

平成20年（行コ）第153号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件（原審・東京地方裁判所平成17年（行ウ）第546号）

口頭弁論終結の日 平成21年5月26日

判 決

控訴人・被控訴人（以下「1審原告」という。）

医療法人南労会

被控訴人・控訴人（以下「1審被告」という。）

国

裁決行政庁 中央労働委員会

1審被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同

1審被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

主 文

- 1 (1) 原判決中、1審原告敗訴部分を取り消す。
- (2) 裁決行政庁が中労委平成9年（不再）第37号事件について平成17年9月21日付けで発した命令主文第1項の2を取り消す。
- 2 1審被告の本件控訴を棄却する。
- 3 訴訟費用は、1、2審とも、補助参加によって生じた費用は1審被告補助参加人らの負担とし、その余は1審被告の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

1 1審原告

主文1項と同旨

2 1審被告

- (1) 原判決中、1審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 同取消部分に係る1審原告の請求を棄却する。

第2 事案の概要

1 本件は、1審原告が経営する診療所の従業員が所属する労働組合である1審被告補助参加人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「補助参加人支部」という。）及び同組合が加盟する1審被告補助参加人全国金属機械労働組合港合同（以下「補助参加人組合」といい、補助参加人支部と併せて「補助参加人組合ら」という。）が、1審原告が補助参加人支部との事前協議をせずに平成3年8月及び平成7年5月に勤務時間等の変更（後記3年変更及び7年変更）をしたこと並びにこれに伴い1審原告の指示する勤務時間に勤務しない補助参加人支部組合員に対し賃金カットを実施したことが、誠実交渉義務に反し、補助参加人支部を弱体化させる意図でされた不利益取扱いであり、不当労働行為であるとして、平成3年8月、平成4年2月及び平成7年7月に大阪府地方労働委員会（以下「地労委」という。）に不当労働行為救済申立てをした（平成3年（不）第35号、平成4年（不）第3号及び平成7年（不）第50号併合事件。以下、各事件の救済申立てを、それぞれ「本件3年救済申立て」、「本

件4年救済申立て」及び「本件7年救済申立て」といい、3件を併せて「本件救済申立て」という。)のに対し、地労委が、平成9年7月30日付けで、1審原告に対し、補助参加人組合ら主張の上記不当労働行為を認め、上記勤務時間の変更等がなかったものとして取り扱うこと及びこれに伴い差額賃金(遅延損害金を含む。)を支払うこと等を命じる旨の一部救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発したので、1審原告が、同年8月14日、裁決行政庁に対し、本件初審命令の救済部分の取消し及び補助参加人組合らの救済申立ての棄却を求める旨の再審査を申し立て(中労委平成9年(不再)第37号事件)、裁決行政庁が、平成17年9月21日付けで、本件初審命令の不当労働行為についての判断を維持した上、1審原告の再審査申立てを一部容れて本件初審命令の一部を変更する旨の命令(以下「本件命令」という。)をしたところ、1審原告が、変更後の本件命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

原審は、3年変更及び7年変更のいずれについても不当労働行為性を否定して、3年変更及び7年変更に関する救済として診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについての労使協議を命じた本件命令主文第Ⅰ項の1、並びに、3年変更及び7年変更並びに賃金カットに関する救済として文書交付を命じた本件初審命令を是認して1審原告の再審査申立てを棄却した同主文第Ⅱ項を取り消したが、1審原告が賃金カットの根拠の説明拒否の態度をとっているのは、3年変更及び7年変更による勤務時間に従わない補助参加人支部への嫌悪を明確に示すものであるから、補助参加人支部の組合員であることを理由として不当に不利益に取り扱い、これを通じて補助参加人支部の自主的運営を阻害してその弱体化を企図したもので、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たるとして、賃金カットに関する救済として1審原告に対し賃金カットの明細を明らかにすること及びバックペイを命じた本件命令主文第Ⅰ項の2の取消しを求める請求を棄却した。

そこで、1審原告と1審被告の双方が、これを不服として控訴した。

2 前提となる事実

原判決の「事実及び理由」の「第2 事案の概要」1記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決3頁下から3行目から同2行目にかけての「補助参加人全国金属機械労働組合港合同(以下「補助参加人組合」という。))を「補助参加人組合」に、4頁2行目から同3行目にかけての「補助参加人全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「補助参加人支部」という。))を「補助参加人支部」に、7頁2行目から同4行目までを「同事件は、原審口頭弁論終結時は地労委に係属中であつたところ、地労委は、平成20年12月12日付けで、1審原告が事前協議合意協定の解約を通告したことが不当労働行為に当たるとして、同行為に関する救済として1審原告に対し補助参加人組合らへの文書交付を命じる救済命令を発した。(丙20)」に、8頁1行目の「本件7年申立て」を「本件7年救済申立て」に、同10行目の「本件申立て」を「本件救済申立て」にそれぞれ改める。

3 争点及び当事者の主張

本件の争点は、(1)3年変更の不当労働行為性、(2)7年変更の不当労働行為性、(3)3年変更及び7年変更に基づく各賃金カットの不当労働行為性であり、これらの争点

に関する当事者の主張は、次のとおり当審における主張（原審主張の補充）を付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第2 事案の概要」3記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決14頁4行目の「事前協議合意約款」及び16頁21行目の「事前協議合意協約」をいずれも「事前協議合意協定」に、17頁9行目の「本件救済命令」を「本件初審命令」にそれぞれ改め、18頁7行目の「基づく」の次の「く」を削る。

(1) 3年変更について

ア 1審被告

本件は、勤務体制等の変更の合理性が問われている事案ではなく、労働組合法7条2号の誠実交渉義務違反の有無が問題の事案であるから、1審原告が補助参加人組合らの了解を得るために尽くすべき措置を講じているかどうかの主位的要件として検討されるべき筋合いであって、誠実交渉義務違反の成否に関し、当該経営上の措置の必要性和補助参加人組合らの了解を得るために尽くすべき措置とを並列要件のように判断すべきではない。したがって、3年変更及び7年変更に係る誠実交渉義務違反の有無を判断するに当たっては、その交渉態度にこそ着目すべきであって、その提案内容自体の必要性を重視すべきではない。

そして、第2次再建案及び新勤務案について実質的な協議が行われた回数は少なく、1審原告の補助参加人支部に対する説明の程度及び資料の提供が不十分であり、1審原告は第2次再建案及び新勤務案の重要な内容（組合員の勤務時間等）については譲歩しておらず、①夜間診療の縮小問題、②看護科の休憩時間問題、③休憩時間の延長、夜食の支給、職員の集合時間の確保等、④具体的な勤務パターン等の補助参加人組合らとの間で解決しておかなければならない問題がいずれも未解決であったことからすると、1審原告が補助参加人支部との合意達成に向けて相応の努力をしたとはいえない。また、補助参加人支部のX2の常勤化要求等の交渉態度を理由にして補助参加人支部に合意達成に向けての努力がなかったということはできず、1審原告が3年変更前の協議等において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえない。

3年変更当時の労使事情に照らすと、1審原告は、第2次再建案に反対する補助参加人支部を嫌悪していたものといえ、1審原告が3年変更を強行したのは、不当労働行為に当たる。

イ 補助参加人組合ら

1審原告が補助参加人支部組合員の勤務時間を変更しようとするに当たっては、補助参加人支部の要求がなくても、変更実施後の個々の組合員の具体的な勤務時間を補助参加人支部に説明すべきであるのに、これをしていないから、3年変更は、不当労働行為に当たる。

また、1審原告は、3年変更実施に際して、補助参加人支部を飛ばして、変更されたという勤務時間を組合員職員に対して伝達し、そのように労働を指揮しようとしたものであり、これは、組合活動に介入するものであって、団体交渉権否定の不当労働行為に当たる。

ウ 1審原告

本件においては、ことの性質上、まず勤務体制の変更の合理性が判断され、その上で誠実交渉義務違反の有無が判断されるという順序を踏まざるを得ない。本件命令は、1審原告の3年変更及び7年変更の実施に至る交渉態度に着目して1審原告の対応は誠実交渉義務に反するとしたが、1審原告の交渉態度は誠実というより外なく、譲歩を重ね、誠実交渉義務を尽くしていたものであり、その対応は不当労働行為に当たらない。

(2) 7年変更について

ア 1審被告

1審原告は、新就業規則の提案に際し、補助参加人支部が求める新就業規則における勤務の組合せを例示しておらず、説明が不十分であること、新就業規則の届出から7年変更実施までの間、補助参加人組合らに対し新就業規則の内容について何ら説明していないこと、1審原告が7年変更の実施に際して補助参加人組合らに交付した業務指示書をもって補助参加人組合らに対し新就業規則の定める勤務時間について十分な説明をしたとはいえないことなどに照らして、7年変更における1審原告の対応は、説明の程度及び資料の提供が不十分であり、不誠実であったものである。

また、補助参加人支部が3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定したことはやむを得ない対応であったものであり、補助参加人支部がその組合員を組合ダイヤに従って勤務させたこと、補助参加人支部がY1常務理事らの自宅付近でビラ配布等を行ったこと、当時補助参加人支部が松浦診療所の支配権を奪取するかのような闘争方針を掲げていたことなどから、補助参加人組合らに1審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということとはできない。

したがって、1審原告が7年変更前の協議等において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえず、7年変更は、不当労働行為に当たる。

イ 補助参加人組合ら

地労委は、平成20年12月12日付けで、1審原告が事前協議合意協定の解約を通告したことが不当労働行為に当たると明言する救済命令を発しており、7年変更に関する交渉の時期においても、同協定は効力を有していたのに、1審原告は、7年変更について松浦分会との間で事前に誠実な協議を行っておらず、その同意を得ていないから、7年変更は、不当労働行為に当たる。

1審原告は、新就業規則について、補助参加人支部と協議して決めていこうという考えはなく、その合意達成の可能性を模索しようとしておらず、労働時間体系、賃金体系という最も重要な労働条件の変更について、補助参加人支部を無視したものであり、明らかな不当労働行為である。

ウ 1審原告

補助参加人支部組合員の組合ダイヤによる就労が生産管理といえる違法な争議行為であることは明らかであり、やむを得ない対応であったということとはできず、補助参加人組合らに1審原告との合意を模索するような姿勢はなかったものであり、7年変更における1審原告の対応が不誠実であったということとはできず、7年変更は、不当労働行為に当たらない。

(3) 賃金カットについて

ア 1 審原告

本件命令が差額の支払を命じる平成7年4月1日以降の期間については、同月18日に交付した補助参加人支部組合員に対する業務指示書によって、各労働日における所定労働時間の業務指示内容は明確であるところ、同組合員が1審原告が指示した勤務時間と異なる時間に勤務した時間に関しては、1審原告は労務の提供をあらかじめ拒絶しているもので、これを黙認、受領してはならず、1審原告に賃金支払義務は発生していないから、賃金全額払いの原則は適用されず、不就労部分の賃金控除については就業規則43条1項、同賃金規定4条に定めているから、賃金カットをすることに問題はない。補助参加人支部組合員は、1審原告（松浦診療所）が指示した勤務時間を理解し、認識していたもので、自己が就労したどの時間について賃金が控除されるかを認識した上で、控除対象となる時間に就労している以上、1審原告の業務指示をしていない時間の根拠は明白である。

賃金控除については、超過勤務を含めて、補助参加人支部組合員が現実に就労した時間を同組合員の勤務実態及び診療時間並びに職員の配置等から導かれる業務の有無、必要性により各賃金支払ごとに行っており、個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく一定の算定方法で賃金カットを行っていたことはない。

確かに、賃金明細の記載だけをみると、賃金カットの説明としては不足するかのようにみえるが、補助参加人支部組合員は、控除対象となる勤務について把握しており、生産管理であり違法争議ともいえるような形態で勤務し、補助参加人支部の方針に則った組合活動の一環として控除対象となることを認識した上で就労していたものであり、個々の組合員は、補助参加人支部の指示のもと、どの勤務が控除対象であるかについて1審原告に確認を求めてきたことはなかったのであって、これは、組合ダイヤにより就労することにより、1審原告指示の勤務時間と相違する部分について賃金控除対象となるという事態を把握し、債務の本旨に従った労務の提供ではないことを認識していたものである。

したがって、賃金カットは、不当労働行為に当たらない。

また、本件命令主文第1項の2の「同3年8月5日変更前の勤務時間に基づく勤務が命じられたならば得られたであろう賃金相当額（実際の勤務時間に基づく超過勤務手当を含む）と既に受け取った賃金額との差額」が何を意味するかについては明確ではなく、具体的な差額を計算することが不可能であるから、このような命令は取り消されるべきである。

イ 1 審被告

仮に、3年変更及び7年変更が不当労働行為に該当しないとしても、これらの変更に対抗する補助参加人組合らの活動を理由とする賃金カットによる不利益取扱い、支配介入が許容されるものではなく、賃金カットは、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

上記「同3年8月5日変更前の勤務時間に基づく勤務」の時間とは、3年変更前の勤務時間制度である「通し半日勤務体制」を基準とする勤務の時間を意味す

るもので、上記「差額」とは、補助参加人支部組合員が「通し半日勤務体制」で就労することによって得べかりし賃金相当額と、1審原告が3年変更及び7年変更後の勤務時間に基づいて現実に支給した賃金との差額を意味することは明らかであり、上記命令主文の内容は明確であって、同「差額」を具体的に計算することは可能である。

ウ 補助参加人組合ら

補助参加人支部は、3年変更を行ったと称する1審原告に対して、団体交渉等による勤務時間変更問題の解決を求めつつ、同問題が解決するまでの間、補助参加人支部組合員に対して、合意なしの変更は無効であるから、3年変更前の従前どおりの勤務時間に基づき就労するよう指示していたにすぎず、これは、契約に基づく就労であって、補助参加人支部が組合ダイヤを定めたものでも、生産管理でもなく、補助参加人支部及び主任を含む組合員は、診療に絶対に支障がないよう配慮する対応を取ったもので、松浦診療所の診療業務に混乱を来したりする事態は一切起こらなかった。

そして、1審原告は、補助参加人支部組合員が3年変更前の勤務時間に基づく就労を行うことを想定し、同就労をすべて労務の提供として受領し、これにより診療所の運営を行い、利益を上げていたのに対し、同組合員に対する賃金の支払を拒否し続けてきたもので、補助参加人組合ら及び個々の組合員からの要求にもかかわらず、賃金カットの理由及び対象時間の説明を拒否し続けてきたものであり、補助参加人支部組合員の勤務実態を何ら確認することなく行った賃金カットは、不当労働行為に当たる。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、3年変更及び7年変更並びにこれらに基づく各賃金カットはいずれも不当労働行為に該当せず、したがって、1審原告の請求は、原審が認容した限度ではなく、全部理由があるものと判断する。

その理由は、次のとおり訂正、付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第3当裁判所の判断」1及び2記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決20頁3行目の「18,」の次に「19の1ないし10, 34, 35,」を加え、同4行目の「6, 7の1及び2, 乙8ないし」を削り（「乙2ないし20」とする。）、同7行目の「196」の前に「191, 192の1及び2, 193, 194の1及び2, 195,」を加え、同行目の「223ないし254」を「223ないし238, 239の1ないし4, 240ないし254」に改める。
- (2) 22頁6行目の「こうした情勢」の次に「の下」を加え、26頁1行目冒頭の「善」及び同16行目の「スケジュール」の次の「表」をいずれも削り、31頁17行目の「乙42」を「乙43」に、32頁21行目の「乙7の2」を「乙7」に、37頁5行目の「話し合い」を「話し合い」に、同6行目の「今週中」を「今週末」にそれぞれ改め、41頁5行目の「交渉」の次に「全体」を加え、43頁8行目の「組合との話し合いの不調について」を「組合との話し合い不調について」に、同20行目の「第2次再建策」を「第2次再建案」にそれぞれ改める。
- (3) 47頁5行目の末尾に「1審原告が補助参加人支部組合員の組合ダイヤによる就

労を拒否しなかったのは、医療現場である松浦診療所における混乱等を避けるためであった。(乙66・52頁)」を加え、同19行目から同20行目までの「記載されているが、その明細は記載されていなかった。」を「記載されていた。」に改め、48頁17行目の「飛躍的に」を削り、同23行目の「239」を「239の1ないし4」に改め、49頁9行目を削る。

- (4) 49頁下から2行目の末尾に「(甲34)」を加え、51頁20行目の「西監督者」を「西監督署」に改め、52頁4行目の初めの「労働条件の」の次の「労働条件の」を削り、同13行目の「乙362」を「乙362の1」に、同16行目の「そのために」を「そのためには」にそれぞれ改め、53頁4行目の「以下」の前に「甲19の1ないし10,35。」を、54頁3行目の末尾に「1審原告が補助参加人支部組合員の組合ダイヤによる就労を拒否しなかったのは、3年変更実施時の場合と同様に、医療現場である松浦診療所における混乱等を避けるためであった。」をそれぞれ加え、同14行目を「記載されていた。」に改め、同17行目の「原告(松浦診療所)は」の次に「,「自明である」などとして」を加え、56頁13行目及び同20行目の各「前記(10)ソ」をいずれも「前記(10)ス」に、同25行目の「本件命令」を「本件初審命令」に、57頁8行目の「当然には」を「当然」にそれぞれ改める。
- (5) 58頁21行目の末尾に「これと異なる趣旨の1審被告の当審における主張は採用することができない。」を加え、59頁14行目から同15行目にかけての「X1」を「X2」に改め、60頁16行目の末尾に「以上の認定説示に照らして、補助参加人支部の要求がなくても説明すべきであるとか、1審原告が3年変更実施による勤務時間の伝達について補助参加人支部を飛ばしたとの補助参加人組合らの主張は当たらない。」を、同22行目の「努力」の次に「を」を、同行目の末尾に「これに対し、1審被告は、前記当審における主張のとおり反論するが、上記20回以上の協議等のうちに第2次再建案及び新勤務案以外の問題についての協議に費やされているものが相当あるものの、これは補助参加人支部がX2の常勤化要求等の問題を持ち出し、さらに、X2の常勤化要求の問題を協議対象からいったん切り離れたにもかかわらず再度持ち出したことなどによるものであって、上記の点については補助参加人支部の対応に問題があったものというべきであり、また、その間の1審原告の説明の程度及び資料の提供が不十分であったとは認められず、さらに、1審原告が補助参加人支部の要求に応じて譲歩しておらず、未解決の問題があったとしても、それは交渉内容の性質上やむを得ないところであり、これらのことをもって、1審原告が補助参加人支部との合意達成に向けて相応の努力をしたことを否定することはできない。」を、62頁7行目の「1(5)シ」の次に「,ス」をそれぞれ加え、同13行目の「定数削減」を「針灸部門の人員削減」に改め、63頁9行目の「原告は、」を削る。
- (6) 63頁20行目の末尾に「したがって、同協定が効力を有しているから、補助参加人組合らの同意を得ていない7年変更が不当労働行為に当たる旨の補助参加人組合らの主張は、同協定の効力の有無を判断するまでもなく、理由がない。」を加え、64頁6行目の「いたし」を「おり」に、同7行目の「いたし」を「いたもので」

に、同11行目の「紀和病院と」を「紀和病院の」に、65頁4行目の「予告し、平成7年4月7日及び同月18日の各団体交渉において、」を「予告し(1(10)カ)、平成7年4月18日の団体交渉において、」にそれぞれ改め、同5行目の「示している」の次に「(1(10)ケ)」を加え、同7行目の「できない。」を「できず、7年変更における1審原告の対応が説明の程度及び資料の提供が不十分であり、不誠実であったとの1審被告の主張は採用することができない。」に、同14行目の「Y1理事」を「Y1 常務理事」に、同21行目の「そうすると」を「1審原告が急を要し必要やむを得ないものとして3年変更を実施したのに対し、補助参加人支部が3年変更前の勤務時間による勤務(組合ダイヤ)を続けることを決定したことは、後記説示のとおり違法な争議行為である可能性を否定することができず、やむを得ない対応であったということではできないものであり、」にそれぞれ改め、同23行目の「もはや、」の前に「補助参加人支部の上記のような対応に照らすと、」を加え、66頁13行目の「原告は、」を削る。

(7) 66頁16行目から67頁23行目まで(争点(3)についての判断)を次のとおり改める。

「ア 本件救済申立てのうち賃金カットに対する分は、3年変更及び7年変更が不当労働行為に当たり、したがって、これに伴ってされた賃金カットが不当労働行為に当たるものとして申立てがされたものであり、本件初審命令及びこれを一部変更して維持した本件命令も、同申立てを認めて、3年変更及び7年変更が不当労働行為に当たり、したがって、これに伴ってされた賃金カットが不当労働行為に当たるものとして発令されたものであるところ、前記(1)及び(2)で判断したとおり、3年変更及び7年変更はいずれも不当労働行為に当たらないのであるから、本件命令のうち賃金カットに対する分(主文第1項2)は、既にこの点において理由がなく、これを維持することはできず、違法なものとして取消しを免れない。

イ 次に、上記の点を一応おいて、1審原告がした賃金カット自体の不当労働行為該当性について検討するに、1審原告は、3年変更及び7年変更が効力を生じたものとして、これに従わない補助参加人支部組合員の労務の提供を拒絶し、したがって、同就労部分について賃金カットをすることをあらかじめ明確に通知していたものであり、その上で3年変更及び7年変更に基づいて1審原告の指示する勤務時間に従わずに同組合員が勤務した時間相当分の賃金をカットして支給したものである。

これに対し、1審被告及び補助参加人組合ら(以下、併せて「1審被告ら」という。)は、1審原告が3年変更前の勤務時間(組合ダイヤ)に基づく就労を労務の提供として受領し、これによって利益を上げていたと主張するが、1審原告は、あらかじめ上記のように明確に通知していたものであり、それにもかかわらず、補助参加人支部組合員の組合ダイヤによる就労を拒否しなかったのは、医療現場である松浦診療所における混乱等を避けるためのやむを得ない対応であったものというべきである。補助参加人支部が組合ダイヤを定め、これに基づいて組合員に松浦診療所において勤務させたことは、単に1審原告の

業務指示に従わないというにとどまらず、使用者である1審原告の設備を占有して積極的に管理したもので、一種の生産管理といえなくもなく、違法な争議行為である可能性を否定できないものであり、補助参加人支部が組合ダイヤに基づき勤務することを決定したことをもってやむを得ない措置であったということとはできない。したがって、補助参加人支部組合員の組合ダイヤに基づく就労は債務の本旨に従った労務の提供ということとはできないから、1審原告が同就労について賃金カットをしたことをもって違法であるということとはできず、1審被告らの上記主張は当たらない。

次に、1審被告らは、1審原告が、個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく賃金カットを行っており、賃金カットの理由及び対象時間の具体的な説明を拒否したと主張する。確かに、1審原告は、補助参加人支部の個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく医師の診療終了後30分間を勤務した時間であるとして超過勤務時間を算定するなどして賃金カットを行っており

(1(8)ア、(10)サ)、また、補助参加人支部及びその組合員が1審原告に対し実際に勤務した時間のうちの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めたのに対し、1審原告が「自明である」などとして具体的な説明をしなかった(1(8)イ、(10)サ)ことが認められる。1審原告は、その業務指示に従わない組合ダイヤに基づく就労を債務の本旨に従った労務の提供ではないものとして賃金カットをした際、個々の組合員の勤務実態を必ずしも直接確認したものではないが、一定の算定方法(一応の根拠)に従って賃金カットをしたものであって、これを恣意的に行ったものではない。また、1審原告は、3年変更の実施に当たって、松浦診療所の各部署の主任に対し職員ごとの勤務割を行うよう業務指示をしたが、補助参加人支部組合員の主任がこれに従わなかった結果、3年変更に基づく組合員個人々の具体的な勤務時間の指示が行われなかったことになった(1(6)カ)が、1審原告は、それ以前に、職員に対し3年変更の実施による勤務体制について業務指示をしており、補助参加人支部は、これを前提として組合員に対し組合ダイヤを指示したのであるから、双方間の勤務実態の差異はおおむね明らかであったというべきであり、さらに、本件命令が差額の支払を命じる平成7年4月以降については、1審原告は、同月18日、組合員ごとに始業・終業時刻及び週休日を記載した本件業務指示書を交付している(1(10)ケ)から、1審原告の7年変更に基づく業務指示内容は明確であり、補助参加人支部組合員にとって、自己が就労したどの時間帯について賃金控除されることになるのかはあらかじめ認識することができたものというべきである。1審原告は、賃金カットの対象とした時間帯等についての説明を求められて「自明である」などとして具体的な説明をしなかったが、上記のような状況において、1審原告としては、賃金カットの理由及び対象時間は自ずから明らかであるとの認識の下に上記のような対応をしたものであることがうかがわれ、これをもって、3年変更及び7年変更による勤務時間に従わない補助参加人支部への嫌悪を示したものと評価することはできない。

以上の認定説示を併せ考慮すると、1審原告が3年変更及び7年変更に伴い

賃金カットをしたこと（これに関連してした対応を含む。）について，1審原告が補助参加人支部の組合活動を嫌悪し，補助参加人支部組合員を不当に不利益に取り扱い，補助参加人支部の自主的運営を阻害してその弱体化を企図したものであるということはできない。

ウ したがって，1審原告が行った3年変更及び7年変更に基づく各賃金カットは，不当労働行為に当たらない。」

2 よって，1審原告の請求を一部棄却した原判決は不当であるから，同部分を取り消して，同取消部分に係る1審原告の請求を認容し，1審被告の本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし，主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第7民事部