しない。

【被告及び被告補助参加人らの主張】

ア 労組法 6 条に定めるとおり、団体交渉における「使用者」には個別労働者と労働契約を締結した複数の使用者の団体である使用者団体も含まれ、また、本件基本労働協約により、原告は被告補助参加人らと団体交渉をすることが予定されている。

イ また、原告が被告補助参加人らとの間で産別最低賃金についての交渉を行うことは、独禁法に違反するおそれがあるとは認められないため、原告が、会員事業者に対して、現実的かつ具体的な支配力を行使することができないとはいえない。

ウ 本件通知書面の記載内容からは、原告が会員事業者に対し、委任を終了

させる意思表示をしたと読み取ることはできず、平成30年3月7日の中央団体交渉においても、原告としては今後も産別の統一回答はしない旨を既に会員事業者に周知したと説明するにとどまり、委任の終了に伴い交渉権限及び妥結権限がない旨の説明はしていないことからすると、本件通知は産別最低賃金に関する交渉権限と妥結権限の委任を終了させる趣旨ではないから、原告と会員事業者との間の委任が終了していたとはいえない。

エ したがって、原告は、救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」に該当する。

(2) 争点(2)（本件回答拒否が労組法7条2項の不当労働行為に該当するか）について

【原告の主張】

ア 本件回答拒否により、原告が被告補助参加人らとの間の団体交渉を拒んでいるとはいえないこと

(ア)本件団体交渉の交渉事項は、平成31年度の産別最低賃金を定めることであるが、原告は被告補助参加人らに所属する労働者の雇用主ではなく、また、前記(1)【原告の主張】イ記載のとおり、会員事業者と被告補助参加人ら労働者との間の雇用契約の内容を拘束することは独禁法に違反するため許されず、本件基本労働協約上も、原告は会員事業者に対して指導をすることができる地位にとどまる上、産別最低賃金に関する団体交渉についての交渉権限と妥結権限の委任は終了していたことから、平成31年度の産別産業賃金を定めることは、原告に処分可能なものではない。

したがって、本件団体交渉の交渉事項は義務的団体交渉事項ではないから、原告は、団体交渉に応じる義務がない。

(イ)仮に、義務的団体交渉事項であるとしても、原告は、産別最低賃金について統一回答をすることで、原告又は会員事業者が独禁法に違反する

おそれがあるために、本件回答拒否には合理的な理由があることを、具体的な論拠を含めて被告補助参加人らに対して説明しており、代替案として個別労使交渉とすることを示していること等から被告補助参加人らに対して誠実に対応して合意達成の可能性を模索しているといえるため、「団体交渉をすることを…拒」んだ（労組法7条2号）とされるべきではない。

イ 本件回答拒否に「正当な理由」（労組法7条2号）があること

(ア)原告が、本件団交申入れに対して回答するために必要となる行為は次のとおり、独禁法違反となるため、本件回答拒否には「正当な理由」がある。

まず、原告が、被告補助参加人らに対し産別最低賃金についての統一回答を行うためには、各会員事業者の産別最低賃金についての意向等の情報収集・情報交換活動（以下「情報活動」という。）をし、会員事業者間で情報交換、調整及び統一回答の内容についての合意（以下「調整等」という。）をした上で、原告において統一回答の内容とすべき産別最低賃金額を取りまとめて決定すること（以下「取りまとめ等」といい、情報活動及び調整等と併せて「本件準備行為」という。）が必要である。検討会報告書によると、労使関係について一律に独禁法の適用がないとするのは適切ではなく、労使関係においても個々の取引を検討の上で、独禁法が適用される可能性があるところ、原告による情報活動及び取りまとめ等は、会員事業者に調整等をさせる行為を必然的に伴い、産別最低賃金について、会員事業者間の相互拘束をもたらすこととなり、人材獲得競争における最も重要な競争手段である賃金についての制限となる以上、競争の実質的制限に至る競争制限効果が生じる可能性があり、必要性や目的の正当性、手段の相当性を考慮しても、これを正当化する理由もないことから、独禁法8条1号又は4号に違反する。

また、会員事業者の調整等は、人材獲得競争における重要な競争手段である賃金に関し、各会員事業者を相互に拘束する内容の合意が形成され、共同して人材獲得市場における競争を実質的に制限することになる上に、これを正当化する理由もないことから、人材獲得市場におけるハードコアカルテルとして独禁法 3 条に違反する。

仮に、原告による情報活動や取りまとめ等、会員事業者による調整等が、検討会報告書における「労組法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集团的労働関係法上の行為」に該当するとしても、港湾事業者のほぼ 100 パーセントを会員とする原告自身の行為や会員事業者同士の取り決めの競争制限効果を踏まえると、その制度趣旨を逸脱する等例外的な場合に該当するため、独禁法に違反する行為といえる。

(イ) 上記のとおり、本件団交申入れに対して回答するために必要となる行為が独禁法違反となる以上、本件回答拒否には「正当な理由」があるといえる。

仮に、本件団交申入れに対する統一回答及び回答するために必要となる本件準備行為が独禁法違反とならないとしても、次のとおり、本件回答拒否当時、原告が、原告又は会員事業者が独禁法に違反し、課徴金等の制裁を受ける不利益を回避・軽減すべきであると考えることが合理的な状況であり、かつ、本件回答拒否が労使関係に与える影響は小さかった状況であることからすれば、本件回答拒否には「正当な理由」がある。

すなわち、原告は、国交省や公取委に関係する弁護士から、被告補助参加人らとの間で産別最低賃金について交渉し、決定することは独禁法に抵触するおそれがある旨指摘されたこと、原告の顧問弁護士からも、同行為は独禁法違反に問われやすいためリスクに備えることが必要である旨指摘されたこと及び公取委が平成 30 年 2 月 15 日に検討会報告書を公表し、労働契約やこれに類する役務提供取引には独禁法を適用しな

いという従来の方針を転換して、その適用の余地もあるという新たな方針を明確にしたために、独禁法上問題がないといえる行為の範囲が不明となったことから、原告が本件団体交渉に応じて、産別最低賃金について回答すれば、原告及び会員事業者の行為が独禁法に違反したとして、公取委から摘発される懸念が従前に比べて大きく高まっていたといえる。少なくとも本件団交申入れ時点においては、被告補助参加人らの要求する、産別最低賃金について統一回答すること及び本件準備行為をすることが独禁法違反のおそれはないという結論を導くことはできなかったといえ、原告又は会員事業者が独禁法に違反し、課徴金等の制裁を受ける不利益を回避・軽減すべきであると考えることが合理的な状況であった。

他方、本件団体交渉において産別最低賃金について回答しなかったとしても、原告が、上部団体として、個別の会員事業者に対し、団体交渉を行うことや、各単位の労働組合が会員事業者に対して行う団体交渉をサポートすることで産別最低賃金に関する条件の維持は十分に可能であるから、本件回答拒否が労使関係に与える影響は小さかった。

そのため、本件団体交渉において、産別最低賃金について統一回答することが独禁法に違反するおそれがあるとして、本件回答拒否をすることには合理性があり、やむを得ないことであったため、「正当な理由」があったといえる。

【被告及び被告補助参加人らの主張】

ア 本件回答拒否により、原告が被告補助参加人らとの間の団体交渉を拒んでいること

前記(1)【被告の主張】イ記載のとおり、産別最低賃金に関する交渉が独禁法違反となることはなく、また、同ウ記載のとおり、原告と会員事業者との間の産別最低賃金に関する交渉権限及び妥結権限の委任が終了しているとも認められないため、本件基本労働協約の1条2項、3項、20条及

び57条3項により、産別最低賃金の統一回答は義務的団体交渉事項に該当する。

そして、原告は、本件団体交渉において、産別最低賃金についての統一回答と本件準備行為が独禁法違反となるかについて公取委に意見聴取を行うなどしないまま、産別最低賃金についての統一回答をすること及び本件準備行為が独禁法に違反するおそれがあるとの判断の根拠となる事実、検討会報告書記載の労働法制の「制度趣旨を逸脱する等例外的な場合」に該当することを想起させる事実を指摘して丁寧な説明をするなどすることなく、独禁法違反のおそれがあることについて観念的・抽象的・主観的な主張に終始して本件回答拒否をしていることから、本件団体交渉における原告の対応は不誠実なものであり、「団体交渉をすることを…拒」んだ（労組法7条2号）ものというべきである。

イ 本件回答拒否には「正当な理由」がないこと

(ア)本件回答拒否は、被告補助参加人らからの産別最低賃金についての団体交渉の申し入れを拒否したものであるところ、港湾運送業においては、団体交渉において産別最低賃金を決定することが、港湾運送料金の目安を与えることにはなっておらず、会員事業者が港湾運送事業の価格を決定するものとはいえないから、独禁法が禁止するカルテル等に該当しない。

また、原告が被告補助参加人らに対して団体交渉の中で産別最低賃金についての統一回答をすることは、公取委が被告補助参加人らに述べた意見や本件訴訟における公取委からの照会への回答内容等も踏まえると、集团的労働関係法上の使用者の行為であり、原則として独禁法上の問題とはならないし、検討会報告書の労働法制の「制度趣旨を逸脱する等例外的な場合」に該当するともいえない。

したがって、原告が、産別最低賃金について統一回答することは、本

件準備行為も含め、独禁法違反とならないし、本件訴訟において、公取委も、原告による統一回答や本件準備行為は独禁法違反とはならない旨の意見を述べているため、独禁法違反を理由として、本件回答拒否をすることに、「正当な理由」があったとは認められない。

(イ)独禁法適用のリスクがあったとする点についても、国交省は独禁法を所管する省庁ではないことに加え、原告が、産別最低賃金に関する交渉が独禁法に違反するおそれがある旨指摘されたと主張する国交省からの指摘をした人物や独禁法に違反するおそれがあるかについて相談したと主張する公取委に關係する弁護士の氏名等を公表していないこと、検討会報告書の内容からすると、原告が産別最低賃金に関する統一回答をすること及び本件準備行為が、検討会報告書における「例外的な場合」に該当するという結論になるとはいえないこと等からすると、原告が独禁法違反で摘発される懸念が、本件団交申入れ時点において、それまでよりも大きく高まっていたとはいえず、リスク等を回避・軽減すべきと考えることが合理的な状況であったともいえない。

また、本件回答拒否が労使關係に与える影響が小さいとしてもそのことは、本件回答拒否に「正当な理由」があるか否かの判断には関連しない。

したがって、本件団交申入れ時点において、産別最低賃金について統一回答をすることが、独禁法に違反するおそれがあるとして、本件回答拒否をすることには合理性はなく、「正当な理由」があるとはいえない。

(3) 争点(3)（救済方法の選択に関する判断に裁量権の逸脱・濫用があるか）について

【原告の主張】

本件命令は、その主文において、法令に明文の適用除外規定がないにもかかわらず、産別最低賃金に関する団体交渉において、独禁法に抵触するおそ

れがある旨の主張をすることをできないようにしているが、産別最低賃金について統一回答をすることや本件準備行為が独禁法に違反するおそれがないかについて十分に審理をしておらず、その有無についての結論を明示していないため、本件命令の主文に係る判断についてはその裁量権の逸脱・濫用があり、違法である。

【被告及び被告補助参加人らの主張】

原告が、本件回答拒否に正当な理由があるという主張の根拠に合理性があることについて十分に立証しておらず、本件団体交渉において原告が合理的な説明を行ったとはいえないことを踏まえると、本件命令の救済方法の選択として、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ものであるとはいえず、裁量権の逸脱・濫用があるとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められ、上記証拠中、次の認定に反する部分は採用しない。

(1) 原告は、平成27年度まで、被告補助参加人らから産別最低賃金に関する事項について団体交渉に係る要求があった場合には、会員事業者による討議を経た上で、被告補助参加人らからの要求に対する回答内容を取りまとめて、被告補助参加人らに回答していた。

(2) 原告の会員事業者は、港湾事業者のほぼ100パーセントを占めている。

また、原告と被告補助参加人らの団体交渉の対象となる港湾労働者が全国の港湾労働者に占める割合は、約44パーセントである。

(3)ア 当裁判所は、公取委に対し、別紙2照会事項をもって、原告及び会員事業者による以下の①～⑤の行為（以下「行為①～⑤」という。）について、公取委の平成31年2月19日及び令和7年2月14日時点における実務運用上、独禁法上の問題となるかとの照会（以下「本件照会」という。）を

行った。

- ① 原告の会員事業者が、被告補助参加人らの要求事項に対する回答内容を検討する目的で、賃金制度（平成24年11月21日に締結された労働協約に定められた産別最低賃金」、「あるべき賃金」、「標準者賃金」及び「基準賃金」。ただし、「産別最低賃金」については、適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金以下②及び③においても同じ。）の在り方と内容、具体的賃金額、その算定根拠等について協議する行為。
- ② 原告が、前記①記載の協議の経過及び結果を聴取し、取りまとめた上で、団体交渉の場において、被告補助参加人らとの間で、賃金制度（適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金制度を含む。）の在り方と内容、具体的賃金額等について、団体交渉又は協議をなす行為。
- ③ 原告が、賃金制度（適用対象地域における適用対象労働者の産別最低賃金制度を含む）の在り方と内容、具体的賃金額等に関して、被告補助参加人らとの間で合意に達した事項について、労働協約を締結する行為。
- ④ 原告の会員事業者が、前掲③記載の労働協約の定める事項を履行し遵守する行為。
- ⑤ 原告が、会員事業者に対し、前掲③記載の労働協約を履行させる目的で行う指導等の行為

イ 本件照会に対し、公取委事務総局は、平成31年2月19日及び令和7年2月14日のいずれの時点においても、一般に労働法制により規律されている分野については独禁法上の問題とはならず、行為①～⑤については、労働組合と使用者側の団体との間における労働協約に係るものであることから、当該行為それ自体では原則として独禁法違反としないものと考えられる旨を回答した。また、公取委事務総局は、この結論は、原告の会員事業者の協議が原告においてのみ行われる場合と、各地区港運協会においても行われる場合とで違いは生じない旨回答した。

もつとも、公取委事務総局は、行為①～⑤が、労働協約の一部の条項に関して、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」（労組法 16 条参照）に該当せず、適用対象者たる労働者とその使用者との間の労働契約の内容を規律し変更・修正する規範的効力を有するものではなく、労働協約締結当事者である事業者又は事業者団体と労働組合との間の債権債務関係を定める債務的効力だけを有するものであり、かつ、その内容において、使用者（事業者）が労働組合に対し独禁法 3 条の「不当な取引制限」に該当する措置を講ずることを約定したか、又は、使用者団体（事業者団体）が労働組合に対し独禁法 8 条 1 号の「一定の取引分野における競争を実質的に制限」に該当する措置を講ずることを約定したと認められる場合や、事業者又は事業者団体が、独禁法による規制を潜脱し労組法に基づく適法な行為であることを装う目的で、労働組合と共謀して、当該行為に及んだことが疑われる場合には、独禁法上の問題となる可能性がある旨の回答もした。

(4) 本件訴訟の口頭弁論終結時までに、公取委が、産別最低賃金に係る団体交渉について、原告や原告の会員事業者に対して調査等を行ったことはなく、被告補助参加人らに対して資料提供等を求めたこともない。

2 争点(1)（本件団体交渉において、原告は労組法 27 条の救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」に該当するか）について

(1) 救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」とは、同法 7 条に規定する「使用者」をいうところ、一般に使用者とは雇用契約上の雇用主をいうが、労組法 7 条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主

は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である（最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁参照）。

- (2) 前記前提事実(4)ウによると、原告と被告補助参加人らとの間で本件基本労働協約が締結され、賃金・労働条件・合理化問題等いずれか一方で提案された全ての議題についての団体交渉で合意に達した事項については労働協約としての効力を持ち、その労働協約は原則として、港湾で働く全ての港湾労働者に対して適用されることとなっていること（本件基本労働協約4条、5条。ただし、産別最低賃金については、同7条3項1号所定の適用地域内の港湾で、補助参加人らに加盟し、船内荷役作業員等のいずれかの作業に従事し、満18歳の要件を満たす労働者作業員に限定している。）や、原告はこの労働協約を遵守する義務を負うだけでなく、本件基本労働協約の履行に当たって、会員事業者を責任もって指導する義務も負っていること（本件基本労働協約6条）、それにより、会員事業者の労使が自発的に合意事項を遵守する状況を作り出しているとみられる。このような本件基本労働協約に基づく原告と会員事業者、港湾労働者との関係に鑑みれば、原告は被告補助参加人らに所属する労働者の直接の雇用主ではなくとも、雇用主である会員事業者に対して、雇用する労働者との間の労働条件について指導し、具体的な影響を与えることができる地位にあると認められるから、被告補助参加人らに所属する労働者に対しても、その基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるものと評価できる。

したがって、原告は本件団体交渉において、救済命令の被申立人及び名宛人とされる労組法7条の「使用者」であるといえる。

- (3)ア これに対し、原告は、本件基本労働協約の内容としても、原告は会員事業者に対し指導をすることができる地位にとどまるとして「使用者」該当性を否定する。

しかし、上記(2)のとおり、本件基本労働協約の内容に鑑みれば、原告は、被告補助参加人らに所属する労働者に対しても、その基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるものと評価できるから、原告の上記主張は、採用することができない。

イ また、原告は、独禁法8条4号の禁止行為に該当するおそれがあるため現実的かつ具体的な支配力を行使することができないから、「使用者」に該当しない旨を主張する。

しかし、後述のとおり、従前の産別最低賃金についての団体交渉の態様を前提とする限り、独禁法に違反するおそれがあるとは認められないから、原告の上記主張は、採用することができない。

ウ さらに、原告は、会員事業者に本件通知をしたことで、原告と会員事業者との間の産別最低賃金についての交渉権限及び妥結権限の委任関係は終了しており、本件回答拒否時点では、被告補助参加人らに所属する労働者の労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にはなかった旨を主張する。

しかし、本件通知書面の記載内容（前記前提事実(5)キ）からすると、本件通知は、飽くまでも、原告と被告補助参加人らとの間の団体交渉の対応の仕方を会員事業者に報告するものでしかなく、交渉権限や妥結権限の委任関係を終了させる意思表示であるとは読み取れない。また、他に、原告と会員事業者との間の委任関係が終了していたと認めるに足りる証拠はないから、原告の上記主張は、採用することができない。

3 争点(2)（本件回答拒否が労組法7条2項の不当労働行為に該当するか）について

(1) 本件回答拒否により、原告が被告補助参加人らとの間の団体交渉を拒んでいるといえるかについて

ア 本件団交申入れにおける交渉の対象となっている事項は、平成31年度産別最低賃金であり、労働契約における最も基本的な条件の一つである賃金に関するものである。これに加え、本件基本労働協約57条3項において、産別最低賃金についての規定が置かれていること、前記2のとおり、本件団交申入れの時点でも、原告と会員事業者との間の産別最低賃金についての交渉権限と妥結権限の委任関係は継続していると認められること、後述のとおり本件準備行為が独禁法に違反するものではないとみられること等からすると、原告が、被告補助参加人らに所属する労働者の直接の雇用主ではなく使用者団体であることを踏まえても、本件団交申入れにおける交渉の対象となっている事項は被告補助参加人らに所属する労働者の労働条件その他の待遇又は原告と被告補助参加人らとの間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、かつ、原告が決定することができるものと解される。

したがって、本件団交申入れにおいて団体交渉の対象となっている事項は、原告と被告補助参加人らとの間における義務的団体交渉事項であるといえ、原告が正当な理由なく被告補助参加人らとの団体交渉を拒むことは許されない。

イ そして、前記前提事実(6)によると、本件団体交渉において、原告が被告補助参加人らに対して述べている内容は、結局のところ、産別最低賃金という本件団交申入れの対象となっている事項について、原告としての回答はしないという意思の表明と回答しない理由を一方的に述べるものでしかなく、本件団体申入れの対象となっている事項については何らの交渉をしていないものといわざるを得ないし、誠実に交渉したものともいえない。

ウ したがって、本件回答拒否は、原告が被告補助参加人らとの間の「団体交渉をすることを…拒」んだ（労組法7条2号）ものといえる。

(2) 本件回答拒否に「正当な理由」があるといえるかについて

ア 原告は、本件団交申入れに対し、使用者団体である原告が産別最低賃金についての統一回答をすること及び統一回答をするに当たっての本件準備行為が、独禁法 3 条若しくは 8 条 1 号又は 4 号に違反するおそれがあり、違法行為を避けるための本件回答拒否には「正当な理由」(労組法 7 条 2 号)がある旨主張する。

しかし、上記認定事実(3)によると、独禁法を所管し、同法 4 5 条により、同法の規定に違反する行為があった場合には調査し、一定の措置をとる権限を有する公取委は、原告と被告補助参加人らの従前の団体交渉の具体的な経過を踏まえた上で、少なくとも本件回答拒否時点及び本件訴訟の口頭弁論終結時に近接する時点において、一般に労働法制により規律されている分野については独禁法の問題とはならないと考えており、かつ、本件団交申入れへの統一回答や本件準備行為についても独禁法違反とはならないと回答している。

したがって、本件団交申入れに対する統一回答や本件準備行為が独禁法に違反する行為であると判断されるおそれが具体的なものであるとは認められないから、独禁法違反を理由とする本件回答拒否は「正当な理由」があるとはいえない。

イ また、原告は、国交省からの指摘及び公取委に係る弁護士への相談結果、検討会報告書の内容等を踏まえると、本件回答拒否をした当時、本件団交申入れに対する統一回答や本件準備行為が独禁法に違反し、課徴金等の制裁を受ける可能性があると考えたことには合理的な理由があったため、本件回答拒否には、そのリスクを回避するという「正当な理由」があった旨も主張する。そのため、以下において、本件回答拒否当時に、原告が統一回答や本件準備行為が独禁法に違反し、課徴金等の措置を取られるリスクがあると考えたことに合理的な理由があったといえるかを検討する。

(ア)国交省からの指摘について、国交省は独禁法を所管する行政庁ではな

く、独禁法に違反する行為について調査等をする権限が与えられていないことに加え、原告は、国交省のどの部署の者から、どのような形で、具体的にどのような行為がどのような理由から独禁法に抵触するおそれがある旨の指摘をされたのかといったことについて、本件回答拒否の前後で、被告補助参加人らに説明をしておらず、本件訴訟においても、何らの主張立証もしていない。

また、原告は、本件で独禁法に違反するおそれについて相談をした弁護士が具体的にどのような人物であるか、公取委とどのような関係であるのか、弁護士の見解の根拠等について、本件回答拒否の前後で、被告補助参加人らに説明をしているとはいえず、本件訴訟においても何らの主張立証もしていない。

(イ)前記前提事実(8)によると、検討会報告書においても、労働法制により規律される分野は原則として独禁法の問題とはならないとされ、その例として集团的労働関係における労組法上の行為が挙げられる一方、独禁法上の問題となるのは、労働法制の制度趣旨を潜脱するような例外的な場合に限るとされている。

この点、原告は港湾運送事業者を会員とする事業者団体であり、被告補助参加人らは港湾運送の業務に従事する労働者を組合員とする労働組合の労組法の規定に適合する連合組合であること、本件団交申入れは産別最低賃金を対象としていることから、本件団体交渉は、まさに検討会報告書でも例示されている集团的労働関係における行為であり、他方において、本件団体交渉が労働法制の制度趣旨を潜脱するような例外的な場合に該当することを示すような具体的な事情は認められない。

そのため、検討会報告書の内容を踏まえても、本件回答拒否時点で、公取委が原告と被告補助参加人らとの間の産別最低賃金についての交渉を独禁法の問題とするおそれが、平成27年度までと比べて高くなって

いたと考える具体的な根拠があったとはいえない。

(ウ)前記前提事実(4)のとおり、原告と被告補助参加人らとの間では平成27年度までは、30年以上にわたり産別最低賃金についての団体交渉が行われ、労働協約も締結されてきたこと、前記前提事実(5)カによると、少なくとも平成29年12月時点で、公取委も原告と被告補助参加人らとの間の産別最低賃金についての団体交渉及び労働協約締結の状況について把握していたにもかかわらず、その後も原告及び会員事業者に対して産別最低賃金に採る団体交渉についての調査等は何ら行われていないことも踏まえると、本件回答拒否時点において、本件団交申入れに対する統一回答や本件準備行為が独禁法に違反し、課徴金等の制裁を受ける可能性があると考え合理的な理由があったとはいえない。

そうすると、独禁法違反を問われるおそれがあることを理由として、本件回答拒否をすることに「正当な理由」があったとは認められない。

なお、原告は、本件回答拒否により被告補助参加人らに生じる不利益が小さかったとも主張するが、上記のとおり、独禁法違反に問われる具体的なおそれがあったと考える合理的な理由は認められないから、被告補助参加人らに生じる不利益の大小にかかわらず、本件回答拒否について「正当な理由」が肯定されるものではない。

(エ)なお、原告は、独禁法を研究する立場にある者であっても、本件回答拒否時点では、本件団交申入れに対して原告が統一回答をすること及び本件準備行為が独禁法に違反するおそれがないと判断することはできなかった旨のC2教授の意見書(以下「C2意見書」という。)を提出する。

しかし、C2意見書は、原告の会員事業者が港湾運送事業に従事する事業者のほぼ全てを占めることになる旨を記載している一方で、港湾運送事業に従事する全常用労働者のうち、被告補助参加人らの組合員は約44パーセント程度にすぎない点には触れられておらず、また、産別最

低賃金が実際の賃金の金額に与える影響について事実認定とその評価にわたる面があるとして言及を避けている。そして、原告と被告補助参加人らとの間で産別最低賃金を定めたとしても、会員事業者とその労働者の具体的な賃金額がこれにより定まるという関係にあると認めるに足りる証拠はなく、産別最低賃金を定めることで会員事業者の港湾運送料金が定まるという関係にあるとも認められないことにも鑑みると、C2意見書から直ちに、本件回答拒否時点において、原告が、本件団交申入れへの統一回答及び本件準備行為が独禁法に違反すると考えることに合理的な理由があったとすることは困難である。

原告が提出するその他の専門家の意見書も、この結論を左右するものではない。

ウ したがって、本件回答拒否について、「正当な理由」（労組法7条2号）があったとは認められない。

(3) 小括

以上によると、原告は、被告補助参加人らとの間の「団体交渉を正当な理由なく拒」んだといえ、原告による本件回答拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 争点(3)（救済方法の選択に関する判断に裁量権の逸脱・濫用があるか）について

- (1) 労組法27条が、労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用して不当労働行為禁止規定(同法7条)の実効性を担保しようとした趣旨は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の

事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねたものと解される。このような裁量権を与えた趣旨に照らすと、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の前記裁量権を尊重し、その行使が前記趣旨、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と解すべきである（最高裁昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁、最高裁令和4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁参照）。

- (2) 前記3記載のとおり、本件回答拒否時点及び本件訴訟の口頭弁終結時において、本件団交申入れに対して、原告が統一回答をすること及び本件準備行為が、独禁法に違反する具体的なおそれがあったとも、そのように考えることに合理的な理由があったとも認められないことから、本件回答拒否に正当な理由があったとは認められない以上、都労委がした本件団交申入れに対し、独禁法に抵触するおそれがあるとの理由で回答を拒否してはならない旨の初審命令が労働委員会に認められた裁量権を逸脱・濫用したものであるとはいえず、これを維持した中労委による本件命令も同様に裁量権を逸脱・濫用したものであるとはいえない。

第4 結論

よって、原告の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11部