

平成20年9月3日判決言渡し 同日原本領収裁判所書記官

平成19年(行ウ)第5号(以下「第1事件」という。),平成20年(行ウ)第1号(以下「第2事件」という。)不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成20年6月25日

判決

第1事件及び第2事件原告(以下「原告」という。) 熊谷海事工業株式会社

上記代表者代表取締役 Y1

第1事件原告補助参加人 Z

第1事件及び第2事件被告 国

処 分 行 政 庁 中国船員地方労働委員会

第1事件及び第2事件被告補助参加人 全日本海員組合

上記代表者組合長 X1

主 文

- 1 原告の訴えのうち、中国船員地方労働委員会が、中国船地労委平成18年第2号不当労働行為事件について平成19年12月11日付けでなした命令のうち主文第3項の取消しを求める部分を却下する。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 第1事件

中国船員地方労働委員会が、中国船地労委平成18年第1号不当労働行為事件について、平成18年12月22日付けでした命令(以下「本件1号命令」という。)を取り消す。

2 第2事件

中国船員地方労働委員会が、中国船地労委平成18年第2号不当労働行為事件について、平成19年12月11日付けでした命令(以下「本件2号命令」という。)を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、中国船員地方労働委員会(以下「地労委」という。)が、①原告が第1事件原告補助参加人(以下「原告補助参加人」という。)との間で原告所有に係る船舶である飛竜丸に関する裸傭船契約及び定期傭船契約(以下「裸傭船契約等」という。)の締結を行ったこと、②原告が原告補助参加人との間で原告所有に係る船舶である八雲丸に関する裸傭船契約等の締結を行ったことがいずれも労働組合法7条3号所定の不当労働行為に該当し、また、③原告が第1事件及び第2事件被告補助参加人(以下「被告補助参加人」という。)との間での飛竜丸、八雲丸等の運航等に関する団体交渉を拒否したことが労働組合法7条2号所定の不当労働行為に該当すると認定して発した本件1号命令には事実誤認の違法があり(第1事件)、さらに、地労委が、④原告が平成18年度において被告補助参加人との間の労働協約の更新を拒否したことが労働組合法7条3号所定の不当労働行為に該当し、⑤原告が、飛竜丸についての裸傭船

契約等の締結の後、その所有する船舶である八代丸を十分に稼働させず、同船の乗組員に精神的・経済的な不利益を与えたことが労働組合法7条1号所定の不当労働行為に該当すると認定して発した本件第2命令にも事実誤認の違法がある等と主張して(第2事件)、本件第1命令及び本件第2命令の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和45年6月10日に設立された船舶の曳航等を業とする株式会社であって、平成17年2月まで、八雲丸及び八代丸の2隻を所有し、両船を用いて、タグ作業(タグ作業とは、広島港や徳山港といった特定の港で、大型船の接岸又は離岸の補助を行う作業を指す。)及び船舶給水作業等を行ってきた。上記2隻の乗組員は、もともと全員が被告補助参加人の組合員であった。

イ 原告補助参加人は、平成17年1月21日、個人事業の開業届をし、ビタントンジュパンの商号で船舶運航代理業を営む者である。

ウ 被告補助参加人は、海上労働者の労働条件の維持改善等を目的とする海事運輸業界における産業別労働組合であり、全国に日本人約2万6900名、外国人約3万9000名の組合員を有しており、約1100社と労使関係を有している。

被告補助参加人中四国地方支部は、被告補助参加人の下に設けられた地方支部である。

(2) 原告及び被告補助参加人の間の労働協約の定め

原告と被告補助参加人の間では、従前から、1年ごとに労働協約が締結されており、上記協約には、以下のような定めが置かれていた(以下、原告と被告補助参加人との間における労働協約を「本件協約」という。)

ア 協約更新に関する定め

2条(協約の改廃)

「1 会社または組合のいずれか一方が、この協約の有効期間満了と同時にこの協約の改廃をしようとするときは、有効期間満了の1ヵ月前までに内容を明示した文書をもって相手方に通知しなければならない。

2 前項の通知を受け取ったときは交渉委員会を開催し、この協約の有効期間満了までに新協約が成立するよう努めるものとし、新協約が成立しなかった場合は、この協約は有効期間満了と同時に効力を失う。ただし、この場合は双方の合意により協約の有効期間について別段の定めをすることができる。」

イ 船員に関する定め

4条(適用船員の範囲)

「この協約は、会社の雇用している船員に適用する。」

5条(シヨップ制)

「1 会社に所属する前条の船員は、すべて組合員でなければならない。」(以下「ユニオンシヨップ協定」という場合、上記5条の定めを指すものとする。)

8条(雇用の安定)

「会社は、所属船舶の変動もしくは営業方針の変更などにより、組合員の雇用に影響が起きる場合はあらかじめ組合と協議するものとする。」

75条(定員決定の原則)

- 「1 乗り組み定員は、この協約に定める労働時間および休日の規定ならびに海上における人命、船舶の安全が守られることを原則とし、船種・船体構造・総トン数・機関の種類・馬力・航路等に応じ、会社と組合が協議して各船別に決める。
- 2 会社は新船建造の場合、あらかじめ乗り組み定員について組合と協議する。」
- (なお、以下、「定員」とは、上記「乗り組み定員」を指すものとする。)

76条(定員の確保)

- 「1 会社は、第75条に定める乗り組み定員を確保するものとし、欠員を生じた場合はすみやかに補充するものとする。
- 2 会社が3日以上にわたり欠員の補充ができない特別の事由を生じたときは、その旨を組合に通知して同意を得なければならない。」

(3) 裸傭船契約等の締結等

ア (ア) 原告は、平成17年2月1日、原告補助参加人との間で、飛竜丸につき、原告補助参加人を傭船者とする裸傭船契約を締結し、さらに、同日、同船につき、原告を傭船者とする定期傭船契約を締結した。その後、飛竜丸には、原告補助参加人が雇い入れた乗組員(被告補助参加人の組合員ではない。)が乗船し、業務に従事している。

なお、裸傭船契約とは、船舶の所有者と賃借人との間での船体に係る賃貸借契約であり、船舶賃借人が船長、海員を配乗して船舶を運航し、運航費用等を負担することを内容とするものである。一方、定期傭船契約とは、傭船者が船舶所有者又は船舶賃借人から船舶賃貸と労務供給の双方を受ける形の契約である。

(イ) 飛竜丸につき裸傭船契約等が締結された後、八代丸が行う作業は、パイロットの乗船しないタグ作業と給水作業に限られることとなった。なお、平成18年9月に八代丸の乗組員が2名となって以降、八代丸は係船状態(稼働しないまま止められている状態を指す。)にある。

イ 原告は、同月28日、原告補助参加人との間で、八雲丸につき、原告補助参加人を傭船者とする裸傭船契約を締結し、さらに、同日、同船につき、原告を傭船者とする定期傭船契約を締結した。

八雲丸には、従前、原告の下で同船に乗り組んでおり、同日付けで原告を退職した乗組員4名が、引き続き、ビントアンジュパンの従業員として乗り組むこととなった。

(4) 労働協約を失効させる旨の通知

原告は、平成18年4月1日、被告補助参加人に対し、それまで更新を続けてきた被告補助参加人との労働協約の更新を拒否し、同協約を失効させる旨通知した。

(5) 本件1号命令

ア 被告補助参加人は、平成18年1月16日付けでの地労委に対し、①原告が飛竜丸及び八雲丸について原告補助参加人との間で裸傭船契約等を締結したこと

は被告補助参加人に対する不当労働行為に該当する、②原告による被告補助参加人との間での団体交渉の拒否も被告補助参加人に対する不当労働行為に該当すると主張し、不当労働行為に対する救済命令を求める申立てを行った。

イ 上記申立てに対し、地労委は、平成18年12月22日、本件1号命令を発した。本件1号命令の主文は、以下のとおりである。

記

「1 原告は、同社の曳船・給水等の運航業務に飛竜丸及び八雲丸を使用する場合は、被告補助参加人所属の組合員の乗り組んでいる飛竜丸及び八雲丸を使用しなければならない。

2 原告は、被告補助参加人が飛竜丸及び八雲丸の各裸備船契約、各乗組員、各定期備船契約について、団体交渉を申し入れたときは、実質的かつ公正に対処し、同社の主張する理由については、その根拠となる資料の提示等により具体的に説明するなどして、誠実に応じなければならない。

3 原告は本命令書受領後、1週間以内にA4版の用紙1枚に下記内容を記載し、被告補助参加人に手交しなければならない。

(中略)

4 原告は、第3項の命令を履行したときは速やかに地労委に文書で報告しなければならない。

5 その余の申立てを棄却する。」

上記主文を導くにあたり、地労委が不当労働行為として認定したのは、

①飛竜丸及び八雲丸に関し原告が原告補助参加人との間で裸備船契約等を締結したこと、②飛竜丸及び八雲丸の乗組員に関しての団体交渉の拒否である。

なお、①に関係して、被告補助参加人は、原告及び原告補助参加人が八雲丸乗組員に対して被告補助参加人からの脱退を慫慂した事実を主張していたが、地労委は、上記事実を認定しなかった。

(6) 本件2号命令

ア 被告補助参加人は、平成18年10月27日付けで、地労委に対し、①原告が被告補助参加人との間での平成18年度の労働協約の更新を拒否した行為、②原告が、被告補助参加人の組合員が乗船していた八代丸を稼働させないことによって組合員に対して不当な不利益を及ぼす行為がいずれも不当労働行為に該当すると主張して、不当労働行為に対する救済命令を求める申立てを行った。

イ 上記申立てに対し、地労委は、平成19年12月11日、上記2点の双方について不当労働行為に該当する旨を認定した上で、本件2号命令を発した。本件2号命令の主文は、以下のとおりである。

記

「1 原告は、労働協約締結に関する団体交渉が実質的かつ公正に行われ労働協約の締結に関する具体的な結論が出されるまでは、(被告補助参加人の組合員であり八代丸の船長であるX1、同船機関長であるX2に対する平成18年4月以降の経験加給の支払を含めて)従前の労働協約の内容に従って、被告補助参加人との労使関係を営まなければならない。

2 原告は、平成18年10月以降について八代丸の船長であるX1に対して船長としての特別手当、同船機関長であるX2に対して機関長としての特別手当を支払わなければならない。

3 原告は、被告補助参加人の組合員であるX2が船長として、同組合の組合員であるX3が機関長として八代丸を運航して就労することが可能となるように、八代丸の運航・稼働と八代丸の乗組員補充に関する問題の解決に向けて被告補助参加人と真摯に団体交渉を行わなければならない。

4 原告は、本命令受領後、1週間以内にA4版の用紙1枚に下記内容を記載し、被告補助参加人に手交しなければならない。

(中略)

5 原告は、第4項の命令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。

6 その余の申立を棄却する。」

(7) 本件1号命令及び本件2号命令の後における事情変更

前記のとおり、原告には、八代丸乗組員として、被告補助参加人の組合員であるX3(以下「X3」という。)及びX4(以下「X4」という。)が雇用されていたが、X3は平成20年1月10日付けで、X4は同年2月21日付けでそれぞれ原告を退職した。これにより、原告に雇用されている被告補助参加人の組合員は一人もいない状態となった。

上記の事情変更が救済命令の効力及び本件訴訟の訴えの利益に及ぼす影響については、後記第3の1において述べるとおりである。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件においては、2つの行政処分の違法性が問題となっているが、本件1号命令及び本件2号命令に関する問題点は相互に密接に関連していることにかんがみ、本件1号命令、本件2号命令をまとめて、まず、①何が不当労働行為に該当するかに関する争点を取り上げ、その上で、次に、②救済命令の内容の違法性に関する争点(前記1(7)における事情変更がどのように本件訴訟に影響するかに関する争点を含む。)を取り上げるものとする(後述の当裁判所の判断も、このような順序で行うこととする。)

(1) 不当労働行為該当性

ア 飛竜丸に関する裸傭船契約等及び八代丸乗組員への不利益取扱いの不当労働行為該当性(第1事件、第2事件関係)

(原告及び原告補助参加人(以下「原告ら」という。))の主張

(ア) 裸傭船契約等の締結には合理性があり、不当労働行為と評価される余地がないこと

新造船である飛竜丸を原告が自ら運航するか、第三者に裸傭船するかは、特に乗組員の雇用に関わることではないから、労働協約によって規制される問題ではなく、原告による経営判断に委ねられた問題である。労働協約の規定の体裁に照らしてみても、ユニオンショップ制を定めた本件協約5条が裸傭船契約を直接的に禁止しているとは考えがたいし、同協約75条2項が裸傭船を行う場

合にその都度被告補助参加人との間で協議を行うことを予定しているとも考えがたい。裸備船契約が締結された場合、新しい乗組員の雇い主は原告ではなく原告補助参加人となるところ、原告補助参加人が雇い入れた職員は「会社に所属する船員」には該当せず、したがって、ユニオンショップ協定が船舶の裸備船と矛盾する余地はないからである。

そして、原告は、もともとは飛竜丸を自社運航することを考えていたが、原告補助参加人による裸備船契約等の締結の申し出を受けて、裸備船の形態をとった場合、①原告が直接乗組員を募集・採用する必要がない、②仮に、飛竜丸を自社で運航する場合、3隻体制となることから乗組員の人数は12名となり、それらの乗組員の労務管理のためには事務職員の増員が不可欠であるが、裸備船を行えば、事務職員の人件費を支出せず済む、③乗組員に対する退職金や賞与の負担を考える必要がなくなり、船員保険料の船主負担部分を負担する必要がなくなる等の労務管理上のメリットがあることから、裸備船契約等を締結することに経営上の合理性があると判断し、上記申し出を了承したものである。裸備船契約等の締結に経営上の合理性があることは、他の海運会社においても裸備船契約等の形態がとられている例があり、そうした事例で会社と被告補助参加人との間に何らの問題も生じていないことから明らかである。したがって、原告が裸備船契約等を締結したのは経済的合理的な理由に基づくものであって、原告は、当時、被告補助参加人との労働協約を失効させたりするといった意図を有していなかったものである。

とすれば、裸備船契約等の締結が、不当労働行為に該当する余地はない。

(イ) 八代丸乗組員に不利益が生じた事実はないこと

第1事件及び第2事件被告(以下「被告」という。)及び被告補助参加人(以下、両者をまとめて「被告ら」という。)は、飛竜丸についての裸備船契約等に伴い、八代丸の乗組員に不利益が生じており、したがって、裸備船契約等の締結及びそれに伴う非組合員の雇入れは、八代丸乗組員に対する不利益取扱いという意味でも不当労働行為に該当する旨主張する。しかし、下記の理由から、かかる主張も失当である。

本件において、①飛竜丸についての裸備船契約等の締結後、少なくとも平成18年8月までの間、八代丸の業務量は減少して作業上の負担が軽減されているが賃金面では具体的な不利益が生じていなかったこと(なお、残業手当等が支給されないのは、業務時間が減少している以上当然のことであって「不利益」とはいえない。)、②平成18年9月以降、八代丸が係船状態となったのは、X4(以下「X4」という。)が定年退職し再雇用を希望しなかったこと及びX5(以下「X5」という。)が突然に退職したことによるものによらず、原告は、八代丸を運航・稼働させるために甲板員及び機関長を募集する等の努力もしているのだから、八代丸が係船状態となった後に八代丸の乗組員に不利益が生じたとしても、それが原告の責に帰すべき事由によるとは到底いえないこと、③係船状態となっている間も、八代丸乗組員には一定の給料が保障されていたのだから、被告らの主張するような精神的な不利益が生じることはあり得ないことにかん

がみ、原告らが裸傭船契約等を締結したことにより、八代丸乗組員に不利益が生じたとはいえない。

(ウ) その他被告らの主張に対する反論

a 被告補助参加人は、裸傭船契約と定期傭船契約とを組み合わせる本件の契約形態には実態がないと主張する。しかし、飛電丸が、原告が受注した事業を行うとはいっても、飛電丸及び八雲丸の具体的な運航は、契約後ビンタンジュパンに雇用されている船長の指揮下で行われているのだから、被告補助参加人の主張は失当である。

b 被告は、飛電丸が八代丸の代替船として位置付けられたことを前提として判断しているが、これは事実誤認である。

原告は、平成16年1月に八代丸の作業に関連して生じた衝突事故を契機として、これまで八雲丸、八代丸の2船で処理しきれない受注作業を外注していた業務体制を改め、3隻の船で受注作業のすべてを自ら処理する形とし(八雲丸と新造船でパイロットの乗船するタグ作業を主に行い、八代丸において給水船の曳航とパイロットの乗る必要のない船のタグ作業を主に行う形を構想した。)、原告の事業規模を拡張することを計画した。飛電丸の造船は、こうした計画の一環である以上、飛電丸が建造されたからといって八代丸が廃船される予定だったわけではなく、飛電丸が八代丸の代替船であるとは到底いえない。

なお、地労委は、本件1号命令において、原告補助参加人が原告の取締役として平成17年7月21日等に八代丸の廃船を提案した事実を認定しているが、そのような事実を認めるに足りるだけの客観証拠が乏しく、かかる事実を認定することはできない。

c 被告らは、原告及び原告補助参加人が実質的には一体であると主張する。

しかし、飛電丸及び八雲丸の乗組員の募集、採用はすべて原告補助参加人が行っており、これに原告が関与している事実はない。また、新造船である飛電丸の傭船を提案したのが原告補助参加人であったことから分かるように、原告補助参加人に独自に事業を展開する意思があったことは明らかであり、現に、上記2船の運航も原告補助参加人による指揮命令のもとに行われている。すなわち、原告補助参加人は、約3年間にわたって原告から名実ともに独立して個人事業を行っていると見えるから、上記被告らの主張は失当である。

(被告の主張)。

(7) 原告が行った飛電丸の裸傭船契約等の締結により、原告が所有者である飛電丸が組合員の職域でなくなり、それによって被告補助参加人が弱体化することとなるのだから、上記契約締結は、労働協約を潜脱し、被告補助参加人を原告における職場から排除する意図に基づくものといわざるを得ず、上記契約締結は、被告補助参加人に対する支配介入に該当する。

(イ) また、飛電丸は八代丸の代替船であって、八代丸の業務が飛電丸に移管すれば八代丸の業務が減少することになるのだから、本来、八代丸の乗組員が飛電丸に乗船するはずであったにもかかわらず、八代丸の乗組員はその機会を奪われ、現

実に、経験加給が減少したり、原告に起因して生じた係船状態により精神的な苦痛を受けたり、時間外手当に相当する船機長特別手当(月額7万8000円)の支給が受けられなくなったりする等の不利益を受けた。このように、原告が、裸傭船契約等によって飛竜丸を非乗組員の職域としたことによって、組合員である八代丸乗組員に不利益な取扱いをしたことは、組合員個人に対する不利益取扱いにとどまらず、被告補助参加人そのものに対する支配介入に該当する。

原告は、飛竜丸造船後も八代丸を活用する方策があったのであって、八代丸の乗組員を不利益に扱ったわけではないと主張するが、①そのような具体的な方策が提示されたことはなく、かえって、②原告は、八代丸乗組員が高齢であることを認識しているながらそれを見越した乗組員の補充計画を立てておらず、かつ、欠員となっている八代丸の乗組員が集まらない状況においても求人条件を実効的な水準に改善したりもしておらず、求人票に「労使紛争中」との記載があるために求人がほとんどないことが予測できるにもかかわらず他の募集手段を検討せず、3隻体制の名目を保つための形式的な求人を続けただけにとどまったために、平成18年9月以降、八代丸は係船状態となっていることからすれば、原告の上記主張は根拠がないものというべきである。

(被告補助参加人の主張)

- (7) ①原告が原告補助参加人に対して飛竜丸を裸傭船に出し、直ちに定期傭船を受けているという契約の形態及び②原告が、裸傭船契約等の締結後も、なお飛竜丸の支配管理を行っていること(特に、原告が、飛竜丸の乗組員を指揮命令下に置いていること)からすれば、裸傭船契約等にも実態が伴っていないことは明らかである。

このような実態の伴わない裸傭船を行ったのは、原告が、①ユニオンショップ協定を潜脱して飛竜丸を組合員の職域から外し、被告補助参加人との交渉を経ずに船舶乗組員を4名から3名に減員して人件費を削減すること、②組合員の職場を廃船寸前の八代丸のみとすることで、実働船を用いた被告補助参加人の争議行為を封じて被告補助参加人を弱体化し、最終的には労働協約の締結をも拒否することを狙っていたからに他ならない。そして、原告は、かかる目的のもとに、かつて被告補助参加人の全国委員でありながら会社側の利益に沿った乗組員減員の提案を強行して実現しようとする等経営者寄りの態度をとっており、原告常務取締役であるY2(以下「Y2」という。)とも親しい関係にあった原告補助参加人を「わら人形」的な存在として利用したものである(原告と原告補助参加人との一体性は、平成17年3月4日に原告補助参加人が原告の取締役に就任した一事からもうかがえる。)

原告に上記のような不当目的があったことは、①原告が、新しく飛竜丸を造船する以上、本件協約75条2項の趣旨に照らし、被告補助参加人との協議が必要であり、被告補助参加人も平成16年12月27日以降、協議の申入れをしていたにもかかわらず、それに応じることなく、一方的に新造船である飛竜丸を裸傭船に出したこと、②被告補助参加人が、平成16年11月ころ、原告が徳山所在のタグの裸傭船を行うために乗組員を探しているといううわさ

があったことから、その真偽を原告に対し確認をしたところ、原告はあいまいな回答に終始し、さらに、平成16年12月ころにも、原告が新船を建造しているといううわさがあったことから被告補助参加人が原告に事実を確認したところ、原告は「知らない」とだけしか答えず、新船の建造を行っている事実や裸傭船の予定を被告補助参加人に対して殊更隠すような態度をとったこと、③飛電丸は八代丸の代替船であり、本来であれば飛電丸には八代丸の乗組員が乗船しなければならないにもかかわらず、飛電丸が裸傭船に出されたため、八代丸乗組員の担当する作業は大幅に制限され、特に操船技術を要するタグ作業はほとんどなくなってしまい、それによって、八代丸乗組員に多大な不利益（平成18年9月に八代丸が係船となってから給与が激減したことや時間外労働がなくなったために時間外勤務手当が受け取れなくなったことといった経済的不利益に加えて、乗組員としての実力を発揮する機会を失ったことによる精神的な不利益を含む。）が生じたことからもうかがえる。

(イ) なお、原告は、業務量の多さ等を理由に、八代丸を含めた3隻体制が構想されていた旨を主張するが、そもそも、飛電丸が建造されることとなった契機が八代丸がパイロット船として運航できなくなったことにある以上、このような主張は根拠を欠くものである。

イ 八雲丸に関する脱退懲憑及び裸傭船契約等の締結の不当労働行為該当性(第1事件関係)

(原告らの主張)

(ア) 原告と原告補助参加人は、平成17年2月28日に、八雲丸の乗組員全員が退職したことから、受注している曳航作業等を中断することなく処理するために、原告補助参加人の申し出に即して、八雲丸について裸傭船契約等を締結することとしたものである（このような経緯に照らせば、退職日と裸傭船契約等の締結日が同一であることは何ら不自然ではない。）から、原告に不当労働行為が成立する余地はない。

(イ) また、地労委も救済命令の段階において正しく認定したとおり、八雲丸乗組員は自己の意思で原告を退職し原告補助参加人から脱退したものであって、このことに原告は何ら関与していない。また、原告補助参加人が、平成17年2月6日に八雲丸を訪れたのは、飛電丸乗組員と八雲丸乗組員との間で無用ないさかいが起きないように、八雲丸乗組員に対してピンタンジュパンにおける労働条件を説明するためにすぎない。

(ウ) なお、原告補助参加人が八雲丸の船長を務めたのはあくまでも臨時のことであって、上記事実から被告らが下記において主張する内容を推認することは到底できない。

(被告の主張)

(ア) 原告は、原告補助参加人を介して、八雲丸乗組員に対し、原告からの退職すなわち被告補助参加人からの脱退を働きかけた上、八雲丸乗組員が原告から退職するや、八雲丸について原告補助参加人との間で裸傭船契約等を締結し、非組合員となった上記乗組員を八雲丸の作業に従事させたものである。このような

行為は、原告が、積極的に、組合員の職域として確保されていた領域を奪い、それによって被告補助参加人の原告における地位を弱体化させる行為であるから、上記契約締結及びその前段階における脱退懲通行為は、被告補助参加人に対する支配介入に該当する。

- (イ) なお、地労委は、本件1号命令においては、被告補助参加人の主張する脱退懲通行為を認定しなかったものである。しかしながら、①原告補助参加人が平成16年12月6日から同月13日までの間八雲丸の船長を務めていたこと及び②平成17年2月6日、原告補助参加人が八雲丸を訪ね、少なくとも船長であったX6(以下「X6」という。)及び機関長であったX7(以下「X7」という。)に対して新造船である飛竜丸の就航及びビンタンジュパンの労働条件の説明を行ったこと、③平成17年2月28日に、八雲丸船長船員4名全員の原告からの退職、被告補助参加人からの(事実上の)脱退、原告と原告補助参加人との裸傭船契約等の締結、原告補助参加人による八雲丸乗組員の雇用のすべてが、あらかじめ示し合わせていなければ不可能なほど迅速に行われ、翌日からは従前と同様に八雲丸が原告のもとで運航されていたことが証拠上明らかであるところ、①ないし③の各事実を総合すると、原告補助参加人と八雲丸の乗組員4名とが緊密な関係にあり、原告補助参加人が、原告の了解の下に、たびたび八雲丸の乗組員4名に対して八雲丸乗組員の原告からの退職すなわち被告補助参加人からの脱退を勧めていたことが推認される。そうすると、本件訴訟の証拠関係の下では、原告が原告補助参加人を通じて脱退懲通行為を行っていたとの認定がなされるべきである。

(被告補助参加人の主張)

- (7) ①原告が、原告補助参加人に対して八雲丸を裸傭船に出し、直ちに定期傭船を受けているという契約の形態及び②八雲丸の支配管理が依然として原告にあり、八雲丸の乗組員に対する指揮監督も従前と同様に原告が行っていることからすれば、裸傭船契約等に実態が伴っていないことは明らかである。

原告がこのような実態の伴わない裸傭船を行ったのは、原告が、八雲丸を組合員の職域から外し、被告補助参加人との交渉を経ず、船舶乗組員を4名から3名に減員して人件費を削減するとともに、被告補助参加人が実働船を用いて争議行為を行うことを事実上阻止し、被告補助参加人を弱体化させることで最終的には労働協約の締結をも拒否することを狙っていたからに他ならない。原告は、かかる目的のもとに、かつて被告補助参加人の全国委員を務めた経験がありながら使用者寄りの態度をとっており、原告の常務取締役であるY2とも親しい関係にあった原告補助参加人を「わら人形」的な存在として利用したものである。

原告に上記のような不当目的があったことは、八雲丸に欠員が生じた場合には労働協約に基づく協議が必要であったにもかかわらず、原告がそれを行っておらず、むしろ八雲丸の裸傭船契約等を隠すかのような態度に出たことからもうかがえる。

- (イ) さらに、原告は、上記裸傭船契約等を締結する前段階として、八雲丸乗組員を被

告補助参加人から脱退させる工作をも行った。すなわち、原告は、原告補助参加人と通謀の上、同人に、八雲丸乗組員に対する被告補助参加人からの脱退勧誘を行わせ、最終的には、原告補助参加人と親しい関係にあった八雲丸船長のX6を介して半ば強引に他の乗組員まで被告補助参加人から脱退させたものである（なお、原告らは、原告補助参加人は労働条件の説明のために八雲丸を訪れたにすぎない旨主張する。しかし、第三者であるはずの原告補助参加人があえて八雲丸乗組員だけに飛竜丸の労働条件につき説明をする合理的な理由はないから、原告らの主張は理由がない。）。かかる行為も、裸備船契約等の締結と一体をなす不当労働行為であるといえる。原告代表者が、遅くとも平成17年2月21日の時点では退職届の存在を認識していたにもかかわらず、同月末まで八雲丸乗組員に対して慰留等の行動を何らとらなかつたことは、原告代表者が、早い段階で、八雲丸乗組員の退職とその後の裸備船契約等の締結を了承していたことを裏付けるものといえる。

原告らは、X6らは自由な意思決定によって原告を退職し、被告補助参加人から脱退したものである旨主張する。しかし、原告とビンタンジュパンの労働条件を比較した場合、①賃金額の面では両者の間に差がないばかりか、ビンタンジュパンにおいては、年俸制のために賞与を受け取ることができず、また昇給の保障もなく、加えて職務手当、乗船手当及び特殊勤務手当を受け取ることもできない。②また、退職金について見ても、ビンタンジュパンの労働条件は原告における条件に比して著しく不利である。③さらに、労働協約の上では、原告における定年は58歳、ビンタンジュパンにおける定年は60歳であるが、原告においては、定年後の嘱託雇用がなされている以上、定年の点でビンタンジュパンの労働条件が有利であるとはいえない。④加えて、ビンタンジュパンにおいては原告におけるよりも休暇日数が増えるにせよ、ビンタンジュパンにおいては3人勤務の体制をとる必要があるために作業自体の負担は非常に重く、休暇日数が多いからといってビンタンジュパンにおける作業の負担が減るとはいえない。このように、ビンタンジュパンの労働条件が原告の労働条件よりも良いとはいえないのだから、八雲丸の乗組員らが長年勤務した原告を退職してまでこれまで何ら海運業の経験のない原告補助参加人が経営するビンタンジュパンに自主的に転職するとは考えがたい。したがって、原告らの上記主張は失当である。

ウ 団体交渉拒否の不当労働行為該当性(第1事件関係)。

(原告の主張)

原告は、平成17年1月以降、被告補助参加人からの団体交渉の申入れに対し、誠実に対応している。すなわち、原告は、被告補助参加人の求めに応じ、飛竜丸及び八雲丸が裸備船されるに至った経緯につき十分に説明したものである。平成17年2月14日付け文書に対する応答が遅れたのは、原告が飛竜丸の引取り、八雲丸乗組員による退職願提出、労務担当常務取締役の入院等のために多忙であったことによるものであり、その遅延のゆえに原告の対応が不誠実となることはない。

なお、平成17年1月9日に行われた協議は、原告補助参加人と被告補助参加人との間でのものであって、原告は無関係である。また、それ以降、同年2月14日

に至るまでの間、被告補助参加人は、原告に対し、何らの申入れもしていない。

(被告補助参加人の主張)

飛電丸は八代丸の代替船であるから、原告は飛電丸の裸備船につき被告補助参加人との間で誠実に団体交渉を行う義務を負うところ、平成17年1月9日、原告は、被告補助参加人との協議の場において、第三者である原告補助参加人に被告補助参加人との団体交渉を委ねたと述べる等して、団体交渉に誠実に応じなかった。

加えて、それ以降も、原告は、被告補助参加人による団体交渉の申入れを何度も無視し、平成17年3月4日には、傭船契約の一方当事者として原告と相反する利害を有しているばかりでなく、被告補助参加人に対して反感を抱いている原告補助参加人を原告の取締役とし、団体交渉に立ち会わせた。このような態度も、被告補助参加人との円滑な交渉を行う意欲に欠ける不誠実な態度であるというほかない。

エ 協約更新拒否の不当労働行為該当性 (第2事件関係)

(原告の主張)

本件協約は、1年の期間の満了とともに自動的に失効し、その後更新するか否かは当事者の自由に委ねられているところ、原告は、平成17年以降、飛電丸、八雲丸の裸備船及び定期傭船を巡る紛争が被告補助参加人との間で生じ、ユニオンショップ協定に関する両者の見解の相違が浮き彫りとなった中で、平成18年以降において被告補助参加人との信頼関係を維持することが困難であると判断したために、労働協約を更新しないという判断をしたにすぎない。したがって、原告が被告補助参加人との間の労働協約を更新しなかったことが不当労働行為に該当する余地はない。

(被告の主張)

(7) 労働協約の締結をめぐる問題は、義務的団交事項であり、使用者は労働組合からの労働協約締結の申込みに対しては誠実な交渉を行わなければならないものであって、仮に、使用者が不誠実な団交を行って更新拒否等の手段により労働協約が締結されていない状態を作出し、その結果、組合員に不利益を生じさせたり組合そのものを弱体化させたりするような場合には、労働協約の更新拒否は、支配介入の不当労働行為に該当するというべきである。

(イ) a この観点から本件を見るに、原告と被告補助参加人とは、昭和45年ころにユニオンショップ制等を内容とする労働協約を締結して以来、1年ごとに労働協約をほぼ同じ形で更新し続けてきた。そして、平成18年度に向けても、例年と同様に、原告と被告補助参加人との間で、2回にわたって労働協約改定交渉が行われたところ、それによって両者間の交渉が行き詰まったわけでもなかった(むしろ、被告補助参加人が行った重要な提案について今後交渉が積み重ねられることが予定された状況であった。)

それにもかかわらず、原告は、平成18年4月1日、被告補助参加人に対し、「弊社としては、新たな労働協約締結の意思はなく、貴組合とは、今後一切関わりを持たず、労使関係は存在しないことを申し添えます。」という内容の文書を送付した(なお、直接この文書を作成、送付したのはX8(以下「X8」とい

う。)であるが、X 8は、原告代表者の意を受けて上記文書を作成、送付したものとといえるから、結局、上記文書を作成したのは原告であると評価することが可能である。)

b このような行為は、具体的な理由の提示や説明を行うことなく、しかも交渉の席に着くこともなく、交渉が行き詰まりに達していない段階において労働協約締結意思のないことを示す行為であって、このような更新拒否の対応は、誠実交渉義務に反するものである。なお、平成18年4月以降、原告と被告補助参加人との間で労働協約締結交渉が再開されたところ、そこでも、原告は、特段の理由もなく、原告の主張を受け入れない限り労働協約は締結しない等と主張することを繰り返したのみであったから、平成18年4月以降に、原告が誠実な対応を示したともいえない。

c そして、①仮に労働協約が更新されず表効すれば、原告への被告補助参加人の影響を排除することが可能となること、特にユニオンショップ協定が失効すれば、被告補助参加人が組合としての組織を維持するに当たり大きな支障が生じること、②平成18年度労働協約改定交渉の開始とほぼ同時期に、原告がX 4の退職をめぐる労務委員会の開催要求を拒否し、また、八代丸の欠員運航に対する被告補助参加人の態度をストライキと理解する態度を示したことからすれば、原告が、上記のような不誠実な団交を行ったのは、原告の被告補助参加人に対する無視及び嫌悪の情に基づくものであると推認することができる。

(ウ) とすれば、原告による協約更新拒否は、支配介入の不当労働行為に該当する。
(被告補助参加人の主張)

原告と被告補助参加人とは、昭和45年に労働協約を締結し、それを毎年改訂、更新してきた。両者の間における改訂交渉が長引いた場合には、両者は、「協約失効後も引き続き交渉を行い、早期円満解決のための努力をする。」との確認書を交わして交渉を続け、最終的には、労働協約を更新してきた。かかる経過に照らせば、原告と被告補助参加人との間において、労働協約を更新することは労使慣行として確立していたものといえる。

しかるに、原告は、協約更新に係る交渉が始まる前の平成18年2月に、何ら合理的な理由もなく、被告補助参加人とのユニオンショップ協定の破棄といつた到底被告補助参加人が受け入れるはずのない無理な事項を要求し、続いて、上記労使慣行に反し平成18年度の労働協約更新を拒絶する何らの合理的な理由もないにもかかわらず、一方的に、被告補助参加人を害する目的をもって、労働協約の更新を拒絶したばかりか、その際被告補助参加人との間に何らの労使関係もない等と述べ、その後も労働協約の締結を行わない姿勢を貫いたものであり、かかる行為は、被告補助参加人に対する支配介入に該当する。原告に被告補助参加人に対する害意があったことは、八代丸の乗組員が組合員として現に雇用されている中で、平成18年3月16日にユニオンショップ協定が失効した等と述べたことから明らかである。

(2) 救済命令の内容の違法性

ア 本件1号命令、本件2号命令発令時点において本件協約が失効していたことが救済命令に及ぼす影響について

(原告らの主張)

原告と被告補助参加人との間の労働協約は、平成18年4月1日以降、失効している。よって、救済命令交付時点において、原告は、労働協約に拘束されないのだから、ユニオンショップ協定を前提とした救済命令を出すことは不当である。

よって、地労委が、本件協約5条、8条、75条、76条に対する違反があるとの理由で本件1号命令及び本件2号命令を発することは違法である。

(被告の主張)

前述のごとく、原告が平成18年度における労働協約の更新を拒否し、労働協約を失効させた行為は、それ自体として不当労働行為に該当するから、救済命令時に労働協約が失効していることが、本件1号命令及び本件2号命令のような主文を導く妨げとなるものではない。

(被告補助参加人の主張)

仮に、平成18年4月1日における原告からの協約失効通知によって、原告と被告補助参加人との間における労働協約が失効しているとしても、前述のごとく、協約更新拒否が不当労働行為に該当している以上、協約の遵守に相当する内容を原告に求めることも労働委員会の救済命令として不相当ではない。協約更新拒否自体が不当労働行為に該当する場合、協約更新拒否は強行法規に違反し、かつ権利濫用にも該当するため、協約の更新が続いたのと同様の状態を強制的に実現することに何らの不合理な点もないからである。

イ 本件1号命令、本件2号命令発令後に、原告に在籍する組合員がいなくなったことが本件訴訟に及ぼす影響について

(原告らの主張)

本件1号命令及び本件2号命令の際には、八代丸の乗組員が原告に在籍していたが、口頭弁論終結時現在、原告には被告補助参加人組合員が一人も在籍していないから、被告補助参加人組合員を飛竜丸や八雲丸に乗り組ませること、その点に関して団体交渉を行うこと、原告の従業員との間で従前の労働協約に従った労使関係を営むこと等はいずれも全く不可能である。したがって、本件1号命令及び本件2号命令は、処分時からの事情変更により取り消されるべきである。

(被告らの主張)

原告が、今後、新たに八代丸等の乗組員を募集することもあり得るから、口頭弁論終結時現在において原告に被告補助参加人組合員が在籍していないからといって、本件1号命令及び本件2号命令の内容が履行不能になるとはいえない。

なお、仮に、原告のいうように、本件1号命令及び本件2号命令の内容が履行不能になるのだとすれば、本訴についての訴えの利益がなくなることになることを付言する。

第3 争点等に対する判断

1 訴えの利益について

- (1) 前記のごとく、本件においては、救済命令が発せられた後に、八代丸の乗組員が全

員退職するに至ったという事情変更があったものである。

上記の事情変更に伴い、使用者が救済命令の内容を履行する余地がおよそなくなったり、救済命令の内容を履行したとしても侵害状態が是正される余地がなくなったりして、救済命令が救済の手段方法としての意味を失ったといえる場合には、使用者に対する救済命令の拘束力が失われ、結果として、使用者が当該救済命令の取消しを求める訴えの利益が欠けることになると解される(最高裁判所平成4年(行ツ)第120号同7年2月23日 第一小法廷判決民集49巻2号393頁参照)。

- (2) この観点から見るに、本件2号命令の主文第3項は、原告に対し、X3及びX2が八代丸において稼働すること等に関する団体交渉を行うことを命じるものであるが、X3及びX2が既に退職した以上、この救済命令が無意味となったことは明らかである。そうすると、上記救済命令主文の、使用者たる原告に対する拘束力は失われたものといえ、口頭弁論終結時点において、上記主文の取消しを求める訴えの利益は欠けることになったと解するべきである。

一方、その余の各命令の各主文については、X3及びX2の退職により、救済命令としての意味が失われたとはいえないから、その余の各主文の取消しを求める訴えの利益が欠けることにはならない。

そこで、以下、本件2号命令の主文第3項を除く各主文に関し、争点に対する判断を行うものとする。

- 2 認定することのできる事実(認定に供した主要な証拠は、文の末尾等に、括弧書きの形で引用した。)

- (1) 原告補助参加人の経歴等に関する事実

ア 原告補助参加人の経歴

- (7) 原告補助参加人は、昭和48年6月に被告補助参加人の組合員となり、同月から平成16年9月まで、訴外日本海事興業株式会社(以下「訴外会社」という。)に乗組員として勤務した。

この間、原告補助参加人は、平成2年から平成12年までの5期10年にわたり被告補助参加人の全国委員を、平成6年から平成12年までの3期6年にわたり被告補助参加人の非専従職場委員を務めたが、同年9月に、全国委員から落選した。

- (4) 原告補助参加人は、被告補助参加人の全国委員を勤めていた期間において、定員が5名であった訴外会社所有の船舶の定員を4名とすることを提案したところ、後に、上記提案の趣旨は訴外会社等において実現された。

続いて、原告補助参加人は、平成11年ころ、被告補助参加人らに対し、本来4名の定員を持つ船舶について3名乗組の実験をすることを認めて欲しい等と、訴外会社の意向と合致した提案をし、これに対し、被告補助参加人中四国地方支部が乗組員の負担、ひいては船舶の安全な運航といった見地から当該提案を受け入れることは困難である旨の見解を示すと、自らが組合を離れてでも3名乗組の実験を行うという意向を示した。

- (9) 原告補助参加人には、訴外会社を退職するまでの間、会社を経営した経験はなかった。

イ 原告補助参加人と原告とのつながり

(ア) 原告補助参加人と原告の常務取締役である Y 2 とは、原告補助参加人が訴外会社に在籍していた当時から面識があった。

(イ) 原告補助参加人の八雲丸への臨時乗船

平成16年11月28日、八雲丸の船長であった X 6 が緊急入院し、同船の船長を務める者が見当たらなくなったことから、原告補助参加人は、Y 2 の依頼により、同年12月6日から同月13日までの間、一時的に、八雲丸の代理船長を務めた。

(ウ) 原告補助参加人の取締役就任

原告補助参加人は、平成17年3月4日に原告の取締役に選任されたが、同年10月17日をもって取締役から退任した。

(2) 原告における従前の船舶所有及び業務の状況に関する事実

ア 原告設立当初、原告が所有していた船は、金剛丸、八代丸(これら2隻はタグボートであった。)及び幸水丸(給水船)の3隻であった。

イ 原告は、昭和53年に八雲丸を建造した後、当時2年間にわたり係船状態となっていた金剛丸を Z 2 に対して裸備船に出し、同時に上記 Z 2 から同船の定期備船を受けたことがあった。ただし、この時には、金剛丸の乗組員が八代丸及び八雲丸に移る形となったため、原告に勤務していた乗組員の雇用状態に影響が出ることはなかった。

原告の同業者が第三者との間で裸備船契約等を締結することもあったが、これらの契約が、既に所属していた組合員の職域を奪う結果をもたらすことはなかった。

ウ 原告は、昭和53年ころから平成16年ころまでの間、八代丸と八雲丸の2隻を所有しており、上記2隻をタグ作業に用いていた。

上記2隻は、同時に1つの作業に用いられることが多かったが、別々のタグ作業に用いられることもあった。また、八代丸は、通常のタグ作業に加えて、外航大型船への給水を行うパージの運搬と給水作業(船舶を用いて、飲料水等を船舶に給水することを指す。)にも用いられていた(八代丸の業務のうちで給水作業が占める割合は4割程度であった。ただし、原告の事業全体の中で見た場合に、給水作業が占める割合は非常に小さかった。)

(3) 飛竜丸の裸備船契約等に関する事実

ア 新造船が決定されるまでの経過

(ア) 平成16年1月1日、八代丸及び八雲丸による外国船に対するタグ作業が行われた直後に、船舶の衝突事故が起きた。この衝突事故の原因が八代丸に存していたわけではなかったが、上記衝突事故を受け、瀬戸内海パイロット協会は、八代丸のタグ作業を行うに際しての性能上の問題(Zプロペラが主流となっている中で、可変ピッチプロペラを使用していること)を強く指摘し、平成17年3月31日までの間しか八代丸にパイロットを乗船させないと主張するに至った。

(イ) 原告は、平成16年春ころ、瀬戸内海パイロット協会の指摘を受けて、被告補

助参加人に対し、「1月の作業中に発生した海難事故に起因して、八代丸の馬力の問題でパイロットから同船をタグ作業に使用しないとの通告を受けた。」「八代丸の代替船を入手するために給水船を兼ねた中古船を購入したり、新造船を行ったりすることも視野に入れている。」という趣旨を説明した。

- (ウ) 原告は、その後、八代丸の代わりとなるタグ作業船及び給水船を兼ねられる中古船を探したが、適切な中古船を見出すに至らなかった。そのため、原告は、平成16年6月中旬ないし同年7月上旬ころ、新造船の方針を決定した。

イ 原告補助参加人に対する傭船が決定するまでの経過

- (フ) 原告は、平成16年7月6日、金川造船所との間で造船契約を締結し、約4億2000万円を投じて「飛竜丸」の建造を開始した。原告は、この時点で、八代丸のパイロット乗船打切りの期限との関係もあり、飛竜丸が平成17年2月ころまでに完成することを想定していた。
- (イ) 平成16年8月ころから、原告内部で、いわゆる3隻体制の構想が浮上した。原告の構想は、具体的には、新造船である飛竜丸及び八雲丸でタグ作業を行い、八代丸でパイロットが乗船しない形のタグ作業及び給水作業を行うというものであった。
- (ウ) 平成16年7月ころから同年9月ころまでの間、原告は、新船の乗組員の募集を行ったが、タグ作業を行う船に乗船するのに適切な者からの応募はなかった。
- (エ) a 原告補助参加人は、平成16年9月22日に当時勤務していた訴外会社を退職した。同人と顔見知りであったY2は、原告補助参加人が退職後に個人で新たに海事運輸事業を立ち上げる計画を立てていたことを把握していたため、原告代表者に原告補助参加人を紹介したところ、原告代表者は、平成16年9月下旬ころ、原告補助参加人に対し、飛竜丸の船長となることを依頼した。

その後、同月下旬から同年10月初めころにかけての原告と原告補助参加人との話し合いにおいて、原告補助参加人の申し出により、飛竜丸について、原告から原告補助参加人への傭船の形が採られることが事実上決定した。この際、原告代表者は、飛竜丸について原告補助参加人から原告に対して再度定期傭船が行われることも想定していた。

なお、原告補助参加人は、原告に船長として雇用されることを拒んだわけではなかった。

- b この点に関し、原告は、傭船形態をとることとした理由として、八代丸は可変ピッチプロペラ船、飛竜丸はZプロペラ船（この種の船の場合、プロペラが360度方向を変えて回転する。）であるところ、八代丸の船長を務めていたX2にはZプロペラ船を使う能力がなかったことを指摘する。しかし、可変ピッチプロペラ船もZプロペラ船も船長の資格要件は同じであるし、またX2自身、八雲丸の前船長の指揮の下で10回程度Zプロペラ船の操船を行った経験があったのだから、平成19年7月2日にX2が飛竜丸を実験的に操船した際に不慣れなところがあったことを考慮しても、X2にZプロペ

ラ船を操船する能力がなかったとはいえない。したがって、原告の上記指摘を採用することはできない。

- (オ) その後、原告補助参加人は、飛電丸の乗組員の募集及び乗組員の人件費の支払や乗組員による苦情等への対応を司ることとなった。

ウ 裸傭船契約等の締結に至るまでの経過

- (ア) 平成16年12月15日、飛電丸の進水式が行われた。

- (イ) a 同月27日、Y2は、原告代表者の指示により、当時被告補助参加人中四国地方支部長を務めていたX9(以下「X9」という。)及び同支部次長を務めていたX10(以下「X10」という。)に対し、適切な中古船が見つからなかったため新たに飛電丸を建造中であり、同船は平成17年2月に就航予定であること、八代丸の乗組員では飛電丸の運航ができないため飛電丸を第三者に対して裸傭船する予定であることを報告した。また、Y2は、八代丸を訪ね、X2に対し、新しく造船する飛電丸を第三者に裸傭船に出すことを告げた。

なお、これ以前に、X10らが新造船の動きについて原告に確認したこともあったが、原告又は原告補助参加人が、被告補助参加人に対し、飛電丸の裸傭船等に関して打診や情報提供をしたことはなかった。また、この時点では、被告補助参加人の幹部は、傭船の相手方が原告補助参加人であることを認識していなかった。

- b X9らは、Y2の説明に対し、「飛電丸は、八代丸の代替船であるから、本来被告補助参加人組合員の職場となるべき船である。」「(飛電丸の乗組員に関して)当面、特例組合員という位置づけも考えられる。」「特例組合費は職員が2000円、部員が1500円である。」等と主張し、今後、飛電丸の取扱いにつき協議を行うよう、原告に対して申し入れた。

- (ウ) 平成17年1月7日、Y2から被告補助参加人が原告に対し飛電丸に関する協議を申し入れたことを聞いた原告補助参加人は、X9及びX10に対し、「飛電丸の乗組員を雇用しているのは自分であるから、組合は飛電丸の問題について自分との間で協議すべきである。」旨を述べた。

- (エ) a 同月9日、X10及びX9は、原告の事務所において、Y2との協議を行ったが、その際、同席した原告補助参加人は、再び、「飛電丸は自分が借り受けた船であり、同船の船員のことは自分と協議するように。」という趣旨の発言をした。

X10及びX9は、原告補助参加人は飛電丸の形だけの借受人にすぎず、原告補助参加人を協議の相手方として認めることはできない旨主張したが、Y2も、飛電丸の件につき原告補助参加人に一任している旨述べたため、結局、原告補助参加人が同席したまま、原告と被告補助参加人との間での協議が行われた。

被告補助参加人は、ビタントンジュパンとの労働協約が締結されるまでの間、暫定的に飛電丸の乗組員を「特例組合員」として扱うことを提案した一方、飛電丸が原告の所有船である以上、ユニオンショップ協定の趣旨に従い飛電

丸には被告補助参加人組合員が乗船すべきであると主張した。これに対し、原告は、飛竜丸は被告補助参加人と無関係な船舶であると主張し、協議は平行線のまま終了した。

b(a) この点に関し、原告は、①平成17年1月9日の時点では、被告補助参加人は、裸傭船が労働協約違反であって原告補助参加人を協議の相手方として認めない等との主張をしていなかった、②平成17年1月9日の協議は原告補助参加人と被告補助参加人との協議であって、原告は自らの事務所を両者の協議場所として提供したにすぎないから、Y2が「原告補助参加人に一任する」旨の発言をしたことはあり得ない等と主張する。

しかし、①原告補助参加人は、地労委における審問では、原告補助参加人が協議の相手方ではないとの主張を被告補助参加人が出し始めたのは平成17年1月9日の協議の後であると述べているが、地労委に提出した陳述書においては、平成16年12月27日の後、原告補助参加人が自分と協議するように申し入れても被告補助参加人は協議に応じてくれなかったと述べていることがうかがわれ、原告補助参加人の供述には一貫しない面もあることからすれば、原告補助参加人の地労委における供述は、上記認定を左右するものではない。また、②原告の主張するとおり、平成17年1月9日の協議は、原告補助参加人と被告補助参加人との間における協議であり、原告が事務所を貸していただけであるとすると、協議の場に、終始、Y2が同席していたというのは不自然である。その上、③そもそも前述のごとく被告補助参加人は原告補助参加人を協議の相手方として認めていないのであるから、原告補助参加人と被告補助参加人との間で同日の協議が行われたとは考えがたい。

よって、上記の点に関する原告の主張を採用することはできない。

(b) なお、原告代表者は、同日に原告事務所において上記協議が行われた事実を知らないと述べるが、Y2の独断で、交渉について原告補助参加人に一任する等の重要な発言をなし得るとは到底考えがたいから、原告代表者は、被告補助参加人との協議の存在を認識した上で、被告補助参加人への対応方針をY2に対して指示していたものと認められる。

(オ) 平成17年1月21日、原告補助参加人は、ビントージュパンという屋号で、船舶運航代理業を個人事業として営むことを税務署長に対して届け出た。

(カ) a 原告補助参加人は、同年2月1日、被告補助参加人組合員でない約12名の応募者の中から新造船の乗組員4名(X11, X12, X13, X14)を採用し、同日、原告との間で飛竜丸についての裸傭船契約を締結した。

傭船期間は、船引渡しの日から4年間(ただし、60日を超えない範囲で傭船者が任意に伸縮できる。)とされた。なお、傭船料は月額250万円と定められた。

b 原告補助参加人は、同日、同人に裸傭船に出された飛竜丸を、原告に対して定期傭船した。飛竜丸の定期傭船料は月額545万円であった。

c 裸傭船契約等を締結することにより原告補助参加人が直接得る経済的な利

益は、さほどなかった。

エ 裸傭船契約等を締結した後の飛竜丸及びビンタンジュパンに関する事実

(ア) 平成17年2月16日、ビンタンジュパンの組合規約が作成され、飛竜丸の乗組員を構成員とするビンタンジュパン船員組合が発足した。

(イ) 同月17日、原告補助参加人は、神戸で飛竜丸の引渡しを受けた。

飛竜丸は、翌18日に徳山港に回航され、同船の運航が開始された。なお、原告代表者は、飛竜丸の引取りのため、同月16日から神戸に滞在していた。

また、同月17日及び同年3月1日、原告補助参加人は、山口運輸支局から乗組員4名の雇入れの公認を受けた。同支局は、同年2月18日、各乗組員に船員保険被保険者証を交付した。

(ウ) 平成17年3月1日、飛竜丸についての船舶検査証書が交付されたところ、同証書における「船舶所有者」の欄には「熊谷海事工業株式会社」、「船舶借入人」の欄には「Z1」との記載があった。

(エ) 飛竜丸が裸傭船に出されて以降、原告が訴外会社に外注する作業の回数は、2ないし3割程度減少した。

(オ) a 飛竜丸がいつどこでどのような作業を行うかに関する具体的な指示は、飛竜丸が裸傭船に出される以前と同様に、あるいは八代丸の場合と同様に、専ら原告の従業員であるX8が前日に船長に対して出すこととされており、配船に関し、船長(原告補助参加人を含む。)が独自に決定を行うことはなかった。さらに、飛竜丸の船長は、同船が裸傭船に出される以前と同様に、また、八代丸の船長の場合と同様に、作業が終わった場合には、原告のX8等に対して連絡を入れ、最終的には原告に作業日報(日付、天気、船名、作業時間、往路・復路の時間を記載したもの)を提出することとされていた。

加えて、X8は、飛竜丸の作業に関するパイロットとの連絡も行っていた

b 原告補助参加人は、飛竜丸がどのような作業を行うかという点も同人が決めていると供述し、また、原告代表者も、同趣旨の供述をする。しかし、X8自身が地労委において上記aにおいて認定した事実に沿う供述を具体的にしていることに照らすならば、原告補助参加人らの上記供述は、上記認定を妨げるものとはいえない(なお、X8は、本件訴訟において、配船についての決定権を有していたのは原告補助参加人である旨を述べた陳述書を提出したが、その内容は、地労委における供述を明確な理由もなく実質的に変遷させるものであり、信用できない。)

(カ) ビンタンジュパンにおいて、従業員への給与の支払をはじめとする労務管理を行う立場にあるのは原告補助参加人のみである。

オ 裸傭船契約等の締結後における交渉経過

(ア) 平成17年2月14日、被告補助参加人は、原告に対し、飛竜丸に関する協議の再開を申し入れた。原告代表者は、同日中に上記申入れがあったことを認識したが、その後、当分の間、原告から被告補助参加人への返答はされなかった。

(イ) また、原告は、被告補助参加人との協議において、「会社を取り巻く事業環境

の変化に伴い、当社船八代丸をパイロット乗船のタグ作業に従事させることができなくなり、1隻減船か、中古船購入又は新造船建造あるいは他社より備船のいずれか選択をせまられる事態が発生した。」、「その運航形態については、同業他社の実績や被告補助参加人執行部員 A 氏への相談等により、未組織の下請け会社にその運航をゆだね、3隻体制で望むことにした。」と説明した。

- (ウ) 平成17年7月21日の協議において、原告の取締役の地位にあった原告補助参加人は、「八代丸を8月末に廃船し、乗組員を解雇したい。」、「八代丸はいつ廃船になるかもしれない。」との趣旨を被告補助参加人に対して告げた。

カ 飛竜丸についての裸備船契約等の締結後における八代丸の状況

- (ア) 飛竜丸の裸備船の前後において、原告代表者らは、八代丸乗組員に対し、飛竜丸が造船された後の八代丸の扱いについて説明したり協議を求めたりすることはなかった。

- (イ) 飛竜丸の機関長であった X 7は、平成17年3月ころ、八代丸の乗組員に対し、同人らが同月1日からビントアンジュパンに移ったことを告げるとともに、ビントアンジュパンの労働条件が休暇の多さという点で原告よりも有利である旨も述べた。

- (ウ) 八代丸は、廃船とされることなく、主に給水作業やパイロットの乗らないタグ作業(タグ作業全体の約30%を占めていた。)に充てられることとなった。しかしながら、飛竜丸につき裸備船契約等が締結された後、八代丸の実質運航日数は大幅に減少した。

具体的に見ると、平成16年1月から平成17年2月までの間、八代丸の給水作業回数は月平均10回、タグ及び通船の回数は月平均約30回、実質運航日数は月平均約22回であったのに対し、平成17年3月ないし同年12月までの間、八代丸の給水作業回数は月平均7回、タグ及び通船の回数は月平均約2回、実質運航回数は月平均約8回であり、平成18年1月ないし同年8月までの間、八代丸の給水作業回数は月平均約11回、タグ及び通船作業等の回数は月平均約5回、実質運航日数は月平均約13回であった。

このように八代丸の業務が減少した要因は、新船である飛竜丸が就航したことであった。こうした業務減少が原因となって、X 2及びX 3の給料は、平均的に見れば月当たり2ないし3万円程度減るようになった。

なお、元来、タグ作業に比べると、原告における業務において給水作業が占める割合は小さかったし、飛竜丸の運航開始前の段階でも、東ソー物流の岸壁に水道管が設置されたことで給水作業の回数は激減していた。

- (エ) 平成18年3月8日、八代丸乗組員の X 4は定年退職を迎え、八代丸への就航を終えることとなり、同じく八代丸乗組員であった X 5も、同年8月25日に、X 4が退職したことに伴って本来得られるべき昇格が得られなかったこと、時間外手当が受け取れないこと等を理由に原告を退職した。

なお、X 5の退職前5か月間の給与額は、平成16年10月ないし平成17年2月までの5か月間(飛竜丸就航前の5か月間)の給与額と大差なかった。

(カ) 原告は、平成18年9月19日、被告補助参加人に対し、既に定年を迎えているX3を退職させる意向を示した。

(キ) 平成18年9月以降、八代丸の乗組員がX2及びX3の2人となったために、月3回の係留運転と月8回程度の給水船への水の積込業務のほか八代丸の乗組員の業務はなくなった。その結果、X2の給与は、平成18年当初と比較して約10万円減少し、X3の給与も、同年当初と比較して約10万円減少した。

船を動かす作業がないために、X2及びX3は、現在の八代丸における勤務状況について精神的な苦痛を感じるようになり、X3は、平成20年1月10日付けで、X2は、同年2月21日付けでそれぞれ原告を退職するに至った。

(ク) 原告は、平成18年2月ころ、中国運輸局山口運輸支局を通じて、甲板員1名（月額手取賃金25万円以下）、機関長1名（月額手取賃金25万円以下）、の求人を行い、同年8月及び同年9月ころにも同様に、中国運輸局山口運輸支局を通じて、甲板員1名（通勤可能な者、月額手取賃金22万円以下）及び機関長1名（月額手取賃金25万円以下）の求人を行い、さらに、同様の募集を同年11月24日にも行った（月額手取賃金の提示は、甲板員につき月22万ないし24万円であり、機関長につき月25万ないし28万円であった。）が、X4及びX5の後任者は現れなかった。もっとも、原告が作成した求人票の一部の備考欄には、同会社において労使紛争が起こっていることを示す記載があった。上記の記載は、運輸支局の指導によって加えられたものであった。

なお、当時、内航職員の最低賃金額は24万1400円であった。

(ケ) 原告は、八代丸が老朽化していたため、平成18年に、約700万円をかけて八代丸を修繕した。

(4) 八雲丸の裸備船契約等に関する事実

ア 原告補助参加人とX12との面識

平成17年当時八雲丸船長であったX12は、平成15年3月に原告に入社して以降、原告補助参加人との面識を有していた。

イ 八雲丸乗組員が退職届を提出するに至る経過

(ア) a 平成17年2月6日、原告補助参加人は、ビンタンジュパンにおける労働条件の説明のために八雲丸を訪れたが、その際、八代丸を訪れることはなかった。

原告補助参加人は、八雲丸を訪れた際、同船乗組員(X6,X7ら)に対し、新造船においては4名要員3名就航とすることで休暇要員を確保するために休暇が多くとれる（3か月稼働した後に1か月休む形となる。）こと、年俸制度(退職金及び年間臨時手当を含む。)を採用して組員個々人の賃金を固定すること、ビンタンジュパンにおいてはタグ作業が終わったらその後の拘束はないために原告におけるよりも労働時間が短くなること、原告においては定年が58歳であるのに対してピンタンジュパンでは実質的に定年がないこと(60歳が定年であり、その後も就労可能である。)を説明し、そのような労働条件を実現するためには乗組員が原告から退職し、被告補助参加人からも

脱退する必要がある旨を述べた。

なお、原告補助参加人は、原告からの退職と被告補助参加人からの脱退は同義であると理解していた。

b 原告らは、この際、原告補助参加人が、被告補助参加人から脱退する必要があるという趣旨の発言をしたことを否認する。しかし、第三者である原告補助参加人が、移籍を薦める話をする目的もなく、単に飛竜丸と八雲丸との労働条件の違いを説明するためだけに八雲丸を訪れるということは不自然である。後記のごとく、原告補助参加人は自ら八雲丸乗組員の退職届の書式まで用意したことをも勘案すれば、原告らの主張を採用することはできない。

(イ) X 6 は、原告補助参加人が説明した内容のうち、休暇が多いこと、拘束時間が少ないこと、基本的には60歳まで乗船することができ、その後も自信があれば乗船できることに魅力を感じた。

また、八雲丸乗組員の X15(以下「X15」という。)も、原告に残りたいという思いを積極的に持っていたわけではなかったため、休暇をとりたいという気持ちから、他の乗組員とも相談の上で、退職を決意した。

(ウ) 最終的に、平成17年2月16日、八雲丸の乗組員である X 6, X15, X 7, X16(以下「X16」という。)の4名全員が、原告に対し、同月28日をもって退職することを同月15日付けの退職届を提出する形で申し出た(退職届は、表に何も書かれていない一つの封筒にまとめて入れた形で、X 6が一括して持参し、X 8に渡した。)

なお、上記退職届の書式を用意したのは、原告補助参加人であった。

(エ) X 6 らは、原告を退職すれば、自動的に被告補助参加人からも脱退することとなると理解していたため、全日本海員組合規約9条等で要求されている被告補助参加人からの脱退に必要な手続(脱退届の提出等)を履践しなかったが、口頭の形で、被告補助参加人からの脱退を申し出た上、その後は組合費の支払も拒否した。

なお、被告補助参加人を脱退した経歴を持つ組合員には、ユニオンショップ制のために、再就職の際に障害が生じるおそれがあった。

ウ 八雲丸について裸備船契約等が締結されるまでの経過

(ア) X 6 は、平成17年2月18日、原告補助参加人のもとを訪れ、八雲丸の乗組員4名全員が原告に退職届を出したこと、届けが受理された場合には原告補助参加人に4名を雇ってもらいたいことを申し入れた。

(イ) 原告代表者は、遅くとも同月21日には、八雲丸乗組員4名全員から退職届が出されていることを知ったが、上記退職の申し出に対し、何らの慰留も行わなかった。

(ウ) 原告補助参加人は、同月28日、八雲丸を訪れ、乗組員4名の退職意思を再度確認した。

その上で、原告補助参加人は、原告代表者に対し、八雲丸乗組員4名が全員ビントアンジュパンに移ることとなったから、八雲丸をビントアンジュパンに備船して欲しい旨伝えた。原告代表者は、原告補助参加人の上記申し出を了承し、八

雲丸乗組員の退職を受け入れることとした。

- (エ) a その後、同日、原告と原告補助参加人とは、八雲丸について裸傭船契約を締結した。傭船期間は、引渡しの日から4年間(ただし、60日を超えない範囲内で傭船者が任意に伸縮することができる。)とされ、また、傭船料は、月額30万円と定められた。
- b 同日、八雲丸について、原告補助参加人から原告に対し、定期傭船がなされた。上記契約で定められた定期傭船料は、月額263万円であった。
- c 裸傭船契約等を結ぶことにより原告補助参加人が直接得る経済的な利益は、さほどなかった。
- (オ) 同日、原告補助参加人は、前記4名の乗組員全員をビンタンジュパンで雇用し、山口運輸支局において、船舶検査証書の書換え及び雇入れの公認を受けた。同証書の「船舶所有者」の欄には「熊谷海事工業株式会社」、「船舶借入人」の欄には「Z1」との記載がされた。

原告補助参加人が上記の手続を行うには、裸傭船契約書や船員名簿が必要であった。

なお、船員保険の手続は、後日、山口社会保険事務局において行われ、平成17年3月2日、八雲丸乗組員に対して船員保険被保険者証が交付された。

エ 八雲丸についての裸傭船契約等締結以降の八雲丸及び同船乗組員の状況

- (ア) 八雲丸は、裸傭船契約等の締結後、平成17年3月1日から改めて運航されたところ、八雲丸の配船等に関する具体的な指示は、同船の傭船が行われる以前と同様に、また八代丸の場合と同様に、専ら原告が出すこととされており、配船を船長が決めることはなかった。また、八雲丸の船長は、従前と同様に、また八代丸の船長と同様に、作業を終えた場合、原告のX8等に連絡を入れ、原告に作業日報を提出することとされていた。

X8は、八雲丸が行う作業に関するパイロットとの連絡も行っていた。

- (イ) 原告補助参加人は、八雲丸についての裸傭船契約等の締結後、八雲丸の乗組員の募集及び乗組員に対する人件費の支払や乗組員による苦情等への対応を司ることとなった。
- (ウ) ビンタンジュパンにおける八雲丸乗組員の労働条件
- a(a) 原告における定年は58歳であり、被告補助参加人は、労働協約を改定して定年を60歳とするように原告に対して働きかけていたが、原告は、平成17年度における労働協約改定交渉においても、定年の延長の考えがないことを示していた。これに対し、ビンタンジュパンにおける定年は60歳であった。
- (b) 原告においては、職別最低基本給制度が採られているが、ビンタンジュパンはそのような制度を採用しなかった。
- (c) 原告ではボーナス(年間臨時手当)が支給されていたが、ビンタンジュパンにはボーナスの仕組みがなかった。
- (d) 従前から、原告においては、経験加給制度がとられていたところ、平成17年度における労働協約改定交渉において、原告は、被告補助参加人に対

し、経験加給の凍結を申し入れた。しかし、被告補助参加人が上記申入れを拒んだため、平成17年度においては経験加給は廃止されなかった。

一方、ビantanジュパンにおいても、経験加給制度がとられていた(船員給与規程10,11条)。

(e) 原告においては、乗組員の退職時に、退職時の本給を基準として相当額の退職手当が支払われていたが、ビantanジュパンは、1万円に勤務年数を乗じた額を退職手当として支払うものとしていたにすぎなかった(退職金規程1,2,4条)。

b 原告とビantanジュパンにおける乗組員の1か月当たりの給与額は、ほとんど変わりがなかった。

c 八雲丸乗組員がビantanジュパンに移った後、乗組員の1日の平均労働時間は、原告に勤務していた当時の約8時間から、約5時間以下にまで短縮された。また、平成17年3月から平成18年2月までの休暇取得日数は、X6が129日、X15が125日、X16が97日、X7が78日であった(なお、原告では、X6は、ほとんど有給休暇をとることができていなかったし、他の者も有給休暇をまとめて取ることは困難な状況であった)。

(エ) 原告補助参加人が雇用した八雲丸の乗組員のうち、X15は、平成18年3月6日付けで退職願を提出した。福本が退職を決意した理由は、被告補助参加人と原告らとの間にトラブルが生じたこと、休暇は多いものの、退職金やボーナスのないビantanジュパンの労働条件が定年まで働くのにふさわしいものではないと考えたこと、被告補助参加人から除名処分をされ、将来組合船に乗船できなくなることを危惧したこと等であった。

オ 八雲丸につき裸傭船契約等が締結されてからの交渉経過

(7) 平成17年2月28日、Y2は、X10に対し、「会社所属船八雲丸乗船中の組合員4名が退職した。このままでは同船の運航に支障を来すため、同船についても原告補助参加人と裸傭船契約を締結し運航することとした。よって、今後、被告補助参加人とは関係ない船舶である。」と通告した。これ以前に、原告又は原告補助参加人が、被告補助参加人に対し、八雲丸の裸傭船等に関する打診をしたことはなかった。

この後、被告補助参加人は、退職した乗組員との連絡のため、同人らの連絡先をX8に尋ねたが、X8は、会社役員の許可をとれない等の理由で、被告補助参加人に対し、乗組員の連絡先を教えなかった。

(イ) 同年3月1日、被告補助参加人は、原告に対し、労務委員会を開くことを申し出た。

労務委員会は同月7日に開かれることとなったが、同月4日、原告補助参加人は、被告補助参加人側の参加予定者の一人であったX17に対し、「3月7日の労務委員会は、社長は時間が取れない。労務担当のY2は療養中(Y2は、同年1月18日から同年2月20日までの間、入院していた。)であり、自分が原告の社員として出る。」と告げた。これに対し、X17は、原告補助参加人が出席することに異議を述べた。

同日、原告補助参加人は、Y 2 が退院直後で業務を行い得ないこと等を理由に、原告の臨時株主総会において原告の取締役役に選任された。

- (ウ) 同月 7 日に開かれた労務委員会には、X17, X10, 原告代表者、原告補助参加人及び X 8 が出席した。この場において、被告補助参加人側が、八雲丸の乗組員が退職した場合には、本件協約の趣旨に従い同船の欠員を組合員から補充すべきである等と主張するとともに、飛竜丸にも組合員を配乗するように要求したのに対し、原告代表者及び X 8 は、「会社は、組合員の退職により八雲丸の運航に支障を来すことから、原告補助参加人と裸傭船契約を締結した。船員法上の船舶所有者は同氏であり、同氏と被告補助参加人間で労使関係は存在せず、無関係である。」、「飛竜丸は会社の営業方針としては非組合船として運航することを考え建造した。」等と発言し、双方の主張は平行線のままであったため、更に協議を続行することが決められた。
 - (エ) 同月 17 日にも、同様の労務委員会が開かれたが、原告代表者は出席せず、また、原告側は、これ以上論議しても進展はないという態度に終始した。
 - (オ) 同月 31 日以降、被告補助参加人は原告代表者が出席できる状態での協議を求めたが、X 8 は、原告代表者とは連絡がとれないために日程調整できないと回答した。
 - (カ) 同年 4 月 4 日、原告補助参加人は、X10 と連絡をとり、自分が出席しているのになぜ協議に応じないのかと X10 に問うとともに、「これは被告補助参加人による一方的な協議拒否である。」と伝えた。
 - (キ) 同月 15 日、原告代表者も出席して、労務委員会が開催された。被告補助参加人及び原告の双方の主張は、平行線をたどったが、被告補助参加人が後日改めて協議することを提案したのに対し、原告は、検討の上、改めて協議できる可否かを回答すると述べた。
 - (ク) 同月 19 日、原告は、被告補助参加人に対し、「社内協議を行ったが従来の会社の考え方から出ることにはできない。」と連絡し、これによって、両者の協議は決裂するに至った。
- (5) 平成 18 年度の協約更新拒否に関する事実

ア 従前の労働協約更新の経過

原告と被告補助参加人は、遅くとも昭和 47 年度以降、毎年度において、協定書締結の形で、労働協約を更新し続けてきた。更新に際して、手当等の額の上乗せが合意されたりしたことはあったが、労使関係のルールの基本的な部分が改正されることはなかった。

また、少なくとも平成 6 年度以降、原告及び被告補助参加人の間における労働協約の改定交渉は、年度末までにまとまらないことが多かったが、そのような場合、原告と被告補助参加人は、ひとまず、後に労働協約を更新することを前提として、「協約失効後も引き続き交渉を行い、早期円満解決のため努力する」ことを明示的に又は黙示的に確認していた。

原告代表者は、平成 16 年度までの労使交渉において、被告補助参加人に対し、協約更新をしない方針を表明したことはなかった。

イ 平成18年度における労働協約更新拒否

- (ア) 平成18年2月22日、原告は、「平成18年度労働協約改廃要求書」において、被告補助参加人に対し、①ユニオンショップ制を廃止すること、②八代丸の乗組員を、船長、機関長、甲板部員、の3名とすること、③経験加給を廃止すること、④船機長特別手当(実質上、時間外手当としての意味を持つ手当であった。)を廃止することを提案した。

原告は、従前、被告補助参加人に対してユニオンショップ制の廃止を提案したことはなかったところ、この時期に原告がユニオンショップ制を廃止すること等を提案したことに特段の理由はなく、また、原告は、この段階では、被告補助参加人に対し、ユニオンショップ制の廃止を提案した根拠に関し、何らの説明もしなかった。

- (イ) 被告補助参加人は、平成18年2月28日付けの要求書により、原告に対し、平成18年度労働協約改定について、組合員の定年を65歳とすることや、年間臨時手当を夏期については算定基準額の27割相当額、冬期については算定基準額の28割相当額とすることを要求した。
- (ロ) 原告は、被告補助参加人に対し、平成18年3月3日、同月8日でX4が退職するために八代丸の欠員運航が不可避となるとして、欠員運航に同意することを求めた。

これに対し、被告補助参加人は、原告側がX4やX3に対して退職を促したとの事実認識を前提として、そのような促しは雇用の機会均等に反しているとして主張し、組合員の退職年齢等に関する協議を求める旨の要請を行った。

- (エ) 同年3月10日、原告は、被告補助参加人に対し、被告補助参加人から申入れのあった事項はいずれも労務委員会を開催して協議すべき事項に当たらないという判断を示すとともに、八代丸の欠員運航について被告補助参加人が同意しないことはストライキに該当するとの見解を示した。

なお、原告と被告補助参加人との間で、八代丸の欠員運航に関する協議はなされなかったが、現実には、八代丸については、乗組員の了解の下、3名のみによる運航がなされることとなった。

- (オ) 同年3月16日、平成18年度労働協約改定交渉が開始された。同交渉には、原告代表者及び水津が参加した。

原告側は、①ユニオン・ショップ制の廃止は八雲丸の乗組員が退職したことでユニオンショップ制が失効したことから提案したものである、②八代丸の4名定員から3名定員への変更によって運航に支障が生じるとは考えられない、③経験加給制度の廃止は、このような制度が零細企業にとって負担となるためである、④船機長特別手当も同様に零細企業にとって負担となるし、八代丸の時間外作業は減少しているため船機長特別手当を廃止するべきである旨を述べたのに対し、被告補助参加人は、「八雲丸の乗組員が退職しても八代丸3名の組合員が在籍しておりショップ制は失効しない。定員変更については、船舶の安全運航の担保、有給休暇や休日の付与方法を含めて協議をしたい。経験加給の廃止については、経験加給制度は過去1年の経験に応じ加給する制度であり、

陸上一般の定昇の考え方とは異なる。船機長特別手当の廃止については、大幅な減収となることから受け入れできない。」との考え方を明らかにした。

- (カ) 同月29日、原告及び被告補助参加人は、被告補助参加人から原告に対して出された要求事項について協議を行った。その際、原告は、被告補助参加人に対し、「当社は、零細企業であり、組合要求を受け入れる状況にない。」との考えを伝えた。

原告代表者は、このころ、同年4月1日以降の労働協約に関する、以下の内容を含む確認書への押印を拒絶した。

「1 平成18年度労働協約改定交渉に関して、引き続き交渉を行い、早期円満解決に向け努力するものとする。なお、解決までの間現行労働協約を準用する。」

「2 新労働協約の実施期日は、平成18年4月1日から遡及実施する。」

- (キ) 原告は、平成18年4月1日、「平成18年度労働協約改廃に関して、有効期間である平成18年3月31日までに新協約が成立しなかったため、労働協約第2条(協約の改廃)の規定に基づき、労働協約の失効を宣言します。弊社としては、新たな労働協約締結の意思はなく、貴組合とは、今後一切関わりを持たず、労使関係は存在しない事を申し添えます。」との記載がある文書を被告補助参加人に対して送付した。

原告代表者は、地労委において、自身の指示によって上記文書が送付されたこと自体は認めながらも、今後一切の関わりを持たないという内容の部分はX8が原告代表者の意を取り違えて記載したものであると供述し、X8もこれに沿う供述をする。しかし、原告と被告補助参加人との関係の根幹に関わる事項についての記載につき、事務職員にすぎないX8に裁量の余地が与えられているというのは不自然であり(X8自らも、文書を作るときには自らに裁量の余地はないことを認めている。)、上記文書には原告代表者の意思が全面的に反映されていたと認めるのが相当である。

- (ク) これに対し、被告補助参加人は、同月4日、原告に対し、労働協約改定及び八代丸の安全運航に関する協議を早急に開催するように申し入れた。しかし、原告は、被告補助参加人との信頼関係がなくなったことを理由に、労働協約の締結をしない姿勢を明らかにした。

被告補助参加人は、重ねて、同月7日、原告に対し、原告代表者が参加した上での協議の場を設けるように求めた。

- (ケ) 原告代表者は、同月19日、被告補助参加人に対し、「平成18年度の労働協約は、会社要求をすべて受け入れなければ、締結する考えはない。」と発言した。

- (コ) 原告代表者は、同年5月19日、被告補助参加人との協議において、「平成18年度労働協約を締結する考えはないが、必要な項目については協議する。」と発言した。

原告代表者は、同年6月21日、同年7月5日、同年8月22日及び同年9月19日にも、同様に、被告補助参加人に対し、「平成18年度労働協約を結結する考えはない。」等と述べた。

- (サ) 原告は、平成18年度において、八代丸の乗組員に対する船機長特別手当を同年10月以降廃止し、また、乗組員に対し、経験加給分や賞与の支払を行わなかった。また、同年度においては、原告及び被告補助参加人との年間臨時手当に関する交渉も難航し、少なくとも年度中に乗組員への支払がされることはなかった。
- (シ) 原告代表者は、平成18年8月25日の労使交渉において、八代丸の廃止を含めて協議する必要があるという認識を示した。
- (ス) 被告補助参加人が、原告に対し、平成19年度における労働協約の締結を申し入れたところ、原告は、「貴組合との労働協約は、平成18年3月31日で失効し、以降締結はしておりません。したがって労働協約改定の問題は存在致しませんので、その旨ご通知致します。」と述べた。

3 各争点に対する判断

- (1) 飛竜丸についての裸傭船契約等の締結及び八代丸乗組員に対する不利益取扱いの不当労働行為該当性について

ア(ア) 前記1に認定した各事実によれば、原告は、平成16年6月ころから新船である飛竜丸を含めた3隻体制を組むことを意図しており、具体的には、従前八代丸が行っていた、パイロットが乗船して行われるタグ作業につき、八代丸ではなく飛竜丸において行うこととし、八代丸において行う作業を給水作業とパイロットの乗船なしに行うタグ作業に限定することを意図していたことが認められる。そうすると、上記の原告の意図に従った配船が行われれば、必然的に、八代丸を用いて行われていたタグ作業の主要部分は飛竜丸に移行することになる(このことは、現に、飛竜丸就航後、前記のごとく、八代丸のタグ作業が激減し、実質運航日数が大幅に減っていることによっても裏付けられる)。そうであれば、全面的にはないにせよ、飛竜丸には八代丸の代替船としての位置付けがあったものと認めるのが相当である。

そして、原告が直接非組合員を雇用する形態がとられないとしても、原告の所有船であり八代丸の代替船である飛竜丸に新たに非組合員が従事し、一方で八代丸の乗組員が取り扱う作業の範囲が減少すること、すなわち組合員の職域が実質的に減少することは、組合員の職域を確保する目的のもとで結ばれたユニオンショップ協定の趣旨に実質的に抵触する面があるといえる。

とすれば、八代丸の乗組員にZプロペラ船である飛竜丸に対応する能力が不足していたわけでもないのだから、飛竜丸を用いて行うこととなるタグ作業については八代丸の乗組員が担うこととなるのが合理的である。

このような状況の下において、原告が原告補助参加人との間で裸傭船契約等を締結し、八代丸乗組員以外の者を飛竜丸に乗船させることには、これを正当化できる特段の事情が必要であるというべきである。

- (イ) そこで、以下、この点につき検討する。
 - a 前記のごとく、本件における飛竜丸の裸傭船料と定期傭船料を比較すると、後者が前者を1か月当たり約300万円も上回っているから、原告が裸傭船契約等を締結したことが合理的であるといえるためには、少なくとも、上記契

約に、月額300万円分の支出を補うだけの具体的な利点が伴っていなければならない。

- b) ところで、飛竜丸乗組員の雇用及び同人らに対する賃金の支払等は、原告補助参加人が自身の責任で行っていた（ビンタンジュパン就業規則に従って計算する限り、総賃金額は月額150万円程度であったと推認される。）ものの、飛竜丸乗組員に対するその他の労務管理の状況は、八代丸乗組員の場合とほとんど変わりがなかった。すなわち、原告が受注した作業のうちどの作業を飛竜丸が行うかを決めるのは原告であり、しかも原告は、原告補助参加人を介さず、飛竜丸の船長に直接作業内容を指示している。加えて、原告は、指示された作業が終了したことの報告や作業日報の提出も、飛竜丸船長から直接受けている。

このような実情にかんがみれば、原告は、裸傭船契約等の締結の後も、依然として、飛竜丸の乗組員に対する労務管理の重要な部分を担っているものといえる。そうすると、ビンタンジュパンにおいて飛竜丸の乗組員に対する賃金支払が行われていたことを考慮しても、原告にとって、飛竜丸の裸傭船契約等を締結することに月額300万円分の支出を補うだけの利点が伴っているとは認められない。

- c) 原告らは、船舶運航業の業界において、他にも裸傭船契約等の締結例があることを根拠に、裸傭船契約等の締結は合理的な行動であると主張する。しかし、例えば、訴外会社と中野海事株式会社との間の契約や原告が過去に行った裸傭船契約等の場合、裸傭船を行った側の企業の乗組員の職域が裸傭船契約等によって縮小されていないから、前記のごとく八代丸乗組員の作業量に大きな影響が出る本件の場合と原告らの指摘する例の場合とは全く状況が異なるというべきであり、原告らの主張を採用することはできない。
- (ウ) そうすると、原告は、前記に述べた特段の事情がないにもかかわらず、本来であれば八代丸乗組員にとっての新たな職場とされるべき飛竜丸を、第三者である原告補助参加人に傭船した上、原告補助参加人が雇い入れた非組合員に、組合員にさせるのと同様の形態の作業を行わせ、その結果、八代丸乗組員が担うタグ作業を激減させたものといわざるを得ない。

これは、組合員の職域を実質的に減少させる一方で、新船舶を非組合員の職域としている点で、ユニオンショップ協定の趣旨を実質的に潜脱する行為であると同時に、組合員である八代丸乗組員に合理的な理由のない不利益を与える意味を持つ行為でもある。そして、原告代表者は、被告補助参加人との間で長年にわたって労使関係を結んできており、かつ、3隻体制の構想の下での八代丸の位置付けについても認識していた以上、原告代表者は、自身の行為が上記のような意味を持つことを十分に認識した上で裸傭船契約等の締結に及んだものと認められる。したがって、原告が原告補助参加人との間で飛竜丸に関する裸傭船契約等を締結し、飛竜丸を非組合員の職域とした行為は、八代丸乗組員に対する不利益取扱いに当たるとともに、被告補助参加人に対する不当な支配介入に該当する。

なお、原告代表者は、八代丸乗組員に生じた不利益の埋め合わせをする予定があった等と供述しているが、裸傭船契約等の締結から3年以上が経過し、八代丸が係船を余儀なくされている現時点においても、現実には埋め合わせの措置が何ら採られておらず、それが協議事項となった形跡もないことにかんがみれば、上記供述を信用することはできない。

(2) 八雲丸乗組員への脱退懲憑及び同船についての裸傭船契約等の締結等の不当労働行為該当性について

ア(ア) 前記1の認定事実によれば、原告補助参加人が、平成17年2月6日に八雲丸を訪れ、ビンタンジュパンにおける労働条件のうち原告よりも有利な点を強調し、X6らに対し、原告からの退職すなわち被告補助参加人からの事実上の脱退を促した事実が認められる(原告補助参加人が、後に、X6らが提出すべき退職届の様式まで準備したことを勘案すると、原告補助参加人は、X6らに対し、ある程度強く退職を促したものと推認することができる。)。その結果、現実には、X6ら4名の乗組員全員が、原告からの退職と被告補助参加人からの脱退を決意し、八雲丸についての裸傭船契約等が締結されるに至ったものである(なお、前記のとおり、ほぼ同じ給料の下で休暇日数が増える等、ビンタンジュパンにおいて八雲丸乗組員の労働条件が有利となった面も否定しがたいことを勘案すれば、原告補助参加人が、X6らに対し、退職又は脱退を強要したとまでは認められない。))。

(イ) もとより、原告補助参加人は、原告からも被告補助参加人からも独立した存在であるから、原告補助参加人が、上記のごとくX6らに対し、原告からの退職等を促し、その従業員を自己の下に移そうとすることは原則として自由である。

しかしながら、原告補助参加人が、特段の合理的な理由もなく、被告補助参加人の団結を侵す意思のもとに上記のような勧誘を行ったとすれば、勧誘態様自体が脱退の強要にまでは至っていない場合でも、上記脱退勧誘は、社会的相当性を逸脱した脱退懲憑であるといわざるを得ない。

そして、原告が、原告補助参加人が被告補助参加人の団結を侵害する意思を有しているのを認識した上で、原告補助参加人の行為に協力する形で、原告補助参加人との間での裸傭船契約等の締結に及んだといえる場合には、原告補助参加人の脱退懲憑行為も、原告に帰せしめられ、結論として、原告が、脱退懲憑及び裸傭船契約等の締結といった不当労働行為(支配介入行為)を行ったと評価されるべきこととなる。

イ(ア) この観点からみるに、本件全証拠によっても、原告補助参加人が飛竜丸に加えて船舶をもう1隻必要としていたというような事情も、新たな乗組員を八雲丸の乗組員の中から確保しなければならなかったというような事情も認められない。また、平成17年3月以降、八雲丸には原告補助参加人が船長として乗船することになったものの、八雲丸における業務の実態は、原告がタグ作業を受注し、その作業を原告側で配船し、もともと八雲丸に乗船していた乗組員が当該作業を行うという点において、従前と何ら変わりがないものであった。そうすると、定期傭船料と裸傭船料との差額による利益の点を勘案しても、原告

補助参加人が、ビンタンジュパンが少人数の事業体であり労務管理の手間や人件費を軽視することができないにもかかわらず、あえて飛竜丸の乗組員4名に加えて八雲丸の乗組員4名をビンタンジュパンに雇い入れたことに合理的な理由があるとはいいたい。

- (イ) 加えて、原告補助参加人は、八雲丸の船長を務めた際の経験や、飛竜丸を裸備船に出すことを巡る被告補助参加人との交渉の経緯から、原告が飛竜丸を裸備船に出すことが八代丸乗組員の重大な不利益に結びつくことを認識しつつ、飛竜丸の裸備船契約等の当事者となったものと認められるところであるし、さらに、原告補助参加人は、飛竜丸に加えて八雲丸までが裸備船に出された場合、原告のもとに残る組合船は作業内容に大幅な制限がある八代丸のみとなり、原告における被告補助参加人組合員の職域が大幅に制約され、ひいては、原告に対する被告補助参加人の労働組合としての影響力が大きく低下することも認識していたと認めるのが相当である。

さらに、原告補助参加人は、平成17年夏ころには、被告補助参加人との団体交渉において、現に乗組員が従事している八代丸を廃船することを示唆する等、被告補助参加人の利益を尊重しない方針を明確にしていた。

これらの事実により、前記1に認定した、原告補助参加人が被告補助参加人の全国委員でありながら経営者側の意向に沿った提案を行ってその実現に強くこだわり、それが契機となって最終的には被告補助参加人の役員から落選した経緯をも考慮すると、原告補助参加人には、八雲丸の乗組員に対する脱退勧誘の時点で、被告補助参加人の団結を侵害する意思があったと認めるのが相当である。

- (ウ) 以上説示のとおり、原告補助参加人の脱退勧誘行為は、自身の経営上の合理的な理由もなく、むしろ被告補助参加人の団結を侵害する意思のもとに行われたものといえるから、社会的相当性を欠く脱退懲罰行為であると評価すべきである。

- ウ(ア) 一方、原告は、遅くとも平成17年2月28日の時点では、八雲丸の乗組員全員が同日に退職する意思を固めたことを認識したものと認められるところ、従前に原告代表者に対して飛竜丸の備船を自ら積極的に提案していた原告補助参加人が、続いて、八雲丸の備船に係る申入れの前提として、本来ビンタンジュパンとは無関係であるはずの八雲丸の乗組員を自己の下で雇用することを自ら申し出たとの前記経緯にかんがみれば、原告代表者は、同日の時点で、八雲丸乗組員が退職を決めたことに原告補助参加人が積極的に関与していたことを認識していたものと認められる。

そして、①前記のごとく被告補助参加人に対する支配介入としての性格を持つ飛竜丸についての裸備船契約等の締結が原告らによってなされてから1か月も経たない時期に、同一当事者間で同じ方式により八雲丸についての契約も締結された事実は、原告らが八雲丸について裸備船契約等を締結した趣旨が飛竜丸の場合と同様であることを推認させること、②八雲丸についての裸備船契約等の締結によって原告からパイロットの乗船を伴うタグ作業を行う組合船が一

隻もなくなることが、組合員の職域を確保することを目的とするユニオンショップ協定との関係で重大な意味を持つことは明白であるにもかかわらず、原告代表者らは、八雲丸の裸傭船契約等の締結に先立って被告補助参加人に何の連絡もせず、契約締結後に通知をした際にも「八雲丸は被告補助参加人と無関係な船舶である。」と述べたり、被告補助参加人が交渉を拒絶した相手である原告補助参加人をあえて交渉のために原告の取締役に選任したりする等、明らかに一方的かつ反組合的な態度に出ていることにかんがみれば、原告代表者は、原告補助参加人が八雲丸乗組員の退職を働きかけるに当たり被告補助参加人の団結を侵害する意思を有していたことをも認識しつつ、原告補助参加人と意を通じた上で裸傭船契約等の締結を行うことで、原告補助参加人に積極的に協力したということができる。

(イ) なお、原告は、翌日からの業務を滞らせないためにやむを得ず裸傭船契約等の締結に及んだことを指摘する。しかし、X 6らが失業を望んでいるとは到底考えがたいから、原告が、X 6らに対し、少なくとも被告補助参加人、原告補助参加人を交えた交渉に目処が立つまで原告及び被告補助参加人とどまるように申し向ける等すれば、当面現状を維持したまま解決策を探ることは可能だったはずであり、上記原告の主張を採用することはできない。

エ 以上によれば、原告補助参加人は、社会的相当性を逸脱した被告補助参加人からの脱退懲遷を行い、原告は原告補助参加人の行動の趣旨を理解した上で、これに積極的に協力する形で裸傭船契約等の締結に応じたものといえる。したがって、結論として、原告補助参加人の脱退懲遷行為についても原告に帰責できることとなり、原告が、脱退懲遷及び裸傭船契約締結等の支配介入行為を行ったものと評価されるべきこととなる。

(3) 団体交渉拒否の不当労働行為該当性について

ア 使用者側が、労働組合による団体交渉の要求に対し、交渉それ自体を拒否する場合はもちろん、交渉には一応応じているものの、その態度に誠実性が全く認められない場合には、使用者側が団体交渉を拒否したものとして、不当労働行為が成立することとなる。

イ(ア) 本件において、被告補助参加人は、平成17年当初から、新造船である飛竜丸の取扱いにつき原告に対して協議を申し入れたものである。

前記のとおり、本件協約8条は、「所属船舶の変動もしくは営業方針の変更などにより、組合員の雇用に影響が起きる場合はあらかじめ組合と協議するものとする。」と定めているところ、本件では、飛竜丸につき裸傭船契約等を締結するという営業方針の変更により、八代丸の乗組員の就業状況に実質的に大きな影響が生じるのであるから、本件協約8条の趣旨にかんがみ、飛竜丸の取扱いは義務的団交事項に当たるといえる。

(イ) しかるに、原告は、前記に見たとおり、①平成17年1月9日には、飛竜丸の件については原告補助参加人に一任している、飛竜丸は被告補助参加人とは無関係な船舶である等と主張し、②原告が同年2月14日に再度協議を申し入れたにもかかわらず、それに対してしばらくの間応答せず、さらに、③同年3月7日

の労務委員会の後においても、「飛竜丸は会社の営業方針としては非組合船として運航することを考え建造した。」等と上記①におけると同趣旨の主張を繰り返し続けた。

ウ(7) 次に、被告補助参加人は、原告に対し、平成17年3月以降、八雲丸の取扱いについて団体交渉を申し入れたものである。

八雲丸は、従来から長年にわたって被告補助参加人の組合員が乗船してきたいわゆる組合船であるところ、仮に上記船舶が裸傭船に出され、被告補助参加人を事実上脱退したX6らが同船に乗り組むことになれば、原告にはパイロットの乗船を伴うタグ作業を行い得る組合船は1隻もなくなることとなる。このような事態は、原告と被告補助参加人との間のユニオンショップ協定を維持し、被告補助参加人が原告に対して労働組合としての影響力を保っていく上で、重大な事態であるといえる。

そうすると、八雲丸に係る裸傭船契約等の締結を単なる経営判断事項と見ることはできず、この点も、義務的団交事項に当たるといえる。

(イ) ところが、原告代表者らは、平成17年3月7日、被告補助参加人との間での八雲丸に関する団体交渉には応じたものの、八雲丸と被告補助参加人とは無関係であると述べるにとどまり、八雲丸が裸傭船に出される経過の詳細を把握していた原告補助参加人が交渉に同席していたにもかかわらず、八雲丸についての裸傭船契約等の締結に至る経緯の詳細な説明すら行う姿勢を見せなかった。また、それ以降の交渉においても、原告は、上記と同様の姿勢を示し続けた。

エ このように、原告は、飛竜丸及び八雲丸が被告補助参加人と無関係な船舶であるとの前提を全く崩すことなく、一連の団体交渉に臨んだものであるが、前述した本件協約8条及びユニオンショップ協定の趣旨にかんがみると、かかる原告の態度は誠実性を欠くものといわざるを得ない。

よって、原告は、平成17年1月ないし同年3月ころまでの間、飛竜丸及び八雲丸に関する団体交渉を拒否したものであり、かかる団体交渉拒否は、不当労働行為に該当する。

(4) 協約更新拒否の不当労働行為該当性について

ア 期間の定めのある労働協約は、有効期間の満了によって当然に終了するものであり、特段の合意がない限り、原則として、使用者側に労働協約を更新する義務があるわけではない。

しかしながら、長期間にわたり労働協約の更新が続けられてきている状況の下で、使用者側が、何らの合理的な理由もなく、むしろ単なる反組合的な動機のもとに協約の更新を打ち切った場合には、協約更新拒否は不当労働行為に該当するというべきである。

イ 本件において、原告と被告補助参加人との間における労働協約は、1年の期間を定めて結ばれるものであるところ、両者間で協約が締結され始めた昭和47年以降、平成17年度に至るまで協約が更新されなかったことは一度もなく、仮に年度末までに改定交渉がまとまらない場合でも、両者間では、労働協約の更新を行うことを当然の前提として交渉が続けられてきたものである。

ところが、原告は、平成18年度の協約更新が近付いた同年2月22日になって、突然に被告補助参加人に対し、前記のごとく、特段合理的な理由もないのに(なお、当時、八代丸の乗組員が原告に雇用されていたことを考慮すれば、前記1(5)イ(オ)①で述べられた理由は、合理的な理由となり得ないことが明らかである。)、ユニオンショップ協定の廃止という被告補助参加人が受け入れるとは到底考えがたい提案を行い、この点について話がまとまらない状況の下で、同年4月1日、一方的に、被告補助参加人に対し、被告補助参加人との間で新たに労働協約を締結する意思はなく、今後一切被告補助参加人とは関わりを持たない旨を通告したものである。そして、原告は、その後においても、原告の提案をすべて受け入れない限り被告補助参加人と協約を更新する意思がないことを明言し続けたものである。

このような原告の一連の態度を勘案すると、原告は、何ら合理的な理由もなく、むしろ反組合同的動機をもって、従前、一度も更新拒否されることなく更新が続けられてきた労働協約の更新を拒否したといえる。よって、労働協約の更新を拒否した原告の行為は、不当労働行為に該当する。

(5) 救済命令の内容の違法性について

ア(ア) まず、原告らは、本件1号命令及び本件2号命令の発令時において、労働協約が失効していたにもかかわらず、失効したユニオンショップ協定の内容に即した救済命令を出すことは違法である旨主張するが、かかる主張は失当であって採用できない。その理由は、下記のとおりである。

(イ) 平成18年4月1日に、原告が被告補助参加人との間での労働協約の更新を拒否したことにより、同日をもって、原告と被告補助参加人との間での労働協約は失効したことは明らかであるから、原告が従前の労働協約の内容に拘束される私法上の根拠はない。

しかしながら、不当労働行為に対する救済命令において命じることができる内容は、必ずしも私法上適法な内容に限られるものではなく、不当労働行為を事実上是正するという制度目的に照らして必要かつ相当な範囲のものであれば足りる。

この観点から見ると、本件においては、前記認定説示のとおり、原告による労働協約の更新拒否が不当労働行為に当たる以上、地労委が、当該不当労働行為を是正するために、原告と被告補助参加人との間において従前の労働協約が更新されたのと同様の状態を保つことを志向する内容の命令を発することは、必要かつ相当であると評価することができる。

イ 次に、原告らは、本件1号命令及び本件2号命令がいずれも発令された後に、八代丸の乗組員が全員退職し、原告に在籍する組合員が一人もなくなったという事情変更により、本件1号命令及び本件2号命令の内容はいずれも違法なものとなる旨主張する。

しかしながら、救済命令の違法性を判断する基準時は、取消訴訟の事実審における口頭弁論終結時ではなく、処分時(命令時)であるから、原告が指摘する事情変更により、本件1号命令及び本件2号命令の違法性に影響が生じる余地はなく、原告の主張は失当である。

4 以上検討したところによれば、原告の訴えのうち、本件2号命令の主文第3項の取消しを求める部分については訴えの利益がなく不適法であり、また、本件1号命令及び本件2号命令のその余の部分について何らの違法も認められない。

したがって、本件における原告の訴えのうち、本件2号命令の主文第3項の取消しを求める部分を却下し、原告のその余の請求をいずれも棄却することとし、訴訟費用の負担について行政事件訴訟法7条、民訴法61条を適用して、主文のとおり判決する。

広島地方裁判所民事第一部