

平成20年11月12日判決言渡 同日原本領収

平成20年(行コ)第264号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成19年(行ウ)第602号)

口頭弁論終結日 平成20年10月6日

判 決

控 訴 人	国
処 分 行 政 庁	中央労働委員会
控訴人補助参加人	ネスル日本労働組合島田支部
被 控 訴 人	ネスレ日本株式会社

主 文

- 1 原判決を取り消す。
- 2 本件を東京地方裁判所に差し戻す。

事実及び理由

第1 当事者の求めた裁判

- 1 控訴の趣旨
主文と同旨
- 2 控訴の趣旨に対する答弁
 - (1) 本件控訴を棄却する。
 - (2) 控訴費用は控訴人及び補助参加人の負担とする。

第2 事案の概要等

- 1 被控訴人は、補助参加人からの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平成19年5月9日付け救済命令を発せられたことに対し、上記各対応が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。

原審は、上記救済命令発令後、補助参加人の組合員であった2名が被控訴人を自己都合退職したことにより、補助参加人には現に被控訴人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ため、上記救済命令の拘束力が失われて被控訴人にその取消しを求める法律上の利益はないと判断し、訴えを却下した。

これに対し、控訴人は、上記救済命令の拘束力は失われておらず、原判決には重大な判断の誤りがあると主張して、原判決の取消し及び第1審への差戻しを求めて控訴した。

- 2 判断の前提となる事実、争点及び争点に対する当事者の主張は、次の3の当審における当事者の補充主張(争点①について)を付け加えるほか、原判決「事実及び理由」の「第2 事案の概要」1から3までに記載のとおりであるから、これを引用する。
- 3 当審における当事者の補充主張(争点①について)

- (1) 控訴人

原判決の訴えの利益に関する一般論について格別の異論はないが、具体的な適用

については、労働組合の団体交渉適格又は本件救済命令の趣旨を限定的に解釈するものであって誤りである。

ア 本件救済命令①について

- ① 原判決は、補助参加人には現に雇用されている労働者である組合員が存しないから、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ことを前提として、本件救済命令の拘束力が失われたと判断しているが、その前提自体、労働組合に認められた団体交渉の範囲を不当に狭めるものであって失当である。
- ② 被控訴人の引用する後記ネスル日高乳業事件の最高裁判決は、不当労働行為の救済を申し立てた主体である労働組合そのものが消滅したことをもって、当該労働組合に対する救済命令の拘束力が失われたものであると判示するところ、本件の補助参加人は現在も存在して活動実績を有していることから、事案を異にすることが明らかである。
- ③ 少なくとも、本件団体交渉申入れ1のうち、組合員 X1 及び同 X2 の利子補給の申請を同人らの上司が拒否した問題並びに本件団体交渉申入れ4の組合員の永年勤続表彰の問題については、組合員の労働関係存続中の労働条件に関する事項であって、かつ、組合員の退職後であっても、交渉による労使の合意によって金銭的な解決が可能な事項であるから、補助参加人が団体交渉による解決を求める実益がある。

イ 本件救済命令②について

本件救済命令①が拘束力を失っていない以上、被控訴人の団体交渉拒否を防止する必要がある。また、今後、被控訴人従業員の中で補助参加人に加入する者が生じて、補助参加人が同組合員の労働条件等に係わる問題について被控訴人との団体交渉を行う可能性は十分考えられるから、本件救済命令②の拘束力は失われていない。

ウ 本件救済命令③について

本件救済命令③で文書手交を命じた趣旨は、単に将来の団体交渉拒否の再発を抑制する趣旨のみならず、被控訴人に対し、自ら行った不当労働行為を認識させるとともに、同文書を補助参加人に手交させることにより、補助参加人が受けた団結権侵害を回復するという趣旨も併せ有するものである。中央労働委員会の判断は、救済命令の趣旨の解釈に当たっても十分に尊重されるべきであり、組合員が被控訴人を退職した後であっても、当該労働組合が存続する限り、なお文書手交を命じる実益がある。

(2) 補助参加人

ア 被控訴人が取消しを求める法律上の利益を欠くとした原判決の結論は、以下のとおり、不当である。

- ① 労働組合法7条の解釈適用を誤っている。使用者に団体交渉応諾義務が生じる場合につき、同条2号で定める「使用者が雇用する労働者の代表者」との要件は、団体交渉の申入れがなされた時点で充足していれば足りるもので、使用

者が団体交渉応諾を拒絶し続けた後に、団体交渉に応じるとした時点で充足されていないとすることはできない。

原判決は、仮に過去において被控訴人が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、その後、当該義務が消滅したと結論付けるが、消滅したというためには、上記規定を現実には団体交渉が行われる時点でも充足しなければならない要件と解するか、あるいは民法1条2項の信義則を根拠とする事情変更の法理を用いるのでない限り不可能であるところ、その結論に至る法律上の根拠が示されていない。

- ② 本件においては、被控訴人と被控訴人の各工場における将来の良好な労使関係の形成のため、補助参加人の組織と活動が温存されている以上、本件救済命令のすべてについて効力が確認され、被控訴人が履行の義務を負うことが肯定されなければならない。

イ 本件救済命令①について

本件団体交渉申入れ1のうち、組合員 X1 及び同 X2 の利子補給の申請を同人らの上司が拒否した問題、本件団体交渉申入れ3のうち、組合員 X2 の配置転換に関する協議の件、本件団体交渉申入れ4のうち、組合員の永年勤続表彰の問題については、組合員の労働関係存続中の労働条件に関する事項であって、かつ、組合員の退職後であっても、交渉による労使の合意によって金銭的な解決が可能な事項であるから補助参加人が団体交渉による解決を求める実益があり、本件団体交渉申入れ5及び6についても、将来の給付請求や損害賠償請求の可能性があることから補助参加人が団体交渉による解決を求める実益がある。

(3) 被控訴人

原判決の本件救済命令の拘束力に関する判断は正当である。企業内の労働組合においては、使用者に対する団体交渉権は、使用者の従業員たる組合員の存在を前提とするものであるから、従業員たる組合員が存在しない本件においては、もはや当該労働組合の団体交渉権は認められない。

ア 本件救済命令①について

① 労働組合法7条2号は、使用者が団体交渉義務を負う労働組合につき「使用者が雇用する労働者の代表者」の要件を具備するものでなければならないと規定する。しかるに、現在、補助参加人には使用者が雇用する労働者がいない。控訴人の主張する使用者の団体交渉応諾義務の問題は、労働組合法上の不当労働行為救済制度により、労働委員会が団体交渉拒否についてどのような要件の下に労働組合に救済の助力を与えるのかという問題であるから、上記明文上の要件を無視する解釈は取りえない。

② ネッスル日高乳業事件の最高裁判決（平成7年2月23日第1小法廷・民集49巻2号393頁。以下、「平成7年最高裁判決」という。）においては、不当労働行為の救済を申し立てた主体である労働組合そのものが消滅したことをもって、当該労働組合に対する救済命令の拘束力が失われたと判断している。企業内組合の場合は、従業員がその企業を退職すれば組合を退会するのが通常であり、本件においても、X3が被控訴人を退職したことにより補助参加人の

組合員が零となり、労働組合そのものが消滅しているの、上記最高裁判決の事案と同様、本件救済命令の拘束力が失われたものである。

- ③ 団体交渉の労働組合側の適格要件（交渉適格要件）に関する判断は、不当労働行為の有無に関する実体要件の判断と区別されるべきである。しかるに、控訴人の主張によれば、交渉適格要件の判断をするためには、組合員が従業員であった時点において義務的団体交渉事項について組合から団体交渉申入れを受けたかどうか、使用者がこれを正当な理由なく拒否し続けたかどうか、当該団体交渉事項が交渉上未解決かどうかという不当労働行為の実体要件の判断をせざるを得ず、結局、正当な理由のない団体交渉拒否かどうかの実体判断と何ら異ならないことになる。
- ④ 本件団体交渉申入れ1の利子補給の申請及び本件団体交渉申入れ4の永年勤続表彰の問題については、補助参加人が退職者組合となり団体交渉権がなくなるが、別途本人が司法機関を利用するのが労働組合法7条2号の趣旨である。また、控訴人の主張によると、救済命令のうち拘束力を有する命令部分と拘束力を有しない命令部分とを区別することになるが、その区別の基準が「交渉による労使の合意によって金銭的な解決が可能な事項」かどうかという極めて不明確、曖昧なものであり、拘束力の解釈を巡り混乱することが必定である。

イ 本件救済令②について

補助参加人が退職者組合になった以降、被控訴人の団体交渉応諾義務は消滅したので、それを前提とする本件救済命令②の拘束力も当然失われることは明らかである。控訴人の団体交渉の今後の可能性についての主張は、原状回復を基本とする現在の不当労働行為救済制度を逸脱した見解である。

ウ 本件救済命令③について

本件救済命令③の趣旨は、今後の団体交渉拒否の再発を抑制することにより、被控訴人が負うべき団体交渉応諾義務を適切に履行させ、正常な労使関係を回復・確保することにあるから、補助参加人が退職者組合となり被控訴人が団体交渉応諾義務を負わなくなった以上、上記文書交付の趣旨は失われ、本件救済命令③の拘束力も消滅した。

第3 当裁判所の判断

- 1 引用に係る原判決の判断の前提となる事実に加えて証拠並びに弁論の全趣旨を総合すると、補助参加人は、本件組合の島田支部であり、昭和58年7月8日に法人格を取得し法人登記をしたものであるところ、平成19年5月9日に本件救済命令が発せられた時点では、現に被控訴人に雇用されている労働者である組合員として、X4及びX3の2名がいたこと、その後、X4が平成19年9月19日に、X3が同年12月21日にそれぞれ自己都合により退職し、他方、本件救済命令が発せられた後に、現に被控訴人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ことはなく、その結果、補助参加人には、上記両名を含めて既に被控訴人を退職した13名の者が在籍しているが、現に被控訴人に雇用されている労働者である組合員は存しないこと、被控訴人の島田工場は従前どおり存在していることが認められる。なお、上記13名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。

2 争点①について

- (1) 一般的に、労働委員会の救済命令後に、救済命令の履行を客観的に不可能ならしめる事情が発生した場合は、当該命令はその基礎を失ってその拘束力を失うと解される。被控訴人は、労働組合法7条2号の規定を根拠に、企業内の労働組合においては、使用者に対する団体交渉権は、使用者の従業員たる組合員の存在を前提とするものであり、本件救済命令発令後に、補助参加人に従業員たる組合員が存在しなくなり団体交渉権が認められないことから、本件救済命令の履行を客観的に不可能ならしめる事情が発生したとして、被控訴人にその取消しを求める法律上の利益がなくなると主張する。

そこで検討するに、使用者と労働者間の団体交渉に関して、労働組合法7条は「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。」、2号で「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」と規定しており、この規定からすると、使用者が団体交渉応諾義務を負う労働組合は、「使用者が雇用する労働者の代表者」であることが要件とされているところ、この要件は、団体交渉を申し入れた時点で充足していることを要する交渉の適格要件ではあるが、使用者が団体交渉応諾を拒絶し続けた後に、救済命令により団体交渉に応じる時点まで充足されていなければならないとする継続要件ではないと解するのが相当である。仮に、上記要件を交渉の継続要件と解すると、使用者が団体交渉を拒否している間に使用者と全組合員との間の労働契約関係が終了すれば、使用者の団体交渉応諾義務が消滅することになるが、この解釈によると、使用者が団体交渉に応じることなく引き延ばして使用者が雇用する労働者がいない状態、例えば、人事権を行使して当該組合支部に対応する事業所に所属する組合員全員を配置転換させる等して当該事業所に所属する組合員がいなくなる措置を講じることにより、少数派の組合支部の団体交渉権を全面的に一旦消滅させるなどの状態を作出することにより、使用者が団体交渉応諾義務を免れ不当労働行為責任も負わないとする不合理な事態も生じ得るのであって、労働組合法が団体交渉権を保障した趣旨に沿う解釈とはなり得ない。

- (2) また、被控訴人は、本件救済命令の拘束力が失われたとする根拠として、平成7年最高裁判決を挙げる。しかしながら、同最高裁判決は、当該労働組合の組合員が一人もいなくなっただけでなく、使用者が当該労働組合に対応する工場の営業施設を第三者に譲渡して使用者の従業員が同工場からいなくなったことにより、同工場において当該労働組合の組合員が労務に従事する現実的可能性が当面失われたため、不当労働行為の救済を申し立てた主体である労働組合そのものが自然消滅するなどして労働組合としての活動をする団体としては存続しないことをもって、当該労働組合に対する救済命令の拘束力が失われたと判断した事案であり、本件は、上記1で認定したとおり、被控訴人の島田工場は存続し、補助参加人には退職者であるが13名の組合員が存在し、かつ組合として活動するなど救済対象たる組合は存在しているのであるから、組合そのものが消滅した上記最高裁判決とは、事案を異にするものといわざるを得ない。
- (3) 本件では、補助参加人には現に被控訴人に雇用されている労働者である組合員が

退職等のため存しなくなったことが、救済命令の履行を客観的に不可能ならしめる事情に該当するかどうか、ひいては救済命令の基礎を失わせ拘束力を失わせることになるかが問題となる。この点は、救済命令の内容により判断するのが相当であり、例えば、違法な解雇や配置転換により組合員が存しなくなり、当該解雇等に関して救済命令がなされた場合は、組合員が存しなくなったからといって、救済命令の履行を客観的に不可能ならしめる事情が発生したことにならないことは明らかである。他方、もっぱら職場環境改善等に関する団体交渉については、当該事情が発生したということができる。本件では、控訴人が主張するとおり、少なくとも、組合員2名の利子補給の申請を上司が拒否した問題や組合員の永年勤続表彰の問題については、組合員の退職後であっても、交渉による労使の合意によって金銭的な解決が可能な事項であるから、組合員が存しなくなったからといって、救済命令の履行を客観的に不可能ならしめる事情が発生したことにならないものというべきである。したがって、本件救済命令発令後に、補助参加人に現に使用する従業員が存在しなくなったとしても、そのことのみを理由として本件救済命令がその基礎を失って拘束力を失うとされることはない。

(4) 本件救済命令については、前説示のとおり、本件救済命令発令後の事情の変更等によりその履行が客観的に見て不可能になり拘束力を失ったものと解すべき事項が含まれており、部分的には訴えの利益を欠き却下を相当とする余地もないではない。しかるに、原判決は、本件救済命令が補助参加人の組合員が退職者のみとなったため、労働組合法7条2号の要件を欠き、このため本件救済命令が拘束力を失ったと解して、本件訴えのすべてを却下したが、本件においては、まず、本件救済命令のうち、どの部分が、補助参加人の組合員が退職者のみとなったことを理由に実質的に拘束力を失ったかの審理を尽くし、その上で、本案審理を行うことが必要である。

3 そうすると、以上と異なる見解のもとに、本件救済命令が拘束力を失ったことを理由に被控訴人に取消しを求める法律上の利益がないとした原審の判断には誤りがあるから、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法307条により、さらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

第4 結論

よって、本件控訴は理由があるから、原判決を取り消した上、本件を原裁判所である東京地方裁判所に差し戻すこととし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第17民事部