

平成25年11月28日判決言渡し・同日判決原本領収 裁判所書記官
平成25年(行コ)第177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756号)

口頭弁論終結の日 平成25年9月17日

判決

控訴人 株式会社石原産業

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

主文

本件控訴を棄却する。

当審における訴訟費用及び補助参加によって生じた費用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49号事件について平成23年10月19日付けで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 労働組合である補助参加人は、平成20年5月、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対して、控訴人が、①平成19年12月上旬頃から、組合員中心の作業ローテーションを作成し、組合員に対し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと、②平成19年12月、組合員に対し、洗車の指示やワックス掛けの指示を行ったこと、③準社員である組合員で平成19年12月31日に出勤した者に対し、「お年玉」としての5000円を支給しなかったこと、④平成19年10月に補助参加人が実施したストライキの後、組合員に対し、ストライキによる欠勤を理由に冬期賞与を減額して支給したこと等合計19個の行為について、労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号又は3号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てをしたところ(大阪府労委平成20年(不)第30号)、府労委は、平成22年9月7日、19個の行為のうち、8個の行為について、労組法7条1号又は3号に該当する不当労働行為であるとして、冬期賞与の減額がなければ得られたであろう賞与相当額と支払済額との差額支払、平成19年12月30日又は同月31日に出勤した準社員である組合員に対するお年玉としての5000円の支給及び文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した(以下「初審命令」という。)。そこで、控訴人は初審命令の救済部分の取消し等を、補助参加人は初審命令の棄却部分の取消し等を求めて、それぞれ中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査の申立てをした(中労委平成22年(不再)第49号事件、同第50号事件)と

ころ、中労委が、平成23年10月19日、上記各再審査申立てを棄却した（以下「本件命令」という。）。

本件は、控訴人が本件命令の取消しを求めた事案である。

原審は、控訴人の請求を棄却したため、控訴人はこれを不服として控訴した。

2 前提となる事実

原判決の「第2 事案の概要」の1（3頁3行目から24頁13行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、3頁3行目の「、後掲各証拠」を削除する。

3 争点及び争点に関する当事者の主張

後記4のとおり、当審における控訴人の補足的主張を付加するほかは、原判決の「第2 事案の概要」の2、3（24頁14行目から40頁1行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における控訴人の補足的主張

(1) 争点の事実①ないし④について（洗車・ワックス掛け等に関連して）

ア 控訴人は、ゴミ収集業務に使用する車について、次に使用する者が清掃・洗車等を改めてしなくても車を使えるよう、前に使用した者が清掃・洗車等を行うことを従業員に指示をしていた。これが洗車・ワックス掛けについてのルールの出発点である。

具体的には、控訴人の洗車・ワックス掛けについてのルールは次のようなものとして平成19年当時既に定着していた。

- ① 収集コース（外部に出てゴミ収集を行うコース）に使用する車は、1日の仕事が終わった後に洗車をする。
- ② 事務所コース（事務所にいて臨時のゴミ収集に対応するコース）に使用する車は、ダンボール収集用の車を極端には汚れないゴミの収集に使ったときには、必ずしも洗車はしないが、生ゴミ収集用の車を汚れるゴミの収集に使ったときには、その日のうちに他のゴミの収集に使う可能性もあるので、1日の業務が終了しない段階であってもその収集が終わったら洗車を行う。
- ③ 1日の勤務の中で車を乗り換えるときには、乗り換えるときにそれまで使っていた車を1日の途中でであっても洗車を行う。
- ④ 洗車の程度はそのときどきの汚れ等の状況による。あくまでも次の使用に支障がないようにするためであるからである。
- ⑤ ワックス掛けは1週間に1回程度行う。毎日使っている「収集コース」の車についてはワックス掛けの曜日は決まっているが、「事務所コース」の車のワックス掛けの曜日は決まっておらず、業務の状況を見て適切なときに行う。

イ 争点の事実①ないし④は、いずれも上記ルールを通常どおりに適用した結果であり、これをもって不当労働行為であるとすることはできない。

- (7) 争点の事実①（控訴人が組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車等だけをさせたこと）について

事務所コースでは、収集コースと異なり、必ずしも収集業務が終日あるわけではないが、あくまでも主要な業務は臨時的需要に基づいて行うゴミ収集であって、洗車、車両点検が付随的業務であることについては、収集コースと変わりがない。また、事務所コースにおいても、洗車、車両点検の対象は事務所コースに使用する車両であり、ただ、使用の仕方が収集コースとは違って定型的ではないので、それに伴い洗車、車両点検等のタイミングが定型的ではなくなるということが収集コースの場合と相違するだけである。事務所コースの方が収集コースより実作業量が重いということはありません。事務所コースに配置されたからといって、何ら不利益は存しない。現に、平成19年12月には、補助参加人から事務所コースは苦痛であるとの抗議等はなかった。

なお、事務所コースの者が洗車したのは、事務所コースのために使用する車に限られるものであったし、また、控訴人が1日に何台もの車を洗車するように指示した事実もない。

また、控訴人が、組合員を多く事務所コースに配置しなければならなかったのは、平成19年12月当時、補助参加人がストライキを行う可能性があったためである。同年10月のストライキでは当日の勤務開始時の直前の午前3時になって初めて具体的実施が通告されたという経緯からすれば、控訴人が繁忙期である同年12月に組合員からの労務提供が突然されなくなることを懸念していたことは不合理とはいえないし、仮に客観的にストライキがされる可能性が乏しかったとしても、使用者がストライキの懸念に基づいて行動してはならないということはないはずである。

- (イ) 争点の事実②（控訴人がX1組合員に洗車をさせたこと）について

上記③のルールを適用した結果であり、当日、X1組合員が従事した業務においては、1日2回の洗車をする必要があったものである。

- (ウ) 争点の事実③（控訴人がX2組合員にワックス掛けをさせたこと）について

上記⑤のルールを適用した結果である。X2組合員は当時事務所コースに従事していた。

- (エ) 争点の事実④（控訴人がX3組合員にワックス掛け等をさせたこと）について

上記⑤のルールを適用した結果である。

- ウ 労組法7条1号は、組合と非組合員とを別の処遇にすること全てを禁じているのではなく、組合員に対する不利益な取扱いのみを禁じて

いる。そして、同号が不利益な取扱いとして解雇を例示していることからすれば、不利益な取扱いというためには、当該取扱いがそれ自体として客観的に不利益なものでなければならない。

ところが、争点の事実①については、事務所コースに従事することは労働契約の範囲内のことであり、その内容は収集コースの勤務より明らかに楽なのであるから、これが上記の意味で不利益な取扱いに当たることではない。争点の事実②ないし④についても、控訴人がこれらの組合員に対して指示をしたことは、いずれも控訴人とこれら組合員の労働契約の内容に含まれる作業であり、労働契約上の義務でないようなことを指示したわけではないから、これらが不利益な取扱いに当たることではない。

(2) 争点の事実⑤、⑥について

ア 控訴人が準社員に対して支給していた「お年玉」、正社員に対して支給してきた賞与は、いずれも、就業規則に基づかない使用者の従業員に対する任意的給付である。正社員に対する賞与は一見就業規則に基づく給付であるかのようなではあるが、控訴人が支給の有無及び金額を決定するという意味で任意的給付の性格を有するものである。任意的給付において、従業員間に差異が出た場合、それが違法な差別となるかどうかの基準は使用者の意思を基準に判断されるべきである。

イ 争点の事実⑤（控訴人が平成19年12月31日に出勤した組合員に「お年玉」を支給しなかったこと）について

控訴人においては、毎年末（ゴミ収集業務にとって最繁忙期）についてはそれが何曜日であるかにかかわらず、労働義務がない公休日であっても、全員出社を原則としていた。そのような業務協力に対して、任意的給付として報いるものとして「お年玉」を支給していた。かかる観点からすると、平成19年12月30日に出勤しなかった者に対してお年玉を支給しなかった控訴人の行為は、「お年玉」の趣旨に合致するものである。

ウ 争点の事実⑥（控訴人が平成19年10月6日のストライキ初日に欠勤した組合員の冬期賞与を減額したこと）について

控訴人が従来「緊急公休」（当日になって有給休暇を申し出ること）を賞与の減額事由としてきたのは、代替の人員の確保が困難な時点で有給休暇を申し出たということであった。してみれば、平成19年10月のストライキ通告が勤務開始直前であったことは、代替の人員の確保が困難な時点で勤務しないことを申し出ることである点で「緊急公休」と同じである。ストライキ通告が勤務開始直前であることと、有給休暇の申請が勤務直前であることは事態としては同質である。ストライキによる不就業は適法ではあるが、その開始通告がどのようなものであったとしても法的に全く問題にならないことにはならないはずである。控訴人はストライキをしたこと自体を問題にしたわけでは

なく、勤務開始ぎりぎりになって勤務しないことを申し出たことを問題としているのである。

仮にストライキの場合は「緊急公休」に当たらないとしても、任意的給付たる賞与の支給額の決定において、ストライキ通告が勤務開始直前であったことを考慮することは許容され、このことが不当労働行為となるものではない。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、本件命令に控訴人の主張する違法はなく、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり訂正し、後記2のとおりに当審における控訴人の補足的主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「第3 当裁判所の判断」（40頁2行目から48頁15行目まで）に説示のとおりであるから、これを引用する。

40頁22行目の「当時」から25行目末尾までを次のとおり改める。

「当時、組合員を多く事務所コースに配置しなければならなかった状況は特段見当たらない。

そして、控訴人においては、平成19年4月、X4組合員の解雇を契機に分会が結成され、控訴人が分会結成通知を受けて以降、補助参加人との間で、同組合員の解雇問題、準社員の労働条件、残業手当未払問題等につき団体交渉を重ねたが、双方の主張は平行線をたどり、同年10月6日に補助参加人がストライキを実施し、その間、控訴人は組合員以外の従業員（管理職を含む。）でゴミ収集業務を行い、また、補助参加人がY1社長の自宅周辺に街宣車を走行させるなどして、控訴人と補助参加人との労使関係が悪化し両者の対立が激しくなっていた。このような事実経過のほか、Y2常務が同年12月7日組合員に「ストライキするような組合は信用でけへん」等と述べたことも考えると、控訴人は、補助参加人のストライキが終了し、本件で問題となっている争点の事実①等があった同月頃には、補助参加人及び分会に嫌悪感を抱いていたものと推認することができる。したがって、本件作業指示①は、合理的な理由や必要性がないのに、控訴人が対象労働者が補助参加人の組合員であることの故をもって組合員に不利益な取扱いをしたものと認められるので、不当労働行為（労組法7条1号）に該当する。

なお、控訴人が補助参加人及び分会に嫌悪感を抱きこれに加入している組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって組合員に不利益な取扱いをしたとの点は、争点の事実②から⑥までについても同様である。」

- 2 当審における控訴人の補足的主張に対する判断

- (1) 争点の事実①について

ア 控訴人は、労組法7条1号にいう不利益な取扱いとは、解雇が例示されていることからみても、当該取扱いがそれ自体として客観的に不利益なものでなければならぬところ、本件の場合、事務所コースの

方が収集コースより実作業量が重いということはありません、事務所コースに配置されたからといって、何ら不利益は存しないと主張する。

しかし、労組法7条1号の不利益な取扱いとは、労働者としての地位の得喪に関する不利益な取扱い、賃金や人事上の不利益な取扱い等経済的に不利益な差別待遇だけでなく、広く使用者の労働者に対する取扱いのあらゆる場面にわたってあり得るものであり、負担の軽い業務であっても評価の低い職場や仕事に配置すること、雑作業に従事させること、全く仕事をさせないことなどのように精神的に不利益な差別的取扱いも含むものと解するのが相当である。そうすると、事務所コースに配置されることは、ゴミ収集業務を営む控訴人の労働者にとってみれば、本来の業務から外され、これに付随する単純作業のみに従事させられる結果となるのであるから、組合員にとって職務上又は精神上の不利益な取扱いであると評価することができ、労組法7条1号の不利益な取扱いに当たるものというべきである。控訴人の上記主張は採用することができない。

イ 控訴人は、組合員を事務所コースに配置しなければならなかったのは、平成19年12月当時、補助参加人がストライキを行う可能性があったためであると主張する。

しかし、19.10ストに至る経緯は、事前に団体交明が重ねられ、ストライキを含む権利行使を行う旨の通知等もされていた（原判決4頁15行目から7頁16行目まで）のに対し、平成19年11月、12月頃には団体交渉やストライキの予告等はされておらず（原判決42頁11行目から12行目まで）、平成19年12月当時の状況は同年10月当時とは全く異なっていたことが明らかであるから、平成19年12月にストライキが実施される可能性があるとの控訴人の懸念には、合理的かつ具体的な根拠はなかったものといわざるを得ない。

したがって、控訴人の上記主張は採用することができない。

(2) 争点の事実②ないし④について

控訴人は、これらはいずれも平成19年当時定着していたルールを通常どおりに適用した結果であるから、これをもって不当労働行為であるとすることはできないと主張する。

しかし、争点の事実②については、X1組合員が1日2回の洗車を指示されたのは平成19年12月8日が初めてであり、しかも、同日は、清掃されたダンボール収集用の車両が車庫に駐車しており、この車両を使用することに支障があったとの事情はうかがわれないのに、X1組合員は、ゴミ収集を終えた車両を洗車してダンボールの回収を行うよう指示されたのであるし（原判決43頁4行目から12行目まで）、争点の事実③については、X2組合員（正社員）は、木曜日である同月20日、同年10月までは正社員が配置されることは少なかった事務所コースに配置され、ワックス掛けを指示されたが、通常、正社員の収集コースの

担当者はワックス掛けを土曜日に行っており、日々の洗車後必ず行うものでなく、また、事務所コースの車両のワックス掛けの頻度は低いものであり（原判決４３頁２０行目から２５行目まで）、争点の事実④については、X３組合員は、平成２０年２月２９日午前７時頃、洗車とワックス掛けを指示されたが、同日X３組合員が担当していた午前４時始業のコースでは、常日頃から午前７時頃から休憩を取ることが通例であり、この時間帯に洗車等の指示を受けたのは初めてであった（原判決４４頁１７行目から２２行目まで）ことに照らすと、争点の事実②ないし④は、いずれも、組合員であることを理由に、通常とは異なる必要性の乏しい作業を命じる不利益な取扱いであったと認められる。

したがって、控訴人の主張はいずれも採用することができない。

(3) 争点の事実⑤について

控訴人は、平成１９年１２月３０日に出勤しなかった者には「お年玉」を支給しなかったことは、労働義務がない公休日に出社したという業務協力に対して、任意的給付として報いるという「お年玉」の趣旨に合致するのであるから、不当労働行為には当たらないと主張する。

しかし、控訴人は、同月３１日に出勤した準社員のうち組合員でない者には同日「お年玉」として５０００円を支給したが、同日出勤した組合員である準社員には「お年玉」を支給しなかったものである（原判決４５頁７行目から１１行目まで）。また、同月３０日（日曜日）及び同月３１日（年末年始）は、いずれも控訴人における「公休日」であったが、同月３０日は出勤し同月３１日は休んだ準社員（組合員にはそのような者はいなかった。）には、公休日に１日休んでいるにもかかわらず「お年玉」が支給される一方、同月３０日は休み同月３１日は出勤した組合員に対しては、公休日に休んだことを理由に「お年玉」を支給しないというのは、明らかに不合理であるというべきである。

したがって、控訴人が同月３１日に出勤した準社員である組合員に「お年玉」を支給しなかったことは、組合員にのみ合理的理由なく「お年玉」を支給しなかったというほかなく、控訴人の上記主張は採用することができない。

(4) 争点の事実⑥について

ア 控訴人は、勤務開始直前にストライキ通告をしたことは、代替の人員の確保が困難な時点で勤務しないことを申し出ることである点で「緊急公休」と同じであり、控訴人は、ストライキをしたこと自体を問題にしたわけではなく、勤務開始ぎりぎりになって勤務しないことを申し出たことを問題としているのであるから、冬期賞与を減額して支給したことは、不当労働行為には該当しないと主張する。

しかし、控訴人が「緊急公休」についてのルールを定めた当時、補助参加人に加入している労働者はなく分会も結成されていなかったので、「緊急公休」についてのルールはストライキを想定しておらず、

ストライキをした場合の賞与の取扱いについては明確な定めはなかったのであるから（原判決４７頁１行目から１１行目まで），控訴人は，明確な根拠がないにもかかわらず賞与を減額したものといわざるを得ない。そして，「緊急公休」の場合と同様，一律２０％（１回目）ないし４５％（２回目）という多額の減額をしたことが組合員に経済的打撃を与えたことは明らかであり，組合員に対する冬期賞与の減額支給は，ストライキに参加したことに対する報復措置というほかになく，労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもってされた不利益な取扱いというべきであるから，冬期賞与の減額支給は不当労働行為に当たるものと認められる。したがって，控訴人の上記主張は採用することができない。

イ 控訴人は，ストライキの場合は「緊急公休」に当たらないとしても，任意的給付たる賞与の支給額の決定において，ストライキ通告が勤務開始直前であったことを考慮することは許容され，このことが不当労働行為となるものではないと主張する。

しかし，仮に控訴人における賞与が任意的給付であるとしても，その支給に関する差別待遇により不利益が生じたことは明らかである。そして，１９．１０ストについては，事前に団体交渉が重ねられて，ストライキを含む権利行使を行う旨の通知等もされていたこと（原判決４頁１５行目から７頁１６行目まで）からすれば，１９．１０ストの実施は，控訴人にとって予測不可能であったとはいえず，冬期賞与の減額支給には合理性は認められない。したがって，控訴人の上記主張は採用することができない。

(5) 以上のとおりであるから，当審における控訴人の補足的主張を検討しても，本件命令の認定判断に誤りはない。

3 以上の次第で控訴人の請求を棄却した原判決は正当であり，本件控訴は理由がないから棄却することとする。

よって，主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第７民事部