

令和4年2月2日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第494号 不当労働行為救済命令取消請求事件（第1事件）

令和3年（行ウ）第23号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件（第2事件）

口頭弁論の終結の日 令和3年11月10日

判決

第1事件原告兼第2事件被告参加人 株式会社X1（以下「原告会社」という。）

第1事件被告参加人兼第2事件原告 X2組合（以下「原告組合」という。）

第1事件被告兼第2事件被告 国（以下「被告」という。）

処分行政庁 中央労働委員会

主文

- 1 原告会社及び原告組合の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、第1事件及び第2事件を通じ、参加によるものも含めてこれを2分し、その
1を原告会社の負担とし、その余を原告組合の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 第1事件

中央労働委員会が平成30年（不再）第39号事件について令和2年9月2日付けでした命令を取り消す。

2 第2事件

中央労働委員会が平成30年（不再）第40号事件について令和2年9月2日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

1 事案の要旨

(1) 原告組合は、原告組合のC1分会（以下「分会」という。）に所属する組合員（以下「分会員」という。）に対し、原告会社が、平成28年の冬季賞与（以下「本件冬季賞与」という。）を支給しなかったこと、また、本件冬季賞与についての団体交渉に係る原告会社

の対応が不当労働行為に当たるとして、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に対し、不当労働行為救済命令の申立て（平成29年（不）第1号、以下「本件救済申立て」という。）をした。京都府労委は、本件救済申立てについて、本件冬季賞与の不支給が不当労働行為に当たるとして、これに対する救済を命じるとともに、その余の申立てを棄却する内容の命令（以下「本件初審命令」という。）をした。そこで、原告会社及び原告組合の双方が本件初審命令について再審査の申立て（平成30年（不再）第39号、同第40号）をしたところ、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、各申立てを併合して審査した上、いずれも棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

- (2) 第1事件は、原告会社が被告に対し、本件命令のうち原告会社による再審査の申立てを棄却する部分の取消しを求める事案であり、第2事件は、原告組合が被告に対し、本件命令のうち原告組合がした再審査の申立てを棄却する部分の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いがない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実）

(1) 当事者等

ア 原告会社は、京都府公安委員会から道路交通法第99条の指定を受けて自動車教習所を経営する株式会社である。

原告組合は、京都府の自動車教習所の従業員で組織される労働組合であり、原告会社に勤務する指導員のうち約20名がC1分会（分会）を組織している。

イ 分会に所属する組合員（分会員）は、平成28年12月時点において、その全員が平成2年以前に原告会社に採用された指導員であり、分会員には、昭和44年に制定された就業規則及び賃金規程（以下、それぞれ「就業規則」、「賃金規程」という。）が適用されていた。

ウ 原告会社には、分会員の他に、賃金、雇用期間の定めの有無、休日、就労時間等の労働条件が個別契約で定められているフリー社員（以下「フリー社員」という。）が存在し、フリー社員には、「フリー（嘱託及びパートタイマー）就業規則」（以下「フリ

一就業規則」という。)又は月給制社員就業規則(以下「月給制就業規則」という。)が適用されていた。

フリー社員の中には、分会員と同じく指導員としての業務に従事する者(以下「フリー指導員」という。)の他、事務職員や教習所内の託児所担当職員、配車や送迎バス等の担当職員等もいた。

エ 原告会社には、平成28年12月時点において、課長、課長補佐、係長、主任(以下、併せて「役職者」という。)が存在したが、分会員でかつ役職者である者は存在しなかった。また、同時点において、分会員以外の会社の従業員は、取締役を兼務しているため役員報酬が支払われている者を除き、役職者も含め全員フリー社員であった。

オ 分会員もフリー指導員も、従事している指導員としての業務はほぼ同一であったが、日曜、祝日及び夜間の教習はフリー指導員のみが行っていた。

原告会社内で指導員が待機する場所について、分会員は控室のある建物の1階、フリー指導員は同建物の2階を使用していた。分会員は、2階の控室を利用しているフリー指導員のことを「上の人」などということがあった。

カ 平成28年12月時点で、フリー指導員は19名いたところ、そのうち3名は、他の自動車教習所が廃業したことに伴い、同年に原告会社に雇用された者であった(以下、当該3名を除いた16名のフリー指導員を「フリー指導員16名」ということがある。)。原告会社は、当該3名との個別契約において、一定の条件が成就した場合に会社が賞与を支払うことを合意していた。

(2) 分会員及びフリー社員の賃金構成等

ア 分会員の賃金等に関する定め

(ア) 分会員の賃金構成については、就業規則に基づき、賃金規程第1条ないし第9条に、賞与支給要件については賃金規程15条に定めがあり、その内容は、別紙1のとおりである(ただし一部抜粋)。

平成28年12月時点において、分会員に実際に支払われた賃金の構成及びその内容(月額)は下表のとおりであった。また、同年における分会員の平均年収は、

基準外賃金を含めて481万7232円であった。なお、同年1月から同年12月までにおいて、分会員のうち超過勤務をした者は2名であり、その2名も超過勤務時間は年間を通じて1時間以内であった。

基準内賃金	基本給	18万7292円（賃金規程第3条第1項）
	基本調整給	平成28年について2万2226円（同第3条第2項）
	年齢給	年齢1歳ごとに3757円（同第4条第1号）
	勤続給	勤続1年ごとに2000円（同第4条第2号）
	責任給	検定手当4000円（同第4条第3号ハ）
	生活給	厚生手当2000円（同第4条第4号）
基準外賃金	家族給	家族手当 配偶者1万円，その他被扶養者1名につき5000円（同第9条第1号イ）
	超過勤務手当	時間外勤務手当 $(\text{基準内賃金} / 166) \times 1.25$ （同第9条第2号ハ）
	通勤手当	実費（同第9条第4号）

(イ) 分会員の退職金については、中小企業退職金共済制度によるものを含め、基準内賃金の0.81及び勤続年数を乗じた金額が支給されていた。

イ フリー社員の賃金等に関する定め

(ア) フリー社員の賃金構成については、フリー就業規則第32条ないし第37条及び月給制就業規則第32条ないし第37条に、賞与支給要件についてはフリー就業規則第40条及び月給制就業規則第40条に定めがあり、その内容は、別紙2のとおりである（ただし一部抜粋）。

平成28年におけるフリー指導員16名の平均年収（通勤手当を含み、本件冬季賞与を除く。）は398万2038円であり、フリー指導員以外のフリー社員（役職者を含む。）の年収（通勤手当を含み、本件冬季賞与を除く。）は別紙4の「年間給与額（通勤手当含む）」欄に記載のとおりであった。

なお、原告会社の賃金台帳上、フリー指導員に支払われている手当のうち、フリー就業規則及び月給制社員就業規則に記載がないものとして、教習指導技術手当、褒賞金があったほか、日曜祝日出勤手当が土曜日祝日出勤手当と記載されていた。

(イ) フリー社員の退職金については、中小企業退職金共済制度によるもののみが支給されていた。

(3) 原告会社と原告組合の団体交渉の経緯等

ア 原告組合と原告会社は、平成28年11月10日、本件冬季賞与について、団体交渉を行った。

原告組合の代表者で分会長でもあるA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）は、本件冬季賞与の支給を求めたが、原告会社の代表者であるB1代表取締役会長（以下「B1会長」という。）はこれを拒否し、分会員に対して本件冬季賞与を支給しなかった。

イ 原告会社は、同年12月27日、フリー社員に対し、本件冬季賞与を支給した。

ウ 原告組合と原告会社は、平成29年1月10日、団体交渉を行った（以下、同日の団体交渉のことを「本件団交」という。）。本件団交におけるやり取りの中で、A1委員長が本件冬季賞与の支給について再度説明を求めたのに対し、B1会長は、要求の趣旨を文書で提出することを原告組合に求めた。

エ 分会は、同年2月2日、原告会社に対し、「抗議並びに申し入れ」と題する書面（以下「本件申入書」という。）をもって、①本件冬季賞与の支給範囲及び合計人数、②本件冬季賞与の支給総額、平均金額及び平均月数、③過去の分会員以外への賞与の支給実績の有無について書面で回答するよう申し入れた。

オ 原告会社は、同月7日、分会に対し、「平成29年2月2日付 抗議並びに申し入れに関する回答書」と題する書面（以下「本件回答書」という。）をもって、上記エの原告組合の質問事項について、次のとおり回答した。

「賃金h28. 12月度

分会指導員 20名平均400,766円

フリー指導員 19名平均278,962円

年末賞与フリー指導員(16名)平均h28.12月75,963円」

(4) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告組合は、平成29年4月3日、京都府労委に対し、原告会社が、フリー社員には本件冬季賞与を支給したにも関わらず、分会員には支給しなかったこと（以下「本件冬季賞与不支給」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号の不利益取扱いに、本件団交において、B1会長が不適切な言動を行ったこと等当該団体交渉に係る原告会社の対応が労組法7条2号の団交拒否にそれぞれ該当するとして、要旨、①分会員に対し、本件冬季賞与として、原告会社の賃金規程に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額に0.3を乗じた金員を支払うこと、②本件冬季賞与について誠実に団体交渉を行うこと、③謝罪及び今後同様の不当労働行為を行わない旨の文書の手交及び掲示を救済内容として、救済申立て（本件救済申立て）をした。

京都府労委は、平成30年7月26日、本件救済申立てについて、団体交渉に係る対応は不当労働行為に当たらないものの、本件冬季賞与不支給は労組法7条1号の不利益取扱いに該当すると判断して、原告会社に対し、分会員に本件冬季賞与として、平成28年12月に分会員に対して支払った賃金のうち、賃金規程に規定する基準内賃金の額に0.3を乗じた金員及びこれに対する同月28日から支払済みまで年率6分を乗じた金員を支払うことを命じ、その余の申立て（前記①のうち、家族手当に相当する部分のほか、前記②及び③）を棄却する旨の一部救済命令（本件初審命令）を発した。

イ 原告会社は、平成30年8月3日、中労委に対し、本件初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査申立て（平成30年（不再）第39号）をした。原告組合は、同月6日、中労委に対し、本件初審命令のうち本件救済申立てを棄却した部分の取消し及び救済並びに本件初審命令における救済方法の変更を求めて、再審査の申立て（同第40号）をした。中労委は、これらの申立てを併合審理した上、令和2年9月2日、いずれも棄却する旨の命令（本件命令）をした。）

ウ 原告会社は、同年12月23日に第1事件を提起し、原告組合は、令和3年1月27日に第2事件を提起して、それぞれ本件命令のうち自己の再審査の申立てを棄却する部分について取消しを求めた。当裁判所は、両事件の弁論を併合した上、行政事件訴訟法22条に基づき、原告組合の申立てにより原告組合を第1事件に参加させ、原告会社の申立てにより原告会社を第2事件に参加させた。(顕著な事実)

3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は本件初審命令を維持した本件命令の違法の有無であり、具体的には、①本件冬季賞与不支給が労組法7条1号(不利益取扱い)所定の不当労働行為に当たるか否か(争点1)、②本件冬季賞与についての団体交渉に係る原告会社の対応が労組法7条2号(団交拒否)及び同条3号(支配介入)所定の不当労働行為に当たるか否か(争点2)、③救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無(争点3)の3点が問題となるところ、これらに関する当事者の主張は次のとおりである。

(1) 争点1 (本件冬季賞与不支給が労組法7条1号(不利益取扱い)所定の不当労働行為に当たるか否か)

【被告の主張】

ア 本件冬季賞与不支給以前の労使関係をみると、原告会社は、平成6年以降、分会員の労働条件を引き下げたいと考えていたものの、原告組合との間で妥結に至らず、また、度々労働争議が起きる等、労使の対立が長期間継続していた。このような労使関係の中で、原告会社は、規程上、分会員、フリー社員いずれも、原告会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて支払われることとなっている賞与について、原告組合からの賞与要求に対しては累積赤字等を理由に支給を拒みつつ、貢献度が高いとするフリー指導員に限らず、非組合員であるフリー社員全員に対して、分会員が冬期休暇で不在の日に、原告組合に事前に告げることなく、本件冬季賞与を支給した。

イ 原告会社の規程上、分会員とフリー社員の賞与支給要件に実質的な相違がないにもかかわらず、原告会社が、非組合員であるフリー社員には賞与を支払い、分会員には支払っていないという事実が認められる以上、分会員に賞与を支給しなかったことは、

分会員に対する不利益取扱いに該当する。分会員の年収がフリー指導員の年収よりも高く、分会員とフリー社員で賃金構成上賞与の位置づけが異なっていたとしても、そのことは賞与支給に関して組合員と非組合員を別異に取り扱ったことの不利益取扱い該当性自体を否定することにはならない。

ウ これらの事情を踏まえると、原告会社は、分会員が組合の組合員であることを理由として、本件冬季賞与を支払わなかったものと認められるから、本件冬季賞与不支給は、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

【原告組合の主張】

原告会社が分会員に本件冬季賞与を支給せず、分会員以外のフリー社員には本件冬季賞与を支給したことは、分会員が労働組合の組合員であることの故をもってした不利益取扱いに該当する。

分会員とフリー指導員との間に待遇差があるとしても、かかる待遇差は、本件冬季賞与不支給が不当労働行為に当たることに何ら影響しない。

【原告会社の主張】

ア 賞与の支給要件として、分会員とフリー社員のいずれにおいても、会社の業績と労働者の勤務成績等に応じて支給されると規定されていることは争わない。

イ 原告会社は、分会員とフリー社員の会社業績に対する貢献度や、賃金構造の差から導出される賞与支給に関する必要性の相違を理由に、フリー社員には本件冬季賞与を支給し、分会員にはこれを支給しなかったのであって、本件冬季賞与の不支給は、分会員が組合員であることを理由とするものでもなければ、分会員に不利益をもたらすものでもない。

(ア) 賃金構造の相違について

分会員の賃金構造は、生活保障型賃金と呼ばれる勤続年数や家族の生活展開を保障する典型的な年功序列型（50歳まで毎年定期昇給があり、同最高額が定年まで維持される。）の賃金体系である。他方、フリー社員の賃金は労務の対価により構成されている。また、分会員には原告会社から退職金規定により退職金が支給され

るが（退職時には1000万円を超える額となることが見込まれる。）、フリー社員には中小企業退職金共済制度以外に退職金は支給されない。

本件冬季賞与の額を含めて算出されるフリー指導員の平成28年における平均年収を、入社して1年に満たないフリー指導員の存在等を考慮し、高めに設定して350万円前後であると仮定したとしても、分会員の平均額との間では、約100万円もの格差が存在する。

フリー社員のような労働対価型の賃金体系においては、賞与等の業績に対する貢献度合いに基づく報酬は、その賃金体系の根本である労働対価（功労報償）の充実という側面に加え、労働者の意欲向上、勤務継続へのインセンティブを与える観点から重要である。

(イ) フリー指導員の会社業績に対する貢献度について

原告会社の売上げとしては、普通車・二輪車教習に係るものが全体の8割から9割を占めているが、原告会社における平成28年度の上記教習の教習料金の値引き率は、平成22年度と比較して、6307万497円も増加しており、教習生一人当たりの売上単価を両年度で比較すれば、1万6392円も減少している。それにもかかわらず、平成28年度の営業利益は、平成22年度と比較して6943万8792円も増加した。その最大の要因が人件費の削減であることは明白であり、かかる人件費の削減は、フリー指導員を含むフリー社員を効率的に配置する勤務時間シフト等を推し進めたことにより実現したものである。分会員とフリー指導員は、同じ業務に従事しているが、フリー指導員の所定労働時間及び賃金額が分会員と大きく相違することにより生じる粗利益の相違が、賞与の原資である収益を生み出している。

また、原告会社では、平日火曜から金曜にかけて夜間教習を実施しているが、夜間教習に従事するのはフリー指導員のみである。さらに、原告会社では、受講生のニーズが高い土日祝日の教習、検定を行っているが、分会員は、労使協定に基づき土曜日の隔週勤務にしか応じないため、これらはフリー指導員によって担われてい

る。加えて、主任以上の役職への登用に同意し担当するのはフリー指導員のみである。

以上の点で、フリー指導員の方が、分会員よりも原告会社の業績利益に貢献する度合いが高い。

(ウ) フリー指導員以外のフリー社員の会社業績に対する貢献度について

フリー指導員以外のフリー社員は、受付業務や送迎業務、託児所業務に従事するものであり、分会員と比較すると極めて低廉な賃金構造の中で、土日祝日教習や夜間教習への対応等に従事しているものであり、家庭の事情やその業務内容から土日等の勤務がない者であっても、会社の屋台骨を支える業務に従事しており、いずれも、分会員と比較して、月次の低賃金も含めた会社収益への貢献度は、フリー指導員における貢献度と同じ構造であり、何ら遜色ない。

本件冬季賞与は、そのような業績に報いつつ、労働の継続に対するインセンティブを与える必要性等を考慮して、フリー指導員以外のフリー社員に対しても支給されたものである。

ウ 以上によれば、本件冬季賞与不支給は、労組法7条1号の不利益取扱いに該当しない。

(2) 争点2 (本件冬季賞与についての団体交渉に係る原告会社の対応が労組法7条2号(団交拒否)及び同条3号(支配介入)所定の不当労働行為に当たるか否か)

【原告組合の主張】

ア(ア) 本件団交において、B1会長は、机をたたいて、分会員らに対して「おまえら」、「あほか」と述べ、組合の活動について「ちょろまかし」、「おまえら、レベルが低い」、「世間に笑われる」、「時代に遅れている」といった発言を繰り返した。

(イ) また、B1会長は、分会員らがフリー指導員に本件冬季賞与を支給した理由を尋ねても回答しようとはせず、質問を書面を出すよう繰り返し、分会員らの質問中にいきなり立ち上がり、「電気を消すから出て行け」と言って、交渉を打ち切った。

(ウ) さらに、本件団交後に、分会が、B1会長の要求を受けて本件申入書を提出した

にもかかわらず、本件回答書は、事務員及び送迎職員に対する賞与の支給の有無やその範囲について全く回答しないものであった。本件団交の最大の争点は、本件冬季賞与不支給が不当労働行為に該当するか否かであり、本件申入書による質問はこの点を確認するために発せられたものであるが、原告会社は上記質問の重要な事項に回答していない。

(エ) 前記(ア)ないし(ウ)の各行為は、それぞれ、労組法7条2号の不当労働行為を構成するとともに、本件冬季賞与不支給が不当労働行為であることを隠蔽する目的でなされた一連一体の不当労働行為である。

また、本件団交におけるB1会長の言動(前記(ア))は、原告組合に対する誹謗中傷あるいは威迫的言動であって、労組法7条3号所定の支配介入にも該当する。

イ 一連一体の不当労働行為であること

誠実交渉義務違反の判断については、誠実交渉義務の流動的性格から、特定時点における使用者の態度の検討だけでは足りず、当該労使関係における交渉経過全体に照らして総合的な評価をなすことが必要である。

(ア) 議題や交渉事項を事前に示さなかったこと

原告会社と原告組合の間では、原告組合が毎年6月に提出する年間臨時給要求書が当該年度の包括的交渉事項と理解され、団体交渉ごとに改めて交渉事項が示されたことはなく、長年この方法で団体交渉を行ってきた。また、本件団交当日のやり取りでも、原告組合が、何について交渉したいと思っているか尋ねたことについて、B1会長は「一時金やろうと思うけど」と答え、異議を述べずに団体交渉が開始されている。したがって、議題や交渉事項を事前に示さなかったことをもって挑発的態度であるというのは誤りである。

(イ) 本件団交のやり取り

a 本件団交においては、前記アのとおり、支配介入に当たる威嚇的・侮辱的発言がされた。また、原告組合が、フリー社員を想定して「上の人は出してるんですか」と質問したのに対して、B1会長は「上は出してへん」と答えた。しかし、

仮に「上」が上司を意味するとしても、分会員の上司は役員を除き全てフリー社員で、その全員に本件冬季賞与が支給されているから、上記B1会長の発言は虚偽である。B1会長は、分会員以外への支給の事実を隠そうとして、上記回答をしたものであり、かかるやり取りについて、労使双方が冷静さを欠くやり取りをしたと評価するのは誤りである。

b 本件団交において、原告組合は、フリー指導員以外のフリー社員にも賞与が支給されているらしいという情報を得ていたため、「フリー社員」のうち賞与が支給された範囲を質問した。するとB1会長は、口頭での回答を拒否し、団交打ち切りにかかった。B1会長の行為は本件冬季賞与不支給の不当労働行為を隠蔽する目的でなされたものというべきである。

(ウ) 本件団交後の事情

原告組合は、本件回答書において、原告会社が賞与の支給範囲を答えなかったことを受けて、平成29年4月3日に、救済申立てをした。原告組合が更なる質問をしなかったことは、誠実交渉義務違反を否定する事情ではなく、肯定する事情と評価すべきである。

(エ) 総合的な評価

原告会社は平成28年11月10日の団体交渉では、フリー社員への賞与支給に触れずに、累積債務を理由に賞与を支給できないと回答していたにもかかわらず、フリー社員に賞与を支給した。本件団交では、この問題が取り上げられ、原告会社も、そのことを百も承知であった。原告組合は、フリー指導員だけでなく、フリー社員全員に賞与が支給されたと考えていたものの、確信はなく、本件冬季賞与不支給が不利益取扱いに当たるか否かの判断に、これらの事実確認が必要であり、本件団交の眼目であった。B1会長は、これらの事実を容易に回答できたにもかかわらず、明らかに社会的相当性を逸脱する暴言等を繰り返し、回答を避けるために団交を打ち切り、回答を回避した。以上の交渉過程の全体に照らして総合的に評価すれば、本件団交における原告会社の対応は、到底、誠実交渉義務を履行したとはいえ

ない。

【被告の主張】

ア B 1 会長の言動は適切なものであるとはいえない。もっとも、本件団交において原告組合は、議題や交渉事項を事前に示さず、本件団交の冒頭においても、原告組合からは交渉事項を示すことなく申入れの趣旨は分かっているかという問いかけで団体交渉を開始するという挑発的な態度をとっており、さらに、A 1 委員長が発した「上の人」という言葉の解釈の違いによって、労使双方が大声を上げる等の冷静さに欠けるやり取りがなされたものである。B 1 会長の言動は、原告組合の挑発的な言動に触発され、また、言葉の解釈の行き違いによって、労使双方が冷静さを欠いた中でなされたものであって、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するとまではいえない。

イ また、B 1 会長が、騒然としていた団体交渉を正常化させるために書面の提出を求めて本件団交を打ち切ったことは直ちに不当とはいえない。

ウ 原告会社は、本件回答書において、原告組合の質問に対し全てを回答したわけではないが、原告会社は、平成 28 年 11 月 10 日の団体交渉において、原告組合からの賞与要求に対し、累積赤字が大きいため、労働条件等の引下げをお願いしたい旨述べていたことから、本件回答書の内容は、原告会社の主張を踏まえた一次的な回答としては、当該議題に沿ったものといえる。また、原告組合が、本件回答書に対し、団体交渉を申し入れる、または、更なる回答を要求するなど、本件回答書の趣旨を追及した事実等もないことから、本件回答書をもって、直ちに原告会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

エ 以上によれば、本件団交における B 1 会長の言動等は不当労働行為に該当せず、また、本件冬季賞与不支給が不当労働行為であることを隠蔽する目的でなされた一連一体の不当労働行為ということもできない。

【原告会社の主張】

ア 本件団交において、原告組合が、端的に「フリー社員に賞与を支給したのか否か」と質問できない理由は見当たらず、「上の人」などと定義の曖昧な言葉を使って謎かけ

のような方法で質問したのは、明らかにB1会長を混乱させ、勘違いを誘導し、もって挑発しようとする意図に基づくものである。

イ 団体交渉において使用者が労働組合の質問事項全てについて回答する義務はない。

本件団交での問題は、分会員には支給されなかった本件冬季賞与がなぜフリー社員には支給されたのか、それは、分会員とフリー社員との間におけるどのような差異が理由なのかであり、その説明に必要な限度で回答すれば足りる。分会員は全員が指導員であることから、同一職種であるフリー指導員のデータのみを開示すれば十分である。

(3) 争点3（救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無）

【原告組合の主張】

ア 本件冬季賞与の支給（家族手当に相当する部分）について

原告会社においては、分会員に賞与を支払うに際し、基準内賃金と家族手当を合計した金額を賞与計算の基礎賃金とすることが労使慣行となっていた。賃金規程上、賞与の算定方法について定めがないとしても、規定の趣旨や実績を考慮すべきである。

また、フリー社員の賞与の計算において、基準内賃金に家族手当を加えていない理由は、そもそもフリー社員には家族手当が支給されていないからであるところ、そのような扱いは不当な待遇に当たるのであって、かかる待遇を前提として賞与の支給基準を判断することは、不当な待遇を肯定するものにほかならない。

以上によれば、本件命令が、賞与支給の額について家族手当を含めなかった判断は、考慮すべき事項（労使慣行の存在）を考慮せず、また、不当な待遇を前提とした判断であり、裁量権を逸脱するものである。

イ ポスト・ノーティスについて

ポスト・ノーティスは労働委員会によって使用者の行為が不当労働行為と認定されたことを関係者に周知徹底させ、同種行為の再発を抑制しようとするものである。原告会社が、平成6年8月の組合決別宣言以降、フリー社員雇用に関する合意の無視、原告組合に対する侮辱発言や不当労働行為意思の表明等をしてきた延長上に、本件冬季賞与不支給と不誠実団体交渉が発生したことに照らせば、本件命令において原告会

社に対し、ポスト・ノーティスを命じなかったことは、裁量権を逸脱するものである。

【原告会社の主張】

本件冬季賞与の支給について、原告組合が主張するような労使慣行は存在しない。

もっとも、本件命令に従い、分会員に対し、各人の基準内賃金に0.3を乗じた額を賞与として支給した場合、分会員に対する賞与の平均支給額は11万4087円となるが、フリー社員の中に、同額の賞与を受けた者はいない。本件命令に従うことは、分会員とフリー社員との間の賃金格差を助長することにほかならず、甚だしく結論の妥当性を欠いており、裁量権を逸脱するものである。

【被告の主張】

ア 本件冬季賞与の支給について

原告会社が分会員に賞与を支給しなくなった平成16年以前においては、賞与の算定基礎に家族手当が含まれていた実績があったが、そもそも分会員に適用される賃金規程上、賞与の算定方法についての定めはなく、また、平成16年2月に分会員に支給された賞与は一律一人5000円という定額であったことからすれば、家族手当が当然に算定基礎に含まれるとまでは認められない。

フリー指導員16名に支払われた本件冬季賞与について、平均するとおおむね基準賃金に0.3を乗じた額が支払われていることからすれば、本件救済申立てに対する救済方法として、分会員に対する本件冬季賞与相当額として基準内賃金に0.3を乗じた金額の支払を命じることは、労働委員会の裁量の範囲内であり、かつ、適当である。

イ ポスト・ノーティスについて

前記(2)【被告の主張】に記載のとおり、本件団交に係る原告会社の対応は、不当労働行為に該当しないから、これについての救済方法は問題とならない。そして、本件冬季賞与不支給についての救済方法に関する判断が、労働委員会の裁量の範囲内かつ適当であることは、上記アのとおりであり、これに加えてポスト・ノーティスを命じなかったことは、裁量権の逸脱には当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 前記前提事実に加え、当事者間に争いがない事実、後掲各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) 従前の労使関係

ア 原告会社は、平成4年、夏季賞与として基準内賃金及び家族手当の合計額に2.08を乗じた額及び冬季賞与として同合計額に2.624を乗じた額を分会員に支給した。

原告会社は、平成5年、平成4年と同水準の賞与を分会員に支給した。

イ 平成6年の労働争議

(ア) 原告会社は、平成6年8月5日、原告組合に対し、「営業時間・営業日改訂申し入れ」と題する書面をもって、土曜日における勤務時間を延長すること、日曜日を除く祝日・休日を営業日とすること等を申し入れた。

(イ) B1会長は、同月8日、朝礼で、日曜・祝日教習の実施及び月間200時間の稼働を実行しなければ、冬季賞与に大きく影響する旨述べた。

(ウ) 原告会社は、同月18日、原告組合に対して、「労働条件改善事項」として、①賃金を30パーセント引き下げて同業他社並みにすること、②勤務日・勤務時間の変更、③法定外の有給休暇4日分を無くすこと、④残業食を廃止することを申し入れた。

原告組合は、同日、「回答書」と題する書面をもって、原告会社の営業時間変更等の申し入れには理解できる部分もあるが、現在の業績悪化を原告組合に転嫁するものであるとして、当該申し入れに同意できない旨を回答した。

また、原告組合は、同月25日、原告会社に対し、「(8/18)申し入れに対し、拒否した理由」と題する書面をもって、原告会社が前記(ア)の申し入れをしたことは理解できるが、B1会長が前記(イ)の発言をしたことから、原告会社が、申し入れに同意しなければ年末一時金や翌年の春闘に大きく影響すると述べていることは脅しとも取れるものであるとして抗議した。

(エ) 原告会社は、平成6年の冬季賞与について、売上目標を達成できなかったこと等

を理由に、分会員全員に対し、前年よりも一律33.7パーセント減額して支給したことから、労働争議が発生した。

原告会社と分会は、平成7年8月1日、覚書を締結し、原告会社が提案した改善事項については早急に協議を行う旨確認するとともに、平成6年冬季賞与については賃金規程に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額に2.624を乗じた額、平成7年夏季賞与については同合計額に2.08を乗じた額とすることを妥結した。

ウ 平成9年の労働争議

(ア) 原告会社は、平成9年1月から2月にかけて、フリー就業規則に基づきフリー指導員2名を採用した。このうち1名が、他の教習所を懲戒解雇された者であったところ、原告組合は、当該採用が、採用について原告会社と原告組合とで事前に協議し合意する旨の労働協約に違反するものであり、また、原告組合が当該採用について説明を求めた際に原告会社が虚偽の回答をしたとして、同月13日から同年8月27日までの間、30回ストライキを実施した。

(イ) 原告組合は、同年12月9日、原告会社に対し、「通知書」と題する書面をもって、年間の採用計画について説明を受けている状況を踏まえて、今後は原告会社の採用行為や被採用者の個人的資質を理由とするストライキは行わない旨を通知した。

エ 平成12及び平成13年の労働争議

(ア) 原告会社は、平成10年、賞与の支給額の決定に際し、それまで実施していた遅刻・欠勤・早退についての査定以外の査定を導入する旨表明したが、査定の方等その詳細について原告組合に明らかにしなかった。また、原告会社は、賞与の算定基礎に乗じる支給率も減少させた。これに対し、原告組合は、平成12年から13年にかけて、大規模なストライキを実施した。

(イ) 原告会社は、業績の悪化を理由にその後も賞与の支給率を減少させ続け、平成16年2月に平成15年冬季賞与として定額の5000円を支給し、平成16年7月ないし8月に同年夏季賞与として4万円台から5万円台の範囲で支給（ただし、各人の算定の根拠は明らかでない。）して以降は、本件口頭弁論終結時まで、分会員

に賞与を支給したことはなかった。

オ 原告会社は、平成20年から平成27年まで、毎年、原告組合に対し、前記イ(ウ)とほぼ同内容の労働条件改善事項を申し入れた。原告組合は、原告会社が当該労働条件改善事項を申し入れた理由として、同業他社の賃金よりも分会員の賃金が高いことを挙げていることから、団体交渉等において、原告会社に対し、同業他社の賃金が分かる資料の提示を求めたが、原告会社がそれに応じたことはなく、当該労働条件改善事項について妥結に至ったものはなかった。

カ 原告組合は、平成26年12月5日付けの「抗議並びに申し入れ」と題する書面をもって、同年11月20日の団体交渉において、B1会長が、「あんた等の給料は10万円高い」との発言に終始して原告組合の質問に回答しないこと、抗議ストライキの通告に対して「お前とは話したくない。帰れ」、「殴れ、腹立つやろ、殴ってみろ、警察に連絡したるから」等と発言したことについて抗議した。これに対し、原告会社は、同年12月17日付けの「抗議並びに申し入れに関する回答書」と題する書面をもって、これらの発言をしたこと自体は否定せず、原告会社が労働条件変更等について毎年求めているのに「団体交渉も揚げ足取りに終始しまともに取り上げられず建設的で冷静な話し合いが出来ない状況で当方こそその辛抱に堪忍袋の緒が切れたと云ったところ。」、「あまりにそのギャップの大きさに冷静に話す言葉を失った」などと回答した。

キ 原告組合が、平成27年の春闘要求の際、原告会社が長時間労働を無くすと言っているにもかかわらず、非組合員にだけ残業させているが、非組合員にだけ残業させている理由について回答を求めたのに対し、原告会社は、「分会の労働条件がお荷物となっている間は非組合員が犠牲となってしまいます。その非組合員の犠牲は業績好転した場合は優先して業績給等で返して行く予定です。正直者がばかを見ないようにしなければ良い人、業績に貢献できる人は去っていきます。」と回答した。

(2) 原告会社の経営状況等

ア 自動車教習所の顧客である新規免許取得者の動向を示す18歳人口は、平成26年

は118万人であり、平成4年の60パーセント弱であった。京都府指定自動車教習所協会加盟の自動車教習所の入所者（普通車）数も平成27年は2万8756人であり、ピークであった平成5年の48.4パーセントにまで減少した。

イ 原告会社は、平成19年12月期から平成25年12月期にかけ、連続して当期損失を計上し、平成26年12月期は1057万5745円、平成27年12月期は1894万546円、平成28年12月期は2248万261円の当期利益を計上しているものの、繰越利益剰余金は、平成26年12月期が1億3073万7676円の赤字、平成28年12月期でも8931万6869円の赤字であった。

(3) 本件冬季賞与不支給に係る経過等

ア 原告組合は、平成28年6月6日、原告会社に対し、基準内賃金及び家族手当の6.5か月分を平成28年の年間賞与として要求する旨の書面を提出した。

イ 原告会社は、同月27日、前記アの要求に対し、経営状態が厳しいため応じられない旨回答するとともに、前記(1)イ(ウ)とほぼ同内容の労働条件改善事項を受け入れるよう求める旨申し入れた。

ウ 原告組合と原告会社は、同年11月10日、本件冬季賞与について、団体交渉を行った。

(ア) A1委員長が、同年の夏季賞与は不支給であったが、教習料金の引上げもあったことから、本件冬季賞与を少しでも支給してもらえないかと述べたところ、B1会長は、教習料金を引き上げたので売上げは増加したが、累積赤字が大きく、赤字を解消することは至難の業であること、子どもも増えないので生産性を上げないと赤字は解消できないこと、分会員の賃金が高いため、その引下げや日曜・祝日教習への協力をお願いしたいこと等を述べた。

B1会長が原告組合に対し、分会員の賃金が高いため引下げに応じるよう述べたのに対し、A1委員長は、賃金が高いというのであればそのデータを出してほしいとして、他の教習所の賃金資料の提示を求め、それを踏まえて労使で協議したい旨述べたところ、B1会長は資料の提示について特段回答しなかった。

最後にA1委員長が「一時金はゼロですか。」と確認すると、B1会長は「そうですね。」と回答し、団体交渉は終了した。

(イ) なお、原告会社は、同日の団体交渉において、フリー社員に対し本件冬季賞与を支給することについて言及せず、また、その後、本件冬季賞与の支給前までに、原告組合に対しその旨を通知したこともなかった。

エ 原告会社は、同年12月27日、フリー社員に対し、本件冬季賞与を支給した。なお、原告会社がフリー指導員16名に支払った本件冬季賞与の具体額は別紙3のとおりであり、フリー指導員以外のフリー社員に支払った本件冬季賞与の具体額は別紙4の「年末賞与」欄に記載のとおりである。

同日、分会員は年末年始の休暇で出勤していなかった。

オ 原告組合は、平成29年1月6日までに、フリー指導員を含むフリー社員数名に対し賞与が支給されたことを確認した。

分会は、同日、原告会社に対し、口頭で、交渉事項を示さずに、団体交渉を申し入れた。

カ 原告組合と原告会社は、同月10日、本件団交を行った。

(ア) 冒頭、A1委員長は、B1会長に対し、本日団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているかとの質問を發し、B1会長が「知らん。一時金やろうと思うけど。」と答えると、A1委員長は本件冬季賞与について「上の人は出してるんですか」と質問した。B1会長が出していない旨回答すると、A1委員長は、再度出していないかを確認した上で、もし出していたらどうするのかと質問した。

これに対し、B1会長がなぜ原告組合からそのようなことを質問されなければならないのかとの趣旨の発言をし、その中で、分会員のことを「おまえら」と言ったところ、A1委員長は、「おまえらってなんやねん。」「不当労働行為じゃ。こらっ。」と大声をあげた。

(イ) A1委員長は、「今、出してへん言わはったね。」と、先ほどの支給していない旨の回答が事実と相違ないか確認した。B1会長が、「上」には支給していないが、

フリー指導員には支給した旨回答すると、A1委員長は、「上」というのはフリー指導員のことを指す旨述べた。

B1会長は、これに対し、「あほか」と言って、「上」というのは上司のことではないのかと発言した。A1委員長が、なぜフリー指導員には支給したのかと質問したのに対しては、B1会長は、分会員よりもフリー指導員の方が頑張っている、フリー指導員よりも分会員の賃金が10万円高い旨述べた。

(ウ) 労使双方が騒然とするやり取りの中で、引き続いて、B1会長は、発言中に机をたたきながら「おまえら仕事せんとな、金取るちゅねや。ドロボウと一緒にゃ、俺から言わせたら。」「お前らって何が言葉悪いんや。」などと述べた。また、原告組合が、他の教習所の賃金に関する資料の提示を求めたところ、「そんなな、ちょろまかしたみたいな話せんといてくれ。」と発言したほか、原告組合の交渉態度について「レベルが低すぎる。」「もう、あんたらな時代からものすごく遅れとんねや。なっそんな恥ずかしせんとき、なっ、世間からな笑われてるわ。」等と発言した。

(エ) さらに、A1委員長が本件冬季賞与について再度説明を求めたのに対し、B1会長は、要求の趣旨を文書で提出することを原告組合に求め、「まあ、文書で出してもうたらええやん。もうええ。はっきりしといたらええやん。そんなちょろまかしたみたいな。もう出てくれこの部屋。もう電気消さなあかんし。」と述べて退出した。

キ 分会は、同年2月2日、原告会社に対し、本件申入書をもって、本件団交におけるB1会長の言動に抗議するとともに、①本件冬季賞与について、指導員、事務職員、送迎職員その他の範囲まで支給されたかという支給範囲及びその合計人数、②本件冬季賞与の支給総額、平均金額及び平均月数、③過去の分会員以外への賞与の支給実績の有無、について書面で回答するよう申し入れた。

ク 原告会社は、同月7日、分会に対し、本件回答書をもって、本件団交は謎かけのようなやり取りに終始したことから、正常化のため要求内容の文書での提出を依頼した旨回答するとともに、前記キの質問事項について、次のとおり回答した。

「賃金h28. 12月度

分会指導員 20名平均400,766円

フリー指導員 19名平均278,962円

年末賞与フリー指導員(16名)平均h28.12月75,963円」

なお、本件回答書について、原告組合が、原告会社に対し、再度団体交渉を申し入れたことや更なる回答を要求したことはなかった。

ケ 原告組合は、同年4月3日、本件冬季賞与不支給及び本件団交におけるB1会長の交渉態度等が不当労働行為に該当するとして、京都府労委に本件救済申立てをした。

(4) 本件救済申立て後の事情

ア 原告会社は、平成30年1月に、フリー指導員13名に対し、冬季賞与として、1人平均10万3492円を支給した。

イ フリー社員のうち2名は、同年9月、原告会社に対し、無期雇用契約への転換の申込みを行って、フリー就業規則が適用のままに期間の定めのない雇用に転換し、同時期に原告組合に加入した。

ウ 原告組合と原告会社は、本件団交以降、本件冬季賞与以外の議題について、団体交渉を数回行った。

2 争点1 (本件冬季賞与不支給が労組法7条1号(不利益取扱い)所定の不当労働行為に当たるか否か) について

(1) 「不利益な取扱い」の該当性について

ア 分会員とフリー社員の賞与支給基準については、いずれも、原告会社の規程上(分会員については賃金規程第15条、フリー社員についてはフリー就業規則第40条第2号及び月給制就業規則第40条第2号)、会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて賞与が支払われる定めがあり(前提事実(2)ア(ア)、イ(ア))、原告会社も、本件冬季賞与に適用される支給基準が上記のものであり、両者に実質的な相違がないことは争っていない。

それにもかかわらず、原告会社が、組合員でないフリー社員にのみ本件冬季賞与を支払い、分会員(組合員)には一切支払わなかったことは、組合員と非組合員とをその

待遇において差別し、分会員に本件冬季賞与が支給されないという経済的不利益を与えるものにほかならないから、本件冬季賞与不支給は、分会員に対する「不利益な取扱い」（労組法7条1号）に該当するというべきである。

イ これに対し、原告会社は、分会員とフリー社員とでは、賃金構造及び賃金水準の差から導出される賞与支給に関する必要性等に相違があることを理由に、本件冬季賞与不支給が分会員に不利益をもたらすものではないと主張する。

しかしながら、認定事実(1)によれば、原告会社の主張する賃金構造及び賃金水準の差は、過去の労使交渉において、原告会社の要求に原告組合が応じず、分会員に係る賃金水準が維持された結果として存在するものである。一方で、労組法7条1号が、対等な立場での団体交渉の促進・擁護を目的とするものと解されることに照らせば、「不利益な取扱い」の有無については、労使交渉の結果を尊重することを前提として、本件冬季賞与について個別にその存否を検討するのが相当と解され、賞与の支給基準に実質的相違がない以上、不利益取扱いの存在を認めるほかない。原告会社の上記主張は採用できない。

(2) 不当労働行為意思について

ア 認定事実(1)アないしオ及び(3)アないしウのとおり、原告会社と原告組合との間では、平成6年に労働条件の引下げを巡るB1会長の発言や賞与の減額をきっかけとして労働争議が発生し、平成9年から平成13年にかけて大規模なストライキが実施されるなどその対立が激化し、それ以降は大規模なストライキが実施されることはなくなったものの、原告会社が、平成20年以降、毎年、分会員の労働条件の引下げを求めていたのに対し、原告組合が同業他社の賃金資料を求めるなどして、本件冬季賞与不支給に至るまで両者が妥結に至ったことはなかったのみならず、認定事実(1)カによれば、B1会長は、平成26年の団体交渉時に、原告会社の提案する労働条件の変更（賃金の減額、勤務日・時間の変更）に対する原告組合の対応に対し立腹し、原告組合出席者に対して「お前とは話したくない。帰れ」、「殴れ、腹立つやろ」などと相当に攻撃的な言葉を発したものと認められ、認定事実(1)キのとおり、平成27年の春闘要求

の際には、原告会社は、原告組合から指摘された非組合員の残業を巡り「分会の労働条件がお荷物」などと発言したものであり、当該発言も、上記と同様に、勤務日・時間の変更に応じない本件組合に対する不満の表明と認めるのが相当である。

以上によれば、ストライキ等の労働争議という形では先鋭化することがなかったとしても、労使間の対立は本件冬季賞与不支給までに相応に激化したまま継続しており、その中で原告会社は複数回にわたり、原告組合に対する嫌悪感情を示していたものと認められる。

そして、上記の状況下で、原告会社は、前記(1)及び認定事実(3)のとおり、本件冬季賞与に関し、分会員とフリー社員とで支給基準に実質的な相違がないにもかかわらず、累積赤字等を理由に原告組合からの支給要求を一切拒否した一方で、フリー社員には一律これを支給したのであるから、本件冬季賞与不支給は、分会員が原告組合の組合員であることを理由とした不当労働行為意思に基づくことが強く推認されるというべきである。

イ これに対し、原告会社は、分会員とフリー社員の会社業績に対する貢献度や、賃金構造の差から導出される賞与支給に関する必要性の相違を理由に上記取扱いをしたのであって、分会員が原告組合の組合員であることを理由としたものではない旨主張する。

確かに、前提事実(2)ア及びイのとおり、分会員の賃金は、50歳まで毎年定期昇給が保障されるいわゆる年功序列型のものであるのに対し、フリー社員の賃金には年功序列的要素は含まれず、実際、平成28年において、分会員の平均年収は基準外賃金を含めて481万7232円であった一方、業務内容がほぼ同じフリー指導員16名の平均年収（通勤手当を含み、本件冬季賞与を除く。以下同じ。）は398万2038円にすぎず、また、フリー指導員以外のフリー社員（役職者を含む。）の各人の年収をみても、別紙4の「年間給与額（通勤手当含む）」欄に記載のとおり、最も多い者でも419万6697円と上記分会員の平均年収に及ばない。さらに、退職金も分会員とフリー社員とで相当に相違がある（証拠によれば、分会員には、平成28年12月末

時点で、約800万円から1200万円の退職金の支給が予定されていることが認められるが、フリー社員には中小企業退職金共済制度以外に退職金は支給されない。)。そうすると、フリー社員が受け取る賃金や退職金は、分会員と比較して低いということはある。

そして、認定事実(1)オ、キ及び同(3)イのとおり、原告会社が、平成20年から平成28年まで、毎年、原告組合に対し、同業他社の賃金よりも分会員の賃金が高いことを挙げて、労働条件改善事項を申し入れた上、平成27年の春闘要求の際、原告組合に対し、「分会の労働条件がお荷物」であり、業績好転した場合はその「犠牲」になっている非組合員に優先して業績給等を支給する旨述べ、その後、実際にフリー社員に対してのみ本件冬季賞与を支給し、本件団交においても、B1会長は、フリー指導員に本件冬季賞与を支給した理由を問われて、分会員よりもフリー指導員の方が頑張っている、フリー指導員よりも分会員の賃金が10万円高い旨述べていたことなどからすると、原告会社において、本件冬季賞与の支給の際に、分会員の労働条件が優遇されている一方で、少なくともフリー指導員の賃金が相対的に低いという認識を有していたことは否定し難い。

ウ しかしながら、上記の認識と前記不当労働行為意思は何ら矛盾するものではない。特に、前記(1)イで述べたとおり、分会員とフリー指導員間の賃金水準の差が過去の労使交渉の結果であることに照らせば、「分会員の労働条件が優遇されている。」との原告会社の認識は、過去の労使交渉の結果に対する原告会社の不満と表裏一体の関係にあるものといわざるを得ず、現に、前記アで指摘したB1会長の発言は、いずれも、分会員の労働条件につき、本件組合が原告会社の申入れ（賃金減額及び勤務日・時間の変更）に応じないことへの不満を表明したものである。これに加え、前記(1)イで述べたとおり、不利益取扱いの有無については、本件冬季賞与につき個別に検討すべきことを併せ考えると、原告会社がフリー社員の処遇改善を意図していたとしても、当該意図もまた、上記不満を背景として、分会員の処遇につき相対的に不利益をもたらす意図と表裏一体のものといわざるを得ない。以上によれば、前記イの事情は、前記

アの推認を覆すものとはいえない。

エ また、前提事実(2)イ(ア)のとおり、フリー社員の賞与支給に係る規定（フリー就業規則40条2項等）は、会社の業績と労働者の業績により賞与を支給するというものであって、原告会社が主張するような賃金格差を是正する、あるいはインセンティブを与える必要に応じて支給するなどとはされておらず、賃金体系全体をみても、当然に、フリー社員に対してのみ賞与によりインセンティブを与えることなどが想定されているとも解されない。実際、前記イのとおり、B1会長は、本件団交において、本件冬季賞与をフリー指導員に支給した理由として、単にその賃金が相対的に低いことなどを挙げるにとどまり（その後の本件回答書の記載も同趣旨である（認定事実(3)ク。）、本件訴訟における原告会社の主張のように、年功序列的要素が含まれないフリー社員の賃金構造を理由とする説明はされていない。

また、上記「労働者の業績」も、指導員であれば、通常、個々人の売上げや利益の他、フリー就業規則40条2項等の査定項目にあるように、教習生の評判、合格率等を意味すると解されるのであり、単に低い賃金で就労すること自体がこれに該当するとは解し難い。また、原告会社が主張する分会員ないしフリー指導員の粗利益額等の全体ないし平均の比較のみを理由として、個々人の利益や勤務形態等の相違を吟味せずに、別紙3のとおり、フリー指導員に対して基準内賃金に応じて一律に本件冬季賞与を支給する一方で、分会員に対しては一切支給しないなどとするのも、上記基準に沿った合理的かつ自然な取扱いとはいえない。

その上、認定事実(3)エのとおり、原告会社は、上記粗利益額等で比較したフリー指導員以外のフリー社員に対しても、同様に本件冬季賞与を支給しているのであって、これらフリー社員においては、担当業務も異なる上、個々人の家庭の事情等によって勤務形態も相当に異なる者が存することは原告会社も自認するところであるにもかかわらず、原告会社が、これらフリー社員各人の業績や貢献をどのように評価、査定して賞与額を決定したのかも何ら明らかでない（単に賃金が低いこと自体が一律に「業績」に該当するとは解されないことは前記説示のとおりである。）。

オ 以上によれば、会社業績に対する貢献度や賞与支給に関する必要性の相違を理由として、本件冬季賞与に関する上記取扱いをした旨の原告会社の主張は採用できず、他に前記アの推認を覆す事情はうかがわれないから、本件冬季賞与不支給は、分会員が労働組合の組合員であることを理由とした不当労働行為意思に基づくものと認められる。

(3) 小括

以上によれば、本件冬季賞与不支給は、労組法7条1号所定の「不利益な取扱い」に該当し、かつ、分会員が原告組合の組合員であることの「故をもって」されたものであると認められるから、本件冬季賞与不支給は、労組法7条1号（不利益取扱い）に該当する。

3 争点2（本件冬季賞与についての団体交渉に係る原告会社の対応が労組法7条2号（団交拒否）及び同条3号（支配介入）所定の不当労働行為に当たるか否か）について

(1) 本件団交でのB1会長の言動について（後記(2)の打切りの点を除く。）

原告組合は、本件団交におけるB1会長の「おまえら」などと述べた言動が、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たるとともに、同条3号の支配介入に当たると主張し、確かに、認定事実(3)カのとおり、本件団交において、B1会長が、「おまえら」、「あほか」、「ドロボウと一緒に」、「ちよろまかし」、「レベルが低すぎる」などと言ったほか、発言中に机をたたいたことが認められる。

しかしながら、認定事実(3)オ及びカによれば、本件団交は、交渉事項を事前に示すことなく、A1委員長の、団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているかという問いかけから始まり、A1委員長が、本件冬季賞与がフリー社員に支給されたことを念頭に、「上の人は出してるんですか」と質問したのに対し、B1会長が、「上の人」がフリー社員ではなく、「上司」を意味するものと解して、出していない旨回答したこと、さらに、B1会長が、A1委員長から賞与を出していないことを確認され、出していたらどうするのかを問われた際に、上記のとおり「おまえら」と発言したところ、A1委員長が「おまえらってなんやねん。」「不当労働行為」などと大声で非難をしたことが認められる。また、

A 1 委員長が、支給していない旨の回答が事実と相違ないか確認したところ、B 1 会長が「上」には支給していないが、フリー指導員には支給した旨回答したのを受けて、A 1 委員長が、「上」というのはフリー指導員のことを指す旨述べたのに対し、B 1 会長が、上記のとおり「あほか」と発言し、「上」というのは上司であると述べたことが認められる。さらに、引き続いて、労使双方が騒然とするやり取りの中で、B 1 会長が、分会員らに対し、上記のとおり「ドロボウと一緒に」などと言ったほか、発言中に机をたたいたことが認められる。

そうすると、原告組合は、事前に交渉事項を示さなかったばかりか、B 1 会長に対し、団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているかという挑発的とも取れる態度で本件団交を開始した上、「上の人」という多義的な用語を使い、意図的に同じ質問や確認などを繰り返した後に、「上」とはフリー指導員である旨その意味を明らかにしたものであって、B 1 会長の上記各言動は、このような原告組合の態度対応に触発され、また、労使双方が冷静さに欠けるやり取りの中でされたものであるから、適切なものとはいえないもの、なお、誠実交渉義務違反として団体交渉拒否に当たるとか、原告組合の自主的運営、活動を妨害するものとして支配介入に当たるとまでいうことはできない。

(2) 本件団交の打ち切りについて

また、原告組合は、B 1 会長が、フリー指導員に本件冬季賞与を支給した理由を尋ねられても回答せずに質問を書面で出すよう繰り返し、「電気を消すから出て行け」と言って、交渉を打ち切った行為が、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たると主張し、確かに、認定事実(3)カ(エ)のとおり、本件団交において、A 1 委員長が、本件冬季賞与について再度説明を求めたのに対し、B 1 会長は、要求の趣旨を文書で提出することを求め、「もう出てくれこの部屋」などと述べて退出したことが認められる。

しかしながら、認定事実(3)カ(イ)のとおり、本件団交において、B 1 会長は上記理由を尋ねられ、分会員よりもフリー指導員の方が頑張っている、フリー指導員よりも分会員の賃金が 10 万円高い旨述べるとしており、その理由について全く回答していなかったものではなかった上、前記(1)のとおり、本件団交では、労使双方が騒然とする中で

やり取りが行われていたことに照らせば、質問や要求を改めて書面で出すよう求めたとしても直ちに不相当なものではなく、実際にその後も、後記のとおり、本件回答書等により団体交渉が継続されていたといえることからすると、B1会長は、本件回答書で述べるとおり（認定事実(3)ク）、団体交渉を正常化するために一旦本件団交を打ち切ったにすぎず、これが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

(3) 本件回答書の記載について

さらに、原告組合は、本件回答書が、事務員及び送迎職員に対する賞与の支給の有無やその範囲について全く回答しないものであり、労組法7条2号の団体交渉拒否に該当すると主張し、確かに、認定事実(3)キ及びクのとおり、分会が作成した本件申入書においては、①指導員、事務職員、送迎職員を例示として挙げた上で、本件冬季賞与の支給範囲及び合計人数、②本件冬季賞与の支給総額、平均金額及び平均月数、③過去の分会員以外への賞与の支給実績の有無について回答するよう申し入れたのに対し、原告会社は、本件回答書において、分会員とフリー指導員の平成28年12月度の平均賃金及びフリー指導員16名に支給した本件冬季賞与の平均額についてのみ回答したことが認められる。

しかしながら、認定事実(3)カ(イ)のとおり、本件団交においては、主として本件冬季賞与支給に関して分会員とフリー指導員の相違が取り上げられ、その相違理由について、B1会長は、フリー指導員よりも分会員の賃金が10万円高いなどと述べていたのであるから、これに引き続く本件回答書において、業務内容をほぼ同じくする両者の平均賃金の相違及びフリー指導員16名に対する本件冬季賞与の平均額を回答したことは、原告会社の立場からすれば、一応本件団交の議題に沿ったものといえる。そして、これに対し、原告組合が更なる回答を求めたにもかかわらず、原告会社がこれを拒んだなどの事情はなく（認定事実(3)ク）、本件回答書上も、これによって団体交渉を打ち切る意思までうかがわれないのであるから、本件回答書において、フリー指導員以外のフリー社員に対する本件冬季賞与の支給の有無等を回答しなかった一事をもって、直ちに正当な理由なく原告組合との団体交渉を拒否したと評価することはできない。

(4) 原告組合の主張（一連一体の不当労働行為）について

ア 原告組合は、誠実交渉義務違反の判断については、当該労使関係における交渉経過全体に照らして総合的な評価をなすことが必要であるとした上、事前に交渉事項を示さずとも本件冬季賞与不支給が本件団交の議題であることは原告会社も承知しており、本件団交の眼目は、フリー指導員だけでなく、フリー社員全員に本件冬季賞与が支給されたか否かの事実確認であったにもかかわらず、B1会長は虚偽の発言の他、暴言等を繰り返し、回答を避けるために本件団交を打ち切り、本件回答書でもその回答を回避したのであり、これらの交渉過程の全体に照らして総合的に評価すれば、本件冬季賞与不支給が不当労働行為であることを隠蔽する目的でなされた一連一体の不当労働行為である旨主張する。

イ(ア) しかしながら、本件団交につき原告組合が交渉事項を事前に特定していない以上、B1会長としては、本件冬季賞与が話題となることを事前に予想していたとしても、具体的な質問事項については原告組合の発言から認識し、これを前提として回答するほかない。本件団交に当たり、当該質問事項をどのように特定するかは、本来的に原告組合の責務に属する事項であり、この点で、「上の人」との表現は、分会員の間においてフリー指導員を指すものとして認識されていた（前提事実(1)オ）としても、客観的に、上司等と混同する可能性のあるミスリーディングな表現であることは明らかであり、発言者であるA1委員長において、この点につき認識していなかったものとも考え難い。

一方で、認定事実(3)カによれば、B1会長は、A1委員長が「上の人」の意義につき明示する前に、フリー指導員に対する本件冬季賞与の支給につき回答している。原告会社内における支給の範囲について、虚偽の回答を長期にわたり維持することは困難と考えられることも併せ考えると、B1会長において、本件団交に際し、支給の範囲につき虚偽の回答をする意図を有していたものとは認め難い。以上によれば、「上の人」との質問に関し、B1会長は真実その意義を誤認したものと認められ、その後、不誠実な質問であるとして激高したことにも理由があり、これが本件

団交の混乱の端緒となったものと認めるのが相当である。

(イ) この点、原告組合はB1会長が本件冬季賞与を「上」に出してないと答えたことについて、仮に「上」が上司を意味するとしても、分会員らの上司は役員を除き全てフリー社員であり、その全員に本件冬季賞与が支給されているから、上記回答は虚偽であり、B1会長は分会員以外への本件冬季賞与支給の事実を隠そうとした旨主張する。

しかしながら、前記(ア)で述べたところに照らせば、B1会長がフリー社員ではない役員を念頭に置いて上記回答をした可能性や、事前通告のない質問（「上の人」）に対して、質問内容を誤認するとともに、回答内容（上司に対する支給の有無）についても誤認した可能性は否定できず、原告組合の上記主張は採用できない。

ウ 以上によれば、本件団交に係る一連の経緯を総合的に評価しても、原告会社の対応が、本件冬季賞与不支給が不当労働行為であることを隠蔽する目的でなされた一連一体の不当労働行為であるということはできず、原告組合の主張は採用できない。

4 争点3（救済方法に関する裁量権の逸脱、濫用の有無）について

(1) 判断枠組み

労組法27条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労組法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、労組法が、上記禁止規定の実効性を担保するために、使用者の上記規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解されるから、このような労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に徴すると、

訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の上記載量権を尊重し、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ではない（最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。

(2) 本件冬季賞与の支給について

ア 本件命令は、原告会社がフリー指導員16名に支払われた本件冬季賞与が、別紙3のとおり、平均しておおむね基準内賃金に0.3を乗じた額が支払われていることを根拠として、分会員に対する本件冬季賞与相当額として基準内賃金に0.3を乗じた金額の支払いを命じることを相当としたものである。

イ 原告組合は、原告会社においては、分会員に賞与を支払うに際し、基準内賃金と家族手当を合計した金額を賞与計算の基礎賃金とすることが労使慣行となっていたとして、基準内賃金と家族手当を算定の基礎とすべきである旨主張する。

しかし、賃金規程上、賞与の具体的な算定方法については定められておらず（前提事実(2)ア(ア)）、認定事実(1)のとおり、平成15年以前においては、基準内賃金及び家族手当を算定基礎として賞与が支給されていた事実経緯が認められるものの、平成16年2月の冬季賞与は分会員一人一律5000円であり、同年7月ないし8月の夏季賞与はその算定根拠が明らかでなく、その後は分会員に対して賞与自体が支給されていない。

したがって、分会員に賞与を支払うに際し、基準内賃金と家族手当を合計した金額を賞与計算の基礎賃金とすることが、長期間にわたって継続した取扱いとして確立した労使慣行となっていたとまで認めることはできず、家族手当を算定基礎に加えることが前記救済命令制度の趣旨、目的に照らして必要不可欠であるとまではいえない。

ウ また、原告組合は、フリー社員にはそもそも家族手当が支給されていないところ、そのような扱いは不当な待遇に当たり、かかる待遇を前提として賞与の支給基準を判断することは、不当な待遇を肯定することになる旨主張し、他方、原告会社は、本件

命令に従い、分会員に対し、各人の基準内賃金に0.3を乗じた額を賞与として支給するとフリー社員より多額の賞与を支給することになり、分会員とフリー社員との間の賃金格差を助長することなる旨主張し、いずれも、分会員とフリー社員との間で従前から続く待遇の格差を問題とするものと解される。

しかしながら、前記(1)のとおり、労組法27条の救済命令制度は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を同命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るなどの趣旨で設けられたものであって、不当労働行為以前から生じていたような待遇格差を直接是正するためのものではなく、これらは、正常な集团的労使関係秩序の下における団体交渉等によって解決されるべき問題である。

したがって、本件冬季賞与不支給に対する救済方法において、上記待遇の格差を考慮することが相当であるとはいえず、いずれの主張も採用できない。

(3) ポスト・ノーティスについて

原告組合は、従前の不当労働行為意思の表明等の延長線上に本件冬季賞与不支給と不誠実団体交渉が発生したことに照らせば、本件命令においてポスト・ノーティスを命じなかったことは裁量権を逸脱するものであると主張する。

しかしながら、そもそも、本件において不当労働行為であると認められるのは本件冬季賞与不支給のみであり、分会員に与える経済的不利益の程度は、前記(2)のとおり、おおむね平成28年12月の基準内賃金月額額の3割に相当する範囲にとどまると解され、本件命令によってその経済的不利益は回復され、これによって原告組合の活動一般に対する侵害も相応に除去されると考えられることに照らせば、更にポスト・ノーティスを命じることが前記救済命令制度の趣旨、目的に照らして必要不可欠であるとまではいえず、原告組合の主張は採用できない。

(4) 小括

以上によれば、前記アの救済方法に関する労働委員会の裁量権の行使が前記救済命令制度の趣旨、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

わたるとはいえない。

5 総括

以上のとおり、本件冬季賞与の不支給は労組法7条1号の不利益取扱いに該当し、不当労働行為が成立する。他方、本件団交におけるB1会長の言動を含め、本件団交に係る原告会社の対応が、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当すると認めることはできない。

そうすると、本件冬季賞与不支給について労組法7条1号の不当労働行為が成立するとした本件命令の判断は正当であり、本件命令の救済方法にも裁量権の逸脱濫用はないから、本件命令に取り消すべき違法はない。

第4 結論

よって、原告会社及び原告組合の請求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。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)