

平成 21 年 5 月 21 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 20 年(行コ)第 435 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 601 号)

(口頭弁論終結日 平成 21 年 2 月 26 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霞ヶ浦支部

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 控訴の趣旨

主文同旨

第 2 事案の概要

1 本件は、被控訴人が、控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)からの申立てによる救済命令申立事件に係る中央労働委員会(以下「中労委」という。)の再審査によって変更された救済命令(以下「本件救済命令」という。)の取消しを求めた事案である。本件救済命令の内容は、被控訴人に対し、①補助参加人の申入れに係る事項について、速やかに団体交渉に応ずること(本件命令①)、②補助参加人からの団体交渉の申入れに対して、自ら申し入れた方式でなければ応じられないという理由で拒否してはならないこと(本件命令②)、③補助参加人宛に、中労委において、上記①のとおり不当労働行為の認定があり、今後同様の行為をしない旨の文書を手交すること(本件命令③)を命ずるものである。

2 原判決は、本件救済命令発令後、補助参加人が被控訴人の従業員である組合員を欠くに至ったことから、補助参加人は被控訴人に対する団体交渉権を有せず、被控訴人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ったから、団体交渉応諾命令(本件命令①及び②)の履行はその意義を失い、また、本件命令③に係る文書手交義務も、継続的な労使関係の維持改善を目的とする団体交渉を確保することを目的としているものであるから、補助参加人と被控訴人との間に労使関係が存在しない状態では、その意義を失ったとして、本件救済命令の拘束力が消滅したので、その取消しを求める法律上の利益がないから、訴えが不適法であるとしてこれを却下した。控訴人は、原判決を不服として控訴をした。

3 前提となる事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、次項以下に当審における補充的主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第 2 事案の概要」の 2 から 4 に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 控訴人の補充的主張

(1) 団体交渉の趣旨・目的は団体交渉を通じて労働者の地位を向上させることにあり、原判決がいう「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」に限られるものではない。使用者に雇用される組合員(以下「在籍組合員」ということもある。)が存在しなくなった場合に使用者に団体交渉応諾義務が消滅すると解するとすれば、労働組合からの団体交渉申入れに対して不誠実な対応をして引き延ばす余地を生じさせる。また、労働者が退職自体の効力を争っていないとしても、退職金や未払賃金等の未解決の問題が残っていれば、退職後も継続して団体交渉を行うことの合理性、必要性があり、このような場合に退職の効力を争っていないという理由で団体交渉応諾義務を認めないことは不当である。

(2) 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労働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同在籍組合員が従業員の地位を失った場合には、当該事項が交渉上未解決であり、当該労働組合が交渉の実益があるとして団体交渉を求めている限りにおいては、使用者は当該事項に関する団体交渉に応ずべき義務がある。団体交渉応諾義務に関する労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」の要件は、団体交渉の申入れの時点で充足していれば足り、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る必要はない。

(3) 原判決は、補助参加人が被控訴人の従業員である組合員を欠くに至り、退職の効力を争っている者が存在するなどの事情も見当たらないことのみを理由として、本件団体交渉の申入れについて、現時点で団体交渉をする実益があるか否かを一切検討することなく、本件訴えを却下したことは、審理不尽というべきである。本件では、X2 に対する退職強要の件及び補助参加人の役員 X1 に対する警告書を発出した件については、これらについて補助参加人と被控訴人が団体交渉を行うことによって、今後の補助参加人の組合活動一般に影響を与え得るものであるから、団体交渉をする実益がないということはできない。

(4) 本件命令②は、今後の団体交渉の在り方に関しての救済命令であり、本件命令①とは異なる独自の意義を有するものである。今後、補助参加人の組織拡大活動に伴い、再び被控訴人の従業員たる組合員が存在することになり、団体交渉を行う可能性は十分考えられるところであるから、本件命令②の意義はなお存続しているものである。

(5) 本件命令③について、原判決は、補助参加人に被控訴人に雇用される組合員が存在しなくなった以上、被控訴人が補助参加人との間で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、確保する余地がないとするが、前記のとおり団体交渉応諾義務が消滅したとはいえないし、将来被控訴人に補助参加人の組合員が在籍するに至ることも考えられるのであるから、過去の団体交渉拒否によって失われた被控訴人と補助参加人との労使関係秩序を回復、確保する必要がある。中労委は、本件においても、将来の団体交渉拒否の再発を抑制する趣旨のみならず、補助参加人が受けた団結権等の侵害を回復するという趣旨も踏まえて文書手交を命じているのであり、不当労働行為の成否が認められる場合の救済命令については、労働委員会が個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものであって、その逸脱、濫用のない限り、広い裁量権を有し、その範囲内の措置であることにかんがみれば、労働委員会の判断は十分に尊重されるべきであって、不当に救済命令の趣旨を限定して解釈して、その拘束力を否定することは許されない。し

たがって、本件においては、本件命令③について、いまだ拘束力を失ったとはいえない。

5 被控訴人の補充的主張

(1) 控訴人は、使用者は、従業員のみで組織されている労働組合に対しても団体交渉応諾義務があると主張するが、労組法 7 条 2 号は、会社が団体交渉応諾義務を負う相手方を「使用者が雇用する労働者の代表者」としており、同号の明文に反する主張である。同号によれば、使用者は雇用する従業員を組合員としない労働組合に対して団体交渉応諾義務を負うことはなく、当該従業員が雇用契約上の地位の喪失を争っている場合には、その争いが解決されるまでの間は、当該従業員が同号の労働者に該当すると解することが例外的に認められるにすぎない。

(2) 本件の問題は、団体交渉における労働側の当事者適格要件(交渉適格要件)に関する問題であり、団体交渉拒否が不当労働行為に当たるか否かとは別次元の問題であって、控訴人の主張に従えば、①申入事項が義務的団体交渉事項に該当するかどうか、②使用者が正当な理由なく拒否し続けたかどうか、③当該団体交渉事項が未解決かどうかという不当労働行為の実体要件(団体交渉応諾義務の有無)の審理を要することになり、同要件は別異のものであるべき交渉適格要件の意義を否定するものであって、不当である。

(3) 控訴人が主張する X2 への退職強要の件、補助参加人の役員 X1 に対する警告書を発出した件については、その対象者である在籍組合員が退職しており、退職の効力やこれに伴う金銭請求も存在せず、団体交渉によって解決する可能性も実益もない。

(4) 本件命令①がその拘束力を失った以上、本件命令②の拘束力も消滅した。控訴人は、本件命令①がその拘束力を失ったとしても、本件命令②の拘束力は消滅しないと主張するが、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謬見であり、補助参加人が被控訴人の従業員を組合員として獲得したとしても、それは被控訴人にとっては、それ以前の在籍組合員がいた労働組合とは異なる新たな別の労働組合であって、団体交渉応諾義務という観点でみた場合、労働組合の同一性はないというべきである。

(5) 本件救済命令③については、本件文書手交の趣旨が、団体交渉拒否の再発を抑制することにより、被控訴人の団体交渉の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、被控訴人が補助参加人に対して団体交渉応諾義務を負わなくなった以上、本件文書手交の趣旨は失われ、救済命令としての拘束力も消滅した。

第3 当裁判所の判断

1 証拠(甲 1,丙 1 から 12)及び弁論の全趣旨によれば、前記引用に係る原判決摘示の前提事実のほか、(1) 補助参加人は、ネスル日本労働組合の支部であり、その組合員はネスル日本労働組合員のうち、同支部の所属に属するものとしていること、(2) ネスル日本労働組合の規約では、組合員の範囲を被控訴人の従業員としているが、退職者についても、本人が希望し、所定の手続を経て執行委員会が認めた場合には組合員の資格を有するものとしていること、(3) 本件救済命令が発せられた後、補助参加人の組合員の X3 が平成 20 年 7 月 16 日付けで退職したことにより、補助参加人の組合員には被控訴人の従業員が存在しなくなったこと、(4) 補助参加人には、現在、被控訴人を退職した組合員約 10 名がおり、労働組合の実体があること、(5) 補助参加人の組合員の中には、退職の効力を争っている者がいないこと、以上の事実が認められる。

以下、争点(1)(本件救済命令の拘束力が消滅したか。)について検討する。

2 労働委員会の救済命令は、不当労働行為によって生じた侵害状態を是正し、不当労働行為がなかったと同様の状態を回復しようとするものであり、紛争当事者の一方である労働組合等に実体上の権利を付与するものではなく、使用者に対して公法上の義務を課することによって、その履行を強制し、侵害状態の回復を図るものであるから、侵害状態を是正する余地が全くなくなった場合には、救済命令の履行が救済命令による救済の手段方法としての意味を失い、救済命令が拘束力を失うことになるというべきである。そして、救済命令の拘束力が消滅した場合には、当該救済命令の取消しを求める法律上の利益がなく、その取消しを求める訴えは不適法なものとして却下されるべきである。

3 本件救済命令は、前記のとおり、補助参加人が被控訴人に5回にわたり申し入れた団体交渉（交渉事項は、① X2 に対する退職強要の件、② パーソナルカードの件、③ X1 に対する警告書を発出した件であり、組合事務所及び掲示板の貸与の件は中労委において除外された。）に依ること（本件命令①）、②補助参加人からの団体交渉の申入れに対して、使用者自らが申し入れた方式でなければ応じられないという理由で団体交渉を拒否してはならないこと（本件命令②）、③補助参加人宛に、上記①につき、中労委により労働組合法（以下「労組法」という。）7条2項の規定に該当する不当労働行為であるとの認定があり、被控訴人は今後同様の行為をしない旨の文書を手交すること（本件命令③）を被控訴人に命ずるものである。

4 本件命令①の拘束力について検討する。

(1) 団体交渉権は、労働者の団結権、争議権とともに、憲法上認められた権利であり（憲法28条）、これを受けて労組法が、労働条件の交渉について、労働者が使用者と対等の立場に立つことを促進するために、使用者が労働組合が求める団体交渉の不当な拒否を不当労働行為として救済命令の対象としている（労組法7条2号、27条以下）。

(2) 労働組合が使用者と団体交渉を行うのは、当該使用者に雇用されている労働者の代表として行うものであるから、当該使用者に雇用されている労働者（在籍組合員）を代表しない労働組合が当該使用者に対して団体交渉を求める権利がないことはいふまでもない。

(3) しかし、在籍組合員である労働者が退職し、現に雇用される労働者である組合員が労働組合に1人もいなくなった場合、そのことだけの理由で、退職以前に申し入れていた団体交渉について、使用者の団体交渉応諾義務が当然に消滅するものと解するのは相当ではない。当該組合員の退職の効力について争いがある場合はもちろん、その退職に関連した退職金及び未払賃金等の問題について、その労働者が労働組合による団体交渉によって使用者と交渉をする権利が消滅すると考えることはいかにも不当である。また、本件のように事業所単位の組合支部の労働者が配転により他の事業所へ異動した場合、当該労働者が組合支部の組合員の資格がなく、他に在籍組合員がいないとして、使用者において当該組合支部との団体交渉を拒絶し得る余地を認めることも相当とはいいたい。

労組法7条2号の「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拒むこと」における雇用の要件は、団体交渉申入れ時点において具備すれば足りると解することは文理的にも十分可能であり合理的である。また、そのように解した場合であっても、その後の事情の変更によって、団体交渉応諾義務が消滅したかどうかを更に検討すれば足りるのである。被控訴人が主張するように、在籍組合員が存在しなくなった場合（退職の効力が争いとなっている場合には、在籍組合員が存在するものと解する。）に

は、そのことだけを理由として、継続していた団体交渉にあっても、使用者は団体交渉に応ずる義務が当然に消滅するものと解することは、団体交渉の応諾を拒み続けることにより、使用者において不当に労働組合との団体交渉を逃れる余地を作出することとなり相当ではない。また、当該労働者や労働組合に退職金、未払賃金について民事訴訟を提起して救済の道確保する方途のあることを理由に、労組法による団体交渉等を保障して正常な集団的労働関係秩序を回復、確保すべく組合活動への侵害状態を除去、是正する必要がないと解することも、実質的にみて相当ではない。

(4) 団体交渉は、労働者の労働条件について使用者と労働者とを実質的に対等の立場に置こうとすることを目的とするから労働者の労働条件を離れて労働組合の団体交渉は観念できない。しかし、組合員の労働条件に関する限り、当該組合員が退職したとしても、労使間において団体交渉事項として相当であり、未解決問題がある場合には、労組法の団体交渉として全く意味がないということとはできない。後記のとおり、補助参加人は、企業内組合の支部であり、その組合員資格を被控訴人の霞ヶ浦工場の従業員としているところ、同工場はなお存続しており、工場が閉鎖された場合とは異なり、再び霞ヶ浦工場に組合員を獲得する可能性がないとはいえないのであるから、これを前提に団体交渉事項として相当かどうか、また、未解決といえるかどうかについて検討するべきである（なお、被控訴人の日高工場の従業員が霞ヶ浦工場に配転されたことがかつてあったことが、本件記録からうかがわれるところである。）。

(5) 被控訴人は、本件命令①に係る交渉事項について、個別に現段階における団体交渉応諾義務の有無を検討することは、実体要件の問題であって、本件の問題は、補助参加人の団体交渉の当事者としての適格要件の問題であって、実体要件の有無を考慮することは不当である旨主張する。しかし、補助参加人が労働組合として存続する以上、当事者適格を肯定すべきであることになるが、交渉事項によっては、事後の事情変更によって団体交渉を行う意味を持たなくなる場合も皆無とはいえず、一般の抗告訴訟における取消しの利益がない場合にまで救済命令の取消請求訴訟を提起することを認める必要はないから、訴訟要件の問題として、この点について検討をすることを要する。この場合の審理の方法は、実体要件の審理と同一とはいえないと解する余地はある。

(6) したがって、原判決が、補助参加人が被控訴人の在籍組合員を欠くに至ったことから、補助参加人は被控訴人に対する団体交渉権を有せず、被控訴人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ったから、本件命令①はその基礎を失い、その拘束力を失ったとした判断は失当であり、なお、救済命令が拘束力を失う前に、その履行の有無を要する特段の事情が存するか否かについて審理をすべきである。

5 本件命令②について検討する。

(1) 原判決は、本件命令②の拘束力が消滅したことについて、本件命令①と同一の理由を説示しており、これが不当であることは既に述べたとおりである。

(2) さらに、本件命令①について拘束力が消滅したと仮定しても、本件命令②については、なお、その効力について、以下の点について検討することが必要である。

(3) 本件命令②は、被控訴人のこれまでの団体交渉応諾義務の不履行の態様に照らして、将来における団体交渉について、補助参加人からの申込みがあった場合に、被控訴人が指定する方式（連名方式）でないことを理由に拒否してはならず誠実に応じることを命ずるも

のである。たしかに、補助参加人には、平成 20 年 7 月 16 日に X3 が退職したことにより、在籍組合員が存在しないことになったが、補助参加人は、その組合員の基幹構成員を被控訴人の霞ヶ浦工場の従業員とするものであって、企業内組合の一支部であるから、今後、在籍組合員を獲得する可能性もあるから、およそ、労働組合が消滅したような場合とは異なり、救済命令としての意義を完全に喪失したと判断することはできず、その拘束力は消滅していないというべきである。

(4) したがって、本件命令②の拘束力が消滅したとした原判決の判断は不当である。

6 本件命令③について検討する。

本件命令③は被控訴人に文書手交を命ずるものであり、本件命令②で説示したとおり、補助参加人が企業内組合の一支部であり、今後、在籍組合員を獲得する可能性もあるから、将来の団体交渉について、不当な団体交渉拒否を防止する観点からみても、文書手交を命ずることによる再発を防止する意義は失われておらず、本件命令③の拘束力が消滅したとする原判決の判断は不当である。

7 以上の次第で、本件救済命令を取り消す法律上の利益が消滅したとして、本件訴えを却下した原判決は不当であるから、これを取り消して差し戻すこととし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 4 民事部