

令和8年2月25日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官

令和6年（行ウ）第495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7年12月10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組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、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、令和4年（不再）第40号事件について、令和6年10月2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

(1) 被告補助参加人Z組合（以下「本件組合」という。）は、組合員であるA1（以下「A1」という。）の労働問題について、原告に団体交渉（以下「団交」という。）を申入れたことにつき、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に対し、原告の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当する不当労働行為に当たるとして救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）をした。

福岡県労委は、本件救済申立てについて、原告が①本件組合からの令和3年1月19日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れについて誠実に応じなかったこと及び②同年7月26日付け

の団交申入事項のうち「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことは、いずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、原告に対して文書交付を命じた（以下「初審命令」という。）。これに対し、原告が本件初審命令について再審査の申立て（令和4年（不再）第40号事件。以下「本件再審査申立て」という。）をしたところ、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、これを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

(2) 本件は、原告が、被告に対し、本件命令の取消しを求めるものである。

2 前提事実（争いのない事実及び証拠から容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 本件組合は、下記エ記載のC1地方本部（以下「地本」という。）の支部の一つである大牟田支部の組合員らが、地本を脱退して、これらの者が中心となって令和2年7月16日に設立した個人加盟方式の地域合同労働組合である。本件組合の本件救済申立て時（令和3年9月28日）の組合員数は19名で、原告に本件組合の組合員はいない。A2（以下「A2委員長」という。）は、本件組合の執行委員長である。

イ A1は、令和元年7月に下記オ記載のC2会社（以下「C2会社」という。）に入社し、令和2年10月1日から、原告の運営する本件施設で介護職の派遣労働者として勤務していた者である。A1は、令和3年1月5日に、本件組合に加入した。

ウ 原告は、肩書地に本部を置き、介護老人福祉施設等を営む社会福祉法人であり、本件救済申立て時（令和3年9月28日）の従業員数は115名である。原告は、北九州市若松区西天神所在の特別養護老人ホームB1（以下「本件施設」という。）を含め、同市内及び福岡市内に3つの特別養護老人ホームを運営している。

エ 地本は、昭和37年8月に結成された地域合同労働組合であり、北九州

市に本部を置き福岡県内に6つの支部を有している。

オ C2会社は、人材派遣事業等を営む株式会社であり、北九州市小倉北区に北九州支店を置いている。

(2) A1の原告への就労派遣

ア 原告とC2会社間の労働者派遣契約

令和2年9月3日、原告とC2会社は、原告が運営する本件施設を派遣先とする概ね以下の内容の同日付労働者派遣契約を締結した。

①就業場所：本件施設

②業務内容：介護職派遣

食事介助、排せつ介助、入浴介助、移乗などの介護業務全般

③指揮命令者：施設統括者

④派遣期間：令和2年10月1日～同年12月31日

⑤就業時間：午後4時00分～翌午前9時30分（契約時間欄「15時間00分」、備考欄「1か月の変形労働時間制／シフト表によるローテーション勤務」、休憩時間の該当欄は空欄）

⑥ 時間外労働：派遣元の労働基準法（以下「労基法」という。）36条協定による。

1日8時間以内、1か月45時間以内、1年360時間以内、休日労働は1か月2日の範囲で命ぜられることがある。

⑦ 派遣料金：1時間（1850円）、所定外（2313円）、深夜時間（2313円）、深夜残業（2775円）

⑧ 締日等：月末締、翌月末払い

イ A1とC2会社の雇用契約

(ア) 令和2年9月3日、C2会社は、A1に対し、原告が運営する本件施設へA1を派遣し就労させる同日付け派遣スタッフ雇用契約書兼就業条

件明示書（以下「本件雇用契約書」という。）を交付した（以下に記載の内容のほか、前記ア記載の労働者派遣契約のうち①～③、⑤及び⑥と同内容）。

- ・派遣期間及び雇用期間：令和２年１０月１日～同年１２月３１日
- ・更新の有無：更新をする場合がある。

契約終了時の勤務の状況等により、派遣先・派遣元・派遣スタッフ三者協議の上決定する。

- ・給 与：時給（１２５０円）、所定外（１５６３円）、
深夜時間（１５６３円）、深夜残業（１８７５円）
- ・締 日 等：月末締、翌月１５日払い

(イ) 同日、本件施設で原告のＢ２職員指導アドバイザー（以下「Ｂ２アドバイザー」という。）及び施設統括者による原告の面接が実施された。

ウ A１の就労開始

同年１０月２日、A１は、本件施設において夜間勤務専門の介護職として就労を開始した。その際に、A１が原告から交付された介護業務スケジュール表には、勤務時間中に処理すべき業務内容とその手順等が記載されていたが、午後７時００分から翌午前６時００分までは１時間ごとに施設利用者の巡視を行うなど、勤務時間中全ての時間帯に業務がある内容となっており、休憩時間の記載はなかった。

エ A１の就労実態

本件施設は、居室が全て個室となっており、施設全体で８０居室を有していた。また、本件施設は、少数の居室とそれに近接して設けられた、利用者同士が交流や共同の日常生活を営むために使用する共同生活室とで一体的に構成するユニットを単位に施設利用者を支援する、いわゆるユニット型特別養護老人ホームであり、本件施設は１ユニットが１０居室で構成されていた。そして、ユニットで勤務する者の後記オ記載のタイムシート

の勤務時間及び休憩時間が正しく記載されているかどうかを確認する役割を担うユニットリーダーが配置されていた。

本件施設の夜間勤務は、4名の介護職員が、1名につき2つのユニット（20居室）を受け持ち、交代要員はいなかった。なお、厚生労働省令である「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」によると、夜間及び深夜については、2つのユニットごとに1名以上の介護職員又は看護職員を配置することとされていた。

夜間勤務専門の介護職として就労していたA1も、2ユニット（20居室）を担当し、20名程度の施設利用者の食事や排せつの介助などの介護業務を行っていた。A1が担当したユニットには、夜間も常に観察や介護が必要な施設利用者がいた。

なお、A1は、原告から休憩の指示を受けることはなく、時間外勤務命令を受けることもなかった。

オ 原告と派遣元のA1に対する労働時間管理と賃金の支払等

C2会社は、タイムシートを使用して、以下の手順でA1の労働時間を管理し、同人に賃金を支払っていた。

- ・タイムシートには、出勤の都度、勤務日、始業時刻、終業時刻を記入することになっていた。原告では、派遣労働者を含む全ての職員が出退勤時に各自のIDカードを読取機にかざすことになっていたところ、A1は、出退勤時にIDカードを読取機にかざした時刻を、始業時刻及び終業時刻としてタイムカードに記載していた。

- ・タイムシートには、勤務中に取った休憩時間の合計を分単位で記入することとなっていた。

- ・A1は、勤務の都度、記入が終わったタイムシートをユニットリーダー等原告の職員に提出し、提出を受けた原告の職員は、タイムシートの記入内容が正確であるかどうかを確認して承認し、A1へタイムシートを返却

していた。

・ A 1 は、月初めから月末まで一月分の記入が終了したタイムシートを C 2 会社に提出していた。

・ C 2 会社は、タイムシートの記入内容に基づき、A 1 に対して賃金を支払うとともに、原告に対して、A 1 に係る所定の派遣料金を請求していた。

カ A 1 のタイムシート

(ア) 令和 2 年 1 0 月分のタイムシート

A 1 は、同月分のタイムシートについて、全ての勤務の休憩時間記入欄に「150」分と記入した。

なお、同月分のタイムシートの全ての勤務日の記載内容について、C 3 主任兼ユニットリーダー（以下「C 3 主任」という。）が「ご承認印」欄に署名して承認した。

(イ) 同年 1 1 月分及び同年 1 2 月分のタイムシート

A 1 は、自身の判断で、同年 1 1 月分及び同年 1 2 月分のタイムシートの休憩時間記入欄に「0」分と記入した。

原告は、同年 1 1 月分のタイムシートについては、C 4 ユニットリーダー（以下「C 4 リーダー」という。）から承認の押印をもらっており、同年 1 2 月分のタイムシートについては、原告の職員から承認の署名をもらっていた。

(ウ) タイムシートの内容に基づく C 2 会社から原告への派遣料金の請求

C 2 会社は、原告に対し、A 1 から提出された前記(ア)及び(イ)のタイムシートに基づき、各月の派遣料金を請求した。

(エ) A 1 への休憩時間労働に係る時間外勤務手当の支給

C 2 会社は、令和 2 年 1 0 月分は、タイムシートに全ての勤務で休憩をとったとして休憩時間欄に 150（分）と記入されていたことから、A 1 に時間外勤務手当を支給しなかった。

一方、C2会社は、同年11月分及び同年12月分は、タイムシートに全ての勤務で休憩を取らなかったとして休憩時間欄に0（分）と記入されていたことから、A1にそれぞれ時間外勤務手当を支給した。

(3) A1の地本加入と令和2年10月分休憩時間労働賃金の未払いに係るC2会社との団交

ア 同年10月16日、A1は、地本北九州支部に加入した。

イ 同年11月4日、地本とC2会社との間で団交が開催された。当該団交の中で、地本は、A1が休憩時間を取得できていないことから、休憩時間労働分の賃金を同人に支払うよう要求した。

ウ 同月11日、C2会社は、地本に対し、「150分の休憩時間分の残業手当の支払いについて」、「弊社クライアントであるB1様（注：本件施設）に確認したところ、休憩時間は取れているということ、更にA1さん本人がタイムシートに休憩時間を書き込んでいることから、休憩時間は取れているものと判断し、こちらの支払いについては対応しかねます。」などと記載する回答書を送付した。

エ A1は、同月16日付けで、C2会社に対し、1勤務150分の休憩時間に労働したにもかかわらず支払われていない賃金額及び1日8時間を上回る労働時間の割増賃金の未払額等を請求する催告書を送付した。

(4) A1の原告への派遣の終了

ア 同月26日、C2会社は、A1に対し、雇用契約の期間満了日が同年12月31日と記載のある契約期間満了通知書を送付した。

イ 同年11月下旬、A1は、C4リーダーが作成した令和3年1月10日までの、A1が担当するフロアの勤務シフト表（以下「仮シフト表」という。）を確認した。仮シフト表には、A1の同月7日から8日にかけての夜間勤務についても記載されていた。

ウ 同年12月下旬頃、原告は、令和3年1月度勤務表を作成したが、同表

にはA1に関する記載はなかった。

エ 同月23日、C2会社は、地本に対し、C2会社の営業担当者が休憩が
取れていないのに休憩時間を記入するようA1に強要した事実はない旨な
どを記載した回答書を送付した。

オ 令和2年12月31日、A1の原告への派遣は終了し、A1とC2会社
との雇用契約も終了した。

(5) A1の本件組合加入及び団交の経緯等

ア 令和3年1月1日、A1は、地本を脱退した。

イ 同月5日、A1は本件組合に加入した。

同日、本件組合は、原告及びC2会社に対し、「組合加入通知並びに団体
交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。同文書には、A1が組合に加
入した旨や、A1の雇用契約について団交を申し入れる旨が記載されてい
た。

ウ 同月7日、原告の代理人B3弁護士(以下「B3弁護士」という。)らは、
本件組合に対し、本件組合からの前記イの文書に対する回答書を送付した。
同回答書には、A1の派遣期間が令和2年12月31日をもって既に終了
しているため、同人の契約更新に関し原告は労組法上の使用者にも該当し
ないことから、団交に応じる必要がない旨などが記載されていた。

エ 令和3年1月12日、C2会社は、本件組合に対し、団交申し入れには応
じるが、同月7日から1都3県における新型コロナウイルス感染症感染拡大による
緊急事態宣言が発出されているため、団交の日時を再調整してほしい旨の
申し入れを送付した。

なお、以後、本件組合とC2会社との間で、団交は実施されていない。

オ 同月19日、本件組合は、原告に対し、「抗議行動通告並びに団体交渉の
申し入れ」と題する文書(全労発第013号)を送付した。当該文書には、
以下のとおり記載されていた。

「B 1 施設の夜勤帯の介護業務がワンマンオペレーションで、拘束時間 17 時間 30 分の介護業務スケジュール表の中には休憩時間が示されていない、拘束時間から契約時間を差し引いた 2 時間 30 分について、A 1 氏が完全に労働から解放され、休憩が取れるように、C 2 会社スタッフや B 1 施設から人が配置されないまま、介護業務スケジュール表のとおり A 1 氏が働かされていたことについて団体交渉を申し入れます。

記

団体交渉の申し入れ

議題 1、A 1 氏の雇用契約について。2、休憩時間労働について」

カ 同月 20 日、原告は、本件組合に対し、原告は労組法上の「使用者」に該当しないため、前記オ申し入れに係る団交に応じる義務はない旨の回答文書を送付した。

キ 同月 30 日、原告は、本件組合に対し、本件組合が A 1 の件で、本件施設等で抗議行動を行ったことについて抗議する書面を送付した。

ク 同日、本件組合は、原告に対し、以下の内容を記載した文書を送付した。

なお、当該文書に、A 1 の雇用継続に関することは記載されていない。

「A 1 氏によると、A 1 氏が貴法人で就労していた期間、始業から終業までの拘束時間 17 時間 30 分のうち、休憩時間を明示せず 17 時間 30 分労働を行わせています。…当労組は貴法人に団体交渉を申し入れましたが、貴法人は代理人を通じて団体交渉を拒否して団体交渉権の侵害をしました。」

ケ 同年 2 月 24 日、本件組合は、福岡県労委に対し、誠実団交開催を求めあっせんを申請したが、原告があっせんに応じなかったため、福岡県労委は、同年 3 月 1 日、あっせんを打ち切った。

(6) 福岡県労委令和 3 年（不）第 5 号 X 法人事件（以下「3（不）5 事件」という。）の不当労働行為救済申立てから取下げまでの経緯

ア 令和 3 年 3 月 19 日、本件組合は、福岡県労委に対して、組合が行った

同年1月5日付け及び同月19日付け団交申入れに対し、法人が団交を拒否したことは労組法7条2号に該当するとして、不当労働行為救済申立て（3（不）5事件）を行った。

イ 同年5月26日、本件組合と原告の間において、以下の内容の協約書が締結された。

「1 甲（注：原告）は、乙（注：本件組合）が甲に対して申入れをしている令和3年1月5日付…及び令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律並びに労働組合法における使用者として団交応諾義務があることを認める。

2 乙は、本協約の締結と同時に福岡県労働委員会に本件救済申立事件（注：3（不）5事件）を取り下げる。

3 甲と乙は、本協約締結日から50日以内に団体交渉を開催する。」

ウ 同月27日、本件組合は、3（不）5事件の申立てを取り下げた。

(7) 令和3年7月8日団交（以下「7月8日団交」という。）の実施

ア 同日、本件組合と原告は、北九州市内で団交を開催した。本件組合側の出席者は、A2委員長、A3会計監査及びA1の3名、原告側出席者は、B2アドバイザー及びB3弁護士の2名であり、この団交に要した時間は、およそ1時間であった。

イ 7月8日団交の状況は、概ね以下のとおりであった。

(ア) 本件組合が、A1は令和2年10月も夜間の勤務で休憩が取れなかったことや、同月分の時間外勤務手当が支払われていないことを述べた。これに対し、B2アドバイザーは、「タイムシートに上がってないでしょ。タイムシートでお金を払うことになるので。」「本人書いてないので。」などと、A1本人がタイムシートに休憩時間を取得しているように記載していると答えた。また、B2アドバイザーは、「その時（令和2年10

月分)のタイムシートがないので、払う、根拠がない。」とも述べた。

本件組合が、本件雇用契約書には休憩時間の明示がなく、交代要員がいないにもかかわらず、1名の介護職員が2つのユニットを担当しているので物理的に休憩が取れない状況にあるが、このような認識はあるのかなどと述べたところ、B2アドバイザーは、「基本寝るようになってますんで、交代要員とかつのはありません。」と答えた。本件組合が、交代要員がいないから休憩が取れなかった旨重ねて説明すると、B2アドバイザーは、「コールが無いかぎり、休憩は取ってますので。」と回答した。

B2アドバイザーは、本件組合に対し、休憩時間労働に対する賃金について、「請求されないとなかなかできないので、払う元が無いから…賃金は、…雇い主ではないのでなかなか払えない。」と述べ、B3弁護士は、「C2会社でしょが、まず話すの。」と述べた。これに対し、本件組合が、タイムシートは派遣先の承認を経た上でC2会社に提出することになっているので、タイムシートを訂正した上で承認印欄にサインを求めている旨述べたところ、B2アドバイザーは、「C2会社さんから、その、タイムシートの、違うてそれで請求されれば払いますよ。」と述べた。本件組合が、C2会社に請求する前に原告の承認が必要である旨説明したところ、B2アドバイザーは、「請求書がくれば」と述べた。

本件組合が、再度、タイムシート提出の流れについて、派遣先の責任者が内容を確認しサインをしてからC2会社へ提出することになっていると説明すると、B2アドバイザーは、「シートを出してくれればいいんですよ。」、「ないのにこっちは書けない。」と述べた。これに対し、本件組合が、新たにタイムシートを作成すればよいのではないかと述べたが、B2アドバイザーは、「10月のやつ、それを持ってきたらいいじゃないですか。」と述べた。そこで、本件組合が、A1の令和2年10月分のタ

タイムシートの写しがあるので、これを訂正してC2会社に提出することでよいのではないかと述べたが、原告側出席者は、これに答えなかった。

- (イ) A1が同月分のタイムシートに1勤務につき休憩時間を150分と記入したことについて、A1は、原告に対し、休憩を取れていないのに休憩を取ったように書かされている旨を述べたところ、B3弁護士は、A1に対し、「ちょっと、いつの、だれ、誰から言われたのは。休憩書くのは。」と尋ねた。

これに対しA1は、C2会社の営業担当者とC3主任であると答えた。すると、B2アドバイザーは、「あれたちに、あの、人事権がないんだよ。なにを書けとかちゅうのは」と述べたところ、A1は、「休憩は2時間半で書いてくださいねってわたし言われましたけど。」と答え、B2アドバイザーは、「ちょっと、いま確認してないです。」と応じた。

- (ウ) 以上の議論の後、本件組合が、休憩時間が取れないことは労基法違反であると述べたところ、B3弁護士は、雇用主の安全配慮義務違反の問題としてC2会社と休憩が取れなかったと話せばいいと述べた。

本件組合が、そもそも本件施設は労基法違反の職場ではないかと述べたところ、B3弁護士は、「ただ手待ち時間の問題でしょ。」と述べた。これに対し、本件組合が、コール対応のためすぐに動ける状態であったことを述べ、手待ち時間は労働時間である旨を質したところ、B3弁護士は、「労働時間ですよ。」と応じた。

- (エ) A1の派遣が令和2年12月末で終了になったことが話題になった際、本件組合が、C4リーダーの作成した令和3年1月10日までの仮シフト表にはA1の勤務についても記載されていたことを指摘すると、B2アドバイザーは、C4には人事権はなく、自分はなににも聞いていないから、仮シフト表はただのらくがきにすぎないと答えた。これを契機に、本件組合側の出席者は、笑いながら「らくがきなんやー」などと法人側

の出席者を嘲笑し、B2アドバイザーが、再度「本人がらくがきしただけですよ。」と述べると、同様の嘲笑を繰り返した。

また、本件組合側の出席者は、団交の中で、休憩時間が取れない状況につき「労働基準法違反です。」と指摘した際に、B2アドバイザーが「知らないんで。」と回答したことに対して、「労務担当で労働基準法知らないんだあ。」などと嘲笑し、その後も「労働基準法まで教えてやったったですよ。」「コンサル料ば貰わないかんですね。」などと原告側の出席者を嘲笑するような発言をした。

(ウ) その後、B3弁護士が、本件組合に対し団交要求の趣旨を尋ねると、本件組合は、「A1さんの雇用契約がなくなった不法行為と、団交の拒否に対するやっぱ、損害賠償は求めたかねと思う。」と述べ、損害賠償の額については、以前に本件組合が提案した220万円であるとした。

B3弁護士は、220万円の算定根拠を文書に正確に記すよう求め、その上で検討する旨を伝えた。

(8) 7月8日団交から本件救済申立てに至る経緯等

ア 令和3年7月14日、本件組合は、原告に対し、「請求書並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。

当該文書において、本件組合は、前記(7)イ(ウ)で示した、不当労働行為の損害賠償額220万円の根拠について、A1の月収25万円の6か月分として150万円、団交や福岡県労委のあっせんを拒否されたこと等の不法行為に対するものとして70万円であることを説明した上で、「従いまして、X法人事件の不法行為の損害賠償として220万円を請求致します。この請求について、令和3年7月29日までに団交を開催し文書でご回答願います。」として団交の開催を求めた。

イ 同月20日、原告は、本件組合に対し、不当労働行為の成否について論じるまでもなく、本件組合の損害賠償請求は認められるものではないから

原告が同請求に応じることはないこと、及び、以下のとおり団交に応じないことを記載した回答書を送付した。

「2 なお、貴組合は、団交の開催を要求されていますが、今回、本件申入書を受領したことにより、貴組合の団体交渉事項がX法人に対する220万円の損害賠償請求であることが判明しました。しかして、判例上、義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関するもの」とされておりまして、X法人に対する損害賠償請求は、そのいずれにも該当しませんので、貴組合からの団体交渉事項が義務的団交事項でないことは明らかです。

さらに、既述のとおり、損害賠償義務の存否に関し交渉により進展する見込みはなく、交渉を継続する余地はありませんので、さらなる団体交渉を開催する予定はありません（最高裁平成4年2月14日判決・労判614号6頁参照）。」

ウ 同月26日、本件組合は、原告に対し、「令和3年5月26日協約書の1の項目について」及び「全労発第042号の請求について」の団交を申し入れる旨などを記載した通告書を送付した。なお、全労発第042号の請求とは、前記アの「X法人事件の不法行為の損害賠償として220万円」の請求を指す。

エ 同年8月10日、原告は、A1及び本件組合を被告として、福岡地方裁判所小倉支部に以下の内容の債務不存在確認請求訴訟を提起した（同裁判所令和3年（ワ）第614号）。

- ① A1と原告の間において、労働契約の取消し及び休憩の無い労働を強いられ、賃金の一部が支払われないことなどに対する合計150万円の損害賠償債務が存在しないこと、及び、
- ② 本件組合と原告との間において、原告の団交拒否等に対する70

万円の損害賠償債務が存在しないこと、
の確認を求める。

オ 同年9月28日、本件組合は、福岡県労委に対し、原告の次の(ア)の行為が労組法7条1号に、(イ)及び(ウ)の行為が同条2号にそれぞれ該当するとして、原告に対する団交応諾命令の発令等を求めて、本件救済申立てを行った。

(ア) 原告が、A1に対し勤務シフトを示して申し込み、A1が原告に対し確認を求め、A1の承諾による成立した労働契約を破棄したこと。

(イ) 原告が、本件組合からの令和3年1月5日付け及び同月19日付け団交申入れに対し、誠実に応じなかったこと。

(ウ) 原告が、本件組合からの同年7月14日付け及び同月26日付け団交申入れに応じなかったこと。

カ 令和4年1月31日、本件組合及びA1は、原告を被告として、前記エの訴訟に対する次の内容の反訴を提起した（福岡地方裁判所小倉支部令和4年（ワ）第57号）。

① A1との労働契約を一方的に取り消した不法行為及び賃金の一部が支払われていないことなどによる損害賠償請求として80万円、及び、

② 本件組合に対する団交拒否の不当労働行為に当たる不法行為に基づく損害賠償として80万円、
の各支払を求める。

キ(ア) 同年3月29日、福岡地方裁判所小倉支部は、前記エ及びカ訴訟について、原告の本件組合に対する債務不存在確認（前記エ②）を却下、原告のA1に対する債務不存在確認を認容（前記エ①）し、本件組合及びA1の反訴（前記カ）をいずれも棄却する判決（以下「3.29地裁判決」という。）を言い渡した。

(イ) 本件組合及びA1並びに原告は、3.29地裁判決に対し控訴していない。

(9) 3.29地裁判決後の状況

ア 令和4年5月16日、本件組合は、3.29地裁判決を受け、前記(8)オ(ア)ないし(ウ)の本件救済申立てのうち、A1との間で成立した労働契約を破棄したことに係る部分及びこれに係る団交拒否等に関する部分を取り下げた。

イ 同年6月1日、原告は、C2会社に対し、「支払申入書」と題する文書を送付し、A1の令和2年10月分の休憩時間に対応する労働時間（1勤務日当たり2時間30分）相当の賃金額3万5168円及び令和4年6月30日までの遅延損害金7818円の合計4万2986円を、C2会社からA1へ支払うよう申し入れた。

原告は、C2会社から、前記賃金額から源泉所得税等を控除した金額に遅延損害金7818円を加算した合計4万1631円を、C2会社がA1の銀行口座に振り込んだ旨等が記載された同月10日付け連絡文書を受領した。

ウ 同年7月25日、本件組合は、福岡県労委に対し、請求する救済内容に誓約文の交付及び掲示を追加する旨の申立てを行った。これにより、本件救済申立ては、下記(ア)記載の各行為が不当労働行為に該当するとして、下記(イ)記載の救済を求めるものに整理された。

(ア) 不当労働行為（労組法7条2号）

- ① 令和3年1月19日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れについて誠実に応じなかったこと
- ② 同年7月26日付けの団交申入事項のうち「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったこと

(イ) 救済内容

① 原告は、本件組合からの令和3年1月19日付け及び同年7月26日付けの各団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに誠実に応じること。

② 前記①に係る誓約文を交付し、掲示すること。

(10) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 本件初審命令

福岡県労委は、令和4年11月8日付けで、前記(9)ウ(ア)①及び②記載の各行為はいずれも労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、原告に対して別紙記載のとおり文書交付を命じ、同月29日、原告及び本件組合に対し、命令書を交付した。

イ 本件再審査申立て

原告は、同年12月12日、中労委に対し、本件初審命令取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、本件再審査申立てをした。

中労委は、令和6年10月2日付けで、①少なくとも令和4年6月1日に原告からC2会社に対するA1の時間外勤務手当の支払の申入れがなされるまでは、A1の休憩時間労働について、A1と原告との間に未清算の労働関係上の問題があり、原告は労組法7条2号の「使用者」に当たる、②(i)本件組合が令和3年1月19日付けで申し入れた団交の議題（「休憩時間労働について」）は、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項（義務的団交事項）に当たり、(ii)本件組合が令和3年7月26日付けで申し入れた団交の議題には「休憩時間労働について」が含まれており、同議題は義務的団交事項に当たる、③「休憩時間労働について」の議題に係る7月8日団交における原告の対応は、不誠実であって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する、④原告が、本件組合の令和3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する、

⑤救済の利益がなくなったということとはできないとして、本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発し、同年11月6日、原告及び本件組合に対し、命令書を交付した。

ウ 本件訴訟

原告は、令和6年12月3日、東京地方裁判所に対し、本件訴訟を提起し、本件組合は、令和7年2月21日、本件訴訟への補助参加を申し出た。

2 争点

本件の争点は、以下のとおりである。

- ① A1の休憩時間労働について、A1と原告との間に未清算の労働関係上の問題があるか。あるとされた場合、原告は、労組法7条2号の「使用者」に当たるか。(争点1)
- ② 原告が労組法7条2号の使用者に当たるとされた場合、(i)本件組合が令和3年1月19日付けで申し入れた団交の議題(「休憩時間労働について」)は義務的団交事項に当たるか、(ii)本件組合が令和3年7月26日付けで申し入れた団交の議題に「休憩時間労働について」が含まれているか、含まれている場合、同議題は義務的団交事項に当たるか。(争点2)
- ③ 7月8日団交における原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。(争点3)
- ④ 原告が、本件組合の令和3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。(争点4)
- ⑤ 救済の利益の存否、救済方法の裁量権逸脱の有無(争点5)

2 争点に対する当事者等の主張

- (1) 未清算の労働関係上の問題の存否、原告の「使用者」該当性(争点1)

【原告の主張】

ア A1・原告間の未清算の労働関係上の問題の存否

(ア) A1の原告への派遣期間は令和3年1月の段階で終了しており、両者間に残された問題は、A1の令和2年10月分の休憩時間に対する賃金の未払であったが、そもそも、A1に賃金を支払うのはC2会社であり、原告とA1との間に未清算の労働関係上の問題はない。

(イ) 本件組合らが原告に対し従前団交を求めていた事項である「休憩時間労働について」の目的は、A1の令和2年10月分の休憩時間に対応する賃金を派遣元であるC2会社に対し請求するために必要な情報を得ることにあるところ、タイムシート訂正の承認は当該目的達成の手段の一つに過ぎず、不可欠なものではない。原告は、7月8日団交において、令和2年10月分の休憩時間がいわゆる手待ち時間であり、賃金算定上はその全部が労働時間であることを明確に認めており、A1及び本件組合は、原告の認識を前提に、C2会社に対し令和2年10月分の休憩時間に対応するA1の賃金を請求すれば目的を達することができたところ、原告が労働時間該当性を認めたことはタイムシートの承認にかかる代替措置といえるから、原告とA1の間に未清算の労働関係上の問題はない。

イ 原告の労組法7条2号の「使用者」該当性

A1の令和2年10月分の休憩時間労働に対応する賃金の支払については、派遣元であるC2会社とA1との間で解決すべき事柄であり、原告が差配できる事情ではなく、原告が当該休憩時間をいわゆる手待ち時間であると認めた以上、A1がC2会社に対して賃金を請求すれば足りるのであるから、原告において雇用主たるC2会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているとはいえない。

【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】

ア A1・原告間の未清算の労働関係上の問題の存否

(ア) A1が未払いの令和2年10月分の休憩時間に対する時間外勤務手当の支払を受けるためには、原告によるタイムシート訂正の承認ないしこ

れに代替する措置（A 1 は令和 2 年 1 0 月に時間外労働をしたからこれに相当する時間外勤務手当を支払うよう C 2 会社に申し入れることを原告が約束することなどの積極的な行為）が必要不可欠であるところ、これが行われていなかったのであるから、少なくとも令和 4 年 6 月 1 日に原告が C 2 会社に対して A 1 の未払賃金等を支払うよう申し入れるまでは、A 1 の休憩時間労働について、A 1 と原告との間に未清算の労働関係上の問題があったことは明らかである。

- (イ) A 1 への時間外勤務手当を含む賃金の支払手続は、原告によるタイムシートの承認を経るものとされていることからすれば、本件組合及び A 1 が、原告によるタイムシートの承認を得るべく働きかけを行うことは正当な手続に則ったものといえる。

原告は 7 月 8 日団交において休憩時間が手待ち時間であると認めたことで十分であると主張するが、令和 2 年 1 1 月の C 2 会社からの確認に対し、原告が A 1 は休憩を取れていると回答したために、C 2 会社が A 1 に対する時間外勤務手当の支払を拒んだことも踏まえると、本件組合及び A 1 が原告によるタイムシートの承認がないまま C 2 会社に対して賃金を請求しても、再度支払を拒絶される可能性が十分にあり、当該請求を受けて C 2 会社が原告に対する問い合わせを行うとも限らない。

したがって、C 2 会社から A 1 に対し A 1 の令和 2 年 1 0 月分の休憩時間に対応する賃金が支払われるためには、原告によるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置が必要であったといえ、原告が 7 月 8 日団交において、休憩時間が手待ち時間である旨認めたことをもって、未清算の労働関係上の問題がなかったとはいえない。

イ 原告の労組法 7 条 2 号の「使用者」該当性

前記ア記載のとおり、C 2 会社から A 1 に対し A 1 の令和 2 年 1 0 月分の休憩時間に対応する賃金が支払われるためには、原告によるタイムシ-

ト訂正の承認ないしこれに代替する措置が必要であったことは前記アのとおりであるところ、原告は、A1の労働時間の管理について、原告が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたといえるから、「使用者」に当たる。

(2) 「休憩時間労働について」の義務的団交事項該当性（争点2）

【原告の主張】

ア 令和3年1月19日付けの団交申入れ

A1の原告への派遣期間は令和3年1月の段階で終了しており、本件組合が団交を求めていたA1の令和2年10月の休憩時間に関する事項は、単なる過去の事実関係の確認にすぎず、「労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項」に該当せず、義務的団交事項ではない。

イ 令和3年7月26日付けの団交申入れ

本件組合は、7月8日団交の終盤、原告からの要求事項の確認に対し損害賠償の要求だけを挙げ、令和3年7月14日付け「請求書並びに団体交渉の申し入れ」においても本件組合ないしA1は原告に対して不法行為の損害賠償を求めていることを明示していたのであり、7月8日団交後、専ら解雇等の不法行為に基づく損害賠償を求めることに関心を有していた。令和3年7月26日付け「通告書」の本文には団交事項として「休憩時間労働について」との記載は一切存在しないところ、前記のような経緯からすれば、前記団交申入れにおいて、「休憩時間労働について」というのは、休憩時間がとれなかったことに対する損害賠償請求を構成する一部分又は単なる過去の事実の確認にすぎないというべきであるから、義務的団交事項ではない。

【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】

ア 令和3年1月19日付けの団交申入れ

「休憩時間労働について」の議題は、労働時間ないし休憩時間という「労

働条件その他の待遇」に関する事項であって、原告が処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。令和3年1月19日付けの団交申入れの時点において、A1と原告との間にはA1の休憩時間労働に関する未清算の労働関係上の問題があったのであり、本件組合が「休憩時間労働について」団交を申し入れたのは、A1について労働契約が存続中の労働条件に関して、なお団交において解決すべき事項について交渉を申し入れたものであって、単なる過去の事実関係の確認を求めるものではない。

イ 令和3年7月26日付けの団交申入れ

本件組合作成の令和3年7月26日付けの「通告書」によって行われた団交申入れの議題には、同年1月19日付けの団交申入れの議題のうち「2、休憩時間労働について。」が含まれていることから、同年7月26日付けの団交申入れにおいて、本件組合が「休憩時間労働について」に関する団体交渉を要求していたことは明らかである。また、当該要求は、A1の令和2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的とするものであって、「損害賠償請求を構成する」ものではなく、過去の事実の確認にとどまるものでもない。

(3) 7月8日団交における原告の対応の不当労働行為該当性（争点3）

【原告の主張】

ア 7月8日団交における本件組合の主たる目的は、原告とA1の間で令和3年1月以降も労働契約が成立していたか否かであって、休憩時間労働に関する議題は副次的なものであり、原告が令和2年10月分の休憩時間が労働時間となることを認めたことで、当該議題に係る団体交渉の目的は達成されている。

イ 団体交渉における使用者側の誠実交渉義務違反該当性の判断において、労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度その他労働組合が当該団体交渉においてどのような交渉態度をとっていたか

が考慮され、労働組合によるつるし上げや暴言、強迫的な言動は許されない。

本件組合側の出席者は、7月8日団交において、原告のB2アドバイザーの説明をまともに聞こうとせず、侮辱発言、嘲笑を繰り返し、つるし上げを行うなど不誠実極まりない交渉態度をとったのであり、このことも考慮すれば、原告の対応が不誠実であったとはいえない。

【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】

ア C2会社からA1に対しA1の令和2年10月分の休憩時間に対応する賃金が支払われるためには、原告によるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置（すなわち原告による積極的な行為）が必要であり、本件組合は当該措置を要求していたのであるから、7月8日団交が終了した時点において、「休憩時間労働について」の団体交渉の目的は達成されていなかった。

原告は、労働時間を管理する原告において、A1の勤務の実態や休憩時間を150分と記載するような指示があったのか等について調査した上で説明すべきであったが、これらをしておらず、本件組合の要求に対し、納得いくような合理的な説明をしていないのであるから、事後的に令和2年10月分の休憩時間を労働時間と認めたとしても、本件組合のA1の勤務実態に関する質問に対する原告の説明が不十分であったことに変わりはない。

イ 本件について、原告の指摘する7月8日団交における本件組合側の発言のうち、B2アドバイザーが労基法を知らないと指摘するものは、発言の態度や表現が適切であるとはいえないものの、原告が主張するようにつるし上げとまではいえず、休憩時間労働についての原告の対応に労基法に違反する対応が含まれていることを指摘して追及し、対応を求める趣旨のもので考えられ、原告の誠実交渉義務を軽減させるものとはいえない。また、

当該発言は、7月8日団交の中で、A1の勤務状況について原告が適切な説明を行わず、タイムシート訂正の承認に応じなかったことを受けてされたものであって、原告のかかる対応に含まれる問題を払拭するものではない。

- (4) 令和3年7月26日付け議題に係る団交申入れに応じなかったことの不当労働行為該当性（争点4）

【原告の主張】

前記(2)【原告の主張】イのとおり、令和3年7月26日付け議題に係る団交申入れにおける「休憩時間労働について」は義務的団交事項ではないから、団交に応じなかったとしても不当労働行為を構成しない。

【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】

前記(2)【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】アのとおり、A1の休憩時間労働に関する議題は義務的団交事項にあたるから、原告が団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たり、本件命令の判断に誤りはない。

- (5) 救済の利益の存否、救済方法の裁量権逸脱の有無（争点5）

【原告の主張】

ア 救済の利益

本件組合が原告に求めていた「休憩時間労働について」の目的がA1の令和2年10月分の休憩時間に対応する賃金の支払を受けるために必要な情報を得ることにあり、この点は7月8日団交で原告が休憩時間の労働時間該当性を認めたことにより達成されていたのであり、本来であれば、本件組合は、C2会社に対しA1の令和2年10月分の休憩時間に対応する賃金を請求していれば足りたのであり、救済の利益はない。原告は、本件組合が執拗に原告のみを標的にして団交を求めることで問題が解決しないことを憂慮し、C2会社に働きかけ、これによって休憩時間労働に関する

問題は解決したのであり、A1の休憩時間労働に関する問題解決に本件組合が関与していないとしても、それは、単に、本件組合がC2会社に対する働きかけをしなかった怠慢によるものというべきであるから、このことを理由に、本件組合の団結権が侵害されたとはいえないし、団結権の侵害状態が継続されているともいえない。

イ 救済方法

救済命令の方法の選択につき、中労委に裁量が認められるとしても、合理的な範囲に限定されるべきものであり、将来的な危惧が存在しないことが明白であるのにポスト・ノーティスを命じることは裁量権の範囲の逸脱となる。

本件において、本件組合はいわゆる合同労組であり、原告には本件組合に所属する従業員が在籍していたことはなく、現在及び過去において派遣労働者を含めてもA1以外に本件組合の組合員は一人も存在しなかったこと、原告が運営する施設と本件組合の所在地も距離的に離れていることから、本件組合の組合員が今後原告に加入し原告と本件組合が関わる可能性もほぼ皆無であるところ、原告と本件組合との労使関係の将来的な危惧が存在しないことが明白である。

したがって、将来の危惧が全くないにもかかわらずポスト・ノーティスを命じた処分行政庁の命令は裁量の範囲を逸脱するものであって違法である。

【被告及び被告補助参加人（本件組合）の主張】

ア 救済の利益

本件命令において認定した原告による労組法7条2号の不当労働行為は、本件組合による原告との適切な交渉の機会を喪失させ、その交渉能力や問題解決能力に疑念を生じさせ得る行為であって、これにより、本件組合の交渉力が低下したといえる。その後、原告との関係において、本件組合の

交渉力が回復される機会はなかったのであるから、原告による不当労働行為の効果が依然として存在しているといえ、これを救済する必要性があるから、救済の利益が存在する。

イ 救済方法

文書交付を命ずる本件命令は、A1の個人的な権利利益の回復を目的とするものではなく、専ら原告が本件組合の団交申入れに誠実に応じなかったこと等によって生じた本件組合の団結権等に対する侵害の除去を目的とするものであるところ、A1に令和2年10月分の時間外勤務手当が支払われ、また、現時点において原告の従業員に本件組合の組合員がいなくても、本件組合の団結権等が侵害された状態が解消するわけではないから、前記の侵害状態を回復させるために、原告に対して文書交付を命ずる必要性がある。したがって、文書交付命令は救済の方法として相当であり、本件命令は、労働委員会の裁量権の範囲内において適法に発せられたものである。

また、原告は、その従業員が本件組合に加入する可能性が低いことを強調して、「将来的な危惧が存在しないことが明白である」と主張する。しかし、不当労働行為によって生じた結果が是正されていない以上は、将来の労使関係に危惧があるか否かを問わず、救済命令を発することができる。解されているところ、本件命令は、原告の不当労働行為による効果が依然として存在していることから、これを払拭して本件組合の交渉力を回復させるために文書交付を命じているものであり、正当である。

第3 当裁判所の判断

1 未清算の労働関係上の問題の存否、原告の「使用者」該当性（争点1）

(1) A1・原告間の未清算の労働関係上の問題の存否

ア 前提事実(2)オ記載のとおり、A1は、出勤の都度、勤務日、始業時刻、終業時刻をタイムシートに記入し、記入が絡まったタイムシートをユニッ

トリーダー等原告の職員に提出し、提出を受けた原告の職員は、タイムシートの記入内容が正確であるかどうかを確認して承認していたこと、A1は、月初めから月末まで一月分の記入が終了したタイムシートをC2会社に提出し、C2会社は、タイムシートの記入内容に基づき、A1に対して賃金を支払っていたことが認められる。また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、C2会社は、勤務実態とタイムシートの記載が整合しているか気づくことは困難であることが認められるところ、前提事実(3)イ及びウ記載のとおり、C2会社は、令和2年11月4日の地本との団体交渉においてA1の休憩時間労働分の賃金の支払を求められたことに対し、同月11日、本件施設に確認したところ、A1は休憩時間が取れているということ及びタイムシートに休憩時間の記載があることを理由として、支払を拒絶したことが認められる。

これらの事実からすれば、A1がC2会社から令和2年10月分の休憩時間とされている時間に対する給与の支払を受けるためには、原告によるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置が必要であったと認められる。そして、前提事実(7)イ記載のとおり、原告のB2アドバイザーは、7月8日団交において、休憩時間が取れていないとして令和2年10月分の給与支払を求め、タイムシートの訂正や写しの訂正に対する承認を求めるA1及び本件組合に対し、「タイムシートに上がってないでしょ。タイムシートでお金を払うことになるので。」、「本人書いてないので。」、「その時のタイムシートがないんで、払う、根拠が無い。」などとして、タイムシートの記載に基づき賃金の支払が行われるものであり、タイムシートの記載がないため休憩時間と記載された時間に対する支払根拠がない旨、また、A1の実際の休憩取得についても、「基本寝るようになってますんで、交代要員とかつのはありません。」、「コールが無いかぎり、休憩は取ってますので。」と休憩を取得できていた旨述べていること、原告は、タイムシート

の写しを訂正したい旨の本件組合等の申し出にも応じていないことが認められるのであるから、タイムシートの訂正の承認やこれに代替する措置を講じていなかったといえる。

したがって、少なくとも令和4年6月1日に原告がC2会社に対してA1の未払賃金の支払をするよう申し入れるまでは、原告とA1の間に未清算の労働関係上の問題が存在していたと認められる。

イ これに対し、原告は、同人が、7月8日団交において、令和2年10月分の休憩時間がいわゆる手待ち時間であり、賃金算定上はその全部が労働時間であることを明確に認めたとして、これをもって、本件組合ないしA1の目的は達成されていると主張する。

しかし、証拠によれば、原告が主張するやりとりは、本件組合が原告に対して休憩時間が取れる就労環境を整備しておらず労基法違反の職場である旨の発言をしたことに対して、原告代理人が「ただ手待ち時間の問題でしょ。」と同法違反に対する反論として述べたものであり、手待ち時間が労働時間に当たることを認めたのも、本件組合から「手待ち時間というのは労働時間なんですよ。」と指摘されたことに対して「労働時間ですよ。」と回答したものであって、前記ア記載のB2アドバイザーの発言を撤回するなどしていない。そして、C2会社はA1の休憩時間の実態を直接把握することが困難であり、原告の承認を受けたタイムシートに基づいて賃金支払をする仕組みとしていること、原告が令和2年11月のC2会社からの確認に対してA1は休憩を取れていると回答したために、C2会社がA1に対する時間外勤務手当の支払を拒んだこと、7月8日団交においても、B2アドバイザーはA1が休憩を取れていた旨の発言をし、タイムシートの記載がないので賃金支払の根拠がないなどとしながら、タイムシートの写しの訂正の承認にも応じていないことからすれば、本件組合及びA1がC2会社に賃金請求をすればC2会社が原告の請求を受け入れることが見

込まれる状況であったとは言い難いため、原告の7月8日団交における発言をもって、原告とA1間の未清算の労働関係上の問題が消滅していたとはいえない。

(2) 原告の労組法7条2号の「使用者」該当性

労組法27条の不当労働行為の救済手続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、一般に使用者とは労働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ない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）。

原告は、前記(1)ア記載のとおり、タイムシートの承認等を通じてA1の基本的な労働条件である労働時間の管理につき、雇用主と部分的とはいえない同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたといえるから、「使用者」に該当する。

なお、原告は、原告がA1の基本的な労働条件等についてC2会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているとはいえないことは、3.29地裁判決も認めていると主張するが、同判決の理由中の判断をもって、前記認定が左右されるものではない(3.29地裁判決の理由中の判断をもって、当裁判所の判断が左右されるものではないことについては以下同じ)。

2 「休憩時間労働について」の義務的団交事項該当性（争点2）

(1) 令和3年1月19日付けの団交申入れ

ア 前提事実(5)オ記載のとおり、令和3年1月19日付けの団交申入れは、

A 1 が拘束時間から契約時間を差し引いた 2 時間 3 0 分についても休憩なく労働させられていたことなどを団交申入れの理由とし、議題として「2、休憩時間労働について」が記載されていたことが認められる。当該休憩時間労働についての申入れは、労働時間や休憩時間という本件組合に所属する労働者である A 1 の労働条件その他の待遇に関する事項であるといえ、前記 1 記載のとおり、原告が処分可能なものといえるから、義務的団交事項に当たる。

イ 原告は、A 1 の派遣期間が同月で終了していたことから、本件組合が求める令和 2 年 1 0 月の休憩時間に関する事項は、単なる過去の事実関係の確認にすぎないと主張する。しかし、前記 1 (1)記載のとおり、令和 3 年 1 月 1 9 日付けの団交申入れ時点において、A 1 と原告との間には未清算の労働関係上の問題が存在していたと認められるから、前記団交事項は単なる過去の事実関係の確認とはいえず、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

(2) 令和 3 年 7 月 2 6 日付けの団交申入れ

前提事実(8)ウ記載のとおり、令和 3 年 7 月 2 6 日付けの団交申入れの事項として「令和 3 年 5 月 2 6 日協約書の 1 の項目について」が記載されているところ、前提事実(6)イ記載のとおり、前記協約書の 1 の項目には「令和 3 年 1 月 1 9 日付全労発第 0 1 3 号記載の議題について、…団交応諾義務があることを認める」とされているところ、前提事実(5)オ記載のとおり、令和 3 年 1 月 1 9 日付全労発第 0 1 3 号記載の議題には「2、休憩時間労働について」との記載があることが認められる。そうすると、令和 3 年 7 月 2 6 日付けの団交申入れの事項としても、A 1 の休憩時間労働に関する事項が含まれているといえる。そして、前記(1)記載のとおり、当該休憩時間労働についての申入れは、労働時間や休憩時間という本件組合に所属する労働者である A 1 の労働条件その他の待遇に関する事項であり、原告が処分可能なものといえる

から、義務的団交事項に当たる。

原告は、本件組合は、7月8日団交後、専ら解雇等の不法行為に基づく損害賠償を求めることに関心を有しており、A1の休憩時間については同日以降の団交事項でないと主張する。確かに、前提事実(7)イ(オ)記載のとおり、本件組合は、7月8日団交の終盤でB3弁護士から団交の趣旨の確認が行われた際、A1の雇用契約終了及び団交拒否に対する220万円の損害賠償は求めたいと思うと述べていること、前提事実(8)ア記載のとおり、前記220万円の損害賠償額の根拠としてA1の月収25万円の6か月分150万円、団交等拒否の不法行為に対する70万円であると内訳を明らかにした上で、当該請求に対する団交を求めていることが認められ、本件組合は当該損害賠償請求について強い関心を有していたといえる。しかし、不法行為と賃金支払請求はその請求の根拠を異にするものであるところ、令和3年7月26日付けの団交申入れ時点において、A1の令和2年10月の休憩時間分の時間外労働賃金請求について未清算の状況は解消されていなかったこと、前記のとおり、申入書の内容にはA1の休憩時間労働に関する事項が含まれていたといえることからすれば、当該時点においても、A1の休憩時間労働が団体交渉事項でなくなっていたとはいえないから、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

3 7月8日団交における原告の対応の不当労働行為該当性（争点3）

- (1) 前提事実(5)オ記載の令和3年1月19日団交申入れの内容及び前提事実(7)イ記載の7月8日団交の状況からすれば、本件組合が原告との7月8日団交に臨んだ目的の一つは、A1がタイムシートに休憩時間各日150分と記載した令和2年10月分の時間外勤務手当を受給するために、原告に対し、休憩時間労働があったことを確認してタイムシート訂正の承認をすることを要求することであったことが認められる。

そして、前記1(1)記載のとおり、原告は、7月8日団交において、本件組

合の上記要求に応じないことにつき、A1は休憩を取ることができていた、タイムシートの記載がないので賃金支払の根拠がないなどと述べながら、A1の現実の勤務状況やタイムシートの作成状況等について調査して回答することもなかったのであり、タイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置を講じないことに関する自己の主張につきその根拠となる何らかの資料を示すことや対案を示すこともなかったのであるから、誠実に団体交渉に応じる義務に反したといえ、これは、原告の不当労働行為（労組法7条2号）に当たる。なお、原告側の出席者は、労基法違反の指摘に対する応答の中で最終的に休憩時間は手待ち時間であり労働時間である旨の発言をしているものの、この発言に即して本件組合の要求に応じるとか何らかの対案を示すとかしたわけでもなく、かつ、労働時間であることを認めていながら本件組合の要求に応じるなどしない理由についても何ら説明をしていないことからすれば、この発言があるからといって誠実に団体交渉に応じたといえるものではない。

- (2) 原告は、団体交渉における誠実交渉義務違反の該当性を判断するに際して、労働組合側の態度も考慮されるべきであるところ、本件組合側の出席者は、7月8日団交において、B2アドバイザーに対する侮辱、嘲笑を繰り返し、不誠実極まりない交渉態度をとったのであり、このことも考慮すれば原告の対応が不誠実であったとはいえないと主張する。

確かに、前提事実(7)イ(エ)記載のとおり、本件組合側の出席者は、B2アドバイザーが仮シフト表はただのらくがきにすぎないと答えたことを契機に、笑いながら「らくがきなんやー」などと原告側の出席者を繰り返し嘲笑したこと、「労働基準法まで教えてやったつたですよ。」「コンサル料ば貰わないかんですね。」などと原告側の出席者を嘲笑するような発言をしたことが認められるところ、本件組合のこれらの発言や態度には適切とはいえない面がある。しかし、これらの表現は、本件組合及びA1が雇用契約継続の根拠として主

張した仮シフト表について、B2アドバイザーがただの落書きに過ぎないと発言したことを契機に行われたものであることなどを考慮すれば、表現方法として必ずしも適切でないものであるとしても、これらの発言等によって、前記認定が左右されるものとはいえない。したがって、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

4 令和3年7月26日付け議題に係る団交申入れに応じなかったことの不当労働行為該当性（争点4）

前記2(2)記載のとおり、令和3年7月26日付け議題に係る団交申入れにおけるA1の休憩時間労働に関する事項は義務的団交事項であるところ、原告は、団交に応じていないのであるから、本件組合と「団体交渉を正当な理由がなくて拒」んだものであり、不当労働行為（労組法7条2号）に当たる。

5 救済の利益の存否、救済方法の裁量権逸脱の有無（争点5）

(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)ア 救済の利益

前記3記載のとおり、本件組合は、原告の正当な理由のない団交拒否ないし誠実交渉義務違反という不当労働行為によって、適切な交渉の機会を喪失し、また、交渉力が低下させられていたといえるところ、本件命令発令時においても、本件組合の交渉力低下の改善が図られるようなことはな

かったのであるから、なお救済の利益は肯定される。

原告は、7月8日団交で休憩時間が手待ち時間に当たると認めたこと及びその後令和4年にC2会社からA1に対して令和2年10月分の休憩時間に対応する賃金等が支払われたことにより、本件組合の目的が達成され救済の利益が失われたと主張する。しかし、C2会社からA1に対する上記支払が行われたことによって、本件組合と原告が団体交渉を実施する必要性はなくなったものの、不当労働行為による本件組合の交渉力低下が事後的に支払によって回復されたということはできないから、この点に関する原告の主張を採用することはできない。

イ 救済方法

前記ア記載のとおり、本件命令発令時においても、原告の不当労働行為による本件組合の交渉力低下等の改善が図られていなかったところ、現実には生じている不当労働行為の効果を解消するために、文書交付を命じることは不合理とはいえない。

なお、原告は、本件組合の組合員が今後原告に加入し原告と本件組合が関わる可能性がほぼ皆無であると主張するが、原告で派遣従業員として稼働していたA1は現に本件組合に加入しているのであり、原告の主張は推測に過ぎないし、仮に原告において稼働する者が本件組合に加入する可能性は低いとしても、現実には生じている本件組合に対する不当労働行為の効果の解消のために文書交付を命じることが許容されないとはいえない。

- (3) 以上のとおり、救済の利益が失われたとはいえないとした上で、文書交付を命じる旨の中労委の判断が、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とは認められない。

第4 結論

以上によれば、原告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。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)