

平成24年5月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(行ウ)第27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24年3月13日

判 決

原告 フルハーフ岡山株式会社
被告 岡山県
同代表者兼処分行政庁 岡山県労働委員会
被告補助参加人 岡山地域労働組合

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

岡山県労働委員会が岡委平成22年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、平成23年8月8日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告が、被告補助参加人組合員の職場復帰及び解雇撤回に係る団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして発令された救済命令には違法があると主張して、その救済命令の取消しを求める事案である。

1 争いのない事実等

(1) 当事者等

ア 原告は、平成2年2月6日に設立された株式会社であり、アルミ製トラックボディの製造・販売・修理業を営んでいる。

原告内には、「フルハーフ岡山労働組合」という企業内組合(以下「原告企業内組合」という。)が存在し、同組合には、平成22年6月23日当時、X2(以下「X2」という。)を除く原告の全労働者82人が加入していた(甲1)。

イ 被告補助参加人は、昭和57年3月8日に結成された、いわゆる地域合同労組であり、岡山県労働組合会議に加盟している(甲1)。

ウ X2は、平成3年6月1日に、原告の親会社である「日本フルハーフ株式会社」に入社し、平成9年4月1日に原告に転籍した。X2は、平成21年4月27日まで原告企業内組合に加入していた(甲1、乙1の1、乙1の10及び11、乙1の81及び82)。

(2) 被告補助参加人への加入に至る経緯(甲1、甲2、乙1の1ないし96、弁論の全趣旨)

ア 平成20年12月以来、原告は、売上が大幅に落ち込んだため、役員報酬及び管理職給与の減額、助成金の申請、派遣社員や場内請負の雇止め、経費削減等を実施したが、受注減に伴う業務量の激減で大最の余剰入員が発生した。このため、原告は、配置転換、応援(業務の繁閑に応じて6か月以内の一定期間、職制上の変更を伴わず他の部署又は他のグループ会社において勤務すること。)等を

実施した。

原告は、上記配置転換の一環として、平成21年1月20日、X2をサービス課から製造2課ドア班に配置転換した。

イ 原告と原告企業内組合は、平成21年2月16日及び同月19日、業務が多忙であったフルハーフ滋賀株式会社への応援に関する協議を行い、応援の期間、移動日、条件等について合意した。

同月23日、原告はX2に上記会社への応援を内示したが、X2は、母親を病院に送迎する必要があること及び離婚調停のために月1回家庭裁判所に行く必要があることを説明し、応援を断った。上記説明を受けて、原告は、X2に対する応援の内示を取り消した。

ウ 原告は、平成21年3月1日、X2を製造2課ドア班から同課サイド班に配置転換した。

エ 原告は、原告企業内組合に対し、平成21年3月9日及び同月13日の労使協議の際、グループ会社拠点工場再編の話があり、原告に大量の余剰人員が出ることを伝え、原告企業内組合との間で、同月17日に出向及び希望退職者を募集することを協議し、正式に社員出向規則案等について提案した。

上記規則案に係る規則は、同年4月1日に施行された。

原告と原告企業内組合は、3年を目途に出向者を原告に戻すよう努力することを確認し、その旨労働協約に規定した。

原告と原告企業内組合は、同月14日及び同月15日に労使協議を重ね、同日、希望退職募集に関する協定書を締結した。

オ X2は、平成21年4月21日、原告に対し、以前原告が母親の介護及び調停のために出向しなくていいと認めたので出向しないと記載した通知を内容証明郵便で送付した。この時点で、原告はX2に対し退職や出向の打診はしていなかった。

カ X2は、平成21年4月27日、原告企業内組合を脱退し、被告補助参加人に加入した。

(3) 団体交渉の申入れに至る経緯(甲1、甲2、乙1の1ないし96、弁論の全趣旨)

ア 被告補助参加人は、平成21年4月27日、原告に対し、X2が被告補助参加人に加入したことを通告し、次の事項を要求し、開催日を同月30日とする団体交渉を申し入れた。

(ア) 希望退職の個人面接(一般職従業員全員を対象としていた。)は本入が指名する同席者とともに行うこと。

(イ) 面接内容を録音し要旨を文書で確認すること。

(ウ) 上記(ア)、(イ)について合意に至らない場合は、X2の個人面接を延期すること。

(エ) X2は希望退職に応じない。退職を強要しないこと。

(オ) X2に出向を強要しないこと。

(カ) 原告の経営状況について具体的な資料を示して説明すること。

イ 原告と被告補助参加人との間で、平成21年4月30日、1回目の団体交渉が

行われた。被告補助参加人は、X2は出向や退職をしないから個人面接を受けないと申し入れ、原告は、個人面接を強要することはできないとして上記申し入れを了承した。

ウ X2は、平成21年5月26日、医師により、うつ状態であり今後4週間の自宅療養を要すると診断された。

エ 原告と被告補助参加人との間で、平成21年6月3日、2回目の団体交渉が行われた。被告補助参加人は、172人の従業員中71人が希望退職を表明していること、50数人の出向を計画しており同月15日には出向先に配置すること、出向者の選定基準を伝えた上でX2の日本フルハーフ株式会社への出向を内示することを提示した。原告は、出向先の労働条件は原告と同じであることを説明した。X2に対する出向や希望退職の募集についての条件は、原告企業内組合と合意した条件と同じであった。

被告補助参加人は、X2は出向に応じられないと答えた。

オ X2と被告補助参加人は、平成21年6月4日、出向に応じることができないとの意向表明及び同日から同月22日までの有給休暇の申請をする旨記載した書面を原告に送付した。X2は、申請どおり休暇を取得した。

カ 原告は、平成21年6月4日、X2に対し、出向者が入居する社宅見学会が翌日にあることを伝えたが、X2は上記見学会に参加しなかった。

キ 原告は、平成21年6月15日、X2ら53人に対し、グループ会社への出向を命じた。休暇中であったX2に対しては、日本フルハーフ株式会社への出向を命じる旨書面で通知された。

上記の結果、原告に残った社員は43人となった。

ク X2は、平成21年6月20日、医師により、うつ状態であり同月23日から同年7月31日まで自宅療養を要すると診断された。

X2と被告補助参加人は、同年6月23日、診断書とともに、出向に応じることができないとの意向表明及び同日から同年7月31日までの有給休暇の申請をする旨記載した書面を原告に送付した。X2は、申請どおり休暇を取得した。

ケ X2は、平成21年7月24日、医師により、うつ状態であり同年8月1日から同月31日まで自宅療養を要すると診断された。

X2と被告補助参加人は、同年7月24日、診断書とともに、出向に応じることができないとの意向表明及び同年8月1日から同月31日までの有給休暇の申請をする旨記載した書面を原告に送付した。

原告は、同年7月28日、X2に対して、有給休暇が同年8月20日で全て消化されること、同月21日以後は休職とすることを書面で通知した。

コ X2は、平成21年8月14日、医師により、うつ状況であり同年9月1日から同月30日まで自宅療養を要すると診断された。

X2と被告補助参加人は、同年8月20日、診断書とともに、休職中の傷病手当支給手続を求めること、自宅療養のため引き続き休職を申請することなどを記載した書面を原告に送付した。X2は、引き続き休職した。

サ 被告補助参加人は、平成21年9月18日、原告に対し、X2が今後職場復帰

する際には、職場復帰支援プランを被告補助参加人と協議の上制定し職場復帰を実施すること、職場復帰のフォローアップを行うことなどを要求し、同月25日、同月28日、同月29日のいずれかを開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。

原告は、同月24日、被告補助参加人に対し、同年10月以降に日程を調整した上で組合に連絡する旨回答した。

シ X2は、平成21年9月24日、医師により、うつ状態は改善し、同年10月1日より職場に復帰が可能であると診断された。診断書には、復帰に当たっては復職支援の配慮を願うこと及びX2が元職場(サービス課)への復帰を希望していることが付記されていた。

(4) 職場復帰に関する団体交渉の申入れ(甲1、甲2、乙1の1ないし96、弁論の全趣旨)

ア 被告補助参加人は、平成21年9月25日、原告に対し、診断書及びX2が職場復帰の意向を表明した書面を添付し、次の事項を要求し、同年10月1日、同月2日、同月6日ないし同月9日のいずれかを開催日とする団体交渉を書面で申し入れた(以下、この申入れを「9月25日付け団体交渉申入れ」という。)

(ア) X2の職場復帰について、職場復帰支援プランを被告補助参加人と協議の上制定し実施すること及び職場復帰のフォローアップを行うこと。

(イ) X2への出向命令を撤回し、原告サービス課に復帰させること。

(ウ) 原告の責任により職場復帰が遅延しX2の賃金に損失が生じた場合、その補償をすること。

(エ) 原告安全衛生委員会の直近2年間の開催状況及び議事録を提示すること。

(オ) 厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく「心の健康づくり計画」の策定と実施を始め、関係法令、指針などに定められた安全衛生の施策を直ちに実施すること。

(カ) 団体交渉において、正確な議事録を作成するために双方録音すること。

原告は、平成21年10月6日、被告補助参加人に対し、次のとおり回答した。

(ア) 職場復帰支援の手引きにのっとり、原告の選任した産業医がX2の主治医から意見収集を行うため、職場復帰支援に関する情報提供依頼書の本人記入欄にX2が署名押印した上で返送するよう依頼すること。

(イ) 上記(ア)の結果によっては、会社指定の医療機関でX2に診断を受けてもらうこと。

(ウ) 9月25日付け団体交渉申入れについては、上記(ア)及び(イ)の結果を踏まえて対応すること。

イ X2は、平成21年10月8日、職場復帰支援に関する情報提供依頼書の所定欄に署名押印し、原告に送付した。同月18日、X2の主治医から診療情報提供書が原告に送付された。

ウ 被告補助参加人は、平成21年11月25日、原告に対し、次の事項を要求し、同年12月7日ないし同月10日のいずれかを開催日とする団体交渉を書面で申し入れた(以下、この申入れを「11月25日付け団体交渉申入れ」といい、

「9月25日付け団体交渉申入れ」と併せて「本件職場復帰に関する団体交渉申入れ」という。)

- (ア) X2の職場復帰について、職場復帰支援プランを被告補助参加人と協議の上制定し実施すること及び職場復帰のフォローアップを行うこと。
- (イ) X2への出向命令を撤回し、原告サービス課に復帰させること。
- (ウ) 原告の責任により職場復帰が遅延しX2の賃金に損失が生じた場合、その補償をすること及び同年10月1日以降の遅延についての補償をすること。
- (エ) 原告安全衛生委員会の直近2年間の開催状況及び議事録を提示すること。
- (オ) 「心の健康づくり計画」の策定と実施を始め、関係法令、指針などに定められた安全衛生の施策を直ちに実施すること。
- (カ) 団体交渉において、正確な議事録を作成するために双方録音すること。

原告は、同年11月26日、X2に対し、産業医による職場復帰可否についての判断のため、産業医等の診断を受けるよう書面で通知した。X2は、上記通知に従い、産業医等による診断を受けた。

原告は、同年12月1日、被告補助参加人に対し、次のとおり回答した。

- (ア) 11月25日付け団体交渉申入れについては、X2に対する診断の結果を踏まえて対応すること。
- (イ) 会社の責任による職場復帰の遅延や賃金の損失などは生じておらず補償の必要はないこと。
- (ウ) 職場復帰支援プランの制定については、仮にこれを作成するとしても被告補助参加人と協議する必要はないこと。

エ 原告は、平成22年1月、X2の健康保険傷病手当金請求書を受け取った。上記請求書には、平成21年8月21日から同年11月20日まで労務不能であったと記載されており、同年10月1日から復帰可能とする診断書と内容が食い違うものであったが、原告はX2の主治医等に事実確認を行わなかった。

また、X2は、同年11月21日から平成22年2月28日まで労務不能であったとして健康保険傷病手当金を請求しているところ、その請求書によると、平成21年4月21日からの診療期間中に投薬はされていない。

(5) 解雇撤回に関する団体交渉の申入れ(甲1、甲2、乙1の1ないし96、弁論の全趣旨)

ア 原告は、平成22年2月25日、X2に解雇通知書を送付した。上記書面には、X2を同月28日付けで解雇すること、解雇予告手当33万0720円及び退職金143万8600円を同年3月25日に給与振込口座に振り込むこと並びに貸与している健康保険証の即時返却を依頼することが記載されていた。

イ 被告補助参加人は、平成22年3月1日、原告に対し、次の事項を要求し、同月8日ないし同月11日のいずれかを開催日とする団体交渉を書面で申し入れた(以下、この申入れを「3月1日付け団体交渉申入れ」という。)

- (ア) 本件職場復帰に関する団体交渉申入れへの回答もなく、いきなり通告したX2の解雇は不当であり、撤回すること。
- (イ) 原告が進めてきた産業医によるX2の主治医からの意見収集の結果及び産業

医のX2への面談の結果を文書で示すこと。

(ウ) 解雇理由を明記したX2の退職証明書を遅滞なく送付すること。

(エ) 安全衛生委員会議事録の保管義務がある過去3年間の記録を送付すること。

(オ) 心の健康づくり計画及びその実施体制の整備、具体的な実施方策、個人情報
の保護に関する規定等について、原告が定めているものを送付すること。

(カ) 正確な議事録を作成するため、団体交渉を双方録音すること。

ウ X2は、平成22年3月1日、原告に対し、解雇理由を明記した退職証明書の
送付を書面で請求した。

エ 平成22年3月5日、同月8日ないし11日、被告補助参加人の書記長は、3
月1日付け団体交渉申入れに対する団体交渉の開催日を開くため原告に電話連絡
したところ、担当者が不在等であったため、対応した原告の従業員に担当者から
連絡するよう伝言したものの、原告から返答はなかった。

オ 原告は、平成22年3月8日、X2に対し、退職証明書及び解雇理由証明書を
送付した。退職証明書の退職の事由は予告解雇(整理解雇)とされていた。解雇
理由証明書には、原告の業務量が激減し余剰人員が発生したが社員の雇用を継続
するためグループ会社4社に出向させたこと及び優遇措置を条体に希望退職者を
募集したこと、X2が希望退職に応募しなかったこと、フルハーフ滋賀株式会
社の応援に応じなかったこと、書面で出向を拒絶したこと及び出向者を対象とする
社宅見学会に不参加であったことが記載されており、原告にはX2が従事する業
務が存在しないため解雇を通知したと記載されている。

カ X2は、平成22年3月25日、原告に対し、次の事項を記載した通知を内容
証明郵便で送付した。

(ア) 同年2月26日に解雇通知を受け取ったこと。上記解雇は不当、無効であ
り、撤回を求めること。

(イ) 平成21年10月18日付けで提出した診断書のとおり就労可能であり職場
復帰を求めたこと。原告はそれに応じ、職場復帰支援プランを実施していた
こと。

(ウ) 解雇を認めるものではなく、解雇予告手当及び退職金は返還するので払込
口座を平成22年4月3日までに文書で返答すること。

キ 被告補助参加人は、平成22年6月2日、原告に対し、次の事項を要求し、同
月9日、同月10日、同月14日、同月16日のいずれかを開催日とする団体交
渉を書面で申し入れた(以下、この申し入れを「6月2日付け団体交渉申入れ」と
いい、3月1日付け団体交渉申入れと併せて「本件解雇撤回に関する団体交渉申
入れ」、9月25日付け、11月25日付け及び3月1日付け団体交渉の申入れ
と併せて「本件各団体交渉申入れ」といい、本件各団体交渉申入れに係る団体交
渉を「本件各団体交渉」という。)

(ア) 本件職場復帰に関する団体交渉申入れへの回答もなく、いきなり通告したX
2の解雇は不当であり、撤回すること。

(イ) 原告が進めてきた産業医によるX2の主治医からの意見収集の結果及び産業
医のX2への面談の結果を文審で示すこと。

- (ウ) X2の解雇理由について、経営資料を提示して十分な説明をすること。
- (エ) 安全衛生委員会議事録の保管義務がある過去3年間の記録を送付すること。
- (オ) 心の健廣づくり計画及びその実施体制の整備、具体的な実施方策、個人情報
の保護に関する規定等について、原告が定めているものを送付すること。
- (カ) 正確な議事録を作成するため、団体交渉を双方録音すること。
- (キ) 退職金を請求するものではないが、X2の退職金算定の勤続年数を訂正する
こと。

ク 原告は、上記キ(キ)の指摘を認め、同月8日、退職金差額133万3700円
をX2の給与振込口座に振り込んだ。

ケ 平成22年6月8日、同月15日、同月16日、同月17日及び同月21日、
被告補助参加人の書記長は、6月2日付け団体交渉申入れに対する団体交渉の開
催日を聞くため原告に電話連絡したところ、担当者が不在等であったため、対応
した原告の従業員に担当者から連絡するよう伝言したものの、原告から返答はな
かった。

(6) 救済命令

被告補助参加人は、平成22年6月23日付けで、岡山県労働委員会に対し、本
件各団体交渉申入れに対する原告の対応が不当労働行為に当たるとして、救済を申
立てた。

岡山県労働委員会は、平成23年8月8日付けで、本件各団体交渉申入れに対す
る原告の対応がいずれも不当労働行為に当たるとして、次の内容の救済命令(以下
「本件救済命令」という。)を発令し、その内容は、同年9月8日、原告に通知さ
れた。

なお、中央労働委員会に対する再審査の申立てはされていない(弁論の全趣旨)。

ア 原告は、本件各団体交渉申入れに対応する団体交渉に識実に応じなければなら
ない。

イ 原告は、被告補助参加人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。
イ。

記

岡山地域労働組合

執行委員長 X1 殿

フルーフ岡山株式会社

取締役社長 Y1

当社が、貴組合から平成21年9月25日、同年11月25日、平成22年
3月1日及び同年6月2日に申入れのあった団体交渉に応じたことは、岡
山県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であ
ると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(7) その後の事情

ア X2は、平成22年7月30日、原告を被告として、岡山地方裁判所に対し、
解雇を無効として地位確認及び賃金を請求する訴えを提起し、上記訴訟(以下「本

件別訴」という。)は本件口頭弁論終結時においても係属中である(弁論の全趣旨)。

イ 救済の申立てを受け、平成22年8月25日から平成23年1月24日まで、岡山県労働委員会において和解協議が行われたが、被告補助参加人と原告の意向に隔だりが大きく合意には至らなかった。

(8) 本件訴えの提起

原告は、平成23年10月6日、本件訴えを提起した(当裁判所に顕著な事実)。

2 争点

(1) 被告補助参加人による本件各団体交渉申入れが権利の濫用となるか、また、原告が本件各団体交渉に応じなかったことに労働組合法7条2号の「正当な理由」があるか

(被告、被告補助参加人の主張)

本件各団体交渉申入れ時においては、原告が本件各団体交渉に応じないことを正当化するに足りる事情はなかった。

原告は、本件各団体交渉を行うことはX2を他の従業員より有利に扱うことになり、また、本件各団体交渉申入れは、X2の不当な目的実現のための手段であるから、本件各団体交渉申入れは権利の濫用になると主張する。しかし、原告には、いずれの労働組合に対しても平等かつ誠実に団体交渉を行う義務があり、被告補助参加人と団体交渉を行うことはX2を他の従業員より有利に扱うことになるものでもない。地域合同労組であっても、原告従業員であるX2が加入している以上、被告補助参加人には原告との間で団体交渉を行う権利が保障されているし、労働組合選択の自由がある以上、X2が自己の目的を実現するために被告補助参加人に加入することも問題とならない。

よって、本件各団体交渉申入れは権利の濫用に当たらないし、原告がこれを拒否する正当な理由はなかった。

(原告の主張)

本件各団体交渉申入れ時の事情からすると、原告が本件各団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

原告は、既に、出向や希望退職等に関し原告企業内組合との間で十分な話し合いを行っていたのであるから、上記事項に関し被告補助参加人と更に団体交渉を行うことは、他の従業員よりX2を有利に扱うことにつながるものである。X2は、原告からの正当な出向命令を拒絶することを目的の原告企業内組合を脱退し、地域合同労組である被告補助参加人に加入して自らの不当な目的を実現しようとしている。

上記事情からすると、被告補助参加人による本件各団体交渉申入れは権利の濫用であるし、原告にはこれを拒否する正当な理由があった。

(2) 発令時までの事情変更により本件救済命令が違法となるか

(原告の主張)

ア 本件職場復帰に関する団体交渉について

本件職場復帰に関する団体交渉申入れが行われてから本件救済命令の発令時までの間に、X2は、原告により適法に解雇され、原告従業員の地位を喪失してい

たから、上記発令時において職場復帰は実現不可能であった。

よって、上記発令時においては、本件職場復帰に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人に申立人適格や救済利益はなかったといえる。また、上記発令時においては、上記各申入れに対応する団体交渉を命じても無意味だったのであり、救済の内容として団体交渉を命じる方法を選択した本件救済命令には違法がある。

イ 本件解雇撤回に関する団体交渉について

原告は、X2を解雇した理由について、本件救済命令発令時までに、本件救済命令に係る手続(以下「本件救済手続」という。)や本件別訴の手続の中で十分に説明しており、上記発令時において団体交渉を行ったとしてもそれ以上の説明はできなかった。また、原告は、本件救済手続において、被告補助参加人と何度も和解を試み、X2が出向命令に応じることを条件に解雇を撤回するところまで譲歩する案を提案したにもかかわらず、被告補助参加人が自己の要求を一步も譲歩しない意向を示したため、和解に至らなかった。

そうである以上、本件救済命令の発令時においては、本件解雇撤回に関する団体交渉をしても無意味であったといえ、本件解雇撤回に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人に救済利益はなかったといえる。また、救済の内容として団体交渉を命じる方法を選択した本件救済命令には違法がある。

(被告の主張)

ア 本件職場復帰に関する団体交渉について

X2及び被告補助参加人は、当初より原告による解雇が不当であると主張していたし、上記解雇の有効性については本件別訴で係争中であって、X2が原告従業員としての地位を喪失したことは本件救済命令発令時において確定していなかった(なお、本件口頭弁論終結時においても確定していない。)

よって、本件職場復帰に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人に申立人適格や救済利益がなかったということとはできないし、岡山県労働委員会が救済の内容として団体交渉を命じる方法を選択したことに裁量違反もない。

イ 本件解雇撤回に関する団体交渉について

原告が本件救済手続や本件別訴手続の中で解雇の理由につき十分な説明をしていたとしても、それは団体交渉を実現不能とする事情とはならない。また、本件救済手続で和解が成立しなかったからといって、これをもって本件解雇撤回に関する団体交渉が無意味ということにはならない。

よって、本件解雇撤回に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人に救済利益がなかったということとはできないし、岡山県労働委員会が救済の内容として団体交渉を命じる方法を選択したことに裁量違反もない。

(3) 本件救済命令に至る判断過程に審理不尽の違法があるか

(原告の主張)

岡山県労働委員会は、原告による団体交渉の拒否について正当な理由があるか否

か、本件各団体交渉申入れが権利の濫用となるか否かを判断することなく、本件各団体交渉申入れの内容が義務的団体交渉事項であることのみをもって、本件救済命令を発令している。

よって、本件救済命令に至る過程には審理不尽の違法がある。

(被告の主張)

岡山県労働委員会は、本件各団体交渉申入れの内容が義務的団体交渉事項であることのみならず、原告が団体交渉に応じないことを正当化できる事情があるか否かについても判断した上で本件救済命令を発令している。

よって、本件救済命令に至る過程に審理不尽の違法はない。

(4) 本件職場復帰に関する団体交渉と本件解雇撤回に関する団体交渉を同時に命じたことが違法か

(原告の主張)

解雇撤回が実現しない限り、職場復帰に関する団体交渉はできないのであるから、本件職場復帰に関する団体交渉と本件解雇撤回に関する団体交渉を同時に命じることは違法である。

(被告の主張)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1)(被告補助参加人による本件各団体交渉申入れが権利の濫用となるか、また、原告が本件各団体交渉に応じなかったことに労働組合法7条2号の「正当な理由」があるか)について

団体交渉権を有する団体は、憲法や労働組合法上、企業内組合に限定されておらず、地域合同労組である被告補助参加人も、組合員の属する企業に対して団体交渉の当事者となる権利を有するのは当然である。また、使用者は、自己の従業員が少数しか所属していないことや企業内組合が存することなどを理由として、労働組合との団体交渉を拒否することはできず、自己の従業員の加入する労働組合が複数存在する場合、いずれの労働組合も独自に使用者との間で団体交渉を行う権利が保障されている。よって、原告が既に出向や希望退職等に関し原告企業内組合との間で十分な話し合いを行っていたとしても、上記事項に関し被告補助参加人が更に団体交渉を行おうとすることは、何ら権利の濫用となるものではない。

また、X2が原告からの正当な出向命令を拒絶することを目的に原告企業内組合を脱退し被告補助参加人に加入して自らの目的を実現しようとしていたとしても、労働組合の選択についてはX2の自由に委ねられているし、X2の上記目的実現に向けて被告補助参加人が団体交渉の申入れをすること自体は、被告補助参加人に保障された正当な行為である。

その他にも、本件各団体交渉申入れが権利の濫用であるといえるような事情は認められず、被告補助参加人による上記各申入れが権利の濫用に当たるとすることはできないし、原告がこれを拒否する正当な理由はなかったと認められる。

2 争点(2)(発令時までの事情変更により救済命令が違法になるか)について

(1) 本件職場復帰に関する団体交渉について

本件職場復帰に関する団体交渉申入れが行われてから本格救済命令の発令時までの間に、X2は原告により解雇を通告されているが、X2及び被告補助参加人は当初より上記解雇の不当性を主張しており、本件別訴の手續においてもその有効性を争っていた。上記事情からすると、上記発令時においては、上記解雇が撤回される可能性又は上記解雇が無効と判断される可能性が残されており、そうである以上、職場復帰に関する交渉が行われる余地があったというべきである。

よって、本件職場復帰に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人が申立資格や救済利益を失っていたとか、職場復帰に関する団体交渉を命じることが無意味であると認めることはできない。

(2) 本件解雇撤回に関する団体交渉について

原告が解雇の理由につき本件救済手續や本件別訴の中で説明し尽くしていたとしても、団体交渉における自主解決の可能性が失われていたとまでいうことはできない。そうである以上、解雇撤回に関する団体交渉を行うことが無意味であるとか実現不能であったとは認められない。また、本件救済手續において、被告補助参加人が自己の要求を譲歩しない意向を示していたとしても、団体交渉における自主解決の余地が否定されたとまではいえず、解雇撤回に関する団体交渉を行うことが無意味ということにはならない。

以上のとおりであるから、本件救済命令発令時において、本件解雇撤回に関する団体交渉拒否への救済を求めることにつき、被告補助参加人が救済利益を失っていたとか、職場復帰に関する団体交渉を命じることが無意味であると認めることはできない。

3 争点(3) (本件救済命令に至る判断過程に審理不尽の違法があるか) について

岡山県労働委員会は、被告補助参加人による救済申立てを受け、本件各団体交渉申入れの内容や上記各申入れに至る経緯などを踏まえた上で、被告補助参加人が申立資格を有すること、上記各申入れの内容が義務的団体交渉事項であること、団体交渉を拒否する正当な理由はないことなどを判断し、上記各申入れの権利濫用に関する主張の検討も行った上で、本件救済命令を発令している(甲1)。

上記事情からすると、本件救済命令に至る判断過程に審理不尽の違法があったとは認められない。

4 争点(4) (本件職場復帰に関する団体交渉と本件解雇撤回に関する団体交渉を同時に命じたことが違法か) について

原告の主張するとおり、解雇撤回の実現又は解雇の有効性の否定がされない限り、X2の職場復帰について考える余地はないが、そうであるからといって、本件職場復帰に関する団体交渉と本件解雇撤回に関する団体交渉を同時に命じることが違法ということにはならない。

第4 結論

以上によれば、原告の請求はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

岡山地方裁判所第1民事部