

令和元年10月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成30年(行ウ)第194号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結の日 令和元年7月24日

判決

原告 株式会社X

被告 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被告補助参加人 Z労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成28年(不)第39号事件について平成30年11月9日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

被告補助参加人は、①原告が、被告補助参加人の組合員を従前の例よりも低い労働条件で定年後再雇用したこと、②同組合員に対して残業を禁止する指示を行ったこと及び③平成28年度夏期賞与として他の再雇用社員より低い金額を支給したことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会(以下「処分行政庁」という。)に対し、不当労働行為救済命令の申立て(以下「本件申立て」という。)を行ったところ、処分行政庁は、これらがいずれも不当労働行為に当たるとして、別紙1記載の主文による救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、堺市内及び河内地域等で約30店舗のスーパーマーケットを運営する株式会社であり、その従業員数は約2200名である。

原告は、堺市美原区内の本部建物内に本社機能を置くとともに、それに隣接する場所に「C2センター」を置いている。同センターでは、物流業務のほか、魚介類、精肉等の食品加工・パック詰め等が行われており、この食品加工・パック詰め等を行う部署は「生鮮センター」と呼ばれている。

原告の各店舗(スーパーマーケット)には、レジ部門と管理部門のほか、商品を扱う部門として、青果、海産、精肉、グロッサリー、総菜、ベーカリーの各部門があり、このうち、グロッサリー部門は、菓子、レトルト品、缶詰等の食品や、トイレットペーパー、洗剤等の日用品を扱う部門である。

イ 被告補助参加人は、原告の従業員によって組織された労働組合であ

り、その組合員数は約200名である(以下、特に断らない限り、「組合員」とは被告補助参加人のそれをいう。)。なお、原告の従業員により組織された労働組合として、被告補助参加人の他に、C1ユニオンがある。

ウ A(以下「A」という。)は、組合員であり、平成8年5月16日に原告に雇用され、平成28年4月15日に原告を定年退職したが、同日付けで原告と「(嘱託社員)雇用契約書」を締結し、「シニア嘱託社員」として再雇用された。

なお、Aは、定年退職時、原告の八尾沼店において勤務しており、役職は課長代理、職務は副店長兼精肉部門マネージャーであった。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 被告補助参加人は、平成26年3月3日、原告に対し、組合結成の通知をした。その際の通知文書には、Aが被告補助参加人の副執行委員長である旨記載されていた。なお、Aは、平成27年11月、被告補助参加人の特別執行委員となった。

イ 原告とA間の「(嘱託社員)雇用契約書」には、就業時間を実働7.5時間、基本給を月額17万2500円、諸手当を0円とする旨記載されていた。

ウ Aは、平成28年4月16日、八尾沼店において、シニア嘱託社員として勤務を開始した。このときのAの役職は、売場担当者であり、その担当業務は、グロッサリー部門の一部である酒とたばこの管理(発注・品出し)のみとされた。

エ 原告本部の総務部部长及び店舗運営部次長は、平成28年6月14日、八尾沼店を訪れ、Aに対し、口頭で、業務命令と述べた上で、同月16日からは残業しないで帰るよう指示した(以下「本件残業禁止指示」という。)

オ 原告は、平成28年7月15日、Aに対し、夏期賞与として4万5000円を支給した(以下「本件賞与減額支給」という。)

(3) 本件申立て及びその後の経緯

ア 被告補助参加人は、平成28年7月28日、処分行政庁に対し、本件申立てをした。

イ 処分行政庁は、平成30年11月9日付けで、①原告がAとの間で定年後のシニア嘱託社員としての雇用契約を締結するに当たり、Aをグロッサリー部門の一部の担当とし、基本給を17万2000円、1日の就業時間を7.5時間、職務手当を不支給としたこと(以下、併せて「本件再雇用条件」という。)、②原告がAに対し本件残業禁止指示を行ったこと及び③原告がAに対し本件賞与減額支給を行ったことが、いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号及び同条3号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、主文を別紙1のとおりとする本件救済命令を発し、本件救済命令は、同月12日、原告に交付された。

ウ 原告は、平成30年12月7日、本件救済命令の取消しを求め、本件訴えを提起した。

なお、原告は、本件救済命令につき、再審査の申立てを行っていない。

(4) 原告のシニア嘱託社員に関する就業規則の規定

原告の「契約社員・シニア嘱託社員就業規則」(平成24年10月1日実施。以下「シニア就業規則」という。)には、以下のとおりの規定がある。

(職務任用の特例)

第5条 契約社員およびシニア嘱託社員には、職制に定める役職の任用をしない。但し、会社が必要と認めた者については役職待遇任用をすることがある。

(勤務時間)

第6条 契約社員及びシニア嘱託社員の勤務時間は、1週40時間以内とし、業務の都合、本人の事情等を考慮して個別に決定し雇用契約書により示すものとする。

(賃金)

第9条 契約社員およびシニア嘱託社員の給与は、保有する能力、業務内容、経験等を考慮のうえ各人別に決定し、雇用契約書により示すものとする。

3 基準外賃金は、時間外勤務手当、通勤手当を支給する。

4 賞与は、原則として支給しない。

5 退職金は支給しない。

2 争点

(1) 原告のAに対する本件再雇用条件が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか(争点1)。

(2) 原告のAに対する本件残業禁止指示が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか(争点2)。

(3) 原告のAに対する本件賞与減額支給が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか(争点3)。

(4) 本件救済命令の内容につき処分行政庁による裁量権の逸脱・濫用があるといえるか(争点4)。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1(本件再雇用条件の不当労働行為該当性)について

(被告の主張)

Aに対する本件再雇用条件は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

ア 不利益取扱いに当たらないこと

Aより後に再雇用されたシニア嘱託社員(いずれも組合員ではない)には、Aと同じ本件再雇用条件が適用されている。すなわち、Aを含め

た8名のシニア嘱託社員のうち、店長及びセンター長を除いた6名は、いずれも基本給が17万2500円、勤務時間が7.5時間となっており、うち再雇用後の役職が「担当」の5名は、いずれも諸手当なしとなっている。

このように、本件再雇用条件は、Aが適用第1号であり、以後の再雇用者にも適用され、他の適用対象者もシニア嘱託社員の中で最も低い額であるから、そこに不利益取扱いはない。

イ 合理的理由があること

上記アのとおり、原告は、Aを再雇用する際にシニア嘱託社員の雇用条件を変更しているが、これは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年法」という。)の改正により、事実上いかなる低評価の者であっても再雇用の拒否ができないことによるものである。

すなわち、高年法の改正により、継続的に低評価を受け、C(標準)評価が期待できない者(パート等によって代替可能な者)も再雇用せざるを得ないばかりか、その賃金もパートやアルバイトより高額となること等から、基本給等は抑え、能力に応じて加算していく給与体系(本件再雇用条件)に変更することには合理性がある。

そして、Aの人事評価は、過去2年間以上継続してD(低)評価であり、Aは、再雇用基準の変更前であれば再雇用されなかった可能性が高い社員であった。

役職についても、再雇用においては、当人の能力・適性に基づいて雇用条件を決しているところ、Aについては、再雇用前の副店長としても能力が低かったことから、再雇用に当たっては、役職を付けない判断・決定に不合理な点はない。

担当職務について、Aが精肉部門を希望していたとしても、原告は同部門の生鮮センター集約化方針を進めており、既に、店舗の精肉部門の社員の削減が進んでいたため、店舗の精肉部門での採用の余地はなく、生鮮センターで勤務することとなる。しかしながら、被告補助参加人は、生鮮センターへの配転が不利益取扱いであるとして不当労働行為救済申立てを行っていたため、Aを生鮮センターへ配転することもはばかれることから、精肉部門でのAの再雇用を見送ることに合理性がある。

そして、Aは運転手への配転も拒否したことから、原告としてはAの就業可能な業務としてグロッサリー部門を担当させることとした。グロッサリー部門は、消費意欲を掻き立てるような配置、見せ方、棚割り等の能力が必要であり、かつ、常に陳列状態の管理が求められる部門であるところ、Aについては、副店長に降格となった経緯から、グロッサリー部門全般を担うことは難しいとの原告の判断から、グロッサリー部門の一部である「酒・たばこの発注と品出しのみ」の担当とした。このようにグロッサリー部門の一部だけを担当する例は過去になく、

Aの継続雇用のために新たに作り出した担当業務である。

したがって、Aに対する本件再雇用条件には合理性がある。

ウ 組合員であることを理由としたものではないこと

本件再雇用条件が従前の再雇用条件と比して不利益である理由は、Aの現職時代の評価を考慮してのものである。Aは、組合結成前から低評価であったのであり、組合結成後に評価が下がったという事実はない。しかも、Aの再雇用時点での評価は、過去の再雇用者の中でも最低であり、その能力や今後の見込み等を給与面に反映しているにすぎない。

なお、原告は、例えば裁量の余地が多い昇給について、被告補助参加人の役員であっても、その能力に応じて非組合員と同じように取り扱っているのであり、原告と被告補助参加人との間に種々の係争が生じて、また積極的な組合活動を行っていても、それを理由に不利益な取扱いはしていない。

したがって、Aに対する本件再雇用条件の適用には、不当労働行為意思がなく、労組法7条1号に該当しない。

エ 支配介入に当たらないこと

上記ウのとおり、被告補助参加人の役職者であっても、高い人事評価や昇給をしている組合員も多く存在していること及び上記アのとおり、本件再雇用条件は、組合員・非組合員に関係なく全ての者に用いられていることから、本件再雇用条件での再雇用が支配介入に該当するものではない。

(被告補助参加人の主張)

ア 不利益取扱いに関する原告の主張に対する反論

原告は、そもそもシニア嘱託社員の賃金、所定労働時間、担当職務等の雇用条件について、明確な基準を持ち、同基準に従って決してきたという事実はなく、シニア嘱託社員の雇用条件をAの再雇用の際に変更したという事実もない。

Aより後に定年後再雇用された者の中に、Aと同様の所定労働時間とされた者が存在するとしても、それはAに対する不利益取扱いをカモフラージュするためにすぎない。

イ 合理的理由に関する原告の主張に対する反論

改正高年法が施行され、65歳までの安定した雇用確保措置に例外が認められなくなったのは、平成25年4月1日からである。これに対し、Aの定年後の再雇用契約が締結されたのは、平成28年4月15日付けである。原告が主張するように、65歳までの継続雇用に例外が認められなくなり、成績の悪い者も継続雇用しなければならず、そのために本件再雇用条件を定めることが必要になったのだとすれば、改正高年法の施行から実に3年もの間、本件再雇用条件を定めなかった理由が説明できない。それを定めた時期が、組合員の中で初めて上記

定年後再雇用制度の適用対象者が現れたときと一致したことは極めて不自然である。

また、Aの人事評価が過去2年以上継続してD評価であったかどうか不明であるし、仮にそのとおりであったとしても、店舗運営評価や最終評価について客観的評価の決定方法は存在していないことから、上記評価は原告による恣意的な評価であり、適正な評価ではない。

(2) 争点2 (本件残業禁止指示の不当労働行為該当性)について

(被告の主張)

Aに対する本件残業禁止指示は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(被告補助参加人の主張)

Aの定年退職時、八尾沼店の精肉部門は、Aを含めた4名体制であったところ、Aの定年退職後は、嘱託社員のC3(以下「C3」という。)とパート2名の3名体制となったが、パート1名が急病になったため、Aがその応援に入った。休んでいたパート1名の復帰後、Aは精肉部門を離れ、一切の時間外労働の禁止を言い渡されたが、3名の精肉部門担当者のうち、唯一肉を切ることができるC3の1か月の残業時間は、75時間強から80時間弱にまで及んだ。さらに、Aが精肉部門を担当していた頃にはなされていたバックヤードの必要な掃除が行われていなかったり、禁止されている仕越しが行われていたりしており、少なくとも八尾沼店の精肉部門は明らかな人手不足であった。

本件残業禁止指示は、このように残業の必要性があるにもかかわらず、組合員であるがゆえに差別し、賃金を低く抑えて兵糧攻めにし、組合員を原告から排除し、他の従業員らに対する見せしめとして補助参加人の影響力を弱め、弱体化を図るために行ったもので、不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

ア 合理的理由があること

Aに対しては、休職中のパートの代替要員として精肉部門の応援を指示したが、パートの復帰によりその必要性は消滅した。

八尾沼店の精肉部門において、従前より人手不足が進行している状況にはなく、従前の人手で対応できる状態に戻ったことから、残業による応援までは不要との判断のもとに、Aによる勝手な残業を禁止したものである。

また、C3が平成28年7月16日から12月15日までの5か月に月75時間程度の残業を行っていたというのは、タイムカードの入店退店時間ベースでの計算であり、残業時間ではないし、Aの再雇用前後でも変化はない。したがって、パートの復帰後においても、ことさらAを精肉部門の応援に行かせる事情はない。

原告は、八尾沼店の店長から、今後は精肉部門の応援に行く必要はなく、残業をしなくていい旨の指示を受けたにもかかわらず、これを無視

して現に残業を続けており、同店長も、原告がキレで怖いなどと述べていたことから、原告本部の総務部長等がAに対して残業禁止を直接指示することには合理的理由がある。

イ 組合員であることを理由としたものではないこと

不利益取扱いは、組合員であることを理由としない場合でも多く存し得る。

Aは高年法改正前であれば再雇用しなかった者であり、戦力として期待していないのであるから、基本的に時間外労働を想定しないことも合理的である。

ウ 支配介入に当たらないこと

被告補助参加人の役職者であっても、高い人事評価や昇給をしている者も多く存在しているのであるから、仮に被告補助参加人の役職にある原告に対して不当労働行為となったとしても、そのことのみを、もって、支配介入に当たるとはいえない。

(3) 争点3(本件賞与減額支給の不当労働行為該当性)について

(被告の主張)

Aに対する本件賞与減額支給は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(原告の主張)

ア 不利益取扱いがないこと

高年法の改正を踏まえて、シニア嘱託社員の再雇用条件を変更しており、変更後の再雇用者に対しては、勤務時間7.5時間を基本形態としており、Aだけの適用ではない。従前の雇用条件で採用したシニア嘱託社員は、評価C以上かそれを期待できる者であり、これとD評価(それ以前にはE評価もある)のAとを単純に比較することに合理性はない。

勤務時間が他のシニア嘱託社員より短い以上、その点を賞与額で考慮するとしても、それは本件再雇用条件下の他のシニア嘱託社員と同様の取扱いとなるから、Aを不利益に取り扱っているものではない。

イ 合理的理由があること

賞与額の決定には、原告の大幅な裁量の余地がある。

そもそも、シニア嘱託社員については、原則賞与は支給しないのであり、ただ、支給した実績があるだけである。

当時、Aは、店長に対して反抗的態度を取り、残業禁止の指示を無視して残業し、時間外賃金の支払義務を発生させている。このようなAの態度をマイナス評価することは、会社の規律秩序維持の観点からも合理性がある。

また、本件再雇用条件の勤務時間は7.5時間であるから、従前の再雇用条件の8時間勤務のシニア嘱託社員より相対的に賞与額が下がることには合理性がある。

ウ 組合員であることを理由としたものではないこと

不合理な不利益取扱いは組合員であることを理由としない場合でも多く存し得る。

そもそも評価と賞与額とのばらつきは、組合員以外の者にも多々見られるのであって、組合員であるか否かとは無関係であり、組合員であることを理由にAを格別不利益に取り扱ったものではない。

エ 支配介入に当たらないこと

被告補助参加人の役職者であっても、高い人事評価でより高額賞与を支給され、また昇給をしている組合員も多く存在しているのだから、仮に、役職にある原告に対して不当労働行為となったとしても、そのことのみをもって、支配介入とはいえない。

(被告補助参加人の主張)

本件残業禁止指示は、不当労働行為である。Aがかかる違法、不当な指示に従わなかったことを理由として賞与額を低廉に抑えることは許されない。

また、所定労働時間を7.5時間に抑えることも合理的な理由のない不当労働行為であるから、それを理由に賞与額を抑えることも不当労働行為であって許されない。

(4) 争点4 (本件救済命令の内容が裁量権を逸脱・濫用するものか)について

(原告の主張)

本件救済命令の主文1項は、「現職時の評価が高く、再雇用後、店長や副店長としての能力を認められてその職にある者」と「副店長降格後もD評価が続いたため、再雇用後は、店長や副店長の能力を認められず、店長・副店長職に就いていないA」とを同じ待遇とせよと命ずる不合理なものである。

したがって、これを前提とする給与や時間外勤務手当との差額の支払命令(主文2項)、ポスト・ノーティス(主文3項)やその内容も不当である。

(被告の主張)

争う。

本件救済命令には、原告が主張するような判断の誤りはなく、何ら取り消すべき理由はない。

第3 争点に関する当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) Aの再雇用に至る経過

ア 定年前のAの経歴

Aは、平成8年5月に原告に入社した後、精肉バイヤーのほか、店舗のマネージャー、副店長及び店長を歴任した後、さつき野店の店長を務めていたが、平成24年12月、八尾沼店の副店長に降格となった。

イ Aの再雇用に関する原告からの労働条件の提示

原告の総務部部長は、平成28年4月9日、Aに対し、定年後再雇用時の再雇用条件に関する提案を行った。その内容は、担当業務を物流センター所属のトラック運転手、1日の労働時間7時間30分で週5日勤務、賃金を基本給17万2500円で職務手当は不支給とするものであった。

これに対し、Aは、給料月額が少ない、他の人は8時間なのになぜ自分だけ7.5時間なのか、運転は苦手なのでできない、精肉部門のマネージャーを希望するなど述べた。

ウ Aの再雇用に関する原告からの再度の労働条件の提示

原告の総務部部長は、平成28年4月12日、Aに対し、定年後再雇用時の担当業務を八尾沼店グロッサリー部門の担当と変更し、賃金は上記イと同様とする旨の提案をした。

これに対し、Aは、賃金と労働時間及びグロッサリー部門担当となることについて異議を述べた。

エ Aの再雇用に関する被告補助参加人の抗議等

被告補助参加人は、平成28年4月13日、原告に対し、「抗議及び申入書」と題する書面を送付し、Aの定年後再雇用時の賃金・労働条件について抗議するとともに、これらについての再協議を求めた。

オ Aの再雇用に関する原告と被告補助参加人の団体交渉時のやりとり

平成28年4月15日及び同月28日、被告補助参加人と原告との間で団体交渉(以下「団交」という。)が開催された。これらの団交において、被告補助参加人は、今までの人は8時間契約だったのに、Aの勤務時間を7.5時間とするのは、被告補助参加人の役員に対する差別ないし報復ではないかと述べたのに対し、原告は、次の人が誰か分からないが、今後はそういったかたちでやっていく旨述べ、Aの労働条件については、合意に達しなかった。

カ Aの定年退職と再雇用時の労働条件等

Aは、平成28年4月15日、原告を定年退職した。なお、定年退職時、Aは、原告の八尾沼店に勤務しており、役職は課長代理であり、職務は副店長兼精肉部門マネージャーであった。

原告とAは、同日、「(嘱託社員)雇用契約書」を締結した。同契約書には、契約期間を平成28年4月16日から平成29年4月15日まで、就業場所を原告の各事業所・店舗、業務内容をスーパー業務他、就業時間を午前9時から午後6時30分までの実働7.5時間、休憩を2時間、休日を週休2日と年始・夏期を合わせて計105日、賃金を基本給17万2500円及び諸手当0円、毎月15日締め同月25日支払とする旨記載されていた。

キ 再雇用後のAの役職・業務等

Aは、平成28年4月16日、八尾沼店において、シニア嘱託社員と

して勤務を開始した。Aの担当業務は、グロッサリー部門の一部である酒とたばこの管理(発注・品出し)であり、役職は売場担当者であった。なお、これまで原告において、シニア嘱託社員が部門の一部を担当する例は過去になく、Aが初めてであった。

(2) Aに対する本件残業禁止命令の経緯

ア 再雇用後にAが精肉部門の業務及び必要な残業を指示されたこと

Aがシニア嘱託社員として勤務を開始した当時、八尾沼店の精肉部門のパートタイマー1名が病気で休職していたため、原告は、Aに対し、上記グロッサリー部門の一部の業務の他に、精肉部門の業務も行うこと及びそれに必要な残業を行うことを指示した。

これを受けてAは、平成28年4月16日からの1か月間に47時間、同年5月16日からの1か月間に34時間の残業を行った。

イ その後、Aが店長から精肉部門の業務を行う必要がなく、残業の必要もないと指示されたこと

平成28年6月、八尾沼店の精肉部門で、病気で休んでいたパートタイマー1名が復帰した。八尾沼店の店長は、原告に対し、今後は精肉部門の業務を行う必要がなく、残業の必要もない旨述べたところ、Aは、残業をする、残業一切なしでは困る旨述べた。

八尾沼店の精肉部門では、Aが応援業務をしなくなった後、嘱託社員1名とパートタイマー2名が配置されていたが、嘱託社員(C3)は、同年7月16日からの5か月間に、平均月75時間程度の残業を行っていた。

ウ 原告本部からAに対して本件残業禁止指示がされたこと

原告本部の総務部部長及び店舗運営部次長は、平成28年6月14日、八尾沼店を訪れ、Aに対し、本件残業禁止指示をした。

なお、その後、原告本部の総務部部長は、当時の被告補助参加人の執行委員長に対し、同人が就業する店舗に赴いて口頭で残業を禁止する旨の指示を行い、同年11月11日には、文書により勤務時間を超える残業等は一切認めない旨の業務命令をした。また、原告本部の総務部部長は、同月、組合員ではない従業員5名に対し、店舗に赴いて残業を禁止する旨の指示を行った(本部からの残業禁止指示は、Aに対して行われた本件残業禁止指示が最初であった)。

(3) 本件賞与減額支給の経緯

原告は、Aに対し、平成28年7月15日、夏期賞与として4万5000円を支給した(本件賞与減額支給)。

上記賞与の額は、同年夏期に賞与を支給されたシニア嘱託社員17名の中で最も低い金額であった。

なお、平成27年年末及び平成28年夏期については、シニア嘱託社員に対する賞与の支給が行われており、各シニア嘱託社員の人事評価及び支給額は別紙2のとおりであった。

(4) 原告における定年後再雇用制度及び再雇用条件等

ア 原告における定年後再雇用制度に関する労使協定の改定

原告における定年後の再雇用については、従前、原告と従業員の過半数代表者との間で、過去2年間の人事評価が平均c評価以上の者を対象とする旨の基準が労使協定で定められていたが、平成25年4月1日からの高年法の一部改正施行に伴い、同年3月29日付けで、同年4月以降に再雇用となるシニア嘱託社員については、上記基準が適用されない旨の労使協定に改定された。

イ シニア嘱託社員の労働条件に関する就業規則や運用について

シニア嘱託社員の勤務時間や賃金については、シニア就業規則以外にその決定方法に関する規定は存しない。

なお、シニア嘱託社員の手当には、時間外勤務手当及び通勤手当の他に、①主任・売場責任者以上の役職の従業員に対し、役職に応じて支給される役職手当、②早朝に卸市場に行く必要のある業務に支給される営業手当、③定年退職前と同等の職務を行う場合に給与額が20万円程度となるよう調整して支給される諸手当があり、①役職手当と②営業手当については、正社員について規定した賃金規則を参考に、嘱託社員としてしての地位や職務内容、職責等諸般の事情を考慮して個別に決定するという運用がされていた。

また、シニア嘱託社員の職務内容について、その決定方法に関する就業規則等の規定はなく、定年退職前と同じ職務を行うことを基本とし、過去の勤務成績・人事考課、人員の適正配置や本人の希望を斟酌して決定するという運用がなされていた。

ウ Aが再雇用される前後の再雇用条件について

改正高年法が施行された平成25年4月1日以降、Aが再雇用された平成28年4月以前に再雇用された10名の当時の再雇用条件は、いずれも実働時間8.0時間、休憩時間1.0時間で、基本給と各種手当の合計額は19万円から27万9000円であった。

なお、Aが再雇用された後、平成30年10月までに再雇用された7名のうち、2名(新役職は店長とセンター長)の再雇用時の雇用条件は、実働時間8.0時間、休憩時間1.0時間で、基本給と各種手当の合計額は26万9000円と29万6000円であったが、他の5名の再雇用時の雇用条件は、実働時間7.5時間、休憩時間1.0時間(3名)又は2.0時間(2名)、基本給と各種手当の合計額は17万2500円(4名)から18万2500円(1名)であった。

(5) 原告における人事評価制度及びAに対する人事評価等

ア 人事評価の方法について

原告においては、シニア嘱託社員を含む従業員の人事評価に際して、それぞれの役職に応じて評価項目の異なる評価表を使用し、自己評価及び店長評価が行われることとなっていた。また、自己評価及び店長

評価がなされた後、両者を参考に店舗運営評価(店舗運営部部長ないし次長において、店長評価が妥当でないと考えた場合にこれを修正するもの。)が行われ、さらに、これら全ての評価をもとに、社長、総務部部長及び店舗運営部部長の3名により最終評価が決定されていた。

評価については、就業活動、指導調整、報告、調査等の項目ごとにいくつかの着眼点が設けられ、着眼点ごとに評点を付けることになっており、その合計点をもって評価が区分されていた。平成27年7月まではs及びaからfまでの7段階評価であったが、同年12月以降は、新たにさらに低い合計点についてg評価を加え、s、及びaからgまでの8段階評価となった。

イ Aの人事評価及び賞与支給額について

Aの平成25年夏期から平成28年夏期までの人事評価及び賞与支給額は、別紙3のとおりであった。

(6) 被告補助参加人と原告との労使関係

ア 平成26年の救済命令申立て及び同手続におけるAの活動等

被告補助参加人は、処分行政庁に対し、原告を被申立人として、平成26年3月25日及び同年10月10日、被告補助参加人に対する誹謗中傷、組合員への脱退勧奨、別組合結成への関与、組合員3名の生鮮センターへの配置転換等の不当労働行為が行われたと主張して、救済申立てをした(平成26年(不)第15号、同年(不)第61号併合事件)。

Aは、平成27年8月7日及び同年9月3日に実施された上記事件の審査手続において、組合側証人として証言した。

平成28年5月9日、上記事件につき一部救済命令が発出され、その後確定した。

イ 組合員らによる労働基準監督署への申告及び民事訴訟の提起等

組合員数名は、平成26年8月下旬から9月上旬にかけて、大阪府内の労働基準監督署に対し、残業代未払問題について申告を行ったところ、原告は、同月29日、労働基準監督署から同問題について是正勧告を受けた。

さらに、Aら組合員11名は、平成27年8月6日、原告に対し、過去の未払残業代に関する民事訴訟を提起した。

ウ 平成27年の救済命令申立て

被告補助参加人は、平成27年1月30日、処分行政庁に対し、原告を被申立人として、組合員に対する懲戒処分や配置転換が不当労働行為に当たるとして、救済申立てをした(平成27年(不)第6号、第7号)。

処分行政庁は、平成28年7月1日、上記各事件の救済命令を発出し、その後確定した。

エ 平成28年の救済命令申立て及び同手続におけるAの活動等

被告補助参加人は、平成28年3月10日、処分行政庁に対し、原告を被申立人として、パートタイマーの雇用契約締結及び更新に際して、

別組合に強制的に加入させ、チェック・オフを行うなどの不当労働行為が行われたとして、救済申立てをした(平成28年(不)第12号)。

Aは、上記事件の審査手続において、組合側証人として証言した。

処分行政庁は、平成29年12月11日、上記事件につき一部救済命令を発出した。

2 争点1(本件再雇用条件の不当労働行為該当性)について

(1) 本件再雇用条件が労組法7条1号の不利益取扱いに該当するかについて

ア 不利益取扱いに該当すること

前記1(1)キ及び(4)ウの認定事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、Aがシニア嘱託社員として再雇用された平成28年4月の時点で、他のシニア嘱託社員の労働条件は、いずれも実働時間が8.0時間、休憩時間が1.0時間であり、基本給と各種手当を合計した賃金額が19万円から27万9000円であったこと、シニア嘱託社員が部門の一部のみを担当する例はなかったことが認められる。

しかるに、Aに対する本件再雇用条件は、基本給と各種手当を合計した賃金額が17万2500円と他のシニア嘱託社員より低額となっており、賃金額において明らかに不利益な労働条件といえる。

また、本件再雇用条件は、担当職務がグロッサリー部門の一部である酒とたばこの管理(発注・品出し)のみと他のシニア嘱託社員より著しく限定され、実働時間が7.5時間と短くなっているにもかかわらず、休憩時間が2.0時間と長いため、拘束時間は他のシニア嘱託社員より長くなっており、他のシニア嘱託社員より担当職務や労働時間の面でも不利益な労働条件であるといえる。

以上に加え、前記1(1)イ及びウの認定事実のとおり、Aは、本件再雇用条件について異議を述べていたことをも考慮すれば、本件再雇用条件は、Aに対する不利益取扱いに当たるといえるべきである。

イ 原告の主張について

原告は、Aより後に再雇用されたシニア嘱託社員にも本件再雇用条件が適用されているから、本件再雇用条件は不利益取扱いに当たらない旨主張する。

しかしながら、そもそも、Aが再雇用された際の本件再雇用条件が、その時点での他のシニア嘱託社員より低い労働条件であった以上、その後再雇用されたシニア嘱託社員に本件再雇用条件が適用されれば、本件再雇用条件が遡って不利益といえなくなるものではない。

また、前記1(4)ウの認定事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、Aが再雇用された後、シニア嘱託社員として再雇用された7名のうち4名は、実働時間が7.5時間、基本給と各種手当の合計額が17万2500円と本件再雇用条件と同じであったものの、休憩時間が本件再雇用条件と同じ2.0時間であったのは2名のみで、そのいずれも担当

業務が部門の一部とされていたわけではないことが認められる。

そうすると、Aより後に再雇用されたシニア嘱託社員に本件再雇用条件がそのまま適用されているということもできず、原告の上記主張は理由がないというほかない。

(2) 本件再雇用条件は、Aが組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、支配介入であるといえるかについて

ア 高年法の改正を根拠に本件再雇用条件について合理的に説明できるか

原告は、高年法の改正により、事実上いかなる低評価の者であっても定年後再雇用を拒否できなくなったところ、Aを再雇用する際にシニア嘱託社員の雇用条件を変更したのが本件再雇用条件であるとして、Aに対する本件再雇用条件の適用は合理的理由に基づくものである旨主張する。

しかしながら、仮に、高年法の改正により、事実上いかなる低評価の者であっても定年後再雇用を拒否できなくなったとしても、同改正法が施行されたのは平成25年4月1日以降であるところ、その後、Aに対して再雇用条件を提示した平成28年4月に至るまでの間に、原告において上記の場合の再雇用条件を検討し、決定していたことをうかがわせる証拠はない。

また、前記1(4)ウの認定事実のとおり、Aより後に再雇用されたシニア嘱託社員の中には、新役職が店長等であるものの、実働時間8.0時間で基本給と各種手当の合計額が26万9000円以上の者が複数存在しているのであり、Aより後に再雇用されたシニア嘱託社員に本件再雇用条件が適用されているわけではなく、その適用基準を明確に定めた規定も見当たらない。

そうすると、原告の上記主張は不自然かつ不合理なものといわざるを得ず、採用できない。

イ Aの人事評価や原告の経営政策から本件再雇用条件を合理的なものといえるか

原告は、定年前のAの人事評価がD(低)評価であったことや、精肉部門の生鮮センターへの集約化方針を進めていることから、Aを再雇用する際、店舗の精肉部門ではなく、グロッサリー部門の一部の担当としたことには合理性がある旨主張する。

確かに、前記1(5)イの認定事実によれば、平成25年夏期から平成27年年末までのAの人事評価は、最終評価がd又はeと、標準であるcより低いものであったことが認められる。

しかし、上記期間のAの人事評価に当たって作成された評価表には、比較的詳細な店長評価が記載されているものの、その後に行われる店舗運営評価や最終評価についての記載がなく、店長評価がc以上であるにもかかわらず、店舗運営評価や最終評価がd以下とされている理由も

不明であることに照らせば、上記期間のAの人事評価が客観的に明確な基準に基づいて公正にされたものであることについては疑問があるといわざるを得ない。

また、前記1(5)アのとおり、原告においては、役職に応じて評価項目の異なる評価表を使用して人事評価が行われているところ、定年前のAの副店長としての人事評価が低評価であったとしても、そのことをもって直ちに、担当社員としてグロッサリー部門の一部のみの担当とすることに合理性があるということとはできない。

そして、前記1(1)カ及びキ並びに(2)ア及びイの認定事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、Aの定年退職時の役職は課長代理、職務は副店長兼精肉部門マネージャー、職能資格等級は5等級であったこと、平成28年当時、八尾沼店にも精肉部門自体は存在しており、嘱託社員であるC3以外にはパートタイマーしかいなかったこと、当時、C3は平均月75時間程度の残業を行っていたこと、原告は、再雇用された後も約2か月間、八尾沼店の精肉部門のパートタイマーが病気で休職していたことから、原告の指示を受けて同部門の業務を行っていたこと、A以外にシニア嘱託社員が部門の一部を担当する例はないことが認められる。

以上の事情を総合すると、当時、原告が精肉部門の生鮮センターへの集約化方針を進めていたことを考慮しても、Aを再雇用する際、店舗の精肉部門ではなく、グロッサリー部門の一部の担当としたことに合理性があるということとはできず、原告の上記主張は採用できない。

ウ 原告が被告補助参加人及びAを嫌悪していたこと

前提事実のとおり、Aは結成当時から被告補助参加人の副執行委員長等の役職を務めていたところ、前記1(6)のとおり、Aがシニア嘱託社員として再雇用された平成28年4月当時、被告補助参加人は原告を被申立人として不当労働行為救済命令申立てを3年連続で申し立てしており、Aも組合側の証人として証言を行うなどし、いずれも救済命令が発出されていたこと、組合員の申告に基づき、原告は労働基準監督署から未払残業代につき是正勧告を受けたこと、Aを含む組合員が原告に対して未払残業代の支払を求める民事訴訟が係属していたことに照らせば、平成28年4月当時、原告と被告補助参加人とは深刻に対立している状況にあり、原告は被告補助参加人やその役員として積極的な活動を行っていたAを嫌悪していたものと認められる。

エ 労組法7条1号に該当すること

以上のとおり、Aに対する本件再雇用条件については、不利益な取扱いをすることに合理的な理由があったということとはできず、また、その当時、原告と被告補助参加人との間には深刻な対立状況があったことなどを総合考慮すると、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件再雇用条件という不利益な取扱いをしたものと認め

るのが相当である。

なお、原告は、組合結成前からAの人事評価は低かったから、組合員であることを理由とした不利益取扱いではない旨主張するが、上記イで認定説示したとおり、Aに対する定年前の人事評価をもって本件再雇用条件の合理性を基礎づけるものとはいえないから、原告の上記主張は理由がない。

また、原告は、被告補助参加人の役員であっても、その能力に応じて非組合員と同様に昇給している旨主張するが、被告補助参加人の役員の中に原告主張のとおり昇給している者がいたとしても、上記ウのとおり、Aが再雇用された当時、原告と被告補助参加人との対立関係が深刻であったなどの認定を妨げるものではなく、上記判断を左右するものとはいえない。

オ 労組法7条3号に該当すること

上記エのとおり、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件再雇用条件という不利益な取扱いをしたものであるところ、組合員が定年後再雇用に当たってこのような取扱いを受けるとすれば、組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであり、このような取扱いにより、原告内部における被告補助参加人の組合員を減少させ、もって被告補助参加人の組織の弱体化を意図したものであるから、本件再雇用条件は、被告補助参加人に対する支配介入に当たるといえる。

3 争点2(本件残業禁止指示の不当労働行為該当性)について

(1) 本件残業禁止指示が不利益取扱いに当たること

本件残業禁止指示は、本件再雇用条件のとおり、シニア嘱託社員として再雇用された後、基本給を月額17万2500円、諸手当を0円とされたAに対し、平成28年6月16日からは一切の残業を禁止する旨の業務命令であり、これによって、Aは、残業により相応の割増賃金等を原告から得ることができなくなり、経済的に大きな打撃を受けるものといえるから、これがAに対する不利益取扱いに当たるとは明らかである。

(2) 本件残業禁止指示は、Aが組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、支配介入であるといえるかについて

ア 本件残業禁止指示につき合理的な理由があったとは認められないこと

原告は、本件残業禁止指示を行った当時、八尾沼店の精肉部門では、休職中のパートの復帰により、Aが残業してまで同部門の応援に行く必要はなくなったため、本件残業禁止指示を行うことに合理的理由があった旨主張する。

前記1(2)認定のとおり、Aがシニア嘱託社員として八尾沼店での勤務を開始した平成28年4月頃、精肉部門のパートタイマー1名が病気で休職していたため、Aは、グロッサリー部門の一部の業務の他に精

肉部門での業務及びそれに必要な残業を原告から指示され、同年6月頃まで月約40時間の残業を行ったこと、同月に上記パートタイマーが復帰した後、八尾沼店の店長は、Aに対し、精肉部門の応援業務を行う必要がなく、残業の必要もない旨述べたことが認められる。

しかしながら、上記パートタイマーは病気で休職しており、復帰当初は短時間勤務であったことに照らすと、上記パートタイマーが復帰したことにより直ちに八尾沼店の精肉部門の応援業務を行う必要がなくなったと解することはできない。また、前記1(1)カのとおり、Aは、定年退職前、八尾沼店の精肉部門のマネージャーを兼務していたところ、Aの定年退職後、同部門のマネージャーが新たに配属された形跡はないこと、前記1(2)イのとおり、上記パートタイマーの復帰後、八尾沼店の精肉部門には、嘱託社員であるC3とパートタイマー2名が配置されていたところ、C3は、同年7月からの約5か月間に月75時間程度という相当長時間の残業を行っていたことを踏まえると、上記パートタイマーが復帰した後、八尾沼店の精肉部門が従前の人的体制で対応でき、応援を全く要しない状況であったとまでは認められない。

そうすると、本件残業禁止指示の合理的理由に関する原告の上記主張は採用の限りではない。

なお、原告は、Aが高年法改正前であれば再雇用しなかった者であり、戦力として期待していないから、時間外労働を想定しないことも合理的である旨主張するが、前記1(2)アのとおり、原告は、シニア嘱託社員であるAに対して、グロッサリー部門の一部の業務に加え、精肉部門の業務も行うこと、そしてそれに必要な残業を行うことを指示し、Aもこれに応じて残業をしていたことに照らせば、原告の上記主張は採用できない。

- イ 本件残業禁止指示はAが組合員であることを理由としてされたこと
上記アのとおり、本件残業禁止指示に合理的な理由があったとは認められないことに加え、前記1(2)の本件残業禁止指示に至る経緯、とりわけ、①本部からの残業禁止指示は、Aに対して行われた本件残業禁止指示が最初であったこと、非組合員である5名に対して本部から残業禁止指示がされたのは、本件残業禁止指示の4か月以上後であったこと、②前記1(6)イのとおり、本件残業禁止指示がされた平成28年6月当時、被告補助参加人は、未払残業代につき労働基準監督署に申告を行い、原告は是正勧告を受けたほか、Aを含む組合員から未払残業代を請求する訴訟を提起されていたこと、③前記1(6)アのとおり、原告は、本件残業禁止指示の約1か月前である同年5月9日に、被告補助参加人が申し立てた不当労働行為救済申立てにつき、一部救済命令を受けていること、④前記2(2)ウで認定説示したとおり、平成28年4月当時、原告と被告補助参加人とは深刻に対立している状況にあり、原告は被告補助参加人やその役員として積極的な活動を行っていたAを嫌

悪していたものと認められることを総合すると、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件残業禁止指示という不利益な取扱いをしたもの(労組法7条1号)と認めるのが相当である。

ウ 本件残業禁止指示が支配介入(労組法7条3号)に当たること

上記イのとおり、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件残業禁止指示という不利益な取扱いをしたものであるところ、組合員がこのような取扱いを受けるとすれば、組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであり、このような取扱いにより、原告内部における被告補助参加人の組合員を減少させ、もって被告補助参加人の組織の弱体化を意図したものであるから、本件残業禁止指示は、被告補助参加人に対する支配介入に当たるといえる。

4 争点3(本件賞与減額支給の不当労働行為該当性)について

(1) 本件賞与減額支給が不利益取扱いに該当するかについて

ア 不利益取扱いに該当すること

前記1(3)の認定事実によれば、本件賞与減額支給の支給額は、平成28年夏期に賞与を支給されたシニア嘱託社員17名の中で最も低い額であったことが認められるから、本件賞与減額支給は、Aに対する不利益取扱いに該当するといえる。

イ Aの勤務時間が短いことと不利益取扱い性について

原告は、本件再雇用条件においてAの勤務時間が7.5時間と他のシニア嘱託社員より短い以上、この点を賞与額で考慮しても不利益な取扱いには当たらない旨主張するが、前記2で認定説示したとおり、1日の労働時間を7.5時間と定める本件再雇用条件自体、不当労働行為に該当するものであることから、本件再雇用条件を前提に、本件賞与減額支給が不利益取扱いではない旨の原告の主張は、理由がない。

(2) 本件賞与減額支給は、Aが組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、支配介入であるといえるかについて

ア 本件賞与減額支給に合理的な理由があったとは認められないこと

原告は、①Aが店長に対して反抗的態度を取り、残業禁止の指示を無視して残業したこと、②従前の雇用条件で採用したシニア嘱託社員は、C評価以上かそれを期待できる者であるのに対して、AはD評価であったことから、本件賞与減額支給には合理性がある旨主張する。

確かに、前記1(2)イで認定したとおり、Aは、平成28年6月、八尾沼店の店長から、今後は残業しないよう指示された際、残業一切なしでは困る、残業をする旨回答している。

しかし、その他にAが店長に対して反抗的態度を取ったことを認めるに足りる証拠はないこと、前記3(2)アで認定説示したとおり、当時、Aに対して一切の残業を禁止する必要があったとはいえないこと、前記2(2)イで認定説示したとおり、定年退職前のAに対する人事評価が

客観的に明確な基準に基づいて公正にされたものか疑問があることに照らせば、本件賞与減額支給に合理性がある旨の原告の上記主張は、にわかには首肯できないところである。

加えて、前記1(3)で認定したとおり、シニア嘱託社員に対して支給される賞与の額は、人事評価の結果のみによって定められているわけではなく、平成28年夏期賞与の場合、Aと同じd評価であっても、19万8000円を支給されたシニア嘱託社員がいるのであって、シニア就業規則に、シニア嘱託社員に対して賞与は原則として支給しない旨の規定があること(前提事実1(4))を考慮しても、平成28年夏期のAの評価がd評価であったことをもって、本件賞与減額支給に合理的な理由があったということはできない。

イ Aが組合員であることを理由として本件賞与減額支給がされたこと
上記アのとおり、本件賞与減額支給に合理的な理由があったとは認められないことに加え、Aに対する経済的不利益を伴う本件再雇用条件、本件残業禁止指示及び本件賞与減額支給が平成28年4月から7月までの約3か月間に立て続けに行われていること、前記1(6)ウのとおり、原告は、本件残業禁止指示の約2週間前である同月1日に、被告補助参加人が申し立てた不当労働行為救済申立てにつき、救済命令を受けていること、前記2(2)ウで認定説示したとおり、平成28年4月当時、原告と被告補助参加人とは深刻に対立している状況にあり、原告は被告補助参加人やその役員として積極的な活動を行っていたAを嫌悪していたものと認められることを総合すると、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件賞与減額支給という不利益な取扱いをしたものと認めるのが相当である。

ウ 本件賞与減額支給が支配介入(労組法7条3号)に当たること
上記イのとおり、原告は、Aが組合員であることを理由として、同人に対して本件賞与減額支給という不利益な取扱いをしたものであるところ、組合員がこのような取扱いを受けるとすれば、組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶものであり、このような取扱いにより、原告内部における被告補助参加人の組合員を減少させ、もって被告補助参加人の組織の弱体化を意図したものであるから、本件賞与減額支給は、被告補助参加人に対する支配介入に当たるといえる。

5 争点4(本件救済命令の内容が裁量権を逸脱・濫用するものか)について
原告は、本件救済命令の主文1項が、現職時の評価が高く、再雇用後も店長や副店長の職にある者と、現職時の評価が低く、再雇用後は店長や副店長の職にないAを同じ待遇とせよと命ずる不合理なものである、したがって、これを前提とする本件救済命令の主文2項及び3項の内容も不当である旨主張する。

しかしながら、前記2(2)イで認定説示したとおり、定年退職前のAに対す

る人事評価が客観的に明確な基準に基づいて公正にされたものか疑問があることからすると、原告の上記主張はその前提を欠くものといわざるを得ない。

また、本件救済命令の主文1項は、Aの再雇用後の労働条件を、「職能資格等級は3等級、基本給は月額20万円、職務手当は月額5万円をそれぞれ超えない範囲」で、定年退職時に職能資格等級5等級であったシニア嘱託社員との均衡を失しないよう決定するよう命じているのであって、前記2のとおり、本件再雇用条件が不当労働行為に当たることを前提とする救済方法として不合理な内容のものということとはできない。

そして、前記1の認定事実及び前記2ないし4で認定説示したところに照らせば、本件救済命令の内容に、処分行政庁の裁量権を逸脱濫用した違法があるということとはできず、原告の上記主張は理由がないというべきである。

第4 結論

以上のとおり、Aに対する本件再雇用条件、本件残業禁止指示及び本件賞与減額支給は、いずれも組合員であるが故の不利益取扱い(労組法7条1号)に該当する上、組合員の組合活動を萎縮させる支配介入(同条3号)にも該当すると認められるから、これらが不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法があるとはいえない。また、上記不当労働行為を是正するための救済方法として、原告に対し、別紙1記載のとおり命じた本件救済命令に、裁量権を逸脱、濫用した違法があるともいえない。

よって、原告の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

別紙省略