

平成19年（行ウ）第222号不当労働行為救済命令取消請求事件

原告 全造船関東地協神奈川地域労組

被告 国

被告補助参加人 トヨタ自動車株式会社外1

原告準備書面1

平成19年6月25日

東京地方裁判所民事第36部合議A係 御中

原告訴訟代理人

弁護士 井 上 啓

1 域外適用の問題

(1) アメリカの国家労働関係法(National Labor Relations Act、NLRA)における域外適用

本件に対して日本の労組法が適用できるかの問題を考えるに際し、同様の問題がアメリカにおいてどのような議論がなされているか考慮することは参考に値する。

なぜなら、被告らは、本件紛争が「その実質は国外において生じたフィリピントヨタとフィリピントヨタ労働者ないしフィリピントヨタ労組との間に生じた国外の労使紛争を問題とした申立てであり、我が国の労働組合法を適用すべき、我が国の労働関係を基礎として成立する労使関係に関する申立てとは到底認め難いものである」というだけで、結論が先にありきの議論ないしは循環論法を繰り返すのみだからである。

そこで、日本の中労委に相当するアメリカの連邦中央国家機関である国家労働関係局(National Labor Relations Board、NLRB)ではどのような議論がなされてき

ているかを検討すると、一般的には外国において労務を給付する労働者には、NLRA は適用されないとの立場をとっているものの、他方で国内との関連性が強い事案では、NLRA を適用した命令も出しているのである。

例えば、カナダの事業所において雇用され、同国とアメリカ国内を結ぶ運送業務に従事していたアメリカ市民が組合活動を行ったために解雇された事案において、NLRB は、労務の給付が両国にまたがることや、使用者の主たる事業所がアメリカ国内にあること、労働組合も国内で活動していること、および解雇の決定が国内でなされたことなどを理由に、NLRA の適用を肯定している (Freeport Transport, Inc., 220 N.L.R.B 833 (1975))。

また、裁判例においても、一般的には NLRA は領域外には適用されないとされるが、他方で NLRA の適用を認めたものがある。すなわち、第 11 巡回区控訴裁判所は、アメリカにおける港湾労働者の組合が、同国の積荷業者との間の争議を解決するために、日本の労働組合を通じて、争議の相手である積荷業者と取引しないように日本の輸入業者に圧力をかけた事案(このボイコットの結果少なくとも 1 社の輸出業者がフロリダ州の非組合港からの船積みの航路を変更したのであり、組合の労働争議に直接関与していない第三者に労働組合が経済的圧力をかける行為は 2 次的ボイコットとして組合側の不当労働行為となる)において、NLRA の適用を認めたものがある (Dowd v. Int'l Longshoremen's Ass'n, 975 F. 2d 779 (11th Cir. 1992))。

この判決は、一方で、合衆国の組合がわが国の組合に対して行った書面の送付等の協力要請行為が合衆国からなされていたことなどを理由に、本件圧力行動の重要な部分は合衆国内で行われたと述べており、問題の行為が自国領域内で開始されていれば、それが完成(結果の発生を含む)したのが領域外であったとしてもなお自国の管轄権を行使するという**主観的属地主義**によっても説明しうるものであるが、他方で、本判決は、本件行動は合衆国における争議相手たる使用者に対するボイコットを意図してなされたものであり、かつ意図したとおりの効果が

生じていることをも本件において NLRA を適用した理由としてあげている。

これは、主観的属地主義とは逆に、行為が領域外で開始された場合でも、それが領域内で完成していれば管轄権を行使することができるという**客観的属地主義**、さらにこれを押し進めて、「行為の全部が国の領域外でなされていても、その実質的效果ないし影響が領域内に及んでいれば国内法を域外適用しうる」とする、いわゆる**効果理論**に帰着するのであり、反トラスト法の域外適用に関する合衆国の判例法において発展してきた理論(合衆国最高裁は反トラスト法(シャーマン法)の域外適用を肯定したハートフォード事件において、伝統的な効果理論によるアプローチを再確認する判決を下した)と同様の手法であり、これからすると前記ドウド判決は NLRA の域外適用を肯定した判例としても位置づけられるのである(山川 93 頁以下)。

また、以下は、2006 年 8 月 31 日付の NLRB の不当労働行為救済命令である「California Gas Transport, Inc. 対 General Teamsters 事件、347 NLRB No. 118」に表れた NLRB の見解である。すなわち、

アスブランド事件(Asplundh Tree Expert Co., 336 NLRB 1106(2001), enf. denied 365F.3d 168(3d Cir. 2004))において、本委員会はアメリカの会社である雇用者は解雇をもって従業員を脅迫し、さらに、カナダでの一時的職務に就いていた合衆国の国民であった 2 名の従業員をカナダ滞在中に保護されている協調活動に参加したことを理由に解雇したことをもって本法に違反したと判断した。本委員会は、「被申立人の行為の主たる効果・・・は域外のものでなく、本委員会が管轄権を主張してもカナダの法に干渉することにはならない筈であり、かつ救済命令は明白な域外的効果を持たない筈である」との理由から管轄権を主張した(アスブランド事件命令、336 NLRB 1107 ページ)。

本委員会のアスブランド事件決定は、EEOC (雇用機会均等委員会) 対アラビアン・アメリカン・オイル・カンパニー (Aramco) 事件 (以下「アラムコ事件」) 以後の最高裁判決に合致している。すなわち、アラムコ事件において最高裁は、1964

年市民権法の第 7 編は域外適用されないと判示し、厳格な「域外適用否定の推定」を適用した。しかしながら、アラムコ事件判決後、**効果判定基準**を適用する判例が出された。すなわち、アラムコ事件判決の 2 年後、最高裁はシャーマン法の管轄範囲を評価するために**効果判定基準**を用いることを支持した（ハートフォード・ファイヤー・インシュアランス・カンパニー対カリフォルニア州事件、509 U.S. 764（1993 年））。

その後、2004 年、最高裁は、外国貿易独占禁止強化法の解釈において再び**効果判定基準**に言及した（F・ホフマン・ラ・ロッシュ・リミテッド対エンパグラン S.A. 事件、542 U.S. 155（2004 年））。さらに、2005 年、最高裁は、複数の意見によって、合衆国の海域に入る外国籍船に**効果判定基準**を用いることを支持している（スペクター対ノルウェー・クルーズ・ライン・リミテッド事件、545 U.S. 119（2005 年））。

（2）域外適用に関する**効果判定基準**

以上のように、アメリカにおいてはいわゆる「域外適用」に関しては、「域外適用否定の推定」があるとされるものの、いわば「**特段の事情**」があり例外的にせよ域外適用を肯定する例がある。そのような微妙な事案について、いわば「**特段の事情**」ありと判定する基準として**効果判定基準**があり、その基準に基づいて判断されているのである。

すなわち、エンヴァイロンメンタル・デフェンス・ファンド・インコーポレイテッド対マッセー事件、986 F.2d 528、531 ページ（首都ワシントン巡回区高裁 1993 年）は「域外適用否定の推定は、一般に、制定法の範囲を外国の状況場面に拡張し得なければ合衆国内に逆効果を結果させるという場合には適用されない。」としており、**効果判定基準**に基づけば、議会は域外行為の規整を意図してはいないと推定されるが、「域外行為」とは合衆国外において発生しかつ合衆国内に効果を生じさせないものと定義される。逆にいえば、合衆国内の効果を伴う行為は必ずしも域外のものとはみなされないというものである。

前記アスブランド事件において NLRB は、「被申立人の行為の主たる効果（[当該従業員]の合衆国内の職務の喪失）は域外のものではなく、かつ、[アスブランド社の]行為の結果は主として合衆国内において感受される」という理由から、アスブランド事件に対する管轄権を主張したが、第 3 巡回区高裁は、NLRB の命令の執行を拒否し、本法の保護はアメリカの雇用者から一時的に国外に派遣されるアメリカの従業員には及ばないとした（アスブランド・ツリー・エクスパート・カンパニー対 NLRB 事件、365 F.3d 168（第 3 巡回区高裁 2004 年））。主としてアラムコ事件判決に依拠して、第 3 巡回区高裁は、域外活動を構成するものは何なのかについて広義の見解を取ったのであるが、前記のようにドウド 対インターナショナル・ロングショアメンズ・アソシエーション事件判決、975 F.2d 779（第 11 巡回区高裁 1992 年）は合衆国法と外国法の抵触がある場合にのみ域外適用否定の推定を援用するというようにアラムコ事件判決を狭義に解釈し、一時的に国外にいる間に不当労働行為を犯した組合執行委員に本法を適用すると結論していた。

これにつき NLRB は、あえて第 3 巡回区高裁に同意せず、第 3 巡回区高裁の意見は、前記のような、最高裁のアラムコ事件判決以後の厳格域外適用否定の推定の弱化について検討することを怠っているとし、さらに、第 3 巡回区高裁は、第 11 巡回区高裁のドウド 対インターナショナル・ロングショアメンズ・アソシエーション事件の最高裁判決に対立する判決、975 F.2d 779（第 11 巡回区高裁 1992 年）についても検討していないとする。この事件においては、被申立人の監督者および代理人は、8 条(a) 項(1) 号違反の形で、合衆国内における違法効果を生じさせている。違反は明らかに従業員が合衆国内において 7 条の権利を自由に行使する能力に干渉し制約している。「管轄権を主張し得ないならば、従業員が彼等の雇用条件に影響を及ぼすことを意図して行う団体行動に参加する権利を保護するという本法の立法目的を損なうことになってしまうであろう。」（アスブランド事件 NLRB 命令、336 NLRB 1107 ページ）としているのであって、「域外適用」の問題については、**効果判定基準**により検討することなしでは済まないことを明らかにしている。

(3) によって、本件事案について、原告としては、国内で国内の労組が国内に本拠のある多国籍企業に対してその海外労務政策に対抗している問題であって「域外適用」ではないと解するが、万が一、被告らの主張するように我が国労組法の「域外適用」の問題だと解しても、その適用の可否の判断については、少なくとも前記の効果判定基準を適用すべきであり、「実質は」の一言で本件事案につき労組法の適用なしとするのは、あまりに杜撰な判断であり、準司法的な機能を担っている労働委員会のあり方としても判断遺漏、理由不備のそしりを免れないものである。

なお、いわゆる「特段の事情」(山川204頁)の意味は、同書が前記のようなアメリカにおける「域外適用」の事例に言及・検討している文脈からすれば、第11巡回区高裁のドウド 対インターナショナル・ロングショアメンズ・アソシエーション事件他で「域外適用」が認められたケースを想定しているものと考えられ、とすれば、本件においても「特段の事情」の有無は、いわゆる効果判定基準を適用して判断されるべきものとする。

その観点から本件事案をみると、多国籍企業トヨタ・三井物産の国際的な労務政策として「労使協調路線」が顕著であるが、そのような労務政策ないし組合政策をフィリピンにおいても定着させることが企業利益に合致しているとの姿勢に対して、現地のフィリピントヨタ労働組合が反発しているところ、これを力で押さえようとした現地法人の不当労働行為を放置・認容していることにより、何よりも日本国内においても、労働組合はもちろん個々の労働者に対して、労使協調路線の固守とこれに反発する者への「みせしめ」効果を生じさせていると言わざるを得ないのであって、「対岸の火事」というものではないのである。

ILOを始めとして世界的な労働組織(IMF)が本件を取り上げ、単にフィリピン国内の問題としていないのは、多国籍企業の労務政策及びその効果がそれぞれの国に波及してしまうからであり、我が国はそのお膝元として、日本国内のトヨタ関連の労働者に対して強力な影響を与え、いわば労働組合活動に対する「萎

縮効果」を生じさせているのである。

2 いわゆる「使用者性」についての判断遺脱について

(1) 被告は、トヨタらの「使用者性」については、そもそも我が国労組法の適用が認められない以上、その判断に踏み込む必要はないと主張するが、これについてもアメリカではそのような考え方はしておらず、実際にいわゆる「域外適用の要件」が明文化されている雇用差別禁止法である公民権法第7編の中には、本件でこれまで「使用者性」として論じられてきた事象が要素として入り込んでいる(山川108～112頁)。

すなわち、同法702条(c)

(1) 使用者が外国法に準拠して設立された法人を支配している場合には、当該法人が行った703条または704条(雇用差別の禁止規定)に違反する行為は、当該使用者により行われたものと推定される。

(2) 703条または704条は、アメリカの使用者によって支配されていない外国人たる使用者の外国における事業活動には適用されない。

(3) 本項に関しては、使用者が法人を支配しているかどうかの判断は、以下の要素に基づき行われる－

(A) 事業活動の相互関連性

(B) 経営陣の共通性

(C) 労働関係の中央集権的管理

(D) 当該使用者と法人の間の資本の共通性または財務上の支配

これらの要素は、元来は、集团的労働関係を規律する全国労働関係法のもとで、複数の企業が単一の使用者と判断されるかという single employer(integrated enterprise という表現も用いられる)の問題をめぐって、全国労働関係局(NLRB)の命令において用いられてきた判断要素であり、合衆国最高裁もこれを支持している。

前記の4つの判断要素をめぐっては、NLRAのもとでの問題処理をも視野にい

れば、すでになんかの命令・裁判例が蓄積しており、こうした要素の意味については、まず、これらは厳密な意味での「要件」ではなく、4つすべてが揃わない場合でも、事案に応じて使用者の単一性を肯定することができるかと解されている。

また、これら4つの中でも、判断にあたってのウェイトには若干の差があり、最も重要な要素は、労働関係の中央集権的管理であるとされている。これは、NLRA であれ雇用差別禁止規定であれ、規制対象となるのが企業の労働関係であることにともづくものといえる。他方、資本の共通性は、最もウェイトの低い要素であると位置づけられている。

そこで、各要素の内容についてみていくと、まず、資本の共通性ないし財務上の支配については、親会社が株式を所有している子会社などにおいて、この要素の存在を認めることができる。しかし、上に述べたとおり、この要素にはあまり比重が置かれないのが一般であり、他の要素が非常に強く認められる事案では、株式の所有比率が少なくても、現地法人に対するアメリカ企業の「支配」の要件が満たされうる。他方、労働関係の中央集権的管理など他の重要な要素が欠ける場合には、親会社が子会社の株式を全部所有しているような場合でも、「支配」の要件が満たされているとは判断できないことがある。

次に、事業の相互関連性は、ある企業と他の企業とが、経営方針や規則、取引関係、人的資源や物的設備などの面で一体的な関連性をもつことをいう。具体的には、一方の企業が他方の企業についての経営戦略の策定を行い、あるいは他方の取引活動について承認権限を有していることや、両者の間に密接な取引関係が存在すること、経営上の規則を共通に用いていること、労働者を相互に異動させていること、書類や銀行口座等を共同して利用していることなどにより、こうした相互関連性が基礎づけられるといえる。

また、経営陣の共通性とは、日常の事業活動における意思決定ないし業務の遂行を行う者が共通していることをいう。典型的なのは、一方の取締役が他方の取

締役を兼任している場合である。

最後に、最も重要な位置を占める労働関係の中央集権的管理は、一方の企業が他方の企業に対して、その労働条件を決定したり、人事管理を支配したりする場合に認められる。親会社の子会社の労働者に関する労働条件や人員配置を直接決定する場合や、子会社は提案権をもつのみで、その実施には親会社の承認を要する場合、あるいは、一方の企業の人事部が他方の企業のそれを兼ねている場合がその典型例である。また、一方の企業が他方の企業に労働者を派遣して事業活動を行わせることや、共通の人事政策をもち、労働者の訓練も共同して行うことなども、労働関係の中央集権的管理を基礎づける一要素となる。

そして、以上みてきたような「支配」の要件が満たされた場合には、外国における現地法人の行為は、「アメリカの使用者」の行為と推定され、合衆国の雇用差別禁止法の域外適用が可能となるのである。

(2) 以上のような判断枠組みからすると、本件においても単にフィリピン国内の現地法人たるフィリピントヨタのみの行為の問題ではなく、支配企業としての日本のトヨタ及び三井物産の行為として推定される論理的な可能性はあるといえ、多国籍企業の責任を本国たる我が国において、我が国労組法の適用のもと判断することの可否が問題となりうるのである。

したがって、本件において、労組法の域外適用の可否を論ずるにあたり、実際に日本のトヨタとフィリピン現地法人たるフィリピントヨタとの「支配関係」の有無は問題となるのであり、その点を全く検討しない労働委員会の判断には、明白な判断遺脱があると言わねばならない。

なお、付言すれば、多国籍企業トヨタにおいては、各国共通のハンドブックを作成し、フィリピントヨタからもその従業員を日本の工場に送り込み、研修・教育し、いわゆる「トヨタ・ウェイ」をたたき込んでいること、フィリピントヨタの社長は歴代日本トヨタから日本人が送り込まれてきたこと、など事業の相互関連性は当然のこととして、労働関係の中央集権的管理を基礎づける要素には事欠

かないのである。

3 本件における労組法適用の必然性

そもそも、原告側としては、本件は単に労組法の「域外適用」という立場に立っているわけではない。すなわち外国の労働者と現地企業との間の問題にわが国の不当労働行為制度を適用するという意味での単純な労組法の域外適用を主張しているのではない。多国籍企業の現地法人が起こした問題が当該現地の外国人労働者との間で膠着状態になった場合に、当該労働者の負託を受けたわが国の労働組合が当該現地法人の親会社ないし支配企業に問題解決のための団体交渉を求めた場合、当該親会社ないし支配企業はこれに誠実に応じる義務があり、これを拒否すれば労組法7条2号による団交拒否の不当労働行為になると主張しているのである。本質的にはわが国の当該親会社ないし支配企業と当該現地労働者との間の問題なのであり、その意味では純然たる国内の労働問題とはいえないけれども、わが国企業が引き起こしている労働問題なのであり、これをわが国国内において解決するための交渉をしようと主張しているのであるから、わが国労組法の域内適用の問題である。

これ対しては、被告は「原告の主張するように、親会社の権限を行使すれば海外の子会社における労使紛争を解決できるとの理由で当該親会社に対して団交を申し入れることにより、直ちに国内における労使関係が成立してしまうとすれば、世界各国に所在する日本企業の子会社における労使紛争につき、すべて我が国の労働組合法を適用して解決せざるを得なくなるおそれがあり、他国の労使関係の規律に対する過度の干渉をもたらすといわざるを得ない。」と批判する。

しかしながら、原告は全ての日本企業の海外子会社の労使紛争につき我が国労組法の適用があるなどということは全く主張していないのであり、まさに本件のような「特段の事情」（仮にアメリカ法における域外適用の問題だとしても、その適用要件を満たすような事情）がある事案について、労組法の適用を認めるべきだとしているのであり、被告の論旨には飛躍がある。

むろん、国家主権を前提として我が国労組法とフィリピン労組法の抵触ないし

主権侵害が生じることは避けなければならないが、本件における相手方はあくまで日本の多国籍企業であって、直接にフィリピンToyotaを相手としてはいないのである。

その意味では、日本国内において、日本法人の立場で団体交渉ないし事実上の協議を持つことを要求しているのもであって、フィリピンの主権を侵害するようなことは何もないのである。

逆に、本件のような事案に労組法を適用しないならば、多国籍企業はわが国の法令の規制をなんら受けないし、まして子会社しかない海外現地では交渉相手がないこととなり、結局、野放し状態となってしまうのである。

また、本件の多国籍企業であるToyota自動車株式会社に典型的に見られるように、企業自らコンプライアンスないし企業の社会的責任（CSR）を標榜し公言している場合には、海外における企業活動に対するある一定の説明責任が生ずるのであって、当該の現地労働者及び労働組合はもちろん、その上部団体としての原告との間でも、誠実に協議すべき立場にあることは、禁反言の原則からも肯認されると解されるのである。

以上