

平成 18 年 9 月 27 日判決言渡 同日原本領収・裁判所書記官

平成 17 年(行ウ)第 455 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「甲事件」という。)

平成 18 年(行ウ)第 18 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論の終結の日 平成 18 年 7 月 14 日

## 判決

甲事件原告兼乙事件参加人	東日本旅客鉄道株式会社
乙事件原告兼甲事件被告補助参加人	国鉄千葉動力車労働組合
甲及び乙事件被告	国
裁決行政庁	中央労働委員会

## 主文

1 中労委平成 5 年(不再)第 22 号事件につき、裁決行政庁が平成 17 年 9 月 7 日付けでした不当労働行為救済命令の主文のうち、初審命令主文第 1 項を取り消す旨命じた主文 I 項前段部分を除き、これを取り消す。

2 乙事件原告の請求を棄却する。

3 訴訟費用は、全事件を通じ、乙事件原告兼甲事件被告補助参加人に生じた費用(補助参加により生じた費用を含む。)と甲及び乙事件被告に生じた費用の 2 分の 1 と甲事件原告兼乙事件参加人に生じた費用のうち参加により生じたものを乙事件原告兼甲事件被告補助参加人の負担とし、甲事件原告兼乙事件参加人に生じたその余の費用と甲及び乙事件被告に生じたその余の費用を、甲事件及び乙事件被告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

#### 1 甲事件

主文 1 項同旨

#### 2 乙事件

中労委平成 5 年(不再)第 22 号事件につき、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が平成 17 年 9 月 7 日付けでした命令のうち、初審命令主文第 1 項を取り消すとの主文 I 項前段を取り消す。

### 第 2 事案の概要

後記 1, (3)のとおり乙事件原告兼甲事件被告補助参加人(以下「原告組合」という。)は、平成元年 12 月から同 2 年 3 月 31 日までの間に計 4 回のストライキ(以下「本件ストライキ」という。)を実施したが、甲事件原告兼乙事件参加人(以下「原告会社」という。)は、本件ストライキの当日及びその前後の日に臨時の勤務に従事した社員に対し褒賞金を支給した(以下「本件褒賞金」という。)

平成 2 年 9 月 7 日、原告組合は、本件褒賞金の支給が労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たるとして、千葉県地方労働委員会(現千葉県労働委員会。以下「千葉地労委」という。)に救済命令の申立てをし(千労委平成 2 年(不)第 7 号事件)、同地労委は平成 5 年 3 月 29 日付けで、原告会社の不当労働行為を認め、別

紙1のとおり救済命令を発した(以下「初審命令」という。)

これに対し、原告会社は初審命令を不服として中労委に再審査の申立てをしたところ(中労委平成5年(不再)第22号事件)、中労委は平成17年9月7日付けで、初審命令同様、原告会社の不当労働行為を認めたものの、別紙2のとおり初審命令を変更する命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告会社が本件命令主文のうちI項前段を除く部分の取消し(甲事件)を、また、原告組合が本件命令主文I項前段の取消し(乙事件)をそれぞれ求める事案である。

1 前提となる事実(当事者間に争いがなく、弁論の全趣旨により認められる。)

(1)原告会社は、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)の東北及び関東地方における旅客鉄道業務を主として承継するものとして、昭和62年4月1日に設立された株式会社である。

また、原告組合は、昭和62年3月31日までは国鉄の、同年4月1日以降は原告会社及び日本貨物鉄道株式会社(以下「JR貨物」という。)の社員のうち、旧国鉄千葉鉄道管理局管内の動力車に関係のある者で組織された労働組合であり、その組合員数は平成2年9月当時で732名である。

(2)昭和62年4月のいわゆる国鉄分割民営化に際し、原告組合に所属する組合員12名が、原告会社ないしJR貨物に採用されることを希望したものの、不採用とされたため、日本国有鉄道清算事業団の職員となり、かつ、再就職を必要とする指定を受けた。そこで、昭和63年3月31日、原告組合は原告会社及びJR貨物を被申立人として、上記不採用は原告組合の正当な組合活動を理由とするもので不当労働行為に当たるとして、千葉地労委に不当労働行為の救済申立てをした。

(3)原告組合は、運転保安の確立と労働安全確保を課題として、平成元年12月5日に0時から24時までのストライキを、また、定年延長や上記(2)の清算事業団職員の雇用問題等を課題として、平成2年1月18日に0時から24時までのストライキを実施した。

また、千葉地労委が平成2年2月27日付けで、上記(2)の救済申立てにつき、原告会社及びJR貨物に対する救済命令を発したことから、原告組合は、同命令の即時完全履行等を課題として、平成2年3月18日正午から同月21日24時まで、津田沼運転区ほか5運転区の本線乗務員等を対象とするストライキを、同月30日には検修業務及び営業を対象とする指名ストライキを実施した。

(4)平成2年4月2日、原告会社は、社長から人事部長にあてて、後述する就業規則第138条の(2)項の表彰の運用基準として「災害・事故時等の輸送確保に寄与した社員に対する褒賞について(通達)」と題する通達(以下「本件通達」という。)を発した。同通達は、褒賞の適用範囲、対象者、褒賞金額及び適用期日につき下記のとおり定めている。

記

#### 「1 適用範囲

災害、事故等により輸送が混乱した(又はそのおそれがある)場合で、次の各号に掲げるときとする。

- (1) 輸送の混乱が2以上の機関にわたる等広範囲に及ぶとき
- (2) 列車の運休本数、遅延時分が多たるとき
- (3) 会社に対する信用が大きく損なわれる等、経営上特に必要と認められるとき

(4) その他、前各号に類する事項と認められるとき

## 2 対象者

前項に該当すると認めた場合に、勤務の変更、休日の臨時の勤務等あらかじめ指定された勤務以外の勤務又は通常担当する業務以外の業務(以下「臨時の勤務」という。)に従事した社員を対象とする。

## 3 褒賞金額

前項に該当する者に授与する褒賞金額は、該当する日数に 3,000 円を乗じた額を標準とし、災害、事故の規模、輸送の混乱の程度に応じて増減することができることとする。

なお、臨時の勤務で特に認めた場合については、必要に応じてさらに加算することができることとする。

## 4 適用期日

この通達は、平成元年 12 月 1 日から適用する。」

(5)ア 原告会社は、平成 2 年 4 月 2 日、原告会社の社員が所属する各労働組合に対して、上記(4)の褒賞制度の概要等を説明した上で、平成元年 12 月 5 日、同 2 年 1 月 18 日、同年 3 月 18 日から 21 日まで及び同月 30 日から 31 日まで(なお、国鉄労働組合は原告組合と別個に、3 月 30 日及び 31 日にストライキを実施している。)とその前後の日において、臨時の勤務に従事した社員に対して、褒賞金を支給する旨説明した(以下「本件褒賞」という。)。そして、同月 4 日、原告会社総務部長は、関係各長にあてて「混乱時の輸送確保に寄与した社員に対する褒賞について」と題する文書を発し、本件褒賞の対象者を調査するよう求めた。この文書では、本件褒賞の対象者及び金額は要旨次のとおりとされている。

### (ア)対象者

a 平成元年 12 月 4 日から 6 日まで、平成 2 年 1 月 17 日から 19 日まで、同年 3 月 18 日から 22 日まで及び同月 29 日から 4 月 1 日まで(以下「本件対象期間」という。)に社員(管理職社員を除く。)が通常の業務に従事し、次に該当する場合

- ① あらかじめ指定した年休を、時季変更権を行使し勤務を命じた場合
- ② あらかじめ指定した休日(公休日、特別休日、祝日、調整休日及びこれらの代休)に臨時の勤務を命じた場合、又は、休日を変更し勤務を命じた場合
- ③ 当日正規の勤務のほか、時間外労働を命じた場合
- ④ あらかじめ指定した勤務(種別)を、他の勤務(種別)に変更した場合

b 前記各号に該当する勤務で、会社施設、車両、沿線の警備、お客様の案内等通常担当する業務以外の業務に従事した場合

(以下、この a、b 所定の臨時の勤務を「本件臨時勤務」という。)

### (イ)褒賞金額

上記(ア)a の①、②に該当する場合は 1 日につき 5000 円、また、上記(ア)a の③、④及び b に該当する場合は 1 日につき 3000 円とする。

イ 平成 2 年 4 月 5 日付けで、原告会社人事部長は本社内各長、各本社付属機関の長(海外事務所長を除く。)及び各地方機関の長あてに、「混乱時の輸送確保に寄与した社員に対する褒賞について(通達)」と題する通達(以下「本件人事部長達」という。)を発し、本

件対象期間に、勤務の変更、休日の臨時の勤務等あらかじめ指定された勤務以外の勤務又は通常担当する業務以外の業務に従事した社員(管理職社員を除く。)を対象として、本件通達を適用し、該当する日数に3000円ないし5000円を乗じた額(その区分は上記ア、イ)のとおりである。)を褒賞金として授与する旨を伝えた。

(6)原告会社は、平成2年4月19日以降、上記(5)、アの調査により把握した対象者に本件褒賞金を支給した。受領拒否者を含めた本件褒賞金の支給対象者数は2万2138人であり、このうち、原告組合に所属する組合員は29人であった。また、その総支給額は約2億5900万円であった。

(7)原告会社の定める就業規則は、表彰につき、下記の定めを置いている。

記

(第138条)

会社は、社員又は団体に次の各号の1に該当する功績があると認めた場合表彰する。

(1)(省略)

(2)重大な事故、災害を防止し、又は事故、災害その他非常事態に際し、特に功績があった場合

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

本件の争点は、本件褒賞金の支給が労組法7条1号所定の「不利益取扱」、同条3号所定の「支配介入」に当たるか否かとの点にあり、これに関する当事者の主張は次のとおりである。

(1)原告組合の主張

本件褒賞金の支給は、原告組合に対する「支配介入」に該当するばかりではなく、本件ストライキに参加していない社員に支給されている以上、原告組合に対する関係では「不利益取扱」に当たる。したがって、中労委は、原告会社に支配介入の禁止を命ずるだけでなく、初審命令1項が命じたように、原告組合の組合員で本件ストライキに参加した者に対しても、褒賞金の支給を命ずべきである。

(2)原告会社の主張

ア 原告組合が本件ストライキを実施した結果、多数の原告会社社員が、通常の勤務と比べて過重な勤務に従事することになった。そこで、原告会社は、この労に報いるため表彰を行うこととしたが、内規上、表彰の運用基準等が整理されておらず、各表彰権者の運用に委ねられていたため、本件ストライキを契機に統一的な表彰の運用を図るべく、本件通達を制定した。

このように、本件通達は、その原因を問わず、一定規模の輸送の混乱が生じた場合に、輸送の確保に寄与した社員に対して、その労に報いるため褒賞を実施することを定めたもので、ストライキ対策を目的としたものではない。

イ ストライキによる人員の欠乏が生じた場合、原告会社は、その意向に関係なく、ストライキに参加していない社員に対して業務命令を発することにより、欠員を補充している。したがって、褒賞金の支給という利益誘導により、ストライキ期間中の欠員補充が確保されることはあり得ない。また、本件褒賞金は本件ストライキの後に支給されたものであるから、本件ストライキに対する抑止力にはならないばかりか、本件褒賞金支給後の経過をみても、褒賞金の支給を希望して、原告組合の組合員がストライキの参加を拒否するなど

の事実は全く認められていない。

ウ よって、原告会社の本件褒賞金の支給は労組法7条3号の支配介入には当たらない。

エ また、本件褒賞金の支給対象者は、本件通達及びこれを受けた本件人事部長に基づいて選定されており、本件ストライキへの参加・不参加によって選定されたものではない。

よって、本件褒賞金の支給が労組法7条1号の不利益取扱に当たるものではない。

(3)甲、乙事件被告(以下「被告」という。)の主張

別紙2の命令書記載のとおりである。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

後掲の証拠及び当事者間に争いのない事実によれば、次の事実が認められる。

(1)本件ストライキの態様、規模等及びこれにより生じた列車の運行に対する影響は次のとおりであった。

ア 平成元年12月5日0時から24時までの24時間のストライキ

津田沼運転区、千葉運転区、幕張電車区木更津支区、館山運転区、勝浦運転区及び銚子運転区の全本線乗務員、勝浦運転区一の宮派出所、館山運転区安房鴨川派出所及び館山駅派出所の全組合員等を対象に実施され、列車は356本が運休し、約11万人の利用客に影響が及んだ。

イ 平成2年1月18日0時から24時までの24時間ストライキ

津田沼運転区、千葉運転区、幕張電車区木更津支区、館山運転区、勝浦運転区、銚子運転区及び京葉運輸区の全本線乗務員等を対象に実施され、列車は365本が運休し、約8万1000人の利用客に影響が及んだ。

ウ 平成2年3月18日正午から21日24時までの84時間ストライキ

当初、原告組合は原告会社に対し、3月19日0時からのストライキを通告していたが、3月18日、原告組合はストライキの開始時刻を12時間繰り上げて、国鉄労働組合とともに、同日正午からストライキを実施した。そのため、原告会社は運転関係だけでも、1日100人ももの代替要員の動員を余儀なくされ、最も輸送量の多い東京・千葉間の線(総武線)では東京方面からの応援もあったため、運行を確保できたものの、外房線、内房線などの千葉駅以東、以南の路線では列車の運行が確保できず、結局、1339本が運休し、約30万2000人の利用客に影響が及んだ。

エ 平成2年3月30日のストライキ

同日のストライキの態様は前提となる事実(3)のとおりであり、これによる列車運行の支障は生じなかった。

(2)ア 平成2年2月21日、原告会社の社員により構成される東日本旅客鉄道労働組合(以下「東鉄労」という。)の千葉地方本部は、原告会社千葉支社長に対し、文書で下記の内容の申入れをした。

記

「1、業務就業者にたいするスト参加者からの業務妨害が2度にわたり行われているが、見解と対策を明らかにされたい。

2、スト参加者の庁舎内立ち入り、会社施設内立ち入りについては、就労する組合員の立場からして絶対に許すことはできない。見解を明らかにされたい。

3, 使用禁止となっている組合事務所内・外にスト参加者がたむろする状況は, 到底容認できない。見解を明らかにされたい。

4, この間のスト参加者にたいする会社側の対処方について, 考え方を明らかにされたい。

5~6 (省略)

7, 公休, 特休, 年休等の取り消しをして正常運行確保に努力した社員にたいする, 認識と考え方について明らかにされたい。

8, スト参加予定者に対する会社施設(寢室)の提供について拒否されたい。(前泊泊仕業の翌日分)」

イ 平成2年3月, 原告会社及び東鉄労は, 平成元年12月以降の本件ストライキへの対応に協力する中で, 結果的に年次有給休暇の消化が圧迫されたことにより, 同年度末で失効する年休について, これを原告会社が一定の基準により算定した額で買い上げる旨の「休日制度改正等に伴う特別措置に関する協定」を締結した。また, 同協定締結に向けた交渉の中で, 原告会社は東鉄労に対し, 「スト対策での東鉄労組合員の苦労に報いるためのこれ以外の方法については別途協議(褒賞制度, 期末手当での評価など)する」との考えを伝えた。(当事者間に争いが無い)

## 2 労組法7条1号の「不利益取扱」該当性

まず, 本件褒賞金の支給が労組法7条1号所定の不利益取扱に当たるか否かにつき検討すると, 確かに, 原告組合の組合員のうち, 本件ストライキに参加した者については, その参加日につき本件褒賞金は支給されていない。しかし, 本件褒賞金の支給対象者は, 本件通達を受けて定められた本件人事部長達の基準により選定され, その結果, 選定された支給対象者には原告組合の組合員も29名含まれている(前提となる事実(6))。また, 他方で, 原告組合に所属せず, かつ, 本件対象期間中に勤務に従事した社員であっても, 臨時の勤務には従事していない社員には本件褒賞金は支給されていない。

このように, 本件ストライキに参加した原告組合の組合員に本件褒賞金が支給されなかったのは, 本件人事部長達所定の基準に合致しなかったためであって, 原告組合の組合活動を理由とするものとはいえないから, 原告会社がした本件褒賞金の支給が労組法7条1号の不利益取扱に当たるということはできない。

## 3 労組法7条3号の「支配介入」該当性

次に, 本件褒賞金の支給が, 原告会社の方針に協力した者を優遇し, ストライキの権利の行使の効果を減殺するものとして, 労組法7条3号所定の支配介入に当たるか否かにつき検討する。

(1) 本件褒賞金は, ストライキにより臨時の勤務を命じられた社員を支給対象としている点において, ストライキに参加しなかった者を優遇する結果となることは否定できない。また, 本件褒賞の根拠である本件通達は本件ストライキ終了直後の平成2年4月2日に発せられていること(前提となる事実(3)及び(4)), その施行日は平成元年12月1日とされているが(前提となる事実(4)), これは, 平成元年12月5日に実施された本件ストライキの第1回目にも遡及的に適用し得るよう設定されたとみられること, 本件人事部長達は, 本件褒賞の対象期間を本件ストライキの実施日及びその前後の日に設定していること(前提となる事実(5))に照らすと, 前記2のとおり, 本件褒賞金の支給対象者が本件ストライ

キへの参加・不参加を基準として決せられているわけではないものの、原告会社が本件ストライキを意識して本件褒賞金支給を実施したことは明らかである。

(2)しかしながら、他方において、前記1、(2)で認定した経緯によれば、本件褒賞金は、本件ストライキに対応した組合員の労苦に対する配慮を求める東鉄労の申入れを重要な要因として支給されるに至ったものといえるから(原告会社は、東鉄労の申入れ以前から褒賞金支給を検討していたと主張するが、(証拠に照らし採用できない。))、本件褒賞金が、本件ストライキを対象として支給されたとしても、そのこと自体は不自然とはいえない。また、ストライキ中であっても列車運行を確保するための措置をとることは原告会社が自由に行い得ることであるところ、証拠及び弁論の全趣旨によれば、①原告会社千葉支社は、東京都心部へ通じる重要路線である総武線などを擁し、本件ストライキにおいても、同路線における運行の確保は最重要課題であり、そのため、原告会社は東京・千葉間の路線における運行等を確保すべく、多数の社員に臨時の業務命令を発したこと、②その結果、社員の中には、本件臨時勤務に従事したことにより、徹夜勤務や12時間の連続業務、9ないし10日連続の勤務を余儀なくされた者もいたことが認められ、このような事情を勘案すると、本件臨時勤務に従事した社員に、通常時における勤務とは同視しえない労苦が生じたことは否定できないのであるから、原告会社がこのような社員の労苦に報い、引いては、列車運行に当たった社員との雇用関係を円滑なものとするをも考意して、相応な表彰を行うことにも正当な理由があるというべきである。

ところで、本件褒賞金が、上記のような趣旨の金員であるとしても、その金額や支給対象者いかんによっては、ストライキ権行使の効果を減殺し、組合の弱体化をもたらす支配介入行為との評価を免れない場合もあると解される。しかし、本件褒賞金は、原則として1日3000円の割合による金員を臨時の勤務に応じた日数に応じて支給するものであるが、この金額は平成2年当時の貨幣価値や社会通念に照らしても、1回の酒食で費消される程度・範囲のもので、多額とはいえず、その支給対象者も本件ストライキに伴う臨時の勤務に従事した社員とされるなど、合理的な限定条件が加えられ、さらに、本件全証拠によっても、本件褒賞金の支給により、原告組合のストライキ実施に対する何らかの悪影響が生じたことを窺わせる事情も見当たらないのであって、これらの事情を勘案すると、本件褒賞金は、臨時の勤務に従事した社員に対する表彰として相応と認められる範囲内のものと評価することができ、他にこれを覆すに足りる事情も窺われない。

(3)これに対し、被告は、臨時の勤務といっても、ストライキによる臨時の勤務は事前に予測できるばかりか、その勤務は、災害・事故の場合と比較しても、精神的・肉体的に過重なものとまではいい難く、また、臨時の勤務に従事した者には、休日手当や時間外賃金などの所要の措置が講じられているが、本件褒賞金の支給対象者が、これらにより償えないほどの過重な勤務をしたことを認めるに足りる疎明も存在しないとして、本件において、本件褒賞金を賃金と別途に支給すべき合理的理由はないと主張する。

しかしながら、証拠によると、本件ストライキの事前通告が十分に時間的な余裕をもってなされているといえるかについては、疑問も残るところである。また、この点をひとまわずおくとしても、原告組合の所属組合員は運転士の比率が高いことや前記1、(1)で認定した本件ストライキにより生じた列車運行への影響を考慮すると、本件ストライキでは、列車の運転士という特殊技能者の欠乏との要因によって運行業務に大きな支障が生じたも

のとみられる。そうだとすると、ストライキという事態を予期し得る場合であっても、その人員補充に制約があり得ることは十分に想定し得るところであるから、ストライキにより生じ得る支障を十分に軽減・回避できる体制を原告会社が整えることが可能であるとは直ちにいえないのであって、現に、平成元年12月5日及び同2年1月18日のストライキでは、事前の通告がなされているものの、ストライキ当日に約350本程度の運休が発生していることは前記1、(1)、ア及びイに認定したとおりである。しかも、鉄道輸送事業が複雑かつ多岐にわたる運行ダイヤで形成されていることを考慮すれば、ストライキにより輸送の混乱が生じた場合の対応が通常の勤務における対応と同様のものとい切ることには疑問があり、災害・事故による輸送混乱の場合とストライキによる輸送混乱の場合とで、勤務の過重性にそれほどの差異があるとは認め難いのであって、現に、本件臨時勤務に従事した社員に、通常時における勤務とは同視し得ない労苦が生じていることは前記(2)のとおりである。さらには、本件褒賞金は、社員が臨時の勤務に従事したことの労苦に対する表彰という、労務提供の対価となる賃金とは別の趣旨・目的で金員を授与するものであるから、臨時の勤務に従事した者に休日手当や時間外賃金といった所要の賃金が支給されているからといって、表彰を行う必要性が減じられるものでもない(この点は、社員の士気をも勘案した使用者の裁量的判断とならざるを得ない。)

よって、被告の上記主張はいずれも採用することはできない。

(4)また、被告は、本件褒賞金が、本件臨時勤務に従事した者全員に対し、従事した業務や時間、輸送の混乱を收拾した貢献度等にかかわらず、広く支給されたとも主張する。確かに、証拠によれば、本件臨時勤務に従事したことによる社員が受けた影響も様々で、中には、列車運行の行程上の影響から時間外労働となってしまっただけの者も存在することが認められ、これによると、臨時の勤務における実質的な労働密度と褒賞金との対応関係が希薄な場合にも、本件褒賞金が支給されている可能性も否定できない。しかしながら、そもそも、輸送混乱時における社員の労働密度を的確に把握して、厳密にその貢献度等を計ることが困難であることは容易に想定し得るところであり、この困難さはその原因がストライキであろうと、災害・事故であろうと異なるものではないから、輸送の混乱時における社員の功績に対する表彰を統一的に実施することとするならば、その運用基準がある程度、機械的・画一的になることは制度の運用上やむを得ないというべきである。したがって、上記の点は本件ストライキを対象としてされた本件褒賞に特有の事情ではないから、被告が指摘する上記の点が、本件における不当労働行為の成否についての判断を左右するものともいい難い。

(5)さらに、原告組合は、本件褒賞金の支給が原告組合と対立関係にある東鉄労の申入れを契機とするもので、その組合員の多数に支給されていることを挙げて、これが原告会社に協力的な東鉄労に対する優遇措置であったかのように主張する。確かに、前記1、(2)、アの認定事実によれば、東鉄労は本件ストライキ中の原告組合の行動を敵視し、その対応方も含めて、原告会社に本件ストライキ対策を通じての東鉄労組合員の労苦への配慮を求めたものといえる。しかし、これまで検討したところによれば、東鉄労の上記申入れも本件ストライキのために代替勤務に従事した原告会社社員の不満を代弁したものとみるのが相当である。また、本件褒賞金は、原告組合に所属する社員にも支給されているのであって、その支給対象者の多くが東鉄労の組合員であったとしても、このこと自体は同組合が



原告会社の社員の多数派であることの結果にすぎないといえるから、前記2で述べたような本件褒賞金の支給状況に照らしても、これが東鉄労への優遇措置に当たるとまでいうことはできない。よって、原告組合の上記主張も採用できない。

(6)そして、上記(1)ないし(5)の検討結果を総合すれば、本件褒賞金の支給が、原告組合のストライキ権の行使の効果を減殺するもので、組合活動への支配介入に当たるとまでいうことはできず、また、前提となる事実(2)、(3)のような原告会社・原告組合間の紛争の存在や、原告組合が本件ストライキを4か月間に4回というように頻繁に実施していたといった事情からは、原告会社が原告組合に対する否定的な感情を抱いていたことが推察されるものの、これを考慮したとしても、本件褒賞金の支給が原告組合の争議権行使を抑止減殺する趣旨・目的でなされたとは認めるに足りず、むしろ、その趣旨・目的は、本件ストライキに起因して過重な勤務を負担せざるを得なくなった社員の労苦に報いるとの点にあったとみるのが相当である。

したがって、本件褒賞金の支給が労組法7条3号の支配介入に当たるとはいえない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件命令主文のうち、①本件ストライキ参加者に対しても褒賞金支給を原告会社に命じた初審命令1項を取り消した判断は正当であるが、②原告会社に対して支配介入の禁止を命じた初審命令2項を維持した判断には違法の瑕疵があり、同部分は取消しを免れない。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部