

平成 20 年 9 月 29 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 19 年(行ウ)第 23 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「甲事件」という。)

平成 19 年(ワ)第 2172 号 差額賃金請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論終結日 平成 20 年 6 月 23 日

判 決

甲事件原告兼乙事件被告	有限会社塩釜交通 (以下「甲事件原告」という。)
甲事件被告	宮城県
同代表者処分行政庁	宮城県労働委員会
甲事件被告補助参加人	全国自動車交通労働組合総連合会 宮城地方連合会塩釜交通労働組合 (以下「参加人組合」という。)
乙事件原告	個人 1 名

主文

- 1 甲事件原告の請求を棄却する。
- 2 甲事件原告は、乙事件原告に対し、70 万円及びうち別紙一覧表「金額」欄記載の各金員に対する同表「起算日」欄記載の各日(ただし、同欄の「H18.5.8」を「H18.5.11」に、「H19.5.8」を「H19.5.11」にそれぞれ訂正する。)から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 3 甲事件原告は、乙事件原告に対し、平成 20 年 1 月以降本判決確定の日まで、毎月 7 日限り(1 月及び 5 月は 10 日限り)各 2 万 5000 円を支払え。
- 4 乙事件原告のその余の請求を棄却する。
- 5 訴訟費用は、甲事件、乙事件とも、甲事件原告の負担とする。
- 6 この判決は、第 2 項及び第 3 項につき、仮に執行することができる。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

宮城県労働委員会の甲事件原告に対する平成 19 年 9 月 5 日付け命令(宮城労委平成 17 年(不)第 1 号塩釜交通不当労働行為救済申立事件)のうち、主文第 1 項及び第 2 項を取り消す。

2 乙事件

主文第 2 項(ただし、別紙一覧表「起算日」(略)欄は訂正しない。)及び第 3 項同旨

第 2 事案の概要

甲事件は、甲事件原告が従業員である乙事件原告に対してした賃金引下げ及びこれを巡る参加人組合との団体交渉(以下「団交」という。)に関する対応が不当労働行為に当たるとして宮城県労働委員会(以下「県労委」という。)が発した救済命令について、甲事件原告がその取消しを求める事案であり、乙事件は、乙事件原告が、甲事件原告に対し、上記賃金引下げが無効であるとして、差額賃金及び乙事件提起以前に支払日が到来した差額賃

金に対する商事法定利率である年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

1 争いのない事実(当事者間に明らかに争いのない事実を含む。)

(1)ア 甲事件原告は、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的として、平成 10 年 4 月 24 日に設立された会社であり、タクシー事業を営んでいる。

イ 参加人組合は、平成 11 年に甲事件原告従業員を構成員として結成された労働組合である。

ウ 乙事件原告は、平成 10 年 9 月に甲事件原告に雇用され、平成 17 年当時、参加人組合に加入していた。

(2)乙事件原告の賃金は、平成 15 年 6 月以降、月額 24 万円であったが、甲事件原告は、平成 17 年 6 月 30 日、乙事件原告に対し、月額賃金を 2 万 5000 円引き下げる旨通告し、同年 8 月分以降の賃金についてこれを実行した(以下「本件賃金引下げ」という。)

なお、乙事件原告の賃金は、毎月末日を締切日とし、その支払日は、翌月 7 日(ただし、1 月及び 5 月は 10 日)であった。

(3)甲事件原告と参加人組合は、平成 17 年 9 月 30 日、同年 10 月 18 日、同月 26 日及び同年 11 月 30 日、それぞれ、本件賃金引下げに関する団交を行った。

(4)参加人組合は、平成 17 年 12 月 1 日、県労委に対し、甲事件原告を被申立人とし、本件賃金引下げは乙事件原告が参加人組合に加入していることを理由としてされたものであって不当労働行為に当たるとして、本件賃金引下げの撤回及び本件賃金引下げ以降の減額した賃金相当額の支払を命ずることを求める申立てをした。

(5)参加人組合は、平成 18 年 1 月 19 日、県労委に対し、参加人組合が申し入れた団交について不誠実な団交を行ってはならないこと、参加人組合の執行委員長である X1 に対し不利益な取扱いをしてはならない旨を命ずることを求める追加の申立てをした。

(6)県労委は、平成 19 年 9 月 5 日、甲事件原告に対し、本件賃金引下げ及びこれに関する団交について不当労働行為があったとして、乙事件被告に対する差額賃金の支払及び参加人組合に対する以後同様の行為を繰り返さない旨の謝罪文書の交付を命じ、X1 に係る申立てを棄却する旨の救済命令を発し(以下「本件命令」という。)、甲事件原告は、同月 22 日、本件命令の交付を受けた。

(7)甲事件原告は、平成 19 年 10 月 22 日、当庁に対し、本件命令のうち甲事件原告に差額賃金の支払及び謝罪文書の交付を命ずる部分が違法であるとして、本訴甲事件を提起した。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1)本件命令の適否(甲事件)

(甲事件原告の主張)

ア 本件賃金引下げについて

本件賃金引下げには、以下のとおり合理的な理由があり、不当労働行為に当たらず、本件命令には、本件賃金引下げに至る経緯について事実誤認をし、判断を誤った違法がある。

(ア)乙事件原告は、平成 11 年 11 月に自動車整備士 2 級の資格を持つ X2 が甲事件原告に雇用された後、X2 が行う道路運送車両法 49 条 2 項の分解整備(同法施行規則 3 条の定義によれば、原動機や動力伝達装置であるクラッチ、トランスミッション等を取り外して行う自動車の整備又は改造等がこれに当たる。)を補佐するようになり、さらに、平成 12 年 6

月に甲事件原告の駐車場内に東北運輸局の認証を受けた整備工場(以下「本件整備工場」という。)が設置された後は、乙事件原告の職責も増した。しかし、平成14年6月にX2が退職し、平成15年4月に本件整備工場が閉鎖され、分解整備に関する仕事ができなくなったことにより、乙事件原告の仕事は、オイル・タイヤ交換、板金修理、塗装、事故車両の部品を利用した再生パーツの作成程度になったのであり、その内容は質的に変化し、仕事量も減少した。

また、甲事件原告が新車を購入したことにより、板金修理等の仕事量も減少した。

(イ)タクシー業界が構造的不況下にあることは周知の事実であって、乙事件原告のみに対し厚遇を続けることは、経済的合理性の見地から許されない。

イ 本件賃金引下げに関する団交について

甲事件原告は、平成17年9月30日、同年10月18日、同月26日及び同年11月30日の4回にわたって団交を行い、本件賃金引下げの経緯とその必要性について説明し、本件賃金引下げに関して参加人組合から検討を求められた整備工場の復活についても、外注による方が経費削減になることを誠実に回答した。

(甲事件被告及び参加人組合の主張)

以下のとおり、本件命令は正当である。

ア 本件賃金引下げについて

(ア)本件賃金引下げは、甲事件原告が、乙事件原告及びその所属する参加人組合を嫌悪していたことから、これに対する差別や攻撃として行ったものであって、不当労働行為に当たる。

(イ)乙事件原告は、確かに、X2の退職と本件整備工場の閉鎖により分解整備を行わなくなったが、乙事件原告の仕事は、板金修理その他の仕事が8割を占めており、分解整備は2割程度を占めるにすぎなかった。さらに、乙事件原告は、分解整備を行わなくなった後も、これに見合う仕事を自ら探して働いており、仕事量は減少しなかった。

また、乙事件原告は、本件整備工場の閉鎖後の平成15年6月に、既に月額賃金を5万円引き下げられており、本件整備工場の閉鎖による仕事量の減少を理由として2度の賃金引下げをすることは許されない。

(ウ)甲事件原告は、タクシー業界が構造的不況であることが明らかである旨主張するが、県労委における審問において、この点につき具体的な主張立証はなかった。

イ 本件賃金引下げに関する団交について

参加人組合は、平成17年8月29日、甲事件原告に対し、本件賃金引下げについて同年9月1日に団交を行うよう申し入れたが、甲事件原告はこれを拒否するなどし、結局、団交が行われたのは同月30日のことであった。また、本件賃金引下げに関する4回の団交において、甲事件原告は、本件賃金引下げの理由について具体的な説明をせず、参加人組合による経理開示の要求にも応じないなど、不誠実な態度に終始した。

(2)本件賃金引下げの効力(乙事件)

(乙事件原告の主張)

本件賃金引下げは、上記(1)「甲事件被告及び参加人組合の主張」アのとおり、不当労働行為に当たり、公序良俗に反して無効である。

(甲事件原告の主張)

本件賃金引下げは、上記(1)「甲事件原告の主張」アのとおり合理的な理由に基づくものであり、不当労働行為には当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の1の争いのない事実に証拠及び弁論の全趣旨を併せれば、以下の事実を認めることができる。

(1)参加人組合結成の経緯等

ア 甲事件原告は、有限会社まるかんタクシーが破産宣告を受けた後の平成10年4月24日、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的として設立され、破産者有限会社まるかんタクシー破産管財人からタクシー事業の営業譲渡を受けた会社であり、全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部(以下「全自交宮城地本」という。)の執行委員長であったY1、全自交宮城地本まるかんタクシー支部(後に「全自交宮城地本塩釜交通支部」に改称。以下「支部」という。)の執行委員長であったX1ほか設立時の取締役就任した。

イ X1は、平成11年1月11日、Y1から、目が悪くなり夜間の乗務が困難となった乗務員Y2に対する退職すべき旨の発言につき責任を追及され、取締役を辞任するに至り、さらに、Y1が支部が決めるべき甲事件原告の運営の問題に介入しすぎるなどと考え、Y1に対する不満を募らせ、他の組合員7名とともに、支部を脱退し、同年11月18日、Y1の方針に対抗して労働者の利益を守ることを目指して参加人組合を結成した

なお、参加人組合は、全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会(以下「自交総連宮城地連」という。)に加盟した。

ウ その後、参加人組合と甲事件原告との間には、賃金体系や定年制度の見直しに関する団交の応諾、参加人組合結成当時の執行委員長であったX3に対する懲戒解雇処分、X1に対する懲戒休職処分等を巡って、参加人組合が、県労委に対し、あっせんの中請や不当労働行為があったとする申立てをしたり、機関紙でY1を名指しで批判したりするなど種々の紛争が生じ、これら紛争に関する訴訟も繰り返された。

(2)乙事件原告の雇用

ア 乙事件原告は、平成10年9月、甲事件原告に修理工として雇用され、板金修理、塗装、オイル交換及びタイヤ交換のほか、道路運送車両法が定める継続検査(以下「車検」という。)及び定期点検を受ける準備のため、営業車両の整備を行ったが、その一貫として、事実上、分解整備も行った。

なお、乙事件原告の雇用時には、乙事件原告が分解整備を行うことは、具体的に想定されず、Y1も乙事件原告が分解整備を行うことができるとは認識していなかった。

イ 乙事件原告の雇用当初の賃金は月額26万円であったが、3か月後には、月額29万円に引き上げられた。

(3)本件整備工場の設置と閉鎖

ア 甲事件原告は、分解整備の外注費を削減するため、平成11年11月1日、2級ガソリン自動車整備士及び2級ジーゼル自動車整備士の資格を有するX2を雇用し、さらに、平成12年6月27日、東北運輸局の認証を受け、駐車場の一部を利用して本件整備工場を設置し、自ら分解整備事業を行うようになった。

イ 乙事件原告は、本件整備工場の設置後、X2の補助として、分解整備を行うようにな

ったが、その具体的な内容は、分解整備作業自体の補助及び検査手続に必要な書類の記入等の事務手続であった。一方、X2も、乙事件原告の板金修理の作業等を手伝った。なお、乙事件原告の仕事全体において、分解整備に関する仕事が占める割合は2割程度であった。ウ X2は、平成14年6月30日、甲事件原告を退職し、Y1が出資し取締役を務める株式会社けやき交通(以下「けやき交通」という。)で雇用された。甲事件原告は、平成15年4月、分解整備事業をけやき交通に譲渡し、本件整備工場を閉鎖した上、けやき交通に対し、通常よりも安価で営業車両の分解整備を委託するようになった。

エ ところで、甲事件原告においては、実質的にY1が従業員の賃金を決定していたが、Y1は、本件整備工場の閉鎖後、乙事件原告に対し、分解整備の仕事がなくなったとして、賃金を引き下げる旨を伝え、乙事件原告の賃金は、平成15年6月、月額29万円から月額24万円に引き下げられた。

オ 乙事件原告は、本件整備工場の閉鎖後、事実上、分解整備を行うこともあったものの、その仕事が、主として、板金修理、塗装、タイヤ交換、オイル交換等になったため、勤務時間に余裕ができ、甲事件原告からの指示はなかったものの、事故を起こした営業車両のドア等の部品を別の事故が起こったときに備えて新品同様に修理して交換用の部品(再生パーツ)を作成する仕事もするようになり、自ら作成した再生パーツを利用して営業車両の修理をしたこともあった。

(4)乙事件原告の参加人組合加入通告とその後の経緯

ア 乙事件原告は、Y1から、私用車に違法なウインドフィルムの装着を求められたり、参加人組合と甲事件原告との間に生じた複数の紛争に関し、乙事件原告と参加人組合との関係について詰問され、謝罪文等を書くよう命じられたりしたことから、Y1に対する不信感を抱くようになり、参加人組合に加入することとし、平成16年3月2日、X1を通じて、甲事件原告に対し、参加人組合に加入した旨通告した。

イ 甲事件原告は、平成16年3月4日、乙事件原告に対し、今後、分解整備を一切行わず、日報を付けるよう指示した。

ウ 甲事件原告は、乙事件原告に対し、平成16年4月12日付けで、不況によりタクシー業界の経営が厳しい状況にあり、本件整備工場の閉鎖に伴い乙事件原告の修理工としての仕事も減少したとして、同年5月15日から乗務員への配置転換又は賃金の10パーセント引下げを行い、賃金引下げ後、2、3か月たって現状が変わらないようであれば、さらに賃金の何パーセントかを引き下げることもある旨通告した。この通告に関し、参加人組合と甲事件原告との間で、平成16年4月22日、同年5月11日及び同年6月15日の3回にわたり、団交が行われたが、結局、同年5月15日の経過後も、乙事件原告に対する配置転換又は賃金引下げは行われなかった。

(5)本件賃金引下げの経緯

ア 平成17年2月、参加人組合の構成員であったX4が、甲事件原告を退職するとともに、参加人組合から脱退したため、甲事件原告に在職する参加大組合の構成員は、乙事件原告のみとなった。

イ 甲事件原告の運行管理者であったY3及びY2は、平成17年3月ころ、乙事件原告に対し、参加人組合からの脱退を打診したが、乙事件原告は、相談したX1から同人に借金があるから脱退できない旨回答するよう助言を受け、Y3らに対し、助言に沿った回答を

した。

ウ Y1 及び Y3 は、平成 17 年 4 月 21 日、参加人組合からの脱退について乙事件原告と話し合ったが、Y1 は、その際、乙事件原告に対し、X1 からの借金を Y1 が準備する金で全額返済するよう持ち掛け、乙事件原告は、同年 6 月までに兄から借金をして返済する予定なのでしばらく待ってほしい旨回答した。

エ Y1 は、平成 17 年 5 月 30 日、乙事件原告から X1 に対する借金の残額が 20 万円と聞き、乙事件原告に対し、甲事件原告を同月末で退職して、中小企業退職基金制度に基づく退職金の一部を借金の返済に充て、その後、Y1 が経営に関与するけやき交通その他の会社で仕事をし、退職金が出るまでは甲事件原告が 20 万円を立て替える旨提案した。

オ Y2 は、平成 17 年 5 月 31 日、参加人組合からの脱退届を準備して、乙事件原告を呼び出したところ、乙事件原告は、中小企業退職基金制度に基づく退職金の受給に気が進まなかったことから、X1 に対する借金は兄から借金をして支払う旨述べたが、他方、度重なる嫌がらせや賃金引下げを受けてまで参加人組合に加入したまま仕事を続けることに疑問を感じ、上記脱退届に押印し、甲事件原告の封筒を使用して X1 宛て郵送した。

カ しかし、乙事件原告は、X1 宛てに脱退届を郵送した当日、今まで自分を応援してくれた参加人組合を裏切ることになるなどと考え、参加人組合からの脱退を思い直し、X1 と連絡を取り、脱退届を出してしまったが、その意思はないことを伝え、さらに、その翌日、X1 とともに、甲事件原告の事務所を訪れ、乙事件原告に対する一連の働き掛けは参加人組合からの脱退工作であって不当労働行為に当たるとして、乙事件原告に対して文書で謝罪するよう要求するとともに、慰謝料 1000 万円を支払うよう求める通告書を交付するなどの抗議をした。

なお、乙事件原告と参加人組合は、平成 17 年 7 月、当庁に対し、Y1 及び Y2 を被告とし、乙事件原告を参加人組合から脱退させようとした一連の行為が不法行為に当たるとして、損害賠償請求訴訟(平成 17 年(ワ)第 975 号)を提起したところ、平成 20 年 6 月 12 日、乙事件原告らの請求を一部認容する判決がされた。

キ 甲事件原告は、平成 17 年 6 月 30 日付けで、乙事件原告に対し、不況によりタクシー業界の経営が厳しい状況にあり、甲事件原告の営業収入が前年同期と比べて 10 パーセントないし 15 パーセント減少しており、乙事件原告の修理工としての仕事も減少しているなどとして、同年 8 月 1 日から、乙事件原告の賃金を従前の 24 万円から 2 万 5000 円引き下げ、賃金引下げ後 2、3 か月たって現状が変わらないようであればさらに乗務員の平均賃金に引き下げることもある旨通告し、同年 8 月分(同年 9 月 7 日支払分)以降の乙事件原告の賃金を通告どおり引き下げた(本件賃金引下げ)。

なお、本件賃金引下げ当時、乙事件原告以外に、賃金を引き下げられた従業員はいなかった。また、平成 17 年当時、甲事件原告の乗務員の平均賃金は 15 万円ないし 17 万円であった。

(6)本件賃金引下げに関する団交

ア 参加人組合は、平成 17 年 7 月 7 日、甲事件原告に対し、自交総連宮城地連との連名で通告書を作成した上、本件賃金引下げを撤回するよう求めたが、これに対する甲事件原告の回答はなかった。

イ 参加人組合は、平成 17 年 8 月 29 日、甲事件原告に対し、本件賃金引下げについて、

日時を同年9月1日午後2時、場所を甲事件原告の事務所内、交渉要員を参加人組合三役、自交総連宮城地連四役、宮城県労働組合総連合役員及び塩釜地方労働組合総連合役員として、団交を申し入れたが、甲事件原告は、同年8月31日、日程の都合がつかないとして、日時を同年9月8日午後3時、場所を甲事件原告の事務所内、交渉要員を参加人組合三役とする旨回答し、参加人組合は、交渉要員を制限しないで団交に応じるよう繰り返し求めたが、甲事件原告は、これに応じず、その理由も説明しなかった。

ウ 自交総連宮城地連執行委員長ら9名は、平成17年9月8日、甲事件原告の事務所へ赴き、Y2に対し、同年8月29日の申入れどおりに団交を行うよう要請したが、Y2は、Y1と連絡が取れない旨回答し、自交総連宮城地連役員らは、翌9日までに次回の団交期日を決めるよう申し入れたが、甲事件原告は、同月11日になっても回答しなかった。

エ 自交総連宮城地連の執行委員22名は、平成17年9月21日、改めて甲事件原告の事務所へ赴き、甲事件原告代表取締役Y4に対し、本件賃金引下げに関する団交に応じないことについて抗議するとともに、改めて団交を求めたところ、甲事件原告は、その後、参加人組合に対し、同月30日に団交を行う旨連絡した。

オ 甲事件原告は、乙事件原告に対し、平成17年9月23日付けで、同年11月1日から乗務員に配置転換し、賃金を同年10月末日分までは月額21万5000円とし、以後、一般乗務員と同様の待遇とすることを通告した。

カ 平成17年9月30日、本件賃金引下げに関する最初の団交(以下「第1回団交」という。)が行われたが、参加人組合側の出席者は、X1、乙事件原告及び自交総連宮城地連役員4名であり、甲事件原告側の出席者は、Y1、Y2及びY3であった。参加人組合側が、本件賃金引下げ及び乗務員への配置転換について理由を説明するよう求めたところ、甲事件原告側は、社会的にみても厳しい状況になっており、乙事件原告の仕事がなくなった以上、これらの措置はやむを得ない旨回答し、参加人組合側が、より具体的に説明するよう求めたが、甲事件原告側は、それ以上の説明をしなかった。参加人組合は、次回の団交までに、①整備工場の復活、②過去5年分の決算書の公開、③労働組合の尊重の3点(以下「本件質問事項」という。)について回答するよう求め、第1回団交は終了した。

キ 参加人組合は、平成17年10月4日付けで、日時を同月17日午後3時、交渉要員を参加人組合三役及び自交総連宮城地連四役、交渉議題を、乙事件原告に関する本件賃金引下げ及び乗務員への配置転換の件並びに本件質問事項とする団交を申し入れた。

また、平成17年当時において甲事件原告の従業員が組織する労働組合の一つであった塩釜交通労働組合(以下「塩釜交通労組」という。)は、同年10月11日付けで、甲事件原告に対し、本件賃金引下げを行わないこと及び整備工場を存続させることを求める旨の文書を交付した。

平成17年10月18日、甲事件原告の休憩室において、2度目の団交(以下「第2回団交」という。)が行われたが、参加人組合側は、X1、乙事件原告、自交総連宮城地連役員3名のほか、塩釜交通労組の執行委員長及び書記長も出席し、甲事件原告側は、Y1、Y2及びY3が出席した。

第2回団交は、甲事件原告側が、参加人組合側に塩釜交通労組役員が出席していることを理由に団交に応じることを拒否したため、実質的な交渉が行われることなく10分程度で終了し、そのため、参加人組合は、甲事件原告に対し、再度の団交を申し入れ、甲事件

原告は、同月 26 日に団交を行う言回答した。

ク 平成 17 年 10 月 26 日、第 2 回団交と交渉議題を同じくする団交(以下「第 3 回団交」という。)が行われたが、参加人組合側の出席者は、X1、乙事件原告及び自交総連宮城地連役員 3 名であり、甲事件原告側の出席者は、Y1、Y2 及び Y3 であった。第 3 回団交における、本件質問事項についての交渉内容は、要旨、以下のとおりであった。

(ア)甲事件原告は、敷地内にリフトを設置することができず、乙事件原告に 2 級整備士の資格もないため、整備工場を復活することはできない旨回答した。これに対し、参加人組合は、以前は本件整備工場があったのであるから、整備工場の復活は可能なはずであり、2 級整備士を探すこともできるはずである旨申し入れたが、甲事件原告は、当初の回答を繰り返した。

(イ)甲事件原告は、決算書の内容は分かっているはずであるなどとして、5 年分の決算書の公開に応じず、車検等を外注した場合に要する年間費用について、目頭で計算結果を説明したが、その計算結果は、外注費用を過少に見積もるものであった。

(ウ)甲事件原告は、労働組合は十分に尊重している旨を回答した。

ケ 甲事件原告は、平成 17 年 11 月 16 日付けで、乙事件原告に対し、同月 15 日までに乗務員としての指導教育を受けるよう指示をしてきたが、乙事件原告はこれを拒否しており、今後も拒否が続くようであれば、同年 12 月 1 日から乗務員の平均賃金を支給することになる旨通告した。これに対し、参加人組合は、平成 17 年 11 月 24 日付けで、上記通告は到底受け入れることができない旨回答するとともに、日時を同月 29 日午後 3 時とする団交を申し入れた。

コ 平成 17 年 11 月 30 日、4 回目の団交(以下「第 4 回団交」という。)が行われたが、参加人組合側の出席者は、X1、乙事件原告及び自交総連宮城地連役員 3 名であり、甲事件原告側の出席者は、Y1、Y2 及び Y3 であった。第 4 回団交において、甲事件原告側は、乙事件原告の仕事がないから配置転換はどうしても実行する旨回答する一方、乙事件原告の仕事の変化につき具体的な説明をせず、また、参加人組合側は、本件賃金引下げの理由の説明とその撤回を求めたが、甲事件原告側は、具体的な説明をしなかった。

(7) 県労委による審問の経緯等

ア 参加人組合は、平成 17 年 12 月 1 日、県労委に対し、甲事件原告を被申立人とし、本件賃金引下げが不当労働行為に当たるとする申立てをし、さらに、平成 18 年 1 月 19 日、X1 に対する再雇用拒否及び団交拒否に関する追加申立てをした。

イ 参加人組合は、平成 18 年 11 月 28 日、県労委に対し、県労委に書証として提出された乙事件原告の陳述書の内容及び審問における乙事件原告発言について Y1 が乙事件原告を追及したとして、同様の行為を繰り返さないよう求める措置勧告の申立てをしたところ、県労委は、甲事件原告に対し、審問外において、書証の内容又は証言の正否につき追及したと誤解されるような言動を慎むよう留意されたい旨、口頭で要望した。

ウ 県労委は、平成 19 年 9 月 5 日、本件賃金引下げは合理的な根拠があるとはいい難く、甲事件原告が参加人組合及びその構成員である乙事件原告を嫌悪して行った不利益取扱いに当たり、本件賃金引下げに関する団交における甲事件原告の態度も自己の主張を一方的に参加人組合に押しつけるもので不誠実であるとして、甲事件原告に対し、本件命令を発し、甲事件原告は、同月 22 日、本件命令の交付を受けた。

2 争点(1)(本件命令の適否)について

(1)本件賃金引下げについて

ア 雇用契約において賃金は労働条件として重要な要素となっているのであるから、雇用契約、就業規則等において使用者が労働者の同意なく賃金を減額することができる旨の定めがあれば格別、そうでない限り、契約の一方当事者にすぎない使用者が労働者の同意なくこれを一方的に減額することは、原則として許されないというべきところ、甲事件原告は、本件賃金引下げに係る雇用契約、就業規則等における根拠につき主張立証しないから、乙事件原告の同意がない本件賃金引下げは原則として許されない。

甲事件原告は、本件整備工場の閉鎖に伴い乙事件原告は分解整備の仕事をするのができなくなり、甲事件原告において新車を購入したことにより板金修理等の仕事も減少するなど、仕事の質が変化するとともに量も減少し、また、タクシー業界が構造的不況下にあることなどから、本件賃金引下げには合理的な理由があった旨主張するので、以下、これらについて検討する。

(ア)まず、上記1に認定の事実によれば、乙事件原告は、X2が甲事件原告に雇用され、甲事件原告が分解整備事業を始めるようになってからは、X2が行う分解整備の補助をしていたが、平成14年6月にX2が退職し、さらに、平成15年6月に甲事件原告が分解整備事業をけやき交通に譲渡し本件整備工場が閉鎖されるなどしたため、本件賃金引下げ当時、分解整備に関する仕事をしていなかったのであって、この点のみを捉えれば、それ以前に比べて、乙事件原告の仕事の質が変化し、量も減少したといえることができる。

しかしながら、他方、上記1に認定のとおり、分解整備に関する仕事は乙事件原告の仕事の2割程度であり、また、甲事件原告は、平成15年6月に、分解整備の仕事がなくなったことを理由として、既に、乙事件原告の月額賃金を5万円引き下げ、分解整備を行うことを具体的に想定せずに雇用した当初の月額26万円をも下回る月額24万円としており、しかも、この賃金引下げの時点において、分解整備の仕事がなくなることにより乙事件原告の仕事内容がどのように変化するかを予測してこれを賃金に反映させることが困難であった事情もどうかかわれないから、本件整備工場の閉鎖に伴う乙事件原告の仕事の質の変化及び量の減少については、この賃金引下げにおいて既に評価されており、したがって、このことは本件賃金引下げの合理的な根拠とはならないというべきである。

この点について、甲事件原告は、乙事件原告が最も多忙な時期であった平成16年5月当時の作業日報によれば、乙事件原告の本来の仕事である板金修理及び塗装の業務が極めて少ないことは明らかである旨主張し、確かに、上記作業日報によれば、乙事件原告が同月に従事した板金修理は1件、塗装は3件にすぎないことが認められるが、そもそも、同月が最も多忙な時期であったとの主張は、県労委の審問において、Y1及びY2が同月ころは営業車両の事故が多く乙事件原告が多忙であった旨の供述に基づき、本件命令がその旨認定したことを根拠とするものであるところ、上記作業日報には、乙事件原告が同月に事故車両の修理に従事したことをうかがわせる記載はなく、他に、Y1及びY2の供述を裏付ける客観的な証拠はないから、これら供述を採用することはできず、すると、甲事件原告の主張は前提を欠き理由がない。しかも、仮に、乙事件原告において仕事量の少ない月があったとしても、一般に、タクシー事業を営む会社に勤める修理工は、出庫前の営業車両の点検のほかには、営業車両に特別の故障が生じた場合等にその修理等の業務を携わ

るのが通常であって(Y1も、県労委の審問において、これに沿う供述をする。)、その賃金が固定給によって支払われる場合には、仕事の繁閑があることを当然の前提とされているとみるのが相当であり、加えて、乙事件原告は、板金修理及び塗装の業務がない時間を利用して、再生パーツの作成等の仕事も自ら進んで行うほか、その他の雑務も行っているものであって、こうした事情も考慮すれば、同月の板金修理及び塗装の業務量が上記の程度であったことが、本件賃金引下げの合理的理由になるということとはできないというべきである。

(イ)また、証拠によれば、甲事件原告は営業車両を25台保有しているところ、うち4台について、平成17年1月から4月にかけて新車に買い換えたことが認められるが、タクシー事業を営む甲事件原告において、営業車両の買い換えは経営上当然に予定されているというべきであり、現に、上記証拠によれば、甲事件原告が設立された平成10年4月から本件賃金引下げが行われた平成17年までの間、平成11年及び平成15年を除き、新車両を毎年1台ないし5台購入して営業車両の入れ換えを行っていたことが認められるから、営業車両の買い換えが、本件賃金引下げの合理的な理由になるということとはできない。

(ウ)さらに、甲事件原告は、タクシー業界が構造的不況下にある旨主張するが、本件賃金引下げ当時の甲事件原告の経営状況については、Y1が、県労委の審問において、本件賃金引下げ当時、前年同期と比較して営業収入が10パーセントないし15パーセント減少した旨供述するにとどまり、その具体的状況はなお明らかでない上、本件賃金引下げがされたところに乙事件原告以外の従業員の賃金が引き下げられたこともなかったことから、タクシー業界が構造的不況下にあるとしても、ひとり乙事件原告の賃金のみを引き下げることが経営上の観点から必要であったと認めることは困難であり、甲事件原告の主張は採用できない。

イ そして、上記1に認定の事実によれば、本件賃金引下げに至る経緯等として、①参加人組合は、その結成当初から、甲事件原告と激しい対立関係にあったこと、②甲事件原告は、平成16年3月2日に乙事件原告から参加人組合に加入した旨通告を受けた2日後、乙事件原告に対し、分解整備を一切行わないよう指示し、さらに、およそ1か月後には、乗務員への配置転換又は賃金引下げのいずれかを行う旨通告したこと、③甲事件原告は、乙事件原告が甲事件原告に在籍する唯一の参加人組合の構成員となった後、乙事件原告に対し、X1への借金返済方法を提案したり、脱退届を準備したりしてまで、参加人組合からの脱退を働き掛けたこと、④乙事件原告は、Y1らの勧めに従って、いったんは参加人組合からの脱退届に押印し、X1宛てに郵送したものの、翌日、脱退の意思を翻し、甲事件原告に対し、不当に参加人組合を脱退するよう働き掛けたことについて、損害賠償を求める旨の抗議行動に出たこと、⑤本件賃金引下げは、乙事件原告の上記抗議からおよそ1か月半後に通告され、その1か月後に実行されたことの各事実を指摘することができ、これらの事実、上記アのとおり、本件賃金引下げに甲事件原告が主張するような合理的理由があるとはいえないことも併せ考慮すれば、甲事件原告は、参加人組合を嫌悪し、その構成員である乙事件原告を脱退させようと画策したものの、これが失敗に終わったことから、本件賃金引下げを実行したと優に推認することができる。

ウ 以上のとおり、本件賃金引下げに合理的な根拠があったということとはできず、かえって、乙事件原告が参加人組合に加入していることを理由としてされた不利益取扱いであっ

たと認めることができるから、本件賃金引下げは、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(2)本件賃金引下げに関する団交について

上記1のとおり、①甲事件原告は、本件賃金引下げに関する最初の団交申入れに応じるに当たり参加人組合側の出席者を限定し、参加人組合が人数制限をしないで団交をするよう申し入れても、人数制限の必要性を説明しようとしていないこと、②甲事件原告は、当初予定された団交の期日において、Y1が不在であるとの理由で、結局、団交を行わず、その後も、参加人組合に対し新たな期日を提示せず、参加人組合が代表取締役役に掛け合っようやく団交の期日を設けたこと、③甲事件原告は、本件賃金引下げに関する4回にわたる団交において、参加人組合が回答を求めた事項について、具体的に説明せず、分解整備の外注費用の計算結果について口頭で説明した内容も誤ったものであったこと、④甲事件原告は、団交が行われていた期間に、2回にわたり、乙事件原告に対し賃金減額を伴う乗務員への配置転換を通告したことの各事実が認められ、さらに、上記(1)のとおり、本件賃金引下げが、乙事件原告が参加人組合に加入していることを理由とする不利益取扱いといふべきことも併せ考えれば、本件賃金引下げに関する団交について、甲事件原告は、不誠実な交渉態度に終始したものであって、このような態度は、本件賃金引下げに関する団体交渉を正当な理由なく拒んだものとして、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(3)小結

以上述べたところからすれば、本件命令に甲事件原告主張の違法があるといふことができず、他に、本件命令が違法であることを認めるべき事情は見当たらない。

3 争点(2)(本件賃金引下げの効力)について

上記2(1)のとおり、本件賃金引下げは、甲事件原告が参加人組合を嫌悪し、その構成員である乙事件原告を脱退させようと画策したところ、かかる試みが失敗に終わったことからされたものであって、乙事件原告が参加人組合の構成員であることを理由とする不利益取扱いであるから、労働組合法7条1号に反し、無効である。

第4 結論

以上によれば、甲事件原告の請求は理由がないからこれを棄却し、乙事件原告の請求は理由があるからこれを認容する(ただし、平成18年4月分及び平成19年4月分の賃金の支払期日はそれぞれ平成18年5月10日及び平成19年5月10日であって、遅延損害金の起算日はそれぞれ平成18年5月11日及び平成19年5月11日となり、それより前の期間に係る遅延損害金の支払を求める部分は理由がないから、その部分は棄却する。)こととし、主文のとおり判決する。

仙台地方裁判所第2民事部