

令和2年5月28日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年(行コ)第170号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

(原審・大阪地方裁判所平成30年(行ウ)第194号)

口頭弁論終結日 令和2年2月13日

判決

控訴人 株式会社X

被控訴人 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被控訴人補助参加人 Z労働組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

(略称は, 原判決の例による。)

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 処分行政庁が平成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

- 1 本件は, 被控訴人補助参加人が, 所属組合員について, 控訴人から, 定年後再雇用の労働条件を従前の例よりも低いものとされたこと, 残業を禁止する指示がされたこと, 平成28年度夏期賞与の支給額が他の再雇用従業員より低いものとされたことが, いずれも被控訴人補助参加人の組合員であることを理由とする不利益な取扱い及び被控訴人補助参加人に対する支配介入であり不当労働行為に当たるとしてした救済申立てにつき, 処分行政庁が救済命令を発したため, 控訴人がその取消しを求める事案である。

原判決は、控訴人の請求を棄却したため、控訴人がこれを不服として控訴を提起した。

2 前提事実

次のとおり補正するほか、原判決「事実及び理由」第2の1記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 原判決3頁6行目「Cユニオンがある。」を「Cユニオン(以下「訴外組合」という。)がある。訴外組合は、平成26年3月20日付けの「CニュースVOL. 1」において、その結成が明らかにされた。」に改める。
- (2) 原判決4頁3行目「本件賞与減額支給」を「本件賞与支給」に改める(以下、原判決引用に係る部分における「本件賞与減額支給」をいずれも「本件賞与支給」に改める。)
- (3) 原判決4頁12行目「本件賞与減額支給を行ったこと」を「本件賞与支給の額が他のシニア嘱託社員より低いものであったこと」に改める。
- (4) 原判決4頁21行目の次に改行して、次のとおり加える。

「(定義)

第2条 この規則において契約社員及びシニア嘱託社員とは、次の者をいう。

契約社員 (省略)

シニア嘱託社員 定年後再雇用される者」

- (5) 原判決5頁9行目の次に改行して、次のとおり加える。

「(5) 控訴人における人事制度とA1に対する処遇

ア 控訴人においては、職能資格等級制度を採用している。従業員の部門毎の職能資格等級及び役職名は、別紙のとおりである。

イ A1の定年退職時の職能資格等級は5等級であった。シニア嘱託社員について職能資格等級制度の適用はされていないが、A1の再雇用後の職務は、職能資格等級上1又は2等級に相当するものであった。」

3 争点及びこれに関する当事者の主張

次のとおり補正し、下記第3において控訴人の当審における主張を個々に摘示するほか、原判決「事実及び理由」第2の3記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決5頁22行目及び23行目を次のとおり改める。

「ア A1は、再雇用後、月例賃金として基本給17万2500円が支給されているが、その額はシニア嘱託社員の中で他の1名とともに最も低いものであり、本件再雇用条件は、賃金の面でA1に不利益である。また、本件再雇用条件において、グロッサリー部門の一部の担当、基本給17万2500円で職務手当は不支給、1日の就業時間を7時間30分とされたことは一体のものとして不利益な取扱いである。

イ A1の定年退職前の評価は、高いものではなかったが、精肉部門においてシニア嘱託社員1名が月75時間程度の残業をしていることからすれば、精肉部門の経験が長いA1をグロッサリー部門の一部の担当としたことは、不合理である。また、他のシニア嘱託社員については、就業時間が1日8時間、休憩時間が1時間とされているにもかかわらず、A1については、就業時間が7時間30分、休憩時間が2時間とされていることについても合理的理由がない。

ウ 被控訴人補助参加人は、A1の再雇用までに5件の救済申立てをするなど、控訴人と激しく対立しており、A1は積極的に組合活動を行っていたのであるから、控訴人は、被控訴人補助参加人及びA1を好ましからざる存在とみていたと推認できる。

したがって、A1に対する不利益な取扱いは、A1が組合員であるが故にされたものであり、また、定年退職後も控訴人での就労を希望する組合員を萎縮させ、今後の組合活動に影響を及ぼすとともに、被控訴人補助参加人の控訴人に対する影響力を減じさせるものであるから、労

組法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に該当する。」

(2) 原判決 9 頁 5 行目ないし 7 行目を削り, 同 8 行目を「(被控訴人及び同補助参加人の主張)」に改める。

(3) 原判決 9 頁 2 2 行目「不当労働行為に該当する。」の前に「労組法 7 条 1 号及び 3 号所定の」を加える。

(4) 原判決 1 0 頁最終行及び 1 1 頁 1 行目を次のとおり改める。

「ア A 1 を除くシニア嘱託社員の平成 2 8 年夏期賞与は, 最も高い者で 2 3 万 4 0 0 0 円, 最も低い者で 7 万 2 0 0 0 円であり, A 1 については 4 万 5 0 0 0 円であるから, 本件賞与支給は, A 1 に対する不利益取扱いである。

イ A 1 が, 店長の指示に日常的に従わなかったことはないし, それ自体が不当労働行為に当たる勤務時間の短さを理由に賞与を低くすることはできない。また, 控訴人における賞与の決定方法は恣意が入りやすいものであり, A 1 に対する不利益取扱いに合理的理由はない。

ウ 本件賞与支給における不利益取扱いは, 不当労働行為である本件再雇用条件による再雇用, 本件残業禁止指示に続いてされたものであり, 被控訴人補助参加人及び A 1 を嫌悪した対応であって, 労組法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に該当する。」

(4) 原判決 1 2 頁 1 5 行目ないし 2 0 行目を次のとおり改める。

「ア 定年退職時に 5 等級であった者でシニア嘱託社員として勤務している者は A 1 のほか 2 名いるが, この 2 名は再雇用後も店長又は店長代理の地位にあるのに対し, A 1 は副店長としての能力がないことから何の役職にも就いていないのであり, A 1 と上記 2 名とを同じ待遇とせよと命じた本件救済命令主文第 1 項は著しく不合理なものである。また, シニア嘱託社員の雇用条件は, A 1 の再雇用後に変更しているものであるから, 変更前の者と同様にするという前提も著しく不合理であ

る。

イ 上記2名は、職務手当が支給される一方で、平成28年6月16日以降の時間外勤務時間数は0時間である。したがって、本件救済命令主文第2項に従う場合において、時間外勤務手当がないとして0円であるのか、何らかの方法で時間外勤務時間なるものを算出しなければならないのか、その場合は、どのような算出を行えばよいのかなどが不明であり、本件救済命令は内容が漠然として不明確であり違法である。」

(5) 原判決12頁22行目ないし最終行を次のとおり改める。

「ア A1が再雇用において役職なしとされたのは、不当労働行為の結果であって、本件救済命令主文第1項に係る控訴人の主張は前提を欠くものである。

イ 本件救済命令主文第2項は、他のシニア嘱託社員の処遇をそのまま当てはめることを命じたものではなく、A1に対し、同等の職務の者と相応の取扱いをし、適正に算出した結果に基づき、差額を支払うことを命じるものである。」

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

次のとおり補正するほか、原判決「事実及び理由」第3の1記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決18頁最終行末尾に続けて、次のとおり加える。

「上記救済命令は、控訴人が、平成26年3月から同年9月頃にかけて、店長等を通じて、①被控訴人補助参加人に対する誹謗中傷、②組合員に対する脱退勧奨、③訴外組合結成への関与を行ったことが労組法7条3号所定の不当労働行為に該当することを認定した上で、控訴人から被控訴人補助参加人に対し、同様の行為を繰り返さない旨の誓約文を手交するよう命じるものであった。」

(2) 原判決 19 頁 12 行目括弧書きを削り、同行の次に改行して、次のとおり加える。

「上記第 6 号事件の救済命令は、控訴人が平成 26 年 12 月 1 日付けで組合員 A 2 (以下「A 2」という。)を懲戒処分としたことが労組法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に該当することを認定した上で、A 2 に対する懲戒処分がなかったものとして取り扱い、当該処分がなければ得られた給与相当額と既払額との差額及び平成 26 年冬季賞与相当額の支払を命じるとともに、控訴人から被控訴人補助参加人に対し、同様の行為を繰り返さない旨の誓約文を手交するよう命じるものであった。

また、上記第 7 号事件の救済命令は、控訴人が平成 26 年 12 月 3 日付けで組合員 A 3 を配置転換したことが労組法 7 条 1 号及び 3 号所定の不当労働行為に該当することを認定した上で、控訴人から被控訴人補助参加人に対し、同様の行為を繰り返さない旨の誓約文を手交するよう命じるものであった。」

(3) 原判決 19 頁 20 行目「発出した。」に続けて、次のとおり加える。

「上記救済命令は、控訴人に対し、①パートタイマーの雇用契約締結及び更新に当たり、労働組合への加入の意向を質問したり、その旨の記載のある雇用契約書を使用することを禁止し、②訴外組合に加入する旨の承諾欄を設けた雇用契約書に丸印を付けたパートタイマーの賃金からチェック・オフをすることを禁止するとともに上記の理由でチェック・オフした組合費相当額を各パートタイマーに支払うことを命じるとともに、③原則として訴外組合の組合員となると記載したパートタイマー雇用契約書を使用したこと、パートタイマーに訴外組合への加入を勧奨又は強要したこと、訴外組合に加入する旨の承諾欄を設けたパートタイマー雇用契約書を使用したことが不当労働行為に当たると労働委員会で認められたことの掲示と同様の行為を繰り返さない旨の誓約文の手交を命じるものであった。」

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

次のとおり補正するほか, 原判決「事実及び理由」第3の2記載のとおりであるから, これを引用する。

(1) 原判決19頁22行目を「(1) 本件再雇用条件がA1に対する不利益取扱いに該当するか」に改める。

(2) 原判決21頁18行目の次に改行して, 次のとおり加える。

「控訴人は, 当審において, A1の定年退職まで, 人事評価が低くシニア嘱託社員としての採用を避けたい従業員がおらず, A1の再雇用に当たって具体的な対策が必要となったと主張する。

しかしながら, 定年退職直近の平成27年12月の直属の上司によるA1の人事評価においては, 人事管理面についてコミュニケーション不足が指摘されているものの, 店長休日のクレーム処理, 売場作り管理については評価され, 担当範囲は, 従来担当していた精肉部門に酒とたばこも加えられて広げられているのであって, A1は上司から相応の勤務能力を有する者と評価されていたと認められる。そうすると, 控訴人の上記主張は前提を欠くものであって採用することができない。」

(3) 原判決22頁10行目ないし23頁8行目を次のとおり改める。

「しかしながら, 前記認定のとおり, A1は相応の勤務能力を有する者と評価されていたと認められるのであり, 定年退職までのA1に対する人事評価の評点は高いものではなかったとしても, A1の再雇用において, 菓子, レトルト品, 缶詰等の食品やトイレットペーパー, 洗剤等の日用品といった多岐にわたる商品を扱うグロッサリー部門(前提事実(1)ア)の極一部しか担当させないことについて合理性があるとはいえない。」

(4) 原判決23頁9行目ないし同最終行を次のとおり改める。

「ウ 労組法7条1号に当たること

A1は, 結成当時から被控訴人補助参加人の副執行委員長等の役職

を務め、被控訴人補助参加人による救済命令申立事件において証人として証言をするなど被控訴人補助参加人の中心的な役割を担っていた(前提事実(2)ア, 認定事実(6))。他方, 控訴人は, 被控訴人補助参加人結成当初から, 被控訴人補助参加人に対する誹謗中傷, 組合員に対する脱退勧奨, 訴外組合結成への関与, 組合員に対する不当な懲戒処分及び配置転換, パートタイマーの訴外組合への誘導といった不当労働行為を繰り返してきた(認定事実(6))。そうすると, A 1 に対する合理的理由のない不利益取扱いは, A 1 が組合員であることを理由とするものとみるほかない。」

(5) 原判決 2 4 頁 5 行目ないし 9 行目を次のとおり改める。

「また, 控訴人は, 当審において, 被控訴人補助参加人の役員の中には昇給している者がいると主張するが, 上記認定のとおり控訴人の被控訴人補助参加人への対応からすれば, 組合員の中で優遇される者とそうでないものとの間を分断する目的でされたとみることもでき, 被控訴人補助参加人の役員の中には昇給している者がいるとしても, そのことから直ちに A 1 に対する控訴人の評価が公正なものであったとは認め難い。」

(6) 原判決 2 4 頁 1 0 行目「オ」を「エ」に改め, 同 1 1 行目「上記エ」を「上記ウ」に改める。

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

原判決「事実及び理由」第 3 の 3 記載のとおりであるから, これを引用する。ただし, 原判決 2 6 頁 1 行目の次に改行して, 次のとおり加える。

「また, 控訴人は, 当審において, 応援の必要性すなわち人手不足があったとしても, 残業には賃金コスト等が発生するのであり, 残業を指示してそれを現実に補うか否かは, 会社の経営判断に委ねられたものであって, 残業を指示しないことが不合理とはいえないと主張する。

しかしながら, 本件残業禁止指示がされるまでは, 控訴人の店舗における

残業指示の運用は、店長の書面による事前承認制度が徹底されておらず、業務状況に応じて従業員が残業を行い、承認権限のある者がそれを黙示的又は事後的に承認するというものであったのであり、A 1 に対してのみ事前かつ包括的に一切の残業を禁止することに合理性はないというべきである。」

4 争点 3 (本件賞与支給の不当労働行為該当性)について

次のとおり補正するほか、原判決「事実及び理由」第 3 の 4 記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決 2 7 頁 1 5 行目の次に改行して、次のとおり加える。

「控訴人は、当審において、シニア就業規則に「賞与は原則として支給しない」と規定されていることをもって、シニア嘱託社員に対する賞与は賃金に当たらないと主張するが、シニア嘱託社員に対する賞与も、人事評価に基づき年に 2 回支給されるものであって、労働の対価として支給されるものとみるほかない。」

(2) 原判決 2 7 頁 2 5 行目ないし 2 8 頁 2 0 行目を次のとおり改める。

「控訴人は、当審において、賞与額の決定には使用者の裁量が尊重されるべきであり、その裁量は社会通念上著しく不合理であるといった特段の事情がない限り、合理性が否定されることはないと主張する。しかしながら、前記 2 において説示してきたとおり、A 1 に対する平成 2 8 年夏期賞与は不当労働行為に該当する本件再雇用条件による A 1 の業務遂行を基礎にして定められたものであるから、社会通念上著しく不合理であり、控訴人の上記主張は採用することができない。」

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

(1) 本件救済命令主文第 1 項について

ア 本件救済命令主文第 1 項にいう「平成 2 8 年 4 月 1 5 日前に再雇用されたシニア嘱託社員のうち、定年退職時に、職能資格等級が A 1 と同等の 5 等級であった者」に該当する者は 2 名いるところ、うち 1 名の

再雇用の労働条件は、役職が店長代理、職能資格等級が3等級相当、基本給が19万円、職務手当が5万7000円であり、もう1名の再雇用の労働条件は、役職が店長、職能資格等級が4又は5等級相当、基本給が23万円、職務手当が4万9000円である。

イ 本件救済命令主文第1項は、控訴人に対し、A1の再雇用後の職務、基本給、就業時間及び職務手当について、上記2名の者との均衡を失しないよう決定しなければならないと命じるものであって、本件救済命令主文第1項がA1を上記2名と同じ処遇にせよと命じるもので不合理であるとの控訴人の主張は前提を欠くものである。

また、A1の再雇用を機にシニア嘱託社員の労働条件が変更されたとの控訴人の主張は、前記のとおり(引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(2)ア)、採用することができない。

(2) 本件救済命令主文第2項について

本件救済命令主文第2項のうち時間外勤務手当に関する部分は、控訴人に対し、職能資格等級がA1と同等の5等級であった者の同年6月16日以降の、時間外勤務手当の平均額(ただし、月40時間相当額を上回らない額)と既支払額との差額の支払を命じるものであって、その内容に不明確な点はない。控訴人は、上記(1)アの2名のシニア嘱託社員に対して時間外勤務手当が支給されていないと主張するが、上記2名が上記期間に所定時間外の労働を全く行っていないのであれば、上記主文第2項の「時間外勤務手当の平均額」は0円とみるほかないし、他方、上記2名が上記期間に所定時間外の労働を行っており、職務手当が時間外勤務手当に相当する又は含むものとして支給されていて、時間外勤務手当という名目での支給がされていないにすぎないのであれば、時間外勤務手当に相当する部分の平均額が上記の「時間外勤務手当の平均額」となるのであって、いずれにせよ不明確な点はない。

したがって、この点に関する控訴人の主張も採用することができない。

6 よって、控訴人の請求は棄却すべきものであり、これと同旨の原判決は相当であって、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。

大阪高等裁判所第1民事部

(別紙省略)