

令和8年1月15日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

令和7年（行ウ）第22号 労働委員会救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和7年10月27日

判決

原告	X会社
被告	大阪府
同代表者兼処分行政庁	大阪府労働委員会
被告補助参加人	Z組合

主文

- 1 本件訴えのうち、大阪府労働委員会が、同委員会令和5年（不）第67号事件について、令和7年3月10日付けでした命令の主文第1項の取消しを求め
る部分を却下する。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 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

大阪府労働委員会が、同委員会令和5年（不）第67号事件について、令和7年3月10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

被告補助参加人は、処分行政庁に対して、不当労働行為救済命令を申し立てて、原告が団体交渉において誠実に対応しなかったこと及び団体交渉の申入れに応じなかったことが、いずれも不当労働行為に当たると主張したところ、処分行政庁は、令和7年3月10日、原告の対応が不誠実団交及び団体交渉拒否であって、いずれも不当労働行為に当たるとして、原告に対し、団体交渉に誠実に応じるべきこと等を命ずる救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発

した。

本件は、原告が、被告を相手として、本件救済命令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、一般貸切旅客自動車運送事業等を目的とする株式会社である。

イ 処分行政庁は、労働組合法（以下「労組法」という。）に基づき設置された、不当労働行為事件の審査、労働争議のあっせん、調停及び仲裁等を行う被告に所属する行政機関である。

ウ 被告補助参加人は、個人加盟の労働組合である。

(2) 被告補助参加人による団体交渉申入れ

ア A 1 に対する試用期間満了通知等

原告は、令和5年6月頃、訴外A 1（以下「A 1」という。）との間で、試用期間3か月とする雇用契約を締結したが、同年9月14日付けで、A 1 に対し、本採用を見合わせ、試用期間満了日（同月27日）をもって、雇用契約を終了することに決定した旨の試用期間満了予告通知をし、更に、同月19日付け解雇理由証明書を交付した。

イ 被告補助参加人による団体交渉申入れ

被告補助参加人は、令和5年9月19日付けで、原告に対し、A 1 が被告補助参加人に加入したことを通知するとともに、①同月14日付け解雇の撤回及び正社員としての雇用、②就業規則の事前送付、③組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、④合意内容を協定書化することを要求事項とする団体交渉の申入れをした。

被告補助参加人は、更に、同月22日付け及び同月27日付けで、原告に対し、上記①～④とともに、⑤社会保険を当面の間延長することを要求事項とする団体交渉の申入れをした（以下、上記①の要求事項を「要求事

項①」といい、他もこの例による。)

ウ 原告代理人による受任通知及び書面回答

原告代理人弁護士B（以下「原告代理人」という。）は、令和5年10月2日付けで、被告補助参加人に対し、受任通知を送付し、更に、同月5日、被告補助参加人に対し、事情説明書及び回答書を送付した。同書面には、A1を解雇した理由及び解雇撤回には応じられない旨が記載されていた。

エ 第1回団体交渉の開催日の決定

被告補助参加人は、令和5年10月9日付け書面で、原告に対し、事実誤認や誤解があると思われる、早期の団体交渉での誠実な話し合いでの解決を望むので、1週間以内の複数の日程候補を提案するよう求めた。この後、日程調整がなされ、同月18日に団体交渉が開催されることとなった。

(3) 第1回団体交渉の開催

令和5年10月18日午後2時頃、被告補助参加人の事務所内において、被告補助参加人の執行委員長であるA2（以下「委員長」という。）、A1及び原告代理人が出席して第1回団体交渉が開催された。同団体交渉は2時間弱行われ、第2回団体交渉の日時を同年11月7日午後2時と定めて、第1回団体交渉は終了となった。

(4) 第1回団体交渉後の経緯

ア 被告補助参加人は、令和5年10月21日付け「資料請求」と題する文書で、原告に対し、タイムカード及び給与明細等を被告補助参加人宛てにメールで送信するよう求めるとともに、原告代理人の第1回団体交渉での言動が、誠実交渉義務に違反する旨指摘した上で、原告代表者の出席を求める旨を伝えた。

イ これに対し、原告代理人は、令和5年10月23日付けで、被告補助参加人に対し、被告補助参加人が求めた資料は既にA1に送付済みであることを回答するとともに、被告補助参加人は第1回団体交渉における原告代

理人の言動について一方的な事実評価、事実の歪曲、誹謗中傷を行っているから、原告及び原告代理人は、被告補助参加人との団体交渉に一切応じず、第2回団体交渉にも出席しないし、A1への解雇も撤回しないことを通知した。

ウ 被告補助参加人は、令和5年10月25日付けで、原告に対し、「団体交渉の日程確認および資料請求」と題する書面を送付して、原告及び原告代理人が第2回団体交渉に出席しないことは許されない、「B氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」などとして、第2回団体交渉に応じるよう求めた。

エ 原告代表者及び原告代理人は連名で、令和5年10月30日、被告補助参加人に対し、「B氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」との言動は、到底交渉の相手方に対する言動ではなく、これ以上交渉はできない状態になったなどとして、今後、一切の団体交渉等に応じない旨返答した。

オ 被告補助参加人は、令和5年11月1日付け及び同月2日付けで、原告に対し、団体交渉に応じないことなどに対して、各抗議文書を送付した。

カ 原告代表者及び原告代理人は、令和5年11月7日の第2回団体交渉に出席しなかった。

(5) 本件救済命令に至る経緯

被告補助参加人は、令和5年11月14日、処分行政庁に対し、不当労働行為救済申立てをし、当該手続において、原告が第1回団体交渉において誠実に対応しなかったこと、原告がその後被告補助参加人との団体交渉に応じなかったことがいずれも不当労働行為に当たると主張した。処分行政庁は、令和7年3月10日、同申立てに基づき、本件救済命令を発した。本件救済命令の主文は、別紙のとおりである。本件救済命令は、同月13日、原告に交付された。

(6) 本件訴えの提起

原告は、令和7年3月27日、本件救済命令の取消しを求める本件訴えを提起した。

(7) 別件訴訟の経緯

A1は、令和5年12月20日、大阪地方裁判所に対し、本件訴訟の原告を被告として、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起した（以下「別件訴訟」という。）。A1及び原告は、令和7年7月25日、①A1及び原告間の雇用契約が令和5年9月27日をもって期間満了により終了したことを確認すること、②原告がA1に対し解決金を支払うこと、③A1はその余の請求を放棄すること、④原告及びA1間に他に何らの債権債務がないことを相互に確認すること、⑤訴訟費用は各自の負担とすることを内容とする訴訟上の和解（以下「別件和解」という。）を成立させた。

3 被告の本案前の主張

別件和解の成立により、本件訴えのうち、本件救済命令の主文第1項の取消しを求める部分の訴えの利益は失われた。

4 本案の争点

(1) 不当労働行為該当性

ア 第1回団体交渉での対応が不誠実団交に当たるか

イ 第2回団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないか

(2) 本件救済命令の主文で「団体交渉に誠実に応じなければならない」としたこと等の違法性

(3) 救済命令の必要性

5 当事者の主張

(1) 争点(1)（不当労働行為該当性）について

ア 争点(1)ア（第1回団体交渉での対応が不誠実団交に当たるか）について

(被告の主張)

原告代理人は、第1回団体交渉において、被告補助参加人の要求に対し、根拠を具体的に説明せず、譲歩できないと述べるのみで、その論拠を示して反論するなどの努力をしているとはいえず、合意達成の可能性を模索していたとはいえない。また、原告代理人は、第1回団体交渉において、原告の意向を被告補助参加人に伝え、被告補助参加人の意向を原告に伝えるだけに終始し、返答や説明を十分に行っておらず、交渉権限を実質的に有していないに等しい。

以上の各点に照らすと、原告代理人の第1回団体交渉での対応は、合意形成に向けて誠実に協議に応じているとはいえず、不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

原告は、第1回団体交渉の前に、被告補助参加人に対し、事情説明書及び回答書を送付して、A1を正社員として雇用しないことの根拠を示している。原告代理人は、第1回団体交渉時に、A1の問題行動に関する事実を口頭で確認していないが、それは多岐にわたる問題行動を口頭で説明することによる時間の浪費を避けるためである。

また、第1回団体交渉で被告補助参加人から出てきた反論については、持ち帰って事実確認をせざるを得ない。

したがって、原告代理人の第1回団体交渉での対応について、不誠実団交に当たるところはない。

イ 争点(1)イ (第2回団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないか)について

(被告の主張)

第1回団体交渉における委員長及びA1の言動により、原告と被告補助参加人とが正常な協議をできない状況になったとは認められない。また、被告補助参加人の令和5年10月21日付け請求書及び同月25日付け請

求書の記載は、被告補助参加人が原告の姿勢や行動に抗議する意図で記載されたものであって、社会的相当性を逸脱しているとはいえない。したがって、原告が、第2回団体交渉に応じなかったことに正当な理由はなく、不当労働行為に当たる。

(原告の主張)

被告補助参加人は、第1回団体交渉で「監禁」と発言したり、笑いながら発言したり、原告代理人が社長と似ていると発言したりするなどしており、また、令和5年10月21日付け請求書や同月25日付け請求書で、原告代理人に対する誹謗中傷を行ったりするなど、社会的相当性を逸脱する行為に及んでおり、もはや正常な協議を行い得る状況にはなかった。したがって、原告が、被告補助参加人との団体交渉に応じないとしたことには正当な理由があり、団体交渉の拒絶は不当労働行為に当たらない。

(2) 争点(2)(本件救済命令の主文で「団体交渉に誠実に応じなければならない」とした事等(違法性)について)

(原告の主張)

本件救済命令の主文第1項は「団体交渉に誠実に応じなければならない」とし、第2項で手交を命じている文書(以下「本件文書」という。)でも「誠実に対応しなかったこと」と記載するように求めている。しかしながら、「誠実」といういかようにもとれる言葉を用いて命令を行っていること自体、原告に不可能を強いるものであり、本件救済命令は、裁量権の逸脱に当たり、違法である。

(被告の主張)

争う。本件救済命令主文の内容は、理由と併せ読めば理解できるものであるから、本件救済命令は、原告に不可能を強いるものでも、労働委員会としての裁量権を逸脱するものでもない。

(3) 争点(3)(救済命令の必要性)について

(原告の主張)

別件訴訟は、本件訴訟提起時において、9回の期日を重ね、証人尋問の準備に入っていた。被告補助参加人による社会的相当性を逸脱した言動、誹謗中傷が行われる団体交渉よりも、別件訴訟による方がはるかに適切な紛争解決となることは明らかである。すなわち、紛争解決にとって被告補助参加人との団体交渉は極めて不適切であり、団体交渉を命じる本件救済命令は必要性がない。

(被告の主張)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 本件訴えの利益について

(1) 判断枠組み

使用者が、労働委員会の救済命令の取消訴訟を提起している場合において、救済命令の発令後に事情の変更があり、救済命令の履行が客観的に不可能となったときや、救済命令が救済の手段方法としての意味を失ったことが客観的に明白となったときは、当該救済命令はその効力を喪失し、当該救済命令の取消しを求める訴えの利益は消滅すると解される（最高裁平成24年4月27日第二小法廷判決・民集66巻6号3000頁参照）。

(2) 本件救済命令主文第1項の取消しを求める部分について

本件救済命令主文第1項は、被告補助参加人の要求事項①～⑤に係る団体交渉の申入れに応じることを命ずるものである。しかるに、要求事項①（解雇の撤回・正社員としての雇用継続）及び要求事項⑤（社会保険の被保険者としての延長）は、いずれもA1が原告の従業員であることを前提とするものであることが明らかである。また、要求事項③（組合加入等を理由とする不利益取扱いをしないこと）も、A1が被告補助参加人に加入したことを契機として、A1に対する不利益取扱いをしないように求めるものであり、A

1が原告の従業員であることを前提としているものと解される。そうすると、上記各要求事項については、別件和解によってA1が原告を退職したことが最終的に確定した後においては、団体交渉の意義が失われたといえる。さらに、要求事項②（就業規則の事前交付）は、団体交渉に先立ち資料の提出を要求するもの、要求事項④（合意内容の協定書化）は、団体交渉により合意が成立した場合の合意内容を書面とするよう要求するものであって、他の要求事項について団体交渉を行う意義が失われた以上、被告補助参加人の原告に対する要求として意味があるものとはいえない。

したがって、被告補助参加人の要求事項①～⑤のいずれについても、別件和解によりA1の退職が確定したことによって、団体交渉を行う意義が失われており、これを命ずる本件救済命令主文第1項は、救済の手段方法としての意味を失ったことが客観的に明白であるから、その効力を失ったというべきである。

よって、本件訴えのうち、本件救済命令主文第1項の取消しを求める部分は、訴えの利益を欠くに至ったものであって、不適法なものとして却下を免れない。

2 認定事実

前記前提事実のほか、証拠等によれば、以下の事実が認められる。

(1) 被告補助参加人による団体交渉申入れから第1回団体交渉に至る経緯

ア 被告補助参加人は、令和5年9月19日付けで、原告に対し、A1が被告補助参加人に加入したことを通知するとともに、①同月14日付け解雇の撤回及び正社員としての雇用、②就業規則の事前送付、③組合加入・組合活動を理由とした不利益取扱いを行わないこと、④合意内容を協定書化することを要求事項とする団体交渉の申入れを行い、更に、同月22日付け及び同月27日付けで、上記①～④及び⑤社会保険を当面の間延長することを要求事項とする団体交渉の申入れを行った。

イ 原告は、令和5年10月5日、被告補助参加人に対し、事情説明書及び回答書を送付した。同書面には、A1が原告の社長及び社員に対し不適切な言動を行ったこと、A1が正当な理由なく原告の業務を拒否したことなどの事情を踏まえ、試用期間満了後の本採用を行わず、A1を解雇することとしたものであって、本件解雇撤回及び正社員としての雇用という被告補助参加人の要求事項には応じられない旨が記載されていた。

(2) 第1回団体交渉での発言

令和5年10月18日に行われた第1回団体交渉における発言の要旨は次のとおりである。なお、原告代理人は、同団体交渉において、事情説明書及び回答書の補足説明を行ったり、資料の説明を行ったりすることはなかった。

ア 委員長は、原告代理人に対し、原告代表者が出席しない理由を尋ねたところ、原告代理人は、被告補助参加人の事実誤認の主張を確認し、持ち帰って検討の時間をいただきたいと回答した。これを受けて、委員長は、原告代理人に対して、「この団体交渉というのは、要するに意見を聞くだけということですかねえ。」と述べたところ、原告代理人は、時間がかからないように書面で出している、できたら被告補助参加人からの反論や事実誤認の指摘も書面で提出して欲しい、原告代理人はA1の解雇を撤回する決定権限を有していない、原告代理人が話を聞いて、持ち帰って、検討して、返事をするのも交渉であるとの趣旨の返答をした。

イ A1は、原告代理人が組合の主張を委員長から口頭で聞くことに同意した時に笑い、原告代理人からそのことを指摘されると、原告代理人が最初時間がないと言っていたのに組合の主張を口頭で聞くことに同意したことから笑った旨を回答した。また、A1は、原告代理人に、原告代表者との面識の有無を尋ね、原告代理人が否定した後に「何か、社長さんに似てるなあと思って、雰囲気か」と発言した上で、笑い声をあげた。

ウ A1が、原告代理人に対し、被告補助参加人の指摘について回答にどの

くらいかかるか尋ねたところ、原告代理人は2週間は必要であると回答した。これに対し、A1は、2週間は長すぎる、2週間もいるなら次は原告代表者や原告従業員のCも連れてきて欲しいですなどと繰り返し述べ、原告代理人は1週間での回答には応じられない、次回の団体交渉には原告代表者もCも連れてくるのは断る旨を回答したところ、委員長は「じゃあ、まあ、とりあえず、2週間後の日程だけ決めときますか。」と発言した。これを聞いたA1が「2週間後？」と述べたのに対し、委員長は「うん。しゃあないやんか。無理やり監禁するわけにいかへんわ、そら。」と述べた。同委員長の発言を受け、A1は「ははっ」と笑い声を発し、原告代理人は「それは、それは。そらそうでしょう、そらそうです。」と述べたものの、「監禁」の語が使用されたことに対し、抗議その他直接の反応を示すことはなかった。

(3) 第1回団体交渉後の経緯

ア 被告補助参加人は、令和5年10月21日付け「資料請求」と題する文書で、原告に対し、タイムカード、給与明細等を被告補助参加人宛てにメールで送信するよう求めるとともに、①第1回団体交渉に原告代表者が欠席したことについて正当な欠席理由を聞いていない、②原告代理人は、同団体交渉の冒頭から「合意する意思がない。」ことを宣言し、交渉事項に決定権限がないと堂々と主張し、「持ち帰って検討する」などの答弁を繰り返すばかりであり、要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず、組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからかけ離れた攻撃的な言動を始終繰り返していた、このような行為は、誠実交渉義務に違反し、会社側出席者がこのような不誠実な対応を取るとは、労働組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為として労働委員会への申立ても検討せざるを得ないとした上で、原告代表者に対し、次回の第2回団体交渉に必ず出席するよう求めた。

イ これに対し、原告代理人は、被告補助参加人に対し、令和5年10月23日付け回答書を送付して、被告補助参加人が求めた資料は既にA1に送付済みであること、原告及び原告代理人は、下記理由から、被告補助参加人との団体交渉に一切に応じず、第2回団体交渉にも出席しないこと、被告補助参加人による事実誤認との主張に対する原告の書面回答も行わないこと、本件解雇の撤回もA1を正社員として雇用することもしないことなどを通知した。

記

- ① 原告代理人は、「事実経過が多いので、慎重を期すため」と、原告代表者が第1回団体交渉に欠席した理由を告げている。同理由は正当なものであって、正当な欠席理由を聞いていないというのは、委員長の一方的な事実評価である。
- ② 原告代理人は「協議書を作成するか否かは、協議の内容が決まっている段階では、答えられない。」とは述べたが、「合意する意思がない」とは言っておらず、事実の歪曲である。
- ③ 「要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず」及び「組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからかけ離れた攻撃的な言動を始終繰り返していた」は、いずれも何のことを言っているのか不明であり、原告代理人に対する単なる誹謗中傷である。

ウ 被告補助参加人は、令和5年10月25日付けで、原告に対し、「団体交渉の日程確認および資料請求」と題する書面を送付し、事実を歪曲しているのは原告代理人の方であり、「B氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」などとして上記回答書に対して反論するとともに、団体交渉に今後一切応じないなどとしていることは断じて認められないなどと言及した上で、第2回団体交渉の日時、場所等を指定し、同月27日まで

に回答するよう求めた。また、被告補助参加人は、同日までに原告からの回答がなかったことから、同月29日に、原告に対し、ファックスで、同書面を再送した。

エ 原告代表者及び原告代理人は、令和5年10月30日、被告補助参加人に対し、連名で、①「B氏は誹謗中傷を受けたと被害妄想に陥っているようです。」との記載は、到底交渉の相手方に対する言動ではなく、そのような言動をする者と、原告代表者を会わせることなどできない、②委員長の言動により、被告補助参加人及びA1との交渉はできない状態になった、よって、同月25日付け「団体交渉の日程確認および資料請求」に対する回答にも、資料請求にも応じないし、第2回団体交渉にも応じない、③今後、委員長及びA1からの主張や資料請求にも一切応答しないし、団体交渉の申入れにも一切応じない、④委員長の言動はあまりにも酷いものであって、委員長から送られてきたファックスは原告代表者、原告社員及び原告代理人に精神的苦痛を生じさせることから、委員長に対し、今後、原告及び原告代理人への電話・ファックスなど一切の接触を禁止する、⑤今後、A1が原告代表者、原告社員及び原告代理人に接触することも禁止するなど回答した。

3 争点(1) (不当労働行為該当性) について

(1) 争点(1)ア (第1回団体交渉での対応が不誠実団交に当たるか) について

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、誠実に団体交渉に応ずべき義務（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される（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）。

そして、第1回団体交渉には原告側からは原告代理人のみが出席し、原告

代理人は、自身にはA1の解雇を撤回する決定権限はないから原告から聞いた話を持ち帰るとの形式的な対応に終始し、実質的な交渉を拒否している。また、原告代理人は、被告補助参加人に対し、A1を正社員として雇用継続できない理由を、口頭で具体的に説明したり、その根拠資料を席上で示したりすることも一切なく、原告の見解につき、相手方である被告補助参加人の納得が得られるよう努める姿勢もうかがわれない。このように、第1回団体交渉における原告及び原告代理人の対応は、誠実性を著しく欠くものであって、誠実交渉義務に違反したものとわざるを得ない。

この点、原告は、①第1回団体交渉に先立ち、被告補助参加人に対し、事前に書面を送付して回答を行っているから、第1回団体交渉において口頭で確認をするのは時間の浪費にほかならない、②A1の問題行動が多岐にわたるため、口頭でやり取りを行ってはいは口論になるだけであるなどと主張する。しかしながら、労使双方が相互の意思疎通を図るには、直接話し合う方式によるのが最も適当であり、その際、団体交渉事項に関する使用者の見解の要旨を口頭で説明し、詳細は書面に譲るなど、書面を補充的な手段として用いることは許されるとしても、原告が主張するような専ら書面の交換による方式は、上記直接話し合う方式に代わる機能を有するものではないから、労組法が予定する団体交渉の方式ということとはできない。また、被告補助参加人が、原告の書面による説明のみで十分であると同意した事実も認められない。

原告は、被告補助参加人から第1回団体交渉の場に出てきた反論については、持ち帰って事実確認をせざるを得ないとも主張しているが、被告補助参加人の主張に関して持ち帰って事実確認をせざるを得なかったのは、原告が第1回交渉に実質的な協議をすることができる者を出席させなかったことが原因であるから、事実関係を十分に把握していない原告代理人がその場で回答することができないため持ち帰らざるを得なかったことは、第1回団体交

渉における原告及び原告代理人の対応が誠実性を著しく欠くとの評価を左右するものではない。

したがって、原告の上記主張には理由がないから、原告代理人の令和5年10月18日の第1回団体交渉における対応は、誠実交渉義務に反するものであって、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 争点(1)イ（第2回団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないか）について

ア 第1回団体交渉での言動について

上記認定事実(2)イ、ウによれば、第1回団体交渉において、委員長及びA1が、時折、原告代理人を笑ったり、原告代理人が原告代表者と似ているなどと団体交渉に関係のない話題を出したりしたことが認められるが、これらの被告補助参加人側の言動の後も、原告代理人は対話を続け、第2回団体交渉の日時の決定に至っていることから明らかなとおり、これらの言動が被告補助参加人との正常な団体交渉の実施を困難にする事情とはいえない。

また、第1回団体交渉の終了に当たって、原告側の書面での回答期限を設定する場面において、委員長が「無理やり監禁するわけにいかへんわ」との発言をしている（認定事実(2)ウ）が、上記発言は、次回の団体交渉の日程を2週間後とすることを不満とするA1に対し、相手方が同意しない以上2週間後の期限設定がやむを得ないとA1を説得する趣旨でなされたものであり、原告代理人に対し、危害を加える趣旨ではないことは明らかである（現に、この発言を聞いた原告代理人も、上記発言につき何ら抗議をしていない〔認定事実(2)ウ〕）。以上の検討を踏まえると、委員長の上記発言は、第2回団体交渉の実施を困難ならしめるような事情であると評価することはできない。

したがって、第1回団体交渉における被告補助参加人側の言動が、原告・

被告補助参加人間の正常な団体交渉を阻害するものとは認められない。

イ 第1回団体交渉後の被告補助参加人の書面の記載について

(ア) 被告補助参加人が令和5年10月21日付けで原告に対して送付した文書には、要旨、原告代理人は誠実さからかけ離れた攻撃的な言動を始終繰り返してきた旨の記載がある（認定事実(3)ア）。しかしながら、「攻撃的な言動」との表現を用いることが適切であったかは問題となり得るとしても、上記(2)で説示したとおり、原告代理人の第1回団体交渉での対応は誠実交渉義務に反するものであって、原告代理人は誠実さからかけ離れているという被告補助参加人の批判を受けてもやむを得ないものであり、上記記載は原告代理人の対応に対する抗議として許容される範囲を著しく逸脱したということとはできない。そうすると、同日付け文書に上記記載があったことは、その後の団体交渉を困難にするほどの事情とはいえず、原告が団体交渉に応じない正当な理由に当たるとはいえない。

(イ) 被告補助参加人が令和5年10月25日付けで原告に対し送付した文書には、原告代理人が誹謗中傷を受けたとの被害妄想に陥っているとの記載がある（認定事実(3)ウ）。認定事実(3)によれば、この記載は、被告補助参加人が同月21日付け「資料請求」と題する文書において、原告代理人の第1回団体交渉における対応について、「要求を断る場合であっても具体的な理由を説明したり資料の提示をしたりもせず」「組合側の理解を得る努力を怠るといった誠実さからかけ離れた攻撃的な言動を始終繰り返していた」と記したことに対し、原告代理人が同月23日付け回答書において、原告代理人に対する単なる誹謗中傷であると記したことを受けて、上記記載は原告代理人に対する誹謗中傷には当たらないとの趣旨で記したものであると認められる。そして、原告代理人の第1回団体交渉における対応が、著しく誠意に欠けるものであることは、上記(1)で

説示したとおりである。そうすると、被告補助参加人の同月25日文書における上記記載は、表現ぶりに穏当さを欠くところがあるとしても、原告代理人からの誹謗中傷である旨の批判に対して反論すること自体は理由があるものであり、原告代理人の対応に対する抗議として許容される範囲を著しく逸脱したものということとはできず、その後の団体交渉を困難とする事情と評価することもできない。したがって、同文書の記載をもって、原告が被告補助参加人との団体交渉を拒絶することに正当な理由があるとはいえない。

ウ 以上の検討結果によれば、原告が第2回団体交渉に応じなかったことについて正当な理由があるとはいえない。

(3) 小括

したがって、原告が、令和5年10月23日付け及び同月30日付けの回答書により団体交渉に応じられない旨を回答し、第2回団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

4 争点(2) (本件救済命令の主文で「団体交渉に誠実に応じなければならない」とした事等(違法性)について)

(1) 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、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(最高裁昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照)。使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、

当該団体交渉に関し、使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができず、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集团的労使関係秩序が害されることとなるが、その後使用者が誠実に団体交渉に応ずるに至れば、このような侵害状態が除去、是正され得るものといえる。そうすると、使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命じるとともに、労働委員会から団体交渉に誠実に対応しなかったこと等が不当労働行為であると認められたこと及び不当労働行為を繰り返さないことを内容とする文書の交付を命ずる旨の救済命令を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、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ものではないというべきである（前掲最高裁令和4年3月18日第二小法廷判決参照）。

- (2) 原告は、本件救済命令主文第2項は、本件文書に「誠実に対応しなかったこと」を記載するように命じているところ、いかようにも解釈できる「誠実」という文言を用いている点で、本件救済命令主文第2項には裁量権の逸脱があり、違法である旨を主張する。

しかしながら、労働組合から団体交渉を求められた使用者が誠実交渉義務を負っていることは、前記2(1)で説示したとおりであり、本件救済命令主文第2項は、原告に対して、原告が将来被告補助参加人と団体交渉をする場合には誠実交渉義務に従って団体交渉をすることを約した書面を手交すべきことを命ずるものであって、その内容は不明確であるとはいえないから、本件救済命令主文第2項が裁量権の逸脱に当たるとはいえず、原告の主張には理由がない。

5 争点(3)（救済命令の必要性）について

原告は、別件訴訟の方が、はるかに適切な紛争解決となることは明らかであり、本件救済命令主文第2項には必要性がない旨主張する。しかしながら、別

件訴訟係属中はもとより、別件訴訟における別件和解によって、A1と原告との間の個別的労働紛争は解決したものの、被告補助参加人は正常な集团的労使関係秩序を回復・確保するため救済を受けるべき固有の利益を有しており、そのため本件文書の交付を受けることによる救済の必要性は残存している（最高裁昭和61年6月10日第三小法廷判決・民集40巻4号793頁参照）。したがって、原告の上記主張は理由がない。

第4 結論

よって、本件訴えのうち、本件救済命令主文第1項の取消しを求める部分は、不適法であるから却下し、原告のその余の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

(別紙省略)