

平成 24 年 3 月 19 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 361 号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 12 月 19 日

判 決

原 告 ネグロス電工株式会社

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は, 原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が, 中労委平成 21 年(不再)第 15 号事件について平成 22 年 5 月 12 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)のうち第 1 項の 1, 同 2 及び第 II 項を取り消す。

第 2 事案の概要

補助参加人は, 平成 19 年 6 月 20 日, 大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し, 原告が, ①定年を迎える補助参加人組合員 X1 の雇用延長についての団交申入れに応じなかったこと, ② X1 の同年夏季一時金に関する団交申入れに応じなかったこと, ③ X1 に対し, 定年後の雇用延長を認めず, 再雇用契約を求めたこと及び同年夏季一時金を支払わなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 ～ 3 号の不当労働行為に該当するとして, 救済申立て(府労委平成 19 年(不)第 32 号事件)をした。府労委は, 平成 21 年 3 月 24 日, ①原告が X1 の再雇用の具体的な労働条件に関する団交に応じなかったことは同条 2 号, 3 号に, ② X1 の平成 19 年夏季一時金に関する団交申入れに応じなかったことは同条 2 号に, ③定年者再雇用社員雇用契約書(以下「本件再雇用契約書」という。)の内容の再雇用条件(以下「本件再雇用条件」という。)を提示したことは同法 1 号, 3 号に各該当すると判断し, 原告に対し, X1 の再雇用の具体的条件に関する補助参加人との誠実な協議, 本件再雇用契約書の締結に関して不利益取扱いがなければ支払われた賃金相当額と既払額との差額の支払及び上記に関する文書手交を命じ, その他の申立ては棄却する命令(以下「初審命令」という。)をした。

原告は, これを不服とし, 同年 4 月 8 日, 初審命令の救済部分の取消及び同部分に係る救済申立ての却下ないし棄却を求めて中労委に再審査申立て(中労委平成 21 年(不再)第 15 号事件)をした。中労委は, ① X1 の再雇用の具体的な労働条件に関する原告の対応は不当労働行為には該当しないとし, ②平成 19 年夏季一時金についての団交申入れに関する原告の対応及び③原告が X1 に本件再雇用条件を提示したことについての初審命令の判断はいずれも相当であるとして, ①についての初審命令部分を変更して, 本件再雇用契約書の締結に関して, 不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既払賃金額との差額支払及び差額支払の履行にあたり, 原告は, X1 の賃

金・労働時間等具体的な再雇用条件について、補助参加人と誠実に協議し、決定することと文書手交を命じる本件命令をした。

本件は、原告が本件命令を不服として、本件命令のうち第1項の1、同2及び第Ⅱ項の取消を求めた事案である。

1 前提事実(争いのない事実。項目掲記の証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、肩書地に本社を、東京、大阪等の全国約40か所に営業所及び出張所を、全国に8工場を置き、主として電路支持材の製造・販売を目的とする株式会社であり、正社員数は平成20年9月時点で約1000名である。

イ 補助参加人は、主として大阪府内の金属機械関係の職場の労働者で組織された労働組合であり、組合員数は平成21年10月時点で約800名である。

原告での補助参加人の組合員は、X1のみである。

(2) 昭和57年～平成17年の労使事情について

ア X1は、昭和49年5月、原告に入社し、原告が用意した寮(原告大阪営業所食堂棟2階1室。以下「食堂棟2階1室」という。)に入居した。

イ 昭和57年10月、X1は補助参加人の前身である総評全国金属労働組合大阪地本港合同支部への組合加入通知書を原告に手交した。

ウ 補助参加人・原告間には、昭和57年～昭和60年代に、府労委に4件の不当労働行為救済申立事件が係属していた。府労委の救済命令に対し、原告は再審査申立てや取消訴訟の提起等をしている。

エ 補助参加人と原告は、昭和59年9月、「会社及び組合は、今後会社の従業員である組合員の労働条件等について誠実かつ真摯に団体交渉を行うものとする」「団体交渉を行うにあたってはあらかじめ覚書のとおり事務折衝を行うものとする」等とする協定書及び「団体交渉事項、日時、場所等について協議の上決定する」等とした覚書を締結した。同時に、「組合員X1の労働条件等については、会社及び組合との間の団体交渉によって決定するものとし、同組合員はこれについて異議を述べない」「組合員X1の組合員としての行動については、組合が責任を負う」とした確認書と題する事前協議合意約款を交わしている。

上記協定書で、上述の府労委係属の救済命令に対し、補助参加人は、履行を求めないこととされていた。

オ その後も紛争が解決しなかったため、昭和63年1月、補助参加人と原告は、昭和57年10月25日以来の紛議に関し、今後企業の健全なる発展と労使関係の安定のために双方努力することを確認し、中労委に係属中の一切の事件を取り下げる等を内容とした協定書を締結した。

補助参加人と原告は、その後、上記エの協定書及び覚書に基づき、補助参加人から要求書又は団交申入書を原告に提出し、それに基づき事務折衝を行った後に団交を開催していた。

カ 平成7年ころ、補助参加人・原告間で、食堂棟を取り壊し、食堂棟の場所を駐車場とすることについて話し合いが行われたが、X1の食堂棟2階1室からの退去に関する条件が折り合わず、話は立ち消えとなった。

キ 平成 16 年末～平成 17 年の間、補助参加人・原告間で、X1 の食堂棟 2 階 1 室の退去に関して団交で話し合われた。

平成 16 年末、原告は食堂棟の裏側解体の話をする、補助参加人 X2 事務局次長は、食堂棟を壊し、X1 の引越費用と引越先の水道光熱費を原告が負担するのであれば退去してもよいと提案し、退去によって X1 が自宅通勤となった場合の給与の説明を求めた。

補助参加人は、平成 17 年 3 月 8 日付け要求で、同年の賃上げ、X1 の居住する食堂棟 2 階 1 室の補修を要求した。原告は、同月 30 日の団交で、書面により、同年の賃上げに関しては現行どおり、食堂棟 2 階 1 室の補修については現状のとおりと回答し、原告は、X1 が自宅通勤となった場合の給与の取扱いを説明した。原告は、同年 4 月 25 日付け「自宅通勤者となった場合の取扱いについて」を補助参加人に渡し、同日の団交で、X1 が食堂棟 2 階 1 室から退去した場合、引越費用や水道光熱費を原告が負担することは組合員であることを理由とした逆差別となるのでできない旨を回答した。

(3) 平成 19 年 4 月 4 日の団交(以下「19.4.4 団交」という。)に至る経緯

ア 平成 18 年 4 月 1 日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)の改正により、65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置を講じることが義務づけられた。

イ 補助参加人は、原告に対し、平成 18 年 6 月 6 日付け要求書で、同年夏季一時金に関し、必ず団交を開催の上、文書で回答するように求めた。

同月 27 日、原告と補助参加人は、同年夏季一時金に関して 1 回目の団交(以下「18.6.27 団交」という。X1 も出席。)をした。原告から 41 万 5000 円の提示があり、補助参加人は引上げを申し入れた。この団交で、申入書に議題として記載されていなかったが、補助参加人から、X1 の定年後の再雇用について質問があり、原告の Y1 総務部長は、現行の就業規則上の再雇用の取扱い及び高年齢者雇用安定法での取扱いの問題点並びに同法の改正趣旨及び原告の対応(原告の定める事業所の実情により個別に決めたいと考えていること)を説明した。なお、当時の原告の就業規則 29 条 1 項で定年は 60 歳に達した日と定められており、誕生日が 6 月 10 日の X1 は、平成 19 年 6 月 9 日に定年退職予定であった。

ウ 平成 18 年 7 月 4 日、補助参加人と原告は、同年夏季一時金に関して 2 回目の団交(以下「18.7.4 団交」という。X1 は出席。)をした。夏季一時金については、最終的に 43 万 5000 円で妥結し、同月 7 日に協定書を取り交わすこととした。この団交で、補助参加人が X1 の定年後の雇用延長に関する話合い時期を尋ねると、原告は、現行の就業規則の選択定年制に準じて考えると、定年の 3 か月又は 6 か月前になる旨述べた。

エ 平成 18 年 11 月 1 日付け要求書で、補助参加人は、原告に対し、同年年末一時金に関し、必ず団交を開催の上、文書で回答するよう求めた。

同月 21 日、補助参加人と原告は、同年年末一時金に関して、1 回目の団交(以下「18.11.21 団交」という。X1 も出席。)をした。補助参加人は、団交議題と

はなっていなかったが、X1の作業場である原告大阪営業所倉庫の増築工事に係る質問をし、同倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等を要望した。原告は増築計画の内容を確認の上報告する旨伝えた。

オ 平成18年11月29日、補助参加人と原告は、同年年末一時金に関して2回目の団交(X1も出席。)をした。原告は、18.11.21団交で確認の上回答するとしていた原告大阪営業所倉庫の増築工事について、同倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等について回答した。

カ 原告は、平成19年4月には全国の営業所で改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度を創設するため、就業規則改正手続を進めることとした。

同年2月上旬、原告は、大阪営業所において、朝のミーティングで、就業規則改正に関し従業員の意見を聞くため、従業員代表を選出するように各職場リーダーに依頼した。これを受けて、各職場において協議が行われ、同月14日、大多数の従業員の支持により、労働者代表が選出された。

(4) 19.4.4 団交の状況について

ア 平成19年3月6日付け要求書により、補助参加人は、原告に対し、同年賃上げに関し、必ず団交を開催の上、文書で回答するように求めた。

補助参加人と原告は、同年賃上げに関して19.4.4団交(X1も出席。)をした。この席上で補助参加人からX1の定年後の取扱いについて質問があり、原告は、高年齢者雇用安定法のとおりとするが、即答できないとし、その理由として、就業規則改定及び再雇用制度の準備中であり、定年退職者全員が再雇用の対象とはなり得ないこと、再雇用する事業所の実情に応じて各人別の対応としての労働条件を設定する必要があるが、X1の労働条件については未調整であるため、定年前と同条件になるとは限らず、嘱託又はパートタイマーとしての労働条件が提示されることがあり得る旨説明した。

イ 補助参加人はこれに対し、就業規則を変えればよい、再雇用の雇用条件については、X1に提示するように述べたため、原告はこれを了承した。

(5) X1の定年退職及び再雇用に至る経緯並びに平成19年夏季一時金に係る団交申入れについて

ア 原告は、高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度を定め、平成19年4月18日、原告大阪営業所で就業規則の一部の改訂と同月20日からの施行を掲示板に掲示し、同日の朝礼で、従業員に再雇用制度の概略の説明を行った。

改訂就業規則によると、従業員の種類は社員、嘱託、臨時社員(パートタイマー、アルバイト、臨時雇)及び再雇用社員とし(3条)、定年者の再雇用は、定年により退職した者で、別に定める基準をすべて満たし、かつ再雇用を希望する者の中から所定の手続を経た者を再雇用社員として採用する、再雇用社員の雇用契約等については別に定める(30条1項、2項)と規定された。また、原告は、「定年者の再雇用基準」を定め、「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」とする条件も付されていた。

労働者代表は、同月18日付けで意見を求められた就業規則案について、同日付けで異議のない旨意見書を提出した。同日、X1は、朝礼で再雇用制度の説明

を受け、また掲示物を確認した。

なお、再雇用制度の施行後、原告から定年退職予定者に対し、再雇用の希望の有無を尋ねることはなかった。

イ 平成 19 年 4 月 20 日、原告大阪営業所は、高年齢者雇用安定法に基づき再雇用制度制定に係る改訂就業規則を大阪西労働基準監督署へ届出をし、同営業所の事務所入り口付近のタイムカードを置いている台の手前に据え置き周知した。

ウ 平成 19 年 5 月中旬頃、X1 は再雇用制度の創設を X2 次長に報告した。

エ 補助参加人は、原告に対し、平成 19 年 6 月 1 日付け要求書(以下「19.6.1 要求書」という。)で、同年夏季一時金について、必ず団交を開催の上、文書で回答するように求めた。その回答期日は同月 14 日(X1 の定年退職後)であった。

オ 19.6.1 要求書の体裁や 85 万円という要求金額、「当日は必ず団体交渉開催の上、文書をもって回答すること」等の文言等は、平成 18 年夏季一時金の要求書のそれと同じであった。なお、一時金について、現在の制度では再雇用社員について支給されることはないが、従前は、嘱託社員や再雇用社員でも支給される場合があった。

カ 平成 19 年 6 月 8 日(X1 の定年退職前の最終の出勤日)、原告の近畿営業部長と大阪営業所長は、X1(再雇用の希望申入れをしていなかった。)に対し、再雇用の希望を確認すると、X1 は、再雇用を希望すると応えた。原告は、X1 に対し、本件再雇用契約書を提示したが、X1 は、この件は団交事項であるとして受領を拒否し、これを補助参加人に電話で報告した。

本件再雇用契約書に記載されている本件再雇用条件は、①定年者の再雇用基準をすべて満たしているものとし、定年者再雇用社員として雇用すること、②雇用期間は同月 16 日～平成 20 年 3 月 15 日の間とすること、③担当業務は商品管理(現業職)であること、④始業時刻午前 9 時、終業時刻午後 0 時で、1 日の労働時間は 3 時間、月曜日～金曜日の週 5 日間就業で、週の所定労働時間は 15 時間、⑤時給 790 円、⑥賞与及び退職金は支給しないというものであった。

キ 平成 19 年 6 月 8 日、X2 次長は X1 の報告を受け、次のとおり Y1 総務部長に電話をした(以下「19.6.8 電話会談」という。)

① 平成 19 年夏季一時金に関する団交について

X2 次長は、X1 が在籍していた夏季一時金の算定期間分の金額を夏季一時金として要求するため団交に応じることを求めたが、Y1 総務部長は、夏季一時金は、原告の賃金規定で支給日在籍が要件で、同月 9 日に定年退職する X1 は支給対象ではないこと及び本件再雇用契約書には一時金の不支給が明示されていることから、本件再雇用契約書に対する X1 本人の回答を待って、原告も団交への対応を考えたい旨回答した。

② X1 の再雇用について

X2 次長は、X1 の再雇用については団交で話し合いをすることになっている旨述べたところ、Y1 総務部長は、再雇用については団交で話し合うといった約束はない旨述べ、再雇用契約を締結するかどうか同月 15 日まで X1 の回答

を待つので、本件再雇用契約書を受け取った上検討してほしい、原告はその回答を待つて団交への対応を考えたい旨述べた。

ク 平成 19 年 6 月 8 日、X2 次長から本件再雇用契約書を検討するように連絡を受けた X1 は、勤務終了時ころに、原告大阪営業所で本件再雇用契約書を受領した。その際、原告の近畿営業部長、大阪営業所長ともに不在であり、X1 は、原告から本件再雇用契約書に関する説明を受けなかった。

ケ 平成 19 年 6 月 9 日、X1 は原告を定年退職した。

コ 平成 19 年 6 月 11 日、X1 は定年退職後初めて出勤したが、原告の近畿営業部長と大阪営業所長は X1 が勤務することを認めなかった。なお、このやりとりで、近畿営業部長が X1 に対し、「不法侵入」という言葉を用いた。

サ 平成 19 年 6 月 11 日、補助参加人は、原告の近畿営業部長に対し、18.7.4 団交及び 18.11.29 団交で、X1 の再雇用について話し合うとの交渉があり、19.4.4 団交で原告から X1 の再雇用の条件案を作成し、団交の席で、原告から申入れがあると認識していたこと、それなのに、同月 8 日、原告は、X1 に対し、本件再雇用契約書を突然示して押捺を迫り、補助参加人が団交を申し入れても、原告は押印しなければ応じないと回答したこと、出勤した X1 に対し、職場への入場を妨害したことを指摘し、再雇用に関する団交を申し入れるという内容の申入書（以下「19.6.11 申入書」という。）を手交した。

シ 原告は、X1 に対し、平成 19 年 6 月 11 日付け「退職金のお支払いについて」を送付し、適格年金制度に基づく退職一時金受給のための手続書類を返送するよう指示した。同封の文書には、退職金額は明示されていなかった。なお、これ以前に原告から X1 に退職に関する手続事項の説明はなかったが、他の定年退職者についても X1 と同様の取扱いがされていた。

ス 平成 19 年 6 月 12 日、補助参加人は、原告大阪営業所を訪問し、X1 の定年退職に係る原告の対応と同月 11 日の X1 の勤務を原告が拒んだことに対する抗議を行い、19.6.11 申入書に対する回答を求めたが、原告の近畿営業部長及び大阪営業所長は、本社からまだ回答がない旨述べた。同営業所長は、X1 に対して不法侵入である旨発言したことを謝罪した。

セ 原告は、X1 に対し、平成 19 年 6 月 12 日付け「定年退職にかかる諸手続について」を送付した。この文書には、健康保険に関する手続、失業等給付の手続及び退職金に関する手続及び雇用保険についての高年齢雇用継続給付の支給基準等に関する具体的な手続を説明して、その案内を同封することが記載されていた。

ソ 平成 19 年 6 月 13 日、補助参加人は、原告に電話をし、19.6.11 申入書に対する回答を求めたところ、原告が X1 の本件再雇用契約書に対する回答を待ちたい旨述べたところ、補助参加人は、抗議の意思を述べた。

タ 平成 19 年 6 月 14 日、X1 は、本件再雇用契約書に署名・押印をし、これを原告に提出した（以下「本件再雇用契約」という。）。

なお、定年退職後再雇用までの間に数日あいたのは、雇用契約の始期を賃金計算の起算日(16 日)にしたためであった。

雇用保険の適用要件は、当時、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、かつ②1年以上の雇用見込みがあることとされていることから、本件再雇用契約書に規定された「週所定労働時間15時間」では、雇用保険の被保険者となることができなかった。なお、木場公共職業安定所長がX1に対して出した平成20年4月9日付け「高年齢雇用継続給付受給資格確認通知書」の通知には、X1の60歳到達時の賃金月額が30万0840円、賃金月額の75%(支給限度額)が22万5630円と記載されていた。

チ 平成19年6月20日、補助参加人は、府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。原告がこれを知ったのは同月25日であった。

ツ 平成19年6月20日付け通知書で、原告は、X1に対し、原告がX1の食堂棟2階1室の不法占拠に対して度重なる退去通告をしたのに、それを無視し、定年退職日を過ぎても退去せず住み続けていることは遺憾であるとして、3か月以内に明け渡すよう通知した。

(6) X1の雇用延長後の経緯について

ア 平成19年8月7日、X1は原告から退職金1100万円を受け取った。

イ 補助参加人は、原告に対し、平成19年11月9日付け申入書(以下「19.11.9申入書」という。)で、同年年末一時金及び夏季一時金の回答を求めた。

ウ 原告は、X1に対し、平成19年11月19日付けで食堂棟2階1室を明け渡すように再度通知した。また、原告は、補助参加人に対し、同月27日付けで、19.11.9申入書に関して同年夏季、年末一時金については、本件再雇用契約書の規定から、それらの支給はないと回答した。

エ 原告は、X1に対して、平成20年2月15日付け通知書で、①従前度々求めてきた食堂棟2階1室からの退去に応じていないこと、②本件再雇用契約は、同年3月15日で期間満了となるが、この契約は同室の明渡が前提であったこと、③X1の不法占拠により、近隣への迷惑や大阪営業所の事業運営上の支障が大きいことを再三説明していること、④以上の経過及び本件再雇用契約書に定める定年者の再雇用基準(10条)を満たしていないから、雇用契約は期間満了をもって終了すること、⑤同月5日までに明渡を完了した場合は、再考の余地があることを示した。

オ 補助参加人は、原告に対し、X1の再雇用の延長について、平成20年2月15日付け団体交渉申入書(以下「20.2.15申入書」という。)で団交を申し入れ、原告の上記通知書には、本件再雇用契約が食堂棟2階1室の明渡が前提条件であったとの記載は、事実と反すると抗議した。

カ 平成20年2月26日、補助参加人と原告は、20.2.15申入書の交渉事項に関する団交(X1も出席。)を行った。

キ 平成20年3月15日、X1は、食堂棟2階1室を立ち退いた。同年5月7日、原告は食堂棟の取壊を開始した。

ク 平成20年3月24日、補助参加人と原告はX1の雇用延長に関する団交をした。原告は、従前の契約条件で1か月延長すること、同年4月16日以降は労働時間を2時間増やすことを提案した。同日、X1は原告と再雇用契約を更新し

た。その内容は、契約期間同月 16 日～同年 4 月 15 日とし、始業時刻は午前 9 時、終業時刻は午後 0 時(1 日 3 時間労働)、月曜日～金曜日の週 5 日間就業で週の所定労働時間は 15 時間、時給は 790 円であった。

ケ 平成 20 年 4 月 7 日、X1 と原告は、再雇用契約を更新した。その内容は、同月 16 日～平成 21 年 3 月 15 日の間を契約期間とし、始業時刻は午前 9 時、終業時刻は午後 3 時(1 日 5 時間労働)、月曜日～金曜日の週 5 日間就業で、週の所定労働時間は 25 時間、時給は 790 円であった。

これにより、X1 組合員は雇用保険資格を再取得し、高年齢雇用継続基本給付金を受給することとなった。

コ 平成 21 年 2 月 12 日付け団体交渉申入書により、補助参加人は原告に、X1 組合員の労働条件に関して団交申入れを行い、同年 3 月 9 日、補助参加人と原告は団交を開催した。

サ 平成 21 年 3 月 13 日、X1 と原告は、再雇用契約を更新した。その内容は、契約期間同月 16 日～平成 22 年 3 月 15 日、始業時刻は午前 9 時、終業時刻午後 3 時(1 日 5 時間労働)、月曜日～金曜日の週 5 日間就業で、週の所定労働時間は 25 時間、時給は 790 円であった。

シ 平成 21 年 4 月 1 日付け団体交渉申入書で、補助参加人は原告に団交を申し入れたが、原告は、同月 6 日、これを拒否した。

(7) 原告における定年退職者の状況について

ア 原告では、定年退職者は少なく、改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度制定以前に大阪営業所で再雇用された者は、平成 15 年に 1 名である。同人は、部長相当職で対外的な営業活動を行っていた者であり、契約期間は 1 年、雇用形態は嘱託で、所定労働時間は週 40 時間、賃金は月額約 28 万円であった。原告で再雇用された者で X1 と同職種の再雇用者はいなかった。

就業規則改正前の再雇用制度においては、原告への貢献度によっては一時金が支給される形の契約が存在した。

イ 改正就業規則施行後平成 21 年 5 月までの間、原告には、X1 を除いて定年退職者は 16 名いたが、そのうち再雇用されたのは 10 名で、いずれも再雇用の申出をした者であった。その労働条件は、各自の定年時役職や定年時勤務地は異なるが、10 名中 9 名は嘱託社員として 1 日 8 時間、週 5 日、賃金額は月額 20 万円～約 44 万円の額であり、10 名中 1 名は、X1 と同職種の商品管理業務を行う仙台営業所の再雇用社員だったが、1 日 6 時間、週 5 日、時給は 780 円であった。

なお、この者は、フォークリフト、クレーン、玉掛けの資格を有し、長物の定期便、客先への配達便の夕方の荷積みも行っていた。

再雇用の申出はしたが、再雇用条件が折り合わず、再雇用を辞退した 1 名は、定年退職時は原告札幌営業所で電設営業をしていた者で、原告提示の再雇用条件は、業務内容は商品管理で、時給 850 円、所定労働時間は週 24 時間であった。

2 争点

(1) 平成 19 年夏季一時金に関する団体交渉申入れに対する原告の対応は不当労働行為(労組法 7 条 2 号)に該当するか。

(2) 原告が X1 に対して本件再雇用契約書を提示したことは、不当労働行為(労組法 7 条 1 号, 3 号)に該当するか。

(3) 本件命令に裁量権の濫用・逸脱があるか

3 争点に対する当事者の主張

(1) 平成 19 年夏季一時金に関する原告の対応の不当労働行為該当性(争点(1))

(被告, 補助参加人の主張)

ア 補助参加人の要求内容について

補助参加人が要求する平成 19 年夏季一時金の内容は、X1 の定年退職前の勤務に係る一時金である。原告は、補助参加人が、X1 の定年退職後の再雇用時の労働条件として同年夏季一時金を求めていると主張するが間違いである。補助参加人は、同年夏季一時金について、原告が本件再雇用条件を提示する前に 19.6.1 要求書を提示し、団交を開催の上文書で回答するように求めたし、X2 次長も同様の求めをしている。

イ 補助参加人の要求は信義則に反しないこと

平成 19 年夏季一時金に係る団交申入れは、X1 の社員としての勤務期間分の夏季一時金を要求するもので、団体交渉によって解決を求めることに相応の理由があるから、X1 が本件再雇用契約書締結後に補助参加人が団体交渉拒否を問題にするのは信義則に反するとの原告の主張は失当である。

ウ 救済利益は失われていないこと

補助参加人による平成 19 年夏季一時金の団交申入れは、上記のとおり相応の理由がある。同年夏季一時金に関する事項は X1 の労働条件に関する事項で、これが義務的団交事項にあたるのは明らかであるから、原告として賞与は不支給というのであればその旨を団交の場で根拠を示して説明すべきであるし、賃金規定等の支給要件に該当しないと解される場合であっても、労使の交渉によって別異の解決の余地は存するから、救済利益はある。

(原告の主張)

ア 補助参加人の要求内容について

補助参加人が要求している平成 19 年夏季一時金の内容は、X1 の定年退職前の勤務を理由とした正社員としての一時金ではなく、X1 が定年退職後に再雇用される場合の労働条件としての一時金である。

再雇用の労働条件としての一時金(賞与)については、本件再雇用契約書に賞与が支給されないと明記されている。そして、Y1 総務部長は、19.6.8 電話会談の際、X2 次長に、同年夏季一時金の支給については、その不支給が記載されている本件再雇用契約書についての X1 の返答を待ちたいと述べ、X2 次長は了承した。こうして、原告は、補助参加人の了承のもと、同年夏季一時金についての初回の回答を本件再雇用契約書の提示という形で行い、X1 の返答を待つ状態であったのであり、X1 は、同年 6 月 14 日、本件再雇用条件について何らの異議も留めず同意した。したがって、同年夏季一時金を支給しないことについては、X1 及び補助参加人が同意し、交渉は終了している。

イ 補助参加人の要求が信義則に反すること

平成 19 年夏季一時金についての団交は、必要がなくなったので開催されなかったものであり、団交の不開催は問題にならないし、補助参加人が後になって団交拒否と主張することは労使間の法的安定を阻害し、信義則に反する。

ウ 救済利益も失われていること

X1 は、本件再雇用契約書の内容について、何の留保もつけないで契約締結をして権利関係が確定している。また、平成 19 年夏季一時金について不支給である理由も原告の文書説明や本件再雇用契約書の記載から明らかであるから、X1 の同年夏季一時金についての救済利益は存しない。

エ 平成 19 年夏季一時金の要求内容が、X1 の定年退職前の勤務を理由としたものであるとしても、X1 が支給日在籍要件を欠くことは明らかであり、19.6.8 電話会談の際、Y1 総務部長が X2 次長にこれを説明し、X2 次長も了解しているから、原告の対応は不当労働行為にはあたらない。

(2) X1 に対する再雇用契約書の提示の不当労働行為該当性(争点(2))

(被告, 補助参加人の主張)

ア 本件再雇用条件は著しく不合理であること

原告が平成 19 年 6 月 8 日に X1 に提示した本件再雇用条件は、賃金の月額が 5 万円程度(1 日 3 時間、週 5 日勤務、時給 790 円)で、X1 の定年退職時の賃金月額が約 6 分の 1 と著しく低い。また、X1 と同職種の仙台営業所の再雇用社員(1 日 6 時間、週 5 日勤務、時給 780 円)と比較しても、仙台営業所の条件の方が 1 か月の支給額が高くなるだけでなく、雇用保険の加入資格が認められる点でも大きく異なり、X1 の上記条件は、X1 に経済的不利益を与えることを企図したのではないかと疑念が残るし、改正高年齢者雇用安定法の高年齢者の雇用確保の促進という趣旨に悖る。

イ 本件再雇用条件の提示等の手続は不誠実・不自然であること

原告は、平成 18 年 4 月 1 日、高年齢者雇用安定法が改正され、高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけられていたのに同措置をとっていなかった。X1 の定年退職後の雇用延長について、補助参加人は、18.6.27 団交、18.7.4 団交及び 19.4.4 団交で原告に質しているから、X1 が定年退職後の雇用延長を希望していたことは原告も認識していたと推認される。加えて、原告は、19.4.4 団交の際に、再雇用条件について原告から X1 に提示すると返答した。

このような経緯からすると、原告は X1 の定年退職後の再雇用について、X1 や補助参加人に対して事前に説明するべきであったといえる。それなのに、原告は、X1 の定年退職日の前日である平成 19 年 6 月 8 日に本件再雇用契約書を提示するまで再雇用の希望の有無も確認せず、労働条件も何ら事前に説明していない。このような原告の対応は合理的なものとはいえない。

原告は、X1 から再雇用の希望申出はなかったとしながら、定年退職日の前日に、X1 に再雇用希望の有無を確認しその場で本件再雇用契約書を提示しているが、これは、原告として予め低条件の再雇用契約を準備しておきながら、補助参加人との協議を避けて本件再雇用条件の提示を先送りしていたのではないかと疑わせる、不自然な対応であるといわざるを得ない。

ウ 食堂棟の立退問題と再雇用とは無関係とはいえないこと

X1の食堂棟2階1室からの退去問題について、平成17年以降補助参加人との話し合いは進展しなかったが、この状況下で、原告が創設した再雇用条件に「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」がある。これは、X1の退去問題が未解決であるという状況下で、あえてこのような条項を付加し、X1の再雇用問題が生じたことを機に補助参加人との団交を経ることなく退去させることを企図したものである。

エ 「不法侵入」との発言は不適切であること

近畿営業部長が定年退職後に出勤したX1に対し、不法侵入である旨発言したことは、定年退職者に対する発言として不適切なものである。

オ 以上を総合して考えると、X1に対する本件再雇用条件の提示は、原告における唯一の組合員であるX1及び補助参加人を嫌悪し、X1の定年退職を機に不利益に扱い、補助参加人の弱体化を企図したとみるのが相当である。

(原告の主張)

ア 本件再雇用条件は合理的な理由に基づくこと

本件再雇用条件で、平日午前3時間の商品管理業務としたのは、当時大阪営業所で需要のあった業務のうちX1が担当できる業務であり、同業務は定年退職前から減少していたという事情のもとで決定した。賃金時給790円は、原告の同職種の従業員の賃金等を勘案し決定した。再雇用時の労働条件は、定年前の賃金の一定額を保障することは改正高年齢者雇用安定法も要求しておらず、仙台営業所の再雇用社員の時給はX1よりも低い780円であること等に照らしても、何ら不合理ではない。そもそも再雇用条件は、労使間の合意によって決定されるべき事項であり、上記条件は原告の最初の提案として設定された、修正や留保もあり得る条件であった。そして、原告の提示した条件について、X1は異議なく同意して原告とX1の間では、本件再雇用条件を内容とする契約を有効に締結したと考えるべきであり、原告の条件提示部分のみから不当労働行為とする判断方法は基本的に誤っている。

イ 本件再雇用条件の提示等の手続に問題はないこと

原告の行為が労組法上の不当労働行為を構成するか否かは、原告の行為のみを捉えて形式的に判断されるべきではなく、補助参加人の事情も考慮して相対的に判断されるべきである。補助参加人及びX1は、本件再雇用条件を問題にするのであれば、19.4.4団交後に原告が再雇用制度を導入した後や平成19年6月8日に再雇用契約書を提示した後から契約締結までの間に再雇用の希望申請や再雇用条件に関する団交要求をすべきなのに、あえてこれをしていない。原告は、再雇用の希望申請もしないX1に対して再雇用する場合の条件等を説明する義務を負うものではない。原告は、同日、再雇用の希望申請をせず、再雇用の余地がなくなるX1に配慮して、再雇用の意向確認をしたのであり、X1に対して不当な意図など何ら有していない。

以上のとおり、再雇用の希望申請や再雇用条件の団交要求をしなかったという補助参加人側の問題点を考慮せずに、原告が不誠実な対応であったとするの

は、事実の断片のみを捉えた一方的な判断である。

ウ 食堂棟 2 階 1 室の立退問題は無関係であること

本件再雇用条件のうち、「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」との再雇用条件は、何ら特異な内容ではないし、この条件を適用して X1 の再雇用を拒否した事実はない。原告は、企業財産の有効利用という目的から立退を求めているだけであり、原告の不当労働行為意思はない。

エ 「不法侵入」との発言は、不当労働行為の根拠にならないこと

X1 は、定年退職後、本件再雇用契約締結までの間、就労できるか否かの事前確認もせず一方的に原告施設に入所しようとした。施設管理権者である原告がこれに対する注意喚起として不法侵入の言葉を使ったのはやむを得ないことであり、不当労働行為の根拠とは何らなりえない。

オ 以上より、原告による本件再雇用条件の提示は、不当労働行為とならない。

(3) 本件命令に関する裁量権の濫用・逸脱の有無(争点(3))

(原告の主張)

ア 救済命令は、労働委員会に裁量権があるものの、私法上の法律関係との整合性を無視できるわけではなく、救済の結果が私法上の権利義務と調整可能であるか、仮に乖離するとしても、その程度が救済命令の目的から許容される範囲内になければならない。

イ 本件は、X1 の賃金相当額の支払という、X1 の私法上の権利実現を命じるものであるから、私法上の権利義務関係との調整は慎重に判断されなければならない。X1 の定年退職後、原告と X1 は、本件再雇用契約を締結しているのであり、X1 には、この契約以上の賃金を請求する私法的な根拠は存しない。

ところが、本件命令は、不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額との差額支払を命じ、賃金差額支払にあたっては、X1 の当初の再雇用契約の賃金・労働時間等具体的な労働条件について補助参加人と協議して決定すること、当該協議にあたっては「少なくとも X1 組合員と同職種である仙台営業所における再雇用者の労働条件を基準とする」ことを命じている。しかし、本件命令が基準とする仙台営業所の再雇用者は 1 名のみであり、再雇用者の労働条件における全社的な基準ではない。そして、当該再雇用者の職種は、X1 と同じ商品管理ではあるものの、X1 の大阪営業所と仙台営業所とは、管轄地域・所属人数・業務量等も異なるのである。また、仙台営業所の再雇用者は、営業職を経験した役職者(主任)で、X1 よりも広範な業務を担当しており、労働日は週 5 日、1 日の所定労働時間は 6 時間のパートタイム労働者である。他方、X1 は、役職者の経験はなく、労働日は週 5 日、1 日の所定労働時間は 3 時間という点で異なっている。さらに、仙台営業所の再雇用社員の賃金は時給制で 780 円であるが、X1 はこれよりも高い時給 790 円である。このような差異があるのに、本件命令は、X1 が仙台営業所の再雇用社員の労働条件、すなわち、時給 780 円、週 5 日、1 日 6 時間を基準として、賃金差額支払を命じていると解釈できるのである。

定年退職前の社歴や、再雇用時の業務内容、時給額、労働時間が異なる仙台営

業所のパートタイム労働者(再雇用社員)1名をとりあげ、事業上の業務量等も比較・検討せずに、実質的に当該社員と同じ労働条件で勤務したものとして使用者に差額賃金支払を命じる本件命令は、大阪営業所の業務需要や契約当事者の意思表示を無視して X1 の労働条件を変更するに等しいもので、私法上の権利義務関係から著しく乖離した状態を作出するものである。

ウ 被告は、原告による再雇用条件の提示を人事権の行使と主張するが、本件で問題となっている行為は、定年退職後に原告が再雇用者の労働条件を提示する行為であって、個別に定めるものであり、人事権行使の問題ではない。

エ したがって、本件命令は、労働委員会の裁量権を逸脱・濫用した違法な命令であり、取り消されるべきである。

(被告の主張)

ア 労働委員会の救済命令は、使用者による不当労働行為によって生じた状態を事実上是正することで、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図ることを目的とする。そして、その是正措置は、不当労働行為によって生じた差別状態を是正し正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図るための実効的な措置である必要がある。

イ 本件では、原告による本件再雇用条件の提示が不当労働行為に該当し、これによって本件再雇用契約が締結された。このような不当労働行為の態様・内容からすれば、救済方法として不当労働行為がなければ得ることができたであろう賃金相当額の支払を命ずることが、原告の不当労働行為によって生じた侵害状態を直接是正するために不可欠である。

ウ 一般に、労働委員会命令の救済方法の内容については、労働委員会に広い裁量権が認められる。本件命令は、原告の不当労働行為によって生じた侵害状態の原状回復措置を講じることを命じたものであり、実質的にみても、原告の私法上の権利ないし利益を必要以上に侵害するものではない。また、本件救済方法は、原告の再雇用契約締結時の対応が不当労働行為であるとして、原告に対し公法上の義務を果たしたものであるから、これが契約(個人的意思)に基づく権利義務の発生という私法的法律関係の基本概念に真っ向から抵触するとの原告の主張はあたらない。

さらに付言すれば、本件不当労働行為は原告の本件再雇用条件の提示によって行われたもの、換言すれば、原告のいわゆる人事権の行使という形で行われたものであるから、本件救済命令が原告のいわゆる人事権の行使をある程度制約して定年退職後の再雇用条件の是正を命ずるのは当然である。

本件命令の救済方法が不当労働行為制度の目的・趣旨に適うものであることは、最高裁判例(第二鳩タクシー事件・最高裁大法廷昭和 52 年 2 月 23 日判決・民集 31 卷 1 号 93 頁、日産自動車事件・最高裁第二小法廷昭和 62 年 5 月 8 日判決・労働判例 496 号 6 頁)からみても肯定される。

第 3 当裁判所の判断

1 平成 19 年夏季一時金に関する対応の不当労働行為該当性(争点(1))

前記前提事実によれば、補助参加人は、19.6.1 要求書、19.6.8 電話会談の X2 次長の

Y1 総務部長に対する口頭申入れ、19.6.11 申入書、19.11.9 申入書によって、一貫して X1 の平成 19 年夏季一時金という義務的交渉事項に該当する労働条件に関する団交を申し入れたが、原告はこれに応じず、団交開催に至らなかった。

この点について、原告は、補助参加人が要求する同年夏季一時金は、定年退職後に再雇用される場合の労働条件としての夏季一時金であること、これを不支給と規定する本件再雇用契約を X1 との間で締結したことで、同年夏季一時金に関する交渉は終了し、団交の必要性はなくなったこと、再雇用前の夏季一時金について、X1 は支給要件を欠いており、被救済利益はないと主張する。

しかし、19.6.1 要求書は、前年(平成 18 年)の夏季一時金要求書と、要求金額、文言等が同じであり、前年と同様に X1 の正社員としての平成 19 年夏季一時金を求めていると理解するのが自然であること、再雇用の条件は、同年 6 月 8 日に原告が X1 に本件再雇用契約書を提示して初めて明らかにされた一方、同年夏季一時金に関する団交は、同日よりも前の 19.6.1 要求書によって具体的に求めており、もともと両者は別個の事項として認識されていることからすれば、補助参加人が要求する同年夏季一時金の内容は、X1 の定年退職前の勤務を理由とした正社員としての同年夏季一時金であると認めるのが相当である。

そして、X1 の定年退職前の勤務を理由とした正社員としての同年夏季一時金について、本件再雇用契約締結前の 19.6.1 要求書及び 19.6.11 申入書で団体交渉を求めていること、X2 次長と Y1 総務部長の 19.6.8 電話会談で、X2 次長は、本件再雇用契約書に対する X1 の回答を待って原告が団交への対応を考えたいという Y1 総務部長の意向を了承していたことに照らせば、同月 14 日に、X1 が、再雇用後には、一時金不支給という文言のある本件再雇用契約を締結したからといって、この問題が解決したものとは言い得ない。

したがって、本件再雇用契約を X1 が締結したことによって同年夏季一時金に関する交渉は終了したとも、団交の必要性が消滅したとも、補助参加人の団交拒否との主張が信義則に反するとも、また、救済利益が失われているともいえない。

原告は、X1 の社員としての同年夏季一時金については賃金規程の支給日在籍要件を欠くことは明らかであると主張する。しかし、同要件が賃金規程に記載されているとしても、使用者としては団交の場でこれに回答する義務があるし、団交を求めている X2 次長が、19.6.8 電話会談で団交をしないと了解したとは到底認められない。そして、団交により就業規則と別異の解決を行う余地がある以上、団交を求めることについて救済利益は失われていない。

そうすると、原告は、補助参加人からの同年夏季一時金に関する団交申入れに対し、必要性がなくなっておらず、救済利益も失われていないのに、正当な理由なくこれに応じていないのであり、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

2 X1 に対する再雇用契約書提示の不当労働行為該当性(争点(2))

まず、本件再雇用条件を検討する。本件再雇用条件は、1 日 3 時間、週 5 日勤務、時給 790 円であり、月額賃金にすると約 5 万円で、雇用保険の被保険者資格を満たさない水準であった。これは、平成 19 年度及び平成 20 年度に原告との間で再雇用契約を締結したほとんどの者が 1 日 8 時間、週 5 日勤務で、月額賃金額は 20 万円～約 44

万円であったことに比べて著しく低く、また従前の X1 の収入(定年退職時の賃金月額が約 30 万円)からも大幅に減額されている。

この点に関して、原告は、本件再雇用条件は、大阪営業所の業務量に応じて決めたと主張する。しかし、他の再雇用契約者は、定年時役職や定年時勤務地は異なるものの、概ね 1 日 8 時間前後、週 5 日前後であり、勤務地ごとの差等は見受けられないのに、大阪営業所のみが、特に 1 日 3 時間、週 5 日と決定された事情は明らかではないし、X1 の定年退職前後で業務量が大幅に変化したことを窺わせる事情もない。そうすると、本件再雇用条件は、原告による当初の提示額であることを考慮してもなお、著しく低く、不合理であるといわざるを得ない。

次に、原告が本件再雇用条件を提示した経緯をみると、原告は、X1 の定年退職日の前日である平成 19 年 6 月 8 日に初めて再雇用の希望を確認し、希望すると答えた X1 に対し、同日、本件再雇用契約書を提示し、約 1 週間後の同月 15 日を回答期限としている。この際、原告が X1 に対し、契約書の個々の労働条件について説明していない。本件再雇用契約書は、その体裁、内容とも、同月 8 日に X1 の希望を聞いた直後にその場で作成できるような簡易なものではなく、同日より前の時点で、原告が作成して保持するなり、少なくとも体裁を整え再雇用条件を原告内部では決定していたと認められる。通常、原告では、定年後の雇用延長に関する話し合いは、遅くとも定年退職日の 3 か月前から行うことになっていたことに照らすと、原告が X1 に対し、定年退職日の前日に初めて本件再雇用契約書を提示し、検討期間をわずか約 1 週間と設定したことは、性急な条件提示及び短い検討期間であるといわざるをえず、検討期間が不十分であることを補うに足りるような具体的説明もなかったことも考え合わせると、著しく不合理である。

この点について、確かに、補助参加人は、再雇用契約締結前に再雇用の希望申請や再雇用の条件に関する団交の申入れはしていないのであるが、補助参加人は、18.6.27 団交、18.7.4 団交及び 19.4.4 団交の機会に、繰り返し X1 の定年退職後の雇用延長に関する質問をしているから、原告は、X1 が再雇用を希望していると認識し得る状況であったといわなければならない。また、X1 の定年退職日から 2 か月前の 19.4.4 団交では、再雇用条件について、原告が再雇用基準を準備中で、X1 の労働条件も未調整であったために具体的な労働条件を提示できなかったため、補助参加人は原告に対し、再雇用の労働条件については X1 に提示するよう述べ、原告はこれを了承しているのであるから、原告としては、上記団交の時点で既に X1 の定年退職まで 2 か月と差し迫っていた以上、本件再雇用条件を決定した時点でできるだけ早く X1 に提示することが期待されていたというべきであり、本件再雇用条件についての補助参加人との協議を避けるために定年退職日前日まで提示しなかったことを強く推認させる。

なお、原告は、本件再雇用条件について、X1 が異議なく同意して本件再雇用契約を締結しており、原告の条件提示部分のみから不当労働行為と判断すべきではないと主張する。しかし、上記のとおり、本件再雇用条件提示の経緯が不合理であることに照らせば、最終的に X1 が同意したことから、原告の本件再雇用条件の提示が不合理でないとも、不当労働行為性がなくなると判断する余地はないことになる。

以上によれば、原告が提示した本件再雇用条件の内容、提示までの経緯の不合理性

に徴すれば、その余の点を判断するまでもなく、原告が、X1の定年退職後の再雇用にあたり、補助参加人を嫌悪し、再雇用にあたり組合員であることを理由に不利益に取扱うことを意図したことが強く推認されるのであり、原告がX1に対して本件再雇用契約書を提示したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するといふべきである。

3 本件命令の裁量権の濫用・逸脱の有無(争点(3))

(1) 労働委員会による救済命令制度の趣旨は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を是正することにより、正常な集团的労使関係の迅速な回復、確保を図ることにある。労働委員会は、事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を有するから、不当労働行為に対してどのような救済方法を命じるかは、労働委員会に裁量がある。もとより、労働委員会の裁量は無制限ではなく、救済命令の内容が不能であったり、不明確である場合は、その裁量の範囲を超えたものとして違法となるというべきである。

(2) 本件命令第1項の1(1)は、原告は、X1の定年退職後の再雇用条件について、講じなければならない措置として、「会社は、組合の組合員X1に対し、平成19年6月14日付け定年者再雇用社員雇用契約書の締結に関して、不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。」と定め、同(2)は、「前項の履行に当たっては、会社は、組合員X1の賃金・労働時間等具体的な再雇用条件について、組合と誠実に協議し、決定しなければならない。」と定めている。

(3) 本件においては、新たに創設された再雇用制度下で、原告内部においても不利益取扱いをされた事例と比較すべき事例が極めて少ない状況下においては、「不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額」を客観的、具体的に算出することは困難であり、この観点から裁量権行使の当否を検討する必要がある。もっとも、本件命令は、上述の意味での「差額」が一義的に定まらないことを考慮して、補助参加人との間で、賃金・労働時間等を誠実な協議を行なった上で、最終的には原告が、当該差額を決定することを命じているのであり、上記の検討にあたっては、この点も考慮する必要がある。本件命令が理由中の判断で指摘することは、X1に提示された本件再雇用条件は、月額に計算して約5万円程度と著しく低く、雇用保険の加入資格が認められないほどであること、本件命令主文第1項(2)の協議にあたっては、X1と同職種の仙台営業所における再雇用者の労働条件を基準とすることが相当であることである。そうすると、本件命令の趣旨は、X1の再雇用の条件について、補助参加人との間で賃金・労働時間を誠実に協議した上で、仙台営業所の再雇用者の月額賃金に大きく劣後しない範囲で、最終的には、原告が決定することを命じているものと解釈することができるから、このように解釈すれば、救済命令の内容が不能であるとも、不明確であるともいえないと考えられる。そうすると、本件命令は、上述した意味での裁量権の濫用・逸脱の問題はないといふことができる。

原告は、本件命令主文第1項は、私法的な法律関係との整合性に問題があると主張するが、本件命令は、原告・X1間で、本件再雇用条件の賃金・労働時間に従

った本件再雇用契約が締結されたことを前提として、本件再雇用条件の賃金・労働時間に照らして、再雇用後の X1 の賃金月額が著しく低額であることが、不利益取扱いであると判断した上で、これを事実上是正するために、仮に不利益取扱いのない再雇用条件の賃金・労働時間が決せられていた場合の差額を支払うことを、公法上の義務として原告に課しているのであるから、私法的法律関係から著しく乖離しているものとはいえない。したがって、原告の上記の主張を採用することはできない。

第 4 結論

以上によれば、原告の本件請求は、いずれも理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部