

平成 20 年 11 月 19 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 19 年(行ウ)第 601 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 9 月 17 日)

判決

原告 ネスレ日本株式会社  
被告 国  
裁決行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 ネスル日本労働組合霞ヶ浦支部

主文

- 1 本件訴えを却下する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によるものも含めて原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が中労委平成 17 年(不再)第 8 号及び第 12 号事件について平成 19 年 8 月 1 日付けでした命令を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

##### 1 事案の要旨

本件は、補助参加人からの平成 14 年 1 月 25 日付けから同年 7 月 18 日付けでの合計 5 回の団体交渉申入れ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 号の不当労働行為に当たるとされ、中労委によって、団体交渉の応諾や文書手交を命ずる内容の救済命令を発せられた原告が、上記救済命令を不服として、その取消しを求めた事案であるが、本件取消訴訟係属中に、上記救済命令の対象者である補助参加人(組合支部)の組合員のうち、原告の従業員である者がすべて退職し、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くなった。

しかるところ、原告は、補助参加人に原告を退職した組合員が残存しているとしても、現に原告に雇用されている労働者がいない補助参加人に対しては団体交渉義務を負うことはなく、上記救済命令の履行は不可能となり、上記救済命令はその拘束力を失った旨を主張している。

2 前提となる事実(証拠等を掲げた事実以外は、当事者間に争いがない。)

##### (I) 当事者等

ア 原告は、スイス連邦に本部を置くネスレグループに属し、本社を茨城県稲敷市に置き、同県内の霞ヶ浦工場を始めとして日本各地に事業場を設置して、飲食物品の製造及び販売等を行う株式会社であり、平成 14 年 9 月当時の従業員数は約 2800 名であった。

なお、原告の前身であるネスレ日本株式会社(旧会社)は、平成 13 年 1 月、ネスレジャパンホールディング株式会社(旧会社)に商号を変更し、同時に、マーケティング/セールス部門を担当するネスレ日本株式会社、製造部門を担当するネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、スタッフ部門を担当するネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が各設立された。また、ネスレジャパンホールディング株式会社は、平成 18 年 1 月 1 日付けで、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

シヨナルフーズ株式会社を吸収合併し、ネスレ日本株式会社(原告)に商号を変更した。(以下、ネスレジャパンホールディング株式会社及び平成18年1月1日以降のネスレ日本株式会社を合わせて「原告」ともいう。)

イ 補助参加人は、ネスル日本労働組合の支部であり、霞ヶ浦工場を所轄している。ネスル日本労働組合には、ネスル日本労働組合本部(以下、「組合本部」という。)及び補助参加人(霞ヶ浦支部)のほか、東京支部、島田支部、神戸支部及び姫路支部(以下、補助参加人及び他の4支部を合わせて、「5支部」という。)がある。

ウ 原告には、ネスル日本労働組合以外に、圧倒的多数組合であるネスレ日本労働組合がある。

### (2)平成13年5月10日及び同年6月15日付けの団体交渉申入れ関係

ア 補助参加人は、原告に対し、平成13年5月10日付けで、日時を同月18日、場所を霞ヶ浦工場内とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月14日付けで、同月18日の団体交渉には応じられない旨回答し、同時に、日時を同月23日、場所を神戸市内のホテルとし、組合本部及び5支部が連名で参加する形式(以下「連名方式」という。)の団体交渉を申し入れた。

なお、原告では、平成12年9月から団体交渉責任者となった人事戦略グループエンプロイリレーションマネジャーのX1外4名が労働組合との団体交渉に当たっていたが、X1は、平成13年5月18日は東京で開催された会議に出席していた。

イ 補助参加人は、原告に対し、平成13年6月15日付けで、日時を同月21日、場所を霞ヶ浦工場内とする団体交渉を申し入れた。

原告は、これに先立ち、同年5月29日付けで、日時を同月27日、場所を神戸市内のホテルとする連名方式の団体交渉を申し入れていたところ、前記同年6月21日の補助参加人との団体交渉には応じなかった。なお、X1は、同月21日は神戸で開催された会議に出席していた。

### (3)本件5回の団体交渉申入れ及び原告の対応等

#### ア 平成14年1月25日及び同年2月6日付け各団体交渉申入れ関係

(ア)補助参加人は、原告に対し、平成14年1月25日付けで、日時を同月31日、場所を霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与に関する件、②補助参加人組合員のX2に対する退職強要に関する件とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月29日、同月31日は業務の都合上団体交渉を開催できないので、後日会社から団体交渉を申し入れる旨口頭で回答した。なお、X1は、同月31日は東京で開催された会議に出席していた。

(イ)補助参加人は、原告に対し、平成14年2月6日付けで、日時を同月12日、場所を霞ヶ浦工場内、議題を前記(ア)の団体交渉申入れと同じものとする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月7日、同月12日は業務の都合上団体交渉を開催できないので、会社から追って連絡する旨口頭で回答した。なお、X1は同月12日には神戸で開催された会議に出席していた。

(ウ)原告は、組合本部及び5支部に対し、平成14年2月8日付けで、日時を同月26日、場所を神戸市内のホテルとする連名方式の団体交渉を申し入れた上、補助参加人に対し、同月19日付けで、前記(ア)(イ)の各団体交渉申し入れの議題について、①組合事務所及び掲示板の

貸与の件は、13 年協定書で回答・協定済みである、② X2 に対する退職強要の件は、原告が X2 の退職を強要した事実も意思もなく、また、同人は既に退職しており原告の従業員ではないので回答の限りでない旨回答し、原告が申し入れた同月 26 日の連名方式による団体交渉に出席するよう求めた。

イ 平成 14 年 3 月 14 日付け及び同年 4 月 1 日付け各団体交渉申入れ関係

(ア)原告は、組合本部及び 5 支部に対し、平成 14 年 3 月 8 日付けで、日時を同月 26 日、場所を神戸市内のホテルとする連名方式の団体交渉を申し入れた。

補助参加人は、原告に対し、同月 14 日付けで、日時を同月 22 日、場所を霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与に関する件、② X2 に対する退職強要に関する件、③パーソナルカードに関する件とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、既に日時を同月 26 日として団体交渉を申し入れているので応答する必要はないという立場から、団体交渉に応じられない理由等を補助参加人に伝えることなく、同年 5 月 1 日付けで回答文書を送付するまで、何らの回答も行わなかった。なお、X1 は、同年 3 月 22 日には神戸で開催された研修に参加していた。

(イ)補助参加人は、原告に対し、平成 14 年 4 月 1 日付けで、日時を同月 12 日、場所を霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与に関する件、② X2 に対する退職強要に関する件とする団体交渉を申し入れた。

他方、原告は、組合本部及び 5 支部に対し、同月 2 日付けで、日時を同月 5 日、場所を神戸市内のホテルとする連名方式の団体交渉を申しれた。

また、原告は、補助参加人の団体交渉申入れに対しては、既に日時を同月 5 日として団体交渉を申し入れているので応答する必要はないという立場から、団体交渉に応じられない理由等を補助参加人に伝えることなく、同年 5 月 1 日付けで回答文書を送付するまで、何らの回答も行わなかった。なお、X1 は、同年 4 月 12 日は東京に出張する予定であった。

(ウ)原告は、組合本部及び 5 支部に対し、平成 14 年 4 月 30 日付けで、日時を同年 5 月 21 日、場所を神戸市内のホテルとする連名方式の団体交渉を申し入れた。

また、原告は、補助参加人に対し、同年 5 月 1 日付けで、①同年 3 月 14 日付け及び同年 4 月 1 日付けの各団体交渉申入れの議題については既に回答済みであること、②団体交渉の開催要求のあった同年 3 月 22 日及び同年 4 月 12 日は、業務の都合により団体交渉に応じることができなかったことを回答した上、原告が申し入れた同年 5 月 21 日の連名方式による団体交渉に出席するよう求めた。

ウ 平成 14 年 7 月 18 日付け団体交渉申入れ関係

原告は、組合本部及び 5 支部に対し、平成 14 年 7 月 11 日付けで、日時を同月 26 日、場所を東京都内のホテルとする連名方式の団体交渉を申し入れた。

補助参加人は、原告に対し、同月 18 日付けで、日時を同月 29 日午後 1 時から 2 時間程度、場所を霞ヶ浦工場内、議題を①同年 6 月 8 日付け警告書に関する件、③同年 7 月 8 日付け回答並びに警告書に関する件とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月 19 日付けで、原告が申し入れた同月 26 日の連名方式による団体交渉に出席するよう求めるとともに、同月 29 日は業務の都合により補助参加人の意に添えない旨通知した。なお、組合本部は、原告に対し、日時を同日午後 3 時 30 分から、場所を神戸市内の原告の事業所内として団体交渉を申し入れていた。また、X1 は、同日午後 6 時から、

東京都地方労働委員会の調査に出席することになっていた。

#### (4) 初審命令申立て及び初審命令

ア 平成 14 年 9 月 6 日、補助参加人は、茨城県地方労働委員会(以下、改称後の茨城県労働委員会と合わせて、「茨城県労委」という。)に対し、ネスレジャパンホールディング株式会社及びネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社を被申立人として、上記 2 社が補助参加人の平成 13 年 5 月 10 日付け、同 6 月 15 日付け、平成 14 年 1 月 25 日付け、同年 2 月 6 日付け、同年 3 月 14 日付け、同年 4 月 1 日付け及び同年 7 月 18 日付けの各団体交渉申入れに対し、組合本部及び補助参加人を合む 5 支部の連名方式の団体交渉を行うよう申し入れるなどして、いずれの団体交渉申し入れにも応じなかったことは、不当労働行為(労組法 7 条 2 号及び 3 号所定のもの)に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った(茨労委平成 14 年(不)第 5 号事件)。

イ さらに、平成 15 年 2 月 3 日、補助参加人は、茨城県労委に対し、ネスレジャパンホールディング株式会社、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社及びネスレジャパンアドミニストレーション株式会社を被申立人として、上記 3 社が、補助参加人の平成 15 年 1 月 8 日付けの団体交渉申入れに応じず、法人名義を使い分けて使用者をあいまいにしていることは、不当労働行為(労組法 7 条 2 号及び 3 号所定のもの)に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った(茨労委平成 15 年(不)第 1 号事件)。

ウ 茨城県労委は、平成 17 年 1 月 20 日、①ネスレジャパンホールディング株式会社が、補助参加人の平成 14 年 1 月 25 日付け申入れ以降平成 15 年 1 月 8 日付け申入れまでの 6 回の団体交渉申入れに応じなかったことは、不当労働行為(労組法 7 条 2 号及び 3 号所定のもの)に当たるとして、一部救済命令(誠実団体交渉、自ら申し入れた団体交渉の方式に固執することによる支配介入の禁止、文書手交の各命令)を発し、②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を被申立人とする救済申立てについては、これらの会社が補助参加人の組合員の使用者とは認められない、ネスレジャパンホールディング株式会社及び上記 2 社が法人名義を使い分けて使用者をあいまいにしていることはないとして申立てを棄却し、③平成 13 年 5 月 10 日付け及び同年 6 月 15 日付けの団体交渉申入れに関する救済申立てについては、申立期間を経過しているとして申立てを却下した(以下「初審命令」という。)

#### (5) 再審査申立て及び本件命令

ア 原告及び補助参加人は、いずれも、中労委に対し、再審査を申し立てた(平成 17 年(不)再)第 8 号及び第 12 号事件)。ただし、補助参加人は、前記(4)ウ①についての救済方法が不十分であることに不服があるとするのみで、前記(4)ウ②及び③については再審査を申し立てなかった。

イ 中労委は、平成 19 年 8 月 1 日、原告(ネスレジャパンホールディング株式会社)が平成 14 年 1 月 25 日付け申入れ以降同年 7 月 18 日付け申入れまでの 5 回の団体交渉申入れ(以下「本件 5 回の団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことは、不当労働行為(労組法 7 条 2 号所定のもの)に当たるが、平成 15 年 1 月 8 日付けの団体交渉申入れに対する同社の対応は不当労働行為に当たらないとして、初審命令の救済部分を一部変更する(主文第 I 項)とともに、原告及び補助参加人のその余の再審査申立てを棄却する(主文第 II 項)旨の命令を発した(以下「本件命令」という。)

本命令主文第 I 項の具体的内容は、以下のとおりである。

①原告は、補助参加人から本件 5 回の団体交渉の申入れのあった事項(但し、既に労働協約を締結している事項は除く。)について、速やかに、原告霞ヶ浦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「本性命令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ず、自ら申入れた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「本件命令②」という。)

③原告は、補助参加人に対し、別紙 2 の主文第 I 項 3 の文書を本件命令交付の日から 1 週間以内に手交しなければならない。(用紙の大きさは A4 版とし、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。)(以下「本件命令③」という。)

### 3 争点

#### (1)争点 1

本件救済命令は拘束力を失っているか。

#### (2)争点 2

本件救済命令の拘束力が失われていないとした場合、本件 5 回の団体交渉申入れに対する原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。

### 4 争点に関する当事者の主張

#### (1)争点 1(本件救済命令は拘束力を失っているか。)について

##### 【原告の主張の要旨】

ア 補助参加人の組合員がゼロになることによる補助参加人自体の消滅

平成 19 年 8 月 1 日に本件命令が発せられた後、補助参加人の組合員のうち唯一原告の従業員であった X3 が、退職願を提出して平成 20 年 7 月 16 日付けで原告を退職したことにより、補助参加人の組合員で、かつ原告に在籍する者は一人もいなくなった。

そして、企業内組合では、その企業を退職した組合員は労働組合を脱退するのが通常であり、X3 の退職により、補助参加人の組合員が存在しなくなったと解され(補助参加人提出の丙第 1 ないし第 10 号証は、原告の「本件命令の拘束力が失われた」旨の主張の後に提出されており信用性がない。)、補助参加人自体が消滅するので、本件命令の拘束力は失われる。

イ 補助参加人に原告の従業員である組合員が存在なくなったことによる本件命令の拘束力の消滅

(ア)また、X3 の退職後、補助参加人の組合員として原告の退職者等が残存している場合であっても、組合員で原告に在籍する者がいなくなり、原告に団体交渉応諾義務がなくなったことにより、本件命令の拘束力は失われる。

すなわち、労組法上の団体交渉とは、従業員たる地位(労働契約上の地位)を有する者に対して、今後の継続的な労働関係の維持改善のために、使用者との間で労働協約の締結に向けた交渉を労働組合に行わせることを目的に認められたものであって(労組法 1 条 1 項)、労働者が従業員の地位の喪失を争っている場合を除き、解雇あるいは退職により労働契約上の地位を失った者のみで組織されている労働組合には団体交渉の当事者適格(交渉適格要件)も不当労働行為の救済申立人適格(救済利益)もなく、使用者は当該労働組合に対して団体交渉応諾義務を負わないのであって、団体交渉等を命じた救済命令の拘束力は失われる

のである。

(イ)なお,そもそも,原告は退職者組合となった補助参加人に対して団体交渉応諾義務がなく,本件命令の拘束力は消滅したと主張するものであるから,団体交渉応諾義務を前提とする本件命令の内容を検討する必要はないが,次のとおり付言する。

被告は,「X2 組合員に対する退職強要の件」や組合員に対する原告の対応,「パーソナルカードに関する件」及び原告が X4 が許可なくカメラを工場構内に持ち込み,写真撮影したため,就業規則違反として X4 に対して平成 14 年 5 月 13 日付けでした「警告書並びに通知書」の撤回に関する件について,X3 の退職によって原告に補助参加人組合員が存在しなくなった後であっても,労使交渉により合意されれば解決可能なものであるから,原告に団体交渉応諾を命じる実益は失われておらず,したがって,命令の拘束力は失われなれておらず,したがって,命令の拘束力は失われない旨を主張するが,次のとおり,非現実的な空論であり,到底首肯できない。

a 「X2 組合員に対する退職強要の件」であるが,原告が X2 に対して退職を強要した事実はない。しかも,X2 は平成 13 年 10 月 30 日に自らの自由意志により原告を依願退職しており,その後現在に至るまで,X2 は退職強要はもとより,労働契約の終了も争っていないし,金銭等の請求も一切していない。また,X2 は退職とともに補助参加人を退会したはずであり,退職者組合リストにも名前はなく,現在組合員ではない。したがって,X2 に対する退職強要に関して,交渉により解決する現実的な可能性はなく,その実益も全くない。

b 「パーソナルカードに関する件」であるが,パーソナルカードとは,出退勤時刻を記録するため,TRS(タイム・レコーディングシステム)の端末機に挿入する磁気カードのことであるところ,原告は,従来霞ヶ浦工場厚年棟入口に設置していた旧タイムレコーダーに代えて,平成元年 10 月 2 日から前記 TRS 端末機を工場現場入口の各所に設置したが,当時補助参加人は設置場所の移動に反対して,組合員もパーソナルカードの打刻を拒否していたのである。しかし,補助参加人は平成 14 年 4 月 10 日からパーソナルカードの打刻を開始する旨通知し,組合員も実際に打刻していた経過がある。このような従業員の勤務に関わるパーソナルカードに関して,交渉により解決する現実的な可能性はなく,その実益も全くない。

c 原告が X4 に対して平成 14 年 5 月 13 日付けでなした「警告並びに通知書」の撤回に関する件であるが,これは X4 の就業規則違反行為に対する警告であり,警告による具体的な不利益はなく,団交事項も単に事実上の撤回を求めるものにすぎない。しかも,X4 の就業規則違反行為は上記「警告並びに通知書」により明らかである。X4 は平成 20 年 6 月 23 日に依願退職しており,その後現在に至るまで,労働計約の終了を争っていない。また,同人の陳述書においても上記「警告並びに通知書」の撤回を求める記載はなく,それに関する金銭等の請求もしていない。したがって,上記「警告並びに通知書」の撤回に関して,交渉により解決する現実的な可能性はなく,その実益も全くない。

以上のとおり,いずれの団体交渉事項についても,退職者組合となった補助参加人が交渉により解決する現実的な可能性はなく,その実益も全くない。

ウ 本件命令③(文書手交)について

本件命令中の文書手交を命じる部分(本件命令③)についても,その拘束力は失われている。すなわち,救済命令は不当労働行為の是正と将来の正常な労使関係の進展を目的とす

るものであって、文書手交の相手方は、原告との間で団結権及び団体交渉権その他の団体行動権を有する労働組合でなければその意味はなく、本件命令③で、文書手交の相手方として示されている補助参加人は、原告との間で上記の団体行動権を有する労働組合たる補助参加人を意味することは当然のことと解される。

前記のとおり、原告の従業員であった X3 の退職によって、組合員で原告に在籍する者がいなくなったことにより、補助参加人の原告に対する団結権及び団体交渉権その他の団体行動権がなくなり、原告の団体交渉応諾義務もなくなるので、本件命令③の拘束力も失われるものである。

また、救済命令は、使用者に対する制裁や懲罰ではなく、前記のとおり、不当労働行為の是正と将来の正常な労使関係の進展を目的とするものであるから、原告と何ら関係のなくなった組織である補助参加人に対して、文書手交を公法上の義務として命ずることは、上記の救済命令の目的からすれば背理であり、使用者に一種の懲罰を科するに等しい。よって、この点からも、本件命令③の拘束力を維持させることはできない。

#### 【被告及び補助参加人の主張の要旨】

##### ア 補助参加人の組合員の存在

補助参加人は、かつて原告の霞ヶ浦工場の従業員であった者をも組織対象としており、X3の退職後も、原告を退職した10名の組合員が存在しているので、補助参加人は存続しているものである。

イ 補助参加人の組合員に原告の従業員がゼロとなっても、本件命令の拘束力は消滅しない。

原告は、補助参加人の組合員が退職したことにより本件命令の拘束力が失われる旨主張するが、その法的根拠は不明である。

使用者が、組合員が従業員であった時点において義務的団交事項について組合から団体交渉申入れを受け、これを拒否し続けた後に組合員が従業員の地位を失った場合には、当該団交事項が交渉上未解決であり、組合が当該団交事項について交渉を求めている限り、組合員が労働契約上の地位を争っている場合に限らず、使用者は当該団交事項に関する交渉に応じるべき義務があると解すべきである。このように解しなければ、使用者は、組合員の退職までの間、団体交渉を拒否したり、不誠実な対応をしたりすることによって、さらには、殊更に団体交渉を引き延ばして組合員が定年退職するのを待つか、組合員に対して嫌がらせ等を行って退職に迫りやる等の措置を講ずれば、団体交渉義務を消滅させることができることになって、いわば不当労働行為のやり得を許すことになり、不合理であることは明白である。したがって、原告の団交義務は消滅せず、本件命令拘束力は失われない。

また、補助参加人に新規に加入する者や、ネスル日本労働組合の組合員で霞ヶ浦工場に配置転換される者が現れることにより、原告の従業員の中に補助参加人の組合員が存在することになる蓋然性は高く、補助参加人の組合員が原告に在籍しないのは一時的現象に過ぎないものであり、この点においても、原告が団体交渉応諾義務を負うというべきである。

##### ウ 本件命令①及び②の内容は、履行が可能である。

本件命令①は、原告に対し、「補助参加人から平成14年1月25日付け、同年2月6日付け、同年3月14日付け、同年4月1日付け及び同年7月18日付け団体交渉申入れのあった事項のうち既に労働協約を締結している事項を除く事項について団体交渉の応諾」を、本件

命令②は、「原告の申し入れた方式でなければ交渉に応じられないとの理由で団体交渉を拒否することの禁止等」を命ずるものであるところ、前記のとおり X3 の退職後も補助参加人は存続しており、本件命令①については、団体交渉事項の中に、補助参加人組合員であった X2 の退職強要に関する事項や組合員に対する原告の対応に関する事項が含まれているのであって、これらの事項は X3 の退職により原告に補助参加人組合員が存在しなくなった後であっても、労使間の交渉により合意されれば解決可能なものであるから、原告に団体交渉応諾を命じる実益が失われておらず、したがって本件命令①の拘束力は失われない。

また、本件命令②についても、今後の団体交渉応諾を命じる本件命令①が拘束力を失わない以上、今後の団体交渉における原告の対応のあり方について命じる実益があり、いまだ拘束力は失われない。仮に、本件命令①と別個に本件命令②についてみても、今後、原告従業員の中で補助参加人に加入する者が生じた場合に、補助参加人からこれら組合員の労働条件等に関わる事項について団体交渉が申し入れられる可能性は十分考えられることから、その意味でも、本件命令②の拘束力は失われないと解すべきである。

エ 本件命令③について

本件命令③についても、本件命令①及び②の拘束力が失われていない以上、今後の原告による団体交渉拒否の再発を抑制する意味で、当然にその履行を行わせる意義があり、その拘束力は失われない。

また、文書手交は、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、原告に対し、自らの行為が労働委員会によって不当労働行為に認定された旨の文書を作成させることにより自らの行った不当労働行為を認識させ、そのような事態を二度と発生させないことを自覚させるとともに、同文書を補助参加人に手交することによって、補助参加人が受けた団結権侵害を回復するという趣旨をも有するものである。したがって、補助参加人が存続している限り、原告が文書手交を履行する義務及び必要性は消滅せず、本件命令の拘束力は失われていないというべきである。

(2)争点 2(本件 5 回の団体交渉申入れに対する原告の対応が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。)について

#### 【原告の主張の要旨】

ア 本件各団体交渉申入れ当時、組合本部及び 5 支部は、それぞれが固有の団体交渉権を有することを前提に、議題及び日程について相互に何らの連絡調整を行わないまま団体交渉を申し入れ、その結果、既に労働協約締結済みの議題について重ねて団体交渉を申し入れたり、それぞれが複数(多くは 2,3 件だが、場合によっては十数件かそれ以上)の議題を申し入れ、同一の議題について、同一ないし近接した日程で団体交渉を求めたりしていた。また、たとえ団体交渉の申入れの時点では申入れが重複していなくとも、将来、補助参加人の申し入れた議題について、組合本部や他の支部が団体交渉を申し入れるなどして重複する可能性が十分にあった。本件各団体交渉申入れは、このような著しく不当な団体交渉申入れが繰り返される中で行われたものであり、原告は、組合本部及び 5 支部の団体交渉申入れの調整・統一がされるまで、団体交渉に応じる義務がなかったというべきである。

すなわち、単位労働組合における下部組織の団体交渉権は、当該単位組合全体の中での交渉権の配分に従うこと、単位組合自身の行う団体交渉と抵触しないこと、規約や慣行上必要な本部の承認を得たり指令に従うことなどの制約に服するものである。したがって、補助

参加人は、本来、組合本部及び他の支部との間で、団体交渉議題の配分を統一的に調整し、補助参加人に配分された団体交渉議題についてのみ原告に対して団体交渉権を有するものであって、このような調整がされていない以上、原告は、統一的調整がされるまで、補助参加人からの団体交渉申入れに応諾する義務はない。

イ 原告が、組合本部及び 5 支部の重複した団体交渉申入れに対し、組合本部及び 5 支部の連名方式による団体交渉に応じるとしたのは、団体交渉の重複を避けようとしたものであり、本来応諾義務がないにもかかわらず、任意に団体交渉に応じようとしたものであるから、これについて、団体交渉拒否はもちろん、不当労働行為が成立するはずがない。

#### 【被告の主張の要旨】

中労委の発した本件命令は、労組法 25 条、27 条の 17 及び 27 条の 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は本件命令書記載のとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

#### 【補助参加人の主張の要旨】

ア 補助参加人が、組合本部及び他の支部と団体交渉の議題及び日程の調整をしなかったのは、原告が、その主張する連名方式による団体交渉に固執し、神戸又は東京における組合本部及び 5 支部連名での団体交渉にしか応じなかったほか、議題及び日程を調整すれば個別の団体交渉を行うとの提案もしなかったため、組合本部及び 5 支部の間で議題及び日程を調整しても無意味であることが明白であったからである。

イ 原告が、団体交渉申入れの重複を問題にしたのは、初審命令申立後の平成 15 年 5 月 14 日付け申入書が最初であり、原告が連名方式を採用した理由が組合本部及び 5 支部による団体交渉の重複申入れにあるという原告の主張は事実に反する。組合支部の団体交渉権を認めた平成 7 年の最高裁判決が確定するまで、原告は 12 年間にもわたり団体交渉拒否を続けていたのであり、議題が山積していたのは当然のことであるから、原告は必要な人員を配置し、誠意をもって連続的な団体交渉をすべきであったにもかかわらず、逆に組合本部及び 5 支部との団体交渉を回避しようとしたものである。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 争点 1(本件救済命令は拘束力を失っているか。)について

(1)労働委員会が不当労働行為救済命令を発した後に、その命令の履行を客観的に不可能とし、あるいは救済命令の趣旨・目的からしてその命令を履行することについて、もはや救済の手段方法としての実質的意義を失わせるような事情が発生した場合、当該救済命令はその基礎を失って拘束力を失うというべきであり、使用者はその命令に従うべき義務はなくなるから、使用者が提起した救済命令取消しの訴えは、取消しを求める法律上の利益が消滅し、不適法なものとして却下されると解するのが相当である。

(2)前記第 2 の 2 の前提となる事実に加えて、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 本件命令は、①原告が補助参加人からの本件 5 回の団体交渉申入れに応じるべきこと(本件命令①)、②原告が、補助参加人の組合員の労働条件等に関わる事項に関する補助参加人からの団体交渉申入れに誠実に応じるべきこと(本件命令②)、③原告が、補助参加人に対し、原告が本件 5 回の団体交渉申入れを拒否したことが、労組法 7 条 2 号の不当労働行為と認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないことを表明する文書を手交すべ

きこと(本命令③)を命じるものである。

イ 平成19年8月1日に本件命令が発せられた後、補助参加人の組合員のうち原告の従業員はX3ただ一人となったところ、同人は、平成20年7月16日付けで原告を退職し、補助参加人の組合員には、原告の従業員である組合員が存在しなくなった。他方、現在、補助参加人には、原告を定年その他の理由で退職した約10名の組合員が所属している。(なお、原告は、企業内組合では、その企業を退職した組合員は労働組合を脱退するのが通常おであって、補助参加人提出の書証は原告の主張の後に提出されており、信用性がないとして、補助参加人の組合員が存在しなくなった旨主張するが、証拠によれば、原告の退職者も補助参加人の組合員の資格を有することが認められ、また、本件訴訟の経緯に照らし、補助参加人の書証提出時期に不自然なところはないので、原告の上記主張は採用できない。)

ウ 以上の事実を前提として、前記(1)の観点から、本件命令①ないし③の拘束力の有無について検討する。

### (3)本件命令①及び②について

ア 本件命令①及び②は、いずれも原告に補助参加人との団体交渉の応諾を命じるものである。

ところで、労組法の予定する団体交渉とは、労使関係にある当事者を予定して、このような当事者が爾後の継続的な労使関係の維持改善を目的として協議を行うものであって(労組法1条1項、7条2号参照)、団体交渉拒否の不当労働行為に対する救済命令としての本件命令①及び②は、原告に、このような趣旨での団体交渉に応じるべき公法上の義務を定めたものと解される。

そして、団体交渉の一方当事者である労働組合に、使用者に現に雇用されている組合員が存在しなくなり、かつ、組合員が使用者の従業員としての地立を争う等の事情もないような場合には、当該労組と使用者との間で継続的な労使関係の維持改善を目的とする団体交渉を行うことは不可能であり、使用者に団体交渉の応諾を命じる救済命令については、その趣旨・目的からして救済の手段方法としての意義は失われたというべきである。したがって、当該労働組合の組合員が原告の従業員としての地位の存否を争っているような場合を除き、団体交渉を命じる当該救済命令は、その基礎を失ってその効力を失うと解するのが相当である。

しかるところ、本件では、補助参加人は、原告の従業員である組合員を欠くに至っており、補助参加人の組合員のうち退職の効力を争っている者が存在する等の事情も見当たらないから、補助参加人は原告に対する団体交渉権を有しない一方、原告は補助参加人に対して団体交渉応諾義務を負わないことになる。したがって、原告による団体交渉応諾命令の履行はもはやその意義を失っているといわざるを得ず、本件命令①及び②はその拘束力を失ったというべきである。

イ この点について、被告及び補助参加人は、使用者が、組合員が従業員であった時点において義務的団交事項について組合から団体交渉申入れを受け、これを拒否し続けた後に組合員が従業員の地位を失った場合には、労働組合の団体交渉権も使用者の団体交渉応諾義務も存続し、救済命令の拘束が失われないと解さなければ、使用者が組合員の退職までの間団体交渉を拒否したり、不誠実な対応をしたりすることによって、さらに、殊更に団体交渉を引き延ばして組合員が定年退職するのを待つか、退職に迫りやる等の措置を講ずれば、団体

交渉義務を消滅させることができることになり不合理であると主張する。

しかしながら、労組法が予定する団体交渉は、労使関係にある当事者が爾後の継続的な労使関係の維持改善を目的として協議を行うものであることは前判示のとおりであって、使用者が、その組合員と雇用関係にないことにつき全く争いが無い労働組合との間で団体交渉応諾義務を負うことは、「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なく拒むこと」を不当労働行為と規定した労組法7条2号の明文の文言にも反することになり、相当ではなく、使用者と現に雇用関係にない組合員で構成される労働組合と使用者との間の法的紛争の処理は、結局、労組法の埒外というべきである。仮に、使用者が補助参加人の主張する不誠実な対応や団体交渉の引き延ばしを行って損害を発生させたような場合には、別途、個々の脱退した組合員あるいは現に従業員たる組合員を有しない労働組合から使用者に対し、民法その他私法上の権利義務関係に基づいてされる訴訟手続等により処理が図られるべきものである。以上のとおり、被告及び補助参加人の上記主張採用できない。

ウ また、被告及び補助参加人は、従業員である組合員の存在しない組合との間であっても、団体交渉事項によっては、労使間の交渉により合意されれば解決可能なものがあるから、そのような事項について、団体交渉応諾を命じる実益があるので、救済命令の拘束力は失われないと解すべきである旨主張する。しかし、この主張は、労組法が予定し、本件救済命令①及び②が原告に命じたところの団体交渉の趣旨を逸脱した、事実上の交渉の余地があることをもって本件命令の拘束力が基礎付けられるとするものであって、前判示の団体交渉制度の目的や基本的理念と矛盾するものであるといわざるを得ず、採用できない。

エ そして、被告及び補助参加人は、原告の従業員の中に補助参加人の組合員が今後存在することになる蓋然性が高く、補助参加人の組合員が原告に在籍しないのは一時的現象にすぎない旨主張する。

しかし、原告の従業員で新たに補助参加人の組合員になる者が現れるか否かは不確実なものであり、救済命令の拘束力が失われたか否かは、口頭弁論終結時の事実関係に基づいて判断せざるを得ず、上記主張も採用できない。

#### (4) 本件命令③について

本件命令③は、原告に補助参加人への文書手交を命じるものであり、原告の退職者のみが組合員とはなったが補助参加人が存在する以上、物理的に文書手交は可能ではある。

しかるところ、団体交渉拒否の不当労働行為に対する救済命令としての本件文書手交命令は、原告が、補助参加人に対し、不当労働行為が認定されたこと及び同様の行為を繰り返さないことを表明することにより、団体交渉拒否によって生じた補助参加人ないしその組合員の権利の侵害状態を除去、是正し、労組法の予定する正常な労使関係秩序を回復、確保するものと解される。

しかしながら、前記のとおり、補助参加人に原告に雇用される組合員が存在しなくなった以上、原告が補助参加人との間で継続的な労使関係の維持改善を目的とする団体交渉を行うことは不可能であって、両者間の労使関係秩序を回復、確保する余地はないというべきである。したがって、原告による文書手交命令の履行ももはやその意義を失っているといわざるを得ず、本件命令③はその拘束力を失ったと解するのが相当である。なお、補助参加人に所属しない原告の従業員と原告との間の労使関係秩序の回復等について問題にする余

地がないではないが、本件文書手交命令は、補助参加人を文書の名宛人として、これに対する手交を命じるものであり、原告の意思表示の相手方は補助参加人と解さざるを得ない。したがって、原告と補助参加人との間で文書手交命令の履行の意義が失われている以上、その拘束力を維持する理由はないというべきである。

この点、被告及び補助参加人は、本件文書手交が、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、原告に対し、自らの行為が労働委員会によって不当労働行為に認定された旨の文書を作成させることにより自らの行った不当労働行為を認識させ、そのような事態を二度と発生させないことを自覚させるとともに、同文書を補助参加人に手交することによって、補助参加人が受けた団結権侵害を回復するとし、趣旨をも有している旨主張する。

しかし、文書手交命令のような使用者による一定の意思の表明を命じる処分は、労働委員会によって使用者の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知し、不当労働行為の再発を抑制しようとする趣旨のものであることは明らかであって、原告による不当労働行為の認識を過度に強調するのは、反省等の意思表示を要求することにもつながりかねず上記命令の本旨とするところともいい難い。そして、原告が、現在、補助参加人からの団体交渉の申入れに応ずべき義務がない以上、原告による不当労働行為の再発を抑制し、原告と補助参加人との間で労組法の予定する正常な労使関係秩序を回復、確保するとの目的の下に発令された本件命令③の趣旨はもはやその意義を失っているというほかない。

よって、被告及び補助参加人の前記主張もまた採用できないというべきである。

(5)以上の次第で、本件命令①ないし③はいずれもその拘束力を失ったというべきであって、原告にはこれに従うべき義務がない。

したがって、争点 2(不当労働行為の成否)について検討するまでもなく、本件訴えは、本件命令の取消しを求める法律上の利益が消滅したものとして却下を免れない。

## 2 結論

よって、本件訴えを却下することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条、66 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部