

平成26年11月17日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成24年(行ウ)第54号 不当労働行為救済申立棄却決定取消請求事件
口頭弁論終結日 平成26年7月14日

判決

原告 全日本建設交運一般労働組合テーエス支部
(以下「原告組合」という。)

原告 X
(以下「原告X」という。)

被告 兵庫県
上記代表者兼処分行政庁 兵庫県労働委員会
被告補助参加人 テーエス運輸株式会社
(以下「補助参加人」という。)

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

兵庫県労働委員会が、兵庫県労委平成21年(不)第14号不当労働行為救済申立事件について、平成24年1月26日付けでした命令のうち、別紙「救済申立て」に係る申立て棄却命令部分を取り消す。

第2 事案の概要等

本件は、原告らが、補助参加人の、(1)平成20年度の年末一時金における収益改善協力金の支給について、原告組合と他の労働組合の組合員やいずれの労働組合にも加入していない従業員(以下「未組織従業員」という。)との間に差額をつけて支給したこと、(2)平成20年度の年末一時金の支給について、原告組合の組合員(以下「原告組合員」という。)と他の労働組合の組合員や未組織従業員との間に差額をつけて支給したこと、(3)平成21年度の夏季一時金の支給について、原告組合と他の労働組合の組合員や未組織従業員との間に差額をつけて支給したこと及び(4)平成21年2月20日付けで原告Xに対して行ったけん責処分が、それぞれ労働組合法7条1号(不利益取扱い)及び3号(支配介入)の不当労働行為に該当すると主張して、処分行政庁(以下「地労委」ということがある。)に対し不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)をしたところ、本件申立ての一部を認容し、その余を棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)がされたため、本件命令のうち別紙「救済申立て」に係る部分の取消しを求めた事案である。

1 前提事実(末尾に証拠を掲記した外は争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告組合

原告組合は、補助参加人の従業員によって組織される全日本建設交運

一般労働組合（以下「建交労」という。）の支部組織であり、本項後記(6)記載の救済命令申立事件の審問終結時の組合員数は34名であった。また、本件結審後にA1（以下「A1」という。）が原告組合の代表者となった。

なお、補助参加人には、労働組合として、原告組合のほか、兵庫県交通一般産業労働組合テーエス労働組合（以下「交通労連」という。）がある。

イ 原告X

原告Xは、原告組合の新潟分会に所属し、本項後記(6)記載の救済命令申立て当時から原告組合の副執行委員長を務めている者である。

ウ 補助参加人

補助参加人は、昭和43年4月24日に特定貨物自動車運送事業等を目的として設立された株式会社であり、B1（以下「B1社長」という。）が代表取締役を務めている。補助参加人の本社が所在する神戸市以外に、新潟営業所、四日市営業所、尼崎営業所、姫路営業所、倉敷営業所及び新居浜営業所を開設している。

補助参加人は、酸素・窒素・アルゴン等の圧縮ガス、液化ガスの製造や販売等を目的とする日本エア・リキード株式会社が資本を100%出資して設立されたものであるところ、平成15年、同社の産業ガス・医療ガス事業と大阪酸素工業株式会社が事業を統合してジャパン・エア・ガズ株式会社が発足し、平成19年に同社が日本エア・リキード株式会社に商号変更して、同社が補助参加人の親会社となった（以下、同事業統合の前後を通じて「親会社」という。）。

(2) 収益改善協力金について

ア 補助参加人は、平成20年12月19日、原告組合に対し、平成20年度年末一時金と併せ、収益改善協力金の実施を提案し、平成21年2月20日、原告組合員に対し、年末一時金と併せて収益改善協力金を支給した。

イ 収益改善協力金とは、補助参加人が評価項目を定め、各従業員に対する各営業所長の評価（以下「1次評価」という。）、補助参加人本社による第2次評価（以下「2次評価」という。）を点数化し、それに基づいて上限5万円（契約社員は同3万円）を支給するものである。

ウ 原告組合員に対して支給された収益改善協力金の平均額は2万8658円であった。

エ 未組織従業員のうち収益改善協力金の上限額を支給された5名は、かつて原告組合に所属していたが収益改善協力金支給前に脱退した者である。また、未組織従業員のうち低額の収益改善協力金が支給された2名は、補助参加人から交通労連との間で締結した一時金支給条件と原告組合との間で締結された一時金支給条件との選択を求められ、原告組合の一時金支給条件を選択した者である。

(3) 平成20年度年末一時金の支給について

- ア ワンマン運行協定は、1車両を1人の乗務員で運行できる車両の条件等を定めるものであり、車齢が古くなれば運転がしづらくなり、乗務員にかかる負担が増大すること、故障などのトラブルが生じやすくなることに対応するため、車齢や累計走行距離がワンマン運行可能な車両の条件とされたものであり、これらは車両の買い換えの目安ともなっていたところ、補助参加人は、交通労連との間で、平成20年度の夏季一時金の交渉に際し、ワンマン運行協定の改定を提案してワンマン運行協定緩和条件を合意し、補助参加人が交通労連に対し、夏季一時金として64万5000円及び5万円（ワンマン運行協定限定緩和条件）を支給する旨の協定を締結してこれを支払ったが、原告組合に対しては夏季一時金全額が支給されなかった。
- イ 補助参加人は、平成20年11月18日、原告組合及び交通労連に対し、ワンマン運行協定の改定に応じるのであれば年末一時金に10万円を上乗せする旨の提案を行った。
- ウ 平成20年度年末一時金の支給に際して交通労連と補助参加人との間で締結された改定後のワンマン運行協定においては、むしろ2人の乗務員で運行すべき場合を限定することや「車両の代替は車両コンデションにより会社の責任において行う」旨などが合意されている。
- エ 平成20年12月23日、補助参加人と交通労連は、平成20年度年末一時金に関し、上記アのワンマン運行協定の改定条項を明記して、補助参加人が交通労連所属の業務係に対し、一人一律53万円を支給する旨の協定を締結した。
- オ 平成21年1月22日、原告組合と補助参加人は、平成20年度年末一時金に関し、ワンマン運行協定の改定を継続審議として、補助参加人が原告組合所属の業務係に対し、一人一律43万円を支給する旨の協定を締結した。

(4) 平成21年度夏季一時金の支給について

- ア 補助参加人は、平成21年度夏季一時金の支給について、原告組合に対し、平成21年6月18日付け「回答書」で組合員一律25万円の支給（車両美化を含む。但し、帰庫後30分のみなし残業時間内に洗車を含む車両美化を行なうこととし、洗車を行わない場合は、のみなし残業時間を20分とする。）及び勤務評価に基づいて5万円を上限とした一時金の加算支給を提案した。
- イ 原告組合は、平成21年6月29日付け「申入書」などにより、上記会社提案を拒否して金額の上積み回答を求めていたが、同年9月13日付けの書面により、補助参加人の上記提案のうち、「組合員一人一律25万円（車両美化を含む）、但し帰庫後30分のみなし残業時間内に洗車を含む車両美化を行うこととし、洗車を行わない場合は見なし残業を時間20分とする」回答で妥結することを通知した。

ウ 補助参加人と交通労連は、平成21年8月27日、平成21年度夏季一時金について、交通労連の組合員（以下「交通労連組合員」という。）に一人一律39万8000円を支給することで妥結した（同妥結には、①平成21年度の春闘要求を取り下げること、②帰庫後のみなし残業時間30分を20分に短縮すること、③定修・スポットの定義を明確化すること、④単月最大労働時間を定修・スポット時に限り280時間／月とすること、⑤ワンマン運行による1日の拘束時間を15時間以上16時間以内を2回／週までとすること、⑥業務評価を評価者と被評価者によって行うこと、⑦会社の業務上の指示事項には従うことなどの項目が含まれている。

エ 補助参加人は、平成21年9月1日、補助参加人と交通労連との妥結内容が記載された文書を原告組合事務所にファックスで送信した。

オ 補助参加人と原告組合は、平成21年9月16日、平成21年度夏季一時金について、原告組合員に一人一律25万円を支給（帰庫後のみなし残業時間30分を20分に短縮する。ただし、車両美化に伴う洗車を行った場合は、従来どおりみなし残業時間30分とする〔平成21年度限定処置〕を含む。）する旨協定した。

(5) 原告Xに対するけん責処分について

ア 原告Xは、平成21年2月6日午後1時20分頃、新潟こばり病院において液化ガスの充填作業を開始した。その際、原告Xは、圧力計でタンク内の圧力を監視しながら、充填作業のためのバルブを操作しなければならず、作業マニュアルには加圧弁を閉止するように定められていたが、加圧弁を閉止せずに充填作業を行った。

イ この充填作業後、原告Xはタンク内の圧力が上昇していることを確認して、大気放出によってタンク内の圧力を指示圧に戻し、営業所に状況を報告した上、営業所の指示に従って帰社した。

その後、再度タンク圧が上昇し、平成21年2月6日午後4時50分頃、親会社から営業所に対し、新潟こばり病院で安全弁が作動しているとの連絡がされた（以下「本件事故」という。）。

ウ 補助参加人は、平成21年2月18日、賞罰委員会を開催し、同月20日、原告Xをけん責処分とした。

エ 原告Xに対するけん責処分通知書には、処分の該当事項として、「業務手順に故意に反しV20の閉止を行わなかった。」と記載されている。

(6) 本件訴訟に至る経緯

原告組合及び原告Xは、補助参加人を被申立人として被告に対し、別紙救済申立て部分及び親会社及び補助参加人の損益計算書等の開示を求めて本件申立て（兵庫県労委平成21年（不）第14号）を行ったところ、被告は、平成24年1月26日付けで、補助参加人が平成21年度春闘及び夏季賞与に係る原告組合との団体交渉に誠実に応じなかった行為は労

働組合法7条2号に該当する不当労働行為であると認定し、今後このような行為を繰り返さないことを誓約する旨の文書の手交を命じたが、別紙救済申立て部分を含むその余の救済申立てをいずれも棄却する旨の本件命令を行った。

原告らは、平成24年6月29日、本件命令を不服として本件訴訟を提起した。

2 争点

- (1) 収益改善協力金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか
- (2) 年末一時金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか
- (3) 夏季一時金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか
- (4) 原告Xに対するけん責処分が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか

3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)「収益改善協力金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか」について

【原告らの主張】

ア 原告組合員と交通労連及び未組織従業員との間には、以下のとおり、収益改善協力金の支給金額につき有意の格差が生じていること

- (ア) 交通労連組合員15名中、下車勤務などの事情のある2名を除いた13名には上限額5万円、契約社員には上限額3万円が支給された。

- (イ) 原告組合員42名中、満額を支給されたのは3名であり、平均は2万8658円にすぎない。

イ 補助参加人には、以下のとおり不当労働行為の動機があること

- (ア) 補助参加人は、平成20年度夏季一時金の支給に際しても原告組合員を不利益に扱った。

- (イ) 原告組合と補助参加人との間には強い緊張関係が存在し、それは現在に至るも継続している。

- (ウ) 年末一時金をめぐる原告組合と補助参加人との交渉は難航していた。

- (エ) 収益改善協力金の査定に際し、補助参加人新居浜営業所長B2（以下「B2所長」という。）が原告組合を差別的に取り扱うことを提案するメールをB1社長及び全営業所長に送信した。

- (オ) 別事件（当庁平成25年(三)第9001号仮処分命令申立事件）において、補助参加人は、未組織従業員に対して、原告組合に不利益となる虚偽の事実を内容とする陳述書の作成を依頼した。

ウ 補助参加人の査定結果についての合理的理由が立証されていないこ

と

- (ア) 査定結果に合理性が認められない
 - a 補助参加人の示す評価方法, とりわけ2次評価は, 恣意的な評価を入れることができる。
 - b 各評価項目についての具体的な評価基準は存在していない (少なくとも訴訟手続において示されていない。)
 - c 各営業所間において統一した評価基準が存在していない。
 - d 各営業所からは「業務評価表」以外に2次評価の基礎となる資料は本社に送付されていない。
 - e 補助参加人は業務評価に関する手持ち資料の開示を拒否している。
 - f 補助参加人が提出する業務評価の資料はオリジナル資料ではない。
 - g 補助参加人は, 個々の乗務員の評価を基礎付ける具体的事実について主張をしていない。
- (イ) 査定結果に恣意性が認められる
 - a 原告組合員は, 2次評価において特に低く評価された。
 - b 補助参加人の主張からしても高く評価されているはずの原告組合員A2及びA3が低く査定された。
 - c 親会社から特定の配送先に従事させることのできる乗務員として特に指名されたA1も極めて低く評価された。
 - d 原告組合員の多くは補助参加人から乗務員としての適正を評価されている。
 - e 原告組合員には, 他の乗務員と比して低く評価される特段の事由がない。
 - f 交通労連委員長のC1 (以下「C1」という。)も, 地労委の審理において原告組合員の仕事ぶりを高く評価していた。
 - g 事故を起こした交通労連組合員が無事故の原告組合員により高く評価された。
 - h かつて原告組合員であったが支給日において原告組合を脱退している5名については上限額が支給された。
 - i 脱退者のうち, C2 (以下「C2」という。)及びC3 (以下「C3」という。)について補助参加人が脱退理由の確認をした。
 - j 原告組合との協定内容を選択した未組織従業員2名は, 低く評価された。
 - k 交通労連と補助参加人との間には, 一律支給の合意ないし補助参加人からの提案がされた。
- エ 本件は大量観察方式に適している
 - (ア) 補助参加人の主張する査定基準は, 全ての乗務員について同一である。

- (イ) 原告組合、交通労連というグループ区分は、本来、勤務成績とリンクするものではない。
- (ウ) 原告組合員は42名、交通労連組合員15名という人数は、比較対照群としうる規模の集団である。
- (エ) 原告らには評価の合理性（恣意性）を直接に判断しうる資料はない。
- (オ) 個別立証（原告組合員44名、交通労連組合員11名）を行うには膨大な時間と手間がかかる。
- (カ) 補助参加人は、個別評価に必要な資料の提出を拒否している。

オ 不当労働行為の成立について

以上のとおり、補助参加人は、原告組合員と交通労連組合員との間で、収益改善協力金の支給について格差を生じさせているところ、こうした格差が生じる合理的理由はなく、他方、補助参加人は原告組合員を不利益に取り扱う動機を有していたといえるから、本件収益改善協力金の支給において格差を生じさせることは、不利益取扱い・支配介入の不当労働行為に当たる。

カ 被告の手続違反について

- (ア) 被告が本件において大量観察方式を排除したことは経験則違反である。
- (イ) 被告は原告らが主張していた多くの事実について認定していない審理不尽がある。

【被告の主張】

ア 【原告らの主張】アの(ア)は否認する。「交通労連組合員16人中14人が5万円を支給された」と事実認定した。その余は不知。

同(イ)は否認する。「原告組合員42人中6人が5万円を支給された」と事実認定をした。その余は不知。

イ 【原告らの主張】イの(ア)は否認し、(イ)、(ウ)及び(オ)は不知。(エ)については、B2所長がB1社長に「交渉の件」という件名のメールを送信した事実のみを認め、その余は否認する。

ウ 【原告らの主張】ウ(ア)のa, d, e及びfは不知。同b及び同cは否認する。「B1社長は、各営業所長に「評価書ガイドライン①」を送信した」と事実認定した。同gは認める。ただし、本件において被告は、補助参加人に対し、個々の乗務員の評価を基礎付ける具体的主張を求めているし、また原告組合に対しても同様である。

【原告らの主張】ウの(イ)のaは否認する。「補助参加人は、原告組合員についても評価すべき者にはしかるべき評価をしている」と事実認定した。同b及びcは争う。補助参加人が、原告組合員を差別的に取り扱ったと認められる事実はないと判断した。同d, 同e及び同gは不知。同fは争う。被告は、C1の証言を、証言された審問廷の状況等を総合的に勘案して評価した結果、C1の証言によって原告組合員全

員が、真摯かつ誠実に業務を遂行しているとの心証を形成し得なかった。同hは不知。原告組合員で5万円を支給された6人のうち4人は、原告組合を脱退した事実を認定している。同iは認める。B1社長が両人から脱退理由を話として聞いた事実を認定した。同jは争い、同kは否認する。一律支給の合意ないし補助参加人からの提案はされていない。

エ 【原告らの主張】エの(ア)及び(イ)は認める。「補助参加人がこの制度を導入した目的は、従業員を公平に処遇するためである」と事実認定した。同(ウ)及び同(カ)については争う。比較対照群としうる規模の集団であるか否かという問題ではなく、個別の組合員の差別実態を個別に立証する（すべての組合員のという意味ではない。）ことに、それほど多大な時間と労力を要するとは考えられない。同(エ)及び同(カ)については争う。新居浜営業所及び北日本（現新潟）営業所については、各従業員の評価結果が一覧表で示されており、補助参加人は、原告組合員の特定を行っている。

オ 【原告らの主張】オは争う。補助参加人が、原告組合の弱体化を意図して収益改善協力金制度を導入したとも、原告組合員に対し差別的取扱いを行ったと認めることはできないと判断した。

カ 【原告らの主張】カの(ア)及び(イ)は争う。本件は、個別立証が十分可能であり、原告らが指摘する証拠の全てについて吟味した結果、原告らの主張を裏付ける疎明はないと判断した。

【補助参加人の主張】

ア 原告らのいう上限額が支給されなかった交通労連組合員C4（以下「C4」という。）及びC5の2名は地上勤務ではあるものの業務係であり、支給対象者である。したがって、交通労連組合員に一律上限額が支給された事実はない。

支給額は業務態度を評価されたものであり、所属組合は無関係である。

原告組合員A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）及びA6（以下「A6」という。）の3名に対する上限額の支給も業務態度が考慮された。

イ 【原告らの主張】イの(ア)は否認ないし争う。同(イ)は、多数の事件が係属している事実は認め、その余は否認ないし争う。同(ウ)は、否認ないし争う。同(エ)は、否認する。B2所長のメールは何ら組合差別の根拠にはならない。また、送信されているのはB1社長に対してのみである。同(カ)は、本件と関連性がないばかりか、事実無根である。

ウ 【原告らの主張】ウの(ア)のaは否認する。評価資料からそのような事実は何ら読み取れない。同b及び同cは、評価基準は統一されたものが存在している。同dについては、評価シート自体におおまかな基準は示されている。また、評価方法については適宜メールで説明・回答した。同eについては、すべての資料の開示に応じることは不要かつ

不可能である。補助参加人は可能な限り開示に応じる努力をし、原告らの物件開示命令申立も棄却された。同 f は否認する。丙 1 3 は補助参加人にて管理するデータを基に作成された。同 g については、業績評価において差別が行われたか否かの問題において、評価資料のすべてが整合していることまで検証することは不要である。また、一部の評価資料はすでに提出された。

【原告らの主張】ウの(イ)の a ~ f について、評価は業務態度に応じて適正に行われた。同 f について、C 1 の証言は、一般的なコメントにすぎないし、証言時の状況からは同人の任意の証言は期待できない。同 g について、事故を起こした C 4 は評価額 0 円である。同 h について、原告組合を脱退した C 6（以下「C 6」という。）、C 7（以下「C 7」という。）、C 2、C 3 及び C 8（以下「C 8」という。）の 5 名について上限額が支給されたのは、それぞれの業務態度を評価された結果である。なお、評価期間と脱退時期が違う者がいる。同 i について、C 2、C 3 の高評価は、株式会社日本触媒（以下「日本触媒」という。）の運行に携わったことが根拠である。同 j について、業務態度が評価された結果、支給額が算定されているものにすぎない。同 k について、補助参加人が交通労連組合員に対して上限額で一律支給した事実自体がない。収益改善協力金等に関する交渉経過に関して交通労連が作成した書面には交通労連組合員全員に一律 5 万円が支給されるかのような記載があるが、この記載は C 1 の思い込みにすぎない。

エ 【原告らの主張】エの(ア)~(エ)について、大量観察方式は量的比較を可能ならしめる規模での査定差別が行われている事件において妥当するものであるところ、本件にそれほどの規模はみられない。また、補助参加人は、開示に応じられる資料の開示には迅速に応じており、大量観察方式により原告らの立証責任を軽減する必要もない。また、地労委の審理において、原告らは本件に大量観察方式が採用されるべきであったとは主張しておらず、被告も、これを採用しようとしていたとは考えられない。

オ 【原告らの主張】オは否認ないし争う。

カ 【原告らの主張】カ(ア)は争う。本件の審査に大量観察方式は不要であり、原告らも地労委の審理で同方式が採用されるべきであるとは主張していなかった。(イ)は争う。

(2) 争点(2)「年来一時金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか」について

【原告らの主張】

ア 年末一時金の提案に至るまでの経緯

(ア) これまでワンマン運行協定は労使協議によりたびたび改定されてきたが、平成 20 年夏季一時金の協議までは、ワンマン運行協定の改定が賃金の問題（一時金の増額）をリンク（条件とする）して協議・

提案がされたことはなかった。

- (イ) 平成20年夏季一時金においてワンマン運行協定改定を条件とする増額案（9万5000円）が示された。
- (ウ) 上記提案の際の補助参加人のワンマン運行協定の改定の必要性についての説明は、「人件費が削減できる」「(新車を)買わんですむ」という程度のものであった。
- (エ) 原告組合は、ワンマン運行協定と賃金の問題をリンクする（条件とする）こと自体に反対であるとして、増額提案を受け入れなかった。
- (オ) 補助参加人は、ワンマン運行協定の改定は、一時金の増額（9万5000円）についての条件であると提案しておきながら、原告がそれを拒否するや、ワンマン運行協定は一時金全体に対する条件であったとして、原告組合員に対しては一時金全額（69万5000円）を支払わなかった。
- (カ) 原告組合は、賃金と切り離してワンマン運行協定改定の問題についての協議の申し入れがあれば、それに応じるとの意向を示していたが、夏季一時金以後、年末一時金の提案に至るまで補助参加人からはワンマン運行協定改定の提案はなかった。

イ 原告組合の運動方針と補助参加人の認識

- (ア) 原告組合は、ワンマン運行協定の改定を、賃金問題とリンクすることについては反対との方針を有していた。
- (イ) 補助参加人は、そのことを認識していた。

ウ 補助参加人からの前提条件付提案

- (ア) 平成20年11月18日、補助参加人は、年末一時金交渉において、ワンマン運行協定の改定を条件に年末一時金の増額を行うとの提案を行い、これに応じた交通労連組合員及び未組織従業員に10万円の増額をしたことにより、これに応じなかった原告組合員との間で10万円の格差が生じた。
- (イ) 原告組合は、上記提案に先立ち、ワンマン運行協定の改定問題を賃金とリンクさせるべきでないとの方針を有しており、補助参加人は、そのことを認識していた。
- (ウ) 補助参加人から提案されたワンマン運行協定改定の提案は、上記ア(イ)の夏季一時金の際に補助参加人から提案された内容と「14年又は、110万キロ」という目安があるかないかという違いは少なく、その目安の判断権が補助参加人にある以上、実質的に異なる内容のものとは評価すべきものであった。
- (エ) 本件ワンマン運行協定の改定提案は、夏季一時金に引き続いてされたものであって、それだけを取り出してみれば、新たな経済効果はほとんどない。
- (オ) 補助参加人は、地労委の審理に際して、ワンマン運行協定の改定に

より、約5000万円の人件費の削減、約8000万円から1億0400万円の新車購入費用の削減が見込まれると主張したが、これを裏付ける証拠はない。

エ 不当労働行為の成立について

補助参加人は、原告組合が、ワンマン運行協定の改定と一時金の増額をリンクさせること自体に反するとの方針を有しており、かかる前提条件付きの提案に応じることができないことを認識しながら、夏季一時金に引き続き、あえて補助参加人にとつても合理性の乏しいワンマン運行協定の改定を前提条件とすることに固執し、結果として原告組合員を不利益に取り扱ったのであって、不当労働行為が成立する。

オ 被告の手續違反について

(ア) 補助参加人は、原告組合がワンマン運行協定の改定を賃金とリンクさせるべきではなく、別途の協議であればこれに応じるという方針をもっていることを認識しながら、夏季一時金交渉以後、年末一時金交渉まで協議を申し入れず、年末一時金交渉になるやこれを前提条件として提案してきたものであって、独自の経済的効果はほとんどなく、かつ、補助参加人が地労委の審理において主張した経済効果が虚偽であること、補助参加人が夏季一時金交渉においても原告組合員を不利益に扱う不当労働行為を行っていることからすれば、補助参加人は、原告組合の方針を利用し、ワンマン運行協定の改定を一時金増額の前条件とすることに固執することで、原告組合員と交通労連組合員・未組織従業員との間で格差をつけようとしたものと認定すべきであり、これに反する認定に基づく本件命令の棄却部分 は取り消されなければならない。

(イ) 被告は、原告らが上記各事実の存在について主張しているにもかかわらず、上記ウの(イ)～(オ)の各事実について認定することを避けているが、これらの事実は、補助参加人の行為の不当労働行為性を認定するに当たって不可欠な事実であり、これを無視する被告の審理には審理不届の違法がある。

【被告の主張】

ア 【原告らの主張】アの(ア)は不知。同(イ)は認める。「最終的に9万5千円の追加支給する旨を提案した」と事実認定した。同(ウ)は認める。「補助参加人が、運行協定改定案により人件費を削減しこれを一時金の原資とする」との提案を行ったと事実認定した。同(エ)及び同(カ)は不知。同(オ)は否認する。「補助参加人が、60万円について合意が成立していないとして支給しなかった」と事実認定した。

イ 【原告らの主張】イの(ア)及び(イ)は不知。

ウ 【原告らの主張】ウの(ア)は認める。同(イ)は不知。同(ウ)については否認する。「平成20年度夏季一時金における条件緩和と、年末一時金における条件緩和は、明らかに異なっている」と事実認定した。同(エ)及

び同(オ)は争う。「人件費や車両経費の負担が軽減し」と判断した。

エ 【原告らの主張】エは争う。「ワンマン運行協定の改定は、年末一時金と全く関連性のない、不合理な条件を付したものとはいえず」と判断した。

オ 【原告らの主張】オの(ア)は争う。「ワンマン運行協定の改定は、年末一時金と全く関連性のない、不合理な条件を付したものとはいえず、また、補助参加人が、原告組合にとって同提案を受諾することが困難であることを見越した上で提案したものであると認めることはできない」と判断した。同(イ)については争う。被告は提出された証拠、心証や経験則に基づき、事実を的確に認定した上で判断したものであり違法性は存しない。

【補助参加人の主張】

ア 単にワンマン運行協定の条件緩和を提案するだけでは、原告組合が譲歩するだけになることから、補助参加人としては、同組合が応じやすいように一時金の増額とセットで提案したものにすぎない。

イ 【原告らの主張】アの(イ)は否認する。夏季一時金60万円、ワンマン運行協定改定条件5万円に加えて、同協定改定条件を了承した場合の一時金上乗せ4万5000円を提示した。

ウ 【原告らの主張】アの(ウ)は否認する。ワンマン運行協定の緩和に経済的合理性が認められることは明らかであり、協定緩和の必要性については補助参加人から業務係への説明が実施された。

エ 【原告らの主張】アの(エ)は否認する。原告組合は、当初、ワンマン運行協定の改定自体に運動路線上反対せざるを得ないものであったと主張しており、従前と主張が矛盾している。また、原告組合が、同協定の緩和を一時金交渉と切り離すことを希望するのであれば、そのような提案を同組合からするべきであったところ、何ら提案されていない。

オ 【原告らの主張】アの(オ)は否認する。補助参加人がワンマン運行協定の改定を一時金増額の絶対条件とした事実はない。

カ 【原告らの主張】アの(カ)は否認する。原告組合は、交渉の過程でワンマン運行協定を一時金と別テーブルであるなら応じる可能性は示唆してきたが、何の提案もしてこなかった。また、原告組合は、地労委の審理においては同協定の改定には運動路線上強く反対せざるを得なかったと主張しており、矛盾している。

キ 【原告らの主張】イは否認する。原告組合はワンマン運行協定の緩和に運動路線上反対していたと主張していた。また、協定の緩和と賃金の問題を切り離すべきであるとの提案は、原告組合から何らされていない。

ク 【原告らの主張】ウの(ア)は否認する。交通労連に対する支給は、補助参加人と同組合の協議の結果妥結に至った協定に基づくものであり、原告組合との差別を意図したものではない。

- ケ 【原告らの主張】ウの(イ)は否認する。原告組合は、交渉の過程でワンマン運行協定を一時金と別テーブルであるなら応じる可能性は示唆してきたが、何の提案もしてこなかった。また、原告組合は、地労委の審理においては同協定の改定には運動路線上強く反対せざるを得なかったと主張しており、主張が矛盾している。
- コ 【原告らの主張】ウの(ウ)は否認する。平成20年度年末一時金における補助参加人の提案は、ワンマン運行協定の事実上の廃止を意味するものであり、夏季一時金の際の提案内容とは全く異なる。
- サ 【原告らの主張】ウの(エ)及び(オ)は争う。ある車両にこれまで2人乗車する必要があったものに対し、今後は1人で乗車することができるようになった場合、人件費が節約できることは明らかであるから、経済的合理性がある。
- シ 【原告らの主張】エは争い、オの(ア)及び(イ)は否認ないし争う。被告に審理不尽はない。
- (3) 争点(3)「夏季一時金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか」について

【原告らの主張】

ア 不当労働行為性について

- (ア) 平成21年夏季一時金交渉において、補助参加人から原告組合に対し、一律部分として20万円、それに加え①時差出勤制度の導入、②みなし残業を20分とすること、③休日出勤を完全順番制とすること、④乗務手当1000円を廃止する、という前提条件ごとに各5万円を支給するとの提案がされた。
- (イ) 原告組合は、補助参加人に対して加算条件については別途協議すべきであると要請した。
- (ウ) 補助参加人から一律部分として25万円、業績評価に基づいて上限5万円の範囲内で増額するとの新たな提案がされた。
- (エ) 原告組合は、一律部分として25万円しか支給できないとする根拠について補助参加人に釈明を求めたが、回答がなかった。
- (オ) 交通労連が妥結したことを知った原告組合が、その内容を補助参加人に問い合わせたところ、補助参加人は交通労連との間で締結した労使協定を送り状もつけず原告組合事務所にファックス送信してきたのみで、これについての説明はなかった。
- (カ) なお、補助参加人と交通労連との間の協定内容は、①平成21年度春闘要求を取り下げ、今年度に限り定額の昇給はしない、②帰庫後のみなし残業時間30分を20分に短縮する。ただし、車両美化に伴う洗車を行った場合は、従来どおり見なし残業30分とする、③定期修理・スポットの定義を明確化する、④単月最大労働時間250時間を、定期修理やスポット対応を行った場合に限り280時間とする、⑤ワンマン運行による1日の拘束時間が15時間以上16時間

以内となる日数は週2日までとする,⑥業績評価は,公平かつ公明なものとするため,評価者と被評価者により行い,業績評価による考課を賃金等に反映するための協議を行う,⑦会社が行う業務上の指示事項には従うことを前提条件として一時金を39万8000円とするものであった。

- (キ) 原告組合は,補助参加人からの釈明がないまま,一律部分を25万円とする二度目の提案について妥結表明を行い,その結果,原告組合員と交通労連組合員との間で,14万8000円の格差が生じた。
- (ク) 社内に複数の組合が存在するとき使用者には併存組合を平等に取り扱うべき義務がある。一時金交渉において,これまでの団体交渉において協議されていない内容で他組合と妥結したのであれば,使用者は上記平等取扱原則の具体化として,他組合との妥結内容について説明し,同一内容の再案をなすべき義務があるといえ,それをしない使用者の交渉態度は誠実団交義務に反している。本件においては,かかる誠実団交義務に反した補助参加人の交渉態度の結果として14万8000円の格差が生じているのであって,それは不利益取扱い及び不誠実団交の不当労働行為に該当する。
- (ケ) なお,補助参加人が交通労連との間で14万8000円上乗せの前提条件として合意した内容(前記(カ)①～⑦)が,補助参加人に何らの経済的利益を与えるものではないこと(同①),すでに原告組合が実施している事項であること(同②～⑤),当時,原告組合と補助参加人との間で紛争となっていた事項に関するものであること(同⑥),極めて抽象的な内容でそれに同意することに積極的な意味を見いだしがたいものであること(同⑦)からすれば,交通労連との間で格差をつける口実でしかなく,補助参加人の不当労働行為意思の存在を積極的に裏付ける事実といえることができる。
- (コ) また,仮に補助参加人から原告組合に対する再提案があったと認定され得るとしても,そこでの前提条件に合理性がないことに加え補助参加人がその内容について積極的な説明をしていないこと,原告組合からの求釈明について回答がされていないままであることからすれば,不合理な前提条件に固執し,その結果,組合間に格差を生じさせたものといえ,そのこと自体が不利益取扱い及び不誠実団交の不当労働行為に該当する。

イ 被告の手続違反について

- (ア) 被告は,他組合と補助参加人との間で成立した協定内容を知ったのであれば,使用者である補助参加人から協議の申入れがなくとも,原告組合の側から協議を求めるべきであり,原告組合がそれをしない以上,原告組合に協議を申し入れない補助参加人の態度は不誠実とはいえないと認定するが,これは労使間における経験則に反している。

(イ) 被告は、本件における具体的な状況下において、原告組合の釈明に答えない、交通労連との妥結内容を説明しない、新たな協議の申入れをしないという補助参加人の態度を、使用者としてすべき誠実団交義務に照らして評価するということをしておらず、審理不尽の違法がある。

(ウ) 被告は、補助参加人が交通労連との間で合意した前提条件の合理性について何の検討もしておらず、審理不尽の違法がある。

【被告の主張】

ア 【原告らの主張】アの(ア)は概ね認める。同(イ)及び(エ)は不知。同(ウ)及び(オ)は認める。同(カ)は概ね認める。同(キ)は認める。同(ク)及び(コ)は争う。「原告組合と交通労連との支給額について14万8千円の差を設けたことは、それぞれの労働組合と会社（補助参加人を指す。以下同じ。）との交渉結果による差異というべきであり、」と判断した。同(ケ)は争う。「補助参加人と交通労連との妥結条件は、両者にとってはそれぞれの項目が無意味な条件とはいえず、」と判断した。

イ 【原告らの主張】イの(ア)は否認ないし争う。「原告組合から、補助参加人に団体交渉を申し入れることもできる状況にあったということが出来る」と判断した。同イの(イ)は否認ないし争う。不利益取扱いとして申し立てられた事実について判断したのであり、不誠実交渉についての申立てについては別途判断し、原告組合を救済している。同イの(ウ)は争う。「補助参加人と交通労連との妥結条件は、両者にとってはそれぞれの項目が無意味な条件とはいえず、」と判断した。

【補助参加人の主張】

ア 【原告らの主張】アの(ア)は否認する。「②見なし残業を20分とする」との引用は不正確である。

イ 【原告らの主張】アの(イ)及び(ウ)は認める。

ウ 【原告らの主張】アの(エ)は否認する。補助参加人は団交の席上で説明を行った。

エ 【原告らの主張】アの(オ)は否認する。補助参加人は、十分検討して欲しい旨伝えて交通労連との妥結内容を原告組合にファックス送信した。また、交通労連との合意内容を送信している以上、補助参加人が労使協議における交渉の参考にするためにこれを送信しているとは考えられない。

オ 【原告らの主張】アの(カ)について、協定内容は、甲A61及び乙A14の協定書に記載のとおりである。

カ 【原告らの主張】アの(キ)、(ク)及び(コ)は否認ないし争う。補助参加人は、交通労連との妥結内容を十分検討してほしい旨伝えて原告組合に対してファックス送信している。また、補助参加人と交通労連は、協議を重ねて協定を締結したのであって、交通労連に対してのみ一方的に有利な提案をしたのではない。さらに、交通労連との間の妥結内容が

送信されている以上,原告組合から新たな提案をすることは可能であった。したがって,補助参加人は,組合間で差別をしていない。

キ 【原告らの主張】アの(ケ)は否認する。補助参加人と交通労連の間で締結された協定に前記【原告らの主張】(カ)の①～⑦の各事項があるからといって,補助参加人が不当労働行為を行ったことの裏付けにはなり得ない。

ク 【原告らの主張】イは否認ないし争う。被告に審理不尽はない。

(4) 争点(4)「原告Xに対するけん責処分が不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について

【原告らの主張】

ア 事実の経緯

(ア) 平成21年2月6日午後1時20分ころ,原告Xは「新潟こぼり病院」にて高圧ガスの充填作業を行い,これを完了させた。

(イ) 上記充填作業に当たり,原告Xは加圧弁(V20)を閉止しなかった。これは操作マニュアルには反するものであった。

(ウ) 充填作業完了後,原告Xが高圧タンクの圧力計を確認したところ,タンク内の圧力の上昇が確認された。

(エ) 原告Xが新潟営業所に報告したところ,過充填の有無の確認を指示され,指示に従い確認したが過充填はされていなかった。

(オ) 原告Xが上記について営業所に報告したところ,帰社するようとの指示があった。

(カ) その後,新潟営業所に「新潟こぼり病院」にて安全弁が作動したとの連絡があった。

(キ) 平成21年2月11日,補助参加人は,原告Xが加圧弁を閉止しなかったことが,安全弁を作動させた(因果関係の存在)と認定した。

(ク) 補助参加人は,原告Xに繰り返し始末書の書き直しを命じた。

(ケ) 平成21年2月18日,賞罰委員会は,「過去の処分事例に照らしより寛大な処分が適当」と答申した。

(コ) 平成21年2月20日,補助参加人は,上記(キ)の認定を前提に,原告Xをけん責処分に付した。

イ 因果関係の不存在

(ア) 「新潟こぼり病院」の高圧タンクは,充填パイプが加圧装置に連結されていないタイプである。

(イ) 充填中の高圧ガスが,加圧弁(V20)に影響を与えることはない。

ウ 処分の不相当性

(ア) 高圧タンクの中には,物理的に加圧弁を閉止できないものもある。

(イ) 当時,本社の圧力タンク取扱指導者であったC9(以下「C9」という。)は,乗務員らに対して臨機応変に対応するよう指導していた。

- (ウ) 原告X以外の乗務員も加圧弁を閉止しないことが多々ある。
- (エ) 原告Xには、新潟こぼり病院における安全弁作動について帰責性はない。
- (オ) 原告Xは、高圧タンクの異常（圧力上昇）について営業所に報告し、指示を仰いでいた。
- (カ) 事故後、原告Xは、繰り返し始末書を書き直した。
- (キ) 原告Xと同様、加圧弁を閉止せず、その結果、加圧装置を作動させた交通労連組合員C10（以下「C10」という。）は、何の処分も受けてはいない。また、車両を横転させて重大事故を起こしたC4も2年間の構内勤務を命じられたものの、懲戒処分は受けていない。

エ 不当労働行為性

- (ア) 補助参加人は、安全弁の作動が原告Xの行為との間に因果関係がないことを認識していた。
- (イ) 補助参加人は、加圧弁が閉止できない場合があることを認識していた。
- (ウ) 補助参加人は、原告Xに帰責性があることを前提とする始末書の書き直しを繰り返し命じた。
- (エ) 原告Xと同様、加圧弁を閉止せず、その結果、加圧装置を作動させたC10は、何の処分も受けてはいない。
- (オ) 処分当時は、安全弁作動が原告Xの行為に帰責するものであることを理由にしながら、地労委の審理においては、形式的マニュアル違反だけが処分理由であると、処分理由に変遷がある。
- (カ) 補助参加人には不当労働行為を行う動機がある。

オ 被告の手続違反について

被告が、一方では、原告Xの行為と事故との間の因果関係を不明としながら、他方では原告Xが重大事故を発生させたC10より重く処分されることに理由があるとしていることは、理由齟齬（審理不尽）の違法がある。

【被告の主張】

- ア 【原告らの主張】アの(ア)、(イ)、(カ)及び(ケ)は認める。いずれも認定した事実である。同(ウ)～(オ)、(キ)及び(ク)は不知。いずれも認定した事実ではない。同(コ)については、補助参加人が、平成21年2月20日原告Xに対しけん責処分を行った事実のみを認めその余は否認する。
- イ 【原告らの主張】イの(ア)及び(イ)は不知。認定した事実ではない。
- ウ 【原告らの主張】ウの(ア)、(ウ)～(オ)は不知。認定した事実ではない。同(イ)については否認する。「C9は、V20のバルブは、全部一律に閉めるように指導していた」と事実認定した。同(カ)は認める。同(キ)については、補助参加人が、C10に対して懲戒処分を行わなかった事実のみを認めその余は不知。
- エ 【原告らの主張】エの(ア)及び(イ)は不知。認定した事実ではない。同

(ウ)については、始末書の再提出を指示した事実のみを認め、その余は不知。同(エ)については、C10に対して懲戒処分を行わなかった事実のみを認め、その余は不知。同(オ)については否認する。処分通知書には、Xが指示された作業手順を自らの勝手な判断により省略したことを問題とした旨が記載されている。同(カ)については不知。ただし、本件において被告は、「労使関係が厳しい対立状況にあるとしても、このことをもって直ちに会社が組合に対して嫌悪の情を有しているとはいえない」と判断した。

オ 【原告らの主張】オは争う。「XとC10の所為の間には、非難の度合いに差があるというべきである」と判断している。

【補助参加人の主張】

ア 【原告らの主張】アの(ア)～(ウ)は認め、同(エ)は否認ないし不知、同(オ)及び(カ)は認め、同(キ)は否認、同(ク)は原告Xに対して始末書の作成を指示したことは認め、その余は否認し、同(ケ)は認め、同(コ)は原告Xをけん責処分に付したことは認め、その余は否認する。

イ 【原告らの主張】イの(ア)は認める。同(イ)は否認する。たとえ充填パイプと加圧装置の配管がつながっていなくとも、トラブルが生じる可能性はあった。

ウ 【原告らの主張】ウの(ア)については、液化ガスの搬送先が特に高圧を求めている場合やV20に相当する弁を開放しておいてほしいと要望している場合には例外的に弁操作をしない場合があるが、このような場合には、顧客カード等を用いて注意を周知させている。

【原告らの主張】ウの(イ)は否認する。C9がそのような指導を行った事実はない。同(ウ)は否認する。同(エ)は争う。原告Xが処分された理由は、故意に作業手順に反したことである。同(オ)は認める。同(カ)については、原告Xが適切に始末書を作成しなかったことが原因であり、嫌がらせ目的ではない。同(キ)は否認する。C10の事故は、故意に作業手順に反した原告Xの場合と大きく違うのであって、処分が異なるのも当然である。

エ 【原告らの主張】エの(ア)は否認する。事故当時、補助参加人は、因果関係については調査中としていた。また、原告Xの処分理由は、故意に作業手順に反した点にある。同(イ)は否認する。加圧弁は閉止する必要があるし、その旨原告Xも認識していた。同(ウ)及び(エ)は、【原告らの主張】ウの(カ)及び(キ)に対するものと同様であり、否認ないし争う。同(オ)及び(カ)は、否認ないし争う。補助参加人は、原告Xの処分理由について、当初から業務手順に故意に反したことを理由としており、主張に変遷はない。また、補助参加人は、事故当時、事故発生 of 因果関係を調査中としており、原告Xが事故発生を惹起したと決めつけていない。

オ 【原告らの主張】オは否認ないし争う。被告に審理不尽はない。

第3 争点に対する当裁判所の判断

1 争点(1)「収益改善協力金の支給が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか」について

(1) 認定事実

前記前提事実並びに証拠（個別に掲記）及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

ア 収益改善協力金について

補助参加人は、平成20年12月19日、原告組合に対し、平成20年度年末一時金額の提案に際し、各営業所において会社が協力要請した業務に対する本年度における協力等の業務評価に対する金員を収益改善協力金として加算支給する旨の提案を行った。

原告組合は、同月20日、上記提案に対し、収益改善の範囲を明らかにした上で双方認識の一致の下で業務評価として行う旨回答したところ、補助参加人は、同月21日、今年度会社運営や業務の向上、安全推進等に功績があった業務係を対象に収益改善協力金として別途業務評価により上限5万円を個別支給すること、評価基準は別途案内すること等を提案した。原告組合は、同月22日、補助参加人に対し、収益改善協力金については同月20日付けの見解のとおりである旨回答し、同月22日の団体交渉において、収益改善協力金については労使で話し合っていくこととされた。

補助参加人と原告組合は、平成21年1月22日、平成20年度年末一時金について協定書を取り交わしたが、そこでは収益改善協力金に関する条項は、未妥結のため記載されなかった。

他方、補助参加人と交通労連は、平成20年12月23日、平成20年度年末一時金に関する協定書において、別途業務評価により収益改善協力金として上限5万円（契約社員は同3万円）を支給する旨の条項で妥結した。また、交通労連は、補助参加人との交渉の過程において、「収益改善協力金¥50,000（契約社員を除く全組合員）」と記載されたビラを張り出した。

イ 評価基準について

B1社長は、平成21年1月13日、各営業所長に対して、「評価書ガイドライン①」という件名で、1次評価の指針となるべきS評価～D評価までの評価基準やC・D評価でも減点査定はしない旨記載されたメールを送信し、20項目の評価項目について自己評価と管理職評価という2つの評価欄並びに補助参加人に対して貢献したこと、補助参加人に対する要望及び管理職から従業員に期待することなどを記載する欄が設けられた評価シートを送付した。同日、補助参加人総務課長B3（以下「B3」という。）は、原告組合に業績評価案を電話で説明した。なお、同評価シートには、評価の対象期間を「2008年（平成20年）1月乃至10月」と記載されていたが、補助参加人は、同年5月から同年10月までを対象期間とする旨各営業所長に伝えた。補助

参加人は、各営業所長に対し、上記メールを送信したほか、各営業所長から評価に関する質問に対し電話で回答するなどして評価方法を伝えた。

B1社長は、平成21年2月4日、各営業所長に対し、提出された業績評価を見て気づいた点を指摘し、S評価の基準を示す旨のメールを送信した。

ウ 実施状況について

補助参加人は、平成21年1月14日から業績評価を開始し、同月15日、従業員に対し、自己評価を提出するよう求めたが、原告組合員は自己評価を行わず、営業所管理職との面談も拒否した。

補助参加人は、自己評価を提出しない従業員に対しては、管理職の評価をもって1次評価とし、自己評価を提出しなかったことを評価上マイナスに考慮しなかった。

以上の1次評価は、乙A6の20項目に付されたスコアに、それぞれ乙A8の係数を乗じた上、各項目を合計して1000倍した数値を支払原資で比例按分することで1次評価額が算定された。

2次評価は、安全推進や収益及び会社の将来のために有益な行為等につき、営業所責任者や本社担当者と確認しながら補助参加人が決定した。

補助参加人は、平成21年2月20日、平成20年度年末一時金の一部として収益改善協力金を支給したが、原告組合員は、支給対象者42名中6名が上限額の5万円を支給されたのに対し、交通労連組合員及び未組織従業員は、支給対象者20名中16名が5万円を支給された。

原告組合員で5万円を支給された者は、A4、A5、A6、C2、C3及びC8であり、C2は平成21年1月31日に、C3は同年2月10日に、C8は同月28日に、A4は同年9月にそれぞれ原告組合を脱退した者である。なお、C3及びC2は、後述する日触運行に従事した。

原告組合員以外に収益改善協力金として5万円を支給された者のうち、C6及びC7はいずれも原告組合員だったことがあり、C6は、平成19年11月に原告組合を脱退した後、平成21年2月に原告組合に再加入したが同年9月に再脱退しており、C7は、平成18年10月に原告組合を脱退している。

原告組合員は、本件訴訟提起後、収益改善協力金の業績評価項目と同内容の項目について、それぞれ回答した。

補助参加人四日市営業所においては、川崎市所在の日本触媒からアルゴンガスを運搬する業務（以下、これを「日触運行」という。）が存在するところ、この日触運行は他の業務に比べて労働時間が長いものの運行収入が倍額に当たるものである。補助参加人は、日触運行の業務に従事した者について、補助参加人の収益増加に貢献したなどとして高く評価した。なお、原告組合員は、日触運行は、平成13年8月20

日国土交通大臣告示第1365号（改善基準告示）に違反する可能性が高いとして、その業務に従事しなかった。

B2所長は、平成21年1月9日、B1社長に対し、「私からの提案として、建交労はあくまでも平等が大好きなので、建交労組合員（一律）2万円か3万円によろしいかと思いますが。本音は支給する価値はないと思いますけど。組合員達にも本当にこれで良いのかと思うぐらい、建交労の主張している拘束時間や仕事内容で、業務をさせる事により、給料やボーナスで交通労や非組合員と大きな比較ができる様に追いつきましょう。」と記載したメールを送信したところ、同日、B1社長は、各営業所長に対し、「皆さんは組合を離れ、よくやってくれた人に良い点をつけてください。最終調整は本社でします。いらぬ人は交通遺児育英基金等寄付先を案内します。」と記載されたメールを送信した。

なお、交通労連の執行委員長であるC1は、地労委における審理において、原告組合の従業員の働き方について、よくやっていると証言した。

(2) 本件命令における認定判断

地労委は、収益改善協力金における評価項目や評価方法に不合理な点は見当たらず、原告組合員と交通労連組合員や未組織従業員との間で収益改善協力金の上限額を支給された者の比率が原告組合員の方が明らかに低いものの、補助参加人が原告組合員を恣意的に低く評価しているとまでは認められず、個々の従業員に対して行われた評価を反映した結果であるとして、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為には該当しないと判断した。

(3) 収益改善協力金の支給が不当労働行為に該当するかについて

ア まず、収益改善協力金の評価項目及び評価方法の合理性について検討すると、前記認定に係る収益改善協力金の評価項目は、各従業員の業務に対する従業員と管理職の認識を明らかにし、それを踏まえて補助参加人が全体的な見地から従業員の補助参加人に対する貢献を評価するものであるから、それ自体不合理であるとは認められず、評価方法についても、1次評価はB1社長が各営業所長に対してメール等で評価基準を送信するなど統一的に行われていたこと、従業員の補助参加人に対する貢献を評価するという2次評価にも特段不合理な点はないことからすれば、評価方法が不適正なものであったとは認められない。

原告組合は、収益改善協力金の評価項目等について、補助参加人と原告組合とが協議を行った上で導入すべきである旨主張するが、前記認定事実によっても、評価項目等に関して両方で協議を行う旨が合意されていたかどうかは明らかではないから、原告組合の主張は採用できない。

イ さらに、原告組合は、補助参加人が恣意的な評価を行った旨主張するので検討すると、前記認定事実によれば、原告組合員全体と交通労連組合員全体及び未組織従業員全体を比較すると、その間には、収益改善協

力金の平均支給額に差があるものと認められるところ、原告組合は、収益改善協力金の支給について、原告組合員と交通労連及び未組織従業員との間で生じた格差が不当労働行為に該当するか否かを判断するに当たり、大量観察方式により検討すべきであると主張する。

確かに、補助参加人従業員間において、収益改善協力金の支給金額について格差が存在し、原告組合員が交通労連組合員や未組織従業員と能力及び勤務成績が劣っていないことを立証した場合には、補助参加人において格差が合理的なものであることを主張立証する必要が生じ得る。

しかしながら、本件において、原告組合は、上記C1の証言及び本件訴訟提起後に作成した原告組合員の自己評価書を提出するなどして、原告組合員と交通労連組合員や未組織従業員と能力や勤務成績が劣っていない旨主張するものの、これらをもってしては、原告組合員とその他の従業員との間で能力や勤務成績が同一であるとは認められず、他にこれを認めるに足りる証拠はないというべきであるから、本件では大量観察方式を採用する前提を欠くものと言わざるを得ない。

また、仮にこの点を措くとしても、原告組合員の中に上限額である5万円を支給された者もいる一方、交通労連組合員や未組織従業員の中にも上限額を支給されなかった者がいること、補助参加人が運行収入の大きな日触運行に従事した従業員を2次評価で高く評価したことには相応の合理性があり、これに従事しない原告組合員が相対的に低い評価になるのもやむを得ないものと解されることなどの事情を考慮すれば、補助参加人が原告組合員だけを恣意的に低く評価したとまではいえない。これに対し、原告組合は、原告組合からの脱退者を優遇した評価結果である旨主張するものの、前記の収益改善協力金の評価対象期間と原告組合からの脱退者の脱退時期とが一致しているわけではないから、原告組合の主張は採用できない。なお、交通労連組合員の中でも上限額を支給されなかった者がいることは前記のとおりであり、原告組合が主張するように交通労連組合員に対して一律5万円が支給されたということはできない。

さらに、原告らは、B1社長が送信した前記メールをもって不当労働行為意思が存在する旨主張するが、その文言が所属組合とは無関係に評価を行うよう指示したものと解する余地も十分あるから、同メールの文面をもって原告組合脱退者を優遇するような趣旨のものであると断定するのは困難である。したがって、原告らの前記主張は採用できない。

ウ 原告組合は、本件命令に当たり、大量観察方式を採用しなかったことに手続違反が存在する旨主張するが、これを採用しなかったこと自体が独立の違法事由を構成するものとは解されないから、やはり採用できない。

- エ 以上のとおり、収益改善協力金の支給が労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとは認められないとした本件命令は相当というべきである。
- 2 争点(2)「年末一時金の支給が不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について
- (1) 認定事実
- ア ワンマン運行協定について
- (ア) ワンマン運行協定は、補助参加人と原告組合との間で締結されている協定であり、同協定には、走行距離100万km以上又は車齢13年以上の車両の運行は二人乗車を原則とする条項が含まれており、この協定は車両の買い換えの目安ともされていた。
- (イ) 補助参加人は、原告組合に対し、平成19年3月8日、同年4月9日及び同年7月25日にそれぞれワンマン運行協定の改定を提案していたところ、平成20年11月18日、平成20年度年末一時金の増額要件について、ワンマン運行協定を廃止し、車両の代替は車両コンディションにより補助参加人の責任において決定すること及びツーマン協定の新設を条件として10万円を加算して支給することなどの提示をした。
- (ウ) 原告組合は、上記(イ)の提示に対し、平成20年11月25日付けの求釈明書により、ワンマン運行協定を廃止することに対する求釈明を行い、他方、補助参加人は、同日、原告組合に対し、平成20年度年末一時金について、一律20万円を支給すること、ワンマン運行協定の廃止に同意する場合に10万円を加算して支給することなどを回答した。
- (エ) 補助参加人は、平成20年11月26日、原告組合に対し、ワンマン運行協定の廃止について、安全を確保しつつ輸送コストを削減するためにワンマン運行を行うことは社内外からの理解を得られるなどの回答をした。
- (オ) 補助参加人は、平成20年12月19日、原告組合に対し、協定書最終案により、平成20年度年末一時金として一律30万円の支給及びワンマン運行協定の改定を条件として10万円の加算支給を提案した。
- (カ) 補助参加人は、平成20年12月21日、原告組合に対し、平成20年度年末一時金案として、従前の金額提示を全て撤回して一律53万円の支給を提案した。同金額の提案には、ワンマン運行協定の改定(車両の代替は車両コンディションにより補助参加人の責任において行うことなど)が含まれていた。
- (キ) 前記前提事実のとおり、補助参加人と原告組合は、平成20年度年末一時金について、一人一律43万円を支給することやワンマン運行協定の改定を継続審議とする旨の協定を締結した。

(ク) なお、補助参加人の乗務員1名に要する人件費は、平均して約970万円である（給与平均約840万円、社会保険料事業主負担分等平均約130万円。）。

イ 交通労連との協定締結状況

補助参加人は、平成20年7月8日、交通労連との間で、ワンマン運行協定緩和（車両の代替は、現行のワンマン運行協定〔ワンマン運行のための車齢を13年又は走行距離累計限度100万kmとする〕を理由に機械的に決めることなく、車両コンディションにより進める。なお、代替の目安を14年又は110万kmあるいは13年と100万kmの双方に達した場合とする）を条件として、平成20年度夏季一時金につき、5万円の加算支給をする旨の協定書を締結し、さらに、平成20年12月23日付けの協定書において、交通労連との間で、一人一律53万円を支給すること、ワンマン運行協定の改定について車両の代替は車両コンディションにより補助参加人の責任において行うことなどの協定を締結した。

(2) 本件命令における認定判断

地労委は、ワンマン運行協定改定は年末一時金と全く関連性のない不合理な条件とはいえず、平成20年度年末一時金の支給に当たり、ワンマン運行協定改定案の受諾を追加支給の条件としたこと及び同協定の改定を受諾した交通労連組合員と同協定の受諾を拒否した原告組合員との間で一時金の支給額に差を設けたことは、いずれも労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為には該当しないと判断した。

(3) ワンマン運行協定改定を一時金増額の条件としたことについて

原告らは、原告組合がワンマン運行協定の改定と一時金の増額をリンクさせること自体に反対しているとの方針を有しており、かかる前提条件付きの提案に応じることができないことを補助参加人が認識しながら、夏季一時金に引き続き、あえて補助参加人にとっても合理性の乏しいワンマン運行協定の改定を前提条件とすることに固執し、結果として原告組合員を不利益に取り扱ったのであるから、不当労働行為が成立する旨主張する。

しかしながら、ワンマン運行協定改定により、現行のワンマン運行協定では二人乗車することとなる車両を一人乗車できるようになることから、その分の人件費を将来削減することができ、また、車両の買い換えを抑制することも見込まれることから、その将来の削減分を年末一時金の増額分の原資とすることができるという、ワンマン運行協定の改定が年末一時金と無関係で不合理な条件ということとはできない。なお、ワンマン運行協定を改定した当該年度に即時に原資が生まれるわけではないが、将来支出が抑えられる分を見込んで現在支出することもできるのであるから、即時に原資が生まれるわけではないことをもって経済合理性がないとはいえないし、車齢が高くなることでランニングコストが増すことも予想されるが、これが上記のようなコスト削減の効果を減殺するほどのものと認めるに

足りる証拠はなく、この点もワンマン運行協定の改定が経済合理性を欠く理由とはならない。

そして、前記のように、補助参加人は、平成20年度年末一時金の交渉をする前にもワンマン運行協定の改定を求めていたこと、平成20年度夏季一時金交渉と年末一時金交渉におけるワンマン運行協定の改定とは異なる意義を持つこと、ワンマン運行協定の改定によって人件費の負担が減少することなどに照らすと、補助参加人が、原告組合が同意できない条件であることを認識しながらこれに固執したということとはできない。

したがって、原告組合の主張は採用できず、平成20年度年末一時金の支給が不当労働行為に該当するとは認められない。

3 争点(3)「夏季一時金の支給が不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)に該当するか」について

(1) 認定事実

ア 原告組合の交渉経過

- (イ) 補助参加人は、原告組合に対し、平成21年5月20日、夏季一時金について、組合員一律20万円を支給すること並びに①時差出勤制度の導入、②帰庫後30分のみなし残業を車両美化を含んで20分とすること、③休日出勤を完全順番制とすること及び④乗務日当1000円を廃止することの各条件ごとに5万円を支給することを提案したが、原告組合は、同月29日、上記金額は原告組合が求める要求金額とかけ離れたものであるとしてそれを拒否した。
- (ロ) 補助参加人は、平成21年6月18日、前記前提事実のとおり組合員一律25万円を支給することなどの提案を行ったが、原告組合は、同月29日、原告組合が要求する額にほど遠いものであるとしてそれを拒否し、同年7月2日開催予定の夏季一時金交渉において、上記金額の理由を明らかにするよう申し入れた。その後、原告組合は、同年8月25日、親会社に対し、親会社と補助参加人とが協力して夏季一時金について解決を図るよう申し入れた上、同月8月27日、補助参加人に対し、補助参加人の回答の具体的根拠を明らかにするよう申し入れた。
- (ハ) 原告組合員であるA7(以下「A7」という。)は、平成21年8月31日、B1社長から夏季一時金に関する交通労連との妥結内容につき、ファックスを送ると告げられていたところ、同年9月1日、B3により、原告組合の事務所に交通労連との妥結内容がファックス送信された。
- (ニ) 平成21年9月4日、A7は、B3に電話をかけ、補助参加人に対する求釈明の回答を提出するよう求めた。
- (ホ) 原告組合は、平成21年9月10日、親会社に対し、上記求釈明に対する回答をするよう申し入れた。
- (ヘ) 前記前提事実のとおり、原告組合は、平成21年9月13日、補助

参加人の提案を一部受け入れることとして、妥結通知を送り、それに基づき、同月16日、夏季一時金に関する協定書が取り交わされた。

イ 交通労連の交渉経過

(7) 交通労連は、平成21年8月20日、補助参加人に対し、夏季一時金に関する組合回答において、諸労働条件変更確認書の一部改定につき、定修・スポットの定義をした上、それらの短期的運用として、①年間総労働時間2640時間、1か月平均で220時間、最大単月250時間未満となっているところ、定修・スポット業務時に限り最大250時間/月を280時間/月とすること、②1か月の最大超過時間は30時間とするが、年間では最大超過時間を90時間とし、年間総労働時間2640時間に含めないこと及び③ワンマン運行による1日の拘束時間は15時間以上16時間以内を週2回とし、法令遵守で勤務することなどに改定することにより、夏季一時金を15万円増額するよう要求した。

(8) 補助参加人と交通労連は、前記前提事実(4)ウのとおり、平成21年8月27日に夏季一時金について協定書を取り交わした。

(2) 本件命令における認定判断

地労委は、補助参加人が原告組合に対し、補助参加人と交通労連との間の妥結内容を記載した文書をファックス送信したことにより、原告組合は補助参加人と交通労連との妥結内容を知り得たものであり、それを踏まえた独自の提案や交渉をせず、補助参加人が原告組合に対して提案した一律25万円の提案を受け入れることを自ら選択したことによって原告組合員と交通労連組合員との間に差異が生じたというべきであり、労働組合法7条1号には該当しないと判断した。

(3) 夏季一時金の支給が不当労働行為に該当するかについて

ア 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、各組合は、それぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、そのことの当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務付けられ、単に団体交渉の場面に限らず、全ての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないところ、複数労働組合併存下において、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立保持義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが同義務に反するものとみなされるべきではなく、このような諸点を十分考慮に入れた上で不当労働行為の成否を判断しなければならないものであるが、団体交渉の場面においてみるならば、合理的、合目的な取引活動とみられ得べき使用者の態度であっても、当該交渉事項については既に当該組合に対する団結権の否認

ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、右団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても労働組合法7条3号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である（最高裁昭和53年（行ツ）第40号同60年4月23日第三小法廷判決・民集39卷3号730頁参照）。

イ これを本件についてみると、原告組合は、B1社長が交通労連との妥結内容をファックス送信する旨述べた後である平成21年9月1日に補助参加人から交通労連との妥結内容についてファックス送信を受けていたことが認められるところ、同ファックス送信の経緯等に照らせば、同ファックスが補助参加人と交通労連との妥結内容を示すものであることは明らかであり、原告組合は、遅くともA7がB3に電話をかけた同月4日頃までには、補助参加人と交通労連との妥結内容を認識した上で、これを踏まえて補助参加人と更に交渉をすることのできる地位ないし立場にあったものであり、それにもかかわらず、原告組合はそのような交渉の申入れを行わず、従前から原告組合に対して提示されていた金額で妥結することを選択したものである。また、前記のとおり、補助参加人と交通労連との協定書は、交通労連が補助参加人に対して夏季一時金の増額を要求する際に提示した労働条件の改定案が採用されるなど、交通労連の交渉の結果が反映されたものであるから、原告組合と交通労連との間で夏季一時金の支給額に差が生じたのは、原告組合と交通労連との交渉力の差によるというべきである。原告組合は、補助参加人と交通労連との協定書における7つの条件について、原告組合と交通労連との間で格差を生じさせる口実であり、補助参加人の不当労働行為意思を積極的に裏付けるものである旨主張するが、当該条件は一月当たりの労働時間やワンマン運行による拘束時間といった労働条件そのものに関わるものであることからすれば、それらの条件が不合理であるとはいえず、また、前述したように原告組合は補助参加人と交通労連との妥結内容を知りながら補助参加人に対して団体交渉の申入れを行っていないことからすると、補助参加人の提案した前記7つの条件が原告組合との格差を生じさせる口実であるとまではいえないから、原告らの主張は採用できない。

そうすると、本件においては、夏季一時金について原告組合と交通労連との間で支給額に差が生じたことにつき、労働組合法7条1項1号、3号の不当労働行為と認めるべき特段の事情が存在したとはいえない。

4 争点(4)「原告Xに対するけん責処分が不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当するか」について

(1) 認定事実

ア 本件事故に至る経緯及び事故後の対応

a 充填作業における作業手順について

補助参加人は、液化ガス充填の際、ローリー車の種類に関わらずローリー車から液化ガスの充填を受ける顧客施設のタンク（CE：コールド・エバポレータ）側加圧弁を全閉にする（顧客の使用状態を確認すること、加圧弁V20を「閉」とすることとそれぞれ定めていた。V20のバルブを閉める目的は、上部充填弁と下部充填弁の圧力バランスが崩れて急激にガスが流れることで、加圧調整弁の損傷を防ぐことにあり、トラブルが生じた場合には修理費用が必要となる場合も生じ得た。

もっとも、液化ガスの搬送先が特に高圧を求めている場合やV20に相当する弁を開放しておいてほしいと要望している場合など例外的な場合には加圧弁を閉止することなく充填作業をすることがあるものの、本件事故が発生した新潟こぼり病院においてはこのような事情は存在しなかった。

なお、原告らは、補助参加人の圧力タンク取扱指導者であったC9から、バルブの操作について臨機応変に対応するよう指導していたと主張し、原告X及び他の原告組合員もその旨供述するが、原告組合員の供述以外にこれを裏付ける的確な証拠は提出されていない。また、原告らは安全講習会においてC11も同趣旨の説明をした旨主張するが、C11が行った安全講習会における発言によっても、C11が加圧弁を閉止するか否かを臨機応変に判断するよう説明していたとは認められない。

b 本件事故後の対応

原告Xは、補助参加人に対し、平成21年2月9日、本件事故の顛末書を提出し、そこには「作業手順ではV20を閉止し充填作業を行うことになっているが、CEの構造上V20を閉止せずに充填作業を行っても圧力調整器に液が流れ誤作動の心配がないので、V20を閉止せずに充填作業を行った」旨の記載がある。

補助参加人は、同月12日、原告Xの業務指示不履行（手順書無視）を理由として同月18日に委員長であるB3の他、会社委員2名、原告組合代表者2名、交通労連代表者2名で構成される賞罰委員会を開催することを決定した。

同日に開催された賞罰委員会において、会社側委員は、原告Xに対し、①始末書、誓約書の提示、②事故対策機構の運転適正診断受診、③出勤停止10日間、④カスタマー等復旧作業費用の請求及び⑤側乗検証の提示を本件事故に関する原告Xの処分に関する会社案として示したところ、原告組合員であるA1は、会社の処分案全てに反対した。交通労連組合員であるC1は、故意という表現が厳しいこと、費用負担及び出勤停止10日間が重すぎる旨の意見を述べ、賞罰委員会は、過去の処分事例に照らし、より寛大な処分が相当であると答申

した。

同月 20 日, 補助参加人は, 原告 X をけん責処分とし, 原告 X に対して「始末書 誓約書の提出」及び「緊急出動費用の負担 (半額)」を命じた。

原告 X は, 補助参加人に対し, 同月 27 日付けの始末書を少なくとも 4 枚提出した。

イ 他の従業員の事故について

a C10の事故について

補助参加人の従業員で交通労連組合員である C10 は, 平成 21 年 6 月 4 日, 大阪府立母子保健総合医療センターにおける液化ガスの充填作業中, タンク圧が低下する事故を発生させた。

上記事故について, C10 は反省しており, 安全衛生委員会において, C10 がバルブを閉めなければならないことを失念したのは, C10 の機器に対する知識不足, 圧力監視の懈怠の他, 管理職による定期的な注意喚起や保安講習会がされていなかったことも一因であったとされ, バルブ操作の再教育のための側乗指導などを行うことなどの改善指摘事項が決定されたが, 賞罰委員会は招集されず, C10 に対する懲戒処分はされなかった。

C10 は, 本件事故後, 同月 9 日から同月 24 日までの間, 安全研修において指導者から充填作業等につき指導を受けた。

b C4の事故について

補助参加人の従業員で交通労連組合員である C4 は, 平成 20 年 6 月 16 日, 東名高速道路町田インターチェンジにおいて, オーバースピードによる横転事故を発生させた。

補助参加人は, 同年 7 月 3 日, 上記事故の運転者である C4 につき賞罰委員会を開催することとし, 同月 8 日に開催された賞罰委員会において, 事故状況の説明のほか, 損害及び処罰について審理され, その結果, C4 に対して, 同月 1 日から 2 年間構内勤務とし, その期間中業務係としての手当を一部減額することとされたが, 懲戒処分はされなかった。

(2) 本件命令における認定判断

地労委は, 原告 X の行為は補助参加人の業務上の指示に反するものであって非難されるべきであり, 原告 X の行為と C E の圧力上昇との間の因果関係が必ずしも明確であるとはいえず, 実際の被害は発生していないことからすると, 懲戒処分であるけん責処分が相当であるか否かはにわかに判断し難いとしつつ, 同種事故を発生させた C10 について懲戒処分を行わなかったこととは, 事件の性質や非難の度合いに差があり, 補助参加人が原告組合や原告 X が行う組合活動に対して反感を持ち, そのことを理由として本件処分を行ったと認めるに足りないとして, 本件処分は原告組合員であるが故に行った不利益取扱いとは認められないと判断した。

(3) 原告Xへのけん責処分が不当労働行為に該当するかについて

ア この点、原告Xが帰社した後に再度CE内の圧力が上昇し安全弁が作動した原因については必ずしも明らかでなく、原告Xの上記行為によるものか否かも判然としていないこと、原告X帰社後のCE内の圧力上昇についてはカスタマーサービスが対処したため、顧客には実際の被害は生じておらず、補助参加人にもカスタマーサービスの復旧作業費用以上に経済的損害は生じていないことは、原告らの指摘するところである。しかしながら、原告Xは、マニュアルにおいてV20のバルブを閉止する必要があるとされていることを認識しながら、自らの判断であえてこれに従わないで加圧弁V20を閉めずに充填作業を行ったものであり、原告Xの作業が液化ガスという危険物を取り扱う業務であることに照らせば、定められたマニュアル・指示書を厳守すべきことは当然というべきであって、原告Xの上記行為はその点において非難を免れないものである。これに、けん責処分が補助参加人における懲戒処分中最も軽い処分であることも併せ考えれば、その後の始末書の書き直しを考慮しても、上記行為について原告Xをけん責処分にするのが不当に重いといえるか否かは直ちに明らかとはいえないというべきである。

イ また、原告らは、補助参加人がC10の事故の際に懲戒処分を行わなかったこととの不均衡を指摘するところ、確かに、補助参加人は、原告Xに対する賞罰委員会を開催し、当初出勤停止10日間等の処分を求めているのに対し、C10に対しては賞罰委員会を開催せず、懲戒処分を行わなかったことが認められる。

しかしながら、結局、交通労連代表者も重過ぎるとの意見を述べた出勤停止10日間ではなく、懲戒処分としては最も軽いけん責処分にとどまっていることに加え、補助参加人は、原告XとC10の間には、非難の度合いに差があり、それに基づいて両者の扱いを異にしたと主張するところ、マニュアルにおいてバルブを閉止して充填作業するよう指示されていることを認識していながらあえてこれを遵守しなかった者と、そのような指示を認識していなかった者について、会社のマニュアル・指示に対して従おうとする姿勢・態度の点に差異があるとして、反省の態度等も踏まえて、両者の処分に区別を設けることが明らかに不合理とは解されないから、C10との扱いに差異があることをもって、補助参加人において、原告Xへの本件処分の際に不当労働行為意思があったと推認することまではできないというべきである（なお、補助参加人は、原告Xに対し、緊急出動費用の半額負担をも命じているが、これについては当該処分の相当性の問題として別途解決されるべきことがらであり、本件における不当労働行為の判断に消長を来すものではない。）。

さらに、原告らはC4の事故との比較も主張するが、C4の事故は、

本件事故とは全く態様が異なり、実際の被害も生じていること、C4は、懲戒処分としてではないものの、2年間は構内勤務とされ、その間業務係としての手当を受けられないものとされていることなどの事実を照らせば、C4がこのような配転命令を受けるのに加えて懲戒処分をされなかったことと本件事故において原告Xがけん責処分を受けたことを比較するのは不相当であり、採用できない。

また、前記認定のとおり、原告組合と補助参加人との間には、本件以前にも多数の訴訟が係属し、労使関係が必ずしも良好であるとは言いがたい状況にあると評価できるものの、そこから直ちに原告Xに対するけん責処分が原告組合ないし原告Xの組合活動の故をもってされたままで認定することはできない。

ウ そうすると、原告らが指摘する事情を十分に考慮しても、なお、原告Xに対するけん責処分が組合員である故をもってされた不利益取扱いであると認めることはできず、他にこれを裏付ける証拠はないというべきであり、また、本件全証拠によってもけん責処分が原告組合に対する支配介入であることを認めるに足りる証拠はないから、原告Xに対するけん責処分が労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に該当するとは認められない。

5 結論

よって、本件命令はいずれも相当であって、原告組合及び原告Xの本件各請求はいずれも理由がないからこれらを棄却することとして、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部

別紙省略