

令和7年10月8日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官
令和7年（行コ）第15号 不当労働行為救済命令申立て棄却命令取消請求控訴事件
(原審・東京地方裁判所令和4年（行ウ）第327号)

口頭弁論終結日 令和7年6月9日

判決

控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会
控訴人参加人	Z会社
被控訴人	Y1組合
被控訴人	Y2地本

主文

- 1 本件控訴をいずれも棄却する。
- 2 当審において生じた訴訟費用のうち、参加によって生じた費用は控訴人参加人の負担とし、その余は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

主文と同旨

第2 事案の概要等

- 1 事案の概要（以下、略称は、特に定めない限り、原判決の例による。）
被控訴人Y1組合（被控訴人組合）、被控訴人Y2地本（被控訴人地本）及び原審承継前原告Y3分会（旧分会）は、控訴人参加人（参加人）が被控訴人組合及び被控訴人地本からの団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法（労組法）7条2号の不当労働行為（団交拒否）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、同委員会は、参加人に対し団交に応ずること等を命ずる救済命令を発したが、参加人による再審査請求を受けた中央労働委員会（処分行政庁）は、上記救済命令を取り消し、上記申立てを棄却する旨の

命令（本件命令）を発した。

本件は、被控訴人ら及び旧分会が、控訴人を被告として、本件命令の取消しを求めた事案である。なお、旧分会は、原審口頭弁論終結後の令和6年7月27日、解散決議により解散した。

原審は、旧分会の上記解散によりその訴訟が当然に被控訴人地本に承継されたものと認めた上、被控訴人らの請求（旧分会に係る請求を含む。以下同じ。）をいずれも認容し、これを不服とする控訴人が、本件控訴を提起した（なお、控訴人においては上記承継に係る処理に異議はないものと解される。）。

2 前提事実

次のとおり補正するほか、原判決の「事実及び理由」の第2の2に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決3頁9、10行目の「労働組合」を「各労働組合」に改める。
- (2) 原判決3頁17、18行目の「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」を「のとおり、原審口頭弁論終結後の令和6年7月27日、解散した」に改める。
- (3) 原判決4頁8行目末尾に改行して次を加える。
「(ウ) 年次有給休暇の請求手続について、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申込簿に所定事項を記入の上会社に届け出こととする（基本協約58条1項、就業規則76条1項）。」

前項によれない場合で、年休を請求するときは、原則として前々日までに所定の手続をとることとする（基本協約58条2項、就業規則76条2項）。」

- (4) 原判決7頁1行目の「経緯」の次に「等」を加え、23行目の「口頭弁論終結後」を「原審口頭弁論終結後」に改め、24行目の「解散決議」の次に「(労組法10条2号)」を加え、26行目から8頁1行目にかけての「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」を「これを受けて、原審裁判所は、旧分会に係る訴訟が当然に被控訴人地本に承継されたものと認めた（これについて、旧分会及び被控訴人ら並びに控訴人及び参加人は、格別異議を述べていない。）上、同年1月28日、原判決を言い渡した」に改める。

3 爭点並びに争点に関する当事者及び参加人の主張

後記4に「当審における当事者等の主張の要旨」を付加するほか、原判決の「事実及び理由」の第2の3に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決11頁23行目の「(1年)」を「(1年)中」に、12頁7行目の「不当労行動行為」を「不当労働行為」にそれぞれ改める。

4 当審における当事者等の主張の要旨

(1) 控訴人

原判決は、以下の各点において、誤っており、取り消されるべきである。

ア 本件事案の捉え方を誤っている点

(ア) 原判決は、義務的団交事項を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した上で、本件団交事項の解決が団交とは別個の手続によるものとされており、同手續で団交と同程度の実質的な協議が行われる場合には、参加人は当該手續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交を拒否することも許されると解する余地があるとの判断枠組みを示しており、本件を、参加人が、幹事間折衝等の手続によるべきことを理由に、全く団交に応じないことが許されるかが争われている事案であると捉えているが、本件は、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、まずは幹事間折衝を行い、それでも解決ができなかったときには協約改訂交渉又は新賃金等交渉の場で協議するまで団交を延期することが許されるかという、幹事間折衝を経る場合の団交の開始時期に関わる問題について争われた事案であって、原判決は、事案を捉え違えており、本件の本質を全く理解していない。

そして、団交の時期の設定の問題は、他の団交の実施条件の設定と同様に、基本的に労使自治に委ねられる問題であり、労使慣行に基づく合理的なものである限りは否定されるべきものではないところ、参加人においては、被控訴人組合を含めて4つの労働組合が併存していることから、基本協約等の解釈及び適用に関する事項については4つの労働組合とまとめて協議する必要があるため、基本協約250条において上記事項を団交事項から除外しつつ、本件労使慣行に基づき、労使協議（幹事間折衝）の場を設け、幹事間折衝では解決することができない場合に、協約改訂交渉又は新賃金等交渉の場で4つの労働組合が同時に協議をすることができる仕組みを採ったものであり、当該仕組み自体は、後記イのとおり、極めて合理的なものである。

(イ) 控訴人は、義務的団交事項について、基本協約250条において団交事項として列記されていないことのみをもって参加人が団交に応ずる義務を免れることはないという前提で、本件団交事項については、本件労使慣行の存在に照らし、基本協約250条において団交事項として列記されていないものであることからして、参加人が、協定改定交渉又は新賃金等交渉とは別に速やかに団交に応ずる義務はない旨を主張するものである。

そして、参加人は、本件団交事項について、12月19日団交申入れを受けて平成29年1月24日に開催された幹事間折衝の際に、協約改訂交渉の場で議論することを呼び掛けていたほか、同年2月3日付け団交申入れを受けて同月27日に開催された幹事間折衝の際に、「個別に団体交渉は開催しない。しかし、今回の新賃金等交渉の場での組合からの議論を妨げるものではない。」と述べ、また、同年3月9日付け団交申入れを受けて同年4月13日に開催された幹事間折衝の際に、平成29年度協約改訂交渉の場で議論があれば妨げないなどと述べており、協約改

訂交渉又は新賃金等交渉で議論する姿勢を明確に示していたのであるから、本件が通常の団交拒否の事案でないことは明らかである。

イ 参加人における労働組合との協議の仕組みの合理性を無視している点

参加人は、本件各団交申入れ当時には、被控訴人組合を含む4つの全ての労働組合と同一の内容で基本協約を締結し、中立保持義務の観点から、基本協約の改訂に当たっては、全ての労働組合と同時期に団交を行う必要があるため、全ての労働組合との間で毎年度協約改訂交渉を開催し、その交渉の場において基本協約等の改訂及び解釈・適用に関する事項を議論していたほか、毎年度開催される新賃金等交渉でも、基本協約等の解釈及び適用に関する事項を議論していた。具体的には、参加人は、①基本協約250条において団交事項を6項目に限定し、基本協約等の解釈及び適用に関する事項を団交事項から除外しつつ、②基本協約等の解釈及び適用に関する事項については、参加人と被控訴人組合との関係では、まず幹事間折衝において協議を行い、幹事間折衝において落着しない場合には、協約改訂交渉又は新賃金等交渉の場で団交として協議を行い、③組合員個人との関係では、基本協約の定めるところにより、組合員個人の苦情は苦情処理会議で取り扱うという仕組みを探っており、上記②の取扱いは、参加人と被控訴人組合との間では、後記ウのとおり、本件労使慣行として定着し、また、参加人と他の3つの労働組合との間でも、同じ内容の労使慣行が成立していた。このように、基本協約250条及び本件労使慣行に基づく幹事間折衝や苦情処理会議といった労使協議制は、4つの労働組合を有する参加人が、中立保持義務に反することなく、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、被控訴人組合と交渉して解決するための仕組みとして、極めて合理的なものである。

しかるに、原判決は、幹事間折衝を単なる団交の代替手続と位置付けているが、上記のような労使協議制の意義を全く検討しておらず、その合理

性を看過しているほか、労働協約が安定的な労使関係を維持するために重要な機能を有していることを全く理解していない。

ウ 本件労使慣行が成立していたと認定していない点

(ア) 原判決は、本件労使慣行を民法92条による法的効力を有する労使慣行であるとした上で、「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」という要件が備わっていないとして、本件労使慣行の成立を否定したが、本件労使慣行は、労働協約である基本協約250条と一体となって同条の解釈を補完するものであり、「労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与える場合」のものと位置付けるべきものであるから、本件労使慣行の成立に民法92条の要件が必要であるとした原判決の判断は誤っている。

そして、被控訴人組合と参加人との間においては、基本協約等の解釈及び適用に関して問題が生じた場合には、直ちに団交を開催するのではなく、まず労使双方の担当者による幹事間折衝を開催する運用が平成4年あっせん案の受諾以降されており、また、幹事間折衝で落着しない場合は、協約改訂交渉又は新賃金等交渉において議論する取扱いが参加人の発足後30年以上にわたり継続して行われてきたものであって、平成24年2月に別件団交申入れがされるまで、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、幹事間折衝で落着しない場合に、協約改訂交渉又は新賃金等交渉とは別の時期に被控訴人らから団交申入れがされ団交が行われたことはなかった。したがって、被控訴人組合と参加人との間においては、遅くとも平成24年2月の別件団交申入れがされた頃までには、「労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与える場合」のものという意味での本件労使慣行が成立していたというべきである。また、そうすると、本件労使慣行を破棄する合理性や必要性は認められないから、別件団交申入れによって本件労使慣行が破棄されたとは認め

られない。

- (イ) また、仮に、本件労使慣行の成立に民法92条の要件を要するとしても、本件労使慣行はその要件を備えている。原判決は、被控訴人らが、別件団交申入れ以降、協約改訂交渉又は新賃金等交渉とは別の時期に団交の申入れをしたことをもって、被控訴人らが幹事間折衝後の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旨判断しているが、被控訴人らは、上記のとおり、別件団交申入れをするまでは、20年間にもわたり、幹事間折衝で落着しない場合には協約改訂交渉又は新賃金等交渉において議論するとの取扱いを明示的に排除・排斥したことはなかったのであって、原判決は、このことを看過している。
- (ウ) なお、本件労使慣行が成立していないとしても、参加人においては、上記のとおり、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、幹事間折衝で落着しない場合には協約改訂交渉又は新賃金等交渉の団交で議論するという取扱いが長年にわたって続いている、かつ、そのような取扱いは合理的なものであったから、参加人が、従前の例に従って、本件各団交申入れに対して直ちにこれに応ずることなく、その後の協約改訂交渉又は新賃金等交渉において本件団交事項について議論したことについては、正当な理由がないといえないことは明らかである。
- (エ) 加えて、本件においては、4回にわたる本件各団交申入れがされる都度、幹事間折衝が実施され、これらの幹事間折衝において、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当たらないとして、協約改訂交渉で議論することを呼び掛けたり、年休の場合にも診断書の提出を求める根拠や診断書の使用目的等を説明したりしていた。そして、最後の幹事間折衝が行われた平成29年4月13日から約4か月後の同年8月23日に開催された平成29年度協約改訂交渉やその後の新賃金

等交渉及び協約改訂交渉において繰り返し本件団交事項についての協議がされており、また、本件各団交申入れやこれを受けた幹事間折衝が行われていた間の同年3月6日に実施された平成29年度新賃金等交渉において、参加人が、予定された議題以外の事項について議論を行わないかと呼び掛けるも、被控訴人組合において本件団交事項について議論を持ち出すことはなかったのであって、これらの事情に照らせば、上記の正当な理由がないといえないことは一層明らかである。

エ 幹事間折衝が機能していないとした点

(ア) 原判決は、前記アのとおり、本件事案の捉え方を誤った結果、幹事間折衝について、これを団交の代替手続であると位置付けた上、団交と同程度の実質的な協議が行われる必要があると判断しているが、本件労使慣行の下においては、基本協約の適用及び解釈に関する事項については、幹事間折衝で落着しない場合には、後の協約改訂交渉又は新賃金等交渉において議論することが予定されていたのであるから、幹事間折衝は団交の代替手続ではなく、ここで団交と同程度の実質的な協議が行われる必要まではない。

(イ) また、上記の点を措くとしても、原判決には事実誤認がある。すなわち、原判決は、12月19日団交申入れを受けて平成29年1月24日に開かれた幹事間折衝において、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の論拠等を説明することはなかったなどと認定したが、参加人は、本件各団交申入れを受けて開催された幹事間折衝において、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の論拠等について十分な説明を行っているから、原判決の認定は誤っている。

(2) 参加人

参加人が本件各団交申入れに応じなかつたことについては「正当な理由」があり、原判決は、以下の各点において、誤っており、取消しを免れない。

ア 本件を単純な団交拒否の事案と捉えた点

本件の本質は、基本協約等の適用及び解釈に関する団体交渉について、例年8月ないし9月に行われる協約改訂交渉及び例年2月ないし3月に行われる新賃金等交渉という併せて2回の期間に開かれる団交時に集中して行い、それ以外の場合においては労働組合は苦情処理手続や幹事間折衝という団体交渉の補完手続で協議することができるという、労使合意の上で協約化され、慣行化された団体交渉のルールの適法性の当否である。しかるに、原判決は、本件を単純な団交拒否の事案と捉え、労働協約の規定列举事由以外については団体交渉を一切拒めると解すれば義務的団交事項を保障した法の趣旨から妥当でない、との理由によって、本件の結論を導くという誤りを犯している。

イ 本件労使慣行が成立していないとした点

(ア) 本件労使慣行は、特定の団交事項について、団体交渉開催時期を特定したにすぎないものであり、団体交渉のルールに関わる慣行である。基本協約250条は、基本協約等の適用及び解釈に関する事項を団交事項として規定していないが、これは、基本協約等の適用及び解釈に関する事項を団交事項から確定的永続的に排除するという趣旨のものではなく、当該事項の団体交渉時期を協約改訂交渉又は新賃金等交渉の時期に集中して開催し、それ以外の場合においては労働組合は苦情処理会議や幹事間折衝という団体交渉の補完手続で協議を行うことができる旨を定めたものと解される。参加人には4つの労働組合が存在し、本件当時、いずれの組合とも同一内容の協約を締結していたことから、参加人においては、これらの全ての労働組合に対して中立保持義務を負い、基本協約等に係る統一的適用及び統一的解釈が必要となり、本件労使慣行の必要性は高い。また、本件労使慣行は、平成4年のあっせん案受諾を契機として開始されており、その内容には優に合理性が認められる。

このように、基本協約 250 条及び本件労使慣行には必要性及び合理性が高度に認められるにもかかわらず、原判決は、これらを一切鑑みることなく、基本協約 250 条を無効とする誤りを犯している。

(イ) 原判決は、本件労使慣行が成立しているかどうかを検討するに当たり、民法 92 条による慣行に該当するか否かのみを検討し、これを否定したが、民法 92 条による慣行に該当しない慣行であっても、一定の効果を生じせしめる慣行（慣行的事実）は存在するところ、本件当時、基本協約等の適用及び解釈に関する問題について、2つの期間においてのみ集中的に団交を行うという慣行的事実が集積していたことは、「正当な理由がない」ことという規範的要件に係る評価障害事実の一つとして、重要な意味を有する。

また、本件労使慣行は、平成 4 年のあっせん案受諾以降、20 年もの長期にわたり継続してきたものであり、遅くとも平成 24 年 2 月までには、民法 92 条の要件に該当し、事実たる慣習として法的拘束力を持つ労使慣行として成立していた。そして、本件労使慣行については、その後破棄されてはいないから、参加人が本件各団交申入れに応じなかつた当時において、民法 92 条による慣行として存在し続けていた。

以上のとおり、本件労使慣行は、民法 92 条による慣行又は少なくとも「慣行的事実」としての慣行として存在しており、これらに反する原判決の判断は失当である。

ウ 苦情処理手続が団体交渉の補完手続たり得ず、被控訴人組合側が参加人からの苦情処理会議開催の要請を拒否したという事実が本件の団交拒否の正当理由として認められないとした点

原判決は、苦情処理手続について、その制度の内容及び運用の実態について何ら判断することなく、その規定の一部を捉えてこれを著しく軽視するが、苦情処理会議では、基本協約等の適用及び解釈に関する内容を含め、

団体交渉と同等の実質的な議論が行われており、そのような実態について何ら判断することなく、「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はできない」などとした原判決の判断は失当である。

そして、本件におけるA組合員の苦情申告が基本協約等の適用及び解釈に関わる可能性があると認識した参加人が苦情処理手続を再開することを団交に先んじて要請することは当然であり、そのような参加人の対応の正当性は明らかである。

エ 幹事間折衝において団交と同程度の実質的協議がされていないとした点

本件は、前記アのとおり、団体交渉について、その開催時期を特定した本件労使慣行の是非が問われるべき事案であるから、幹事間折衝が団交と同程度の議論がされる場（団交の代替の場）として機能しなくとも、後に協約改訂交渉又は新賃金等交渉において団交の開催が保障されていることを踏まえた説明の場として機能していれば足り、幹事間折衝が現にそのような場として機能していれば、本件労使慣行と併せて、団交拒否の正当な理由として必要十分である。

そして、本件における平成29年1月24日開催の幹事間折衝及び同年2月27日開催の幹事間折衝の経緯からすれば、参加人は、被控訴人組合に対し、幹事間折衝の場において被控訴人組合側からの申入れ事項について個別具体的に回答し、その回答の根拠についても具体的に説明し、後に行われる団交に向けての実質的なやり取りもされたものと認められるから、後に協約改訂交渉又は新賃金等交渉において団交の開催が保障されていることを踏まえた説明の場として、幹事間折衝が機能していたことは明らかである。

(3) 被控訴人ら

ア 控訴人及び参加人は、参加人が定期的に実施予定の他の団交の時期まで

の開催の延期を求めたもので、団交申入れの拒否はしていないと主張する。

しかし、参加人の担当者は、本件各団交申入れに対し、幹事間折衝の場で、基本協約250条に該当しないので団交事項としては取り扱わないとしたしか回答しておらず、参加人は団交申入れを拒否したというべきである。また、参加人は、基本協約250条は、被控訴人らが1年ごとに自主的判断に基づいて締結した労働協約であるから労使自治により許容され、団交開催の時期を特定するルールに過ぎないと主張するが、そのような主張は、参加人の便宜を優先し、団体交渉権が憲法及び労組法により特に保障された重要な権利であることを理解しないものであり、失当である。義務的団交事項を労働協約により制限することは許されない。

イ 控訴人及び参加人は、基本協約250条及び本件労使慣行に基づく幹事間折衝や苦情処理会議といった労使協議制は、4つの労働組合を有する参加人が、中立保持義務に反することなく、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、被控訴人組合と交渉して解決するための仕組みとして、極めて合理的なものであると主張する。しかし、中立保持義務は、誠実に団体交渉を行うべきことを使用者に義務付け、健全な団交を助成し、労使協議を活発化させることにその趣旨がある。使用者から提案をし、又はルールの変更を求める場合には、中立保持義務の観点からは各組合に対して公平にアプローチすべきことは当然であり、中立保持義務をもって労働組合である被控訴人らからの団交申入れの拒否を正当化することはできないというべきである。

ウ 控訴人及び参加人は、参加人においては団交開催に関する労使協議の方法として本件労使慣行が成立しているから、本件各団交申入れに対し団交の開催を拒んだことには正当な理由があると主張する。しかし、被控訴人らにおいては、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

を行わないという慣行があると認識しておらず、そのようなことを了承した事実もなく、だからこそ、その時期以外にも、基本協約の解釈及び適用に関する団交事項に基づく団交の申入れを重ねてきたのであり、上記主張は失当である。

エ 控訴人及び参加人は、本件労使慣行の下においては、幹事間折衝は団交の代替手続ではないので、ここで団交と同程度の実質的な協議が行われる必要まではなく、この点を措くとしても参加人は、本件各団交申入れを受けて開催された幹事間折衝において、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の論拠等について十分な説明を行っていると主張する。しかし、本件の幹事間折衝の議題のうち、基本協約の解釈及び適用として直接問題となったのは、基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるのかという点であったところ、参加人は、「欠勤」の定義は回答したもの、その解釈や運用について被控訴人らが当然に抱く疑問に対して十分な説明をせず、昭和63年解説書からの解釈の変遷、その内容や理由の合理性等を示さなかった。したがって、仮に幹事間折衝が「説明の場」だとしても、参加人の対応は十分な説明をしたとは言い難いものであって、上記主張は失当である。

オ 苦情処理手続について

参加人は、原判決が、苦情処理手続について、その制度の内容及び運用の実態について何ら判断することなく、その規定の一部を捉えてこれを著しく軽視するが、苦情処理会議では、基本協約等の適用及び解釈に関する内容を含め、団体交渉と同等の実質的な議論が行われているなどとして論難する。しかし、苦情処理会議は、団体交渉と異なり、使用者に誠実交渉義務が課されることなどの法的担保がなく、団体交渉とは質的・制度的に全く異なるものであって、苦情処理会議の存在をもって団体交渉に代替すべきものと取り扱う考え方自体が不当・不合理であり、実際にも、参加人に

よる却下が大半を占めるなど、団交の代替、労使協議の場として機能している実態はない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、参加人が本件各団交申入れに応じなかつたことについて労組法7条2号にいう「正当な理由」はなく、これらの団交拒否は不当労働行為に当たるものと認めるのが相当であり、これを否定した本件命令については違法があり、取り消されるべきものであって、被控訴人らの請求は理由があるものと判断する。

その理由は、次のとおり補正し、後記2に当審における控訴人及び参加人の主張に対する判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」の第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決14頁19行目の「団交事項にも」の次に「直ちには」を加える。
- (2) 原判決15頁5行目の「において」の次に「、団体交渉権保障の趣旨に反しないと認められる規定を置くことなく」を加える。
- (3) 原判決15頁11行目末尾に「加えて、本件団交事項が上記のとおり義務的団交事項に当たるものである限り、本件各団交申入れについては、論理的に、本件団交事項を基本協約250条所定の事項に加えるべきであるということについての申入れを含むものと解されるから、本件団交事項については、同条が定める「この協約の改訂に関する事項」に当たるものとみることができる。」を、17行目の「許されない」の次に「上、本件団交事項自体、基本協約250条所定の事項に当たるものとみることができる」をそれぞれ加える。
- (4) 原判決22頁18行目の「解される」を「解されるところ、本件労使慣行が団体交渉のルールとして団体交渉権について一定の制約を課すものである以上、労働協約における規定の欠缺を補うに足りる程度のものであることが求められるものというべきであるから、労使慣行としての成否については、

これに即して判断するのが相当である」に改める。

- (5) 原判決25頁19行目の「団交を申し入れ」から20行目末尾までを「書面（Y1組合申第14号。）により団交申入れ（12月19日団交申入れ）をした。上記書面には、回答を求める事項として、「1. 労働協約37条にある「欠勤」の意義を明らかにすること。2. 年休の取得申請に関して、「事由」は必要ないと考えるが貴側の認識を明らかにすること。3. 勤務発表で確定した「年休」に対して診断書の提出を求める根拠を明らかにすること。4. 診断書の使用目的を明らかにすること。5. 診断書の提出を拒んだ場合、勤務発表で確定した「年休」の勤務認証は変更になるのか明らかにすること。6. A組合員が、「労働協約・就業規則の解釈」にかかる苦情申告をしたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。7. 新幹線地方本部が、「労働協約（37条及び272条）の運用」に関する団体交渉開催を求めて申し入れたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。8. 幹鉄事は、団体交渉の開催を拒否した後、一度開催を拒否した苦情処理会議を開催したいとY2地本に申し出てきた。その理由を明らかにすること。」と記載されていた。」に改める。

- (6) 原判決25頁22行目の「参加人は」から26頁1行目末尾までを「この席で、参加人の人事部勤労課担当課長であるB1（以下「B1課長」という。）は、被控訴人組合で団体交渉に関する幹事を務めるB2業務部長（以下「B2業務部長」という。）に対し、12月19日団交申入れに係る申入れ事項についてはいずれも基本協約250条所定の団交事項に該当しないとして団交の開催を拒否した上、①基本協約上の「欠勤」の定義については、基本協約34条8号（就業規則53条8号）にあるとおり、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合である、②年休申請については、基本協約58条（就業規則76条）にあるとおり、年次有給休暇申込簿に所定の事項を記入の上、会社に届け出るものである、③Aに対し診断書の提出を求めた根拠は、Aが傷

病により継続して 5 日を超えて欠勤したためであり、基本協約 37 条 2 項(就業規則 56 条 2 項)に基づくものであると回答したが、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、以前の解釈からの変遷の理由やその合理性等を説明することはなかった。

また、B1 課長は、④診断書の使用目的について、「傷病は会社としても休みと認めざるを得ない事情であると考えるが、休みが 5 日を超えて長期にわたるような場合には会社としても休養見込期間を把握して要員手配を行う必要があり診断書が必要となること、こうした事情から虚偽申告防止のためにも診断書は必要と考えていること、また、会社としては、そもそも年休はできるだけ公平に付与したいと考えているが、年休を優先的に付与するかどうかの判断材料として診断書を求めている面もある。」と回答し、⑤診断書の提出と勤務認証の処理とは切り離して考えるものであり、勤務認証は変えないこと、⑥A 社員の提出した苦情申告票の内容に基づき、幹事間で事前審理を行い、「疑義はなく却下」という結果になったと聞いていること、回答を求められた事項の「7.」及び「8.」については、いずれも地方において既に伝えたとおりであることを説明した。」に改める。

- (7) 原判決 26 頁 8 行目の「行われたが」から 10 行目末尾までを「行われた。その席で、B1 課長は、B2 業務部長に対し、本件について個別の団交には応じないが、新賃金等交渉の場での被控訴人組合からの議論を妨げるものではない旨を述べ、これに対し、B2 業務部長は、新賃金等交渉は飽くまで「賃上げ」の議論をするものであり、今回の件について話すつもりはない旨を述べた。また、B1 課長は、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について、被控訴人組合が「年次有給休暇は欠勤には当たらぬ」旨が記されているものとして指摘した昭和 63 年の解説書(「就業規則の解釈と運用」と題するもの。)についてはその作成時(昭和 63 年当時)と現在とでは就業規則の内容が異なっており、当時の解説書に基づいて議論をす

る考えはない旨、現在では「欠勤」の中には年休が含まれると解釈しており、そのことに尽きる旨を述べるとどめ、その論拠等を説明することはなかつた。さらに、B1課長は、B2業務部長に対し、Aの苦情申告については労働協約の解釈・適用に関わる問題であり、団体交渉ではなく地方で苦情処理を提案している旨回答し、苦情処理会議に応ずるよう促したが、B2業務部長は、「これに応じなかった。」に改める。

(8) 原判決26頁10行目末尾に改行の上、次を加える。

「オ 平成29年度新賃金等交渉とこれにおける参加人の対応

平成29年3月6日、平成29年度新賃金等交渉が実施され、交渉時間として3時間45分が確保されていたのに対し、予定の申入れに関する議論は2時間55分程度で終了した。B1課長は、被控訴人組合に対してその他の内容についても議論を行わないかと呼び掛けたが、被控訴人組合側が本件団交事項に関する議論を持ち出すことはなく、また、参加人側も、本件団交事項に関する説明等を行うことはなかった。同月9日、同月16日及び同月24日にも、平成29年度新賃金等交渉が行われたが、それらの際にも、本件団交事項に関する議論や参加人側からの説明等がされることとはなかった。」

(9) 原判決26頁11行目の「オ」を「カ」に、18行目の「行われたが」から21行目末尾までを「行われ、その席で、B1課長は、B2業務部長に対し、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から団体交渉を開催する考えはない旨を改めて述べた上、平成29年度協約改訂交渉の場で議論があれば妨げない旨等を述べ、また、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については、前記エの解説書は過去の就業規則についてのものであり、過去の資料を基に議論をする考えはない旨、現在の就業規則に基づく部内用の解釈資料は存在するが、部内用の資料であり、詳細について明らかにする考え方を説明するにと

どめ、その論拠等を説明することはなかった。これらに対し、B2業務部長は、参加人と被控訴人組合との間で基本協約の解釈に違いがあることが明らかになっているのであるから、団体交渉で議論する必要がある旨、まして、参加人において現在の就業規則についての解釈の資料があるとするも、それが被控訴人組合には明らかにされていないから、団体交渉においてはっきりさせるべきである旨等を述べた。」にそれぞれ改める。

(10) 原判決28頁8行目の「ウからオまで」を「ウ、エ及びカ」に改める。

2 当審における控訴人及び参加人の主張に対する判断

(1) 当審における控訴人の主張について

ア 控訴人が、原審において、「参加人が本件各団交申入れに応じなかつたこと」を前提に、「基本協約250条は団交事項を限定したものであり、本件団交事項が同条の団交事項に該当しないこと」等を理由として、「参加人が本件各団交申入れに応じなかつたこと」には労組法7条2号の「正当な理由」がある旨を主張していたことは、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」の第2の3の(被告の主張)欄の(1)に記載のとおりであるところ、本件団交事項が労働者の労働条件その他の待遇に関する事項として義務的団交事項に当たるものと認められ、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、被控訴人ら及び旧分会と参加人との間ににおける団交事項となるべきであることなどは、原判決(「事実及び理由」の第3の1(2))を補正の上引用して認定説示したとおりである。

イ これに対し、控訴人は、当審において、「義務的団交事項について、基本協約250条において団交事項として列記されていないことのみをもって参加人が団交に応ずる義務を免れることはない」という前提で、本件団交事項については、本件労使慣行の存在に照らし、基本協約250条において団交事項として列記されていないものであることからして、参加人が、協約改訂交渉や新賃金等交渉とは別に速やかに団交に応ずる義務はない旨を

主張するものである」（前記第2の4(1)ア(イ)）とし、その上で、前記第2の4(1)のとおり、被控訴人組合と参加人との間においては、遅くとも別件団交申入れがされた頃までには「労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与える場合」のものという意味での本件労使慣行（「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、それでも落着しない場合には、協約改訂交渉又は新賃金等交渉で議論が行われる」というもの）が成立していたというべきであり、仮にその成立が認められないとしても、参加人においては、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、幹事間折衝で落着しない場合には協約改訂交渉又は新賃金等交渉の団交で議論するという取扱いが長年にわたって続いており、かつ、そのような取扱いは極めて合理的なものであったから、参加人が、従前の例に従って、本件各団交申入れに対して直ちにこれに応じなかつたことについては、参加人が、本件各団交申入れがされる都度実施された幹事間折衝において、本件団交事項について協約改訂交渉で議論することを呼び掛けたり、年休の場合にも診断書の提出を求める根拠や診断書の使用目的等、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について十分な説明を行ったりし、さらに、その後の協約改訂交渉又は新賃金等交渉において本件団交事項について議論したことなどの事情に照らせば、正当な理由がないといえないことは明らかである旨等を主張する。

ウ(ア) そこで検討するに、まず、本件労使慣行の成否については、本件証拠上認められる平成4年あっせん案の受諾以降の事実経緯に照らし、被控訴人組合と参加人との間に民法92条による慣行として本件労使慣行が成立していたものとは認められないことは、前記引用に係る原判決の「事実及び理由」の第3の2(2)において認定説示したとおりであり、この点に関する控訴人の主張（前記第2の4(1)ウ(イ)）は、上記認定説示を左右するものではなく、採用することができない。

(イ) これに対し、控訴人は、本件労使慣行について、労働協約である基本協約 250 条と一体となって同条の解釈を補完するものであり、「労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与える場合」のものと位置付けられるべきものであるとして、本件労使慣行の成立には民法 92 条の要件を要しない旨主張する(前記第 2 の 4(1)ウ(ア))。しかしながら、控訴人の主張に係る本件労使慣行は、その内容からして、被控訴人組合と参加人との団体交渉のルールとして被控訴人組合の団体交渉権の行使に一定の制約を課すものであるところ、使用者が、労働協約として書面で合意することなく、専ら労使慣行に依拠して上記のようなルールの存在を主張することは、団体交渉権保障の観点からして、容易に認められるべきものとは解し難い。そして、本件労使慣行については、労働協約における規定の欠缺を補うに足る労使慣行としての成否が問われるべきであるから、「労働協約や就業規則の不明確な規定に具体的な意味を与える場合」のものと位置付けられるとはいひ難く、したがって、控訴人の上記主張は直ちに採用することができない。

(ウ) さらに、控訴人は、前記のとおり、仮に、本件労使慣行の成立が認められないとしても、参加人においては、基本協約等の解釈及び適用に関する事項について、幹事間折衝で落着しない場合には協約改訂交渉又は新賃金等交渉の団交で議論するという取扱いが長年にわたって続いているり、かつ、そのような取扱いは極めて合理的なものであったから、参加人が、従前の例に従って、本件各団交申入れに対して直ちにこれに応じなかつたことについては、正当な理由がないとはいえない旨等を主張する(前記第 2 の 4(1)イ、ウ(ウ)(エ)、エ)。

確かに、4つの労働組合を有し、例年一定の時期に協約改訂交渉及び新賃金等交渉を相応の回数をもって実施している参加人において、本件団交事項のような基本協約等の解釈及び適用に関する事項に係る協議を

協約改訂交渉又は新賃金等交渉においてのみ行うこととすることには、一定の合理性が認められることは否定し難いところであり（もっとも、そのことは、基本協約 250 条所定の団交事項についても当てはまるものであるといえる。）、本件における参加人の本件各団交申入れに対する対応（参加人が本件各団交申入れに応じなかったこと）については、それが実質的に被控訴人らの団体交渉権の行使を妨げるものとはいえないものであれば、直ちには正当な理由がないとまではいえないものと解される。

しかしながら、本件証拠上認められる本件各団交申入れに係る事実経緯（補正の上引用する原判決の「事実及び理由」の第 3 の 3(1)）によれば、参加人（B1 課長）は、本件各団交申入れを受けてそれぞれ行われた幹事間折衝において、本件団交事項については基本協約 250 条所定の団交事項には該当しないことを理由として団交には応じない旨を明言し続け、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（なお、当該解釈自体は、「欠勤」という語の一般的用例に反し、基本協約等の各該当規定（前記引用に係る原判決の「事実及び理由」の第 2 の 2(3)ア）の文理にも沿わないものといえる。）についてはその具体的な論拠を説明しないという姿勢を貫き、特に 3 月 9 日団交申入れを受けて行われた幹事間折衝においては、現在の就業規則に基づく部内用の解釈資料の存在を認めるも、その詳細について明らかにする考えはないなどとしていたことが認められるところ、このような幹事間折衝における参加人の対応は誠実さを欠くものというべきであって、上記の各幹事間折衝については、本件団交事項について団交と同程度の実質的な協議が行われたものとみることができない（前記引用に係る原判決の「事実及び理由」の第 3 の 3(2)参照）上、控訴人が主張する「後の協約改訂交渉又は新賃金等交渉で議論することが予定されていた」ものとしての機能を果たし

たものと認めることもできないというべきであるから、控訴人の上記主張は失当であり、採用することができない（なお、控訴人は、参加人においては、本件各団交申入れを受けて開催された幹事間折衝において、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の論拠等について十分な説明を行っている旨主張するが（前記第2の4(1)エ(イ)）、同主張は、上記認定に照らし、採用することができない。）。

なお、上記の本件各団交申入れに係る事実経緯によれば、参加人（B1課長）は、上記の各幹事間折衝において、本件団交事項については協約改訂交渉ないし新賃金等交渉の場で議論があれば妨げない旨を述べ、さらに、平成29年3月6日に実施された平成29年度新賃金等交渉においては、予定の申入れに関する議論の終了後、被控訴人組合に対してその他の内容についても議論を行わないかと呼び掛けたこと等が認められるが、それらの事実は、本件証拠上、参加人が、結局、協約改訂交渉又は新賃金等交渉の場等においても基本協約等の「欠勤」に年休が含まれるという参加人の解釈についての論拠等の説明を尽くしたものとは認められない以上、直ちに上記の認定説示を左右するものではない。

また、仮に本件労使慣行が成立していたものと解する余地があるとしても、団交と同程度の実質的な協議が行われたものとみることができないこと等は上記説示のとおりである。

エ 他に控訴人が種々主張する点を考慮しても、以上の認定判断は左右されない。

(2) 当審における参加人の主張について

ア 参加人は、当審において、前記第2の4(2)ア、イ及びエのとおり主張して、原判決を論難するが、前記(1)の認定説示に照らせば、それらの主張にいずれも理由がないことは明らかである。

イ また、参加人は、前記第2の4(2)ウのとおり主張するが、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もできないことは、先に原判決（「事実及び理由」の第3の4）を引用して説示したとおりであって、上記主張は採用することができない。

ウ 他に参加人が種々主張するところを検討しても、以上の認定判断は左右されない。

3 結論

よって、原判決は相当であって、本件控訴はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第9民事部