

平成 18 年 2 月 9 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 17 年(行ウ)第 244 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 17 年 11 月 17 日

判決

原告	国鉄労働組合
被告	東京都
同代表者兼処分行政庁	東京都労働委員会
参加人	日本貨物鉄道株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

東京都労働委員会が都労委平成 14 年(不)第 56 号不当労働行為救済申立事件について平成 17 年 4 月 5 日付けでした命令のうち、主文 1 項を取り消す。

第 2 事集の概要

本件は、原告において、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)のした救済命令には、救済方法に関する都労委の裁量権の範囲を逸脱した違法があるとして、これに係る主文の取消しを求めた事案である。

1 前提事実(原告・被告間に争いがない事実)

(1)当事者等

ア 参加人は、昭和 62 年 4 月 1 日、日本国有鉄道の分割民営化により設立され、貨物鉄道事業を承継した株式会社であり、その社員数は、平成 13 年 4 月 1 日現在、8972 名である。

イ 原告は、日本国有鉄道を承継した法人等の社員及びその被解雇者により組織される労働組合である。

なお、参加人には、他に全日本鉄道労働組合総連合会傘下の日本貨物鉄道労働組合(以下「貨物労」という。)、日本鉄道労働組合連合会傘下の日本貨物鉄道産業労働組合(以下「貨産労」という。))及び全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部(以下「全動労」という。))等があり、参加人における各労働組合の組合員数は、平成 14 年 3 月 1 日現在、原告が 1471 名(組織率約 16.3 パーセント)、貨物労が約 5440 名(約 60.6 パーセント)、貨産労が約 960 名(約 10.6 パーセント)、全動労が約 170 名(約 1.8 パーセント)である。

(2)期末手当

参加人の賃金規程は、期末手当について、① 6 月 1 日(夏季手当)及び 12 月 1 日(年末手当)に在職する社員等に対して支給する(128 条)、② 調査期間は、夏季手当については前年 10 月 1 日から 3 月 31 日まで、年末手当については 4 月 1 日から 9 月 30 日までとする

(129条)、③支給額は、基準額×{(1一期間率(調査期間内における欠勤期間により減額する割合)±成績率(調査期間内における勤務成績により増額・減額する割合))}により算定した額とする(130条、131条)、④成績率(増額)は、勤務成績が極めて優秀な者について100分の15増、特に優秀な者について100分の10増、優秀な者について100分の5増とし(132条2項)、成績率(減額)は、出勤停止の処分を受けた者について100分の10減、減給・戒告・訓告の処分を受けた者及び勤務成績が良好でない者について100分の5減とする(同条3項)旨定めている。

(3) 夏季手当の増額措置

ア 参加人は、貨物労から、平成13年5月24日付けで(以下、平成13年の出来事については年の記載を省略する。)、平成13年度夏季手当の支給率を2.5か月分とするよう求められたことを受け、6月21日の団体交渉において、この支給率を1.5か月分とするとともに、「真面目な社員に2パーセントを増額し報いる」と回答した(以下、この増額措置を「夏季増額措置」という。)。そして、参加人と貨物労は、6月21日、上記支給率をもって妥結するとともに、夏季増額措置に関する協定を締結した。なお、貨産労は6月25日、全動労は7月3日、それぞれ夏季増額措置について妥結している。

イ 原告は、5月21日、参加人に平成13年度夏季手当の支給率を3.0か月分とすること及び労働組合間差別のない公正・公平な支給等を要求し、これを受けて、参加人は、6月21日、貨物労と同様に支給率を1.5か月分とし、夏季増額措置を実施する旨回答した。

原告は、参加人に対し、上記支給率の引上げを求めるとともに、夏季増額措置が貨物労の優遇を企図したものであるとして、夏季増額措置を行う理由、適用基準、対象人数及び原資等の説明を求めたが、参加人が、勤務成績が優良な社員に少しでも報いるため夏季増額措置を実施するとの回答に終始し、結局、適用基準、対象人数及び原資等を明らかにしなかったことから、7月3日、夏季手当の支給率については妥結に至ったものの、夏季増額措置については妥結に至らなかった。

ウ 参加人は、7月4日、平成13年度夏季手当を支給した。

原告が28の現業機関(1391名)を対象に調査した結果によれば、各労働組合の夏季増額措置の適用者数は、原告について組合員数417名中68名(適用率約16.3パーセント)、貨物労について751名中679名(約90.4パーセント)、貨産労について111名中18名(約16.2パーセント)、全動労について27名中6名(約22.2パーセント)、その他の労働組合について79名中12名(約15.2パーセント)、労働組合未加入者について6名中0名(0パーセント)である(平均適用率は約56.3パーセントである。)

エ 原告は、7月19日、参加人に対し、賃金規程に定める成績率による増額の適用者数及び支給総額、夏季増額措置の適用者数、支給総額、適用基準及び短期間に適用者を選別することができた理由について明らかにするよう求めるとともに、夏季増額措置は所属労働組合による差別的取扱いとして、その是正を申し入れた。

これに対し、参加人は、「勤務成績が優良な社員」は、賃金規程に定める「勤務成績が優秀な者」より広い意味を持つ、社員の日常の勤務成績等は参加人において把握しているとともに、賃金規程に定める成績率の増額及び夏季増額措置の適用者数等を開示する考えも、夏季増額措置の適用を是正する考えもないと回答した。

(4) 年末手当の増額措置

ア 参加人と貨物労は、11月28日、平成13年度年末手当における特別扱いに関する確認事項として、夏季増額措置と同様に、勤務成績が優良な社員に対して成績率100分の2増の措置を適用する旨の協定を締結し(以下、この増額措置を「年末増額措置」といい、夏季増額措置と年末増額措置を併せて「本件増額措置」という。)、貨産労(同日)も、全動労(同月30日)も、それぞれ参加人と年末増額措置について妥結した。

イ 原告は、10月22日、年末手当について夏季増額措置と同様の不当労働行為があれば、第三者機関に提訴せざるを得ないとした上で、その支給率を3.7か月分とするよう要求し、併せて、労働組合間差別のない支給や、夏季増額措置の支社別・労働組合別適用者数及び総原資額等の開示を求めた。

これに対し、参加人は、11月28日、上記支給率を1.5か月分とし、年末増額措置を実施する旨回答した。そして、原告は、上記支給率については妥結したものの、年末増額措置については妥結しなかった。

ウ 参加人は、12月10日、平成13年度年末手当を支給した。

原告が36の現業機関(1777名)を対象に調査した結果によれば、各労働組合別の年末増額措置の適用者数は、原告について組合員数462名中60名(適用率約13.0パーセント)、貨物労について1017名中980名(約96.4パーセント)、貨産労について165名中30名(約18.2パーセント)、全動労について47名中8名(約17.0パーセント)、その他の労働組合について8名中0名(0パーセント)、労働組合未加入者について78名中18名(約23.1パーセント)である(平均適用率は約61.7パーセントである。)

(5)救済申立て等

ア 原告は、平成14年5月20日、参加人による本件増額措置は、所属労働組合による差別であり、不当労働行為に該当するとして、都労委に、次のとおり、各期末手当について、成績率100分の2増を適用した場合における支給額と既払額との差額等の支払及び陳謝文の交付等を求め、不当労働行為救済申立てをした(都労委平成14年(不)第56号、以下「本件申立て」という。)

「1、被申立人は、平成13年度夏季手当の支給において、同年6月1日現在申立人の組合員であった被申立人の社員のうち、被申立人賃金規程第132条2項に規定された成績率を適用されたものを除き、成績率100分の2増の適用を受けなかった各社員に対して、同成績率100分の2増を適用した場合における支給額と既払い金額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払え。

2、被申立人は、平成13年度年末手当の支給において、同年12月1日現在申立人の組合員であった被申立人の社員のうち、被申立人賃金規程第132条2項に規定された成績率を適用されたものを除き、成績率100分の2増の適用を受けなかった各社員に対して、同積率100分の2増を適用した場合における支給額と既払い金額との差額に年5分の割合による金員を加算して支払え。」

イ 参加人は、本件申立てにおいて、原告が、本件増額措置について妥結していないこと、原告が、参加人設立以来、その経営施策に反対・抵抗し、非協力を堅持してきたこと、原告組合員も、小集団活動、提案、業務研究会、コンテナクリーンデー、クリーンアップ作戦、増収活動等の経営改善施策に消極的であったことなどを主張したが、都労委は、平成17年4月5日、参加人が、本件増額措置の適用基準を一向に明らかにせず、また、参加人の

上記主張も合理性を欠くなどとした上、参加人の本件増額措置の導入の際の対応、原告に対する嫌悪の情を考慮し、本件増額措置の適用は、参加人において貨物労組員を有利に取り扱う一方で、原告組員には少数の適用に止めることにより、原告の影響力を減殺し、その弱体化を企図した支配介入であるとして、次のとおりの救済命令を発令した(以下「本件命令」という。)

「1 被申立人日本貨物鉄道株式会社は、平成 13 年度夏季手当及び同年末手当における成績率 100 分の 2 増の措置について、申立人国鉄労働組合の組員に対する同措置の適用率が会社全体の平均適用率と同率となるよう再度適用者を選定し、同人らに既に支払った同手当との差額を支払わなければならない。

2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

国鉄労働組合

中央執行委員長 X1 殿

日本貨物鉄道株式会社

代表取締役 Y1

当社が、平成 13 年度夏季手当及び同年末手当における成績率 100 分の 2 増の措置の実施において、貴組合の組員に対して同措置を不公正に適用したことは東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、前各項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。」

ウ これに対し、原告は、本件命令の主文 1 項は、不当労働行為に対する救済方法として不十分であるとして、本訴を提起した。

2 争点及び争点に対する当事者の主張

本件命令における救済方法に都労委の裁量権の範囲を逸脱した違法があるか
(原告の主張)

(1) 都労委は、参加人が原告組員に対して本件増額措置を不公正に適用したことは不当労働行為に該当するとした上で、参加人に対し、原告組員に対する本件増額措置の適用率が参加人全体の平均適用率と同率となるよう再度適用者を選定し、同人らに既に支払った同手当との差額を支払うよう命じている。

しかしながら、上記「参加人全体の平均適用率」(夏季手当約 56.3 パーセント、年末手当約 61.7 パーセント)は、労働組合間差別の是正前の数値であり、原告組員に対する本件増額措置の適用率がこれと同率になるよう再度適用者を選定したとしても、もともと本件増額措置の適用率が 90 パーセントを超える貨物労組員とは、なお 30 パーセント近くの格差が残ることになる。本件命令が履行されることにより、原告組員に対する本件増額措置の適用率が、約 56.3 パーセント(夏季手当)あるいは約 61.7 パーセント(年末手当)になることにより、参加人全体の本件増額措置の平均適用率も 70 パーセント以上に引き上

げられることを考えても、本件命令における原告組合員に対する本件増額措置の適用率は、依然として低いことになる。

(2)以上によれば、都労委は、原告組合員に対する本件増額措置の適用率が貨物労組合員に対する適用率と同率となるような救済方法を講じるべきであり、それにもかかわらず、参加人全体の平均適用率と同率となるようにするに止めた本件命令は、労働組合法7条1号、3号の趣旨に反し、救済方法に関する都労委の裁量権の範囲を逸脱するもので違法である。

(被告の主張)

(1)都労委は、参加人の原告組合員に対する本件増額措置の適用が合理性を欠き、また、通常業務における成果も適正に反映されていないことなどを理由に、これを不当労働行為に該当すると判断したが、原告の本件増額措置の適用状況に係る調査が、参加人社員等の約15パーセント(夏季手当)あるいは約20パーセント(年末手当)を対象とするに止まり、しかも、その調査対象者に占める原告組合員の割合が、その組織率に比して大きいこと、原告組合員が貨物労組合員と同様の査定を受けるべきとまで認めることもできなかったことなどを考慮し、本件命令のとおり救済方法を講じるに止めた。

(2)以上のとおり、本件命令に救済方法に関する都労委の裁量権の範囲を逸脱した違法はない。

第3 当裁判所の判断

1 都労委は、原告組合員に対する本件増額措置の適用について、これらは合理性を欠く上、通常業務における成果も適正に反映されていないなどとして、これを不当労働行為に該当すると判断し、原告もそれ自体については一切不服はないとする。

そして、原告の調査の限度においても、原告組合員と貨物労組合員との間で、本件増額措置の適用率に頭著な格差があることは十分推認することができる上、参加人が、都労委の求めにもかかわらず、本件増額措置の具体的な適用基準すら明らかにしていないこと、仮に、参加人が、小集団活動、提案、業務研究会、コンテナクリーンデー、クリーンアップ作戦、増収活動等への参加・貢献状況等に基づき、本件増額措置の適用者を選定したとしても、小集団活動やクリーンアップ作戦は、業務外で実施される自主的な活動で、そもそも人事考課の対象とはならないこと、現に、提案を行い、参加人支社管内でトップクラスの営業成績を上げ、事故防止や非常時の対応により表彰を受けた原告組合員には、本件増額措置が適用されていないにもかかわらず、賃金規程に定める成績率100分の5減の措置を受け、懲戒処分相当の事故を発生させ、あるいは、勤務時間に遅刻するなどした貨物労組合員には、本件増額措置が適用されていること、そして、参加人と貨物労が労使協調路線を歩んでいるのに対し、原告は、参加人の経営施策に反対し、ストライキを実施するなどして参加人との対立を続け、そのため、参加人の役員は、一貫して貨物労を機軸とした労使関係の維持・発展を目指す旨の発言を繰り返していること(いずれも、原告・被告間に争いが無い。)に照らすと、本訴において、参加人の原告組合員に対する本件増額措置の適用が不当労働行為(労働組合法7条3号)に該当するといえることができる。(参加人は、本件命令の取消しを求めて中央労働委員会に再審査の申立てをしているところ、同審査は現に審査中であるため、参加人は本訴においては何らの主張、立証をしていない。なお、本訴は、本件命令中、原告が求めた救済方法を認めなかった部分が審理の対象であり、

参加人の不当労働行為を認めて救済を命じた部分については、中央労働委員会において、再審査の対象となっている。したがって、仮に、再審査の結果、本件命令が変更された場合には、本判決はその前提を失うことになる。))

2 そこで、本件命令における救済方法について検討する。

労働組合法が、救済方法の内容について具体的に規定していないのは、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会の裁量により、個々の事案に即した適切な是正措置を決定させるためであって、この労働組合法の趣旨に照らすと、使用者の不当労働行為に対し、いかなる救済方法を講じるかについては、労働委員会の広範な裁量に委ねられているというべきである。したがって、労働委員会の決定した救済方法については、その内容が労働委員会の上記裁量権の範囲を逸脱し、あるいは、これを濫用した場合を除き、これを違法ということはできない。

本件においては、前記のとおり、原告組合員と貨物労組合員の間で、本件増額措置の適用率に頭著な格差が認められるのであるから、この不当労働行為による不利益を解消させるため、原告組合員に対する本件増額措置の適用率については是正措置を講じることが必要であるところ、本件命令は、原告組合員に対する適用率が貨物労組合員に対する適用率と同率となるようにすることを命じるのではなく、現時点における参加人全体の平均適用率と同率となるようにすることを命じている。

そこで検討すると、原告の本件増額措置の適用状況に係る調査は、参加人全社員等の約 15.5 パーセント(夏季手当、1391 名)あるいは約 19.8 パーセント(年末手当、1777 名)を対象とするに止まる上、調査対象者に占める各労働組合員の割合は、夏季手当で原告が約 29.9 パーセント(417 名)、貨物労が約 53.9 パーセント(751 名、)、年末手当で原告が約 25.9 パーセント(462 名)、貨物労が約 57.2 パーセント(1017 名)と、必ずしも各労働組合の組織率を反映していないこと、参加人には原告、貨物労のどちらにも所属しない社員が存在し、その本件増額措置の適用状況は原告とも貨物労とも異なること(その理由も明らかでない。)、原告組合員の中に、本件増額措置の適用を受けた者が存在する一方で、貨物労組合員の中にもこの適用を受けなかった者が存在し(しかも、これらの選別の理由については未だ明らかではない。)、本件増額措置の適用状況から、直ちに原告組合員中の「勤務成績が優良な社員」が占める割合が、貨物労組合員に対する本件増額措置の適用率と同等以上であるとまでは認めるに足りないことに照らすと、本件命令が履行されることにより、参加人全体の平均適用率も引き上げられることを考慮しても、本件のような不当労働行為に対する是正措置として、原告組合員に対する本件増額措置の適用率が参加人全体の平均適用率と同率となるよう再度適用者を選定することを命じることが、救済方法についての都労委の裁量権の範囲を逸脱し、あるいは、これを濫用するものとまでいうことはできない。

3 以上のとおり、本件命令の主文 1 項を違法ということはできず、その取消しを求める原告の請求は理由がない。

第4 結論

よって、原告の請求を棄却することとし、参加費用を含む訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 61 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部