

東京地裁平成一四年（行ウ）第四四一号、一六・三・四判決  
判 決

原 告 鴻池運輸株式会社

被 告 中央労働委員会

被告補助参加人 関西合同労働組合

（主文）

- 一 原告の請求を棄却する。
- 二 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、原告の負担とする。

（事実及び理由）

#### 第一 請求

被告が中労委平成一二年（不再）第一三号事件について、平成一四年一〇月二三日付けでなした不当労働行為救済命令を取り消す。

#### 第二 事案の概要

被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）は、兵庫県地方労働委員会（以下「兵庫地労委」という。）に対して、原告が、原告の従業員で補助参加人に加入した X 1（以下「X 1」という。）の治療及び復職の問題を議題とする補助参加人からの団体交渉の申入れに応じないこと、原告内での補助参加人の結成・存在を認めず、その団結権を否定したことが不当労働行為であるとして救済申立てをした（以下「本件申立て」という。）。

兵庫地労委は、別紙一のとおり、不当労働行為を認めず、補助参加人の申立てを棄却した（以下「初審命令」という。）。

被告は、その再審査申立事件（中労委平成一二年（不再）第一三号事件）について、別紙二のとおり、原告の不当労働行為を認めた上、初審命令を変更して、原告に対し、謝罪文の手交を命ずる救済命令を発した（以下「本件命令」という。）。

本件は、これを不服とする原告が本件命令の取消しを求める事案である。

一 前提となる事実（証拠を掲げない事実はいずれも争いが無い。）

#### （1）当事者及び関係者

ア 原告は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送業を主な業とする株式会社であり、兵庫地労委の審問終結時の従業員数は、約六、三〇〇名であった。

イ 補助参加人は、平成七年二月五日に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟方式の地域合同労働組合であり、兵庫地労委の審問終結時の組合員数は一六七名であった。

ウ 原告には、従業員のほぼ一〇〇パーセントが加入する地域ごとの一七の単位労働組合があり、これらの単位労働組合は、さらに鴻池運輸労働組合連合会を組織している（以下、これらの単位労働組合及び鴻池運輸労働組合連合会を総称して「鴻池労組」という。）。

#### （2）本件協約

原告と鴻池労組とは、以下の内容の唯一交渉団体条項やユニオン・ショップ条項を含む基本労働協約を締結していた（以下、この唯一交渉団体条項とユニオン

ン・ショップ条項を「本件協約」という。)

ア 原告は、鴻池労組が従業員を代表する唯一の交渉団体であることを認め、鴻池労組とのみ交渉し協定する(第七条)。

イ 原告の従業員はすべて鴻池労組の組合員でなければならない(第八条)。

ウ 原告は、鴻池労組を除名された者又は脱退した者は解雇する(第九条)。

(3) 労働災害の発生

原告の従業員で鴻池労組の組合員であった X 1 は、平成九年一〇月三〇日、六甲営業所においてフォークリフトを運転中、左足をフォークリフトと壁の間に挟まれて、左踵骨折等の外傷を負い、西宮渡辺病院に入院した。X 1 は、平成一〇年二月二八日に同病院を退院し、以後は同病院に通院して治療を受けていた。

(4) X 1 の補助参加人への加入

ア 原告の六甲営業所長 Y 1 は、X 1 に対して、X 1 が西宮渡辺病院を退院した直後から職場復帰を勧告したが、X 1 は、なお治療に専念したいと希望して休職を続け、同病院の医師から復職を勧められると、それを不服として、平成一〇年六月二五日、関西労災病院に転院した。

イ X 1 は、原告の強い復職勧告に対処するために、同年七月二七日、補助参加人に加入し、それ以降は、補助参加人を通じて、治療及び復職の問題(以下「本件労災問題」という。)について原告と交渉するに至った。X 1 は、補助参加人に加入した後も鴻池労組を脱退しなかったが、この加入の前後を通じ、本件労災問題について、加入する鴻池労組に救済を求めたことはなかった。

(5) 本件団交申入れと交渉経緯

ア 補助参加人は、平成一〇年七月三十一日、原告に対し、本件労災問題に関する団体交渉を要求した(以下「本件団交申入れ」という。)。原告はこれを受諾して、同年八月一七日、西宮市内の公民館において第一回目の交渉が行われた。

その席上、補助参加人書記 X 2 (以下「X 2 書記」という。)は、復職後においても労働災害前の賃金を保障すること、労働災害を理由とする昇給差別を禁止すること、被災者の同意に基づいて復職後の職場を決定すること等を内容とする労働災害被災者復職制度を新設して、その制度を X 1 に適用したいと提案し、原告は、これを持ち帰って検討し、後日回答することになった。

イ 同年九月二日、西宮市立勤労会館において、補助参加人側から X 2 書記ら五名、原告側から労務管理の責任者である常務取締役 Y 2 (以下「Y 2 常務」という。)ら四名が出席して、第二回交渉が行われた。

Y 2 常務は、交渉の途中で、補助参加人との話合いには応ずるが、原告は鴻池労組と本件協約を締結しており、X 1 もその組合員であることを理由として、「団体交渉に臨んでいる気はないんですよ。」、「近隣の人たち、あるいは友好の人たち、いろいろと困っている人たちということは分かるわけですから、その意味で、まあ、うまくいくためにアドバイザーとして皆さん方がおられるのであれば、それはそれでお話合いはさせてもらうのが筋であると

思う。」などと発言した。このため、補助参加人側は、原告の上記対応を団体交渉の拒否であると非難して退席した。

ウ 補助参加人は、同月八日、原告あてに団体交渉拒否に対する謝罪及び団体交渉の再開を求める要望書を送付した。また、同月一七日、X 2書記が Y 2常務に対し、電話で上記要望事項に対する回答を催促したところ、Y 2常務は、「当方としてはねえ、やはり、うちの従来のある組合があるから団体交渉は困ります。」と回答した。

(6) 本件申立て

補助参加人は、平成一〇年一〇月五日、兵庫地労委に対し、原告を被申立人として、原告が補助参加人を労働組合として認めず、本件団交申入れに応じないことが不当労働行為であるとして救済を申し立てた。

(7) 本件申立て後の経緯

ア X 2書記は、平成一〇年一二月一〇日、Y 2常務に、団体交渉という形式問題は棚上げにして X 1の復職に絞って実質的な話し合いをしたい旨提案し、これを受けて、同月一八日、原告と補助参加人間で話し合いが行われた。

この席で、補助参加人は、原告に対し、X 1の復職に関して、①復職後に賃金が下がった場合の差額補償、②リハビリ就労を認め、就労場所及び職種について X 1及び補助参加人の同意を得ること、③昇給等で差別しない、④労災被災者の解雇制限を要求した。これに対し、原告は、①を拒否し、②は医師の指示に従う、③は差別しない、④につき労災を理由とした解雇は行わない旨回答した。

X 2書記は、原告に対して、この話し合いの内容について議事録の確認を求めたが、原告は、「議事録の確認も協定も、まだその時期ではない。」としてこれを拒否した。

イ 原告と補助参加人は、平成一一年三月二日及び同月二九日、再度本件労災問題について協議を行い、両者の間で、X 1が同月三〇日から復職し、六甲営業所の量販店向け出荷場でピッキング業務(倉庫内の商品の中から注文のあったものを手取り出す作業)に従事すること、原告は週に一度の就業時間中の通院を認めること等の合意が成立した(以下「本件合意事項」という。)

ウ X 2書記は、同月二九日、Y 2常務に対し、本件合意事項について書面化することを申し入れたところ、Y 2常務は、合意した内容は履行するが協定書は結びたくないとしてこれを拒否した。X 2書記が拒否の理由はユニオンショップかと尋ねたところ、Y 2常務は、「ま、よきにご判断をどうぞしてください。」と答えた。

(8) 初審命令と再審査申立て

兵庫地労委は、平成一二年二月一五日、別紙一のとおり、補助参加人の救済申立てを棄却する初審命令を発した。

補助参加人は、初審命令を不服として、同年三月一〇日、被告に対し、再審査を申し立てた。

(9) 再審査申立て後の経緯

原告は、再審査の審理過程にあった平成一三年二月五日、X 1の勤務態度(出勤状況等)を理由として、就業規則に基づき同人を解雇した。同時に、X 1は鴻池労組を脱退した。

原告は、X 1の鴻池労組からの脱退に伴い「二重在籍状態は解消され、唯一交渉団体約款の拘束から解放された」として、同年三月二三日、補助参加人からの「X 1の解雇問題」を議題とする団体交渉要求に応じ、団体交渉を行うとともに、今後とも応じるとしている。

#### (10) 本件命令

被告は、平成一四年一〇月二三日、別紙二のとおり、原告が本件協約を理由として本件団交申入れに応じられないとする態度を示し、本件合意事項の労働協約化を拒否したことは、労働組合法(以下「労組法」という。)七条二号及び三号に該当する不当労働行為であるとして、初審命令を変更し、原告に対し、謝罪文の手交を命ずる本件命令を発した。

### 二 争点

本件団交申入れ及び本件合意事項の労働協約化の申入れに対する原告の対応が、労組法七条二号の団体交渉拒否及び三号の支配介入に当たるか。

### 三 当事者の主張の骨子

#### (1) 原告の主張

##### ア 団体交渉拒否について

(ア) 労組法は、労働者が組織も運動方針も異なる二つの組合に所属するという二重在籍状態が生じることを想定していない。二重在籍状態という異常な状態を引き起こしたのはX 1自身であり、補助参加人は、原告とX 1が加入する鴻池労組との間に本件協約が存在することを承知していたはずであるのに、二重在籍状態となることを承知でX 1を組合員として受け入れ、X 1を鴻池労組から脱退せしめることもしなかった。二重在籍状態によってもたらされる不利益は、労働者側が負うべきであって、使用者が負うべきいわれはないから、使用者は、かかる状態である限り、双方の組合からの団体交渉に応じる義務はなく、かかる状態が解消されるまで団体交渉を拒否することに正当な理由があるというべきである。

(イ) 原告は、補助参加人からの申入れに対し、その都度交渉権限を有するY 2常務が出席して必要な協議を行い、合意に達したものは実行に移しているのであって、団体交渉を拒否した事実はなく、ただ、それを団体交渉と呼ぶことを拒否したにすぎない。鴻池労組との間に唯一交渉団体約款がある中では、原告が団体交渉という名で交渉を行わなかったとしても正当な理由があるというべきであり、X 1が鴻池労組に加入していることを認識し、二重在籍状態となることを承知でX 1を組合員として受け入れ、X 1を鴻池労組から脱退せしめることもしなかった補助参加人は、これを非難できる立場にはないというべきである。

##### イ 支配介入について

(ア) Y 2常務が、鴻池労組の存在を理由に本件合意事項の労働協約化を拒否

した事実はない。のみならず、労使間で合意した事項とは、X 1が翌日(平成一一年三月三〇日)から職場復帰をするということのみであり、労働協約を締結する必然性はなかった。

(イ) 原告は、補助参加人を労働組合と認めた故に「話し合い」に応じたのであって、補助参加人を労働組合として認めなかったものではない。

(ウ) 原告には、補助参加人組合の結成や組織運営に介入する意図もなく、またその事実もないのであって、原告が鴻池労組との間の本件協約を理由に、補助参加人との交渉を銘打たなかったこと、本件合意事項を书面化しなかったことが、補助参加人の労働組合としての結成、存在を否定したり、組合運営に対する支配介入となるものではない。

(2) 被告の主張

本件命令書の理由に記載のとおりであり、被告の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張は理由がない。

(3) 補助参加人の主張

本件は、補助参加人に労組法六条が適用されるかどうかという問題に帰着するところ、労組法六条は、同条の適用を受ける労働組合に特別の制限を課していないから、補助参加人が原告に対し、協定締結権を含む団体交渉権を有することは当然である。

労働組合平等取扱原則により、労組法六条の適用においては、二重在籍、ユニオンショップ協定、唯一交渉団体約款の有無は何ら影響しない。

### 第三 当裁判所の判断

#### 一 団体交渉拒否について

(1) 前提となる事実(5)、(7)によれば、原告側を代表して補助参加人との交渉に臨んだ Y 2 常務は、第二回の交渉以降、補助参加人との協議が「話し合い」であり「団体交渉」ではないとの態度を示し、議事録の確認も、本件合意事項について労働協約を締結することも拒否する態度をとっていたことが認められる。この原告の対応は、労働組合である補助参加人との間で団体交渉を行うことを拒否するものといわざるを得ない。また、労使間で合意に達した事項は労働協約として书面化することにより、はじめて法律上の保護を受け得るものであることを考慮すれば、交渉権限を有する Y 2 常務が出席して協議を行い、合意に達したものは実行に移すなどして、原告が実質的に交渉に応じていたとしても、これを団体交渉と認めず、労働協約の締結を拒否していた以上は、団体交渉に応じたと評価することはできない。

(2) 原告は、労働者が組織も運動方針も異なる二つの労働組合に所属するという二重在籍状態にある場合には、使用者は双方の労働組合からの団体交渉に応じる義務はないと主張する。

労働者が上記のような二重在籍状態にある場合に、使用者は、同一事項についてそれぞれの労働組合との間で二重に交渉に応じる義務はないというべきであるから、二重交渉を生じるおそれがある場合に、使用者が組合間において交渉権限が調整・統一されるまで団体交渉を拒否することは正当な理由があると

解される。しかし、二重交渉のおそれがないのに、単に労働者が二重在籍にあるという理由のみで団体交渉の申入れに応じないのは、正当な理由によるものということができない。また、そのように解しても、使用者に特段の不利益を課すことにはならない。

なお、労働者が複数の異なる労働組合に加入すること自体は何ら法的に禁じられておらず、二重在籍を容認するかどうかは各労働組合の自主的判断に委ねられるべきものである。そして、二重在籍を生じた場合、各労働組合はそれぞれ独自の立場でその労働者を代表して使用者と団体交渉をする権利を有するのであり、ただ、使用者は、二重交渉のおそれがある場合に組合間の調整・統一がなされるまでこれを拒否することができ、その限度で各労働組合の団体交渉権が制限されることとなる。

本件についてこれをみるに、X 1が本件労災問題について鴻池労組に救済を求めたことはなく(前提となる事実(4)イ)、原告が二重交渉を強いられ、又はそのおそれがあったという事実は認められないから、X 1の二重在籍は、補助参加人からの団体交渉申入れを拒む正当な理由とはいえない。

- (3) 原告は、鴻池労組との間に唯一交渉団体約款があるため、補助参加人との間で団体交渉の名で交渉を行わなかったことには正当な理由があるとも主張する。

しかし、およそ労働組合の団結権及び団体交渉権は等しく保障されるべきであるから、唯一交渉団体約款が他の労働組合の団結権及び団体交渉権を侵害するような場合は、民法九〇条により、その法的効力を認めることができないというべきである(鴻池労組は、原告が補助参加人との団体交渉に応じたとしても、唯一交渉団体約款を理由に原告に責任を追及することはできないというべきである。)。したがって、鴻池労組との間で唯一交渉団体約款を締結していることは、補助参加人との団体交渉を拒否する正当な理由とはいえない。

- (4) 原告は、また、二重在籍を容認した補助参加人は原告を非難する立場にないとも主張するが、(2)で説示したところに照らし、採用できない。

## 二 支配介入について

- (1) 前提となる事実(5)、(7)によれば、原告は、鴻池労組との間でユニオンショップ条項及び唯一交渉団体条項を締結しており、X 1もその組合員であることを理由として、補助参加人との間で団体交渉を行うことを拒否するとともに、本件合意事項についても労働協約を締結することを拒否したと認めることができる。原告のこの行為は、結果的には、原告社内において補助参加人の結成・存在を否定するものであって、組合運営に支配介入するものと評価し得る。

- (2) 原告は、本件合意事項について労働協約を締結する必然性はなかったと主張するが、本件合意事項は、単にX 1が翌日から職場に復帰することを合意したということにとどまらず、X 1が従事する業務の内容や、就業時間内における通院の承認にも及ぶものであり、補助参加人がその書面化を申し入れたことは前記のとおりであるから、原告の上記主張は採用できない。

- (3) また、原告は、補助参加人組合の結成や組織運営に介入する意図はなかったと主張するが、労組法七条三号の支配介入に該当する不当労働行為が成立する

ためには、支配介入に直接向けられた使用者の意思までを必要とせず、使用者において行為の結果を認識しこれを容認する意思があれば足りると解すべきところ、原告は、鴻池労組との間の本件協約を理由に前記の対応をとっていることから、上記の不当労働行為意思を認めることができ、原告の前記主張は採用できない。

### 三 結論

以上のとおりであり、原告は、正当な理由なくして補助参加人からの本件団交申入れを拒み、その結果として、原告内での組合の結成・存在を認めず、組合の運営に支配介入したもので、これを労組法七条二号及び三号に該当する不当労働行為として救済を命じた本件命令は適法なものである。

よって、原告の本訴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。

別紙一省略〔前掲兵庫地労委命令平成一〇年(不)第一一号参照〕

別紙二省略〔前掲中労委命令平成一二年(不再)第一三号参照〕

東京地方裁判所民事第一一部