

平成 20 年 7 月 31 日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官
平成 20 年(行コ)第 57 号労働委員会命令取消請求控訴事件
(原審・大阪地方裁判所平成 19 年(行ウ)第 53 号)
当審口頭弁論終結日 平成 20 年 6 月 10 日

判決

控訴人(原告) 関西単一労働組合
被控訴人(被告) 大阪府
同代表者・処分行政庁 大阪府労働委員会
被控訴人(被告)参加人 兵庫県

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用及び当審の参加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 大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)が,同委員会平成 16 年(不)第 20 号不当労働行為事件について,平成 18 年 10 月 30 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要及び当事者の主張

1 事案の概要

控訴人は,参加人が経営する兵庫県立こども病院(以下「こども病院」という。)に日々雇用職員として採用された X1(以下「X1」という。)が個人加盟している労働組合であり,X1はその下部組織のこども病院分会の分会長を務めていた者であるが,本件は,こども病院が,平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉及び控訴人との間で同月 11 日作成した同月 6 日付け確認書(以下「本件確認書」という。)に基づき,平成 16 年 3 月 31 日限り,X1の日々雇用職員としての採用を終了する(以下「本件採用終了」という。)旨を主張したため,控訴人が,同期限前の同月 25 日,こども病院と参加人を被申立人とし,本件採用終了が不当労働行為に当たる旨主張して府労委に救済命令の申立てを行ったところ,府労委が,こども病院に対する申立てについては同病院が法律上独立した権利義務の帰属主体とはいえないとして却下し,参加人に対する申立てについては,本件採用終了は労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たらず,団体交渉における対応は同条 2 号の不当労働行為に当たらないとして棄却する旨の命令をした(以下「本件命令」という。)ため,その取消しを求めた事案である。

原審裁判所は,府労委の本件命令の判断は正当であるとして控訴人の請求を棄却したため,これを不服とする控訴人が本件控訴をした。

- 2 前提事実及び争点に関する当事者の主張は,原判決「事実及び理由」欄第 2「事案の概要」の 1 ないし 3,並びに第 3「争点に関する当事者の主張の要旨」の 1 及び 2(原判決 2 頁 12 行目から 19 頁 5 行目まで)に記載のとおりであるから,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と判断するものであり、その理由は、原判決「事実及び理由」欄第4「当裁判所の判断」の1ないし4(原判決19頁7行目から37頁5行目まで)に認定・説示するとおりであるから、これを引用する(ただし、原判決21頁22行目から23行目にかけての「こども病院のY1総務部長は、この文案に手書きで修正を加えたものを、控訴人に交付した。」を「双方の協議に基づき、控訴人が手書きで修正を加えた。」と訂正する。)

2 控訴人は、当審において、①原判決は、平成15年11月6日の団体交渉において、こども病院が、「X1を同年12月1日から平成16年3月31日まで雇用して中央材料室勤務とし、平成16年4月以降の雇用については、改めて控訴人と協議する旨を回答した」と認定するが、こども病院は、「4月以降の雇用」について回答したのではなく、「4月1日以降の勤務(する部署)」については、改めて控訴人と協議する旨を回答したものであること、②原判決は、本件確認書が「雇用」と「勤務」を異なる意味で書き分けているのに、本件確認書が平成16年4月1日以降の雇用継続を予定していないと解釈したことから、3項にある同日以降の「勤務」についても、1項の「雇用」(雇用の有無・内容)と同じ意味に読み替え、3項の「本人の同意」については、同日以降もX1を採用することとなった場合、その同意を得るといふだけのことである旨説示したが、いかにも苦しい無理な解釈である上、原判決のように読み替えるのであれば、3項の「本人(X1)の同意」の対象は「雇用の有無・内容」のはずであり、X1を採用しない場合も同意を得る必要があるから、同病院側には同確認書違反があること、③原判決は、「X1に対する採用終了の理由が、中央材料室の業務が民間委託されたことに伴い、X1の担当業務がなくなったことにあることを、否定するものではない。・・・X1の担当業務がなくなったことは、X1に対する採用を終了する理由として、合理性に欠けるものとは認められない。」と判断したが、こども病院は、「病院は中央材料室の業務委託化は既定方針であると主張」した上で、「4月1日以降の勤務については、組合(控訴人)と交渉し、本人の同意を得て決定する」と平成15年11月6日の団体交渉及び本件確認書において合意しているから、中央材料室の業務が民間に委託されたことは、当然にX1の担当業務がなくなることにはならず、X1を解雇する理由とならないことは明らかである旨主張する。

しかしながら、①については、こども病院は、中央材料室の業務を民間委託することに伴い、X1の担当業務がなくなることから、当初は、平成15年10月までの雇用期間をもってX1の雇用を終了する方針であったところ、控訴人から同年12月以降も雇用を継続するように強く求められたため、平成16年3月31日までX1の雇用を継続したにすぎず、当然に同年4月1日以降も雇用を継続することを予定したものでないことは、原判決認定のとおりであるから、雇用の継続を当然の前提とし、同年4月以降に「勤務する部署」について改めて協議する旨回答したものであるとする控訴人の上記主張は理由がない。

また、②については、原判決認定の本件確認書の作成経過及び本件確認書の各条項の文言からすれば、2項及び3項の「勤務」を1項の「雇用」と同じ意味ととらえることが当事者の合理的意思表示に合致するといふべきであるから、原判決の上記解釈は相当であるし、3項の「本人の同意」を要するのは、同年4月1日以降もX1を採用することとなった場合を指し、X1の採否について本人の同意を要するといふ意味ではないことも、原判決の説示する

とおりであるから、この点に関する控訴人の上記主張も採用することができない(なお、控訴人は、本件確認書の解釈について、原判決が府労委の認定やこども病院側の主張とも異なる認定をしている旨論難するが、本件確認書の解釈は上記のとおり解するのが相当であるから、同批判は失当である。)

さらに、③については、X1の平成16年4月1日以降の雇用については、あくまで、控訴人との交渉を予定しており、この交渉が成立しない限り、X1の採用は予定されていないと解すべきこと、X1の同意を要するのは上記のとおり4月1日以降もX1を採用することとなった場合に限られること、こども病院は、控訴人との間で、X1の雇用について検討し、配転先がない旨を繰り返し回答したことに対し、控訴人が、配転先を捜すように求め続けた結果、協議が平行線になり、行き詰まったことは、いずれも原判決が認定・説示するとおりである。そうすると、こども病院と控訴人との間で、X1の雇用に関する交渉が成立しなかったのであるから、X1の同意の前提である交渉の成立を欠くことが明らかであるし、こども病院が本件協定書3項所定の控訴人との交渉につき不誠実であったとはいえないから、上記主張も採用することができない。

そのほか、控訴人は、原判決の「X1の勤務関係等」の認定中、「うち①の業務は、原則として正規職員が担当することとされていた。」旨認定した(原判決20頁)のは誤りであり、実際には、X1も「平成15年6月当時」から、中央材料室において、正規職員と交替で正規職員と同じ業務を担当していた旨主張するが、同主張が誤りであることは原判決認定のとおりである。

3 以上によると、控訴人の請求は理由がなく、これを棄却した原判決は相当であり、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。

大阪高等裁判所第5民事部