

平成29年9月20日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成29年(行コ)第20号 各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26年(行ウ)第441号,第558号)
平成29年7月10日口頭弁論終結
判決

控訴人兼乙事件被控訴人補助参加人	X 1 株式会社
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 2 労働組合
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 3
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 4
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 5
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 6
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 7
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 8
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 9
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 10
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 11
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 12
控訴人兼甲事件被控訴人補助参加人	X 13
控訴人	X 14
被控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会

主文

- 1 控訴人 X 1 株式会社の控訴及びその余の控訴人らの控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は,これを2分し,その1を控訴人 X 1 株式会社の負担とし,その余をその余の控訴人らの負担とする。

事実及び理由

(前注)略称は原判決の例により,「原告」を「控訴人」,「被告」を「被控訴人」と読み替える。

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25年(不再)第18号及び同20号事件につき,平成26年7月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 (1) 控訴人組合らは,控訴人会社が他の乗務員に比べ控訴人組合員らを差別して増務の割当てをしなかったことが不利益取扱い(労組法7条1号)及び支配介入(同条3号)に当たるなどと主張し,都労委に対し,①増務割当ての差別の禁止,②本件審査対象期間である平成19年7月から平成24年1月まで(控訴人 X 14は平成20年4月から平成24年1月まで)の不利益分(バックペイ)の支払,③謝罪文の交付及び掲示を求める不当

労働行為救済命令申立て（本件救済命令申立て）をした。

- (2) 都労委は、平成25年2月19日付けで、①増務割当ての差別の禁止、②控訴人X14を除く控訴人組合員らに対する平成19年11月から平成24年1月までのバックペイ及びこれらに対する遅延損害金相当額の支払、③謝罪文の交付及び掲示を命じた（本件初審命令）。控訴人会社及び控訴人組合らは、中労委に対し、再審査請求（本件再審査請求）をした。
- (3) 中労委は、本件再審査請求について、平成26年7月16日付けで、本件初審命令のうち、控訴人X14を除く控訴人組合員らに対するバックペイの支払金額（控訴人X10は支払対象期間の変更を含む。）及びこれらに対する遅延損害金相当額の起算日を一律に平成25年3月25日（本件初審命令が控訴人会社及び控訴人組合らに交付された日）と変更し、その余の本件各再審査申立てを棄却する旨の命令（本件中労委命令）をした。

- 2 本件は、控訴人会社が、控訴人組合員らと他組合員との取扱いに差異がなく、差異があるとしても合理的な理由があつて不当労働行為が存在せず、裁量権の逸脱・濫用があり救済命令も違法であると主張し、本件中労委命令の取消しを求め（原審第441号）、控訴人組合らが、控訴人X14についても不当労働行為が成立し、バックペイの算定の方法が不当であると主張し、本件中労委命令の取消しを求める（原審第558号）事案である。

原審は、控訴人会社、控訴人組合らの各請求をいずれも棄却した。控訴人会社、控訴人組合らは、いずれも控訴をして、原判決を取り消し、本件中労委命令を取り消すよう求めた。

- 3 前提事実、争点、争点に対する当事者の主張は、原判決の事実及び理由の第2の3ないし5に記載のとおりであるから、これを引用する。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人会社、控訴人組合らの各請求はいずれも理由がないと判断する。その理由は、次項以下の判断を付加するほかは、原判決の事実及び理由の第3の1及び2に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 争点1（二重申立て等）について

控訴人会社は、増務割当て差別禁止の申立ては、第1事件及び第2事件の同申立てに係る将来の救済命令と同一の救済命令を求めるものであるから、二重申立てであり、申立ての利益がなく、本件中労委命令が不適法であると主張する。

しかし、控訴人組合らは、第1事件及び第2事件と対象期間を異にする増務差別が不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたのであり、第1事件及び第2事件と本件では審査の対象期間が異なり、異なる期間の不当労働行為を対象とするものである。また、第1、第2事件の各救済命令において将来にわたる増務割当ての差別を禁止するとの救済命令が発せられているとしても、将来にわたる差別を禁止する救済命令には、同一効果を生じさせることを目的の一つとした申立てを禁ずる効力はない。そうすると、本件増務割当て差別禁止の申立ては、二重申立てに当たらず、申立ての利益を欠くも

のでもない。したがって、控訴人会社の上記主張は採用することができない。

3 争点3（増務割当て差別の有無, 不利益取扱い・支配介入該当性）について

(1)ア ①控訴人会社はバスの運行会社であるところ、その運行予定を全て実施するためには、乗務員に対し、事前に予定されている本務の他に、平日増務や休日出勤を割り当てる必要があり、増務量は各営業所で決定したが、各営業所の操車係が乗務員への割当てを行っていたこと、②控訴人会社においては、増務の割当てを受けるか否かは乗務員の任意であり、操車係は増務の割当てを希望しない者を除いて乗務員に対し割当てを行っていたが、割当てをしても乗務員から都合により拒否されることもあったこと、③平日増務や休日出勤による残業手当は乗務員にとっても重要な収入源であったこと、④控訴人組合員らは平日増務や休日出勤の割当てを申し出ていたこと、⑤控訴人会社の各営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況に基づく月当たり平均残業時間、年間及び通期の平均残業時間に比べ、控訴人X14を除く控訴人組合員らの実績残業時間は著しく少ないこと、⑥控訴人X14を除く控訴人組合員ら11名のうち、7名は休日出勤の依頼を受けたが、その他の者は依頼を受けず、組合調査によれば、休日出勤の実績も営業所の平均より少ないことは前記認定のとおりである。これらの事実を総合すると、増務割当てにおいて、控訴人X14を除く控訴人組合員らは他の乗務員と比較して不利益に取り扱われていたことが認められる。

そして、控訴人会社において残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情の下では、乗務員が増務の割当てを受ける必要性が極めて高く、このような事情の下で、増務割当てにおいて控訴人組合の組合員に上記のような取扱い上の差異を設けることに合理的な理由があるとは認められない。

したがって、増務割当ての上記取扱いは、控訴人X14を除く控訴人組合員らに対する差別的な不利益取扱いであるとともに、支配介入にも当たり、不当労働行為に当たると解されるが、控訴人X14には不当労働行為は成立しない。

イ 控訴人会社は、増務割当ての取扱いにおいて控訴人組合員らと他の乗務員との間で差異はなく、仮に差異があるとしても合理的な理由があるとして種々の主張をし、他方、控訴人組合は、控訴人X14についても増務割当てにおいて差別があると主張するので、以下順に判断する。

(2) 控訴人会社の増務割当てに関する差異に係る主張について

ア 控訴人会社は、不当労働行為の成否においては増務割当てにおける組合間差異の有無を問題とすべきであるとし、その前提に立って、組合間差異があるというためには、控訴人組合の組合員とC1労組の組合

員とを比較すべきであり、そのためには組合間差異の前提である「C1 労組員には営業所ごとの平均残業時間に達するような増務割当てをしていること」の立証が必要であるところ、その立証はないから、組合間差異はないと主張する。

しかし、不当労働行為の成否を判断する観点からは、労働組合活動に対する使用者の妨害行動の有無が問題となるから、増務割当てにおける控訴人組合の組合員とそれ以外の乗務員とを比較することが必要であり、かつそれで足りるのであって、増務割当てにおける複数の組合間差異の有無に限定すべき理由はない。したがって、控訴人会社の上記主張は、その前提において採用することができない。

イ 控訴人会社は、休日出勤の割当てにおいて、控訴人組合員らの休日出勤の実績値が低いのは、控訴人組合員らが休日出勤の依頼を断ったことによるものであって、差別は存しないと主張する。

しかし、乗務員が休日出勤の依頼を受けてもこれを断ることは、控訴人組合員であるか否かを問わず生じ得る事態であるから、控訴人組合員らが休日出勤を断ったことは、控訴人組合員らの残業時間が著しく少ないことの根拠にならない。しかも、控訴人組合員らと同じ営業所に所属する他の乗務員に対する休日出勤の依頼とこれに対する諾否を比較検討する資料が提出されておらず、控訴人組合員が休日出勤を断ったために平均残業時間よりも著しく少ない残業時間となったことを認めることもできない。

なお、控訴人は、この点について、月間勤務予定表上の「公出」（休日出勤）の記載は、控訴人組合の組合員であるか否かを問わず、休日出勤があるかもしれないという予定にすぎず、実際の休日出勤の割当てとは直接関係がないから、この記載の有無をもって残業差別を論ずるのは誤っていると主張する。しかし、本件中労委命令は、「公出」の予定の記載がされることにより休日出勤を割り当てられる日をあらかじめ知り得たならば、相当数の控訴人組合員らが相当数の休日出勤に応じられたはずであり、実際の休日出勤割当てについて差別があるのみならず、差別につながるようなこのような仕組みが存在したために、組合員は休日出勤に応じたくても応じにくい立場にあったことがうかがわれることを指摘して、組合員に対する休日出勤の割当てを含む増務割当てが平均値を大きく下回る合理的理由にならないとの判断を示したものである。

(3) 控訴人会社の差異の合理性に係る主張について

ア 控訴人会社は、(ア)本件中労委命令が操車係において控訴人組合員らに対し意図的に増務割当てをしなかったとする点は、営業所ごとの平均残業時間に達するような増務割当てをしなかったという意味に理解されるとし、この立論は、(イ)控訴人会社の特定の従業員（操車係）が控訴人組合の組合員の残業時間（増務割当て）を調整することができ

ること、及び(ウ)その残業時間を営業所の乗務員の残業時間の平均値に合わせることができるところを前提とするものと解されるところ、そのどちらも不可能であるから、仮に増務割当てにおいて差異があるとしても格別不自然はないと主張する

しかし、上記(ア)について、本件中労委命令は、増務の割当てにおいて控訴人組合員と他の乗務員とを差別することを禁じているのであって、控訴人組合員らにも平均的残業時間に達するという結果の平等を実現するような増務割当てをすることまで命ずるものではない。控訴人会社は同命令を正解しないものであって、相当でない。

上記(イ)について、操車係は増務の割当て権限を有する以上、控訴人組合の組合員の増務割当てを調整することができるのは当然のことである。本件中労委命令は、このことを前提とした上で、控訴人会社において増務割当ての段階で控訴人組合所属の組合員とそれ以外の乗務員との間で差別的取扱いがあることを認定して、増務割当ての段階における差別的取扱いを禁じ、控訴人組合員らに対しても他の乗務員と同じ程度に増務の割当てをすることを求めているのである。

上記(ウ)については、操車係において控訴人組合員らにも増務を平等に割り当てても、乗務員に諾否の自由があり、諾否の結果の予測も困難であるから、控訴人組合の組合員の残業時間を営業所の乗務員の残業時間の平均値に厳密に合わせることができないのは当然のことである。本件中労委命令はそのような結果の平等までをも求めているのではなく、割当て段階での平等取扱いを命ずるものである。

イ 控訴人会社は、バスの運行は営業所ごとに異なり、増務割当ては各営業所の業務上の必要性の判断によって決定されるとし、本件中労委命令が、控訴人組合員らであるか否かを問わず、意図的な増務割当ての調整が可能であることを認定していないとして、これを理由として意図的な増務割当てが不可能であると主張する。

もとより、バスの運行は営業所ごとに異なり、増務の総量は各営業所が業務上の必要性を判断して決定するものであるが、操車係は営業所ごとの増務量の分配として増務を割り当てる際に、各営業所の乗務員の誰に割り当てるかを定めることができるのであって、この増務割当ての対象者の決定に業務上の必要性が影響を及ぼすことはないと解される。操車係は乗務員がどの組合に所属しているかを知っているのであるから、増務を控訴人組合員ら以外の乗務員に割り当てることによって、意図的に控訴人組合員らへの割当てを外すことができることは前示のとおりである。

ウ 控訴人会社は、乗務員の勤務実績ないし勤務態度等の勤務評定が不良であるときは、操車係が当該乗務員に対する増務を割り当てないとし、その前提に立って、控訴人組合員ら12名の苦情件数が1ないし60件あり、控訴人X8と控訴人X13に対する苦情が多かったことから、

割当ての差異が生じたのであって、割当ての差異には合理的な理由があると主張する。

しかし、原審証人C2は、「勤務評定が不良な乗務員に対しては増務割当てをしにくいとの心理が操車係に働くものの、勤務評定によって増務割当てを決定するルールはなかった」と証言しているのであって、同証言によっても、操車係が乗務員に対する苦情を把握していたとか、勤務評定によって増務割当てをしないと乗務員に説明していたことは認められない。控訴人組合員らの間でも苦情件数が異なり、組合員ごとに事情は異なるところ、それぞれの勤務評定と実績残業時間との間に関連性があることはうかがえない。しかも、控訴人会社は、控訴人組合員ら以外の乗務員に対する苦情その他の問題の存否等を明らかにしておらず、控訴人組合の組合員とそれ以外の乗務員との間で、増務割当てを敬遠せざるを得ないような苦情その他の問題の多寡を比較することができない。他に控訴人会社の上記主張事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

エ 他に、控訴人会社の増務割当てにおいて上記不自然な差異が生じていることについての合理的理由の説明はない。

(4) 控訴人組合らの主張について

控訴人組合らは、控訴人X14についても増務の取扱いにおいて他の乗務員と比して差異があり、不当労働行為が成立すると主張する。

しかし、割り当てられる増務の数量には幅があり、乗務員を完全に均一に取り扱うのも困難であることに照らせば、不当労働行為に該当する不利益取扱いといえるためには、控訴人組合員らの残業時間が、同じ営業所に所属する乗務員の平均残業時間とを比較して、控訴人組合員らの残業時間が極端に少ないという差異があり、その差異に合理的な理由がない場合に限られる。しかるところ、控訴人X14の残業時間は、同じ営業所に所属する組合員の平均残業時間と比較して極端に少ないとはいえず、不当労働行為とはいえないことは前示のとおりである。なお、営業所副所長が控訴人X14に対し増務割当てをしないと発言したとしても、同人の残業時間の実績に照らせば、不当労働行為があったといえる程度の差異があるとはいえない。

4 争点4（救済方法に関する裁量権の逸脱濫用）について

(1) 労働委員会は、当該事件の使用者の行為が労組法7条の禁止する不当労働行為に該当するものと認めた場合には、これによって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るために必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものであって、このような救済命令の内容の決定については、労働委員会に広い裁量権が認められていると解される。したがって、裁判所は、労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われている場合には、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、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ものではないと解される（最高裁昭和60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁参照）。

本件中労委命令は、被控訴人会社が増務割当てにおいて控訴人X14を除く控訴人組合の組合員を他の乗務員と比べて不合理に差別して取り扱っており、不当労働行為に当たると判断し、その救済命令の内容として、①増務割当ての差別禁止、②控訴人X14を除く控訴人組合員らに対する実績残業時間と営業所の平均残業時間との差異部分に相当する賃金相当額とその遅延損害金相当部分の支払、③謝罪文の交付と掲示をそれぞれ命じたものであるところ、このような内容の本件中労委命令について中労委の裁量権の逸脱濫用はなく、違法とは認められない。

しかるに、控訴人会社及び控訴人組合らは、本件中労委命令の救済方法が違法であるとして種々の主張をするので、以下判断する。

(2) 控訴人会社の増務割当ての差別禁止に係る違法主張について

ア 控訴人会社は、本件中労委命令における差別禁止の部分が違法であると主張し、その根拠として、「差別のない状態」の具体的意味が不明であるため、差別を解消し、差別のない状態に回復することができず、同部分は履行不能な命令であることを挙げる。

しかし、差別の禁止という不作為命令は特定されていることを要するが、この特定は救済命令の主文及び理由を併せ読んで不作為命令の特定がされていれば足りると解される。本件救済命令のうちの増務割当ての差別を禁止する部分は、主文とこれ対応する理由部分とを併せ読めば、控訴人組合員らが他の乗務員と比較して増務の割当てが極端に少なく残業手当が低額に抑えられている状態にあり、これをもって差別のある状態と認定したのであり、「差別のない状態」とは控訴人組合員らが他の乗務員と同様に増務の割当てを受けることを指すことが明らかであって、特定として欠けるところはない。

イ 控訴人会社は、本件中労委命令における差別禁止の部分が違法であると主張する根拠として、控訴人組合員らの残業に関する要求は統一されておらず、多種多様な残業に関する要求を全て満たすことはできないところ、増務の割当てを拒否していないのは控訴人X5及び控訴人X9だけであり、他の組合員は増務の割当てを一部又は全部拒否しており、救済命令の履行ができないことを挙げる。

しかし、本件中労委命令は、増務の割当てにおいて控訴人組合員らと他の乗務員とを差別することを禁止して、他の乗務員と同様に増務の割当てが受けられるようにすることを命ずるのであって、控訴人組合員らの残業に関する要求に全て応ずることまで命ずるものではない。増務の割当て段階での差別的取扱いをやめて他の乗務員と同様に増務の割当てをすることは実現可能であり、履行不能であるとはいえない。なお、増務を他の乗務員と同様に割り当てても、乗務員には諾否の自由

があり、増務の拒否いかんによっては残業時間という結果の平等が実現できなくなる事態は想定し得るが、本件中労委命令が増務の割当てによる残業時間の平等という結果の平等まで求めるものでないことは前示のとおりである。

(3) 控訴人会社のバックペイの支払命令に係る違法主張について

ア 控訴人会社は、バックペイの支払を命ずる部分が違法であると主張し、その根拠として、(ア)乗務員が増務割当てを断ったときは、民法536条2項に該当せず残業手当が発生する私法上の根拠を欠くことになるところ、控訴人組合員らは残業をしなかった事例があるから、その残業手当について救済命令を発したのは違法であること、(イ)休日出勤の実施率が64%であることを前提としても、控訴人組合の各組合員の残業実施率に応じて36%を対象外にして割合的救済をしなければならないのに、本件中労委命令が一律に各組合員の残業実績値とその所属する営業所における平均残業時間との差に対応する賃金相当額の支払を命じて、各組合員の残業実施率を踏まえた割合的救済を行っていないことなどを挙げる。

控訴人会社の上記主張は、控訴人組合の組合員に残業を割り当てたが実際には残業をしなかった事例があり、乗務員の中には平均残業時間に満たない残業しかしない者もいることから、平均残業時間と実績残業時間との差異に相当する賃金相当額の支払を命ずることは、高額な賃金を保障するものであって、過剰な救済であることをいうものと解される。そして、この主張は、不当労働行為があったとして救済される労働者又は組合に私法上の権利が認められる場合でなければ、労働委員会は私法上の権利を事実上認めたのと同様の効果を生じさせる救済命令を発すべきではないことを前提とするものと解される。

しかし、労働委員会は不当労働行為によって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るために必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有しており、救済命令の内容の決定について労働委員会に広い裁量権が認められていることは前示のとおりである。バックペイの支払命令は、労働委員会が上記目的を実現するために公法上の義務として形成するのであって、民事裁判における私法上の義務とは異なるものであるから、バックペイに係る救済命令によって作出される事実上の状態は必ずしも私法上の法律関係と一致する必要はなく、また、支払を命じられた金員の性質は未払残業手当そのものでもない。したがって、控訴人の上記主張は、その前提において採用することができない。

イ もっとも、バックペイに係る救済命令によって作出される上記事実上の状態が、私法的法律関係から著しくかけ離れるような場合には、当該部分は労働委員会の裁量権の合理的行使の限界を超えて違法とされると解されるので、この点について更に検討する。

本件中労委命令でのバックペイの支払命令は、営業所ごとの平均残業時間と控訴人組合の組合員の残業実績との比較から、控訴人会社が増務割当てにおいて控訴人X14を除く控訴人組合員らを他の乗務員と比較して差別的に少なく割り当てていると認定し、これが不当労働行為に当たると判断した上、救済命令の一内容として、営業所ごとの平均残業時間と控訴人組合員ら個別的な残業実績との差の部分についてバックペイの支払と遅延損害金の支払を命ずるものであり、その際に、増務割当てを控訴人組合員らが断った事例があることや、組合員らの休日出勤の実施率を個別に考慮していない。これは、この部分の増務割当てがされれば、控訴人組合員らがこれを承諾して実施して残業手当を受給することが可能であったことに鑑み、この部分全体が不当労働行為により生じた侵害状態であるとして、差額部分全額を上限として、バックペイの支払金額を定めたものである。このようなバックペイの支払額の算定方法は、不当労働行為により生じた侵害状態を是正するという目的を有するもので正当である上、算出方法としても上記目的と合理的関連性があるといえるから、合理性がある。なお、増務を割り当てられても、乗務員に諾否の自由があり、実際に割当てを断る事例があることは、その割合を他の乗務員との比較において判断するだけの資料もないことなどの事情の下においては、上記判断を左右しない。

また、平均値を基準として不利益分を算定した点についても、割り当てられる増務の数量には幅があり、均一になり得ないのは当然であるにしても、組合員であるという理由で増務割当てをしないという差別的な取扱いをやめれば、組合員に対する増務割当ても自ずと他の乗務員に対する増務割当ての平均値に近似する結果となると想定される。上記の平均残業時間を基準として不利益分を算定した点も相応の合理性がある。

そうすると、上記バックペイの支払命令によって作出される上記状態は、不当労働行為がなかったのと同様の私法的法律関係から著しくかけ離れたものとはいえないから、中労委に認められた広範な裁量権の逸脱濫用はなく、違法とならない。

(4) 控訴人組合らの違法主張について

ア 控訴人組合らは、平均残業時間の算定方法について、組合の調査結果に基づいて残業時間数を算定し、休日出勤と平日増務とを区別してそれぞれの残業時間数を集計して不利益分を算定すべきであると主張する。

しかし、増務割当て差別による不利益差額分算定の基礎となる平均残業時間数については、本件審査対象期間が長期間であることを考慮すると、可能な限り、営業所ごとに長期間にわたる平均残業時間を算定したものをを用いるのが相当である。休日出勤と平日増務との残業単価の差異に応じて不利益分の算定方法を区別することは一定の合理性が

あるけれども、組合の調査は調査期間が短く、しかも全ての営業所における残業実績が判明するものではないため、資料としては不十分であるといわざるを得ず、これに依拠して区別するのは相当でない。

イ 控訴人組合らは、控訴人 X10が増務割当てに応ずる旨を申し出ていたとし、その前提に立って、バックペイの支払に関する控訴人 X10の救済期間を平成19年12月から平成24年1月までとすべきであると主張する。しかし、控訴人 X10が平成20年4月以前に控訴人会社に対し残業ができる旨を表明したことを認めるに足りる的確な証拠がないことは前示のとおりである。

ウ 以上のとおり、控訴人組合らの上記主張は採用することができない。

5 よって、原判決は正当であり、控訴人会社、控訴人組合らの控訴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。

東京高等裁判所第20民事部