

平成20年6月19日判決言渡 同日原本領収  
平成19年(行ウ)第602号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論の終結の日 平成20年4月23日

判 決

原 告 ネスレ日本株式会社  
被 告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 ネッスル日本労働組合島田支部

主 文

- 1 本件訴えを却下する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)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、平成16年(不再)第31号及び第32号事件について、平成19年5月9日付けでした命令のうち、主文第Ⅰ項1ないし3及び第Ⅱ項(原告の再審査の申立てを棄却した部分に限る。)の部分を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、補助参加人からの合計6回にわたる団体交渉の申入れに対する各対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるとされ、中央労働委員会による救済命令を発せられた原告が、上記各対応はいずれも不当労働行為に当たらないと主張し、その取消しを求めた事案である。

- 1 判断の前提となる事実(特に証拠番号等を掲記していないものは、当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、スイス連邦に本部を置くネスレグループに属し、飲食料品の製造、販売等を行う株式会社であり、肩書地に本社を置くとともに、日本各地に島田工場を含む各事業場を有している。

なお、原告は、平成13年1月、その商号をネスレ日本株式会社からネスレジャパンホールディング株式会社に変更するとともに、そのマーケティング/セールス部門、製造部門、スタッフ部門のタイトルとして、新たに設立されたネスレ日本株式会社、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社(以下これら3社を併せて「関連3社」という。)の各商号を使用することとした(以下「本件組織再編」という。弁論の全趣旨)が、平成18年1月、ネスレ日本株式会社、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社及びネスレインターナショナルフーズ株式会社を吸収合併し、その商号を再びネスレ日本株式会社に変更した。

イ 補助参加人

補助参加人はネッスル日本労働組合(以下「本件組合」という。)の島田支部

であるが、本件組合は、本部のほか、補助参加人、霞ヶ浦、東京、神戸及び姫路の5つの支部を有する。もっとも、補助参加人には、現在、現に原告に雇用される労働者である組合員は存在しない。

なお、原告には、本件組合のほか、本部並びに神戸、東京、大阪、姫路、島田及び霞ヶ浦の各支部で構成され、組合員数約1500名のネスレ日本労働組合が存する。

(2) 補助参加人からの団体交渉申入れとこれに対する原告の各対応

ア 平成13年10月3日付け団体交渉申入れ

補助参加人は、原告あての平成13年10月3日付け「社内住宅融資制度に基づく、利子補給拒否に関する要求書」により、補助参加人の組合員である X1 及び X2 が社内住宅融資に基づく利子補給を申請したことに対し、同人らの上司らが「推薦できない。」と拒否したこと並びにパーソナル方式のタイムカードの打刻の件について、開催日を同月10日、開催場所を原告島田工場内会議室、出席者を双方10名以内とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ1」という。）。

しかし、原告は、平成13年10月12日付け「回答並びに再申入書」により、「貴組合との団体交渉については・・・来る10月23日に行う旨申し入れておりますので、万障繰り合わせてご出席下さい。なお、組合希望の10月10日は、業務の都合により、貴意に添えなかったことを申し添えておきます。」と通知するのみで、これに応じることはなかった。

なお、原告は、補助参加人に対し、本件団体交渉申入れ1に先立ち、平成13年9月28日付け「第110回団体交渉開催申入書」により、同年10月23日を開催日とする会社団交方式（本件組合の本部及び補助参加人ほか4支部が連名の名宛人とされ、日時を原告指定のもの、開催地を神戸市内又は東京都内、出席者を原告側・組合側双方とも5名以内、議題については組合本部及び補助参加人ほか4支部からの団体交渉要求議題を一括して取り上げるとする方式をいう。以下同じ。）による団体交渉を申し入れていた。

イ 平成13年11月6日付け団体交渉申入れ

補助参加人は、原告あての平成13年11月6日付け「2001年秋闘・職場改善要求書」により「F/P フィーリング・ルームの空ジャーライン及びバイブレーターなどの騒音対策。また、パッキングルームの冷暖房設備の改善」等島田工場の職場環境改善等に関する35項目について、開催日を同月13日、開催場所を原告島田工場内会議室、出席者を双方10名以内とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ2」という。）。

しかし、原告は平成13年11月29日付け「回答並びに申入書」により、「職場改善要求の内の職場環境について及び安全衛生についての1項目、組織内要求の2項目を除き、本件要求項目は（以前に島田支部が団体交渉要求した議題と）いずれも重複しております。組合において重複要求のどちらを取り下げるか整理されたい。なお、会社は、(当該) 重複要求事項に対しては、既に回答済みであることを念の為申し添えます。」と通知するのみで、これに応じ

ることはなかった。

なお、原告は、補助参加人に対し、本件団体交渉申入れ2に先立ち、平成13年10月25日付け「第111回団体交渉開催申入書」により、同年11月27日を開催日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れていた。

ウ 平成13年12月25日付け団体交渉申入れ

補助参加人は、原告あての平成13年12月25日付け「団体交渉申入書」により、補助参加人の組合員であるX6及びX2の配置転換に係る事前協議及び配置転換に伴う欠員補充・人員不足への対応に関する件について、開催日を平成14年1月10日、開催場所を原告島田工場内会議室、出席者を双方10名以内とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ3」という。）。

しかし、原告は、平成14年1月8日付け「回答書」により（弁論の全趣旨）、「従業員の配置転換、他部署への応援並びに人員については、業務の必要により会社が決定します。なお、X6君及びX2君の職場異動に伴っての労働条件は変更ありません。」と、また、補助参加人が求めた本件団体交渉申入れ3に係る開催日には業務の都合により団体交渉に応じることができないと回答し、結局、これに応じることがなかった。

なお、原告は、補助参加人に対し、本件団体交渉申入れ3に先立ち、平成13年12月4日付け「第112回団体交渉開催申入書」により、同月26日を開催日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れていた。

エ 平成14年1月17日付け団体交渉申入れ

補助参加人は原告あての平成14年1月17日付け「25年永年勤続表彰に関する団体交渉申入書」により、補助参加人の組合員であるX3を含め、これまで永年勤続表彰を受けていない20人の組合員に対して25年永年勤続表彰を行うべきことについて、開催日を同月24日、開催場所を原告島田工場内会議室、出席者を双方10名以内とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ4」という。）。

しかし、原告は、この団体交渉申入れに応じず、平成14年2月19日付け「回答並びに再申入書」により、「永年勤続表彰は、規定に従って運用を行っております。・・・表彰の決定にあたり、組合員であることを理由に差別を行った事実も、また、その意思もありません。」と、また、補助参加人が求めた本件団体交渉申入れ4に係る開催日は、既に原告から神戸市内での団体交渉を申し入れてある日であり、補助参加人が参加を放棄したので開催することができなかつたと通知した。

なお、原告は、補助参加人に対し、本件団体交渉申入れ4に先立ち、平成14年1月8日付け「第113回団体交渉開催申入書」により、同月24日を開催日、開催地を神戸市内とする会社団交方式による団体交渉を申し入れていた。

オ 平成15年1月6日付け団体交渉申入れ

本件組織再編の後、本件組合と原告との間の団体交渉において、(旧)ネスレ日本株式会社の従業員全員は引き続き商号変更後のネスレジャパンホールディング株式会社 に在籍し、関連3社に出向を命じられた事実はないことが確認されて

いた。ところが、島田工場の従業員の給与支給明細書、年間休日に関する「お知らせ」、従業員の昇級に係る「基本給通知書」等には関連3社の表記等があった。

補助参加人は、平成15年1月6日、原告、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社及びネスレジャパンアドミニストレーション株式会社あての「抗議並びに団体交渉申し入れ」により、他社名義の使用に関する説明を求めるため、開催日時を同月13日午後1時30分、開催場所を原告島田工場内、出席者を双方10名以内とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申し入れ5」という。）。

これに対し、原告は、平成15年1月8日、本件組合本部及び補助参加人を含む5支部あての「回答並びに通知書」により、開催日時を同月13日午後8時、開催場所を東京都内の芝パークホテル、出席者を双方5名以内、議題を同月6日付けで補助参加人から申入れのあった議題とする会社団交方式による団体交渉を申し入れ、上記団体交渉申し入れに応じることはなかった。

カ 平成15年2月17日付け団体交渉申し入れ

補助参加人は、原告に対し、平成15年2月17日、静岡県争議団共闘会議及びネッスル闘争静岡支援共闘会議との連名の「抗議並びに申し入れ」により、本件団体交渉申し入れ5で求めた事項等について団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申し入れ6」という。）が、原告からの回答はなかった。

(3) 補助参加人による救済の申立てと救済命令

ア 補助参加人による救済の申立てと静岡県地方労働委員会による救済命令

補助参加人は、静岡県地方労働委員会に対し、平成14年9月17日、原告が本件団体交渉申し入れ1ないし4に応じないことが労働組合法7条2号及び3号に当たる不当労働行為であるとし、さらに、平成15年5月2日、原告が本件団体交渉申し入れ5及び6に応じないことが同法7条2号及び3号に当たる不当労働行為であるとして、それぞれ救済を求める申立てをした。

これに対し、静岡県地方労働委員会は、平成16年4月16日付けで、原告が本件団体交渉申し入れ1ないし4に応じないことは労働組合法7条2号及び3号に当たる不当労働行為であり、原告が本件団体交渉申し入れ5及び6に応じないことは同条3号に当たる不当労働行為であるとし、原告に本件団体交渉申し入れ1ないし4の団体交渉事項について団体交渉に応じること、補助参加人の団体交渉申し入れに対して会社団交方式でなければ応じられないとの理由で拒否をしないこと、原告島田工場の従業員と原告、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社及びネスレジャングループとの間の法律関係について文書で具体的に説明すること、補助参加人に対して不当労働行為と認定された等と記載した文書を手交することを命じる等の救済命令を発した。

イ 原告及び補助参加人による再審査の申立てと中央労働委員会による救済命令

原告は、平成16年4月28日、前記アの救済命令の取消し及び救済申立ての棄却等を求め、一方、補助参加人は同月30日、原告が本件団体交渉申し入れ5及び6に応じないことが労働組合法7条2号及び3号に当たる不当労働行為であ

り、また、前記アの救済命令の救済方法に不服があるとし、再審査を申し立てた。

これに対し、中央労働委員会は、平成19年5月9日付けで、原告が本件団体交渉申入れ1ないし6に応じないことがいずれも労働組合法7条2号に当たる不当労働行為であるとし、初審命令主文を次のとおり変更するとし（主文第Ⅰ項頭書）、以下の救済命令（主文第Ⅰ項1ないし3、以下「本件救済命令」という。）を発するとともに、その余の救済申立てを棄却し（主文第Ⅰ項4）、さらにその余の各再審査申立てを棄却した（主文第Ⅱ項）。本件命令は、同年8月31日に原告に交付された（弁論の全趣旨）。

① 原告は、補助参加人から本件団体交渉申入れ1ないし4によりそれぞれ団体交渉の申入れのあった事項（ただし、既に労働協約を締結している事項は除く。）及び本件団体交渉申入れ5及び6によりそれぞれ団体交渉の申入れのあった事項について、速やかに、原告島田工場内又はその近隣において、補助参加人との団体交渉に応じなければならない（以下「本件救済命令①」という。）。

② 原告は、補助参加人から補助参加人の組合員の労働条件等に係わる事項について団体交渉を申し入れられたときは、団体交渉申入書に基づき、これに誠実に応じなければならない、会社団交方式でなければ応じられないとの理由で、これを拒否してはならない（以下「本件救済命令②」という。）。

③ 原告は、補助参加人に対し、別紙の内容の文書を本件救済命令の交付の日から1週間以内に、手交しなければならない（以下「本件救済命令③」という。）。

（用紙の大きさはA4判とし、読みやすい大きさの文字で楷書し、年月日は手交の日を記載すること。）

## 2 争点

- ① 本件救済命令が拘束力を失っているか。
- ② 本件団体交渉申入れ1ないし4に対して原告が応じなかったことに正当な理由があるか。
- ③ 本件団体交渉申入れ5及び6に対して原告が応じなかったことに正当な理由があるか。

## 3 争点に対する当事者の主張

### (1) 争点①について

（原告の主張）

補助参加人には、本件救済命令が発出された平成19年5月9日当時、現に原告に雇用されている労働者である2名の組合員が存したが、その後、同各組合員がいずれも原告を退職し、現在、現に原告に雇用されている労働者である組合員は存在しない。したがって、仮に補助参加人が人的組織として存続しているとしても、現に原告に雇用されている労働者である組合員が存しなくなった時点をもって、補助参加人の団体交渉権は消滅し、団結権及び団体交渉権その他の団体行動権を有する補助参加人も消滅したものである。

したがって、本件救済命令の拘束力は失われている。

（補助参加人の主張）

補助参加人には、現に原告に雇用されている労働者である組合員は存在しないが、

原告を退職した後、補助参加人に所属し、組合活動をしている13名の組合員が存在する。

これらの組合員は、退職後も、利子補給制度、永年勤続表彰等の在職中に発生した諸問題について、本件救済命令①に基づく団体交渉を行うことにより、その解決が図られることを切望している。また、これらの組合員のうち12名の者は、原告による執拗な嫌がらせ、イジメ、退職強要、脅迫等を受けて退職を余儀なくされた者であるところ、退職に追い込まれたことについて、本件救済命令②に基づく団体交渉を行うことにより、解決が図られることを強く望んでいる。

このように未解決な事項が残っており、かつ、本件救済命令によって原状回復を図ることが可能で、これによって労働者又は労働組合が利益を受ける場合には、なお救済の利益がある。

したがって、本件においては、補助参加人の組合員であるX1及びX2が社内住宅融資に基づく利子補給を申請したことに対し、同人らの上司らが「推薦できない」として拒否したこと等なお救済の利益があるものについては、救済命令の拘束力が失われていないと解すべきである。

## (2) 争点②について

(被告の主張)

原告が本件団体交渉申入れ1ないし4に応じないことは、いずれも労働組合法7条2号に当たる不当労働行為であり、その認定した事実及び判断に誤りはない。

(原告の主張)

補助参加人は、本件組合の本部及び他の4支部との間で、原告と団体交渉をすべき議題の配分を統一的に調整した上、補助参加人に配分された議題についてのみ、原告に対して団体交渉権を有する。したがって、原告は、このような調整がされるまでの間、補助参加人からの団体交渉の申入れに応諾する義務はない。

また、本件組合の本部及び5支部は、団体交渉の開催希望日についても相互に全く調整しておらず、これが同一日又は近接する日に設定されることとなる場合には、原告がそれぞれの開催希望日に団体交渉を行うことはできない。したがって、原告は、このような状況の下において、本件組合の本部又は5支部からの団体交渉の申入れに応諾する義務はない。

なお、それにもかかわらず、原告は、本件組合側からの団体交渉の申入れにできる限り対応するため、会社団交方式を採用しているのである。

(補助参加人の主張)

原告は、団体交渉の議題に重複があったり、原告側の交渉担当者が団体交渉に出席することが困難な事情がある場合には、①その事実を本件組合側に伝えて調整を求め、また、②重複している議題について団体交渉の対象とすることを留保しつつ、重複していない議題について団体交渉を進めるべきであり、一方、③開催日時については、出席をすることが可能な担当者により団体交渉を行うか、合理性のある代替日時を提案すべきである。しかるに、これらの手順を一切踏むことなく、本件組合本部と各支部との間の団体交渉の議題に重複がある、又は団体交渉の開催日時に重複や近接があるという理由により、補助参加人との団体交渉に一切応じないとす

ることは許されない。

なお、本件組合の本部及び5支部の間の団体交渉の申入れに係る議題の重複や開催日時の重複又は近接に関する原告の主張は、本件団体交渉申入れ1ないし4への原告の各対応に対する救済が静岡県地方労働委員会に申し立てられた後である平成15年5月14日になって初めてされたものであり、いわゆる「後付けの理由」である。

(3) 争点③について

(被告の主張)

原告が本件団体交渉申入れ5及び6に応じないことは、いずれも労働組合法7条2号に当たる不当労働行為であり、その認定した事実及び判断に誤りはない。

(原告の主張)

他社の名義の使用は、本件組織再編によるものである以上、当該議題についての団体交渉権は本件組合の本部が有するのであり、これを補助参加人は有しない。

実際、原告は、平成13年1月22日、本件組合の本部との間で、本件組織再編に関する団体交渉を行っており、その中で、ネスレ日本株式会社の全従業員が商号変更後のネスレジャパンホールディング株式会社 に在籍していること等を確認している。

(補助参加人の主張)

平成13年1月22日に原告と組合本部との団体交渉においてネスレ日本株式会社の全従業員が商号変更後のネスレジャパンホールディング株式会社 に在籍していること等が確認されたにもかかわらず、その後、補助参加人の組合員の給与支給明細書等で他社の名義が使用されたことから、補助参加人は、原告に対し、補助参加人とその組合員の権利に関する諸事項、すなわち、安全衛生確保に関する責任者、賃金支払義務者、労働時間管理者、昇給決定権者又は団体交渉応諾義務者が誰であるか等について確認をすべき必要が生じた。したがって、原告においては、その確認を求める補助参加人の団体交渉の申入れに応ずべき義務がある。

第3 争点に対する判断

1 争点①について

(1) 救済命令が適法に発出された場合であっても、その後の事情の変化により、当該救済命令の履行を客観的に不可能にする事情が発生したときなどのほか、当該救済命令の趣旨・目的が意義を失い、その履行をする義務が消滅したときは、当該救済命令はその基礎を失って拘束力を失うこととなると解される。救済命令がその拘束力を失った場合には、使用者が当該救済命令に従うべき公法上の義務がなくなるから、その取消しを求める法律上の利益は消滅するものというべきであり、当該救済命令の取消しを求める訴えは却下を免れない。

(2) 証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、補助参加人においては、平成19年5月9日に本件救済命令が発出された時点で、現に原告に雇用されている労働者である組合員は、X4及びX5の2名であったが、X4が平成19年9月19日に、X5が同年12月21日にそれぞれ自己都合により退職し、他方、本件救済命令が発出された後に、現に原告に雇用されている労働者が新たに組合員として加入した事実はな

く、その結果、補助参加人には、現在、上記兩名を含めて既に原告を退職した13名の者が在籍しているが、現に原告に雇用されている労働者である組合員が存しないことが認められる。

なお、補助参加人は、原告を退職した後の組合員のうち12名の者は、原告による執拗な嫌がらせ、イジメ、退職強要、脅迫等を受けて退職を余儀なくされた者であると主張するが、その中に退職の効力を現に争っている組合員が存すると認めるに足りる証拠はない。

- (3) 以上の事実を前提として、まず、本件救済命令①について検討する。本件救済命令①は、使用者に対し、本件団体交渉申入れ1ないし6に係る申入事項について、速やかに、補助参加人との団体交渉に応ずべきことを命ずるものである。

しかるに、前記(2)のとおり、平成19年12月21日にX5が退職した以後、補助参加人には現に原告に雇用されている労働者である組合員は存しないから、原告は、組合員の原告からの退職の効力を交渉事項とする団体交渉の申入れでない限り、現在、労働組合法7条2号の規定により補助参加人からの団体交渉の申入れに応ずべき義務をそもそも負うものではない。前記第2の1(2)のとおり、本件団体交渉申入れ1ないし6は、組合員の原告からの退職の効力を交渉事項とするものではない。そうすると、仮に過去において、原告が本件団体交渉申入れ1ないし6に係る申入事項について補助参加人との団体交渉に応じなければならない義務があったとしても、当該義務は既に消滅しているというほかない。したがって、本件救済命令①は、そもそもその基礎を欠くに至っており、現時点においては、拘束力を失っているといわざるを得ない。

- (4) 次に、本件救済命令②は、使用者に対し、今後、補助参加人からその組合員の労働条件等に係わる事項について団体交渉を申し入れられたときは、これに誠実に応ずべきこと、及び会社団交方式によらなければならないという理由によりその申入れを拒むことの禁止を命ずるものである。

そうすると、本件救済命令②についても、原告が、現在、補助参加人からの団体交渉の申入れについて応諾すべき義務を負わない以上、同命令によって命じられた原告の義務は消滅したというほかないことは、本件救済命令①の場合と同様である。したがって、本件救済命令②についても、その基礎を欠くに至っており、現時点においては、拘束力を失っているといわざるを得ない。

- (5) 最後に、本件救済命令③は、原告に対し、本件救済命令の交付の日から1週間以内に、本件団体交渉申入れ1ないし6に係る申入事項に係る補助参加人からの団体交渉の申入れを拒否したことが、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たると認定されたこと及びこのような行為を繰り返さないことを宣言する内容の文書の交付を命ずるものである。本件救済命令③は、原告が団体交渉申入れに応じなかったことを労働組合法7条2号の「正当な理由がなく拒むこと」に該当する不当労働行為と認定した上、その救済方法として団体交渉の拒否によって生じた状態を是正しようとするものである。そうである以上、その趣旨とするところは、交付を受けた文書の内容を補助参加人に了知させ、さらに、補助参加人が適宜の方法によりその組合員に周知等させることにより、原告による不当な団体交渉の拒否が再発すること

を抑制し、原告が負うべき団体交渉の応諾義務が適切に履行されることにあることは明らかである。

しかるに、原告が、現在、補助参加人からの団体交渉の申入れに応諾すべき義務を負わない以上、原告による不当な団体交渉拒否の再発を抑制し、原告が負うべき団体交渉の応諾義務を適切に履行させるという本件救済命令③の趣旨は失われている。したがって、本件救済命令③についても、現時点においては、同命令によって命じられた義務は消滅したというほかないから、拘束力を失っているといわざるを得ない。

- (6) 以上によれば、本件救済命令①ないし③はいずれもその拘束力を失っており、原告にはその取消しを求める法律上の利益はない。

なお、本件の場合、今後、補助参加人に現に原告に雇用されている労働者が加入する蓋然性を否定することはできない。しかしながら、仮に本件救済命令の時点において、補助参加人に現に原告に雇用されている労働者が存せず、その結果、原告が労働組合法7条2号の規定に基づく団体交渉の応諾義務を負わない場合において、それにもかかわらず、原告に対し、公法上の義務を課して補助参加人に対する団体交渉の応諾等を命じることは、救済命令の制度の趣旨・目的を逸脱するものといわざるを得ない。また、そのような救済命令が発出されることとなれば、当事者間に無用な混乱を生ぜしめることにもなりかねない。したがって、本件救済命令の拘束力の有無についても、将来の不確定な要素を前提として判断すべきものではなく、口頭弁論終結時の事実関係に基づいて判断すべきものとするのが相当である。

- (7) 原告は、中央労働委員会が原告の再審査の申立てを棄却した部分（主文第Ⅱ項）について、その取消しを求めている。前記第2の1(3)ア、イによれば、当該部分は、原告が、静岡県地方労働委員会の救済命令を不服とし、その取消し及び補助参加人の救済申立ての棄却を求めたことに対して、静岡県地方労働委員会の救済命令を維持した部分（本件救済命令①ないし③に含まれている。）について、原告の再審査申立てを認めなかったことを確認的に示したものと解される。原告において、本件救済命令①ないし③の取消しを求める法律上の利益がないことは前記(3)ないし(6)のとおりであり、主文第Ⅱ項の取消しを求める法律上の利益がないことも明らかであるから、その取消しを求める訴えは却下を免れない。

## 2 結論

以上のとおり、本件救済命令及び原告の再審査申立てを棄却する部分（主文第Ⅱ項）の取消しを求める訴えは、これを却下すべきであるから、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部