

平成25年3月27日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成23年(行ウ)第766号 不当労働行為救済命令取消請求事件(第1事件)
平成24年(行ウ)第284号 不当労働行為救済命令取消請求事件(第2事件)
口頭弁論の終結の日 平成25年1月18日

判決

第1事件原告兼第2事件参加人 株式会社阪急トラベルサポート
(以下「原告会社」という。)

第2事件原告兼第1事件参加人 全国一般労働組合全国協議会
東京東部労働組合

(以下「原告組合」という。)

第2事件原告兼第1事件参加人 全国一般労働組合全国協議会
東京東部労働組合H T S支部

(以下「原告組合支部」という。)

第2事件原告兼第1事件参加人 X 1

(以下、「原告X 1」といい、原告X 1と原告組合及び原告組合支部とを併せて、「原告組合ら」という。)

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

主文

- 1 原告会社の請求を棄却する。
- 2 原告組合らの訴えのうち中央労働委員会に対する命令の義務付けを求める部分をいずれも却下する。
- 3 原告組合らのその余の訴えに係る請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、第1事件については参加によって生じたものも含めて原告会社の負担とし、第2事件については参加によって生じたものも含めて原告組合らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

(原告会社)

中央労働委員会が平成23年(不再)第5号事件につき平成23年11月16日付けでした命令を取り消す。

(原告組合ら)

- 1 中央労働委員会が平成23年(不再)第5号事件につき平成23年11月16日付けでした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は、「本件再審査申立てを棄却する。」と命ぜよ。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告組合らは、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、原告会社を被申立人として、原告会社が、原告X 1に対するアサイン(原告会社が登録型派遣添乗員に対して雇用契約の申込みをすること)を停止したこと(以

下「本件アサイン停止」という。)が労働組合法〔以下「労組法」という。〕7条1号〔不利益取扱い〕及び3号〔支配介入〕の不当労働行為に当たり、原告組合らが求める関係者の同席の下での団体交渉を拒否したことが同条2号〔団交拒否〕の不当労働行為に当たると主張して救済命令の申立てをした(以下「本件救済命令申立て」という。))。

都労委は、本件アサイン停止が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たると認定した上で、原告会社に対し、①②原告X1の添乗業務への復帰、③同人の本件アサイン停止から添乗業務復帰までの間の賃金相当額の支払、④再発防止等を約束する文書の交付を命じ、⑤その余の救済申立てを棄却するとの内容の命令を発した(以下「本件初審命令」という。))。

原告会社は、本件初審命令①の救済命令を不服として、中央労働委員会(処分行政庁。以下「中労委」という。)に対して再審査申立てをしたところ、中労委は、本件アサイン停止は不利益取扱いには当たらないが、支配介入に当たると判断して、本件初審命令①の救済命令の内容を変更し、①原告会社が本件アサイン停止を解除し、原告X1を原告会社の登録派遣添乗員として取り扱い、②賃金相当額(1か月に12日稼働し、日当額を1万8300円として算出するものとする。)1年間分の支払を命ずる内容の救済命令を発した(以下「本件中労委命令」という。))。

第1事件は、原告会社が被告に対し、原告会社による本件アサイン停止については支配介入の不当労働行為(労組法7条3号)も成立しないし、本件中労委命令の救済方法も過重であると主張して、同命令の取消しを求める事案である。また、第2事件は、原告組合らが被告に対し、原告会社による本件アサイン停止については不利益取扱いの不当労働行為(労組法7条1号)も成立するし、本件中労委命令の救済方法も不十分であると主張して、同命令の取消しを求めるとともに、本件再審査申立ての棄却の義務付けを求める事案である。

2 前提事実(争いがない事実、各所に掲記した証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認定することができる事実)

(1) 当事者

ア 原告会社は、一般労働者派遣事業(添乗派遣及び事務派遣)、旅行サポート事業(株式会社阪急交通社〔以下「阪急交通社」という。〕から、募集型企画旅行〔以下「ツアー」という。〕に申し込んだ顧客への必要書類の送付などの事務手続業務を請け負っている。)などを主たる目的として、阪急交通社の100%出資によって昭和59年に設立された株式会社である(設立当時の商号は株式会社宝友旅行社であり、平成7年6月に現商号に変更された。)。平成21年4月当時の原告会社の従業員数は550名であり、登録している派遣労働者数は1370名(そのうち実働していた派遣添乗員数は約660名)であった。また、原告X1が勤務していた東京支店の実働派遣添乗員数は、本件救済命令申立ての申立時の同年5月の時点において、188名であった。

イ 原告組合は、昭和43年12月に結成された合同労働組合であり、主と

して首都圏に事業場を有する企業の労働者が個人加盟しており、本件救済命令申立ての申立時の平成21年5月時点において、組合員数は約850名であった。

ウ 原告組合支部は、原告組合の下部組織として、原告会社に登録する派遣添乗員によって平成19年1月25日に結成された労働組合であり、結成時の組合員数は6名であったが、平成20年2月29日の時点の組合員数は26名であり、本件救済命令申立ての申立時の平成21年5月の時点の組合員数は9名であった。なお、原告会社には、原告組合支部以外にも、阪急トラベルサポート添乗員労働組合（以下「HTS労組」という。）が存在し、平成21年当時の組合員数は約300名であった。

エ 原告X1は、平成7年に株式会社TCAに派遣添乗員として登録し、旅行会社からの依頼を受けて添乗業務に従事していたところ、平成13年6月に原告会社東京支店に派遣登録し、派遣添乗の度に旅行期間に応じて原告会社との間で有期の雇用契約を締結し、専ら原告会社から阪急交通社に派遣されるようになり、平成17年4月から平成21年3月までの間に68回、合計589日間にわたって、阪急交通社が催行するツアーの添乗業務に従事し、その主な添乗先はヨーロッパ、アフリカ、南米等であった。また、原告X1の日当額は、平成20年5月以降1万8300円であった。

原告X1は、原告組合支部結成以来、同支部の執行委員長を務めている。
(以上、争いがない事実及び弁論の全趣旨)

(2) 原告会社における派遣添乗業務等の概要

ア 阪急交通社は、ツアーを企画・宣伝し、旅行参加者を募集し、ツアーの催行が決定されると、現地手配会社（ランドオペレーター）に旅行先におけるホテルやレストラン、ガイド、バスなどの手配を依頼するとともに、原告会社のような添乗員派遣会社に当該ツアーにおいて添乗業務を行う添乗員の派遣を依頼している。阪急交通社の依頼を受け、ランドオペレーターがツアー内容に合わせて旅行先における必要な手配を行い、添乗員派遣会社が登録された派遣添乗員の中から添乗員を派遣することになる。

イ 原告会社においては、旅行先を海外とするツアーのアサインを受けた派遣添乗員は、通常、ツアー出発の2日前にランドオペレーターから当該ツアーの最終手配内容についての説明を受け、必要に応じて具体的内容を微調整するなどして添乗し、帰着後、原則として3日以内に業務内容に応じた経費の精算等を行うものとされている。

(3) 原告会社の派遣添乗員就業規則の概要

原告会社の派遣添乗員就業規則（以下「就業規則」という。）には、次のとおりの規定が存在するが、同規則中には、アサイン停止に関する規定は存在しない（乙A10）。

9条1項 会社は、会社の登録者名簿に登録されている者で就業することに問題ない健康状態にある者のうちから、必要に応じて派遣添乗員を雇用する。

- 11条1項 派遣添乗員は就業にあたり、本規則および就業条件明示書に定められた就業条件に従い、誠実に勤務しなければならない。
- 同条4項 その他、会社の名誉、信用を損なう行為は行わないこと。
- 12条 会社は、派遣添乗員を派遣先へ派遣する。派遣先等は、就業条件明示書において定める。
- 38条 派遣添乗員は、次の事項を遵守して就業しなければならない。
- (1) 会社または派遣先の信用を傷付け、または不名誉な行為をしないこと。
- (8) 職場の風紀・秩序を乱さないこと。
- (12) 前各号の他、派遣添乗員として不都合と認められる行為をしないこと。
- 40条 会社は、派遣添乗員が次の懲戒基準に該当するときは、これを懲戒する。
- (1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り、1回につき平均賃金の半日分以内、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲内で賃金を減額する。
- (3) 懲戒解雇 即時に解雇し、登録者名簿から抹消する。
- 41条 派遣添乗員が次の各号の一に該当するときは譴責、減給、懲戒解雇に処する。
- (8) 会社の名声・信用を傷つける行為をしたとき。
- (15) 会社または派遣先の経営に関して故意に真相をゆがめ、または事実を捏造して宣伝流布するなどの行為により、会社または派遣先の名誉、信用を傷つけたとき。
- (18) その他各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 44条 派遣添乗員が以下の事項に該当する場合には、解雇とする。
- (1) 勤務成績・態度が不良で、改善の見込みがないと認められたとき。
- (8) その他前各号に準ずる事情が生じ、派遣添乗員として勤務させることが不相当であると認められたとき。
- 46条1項 第40条・第41条、第43条（第2号を除く。）および第44条の各号に該当する場合は、派遣添乗員登録者名簿から登録を抹消する。

(4) 原告X1に対するアサイン停止に至る経緯

ア 「週刊金曜日」は、出版社である株式会社金曜日が発行する主に政治・社会・環境問題を扱う週刊誌である。

原告会社に登録する派遣添乗員の労働条件等に関する記事として、別紙1の記事が平成21年2月20日発行の週刊金曜日739号に掲載された。同記事中には、「こうして24時間体制で働いても、日当は新人で一日9000円ほど。15年以上のキャリアを積んで一日約1万6000円で、

それ以上はビター文も出ない。雇用保険にも社会保険にも入れてもらえない。」という記載部分（以下「本件日当等記事」という。）、「添乗員になって数年経った頃、仲のよかった同僚が、仕事が原因で体調を壊し、立て続けに3人亡くなった。いずれも30代と40代の働き盛り。なのに、会社からは何の保障もなく、謝罪すらなかったという。」という記載部分（以下「本件死亡記事」といい、本件日当等記事と併せて「本件記事」という。）がある。

イ また、原告組合の開設するブログには、平成21年2月21日、別紙2の記事（「HTS支部X1委員長のインタビューが『週刊金曜日』に掲載」と題する記事。以下「本件ブログ記事」という。）が掲載された。本件ブログ記事には、「週刊金曜日739号」の表紙の写真とともに、別紙1の記事の抜粋のほか、「週刊金曜日739号」の「シリーズ生きている労働組合」欄に原告X1のインタビューが掲載されたことが宣伝されている。また、末尾には「記事の全文はこちら」との見出し文字があって、当該部分をクリックすると、別紙1の記事全文が現れ、閲覧できる仕組みになっていた。なお、本件ブログ記事の中の別紙1の記事の紹介文は、原告組合代表者執行委員長X2が執筆した。

ウ 原告X1は、平成21年3月18日、同月6日から同月15日までの期間に催行されたエジプトツアー後の報告・精算業務のために原告会社東京支店に出社した際、Y1東京支店長（以下「Y1支店長」という。）及びY2添乗派遣課長（以下「Y2課長」という。）に対し、エジプトツアーにおいてツアー参加者が急死した件について報告した。その際、Y1支店長は、原告X1に対し、本件アサイン停止を通告した。

(5) 本訴に至る経緯

原告組合らは、都労委に対し、平成21年5月22日、原告会社を被申立人として本件救済命令申立てをしたところ、都労委は、平成23年1月11日付けで本件初審命令を発した。

原告会社は、中労委に対し、本件初審命令を不服として再審査申立てをしたところ（平成23年〔不再〕第5号事件）、中労委は、同年11月16日付けで本件中労委命令を発した。

そこで、原告会社は、同年12月27日、第1事件の訴えを提起し、原告組合らは、平成24年4月26日、第2事件の訴えを提起した。

3 争点

- (1) 支配介入（労組法7条3号）の不当労働行為の成否
- (2) 不利益取扱い（労組法7条1号）の不当労働行為の成否
- (3) 救済方法の相当性

4 争点に対する当事者の主張

- (1) 支配介入（労組法7条3号）の不当労働行為の成否

【原告組合らの主張】

本件記事は、週刊金曜日のZ1記者（以下「Z1記者」という。）が原告

X 1 に対するインタビュー取材（以下「本件取材」という。）に基づいて執筆したものであり、必ずしも原告 X 1 の発言したとおりの内容ではない。また、原告 X 1 は、本件取材の際、派遣添乗員の日当額や死亡については原告会社におけるものとして述べたものではないから、原告会社の名誉を毀損しない。しかも、Y 1 支店長は、原告 X 1 に対する本件記事に関する事情聴取（以下「本件事情聴取」という。）の前に本件アサイン停止を決定していた。以上の諸事情に照らせば、本件アサイン停止は、原告 X 1 の原告会社に対する名誉毀損や業務妨害を理由とするものではなく、原告会社が、原告 X 1 が原告組合支部執行委員長として、原告会社における事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法〔以下「労基法」という。〕38条の2。以下「みなし労働時間制」という。）の撤廃等を訴えて活発な組合活動を展開していたことを嫌悪し、原告 X 1 を原告会社から排除して原告組合らの組合活動を弱体化させることを目的とするものであったというべきである。

また、原告会社と原告 X 1 との間の労働契約関係は常用型派遣に等しいから、本件アサイン停止は、解雇としての実質を有するところ、仮に、原告会社の主張する原告 X 1 の非違行為が存在するとしても、本件アサイン停止は著しく過酷な処分であるといえる。

以上によれば、原告会社による本件アサイン停止は、労組法7条3号所定の支配介入に当たるということが出来る。

【被告の主張】

本件アサイン停止は、その相当性に疑問があり、慎重かつ的確な手続をとることなく性急に行われている。そして、原告組合支部は、結成以来、原告会社に対し、未払残業代を支給させ、一定の条件下にある派遣添乗員の雇用保険・社会保険の加入を実現させた上、原告会社との間で、みなし労働時間制の適用及び未払残業代の支払を巡って厳しく対立していたところ、原告 X 1 は、原告組合支部執行委員長として、中心的に活動していたから、原告会社が原告 X 1 を快く思っていなかったことは推認に難くない。したがって、本件アサイン停止は、みなし労働時間制の撤廃を掲げて活動する原告組合支部の執行委員長である原告 X 1 に対し、実質的な解雇を通告し、同原告を原告会社から排除することによって、原告組合らの組合活動を減退させようとしたものと推認することができるから、支配介入に当たるというべきである。

【原告会社の主張】

ア アサイン停止とは、派遣登録を維持しながらも、将来に向かって雇用契約の申込みをしない旨を通告する観念の通知にすぎないから、解雇の意思表示と同視することはできないし、アサイン停止にはそもそも制裁の意味はないから、本件アサイン停止が不当労働行為となることはないというべきである。

また、本件アサイン停止の理由となった、原告 X 1 による本件取材に対する虚偽事実の発言、虚偽の内容を含む本件ブログ記事の発信、その後の本件記事の訂正申入れの拒否が、正当な組合活動とは評価されず、本件ア

サイン停止が不利益取扱いの不当労働行為に当たらないのは、中労委の判断したとおりであるが、不利益取扱いに当たらない行為が支配介入に当たると解するのは、労組法の趣旨・目的に照らして相当とはいえない。

イ 確かに、本件記事を執筆したのはZ1記者であるが、少なくとも、本件日当等記事の「それ以上はビター文も出ない」という記載部分及び本件死亡記事の「仕事が原因で」死亡したという記載部分は、原告X1の発言に依拠し、本件ブログ記事には本件記事の全文が掲載されているところ、上記各記載部分は、いずれも真実ではなく、原告会社の名誉を棄損するものである。その結果、原告会社は、他の添乗員、阪急交通社又は顧客等から問い合わせ、抗議、苦情を受けてその対応に追われ、営業活動にも著しい悪影響を受けているのであるから、原告X1の上記発言は、違法なものであり、アサイン中であれば、懲戒の対象ともなるというべきである。しかも、原告X1は、週刊金曜日に対し、本件記事の訂正の申入れすらしておらず、本件ブログ記事の削除をしようとしなない。以上の諸事情に照らせば、原告X1は、原告会社の派遣社員としての適格性を欠くものというべきである。

ウ 本件記事の訂正申入れの拒否等も、原告X1が原告組合支部の組合員であると否とにかかわらず悪質性を有することに照らしても、本件アサイン停止は、過去の添乗員による非違行為に対するアサイン停止の事例と比較して、必ずしも過重な措置とはいえない。

エ 以下の諸事情によれば、本件アサイン停止には、支配介入の不当労働行為意思は認められないというべきである。

(ア) 原告会社は、原告組合支部結成前の労使交渉において、原告組合の要求に対して真摯に対応してきたし、原告組合支部結成後も組合員に対するアサインを減少させたことはなく、本件アサイン停止前まで原告X1の日当も増額してきた経緯もあり、原告組合らがマスコミや情宣活動を通じて原告会社に対する批判を繰り返しても問題にしたことは一度もなかった。

(イ) 原告会社が本件事情聴取の前にあらかじめ原告組合支部及び同X1に対する抗議文を準備していたのは、同原告らに対する抗議の機会が限られていたからにすぎない。また、原告会社が週刊金曜日に直接抗議していないのも、抗議しても騒動を一層拡大させるだけであり、原告会社にとって不利益となると判断したからにすぎない。

(ウ) 原告X1は、原告組合支部の組合活動を必ずしも中心的に行っていたわけではなかったし、本件アサイン停止後、原告X1が組合活動に従事する時間はかえって増加しており、原告会社が原告組合らの組合活動の減退を意図していなかったことは明らかである。

オ 以上によれば、本件アサイン停止は、支配介入の不当労働行為には当たらないというべきである。

(2) 不利益取扱い（労組法7条1号）の不当労働行為の成否

【原告組合らの主張】

本件記事は、Z 1 記者が執筆したものであり、原告 X 1 は、Z 1 記者に対し、本件取材において、原告会社の従業員がその業務に関係して死亡したなどとは発言していない。

また、原告会社が原告 X 1 に本件記事の訂正申入れ等を行うように求めたのは本件事情聴取の際の 1 回限りであり、原告 X 1 が直ちに応じなかったとしても不当とはいえないし、原告会社自身も週刊金曜日に対して本件記事の訂正申入れをしていない。

そして、そもそも原告 X 1 が Z 1 記者の取材を受けたのは、原告組合の決定・指令に応じたものであるから、組合活動に関連して使用者が組合員の個人責任を追及するのは、労働組合内部の運営に介入する意味合いを持つから、労働組合の行為が個人に対する使用者の報復的な不利益取扱いを許容する程度の不当性を有するか慎重に判断すべきところ、原告 X 1 が本件取材に応じたことやその発言内容が本件アサイン停止を許容する程度の不当性を有するとはいえない。

また、本件アサイン停止は、過去の事例と比較しても過酷である。

したがって、本件アサイン停止は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる。

【被告の主張】

争う。

【原告会社の主張】

原告 X 1 は、原告会社の業務が原因で 3 名の従業員が死亡したと Z 1 記者に誤解させる発言をしたものであり、本件死亡記事は、原告 X 1 の発言に依拠しているといわざるを得ないし、原告 X 1 は、今日に至るまで、週刊金曜日に記事の訂正を申し入れたり、組合ブログの削除をしたりするなど原告会社の名誉回復措置を一切講じていないから、本件死亡記事を巡る原告 X 1 の対応は、正当な組合活動とは認められない。

したがって、原告 X 1 による当該不当な組合活動に対する本件アサイン停止は、不利益取扱いの不当労働行為には当たらない。

(3) 救済方法の相当性

【原告会社の主張】

原告 X 1 の本件アサイン停止以前の 4 年間の平均日当額は 1 万 5 3 8 4 円にとどまるから、本件中労委命令において賃金算定の基礎とされた日当額 1 万 8 3 0 0 円という金額は過大であり、労働委員会に付与された裁量権の範囲を逸脱している。

原告組合らは、原告 X 1 の添乗業務への復帰を求めているが、アサインは、新たな雇用契約の申込みであり、これを強制することは、原告会社の採用の自由を侵害することになるから、労働委員会に付与された裁量権の範囲を逸脱しているというべきである。

【原告組合らの主張】

原告会社の登録型派遣添乗員を阪急交通社に派遣して添乗させることは、原告会社の判断のみで行うことができるから、原告会社が本件アサイン停止を解除すれば、原告X1の派遣添乗が実現される関係にあるし、原告X1は、本件アサイン停止後も登録型派遣添乗員の身分を有しており、同原告を単に登録型派遣添乗員として取り扱うことを命じる意味はないから、中労委としては、原告X1の添乗業務への復帰を命じるべきである。

そして、アサイン停止の場合も解雇の場合と同様に、復帰するまでの全期間におけるバックペイの支払を命じるべきであり、原告X1の取材対応の不当性を理由にバックペイの支払を1年分に限定することは、中労委に付与された裁量権の範囲を逸脱しているというべきであるし、そもそも原告X1の取材対応には不当な点も認められない。仮に、原告X1に何らかの落ち度が認められるとしても、バックペイの減額によって対処すべき事柄ではなく、就業規則上の懲戒処分や損害賠償請求によって対処すべきである。

したがって、中労委が原告X1の添乗業務への復帰を命じず、バックペイの支払を1年分に限定したのは相当ではない。

【被告の主張】

原告X1の本件取材への対応によって、原告会社の登録型派遣添乗員の労働環境について、Z1記者に誤った記事を記載させることになったのであるから、原告X1には、非違行為として一定の処分ないし措置を受けてもやむを得ない事情があるというべきである。また、原告X1の派遣添乗は、派遣先の阪急交通社の意向もあり、原告会社の一存のみによって実現し得るものでもない。したがって、中労委が、本件アサイン停止を解除し、原告X1を登録派遣添乗員として取り扱わなければならないとしたこと、本件アサイン停止から1年間の賃金相当額の支払を命じたことは、いずれも相当であるし、その賃金相当額の算定については、本件アサイン停止の直前の日当額である1万8300円を基礎とするのが相当である。

以上によれば、本件中労委命令の救済方法は相当であるというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実に加えて、後掲各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 原告組合らの組合活動等の概要

ア 原告会社に登録する派遣添乗員らは、平成19年1月25日、原告組合支部を結成し、原告X1が執行委員長に就任した。原告組合及び原告組合支部は、原告会社との間で、平成21年2月までに毎月1回程度の頻度で合計22回にわたって団体交渉を行い、原告会社に対し、業務の簡略化、雇用保険・社会保険への加入、みなし労働時間制の撤廃、未払残業代の支払などを要求したため、原告会社と深刻な対立状況にあった。

原告X1は、原告組合支部執行委員長として、積極的に主要な駅付近での街宣活動を行ったり、マスコミへの取材対応を行ったりして、原告会社

で就労する登録型派遣添乗員の労働環境の劣悪さを訴えるなど、原告組合支部の組合活動において中心的な役割を担っていた。

(乙A3, 27, B15, C1)

イ 原告組合及び原告組合支部は、原告会社に対し、みなし労働時間制の撤廃を求め、平成19年5月30日、三田労働基準監督署（以下「三田労基署」という。）に対し、労基法違反の申告をしたところ、三田労基署は、原告会社に対し、同年10月1日、原告会社の派遣する添乗員の業務はみなし労働時間制の対象にはならないとして、時間外労働について割増賃金の支払を求めることなどを内容とする是正勧告書を手交した。それにもかかわらず、原告会社は、派遣添乗員の業務につき、依然としてみなし労働時間制の適用を継続している。

また、原告組合支部の組合員5名は、品川公共職業安定所に対し、同年7月、雇用保険被保険者資格の確認請求をしたところ、同職業安定所は、同年10月、当該被保険者資格を認めたため、その後、原告会社も登録後6か月を経過した添乗員全員について、雇用保険の加入手続を行うようになった。

(乙A27, C1)

ウ 原告会社は、就業規則を作成・届出のため、東京支店の労働者代表の選出手続を実施したところ、アサイナー（派遣添乗員に対するアサイン担当者）のZ2（以下「Z2」という。）と派遣添乗員の原告X1とが立候補し、選挙の結果、Z2が266票、原告X1が136票を得て、Z2が労働者代表に就任し、原告会社は、Z2との間で、平成19年10月31日、派遣添乗員にみなし労働時間制を適用することなどを内容とする協定を締結し、三田労基署に届け出た。

原告会社は、原告組合に対し、同年11月7日の第10回団体交渉において、原告X1ら支部組合員6名の割増賃金の算定表を示したところ、海外添乗の算定基準においては、稼働時間中の「飛行機に搭乗している間の離陸後30分、到着前30分」のみを労働時間として割増賃金を算定していたため、原告組合が飛行機搭乗時間のすべてを労働時間として再計算するよう求めたのに対し、原告会社は、平成20年1月11日、原告組合の求めに応じて再計算した算定表を示すに至った。

エ 原告会社は、平成20年1月17日の第13回団体交渉以降、団体交渉の席にY3弁護士も出席させるようになった。

原告会社は、原告組合に対し、同年2月28日の第14回団体交渉において、原告組合支部組合員26名分の「添乗員の残業代提示額の明細」を示したところ、原告組合は、原告会社に対し、同年3月25日の第15回団体交渉において、原告組合支部組合員13名については原告会社の提示額で妥結すると回答したため、原告会社は、その13名に対し、提示額どおりの金額を支払った。

(乙A48, 54, B15, C1, 2)

オ 原告X1らは、三田労基署に対して、平成20年3月7日、平成19年10月1日以降の割増賃金等の不支給について、労基法違反の申告を行った。これに対し、平成20年3月に結成されたHTS労組は、みなし労働時間制の適用を容認する方針をとっていた。

(乙A52, 54, C1)

カ 原告会社東京支店のY4支店長は、平成20年3月31日付で退職し、その後任として、Y1支店長が同年4月1日付けで阪急交通社から原告会社に出向し、同月16日の第16回団体交渉から会社側の交渉担当者として団体交渉に出席した。

キ 原告組合支部のX3組合員(以下「X3」という。)は、東京地方裁判所に対し、平成20年5月23日、原告会社を相手方として、残業代の支払を求める労働審判を申し立てた。また、他の原告組合支部の組合員3名も、東京地方裁判所に対し、原告会社を被告として、同月26日、同年9月25日、同年10月24日に、順次、残業代の支払を求める訴訟を提起した。

ク 東京地方裁判所労働審判委員会は、平成20年7月18日、X3の上記労働審判申立てにつき、原告会社に対して14万0070円の支払を命じる審判をしたところ、原告会社が異議を申し立てたため、当該手続は訴訟に移行した。

ケ 原告会社は、東京支店の労働者代表であるZ2との間で、みなし労働時間制に関する協定を締結し、平成20年7月10日、三田労基署に届け出した。

コ 三田労基署は、原告会社に対し、平成21年2月20日、原告X1らによる上記オの申告につき、割増賃金の不支給等の是正を求める是正勧告書及び指導票を交付したが、原告会社は同勧告に従わなかった

(乙A19の3, 27, 29, C1, 2)

サ 原告組合は、派遣添乗員の労働実態や同原告の活動状況について組合ブログで頻繁に紹介し、また、原告組合支部は、新聞、雑誌などからの取材にも積極的に応じ、派遣添乗員に対するみなし労働時間制の適用の撤廃などについて社会に訴える活動を行っていた。その結果、朝日新聞は8回以上、読売新聞は3回以上、毎日新聞は5回以上、東京新聞は2回以上、産経新聞は2回以上、週刊東洋経済は平成20年2月16日号で、週刊SPAは同年3月4日号で、それぞれ原告会社の派遣添乗員の長時間労働や低賃金、社会保険の未加入などの問題が記事として取り上げられたほか、原告会社に対する大阪社会保険事務所の立入調査、三田労基署の是正勧告、品川公共職業安定所の雇用保険の加入手続指導などが報じられた。

この中で、週刊東洋経済平成20年2月16日号は、26年目の添乗員(48歳)である原告組合支部のX4組合員が、中2日でヨーロッパへの添乗を繰り返すなどの激務をこなして年収400万円台を維持していたが、平成18年には体調を崩して半年間稼働することができなかったため、年

収が90万円にまで落ち込んだこと、「倒れても労災や雇用保険はなく、会社からも半年間、お見舞いどころか電話連絡すらなかった。使い捨てなんだと身にしました。」旨を語ったことについての記事を掲載した。

(2) 本件記事に関する取材等

ア 本件記事は、週刊金曜日において、「シリーズ生きている労働組合」と題し、平成19年7月13日号から複数の執筆者によって不定期に全26回掲載された一連の記事のうちの一つであって、同シリーズは、労働者の権利と生活とを守るために活動する労働組合を紹介し、様々な業界の抱える労働問題などを取り上げるという内容のものであり、本件記事も、原告組合支部の活動等を紹介するとともに、派遣添乗員の業務実態や待遇等を取り上げている。Z1記者は、同シリーズ中、日本マクドナルドユニオン、女性ユニオン東京、KDDIエボルバユニオン、反リストラ産経労、APFS労組、ソクハイユニオン、ユニオンみえ・ホンダユニット、関西合同労組大阪東部支部技能育成センター分会、トルコ航空ユニオンに関する各記事と本件記事との合計10回を担当した。

(乙A28)

イ Z1記者は、原告組合代表者執行委員長X2に対し、平成20年7月18日、派遣添乗員の労働条件の実態及び原告組合支部の組合活動について、週刊金曜日の「シリーズ生きている労働組合」に掲載することを前提とした取材申入れをした。原告組合は、Z1記者の申入れに応じ、原告組合支部の代表者である原告X1に取材対応させることとした(乙A27,29,乙C1)。

ウ 原告X1は、Z1記者に対し、その取材に応じて、平成20年8月27日の午後1時間程度にわたって、添乗員となった経緯、添乗員の業務内容、業務の過重性、原告組合支部結成の経緯等について話した。その際、原告X1は、Z1記者に対し、派遣添乗員の中には、仕事が原因で体調を崩して仕事を辞めた者がいること、立て続けに知り合いの同僚3名の訃報を聞いたことによって、派遣添乗員に雇用保険等の適用がないことの問題性を感じたことをきっかけとして、原告組合支部を結成したと説明した。その際、Z1記者は、死亡した3名の会社名、氏名、死因などを尋ねたが、原告X1は、これを明らかにしなかった。また、原告X1は、死亡した3名が仕事が原因で体調を崩したものであるとも述べなかった。

(乙A27,28,原告X1本人。なお、原告X1は、当法廷で、Z1記者に対して、本件取材の際に原告会社ではなく他者の添乗員が死亡したことを告げた旨を述べるが、Z1記者の「仲のよかった同僚」という別件訴訟での証人尋問における供述〔乙B22の1〕や、原告X1のこれまでの都労委〔乙C1〕、別件訴訟における供述〔乙B22の2〕に照らして措信できない。)

エ Z1記者は、本件日当等記事を執筆するに当たり、社団法人日本添乗サービス協会が平成17年に実施した労働条件実態調査の結果に基づき作成

した「派遣添乗員の労働実態と職業意識」と題する文書（乙A2）を参考にしたところ、同文書には、海外ツアーの平均添乗日当額は、経験年数15年以上で1万5917円と記載されていた。また、Z1記者は、本件日当等記事のうち、「それ以上はビター文も出ない」という記載部分を執筆するに当たり、上記文書のほかに、過去の新聞記事、月刊誌「プレジデント」の記事を執筆するに当たって取材した際のX3からのインタビュー結果及び原告X1からの本件取材結果を参考にした。

なお、原告会社における派遣添乗員の日当額は、新人が1万0300円から始まり、経験年数15年以上となると、2万5000円以上となる者もいた。

そして、Z1記者は、本件死亡記事については、原告X1の前記各発言に基づいて執筆したものであり、他の資料等の確認はしていない。

（乙A28、乙B11、22の1、乙C2）

オ 原告X1は、週刊金曜日の発行前に本件記事の内容を確認しなかったが、本件事情聴取以前に本件記事の内容を確認していた（乙A28、乙B22の1、原告X1本人）。

(3) 本件記事の掲載等

ア 本件記事は、平成21年2月20日発行の「週刊金曜日739号」の「シリーズ生きている労働組合」欄に掲載された。

イ Y1支店長は、原告会社の経営陣とも相談の上、原告X1の事情聴取を行って同原告に責任のないことが明らかにならない限り、同原告に対する今後のアサインを停止する方針を固め、原告X1がエジプトツアーの報告・精算業務のために東京支店に出勤する平成21年3月18日に本件事情聴取を行うこととし、同月12日頃に、原告X1に対して手渡すための原告組合支部宛の抗議文（乙A11の1）及び原告X1個人宛の抗議文（乙A11の2）の2通を作成した。もっとも、Y1支店長は、原告X1に対して、事前に、本件事情聴取を行う旨を通知しなかった。

上記各抗議文（乙A11の1・2）には、「貴殿の発言は、虚偽の事実を摘示し、いたずらに当社を誹謗中傷するものであり、座視するわけにはいきません。」「（本件日当等記事）の記載が虚偽であることは認識しているはずです。」「当社の業務が原因で添乗員が死亡したかのような虚偽の事実を流布させるこのような行為は（中略）当社の名誉を著しく傷つけ、当社の正常な業務の運営を妨害するもの」であるなどと記載されており、原告X1個人宛の抗議文（乙A11の2）には、「当社の名誉を毀損し、業務を妨害する行為は添乗員としての適格性を著しく欠くものですから、今後、貴殿に対して添乗業務のアサインをすることはできません。」などと記載されていた。

（乙B15、C2）

(4) 本件アサイン停止等

ア 原告X1は、Y1支店長及びY2課長に対し、平成21年3月18日に

約30分間にわたってエジプトツアーの報告をした。他方、Y1支店長は、原告X1に対し、その際、本件記事のコピーを示しながら、本件記事の内容について質問した。これに対し、原告X1は、本件記事は、平成20年夏頃に受けた本件取材に基づき記述されたものであるところ、本件日当等記事については、本件取材で回答した内容と異なっており、自分の日当や社会保険は2年前の水準であるし、本件死亡記事については、原告会社の添乗員ではなく他社の添乗員のことを指摘したものであり、本件死亡記事のような記載になっている理由は不明であるなどと回答した。Y1支店長が原告X1に対し、本件ブログ記事を削除して訂正文を掲載するとともに、週刊金曜日に対しても本件記事の訂正を求めてほしいと述べたものの、原告X1は、Y1支店長の当該求めを直ちに拒否した。そのため、Y1支店長は、原告X1に対し、「会社が今まで、組合が新聞やテレビなどのマスコミで何を言っても何も言わなかったのは、それは組合の主張だからであり、今回の件は、このまま放置しておくわけにはいかない。訂正できないのであれば悪意があったとしか判断できない。」と述べるとともに、抗議文（乙A11の1・2）を手渡し、続いて、「虚偽の事実を認めるにもかかわらず、訂正も入れないのであれば、就業規則違反として今後、添乗業務のアサインをすることはできない。」と述べて、平成21年3月18日付けでアサインを停止すると通告した。原告X1がY1支店長に対し、本件アサイン停止の就業規則上の根拠を質問したところ、Y1支店長は、就業規則11条1項、4項、38条1項柱書、1号、12号、41条1項柱書、8号、15号、18号を示した。なお、原告会社の登録派遣添乗員は、アサインが停止されると、阪急交通社のツアーにおいて、添乗業務に就くことができない。

そして、本件事情聴取に要した時間は、10分ないし15分程度にすぎなかった。

（乙A27、乙B11、22の4、C1）

イ 原告X1は、現在に至るまで、週刊金曜日に対して本件記事の訂正申入れを正式にはしていないし、原告組合に対して本件ブログ記事の訂正申入れをした形跡がない。（なお、原告X1本人は、当法廷において、同人は週刊金曜日に対して本件記事の訂正申入れをしたと供述するが、これまで原告X1は、かかる主張を行っていなかったものである上、その訂正申入れの具体的内容も一切明らかでなく、前記供述は採用できない。）

ウ 原告組合及び原告組合支部は、平成21年3月18日、原告会社との間で団体交渉を行い、同原告に対し本件アサイン停止の撤回を求めたところ、原告会社は、本件アサイン停止は、会社の裁量で行うことができるものであり、懲戒処分には当たらないなどと回答し本件アサイン停止の解除を拒否した。

- (5) 原告会社において登録派遣添乗員に対してアサインが停止された事例
平成20年以降、原告会社において登録派遣添乗員に対してアサインが停

止された事例としては、以下のものがある。なお、対象者はいずれも非組合員であった。(乙B15)

ア ツアー中指示のない土産物屋に立ち寄り、そこで得たコミッションについて、報告、入金しなかった者(平成20年3月、4月、6月に各1名)

イ 「お客様アンケート」の改ざん、ロストバゲッジの保証金の不正受給等を行った事例(平成20年6月)

ウ 「お客様アンケート」を紛失したことを報告しなかったり、同アンケートを勝手に廃棄しておきながら回収できなかったと虚偽の報告をしたりしていた事例(平成20年10月)

エ 接客態度が悪く、注意・指導したにもかかわらず改善されなかった事例(平成21年2月)

オ ツアー添乗中に万引した事例(平成21年8月)

カ 旅行先施設から態度が悪いなどのクレームが複数回寄せられたほか、ツアーの精算業務を度々遅延し、注意・指導したにもかかわらず改善されなかった事例(平成21年9月)

(6) 本件アサイン停止後の週刊金曜日による抗議等

ア 原告組合が週刊金曜日に対し、平成21年3月18日、原告X1が、原告会社から本件記事の訂正を週刊金曜日に申し入れるように指示されるとともに、本件アサイン停止を受けたことを伝えたところ、週刊金曜日編集長代理Z3(以下「Z3」という。)は、原告会社に対し、同月19日、電話で本件アサイン停止に抗議した

また、週刊金曜日は、原告会社に対し、同月23日付けで改めて本件アサイン停止に抗議し、本件記事のうち鍵括弧で括った部分のみが原告X1の発言であり、それ以外の部分は同原告の発言ではないと指摘するとともに、本件死亡記事には死亡者が原告会社の従業員であるとは記載されていないのに、原告会社が本件死亡記事が虚偽であると主張する根拠を示すよう求めた。

(乙A13、乙B22の3・4)。

イ 週刊金曜日を発行する株式会社金曜日及びZ1記者は、東京地方裁判所に対し、平成21年7月1日、原告会社を被告として、原告会社による本件アサイン停止により、言論の自由を侵害されたなどと主張して、損害賠償請求訴訟を提起した。

ウ 原告会社は、週刊金曜日に対して、本件記事の掲載後、直接本件記事の訂正申入れをしたことはない。

(7) 原告X1の日当額の推移

原告X1の添乗日当額は、①平成17年4月10日から同月19日までが1万5000円、②同年5月13日から同年10月1日までが1万4000円、③同年10月10日から平成19年4月16日まで(添乗員としての経験年数約10年ないし12年)が1万2500円以上1万3500円以下、④同年5月7日から同年10月31日まで(添乗員としての経験年数約12

年)が1万5500円,⑤同年11月6日から平成20年2月1日まで(添乗員としての経験年数約12年ないし13年)が1万6000円,⑥同年2月22日から平成21年3月15日まで(添乗員としての経験年数約13年ないし14年)が1万7750円以上1万8300円以下であった。

(乙B21)

2 支配介入及び不利益取扱いの不当労働行為の成否(争点(1),(2))について

(1) 支配介入について

ア 前記1(1)の事実によれば,原告組合支部は,その結成以来,原告組合の支援の下,原告会社に対し,同原告が登録型派遣添乗員について適用していたみなし労働時間制を撤廃し,未払残業代の支払を求める組合活動を積極的に行っていたため,原告会社と深刻な対立をしていたところ,原告X1は,原告組合支部執行委員長として,積極的に街宣活動を行ったり,マスコミへの取材対応を行ったりして,原告会社で就業する登録型派遣添乗員の労働環境の劣悪さを外部にアピールするとともにその待遇改善を求めるなど,中心的な存在として活動してきたことを認めることができる。その上,原告組合らは,平成19年5月30日,原告会社の登録型派遣添乗員に対するみなし労働時間制の適用による割増賃金の未払が労基法違反に当たるとして,三田労基署に申告したため,同年10月1日,原告会社に対して是正勧告が実施された上,本件アサイン停止の前月である平成21年2月にも,原告組合らの申告に基づき割増賃金の不支給に関する2度目の是正勧告が実施されたため,原告会社と原告組合らとの労使関係は,本件アサイン停止当時,深刻な対立状態にあったと認めるのが相当である。上記のとおり原告会社と原告組合らとの間の深刻な労使対立の状況にかんがみれば,本件アサイン停止当時,原告会社が原告X1に対して主観的な嫌悪の情を抱いても不思議ではない状況にあったと認めることができる。

イ 他方,原告X1が,原告会社に登録型派遣添乗員として登録してから8年以上の長期間にわたって,原告会社との間で派遣添乗の度に有期の労働契約を締結し,専属的かつ継続的に阪急交通社に派遣され,同社の催行するツアーの添乗業務に繰り返し従事してきたこと,また,派遣添乗員が,派遣添乗の度ごとに,原告会社との間で有期の労働契約を締結し(その原告会社からの労働契約の申込みが「アサイン」と呼称されている。),原告会社と阪急交通社との間の添乗員派遣契約に基づいて専属的かつ継続的に阪急交通社に派遣され,同社の催行するツアーの添乗業務に従事するものであることは,前提事実(1)エ及び前記認定事実1(4)ア記載のとおりである。

そして,原告会社自身が,派遣就業中でない時期における原告X1の本件取材の際の発言を問題として,本件アサイン停止を原告X1に通告する際に,就業規則中の懲戒事由の条項(同規則41条)を示し,原告X1に対する企業秩序違反の制裁として本件アサイン停止を行っていることも前記認定事実1(4)アのとおりであって,かかる事実によれば,原告会社の

就業規則は、その適用対象として、派遣就業中の各労働契約期間だけを想定しているというより、労働契約が締結されておらず派遣登録のみがなされている期間も想定し、これらの期間を一体的な期間としてとらえているとみることができる。

以上の各事実に照らせば、原告会社とその派遣添乗員との法律関係は、常用型の派遣に近似したものと評価できる。

このような法律関係におけるアサイン停止は、派遣添乗員が原告会社との間の雇用契約に基づき阪急交通社に派遣されないことになる結果、派遣登録期間中であるにもかかわらず、阪急交通社における添乗業務に従事することができなくなって、生計の糧を失う結果にもなるし、アサイン停止の要件、停止期間等についての就業規則上の根拠もないから、派遣添乗員の法的地位を著しく不安定とするものであり、事実上の解雇に等しい措置であるといえることができる。

ウ そして、原告会社は、平成21年3月18日、原告X1に対し、本件アサイン停止を通告したところ、その理由は次のとおりであると主張する。

すなわち、①Z1記者の執筆した本件記事のうちの本件日当等記事の「それ以上はビター文も出ない」という記載部分は、原告会社における派遣添乗員の待遇として記述されたものであると理解されるし、本件死亡記事の「仕事が原因で」死亡したという記載部分も、同様に、原告会社における業務に関係して3名の派遣添乗員が死亡したともものとして記述されたものであると理解されるから、上記各記載部分を前提とすると、いずれも真実ということとはできず、原告会社の名誉を棄損し、業務を妨害するものであるところ、上記各記載部分は、原告X1の本件取材の際の発言に依拠して記述されたものであること、②本件ブログ記事は、上記のとおり虚偽事実を含む本件記事の全文を掲載しているところ、原告X1の上記発言は違法なものであり、原告会社が原告X1に対し、週刊金曜日へ本件記事の訂正申入れ、本件ブログ記事の削除を求めているにもかかわらず、これらを拒否したことが、アサインを受けて派遣就業中であれば、懲戒の対象ともなるべき非違行為に当たる、というものである。

エ(ア) 確かに、本件日当等記事及び本件死亡記事は、当該記述のみをみた場合、いかにも原告会社の派遣添乗員の待遇が劣悪であり（原告X1の日当額の推移は、上記1(7)のとおりであり、これによると、本件日当等記事の記載が客観的事実と齟齬していることが明らかである。）、原告会社における業務に関係して3名の派遣添乗員が死亡したもののよう読める（原告会社において同会社の業務に関係して3名の派遣添乗員が死亡した事実を認めることはできないし、原告組合らも当該事実を争ってはいない。）。

(イ) しかるところ、本件記事は、Z1記者が原告X1に対する本件取材等の結果を総合して週刊金曜日に執筆したものであって、本件日当等記事及び本件死亡記事は、いずれも原告X1の発言を引用して記載した部分

ではなく、Z 1 記者の認識を記載した部分であるということが出来るから、その内容に責任を負うべき立場にあるのは基本的にはZ 1 記者であり、本件日当等記事又は本件死亡記事に原告会社についての虚偽事実が含まれていたからといって、本件取材対象とされた原告X 1 が直ちに法的責任を負うものではない。

(ウ) そして、上記1 (2)エの認定事実によれば、Z 1 記者が本件日当等記事を執筆するに当たっては、原告X 1 に対する本件取材の結果のみならず、社団法人添乗サービス協会が平成1 7 年に実施した労働条件実態調査の結果に基づき作成した「派遣添乗員の労働実態と職業意識」と題する文書(乙A 2)のほか、過去の取材結果、新聞記事等を参考にしたことが認められ、原告X 1 の本件取材に対する発言の本件日当等記事への影響の有無・程度も不明であるというほかない。

(エ) 次に、本件死亡記事については、Z 1 記者は、原告X 1 の発言のみに基づいて、本件死亡記事を執筆したものであること及び原告X 1 は、本件取材の際に、同僚が亡くなったという含みのある発言をしていたことは前記認定(上記1 (2)ウ)のとおりであるから、事実と反する本件死亡記事が掲載されたことについては、原告X 1 にも一定の責任があると解さざるを得ない。

しかし、本件取材の際の原告X 1 の発言内容は、上記1 (2)ウで認定した限りで認められるにとどまるどころ、これによると、本件死亡記事については、3名の派遣添乗員が原告会社の従業員であるとか、その死亡が原告会社の業務に係るものであると明示的に述べたものとまで認定することはできない。

(オ) さらに、上記1 (3)、(4)の各事実によれば、原告会社は、本件事情聴取において原告X 1 の弁解を聴取する前に、本件取材に対する原告X 1 の発言が虚偽であり、原告会社の名誉を棄損し、業務を妨害するものであるとの判断の下、原告X 1 に本件アサイン停止を通告する方針を大筋で固め、あらかじめ、原告会社の上記判断とともに、原告X 1 が添乗員としての適格性を欠くなどと記載した抗議文を用意して本件事情聴取に臨み、本件記事に関する事情聴取には、わずか1 0分ないし1 5分の時間をかけたばかりで、直ちに本件アサイン停止に及んでいる経緯を認めることができる。これによると、本件アサイン停止は、本件事情聴取前に原告会社内で既定路線として固まっておき、本件事情聴取は原告X 1 の弁解を聴取する手続としてはいささか形骸化したものであったと評価せざるを得ない。

(カ) 加えて、上記1 (5)の事実によれば、原告会社において過去にアサイン停止の措置がとられた非違行為の事例は、横領、窃盗、会社財産の無断廃棄等の刑事事件ともなりかねないものや、注意・指導にもかかわらず、接客態度が改善されなかったものであり、いずれも非違行為の内容が比較的悪質であるということができるところ、原告X 1 の非違行為として

指摘されている①本件取材への対応や②その後の態度については、①が本件記事に対する責任の所在や程度が必ずしも明らかでないこと、②も本件記事の訂正申入れ及び本件ブログ記事の削除申入れをしないという不作為を問題とするものであることからすると、アサイン停止をもって対処することは、相当とはいえないというべきである。

オ 以上を要するに、本件アサイン停止は、原告組合らの組合活動の弱体化を図るものであると認めるのが相当であり、本件アサイン停止が労働組合法7条3号の支配介入に当たるとした本件中労委命令の判断は正当であるといえることができる。

(2) 不利益取扱いについて

労組法7条1号の「労働組合の正当な行為」といえるためには、組合員の行う活動が、労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を目指して行うものである必要があり、目的が正当であっても、その手段・態様が社会的相当性を超えて企業の名誉・信用や平穩に事業を営む権利を侵害していると認められる場合には、その正当性が否定されると解すべきである。

この点、上記1(2)アないしウ、オ、(4)ア、(6)アの各事実によれば、原告X1は、原告組合及び原告組合支部の組合活動の一環として本件取材対応をしたものであるところ、本件取材結果の掲載された週刊金曜日739号が発行されて本件記事を読了し、本件日当等記事及び本件死亡記事が、いささかセンセーショナルに原告会社における派遣添乗員の待遇が劣悪であり、原告会社の業務に関係して3名の派遣添乗員が死亡したと読めるような内容で記述されていることを知り、自らの発言が本件記事に必ずしも正確に反映されていないことを認識する中、平成21年3月18日の本件事情聴取の際、Y1支店長から週刊金曜日に対する本件記事の訂正申入れ及び本件記事を含む本件ブログ記事の削除を求められたにもかかわらず、当該求めを即座に拒否し、その後も週刊金曜日に対する本件記事の訂正申入れや本件ブログ記事の削除をしていないといえることができる。

このような原告組合らの行為等からすると、本件日当等記事及び本件死亡記事が虚偽事実を含むことが明らかであり、原告会社の名誉・信用を害するものであったとしても、原告組合らの組合活動としてこれを容認したものと解さざるを得ず、原告X1の本件取材対応及びその後の原告組合らの態度を総合した場合、原告組合らの一連の行為等は、その手段・態様が社会的相当性を欠き原告会社の名誉・信用等を害し、正当な組合活動の範囲を逸脱するものと認めるほかない。

そうすると、上記の不当な組合活動に対する措置としての本件アサイン停止が不利益取扱いの不当労働行為に当たるとまで認めることはできず、本件アサイン停止が労組法7条1項の不利益取扱いには当たらないとした本件中労委命令の判断も正当であるといえるべきである。

(3) 原告らの主張に対する検討

ア 支配介入（争点(1)）について

(ア) 原告会社は、アサイン停止は、将来に向かって雇用契約の申込みをしない旨を通告する観念の通知であって、解雇の意思表示と同視することはできないし、制裁の意味もないから、不当労働行為に当たる余地はないと主張する。

しかし、上記(1)イで判示したとおり、アサイン停止は、原告会社に登録して専属的かつ継続的に労務を提供しており、常用型の派遣に近似した契約関係にある派遣添乗員の地位を将来に向かって喪失させ、その生活の糧を奪うものであるから、事実上の解雇に等しいものと評価することが可能であり、過去の事例をみても、派遣添乗員に対する就業規則に定めのない不定型な制裁としての性質（要件・効果について就業規則に定めがなく、派遣添乗員を不安定な地位に置くという意味で、就業規則上の根拠のある懲戒手続よりも過酷なものであるということが出来る。）を有していたことが明らかであり、その運用如何によっては、組合に所属する派遣添乗員に対する不当労働行為に当たる余地が十分にあるというべきである。

したがって、原告会社の上記主張は採用することができない。

(イ) 原告会社は、不利益取扱いの不当労働行為に該当しない行為が支配介入の不当労働行為に該当すると判断することは、労組法の趣旨・目的に反すると主張する。

しかし、支配介入（労組法7条3号）の成立要件と不利益取扱い（労組法7条1号）の成立要件とは必ずしも重なるわけではなく、労組法は、要件ごとに個々の不当労働行為が成立することを容認していると解すべきであるから、不利益取扱いに該当しない行為を支配介入に該当すると判断することが、労組法の趣旨・目的に反するという事はできない。

したがって、原告会社の上記主張は、独自の見解をいうものであり、採用することができない。

イ 不利益取扱い（争点(2)）について

(ア) 原告組合らは、原告会社が原告X1に本件記事の訂正申入れ等を求めたのは、本件事情聴取の際の1回限りであり、原告X1が直ちに応じなかったとしても不当とはいえないと主張する。

しかし、原告X1は、本件事情聴取前に本件記事を閲読し、その記載内容が本件取材の際の自らの発言とは必ずしも一致しないことを認識していたにもかかわらず、本件事情聴取の際、原告会社からの本件記事の訂正申入れ等を即座に拒否し、その後、本件記事の問題性を認識しつつも、現在に至るまで、原告会社の求めに応じず、本件記事の訂正申入れ等を求める態度を示していないのであるから、原告X1の一連の態度は、本件記事及び本件ブログ記事によって、原告会社の名誉・信用等が侵害されるおそれのあることを容認したものと解されてもやむを得ないものであり、正当とはいえない。

したがって、原告組合らの上記主張は採用できない。

(イ) 原告組合らは、原告X1の本件取材対応は、飽くまで組合活動としての行為であり、本件アサイン停止を許容するほど不当性を有するとはいえないし、本件アサイン停止は過去の事例と比較しても過酷であると主張する。

しかしながら、原告X1の本件取材対応及び原告組合らのその後の態度等の一連の行為等が正当な組合活動とは認められないのは前記判示のとおりであるから、組合活動としての行為であるが故に免責されることにはならないし、本件アサイン停止は、そもそも不利益取扱いの不当労働行為の要件（「労働組合の正当な行為」）を欠くから、その不当性・過酷さについて判断するまでもなく、不利益取扱いには当たらないというべきである。

したがって、原告組合らの主張は、独自の見解をいうものであり、失当であって、直ちに採用することができない。

3 救済方法の相当性（争点(3)）について

(1) 判断

労組法27条が、労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用して不当労働行為禁止規定(同法7条)の実効性を担保しようとした趣旨は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を前記命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねたものと解される。かかる裁量権を与えた趣旨に照らすと、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の前記裁量権を尊重し、その行使が前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないというべきである。(最高裁判所昭和52年2月23日民集31巻1号93頁参照)

ここに、本件中労委命令第1項は、原告会社に対し、原告X1に対して行った本件アサイン停止措置を解除し、同人を同社の登録型派遣添乗員として取り扱わなければならないとしたものであるところ、前記2(1)のとおり、原告X1に対する本件アサイン停止は支配介入の不当労働行為に当たるから、本件アサイン停止によって生じた状態を是正する必要がある、本件アサイン停止措置を解除することにより、これを是正して正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることができるというべきであって、本件中労委命令第1項の救済方法の定めについて、中労委に与えられた裁量権の逸脱、濫用があるということとはできない。

また、本件中労委命令第2項は、原告会社に対し、原告X1が派遣添乗員として就労していたならば受けるはずであった1年分の賃金相当額（月12

日稼働，日当額1万8300円で算出すること）を支払わなければならないとしたものであるところ，前提事実1(1)のとおり，原告X1の本件アサイン停止直前の日当額は1万8300円であったことに加え，本件記事掲載に至った経緯，原告会社の本件記事訂正申入れ要求に対する原告X1の対応等も考慮すれば，本件中労委命令第2項の救済方法の定めについて，中労委に与えられた裁量権の逸脱，濫用があるということとはできない。

(2) 原告らの主張について

ア 原告組合らは，原告X1は本件アサイン停止後も登録型派遣添乗員の身分を有しているとして，原告X1を登録派遣添乗員として取り扱うと命じるだけでは意味がなく添乗業務への復帰を命じるべき旨を主張する。

しかし，本件中労委命令1項は，原告X1に対するアサイン停止措置を解除することも命じているし，これを超えて，原告X1を添乗業務に復帰させることを定めることは，救済命令申立ての被申立人でない派遣先たる阪急交通社に対し，原告X1を指揮命令して添乗業務を行わせるよう命じるものにほかならないから，原告会社のみではなし得ず，他方で，原告X1に対するアサインが行われれば，本件アサイン停止を行ったことによって生じた不正常的な集团的労使関係秩序は原状に回復されるのであるから，原告組合らの主張は採用できないというべきである。

さらに，原告組合らも指摘するとおり，派遣先である阪急交通社が原告X1の派遣受入れを拒否することは，労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律26条7項の特定行為に反するのであるから原告X1の派遣を受けた派遣先は原告X1の派遣を受け入れることに努めなければならない（同項），中労委命令主文において，添乗業務の復帰まで定める必要はないというべきである。

イ(ア) 原告会社は，本件中労委命令第2項の賃金相当額について，原告X1の過去4年間における平均日当額を基準に定めるべきであると主張し，本件記事への関与がある原告X1については，日当額が今後も1万8300円であることが確実であったということもできないとも主張するが，前記1(7)によれば，原告X1の日当額は，平成17年に一時期の減額はあるものとしても，その後はおおむね勤務年数に応じて増額されたきたものと認めることができる上，原告会社は原告X1に対する懲戒処分としての減給の手續等を何らとることなく，今日に至っているのであるから，少なくとも本件アサイン停止後1年間の日当額について，今さら減額することはできないというべきであり，本件アサイン停止直前の日当額を基準とすることは相当であって，原告会社の主張は採用できない。

イ(イ) 原告組合らは，本件中労委命令が賃金相当額を1年分に減額したことが相当ではない旨主張する。

しかし，以下の事情を考慮すれば，原告組合らの主張は採用できず，本件中労委命令に裁量権の逸脱，濫用を認めることはできない。

a 原告会社と原告X1の間には，常用型の派遣に近似した関係があ

ると評価することはできても、両者間に期限の定めのない雇用契約が成立しているとはできないから、原告X1の地位は、本件取材に係る一連の経緯がない場合であっても、原告会社の業務受注の状況、財産の状況等によっては、アサイン停止等もあり得る地位であったといえることができる。

b 少なくとも真実と異なる本件死亡記事の掲載について原告X1にも責任の一端があると解さざるを得ないことは、前判示(上記2(1)エ(エ))のとおりである。

c 原告X1は、自らが受けた本件取材等に基づいて本件記事が執筆され、原告会社から訂正申入れをするよう要求されたにもかかわらず、本件事情聴取において、原告会社の本件記事に関する訂正申入れ要求を即時拒否したほか、その後も、週刊金曜日や原告組合に対して、本件記事や本件ブログの訂正要求をしていない(前記1(4))。

(3) 小括

そうすると、中労委が本件中労委命令のとおり救済命令を発令したことは、被害救済措置として適切でないといえることはできず、その裁量を逸脱又は濫用したものといえることはできない。

4 義務付け訴訟の原告適格について

原告組合らは、被告に対し、原告会社の再審査請求を棄却するとの判決の義務付けを求めているが、本件のようないわゆる申請型義務付け請求の原告適格を有するのは、法令に基づく審査請求をした者であり(行政事件訴訟法37条の3第2項)、これは、本件においては中労委に対して再審査請求をした原告会社であるから、原告組合らは原告適格を欠くというべきであって、原告組合らの前記義務付け請求は、不適法というほかない。

第4 結語

以上の次第で、本件中労委命令に取り消されるべき違法はなく、原告会社の請求及び原告組合らの処分取消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、原告組合らの義務付け請求は不適法であるから、これを却下することとする。

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

「別紙 略」