

【Web資料V-⑧ 不当労働行為に関する判例】

教科書の238頁【Web資料V - ⑦不当労働行為に関する判例】の表記は、正しくは【Web資料V - ⑧不当労働行為に関する判例】です。同じく240頁、241頁、244頁、247頁、248頁の【Web資料V - ⑦】の表記は、正しくは【Web資料V - ⑧】です。

[不当労働行為制度の趣旨・労働委員会の裁量・バックペイ]

第二鳩タクシー事件（最大判昭和52年2月23日）

「思うに、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、法が、右禁止規定の実効性を担保するために、使用者の右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右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相当であるため、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。このような労働委員会の裁量権はおのずから広きにわたることとなるが、もとより無制限であるわけではなく、右の趣旨、目的に由来する一定の限界が存するのであって、この救済命令は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならず、このことから導かれる一定の限界を超えることはできないものといわなければならない。しかし、法が、右のように、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、労働委員会の右裁量権を尊重し、その行使が右趣旨、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のである。」

「解雇によって被解雇者個人が受ける経済的被害の面をみると、・・・他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価であると認められる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられ、したがって、バックペイとして既に償われた部分までの支払いを命ずることは、個人的な経済被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱するものと解される。もっとも・・・労務の性質および内容もまた労働者にとって重要な意味をもつものであることは明らかであるから、・・・これを無視して機械的に中間収入の額をそのまま控除することは、被害の救済としては合理性を欠くことになるといわなければならない。・・・（解雇が当該使用者の事業所における組合活動一般に対して与える侵害は、当該労働者の解雇により、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的効果が及ぶことにより生ずるものであるから）このような効果を除去するためには、解雇による被解雇者に対する加害が結局において加害としての効果を持ちえなかったとみられるような事実上の結果を形成する必要があるものというべきである。・・・組合活動一般に対する制約的効果は、当該労働者が解雇によって現実に受ける打撃の重軽いと密接な関係を持ち、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容及び賃金額の多少等によってもおのずから異ならざるをえないものであるから、組合活動一般に対する侵害の除去という観点から中間収入控除の要否及び金額を決定するにあたっては、これらの諸点を勘案し、組合活動一般について生じた侵害の程度に応じ合理的に必要かつ適切と認められる救済措置を定めなければならないのである。」

[労働委員会の裁量]

山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件（最2小判令和4年3月18日）

「団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に戻すことは期待できないものともいえる。

しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに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ということとはできない。

また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。

以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができるかと解するのが相当である。」

[不当労働行為の使用者]

朝日放送事件（最3小判平成7年2月28日）

「労働組合法7条にいう『使用者』の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害にあたる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。」

阪急交通事件（東京地判平成25年12月5日）

「労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には、雇用関係のある派遣元事業主と派遣労働者の間で決定されるものであるから、基本的な労働条件等に関する団体交渉は、派遣元事業主と派遣労働者で組織する労働組合の間で行われ、また派遣先事業主に対する要求は、同法40条1項の苦情処理手続において処理されるべきものであって、派遣先事業主は、原則として、労組法7条の使用者には当たらないと解するのが相当である。」

「もっとも、労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みによらない場合、例えば、労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みを超えて遂行され、派遣先事業主が、派遣労働者の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定している場合のほか、派遣先事業主が同法44条ないし47条の2の規定により、使用者とみなされ労基法等による責任を負うとされる労働時間、休憩、休日等の規定に違反し、かつ部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していると認められる場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するといふべきである。」

「労働時間管理は、それ自体としては経営管理に関する事項といふべきであるが、労働時間という基本的な労働条件の管理に関する事項であり、その管理のあり方によって、実労働時間の把握・算定、ひいては割増賃金等の扱いに大きな影響を及ぼす事項である。また、使用

者は、労働時間、休憩、休日に関する労基法32条等の規定を遵守する義務を負うところ、その前提として、労働者の始業、終業の各時刻を把握し、労働時間を管理する義務を負うものというべきであるし、労働者派遣法44条2項によれば、派遣労働者の派遣就業に関し、労働時間、休憩、休日に関する労基法32条等の規定の適用については、派遣先事業のみを、派遣労働者を使用する事業とみなすこととなるから、派遣先事業主は、派遣労働者の始業、終業の各時刻を把握し、労働時間を管理する義務を負うものと解するのが相当である。

そうすると、本件団交事項のうち、労働時間管理に関する部分は、義務的団交事項に当たると解するのが相当である。」

[不利益取扱い - 雇入れ拒否]

青山会事件（東京地裁平成13年4月12日判決）

「労組法7条1号について、これが雇入れにおける不当労働行為までを規律したものといえるかどうかは、文理解釈、立法経過、米国法における解釈、48年最高裁判決の射程距離からは必ずしも明らかであるとはいえないのであり、結局は、これらを参考としつつ、企業者に認められた採用の自由の保障と、不当労働行為制度が目的とする団結権の保障とを比較勘案して、同号の解釈を決するほかないが、次の理由により、雇入れについても労組法7条1号前段の規定の適用があると解するのが相当である。ア 労組法7条1号は、労組法にいう労働者を対象としたものであるが、労組法にいう労働者は、労基法にいう労働者とは異なり、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」であって、必ずしも雇用関係にある労働者には限られないから、雇用関係にない労働者も、労組法にいう労働者である限り、労組法7条1号の対象となり得る。イ 労働者の団結権が使用者の労働力に関する取引の自由を制限する違法な行為として禁圧されてきた過去の歴史に鑑み、憲法上、労働者保護のためその団結権を保障することとしていること（憲法28条）からすれば、企業者に採用の自由があるからといって、労働者の団結権を侵害することが許されるとは考え難い。・ ・ 雇入れについても労組法7条1号本文前段が適用されると解するほうが、労働者の団結権を保障した憲法の趣旨にかなうものといえる。ウ 労組法7条1号本文前段、後段の文理解釈からして、雇入れについて同号本文前段の適用があることに無理はない。エ 旧労組法、現行労組法の立法経過からすれば、雇入れも現行労組法7条1号本文前段の「不利益取扱い」に含まれると解するほうがむしろ自然である。また、わが国労組法が範をとった米国不当労働行為制度においては、雇入れについても不当労働行為の適用があるとされているが、わが国の労組法がことさらこれを除外したとする合理的な理由もうかがえない。」

青山会事件（東京高裁平成14年2月27日判決）

「このようにみても、控訴人による越川記念病院の職員のみくるべ病院の職員への採用の実態は、新規採用というよりも、雇用関係の承継に等しいものであり、労働組合法7条1号本文前段が雇入れについて適用があるか否かについて論ずるまでもなく、本件不採用については同規定の適用があるものと解すべきである。」

[団体交渉 - 誠実交渉義務]

カールツァイス事件（東京地裁平成元年9月22日判決）

「労働組合法7条2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をす

べき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務があると解すべきものである。」

[支配加入 - 使用者の言論]

山岡内燃機事件（最2小判昭和29年5月28日）

「原審の認定するところによれば、問題の演説中に上告人会社の長浜工場労働組合が連合会に加入したことを非難する趣旨及び右加入により同組合員が従前享有していた利益を失うべきことを暗示する趣旨を含む発言があり、これが原因となつて、同組合は連合会から脱退するに至つたというのであつて、原判示のような状況の下で客観的に組合活動に対する非難と組合活動を理由とする不利益取扱の暗示とを含むものと認められる発言により、組合の運営に対し影響を及ぼした事実がある以上、たとえ、発言者にこの点につき主観的認識乃至目的がなかつたとしても、なお労働組合法七条三号にいう組合の運営に対する介入があつたものと解するのが相当である。」

プリマハム事件（最2小判昭和57年9月10日）

「所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係並びにその説示に照らし、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。」

原判決（東京高判昭和56年9月28日）が引用する地裁判決（東京地判昭和51年5月21日）

「およそ使用者だからといって憲法二一条に掲げる言論の自由が否定されるいわれがないことはもちろんであるが、憲法二八条の団結権を侵害してはならないという制約を受けることを免れず、使用者の言論が組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は不当労働行為として禁止の対象となると解すべきである。これを具体的にいえば、組合に対する使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表の時期、発表者の地位、未分、言論発表の与える影響などを総合して判断し、当該言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるというべきである。」

[支配介入 - 使用者の便宜供与]

オリエンタルモーター事件（最2小判平成7年9月8日）

「使用者が組合集会等のための企業施設の利用を労働組合又はその組合員に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断にゆだねられており、使用者が利用を許諾しないからといって、直ちに団結権を侵害し、不当労働行為を構成するということはできない。」

「ただし、利用を許さないことが、企業施設について使用者の有する権利の濫用であると認めるべき特段の事情のある場合は別である。」

[複数組合間差別]

日産自動車事件（最3小判昭和60年4月23日）

「複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが右義務に反するものとみなさるべきではない。

したがつて、以上の諸点を十分考慮に入れたうえで不当労働行為の成否を判定しなければならないものであるが、団体交渉の場面においてみるならば、合理的、合目的な取引活動とみられるべき使用者の態度であつても、当該交渉事項については既に当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となつて行われた行為があり、当該団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、右団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても労組法七条三号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。そして、右のような不当労働行為の成否を判断するにあつては、単に、団体交渉において提示された妥結条件の内容やその条件と交渉事項との関連性、ないしその条件に固執することの合理性につい

てのみ検討するのではなく、当該団体交渉事項がどのようないきさつで発生したものかその原因及び背景事情、ないしこれが当該労使関係において持つ意味、右交渉事項に係る問題が発生したのちにこれをめぐって双方がとってきた態度等の一切の事情を総合勘案して、当該団体交渉における使用者の態度につき不当労働行為意思の有無を判定しなければならない。」

「本件残業問題に関し、上告人会社が支部所属組合員に対し残業を一切命じないとする既成事実のうえで支部との団体交渉において誠意をもって交渉せず、支部との間に残業に関する協定が成立しないことを理由として支部所属組合員に依然残業を命じないとしていることの主たる動機・原因は、同組合員を長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことにより組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づくものであつたと推断されてもやむをえないものである。」

「したがって、以上と同旨の見地に立ち、団体交渉の結果として措置を継続しているかにみえる製造部門における支部所属組合員の残業組み入れ拒否につき、労組法七条三号の不当労働行為が成立するものとした原審の判断は、これを是認するに足り、原判決に所論の違法はない。」