

令和7年6月5日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和6年（行コ）第122号 再審査命令取消請求控訴事件

（原審・東京地方裁判所令和5年（行ウ）第49号）

口頭弁論終結日 令和7年3月18日

判決

控訴人兼被控訴人 X1組合

（以下「原審原告組合」という。）

控訴人兼被控訴人 X2支部

（以下、原審原告組合と併せて「原審原告ら」という。）

被控訴人兼控訴人 国

（以下「原審被告」という。）

処分行政庁 中央労働委員会

原審被告補助参加人 Z会社

（以下「補助参加人」という。）

主文

- 1 原審原告らの本件控訴を棄却する。
- 2 原審被告の本件控訴に基づき、原判決中原審被告敗訴部分を取り消す。
- 3 同部分に係る原審原告らの請求を棄却する。
- 4 訴訟費用は、第1、2審を通じ、補助参加によって生じた費用を含め、原審原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

1 原審原告ら

(1) 原判決を次のとおり変更する。

(2) 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。

2 原審被告

主文第2項及び第3項と同旨

第2 事案の概要（略語は、特に断りのない限り、原判決の例による。）

- 1 労働組合である原審原告らは、外国語学校、社会教育事業の経営及び運営等を目的とする株式会社である補助参加人の労働者であり原審原告らの組合員であるA（A組合員）について、補助参加人が、①C会社（C会社）の担当から外したこと（以下「対象行為1」という。）及び②平成27年2月以降業務の依頼回数を減らしたこと（以下「対象行為2」という。）が不当労働行為であると主張して、東京都労働委員会（都労委）に対し救済申立て（本件救済申立て）をした。原審原告らは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救済申立てとを併せて審査し、本件救済申立てにつき、対象行為1は不当労働行為に該当しないが、対象行為2は労働組合法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）。これに対し、原審原告らが中央労働委員会（中労委）に対し再審査の申立てをした（中労委令和元年（不再）第50号事件）ところ、中労委は、他の組合員に関する部分を含め、当該申立てを棄却する旨の命令（本件命令）をした。

本件は、原審原告らが原審被告に対し、本件命令の取消しを求める事案である。

原審が、本件命令中補助参加人からA組合員への業務の依頼回数を減らしたこと（対象行為2）に関する部分を取り消し、原審原告らのその余の請求を棄却する旨の一部認容判決をしたことから、原審原告ら及び原審被告の双方が控訴を提起した。

- 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、次項のとおり当審における当事者の補充主張を付加するほかは、原判決第2の2～4に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決3頁17行目から18行目にかけての「(以下「原告支部」という。)」

を削る。

- (2) 原判決5頁6行目の「文書交付」の次に「(上記②が都労委において不当労働行為と認定された旨及び今後このような行為を繰り返さないよう留意する旨を記載した文書を原審原告らに交付すること)」を加える。

3 当審における当事者の補充主張

(原審原告らの主張)

- (1) 次のとおり、C会社及び補助参加人には不当労働行為意思が認められるから、対象行為1は労働組合法7条1号(不利益取扱い)の不当労働行為に該当する。

ア C会社の補助参加人に対する平成27年1月15日付け要望書(以下「本件要望書」という。)には、「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」との記載があり、A組合員の交代を求める理由がストライキであることが明示されているから、C会社は、A組合員の欠勤がストライキという組合活動の実施であることを認識していた。そして、ストライキの実施は必然的に債務不履行を伴うものであり、客観的事実としてストライキが実施された場合に、それはすなわちストライキを理由とする債務不履行であって、ストライキを理由としない債務不履行を分離して概念することなど不可能であるから、C会社がストライキによる債務不履行を動機として担当講師の変更を求めたことは明らかであるし、債務不履行を回避するよう要請するのであれば、補助参加人に対して代替要員を準備するよう求めれば足りるにもかかわらず、C会社はそのような要請をしなかった。また、C会社は、本件要望書にあえて「ストライキにより」との文言を入れることにより、補助参加人に対し、ストライキを実施する講師を後任として派遣しないよう要請する意図を明確に示しており、労働組合員を差別するよう求めている。

イ 上記アのとおり、補助参加人は、本件要望書の「度重なる突発的なストライキにより」という記載から、C会社がA組合員に対する不利益取扱い(担

当講師の交代)を求める動機がA組合員によるストライキの実施にあることを認識していた。また、補助参加人が本件要望書を受け取った当時、補助参加人と原審原告らとの間には対立的な労使関係が継続し、A組合員も積極的にストライキに参加していた状況であったから、補助参加人は原審原告ら及びその組合活動に強い嫌悪感を有していたといえる。補助参加人が、A組合員をC会社の業務から外した後、A組合員に本来の担当業務である法人におけるレッスンの仕事を割り当てなかったことから、組合活動を嫌悪する意図を有していたことは明らかである。

- (2) 対象行為1は労働組合法7条3号(支配介入)の不当労働行為に該当する。

上記(1)のとおり、C会社によるA組合員を担当講師から外すよう求める要望は、ストライキを妨害、排除する目的が明確に表れている。そして、補助参加人が、この要望を受け入れ、ストライキができないようA組合員をC会社の担当講師から外し、その後ストライキが影響しない単発の仕事しか与えなかったことは、ストライキを妨害し、再発を防止する意図に基づくものであることは明らかである。また、ストライキを実施した組合員が、ストライキによる債務不履行を理由に仕事を上げられ、他の仕事も与えられないとなれば、仕事や収入を失うことを恐れる他の組合員に著しい萎縮効果を与えるから、組合活動に対する干渉、妨害に当たることは明白である。

(原審被告の主張)

本件命令の一部を取り消した原審の判断には、次のとおり、労働委員会の裁量権の範囲と司法審査の限界に関する労働組合法及び行政事件訴訟法30条の解釈について誤りがある。

- (1) 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が何かということや、不当労働行為によって生じた侵害状態の除去、是正や正常な集団的労使関係の回復、確保といった目的が達せられるか否かについても、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会が、その知見を

活かし、個々の事案に応じて適切な判断をすべきものであって、賃金の減少という結果を生じ得る不当労働行為があった場合においても、労働委員会が、その救済として、バックペイ以外の救済方法を選択すること（バックペイを命じないこと）は、当然に労働委員会の広い裁量権の範囲内に属するというべきである。

(2)ア 後記イのようなA組合員の就労形態の特殊性を踏まえると、補助参加人がA組合員に対する業務の依頼回数を減らしたこと（対象行為2）によるA組合員個人の被害は、業務の依頼を受ける機会を減少させられたにとどまるものであって、他への就労可能性をも考慮すると、具体的な賃金相当額の支払による回復を要するほどのものではなく、原審原告らにおける労働者らの組合活動意思に対する制約的効果も同様である。

本件命令は、労働委員会が、上記のような業務の依頼を受ける機会の減少という被害について、過去に遡って具体的な金額の支払を命ずることによって回復を図るのは相当でなく、文書交付を命ずることによって回復を図ることが相当であるとの判断に基づくものであり、労働委員会に与えられた裁量権を適正に行使したものである。バックペイを命ずることはかえって過剰な救済となり、正常な労使関係の回復・確保を阻害するおそれがあるため相当ではない。

イ A組合員は、補助参加人において、非常勤の時給制パートタイム講師として就業していた。パートタイム講師については、補助参加人の業務依頼とパートタイム講師の承諾によって仕事量が決まるが、業務依頼を断る自由があり、1日の実働勤務時間及び1週間の勤務日数に上限が設けられている一方で、勤務時間の下限は設けられておらず、A組合員の補助参加人における平成25年1月、2月及び8月の月間勤務時間は0である。

A組合員については、C会社との契約期間に含まれる平成27年2月から同年4月までは、一応、週の業務量を想定し得るとしても、同年5月以降に

おけるあるべき業務依頼の回数や時間数がどの程度のものであるかということについては明確に想定されるものがない。また、C会社の授業についても、複数回、ストライキにより就労しなかったことからすれば、C会社分の依頼が一応想定し得た平成27年2月から同年4月までについても、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は困難である。

(補助参加人の主張)

補助参加人には、A組合員のようなパートタイム講師に対して一定のあるべき業務を定期的に依頼しなければならない義務はないし、パートタイム講師も定期的に業務を承諾しなければならない義務はないから、A組合員の業務量は確定的ではない。補助参加人がA組合員への業務の依頼回数を減らしたこと(対象行為2)が不当労働行為であると判断されるとしても、これは、補助参加人に対してあるべき一定量の業務依頼を義務付けるものでも、A組合員に対して業務の承諾を義務付けるものでもないから、そのような義務があることを前提に賃金相当額を想定してバックペイを命ずべきではない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、原審と異なり、対象行為2につき補助参加人に対しバックペイの支払まで命ずるのは相当でないとした部分を含め、本件命令における中労委の判断が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ものと認めることはできず、本件命令を違法とする原審原告らの請求は理由がないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 認定事実

次のとおり補正するほかは、原判決第3の1に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決9頁16行目及び10頁13行目の「乙C2、6」の次に「、丙3」をそれぞれ加える。

(2) 原判決9頁22行目の「A組合員は」を「A組合員には」と改め、24行目

末尾に「なお、パートタイム講師の勤務日数又は勤務時間について、補助参加人がパートタイム講師に対して依頼すべき最低業務量の定めはなく、パートタイム講師が受諾すべき最低業務量の定めもない。」を加える。

(3) 原判決10頁18行目から19行目にかけての「同日付け「要望書」」の次に「(本件要望書)」を加え、同行目の「同要望書」を「本件要望書」と、22行目の「乙B1、6」を「乙B1」とそれぞれ改める。

3 争点(1)(対象行為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)のとおり補正し、(2)のとおり当審における原審原告らの補充主張に対する判断を付加するほかは、原判決第3の2に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決の補正

ア 原判決14頁17行目の「これに反し」から18行目の「見当たらない。」までを「本件要望書には欠勤がストライキによるものであることが記載されているが、これも、C会社において把握していた欠勤の理由を付記したにとどまるとみるのが自然であり、同記載からA組合員がストライキという組合活動を行ったことを理由としてC会社が担当講師の交代を求めたものとは解されない。」と改める。

イ 原判決15頁4行目から8行目までを次のとおり改める。

「しかし、認定事実(4)のとおり、補助参加人とC会社との講師派遣契約においては、1年間同じ講師を派遣することがその内容となっていたのであるから、C会社が補助参加人に対し同契約に基づいて同一の講師による確実な授業の実施を求めることができることは明らかであり、上記(1)のとおり、そのためにA組合員の交代を求めることも当然のことといえる。」

(2) 当審における原審原告らの補充主張に対する判断

ア 原審原告らは、C会社及び補助参加人には不当労働行為意思が認められる

から、対象行為1は労働組合法7条1号（不利益取扱い）の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、補正後の原判決説示のとおり、C会社は、講師の欠勤の理由とは関係なく、確実な授業の実施を求めてA組合員の交代を求めたと解するのが最も自然であり、本件要望書の記載から、C会社がA組合員のストライキを理由としてその交代を求めたものとは解されない。また、本件要望書の記載から、C会社が補助参加人に対してストライキを実施する講師を後任として派遣することがないよう求めたとまで読み取ることができない。

しかも、平成26年12月16日、平成27年1月13日及び同月20日のストライキは、いずれも授業開始時刻のわずか20～30分前にストライキの実施通知がされたものであることに照らすと、原審原告らが主張するような代替要員を準備することによって確実な授業の実施が可能であると認めることはできないし、同一の講師による授業を受けることが契約内容であったこと（認定事実(4)）からすれば、C会社が今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ことも当然のことといえる。したがって、C会社に不当労働行為意思があったと認めることはできない。

そして、上述したところからすれば、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（対象行為1）はやむを得ない対応であり合理的理由があるというべきである。C会社において不当労働行為意思があったとは認められない以上、補助参加人がC会社に不当労働行為意思があることを認識していたと認めることもできない。対象行為1の当時、原審原告らと補助参加人との間に労使間の激しい対立があったとしても、補助参加人がC会社の要請に応じざるを得なかったことからすれば、補助参加人がA組合員の組合活動を理由に対象行為1を行ったとは認められない。

以上によれば、C会社及び補助参加人に不当労働行為意思があったとは認められず、原審原告らの上記主張は採用することができない。

イ また、原審原告らは、対象行為1は労働組合法7条3号（支配介入）の不当労働行為に該当するとも主張する。

しかし、対象行為1について、補助参加人に不当労働行為意思があったとは認められないことは上記アのとおりであり、同様に、補助参加人にストライキを妨害、排除する意図・目的があったとも認められない。

したがって、原審原告らの上記主張は採用することができない。

4 争点(2)（救済方法の適否）について

(1) 対象行為2の不当労働行為該当性について

補助参加人が平成27年2月以降A組員に対する業務の依頼回数を減らしたこと（対象行為2）が不当労働行為に該当することは、原判決第3の3(1)に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決15頁11行目の「前記認定事実(14)から(17)まで」を「認定事実(3)及び(14)から(17)まで」と改める。

(2) 救済方法として補助参加人にバックペイを命ずべき旨の原審原告らの主張について

ア 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生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命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、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し、その行使が上記の趣旨、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（最高裁昭和45年（行ツ）第60号、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁、最高裁令和3年（行ヒ）第171号同4年3月18日第二小法廷判決・民集76巻3号283頁参照）。

したがって、裁判所が救済命令の内容としての救済方法の適否を審査する

に当たっては、労働委員会と同一の立場に立ってどのような救済方法が最適であったか等について判断し、その結果と比較してその適否を論ずべきではなく、当該救済方法の決定が労働委員会の上記広い裁量権の行使としてされたことを前提とした上で、当該救済方法の決定に係る判断が上記の趣旨、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認められる場合に違法であると判断すべきである。

イ 中労委は、本件命令において、補助参加人の授業依頼回数の減少という不当労働行為（対象行為2）により、補助参加人からの適正な業務依頼があればA組合員がこれを受諾して勤務することで得られたであろう賃金相当額の損害が生じたといえるとして、A組合員が経済的被害を受けたことは認めている。その上で、その救済方法としてバックペイの支払を認めるためには、適正な賃金相当額を算定することが必要になるとし、時給制パートタイム講師であるA組合員については、その時給は決まっていること及び補助参加人からの業務依頼に対する諾否の自由があることから、適正な賃金相当額の算定のためには①不当労働行為がなかった場合における適正な業務依頼回数及び②A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の立証を要するところ、①（適正な業務依頼回数）について、補助参加人とA組合員との雇用形態は業務依頼回数が保証されておらず諸般の事情の下で変動し得るものであるから、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が、A組合員は平成26年3月から法人営業部の所属となり、同年5月から翌27年1月までC会社への派遣講師の業務依頼を受けたものの、その後は業務の依頼を受けておらず、上記実績が不足しているといわざるを得ず、適正な業務依頼回数の算定は困難であるとし、②（想定される勤務時間）について、A組合員は平成26年12月から翌27年1月まで3回にわたり補助参加人からの業務依頼を受諾したが時限指名ストライキを行い、同年5月から同年12月までの間にあった業務依頼5回

のうち1回は依頼を断り、2回はストライキを行っており、このような事情の下では補助参加人から業務依頼があったとしてもA組合員が当然にこれを受諾して勤務する蓋然性があるとはいい難く、想定される勤務時間を算定することも困難であるとし、以上のとおり、A組合員の適正な賃金相当額を算定することは困難であり、これに雇用契約上同人は他での就労可能性のあることも併せ考慮すると、補助参加人に対しバックペイの支払まで命ずるのは相当でないとの結論を導いている。

ウ そこで、上記アの観点から上記イの判断を見ると、まず、救済方法としてバックペイの支払を認めるためにはA組合員が得られたであろう適正な賃金相当額を算定することが必要になるとした点に不合理というべきところはなく、また、適正な賃金相当額の算定のためには①不当労働行為(対象行為2)がなかった場合における適正な業務依頼回数及び②A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の立証を要するとした点にも、どの程度の立証を求めるかの問題はあるものの、不合理というべきところはない。

次に、上記①(適正な業務依頼回数)に関し、A組合員の雇用形態において業務依頼回数が保証されておらず諸般の事情の下で変動し得るものであることから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し、この実績が不足しているとした点については、本件命令の命令書の記載からはどの程度の実績があれば足りると考えているかが明らかでなく、また、仮に実績が不足するとしても、原判決が指摘するとおり、補助参加人の法人営業部における平均的な業務量を認定し又は控え目な認定をすることによりそれに応じた業務依頼回数を想定し得るとの指摘をすることができる。しかし、労働者個人が受ける経済的被害については、労働の種類・性質・内容、労務環境その他の就労を巡る諸条件等を踏まえて検討すべきところ、A組合員と補助参加人との間の雇用契約の内容やその就労形態(前提事実(1)イ及びウ、認定事実(1)、(3)及び(4))、特に、補助参加人がパートタイム講師に対して依頼すべ

き最低業務量の定めはなく、パートタイム講師が受諾すべき最低業務量の定めもないことに加え、補助参加人としては、A組合員にはスクールの業務ではなく法人営業部の業務（企業への派遣講師）の依頼を検討する必要があるが（認定事実(3)）、A組合員がC会社における担当授業の当日、しかも授業開始時刻の直前の通告によって時限指名ストライキを連続して行い、同社から講師の交代を求められ、これに応じざるを得なかった事態（前記3(2)ア）を受けて、同じように派遣先企業に迷惑を掛けることとなる事態を避けるため、A組合員の派遣先企業を慎重に選定せざるを得ない面があったと考えられること（本件命令の命令書には「A組合員の将来における適正な業務依頼回数を検討するに当たり、C会社から欠勤を理由に講師の変更を求められ、補助参加人がこの要請に応じざるを得なかったという事情も一定程度考慮することも許される」旨の記載があるが、これは同趣旨をいうものと解される。）をも踏まえると、上記の業務依頼回数を想定し得るとの指摘はそのような想定をすることもできなくはないというにとどまり、そのような想定をしなかったことが不合理であるとまではいえず、中労委が必要以上に困難な立証を要求したということもできない。

また、上記②（想定される勤務時間）に関し、A組合員が補助参加人からの業務依頼を受諾したが時限指名ストライキを行ったことがあり、業務依頼を断ったこともあるといった事情の下では、補助参加人から業務依頼があったとしてもA組合員が当然にこれを受諾して勤務する蓋然性があるとはいいい難いとした点については、平成27年5月から同年12月までの間の5回の業務依頼のうちA組合員が断った1回というのは、同人が勤務できないと補助参加人に伝えていた日曜日のイベントの依頼であったこと（認定事実(16)）からすると、この事実をもって「業務依頼を断ったこともある」と認定し、同事実を判断の基礎の一つとしたことは不適切といわざるを得ず、また、A組合員が業務依頼を受諾したが就労しなかった事実を指摘するに際して「ス

トライキを行っている」との表現を用いていることも、ストライキを行ったこと自体を不利益に取り扱うかのように見える点において適切さを欠く面があるものの、A組合員と補助参加人との間の雇用契約の内容やその就労形態等、上記①について述べたところからすると、補助参加人から業務依頼があったとしてもA組合員が当然にこれを受諾して勤務する蓋然性があるとはいえないと判断した点が不合理であるということとはできず、中労委が必要以上に困難な立証を要求したということもできない。

そうすると、A組合員について、①適正な業務依頼回数及び②想定される勤務時間のいずれの算定も困難であることから、適正な賃金相当額を算定することは困難であるとした上記イの中労委の判断が不合理なものとはいえない。

エ そして、救済命令の内容は、労働者個人が受ける経済的被害の救済の面からだけでなく、当該使用者の事業所における組合活動一般に対する侵害の除去、是正の面からも考慮する必要がある、かつ、その両面からする総合的な考慮を必要とすること、それゆえ、労働組合法は、救済命令の内容の適切な決定を労使関係について専門的知識経験を有する労働組合の裁量に委ねたものと解されることを併せ考慮すると、A組合員が受けた経済的被害の救済の面のみに着目すれば補助参加人に対しバックペイを命ずることが直接的な救済になることを斟酌しても、補助参加人に対しバックペイまで命ずるのは相当でないとした中労委の判断が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ものと認めることはできない。

オ 原審原告らは、A組合員に対して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旨主張する。

しかし、前記ウ（認定事実(1)）のとおり、補助参加人にはパートタイム講師であるA組合員に対して一定量以上の業務を依頼すべき義務があるとはさ

れていないから、上記主張は採用することができない。

これに対し、原審原告らは、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旨主張する。

しかし、本件命令は、前記イ及びウのとおり、A組合員が労働時間の保証のないパートタイム講師であることのみを理由としてバックペイを命ずるのは相当でないとしたものではなく、適正な業務依頼回数及び想定される勤務時間のいずれの算定も困難であることから適正な賃金相当額を算定することは困難であると判断したものであり、A組合員が経済的被害を受けたこと自体は認めており、労働時間の保証がないパートタイム従業員であっても従前の勤務状況等から適正な賃金相当額の算定が可能な場合についてまでバックペイを命ずることを否定するものでないことは明らかであるから、上記主張は的を射たものではない。

カ 以上によれば、補助参加人にバックペイを命じなかった本件命令を違法とする原審原告らの主張は採用することができない。

第4 結論

以上の次第で、原判決中、本件命令の一部（対象行為1に関する部分）を違法ではないとして原審原告らの請求を棄却した部分は相当であり、原審原告らの本件控訴は理由がないから棄却し、本件命令中の残部（対象行為2に関する部分）を違法として原審原告らの請求を認容した部分（原審被告敗訴部分）は失当であり、原審被告の本件控訴は理由があるから、原判決中同部分を取り消し、同部分に係る原審原告らの請求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19民事部