

平成28年1月26日判決言渡し 同日原本交付 裁判所書記官
平成27年(行コ)第40号 不当労働行為救済命令取消, 行政処分取消等請求
控訴事件(原審・福岡地方裁判所平成26年(行ウ)第27号<第1事件>, 同第46号<第2事件>)

口頭弁論の終結の日 平成27年11月17日

判決

控訴人兼被控訴人補助参加人(原審第1事件原告兼第2事件被告補助参加人)
株式会社X1(以下「控訴人会社」という。)

控訴人兼被控訴人補助参加人(原審第1事件被告補助参加人兼第2事件原告)
X2(以下「控訴人組合」という。)

被控訴人(原審第1事件及び第2事件被告)

福岡県

同代表者兼処分行政庁

福岡県労働委員会

主文

- 1 控訴人会社及び控訴人組合の本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用(当審における参加によって生じた費用を含む。)は, 控訴人ら各自の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

〔控訴人会社〕

- 1 原判決中, 控訴人会社の敗訴部分を取り消す。
- 2 福岡県労働委員会が福岡労委平成25年(不)第5号X1不当労働行為救済申立事件について平成26年4月11日付でした命令のうち, 主文第1項を取り消す。

〔控訴人組合〕

- 1 原判決中, 控訴人組合の敗訴部分を取り消す。
- 2 福岡県労働委員会が福岡労委平成25年(不)第5号X1不当労働行為救済申立事件について平成26年4月11日付でした命令のうち, 主文第2項を取り消す。
- 3 福岡県労働委員会は, 原判決別紙1のと通りの救済命令を発せよ。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

(1) 控訴人組合は, 処分行政庁である福岡県労働委員会に対し, ①控訴人会社が平成24年度に控訴人組合との事前協議をせずに賃上げを行ったこと, ②控訴人会社が, 控訴人組合の平成25年度の春闘要求に対して, 団体交渉開催前に具体的回答を示さず, 団交事項について協議・決定する権限を有する者を団体交渉に出席させず, 団体交渉において会社の考え方を一方的に押し付け, その後, 控訴人組合との協議に一切応じなかったことが, それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)7条2

号及び3号の不当労働行為に該当し、③控訴人会社が、控訴人組合員A1（以下「A1」という。）の疾病について、業務上の疾病（以下「業務災害」という。）としての取扱いをしなかったことが、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると主張して、救済の申立てをした（福岡労委平成25年（不）第5号X1不当労働行為救済申立事件）。

(2) これに対し、福岡県労働委員会は、平成26年4月11日付で、控訴人会社の対応のうち、上記①は労組法7条3号の不当労働行為に該当するが、その余は不当労働行為に該当しないとして、控訴人組合の申立ての一部を認容し、その余の申立てを棄却する旨の命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

(3) しかるところ、控訴人会社は、被控訴人に対し、本件救済命令のうち、控訴人組合の申立てを認容した部分の取消しを求め（原審第1事件）、控訴人組合が、被控訴人に対し、本件救済命令のうち、控訴人組合の申立てを棄却した部分の取消しを求めるとともに、原判決別紙1のとおり救済命令を発することの義務付けを求めた（原審第2事件）。

なお、控訴人組合は、原審第1事件において、被控訴人に補助参加し、控訴人会社は、原審第2事件において、被控訴人に補助参加した（以下、略称等は、原則として、原判決に従う。）。

2 原判決の判断の概要

(1) 原審第1事件

控訴人会社と同組合との間の「控訴人会社は、今後、A1及びA2の身分・地位・賃金・労働条件に関する一切の事項については、控訴人組合と事前に協議の上決定する」旨の本件確認書は、有効期間の定めのない労働協約であり、控訴人会社が控訴人組合と事前協議をすることなくA1を含む正社員の賃上げを行ったことは、労働協約違反に当たる。そして、控訴人会社の当該行為は、控訴人組合を軽視するものであって、その影響力の程度は軽微なものと評価することはできないから、不当労働行為意思が認められ、さらに、本件救済命令の時点において、救済の利益が消滅していたということもできない。

よって、控訴人会社の請求を棄却する。

(2) 原審第2事件

ア 控訴人会社は、控訴人組合からの団体交渉の申入れがあれば、必ずこれに応じて団体交渉を行っており、人件費や最低賃金開示要求等の多岐にわたる情報開示要求に応じて、口頭でこれを開示し、必要な資料も提供するなど、控訴人組合の要望に誠実に対応しているといえ、団体交渉の権限を有する交渉担当者を誰にするかは使用者である控訴人会社が自由に決定することができるものであるから、控訴人組合の平成25年度の春闘要求に対する控訴人会社の各対応は不当労働行為に該当しない。

イ 控訴人会社は、A1の業務内容や既往症等の諸事情を考慮した上で

A 1 の疾病の原因は糖尿病であると判断し、故に A 1 の疾病を業務災害として取り扱わないこととしたもので、その判断は医学的にも合理的なものであって、A 1 が控訴人組合の組合員であることを理由とする不利益な取扱いには当たらないし、控訴人組合の弱体化につながる支配介入行為に当たるともいえない。

ウ よって、本件救済命令のうち控訴人組合の申立てを棄却した部分の取消し請求を棄却する。

エ そして、救済命令を発することの義務付けを求める部分は、行政事件訴訟法 3 条 6 項 2 号の義務付けの訴えであって、これは処分行政庁の命令が取り消されるべきものであり、又は無効若しくは不存在であるときに限り、提起することができるものであるところ（同法 3 7 条の 3 の 1 項 2 号）、本件救済命令は適法であって取り消されるべきものではないから、訴訟要件を欠き不適法なものであるから、却下する。

3 「前提事実」及び「争点及びこれに対する当事者の主張」

「前提事実」及び「争点及びこれに対する当事者の主張」は、原判決 6 頁 1 6 行目の「原告組合は、」の後に「平成 2 5 年 5 月 1 7 日、」を、同 2 4 行目の「乙 1」の後に「、 2」を挿入するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 2 及び 3 のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における補充的主張

〔控訴人会社〕

(1) 労働協約違反の有無について

控訴人会社が控訴人組合と事前協議することなく平成 1 9 年度に約 1 0 年ぶりで正社員の職能給を一律 5 0 0 円引き上げた際、控訴人組合が異議を述べなかったのは、一律賃上げであれば、事前協議を行うことで賃上げの効果が保留になるよりは、賃上げの実益を得た上で、組合員に対する個別の追加賃上げを要求することが合理的であると考えたからである。

その後、控訴人会社と控訴人組合の間においては、毎年 2 回支給される賞与につき、控訴人組合が従業員一律に適用される基準を上回る支給を要求するものの、一律適用される賞与を一時金として受け取った後、一律基準を上回る増額につき追加で協議を行うという取扱いが定着していた。

控訴人会社においても、平成 2 4 年度の賃上げ後、控訴人組合から一律賃上げを上回る要求があったときには、賞与問題と同様に協議に応じる意向であった。

以上の経緯からすれば、控訴人会社と控訴人組合との間で、他の従業員と同じ基準に基づく一律給付については事前協議を不要とする合意が成立していたというべきであるから、控訴人会社が労働協約に違反した事実はない。

(2) 支配介入の意思の有無について

平成24年度の賃上げ当時、控訴人会社に控訴人組合を弱体化させる等の意思はまったくなかったところ、原判決は、控訴人会社の主観面を具体的に検討することなく、行為の客観的態様から不当労働行為の意思を推認した。

しかしながら、従業員を対象とする一律賃上げにおいて、事前協議を経ずに組合員に一律値上げ分の給与を支払うことは、組合に対する支配介入の危険性が高い行為とはいえないから、控訴人会社の主観面を考慮せず、また、当該行為の影響力の程度を具体的に検討することなく、不当労働行為意思を認めた原判決は不当である。

(3) 救済利益の有無について

原判決は、救済利益の判断について、労働協約違反の再発可能性の完全消滅という厳しい要件を設定したものと解されるが、控訴人会社と控訴人組合は、平成24年7月4日、同年8月1日及び同月22日の団体交渉において、今後賃上げの際には事前協議を行うことや本件確認書が有効であることを確認しており、平成24年度の賃上げの際に事前協議が行われなかった問題及び本件確認書の扱いについては、控訴人会社及び控訴人組合との間で自主的に解決されたことは明らかである。

したがって、今後、事前協議を経ないで賃上げが実施されるおそれがないことは客観的に明らかであり、原判決がこれを評価しなかったのは不当である。

〔被控訴人〕

(1) 労働協約違反の有無について

本件は、控訴人会社が労働協約たる本件確認書に違反したことが明白な事件であって、原判決が、「労働協約違反は、当該労働協約を締結した労働組合を無視ないし軽視する行為であり、当該労働組合を弱体化させるものであるということが出来る」と判断したのは当然である。

(2) 支配介入の意思の有無について

本件においては、支配介入意思の内容を検討するまでもなく、控訴人会社が労働協約に違反した行為、その態度自体が、控訴人組合の存在を無視し、軽視するものというべきである。

控訴人会社は、平成24年3月14日付「要求書」を契機に、賃上げの可否やその幅等について、控訴人組合と協議を行うことも不可能ではなかったにもかかわらず、労働協約の効力が消滅したものと安易に判断し、その内容を無視する行動に出たことは、明らかに控訴人組合を無視ないし軽視するものであり、控訴人組合に対する不当労働行為意思が認められるとの判断は極めて妥当である。

(3) 救済利益の有無について

控訴人会社は、労働協約に違反したことにつき控訴人組合から非難を受けた際、本件確認書に関し、「破棄する意思はない」という趣旨の発言をしたにとどまり、それ以上の行為に及ばなかったのであるから、そ

れだけで不当労働行為が解消されたと認められなかったのは当然である。

原判決は、労働協約違反について「再発可能性の完全消滅」という要件を設定したのではなく、控訴人会社の上記行為のみでは不当労働行為解消措置として不十分だと判断したにすぎない。

したがって、救済命令を発する時点で救済の利益は依然として存在していたというべきであるから、原判決の判断は要当である。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、①控訴人会社が控訴人組合と事前協議をすることなく、平成24年度に組合員を含む正社員の賃上げを行ったことは、労働協約違反に当たるから、当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するといふべきであり、本件救済命令の時点において、救済の利益が消滅していたということもできない、②控訴人組合からの平成25年度の春闘要求に対する控訴人会社の各対応は不当労働行為に該当しない、③控訴人会社において、A1の疾病の原因は糖尿病であると判断し、同人の疾病を業務災害として取り扱わなかったことは、同人が控訴人組合の組合員であることを理由とする不利益な取扱いには当たらず、支配介入行為ともいえないから、処分行政庁が、控訴人会社に対し、控訴人会社が事前協議なく平成24年度の賃上げを実施したことに関し、控訴人組合に文書を交付するよう命じ、その余の控訴人組合の申立てを棄却した本件救済命令に違法はないものと判断する。

したがって、本件救済命令の取消しを求める控訴人会社及び控訴人組合の請求はいずれも理由がないから、これらの請求を棄却し、本件救済命令が取り消されるべきものであることを前提とする控訴人組合の義務付けを求める訴えは訴訟要件を欠き不適法であるから、これを却下すべきであるところ、その理由は、原判決第3の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。

- 2 控訴人会社は、当審においても、控訴人会社と控訴人組合との間で、他の従業員と同じ基準に基づく一律給付については事前協議を不要とする合意が成立していたから、事前協議を経ることなく平成24年度に控訴人組合員を含む従業員の賃上げを行ったことは、労働協約に違反しないと主張するところ、本件確認書が作成されてから平成24年度の賃上げまでの間、控訴人会社において賃上げが実施されたのは平成19年度のみであって、その際、控訴人組合から異議が述べられなかったことをもって、控訴人会社と控訴人組合との間で、一律給付につき事前協議を不要とする旨の合意が成立したと認めるに足りないことは、原判決も説示するとおりである。

また、平成24年度の賃上げ当時、本件確認書の有効性につき疑義が生じていたとしても、控訴人会社において、事前協議をすることなく控訴人組合員であるA1の賃金等の労働条件を変更することが本件確認書に反する可能性のある行為であることは認識し得たはずであって、控訴人組合は、同年3月14日ころ、控訴人会社に対し、控訴人組合員であるA1らの基

本給及び職能給の賃上げを要求していたのであるから、賃上げの可否やその幅等について、控訴人組合と協議を行うことも不可能ではなかったにもかかわらず、本件確認書の効力の有無を十分検討することもなく、事前協議を経ないまま控訴人組合員を含む正社員の賃上げを実施したことは、労働協約を軽視し、これに違反する不当労働行為といわざるを得ず、不当労働行為意思に欠けるところはないというべきである。

さらに、控訴人会社は、平成24年度の賃上げの際に事前協議が行われなかった問題については、同年7月4日、同年8月1日及び同月22日に開催された団体交渉において、本件確認書の有効性を確認するとともに今後賃上げの際には事前協議を行う旨を確認しているから、控訴人組合に救済の利益はないと主張する。しかしながら、控訴人会社は、同日に開催された団体交渉において、本件確認書は控訴人組合員の労働条件を不利益変更する場合にのみ適用されるという趣旨の発言もしており、また、当審において、控訴人組合員の労働条件の変更のうち、他の従業員と同じ基準に基づく一律給付については事前協議を不要とする合意が成立していると主張し、労働協約違反の事実を争っていることは、前記のとおりであって、同年7月4日、同年8月1日及び同月22日に開催された団体交渉において、本件確認書の有効性が確認され、今後賃上げの際には事前協議を行う旨の確認がされたことをもって、十分な不当労働行為の解消措置がされたとはいえないから、本件救済命令が発せられた当時、なお救済の必要性があったことは明らかである。

- 3 以上によれば、本件救済命令に違法な点は認められず、本件救済命令の取消しを求める控訴人会社及び控訴人組合の請求はいずれも理由がないから、これらを棄却し、本件救済命令が取り消されるべきものであることを前提とする控訴人組合の義務付けを求める訴えは訴訟要件を欠き不適法であるから、これを却下すべきであって、これと同旨の原判決は相当である。

よって、控訴人会社及び被控訴人組合の本件各控訴はいずれも理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

福岡高等裁判所第5民事部