

令和8年3月12日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和7年（行コ）第358号 労働委員会命令取消請求控訴事件（原審・東京地方
裁判所令和6年（行ウ）第65号）

口頭弁論終結日 令和8年1月27日

判決

控訴人	X法人
被控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会
被控訴人補助参加人	Z1組合
被控訴人補助参加人	Z2組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、中央労働委員会令和3年（不再）第30号事件について
令和5年12月20日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

（以下において略称を用いるときは、別途定めるほか原判決に同じ。）

- 1 本件事案の概要は、2頁24行目末尾に行を改めて次のとおり加えるほかは、
原判決「事実及び理由」第2の1に記載のとおりであるから、これを引用する。
「原審が、控訴人の請求を棄却したところ、控訴人がこれを不服として控訴
した。」
- 2 「前提事実」並びに「本件の争点及びこれらに関する当事者の主張」は、後
記3を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第2の2及び3に記載のとおり

りであるから、これを引用する。

3 当審における控訴人の補足的主張

(1) 本件団体交渉において、控訴人は労組法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

ア 原判決は、控訴人が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し、控訴人は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判断したが、誤りである。

労働者が産別最低賃金にのっとり対応をしているのは組合側の統制権の結果であり、控訴人には一切関係がない。会員事業者は、労働協約の内容に当然に拘束されることになっておらず、被控訴人補助参加人ら組合員の賃金は、会員事業者との団体交渉を通じて設定されるものであり、これに控訴人が介入することは想定されていない。

また、「会員事業者を責任もって指導する」というだけでは、会員事業者の最低賃金を決定する権限として抽象的にすぎ、雇用主と同視できるだけの権限を有していたとは到底評価できない。会員事業者と労働者の間の労働条件について、控訴人が指導し、具体的な影響を与えることができるということから、なぜ控訴人が雇用主と同視できるのかについて一切言及することなく、直ちに使用者性を肯定しており、論理に飛躍がある。

イ 本件通知は、控訴人が「各会員店社を代表して」団体交渉に応じてきたことを確認した上で、「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」としているから、本件通知をもって、少なくとも産別最低賃金を議題とする団体交渉において、控訴人が会員事業者を代表する権限を喪失した。

ウ 使用者団体が産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為をすることは独禁法に抵触することから、控訴人において産別最低賃金を決定することはできず、控訴人には使用者性が認められ

ない。

(2) 本件回答拒否が労組法7条2号の不当労働行為に該当するかについて

ア 産別最低賃金は控訴人において決定可能な事項ではないから、義務的団体交渉事項ではないし、また、控訴人は誠実に交渉していたから、控訴人が被控訴人補助参加人らとの間の団体交渉をすることを拒んだとは評価できない。

(ア) 原判決は、①基本労働協約に産別最低賃金の規定があること、②控訴人と会員事業者の委任関係が存続していること、③本件準備行為が独禁法に違反するものではないと認められることから、産別最低賃金に関する事項が控訴人において決定可能な事項であるとする。

しかし、①基本労働協約に産別最低賃金の記載があるからといって、控訴人が雇用主である会員事業者と同視できるだけの権限を有しているわけではないこと、②の委任関係は終了していること、③の本件準備行為は独禁法に違反することから、産別最低賃金は控訴人において決定可能な事項ではなく、義務的団体交渉事項ではない。

(イ) 法令抵触のおそれがある場合には、この点を労働組合に説明することにより、使用者団体は、誠実交渉義務を尽くしたと評価されるから、控訴人が被控訴人補助参加人らの提示する団体交渉議題について、独禁法への抵触可能性を説明しつつ、産別最低賃金に関する要求に応じなかったからといって直ちに不当労働行為となるものではない。

また、控訴人は、使用者ではなく使用者団体である。労組法上の使用者が労働者の雇用契約の直接の相手方ではない場合には、労働者の雇用契約の直接の相手方（本件では、会員事業者）の意向を無視した説明や合意をすることができない。使用者団体が団体交渉の一方当事者になる場合における誠実交渉と認められる説明の程度は、おのずと雇用契約の直接の相手方が団体交渉の方当事者となる場合よりも低いものになる。

控訴人は、被控訴人補助参加人らに対して、独禁法を理由とする説明を誠実にやっている。特に、控訴人は、平成28年8月25日、被控訴人補助参加人らに対し、「産別要求を受けたら、個別対応していく考えである。」、「課題は、個別対応した場合の『産別労使としての措置』であり、例えば『交渉結果を会員各社は実施すること』と産別確認する」という対応可能な代替案を提案している。

イ 控訴人が被控訴人補助参加人らとの間の団体交渉をすることを拒んだと評価できるとしても、産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為は独禁法に違反するから、本件回答拒否については「正当な理由」（労組法7条2号）がある。

(ア) 産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為が独禁法に違反する場合、その余の事情を考慮するまでもなく、本件回答拒否について「正当な理由」が認められることになる。ところが、原判決は、独禁法違反の成否という法的判断について、公取委取引部長による回答書の問題点を全く考慮せず、当該回答が前提とした事実関係が十分なものであるか、判断の前提とした法的判断枠組みが妥当なものであるかをほとんど検討しないまま同回答を形式的に援用し、これをなぞる形で「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」との結論を示したものであり、裁判所として産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為が独禁法に違反するかという論点に対して実質的な判断を回避している。

(イ) 控訴人の情報活動・とりまとめ等の行為は独禁法8条所定の禁止行為に該当し、会員事業者の調整等の行為は、同法3条（同法2条6項）の行為要件に該当し、かつ、競争を実質的に制限するとの効果要件も充足する。そして、産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一

回答及び本件準備行為について、労働法制により規律されている分野の行為であることを理由に、効果要件の充足が否定され（正当化事由説の考え方）、又は独禁法の適用が除外されるものではなく（趣旨逸脱説の考え方）、いずれの考え方に立ったとしても独禁法違反となる。

検討会報告書は、労働法制により規律される分野における使用者団体（事業者団体）の行為については、何らの規範も示していない。また、産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為のうち使用者の行為に係るものについては、検討会報告書の規範の「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、独占禁止法の適用が考えられる」という例外規定に該当し、独禁法が適用されることになるし、仮に独禁法に違反しないとしても、本件回答拒否当時の状況を総合すれば、控訴人の対応は合理的だった。

ウ 仮に産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為が独禁法に違反しないとしても、本件回答拒否当時の状況を総合すれば、控訴人の対応は合理的だった。

(ア) 公取委は、平成30年2月15日の検討委員会報告書の公表によって、労使関係における使用者の独禁法違反を取り上げることに消極的だった姿勢を改め、そのような場合における使用者側の独禁法違反にも積極的に対処するという姿勢に転じたことを明らかにした。その直後であった本件回答拒否の時点には、控訴人において、産別最低賃金についての本件団交申入れに対する統一回答及び本件準備行為について独禁法に違反しているとして公取委から摘発される懸念を持つことは合理的なことであった。

(イ) C2意見書及びC2の追加意見書(以下「C2追加意見書」という。)は、本件回答拒否時点では、本件団交申入れに対する統一回答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。

た旨を明確に述べている。

(ウ) 原判決は、国交省からの指摘等についてその立場等や見解の詳細について主張立証がないなどと細部の不備を過大に評価し、平成30年2月までに公取委による調査等や資料提供依頼等がない点を過大に評価しているし、旧労組法の制定過程において、使用者団体の団結権について免責規定を設けることが見送られた経緯を踏まえていない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないと判断する。その理由は、次のとおり補正し、後記2を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 28頁12行目から13行目にかけての「何らの主張立証もしていない。」を「その内容は判然としない。」に改める。

(2) 30頁5行目冒頭から19行目末尾までを次のとおり改める。

「しかし、C2意見書は、本件回答拒否の時点では存在せず、本件訴訟において証拠として提出するために作成されたものであって、控訴人は、C2意見書を基に、本件回答拒否をしたものではない。そうであれば、C2意見書をもって、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対して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と判断される具体的なおそれがあったと考えることに合理的な理由があったとはいえない。その点を措くとしても、公取委は、独禁法を所管し、同法45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ところ、公取委事務総局は、控訴人と被控訴人補助参加人らの従前の団体交渉の具体的経過を踏まえた上で、少なくとも本件回答拒否の時点において、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上の問題とはならないと考えており、かつ、本件団交申入れに対する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（上記1(3)）。この回答に照らせば、C2意見書をもって、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったと認めることはできず、控訴人がそのように考えることに合理的な理由があったと認めることもできない。」

2 当審における控訴人の補足的主張に対する判断

(1) 本件団体交渉において、控訴人は労組法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

控訴人は、①控訴人が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な影響を与える地位にはないこと、②本件通知により控訴人と会員事業者との間の委任関係が終了していたこと、③控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対して統一回答をすること及び本件準備行為が独禁法に抵触することから、本件団体交渉において、控訴人は労組法27条の救済命令の被申立人及び名宛人とされる「使用者」に該当しないと主張する。

しかし、①については、控訴人と被控訴人補助参加人らとの間で本件基本労働協約が締結され、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になっていること、本件基本労働協約においては、控訴人は、これを遵守する義務を負うだけでなく、その履行に当たって、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により、会員事業者の労使が合意事項を遵守する状況が作り出されている（引用に係る原判決「事実及び理由」（補正後のもの。以下「原判決」という。）第3の2(2)）。そうであれば、本件団体交渉の合意事項は会員事業者の労使において遵守されることが当然に想定されているということができ、本件団体交渉の当事者であり、当該合意事項を定める主体である控訴人は、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、被控訴人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。

②については、本件通知の「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」との記載は、控訴人と被控訴人補助参加者らとの間の団体交渉の方針を会員事業者に報告したものととどまり、これをもって、控訴人が交渉権限や妥結権限の委任関係を終了させる意思表示を行ったと評価することはできない。

③については、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具体的なおそれがあるとは認められず(後記(2)ウ)、控訴人が本件団体交渉を行うことができないとはいえない。

したがって、控訴人の上記主張は採用できない。

(2) 本件回答拒否が労組法7条2号の不当労働行為に該当するかについて

ア 控訴人は、控訴人が雇用主である会員事業者と同視できるだけの権限を有しているわけではないこと、控訴人と会員事業者との間の委任関係は終了していること、本件準備行為が独禁法に違反することを理由に、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、控訴人と被控訴人補助参加人らとの間における義務的団体交渉事項ではないと主張する。

しかし、控訴人の上記主張が採用できないことは、上記(1)に判示のとおりである。

イ 控訴人は、独禁法への抵触可能性を説明したこと、雇用主と比べてその説明の程度は低いものとなること、代替案を示したことを理由に、控訴人は被控訴人補助参加人らとの間の団体交渉を拒んでいないと主張する。

しかし、本件団体交渉において、控訴人は、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、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のみで、本件団交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といわざるを得ないから（原判決第2の2(6)）、控訴人は被控訴人補助参加人らとの間の団体交渉を拒んだといえる。

したがって、控訴人の上記主張は採用できない。

ウ 控訴人は、①検討会報告書は本件統一対応のうち使用者団体の行為に係るものは規範の対象外としていること、②本件回答拒否の時点では産別最低賃金について本件団交申入れに対する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意見書及びC2追加意見書、③国交省からの指摘があったこと、④公取委は平成30年2月に労使関係は独禁法の射程外とする従来の立場を転換していること、⑤旧労組法の制定過程において使用者団体の団結権について免責規定を設けることが見送られたことを指摘して、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する統一回答をすること及び本件準備行為は独禁法違反であり、本件回答拒否につき「正当な理由」があると主張する。

そこで検討すると、本件回答拒否につき「正当な理由」があるか否かを判断するに当たっては、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったか、又は控訴人がそのように考えることに合理的な理由があったかを検討すべきであり、これらが認められない場合には、本件回答拒否につき「正当な理由」があったとはいえないと解される。なお、控訴人は、産別最低賃金について本件団交申入れに対する統一回答をすること及び本件準備行為は独禁法に違反するから、その余の事情を考慮するまでもなく、本件回答拒否について「正当な理由」が認められるとも主張する。しかし、労働組合と使用者団体と

の間における労働協約に係る行為が独禁法に違反するか否かについて具体的事案を離れて抽象的に判断することは相当ではなく（公取委事務総局も、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ない旨を回答しつつ、独禁法上の問題となる可能性がある場合に関する様々な条件を付している（原判決第3の1(3)イ。）、かつ、本件回答拒否につき「正当な理由」があるか否かについては上記の基準によって判断することができる本件においては、その必要性もないというべきである。

①検討会報告書については、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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ことを具体的に指摘・示唆するような記載があるとは認められない。なるほど、検討会報告書には、「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。」との記載があるものの、本件団体交渉が労働法制の制度趣旨を逸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があるとは認められない（原判決第2の2(8)及び第3の3(2)イ(イ)）。そうであれば、検討会報告書をもって、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったとは認められず、控訴人が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。

②C2意見書及びC2追加意見書については、本件回答拒否の時点では、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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つた旨の記載がある。しかし、C2意見書及びC2追加意見書は、本件回答拒否の時点では存在せず、本件訴訟において証拠として提出する

ために作成されたものであって、控訴人は、当該各意見書を基に、本件回答拒否をしたものではない。そうであれば、当該各意見書をもって、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったと考えることに合理的な理由があったとはいえないし、その点を措くとしても、公取委事務総局の回答（原判決第3の1(3)）に照らせば、C2意見書及びC2追加意見書の内容をもって、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったと認めることはできず、控訴人がそのように考えることに合理的な理由があったと認めることもできない（原判決第3の3(2)イ(エ)）。

③国交省からの指摘については、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、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、その内容は判然としないから、仮に国交省からの指摘があったとしても、これをもって、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったと認めることはできず、控訴人がそのように考えることに合理的な理由があったと認めることもできない。

④公取委が平成30年2月に労使関係は独禁法の射程外とする従来の立場を転換していることについては、検討会報告書に関する控訴人の主張が採用できないことは上記①に判示のとおりであり、平成30年2月までに公取委による調査等や資料提供依頼等がなかったことは、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する統一回答

をすること及び本件準備行為が独禁法に違反すると判断される具体的なおそれがなかったことを裏付ける事情といえる。

⑤旧労組法の制定過程については、本件回答拒否の時点で、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったこと、又は控訴人がそのように考えることに合理的な理由があったことを具体的に裏付けるものではない。

以上によれば、本件では、控訴人が産別最低賃金について本件団交申入れに対する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と判断される具体的なおそれがあったとは認められず、控訴人が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から、本件回答拒否につき「正当な理由」があったとはいえない。

したがって、控訴人の上記主張は採用できない。

第4 結論

そうすると、控訴人の請求を棄却した原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第4民事部