

平成 28 年 12 月 15 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 27 年(行ウ)第 39 号不当労働行為救済命令一部取消請求事件(A 事件),
第 50 号不当労働行為救済申立棄却命令一部取消請求事件(B 事件)

口頭弁論の終結の日 平成 28 年 7 月 7 日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 処分行政庁が兵庫県労働委員会平成 25 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について平成 27 年 4 月 23 日付けでした命令の主文第 1 項から第 3 項までを取り消す。
- 2 原告組合,原告 X 1,原告 X 2,原告 X 3 の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用の負担は,参加によって生じた費用を含め,両事件を通じて次のとおりとする。
 - (1) 原告会社に生じた費用は,原告組合,原告 X 2 が 50%,被告が 50%
 - (2) 原告組合,原告 X 1,原告 X 2,原告 X 3 に生じた費用は,同原告らが 100%
 - (3) 被告に生じた費用は,原告組合,原告 X 1,原告 X 2,原告 X 3 が 65%,被告が 35%

事実と理由

第 1 請求

1 A 事件

主文第 1 項と同じ。

2 B 事件

処分行政庁が兵庫県労働委員会平成 25 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について平成 27 年 4 月 23 日付けでした命令の主文第 4 項を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は,原告会社の従業員によって組織される労働組合である原告組合とその組合員である原告 X 1,原告 X 2,原告 X 3(以下,4 者をあわせて「原告組合ら」という)が,原告会社のした行為が労働組合法(以下「労組法」という)7 条 1 号(不利益取扱い),3 号(支配介入)の不当労働行為にあたるとしてした救済の申立てに対し,処分行政庁が申立ての一部を認容し残部を棄却する命令を発したことから,処分行政庁の所属する被告(兵庫県)に対し,当該命令のうち申立てを認容した部分の取消しを原告会社が求め(A 事件),棄却した部分の取消しを原告組合らが求める(B 事件)事案である。A 事件については原告組合と原告 X 2 が,B 事件については原告会社が,行政事件訴訟法 22 条に基づき被告に参加している。

1 基本的事実関係(当事者間に争いがないかカッコ内の証拠と弁論の全趣旨により認める。引用する書証の番号は,特に枝番号を掲げるものを除き,すべての枝番号を含んだものである)

(1) 当事者

ア 原告会社

原告会社は昭和43年4月に特定貨物自動車運送事業等を目的として成立した株式会社である。神戸市内にある本社のほか、新潟営業所、四日市営業所（三重県）、尼崎営業所（兵庫県）、姫路営業所（兵庫県）、倉敷営業所（岡山県）、新居浜営業所（愛媛県）を設けている。兵庫県労働委員会平成25年（不）第4号不当労働行為救済申立事件（以下「本件救済申立事件」という）の審問終結時の従業員数は72名である。B1株式会社（以下「親会社」という）の100%子会社であり、業務内容は同社の得意先である病院や工場等に対してタンクローリー車（以下「ローリー」という）で液体酸素や液体窒素等の液化ガスを運搬し、現場に設置されているガスタンクに注入するというものである。原告会社では、ローリーの運転に従事する者を業務係と呼んでいる。

代表取締役は平成18年1月から平成27年6月まではB2（以下「B2社長」という）であり、同年7月にB3に代わった。

原告会社の従業員によって組織される労働組合には、原告組合とC1労働組合C2労働組合（以下「C2労連」という）の2つがある。本件救済申立事件審問終結時の組合員数は、原告組合が31名、C2労連が12名ないし13名であった。

イ 原告組合

原告組合はA1労働組合の支部組織であり、原告会社の営業所ごとに分会を組織し、尼崎営業所敷地内に主たる事務所を設けている。

ウ 原告X1

原告X1は平成18年1月5日、新居浜営業所の管理職候補として原告会社に雇用された後、倉敷営業所の業務係に配属され、ローリーの運転業務に従事してきた。

平成20年3月から原告組合の組合員である。

エ 原告X2

原告X2は平成17年1月5日、尼崎営業所の業務係として原告会社に雇用され、同営業所でローリーの運転業務に従事してきた。

原告組合の組合員であり、平成19年10月から書記長を、平成26年10月から執行委員長を務めるなど、組合活動の中心人物である。

オ 原告X3

原告X3は平成17年1月17日、四日市営業所の業務係のアルバイト社員として原告会社に雇用され、同年4月1日に正社員となり、同営業所でローリーの運転業務に従事してきた。

原告組合の組合員であり、平成24年11月から四日市分会の書記次長を務めている。

(2) 就業規則の定め

原告会社は業務係を対象とする就業規則を定めている。平成20年10月1日に改定された後の規定のうち本件に関係するものの内容は概要次のとおりである。

ア サービスの基本原則

従業員はこの規則に定めるもののほか、業務上の指示命令に従い、自己の業務に専念し、作業能力の向上に努力するとともに、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない（７条）。

イ 弁償

従業員は故意または重大な過失により会社に損害を及ぼし、会社が弁償を求めた場合は、すみやかに弁償しなければならない（９条）。

ウ 異動

会社は業務の都合により必要がある場合には、従業員に対し、転勤、配置転換、職種変更または出向を命じることがある。この場合、従業員は正当な理由がなければこれを拒むことはできない（１４条）。

エ 定年退職

従業員の定年は満６０歳とし、定年に達した日の属する月の末日の前日をもって自然退職とする。健康、知識・技能、勤務成績など再雇用基準を充足する者については、本人の希望を勘案のうえ再雇用する（２１条）。

オ 出張

業務上必要なとき会社は出張を命じる。従業員は、やむをえないと認められる事由のないかぎり、これを拒むことはできない（３８条１項、２項）。

カ 年次有給休暇

年次有給休暇日数は１月１日現在における従業員に対し次のとおり付与する（３９条１項）。

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年	7.5年～
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	21日

各算定期間の所定労働日における出勤日数が８割に満たない場合には、年次有給休暇を付与しない。ただし診断書提出の私傷病にかぎり、出勤日数が８割に満たない場合でも、次のとおり出勤率に応じて付与する（同条２項）。

出勤率	付与率	付与日数（所定付与日数２１日の場合）
79～70％	50％	10日
69～60％	40％	8日
59～50％	30％	6日
49～40％	20％	4日
39～30％	10％	2日
29％以下	0％	0日

(3) 従業員に対する求償の取扱い

原告会社は平成２３年２月４日付けの書面で各従業員に対し、就業規則９条の運用を改め、同日以降従業員が発生させた事故等につき原則として法令や過去の裁判例の基準の範囲内で会社において請求することが相当と判断する金額を請求すると通知した。この書面において就業規則９条の「重大な過失」とは、結果の予見がきわめて容易な場合や著しい注意義務違反により結果の予見や回避を

しないことをいい、具体的には信号無視、酒気帯び運転、おおむね30km/h以上の速度超過等とされている。

(4) 再雇用制度

原告会社は平成20年3月15日、定年に達する従業員の再雇用に関し「Y1株式会社再雇用制度マスター制度ガイドライン」を定めた。このガイドラインの内容は概要次のとおりである。

ア 対象者は正社員である。①通常勤務に耐えられる健康状態にあること、②過去3年間の人事考課に特に問題がないこと、③職務に必要な資格と経験を有していることという3つの選考基準を満たす従業員に対し、会社が再雇用の提案を行う。業務内容は、職業生活の中で蓄積された知識や経験、ノウハウを活かすため、定年年齢到達時の職種を基本とする。

イ 会社から再雇用の提案を受けた従業員は、みずからの意思で諾否を判断することができる。

ウ 身分は原則として契約社員である。契約期間は業務係が6か月、その他の職種が1年間であり、再雇用の上限年齢は平成21年以降に定年年齢に達する者については65歳である。

エ 賃金は職務区分ごとに設定する。職務区分には、管理職であるライン職（フルタイム）、実務担当であるエキスパート職（フルタイム）、実務担当者のサポートであるサポーター職（パートタイム）があり、報酬水準はライン職が月例給25万円～30万円、エキスパート職が月例給15万円～25万円、サポーター職が時給1000円～1500円（モデル月給の目安は10万円）である。

(5) 原告X1の再雇用の経緯

ア 事故の発生

平成23年2月18日午前8時50分頃、原告X1がローリーを運転して香川県坂出市内の国道を走行中、前方車両（トラック）が左折して路外に出る途中で停止した。同車の荷台には電柱が積載されており、後方へ3m程度はみ出していた。原告X1は電柱をよけきれず自車のキャビン左側をその電柱に衝突させる追突事故（以下「X1事故」という）を起こした。この事故により原告X1が運転するローリーのキャビン左側が大破し、その電柱も破損した。

同月22日、原告会社は原告X1に対し、事故の再発防止策として、①車間距離トレーニング、②全乗務員からの側乗指導教育の受講、③KY（危険予知）報告活動を行わせることを決定した。①～③が実施され、事故から数週間経過した後、原告X1はローリーへの乗務を再開した。

原告X1はまた、事故の原因が自分の前方不注視にあること、今後一層の安全確認を徹底すること等を記載した顛末書を提出した。

イ 求償金の支払拒絶

原告会社は同年3月25日、原告X1に対し、X1事故による原告会社の支出費用が概算で249万3505円、（うち修理代等の実費が183万6345円）になると通知した。そして同年4月11日付けの書面で、損害のうち原告X1に求償する金額を3万6000円と決定したとしてこれを1か月以内に支払うよ

う求めた。もっとも原告会社は損害保険に加入していたため、実際に負担したのは保険適用外の１２万円のほか事故の相手方への謝罪費、交通費等にとどまり、上記「支出費用」の多くは保険金で賄われた。

同年５月１１日、原告会社に対し、原告組合は、業務上の事故に関して従業員が会社から求償を求められ求償金を支払った慣行はないなどとする抗議文を提出し、原告Ｘ１も求償金の支払いを拒否する文書を提出した。

ウ 誓約書の提出拒絶

原告会社は同年８月２２日、全従業員に対し、業務係として仕事をする場合の遵守事項として次の①～⑤の内容を記載した「安全推進に関する誓約書」（以下「誓約書」という）に署名押印して提出するよう求めた。

- ① 仕入れ充填作業を含む運行は、会社、荷主、顧客先が定める諸規則のとおりに行います。
- ② 通勤時を含め、車両運転中は交通諸法規を守り、安全運転を行います。
- ③ ＫＹヒヤリハット活動など、みずから進んで安全推進に取り組みます。
- ④ トラブル発生の際はすぐに報告・連絡・相談を行います。
- ⑤ その他会社の安全推進上の施策や指示は誠実にを行います。

原告組合は同年９月１７日、原告会社に対し、組合として誓約書の提出には応じないと通知した。原告Ｘ１も誓約書の提出に応じなかった。

エ 下車勤務命令

原告会社は同月９日、原告Ｘ１に対し下車勤務（ローリーへの乗務をさせないこと）を命じ、同年１２月１２日には、求償金の支払いと誓約書の提出がないことから、業務係として労働契約を継続することはできないと通知した。もっとも、原告Ｘ１は後記のとおり平成２４年１１月に定年退職するまで、下車勤務命令を受けつつも業務係として勤務していた。

オ 出張指示

原告会社は平成２４年９月４日、原告Ｘ１に対し、再雇用制度の説明と再雇用の意思確認のため本社へ出張するよう指示したが、原告Ｘ１は原告組合とともに同月６日、再雇用に関する問題は団体交渉事項であるとして出張指示には応じないと返答した。

カ 原告Ｘ１の健康状態

原告Ｘ１は頸肩腕症候群のため同年９月１０日から７日間の自宅加療を要するとの診断書をその頃原告会社に提出した。また、原告Ｘ１は数年来、健康診断、人間ドック等において要再検査とされていたが、原告会社に対し再検査の結果報告をしたことはなかった。

キ 再雇用契約の締結

原告Ｘ１は同年１０月２日、原告会社に対し、定年退職後に倉敷営業所においてエキスパート職である業務係としての再雇用を希望すると記載した再雇用エントリーシートを提出した。これに対し原告会社は同日、誓約書の提出と求償金の支払い、健康の維持管理等を契約条件としたうえで、倉敷営業所における内勤サポーター職で再雇用することを提案する再雇用オファーシートを提示した。

オファースートの選考基準欄には、健康状態として「頸肩腕症候群、自律神経失調症、メタボリックシンドロームの精密検査受診指摘について要現状確認」、人事考課として「企業秩序・正社員就業規則の服務規律遵守を求める」と記載されている。

原告X1は原告組合とともに同年11月29日、業務内容が内勤サポーター職であることについては争うことを留保しつつ、原告会社の再雇用条件に応じると通知した。同日、誓約書を提出したうえ、次の内容で原告会社と労働契約を締結した（以下「X1再雇用契約」という）。同年12月3日には求償金も支払った。

- ① 就業場所 倉敷営業所
- ② 身分 マスター契約社員
- ③ 業務内容 内勤サポーター職（営業所運営に伴う業務全般）
- ④ 契約期間 平成24年12月1日～平成25年5月31日
- ⑤ 勤務時間 午後2時～午後5時（月曜日～金曜日）
- ⑥ 休日 土曜日、日曜日、祝日
- ⑦ 時給 1050円

勤務時間は上記のとおり1日3時間であったが、平成25年6月の契約更新時に1日4時間に変更された。

ク 再雇用契約後の給与額

原告X1の月額平均給与は、下車勤務命令の前後である平成23年7月から同年11月までは約47万3000円であったが、内勤サポーター職として再雇用された後の平成25年1月から同年7月までは約7万3000円であり、従前の15%程度となった。

(6) 原告X2と原告X3に対する配転命令の経緯

ア 配転に関する労働協約

原告会社と原告組合は平成14年11月7日、新規採用者の雇用条件についての労働協約を締結した。そこには、「雇用契約時、将来業務の都合（仕事量の増減）により就業場所の異動（配転）がある事を条件とする。」という条項がある。

イ 労働契約の内容

原告X2と原告X3（以下「原告X2ら」という）が平成17年4月1日付けで原告会社との間でそれぞれ締結した労働契約の契約書には、将来業務の都合（仕事量の増減）により就業場所の異動が発生した場合、労働者はこれに従うとの条項がある。

ウ 転勤に関する調査

原告会社は平成24年3月1日、全正社員を対象として、転勤や長期出張の指示を受けた場合に、始期、期間、行き先、単身赴任・家族帯同に関して配慮してほしいことがあるかなどを尋ねるアンケートを実施した。原告組合は同月2日、原告会社に対し、アンケートの根拠等を尋ねる求釈明書を提出し、その回答があるまでアンケートへの回答を留保すると通知した。原告組合の組合員はこのアンケートに1人も回答しなかった。

エ 長期出張に対する協力依頼

原告会社は同年11月29日、原告組合、C2労連、組合非加入の業務係従業員に対し、平成25年1月から6か月間の長期出張に協力する場合には、平成24年の年末一時金について、従前の労働組合との交渉における会社回答の25万円に3万円を上乗せして支給すると提案した。

C2労連は平成24年12月7日、原告会社との間で、上記期間の長期出張への協力の対価である4万円を含めて、同組合に所属する業務係従業員に対する年末一時金を1人一律29万円とすることを合意した。他方、原告組合は同月10日、年末一時金を一律25万円とすることに合意することを、同月12日には、原告組合の組合員に対する出張命令や配転命令には応じないことを原告会社に通知した。

オ 配転命令

原告会社は平成25年1月28日、業務係従業員にあてた「当社の現状と転勤のお願い」と題する書面を各営業所に掲示した。その内容は、①人員に余剰がある尼崎営業所と四日市営業所から1名ずつ、人員が不足している新居浜営業所に同年2月1日付けで転勤を指示することを知らせるとともに、②人員が不足している倉敷営業所に同年3月1日付けで転勤を依頼するための人選を進めているので協力を求めるというものであった。

原告会社は同年1月31日、尼崎営業所勤務の原告X2と四日市営業所勤務の原告X3に対し、同年3月1日付けでいずれも倉敷営業所に配転すると通告した（以下、原告X2に対するものを「X2配転命令」、原告X3に対するものを「X3配転命令」といい、あわせて「X2ら配転命令」という）。原告X2らは原告組合とともに同年2月1日、配転命令を辞退すると通知した。

原告会社は同日、尼崎営業所と四日市営業所の従業員各1名に対し、いずれも新居浜営業所への配転命令を発した。この2名はいずれもC2労連の組合員であり、四日市営業所からの配転を命じられた者（C3）は執行委員長である。

カ X2ら配転命令に関する仮処分命令

原告X2らは同月4日、神戸地方裁判所に対し、倉敷営業所において勤務すべき労働契約上の義務がないことの確認を求める仮処分命令の申立てをし、同裁判所は同年3月28日、これを認容する仮処分命令を発した。原告会社は保全異議を申し立てたが、同裁判所は同年9月11日、原告X3に関する仮処分命令を認可する決定をした（原告X2はその時までには仮処分命令の申立てを取り下げていた）。

キ 賃金不払いに関する仮処分命令と再配転命令

原告X2らは同年3月1日から29日まで指名ストライキを行い、上記の仮処分命令が発せられた後の同年4月1日、原告X2は尼崎営業所に、原告X3は四日市営業所に出勤した。しかし各営業所の所長は本社の指示として、翌日以降倉敷営業所への出勤以外は出勤と認めないと通知した。同月2日以降も原告X2らは配転命令前の営業所に出勤したため、原告会社は両名を欠勤扱いとし、賃金を支払わなかった。

原告X2らは同月8日、賃金の仮払いを求めて神戸地裁に仮処分命令の申立て

をした。同年7月16日、原告会社は原告組合と団体交渉を行い、その中で、同月17日付けで原告X2に対し尼崎営業所への再配転命令を発した。神戸地裁は同年8月19日、原告会社に対し、原告X2につき90万円の、原告X3につき同年8月から毎月35万円の仮払いを命じる仮処分命令を発した。

原告会社は同月23日付けで原告X3に対し四日市営業所への再配転命令を発した。

以上のとおり、X2ら配転命令は、結局同年8月までに、撤回されたのと同様の状態になった。

ク 賞与の減額と年次有給休暇日数の削減

原告会社と原告組合は同年7月16日、業務係正社員の平成25年夏季賞与を1人一律26万円とし、欠勤1日につき各人の支給総額の130分の1を支給総額から減じるという内容の労働協約を締結した。原告会社は上記の欠勤を理由として、平成25年夏季賞与について、原告X2に対しては9万円を、原告X3に対しては8万円を、それぞれ減額して支給した。

また、原告会社は上記の欠勤を理由として、平成26年の年次有給休暇日数について、この欠勤がなければ21日を付与すべきことになるところを、就業規則39条2項に基づき、原告X2に対しては出勤率が67%であるとして8日を、原告X3に対しては出勤率が58%であるとして6日を、それぞれ付与した。

(7) 救済の申立てと命令

原告組合らは処分行政庁に対し、原告会社を被申立人として、別紙救済申立てのとおりの救済の申立てをした（本件救済申立事件）。

処分行政庁は平成27年4月23日、X2配転命令と原告X2に対する平成25年夏季賞与の減額・平成26年年次有給休暇付与日数の削減は労組法7条1号（不利益取扱い）、3号（支配介入）の不当労働行為にあたるが、原告X1を（業務係のエキスパート職ではなく）内勤サポーター職として再雇用したこと、X3配転命令と原告X3に対する平成25年夏季賞与の減額・平成26年年次有給休暇付与日数の削減はいずれも不当労働行為にあたらないと判断して、別紙命令主文のとおりの命令（以下「本件命令」という）を発し、その命令書の写しを平成27年5月11日に原告会社交付した。

原告会社は平成27年6月9日にA事件の訴えを提起し、原告組合らは同年8月18日にB事件の訴えを提起した。

(8) 原告会社、B2社長と原告X1、原告X3との間の下車勤務命令をめぐる民事訴訟

B2社長が平成18年に原告会社の代表取締役役に就任した後、原告会社と原告組合、組合員との間で法的紛争が多発している。原告X1、原告X3の間では、下車勤務命令をめぐる次の訴訟（以下「別件訴訟①」という）がある。

裁判所	判決言渡日	事件番号	裁判書
神戸地裁	H26. 1.28	平成24年(ワ)第916号	甲23 丙153

大阪高裁(控訴審)	H26. 10. 17	平成 2 6 年(ホ)第 6 4 0 号 平成 2 6 年(ホ)第 1 1 1 2 号	甲 2 1 丙 1 5 4
最高裁(上告審)	H28. 2. 19	平成 2 7 年(ホ)第 2 0 9 号 平成 2 7 年(受)第 2 6 0 号	丙 1 5 9

別件訴訟①の内容は次のとおりである。原告会社は、前記のとおり平成 2 3 年 9 月 9 日に原告 X 1 に対して下車勤務命令を発し、また、同月 1 5 日に業務中事故を起こした原告 X 3 に対しても同月 2 2 日に下車勤務命令を発した(ただし、原告 X 3 に対する下車勤務命令は平成 2 4 年 1 1 月 3 0 日に解除した)。原告 X 1 と原告 X 3 は、(ア)原告会社に対し、下車勤務命令が無効であると主張して、労働契約または不法行為に基づき、下車勤務命令がなければ得られたはずの賃金との差額(相当額)を請求するとともに、(イ)原告会社と B 2 社長各自に対し、下車勤務命令は不当労働行為であるなどと主張して不法行為に基づき損害賠償(慰謝料)を請求した。神戸地裁は、下車勤務命令は業務命令権を濫用するものであり無効であるが不当労働行為にはあたらないとして、(ア)の差額賃金請求を一部認容し、(イ)の損害賠償請求を棄却する判決を言い渡した。原告 X 1 と原告 X 3 が控訴し、原告会社が附帯控訴したところ、大阪高等裁判所は、下車勤務命令は無効であるとともに不当労働行為であり不法行為に該当すると判断し、控訴に基づき、(ア)の差額賃金請求を全部認容し、(イ)の損害賠償請求も一部認容する一方、附帯控訴を棄却した。原告会社は上告兼上告受理の申立てをしたが、最高裁判所は上告を棄却し事件を上告審として受理しない決定をした。

確定判決(控訴裁判所の判決)の判断内容は概要次のとおりである。事故の発生につき原告 X 1、原告 X 3 に重大な過失があるとは認められず、原告会社は就業規則上、その損害について求償をすることはできない。安全推進の観点から下車勤務命令を発する必要性は乏しい。下車勤務命令が大幅な賃金の減額という不利益を伴うことをあわせ考慮すると、両原告に対する下車勤務命令は業務命令権の濫用にあたり無効である。また、原告会社は従業員に誓約書の任意の提出を求めることはできるとしても、その提出を義務づけることまではできない。両原告に対する下車勤務命令は、両原告が誓約書の提出要請に応じず、また事故により発生した損害についての求償請求に応じなかったことを理由に発せられたと認められる。両原告がこれらに応じなかったのは原告組合の方針に従ったものであり、組合活動の範囲内の正当な行為であるのに対し、B 2 社長が説得の域を超えて執拗に誓約書の提出要請と求償請求に応じるよう働きかけていることからすると、B 2 社長は不当労働行為意思をもって下車勤務命令を発したと認められる。この下車勤務命令は不当労働行為に該当し無効であり、また両原告の団結権ないし組合活動の自由を侵害する不法行為が成立する。

(9) X 2 ら配転命令に関する民事訴訟

X 2 ら配転命令の適法性、有効性は民事訴訟においても争われた。次の訴訟(以下「別件訴訟②」という)がそれであり、原告 X 2 らは、X 2 ら配転命令が無効であり不法行為にも該当するとし、これに伴う欠勤扱いを前提として平成 2 5 年夏季賞与が減額されたこと、平成 2 6 年の年次有給休暇の付与日数が削

減されたことがいずれも労働契約ないし労働基準法に違反する無効な措置であると主張して、(ア)原告会社に対し、(a)労働契約または不法行為に基づき、欠勤扱いがなければ得られたはずの賃金との差額（相当額）と平成25年夏季賞与差額（相当額）を請求するとともに、(b)労働契約に基づき、平成26年の年次有給休暇の付与日数が欠勤扱いのないことを前提とした日数であることの確認を求め、(イ)原告会社とB2社長各自に対し、不法行為に基づき損害賠償（慰謝料等）を請求した。

裁判所	判決言渡日	事件番号	裁判書
神戸地裁	H27. 3. 9	平成25年(ワ)第1901号	甲60
大阪高裁（控訴審）	H27.11.19	平成27年(ホ)第1215号	甲2
最高裁（上告審）	H28. 7. 1	平成28年(オ)第388号 平成28年(受)第492号	甲100

神戸地裁は、X2ら配転命令は有効であると判断しながらも、これを無効とする仮処分命令が発せられていたことを重くみて、(ア)(a)と(イ)の請求を一部認容し、(ア)(b)の請求を認容する判決を言い渡した。双方が控訴したところ、大阪高裁は、仮処分命令に関する原判決の判断を改め、原判決のうち原告会社とB2社長の敗訴部分を取り消してこの部分についての原告X2らの請求を棄却し、原告X2らの控訴を棄却した。すなわち原告X2らの請求をいずれも棄却すべきものとした。原告X2らは上告兼上告受理の申立てをしたが、最高裁は上告を棄却し事件を上告審として受理しない決定をした。

確定判決（控訴裁判所の判決）の判断内容は概要次のとおりである。親会社が有していた倉敷方面の需要の拡大計画に対応するため、倉敷営業所にローリーを集中させ、乗務員を増員する必要がある一方、尼崎営業所と四日市営業所は人員が過剰となっていたため、X2ら配転命令には業務上の必要性があったとする原告会社の主張には一応の合理性がある。原告X2らは、倉敷営業所に勤務する原告X1を業務係に復帰させれば倉敷営業所の乗務員不足は解消すると主張するが、再雇用にあたって原告会社の裁量権はより広くなるというべきであるうえ、X1事故は重大であり、かつ、原告X1は頸肩腕症候群に罹患しているというのであるから、X1再雇用契約は不当とはいえない。X2配転命令は、原告X2の組合活動ないし訴訟活動に少なからぬ影響を与えるものではあるが、鉄道で2時間ほどである尼崎営業所と倉敷営業所間の距離や通信方法の発達等を勘案すると、不当労働行為性を帯びるほどの著しい不利益を課すと断定することはできない。原告X2の生活上の不利益は、X2配転命令当時原告会社が把握していたと認めるに足りず、判断要素とすることは相当でない。原告X3についても、書記次長のポストは四日市分会に必須とは考えられず、X3配転命令により同分会が重大な打撃を受けるとも認定できない。当時は単身であったものの妻と同居予定であったというが、四日市営業所への再配転命令後も同居が実現した様子はないから、これを判断要素とすることは相当でない。X2ら配転命令は有効であると解するほかない。

このように別件訴訟②の確定判決は、X2ら配転命令が不利益取扱いまたは支

配介入の不当労働行為にあたるとの主張を含め、原告X2らの主張をすべて排斥し、X2ら配転命令は有効であり、原告X2らに対する不法行為を構成することもなく、原告X2らの権利を何ら侵害していないと判断した。

2 原告組合らの請求（B事件）

(1) 原告X1について

原告X1は定年退職後、エキスパート職である業務係としての再雇用を希望していたにもかかわらず、内勤サポーター職として再雇用され、これにより賃金額が著しく低下した（基本的事実関係(5)ク参照）。従前業務係を希望してそのとおり再雇用されなかった者はいないから、これは不利益な取扱いにあたる。

原告X1に対する下車勤務命令は、原告X1が管約書の提出と求償金の支払いに応じないという正当な組合活動をしたことの故をもってされたものであって、不当労働行為にあたり無効であることが別件訴訟①で確定している。X1再雇用契約は、原告X1に乗務をさせないという点でこの下車勤務命令と連続するものであり、同様に原告会社の不当労働行為意思に基づいて締結されたものと認めるのが自然である。

被告はX1再雇用契約を正当化する理由として、重大な事故を起こしたことで健康状態を挙げる。しかしX1事故について原告X1には軽過失しかないし、また事故後、事故再発防止策を実施して単独乗務に復帰しており、業務係としての適性に問題があるとは原告会社も捉えていなかった。健康状態についても、原告会社は再検査の結果を報告させるなど確認しようとはせず、何ら関心を抱いていなかった。X1再雇用契約を正当化する理由はない。

以上より、X1再雇用契約は労組法7条1号の不利益取扱いにあたる。原告組合の組合員が正当な組合活動を行うことを萎縮させるものであり、同条3号の支配介入にもあたる。

(2) 原告X3について

ア X3配転命令について

X3配転命令は就業場所の変更を伴い、期間の定めもないから、不利益な取扱いにあたることは明らかである。

原告会社は倉敷営業所に勤務する原告X1を業務係として再雇用せず、原告X2らに再配転命令を発した後も倉敷営業所に人員を配置していないから、X3配転命令には業務上の必要性がないか、あっても乏しいものにすぎない。

倉敷営業所への配転について原告組合の組合員を対象にしたのは同営業所において非組合員であるC4に対する原告組合の組合員からのいじめ行為があったことが理由であるとされているが、そのような事実はなく、誤った事実に基づく人選に合理性はない。原告会社はC2労連との間で長期出張に協力してもらう対価として4万円を支給するとの合意をしたのであるから、倉敷営業所の人員不足はC2労連の組合員に長期出張を命じることによりて解消すべきである。原告X3は四日市分会の書記次長として組合活動の中心的な役割を担っており、倉敷営業所に配転されれば同分会の弱体化は避けられず、不利益は大きい。また平成23年9月に下車勤務命令を受ける前の時点から、妻と四日市市内で同居す

ることを予定しており、倉敷営業所に配転されることによる不利益があった。

以上より、X 3 配転命令は原告 X 3 が原告組合の組合員であることに着目し、組合嫌悪の意図に基づきされたものであるから、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにあたる。原告組合に加入しその方針に従って活動すると不利益を受けるという見せしめとなり、組合員を萎縮させるものであるから、同条 3 号の支配介入にもあたる。

イ 原告 X 3 の夏季賞与減額、年次有給休暇付与日数削減について

上記のとおり X 3 配転命令は不当労働行為にあたるから、これを拒否した原告 X 3 を欠勤扱いとして夏季賞与を減額し、年次有給休暇付与日数を削減したことも同様に不当労働行為にあたる。

(3) 謝罪文の掲示・手交

原告会社は原告 X 1 や原告 X 2 らに対してだけではなく原告組合に対しても不当労働行為をしており、原告組合の組合員に生じた組合活動上の萎縮効果を払拭し、不当労働行為の再発を防止するためには、原告組合らに対する謝罪文の掲示・手交が必要不可欠である。

(4) まとめ

よって原告組合らは被告に対し本件命令主文第 4 項の取消しを求める。

3 原告会社の請求（A 事件）

(1) X 2 配転命令について

労働協約からしても、就業規則からしても、個別の労働契約からしても、原告 X 2 が配転に応じることは従業員としての基本的な義務である。

X 2 配転命令当時、倉敷営業所は総労働時間が多く、きわめて繁忙な状況にあった。親会社からは倉敷営業所と新居浜営業所の配送力強化が要請されており、適正な人員配置により運送の安全を確保するためにも倉敷営業所に人員を配置する必要があった。

一方尼崎営業所には余剰人員があった。尼崎営業所内での人選にあたっては、扶養手当を申請している者、配偶者と同居している者、病気療養中の者、すでに配転に応じている C 2 労連組合員・非組合員を対象者から除外した。この方法で選考を行うと配転対象者は原告 X 2 のみとなる。また、当時倉敷営業所では非組合員である C 4 に対するいじめ行為があり、原告組合の組合員以外の者を配転することは困難であった。原告会社の人選の方法は合理的である。

尼崎営業所から倉敷営業所までは鉄道を利用して 2 時間程度の距離であり、ことさら遠方への配転ではない。原告会社と原告組合との紛争に関する関連事件の訴訟追行についても、神戸地裁への移動時間は同様であるし、訴訟代理人がいることから、不都合は生じない。会議などは、電話やテレビで代替可能である。したがって配転により原告 X 2 の組合活動に支障は生じない。なお、C 2 労連の C 3 執行委員長は X 2 配転命令に先立って新居浜営業所へ配転されている。原告 X 2 の生活上の不都合は配転命令前には主張されておらず、考慮要素とならない。

以上より、X 2 配転命令は労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにも同条 3 号の支配

介入にもあたらない。

(2) 原告X2の夏季賞与減額, 年次有給休暇付与日数削減について

配転命令に従わなかったことを理由に原告X2を欠勤扱いとし, これをもとに夏季賞与を減額し, 年次有給休暇付与日数を削減することは, 平成25年7月16日の労働協約(基本的事実関係(6)ク参照), 就業規則39条2項ただし書の表(同(2)カ参照)に沿った取扱いであるから, 不当労働行為にあたらない。

(3) まとめ

よって原告会社は被告に対し本件命令主文第1項から第3項までの取消しを求める。

4 おもな争点

(1) 原告X1を業務係としてではなく内勤サポーター職として再雇用したことが労組法7条1号(不利益取扱い), 3号(支配介入)の不当労働行為にあたるか

ア 原告組合と原告X1の主張

前記2(1)のとおりである。

イ 被告の主張

(ア) X1事故が, 短い車間距離でローリーを走行させたためブレーキをかけたが間に合わず停車中の前方車両に衝突したという単純な事故であることや, 原告会社に生じた損害額の大きさからすると, 原告会社がこれを重大な事故と評価したのはそれなりの理由がある。原告会社は誓約書の提出を原告組合の組合員だけでなく全従業員に対し求めていた。求償金額は原告会社が自己負担した損害額の一部である3万6000円にとどまるから, 原告X1に特に酷な措置とはいえない。

原告X1が頸肩腕症候群に罹患していること, 健康診断や人間ドックに関する再検査の結果や経過を観察すべき事情があったことからすると, 原告会社が原告X1の健康状態に関して不安を抱いたことにはそれなりの理由がある。

(イ) 原告組合と原告会社の厳しい対立状況は, 原告会社が経営状況の改善を目指し運送会社としての安全施策を実施しようとするのが原告組合の方針と一致しないことに起因したものであり, これだけから原告会社の不当労働行為意思を認めることはできない。誓約書の提出や求償金の支払いを求めることには経営施策として一応の合理性が認められることからすると, これらの対応から不当労働行為意思を推認することは妥当でない。

(ウ) 以上より, 原告X1を業務係として再雇用しなかったことは, 組合活動を悪嫌悪してした不利益取扱いであるとも, 支配介入であるとも認められない。

ウ 原告会社の主張

(ア) X1事故は左折中に一時停止した前方車両が積載していた電柱に衝突したというものであり, 前方不注視の程度は甚だしい。原告X1には弁償について定めた就業規則9条にいう「重大な過失」が認められる。

原告会社はX1事故の前に, 安全推進策として, 就業規則9条の運用を改めたほか, 従業員に対し誓約書の提出を求めた。これに従い, X1事故を起こした原

告X1に対し、損害金の一部である3万6000円の求償金の支払いと誓約書の提出を求めたが、原告X1はこれに応じず、原告会社の安全推進策に反する態度をとった。

(イ) 原告会社は再雇用に関する協議のために原告X1に出張指示をしたが、原告X1はこれに応じなかった。また、健康診断において精密検査を要するとの結果が出たにもかかわらず、原告会社からの医療機関受診指導にも応じなかった。このように原告X1は原告会社の指示に従わず、健康面にも不安があった。

(ロ) 以上の事情を考慮して、ローリー乗務を内容とする契約で原告X1を再雇用することはできないと判断した。X1再雇用契約は、原告X1の原告組合所属を理由としたものでも、原告組合を弱体化させる意図でしたものでもない。

(2) 原告X2に対する配転命令（X2配転命令）、平成25年夏季賞与減額、平成26年年次有給休暇付与日数削減が労組法7条1号（不利益取扱い）、3号（支配介入）の不当労働行為にあたるか

ア 被告の主張

(ア) X2配転命令について

X2配転命令は原告組合の書記長（当時）である原告X2を尼崎営業所から倉敷営業所へと配転するものであり、組合活動への影響があるから、不利益な取扱いにあたる。

各営業所における人員数のバランスを図るため尼崎営業所から倉敷営業所へ人員を配転する業務上の必要性があると原告会社が判断したことには一定の合理性が認められる。しかし原告X2は組合活動の中心人物であり、原告組合の主たる事務所がある尼崎営業所から倉敷営業所へ配転されることにより組合活動に重大な影響があることを考慮すると、原告会社は配転対象者の人選をするにあたりこの点について配慮すべきであった。このような配慮をせずにされたX2配転命令は、原告X2が原告組合の中心人物であることを理由としたものと判断せざるをえず、不当労働行為意思が認められる。

よってX2配転命令は労組法7条1号の不利益取扱いにあたる。原告組合の組合活動の弱体化を図ったものといえるから、同条3号の支配介入にもあたる。

(イ) 夏季賞与減額、年次有給休暇付与日数削減について

X2配転命令は不当労働行為にあたるから、これを拒否した原告X2を欠勤扱いとし、これをもとに夏季賞与を減額し年次有給休暇付与日数を削減することも、同様に不当労働行為にあたる。

イ 原告組合と原告X2の主張

X2配転命令に必要性、合理性がないことは、前記2(2)のX3配転命令に関する主張と同様である。

原告X2は組合活動の中心人物であり、原告組合の主たる事務所が設けられている尼崎営業所から倉敷営業所に配転となれば組合活動上の不利益は大きい。また当時、原告X2の父親は病気で介護の必要性があり、配転により生じる原告X2の生活上の不利益はきわめて大きかった。

ウ 原告会社の主張

前記 3 のとおりである。

(3) 原告 X 3 に対する配転命令 (X 3 配転命令), 平成 25 年夏季賞与減額, 平成 26 年年次有給休暇付与日数削減が労組法 7 条 1 号 (不利益取扱い), 3 号 (支配介入) の不当労働行為にあたるか

ア 原告組合と原告 X 3 の主張

前記 2 (2) のとおりである。

イ 被告の主張

(ア) X 3 配転命令について

四日市分会の書記次長として組合活動を行っていた原告 X 3 に対する X 3 配転命令は同分会の組合活動への影響があるから, 不利益な取扱いにあたる。

X 3 配転命令に業務上の必要性があるとした原告会社の判断に一定の合理性が認められることは, X 2 配転命令と同様である。しかし原告 X 2 と異なり, 原告 X 3 が組合活動の中心人物であったことの疎明はなく, 原告会社が原告 X 3 の組合活動を嫌悪して X 3 配転命令を発したとまでは認められない。

よって X 3 配転命令は不利益取扱い, 支配介入の不当労働行為にあたらない。

(イ) 夏季賞与減額, 年次有給休暇付与日数削減について

X 3 配転命令は不当労働行為にあたらないから, 夏季賞与減額, 年次有給休暇付与日数削減も不当労働行為にあたらない。

ウ 原告会社の主張

X 3 配転命令の必要性, 合理性については前記 3 における原告 X 2 に関する主張と同様である。

原告 X 3 は組合活動の中心的役割を担っていたとは認められない。原告 X 3 の生活上の不利益は X 3 配転命令当時は主張されておらず, 考慮要素とならない。

(4) 謝罪文の掲示・手交が救済方法として必要か

ア 原告組合らの主張

前記 2 (3) のとおりである。

イ 被告の主張

本件救済申立事件については, 不当労働行為による被害の救済として本件命令主文第 1 ～第 3 項が適切であり, 謝罪文の掲示・手交は適切でない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 (1) (X 1 再雇用契約に関する不当労働行為の成否) について

(1) 労組法 7 条 1 号 (不利益取扱い) にあたるか

ア 不利益な取扱いにあたるか

原告会社において再雇用時の業務内容は定年退職時の職種を基本とすることとされており (基本的事実関係 (4) ア参照), 原告 X 1 も定年退職まで従事していた業務係としての再雇用を希望していた。しかし原告会社が提案した業務内容は内勤サポーター職であり, 業務係との業務内容の違いにより, 再雇用により原告 X 1 の給与は定年退職前の 15% 程度となった (同 (5) ク参照)。原告 X 1 は希望する業務内容で再雇用されなかったことによる精神的な不利益に加え, 給与の減少による経済的な不利益を被った。

再雇用時の業務内容は原告会社が提案することになっており、従業員はこれに
応じるか否かを選択するしかないから（同（4）ア、イ参照）、原告X1を業務係と
してではなく内勤サポーター職として再雇用したことは、不利益な取扱いにあた
る。

イ 不当労働行為意思に基づくものか

（ア）原告会社における再雇用制度は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
9条1項2号に基づく措置と認められる。同条の趣旨は高年齢者の安定した雇
用の確保を推進することであり、定年退職者の希望に合致した労働条件で再雇用
することや、再雇用後に定年退職前の賃金を基準とする十分な賃金を支払うこと
を事業主に求めるものではない。再雇用における労働条件をいかなるものにする
かについて、事業主である原告会社には合理的な範囲での裁量が認められる。
もっとも上記のとおり、X1再雇用契約の労働条件は、定年年齢到達時の職種を
基本とするという原告会社自身が策定したガイドラインに沿うものではない。
しかも当時、原告会社と原告組合や組合員との間では法的紛争が多発しており、
その中には原告X1の下車勤務命令に関するものも存在していた（基本的事実
関係（8）参照）。そして当時の原告会社代表者であるB2社長が不当労働行為意
思をもって原告X1に対する下車勤務命令を発していたことは、別件訴訟①の確
定判決が認定するとおりである。そうすると、これらの事情のみからすれば、再
雇用にあたり引き続き原告X1を業務係として勤務させなかったことは下車勤
務命令と同様に不当労働行為意思に基づくものという推認も成り立ちうる。

これに対し原告会社は、原告X1を内勤サポーター職として再雇用した理由と
して、①X1事故を起こしたこと、②誓約書の提出に応じないこと、③求償金の支
払いに応じないこと、④健康状態に不安があること、⑤出張指示に応じないこと、
⑥親会社発行の特定作業資格証を喪失していたことを挙げるため、これらの事情
により上記の不利益な取扱いが正当化され、不当労働行為意思が否定されるか、
以下検討を加える。

（イ）②について、従業員に誓約書の提出を義務づける根拠となる規定は就業規
則には存在しない。誓約書には就業規則に明記されていない服務規律遵守が含
まれており（基本的事実関係（5）ウ参照）、文言上も「会社、荷主、顧客先が定め
る諸規則のとおりに行います」「その他会社の安全推進上の施策や指示は誠実に
行います」といった包括的、一般的な表現が使用されている。このような誓約書
を提出させれば、従業員に就業規則の定めを超える義務を課すことになり、運用
によっては労働契約の変更につながりかねない。加えて、原告X1はX1事故を
起こした後、顛末書を提出して事故の再発防止を誓約しているのであるから、安
全推進上の施策という理由により重ねて誓約書を提出させる必要性も合理性も
ない。したがって原告会社は原告X1に対し誓約書の任意の提出を求めること
はできるとしても、その提出を義務づけることはできない。

③について、原告X1はX1事故に際し、前方車両であるトラックの荷台から
はみ出して電柱が積載されていることは認識していたが、どの程度はみ出して
いるかを認識できず、電柱と衝突するに至ったと認められる。積載された電柱の見

やすい箇所には赤色の布がつけられていたのであるから、はみ出し部分の長さを認識できなかったことには過失がある、しかしX1事故が、発生した直接のきっかけは左折中に前方車両が停止したことにあり、そのような可能性自体を認識すべきであったとしても、結果の予見がきわめて容易であったとか、著しい注意義務違反により結果の予見や回避をしなかったとまではいうことができず、原告X1に重大な過失があるとは認められない。したがって原告会社は原告X1に対し就業規則9条に基づき求償金を請求することはできないというべきである。

⑤について、原告X1が原告会社の出張指示に応じなかったのは、再雇用は団体交渉事項であるという原告組合の方針に従ったからである。このような正当な組合活動を理由として不利益な取扱いをすることは許されない。

⑥について、原告X1が特定作業資格証を喪失したのは、原告会社が下車勤務を命じてこれを取得させなかったためと認められるから、下車勤務命令が上記のとおり不当労働行為にあたる以上、このことを理由に不利益な取扱いをすることは許されない。

他方①について、X1事故によりローリーが大破し、その修理代が155万4000円であるとの見積りがされたことを考慮すると、原告X1に重大な過失がないとしても、X1事故自体は重大な事故といわざるをえない。運送業を営む原告会社にとって業務上の事故の発生は最も避けるべきことといえるから、過失により重大な事故を起こした者は業務係として再雇用しないという経営判断が不合理であるとはいいがたい。

④について、原告X1は再雇用のエントリーシートを提出するわずか3週間前に、頸肩腕症候群のため7日間の自宅加療を要するとの診断書を原告会社に提出しており、継続治療の要否、業務を行うにあたっての支障の有無や程度、治癒の見込みなどの詳細は不明であった。業務係は大型車両であるローリーに乗車して危険物である液化ガスを運搬し、ガスタンクに注入する業務に従事するのであり、業務に伴う危険の程度は他の職種と比較して高く、肉体的にも精神的にも負担が重い。業務係の再雇用における契約期間が他の職種よりも短く設定されていること（基本的事実関係(4)ウ参照）も、業務係としての適性を頻繁に判断する必要があるためと理解できる。このような事情を考慮すれば、頸肩腕症候群に罹患しており、危険性が高く心身の負担が重い業務に耐えられるか不安のある原告X1を、業務係ではなく内勤サポーター職として再雇用するという判断が、経営判断として不合理であるとはいいがたい。

再雇用における労働条件に関して原告会社に合理的な範囲での裁量が認められることを前提にすると、①・④の事情は大きな考慮要素となり、以上の事情を総合的に考慮すれば、原告X1を業務係としてではなく内勤サポーター職として再雇用したことは相応の理由に基づくものであったというべきである。原告X1が原告組合の組合員であったが故にこのような取扱いがされたとは認められないから、不当労働行為意思の存在を認めることはできない。

ウ まとめ

X1再雇用契約は不当労働行為意思に基づく不利益な取扱いとはいえず、労組

法 7 条 1 号の不利益取扱いにあたらない。

(2) 労組法 7 条 3 号（支配介入）にあたるか

原告 X 1 が業務係として再雇用されなかった理由は上記のとおりであり、これが原告組合の組合員としての立場に着目してされたものであるとは認められない。したがって原告組合の運営に対する干渉行為であるとか、組合を弱体化させる行為であると評価することはできず、労組法 7 条 3 号の支配介入にあたらない。

(3) 結論

以上のとおり、原告 X 1 の再雇用に関し原告会社の不当労働行為は成立しない。

2 争点(2)（X 2 配転命令に関する不当労働行為の成否）・(3)（X 3 配転命令に関する不当労働行為の成否）に対する判断についての基本姿勢

別件訴訟②の確定判決において X 2 ら配転命令はいずれも不当労働行為にあらず、有効であると判断されている。X 2 ら配転命令が不当労働行為にあたるか否かは別件訴訟②においても主要な争点として争われており、裁判所がそれについて審理をしたうえで下した判断がこれである。

別件訴訟②の当事者は原告 X 2 らと原告会社・B 2 社長であったのに対し、本件訴訟の当事者は、原告会社と被告（A 事件）、原告組合らと被告（B 事件）であり、当事者を異にする。しかし A 事件については原告組合と原告 X 2 が被告に参加し、B 事件については原告会社が被告に参加しているから、本件訴訟においても原告 X 2 らと原告会社が当事者ないし参加人として対峙する構図にあることに変わりはない。したがって別件訴訟②の確定判決の上記判断は本件訴訟においても尊重しなければならないというべきである。

もっとも、上記判断が本件訴訟に制度上の効力を及ぼすわけではないし、原告組合は別件訴訟②の当事者になっていないから、本件訴訟においても事実認定をふまえた判断をすべきであることは当然である。

3 争点(2)（X 2 配転命令に関する不当労働行為の成否）・(3)（X 3 配転命令に関する不当労働行為の成否）に共通する事実の認定

そこでまず、争点(2)・(3)に共通する事実を認定する。基本的事実関係に加えて証拠と弁論の全趣旨により以下の事実を認める。

(1) 親会社からの要請

原告会社は親会社との間で運送業務委託契約を締結している。これによると、原告会社は親会社が指示する委託業務を絶えず支障なく遂行するため、依頼があった際はただちにこれに対応しうるようにしていなければならない、親会社が不可抗力と認める場合を除き、委託業務を中止または遅延してはならない。

親会社は平成 23 年頃から、中四国地区の配送業務量の増大に対応するため、倉敷営業所と新居浜営業所の配送能力、特に乗務員のマンパワーの維持強化を原告会社に要請していた。原告会社は平成 25 年 2 月 1 日、C 2 労連の組合員 2 名をそれぞれ四日市営業所と尼崎営業所から新居浜営業所へ配転し、これにより新居浜営業所は増大する配送量に対応できる状態となった。他方、同時期に発せられた X 2 ら配転命令に原告 X 2 らが従わないため、倉敷営業所の人員不足は解消されず、親会社は他の運送会社への配送依頼を行うことによってこれに対応した。

(2) 各営業所の繁忙状況

平成22年～平成24年の各営業所における従業員1人あたりの月平均総労働時間は次の表のとおりである（単位は時間）。

営業所	平成22年	平成23年	平成24年
四日市営業所	241	232	230
尼崎営業所	242	246	228
姫路営業所	239	231	226
倉敷営業所	277	269	263
新居浜営業所	257	256	250
新潟営業所	249	243	247

原告会社では、業務系の従業員の入数を車両数で除した数値をマンパワー値と呼んでいる。この数値が高いほど人員に余裕ないし余剰がある。国土交通省の「貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」(平成15年3月10日国自総第510号・国自貨第118号・国自整第211号)は、過労運転の防止の観点から、営業所全体が無休で稼働し、運転者に週1日公休を与え、かつ1人1車とした場合、事業計画に応じた運転者の選任を行っていくための指針を「(運転者数) $\geq 1.2 \times$ (車両数)」としている。すなわちこの指針によれば、マンパワー値は1.2以上とすべきことになる。そして平成22年～平成24年の原告会社の各営業所における月ごとのマンパワー値のうち各年の最小値と最大値は、次の表のとおりである。

営業所	平成22年		平成23年		平成24年	
	最小	最大	最小	最大	最小	最大
四日市営業所	1.05	1.15	0.97	1.15	1.06	1.19
尼崎営業所	0.72	1.28	1.05	1.28	1.00	1.38
姫路営業所	0.80	1.25	0.88	1.06	0.78	1.00
倉敷営業所	0.58	1.07	0.72	1.07	0.83	1.07
新居浜営業所	0.59	0.86	0.64	1.14	0.75	1.00
新潟営業所	0.75	1.10	0.77	1.00	0.80	1.14

(3) 人選の基準

原告会社は、平成25年3月1日付けで倉敷営業所へ配転する業務系の従業員を選定するにあたり、既婚者か独身者か、同居の扶養親族がいるかなどの基準を設定した。

当時、原告X2は独身であり、原告X3は既婚者であったが妻とは別居して単身で暮らしていた。原告会社はこの事実を認識していたが、原告組合が組合員の配転に一律に反対し、原告会社が実施した転勤等に関するアンケートに対しても原告組合の組合員は回答をしなかったことなどから(基本的事実関係(6)ウ参照)、原告X2らの生活が配転によって受ける影響について、それ以上のことを把握していなかった。

4 争点(2)(X2配転命令に関する不当労働行為の成否)について

(1) X 2 配転命令について

ア 労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにあたるか

X 2 配転命令は就業場所を変更させるもので、尼崎営業所と倉敷営業所の間の距離からして通常転居を伴うものといえるから、不利益な取扱いにあたる。

そこで以下、原告会社の不当労働行為意思が認められるかについて検討する。

(ア) 配転の必要性

上記 3 の認定事実(1)のとおり、原告会社は親会社から、中四国地区の配送業務量の増大に伴い、倉敷営業所の乗務員のマンパワーを維持強化するよう要請されており、親会社との運送委託業務契約に基づきこの要請にただちに対処する必要があった。

原告組合ら(この争点に関しては、原告組合と原告 X 2 のことを「原告組合ら」という)は、①再雇用されて倉敷営業所に勤務している原告 X 1 を業務係にすれば人員不足は解消される、②原告会社は原告 X 2 に対し再配転命令を発した後も倉敷営業所に人員を配置していないなどとして、業務上の必要性はなかったと主張する。しかし①については、前記のとおり原告 X 1 を業務係として再雇用しなかった原告会社の判断が不合理であるとは認められないから、原告組合らの主張は前提を欠く。②については、上記認定事実(1)のとおり、親会社は他の運送会社への配送依頼を行うことによって倉敷営業所の人員不足に対処したのであるから、業務上の必要性を否定する事情にはならない。

したがって倉敷営業所への配転には業務上の必要性があったと認められる。

(イ) 人選の合理性

上記 3 の認定事実(2)のとおり、平成 24 年の従業員 1 人あたりの月平均総労働時間は、倉敷営業所と新居浜営業所がいずれも 250 時間以上であるのに対し、尼崎営業所と四日市営業所は 230 時間以下であった。また倉敷営業所と新居浜営業所のマンパワー値の最大値は尼崎営業所と四日市営業所の最小値とおおむね同程度となっていた。このような営業所間での人員体制の不均衡は、遅くとも平成 22 年以降続いており、一時的な現象ではない。そうすると、倉敷営業所と新居浜営業所に適正数の人員を配置するために、尼崎営業所と四日市営業所から人員を配転するという原告会社の判断には合理性がある。特に、尼崎営業所のマンパワー値は、平成 23 年 1 月～平成 24 年 8 月の間、継続して国土交通省の定める指針の値である 1.2 を超えており、この間平成 24 年 1 月を除きマンパワー値が 1 を超えたことのない倉敷営業所よりも明らかに人員体制に余裕があったといえる。そうすると、上記(ア)の業務上の必要性に応じて、尼崎営業所に勤務する者を倉敷営業所に配転することには合理性がある。

そして上記 3 の認定事実(3)のとおり、独身者か既婚者か、同居の扶養親族がいるかといった基準に基づいて人選を行い、原告 X 2 を選定したのであるから、この人選は不合理とはいえない。

原告組合らは、長期出張に協力する対価として平成 24 年年末一時金において 4 万円の支給を受けている C 2 労連の組合員から対象者を選出すべきであったと主張する。しかし原告会社は原告 X 2 が配転される日に先立つ日付けで C 2

労連の組合員2名に対し配転命令を発しており、まずはC2労連の組合員に対し長期出張への協力を求めている。他方、原告組合も原告会社との間で組合員には配転がありうるという内容の労働協約を締結しており（基本的事実関係(6)ア参照）、原告組合の組合員らも配転命令に応じる義務を負っている。これらの事情に照らせば、原告組合らの主張を採用することはできない。

（ウ）原告X2に生じる不利益

原告X2は配転を命じられた当時、原告組合の書記長であって組合活動の中心的人物であり、原告会社との紛争に関して会議等を頻繁に行い、裁判の期日に神戸地裁に出頭するなどしていた。しかも原告組合の主たる事務所は原告X2の勤務する尼崎営業所内に設けられていたから、原告X2が倉敷営業所に配転されることにより組合活動に影響が出ることは否定できない。しかし尼崎営業所と倉敷営業所との距離は鉄道で約2時間程度のものであり、倉敷営業所と神戸地裁との距離も同程度であるから、組合活動を行うことが困難になるとまではいえない。

生活上の不利益については、原告X2は原告会社が実施した転勤に関するアンケートに回答しておらず、父親の病気等の事情を原告会社に伝えたのは配転を命じられた後であるから、これを考慮しなかったことにより原告会社の不当な動機・目的が導かれるものではない。

（エ）まとめ

以上によれば、X2配転命令は業務上の必要性に基づき合理的な判断によりされたものと認められ、不当労働行為意思に基づくものとは認められないから、労組法7条1号の不利益取扱いにあたらない。

イ 労組法7条3号の支配介入にあたるか

上記のとおり、X2配転命令は業務上の必要性に基づく合理的な判断によりされたものであり、原告組合の運営に対する干渉行為であるとか、組合を弱体化させる行為であると評価することはできない。したがって労組法7条3号の支配介入にあたらない。

ウ 結論

以上によれば、本件の事実関係をふまえて判断しても、別件訴訟②の確定判決と同じく、X2配転命令は不当労働行為にあたらないといえることができる。

（2）夏季賞与減額と年次有給休暇付与日数削減について

平成25年夏季賞与については、原告会社と原告組合の間で平成25年7月16日に締結された労働協約により欠勤1日につき支給総額の130分の1を支給総額より減じることが合意されており（基本的事実関係(6)ク参照）、原告X2の平成25年夏季賞与を減額した措置はこの労働協約に従ったものである。

年次有給休暇については、就業規則39条2項によれば、出勤率が80%に満たない従業員に対しては、診断書提出の私傷病の場合を除きまったく付与されないが、原告会社は同項を準用して、平成26年の年次有給休暇8日を付与するという取扱いをしたのであると解される。

以上のとおり、X2配転命令が不当労働行為にあたらないことを前提にすると、

原告会社の上記措置はいずれも正当であり、これが不当労働行為にあたることはない。

5 争点(3) (X 3 配転命令に関する不当労働行為の成否) について

(1) X 3 配転命令について

ア 労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにあたるか

X 3 配転命令は就業場所を変更させるもので、四日市営業所と倉敷営業所の間の距離からして転居を伴うものであるから、不利益な取扱いにあたる。

一方、この配転命令の業務上の必要性、人選の合理性については、X 2 配転命令について検討したところと同じである。

原告 X 3 に生じる不利益については、平成 24 年当時、原告組合の組合員の多くは支部あるいは分会において何らかの役職に就いていたのであり、四日市分会の書記次長である原告 X 3 が組合活動において特に重要な役割を担っていたとは認められない。生活上の不利益については、原告 X 3 は原告会社が実施した転勤に関するアンケートに回答しておらず、妻との同居予定等の事情を原告会社に伝えたのは配転を命じられた後であるから、これを考慮しなかったことにより原告会社の不当な動機・目的が導かれるものではない。

以上によれば、X 3 配転命令は業務上の必要性に基づき合理的な判断によりされたものと認められ、不当労働行為意思に基づくものとは認められないから、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにあたらない。

イ 労組法 7 条 3 号の支配介入にあたるか

上記のとおり、X 3 配転命令は業務上の必要性に基づき合理的な判断によりされたものであり、原告組合の運営に対する干渉行為であるとか、組合を弱体化させる行為であると評価することはできない。したがって労組法 7 条 3 号の支配介入にあたらない。

ウ 結論

以上によれば、本件の事実関係をふまえて判断しても、別件訴訟②の確定判決と同じく、X 3 配転命令は不当労働行為にあたらないといえることができる。

(2) 夏季賞与減額と年次有給休暇付与日数削減について

原告 X 2 について述べたところと同様であり、平成 25 年夏季賞与の減額、平成 26 年年次有給休暇付与日数の削減のいずれも、不利益取扱いにも支配介入にもあたらない。

6 結論

以上のとおり、本件救済申立事件において原告組合らの主張する不当労働行為はいずれも成立しないから、処分行政庁は申立てを全部棄却する命令を発すべきであった。本件命令のうち申立てを認容した部分は違法であり、取消しを免れないので、原告会社の請求 (A 事件) を認容する。一方、申立てを棄却した部分の取消しを求める原告組合らの請求 (B 事件) は理由がないからいずれも棄却する。

神戸地方裁判所第 6 民事部

別紙

当事者目録

A 事件原告兼 B 事件被告参加人

B 事件原告兼 A 事件被告参加人

B 事件原告兼 A 事件被告参加人

B 事件原告

B 事件原告

A 事件被告兼 B 事件被告

同代表者兼処分行政庁

Y 1 株式会社（以下「原告会社」という）

A 1 労働組合 X 4 支部（以下「原告組合」という）

X 2（以下「原告 X 2」という）

X 1（以下「原告 X 1」という）

X 3（以下「原告 X 3」という）

兵庫県

兵庫県労働委員会

（以下 別紙省略）