



Vol.58

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 出張回数の減少が不当労働行為？

弁護士の平野剛です。今回は、労働組合加入後に命じた出張業務の回数が減少したことが不当労働行為に該当すると判断された裁判例（東京地裁令和7年4月21日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

本件の使用者である会社（原告）は放送事業に関連する業務を受託する会社です。同社の放送車両事業部は、中継車、営業車、ロケバスの運行業務等を行っており、Xを含む60名弱の自動車運転職が在籍していました。

中継車やロケバスの運行業務に従事していたXは、平成29年6月に本件の補助参加人である合同労組（本件労組）に加入し、以後、会社との団体交渉にも出席してきました。

本件労組は、本件会社の各種の対応が不当労働行為に該当すると主張して東京都労働委員会（被告東京都の処分行政庁、以下「都労委」）に不当労働行為救済申立てをしました。都労委は、本件労組の申立てのうち、Xの出張業務（宿泊費及び日当〔←経費に相当〕が支給されるもの）の回数が減少したことが労働組合法7条1号の労働組合に加入したことを理由とする不利益取扱いとして不当労働行為にあたると判断し、救済命令（文書の交付・掲示）を出しました。

本件会社が不服として東京地裁に同命令の取消を求めました。

なお、Xの年間の出張回数の推移等は以下のとおりです。

	H19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	R2	3
Xの出張回数	26	23	13	8	13	5	5	0	6	7	1	0	1	0	0
運転職平均(都労委認定)	—	—	—	—	—	—	—	—	13	10	10	11	9	4	5

2 労組法7条1号の不利益取扱いとは？

【労組法7条】使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し・・・若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること・・・（以下略）

3 裁判所の判断

(1) 不利益取扱い該当性について

裁判所は、Xの出張回数の減少は、会社が出張業務を指示又は命じた回数自体が減少したことによるものと認めたうえで、不当労働行為該当性の判断にあたり以下の事情を指摘しました。

- ・ 昇格の評定項目の定めは、抽象的・概括的なものであり、出張を要する運転業務に関わる事実・事情も、昇格の決定に係る評価の考慮対象に含まれ得るというべき（← 都労委命令もここまでは言っていない）

- ・ 入社2年目の自動車運転職に経験を積んでもらうために6日間を要する出張を担当させたことがあり、自動車運転職における出張業務はその職員としての経験蓄積につながるものというべきであること
- ・ 自動車運転職が出張を伴う業務に仕事のやりがいを感じることは業務の性質上不自然なこととはいえず、Xがこれにやりがいを感じるということも、X個人の特異な考えにすぎないとはいえず、社会通念に照らして十分に理解可能なものというべきであること

裁判所は、これらの事情を総合考慮して、出張回数が減少したことは不利益取扱いに当たると判断しました。

(2) 「故をもって」該当性について

裁判所はXが本件労組に加入してからの約4年半の間で出張回数が1回あっただけで、加入後に大きく減少したことを指摘しています。

会社は、運行業務の個別性が強いという、Xの乗務車両は主にロケ車に限定されているから制限のない運転職とは条件が異なり、出張回数を比較することに意味はないと主張していました。これに対し、裁判所は、これらの主張を裏付ける証拠がないことや、平成30年度の運転職全体の出張回数の総数が増加した一方で、Xは1回も命じられなかったこと等を指摘し、会社の主張を採用しませんでした。

また、会社は、日帰り出張等のXが担当する業務全体についてみれば本件労組加入後も業務内容は変わっていない等の主張もしていましたが、裁判所は「(本件労組)加入後に出張回数が減少した理由を合理的に説明するものとはいえない」と一蹴しました。

このようにして会社の主張はいずれも採用されず、裁判所は「組合活動を理由と認めるのが相当」と結論づけました。

4 不利益は「やりがい」?

古典的な不利益取扱いとして組合員に対して残業を命じないという対応があります。これは残業を命じないことによって収入が減るという金銭的な不利益を与えるものであり、「故をもって」という要件を満たせば、労組法7条1号の不当労働行為に該当します。しかし、本件での出張業務において支給される宿泊費及び日当も経費精算的な要素が強く、この不支給による経済的不利益はあったとしても軽微なものです。

本件で裁判所は、出張を要する運転業務に係わる事実・事情も昇格決定に係る評価の考慮対象に含まれ得るとも述べていますが、都労委命令でもこのような言及はされておらず、何を根拠にこのような判断がされているのか疑問であり、流石にこれは言い過ぎと思われます。

裁判所が不利益性について最も文字数を割いているのは「やりがい」です。雑作業をさせたり、懇親会に参加させないなどという事実行為に伴う精神的な不利益も、労組法7条1号の「不利益」に該当するものではありますが、「やりがい」という法的利益とは言い難い曖昧な概念をもって不当労働行為と判断されてしまうことには強い違和感を覚えます。

ただ、本件では、**会社がなぜXの出張回数が減少したのかについて、十分な主張、立証をすることができなかったことが結論に大きく影響したのではないかと思います。理由を説明、立証できないと組合活動を理由にしたものと推認されてしまうリスクがある**ことは肝に銘じるべきです。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)