

平成24年7月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行コ)第154号不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件
(原審・東京地方裁判所平成22年(行ウ)第361号)

口頭弁論終結日 平成24年6月27日

判決

控訴人 ネグロス電工株式会社

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 全国金属機械労働組合港合同

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、平成21年(不再)第15号不当労働行為再審査申立事件について、平成22年5月12日付けでした命令のうち、主文第Ⅰ項の1、同2及び第Ⅱ項を取り消す。
- 3 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、第1,2審を通じ、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

被控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、平成19年6月20日、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、控訴人が、①定年を迎える補助参加人組合員X1(以下「X1」という。)の雇用延長についての団交申入れに応じなかったこと、②X1の平成19年夏季一時金に関する団交申入れに応じなかったこと、③X1に対し、定年後の雇用延長を認めず、再雇用契約を求めたこと及び同年夏季一時金を支払わなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条1ないし3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立て(府労委平成19年(不)第32号事件)をした。府労委は、平成21年3月24日、①控訴人がX1の再雇用の具体的な労働条件に関する団交に応じなかったことは同条2号及び3号に、②控訴人がX1の平成19年夏季一時金に関する団交申入れに応じなかったことは同条2号に、③控訴人が定年者再雇用社員雇用契約書(以下「本件再雇用契約書」という。)の内容の再雇用条件(以下「本件再雇用条件」という。)を提示したことは同条1号及び3号にそれぞれ該当すると判断し、控訴人に対し、X1の再雇用の具体的な条件に関する補助参加人との誠実な協議、本件再雇用契約書の締結に関して不利益取扱いがなければ支払われた賃金相当額と既払額との差額の支払並びに府労委から不当労働行為の認定があったこと及び以後これを繰り返さないことを内容とする文書の補助参加人への手交を命じ、その余の申立ては棄却する命令(以下「初審命令」という。)を出した。

控訴人は、これを不服とし、同年4月8日、初審命令の救済部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての却下又は棄却を求めて中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立て(中労委平成21年(不再)第15号事件)をした。中労委は、①X1の再雇用の具体的な労働条件に関する控訴人の対応は不当労働行為には該当しないが、②平成19年夏季一時金についての団交申入れに関する控訴人の対応及び③控訴人がX1に本件再雇用条件を提示したことについての初審命令の判断はいずれも相当であるとして、同命令を一部変更し、控訴人に対し、別紙記載のとおり、本件再雇用契約書の締結に関して不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既払額との差額の支払、差額支払の履行にあたり、X1の賃金・労働時間等具体的な再雇用条件について、控訴人が補助参加人と誠実に協議し、決定すること並びに中労委から不当労働行為の認定があったこと及び以後これを繰り返さないことを内容とする文書の補助参加人への手交を命じ、その余の申立て及びその余の再審査申立てをいずれも棄却する命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、控訴人が本件命令の一部を不服として、同命令のうち主文第I項の1、同2及び第II項の取消しを求めた事案である。

原審が控訴人の請求を棄却したところ、控訴人が請求の認容を求めて控訴した。

2 当事者の主張等

前提事実、争点及びこれに対する当事者の主張は、原判決4頁22行目の「事務局次長」の次に「(以下「Y1次長」という。)」を加え、12頁23行目及び同26行目の「組合員」をそれぞれ削除するほかは、同判決の「事実及び理由」中の「第2 事案の概要」の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないと判断する。その理由は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中の「第3 当裁判所の判断」に説示するとおりであるから、これを引用する。

(1) 22頁12行目の「自然であること」の後に、次のとおり加える。

「(なお、確かに、Y1次長は、19.6.1要求書を作成する頃には、控訴人の賃金規程において夏季一時金につき支給日在職要件が定められていることを認識しており(乙102)、補助参加人が原審で提出した平成23年1月19日付けの準備書面(1)には、上記要求書について「組合は、通常通りの夏季一時金要求として会社に提出した。X1組合員の定年後の雇用条件を話し合うものであって、平成19年6月1日に提出した。」と、上記要求書が、X1が定年退職後に再雇用される場合の労働条件としての夏季一時金に関するものであるという控訴人の主張に沿うかのような記載も見られる。しかしながら、上記準備書面を全体としてみれば、補助参加人の言わんとすることは、控訴人の賃金規程において夏季一時金につき支給日在職要件が定められていることを前提としつつも、定年退職後に再雇用される者について、支給日在籍要件を根拠に、自己都合による途中退職者と同様に取り扱って、夏季一時金を不支給とすることは酷であるとして、定年退職前の夏季一時金の支給を求める趣旨であることが明らかであるから、上記要求書の趣旨に関する控訴人の上記主張を採用することはできない。)」

- (2) 23頁7行目の「失われていない」の後に、次のとおり加える。

「(この点、控訴人は、従業員1000人以上の株式会社で、組合員であることを理由に実質的に賃金規程に反して夏季一時金を支給したり、これを不支給とする代わりに別の便宜を図ることを想定するのは非現実的な理屈であり、誤りであると主張するが、上記判示は、就業規則(賃金規程)と別異の解決を控訴人に義務づけるものではなく、団交を通じてそのような別異の解決が図られる可能性も皆無とはいえない以上、そのような可能性等を模索するために団交を求めることについて、救済利益は失われていないとすることが不合理であるということとはできない。)」

- (3) 25頁5行目冒頭から10行目までを次のとおり改める。

「また、上記前提事実によれば、平成16年から平成17年にかけて、控訴人と補助参加人との間で、X1が居住していた食堂棟2階1室から同人が退去することについて団交の場で話し合われたが、退去の条件が折り合わず、労使交渉が円滑に進まないまま推移していたところ、そのような労使関係の中で、控訴人において、平成19年4月に、再雇用制度を創設し、これに伴い定められた「定年者の再雇用基準」で「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」ということを再雇用の条件の一つとして掲げ、その上で、控訴人が、X1に対し、同人の再雇用後においても、繰り返し食堂棟2階1室からの退去を要求していたことを指摘することができる。このような控訴人の対応は、従前に控訴人と補助参加人との間で交わされた覚書や確認書(事前協議合意約款)において、X1の労働条件等は団交で決定するとされていたにもかかわらず、X1の定年退職に伴う再雇用問題が生じたことを契機として、補助参加人との交渉を経ることなくX1を食堂棟2階1室から退去させることを企図したものと認められる。

この点、控訴人は、「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」という条件は、厚生労働省作成に係る「継続雇用制度の対象者に係る基準事例集」にも記載されているものであって、特異なものではなく、他の社員が退去した旧社宅施設である食堂棟2階1室に定年退職後も一人居座り続けるX1に対して控訴人が退去を求めることは、株主の利益のために企業財産の有効利用を図る会社の対応として当然であるとして、上記再雇用条件の定めを設けたことやX1に対する退去要求を控訴人の不当労働行為意思と結びつけるのは誤りである旨の主張をしている。確かに、上記基準事例集には上記条件も例示されているが(甲6)、同事例集においては、例示されたものについて厚生労働省が指針として示しているものではなく、基準を策定する際には、労使で十分に協議して各企業の実情に応じた基準の策定をする必要がある旨の注意書もなされているところであるから(甲6)、上記事例集に例示されている基準を採用したからといって直ちに不当労働行為意思がないとはいえないところ、本件における控訴人と補助参加人又はX1との間で生じた事実経緯に鑑みれば、上記再雇用条件を定めたこと及び補助参加人との交渉を経ずにX1の退去を企図したことは控訴人の不当労働行為意思を表すものといわざるを得ない。

以上のとおり、控訴人がX1に提示した本件再雇用条件の内容、提示までの経

緯の不合理性に加え，補助参加人との交渉を経ることなくX1を食堂棟2階1室から退去させることを企図していたことも考え合わせると，控訴人が，X1の定年退職後の再雇用にあたり，補助参加人及び控訴人内での唯一の補助参加人の組合員であるX1を嫌悪し，それを理由にX1を意図的に不利益に取り扱い，ひいては補助参加人の弱体化を企図したものと評価するのが相当であり，控訴人が江尻に対して本件再雇用契約書を提示したことは，労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するというべきである。」

- 2 控訴人は，控訴理由書において，X1に対して本件再雇用契約書を提示したことが不当労働行為に当たらないとして，また，本件命令が私法上の権利義務関係から大きく乖離するから，同命令には裁量権の逸脱，濫用があるとして縷々主張するが，いずれもそれらに関する原判決の認定，判断を左右するには足りないというべきである。

第4 結論

以上によれば，控訴人の請求は理由がないから棄却すべきであり，これと同旨の原判決は相当であって，本件控訴は理由がないから，これを棄却することとする。

東京高等裁判所第12民事部