

令和元年8月2日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成31年(行コ)第3号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・札幌  
地方裁判所平成29年(行ウ)第31号)

口頭弁論終結日 令和元年5月29日

判決

控訴人 X 1 総連 X 2 労働組合

被控訴人 北海道

同代表者兼処分行政庁 北海道労働委員会

被控訴人補助参加人 Z 1 株式会社

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴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 北海道労働委員会が、道労委平成27年(道委不)第14号Z1不当労働行為救済申立事件について、平成29年5月29日付けでした控訴人の申立てを棄却する命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 控訴人は、北海道労働委員会に対し、被控訴人補助参加人が控訴人の組合員に対して残業、公休出勤及び勤務時間の変更を制限したことが、労働組合法7条1号、3号に違反する旨の申立てをしたところ、同委員会は、上記申立てを棄却する旨の命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、控訴人が、本件命令には重大な事実誤認があり、上記各号の判断を誤った違法があると主張して、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ところ、控訴人が、原判決を不服として控訴した。

- 2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、以下のとおり補正するほか、原判決書の事実及び理由欄の第2の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。
  - (1) 原判決書3ページ5行目の「原告」を「控訴人」と改め、以下同様とする。
  - (2) 原判決書3ページ5行目の「被告補助参加人」を「被控訴人補助参加人」と改め、以下同様とする。
  - (3) 原判決書3ページ9行目の「である」を「であった」と改める。
  - (4) 原判決書8ページ5行目の「被告」を「被控訴人」と改め、以下同様とする。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の救済命令の申立ては棄却すべきであると判断する。その理由は、以下のとおり補正するほかは、原判決書の事実及び理由欄の第

3の1ないし3に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決書24ページ21行目の「被告」を「被控訴人補助参加人」と改める。

(2) 原判決書26ページ22行目から同ページ24行目までを、以下のとおり改める。

「上記2の認定判断のとおり、本件取扱いがされるに至った経緯に鑑みれば、本件取扱いが控訴人に対する反組合的意思に基づいて行われたものということとはできない。」

## 2 控訴理由について

(1) 控訴人は、被控訴人補助参加人は被控訴人補助参加人の乗務員のうち労働組合に加入している組合員については控訴人及び三労組と合意することによって新賃金体系を導入しようとしていたところ、被控訴人補助参加人が本件取扱いを旧賃金規定の適用者であることに着目して行うことを意図したということは、被控訴人補助参加人が本件取扱いを控訴人の新賃金体系に対する対応又は運動方針に着目して行うことを意図したことと同じである、使用者の特定の施策に対する組合の対応や運動方針に着目して当該組合又はその組合員に不利益を課すことは当然に不利益取扱いとなるのであり、この理は不利益取扱いの対象となる組合が複数であったとしても変わるところはない旨主張する。

しかし、そもそも、証拠及び弁論の全趣旨によれば、平成26年8月末頃の被控訴人補助参加人の乗務員のうち控訴人及び三労組の組合員であった者の合計数は約293名であり、また、本件取扱いがされる前後の当時上記乗務員のうち上記組合員でなかった者の合計数は被控訴人、補助参加人の営業所も含めて600名弱であったことが認められる。

そして、このような中、上記1認定のとおり、被控訴人補助参加人は被控訴人補助参加人の乗務員に対して平成27年7月11日に新賃金体系に協力しない乗務員については交番変更、公休出勤は受けられない旨の告知をし、その後、三労組が新賃金協定に合意したというのであり、これらの事実を照らせば、同日時点では、被控訴人補助参加人にとって、控訴人を始め誰が新賃金体系を受け入れ、誰がこれを受け入れないかは不明であったというべきである。また、上記1認定のとおり、控訴人が同年6月18日に第3次改訂案を調印しない意向を示した後も、被控訴人補助参加人は本件取扱いを実施する前に3回にわたって控訴人と団体交渉等を行っていることに鑑みれば、被控訴人補助参加人は、被控訴人補助参加人の乗務員が控訴人ないし三労組の組合員であるか否かとは関係なく、旧賃金規定の適用者であることに着目して本件取扱いをすることを意図して本件取扱いを実施したものというべきであり、かつ、この際、被控訴人補助参加人が、控訴人が新賃金体系を拒否せざるを得ないような状況を作成することにより、控訴人の組合員が旧賃金規定の適用者になるような状況を作成したということとはできない。

以上によれば、被控訴人補助参加人が上記 1 認定の本件取扱いを実施するに至る経緯の中で控訴人が新賃金体系に対して否定的な対応ないし運動方針をとることを予想し又はこれを予想できたとしても、そのことをもって、被控訴人補助参加人が当初から控訴人の組合員に対して同人が控訴人の組合員であることの故をもって本件取扱いをしたということとはできない。控訴人の上記主張は採用できない。

なお、控訴人は、上記に関連し、本件取扱いは被控訴人補助参加人が控訴人の意向とは無関係に意思決定をし、乗務員にとって不利益となる協定外残業の禁止、公休出勤、シフト変更の禁止を一方向的に断行したものであり、被控訴人補助参加人は平成 27 年 11 月まで本件取扱いを継続し、控訴人に新賃金体系の受入れを迫った旨主張する。しかし、本件取扱いの対象者には控訴人の組合員以外の者が 11 名含まれていることは上記 1 認定のとおりであり、このため、非組合員の中には本件取扱いを受けた者と受けなかった者とが生じたことに照らせば、被控訴人補助参加人は当初の意思決定に沿って控訴人の組合員を含む旧賃金体系の適用者に対して本件取扱いを実施したものであるべきであり、被控訴人補助参加人が本件取扱いを継続して控訴人に新賃金体系の受入れを迫ったとはいえない。

- (2) 控訴人は、新賃金体系は労働基準法上重大な疑義があるものであって、控訴人が新賃金体系を拒否したのは当然のことであり、このことから新賃金体系に応じないことを理由とした不利益取扱いは許されないことが根拠づけられる、上記事実は本件取扱いの不当労働行為性を強めるとともに被控訴人補助参加人に本件取扱いに係る不当労働行為意思があったことを推認させる旨主張する。

しかし、仮に新賃金体系に労働基準法に違反する点が含まれていたとしても、そのことが直ちに被控訴人補助参加人が不当労働行為意思を有していたことを推認させるものとはいえないし、かえって、三労組等が新賃金体系を受け入れたことに照らせば、控訴人が上記経緯の中で新賃金体系を受け入れる可能性は客観的にはあったものというべきである。また、本件において、控訴人が上記労働基準法違反の内容やその重大性を特定して指摘し、控訴人が新賃金体系を受け入れるにはこの点を改善する必要があるなどとして、被控訴人補助参加人に新賃金体系の改善に向けた協議を申し入れたにもかかわらず、被控訴人補助参加人がこれを殊更に無視し、一方向的に本件取扱いに及んだなどの事情もうかがわれないのであって、被控訴人補助参加人が控訴人が新賃金体系を拒まざるを得ない状況を殊更に作出したと認めることもできない。控訴人の上記主張は採用できない。

- (3) 控訴人は、被控訴人補助参加人が新賃金体系を提案した際、控訴人は経営資料の開示を求めたが、被控訴人補助参加人は控訴人に対して過去 3 期の決算書を平成 26 年 11 月 4 日に約 20 分間、平成 27 年 6 月 10 日に数十分間、開示したのみであり、控訴人が決算書の持ち帰りを希望してもこれを許さなかったものであって、被控訴人補助参加人の交渉態度は不誠実

なものであった、被控訴人補助参加人が、被控訴人補助参加人の経営状況の悪化や新賃金体系の必要性、合理性に関し、共通の資料に基づいて、控訴人に説明し合意を求める努力をしているとは認め難いものである一方、控訴人がそのような情報開示の状況の中で新賃金体系に合意しなかったことは当然であって、被控訴人補助参加人の交渉態度が誠実でないとして不当労働行為を肯定すべきである旨主張する。

しかし、本件取扱いに至る経緯において、上記経営資料の更なる開示がされ、資料の持ち帰りが認められることが望ましいといえたとしても、上記1認定のとおり一定の資料の開示がされていることを勘案すれば、被控訴人補助参加人が上述の措置をとらなかったことの一事をもって、直ちに被控訴人補助参加人に不当労働行為意思があったとか、被控訴人補助参加人が経営資料を開示しないことによって控訴人が新賃金体系を拒まざるを得ない状況を作出したということはできない。控訴人の上記主張は採用できない。

- (4) 控訴人は、本件取扱いが事前に告知されていたとしても、その時期は、本件取扱いが実施された僅か10日前にすぎず、この10日間で控訴人が組合員全体で意思決定を行うことはそもそも不可能である、公休出勤の禁止も平成27年7月中旬に告知されたものであるところ、これは上記出勤が禁止される直前であり、上記告知から実施までの期間において控訴人が協約締結についての意思決定を変更することは不可能であって、組合加入に着目した不利益取扱いである旨主張する。

しかし、本件取扱いの事前告示時期の当否それ自体から被控訴人補助参加人が控訴人の組合員であることを原因として本件取扱いを行うこととしたとはいえないこと、本件取扱いの予告の時点において三労組においても新賃金協定の調印が未了であったことに照らすと控訴人において意思決定を行うのが困難な時期であることを被控訴人補助参加人が認識して上記予告を行ったと認めることはできないことは、原審が説示するとおりである。控訴人の上記主張は採用できない。

- (5) 控訴人は、被控訴人補助参加人が控訴人の組合員に対して時間外労働や公休出勤の労働を許容しないことは、上記組合員の賃金額に大きな影響を与えるものであり、シフト変更禁止と併せて、上記組合員に重大な影響を与えた、本件取扱いは組合員の組合活動に対する意欲を強力に萎縮させ、組合活動一般を大きく制約するものであり、労働組合法7条1号の不利益取扱いを構成するだけでなく被控訴人補助参加人の控訴人に対する不当労働行為意思の存在を推認させるものである旨主張する。

しかし、上記1認定の事実によれば、新賃金体系の導入には被控訴人補助参加人の経営状況の改善という客観的必要性があったものというべきであることや、上述のとおり、本件取扱いは控訴人の組合員以外の者11名にも行われ、その結果、非組合員の中にも本件取扱いを受けた者と受けなかった者とが生じたこと等からすると、控訴人の上記主張の点が、控訴

人に対する不利益取扱いを構成したり,被控訴人補助参加人に不当労働行為意思があったことを推認させるものとはいえない。控訴人の上記主張は採用できない。

(6) その他,控訴人は種々主張するが,いずれも当裁判所の上記認定判断を左右するものとはいえない。

#### 第4 結論

以上によれば,本件控訴は理由がないから棄却することとして,主文のとおり判決する。

札幌高等裁判所第2民事部