

平成 17 年 3 月 9 日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記電
平成 16 年（行ウ）第 120 号 救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 17 年 1 月 13 日

判決

原告 エレボン化工機株式会社
被告 大阪府労働委員会(旧名称・大阪府地方労働委員会)
被告補助参加人 管理職ユニオン・関西

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(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

大阪府労働委員会平成 15 年(不)第 56 号事件について、被告が平成 16 年 8 月 5 日付けをもってした不当労働行為救済命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、前記命令が法律上の判断を誤っており、違法であるとして、原告がその取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1)原告は各種産業用機械の製造及び販売等を目的とする会社であり、補助参加人は個人加盟の労働組合である。

(2)訴外 Z1 は、昭和 47 年に原告のグループ会社に入社し、翌年に同社が分社化されたことに伴い、原告に所属することとなり、平成 12 年からは技術部長として、技術部(技術課品質保証課)、全般の統括業務を行っていた。

訴外 Z2(同人と Z1 の両名を「訴外人ら」という。)は、昭和 56 年に原告に入社し、その後、広島営業所長に就任し、平成 14 年からは本社営業本部長を兼務して、全国の出先営業拠点の指導業務を行っていた。

(3)原告は、平成 14 年 11 月 1 日、訴外人らに対し、訴外人らを懲戒解雇する旨の意思表示(以下「本件解雇」という。)をした。

同日付けの訴外人らに対する懲戒解雇通知書には、「貴殿は会社を乗っ取るとか、あるいは社長を中傷・誹謗して従業員を扇動し、従業員間に動揺をきたし、そのまま放置すれば会社の業務に支障を生ずる状況に至らしめています。よって、当社の就業規則第 73 条 13 号に関する非違行為に該当するので、貴殿を懲戒解雇します。」と記載されていた。

(4)原告の就業規則第 70 条 5 号では、懲戒の種類及び内容として、「懲戒解雇予告期間を設けずに解雇し退職金の全部又は一部を支給しない」と規定されており、同規則第 73 条 13 号では、懲戒解雇事由の一つとして、「上長を中傷又は誹謗し、若しくは不当にこれに反抗し、その名誉、信用を著しく毀損したとき」が規定されている。

(5) 訴外人らは、平成 14 年 11 月 19 日、大阪地方裁判所堺支部(以下「堺支部」という。)に、原告に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることなどを求める地位保全等仮処分命令の申立て(同年(ヨ)第 254 号事件。以下、この事件を「別件仮処分事件」という。)をした。

堺支部は、平成 15 年 3 月 24 日、別件仮処分事件において、原告が訴外人らの言動が懲戒解雇事由に該当すると判断したことには相応の理由があり、本件解雇の手続にも不備は認められないから、本件解雇は有効であり、訴外人らの被保全権利の疎明はないとして、前記申立てを却下する旨の決定(以下「別件決定」という。)をした。しかし、訴外人らは、別件決定に対して即時抗告をせず、別件決定は確定した。

(6) 訴外人らは、平成 15 年 5 月 6 日、堺支部に対し、原告を相手に本件解雇の無効確認を求める本案訴訟(同年(ワ)第 642 号事件。以下、この事件を「別件本案訴訟」という。)を提起した。

(7) 訴外人らは、平成 15 年 6 月 11 日に補助参加人に加え、また、同月 16 日には原告に対して離職票の発行を請求し、同月 21 日にこれを受領した。

(8) 補助参加人は、平成 15 年 7 月 4 日、原告に対し、訴外人らが補助参加人に加わっていることを通知し、①懲戒解雇の撤回、②離職票の発行に関する諸問題の解決、③携帯電話の基本料金及び社宅賃借料の請求撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。

一方、原告は、同月 10 日付け文書により、補助参加人に対し、①本件解雇により訴外人らとの雇用契約関係は終了している、②訴外人らの地位保全等仮処分申立ては却下されている、③訴外人らの雇用契約関係の存否については裁判所において係争中であるとして、補助参加人との団体交渉に応じない旨回答した。

(9) 補助参加人は、平成 15 年 7 月 18 日、原告に対し、前記(8)と同様の議題で、改めて団体交渉を申し入れたが、原告は、同月 24 日付け文書により、補助参加人に対し、前記(8)と同様の理由で、団体交渉に応じない旨回答した。

(10) 補助参加人は、平成 15 年 8 月 5 日、被告に対し、原告を被申立人として不当労働行為救済の申立て(同年(不)第 56 号事件。以下「本件救済命令申立事件」という。)をしたところ、被告は、平成 16 年 8 月 5 日付けで、「原告は、補助参加人から同年 7 月 4 日及び同月 18 日付けで申入れのあった団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない」旨の救済命令(以下「本件命令」という。)を發し、同年 8 月 5 日、その命令書が原告及び補助参加人に交付された。

(11) 原告は、本件救済命令申立事件において、①訴外人らを適法かつ有効に本件解雇をしたことによって、雇用契約関係は終了しており、別件仮処分事件においても申立てを却下する旨の別件決定がされている、②訴外人らとの間で解雇無効確認を求める別件本案訴訟が係争中であるため、補助参加人との直接交渉を行うことはできないと主張した。

被告は、本件命令において、前記①の点に関しては、訴外人らは本件解雇について争っているのであるから、労働組合法 7 条 2 号に定める「雇用する労働者」に該当し、当該労働者が加入した労働組合からその解決のため団体交渉を求められた場合、使用者がたとえ解雇が有効であると考えていたとしても、同問題を議題とする団体交渉に応じる義務があるとし、前記②の点に関しては、当該解雇問題を団体交渉によって自主的に解決する余地もあるのであるから、原告は補助参加人からの団体交渉申入れに応じた上で、解雇理由の

説明を行うなど、補助参加人の理解を得られるよう努力し、誠実に対応すべきであるとして、原告が本件解雇の撤回等を議題とする補助参加人の団体交渉申入れに応じなかったことは、同号に該当する不当労働行為であると判断した。

2 争点

本件命令には法的判断を誤った違法があるか。

(原告の主張)

(1)別件決定は、平成15年4月10日の経過により確定したから、本件解雇は有効であり、原告としては、訴外人らを仮にも雇用契約上の権利を有する地位にあるものとして取り扱う必要がない。この法律上の関係は、解雇無効の本案判決によってのみ変更し得るものであり、その他の手段(手続)によっては、被告を始めとする行政機関はもちろん、何人もこの決定を覆し、別異の判断(命令等)をすることは許されない。すなわち、何人も、訴外人らが原告に対して雇用契約上の権利を有する地位にあることを認める本案判決が確定するまでは、原告と訴外人らとの間に雇用契約関係はなく、訴外人らが労働組合法7条2号の「雇用する労働者」に該当しないものとして取り扱わなければならないということである。解雇事由の存否や補助参加人と原告との交渉の経緯は、このこととは無関係である。

原告が補助参加人との団体交渉を拒否しているのは、このように訴外人らが同号の「雇用する労働者」に該当しないからである。

(2)ところが、被告は、原告が労働組合法7条2号の「雇用する労働者」に該当すると本件命令において判断したのであって、これは明らかに確定した裁判所の前記判断と矛盾するものであるから、本件命令は違法であり、取消しを免れない。

(被告の主張)

(1)被告は、原告及び補助参加人が本件救済命令申立事件の諸手続において明らかにした全証拠を総合的に勘案した結果、別件決定が発せられ確定したこと及び別件本案訴訟が審問終結時(平成16年3月30日)に係争中であること等を認定した上で、原告が団体交渉に応じないことが不当労働行為に該当すると判断したもので、被告のこの判断に誤りはない。

(2)解雇問題に関しては、解雇を不服とする従業員が裁判所へ訴訟を提起するとともに、当該従業員が加入する労働組合が、何らかの解決の可能性を探るなどの動機から団体交渉を申し入れることは、通常、行われるところである。このような場合にも、使用者は、労働組合法7条2号により団体交渉応諾義務を課せられている。

解雇を有効と判断して地位保全等仮処分命令申立てを却下した決定が確定したからといって、それは、必ずしも本案訴訟の行方を決定づけるものではないし、法律上雇用関係が存在しないことが確定するわけでもない。本案判決の確定により、雇用関係の存否は確定するのである。

訴外人らは、別件決定の約1か月後に、別件本案訴訟を提起しているのであるから、引き続き解雇問題について争っていることは明白である。このような状況にあっては、別件決定が確定したことは、訴外人らが労働組合法7条2号の「雇用する労働者」に該当することを否定するものではない。

したがって、原告は団体交渉応諾義務を免れるものではなく、本件命令に違法な点はない。

(補助参加人の主張)

(1) 訴外人らには懲戒解雇事由はなく、原告が解雇権を濫用したものであるから、本件解雇は無効であるにもかかわらず、別件決定は、本件解雇が正当であると判断したものであり、極めて不当なものである。

また、原告が、別件本案訴訟において、懲戒解雇事由の根拠としているのは、訴外人らと原告従業員との会話の録音テープであるが、これが編集されたものであることが鑑定により明らかとなり、そのテープの信用性がないことが明白になった。

(2) 訴外人らは、本件解雇の撤回及び離職票の発行をめぐる問題等の解決のため、原告との交渉を申し入れた。離職票については、事業者は離職が発生した日から 10 日以内に交付する必要があるが、実際に訴外人らに交付されたのは、平成 15 年 6 月中旬ころであったため、訴外人らは、雇用保険については 1 か月の仮受給しか受けることができなかった。

そこで、補助参加人は、本件解雇撤回及び離職票等発行に関する問題等について、原告に団体交渉を申し入れたが、原告は、裁判所で係争中であることを理由にこれを拒否した。

第 3 争点に対する判断

1 原告は、本件命令が違法である根拠として、訴外人らがした地位保全等仮処分命令申立てを却下した別件決定が確定したことを挙げている。

しかし、保全命令の申立てに対する却下決定が確定した後、同一の被保全権利と保全の必要性に基づいて再度の申立てをした場合に、前の却下決定が後の裁判所や当該当事者に対して既判力ないしそれに類するような効力を有するかどうかについては検討の余地があるとしても、それ以外の場合に、当該却下決定がそのような効力を有するものではない。

したがって、別件仮処分事件の当事者でない被告や補助参加人は当然のこととして、当裁判所や別件仮処分事件の当事者である原告が、別件決定が確定したからといって、別件本案判決の確定に至るまで、原告と訴外人らとの間に雇用契約関係がなく訴外人らが労働組合法 7 条 2 号の「雇用する労働者」に該当しないものとして取り扱わなければならないという法的拘束を受けるわけではない。

そうすると、原告の主張は、その前提自体において根拠を欠くものであるから、採用することができない。

そして、前記争いのない事実等によると、補助参加人の組合員である訴外人らは、別件決定の 1 か月余り後には別件本案訴訟を提起し、原告との間で、本件解雇が無効であり、雇用関係を有すると主張して争っているのであるから、同号の「雇用する労働者」に該当するものといわなければならない。

2 よって、本件命令が違法であるとはいえないから、原告の本件請求は理由がない。

大阪地方裁判所第 5 民事部