

平成 20 年 9 月 18 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年（行ウ）第 1 2 1 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 7 月 3 日

判決

原告 株式会社藤田勝商店
被告 東京都
代表者兼処分行政庁 東京都労働委員会
被告補助参加人 東京管理職ユニオン

主文

- 1 東京都労働委員会が平成 19 年不第 37 号事件について平成 19 年 12 月 18 日付けでした不当労働行為救済命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を被告補助参加人の負担とし、その余を被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

本件は、被告補助参加人が原告に対し、平成 19 年 2 月 13 日、同月 26 日及び同年 3 月 19 日付けで同組合員 X1 に係る「離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項」を議題として団体交渉を申し入れたのに対して、原告が X1 との雇用関係が終了していることを理由に応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の不当労働行為(団体交渉拒否)に当たるとして東京都労働委員会が救済を命じた処分は違法であるとして、原告がその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いがない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者

原告は、千葉市に本社を置き、精密測定具等の販売を主たる業とする従業員数約 20 名の株式会社である。

被告補助参加人は、主として管理職労働者からなる労働組合である。

X1 は、平成 12 年 7 月に原告に入社し、平成 14 年 9 月 20 日当時、被告補助参加人に組合員として加入していた。

(2) 従前の労使紛争と労働委員会

X1 は、平成 14 年 9 月、原告から整理解雇された。労使交渉の結果、X1 は平成 16 年 2 月 16 日に職場復帰した。しかし、X1 は、同年 10 月ころから体調を悪化させ、平成 17 年 2 月から病気休職するに至った。

原告は、X1 に、同年 8 月 1 日をもって休職期間が満了したとして診断書の提出を要求し、

同月 24 日、就業困難と判断し、就業規則に基づき退職とする旨を通知した上、これに伴う退職手続を同年 8 月 20 日付けで行った。

被告補助参加人は、東京都労働委員会に対し、平成 18 年 1 月 23 日、X1 が病気休職に至ったのは、平成 13 年 12 月に当時の上司であった Y1 専務による X1 に対する暴行事件があったにもかかわらず、原告が、X1 をその後も Y1 専務の下に配属したためであるなどと主張して、X1 の解雇撤回などを求める救済申立て(都労委平成 18 年不第 4 号)をした。

(3) 仮処分申立事件における裁判上の和解の成立

X1 は、千葉地方裁判所に対し、平成 18 年 6 月 2 日、原告を債務者として地位保全等仮処分(同庁平成 18 年(ヨ)第 1001 号事件。以下「仮処分事件」という。)を申し立てた。X1 及び原告は、その審尋期日において、Y1 専務を利害関係人として、同年 9 月 25 日、以下の条項で裁判上の和解をした。

「1 原告は、X1 に対し、Y1 専務の X1 に対する暴行事件及び X1 復職後の X1 に対する業務上の処遇につき配慮が足らなかったことを認め、これを陳謝し、X1 が休職に至ったことにつき遺憾の意を表明する。

2 Y1 専務は、X1 に対し、平成 13 年 12 月 7 日、X1 に対する暴行事件により、X1 の心身に多大な負担を強いたことを認め、これを陳謝する。

3 X1 と原告は、X1 と原告との間の労働契約を、平成 18 年 10 月 3 日をもって終了させることを合意する。

4 原告は、X1 に対し、原告が X1 の退職金等として千葉地方法務局に供託した金員の供託金返還請求権が、X1 に帰属することを認める。

5 原告は、X1 に対し、本件和解金として金 550 万円の支払義務があることを認め、これを平成 18 年 10 月 3 日限り、X1 代理人名義の口座に振り込む方法により支払う。振込費用は、原告の負担とする。

6 X1 は、原告に対するその余の請求を放棄する。

7 X1、原告及び Y1 専務は、X1 と原告との間及び X1 と Y1 専務の間には、東京都労働委員会平成 18 年不第 4 号不当労働行為救済命令申立事件に関する事項及び本和解条項第 8 項を除き、Y1 専務の X1 に対する暴行事件を含め本件に関し本和解条項に定めるもののほかに何らの債権債務がないことを相互に確認する。

8 X1、原告及び Y1 専務は、本件和解における労働契約終了日(平成 18 年 10 月 3 日)の合意は、被告補助参加人を申立人、原告を被申立人とする東京都労働委員会平成 18 年不第 4 号不当労働行為救済命令申立事件において、原告が、平成 17 年 8 月 20 日休職期間の経過により X1 が退職したとの主張を維持することを妨げないものとし、原告の行った X1 の同日付退職を前提とした退職諸手続はその効力を失わないものとする。ただし、原告は、X1 の求めに応じ、本件和解における労働契約終了日(平成 18 年 10 月 3 日)を前提とした離職票の交付に必要な手続をとる。

9 本件申請費用及び和解費用は、各自の負担とする。」

(4) 離職票交付手続を巡る動き

ア 原告の総務部長 Y2 は、仮処分事件における X1 の代理人弁護士に対し、平成 18 年 9 月 27 日、離職票が必要であれば、医師診断書が必要なので、手配するよう依頼した。X1 は、原告に対し、同月 12 日付け診断書を送付した。

イ Y2 部長は、X1 に対し、同月 23 日付けで「雇用保険被保険者資格喪失届」（以下「資格喪失届」という。）及び「雇用保険被保険者離職証明書」（以下「離職証明書」という。）を送付した。資格喪失届の「被保険者でなくなったことの原因」欄及び離職証明書の「具体的事情記載欄(事業主用)」にはそれぞれ、「労働契約終了による。」と記載されていた。X1 は、原告に対し、同年 11 月初旬、資格喪失届の記載が「労働契約終了による。」となっていると雇用保険の求職者給付の給付日数が 180 日間ではなく一般の 90 日間となるため、同記載を二重線により抹消し、「会社都合による退職。」と訂正して訂正印を押した上、送付した。

ウ Y2 部長は、X1 に対し、同月 8 日、X1 の記入した「会社都合による退職。」を二重線で抹消し、「合意による退職(事件平成 18 年(ヨ)第 1001 号和解)」と記入した資格喪失届を送付した。

エ X1 は、同月中旬、原告から届いた資格喪失届の「合意による退職(事件平成 18 年(ヨ)第 1001 号和解)」を二重線で抹消し、再度、「会社都合による退職」と記入し、X1 の訂正印を押した上、離職証明書とともに原告に送付した。

オ 原告は、仮処分事件の和解に基づき、X1 の退職日を「平成 17 年 8 月 20 日」から「平成 18 年 10 月 3 日」に変更したことを記載した同年 11 月 21 日付け「雇用保険被保険者関係諸届訂正願」をハローワーク千葉に、同日付け「雇用保険被保険者資格喪失確認通知書」を X1 に送付した。

カ Y2 部長は、ハローワーク千葉の指不を受けたとして、X1 に対し、同年 12 月 7 日、「具体的事情記載欄(事業主用)」を再度「労働契約終了」と修正した離職証明書を送付し、この処理について不信ならば、今後の処理は直接 X1 において行うよう連絡した。

キ X1 は、原告に対し、同月 17 日、上記力に対し、「和解内容に『配慮が足らなかった』と記載されているにもかかわらず、このような不誠実な対応を続けていることは『和解後新たに発生した不利益』として交渉事案になりますのでご注意ください。」などと警告した。

ク ハローワーク千葉は、同月 27 日、X1 の離職票を発行した。その離職票の「具体的事情記載欄(事業主用)」には、依然として「労働契約終了」と記載されていたので、被告補助参加人は、原告に対し、平成 19 年 1 月 31 日、離職証明書の離職理由を「事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約」と訂正するよう要求した。

ケ 原告は、同年 2 月 1 日、ハローワーク千葉において、離職証明書の「具体的事情記載欄(事業主用)」を「事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約」と訂正して申請した。

コ ハローワーク千葉は、同月 6 日付けで離職理由を「事業主からの退職勧奨による労働契約の合意解約」と訂正し、その後、X1 に対する雇用保険給付の受給資格の決定がされ、所定給付日数が 90 日から 180 日に修正された。

(5)被告補助参加人は、同月 13 日、同月 26 日及び同年 3 月 19 日付けで「X1 氏に対する離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」及び「上記に付随する事項」について団体交渉を申し入れた(以下「本件団交申入れ」という。)。原告の代理人弁護士は、同年 2 月 16 日、X1 及び被告補助参加人に対し、X1 とは仮処分事件において労働関係を終了する旨の合意に至っていること、解雇問題について訴訟が継続中など解雇後もなお労

働者性に争いがあるのであれば格別、原告には労働者(ないしその代表者)でない者と団体交渉に応じる義務はないとして団体交渉には応じられないと回答した。

(6)被告補助参加人は、同年4月26日、本件団交申入れに対する原告の対応は不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会に救済を申し立てた。

(7)東京都労働委員会は、原告が本件団交申入れに応じなかったことは労組法7条2号の不当労働行為であると認め、同年12月18日、以下の救済命令を発令し(以下「本件命令」という。)、原告は平成20年2月6日、本件命令の交付を受けた。

「1 原告は、被告補助参加人に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

被告補助参加人

執行委員長 X2 殿

原告

代表取締役 Y3

当社が、貴組合から平成19年2月13日、2月26日及び3月19日に申し入れのあった団体交渉を、貴組合員X1氏が原告の「雇用する労働者」ではないことを理由に拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は交付の日を記載すること。)

2 原告は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。」

(8)原告は、本件命令を不服として、平成20年3月5日、本件訴訟を提起した。

2 争点

原告が本件団交申入れに応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為となるか(本件団交申入れにかかる事項が義務的団交事項といえるか。原告が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるか。)

3 争点に関する当事者の主張

(被告の主張)

ア X1が休職期間満了による退職の処分を争った仮処分事件の和解条項において、原告がX1に対して休職に至ったことについて遺憾の意を表したこと、労働契約の終了は合意解約とは表現されていないこと、労働契約終了日を前提とした離職票交付手続をとることが明記されていたことからすると、和解の結果、休職期間満了による退職によって支結される雇用保険の給付内容に比して不利益となる合意をしたとは考えがたい。明文の規定はないもののX1と原告の間では、当然に「会社都合退職」として離職票交付手続をとることを合意していたと解される。

このような和解条項に規定する離職票交付手続は、原告がX1の使用者として行うべき義務であり、性質上当然に労働契約終了後になされる行為であるから、労働契約が終了していることをもって使用者の義務ではないといえないし、仮処分事件の和解はX1と原告との労働契約の終了の合意を中核としその諸条件を定めたものであるから、和解条項全体

が、X1 と原告との労働契約の終了に係る労働条件である。

イ 原告が、和解条項に定められた使用者としての義務を誠実に果たさなかったことにより X1 に不利益を被らせたものであるから、被告補助参加人が、和解条項の誠実な履行を求め、X1 の不利益の回復をもとめることは義務的団交事項であり、原告が X1 との労働契約が終了していることは、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

ウ 不法行為の要件を備えていなければ団体交渉の利益がないとの原告主張は、労組法 7 条 2 号の解釈を誤っている。

(原告の主張)

ア 本件団交申入れは、X1 の雇用期間中の労働条件に関するものではなく、被告補助参加人が主張する X1 の不利益、請求権は明らかに労働契約終了後のものである。したがって、被告補助参加人は、「雇用する労働者の代表者」という団体交渉の当事者適格を欠いており、使用者でない原告が団体交渉に応じる必要はない。

なお、原告と X1 は、仮処分事件の和解において労働契約の終了原因が自己都合か会社都合かについては何ら合意していない。法律上も、明確に規定されているものではないから、当然に「会社都合」として離職票交付手続をすることを合意していたという被告の認定には誤りがある。

イ 和解により離職票を発行する義務が原告にあるとしても、それは事実を記載し離職票を交付することに尽きるのであって、「会社都合」と記載する義務はない。原告は、離職票の発行により仮処分事件の和解条項に基づく義務はすべて尽くしているといえるから、本件団交申入れに応じる義務はなく、労働契約終了を理由とした団体交渉拒否は正当な理由に基づくものである。

ウ 原告において故意又は過失により離職票等の発行を遅らせた事実はなく、損害を発生させるような不法行為の事実もない。不法行為の要件をみたしていないことが明らかであるから、団体交渉を行う利益はない。また、本件団体交渉申入れは、原告を困窮させるためのもので濫用的なものである。したがって、原告が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

第 3 争点に対する判断

1 本件団交申入れの議題とされた事項は、離職票の発行に関するものである。使用者が労働者に対して離職票を交付することは、雇用契約に関して発生する使用者の義務であるから、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項ということができ、また、離職票の発行手続は、その性質上、労働者の退職後に行われることが当然であるから、離職票の発行に関する事項は、雇用契約が終了した後であっても、義務的団交事項となる余地がある。

しかし、本件団交申入れの議題とされた事項は、「X1 に対する離職票発行の遅延による精神的・物質的被害に関する件」とされているから、離職票発行の手続に関する事項ではあるが、離職票の発行を求めることを議題とするのではなく、離職票の発行の遅延について損害賠償を求める趣旨と解される。また、本件団交申入れが行われた時期は、前提事実(3)、(4)くないしコ及び(5)のとおり、原告と X1 の労働契約が和解により平成 18 年 10 月 3 日に終了し、ハローワーク千葉において離職票が発行され、原告の申請により平成 19 年 2 月 6 日付けで離職理由の訂正がされて X1 が希望する雇用保険給付の受給に必要な手

続がすべて完了した後である。

そうすると、本件団交申入れが行われた時点においては、原告と X1 との間の雇用関係は確定的に終了しているのみならず、離職票の発行手続に関しても、X1 との雇用関係があったことを前提として原告が行うべきことは存在しない状態となっていたことが認められる。このように、使用者であった原告は、雇用関係があったことを前提として行うべき義務はすべて尽くしているのであり、しかも、団交事項と解される損害賠償は、X1 に対する離職票の発行手続が遅延したことによって損害が発生したという過去の事実を問題として損害賠償金の支払を求めるものであって、これについての団体交渉が行われたとしても、X1 の労働条件その他の労働者の待遇そのものが左右されるとは認められない。本件全証拠によるも本件団交申入れにかかる事項に関して組合員である労働者の雇用関係に重要な影響を与えるような事情は認められないことも照らすと、本件団交申入れにかかる事項は、使用者が現に雇用する労働者の労働条件その他の待遇に関するものとはいえず、義務的団交事項であるとは認められない。

2 本件団交申入れにかかる事項が義務的団交事項ではない以上、原告が本件団交申入れに対して、X1 が原告の雇用する労働者ではないことを理由として応じなかったこと(前提事実(5))には正当な理由があるから、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たらない。

第 4 結論

以上のとおりであるから、本件団交申入れにかかる団体交渉を拒否した原告の行為を不当労働行為であると認定して団交応諾を命じた本件命令は違法であり、原告の請求は理由があるからこれを認容することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部