

令和4年9月1日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年(行コ)第53号 不当労働行為救済命令取消、不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所令和2年(行ウ)第494号(原審第1事件)、同令和3年(行ウ)第23号(原審第2事件))

口頭弁論終結日 令和4年6月7日

判決

控訴人兼被控訴人参加人(原審第1事件原告兼第2事件被告参加人)

株式会社Y(以下「控訴人会社」という。)

控訴人兼被控訴人参加人(原審第1事件被告参加人兼第2事件原告)

X組合(以下「控訴人組合」という。)

被控訴人(原審第1事件被告兼第2事件被告)

国

処分行政庁

中央労働委員会

主文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用(参加によって生じた費用を含む。)は、控訴人会社の控訴により生じた費用は控訴人会社の負担とし、控訴人組合の控訴により生じた費用は控訴人組合の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

1 控訴人会社

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 中央労働委員会が中労委平成30年(不再)第39号及び同第40号併合事件について令和2年9月2日付けでした命令のうち、控訴人会社の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

2 控訴人組合

(1) 原判決を取り消す。

(2) 中央労働委員会が中労委平成30年（不再）第39号及び同第40号併合事件について令和2年9月2日付けでした命令のうち、控訴人組合の再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

第2 事案の概要（以下、略語は、新たに定義するほかは、原判決の例による。）

1 本件は、控訴人組合が、①控訴人会社による控訴人組合のA1分会（分会）に所属する組合員（分会員）に対する平成28年冬季賞与（本件冬季賞与）の不支給（本件冬季賞与不支給）が労働組合法（労組法）7条1号所定の不当労働行為（不利益取扱い）に、②本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人会社の対応が同条2号所定の不当労働行為（団交拒否）に当たるとして、京都府労働委員会（京都府労委）に対し不当労働行為救済命令の申立て（本件救済申立て）をし、京都府労委が上記①につき不当労働行為該当性を認めて救済命令を発令し、上記②につき不当労働行為該当性を否定してこれに関する救済申立てを棄却した（本件初審命令）ところ、控訴人らがそれぞれ中央労働委員会（中労委）に再審査申立てをし、中労委が控訴人らの各再審査申立てをいずれも棄却する旨の命令（本件命令）をしたことから、控訴人らが本件命令のうちそれぞれの再審査申立てを棄却した部分の取消しを求める事案である。

原審は、①本件冬季賞与不支給は労組法7条1号所定の不当労働行為（不利益取扱い）に該当する、②本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人会社の対応は同条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該当しない、③本件命令における救済方法には労働委員会による裁量権の逸脱・濫用は認められないとして、控訴人らの請求をいずれも棄却したところ、これを不服とする控訴人らが、それぞれ本件各控訴を提起した。

2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、次のとおり補正し、後記3のとおり当審における当事者の補足主張を加えるほかは、原判決「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要等」の2及び3（同3頁13行目から同18頁24行目まで）のとおりであるから、これを引用する（ただし、原判決中「原告会社」を「控訴人会社」に、「原告組合」を「控訴人組合」に、「被告」を「被控訴人」に、「別紙」を「原判決別紙」にそれぞれ読み替える。以下同じ。）。

（原判決の補正）

原判決8頁22行目の「当裁判所」を「原審裁判所」に改める。

3 当審における当事者の補足主張

(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）について

【控訴人会社の主張】

ア 不利益取扱いの不存在

異なる賃金体系の間において存在する個別の賃金名目の差異に合理性が認められるか否かや、その差異が一方に不利益なものといえるか否かを検討するに当たっては、賃金体系の相違やそれ以外の労働条件の格差、年収額の相違等を踏まえて、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮して、個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断すべきである（最高裁平成29年（受）第442号同30年6月1日第二小法廷判決・民集72巻2号202頁）。

この点、分会員とフリー社員（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社員）では、全体としての賃金体系が相違し、明らかな賃金格差（時間賃金や年間賃金額、退職金額の相違、分会員に対する年4日の法定外の有給休暇日数の上乘せ等）が存在する上、それ以外の労働条件の格差、実際の就労

態様（夜間・土日祝日教習への従事等）を踏まえて、賞与という賃金項目の趣旨（賃金の後払い的性格、企業の成果・利益配分、労働者の貢献に対する功労報酬、勤労意欲の向上・勤務継続に対するインセンティブの付与、生計費填補等の必要性、主任登用を拒否する分会員に代わってフリー社員を役職者にするための育成強化等）を個別に考慮すれば、分会員とフリー社員における1回だけの賞与支給に関する労働条件の相違である本件冬季賞与不支給が不合理なものであるとか、分会員に対する不利益取扱いに該当するとはいえない。

また、控訴人会社は、指導員を含むフリー社員を増加させ、同社員を効率的に配置した結果、人件費を削減するとともに、夜間・土日祝日教習という受講生のニーズに対応することができるようになり、営業利益が増加したのであって、フリー社員に企業の成果・利益配分、労働者の貢献に対する賃金の後払い的な功労報酬等として、本件冬季賞与を支給する必要性が高かったのに対し、分会員は、定期昇給制度に基づく高額な賃金、退職金等の既得権益の恩恵を受けており、本件冬季賞与を支給する必要性は極めて乏しかった。

さらに、賃金格差をどのように是正するかは経営者の裁量事項に属するところ、控訴人会社において基本給（時間給）や諸手当の引上げにより是正するまでの経済的余裕はなく、臨時給である賞与によって業績改善に貢献したフリー社員の労に報い、インセンティブを与えることとした控訴人会社の対応は極めて合理的といえる。

なお、控訴人会社においては、本件冬季賞与不支給後にフリー社員2名が控訴人組合に加入しており、本件冬季賞与不支給が控訴人組合の組織や活動打撃を与えたこともない。

上記のとおり、フリー社員に対する本件冬季賞与の支給は、法の趣旨に則った賃金格差の是正であり、分会員に対する本件冬季賞与不支

給は、当時フリー社員の中に分会員が存在しなかったことによるものにすぎず、分会員に対する不利益取扱いには該当しない。

イ 不当労働行為意思の不存在

控訴人組合は、平成12年争議まで控訴人会社の労働条件改革提案を激しく争っていたものの、それ以降は、フリー社員の採用を承諾しつつ、分会員に認められている既得権益確保を運動目標としたため、控訴人会社との間でマンネリ化した交渉を繰り返していたのであって、本件冬季賞与不支給までに労使間の対立が相当に激化したまま継続していたとはいえない。

また、控訴人会社によるフリー社員の処遇改善措置が、分会員の処遇に対する相対的な不利益をもたらす意図と表裏一体のものとして、不当労働行為意思に基づくものになるとすれば、控訴人会社がフリー社員の処遇改善を図ることが不可能となる。

以上のとおり、控訴人会社には、本件冬季賞与不支給に関して、不当労働行為意思が存在しない。

【被控訴人の主張】

ア 不利益取扱いの存在

控訴人会社は、分会員とフリー社員との間において、会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて支払うという賞与支給基準には実質的相違がないにもかかわらず、控訴人組合からの賞与要求については累積赤字等を理由に支給を拒みながら、貢献度が高いとするフリー指導員（指導員としての業務に従事するフリー社員）のみならず非組合員であるフリー社員全員に対して、分会員全員が冬季休暇で不在の日に本件冬季賞与を支給することにより、組合員と非組合員とをその処遇において差別し、分会員に経済的不利益を与えたものであり、本件冬季賞与不支給は不利益取扱いに該当する。また、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の賞与の位置付けが異なっているととしても、そのことは上記不利益取扱い該当性を否定する理由とはならない。

イ 不当労働行為意思の存在

控訴人会社と控訴人組合の労使関係は、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、その対立は本件冬季賞与不支給まで相応に激化したまま継続しており、その間控訴人会社は複数回にわたり、控訴人組合に対する嫌悪感情を示していたのであって、不当労働行為意思も認められる。

- (2) 争点 2 (本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人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

【控訴人組合の主張】

ア 本件団交の打切り等

控訴人組合と控訴人会社との間では、同一事項に関する団体交渉が複数回に及ぶ場合、控訴人組合がその都度、控訴人会社に交渉事項を伝えない旨の労使慣行が存在したこと、賞与に関する団体交渉は、控訴人組合が毎年 6 月にその年の夏季賞与と冬季賞与 (年末賞与) の要求を記載した年間臨給要求書を控訴人会社に手渡し、冬季賞与に関する団体交渉申し入れの際には改めて交渉事項を伝えることはなかったこと、控訴人組合は、平成 28 年 1 月 10 日に実施された団体交渉において、再度、本件冬季賞与に関する団体交渉を申し入れることがある旨告げ、控訴人会社もこれを了解していたことなどからすれば、控訴人組合が本件団交の申し入れに際し、明示的に交渉事項を示していなかったとしても、本件団交を混乱させる意図はなかった。

また、A 2 委員長は、本件団交において「上の人」という多義的な

発言をしたものの、本件団交を混乱させることやB会長らを挑発しようとしたものではなく、B会長が双方の認識の違いに気が付いた後、「上の人」はフリー社員を意味することを前提に交渉が行われていた。

ところが、B会長は、本件団交において、大声を上げ、机を叩き、分会員を侮辱する発言を執拗に繰り返すなど挑発的な言動を行ったところ、これは上記のとおり、控訴人組合が事前に交渉事項を示していなかったことや、A2委員長や他の分会員の言動に挑発されてなされたものではなく、本件冬季賞与をフリー指導員のみならずフリー社員全員に支給した事実を認めると、分会員への不支給の理由が説明できなくなり、不当労働行為であることが明らかになるため、フリー指導員以外のフリー社員への本件冬季賞与の支給の有無の質問に答えず、自ら団体交渉を騒然とさせた上、本件団交を打ち切ったのであって、B会長の上記言動は誠実交渉義務違反としての団交拒否及び支配介入に当たる。

イ 回答懈怠

控訴人会社は、控訴人組合の平成29年2月2日付け「抗議並びに申し入れ」と題する書面（本件申入書）に対する同月7日付け「抗議並びに申し入れに関する回答書」（本件回答書）においても、分会指導員とフリー指導員の平成28年12月の平均賃金、フリー指導員への本件冬季賞与の平均支給額のみを回答し、フリー指導員以外のフリー社員への本件冬季賞与の支給の有無について回答しなかったのであり、これは誠実交渉義務違反としての団交拒否に当たる。

【被控訴人の主張】

ア 本件団交の打切り等に対して

控訴人組合の本件団交における態度は、事前に交渉事項を示すことなく、A2委員長の「団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているか」

という問い掛けから始めるなど挑発的なものといえる。また、本件団交においては、A 2 委員長が多義的な「上の人」という発言の解釈の違いを巡って、労使双方が大声を上げるなど冷静さに欠けるやり取りが行われたところ、本件団交における B 会長の言動が団体交渉の出席者として不穏当であり、適切さを欠くとしても、誠実交渉義務違反としての団交拒否には当たらない。

また、本件団交においては、労使双方が大声を出すなど騒然となっていたことからすれば、B 会長が団体交渉を正常化させるため、控訴人組合に書面の提出を求めて本件団交を打ち切ったことも不当とはいえない。

なお、本件命令は、本件団交に係る控訴人会社の対応が労組法 7 条 2 号（団交拒否）所定の不当労働行為に該当しないと判断したものであり、同条 3 号（支配介入）所定の不当労働行為該当性は審理の対象となっておらず、この点の判断は不要である。

イ 回答懈怠に対して

本件団交の議題は本件冬季賞与に関するものであったところ、控訴人会社は、平成 28 年 1 月 10 日開催の団体交渉において、控訴人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求めていたことからすれば、本件回答書の内容は、控訴人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、控訴人組合は、本件回答書に対し、団体交渉を申し入れたり、更なる回答を求めるなど、本件回答書の趣旨を追及するなどしていないことからすれば、本件回答書の内容をもって控訴人会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(3) 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

【控訴人会社の主張】

上記(1)【控訴人会社の主張】アのとおり、フリー社員と分会員との間では、賞与支給の必要性に相違があるところ、本件命令どおりに分会員に本件冬季賞与を支給すると、分会員とフリー社員との賃金格差が更に拡大することになるのであって、本件命令には救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある。

仮に本件において救済命令を発令する必要があるとしても、労使自治の原則に基づき、控訴人会社に本件冬季賞与に関する再査定を命ずるべきである。

【控訴人組合の主張】

本件命令が、①本件冬季賞与算定の基礎に家族手当を含めなかったこと、②控訴人会社に対してポスト・ノーティスを命じなかったことには、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある。

すなわち、控訴人会社と控訴人組合の間では、平成15年以前において、賞与に関する協定書が締結され、基準内賃金及び家族手当を賞与算定の基礎とする労使慣行が存在したところ、平成16年夏季賞与以降、賞与が支給されていないとしても、控訴人組合は同年以降も一貫して基準内賃金と家族手当を算定の基礎とした賞与の支給要求を行っており、賞与算定の基礎については控訴人会社においても問題としておらず、労使間において基準内賃金と家族手当を賞与算定の基礎とするという労使慣行を排除する意思はなく、かかる労使慣行が労使双方の規範意識によって支えられていたのであるから、賞与算定の基礎に家族手当を加えることが救済命令制度の趣旨、目的に照らして必要不可欠であり、これに反した本件命令には救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある。

また、上記(2)【控訴人組合の主張】ア、イのとおり、控訴人会社には、本件冬季賞与不支給に係る不利益取扱いのみならず、団交拒否の不当労働行為が認められるところ、一連の不当労働行為は、平成6年以降、相

当に激化したまま継続していた労使間の対立関係の下に行われたものであり、控訴人会社によるフリー社員の積極的雇用と相俟って控訴人組合の組合活動に対する著しい侵害といえ、上記不当労働行為を周知し、同種行為の再発を防止することが今後の正常な労使関係秩序の回復に必要な不可欠であるから、控訴人会社に対し、本件冬季賞与の支払を命ずるのみで、ポスト・ノーティスを命じなかった本件命令には、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある。

【被控訴人の主張】

ア 本件命令が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を乗じた額の支払を命じたことは、労働委員会の裁量の範囲内であり、かつ、適当である。

イ 控訴人会社では、平成15年以前において、賞与算定の基礎に家族手当が含まれていた実績はあるものの、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がなく、平成16年2月支給の平成15年冬季賞与は分会員1人につき一律5000円という定額であったことからすれば、家族手当が当然に賞与算定の基礎に含まれるとはいえず、賞与支給に際し、基準内賃金と家族手当を算定の基礎にすることが長期間にわたり継続した取扱いとして確立した労使慣行になっていたともいえない。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所は、原審と同様、①本件冬季賞与不支給は労組法7条1号所定の不当労働行為（不利益取扱い）に該当し、②本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人会社の対応は同条2号所定の不当労働行為（団交拒否）に該当せず、③本件命令における救済方法には労働委員会による裁量権の逸脱・濫用は認められず、控訴人らの各再審査申立てを棄却した本件命令

に違法はないと判断する。その理由は、次のとおり補正し、後記2のとおり当審における当事者の補足主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の1ないし5（同18頁26行目から同40頁1行目まで）のとおりであるから、これを引用する。（原判決の補正）

(1) 原判決33頁10行目の「とか」から同頁11行目の「当たる」までを削る。

(2) 同頁12行目末尾に改行の上、次のとおり加える。

「 なお、控訴人組合は、本件団交におけるB会長の言動は、労組法7条3号（支配介入）所定の不当労働行為にも該当する旨主張するところ、かかる主張は取消訴訟において新たに主張するものであり、本件命令において処分行政庁の判断を経ていない上、上記説示したところによれば、本件団交におけるB会長の言動が支配介入に当たるとは認められない。」

2 当審における当事者の補足主張に対する判断

(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）に関する控訴人会社の補足主張について

ア 不利益取扱いの存否について

控訴人会社は、分会員とフリー社員では、全体としての賃金体系が相違し、明らかな賃金格差が存在する上、それ以外の労働条件の格差、実際の就労態様（夜間・土日祝日教習への従事等）を踏まえて、賞与という賃金項目の趣旨を個別に考慮すれば、分会員とフリー社員における1回だけの賞与支給に関する労働条件の相違である本件冬季賞与不支給が不合理なものであるとか、分会員に対する不利益取扱いに該当するとはいえない旨主張する。

この点、控訴人会社において、分会員とフリー社員では、全体とし

ての賃金体系が相違し、一定の賃金格差が存在するとしても、賞与については、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との実質的にみて同様の規程が置かれているところ、控訴人会社が、本件冬季賞与について、指導員を含むフリー社員に対しては一律支給したのに対し、分会員に対してはそれぞれの勤務成績等を査定することなく一律不支給としたことは、同人ら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と強く推認される（控訴人会社掲記の判例は、本件とは事案を異にする。）。

これに対し、控訴人会社は、指導員を含むフリー社員を増加させ、同社員を効率的に配置した結果、人件費を削減するとともに、夜間・土日祝日教習という受講生のニーズに対応することができるようになり、営業利益が増加したのであって、フリー社員に対しては、企業の成果・利益配分、労働者の貢献に対する賃金の後払い的な功労報酬等として、本件冬季賞与を支給する必要性が高いのに対し、分会員は、定期昇給制度に基づく高額な賃金、退職金等の既得権益の恩恵を受けており、本件冬季賞与を支給する必要性は極めて乏しかった上、控訴人会社において基本給（時間給）や諸手当の引上げにより分会員とフリー社員との賃金格差を是正するまでの経済的余裕はなく、臨時給である賞与によって業績改善に貢献したフリー社員の労に報い、インセンティブを与えることとした旨主張する。しかしながら、控訴人会社が上記賃金格差是正等のため、分会員の賃金引下げ以外の方策を検討したと認めるに足りる証拠はなく、控訴人会社が主張する上記事情をもってしても、分会員について、個別に勤務成績等を査定することなく、本件冬季賞与を一律不支給としたことを正当化することはできず、本件冬季賞与不支給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当たるとの上記推認は覆らない。

なお、控訴人会社において、本件冬季賞与不支給後にフリー社員2名が控訴人組合に加入したのだとしても、組合加入の理由はそれぞれであって、これをもって本件冬季賞与不支給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当たるとの上記推認を左右することはない。

イ 不当労働行為意思の存否について

控訴人会社は、控訴人組合との間では、平成12年争議以降、マンネリ化した交渉を繰り返していたのであって、本件冬季賞与不支給までに労使間の対立が相当に激化したまま継続していたとはいえない旨主張する。

しかしながら、引用に係る補正後の原判決第3の2(2)ア（同27頁22行目から同28頁21行目まで）のとおり、控訴人会社と控訴人組合との間では、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対立が激化した後、大規模なストライキが実施されることはなくなったというものの、控訴人会社が求める分会員の労働条件の引下げについて妥結に至ることはなく、B会長らは、平成26年の団体交渉時や平成27年の春闘要求時にも、分会員に対し、攻撃的な発言や組合嫌悪の発言をしていたのであって、本件冬季賞与不支給までに労使間の対立が相当に激化したまま継続していたといえ、分会員への一律不支給という本件冬季賞与不支給は不当労働行為意思に基づくものであると強く推認することができる。

これに対し、控訴人会社は、控訴人会社によるフリー社員の処遇改善措置が、分会員の処遇に対する相対的な不利益をもたらす意図と表裏一体のものとして、不当労働行為意思に基づくものになるとすれば、控訴人会社がフリー社員の処遇改善を図ることが不可能となる旨主張する。しかしながら、控訴人会社は、本件冬季賞与支給に至るまで、

特段フリー社員の処遇改善等を検討していたとしようかえ、そのような状況の下、分会員については、勤務成績等を査定することなく、本件冬季賞与を一律不支給としたところ、これが不当労働行為意思に基づくものと評価することによって、控訴人会社がフリー社員の処遇改善を図ることが不可能になるとは認め難い。

ウ 以上によれば、本件冬季賞与不支給は、控訴人会社が分会員に対し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といえ、労組法7条1号所定の不当労働行為に当たる。

(2) 争点2（本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人会社の対応が労組法7条2号（団交拒否）所定の不当労働行為に当たるか否か）に関する控訴人組合の補足主張について

ア 本件団交の打切り等について

控訴人組合は、B会長が本件団交において、大声を上げ、机を叩き、分会員を侮辱する発言を執拗に繰り返すなど挑発的な言動を行ったところ、これはA2委員長や他の分会員の言動に挑発されてなされたものではなく、本件冬季賞与をフリー指導員のみならずフリー社員全員に支給した事実を認めると、分会員への不支給の理由が説明できなくなり、不当労働行為であることが明らかになるため、フリー指導員以外のフリー社員への本件冬季賞与の支給の有無の質問に答えず、自ら団体交渉を騒然とさせた上、本件団交を打ち切ったのであって、上記B会長の言動は誠実交渉義務違反としての団交拒否に当たる旨主張する。

しかしながら、引用に係る補正後の原判決第3の3(1)、(2)（同32頁5行目から同34頁5行目まで）のとおり、控訴人組合は、本件団交に際し、事前に交渉事項を示さず、B会長に対する挑発的な態度で本件団交を開始した上、「上の人」という多義的な文言を用いて、意図

的に同じ質問や確認を繰り返すなどしたのであって、B会長の本件団交における言動にも適切さを欠く点があるものの、かかる言動は労使双方が冷静さに欠けるやり取りをし、騒然とする中で行われたものである上、B会長は、フリー指導員に本件冬季賞与を支給した理由について、分会員に比べてフリー指導員の方が頑張っていることや、フリー指導員よりも分会員の賃金の方が10万円高いことを挙げるなど一応の回答をするとともに、更なる質問や要求については改めて書面ですすよう控訴人組合に求めて本件団交を打ち切ったものであり、B会長の上記言動や本件団交の打ち切りが誠実交渉義務に反する団交拒否に当たるとまでは認められない。

これに対し、控訴人組合は、控訴人組合と控訴人会社との間では、同一事項に関する団体交渉が複数回に及ぶ場合、控訴人組合がその都度、控訴人会社に交渉事項を伝えない旨の労使慣行が存在したこと、賞与に関する団体交渉は、控訴人組合が毎年6月にその年の夏季賞与と冬季賞与（年末賞与）の要求を記載した年間臨給要求書を控訴人会社に手渡し、冬季賞与に関する団体交渉申し入れの際には改めて交渉事項を伝えることはなかったこと、控訴人組合は、平成28年11月10日に実施された団体交渉において、再度、本件冬季賞与に関する団体交渉を申し入れることがある旨告げ、控訴人会社もこれを了解していたことなどからすれば、控訴人組合が本件団交の申し入れに際し、明示的に交渉事項を示していなかったとしても、本件団交における控訴人会社のB会長の言動は誠実交渉義務違反としての団交拒否に当たる旨主張する。

この点、控訴人組合と控訴人会社との間で、従前、団体交渉の交渉事項について上記のような慣行があり、また、本件団交に至る経緯により、B会長において、控訴人組合が求める交渉事項が推知可能であ

ったとしても、控訴人組合の本件団交における態度は、事前に交渉事項を示さず、B会長を挑発するようなものであったことは、上記のとおりであって、控訴人組合の主張する上記事情を考慮しても、B会長の本件団交における言動や本件団交の打切りが誠実交渉義務に反する団交拒否に当たるとまでは認められない。

イ 回答懈怠について

控訴人組合は、控訴人会社が本件回答書において、分会指導員とフリー指導員の平成28年12月の平均賃金、フリー指導員への本件冬季賞与の平均支給額のみを回答し、フリー指導員以外のフリー社員への支給の有無について回答しなかったことが、誠実交渉義務違反としての団交拒否に当たる旨主張する。

しかしながら、引用に係る補正後の原判決第3の3(3)(同34頁6行目から同35頁3行目まで)のとおり、控訴人会社は、平成28年11月10日開催の団体交渉において、控訴人組合からの賞与要求に対し、累積赤字が大きいため、労働条件の引下げ等を求めていた上、本件団交においても、B会長がフリー指導員に本件冬季賞与を支給した理由について、フリー指導員よりも分会員の賃金の方が10万円高いなどと述べていたことからすれば、本件回答書の内容は、控訴人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上、控訴人組合は、本件回答書を受け取った後、平成29年4月3日に本件救済申立てをしたというものの、その間、控訴人会社に対し、本件回答書の内容について、団体交渉を申し入れたり、更なる回答を求めるなど、本件回答書の趣旨を追及するなどしていないことからすれば、控訴人会社が本件回答書において、分会指導員とフリー指導員の平成28年12月の平均賃金、フリー指導員への本件冬季賞与の平均支給額のみを回答し、フリー指導員以外のフリー社員への支給

の有無について回答しなかったことをもって誠実交渉義務に反する団交拒否に当たるということはできない。

ウ 以上によれば、本件団交におけるB会長の言動や本件団交の打切り、控訴人会社による本件回答書の内容、その他本件冬季賞与についての団体交渉に係る控訴人会社の対応を総合的に評価しても、これが誠実交渉義務に反した団交拒否に当たるとまでは認められない（なお、控訴人組合は、本件団交におけるB会長の言動が労組法7条3号（支配介入）所定の不当労働行為にも該当する旨主張するところ、前記のとおり、かかる主張は取消訴訟において新たに主張するものであり、本件命令において処分行政庁の判断を経ていない上、上記説示したところによれば、本件団交におけるB会長の言動が支配介入に当たるとは認められない。）。

(3) 争点3（救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無）に関する控訴人会社及び控訴人組合の補足主張について

ア 控訴人会社の補足主張について

控訴人会社は、フリー社員と分会員との間では、賞与支給の必要性に相違があるところ、本件命令どおりに分会員に本件冬季賞与を支給すると、分会員とフリー社員との賃金格差が更に拡大することになるのであって、仮に本件において救済命令を発令する必要があるとしても、労使自治の原則に基づき、控訴人会社に本件冬季賞与に関する再査定を命ずるべきであって、本件命令には救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある旨主張する。

しかしながら、引用に係る補正後の原判決第3の4(2)ア（同37頁17行目から同頁21行目まで）のとおり、本件命令は、控訴人会社がフリー指導員16名に対し、本件冬季賞与として、平均しておおむね基準内賃金に0.3を乗じた額を支払っていることから、分会員に

対する本件冬季賞与相当額としても基準内賃金に0.3を乗じた金額の支払を命じたものであるところ、継続的に上記賞与の支払を命ずるものではなく、これにより分会員とフリー社員との賃金格差が更に拡大することになるとまではいえない上、労使自治の原則から一義的に控訴人会社に本件冬季賞与に関する再査定を命ずるべきともいえず、上記命令が労働委員会の救済方法に関する裁量権を逸脱・濫用するものとは認められない。

イ 控訴人組合の補足主張について

(7) 控訴人組合は、本件命令が、本件冬季賞与算定の基礎に家族手当を含めなかったことには、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある旨主張する。

この点、引用に係る補正後の原判決第3の4(2)イ、ウ（同37頁22行目から同39頁2行目まで）のとおり、控訴人会社においては、賃金規程上、賞与の具体的な算定方法は定められていない上、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の基礎として賞与が支給されることがあったことは認められるものの、平成16年2月に支給された平成15年冬季賞与は分会員1人につき一律5000円であり、平成16年7月ないし同年8月の夏季賞与はその算定根拠が明らかでなく、控訴人組合が同年以降も一貫して基準内賃金と家族手当を算定の基礎とした賞与の支給要求を行っていたのだとしても、平成16年の夏季賞与以降は分会員には賞与自体が支給されていないことからすれば、労使間において基準内賃金と家族手当を賞与算定の基礎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になっていたとまでは認められず、また、フリー社員においてはそもそも家族手当が支給されておらず、フリー指導員16名に対し、本件冬季賞与として、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ところ、分会員の賞与算定の基礎に家族手当を加えなかった本件命令に救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用は認められない。

- (イ) 控訴人組合は、控訴人会社には、本件冬季賞与不支給のみならず、不誠実団体交渉、団体交渉の打切り、回答懈怠の不当労働行為が認められるところ、一連の不当労働行為は、平成6年以降、相当に激化したまま継続していた労使間の対立関係の下に行われたものであり、控訴人会社によるフリー社員の積極的雇用と相俟って控訴人組合の組合活動に対する著しい侵害といえ、上記不当労働行為を周知し、同種行為の再発を防止することが今後の正常な労使関係秩序の回復に必要不可欠であり、控訴人会社に対し、本件冬季賞与の支払を命ずるのみで、ポスト・ノーティスを命じなかった本件命令には、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用がある旨主張する。

この点、上記(2)のとおり、控訴人会社には、団交拒否の不当労働行為は認められない上、引用に係る補正後の原判決第4の4(3)(同39頁3行目から同頁15行目まで)のとおり、本件冬季賞与に係る不利益取扱いによる分会員の経済的不利益は本件命令によって一定程度回復する上、上記不利益取扱いによって生じた控訴人組合の組合活動一般に対する侵害も相応に除去されるものと解され、上記不利益取扱いが、平成6年以降、相当に激化したまま継続していた労使間の対立関係の下に行われたものであるとしても、上記不当労働行為を周知することが今後の正常な労使関係秩序の回復に必要不可欠であるとまではいえず、控訴人会社に対し、本件冬季賞与の支払を命ずるのみで、ポスト・ノーティスを命じなかった本件命令には、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用は認められない。

- ウ 以上のとおり、本件命令には、救済方法に関する裁量権の逸脱・濫

用の違法もない。

3 結論

よって、控訴人らの各再審査申立てを棄却した本件命令に違法はなく、控訴人らの請求をいずれも棄却した原判決は相当であり、控訴人らの本件各控訴はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第8民事部