

平成20年(行ノ)第4号不当労働行為救済命令取消請求上告受理申立事件

上告人 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

被上告人 国

被上告人補助参加人 トヨタ自動車株式会社外1

## 上告受理申し立て理由書

平成20年2月27日

最高裁判所 御中

上告人訴訟代理人

弁護士 井上 啓

### 第1 労組法の不適用の誤り

- 1 原判決は、控訴人の主張、すなわち、ILO87号条約(結社の自由及び団結権の保護)、同98号条約(団結権・団体交渉権の原則)及びILOの「労働基本権宣言」などのいわば「国際慣習法」の直接適用が本件についてもなされるべきであり、仮に直接適用ができないとしても、国内法的にはこれらの国際慣習法は労組法の適用を義務づけているとの主張を否定し、これらのILO条約の各規定は、労働委員会が不当労働行為に対する救済を行う根拠とはならないとし、また、これらの各規定の趣旨及び内容に照らしても、上記各規定が労働委員会に対し、本件のような国外の労使関係について労組法を適用し、同法27条の12に定める救済を行うべき義務を負わせているものと解することはできないとした。

- 2 原判決が「国外の労使関係」というとき、そこには明らかに朝日放送事件(最判平

成7年2月28日民集49-2-559)での判旨に見られる労働者と企業の直接的な契約関係のみを「労使関係」とみなす考えが示されている。しかし、多国籍企業は、その企業が世界各国へ資本を展開するに当たって多国籍企業の自由な企業活動を確保するために独立法人を作って各国で内国民待遇を得るさまざまな方法を実施しているのであって、ほとんどの独立法人は実質的には多国籍企業の本国企業を頂点にした単一企業と変わらない。フィリピントヨタもこのような意味での多国籍企業トヨタ自動車の構成部分に過ぎない。したがって、フィリピントヨタがフィリピンの独立法人であるというただそれだけの理由で今問題になっている労使関係を「海外の労使関係」としてフィリピントヨタとその従業員の関係に還元してはならない。フィリピントヨタ労働者は実質的にはフィリピントヨタを含む多国籍企業トヨタ自動車との間で労使関係を結んでいるのである。そのことは労使契約の一部をなす就業規則に豊田佐吉が登場し、トヨタ生産システムが登場することなどに明瞭に示されている。多国籍企業トヨタ自動車はフィリピントヨタを支配する世界的な企業体として今回のフィリピントヨタ労組への不当労働行為に対しても責任がある。

- 3 また、実際にもトヨタ自動車はこの不当労働行為事件の実質的な当事者であるといえる。第一に、この不当労働行為を直接行っているフィリピントヨタの最高責任者は株式会社トヨタ自動車籍を持ったトヨタ自動車からの出向者なのである。彼は単にフィリピントヨタ社長としての責任を負っているだけではなく、トヨタ自動車の社員としての責任も負っているのである。第二に、団体交渉の開始と233名の解雇の撤回を求めたフィリピントヨタ労組のストライキに関連して、フィリピントヨタのトップ経営者が他の日系企業経営者たちとともにフィリピン政府高官に会い『労働問題がトヨタの有利に解決されないなら資本を引き上げると脅した』が、「資本を引き上げる」などといえるのは出資を受けているフィリピントヨタではなく、出資している親会社トヨタ自動車である。すなわちトヨタ自

動車の指示、または承認を得てフィリピントヨタのトップ経営者がフィリピン政府を脅したのであり、トヨタ自動車は国境を越える不当労働行為を行ったのである。

- 4 このようにトヨタ自動車は不当労働行為を行っているフィリピントヨタを国境を越えて支配する世界企業の中核であるばかりでなく、実際にフィリピントヨタ労組に国境を越えた不当労働行為を行っていることになり、ここではフィリピントヨタを支配しているトヨタ自動車によるフィリピントヨタ労組との国境を越えた労使紛争が生じている。例えば、下請工事現場で労働者が怪我をした場合の労災問題について、下請業者にのみ責任があるのではなく、その下請業者を支配している元請企業にも下請業者を指導監督する責任があり、下請現場で生じた労災問題について元請業者も被災労働者との間で交渉し、責任を果たすべき義務があるのと同様である。

そしてこのような国境を越えた労使紛争を解決する手段として、使用者が国境を越えたことに対応して、労働者の側もフィリピントヨタ労組が全造船機械労働組合関東地協・神奈川地域労働組合に参加することによって国境を越えたのであり、フィリピントヨタ労組の参加を受けて全造船機械労働組合関東地協・神奈川地域労働組合がトヨタ自動車に対して団体交渉を申し入れたのである。ここに労使双方からの国境を越えた労使関係が成立したのである。

- 5 現在の世界では多国籍企業は日本の労働者に対してだけ不当労働行為を行うのではなく、海外の労働者に対して不当労働行為を行う場合がある。この日本の多国籍企業が行う国境を越えた不当労働行為の救済を日本の憲法、日本の労組法はどこで否定しているのだろうか。どこにも否定していない。

この時代における日本国憲法と日本法の正しい運用は、日本の企業が海外の労働者に対して行った不当労働行為を救済することである。特に発展途上国のケー

スに注意を払う必要がある。

すなわち、多くの発展途上国の労働者は国内の政治状況の変化などによってたびたび、または恒常的に自国の政府によって労働者の権利について保護を受けることが困難な状況に晒されている。そればかりでなく、発展途上国子会社に対して支配的な地位にある多国籍企業本国の親会社によって保護を受けることが困難な状況におかれているからである。つまり多国籍企業本社が公害や労災を海外に輸出しているのと同じように多国籍企業本社が発展途上国へ不当労働行為を輸出しているからである。また単に多国籍企業本国の親会社の子会社に圧力をかけて不当労働行為を行わせているばかりでなく、進出先の政府、行政機関、警察、軍隊に対して圧力をかけ、また時には司法にまで圧力をかけて子会社の不当労働行為を合法化しようとしている。つまり発展途上国の多くの労働者は国内で労働者の権利の保護を受けることが困難な状況におかれており、多国籍企業本国で救済されることがないなら多国籍企業の中核は国境を越えた不当労働行為をやりたい放題やることが出来る状態になっている。フィリピントヨタ労組のケースはこの典型的な例である。

6 こうしたトヨタ自動車のフィリピントヨタに対する指示、または承認、黙認はそのほとんどが日本において行われており、これらの行為は旧法例の次の条項に照らして日本法で裁くことが可能である。すなわち日本の旧法例9条1項は「法律を異にする地に在る者に対して為したる意思表示に付いてはこの通知を發したる地を行為地と看なす。」と明確に述べ、同11条1項で「其原因たる事実の発生したる地の法律に依る」と述べている。

7 よって、労組法の適用がないとした原判決は法律適用を誤っている。

以上