

令和6年3月6日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年（行ウ）第49号 再審査命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和5年12月13日

判決

原告	X1組合
原告	X2支部
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	Z会社（以下「補助参加人」という。）

主文

- 1 中央労働委員会が令和元年（不再）第50号事件について令和4年7月6日付けでした命令中、補助参加人からA組合員への業務の依頼を減らしたことに関する部分を取り消す。
- 2 原告らのその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加人によって生じた部分はこれを2分し、その1を原告らの、その余は補助参加人の負担とし、その余の費用はこれを2分し、その1を原告らの、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が令和元年（不再）第50号事件について令和4年7月6日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要等

- 1(1) 労働組合である原告らは、英語研修の受託等を業とする株式会社である補助参加人の労働者であり原告らの組合員であったA（以下「A組合員」という。）について、補助参加人が①C株式会社（以下「C会社」という。）の業務から外したり②業務の依頼を減らしたりしたことが不当労働行為である旨

主張して、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）をした。原告らは、A組合員以外の組合員に関する救済申立ても併せてしたことから、都労委は、本件救済申立てと他の組合員に関する部分を併せて審査した上で、A組合員に関する部分については、上記②が労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして補助参加人に対し文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した（以下「本件初審命令」という。）。これに対し、原告らが中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し本件初審命令について再審査の申立てをしたところ、中労委は、他の組合員に関する部分を含め、これを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

本件は、原告らが被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

- (2) なお、本件初審命令及び本件命令には、併せて審査されたA組合員以外の他の組合員に関するものも含まれているところ、原告らは、本件訴訟において、本件命令全部の取消しを求めているものの、請求原因として、A組合員に関する部分についてのみ違法を主張している。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告ら

原告X1組合（以下「原告組合」という。）は、いわゆる合同労組であり、平成27年10月13日当時の組合員は約200名である。

原告X2支部（以下「原告支部」という。）は、補助参加人において勤務する外国人講師である原告組合の組合員が結成した労働組合であり、同日当時の組合員は十数名である。

イ 補助参加人

補助参加人は、スクールの経営、オリジナル教材の制作、教育機関や企業等における英語研修の受託を業とする株式会社である。

補助参加人と有期雇用契約を締結している講師には、賃金が月額制のフルタイム講師（以下「常勤講師」という。）と、非常勤で時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とがいる。補助参加人の講師は、平成30年当時、常勤講師が約300名及びパートタイム講師が約110名の合計約410名である。

ウ A組合員

A組合員は、平成20年9月、補助参加人との間で雇用期間を6か月とし、時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とする雇用契約を締結し、スクールの講師及び補助参加人が契約した企業への派遣講師の両方の業務に従事していた者であり、原告らの組合員であった者である。

A組合員は、平成26年5月20日から、C会社における授業に従事していた。

(2) 原告らによるストライキの実施

原告らは、平成26年11月11日、補助参加人に対するストライキを開始し、A組合員は、同年12月16日、平成27年1月13日及び同月20日の3回にわたり、C会社における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。

(3) A組合員の担当外し

補助参加人は、平成27年1月20日、A組合員に対し、同月27日以降のC会社における授業について、顧客から講師の変更を求められたとして、A組合員を担当から外すことを通知した。

(4) その後の補助参加人によるA組合員への業務の依頼状況

補助参加人は、平成27年1月20日以降、A組合員に対し、業務を依頼しなくなり、同年5月から同年12月までの間、補助参加人がA組合員に対して依頼したのは、同年5月22日、同年6月21日、同年8月21日、同

年10月16日及び同年12月11日の5回、英語で生徒と交流するソーシャル・イベントの業務だけであった。

(5) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 原告らは、平成27年10月13日、都労委に対し、A組合員について、補助参加人が①C会社の業務から外したり②授業の依頼を減らしたりしたことが不当労働行為である旨主張して本件救済申立てをした。

都労委は、他の組合員に関する部分と併せて審査した上で、令和元年8月6日、A組合員に関する部分については、上記①は労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しないものの上記②は不当労働行為に該当するとした上で補助参加人に対し文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した（本件初審命令。都労委平成27年不第94号事件）。

イ 原告らは、令和2年10月7日、中労委に対し、本件初審命令について再審査の申立てをした。

中労委は、他の組合員に関する部分を含め、これを棄却する旨の命令（本件命令。中労委令和元年（不再）第50号）をした。中労委は、この際、補助参加人がA組合員をC会社の業務から外したことは不当労働行為に当たらないとしたほか、補助参加人がA組合員に対する授業の依頼を減らしたことが不当労働行為に該当するとした上で、A組合員の平成27年2月以降の賃金相当額のバックペイの支払については、適正な賃金相当額を算定することが困難であることなどから、補助参加人に対し、バックペイの支払いまで命ずるのは相当でないとしてこれを命じなかった。

(6) 本件訴訟の提起

原告らは、令和5年2月6日、本件訴訟を提起した。

3 争点

- (1) A組合員をC会社の担当から外したことが不当労働行為に当たるか否か
- (2) 救済方法の適否

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (A組合員をC会社の担当から外したことが不当労働行為に当たるか否か) について

(原告らの主張)

補助参加人は、A組合員を担当から外してほしい旨のC会社の要請を受け、その理由がA組合員のストライキを理由とすることを知りながら、C会社の担当から外した。これは、不当労働行為意思に基づくものであり、これによりA組合員は得られるはずであった給与を失ったから、不利益取扱い（労働組合法7条1号）に当たる。また、補助参加人の上記行為はA組合員をストライキのできない状態にするもので、支配介入（同条3号）にも当たる。労働組合の団体行動に対する民事免責や不利益取扱いの禁止といった効果も第三者に対して及ぶと解すべきであるから、補助参加人がC会社の要請に応じたことは、不利益取扱いを正当化するものではない。なお、補助参加人は、A組合員がストライキを実施した際に、代替講師によって対応することができたし、C会社に対しても、その旨を説明すべきであった。また、C会社は、補助参加人に対し、講師の交代を求め得る地位になかった。

(被告の主張)

C会社は、補助参加人に対し、A組合員が欠勤したことによって授業が当初の予定どおり開催されない状況であることを理由に、担当講師の変更を求めたのであり、補助参加人がこれに応じて講師を変更することは、契約上の義務を履行するための合理的な対応であって、不当労働行為意思に基づくものではなく、不利益取扱いに当たらないし、組合弱体化を企図してされたものではなく、支配介入にも当たらない。担当講師の欠勤により不利益を受けたC会社が担当講師の変更を求めるなど補助参加人に対応を求めることが違法と評価されるいわれはない。また、補助参加人は、C会社との間で、同じ講師を派遣する旨の契約を締結しており、C会社からの上記要請に応じざる

を得なかった。

したがって、不当労働行為には当たらない。

(補助参加人の主張)

補助参加人は、C会社との間で毎回同じ講師に授業を担当させる旨の契約を締結していた。A組合員をC会社の担当から外したのは、契約に基づくC会社の要請に従ったにすぎず、不当労働行為ではない。

(2) 争点(2) (救済方法の適否) について

(原告らの主張)

救済命令の内容の決定について労働委員会に裁量が認められているとしても、その裁量権にはその趣旨、目的に由来する一定の限界が存在し、不当労働行為による被害の救済としての性質を持つものでなければならない。

しかし、本件命令によっては、不当労働行為によって生じた被害の救済が一切行われず、労働組合活動を阻害する効果しか有していないから、本件命令は裁量権の逸脱、濫用に当たるものである。

上記(1)のとおり、A組合員をC会社の担当から外したことも不当労働行為であるから、A組合員のC会社における稼働実績に基づいてバックペイの金額を算定すべきであり、これが可能であった。

仮に、A組合員をC会社の担当から外したことが不当労働行為でなかったとしても、A組合員に対し業務の依頼を減らしたことが不当労働行為に該当する以上は、A組合員に対し、C会社に派遣されていた際と同程度の業務の依頼がされなければならない。業務依頼に対し諾否の自由があることは、適正な賃金相当額を算定するに当たって障害となるものではないし、A組合員が他で就労する可能性があることが、バックペイの支払の要否を左右するものではない。本件命令によれば、労働時間の保証のないパートタイム講師は、ストライキをすれば失職につながることになり、ストライキをする権利を事実上奪われることになりかねない。

したがって、この場合においても、C会社又は法人営業部における稼働実績に基づいてバックペイの金額を算定すべきであるから、バックペイの金額の算定が可能であった。

(被告の主張)

補助参加人がA組合員をC会社の担当から外したことは不当労働行為ではないから、C会社の担当から外されたことによりA組合員に生じた経済的損失の補償等を救済方法とすることはできない。

業務の依頼を減らされたA組合員を救済するとともに、正常な集团的労使関係の秩序の回復、維持を図るためには、補助参加人に対し、本件初審命令主文第2項の文書交付を命ずるのが相当であり、かつ、これで足りる。

救済方法におけるバックペイとは、不当労働行為がなかったと仮定した場合に、その後において想定される得べかりし利益の支払を命ずるものであるから、救済方法としてバックペイの支払を認めるには、適正な賃金相当額の算定が必要となり、そのためには、不当労働行為がなかった場合における適正な業務の回数を算定し、かつ、A組合員が業務依頼を受諾して勤務したであろう勤務時間について立証されることを要する。補助参加人とA組合員との間においては、業務依頼回数が保証されていないから、適正な業務依頼回数を算定するためには、一定期間にわたる業務依頼の実績があることを要するところ、A組合員については、平成26年5月から平成27年1月までの間においても月ごとの勤務時間にかなりの幅があるし、平成27年1月にC会社の担当から外されて以降、補助参加人からほとんど業務の依頼を受けておらず、適正な業務依頼回数を的確に判断するための実績が不足していた。また、A組合員は、補助参加人から依頼された平成27年5月から12月までの間のソーシャル・イベント等5回のうち、1回は依頼を断り、2回はストライキを実施するなどして、業務の依頼についても必ず受けていたわけではないことから、業務依頼を受諾して勤務したであろう勤務時間を算定するこ

とも困難だった。なお、このことは、ストライキを実施して仕事を外されたことを適正な業務依頼回数の算定が困難という結論に結び付ける判断をしたものではなく、ストライキをしたことが補償を得られないという不利益に結び付く判断をしたものでもない。

これに加えて、A組合員に他での就労可能性があることも考慮すると、補助参加人に対しバックペイの支払まで命じるのは相当ではなかった。

以上によれば、本件命令の判断に誤りはなく、裁量権の逸脱、濫用もない。

(補助参加人の主張)

補助参加人のA組合員に対する業務の依頼回数は決まっておらず一定ではなく、適正な賃金相当額を算定することは困難であった。また、A組合員は、他での就業を主として生計を維持していたから、補助参加人に対し、バックペイの支払を命じるべきではない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば次の事実を認定することができ、この認定を覆すに足りる証拠はない。

- (1) A組合員と補助参加人は、平成20年9月、雇用期間を6か月とし、時給制（全日の授業を行う場合は日給制）のパートタイム講師とする雇用契約を締結した。その雇用契約書には、スクールの授業についての時給及び補助参加人が契約した企業の授業についての勤務時間単位の給与額の定めがあり、A組合員は勤務時間に応じた賃金が支給されている。A組合員は、入社後、スクールの講師及び補助参加人が契約した企業への派遣講師の両方の業務を行っていた。
- (2) 原告組合は、平成24年、補助参加人に対し、A組合員の原告組合加入を通知した。
- (3) 原告組合と補助参加人は、平成26年2月18日、A組合員の措置に関し、

労働協約書を締結した。同協約書には、同年3月以降、A組合員が、法人営業部の所属となることが定められていた。A組合員は、同月以降、法人営業部の業務（補助参加人と契約した企業への派遣講師）のみを行うようになった。

- (4) 補助参加人は、C会社との間で、平成26年5月1日から平成27年4月30日までの1年間、毎週1回2時間30分の英会話の授業に、同じ講師を派遣する契約を締結し、その派遣講師をA組合員に依頼した。A組合員は、平成26年5月20日から、C会社における授業に従事した。
- (5) 原告らは、平成26年11月11日、ストライキを開始した。A組合員は、同年12月16日、平成27年1月13日及び同月20日の3回にわたり、C会社における授業の時間に時限指名ストライキを実施した。
- (6) C会社は、平成27年1月15日、補助参加人に対し、同日付け「要望書」を提出した。同要望書には、「弊社英会話火曜レッスン担当講師の変更」とあり、その理由として「度重なる突発的なストライキにより、レッスンが当初の予定どおり開催されない状況であるため」との記載があった。
- (7) 補助参加人は、平成27年1月20日、A組合員に対し、同月27日以降のC会社における授業について、顧客から講師の変更を求められたとして、A組合員を担当から外すことを通知した。また、補助参加人は、同月20日、原告らに対しても、A組合員をC会社の担当から外すことを通知した。
- (8) 原告らは、平成27年1月23日付けで、補助参加人に対し、「抗議ならびに緊急団体交渉申し入れ」と題する書面を送付し、緊急の団体交渉を申し入れた。同書面には、「A組合員が行使したストライキ権の直後、川越市のC会社での当組合員の仕事を奪ったことに対して、強く抗議いたします」との記載と、次の事項など5項目の要求事項を議題にするとの記載があった。
 - ① C会社が講師交代を依頼した理由について、口頭及び文書において、原告らに詳細に説明すること。

- ② A組合員が失った仕事を補填するまで、同組合員の減額分の賃金補償をすること。
- (9) 平成27年2月9日、補助参加人と原告らとの間で団体交渉が開催された。原告らが、C会社が講師交代を依頼した理由についての説明を要求したのに対し、補助参加人は、「お客さんはストライキかどうかということは問題じゃない」、「お客さんが交代しろと言ったから仕方ない」と回答した。原告らが、A組合員が失った仕事を補填するよう要求したのに対し、補助参加人は「仕事を探している」と回答した。
- (10) 補助参加人は、平成27年3月5日、原告らに対しメールを送信し、A組合員の休業手当として、同年1月27日、同年2月3日、同月10日、同月17日及び同月24日の5日分について、C会社で授業を行った場合の賃金の6割をA組合員に支払うと通知した。これに対し、原告組合は、同年3月6日、本人に伝えておくと連絡した。
- (11) 補助参加人は、平成27年3月13日、A組合員に対し、上記(10)の休業手当として2万7450円を支払った。
- (12) 補助参加人は、平成27年4月15日、A組合員に対し、休業手当として、同年3月3日、同月10日、同月17日、同月24日及び同月31日の5日分について、C会社で授業を行った場合の賃金の6割として2万7450円を支払った。
- (13) 補助参加人は、A組合員に対し、平成27年4月分について、C会社で授業を行った場合の休業手当を支払っていない。
- (14) 補助参加人は、平成27年1月20日以降同年4月まで、A組合員に対し、業務を依頼しなかった。
- (15) 平成27年7月2日、補助参加人と原告らとの間で、団体交渉が開催された。同団体交渉において、原告らが、A組合員は入社後7年間常に業務の依頼があったのに、平成27年になって業務を依頼しなくなった理由の説明を

要求したところ、補助参加人は、「割り振りしようとする努力はしている」、「ほかの仕事を探そうとしている」と回答した。これに対し、原告らは、ストライキの実施と関係があるのか、A組合員だけ業務がなくなるのはおかしいのではないかと述べたところ、補助参加人は、「一人一人に増えたか減ったかは、誰にもある」、「ストとは関係ない」と回答した。なお、補助参加人は、本件救済申立てに至るまで、原告らに対し、A組合員への授業依頼を減らすことの理由を説明していない。

- (16) 平成27年5月から同年12月までの間、補助参加人がA組合員に対して依頼したのは、同年5月22日、同年6月21日、同年8月21日、同年10月16日及び同年12月11日の5回、英語で生徒と交流するソーシャル・イベントの業務だけであった。

同年5月22日のソーシャル・イベントは、A組合員が同依頼を受諾したものの、生徒が集まらず中止となった。同年6月21日のソーシャル・イベントは、A組合員が勤務できないと補助参加人に伝えていた日曜日であり、A組合員は、同依頼を受けなかった。同年8月21日及び同年10月16日のソーシャル・イベントは、A組合員が同依頼を受諾したものの、当日、A組合員は、時限指名ストライキを実施し、勤務しなかった。同年12月11日のソーシャル・イベントは、A組合員が同依頼を受諾して勤務を行った。

- (17) 平成26年12月から平成27年12月までの間における補助参加人のA組合員に対する業務依頼と同人の勤務状況は、別表1のとおりである。また、平成24年12月から平成27年12月までの間におけるA組合員の法人営業部の業務における勤務時間と月給の推移は、別表2のとおりである。

2 争点(1) (A組合員をC会社の担当から外したことが不当労働行為に当たるか否か) について

- (1) 前記認定事実(4)から(7)までのとおり、補助参加人は、C会社との間で、平成26年5月1日から平成27年4月30日までの1年間、毎週1回2時間

30分の英会話の授業に同じ講師を派遣する契約を締結していたが、A組合員は、平成26年12月16日、平成27年1月13日及び同月20日に時限指名ストライキを実施して、C会社の授業を欠勤し、C会社は、同月15日、補助参加人に対し担当講師の変更を求め、補助参加人は、これを受けてA組合員をC会社の担当から外したものである。

補助参加人の講師による英会話の授業を依頼しているC会社としては、講師の欠勤によって英会話の授業が実施されないことを望まず、平成27年1月15日の時点で連続2回の授業を行わず、その後も授業を行うかどうか明らかでないA組合員の交代を求めるのは当然のことであり、補助参加人としても、1年間同じ講師を派遣する旨の契約をC会社と締結していることからすれば、C会社の要請に応じて、複数回の欠勤があったA組合員について、欠勤の都度代替講師を派遣するのではなく、担当を交代させたことはやむを得なかったというべきである。このように、補助参加人がA組合員をC会社の担当から外したこと自体については合理的理由があるといえるから、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

(2) 原告らの主張について

ア 原告らは、C会社によるA組合員を担当から外してほしい旨の要請は、ストライキを理由とするものであるから、不当労働行為意思に基づくものである旨主張する。

しかしながら、上記(1)で説示したとおり、C会社は、講師の欠勤の理由とは関係なく、講師の欠勤によって授業が実施されない不都合を理由として補助参加人に対し担当講師の変更を求めたと解するのが最も自然であり、これに反し、A組合員がストライキを行ったことを理由として講師の交代を求めたことをうかがわせる事情は見当たらない。補助参加人の取引先であるC会社において、補助参加人の労働者のストライキにより、補助参加人の講師による英会話の授業を行うという補助参加人の債務が履行されな

いことを受忍すべきいわれはなく、C会社は、補助参加人に対し、確実な授業の実施を求めたにすぎないから、組合活動を嫌悪したものとはいえず、C会社の上記要請が不当労働行為意思に基づくものということとはできない。そして、このことからすれば、補助参加人がC会社の要請を受けてA組合員をC会社の担当から外したことも不当労働行為意思に基づくものではない。

したがって、原告らの上記主張は理由がない。

イ 原告らは、C会社が補助参加人に対し講師の交代を求め得る地位になかった旨主張する。

しかしながら、A組合員自身も、労働委員会における審問の際に、C会社においては1年間同じ講師が担当することが前提となっていたことを認めている。これを踏まえれば、補助参加人とC会社との間の契約は、前記認定事実(4)のとおりと認定するのが相当である。

したがって、原告らの上記主張は理由がない。

3 争点(2) (救済方法の適否) について

- (1) 前記認定事実(14)から(17)までの事実によれば、A組合員は少なくとも平成25年3月以降平成26年12月まで、平成25年8月を除いて継続的に法人営業部の業務を行ってきたところ、補助参加人は、A組合員がC会社の担当を外れた後の平成27年2月から同年4月まで、A組合員に対し全く業務を依頼せず、同年5月から12月までの間にソーシャル・イベントの業務を5回依頼しただけであったことが認められる。このように、A組合員が平成26年12月から平成27年1月にかけてストライキを実施して間もなくA組合員に対する業務の依頼回数を極端に減らしたことについて、合理的理由がうかがわれなことを考慮すると、依頼回数の減少は、A組合員が上記期間にストライキを実施したことが理由であると推認できる。

したがって、補助参加人が平成27年2月以降A組合員に対する業務の依

頼回数を減少させたことは、A組合員がストライキを行ったことを理由とする労働組合法7条1号の不利益取扱いに該当するとともに、ストライキを抑制することによって原告らの弱体化を企図してされたものであり、同条3号の支配介入にも該当する。

(2)ア 原告らは、救済方法として、文書交付に加え補助参加人に対しA組合員の賃金相当額のバックペイの支払を命じるべきである旨主張するため、以下検討する。

イ 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、その内容の決定について広い裁量権を有するものであることはいうまでもないが、不当労働行為によって達成した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することが許されないことも当然である。救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重すべきではあるが、その行使が上記の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ときには、当該命令を違法と判断せざるを得ない（最高裁判所大法廷昭和52年2月23日判決・民集31巻1号93頁参照）。

ウ 本件においても、補助参加人が、平成27年2月以降、A組合員への業務の依頼を減らしたという不当労働行為について、補助参加人に対するバックペイの支払を命じなかったことが労働委員会の上記裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるかを検討すべきことになる。

この点、本件の不当労働行為によりA組合員の就くことのできる業務が減少することになってA組合員が補助参加人から支払を受ける賃金が減少し、ひいてはこのことがストライキの抑制など組合活動に対する侵害となることからすれば、業務の依頼の減少により減少した賃金相当額についてバックペイを命ずることは、不当労働行為によって生じた侵害状態を除去

するために最も適切かつ効果的な方法というべきであり、これを命じなければ、不当労働行為によって生じた侵害状態の除去、是正や正常な集团的労使関係の回復、確保といった目的が十分達せられるとはいえない。

これに対し、被告は、救済方法として、バックペイの支払を認めるには、適正な賃金相当額の算定が必要となり、そのためには、不当労働行為がなかった場合における適正な業務の回数を算定し、かつ、A組合員が業務依頼を受諾して勤務したであろう勤務時間について立証されることを要するところ、A組合員に対する適正な業務依頼の回数を判断するための実績が不足し、A組合員の業務の諾否の状況からすればA組合員が業務依頼を受諾して勤務したであろう勤務時間を算定することも困難であったから、バックペイの支払を命ずるのとは相当ではないと主張し、補助参加人もこれと同旨の主張をする。

しかし、本件の不当労働行為は、A組合員に対する業務の依頼を減らしたことであり、減らしたことが不当なものであると判断される以上、あるべき業務依頼の回数がどの程度のものであるかは、その判断の当然の前提とされているはずであり、それにもかかわらず適正な業務依頼の回数を判断することができないとすることは、業務依頼を減らしたことを不当労働行為とする判断と矛盾するのではないかと考えられる。この点を措くとしても、前記(1)のとおり、A組合員は、少なくとも平成25年3月から平成26年12月まで、平成25年8月を除いて継続的に法人営業部の業務を行ってきたのであり、各月の業務量には差があるものの、平均的な業務量を認定することや、控え目な認定をすることも労働委員会の裁量の範囲内であると考えられ、そのようにして認定された業務量に応じた依頼の回数を想定することができることからすると、適正な業務依頼の回数を判断するための実績が不足しているとはいえない。被告は、A組合員は、平成27年1月にC会社の担当から外されて以降、補助参加人からほとんど業務の

依頼を受けていないことからしても、適正な業務依頼回数を的確に判断するための実績が不足していた旨主張し、補助参加人もおおむね同旨の主張をするが、A組合員がC会社の担当から外されて以降ほとんど業務の依頼を受けていないのは、補助参加人が不当労働行為によって業務の依頼を減らしたことが主な原因であるから、これをもって実績が不足であるとするのは相当ではない。また、A組合員に業務依頼に対する諾否の自由があるとしても、上記のとおり、少なくとも平成25年3月以降、A組合員はほぼ継続的に法人営業部の業務を行い、平成27年2月以降も同年12月の業務依頼には応じていること（前記認定事実(16)）からすれば、A組合員が受諾して勤務したであろう勤務時間を算定することがおよそ困難であることまではいえない。さらに、被告は、A組合員に他での就労可能性があることを主張し、補助参加人もおおむね同旨の主張をするが、他での就労可能性は実際に就労した場合にバックペイ支払の際の中間収入控除の問題にはなり得るとしても、就労可能性があったことをもって補助参加人に対しバックペイの支払を命じないこととする理由は明らかではないというべきである。

これらによれば、被告及び補助参加人の主張するバックペイの支払が認められないとする理由はいずれも採用できず、他にバックペイの支払を命じないことにつき、合理的な理由は見当たらない。

エ 以上によれば、本件命令においてバックペイを命じなかったことは、救済命令制度の趣旨目的に照らし、労働委員会の裁量権の合理的行使の限界を超える違法なものといわざるを得ない。

第4 結論

よって、原告の請求は主文第1項記載の限度で理由があるからこれを認容し、その余の請求は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。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)