

平成20年2月20日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官 大塚義幸  
平成19年(行コ)第306号 不当労働行為再審査棄却命令取消請求控訴事件 (原審・東京地方裁判所平成18年(行ウ)第556号)  
口頭弁論終結日 平成19年12月10日

判 決

控訴人	医療法人光仁会
被控訴人	国
裁決行政庁	中央労働委員会
被控訴人補助参加人	全国一般労働組合長崎地方本部 長崎地区合同支部

主 文

- 1 本件控訴の棄却をする。
- 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 被控訴人が、中労委平成17年(不再)第67号不当労働行為再審査申立て事件につき、平成18年9月6日付けでした命令を取り消す。
- 3 訴訟費用は、第1, 2審とも被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要(略語等は、原則として、原判決に従う。)

1 本件は、光仁会病院(以下「本件病院」という。)を開設する控訴人が、その従業員(准看護師)であり補助参加人の組合員であるX1及びX2に対し、師長から主任へ降格する人事(以下「本件降格人事」という。)を予定していたことに関し、控訴人が団体交渉の申入れに応じなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、補助参加人が、長崎県地方労働委員会(現在は長崎県労働委員会。以下「地労委」という。)に対して不当労働行為救済申立てをしたところ(以下「本件初審申立て」という。)、地労委が、平成17年9月21日、原判決のとおり、補助参加人の申立てを一部認容し、控訴人に対し、X2の本件降格人事について誠実な団体交渉を命ずる旨の命令(以下「本件初審命令」という。)を発したため、控訴人が、裁決行政庁の中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して再審査の申立てをしたところ(平成17年(不再)第67号。以下「本件再審査申立て」という。)、中労委が、平成18年9月6日、原判決のとおり、本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発したことから、控訴人が、本件命令の取消しを求めた事案である。

原審は、控訴人は、平成16年2月18日に補助参加人から団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)の申入れを受けたが、正当な理由がないのにこれに応じず、本件初審申立て後の同年4月1日及び同月9日に補助参加人と団体交渉をし(それぞれ「第1回団体交渉」、「第2回団体交渉」という。)、初審命令発令後の平成17年1月2日及び同月16日にX2について補助参加人と団体交渉をしたものの、いずれ

も誠実に団体交渉をしたとはいはず、本件降格人事に関する団体交渉をすることを正当な理由がなく拒み、依然としてその救済を求める利益は失われていないなどとして、控訴人の請求を棄却したため、控訴人が控訴した。

2 爭いのない事実等、争点及び争点に関する当事者の主張は、原判決の「事実及び理由」第2の1ないし3に摘示されたとおりであるから、これを引用する。

### 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ものと判断する。その理由は、次のとおり原判決を訂正し、控訴人の当審における主張に対する判断を次項に付加するほか、原判決の「事実及び理由」第3の1及び2に説示されたとおりであるから、これを引用する。

(原判決の訂正)

(1) 23頁4行目の「ほかはないので、」から5行目の「失当である。」までを、次のとおり改める。

「ほかはないところ、Y1 事務長は、本件団体交渉の申入れ当時、事務長として控訴人における組合との団体交渉に関する折衝を担当していた者であり、前記1(2)（原判決11頁ないし13頁）のとおりの補助参加人のX3 書記長との面談及び交渉の経過に加え、Y1 事務長が平成16年3月15日にX3 書記長から電話で本件団体交渉に臨むつもりがないのかとの抗議を受け、控訴人理事長に本件団体交渉についての意向を確認した上で、同日、折り返し電話で「本件降格人事は、法的な手続でしており、交渉する考えはない。」と回答した経緯に照らせば、控訴人において補助参加人との本件団体交渉を拒否したものといわざるを得ず、Y1 事務長が控訴人理事長の意向を誤解して補助参加人に回答したにすぎないと控訴人の主張を前提にしても、上記回答後速やかにそのような事情が補助参加人に対して伝えられたことを認めるに足りないから、控訴人の上記主張は前記認定判断を左右するものではない。」

(2) 23頁18行目末尾に次のとおり加える。

「なお、控訴人が、第1回団体交渉においては本件降格人事の撤回についての検討を約し（第3、1(3)ア）、第2回団体交渉の終了時点においても、団体交渉を打ち切る旨の宣言をせず、団体交渉をすることを拒む姿勢も見せていないとの事情があったとしても、第1回団体交渉及び2回団体交渉の経過からみれば、控訴人は、降格後の処遇につき、主任とするというのみで、手当を急に減額しないことや新たな役職への任命の可否及びその理由等を含めた具体的な説明をしないまま、第2回団体交渉において控訴人側の降格方針を辞令どおり実施することを宣言したものであり、その変更可能性等を留保したものとは認められないであって、控訴人主張の上記事情をもって誠実交渉義務を尽くしたことが基礎付けられるものではない。」

2 控訴人の当審における主張について

(1) 控訴人は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉以前に補助参加人から代案や処遇についての説明を求めていたという経緯があったとしても、補助参加人は、上記各団体交渉において降格人事の撤回以外は受け付けないとの姿勢をあらわにし、第2

回団体交渉では降格後の処遇についての話に入る前に一方的に席を立ってしまい、補助参加人において代案や処遇についての説明等をあえて求めない姿勢が明らかであったことから、控訴人において代案についての検討や交渉をする余地がなかったのであり、第1回団体交渉及び第2回団体交渉において控訴人が降格人事の代案等を提示しなくとも誠実交渉義務に違反しない旨主張する。

しかしながら、降格人事が団体交渉事項であるのは、手当の減額という労働条件の変動を伴うことによるものである上、第1回団体交渉及び第2回団体交渉において、本件降格人事の撤回の可否に加え、降格後の処遇も依然として団体交渉の議題になっていたことは原判決説示（原判決23頁）のとおりであり、補助参加人において上記各団体交渉に先立ち降格後の処遇を議題から除外する意思が明らかであったものと認めるに足りないところ、控訴人において、上記各団体交渉に先立ち、理事会等において降格後の処遇について手当を急に減額しないことや新たな役職への任命の可否等を含めて具体的に検討した形跡はなく、上記各団体交渉において補助参加人が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして具体的に説明する用意があったことや、そのような説明を試みようとした事情はうかがわないのであるから、補助参加人の交渉態度が原因で控訴人において誠実な交渉を行うことができなかつたということはできず、控訴人の上記主張を採用することはできない。

(2) また、控訴人は、補助参加人が、第2回団体交渉において一方的に団体交渉を打ち切っている以上、補助参加人の認識によっても既に団体交渉は行き詰まりに至っていたというべきであり、その後補助参加人から何らの申入れ等もない以上、控訴人はそれ以上の団体交渉義務を負わず、控訴人の団体交渉義務は存続していないから、それ以降において控訴人が降格人事の代案等を提示しなくとも誠実交渉義務に違反しない旨主張する。

しかしながら、第1回団体交渉及び第2回団体交渉の経過からみれば、控訴人は、降格後の処遇につき、主任とするというのみで、手当を急に減額しないことや新たな役職への任命の可否及びその理由等を含めた具体的な説明をしないまま、第2回団体交渉において法的にも正当な措置として本件降格人事が辞令どおり実施されることを宣言したものであり、補助参加人がこれを最後通告と受け止めたことを不当ということはできないから、補助参加人が一方的に団体交渉を打ち切ったということはできない。また、団体交渉において、労使双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなくなった段階においては、使用者が団体交渉を拒否するにつき労働組合法7条2号所定の正当な理由があるものと考えられるとしても、その前提として誠実な団体交渉が尽くされている必要があるというべきであるから、誠実交渉義務を尽くさないまま団体交渉が決裂したことをもって、使用者がその後の団体交渉義務を負わないということはできない。本件においては、控訴人において第1回団体交渉及び第2回団体交渉において誠実交渉義務を尽くしていないことについては、前記のとおりであるから、第2回団体交渉が決裂したことをもって控訴人がその後の団体交渉義務を負わないということはできず、控訴人の上記主張を採用することはできない。

3 控訴人のその余の主張も、上記認定、判断を左右するものではない。

4 よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから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11民事部