

平成29年10月31日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成29年(行コ)第22号 不当労働行為救済命令一部取消,不当労働行為救済申立棄却命令一部取消請求控訴事件(原審・神戸地方裁判所平成27年(行ウ)第39号(原審A事件),同第50号(原審B事件))

口頭弁論終結日 平成29年6月6日

判決

控訴人・控訴人兵庫県参加人(原審B事件原告・原審A事件参加人)

X1労働組合 X2支部

(以下「控訴人組合」という。)

控訴人(原審B事件原告) X3

(以下「控訴人X3」という。)

控訴人・控訴人兵庫県参加人(原審B事件原告・原審A事件参加人)

X4

(以下「控訴人X4」という。)

控訴人(原審B事件原告) X5

(以下「控訴人X5」という。)

被控訴人・被控訴人兵庫県参加人(原審A事件原告・原審B事件参加人)

Y1株式会社

(以下「被控訴人会社」という。)

被控訴人兼控訴人(原審A事件・原審B事件各被告)

兵庫県

(以下「被控訴人県」という。)

同代表者兼処分行政庁 兵庫県労働委員会

主文

- 1 被控訴人県の控訴に基づき,原判決主文第1項を取り消す。
- 2 被控訴人会社の請求を棄却する。
- 3 控訴人組合,控訴人X3,控訴人X4及び控訴人X5の控訴に基づき,原判決主文第2項を次のとおり変更する。
 - (1) 処分行政庁が,兵庫県労委平成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4項のうち,原判決別紙「救済申立て」の1,5,6及び7項の申立てを棄却した部分を取り消す。
 - (2) 控訴人組合,控訴人X3,控訴人X4及び控訴人X5のその余の請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)の負担は,第1,2審を通じて次のとおりとする。
 - (1) 控訴人組合,控訴人X3,控訴人X4及び控訴人X5に生じた費用はこれを10分し,その6を被控訴人会社の,その3を被控訴人県の,その余を控訴人組合,控訴人X3,控訴人X4及び控訴人X5の各負担とする。
 - (2) 被控訴人会社に生じた費用はこれを10分し,その9を被控訴人会社の,

その余を控訴人組合, 控訴人 X 3, 控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 の各負担とする。

- (3) 被控訴人県に生じた費用はこれを 10 分し, その 1 を控訴人組合, 控訴人 X 3, 控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 の, その 5 を被控訴人会社の, その余を被控訴人県の各負担とする。

事実及び理由

第 1 控訴の趣旨

- 1 控訴人組合, 控訴人 X 3, 控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 (以下, 併せて「控訴人組合ら」ということがある。)

(1) 原判決中控訴人組合ら敗訴部分を取り消す。

(2) 被控訴人県が, 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 日付けでしたその命令の主文 4 項を取り消す。

2 被控訴人県

(1) 原判決主文 1 項を取り消す。

(2) 上記部分につき被控訴人会社の請求を棄却する。

第 2 事案の概要 (以下, 略称は, 本判決で付するもののほかは, 原判決の表記に従う。)

1 事案の要旨

(1) 本件は, 被控訴人会社の従業員によって組織される労働組合である控訴人組合とその組合員である控訴人 X 3, 控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 が, 被控訴人会社のした行為が労組法 7 条 1 号 (不利益取扱い) 及び 3 号 (支配介入) の不当労働行為に当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 (本件命令) を発したことから, 処分行政庁の所属する被控訴人県に対し, 当該命令のうち, 申立てを認容した部分の取消しを被控訴人会社が求め (原審 A 事件), 棄却した部分の取消しを控訴人組合らが求めた (原審 B 事件) 事案である。原審 A 事件については控訴人組合と控訴人 X 4 が, 原審 B 事件については被控訴人会社が, 行政事件訴訟法 22 条に基づき被控訴人県に参加した。

(2) 原審は, 原審 A 事件について前記救済命令のうち申立てを認容した部分 (本件命令主文第 1 項から第 3 項) を取り消し, 原審 B 事件について請求を棄却する判決をしたところ, 控訴人組合ら及び被控訴人県が前記第 1 の判決を求めて控訴した。

2 本件の前提事実, 争点及び当事者の主張は, 次のとおり補正し, 3 において当審における当事者の補充的主張を加えるほかは, 原判決「事実と理由」中の「第 2 事案の概要」1 ないし 4 (別紙「命令主文」及び「救済申立て」を含む。) のとおりであるから, これを引用する。

(1) 原判決 6 頁 11 行目の「丙 12 から 15 まで」に続いて「及び 57」を加え, 20 行目の「事故から数週間経過した後」を「事故から約 1 か月が経過した同年 3 月 19 日頃から」と改める。

(2) 原判決 7 頁 25 行目から 26 行目にかけての「下車勤務命令を受けつ

- つも」を「下車勤務が継続しつつも」と改める。
- (3) 原判決10頁1行目の「通知した。」に続いて「これに対し、被控訴人会社は、同月3日、控訴人組合に、「皆さんの現状把握を行なうことが目的です。回答が「義務」なのか「任意」なのかとの質問ですが、会社が発する転勤命令に従うことは皆さんの「義務」であり、その義務の履行の免除又は留保を受ける為の本調査書の提出は、皆さんの「権利」の範囲と考えています。」などと記載した回答書をもって回答したが、」を加える。
- (4) 原判決10頁11行目の「同月12日には、」に続いて「『貴組合として判断された決定は尊重します。』と態度表明されていますので今後、当組合の組合員に対して、出張や転勤の命令は無きものと受け止めます。但し、団体交渉によって、双方合意に至った場合は、この限りではありません。』などと記載した「2012年12月11日付「回答」に対する求釈明書」を交付して、」を加える。
- (5) 原判決10頁25行目の「同日」を「同年2月1日付けで（甲56）」と改める。

3 当審における当事者の補充的主張

【控訴人組合ら】

- (1) 不当労働行為意思を推認させる事情(控訴人X3, 控訴人X4及び控訴人X5に共通)について

不利益取扱いが不当労働行為意思に基づくものであるかの判断に当たっては、被控訴人会社の控訴人組合に対するこれまでの態度も重要な判断要素となるが、これまで、以下のとおり、被控訴人会社の控訴人組合に対する不当労働行為が複数認定されている。すなわち、①平成20年の夏季一時金60万円の不支給に関して、神戸地方裁判所平成22年(行ウ)第40号不当労働行為救済申立棄却決定取消請求事件において、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為の成立が認められ、②平成21年の収益改善協力金の支給に関して、大阪高等裁判所平成26年(行コ)第189号不当労働行為救済申立棄却決定取消請求控訴事件において、不利益取扱いの不当労働行為の成立が認められ、③平成23年に控訴人組合の組合員3名に対してした配転命令に関して、神戸地方裁判所平成23年(ヨ)第9015号仮処分事件において、組合員という身分に着眼した被控訴人会社の不当な動機・目的に基づくものとして、上記配転命令が無効とされ、④控訴人X3及び控訴人X5ほか1名に対する下車勤務命令に関して、大阪高等裁判所平成26年(ネ)第640号賃金等請求控訴、同年(ネ)第1112号賃金等請求附帯控訴事件において、正当な労働組合活動をしたことの故をもって不利益な取扱いをしようとしたものであって、不当労働行為に該当するとされたものであり、被控訴人会社、とりわけB1社長が控訴人組合を嫌悪していたことがわかる。

- (2) 控訴人X3の再雇用について

ア 控訴人X3の内勤サポーター職としての賃金は、被控訴人会社が定

める再雇用に関するガイドラインのモデル収入（月給10万円、年収120万円）を大きく下回っているもので、生活を維持することのできない賃金額である。X3再雇用契約の労働条件は、控訴人X3をローリーに乗務させず、そのことにより賃金を低くするという点で、不当労働行為と認定された前記(1)④の下車勤務命令と共通しており、誓約書の提出、求償金の支払に応じないという労働組合の正当な行為を理由としてなされたものである。

イ 健康問題についても、診断書において頸肩腕症候群のため自宅加療7日間を要すると診断されているだけでは、それがどの程度業務係としての勤務に影響するのかわからないところ、被控訴人会社は勤務への影響を確認するために何らかの措置をとったわけではないのに、上記診断書の記載をもって、業務係ではなく、内勤サポーター職としたことの経営判断が不合理といい難いとする原判決の判断は誤っている。実際、控訴人X3は、平成27年5月27日から単独（ワンマン）運行での業務に復帰したが、復帰に当たっては、被控訴人会社から健康診断で要注意が出た事項について医師の診断書を出すようにとの指示があり、医師の特段の問題はないとの診断により再乗務しているのである。

原判決は、控訴人X3が事故を起こしたこと及び健康問題の2つの点から、同人を乗務係として再雇用しないという経営判断は不合理とはいいい難いとしているが、上記で主張したことからすれば、被控訴人会社が乗務係として再雇用することも裁量の範囲内の選択肢として存在していたというべきである。

ウ 仮に、内勤サポーター職としての再雇用が不当労働行為意思に基づくものとは認められないとしても、内勤サポーター職としての賃金水準を下回る賃金の不利益は、不当労働行為意思に基づくものというべきである。

(3)控訴人X4及び控訴人X5に対する配転命令について

ア X4ら配転命令は、これまでに被控訴人会社が実施してきた期間の定めのある配転命令ではなく、それより不利益性の大きい期間の定めのない配転命令であり、交通労連の組合員や非組合員の取扱いと異なるものである。また、被控訴人会社は、倉敷営業所への配転対象者を控訴人組合の組合員に限定し、倉敷営業所への配転対象者が控訴人組合の組合員でなければならない理由として、組合間のパワーバランスや虚偽の理由（非組合員であるC1（以下「C1」という。）が倉敷営業所に配転していた間に控訴人組合の組合員が同人をいじめていた。）をあげていた。

イ 控訴人X4は、X4配転命令当時控訴人組合の書記長の役職にあり、控訴人組合（組合事務所は被控訴人会社尼崎営業所にある。）における組合活動の中心人物であった。被控訴人会社は、控訴人X4が組合活動の中心人物であることを熟知しており、同人を倉敷営業所に異動

(しかも期間の定めのない) させることにより、組合活動の力を削ぐことにあるのは十分に推認できる。また、被控訴人会社は、控訴人 X 4 の父親の病気等の個人的事情を考慮する意思を有していたとは全く考えられず、不当労働行為意思を十分推認できる。

ウ 控訴人 X 5 は、控訴人 X 3 と同じく、被控訴人会社と下車勤務命令を争った事件（前記(1)④）の当事者であり、被控訴人会社が平成 24 年 1 2 月に下車勤務を解除したことから、ローリーの乗務を再開したところ、そのわずか 2 か月後、被控訴人会社は、控訴人 X 5 に倉敷営業所への配転を命じたものであって、同人が誓約書の提出、求償金の支払に応じていないことが理由であることは十分に推認できる。また、被控訴人会社は、控訴人 X 4 と同様、控訴人 X 5 の個人的事情を考慮する意思を有していたとは考えられず、不当労働行為意思を十分推認できる。

エ 被控訴人会社が作成した運行実績の資料及び総労働時間の表によれば、平成 24 年の走行距離及び総労働時間は、平成 22 年及び平成 23 年と比べて減少しており、その原因は、控訴人 X 3 を下車勤務にしたことにあるところ、これらのことからすると、平成 23 年頃から、親会社が中四国地区の配送業務量の増大を要請していたということは考えられず、その旨述べる C 2（以下「C 2」という。）の陳述は、客観的事実に反し、信用できない。

また、平成 22 年から平成 24 年の被控訴人会社の各営業所の従業員一人当たりの月平均労働時間、マンパワー値を見るだけでは、「2 名」の従業員を配転する業務上の必要性があるとは到底認められないし、平成 25 年 2 月、3 月に行われた X 4 から配転命令を含む、すべての配転が実現した場合は、人を出した営業所（四日市及び尼崎各営業所）と人を受け入れる営業所（倉敷及び新居浜各営業所）との間の総労働時間及びマンパワー値が逆転することになるので、仮に倉敷営業所へ配転する業務上の必要性があったとしても、2 名を配転する業務上の必要性はない。

オ 以上のとおり、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 に配転を命じる業務上の必要性はなく、同人らに対する期間の定めのない配転には合理性はない。仮に、X 4 から配転命令に合理的理由があったとしても、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 の組合活動等の故に不利益の大きな期間の定めのない配転が命じられたのであり、不当労働行為意思に基づくものである。したがって、X 4 から配転命令は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに該当する。

また、X 4 から配転命令は、控訴人組合に加入し、組合の活動をすると、不利益を受けるという見せしめとなり、控訴人組合の他の組合員を萎縮させるのに十分なものであって、組合活動を弱体化させるものといえ、労組法 7 条 3 号の支配介入に該当する。

【被控訴人県】

(1) 尼崎営業所における人選についての被控訴人会社の主張によれば、控訴人 X 4 が組合活動の中心人物であり、組合の主たる事務所がある尼崎営業所から倉敷営業所に転勤することにより組合活動に影響があることを認識していながら、尼崎営業所内での人選をするために基準を設定するとき、この点について 1 つの要素としても考慮しなかったこととなる。しかし、当時、控訴人 X 4 以外の組合員の配転を巡っても仮処分申立てがされ、組合員の申立てを認容する決定も出されており、そうした状況の中で、組合活動の中心人物である控訴人 X 4 を配転させると控訴人組合の反発を招くことは必至であるから、使用者としてはこの点についての配慮をするのが通常であるにもかかわらず、被控訴人会社は、配転の人選に当たって控訴人 X 4 の組合活動への影響を考慮せず、控訴人 X 4 に対する通告の前に控訴人組合に打診をして協議をする機会を設けるなどの配慮もしなかった。

(2) X 4 配転命令は、控訴人 X 4 が尼崎営業所から倉敷営業所へ配転されると、控訴人 X 4 が同人の組合活動を電話等、他の手段で代替することは困難であるから、組合活動への影響は重大である。すなわち、控訴人 X 4 が倉敷営業所から組合事務所に行く場合には、片道 2 時間程度、往復約 4 時間となり、尼崎営業所で勤務していた時と比べて、その分多く時間がかかるようになり、従前行われていた活動に要する時間に加え、更に 4 時間もの移動時間を要することになる。そうすると、配転を命じられた当時、控訴人組合の書記長であって組合活動の中心的人物であった控訴人 X 4 にとっては、日常の組合活動を行うに当たりその影響はあまりにも大きいものであるし、そのような影響が生じることは容易に予想されるものである。

(3) X 4 配転命令は、以下の諸事情に照らし、労組法 7 条 1 号（不利益取扱い）の成立要件を充たすというべきである。

ア 当時の労使関係を巡る状況

被控訴人会社の当時の代表者であった B 1 社長の行為について不当労働行為意思を認定した複数の裁判が存している。

イ そして、支配介入の不当労働行為についても、控訴人 X 4 の組合活動への影響が重大であれば、同人に対する配転命令は控訴人組合の運営に対する干渉行為であり、控訴人組合を弱体化させる行為であって、当時の労使紛争が極めて緊張した状況のもとでは、控訴人 X 4 の組合活動の便を奪い、これによって組合活動を圧迫しようとする意図が推認されるものである。

ウ マンパワー値について

マンパワー値は営業所の人員の余裕ないし余剰を示すものということとはできない。たとえば、平成 24 年の姫路営業所をみると、マンパワー値は、他の営業所よりも比較的低いが、1 人当たりの平均労働時間は 6 営業所中最も少なくなっている。

【被控訴人会社】

(1) X 3 再雇用契約について

ア 仮に、控訴人 X 3 に対する下車勤務命令が不当労働行為意思に基づくものであったとしても、同命令の時と定年後再雇用の時とは、全く別の状況であるから、前者の時にあった不当労働行為意思が当然に後者の時まで継続していることにはなり得ない。そもそも、定年後の再雇用は、定年前に業務係として勤務している状態から下車勤務命令を下された場合とは大きく異なるし、被控訴人会社としても、控訴人 X 3 が起こした事故や健康状態など、諸般の事情を考慮して構内勤務としたものにすぎず、同人や控訴人組合を嫌悪する意思の下、X 3 再雇用契約を行ったものではない。

イ 控訴人 X 3 を業務係として再雇用しなかった理由のうち、X 3 事故の重大性と健康状態の不安視は、X 3 再雇用契約当初、控訴人 X 3 を構内勤務とするに十分な理由である。また、誓約書の提出が従業員の義務ではなくとも、被控訴人会社は、全従業員に対し、その提出を求めているものであり、その提出がないことを、乗務を内容とする再雇用契約締結に当たって斟酌することは不当とまではいえない。

定年後の再雇用契約を締結するに当たり、危険物を運搬する大型車に乗務するのであるから、老齢により判断能力、体力が低下する事情を踏まえ、慎重に判断するべきである。控訴人 X 3 については、頸肩腕症候群との診断書の提出がある以上、健康上の不安があり、しかも、控訴人 X 3 は、当時から見て比較的最近であった平成 23 年に大事故 (X 3 事故) を発生させているところ、これらの事情は、再雇用契約の内容を設定する上で極めて大きな考慮事情である。したがって、かかる事情を考慮すると、組合活動を理由として控訴人 X 3 を再雇用当初から乗務させなかったことは全く不当ではない。

(2) X 4 配転命令について

ア 尼崎営業所における人選に当たっては、既婚者かどうか、同居者がいるかどうかなど、配転により被る実生活上の不利益を考慮して行われたもので、組合活動と無関係に対象者を選出したものであって、むしろ、被控訴人会社に不当労働行為意思がないことを根拠づけるものである。被控訴人側の主張は、組合活動の中心である控訴人 X 4 が配転対象者とされている結論から、直ちに不当労働行為意思を認定するものであり、適切な認定とはいえない。

イ 被控訴人会社は、平成 21 年から、転勤が必要である旨、控訴人組合及び交通労連と従業員に対して説明を行うほか、平成 23 年 3 月には、配転に向けたアンケートを実施し、転勤に向けた事前協議を試みたが、控訴人組合に協議そのものを拒否され、協議を行うことが不可能であった。被控訴人側は、控訴人 X 4 を選定するとしても、被控訴人会社は、同人への通告前に控訴人組合に予め打診し、配転対象者の変更等の代替案を含めて協議する機会を設ける余地があったのにもかかわらず、

そのような措置を講じなかったと主張するが、そのような協議の余地がなかったことは、上記のとおりである。また、被控訴人会社は、X 4 から配転命令の後も、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 から事情の聴取を試みるなど、配転への配慮をしている。

ウ ニ崎営業所には、控訴人 X 4 以外にも、複数の控訴人組合員が在籍しているところ、控訴人 X 4 が組合事務所での執務のすべてを行っているとは考えられないし、他の組合員による代替のほか、倉敷営業所にいる控訴人 X 4 との電話、テレビ会議、電子メール、ファクシミリなど、諸々の連絡手段をもって、組合事務所での執務は代替可能である。

(3) X 5 配転命令について

ア 控訴人組合らの主張は、不当労働行為性が認められた控訴人 X 5 に対する下車勤務命令の問題を X 5 配転命令の問題に無理矢理結びつけるものである上、控訴人 X 5 の下車勤務が解かれた後も、被控訴人会社が控訴人 X 3 の再雇用の際に誓約書の提出と求償金の支払を求めた点をとらえ、被控訴人会社はこれらに応じない者に対する考えに変わりではなく、X 5 配転命令は、これらに応じなかったことが理由であることが推認できる旨主張するけれども、そうした推認は成り立たない。控訴人 X 3 の再雇用の問題と控訴人 X 5 の配転の問題は、別個の問題であるし、そもそも被控訴人会社が控訴人 X 5 に対し、「誓約書の提出と求償金の支払に応じれば、配転を免除する」といった提案をした事実は一切ない。

イ 控訴人組合らは、被控訴人会社は、控訴人 X 5 の事情を聴く意思をもっていなかった旨主張するが、この点については、控訴人 X 4 の場合(前記(2)イ)と同じである。被控訴人会社は、平成 21 年から、転勤が必要である旨、控訴人組合及び交通労連と従業員に対して説明を行うほか、平成 23 年 3 月には、配転に向けたアンケートを実施し、転勤に向けた事前協議を試みたが、控訴人組合に協議そのものを拒否され、協議を行うことが不可能であった。また、被控訴人会社は、X 4 から配転命令の後も、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 から事情の聴取を試みるなど、配転への配慮をしている。なお、控訴人 X 5 が被控訴人会社に通告した妻との同居予定等については、こうした予定自体があったかどうか疑義があり、この点について、控訴人組合からは、証拠を踏まえた反論はない。

第 3 当裁判所の判断

当裁判所は、被控訴人会社がした X 3 再雇用契約及び X 4 から配転命令(夏季賞与の減額及び年次有給休暇付与日数の削減を含む。)は、いずれも労組法 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ので、原審 A 事件について、被控訴人会社の請求を棄却し、原審 B 事件について、本件命令主文 4 項のうち、原判決別紙「救済申立て」の 1, 5, 6, 7 項について棄却した部分を取り消し、控訴人組合らのその余の請求を棄却

すべきであると判断する。その理由は、以下のとおりである。

1 争点(1)(X3再雇用契約に関する不当労働行為の成否)について

(1) X3再雇用契約の労組法7条1号(不利益取扱い)該当性については、原判決を次のとおり補正するほかは、原判決「事実と理由」中の「第3当裁判所の判断」1(1)のとおりであるから、これを引用する。

ア 原判決24頁6行目の「しかも当時」から13行目末尾までを「加えて、B1社長が平成18年に被控訴人会社の代表取締役役に就任した後、被控訴人会社と控訴人組合又は同組合の組合員との間で労使紛争が多発し、その中には、B1社長が、平成20年度年末一時金について、控訴人組合の組合員と他の労働組合の組合員や未組織従業員との間で、支給額に差異を設けるべく、控訴人組合の組合員について、意図的に組合員であることを理由に低い評価をして一時金の支給額を下げるという不利益取扱いを行った不当労働行為のほか、控訴人X3及び控訴人X5の下車勤務命令に関するものもあり、B1社長が不当労働行為意思をもって、控訴人X3及び控訴人X5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。これらの状況からして、B1社長が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認されるところ、被控訴人会社が、不当労働行為である上記下車勤務命令により下車勤務が継続する中、控訴人X3との間で、X3再雇用契約を締結し、引き続き業務係として勤務させなかったことは、不当労働行為意思に基づくものと推認することができる。」に改める。

イ 原判決25頁18行目の「許されない。」を「許されないし、出張指示に応じなかったことをもって、X3再雇用契約における不利益取扱いの理由としたものとは考え難い。」に改め、22行目の「許されない。」を「許されないし、X3再雇用契約における不利益取扱いの理由にしたとも考えられない。」に改める。

ウ 原判決25頁23行目から26頁23行目までを次のとおり改める。

「そこで、①についてみるに、なるほど、X3事故により、ローリーのキャビン左側が大破するなどし、その修理代の見積りが155万4000円に上ったこと(甲17)が認められるけれども、被控訴人会社が加入していた損害保険により損害がてん補され、被控訴人会社が実際に負担したのは、保険適用外とされた12万円のほか、事故の相手方に対する謝罪のために要した費用や交通費等にとどまり、X3事故による被控訴人会社の支出費用概算249万3505円(ただし、うち修理代等の実費が183万6345円)の多くが保険金で賄われている(基本的事実関係(5)イ)。そして、上記認定のとおり、控訴人X3には、X3事故について重大な過失はなかった上、被控訴人会社は、事故の再発防止策として、控訴人X3に対し、車間距離トレーニングや全乗務員からの側乗指導教育の受講をさせたり、K

Y（危険予知）の報告活動を行わせ、また、X3事故の原因が控訴人X3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させた上、事故から約1か月経過した頃から、再びローリーに乗務させている（基本的事実関係(5)ア）ことからすると、被控訴人会社は、X3事故を惹起したことをもって控訴人X3にローリー運転従事者としての適性がないものと判断していたとは認められないし、かえって、控訴人X3について業務係として勤務させる方針であったものというべきである。

次に、④についてみると、控訴人X3は、再雇用エントリーシートを提出する約3週間前である平成24年9月頃、頸肩腕症候群のため、同月10日から7日間の自宅加療を要するとの診断書を被控訴人会社に提出しており、また、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にもかかわらず、被控訴人会社に対し、再検査の結果を報告していなかったことが認められる（基本的事実関係(5)カ）。しかしながら、控訴人X3が提出した上記診断書は、そもそも再雇用契約締結に当たり、被控訴人会社において判断資料とするために提出されたものとはいえない上、上記認定のとおり、控訴人X3は、X3事故後、下車勤務命令を受けるまで、業務係としてローリーの運転に従事していたことに加え、被控訴人会社は、控訴人X3を再雇用するに当たって、控訴人X3に対し、上記診断書に係る頸肩腕症候群の治療の要否、業務を行うに当たっての支障の有無や程度等について事情を聴取し、あるいは改めて診断書等の提出を求めたような事情は窺われない（乙5）ことからすれば、控訴人会社は、控訴人X3を業務係として再雇用するか否かの判断に当たり、控訴人X3の健康状態を重視していたとは認められない。

以上によれば、控訴人X3を内勤サポーター職として再雇用する旨のX3再雇用契約を締結した理由として被控訴人会社が主張する理由①ないし⑥のうち、理由②及び③は、別件訴訟①の確定判決において不当労働行為とされた下車勤務命令の理由と実質的に同一のものであり、また、理由⑤及び⑥の理由は、いずれもこれらを理由として不利益取扱いをすることは、もとより許されないものというべきであるから、これらを理由とすること自体が、不当労働行為意思をいよいよ強く推認させるものといえる。これに対し、理由①及び④は、それ自体相応の考慮要素といい得るとしても、上記認定のとおり、控訴人X3を内勤サポーター職として再雇用するに当たり、さして重要な意味をもっていなかったのであるから、再雇用における労働条件について被控訴人会社に合理的な範囲で裁量が認められることを考慮したとしても、被控訴人会社が主張する上記各理由は、いずれも合理的なものとして不利益取扱いを正当化し、不当労働行為意思の推認を覆すに足りるものとは認められない。そうすると、被控訴人

会社は、控訴人X3が控訴人組合の組合員であったが故に、内勤サポーター職として再雇用するという不利益取扱いをしたものであるというべきである。

この点について、被控訴人会社は、控訴人X3を内勤サポーター職として再雇用するに当たり、理由①及び④を極めて大きな考慮事情ないし主たる理由としたかのような主張をするけれども、上記説示したところに照らし、採用できない。

ウ したがって、X3再雇用契約は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するというべきである。」

(2) また、前記(1)において認定した被控訴人会社の不当労働行為(不利益取扱い)は、控訴人X3の控訴人組合の組合員としての立場に着目してされたものというべきであるから、X3再雇用契約は、控訴人組合の組合員が正当な組合活動を行うことを萎縮させ、控訴人組合を弱体化させる行為といえ、労組法7条3号(支配介入)にも該当するものというべきである。

2 争点(2)(X4配転命令に関する不当労働行為の成否)について

(1) X4配転命令は、控訴人X4の就業場所を変更させるものであり、尼崎営業所と倉敷営業所との距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当するものと認められる。

(2) 基本的事実関係(1)に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、控訴人X4は、平成19年10月、控訴人組合(主たる事務所は、尼崎営業所敷地内にある。)の書記長(平成26年10月からは執行委員長)に就任し、被控訴人会社との交渉や控訴人組合における会議を主催するなどの組合活動に携わっていたほか、被控訴人会社と控訴人組合やその組合員との間で多発していた労使紛争に関する弁護団との打合せや裁判の傍聴、集会への参加等、大阪市や神戸市における組合活動にも関与していたものであるが、X4配転命令における配転先である倉敷営業所から尼崎営業所、あるいは大阪市内の法律事務所や当時訴訟が係属していた神戸地方裁判所まで移動するには、いずれも2時間程度(往復4時間程度)を要し、業務終了後に行われる被控訴人会社との団体交渉や弁護団との打合せ等に参加する場合には、当日中に倉敷に帰ることができない場合が生ずる可能性があることが認められる。そうすると、控訴人X4は、X4配転命令によって、被控訴人会社との団体交渉等に参加することに支障が生じることが予想され、電話やファクシミリ等を使って対応するにしても、それまでに比べて、書記長である控訴人X4の組合活動が制約され、控訴人組合は運営において打撃を受けることは否定できないことは明らかであり、このことは、被控訴人会社においても、十分認識していたものと認められる。

この点、被控訴人会社は、控訴人X4が組合事務所における執務のすべてを行っているとは考えられないし、行っている執務についても、他の組合員による代替のほか、電話、テレビ会議、電子メール、ファクシミリ等の手段を使えば、十分に対応が可能である旨主張するけれども、上記説示し

たところに照らして、採用することはできない。

そして、前記1(1)で原判決を補正の上引用して説示したとおり、B1社長が被控訴人会社の代表取締役役に就任した後、被控訴人会社と控訴人組合又は組合員との間で、労使紛争が多発し、X4配転命令が発せられた平成25年1月31日の時点において、B1社長が不当労働行為意思をもって控訴人X3及び控訴人X5に対する下車勤務命令を発したと認定された別件訴訟①が係属していたものであり、そして、前記1で認定したとおり、平成24年11月29日に締結されたX3再雇用契約についても、被控訴人会社の不当労働行為が成立することを併せ考慮すれば、B1社長が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認されるというべきである。そうすると、かかる状況において、被控訴人会社が、上記のとおり、控訴人X4の組合活動を制約し、控訴人組合の運営に打撃を与えるX4配転命令を発することは、そのことを正当化するに足りる十分な配転命令の必要性や合理性が認められない限り、被控訴人会社における不当労働行為意思の存在が推認され、控訴人X4が控訴人組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたものと認められるというべきである。

- (3) この点、被控訴人会社は、X4配転命令当時、尼崎営業所には余剰人員があったのに対し、倉敷営業所は総労働時間が長く、繁忙な状況にあった上、親会社から倉敷営業所と新居浜営業所の配送力強化が要請されていたことから、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旨主張し、被控訴人会社に運送委託をしている親会社であるC3株式会社の担当者であったC2は、親会社は倉敷営業所において6台のローリーの稼働を求めているけれども、同営業所は、マンパワー不足によりこれに対応できない状態にあり、また、平成24年に被控訴人会社の都合で委託することができなかった業務量は輸送距離にして約13万キロメートル分であり、1年間にローリー1.5台が運搬する量にはほぼ匹敵する旨、おおむね上記被控訴人会社の主張に沿う陳述をする。なるほど、平成24年12月時点における倉敷営業所に配置された車両が6台であるのに対し、運転者が5人であり、過労運転の防止に関する指針となる運転者÷車両の値（マンパワー値）は、倉敷営業所では、0.83であって、四日市営業所（1.09）、尼崎営業所（1.38）、姫路営業所（1.00）、新潟営業所（1.14）に比べて、相当に低い値になっている（ちなみに、新居浜営業所は、0.86である。）。前記1で認定したとおり、X3再雇用契約は不当労働行為というべきであるから、被控訴人会社においては、もとより控訴人X3を業務係として再雇用し、ローリーの運転に従事させることも可能であるから、控訴人X3を倉敷営業所の運転者に加えれば、運転者数は6名となり、上記倉敷営業所のマンパワー値は1.00となり、他の営業所と比べて、その差も小さなものとなる。これに加え、控訴人X4及び控訴人X5が、X4ら配転命令に従わず、

倉敷営業所において勤務していなかった期間、被控訴人会社は、他の従業員を倉敷営業所へ配転し、あるいは応援等を命じたりしたことは認められないし、その後、控訴人X4に対しては、平成25年7月17日付けで、控訴人X5に対しては、同年8月23日付けで、それぞれ元の勤務先である尼崎営業所及び四日市営業所への再配転命令を発したばかりか、その後も、他の従業員を倉敷営業所へ配転し、あるいは応援等を命じたこともなかったというのであるから、被控訴人会社が尼崎営業所に勤務する従業員を倉敷営業所に配転しなければならない十分な業務上の必要性及び合理性は認められないし、仮にこれが認められたとしても、その程度は決して高いものではなかったというべきである。

また、被控訴人会社は、尼崎営業所内での人選に当たって、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、既に配転に応じている交通労連組合員・非組合員を対象者から除外し、その結果として対象者が控訴人X4となったものであり、X4配転命令について不当労働行為意思はなかった旨主張している。しかしながら、証拠及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人会社は、X4配転命令を発するに先立ち、対象者である控訴人X4から個別に意見聴取をする機会を設けなかったし、控訴人X4が、平成25年2月13日、被控訴人会社の指示により、癌の治療を受け始めた実父の面倒を見る必要があることなどの事情を通知したにもかかわらず、翌14日、控訴人X4に対し、X4配転命令が最終決定となった旨の回答を行った上、同時期に新居浜営業所へ配転命令が出された交通労連組合員については、3か月から6か月の期間の定めのある長期出張とされたのに対し、X4配転命令については期間の定めのない配転であり、しかも、将来の異動について何ら約束をするものではないものであったことが認められるのであって、被控訴人会社も、X4配転命令によって、書記長である控訴人X4の組合活動が制約され、控訴人組合は運営において打撃を受けることを十分認識していたといえることを併せ考慮すれば、X4配転命令について、被控訴人会社の主張する人選の合理性は認められず、上記主張を採用することはできない。

- (4) そうすると、X4配転命令について被控訴人会社に不当労働行為意思があったとの推認を覆すに足りる正当化理由の存在を認めることはできないから、控訴人X4が控訴人組合の組合員であることの故をもってX4配転命令という不利益取扱いをしたものと認められる。そして、X4配転命令について不当労働行為意思が認められる以上、同命令に応じない控訴人X4について欠勤扱いを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行為についても、控訴人X4が控訴人組合の組合員であることの故をもって行われたものというべきであるから、被控訴人会社のこれらの行為は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当し、また、これらの行為は、控訴人組合の組合員が正当な組合活動を行うことを萎縮させ、控訴人組合を弱体化させる行為であるといえ、同法7条3号の支配介入にも該当する

というべきである。

3 争点(3)(X5配転命令に関する不当労働行為の成否)について

(1) X5配転命令は、控訴人X5の就業場所を変更させるものであり、四日市営業所と倉敷営業所との距離からして、通常転居等を伴うものであるから、不利益な取扱いに該当するものと認められる。

(2) 控訴人X5は、平成24年11月から控訴人組合四日市分会の書記次長を務めていたものであるところ(基本的事実関係(1)オ)、なるほど、控訴人組合における控訴人X5の役職からすると、控訴人X5の組合活動に対する制約や控訴人組合四日市分会が受ける打撃は、控訴人X4の場合(前記2(2))に比べて限定されたものというべきであるが、X5配転命令が発せられた平成25年1月31日の時点において、B1社長が不当労働行為意思をもって、控訴人X3及び控訴人X5に対する下車勤務命令を発したと認定された別件訴訟①が係属しているなどの状況において、B1社長が控訴人組合の存在や同組合の組合員による組合活動を嫌悪していたことが推認されることは、前記2(2)のとおりであるから、かかる状況において、被控訴人会社が、X5配転命令を発することは、そのことを正当化するに足りる十分な配転命令の必要性及び合理性が認められない限り、被控訴人会社における不当労働行為意思の存在が推認され、控訴人X5が控訴人組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたものとされることは、控訴人X4の場合と変わらないというべきである。

(3) この点について、被控訴人会社は、X4配転命令の場合と同じく、X5配転命令に関し、倉敷営業所に人員を配置する業務上の必要性があった旨主張するけれども、被控訴人会社が四日市営業所に勤務する従業員を倉敷営業所に配転しなければならない十分な業務上の必要性及び合理性が認められず、仮にこれが認められたとしても、その程度は決して高いものではなかったことは、前記2(3)において認定したとおりである。

また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人会社は、X5配転命令を発するに先立ち、控訴人X4の場合と同じく、対象者となっている控訴人X5から個別に意見聴取をする機会を設けなかったばかりか、控訴人X5が、平成25年2月13日、被控訴人会社の指示により、個人的な事情を通知したにもかかわらず、被控訴人会社は、翌14日、控訴人X5に対し、X5配転命令が最終決定となった旨の回答を行ったものであり、そして、同時期に新居浜営業所へ配転命令が出された四日市営業所の交通労連組合員は、3か月から6か月の期間の定めのある長期出張として扱われたのに対し、X5配転命令については期間の定めのない配転であり、しかも、将来の異動について何ら約束をするものではないものであったことが認められるのであって、そして、被控訴人会社が、控訴人X5が当時係属していた別件訴訟①の当事者の一人であり、X5配転命令によって、控訴人組合四日市分会の書記次長であった控訴人X5の組合活動や同分会の活動に支障を来すことも認識していたことを併せ考慮すれば、X5配転命令について、

被控訴人会社の主張する人選の合理性は認められず、上記主張を採用することはできない。

- (4) そうすると、控訴人 X 5 が控訴人組合の組合員であることの故をもって X 5 配転命令という不利益取扱いをしたという推認を覆すに足りる正当化理由の存在を認めることはできず、前記の不当労働行為意思を推認することができる。また、X 5 配転命令について不当労働行為意思が認められることからすれば、同命令に応じない控訴人 X 5 を欠勤扱い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行為についても、控訴人 X 5 が控訴人組合の組合員であることの故をもって行われたものと認められる。

したがって、被控訴人会社のこれらの行為は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たる。また、これらの行為は、控訴人組合の組合員が正当な組合活動を行うことを萎縮させ、控訴人組合を弱体化させる行為であるから、同法 7 条 3 号の支配介入にも該当するというべきである。

4 争点(4) (謝罪文の掲示及び手交が救済方法として適切か) について

以上によれば、控訴人 X 3、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 については、労組法 27 条の趣旨に照らし、合理的な裁量によって本件事案に応じた適切かつ相当な救済命令が発せられるべきところ、前記認定に係る本件不当労働行為の内容及び結果に加え、控訴人 X 3 については、平成 27 年 5 月 27 日から、業務係として単独でローリーの乗務に携わっていること、控訴人 X 4 及び控訴人 X 5 については、いずれも再配転命令(控訴人 X 4 につき平成 25 年 7 月 17 日付け、控訴人 X 5 につき同年 8 月 23 日付け)により、X 4 ら配転命令が発せられる前の職場である尼崎営業所及び四日市営業所に復帰していることなどを併せ考慮すると、控訴人組合らの求める謝罪文の掲示及び手交は、その必要性を認めない。

5 結論

以上のとおりであって、原審 A 事件における被控訴人会社の請求は理由がないから、これを認容した原判決は失当であり、被控訴人側の控訴は理由があるから、同控訴人の控訴に基づき、原判決主文第 1 項を取り消した上、被控訴人会社の請求を棄却し、原審 B 事件における控訴人組合らの請求は、本件命令主文 4 項のうち、原判決別紙「救済申立て」の 1、5、6、7 項を求める限度で理由があるから、控訴人組合らの請求を全部棄却した原判決は失当であって、控訴人組合らの控訴は一部理由があるから、原判決主文第 2 項を変更することとして、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第 10 民事部