

平成24年12月6日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成24年(行コ)第333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23年(行ウ)第175号)

口頭弁論終結日 平成24年11月1日

判 決

控訴人 田中酸素株式会社

非控訴人 国

裁決行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 田中酸素労働組合

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(当審において生じた補助参加による費用を含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が中労委平成22年(不再)第12号事件について平成23年1月19日付けで発した命令を取り消す。
- 3 訴訟費用は、第1, 2審とも、被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

- 1 本件は、被控訴人補助参加人がその執行委員長であるX1に対して控訴人が不利益な取扱いに当たる配転命令及び出勤停止処分をしたこと並びに被控訴人補助参加人との間の組合員の給与又は賞与に関する団体交渉において控訴人が組合員の給与又は賞与の算定の基礎となった控訴人の売上げ等の資料の呈示を適時に行わなかったことが労働組合法7条1号及び2号の不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てをしたのに対し、山口県労働委員会が上記申立てに一部理由があると認めて控訴人に対して不当労働行為の救済を命ずる命令をしたので、控訴人が同命令に対し同法27条の15第1項に基づき中央労働委員会に対し再審査の申立てをしたが、中央労働委員会は原命令を一部変更したものの、その余の再審査の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)をしたため、控訴人が被控訴人に対し同法27条の19第2項に基づき本件命令の取消しを請求して訴えを提起した事案である。

原審は控訴人の請求を棄却した。これを不服として、控訴人が控訴を提起した。

2 前提事実

前提事実は、原判決の「事実及び理由」相の「第2 事案の概要等」の2に記載するとおり(原判決3頁5行目から28頁末行目まで)であるから、これを引用する。

3 争点及び当事者の主張

争点及び当事者の主張は、後記のとおり当審における控訴人の主張を摘示するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要等」の3に記載するとおり（原判決29頁1行目から36頁17行目まで）であるから、これを引用する。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の本件請求は理由がないから、これを棄却すべきものと判断する。その理由は、次のとおり補正し、後記のとおり控訴人の当審における主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 判断」に記載するとおり（原判決36頁18行目から44頁8行目まで）であるから、これを引用する。（原判決の補正）

- (1) 原判決36頁20行目の「証拠（乙B63）によれば、」を「前記前提事実及び証拠（乙B63）によれば、」に改める。
- (2) 同頁25行目の「その売上げは」を「鉄工所関係の発電機、コンプレッサー等の機材のリースを行い、その売上げは」に改める。
- (3) 同39頁20行目から40頁4行目までを次のとおり改める。

「イ 上記のほか、前記前提事実を併せて考えれば、原告は、平成20年7月31日言渡しの第2次解雇訴訟控訴審判決の確定によりX1が原告の従業員の地位にあることを争えなくなって、X1の職場復帰を検討したが、本社リース部門においては配達業務につき人員補充の必要性があるのに対し、小野田営業所においては更なる人員補充の必要性を認め難く、しかも、それまで一部の者を除く各正社員、再雇用の従業員、シルバー人材センターの者が適宜行き、洗浄作業のみを長期間行う者はいなかったにもかかわらず、X1に現時点で行わせることができる仕事は小野田営業所にしかないとして、X1を小野田営業所に配置して当面足場材等の洗浄作業に従事させることとしたのであり、同年12月24日、X1に対し、平成21年1月5日から同月10日までの間出勤停止にする本件処分をした上で、同月13日、小野田営業所への配置転換を命ずる本件配転をしたことが認められる。上記認定事実に、X1が組合の執行委員長であり、第1次解雇訴訟を機に結成されて以来組合と原告とが対立し、緊張関係にあったことを併せて考えれば、原告は、業務上の必要があつて本件配転をしたのではなく、組合及びその活動を嫌悪し、X1を本社から排除して原告の従業員に対する組合の影響力を減殺する目的で本件配転に及んだものであるから、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって本件配転をしたものといふことができる。」

- (4) 同43頁4行目から10行目までを次のとおり改める。

「ウ 前記のとおり、原告は、平成20年7月31日言渡しの第2次解雇訴訟控訴審判決の確定によりX1が原告の従業員の地位にあることを争えなくなってX1に対して処遇を行わざるを得なくなったのであるが、組合及びその活動を嫌悪し、X1を本社から排除して原告の従業員に対する組合の影響力を減殺する目的で、業務上の必要がないのに本件配転に及んだこと、本件処分はこれに先立ち、上記控訴審判決後の同年12月24日にX1に対して行われたものであり、第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟において原告が懲戒解

雇事由として主張した，平成14年から平成16年にかけてのX1の言動を処分理由とし，本件配転を告知する直前の期間である平成21年1月5日から同月10日までの間X1を出勤停止にすることを内容とするものであって，本件処分の処分理由とした非違行為等があったとする時期から数年経過してから本件処分が行われていること，本件処分の処分理由は第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟において原告が主張した懲戒解雇事由と同一であり，その蒸し返しとなっていること等に照らせば，本件処分は，非違行為等があった場合に企業が通常適時に企業秩序の回復のために必要な措置を採るといふのとは全く異なるものであり，過去のX1の言動を蒸し返して労働組合の結成及び活動に対する報復ないし嫌がらせを企図したものと見られても仕方がないものであって，原告に企業秩序の回復のために本件処分をする必要があったものとは認め難く，原告は，企業秩序回復のために必要があつて本件処分をしたのではなく，組合及びその活動を嫌悪し，X1を本社から排除して原告の従業員に対する組合の影響力を減殺する目的で本件配転に及ぶ布石として本件処分をしたものであるから，労働者が労働組合の組合員であることの故をもって本件処分をしたものといふことができる。」

2 当審における控訴人の主張に対する判断

控訴人は，① 本件配転について，X1の担当業務につき職種を制限する特約はない，本件配転によるX1の職業上ないし精神上的の不利益はない，本件配転当時本社のリース部門は縮小されており，X1に本社のリース部門の業務を担当させる業務上の必要性はなかった，他方，小野田営業所にX1を配置すればシルバー人材からの補充を繰り返す必要がなくなるから，本件配転の業務上の必要性があつた，② 本件処分には処分理由があり，相当である，処分理由の発生から5年経過したのは裁判のためであり，やむを得なかった，解雇理由と同一であっても，軽減された処分を行うことは適法である，けじめをつけるために本件処分を行った，③ 団体交渉については，平成21年12月19日の団体交渉で要求された資料の呈示を約束し，後日これを示して説明したなどと主張する。

しかし，上記①については，前記のとおり補正の上で引用する原判決が説示するとおり，本件配転は，不利益な取扱いに該当し，業務上の必要があつてされたものではなく，控訴人が組合及びその活動を嫌悪し，X1を本社から排除して控訴人の従業員に対する組合の影響力を減殺する目的でしたものであるから，控訴人はX1が組合の執行委員長であることの故をもって本件配転をしたものといふことができる。また，

上記②についても，前記のとおり補正の上で引用する原判決が説示するとおり，処分理由とした非違行為等があったとする時期と本件処分がされた時期との関係，本件処分の処分理由と第1次解雇訴訟及び第2次解雇訴訟において控訴人が主張した懲戒解雇事由との同一性等に照らせば，非違行為等に対する企業秩序回復のために本件処分をする必要があつたものとは認め難く，控訴人は，企業秩序回復を目的として本件処分をしたのではなく，組合及びその活動を嫌悪し，X1を本社から排除して控訴人の従業員に対する組合の影響力を減殺する目的で本件配転に及ぶ布石として本件処分をしたものであるから，控訴人はX1が組合の執行委員長であることの故をもって本

件処分をしたものということができる。さらに、上記③については、確かに、控訴人は被控訴人補助参加人との間の団体交渉において、平成20年12月6日には控訴人の売上げを開示し(もともと、経費、人件費及び粗利益は開示しないといういまだ不十分なものであった。)、組合員各人別に「個人売上表」と題する書面を呈示して誠実に団体交渉に応ずる方向で改善が見られたし、平成21年10月17日には控訴人が被控訴人補助参加人との間で売上げ、利益その他査定に使用した資料及び各組合員の査定結果を提出すること等を内容とする合意をして、以後誠実に団体交渉を行う上でルール化が前進したことは評価に値するけれども、前記のとおり補正の上で引用する原判決が認定する事実関係によれば、上記に至るまでの経過に照らし、救済命令により控訴人に誠実団体交渉義務があることを明らかにしておくことが、上記の合意の趣旨を明確にし、以後の労使間の団体交渉の円滑化に資することになると考えられるから、救済命令により控訴人に誠実団体交渉義務があることを明らかにしておく必要はなおあるというべきである。

以上、控訴人が被控訴人補助参加人執行委員長であるX1に対してした本件配転及び本件処分並びに被控訴人補助参加人との間の組合員の給与又は賞与に関する団体交渉において組合員の給与又は賞与の算定の基礎となった控訴人の売上げ等の資料の呈示を適時に行わなかったことの各行為がいずれも不当労働行為に該当し、救済命令を発する必要があることは動かし難く、控訴人の上記各主張はいずれも採用することができない。

第4 結語

以上の次第で、当裁判所の上記判断と符合する原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第8民事部