

訴 状

平成19年4月2日

東京地方裁判所 御中

原告訴訟代理人

弁護士 井 上 啓

(当事者等の表示)

〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20番地9号サコホ 豊岡505

原 告 全日本造船機械労働組合

関東地方協議会神奈川地域労働組合

代表者執行委員長 石 川 秀 夫

〒231-8873 横浜市中区相生町1丁目15番地第2東商ビル7階

横浜法律事務所(送達場所)

原告訴訟代理人 弁護士 井 上 啓

〒100-0013 東京都千代田区霞が関1丁目1番1号

被 告 国

上記代表者法務大臣 長 勢 甚 遠

〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目5番32号

処分行政庁 中央労働委員会

上記委員会代表者会長 菅 野 和 夫

不当労働行為救済命令取消請求事件

訴訟物の価額 金160万円

貼用印紙額 金1万3000円

請 求 の 趣 旨

- 1 中央労働委員会が平成18年12月6日付けでなした再審査申立てを棄却する命令(平成18年(不再)第53号事件)を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。
との裁判を求める。

請 求 の 原 因

第1 当事者

原告は、平成3年3月1日に、働く者の生活と権利の確立、社会的地位の向上の為に、各種事業を行うことを目的として結成された労働組合であり、平成17年2月10日に訴訟外トヨタ自動車株式会社(以下「トヨタ」)及び訴訟外三井物産株式会社(以下「三井物産」)を被申立人として、神奈川県労働委員会に対し、不当労働行為救済申立を行った労働組合であるが(平成17年(不)第1号事件・甲1)、同18年8月4日、同労働委員会がこれを却下する決定(甲2)を出したため、同年8月22日に中央労働委員会に対し、再審査申立(甲3)を行っていたところ、同労働委員会が同年12月6日にこれを棄却する命令(平成18年(不再)第53号事件)を出し、同命令書が同年12月12日に交付されたため(甲4)、行政事件訴訟法第11条、第12条及び第14条により、被告を国、処分行政庁を中央労働委員会として、同命令の取消を求めて本件訴えを提起するものである。

第2 取り消すべき命令の内容

- 1 中央労働委員会は、まず、本件救済申立の内容について、原告の本件救済申立では、トヨタ及び三井物産がフィリピン共和国に所在する Toyota Motor

Philippines Corporation(以下「TMPC」)の支配企業であって、TMPCの労働者の労働条件に実質的に重大な影響力を及ぼしているから、

①トヨタがフィリピン共和国において TMPC が Toyota Motor Philippines Corporation Workers Association (以下「TMPCWA」)を労働組合として承認していない事態を放置していること及び TMPCWA の組合員の解雇問題につき、原告と協議しないことは不作為による支配介入(労組法7条3号)に当たり、②原告が、上記解雇問題及び TMPC と TMPCWA 間の労働関係上のその他の問題について、日本においてトヨタ及び三井物産に対して申し入れた団体交渉を両社が拒否したことは団体交渉拒否(同条2号)の不当労働行為に当たるという内容のものであるとした。

2 そして、中央労働委員会は、原告が不当労働行為であるとするのは、フィリピン共和国内に所在する企業である TMPC と同企業に雇用される労働者が同国内において組織した労働団体である TMPCWA との間の、同国内での労使関係において生じている TMPCWA の労働組合としての承認及び同団体の組合員の解雇等を巡る紛争に係るものであるとした。

すなわち、本件は、フィリピン共和国内で営まれる TMPC とその労働者間の労働関係を基礎に同国内において存在している TMPC と TMPCWA 間の労使関係から生じた紛争について、TMPCWA が日本国内に所在する労働組合(原告)に加盟し、同組合が当該労使関係における使用者である TMPC の労働者の「労働条件について実質的に重大な影響力を及ぼしている」と主張する日本国内の企業(トヨタら)に対して当該紛争に関する対応を求め、団体交渉を申し入れたものであるとした。

3 その上で、中央労働委員会は、我が国の労働組合法は、我が国に存在する労使関係に適用されると解されるところ、上記のように本件救済申立ては、我が国の国内の労働組合が国内の企業を相手に申し立ててはいるが、本件救済申立ての内容は、国外の労使関係において生じている労使紛争について、国内の労

働組合が当該紛争への関わりをもって、当該紛争に関係すると主張する国内の企業に対し交渉と対応を求めるものであるから、我が国の労働組合法を適用すべき労使関係に関する申立てとは認め難く、したがって、同委員会としては、当該不当労働行為救済申立てを審査する権限を有せず、その救済申立ては不適法なものであり、これを労働委員会規則第33条に基づき却下した初審決定は相当であるとし、再審査申立を棄却した(甲4)。

第3 取り消すべき理由

1 労働組合法の解釈・適用の誤り

まず、中央労働委員会が、本件で救済が求められているのは、フィリピン国内における労使関係であって、我が国からすれば「外国における労使関係」であるから労組法の適用がないとしたのは、同法の解釈・適用の誤りである。

つまり、原告が求めた救済内容は、究極的にはフィリピン国内における労使紛争の解決に役立つのであるが、第一義的には多国籍企業であり日本国内の支配企業であるトヨタらが紛争解決に乗り出すこと、及びそのために原告と団体交渉をすることを求めているのであって、トヨタらが紛争解決をせず、団体交渉にも応じないということ自体は「国内における」労使紛争であって、労組法の適用がないと決めつけることはできない。

この点でいえば、原告は、フィリピン現地法人である TMPC に直接紛争解決をすることを求める申立をしているわけではなく、日本国内の法人であるトヨタらに対して彼らができる救済で、かつすべき救済を求めているだけであって、中央労働委員会は、そもそも事案の捉え方が間違っている。

また、多国籍企業の社会的責任の観点からすれば、海外子会社で生じた紛争や問題について、それを本国の本社ないし支配企業が放置しておくこと自体が問題視されるのであって、その本社の姿勢自体は本国たる日本国内で、日本国の労働組合法を含む諸規範に照らして責任追及されてしかるべき問題である。

なお、初審の神奈川県労働委員会は、労働組合法の適用につき、日本における労使関係に適用されるのが原則であって、本件のような外国における労使関係には、「同法を適用しなければ公平さに欠けるとか不合理であるなどの特段の事情がない限り」適用されないと考えられるとしたうえで、本件の事案では、「特段の事情」の存在を窺わせる具体的事実に関する主張・疎明がないとしていた(甲2)。

この初審決定の枠組みによれば、日本の労働組合法を適用しなければ不合理であるといえる特段の事情がある場合には、労働組合法の適用が認められることになるのであり、「特段の事情」の有無につき、中央労働委員会でも争点となるはずであった。

そして、このような判断枠組み自体は、国際労働法についての学説においても通説的見解といえる(甲5)。

ところが、中央労働委員会では、この学会の通説的見解ともいえる判断枠組みすら無視しているのであって、労働組合法の適用範囲に関する判断・手法には、解釈・適用の誤りがある。

そして、労働組合法を適用すべき「特段の事情」が存在することについては、審問などを経れば十分に立証しうるものであった。

すなわち、本件紛争は単にフィリピン国内の労使問題にとどまらず、ILOやIMF(国際金属労連)といった国際機関や国際労働組織の場でも問題とされてきた事案であり、ILOはフィリピン政府に向けて紛争解決の勧告を何度も出しているし、IMFは、IMF-JCなどを通じて、日本国内で労使の直接交渉の場を設けてきたのである。このような国際機関の関与にもかかわらず、本件紛争が解決に向かわないのは、何よりも多国籍企業の中枢部たるトヨタらが日本国内で何ら責任ある行動をとろうとしていないからである。

その意味では、国際的に見れば、日本国内で本件紛争につき解決すべき舞台を設定することしか残された道はないのであり、おそらくはILOとしても本

件問題を解決しようと努力しない日本政府に対して勧告を出さざるを得なくなるであろうし、すでに展開されているIMFの世界キャンペーンの最終目標として日本本社が名指しされるであろうことは明らかである。

かつて外国において日本企業が公害を輸出して国際的に非難を浴びたように、日本の多国籍企業の行動とくに労働分野での弾圧や組合つぶしは国際的な非難の的となりうるのである。本件事件につきTMPCWAが、直接的に日本の多国籍企業を相手方として日本国内で団体交渉などの解決手段を求めてきたことは特筆すべきことであるし、これに対して我が国の労働組合法を適用するしかないという特段の事情が存在するのである。

2 使用者性の判断回避

初審においては、実は労組法の適用がありや否やということはほとんど争点化しておらず、その主張立証の大半は、いわゆる「使用者性」の問題に費やされてきた。その意味では、「労組法の適用なし」という理由で初審が却下決定を下し、さらに中央労働委員会が同様に棄却したのは、いわば「肩すかし」の命令である。

そして、本件で「使用者性」が最大の争点となったのは、親会社子会社より以上に結びつきの強い多国籍企業において、海外展開した先で不当労働行為を含む違法行為があった場合に、その責任を本国で問えるかが問われているからであり、その当然の前提として、もし日本人ないし日本法人が直接海外で不法行為をした場合には日本国内でその責任を追及することは当然できるとの考え方があるからである。

したがって、本来「使用者性」の判断次第では、日本に本社を持つ多国籍企業が海外で起こした不当労働行為につき、日本でそれを問題とし、その紛争解決を求める団体交渉につき、これを拒否した事案といえるのであって、その場合、当然に労組法の適用が認められることもありうるのであり、「使用者性」の論点に全く触れないまま、「労組法の適用なし」だけで門前払いすることは、

論理的にも間違った判断遺脱の処分といわざるを得ないのである。

第4 結論

よって、請求の趣旨記載のとおり本件命令の取消を求める。

以上

立 証 方 法

- 1 甲1 不当労働行為救済申立書(写し)
- 2 甲2 県労委決定書(写し)
- 3 甲3 再審査申立書(写し)
- 4 甲4 中労委命令書(写し)
- 5 甲5 文献抜粋『国際労働関係の法理』(山川隆一・著)

附 属 書 類

- | | |
|----------|-------|
| 1 訴状副本 | 1 通 |
| 2 甲号証写し | 各 1 通 |
| 3 訴訟委任状 | 1 通 |
| 4 組合資格証明 | 1 通 |