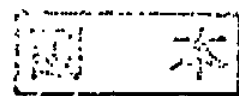


事件番号 東京高裁平成19年(行コ)第290号
 控訴人 全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合
 被控訴人 国(処分をした行政庁 中央労働委員会)
 被控訴人補助参加人 トヨタ自動車株式会社
 同 三井物産株式会社



準 備 書 面

平成19年10月26日

東京高等裁判所第12民事部 御中

被控訴人指定代理人

佐藤 英



同

山川 隆



同

伊藤 敏



同

池田



同

實原佐登



(送達場所) 〒105-0011

東京都港区芝公園一丁目5番32号

中央労働委員会事務局第二部会担当審査総括室

(電話) 03-5403-2266 (直通)

(FAX) 03-5403-2250

被控訴人は、本件控訴について、次のとおり主張を準備する。

第1 控訴状「控訴の趣旨」に対する答弁

- 1 本件控訴を棄却する
 - 2 控訴費用は控訴人の負担とする
- との判決を求める。

第2 控訴の理由（平成19年10月9日付け控訴理由書（以下「控訴理由書」））及び平成19年10月24日付け準備書面（以下「準備書面」）に対する反論

1. 控訴理由書1について

(1) 控訴人は、本件で救済を求める紛争が被控訴人補助参加人らによる我が国における不当労働行為であるとともに多国籍企業としての同参加人らの海外進出先における不当労働行為であることからすると、原判決が、本件救済申立てについて、国際労働法の観点からの適用法令に何ら言及することなく、単に労働組合法の適用範囲のみを前提に判断している点に審理不尽・理由齟齬の違法があるとして、以下のとおり主張する。

ア ILO条約そのものは、伝統的な国際法理論からは私人としての多国籍企業にストレートに適用されるものでないとされてきたが、ILO条約第87号、同98号条約はILO「労働基本権宣言」（「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」を指すものと思われる（被控訴人。）」で「中核的労働基準」とされ、「国際慣習法」としての位置づけが与えられている。また、OECD「多国籍企業ガイドライン」、ILO「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」、国連「国連多国籍企業行動規範（案）」などは、多国籍企業の行動規範とされ、これらも「国際慣習法」としての位置づけを獲得しているものといえる。とりわけ「中核的労働基準」である「団結権や団体交渉権の保障」の規定は裁判規範として国内法的にも効力を有している。

イ したがって、本件のように我が国に中心的な本社がある多国籍企業が海外においても団結権・団体交渉権を侵害している場合には、労働

組合法適用がないとすることはできず、「国際慣習法たる中核的労働基準」の内容となっているILO条約第87号、同98号の趣旨に照らし、憲法第28条及び労働組合法の適用により当該多国籍企業の不当労働行為性につき判断しなければならない。

- (2) 被控訴人委員会は、国家行政組織法に基づき（労働組合法第19条の2第1項）、厚生労働省設置法第25条により同省の外局として設置され、同法第31条で、同委員会の任務及び所掌事務は、「労働組合法、労働関係調整法及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律並びにこれらに基づく命令の定めるところによる」とされている。また、初審神奈川県労働委員会を含む都道府県労働委員会は、労働組合法第19条の12第1項及び地方自治法第180条の5の規定により都道府県に設置が義務づけられ、同法第202条の2第3項で、別に法律の定めるところにより、不当労働行為に関する事務等を執行すると定められている。このように、被控訴人委員会及び初審神奈川県労働委員会は、労働組合法第20条の権限を行使する行政委員会として上記規定に基づき設置され、労働組合法第19条以下の規定に従い組織されているものであり、その権限は法治国家の原則によって法に定めるものに限定されている。本件との関連でいえば、労働委員会は労働組合法第7条の規定に違反する使用者の行為（不当労働行為）についてのみ同法第27条の12に定める救済を行う権限を有するにとどまるのであり、他の法規を根拠にして同法上の救済を行う権限は与えられていない。控訴人が国際労働法としてのILOの条約や宣言、OECD「多国籍企業ガイドライン」等を労働委員会が本件に適用すべき法令として主張するのは的外れであるといわざるを得ない。例えば、控訴人が「中核的労働基準」であるとする「団結権や団体交渉権の保障」が仮に「国際慣習法」であったとしても、そのことが如何なる理由をもって本件への労働組合法の適用を根拠づけ、本件救済申立てを適法たらしめるかが、控訴理由書には示されてい

ない。

控訴理由書には、根本的にこのような疑問があるが、これらのことはさて置き、上記控訴人の主張するところに従って、以下反論する。

(3) 上記(1)アの主張について

控訴人の述べる「団結権や団体交渉権の保障」の規定が裁判規範として国内法的にも効力も有している旨の主張は、控訴理由の趣旨からすると、ILO第87号条約、同98号条約の規定が私人に対しても効力を有するとの見解を前提とするものとも思われるが、同見解は控訴人独自のものであり失当である。

すなわち、ILO第87号条約第11条は、「この条約の適用を受ける国際労働機関の各加盟国は、労働者及び使用者が団結権を自由に行使することができることを確保するために、必要にしてかつ適当な措置をとることを約束する。」と、同98号条約第1条第1項は、「労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。」（下線は被控訴人）と規定しており、いずれも締約国の義務を規定したものであり、当該「適当な措置」ないし「十分な保護」の具体的な内容については各締約国の裁量に委ねられていることはその文言からして明らかである。また、加盟国の義務という観点からみても、上記ILO条約からは、本件におけるような国外における労使紛争につき、国内の親会社に労働組合法を適用すべき義務を負わせているとの解釈を導き出すことは困難である。ILO「労働基本権宣言」も同様に、本件への労働組合法の適用を根拠づけるものとはなりえない。

さらに、控訴人は、OECD「多国籍企業ガイドライン」等にも言及するが、これらは、その名称にも示されるように、労働における基本的権利に関する原則を尊重し実現する義務を宣言したり、多国籍企業の持つ社会的責任の観点から多国籍企業の行動規範として作成されたものに過ぎず、これら宣言等の内容が法的な拘束力を持つものとは到底いえない。

いものである（むしろ、「ソフト・ロー」やCSRという概念は、法的な拘束力・強制力をもたない行動規範を念頭に置いたものである。）。ましてや、これらが私人に対し法的な拘束力を有するものとみることや、本件における労働組合法の適用を根拠づけるものとみることとはできない。なお、上記のとおり、それぞれの宣言等は法的な拘束力を持たないのであるから、これら複数の宣言等の策定がなされてきた経緯をもって、控訴人のような多国籍企業に関する「国際慣習法」が形成され、国内法的にも効力を有しているとみて、本件への労働組合法の適用を根拠づけることも妥当ではない。

よって、控訴人の上記(1)アの主張は失当である。

(4) 上記(1)イの主張について

上記(2)のとおり、当該主張が(1)アの主張（ILO第87号条約、同98号条約等が裁判規範として国内法としての効力を有すること）とどのような関わりをもって主張されているのか明らかではないが、本件救済申立てに係る労使紛争は、被控訴人が再三述べてきたように、国内において生じた控訴人と被控訴人補助参加人らとの間の労使紛争の形はとっているものの、その実質は、国外において生じた訴外 Toyota Motor Philippines Corporation（以下「フィリピントヨタ」）と訴外フィリピントヨタ労働者ないし訴外 Toyota Motor Philippines Corporation Workers Association（以下「フィリピントヨタ労組」）との間に生じたもので、我が国内には労使関係（我が国にある労働関係を基礎に成立する労使関係）が存在しない国外における労使紛争である（このことは原判決も認定するところである。）。そして、本件救済申立ては、当該紛争に係る解決を内容とするものであり、「労使関係をいかに秩序づけていくかは、各国がそれぞれの労使関係について独自の観点から政策的判断を下すべきもの」であるから、本件のように労使関係が国外にある場合、「当該労使関係の規律は、それが存在する国の労使関係法制に委

ねるのが妥当であり、我が国の労組法を適用することは、それら外国法制との抵触を生ずるおそれがあり(甲第5号証(「国際労働関係の法理」山川隆一))、妥当ではない。

控訴人の主張は、「我が国に中心的な本社がある多国籍企業が海外においても本国においても団結権・団体交渉権を侵害している場合」(控訴理由書1の(8))には我が国の労働組合法の適用を認めるべきであるという立場として要約できるであろうが、我が国に存在する労使関係から離れて「団結権・団体交渉権を侵害している」かどうかの判断を行うことは、労働組合法の趣旨からは導くことはできず、控訴人のあげるILO条約等によっても根拠づけることはできない。なお、我が国に存在する労使関係について、「本国において団結権・団体交渉権を侵害している場合」には、「海外においても団結権・団体交渉権を侵害している」かどうかに関係なく労働組合法が適用される場合があることはいうまでもないが、下記2において述べるとおおり、本件がそのような場合に当たるとすることはできない。

よって、控訴人の上記(1)イの主張も失当である。

以上からすると、原判決が、国際労働法の観点からの適用法令に言及することなく本件を労働組合法の適用範囲の問題として判断したことに、審理不尽・理由齟齬の違法があるとはいえず、控訴人の主張には理由がない。

2 控訴理由書2について

- (1) 控訴人は、被控訴人補助参加人トヨタ自動車株式会社が本件の不当労働行為の主体であると主張する。
- (2) 上記1の(4)のとおり、本件救済申立てに係る紛争は国外における労使紛争であり、かかる紛争に我が国の労働組合法が適用されることはないから、被控訴人補助参加人らが同法上の不当労働行為の主体になることはあり得ない。

仮に被控訴人補助参加人らが何らかの形で当該フィリピントヨタとフ

イリピントヨタ労働者ないしフィリピントヨタ労組との労使紛争に関与していたとしても、そのことはフィリピン共和国の法律が適用される場合に問題となるものであるに過ぎない。また、控訴人が同理由書2において挙げる同トヨタ自動車の種々の行為は、仮に事実であったとしても、これらは同トヨタ自動車が出資先の現地法人についての経営の観点からなした対応以上の意味を有するものではないと思料される。控訴人の主張も、単に海外進出企業の「親会社」としての責任や「指導責任」をいうにとどまっており、これらによって、同社とフィリピントヨタ労組との間で、我が国における労使関係が存在したものと評価することはできない。

よって、控訴人の控訴理由書2の主張にも理由がない。

3 準備書面について

控訴人は、準備書面において、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」第22条を援用し、同条約は国内法制に編入されているとして、上記1の(1)のILO条約等の効力に関する主張と同様の主張を行う。しかし、このことについても上記1の(2)乃至(4)で述べたことがそのまま妥当するのであり、労働委員会には同条約を適用する権限はなく、また、控訴人の当該主張は本件への労働組合法の適用を根拠づけるものではない。

控訴人は、本件に労働組合法の適用なしとすることは憲法第98条第2項に違反すると主張するが、上記のとおり、同条約が本件に適用される根拠はないのであるから、その前提を欠き理由がない。

よって、控訴人の準備書面の主張にも理由がない。

- 4 以上のとおりであるから、控訴人のいずれの主張も理由はなく、我が国の労働委員会は本件救済申立てについて審査する権限を有しないとした、被控訴人委員会の本件命令（平成18年12月6日付け再審査命令）を支持した原判決に誤りはない。よって、控訴人の原判決は裁判を受ける権利（憲法第32条）を否定するものであるとする主張にも理由がない。