

平成26年4月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年（行コ）第434号 再審査申立棄却命令取消等請求控訴事件
（原審・東京地方裁判所平成24年（行ウ）第109号）

口頭弁論終結日 平成26年3月4日

判決

当事者の表示 別紙1当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用（参加によって生じた費用を含む。）は控訴人らの負担とする。

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、中労委平成13年（不再）第27号事件について、平成23年8月3日付けでした命令を取り消す。
- 3 中央労働委員会は、被控訴人補助参加人EMGマーケティング合同会社に対し、別紙2「請求する救済の内容」記載の命令を発しなければならない。

第2 事案の概要

- 1 控訴人（原告）らは、いずれもスタンダード・ヴァキューム石油日本支社（スタンヴァック）を前身とするモービル石油株式会社（平成12年2月に「モービル石油有限会社」に商号変更。その前後を通じてモービル石油）及び被控訴人補助参加人（当時の商号は「エッソ石油株式会社」。その後、平成12年2月に「エッソ石油有限会社」に商号変更）の各従業員及び各退職者によって組織された労働組合であるが、モービル石油が平成11年1月1日付けで定年退職者の再雇用制度（本件再雇用制度）を廃止したことに関し、①モービル石油が本件再雇用制度に関する団体交渉において、控訴人ス労自主の合意を経ることなく同制度を廃止したことが団体交渉の拒否に当たる、②モービル石油が控訴人分会連に対し本件再雇用制度の廃止に関する団体交渉の申入れをせず同制度を廃止したことが団体交渉の拒否に当たる、③モービル石油が、平成11年2月28日にX1（X1）が定年退職することを知りながら本件再雇用制度を廃止し、X1に同制度を適用しなかったことが、X1が控訴人ス労自主の組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるなどとして、これらはいずれも不当労働行為に当たると主張し、平成11年4月13日、モービル石油を被申立人として、福岡県地方労働委員会（現福岡県労働委員会。福岡県労委）に救済命令を申し立てたところ、福岡県労委は、平成13年5月23日付けで、モービル石油の上記各行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、控訴人らの救済命令申立てを棄却する旨の命令を発した。
- 2 控訴人らは、福岡県労委の上記の命令を不服として、中央労働委員会（中労委）に対して再審査を申し立てたが、中労委は、平成23年8月3日付けで控訴人らの再審査申立てを棄却する旨の命令（本件中労委命令）を発し

た。

3 本件は、控訴人らが、被控訴人（被告）に対し、本件中労委命令の取消しを求めるとともに中労委において別紙2「請求する救済の内容」記載の不当労働行為救済命令を発することの義務付けを求めた事案である。

4 原審は、控訴人らの指摘するモービル石油の行為はいずれも不当労働行為に該当せず、本件中労委命令は正当であるとした上で、控訴人らの訴えのうち、中労委に対する命令の義務付けに係る訴えは不適法であるとしてこれを却下し、その余の訴えに係る控訴人らの請求をいずれも理由がないとして棄却した。

これに対し、控訴人らが控訴した。なお、被控訴人補助参加人は、モービル石油の権利義務を承継し、原審被告に補助参加していたエクソンモービル有限会社が、原審係属中に組織変更して設立された会社である。

5 前提となる事実、争点及びこれに対する当事者の主張は、6において当審における控訴人らの主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第2事案の概要」の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。

6 当審における控訴人らの主張

(1) 原審は、最高裁平成13年3月13日第三小法廷判決・民集55巻2号395頁を引用して、労組法14条が労働協約について書面の作成を要求している趣旨は、後日の紛争を回避する点にあるとし、労働組合と使用者との間に労働条件に関する合意が成立したとしても書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名又は記名押印しない限り、労働協約としての規範的効力を付与することはできないとし、本件においては、書面作成がない以上、労働協約としての規範的効力は認められないとした上で、規範的効力を認め得るような合意が成立したことまで否定する。しかし、たとえ書面が作成されていなかったとしても、事実上労働協約としての規範的効力が発生する場合があることは認められるべきである。特に、控訴人らとモービル石油との間では、労働条件について労使合意に至ったが、書面にする段階で書面の内容について基本的な部分での合意以外の細部の項目で労使に意見の相違があつて、書面化されないケースが頻繁にあったことを看過すべきではない。

さらに、原審は、控訴人ス労自主が平成5年7月20日に本件再雇用制度の導入を了解する旨の「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する書面（乙A2）の内容をもって、控訴人ス労自主が、同制度実施当時、労働協約が成立するという認識を有していなかったとするが、これも労使交渉の実態を踏まえないものである。モービル石油から申入れがあり、制度導入前の同年3月22日の団体交渉を経た上で、控訴人ス労自主がこの導入を了解し、実際にその制度が運用実施されているという実態がある以上、同合意は労働協約に類する規範的効力を有するものというべきである。

(2) 原審は、本件再雇用制度について、モービル石油の労働者の雇用関係の

継続又は賃金に関する取決めであり、労働条件に該当するといえ、その廃止は使用者たるモービル石油において労働組合との団体交渉が義務付けられた事項であるとしつつ、労使間交渉においては対立が先鋭化しがちであり、かつ、使用者において一定期間内に結論を出さなければならない事項について交渉するという性質上意見の一致をみないまま交渉を終了せざるを得ない場合もあり得るとし、本件においては、団体交渉に不誠実に対応したとは認められないとして、実質的に団体交渉を拒否したものとすることはできないとした。これは、結局のところ、労働者が不利益を被る労働条件の改悪であっても、企業の経営施策の方が優先され、労働者は不利益を受けても仕方がないという考えに基づくものであり、労働者の雇用を守り、労働条件の維持、改善をその任務とする労働組合としては到底首肯し難いものである。

ア 団体交渉におけるモービル石油の対応に関する判断の誤り

モービル石油は、再雇用制度について、組合の合意がなくても実施できるポリシー事項であるとの立場に立って協定化を拒否し、廃止に向けての団体交渉にも形式的には応ずるが、実質的に見直すつもりはないという立場を、団体交渉の開始時からとり続けていたのであり、原審は、労使交渉の経緯に関する具体的状況についての検討をしないままに事実を誤認するものである。

イ 経営状況に関する事実誤認

原審は、本件再雇用制度の廃止について、経営側の事情として考慮しているのは、その経営状況であるが、平成8年以降の石油業界の状況とモービル石油の経営状況等に関する原審の認定には著しい誤りがある。経営状況の一時的な悪化は、退職金を割増支給する早期退職制度を利用して大規模な人減らしをしたために、一時的に招来した状況である。また、平成8年4月の特定石油製品輸入暫定措置法の廃止は、10年前から予定されていたことであって、モービル石油は、当然そのことを前提に方針を立てている。

ウ 経過措置に関する事実誤認

原審は、モービル石油は合計2年6か月間にわたり再雇用停止一時金を支給するという経過措置を講じた旨認定したが、これは誤った認定である。再雇用停止一時金の支給は、廃止を決定した上で実際に廃止するまで一定の期間をおくという経過措置ではなく、あくまでも一時停止にすぎず、事情の変更等で短縮又は延長することがあるとしており、むしろ延長の可能性を示している。このことは、一時的な従業員の余剰があるので、本件再雇用制度は一時停止するが、将来的には再開し得るものであった。原審がこれを経過措置としたのは、初めに廃止ありき、すなわち廃止は正当であるという結論を導き出すために、モービル石油が平成10年6月30日付けで本件再雇用制度の廃止を控訴人らに通知した後になって、後付けとして主張したものをそのまま採用

するという誤りを犯したものであって、失当である。

エ 廃止時期選定の合理性に関する判断の誤り

原審は、本件再雇用制度の廃止時期を4月1日ではなく1月1日と定めたことについても合理性があるとしたが、これも誤った判断である。

- (3) 原審は、各単位労働組合と団体交渉を行うことは必要であるが、下部組織との間で当然に団体交渉を行うべき必要性を認めることはできないとして、本件の場合、控訴人分会連との間で取決めがされていたというような特段の事情も認められず、モービル石油が控訴人分会連に対し、本件再雇用制度廃止に関する団体交渉を申し入れずに同制度を廃止したからといって、そのことが団体交渉の拒否に当たるということとはできないとした。しかし、控訴人分会連は、控訴人ス労自主の内部的な組織であるが、一般的な労働組合における本部の指揮下にある合同分会連ではなく、本部とは別個に組合規約を有し、労働三権を独自に保有している単位労働組合である。全従業員に等しく影響を与える労働条件だからといって、自動的に本部のみが団体交渉に当たるというわけではない。換言すれば、支部連、分会連、合同分会連の団体交渉権が自動的に失われるわけではない。賃上げや一時金や労働協約については、控訴人ス労自主が団体交渉を行っているが、この場合は、全組合員が団体交渉権及び争議権を控訴人ス労自主に委任するという二権委譲投票を行っている。控訴人ス労自主は、組合員から委譲された団体交渉権に基づいてモービル石油と団体交渉を行い、委譲された争議権に基づいてストライキを指令している。これが、控訴人らの組合運営の実態であり、原審の判断は、誤りである。

- (4) 原審は、本件再雇用制度の廃止時期をモービル石油の会計年度の始期に合わせたことが格別不合理であるということもできないとして、本件再雇用制度が停止された状態にあったことを前提として、本件再雇用制度を廃止する目的が小倉油槽所の廃止を円滑に進めるためにX1を退職させることにあったとは認められないとした。

しかし、モービル石油が本件再雇用制度の一時停止をやめ、同制度の廃止を決定し、X1の再雇用の道を閉ざした理由は、控訴人ら及びその組合員を会社から排除するためであった。すなわち、モービル石油は、当時、X1が勤務していた小倉油槽所の閉鎖を計画しており、X1を再雇用すると、同油槽所の閉鎖の際に、控訴人らによって閉鎖反対闘争が行われ、これをX1自身が当事者として担っていき、同閉鎖がモービル石油の思惑どおりに行われなくなる可能性が生じることを危惧したものである。このことは、本件再雇用制度の廃止をめぐる団体交渉が行われていた当時、モービル石油は、同油槽所の閉鎖も含めて検討していたが、そのことは控訴人らには明らかにせず、控訴人らに対しては、X1の定年退職の約7か月後になって初めて、平成11年9月24日付けの「小倉油槽所の事業内容の縮小について」という文書（甲6）で平成12年4月1日以降小倉油槽所の事業内容を縮小する予定である旨を通知し、さらに、同年2月29日

付け文書（甲 27）で小倉油槽所の営業を同年 4 月末日をもって廃止し、5 月末日をもって閉鎖する旨を伝えたこと、X 1 の定年退職後 1 か月も経たない平成 11 年 3 月 12 日に小倉油槽所所内にある控訴人らの組合室を撤去してほしい旨を申し入れ、同年 7 月 30 日に、控訴人らが小倉分会と協議するよう申し入れたにもかかわらず、同年 8 月 23 日には組合室内の物品等を撤去して控訴人ス労自主に送りつけてきたことなど、X 1 の定年退職の前後の経緯からも明らかである。

また、原審は、その後に再び再雇用制度が実施されることが見込まれる状況にもなかつたと認められるとしたが、この根拠は何ら示されていない。そもそも、本件再雇用制度を一時停止するについて、モービル石油は、事情の変更等で短縮又は延長することがある旨述べており、廃止するとは述べておらず、むしろ延長の可能性を示していた。モービル石油は、平成 8 年 7 月 1 日から平成 10 年 6 月 30 日まで 2 年間にわたって一時停止を続け、その間再雇用を希望しない者にまで加算金を支払い続けていたが、その中には控訴人らの組合員はいなかった。そして、X 1 が定年退職を迎える直前になって本件再雇用制度の一時停止をやめ、同制度を廃止したのであり、これが控訴人らの組合員に対する差別的取扱いであることは明らかである。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、本件中労委命令は適法であつて、本件の訴えのうち、中労委に対する命令の義務付けに係る訴えは不適法であり、その余の訴えに係る控訴人らの請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、2 において当審における控訴人らの主張に対する判断を付加するほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第 3 当裁判所の判断」の 1～5 に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決 29 頁 23 行目の「明らかあり」を「明らかであり」と改める。

2 当審における控訴人らの主張に対する判断

(1) 控訴人らは、本件再雇用制度に係る合意について書面が作成されていないにもかかわらず、規範的効力が発生していると解すべき旨主張するが、同主張は、最高裁判所の判例に反するものでもあつて、採用することができない。

また、控訴人らは、本件再雇用制度について、モービル石油からの申入れに対して控訴人ス労自主がこれを了解して実際にその制度が運用実施されているという実態がある以上、両者の合意は労働協約に類する規範的効力を有する旨主張するが、書面が作成されていない以上規範的効力が発生していると認めることができないことは上記のとおりであり、控訴人らの主張は前提を欠くものである。

(2) 控訴人らは、本件再雇用制度に関する団体交渉について、モービル石油が不誠実に対応したとは認められないとした原審の判断が誤りである旨主張するが、以下のとおり、いずれも採用することができない。

ア 団体交渉におけるモービル石油の対応に関する判断について

モービル石油は、合計7回の団体交渉の機会を設けた上、本件再雇用制度の廃止の理由を説明し、控訴人ス労自主から再検討を求められた際には持ち帰って検討していることが認められ、控訴人ス労自主の理解を得るために相応の対応をしていたことが認められるから、その対応について、不誠実であったということはできないとした原審の判断は相当である。控訴人らの主張は、本件再雇用制度の廃止について組合の合意がなければ実施することができないという前提に立つと解されるものであって、採用することができない。

イ 経営状況に関する事実認定について

控訴人らは、モービル石油の経営状況についての原審の認定に誤りがある旨主張する。しかし、同主張を裏付けるに足りる的確な証拠は存せず、同主張は採用することができない。

ウ 経過措置に関する事実認定について

控訴人らは、本件再雇用制度の廃止に至る経緯に関する原審の認定に誤りがある旨主張する。確かに、本件再雇用制度を一時停止するに当たってモービル石油が従業員宛てに発した文書（乙A18）には、一時停止の期間について「延長」することもあり得るかのような表現が用いられているが、同時点において会社を取り巻く状況が好転する兆しがみられなかったことは原審の認定するとおりであり、廃止に向けての経過措置と認定した原審の認定に誤りがあるとはいえず、控訴人らの主張は採用することができない。

エ 廃止時期選定の合理性に関する判断について

控訴人らは、本件再雇用制度の廃止時期を4月1日ではなく1月1日と定めたことについて合理性があるとした原審の判断が誤りである旨主張するが、本件再雇用制度の廃止が財務面に対する影響を有する事項であることを考慮すると、原審の判断に誤りがあるとはいえず、控訴人らの主張は採用することができない。

- (3) 控訴人らは、控訴人分会連との間では団体交渉を行うべき必要性を認めることができないとした原審の判断が誤りである旨主張するが、同主張は原審における主張と同旨のものであって、これに理由がないことは原審の説示するとおりである。控訴人らは、控訴人らの組合運営の実態についても主張するが、それは控訴人ら内部の問題であって、使用者としていずれを団体交渉の相手方とすべきかという問題に直接結び付くものではないから、判断を左右しない。
- (4) 控訴人らは、モービル石油が本件再雇用制度の一時停止をやめ、同制度の廃止を決定し、X1の再雇用の道を開ざした理由は、控訴人ら及びその組合員を会社から排除するためであった旨主張するが、同制度の廃止が、業績の悪化により、平成8年7月1日の時点で直ちに廃止することも選択肢の1つとしてあり得た中で、2年以上の経過措置を設けた上でのもので

あることに照らすと、控訴人らの主張は採用することができない。

控訴人らは、原審が、その後に再び再雇用制度が実施されることが見込まれる状況にもなかつたと認められるとしたことについて、根拠が示されていないとし、本件再雇用制度を一時停止するに当たっては、延長の可能性もあったにもかかわらず、X 1 に対する差別的取扱いをするために同制度を廃止したものである旨主張する。一時停止するに当たっての文書には、一時停止の期間について「延長」することもあり得るかのような表現が用いられていたことは上記(2)ウのとおりであるが、モービル石油の人事担当者が福岡県労委における審問期日において、同時点で再び本件再雇用制度が実施されることがあるとは考えていなかったと証言している(Y 1 の証言(乙C 8 の同人の証人調書4～6頁)) ことなどに照らすと、同時点において会社を取り巻く状況が好転する兆しがみられなかったことは原審の認定するとおりであるから、原審が、再び再雇用制度が実施されることが見込まれる状況にもなかつたと認められるとしたことについて、根拠が示されていないとはいえない。そして、そのような状況で、一時停止の期間が満了した日から更に6か月を経過した時点で本件再雇用制度を廃止したことが控訴人らの組合員に対する差別的取扱いに当たるものではないとした原審の判断に誤りがあるとはいえないから、控訴人らの主張は採用することができない。

第4 結論

以上によれば、本件中労委命令は適法であって、本件の訴えのうち、中労委に対する命令の義務付けに係る訴えは不適法であり、その余の訴えに係る控訴人らの請求はいずれも理由がないから、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。よって、本件控訴をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第2民事部

別紙1

当事者目録

控訴人	スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会 (以下「控訴人分会連」という。)
控訴人	スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合 (以下「控訴人ス労自主」という。)
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	EMGマーケティング合同会社 (組織変更前の商号 エクソンモービル有限会社)

(別紙 2 省略)