

令和3年3月23日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行コ）第8号 Y不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

（原審 山形地方裁判所平成31年（行ウ）第2号）

令和3年1月22日口頭弁論終結

判決

控訴人 山形県
同代表者兼処分行政庁 山形県労働委員会
控訴人補助参加人 Z職員組合
被控訴人 国立大学法人Y

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加によって生じたものを補助参加人の負担とし、その余を控訴人の負担とする。

事実及び理由

（前注）略称は、原判決の例による。

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人の請求を棄却する。

第2 事案の概要

- 1 本件は、被控訴人の労働組合である補助参加人の申立て（本件救済申立て）に基づき都道府県労働委員会である処分行政庁が発した救済命令（本件救済命令）について、被控訴人が、処分行政庁が属する地方公共団体である控訴人に対し、補助参加人の申立てを認めた部分の取消しを求める事案である。
- 2 原審が、被控訴人の請求を認容したところ、控訴人は、控訴を提起した。
- 3 前提事実並びに争点及び争点に対する当事者の主張は、次のとおり補正

するほかは、原判決の「事実及び理由」の第2の1から3までに記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決3頁18行目の「できなかったものの、」の次に「改正された就業規則である国立大学法人Y職員給与規程(以下、単に「規程」という。)に基づき、」を加える。

(2) 原判決4頁8行目の「できなかったものの、」の次に「改正された規程に基づき、」を加える。

(3) 原判決4頁25行目の「また、」の次に「人事院勧告に準拠して給与等を改定することが法律上求められているとの誤った理解を前提とする主張を繰り返すなど、」を加える。

(4) 原判決5頁24行目の「目的とするものである」から末行末尾までを次のとおり改める。

「目的とするものである。しかるところ、処分行政庁は、被控訴人の不当労働行為の内容等に鑑み、確認的命令等では集团的労使秩序の回復に不十分であり、改めて団体交渉がされることによって、補助参加人が納得する結果が得られなかったとしても客観的に誠実な交渉がされたと評価できることになれば、正常な集团的労使秩序が回復されたことになるから、本件救済命令を発したものである。本件各交渉事項に係る規程改正の施行をもって不当労働行為をした被控訴人に更なる団体交渉を命ずることが不可能になると解することは、正常な集团的労使秩序の回復という不当労働行為救済制度の存在意義が没却され、強行的な就業規則の不利益変更のようないわば「やったもん勝ち」を推奨することにもなりかねない。」

(5) 原判決6頁3行目、9行目、12行目及び19行目、8頁14行目及び25行目、9頁9行目並びに10頁3行目、16行目及び20行目の各「規定」をいずれも「規程」と改める。

(6) 原判決 6 頁 2 1 行目の「そのため,」を「被控訴人が, 当時, 毎年の国からの運営費交付金の削減により, 規程改正を必要とするような厳しい経営状況におかれていたことは, 後記(2)ウ及び(3)ウのとおりである。そのため, 本件救済命令が発された平成 3 1 年 1 月 1 5 日の時点では,」と改める。

第 3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も, 被控訴人の請求を認容するのが相当であると判断する。その理由は, 以下のとおりである。
- 2 すなわち, 争点(1)について, 本件各交渉事項に係る昇給抑制及び賃金引下げは, 平成 2 7 年 1 月 1 日又は同年 4 月 1 日に既に実施済みであるところ, それだけであれば, 本件各交渉事項について更に団体交渉を進め, そこで成立した合意に従って, 改めて規程改正をすれば足りるから, 規程改正により昇給抑制及び賃金引下げが実施済みであるからといって, 法律上, 本件各交渉事項について改めて団体交渉をして一定の合意を成立させることが不可能になるものではない。また, 補助参加人が, 平成 2 7 年 1 月 1 日又は同年 4 月 1 日の昇給抑制及び賃金引下げの実行に際し, 被控訴人との間で, 本件各交渉事項に関する団体交渉を終了させる旨合意した事実を認めるべき証拠もない。

しかし, 本件各交渉事項については, 新たな合意をする場合, それを実現するには被控訴人の予算の裏付けが必要であるところ, 本件救済命令が発された平成 3 1 年 1 月 1 5 日においては, 本件各交渉事項に係る昇給抑制又は賃金引下げの実行から 4 年前後を経過し, その間, 平成 2 9 年度までの会計年度が終了するとともに, 給与の性質上, 関係職員全員について上記昇給抑制及び賃金引下げを踏まえた法律関係が積み重ねられてきたとすることができる。そして, 証拠及び弁論の全趣旨によれば, 教育機関であるという被控訴人の性質上, 被控訴人は, 自己収入のみでは事業を運営

することはできず、役職員の人件費を含む事業運営に要する経費の約3割を国からの運営費交付金に依存せざるを得ない実情にあるところ、当時、国からの運営費交付金については、国の厳しい財政事情を踏まえ減額が続いており、また、被控訴人の役職員の退職金は国からの運営費交付金によって賄われていたところ、人事院勧告に準拠して給与水準を改定しなければ上記交付金と実際の退職金との間に差額が生じ、これを被控訴人が負担しなければならなくなるがあったため、被控訴人においては、以前から、職員の給与水準の改定を巡り補助参加人との厳しい折衝を余儀なくされていた事実が認められる。以上のような諸事情からすると、本件各交渉事項に係る昇給抑制又は賃金引下げの実施から4年前後を経過した平成31年1月15日の時点において、本件各交渉事項について被控訴人と補助参加人とが改めて団体交渉をしても、補助参加人にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であったと推認することができ、このような推認を覆すに足りる証拠はない。

そうすると、仮に、被控訴人と補助参加人との本件各交渉事項を巡る団体交渉において被控訴人に本件救済命令が指摘するような不当労働行為があったとしても、本件救済命令が、平成31年1月15日の時点において、被控訴人に対し、本件各交渉事項について、補助参加人と更なる団体交渉をするように命じたことは、労働委員会規則33条1項6号の趣旨にも照らし、裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

- 3 これに対し、控訴人は、被控訴人の不当労働行為の内容等に鑑みると、不当労働行為救済制度の趣旨である正常な集团的労使秩序を回復するためには、被控訴人に更なる団体交渉を命ずることが必要であり、それができないと、就業規則の強行的な不利益変更等を推奨することにもなりかねない旨主張し、補助参加人も、同旨の主張をするほか、本件救済命令は、あくまでも誠実な団体交渉を命じたものであって、結果として合意に至るべ

きことを強制するものではない旨主張する。

しかし、上記2の認定判断は、一般に、使用者が一方的に団体交渉を打ち切って交渉事項に係る就業規則を使用者の意図どおりに改正すれば、労働委員会は使用者に不当労働行為が認められても更なる団体交渉を命ずることができなくなるとするものではなく、本件に現れた具体的な事情により、団体交渉の目的達成が事実上不可能になったと認められることによるものである。また、正常な集团的労使秩序の回復は不当労働行為救済制度の目的とするところではあるが、団体交渉が最終的には労使間の一定の合意の成立を目的とするものであることからすると、使用者に対し、事実上、労働組合にとって有意な合意の成立が不可能となった事項に関して労働組合との団体交渉を命ずることは、目的を達成する可能性がない団体交渉を強いるもので行き過ぎといわざるを得ないし、このような命令によらなくとも、いわゆるポスト・ノーティス命令によって正常な集团的労使秩序の回復を図ることも考えられ、それが効果として不十分であるともいい難い。

したがって、控訴人らの主張は採用することができない。

- 4 よって、本件救済命令中、補助参加人の申立てを認容した部分を取り消した原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

仙台高等裁判所第1民事部