

平成 20 年 12 月 25 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 640 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 20 年 10 月 27 日

判決

原告 奥道後温泉観光バス株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 奥道後温泉観光バス労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた訴訟費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が平成 18 年 9 月 20 日付けで中労委平成 17 年(不再)第 62 号事件につきした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

被告補助参加人は、愛媛県労働委員会に対し、原告を被申立人として、原告が①原告事務所 2 階事務室に 2 台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置(以下「監視カメラ等」という。)を設置して、被告補助参加人の組合員を威圧・監視したこと、②貸切バスの配車において、組合員を奥道後交通株式会社所属の非組合員と比して差別的に取り扱ったことが不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済命令の申立てをしたところ、愛媛県労働委員会は、不当労働行為の成立を認め、原告に対し、①組合員の事務室での勤務時等における監視カメラ等の作動の禁止、②貸切バスの配車における組合員と非組合員の公平な取扱い、③平成 16 年 4 月以降分の組合員の賃金月額の見直し及び差額の支払、④文書掲示を命ずる救済命令を発した。

本件は、上記救済命令について中央労働委員会に対し再審査の申立てをしたが、同申立てを棄却された原告が、中央労働委員会の命令の取消しを求める事案である。

1 前提事実(証拠を掲記しない事実は、当事者間に争いがないか、弁論の全趣旨により認められる。)

(1)当事者等

ア 原告は、一般貸切旅客自動車運送事業及び一般乗用旅客自動車運送事業等を業とする株式会社である。

イ 奥道後交通株式会社(以下「新会社」という。)は、一般貸切旅客自動車運送事業及び一般乗用旅客自動車運送事業等を業とする株式会社であり、平成 16 年 3 月に原告の貸切バス部門及びタクシー部門の大部分を引き継いだ。

ウ 被告補助参加人は、原告の従業員等によって組織される労働組合であり、平成 17 年 4 月 27 日当時、原告従業員であるバス運転者 9 名、新会社従業員であるタクシー運転者 1

名の組合員がいた。

エ X1 は、平成 12 年 1 月から被告補助参加人の執行委員長を、X2 は、同年 2 月から被告補助参加人の書記長を務めている者である。

(2) 貸切バス事業の繁忙時期

貸切バス事業は繁忙の時期があり 12 月ないし 2 月の閑散期、4 月、5 月、10 月及び 11 月の繁忙期、3 月、6 月ないし 9 月の中間期に分けられる

(3) 平成 12 年の入員整理等

原告は、平成 12 年 1 月、赤字が続いていたことから人件費を削減して経営状態を改善するため入員整理することとし、31 名在籍していたバス運転者の中から 20 名の希望退職者を募集したところ、18 名がこれに応募して退職した。原告は、同年 2 月 1 日、希望退職者が 2 名不足したとして、X1 及び X2(以下、両名を総称して「X1 ら」という。)を整理解雇することとし、X1 らに対し、解雇予告通知書を交付し、同月 20 日、X1 らを解雇(以下「本件整理解雇」という。)した(以下、希望退職者募集及び整理解雇後も原告に勤務し続けたバス運転者らを「継続勤務者」といい、X1 らと総称して「継続勤務者等」という。)。X1 らは、本件整理解雇は等効であるとして地位確認等を求める訴えを提起した。

なお、バス運転者として在籍していた 31 名は、全員被告補助参加人の組合員であったが、希望退職者応募に応じて退職した 18 名は被告補助参加人を脱退し、継続勤務者 11 名も被告補助参加人を脱退したことから、本件整理解雇当時の被告補助参加人組合員は、X1 らの 2 名であった。

(4) 新嘱託の採用

原告は、平成 12 年 4 月 14 日から同年 5 月下旬にかけて、前記(3)の希望退職者募集に応じて退職した 18 名のバス運転者のうち、11 名を日給制で有期労働契約の嘱託社員であるバス運転者として再雇用した(以下同条件で原告又は新会社の嘱託社員となったバス運転者を「新嘱託」という。)

(5) 平成 12 年当時の労働条件

ア 継続勤務者等

(ア) 本給

X1 月額約 21 万円

X2 月額約 23 万円

継続勤務者月額 16 万円から 16 万 7000 円

(イ) 本給と併せて支給される手当

a 割増賃金(以下、改称後の時間制割増賃金と併せて「時間外等労働割増賃金」という。)労働基準法所定の時間外、休日及び深夜の各労働に対する割増賃金に相当し、本給並びに下記乗務手当、超過走行キロ手当及び 1 入乗務手当の合計額を基礎に算定され、拘束時間が 9 時間を超える時間について支給される。

b 乗務手当

所定労働時間勤務した場合、日額 150 円

c 超過走行キロ手当(以下、改称後の超過運転キロ手当と併せて「超過キロ手当」という。)

1 日の運転走行距離が 250 キロを超える(以下「超過走行 A」という。)1 キロについて 20 円、500 キロを超える(以下「超過走行 B」という。)1 キロについて 100 円

d 1人乗務手当

1人乗務で走行した距離を、40キロで除した数に300円を乗じた額

(ウ)バス乗務の都度支給される手当

a 出張手当

県外出張及び宿泊を要する県内出張につき、宿泊費以外に1日1300円。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額。

b 船中泊手当

7時間以上フェリーに乗船し宿泊した場合、1回当たり2000円。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額。

c 夜行手当

22時以前からバスの走行を開始し、かつ翌日の5時以降にバスの走行を終了した場合、8000円。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額。

(エ)有責事故を起こした場合の実費負担

継続勤務者等は、平成13年度以降、有責事故を起こした場合、1事故当たり5万円を限度に損害の一部を負担する。

イ 新嘱託

新嘱託には、退職金制度がない外、以下の点で、継続勤務者等の労働条件とは異なっていた。

(ア)本給

日額6400円

原告の標準的な労働日数月21.5日で月額換算すると13万7600円となる。

(イ)本給と併せて支給される手当

割増賃金の時間単価は800円ないし875円あり、拘束時間が11時間を超える時間について支給される。

b 無事故手当

新嘱託にのみ支給される手当であり、有責事故がなければ月額3万円が定額支給され、有責事故があっても会社の損害額が3万円未満であれば、その差額が支給されるという取扱いがされていた。

(ウ)雇用期間

新嘱託は、当初、雇用期間が3か月単位で更新され、平成12年から平成13年にかけて及び平成13年から平成14年にかけての閑散期の間は雇用が中断された。

原告は、新嘱託と、平成14年以降、閑散期に歩合制賃金制度であるタクシーに乗務することを条件に、雇用期間を1年とする労働契約を結ぶことにしたため、新嘱託は、平成14年から平成15年にかけての閑散期には、タクシー運転者に配置転換され、その間、バスに乗務することもあった。

原告は、平成15年から平成16年にかけての閑散期にも、新嘱託をタクシー運転者に配置転換したが、愛媛陸運支局からの指導により、配置転換している間はバス乗務をさせなかった。

原告は、平成16年から平成17年にかけての閑散期には、新嘱託のうち3名をバス運転者として残し、他の新嘱託はタクシー運転者に配置転換した。

(6) 本件配車方針の採用

原告は、平成 12 年 4 月に新嘱託の採用を開始した以降、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当の付く仕事(以下、これらを総称して「手当等の付く仕事」という。)を、継続勤務者と新嘱託との間では新嘱託に優先的に配車し、X1 らが、平成 15 年 11 月に職場復帰した後は、新嘱託、継続勤務者、X1 らの順で優先的に配車するとの方針(以下「本件配車方針」という。)を採っている。

(7) 賃金制度の変更

原告は、平成 13 年 1 月支給賃金から、継続勤務者の賃金制度を以下のとおり変更し、同年 3 月 21 日、就業規則の一部である賃金規程を、同変更内容に即して変更した(以下「平成 13 年賃金改訂」という。)

この変更の結果、バス乗務にかかる労働条件につき、継続勤務者と新嘱託との間で大きく異なる点は、基本給(月額制か日額制か)、時間外等労働割増賃金の支給対象となる時間(拘束時間 9 時間を超える時間か、拘束時間 11 時間を一超える時間か)及び無事故手当の有無となった。

ア乗務手当の廃止

イ超過運転キロ手当の単価の減額

1 日の運転キロのうち、超過走行 A1 キロについて 10 円、超過走行 B1 キロについて 30 円。

ウ 1 入乗務手当の単価の減額

1 人乗務で走行した距離を 40 キロで除した数に 150 円を乗じた額。

エ時間制割増賃金の算定基礎となる賃金の変更

1 人乗務手当及び超過キロ手当を対象外とし、基本手当(本給から改称。)のみとする。

これにより、継続勤務者の時間外等労働割増賃金の時間単価は 931 円ないし 982 円となった。

(8) 本件整理解雇についての地方裁判所判決

松山地方裁判所は、平成 14 年 4 月 24 日、X1 らが、原告に対し、従業員としての地位の確認と賃金の支払を求めた事件について、本件整理解雇は解雇権の濫用で無効であるとして X1 らの従業員としての地位を確認するとともに賃金の支払を命じる判決をしたところ、原告は同判決を不服として控訴した。

(9) 継続勤務者の被告補助参加加入再加入

平成 14 年 7 月 20 日ころ、当時の継続勤務者 8 名は、全員、X1 らと相談の上、被告補助参加人に再加入した。なお、この時、新嘱託やタクシー運転者 10 名も被告補助参加人に加入したが、後に 1 名を除いて退社した。

(10) 監視カメラの設置

原告は平成 14 年 9 月、原告事務所 2 階事務室(以下「本件事務室」という。)に 2 台、同事務所屋外に 4 台の監視カメラを設置し、現在に至るまで設置し続けている。

(11) 本件整理解雇についての高等裁判所判決

高松高等裁判所は、平成 15 年 5 月 16 日、X1 らの整理解雇は無効であるとした上で、X1 らに対しては、平成 13 年賃金改訂による賃金規程の適用は認められないとして、それ以前の賃金規程に基づぐ賃金の支払を命じる判決をした。原告は、同判決に対し、上告及び

上告受理の申立てをしたが、平成 15 年 10 月、いずれも棄却されて、同判は確定した。

同判決が確定したのを受けて、被告補助参加人は、原告と団体交渉をし、X2 は平成 15 年 11 月 5 日に、X1 は、同月 21 日に職場復帰した。

(12) 新会社開業

原告は、新会社に対し、貸切バス事業の一部とタクシー事業の全部を承継させることとし、本件事務室で使用していた事務機器類や営業用資料のほとんどを約 1 キロメートル離れた新会社の事務所に移し、新会社は平成 16 年 3 月 15 日、営業を開始した。

継続勤務者等 9 名 (X1、X2 及び継続勤務者 7 名。なお、継続勤務者のうち 1 名が平成 15 年 7 月に退社した。)の被告補助参加人組合員を除く新嘱託やタクシー運転者ら原告の全従業員が、新会社への転籍に同意して転籍した。

(13) 新会社開業後の原告の状況と防犯装置の設置

継続勤務者等 9 名が原告に残ったため、新会社と原告は、原告のバス運行管理、車両整備、営業などの業務につき、新会社から原告へ従業員を出向させたり、従業員を兼務させたりして対応し、新会社と原告が一体となった経営をしている。

また、新会社開業後は、夜間勤務をするタクシー無線係等が、原告事務所で勤務しなくなったため、本件事務所は、夜間無人になるようになった。

原告は平成 16 年 3 月 15 日、本件事務室に、音声モニターや音声拡声の機能を持つ自動通報機、赤外線探知機、及びサイレンが一体となった防犯装置を設置した。

(14) 初審命令

被告補助参加人は、愛媛県労働委員会に対し、平成 16 年 7 月 16 日、原告を被申立人として、①原告は、事務室に監視カメラ及び盗聴装置を設置して、被告補助参加人組合員を威圧・監視し、貸切バスの配車を減らしたりするなど差別的取扱いをして、被告補助参加人の弱体化を図るなど、被告補助参加人に支配介入を行ってはならない、②原告は、被告補助参加人の組合員らに対して貸切バスの配車差別をして不利益な取扱いを行ってはならない、③原告は、被告補助参加人組合員が、新会社所属のバス運転者と同様にバス運転業務に従事したものであるとして、平成 16 年 4 月以降分の賃金を再計算し、既支払額との差額を支払わなければならない、④上記①ないし③にかかる謝罪文の手交及び掲示を命令するよう求める申立てをした。

愛媛県労働委員会は、平成 17 年 8 月 19 日、本件事務室における監視カメラ等の設置は、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であり、本件配車方針は労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるとして、以下のとおりの命令(以下「初審命令」という。)をした。

「1 被申立人は、申立人組合員が被申立人事務所で勤務、待機あるいは休憩をしているときは、同事務所 2 階の事務室に設置している 2 台の監視カメラ及び音声モニターができた防犯装置の音声モニター機能を作動させてはならない。

2 被申立人は、貸切バス運転者に対する配車において、申立人組合員であるバス運転者と非組合員である奥道後交通株式会社所属のバス運転者とを公平に取り扱わなければならない。

3 被申立人は、申立人組合員が、奥道後交通株式会社所属のバス運転者との間で平等に貸切バス運転業務に従事したものであるとして、平成 16 年 4 月以降分の賃金月額を再計算し、

この再計算額が既支払賃金月額を上回る場合は、その差額を支払わなければならない。

4 被申立人は、縦 55 センチメートル、横 80 センチメートルの白紙に次の文書を明瞭に記載し、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に、被申立人事務所の従業員出入口付近の見やすい場所に 2 週間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

奥道後温泉観光バス労働組合

執行委員長 X1 殿

奥道後温泉観光バス株式会社

代表取締役 Y1

当社が行った次の行為は、愛媛県労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後はこのような行為を繰り返さないようにします。

記

1 被申立人事務所 2 階の事務室に、2 台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置を設置して、申立入組合員を威圧・監視したこと。

2 貸切バスの配車について、奥道後交通株式会社所属のバス運転者と比較して、申立人組合員を不利益に取り扱うとともに、申立人の弱体化を図ったこと。

以上

(注:年月日は掲示した日を記入すること。)

5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。」

(15) 本件命令

原告は、中央労働委員会に対し、平成 17 年 9 月 8 日、初審命令の救済部分の取消し及び被告補助参加人の救済命令申立ての棄却を求めて再審を申し立てたところ、中央労働委員会は、平成 18 年 9 月 20 日、本件事務室における監視カメラ等の設置は、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であり、本件配車方針は労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるとして、再審査申立てを棄却するとの命令(以下「本件命令」という。)をし、原告に対し、同年 10 月 24 日、同命令書を交付した。

(16) 本件訴えの提起

原告は、東京地方裁判所において、平成 18 年 11 月 22 日、本件命令の取消しを求めて訴えを提起した。

2 争点

(1) 本件事務室に監視カメラ等を設置するのは、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為か。

(2) 本件配車方針は労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為か。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点 (1) (本件事務室に監視カメラ等を設置するのは、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為か。)

(被告の主張)

原告は、X1 らの本件事務室立入りを理由として、監視カメラを設置したから、事務室内の監視カメラは、組合対策として導入されたものである。原告は、X1 らが職場復帰して業務妨害のおそれなくなった後、被告補助参加人から撤去を求められてもなお、監視カメラを設置し続けたことからすると、X1 らによる業務妨害を抑止するために設置したとは認められない。

また、原告は、新会社が営業を開始して本件事務室に 9 名の被告補助参加人組合員のみが残ることとなった時期に音声モニターができる防犯装置を設置した。この時期には、重要な物品が持ち出された後であるから、夜間無人になるといった事情があるにしても、防犯上の必要性が増したとは考えられない。

そして、監視カメラ等は、被告補助参加人に対し、その存在自体によって、心理的抑圧効果を与えるものである。

そうすると、原告による監視カメラや防犯装置の設置は、組合対策としてされたものであって、組合員をして常時監視されているとの意識を抱かせ、組合活動に対する萎縮的効果を与えるためであったといえるから、労働組合法 7 条 3 号に該当し、本件命令は正当である。

(被告補助参加人の主張)

原告が平成 14 年 9 月に監視カメラを設置して以降、被告補助参加人組合員は、事務所への出入り、タイムカードの記録、トイレの出入りに至るまで、本件事務所内の行動のほぼすべてを監視される状況となっており、さらに、平成 16 年 3 月 15 日には、音声モニターのできる防犯装置を盗聴装置として設置して、昼間も作動させている。

これらは、原告において、被告補助参加人組合員に対する威圧・監視のためにしたものであって、組合員らの組合活動は萎縮させられ、強い抑制的な影響を受けているのであるから、労働組合法 7 条 3 号に該当する。

(原告の主張)

原告は、前記 1(10)のとおり、平成 14 年 9 月に、本件事務室に 2 台の監視カメラを設置してしたが、このように設置した理由は以下のとおりである。

すなわち、この当時、X1 らに対する本件整理解雇の有効性が争点となっていた裁判が係属中であつたにもかかわらず、X1 らは、平成 12 年 2 月の本件整理解雇以来、ほぼ毎朝本件事務室に来て、原告従業員に本件整理解雇の不当性を訴え続けており、平成 14 年春ころからは、原告の支配人 Y2 の退去要請にも応じず、怒鳴り返したりすることが繰り返されるようになって、業務に支障が生じるようになっていたので、原告は、そのような行為を抑止し記録するために、監視カメラを設置した。

そして、前記 1(13)のとおり、新会社の開業に伴い、本件事務室は夜間無入となることとなったところ、原告は、防犯のため、音声モニターや自動通報機、赤外線探知機及びサイレンが一体となった防犯装置を設置したのであって、これにより、異常があれば、夜間も従業員のいる新会社の事務所で警報が発せられることになった。

以上のとおり、監視カメラ及び防犯装置の設置には、理由がある上に、被告補助参加人組合員は、バス運転者として事業場外で勤務をしている時間が長いため、本件事務室で勤務している時間はほとんどないし、原告事務所にいる間も本件事務室以外の部屋を利用することが多く、本件事務室で組合活動をする機会もないから、監視カメラ等は、被告補助

参加人の組合活動を監視・威圧するものではないし、組合活動に対し、何らの具体的な抑制的影響を与えていないから、監視カメラ等の設置は、労働組合法7条3号の不当労働行為には該当しない。

(2)争点(2)(本件配車方針は、労働組合法7条1号及び3号に該当する不当労働行為か。)
(被告の主張)

ア 不利益取扱い

本件配車方針は、手当等の付く仕事を組合員である継続勤務者等よりも非組合員である新嘱託に優先的に配車するというものである。

労働組合法7条1号の「不利益」性を判断するに当たっては、組合員本人にとっての不利益待遇であることが客観的に明白であればよいところ、継続勤務者等は原告による本件配車方針によって、均等な配車を受けていれば支払われていたであろう時間外等労働割増賃金が付かなくなり、賃金が減少するという経済的不利益を被った。

また、継続勤務者等は、貸切バス業務をしたかったところ、本件配車方針によってその機会が減少させられたから、仕事上の不利益も被った。

イ 不当労働行為意思

原告は、平成12年に、本件配車方針を採用し、その後、継続勤務者は被告補助参加人に再加入しているが、本件命令は、継続勤務者が組合に再加入した後も本件配車方針を継続、強化し、さらに組合員を隔離して組合に対し会社の先行きに不安を抱かせ、組合員に対し新会社への転籍か退職かを迫るために新会社を開業して貸切バス業務を同社で行うようにしたことによって、組合員らを孤立させて配車差別をしたことが不当労働行為に当たると判断したのである。そして、本件命令は、平成16年4月以降の賃金については是正するよう命じている。

これと、監視カメラ等の設置が不当労働行為に当たることにもかんがみると、原告による本件配車方針は、組合員であるが故をもって不利益に取り扱い、このことを通じて組合の弱体化を企図してその運営に支配介入するものであるから、本件命令は正当である。

ウ 救済方法

本件命令は、組合員である継続勤務者等と非組合員である新嘱託を公平に取り扱わなければならないとした初審命令主文2項を維持しているところ、使用者による組合活動侵害行為によつて生じた状態を命令によって直接是正することにより正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るためのものであるから、裁量権の逸脱はなく、正当である。

(被告補助参加人の主張)

ア 不利益取扱い

本件配車方針は、原告の主張するようにバス乗務の仕事を継続勤務者等よりも新嘱託に優先的に割り当てるというものではなく、単に手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てたものであった。

継続勤務者等の賃金体系では、基本給は低く抑えられていたから、乗務実績に応じた各種手当の支給を受けなければ、相応の給与が支給されない。そのため手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てるといふ本件配車方針により、継続勤務者等は、平成15年4月ないし6月と平成16年4月ないし6月を比較すると、乗務実績の点でも賃金の点でも不利益を受けた。この経済的不利益は、原告の仕事量全体の減少によるものではない。

このように、本件配車方針により、継続勤務者等は賃金が少なくなるという経済的不利益を受けている。

また、継続勤務者等の不利益を判断するに当たっては、新嘱託との比較をする必要はないし、まして新嘱託がタクシー乗務をすることをも考慮して判断する必要はない。継続勤務者等が、タクシー乗務をしないのは、そのような労働条件で雇用されたからであり、タクシー乗務をする新嘱託との間の格差を作り出したのは原告であって、継続勤務者等に責任はない。

イ 不当労働行為意思

新嘱託の中にも原告の賃金体系に不満をもって、被告補助参加人が再建された平成 14 年 7 月ころ、組合に加入した者がいたが、そのことが原告に発覚すると、手当等の付く仕事が割り当てられなくなった。

さらに、原告は、組合員にはバス乗務を割り当てないで、退職した新嘱託にまでバス乗務を割り当てようとしたことがあった。

このように、原告は、新嘱託のモラルを維持・向上し、会社での勤務を確保するためではなく、また、継続勤務者という雇用形態を理由として本件配車方針を採ったのでもなく、組合を嫌悪し、組合員らに対する賃金を意図的に低額にして組合を弱体化させるために、本件配車方針を採り続けた。

(原告の主張)

ア 不利益取扱い

本件配車方針は、バスの仕事を割り当てるかどうかについては、まず継続勤務者等に優先的に割り当てることとし、それでも新嘱託にも割り当てるバスの仕事がある場合には、バスの仕事の中では、手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てるというものである。

そして、本件配車方針により、継続勤務者等が不利益を受けるかを判断するに当たっては、手当等の付く仕事の割り当ての多寡という労働条件の一部ではなく、労働条件の全体で比較すべきであり①走行距離の長短、②タクシー乗務の有無も考慮すべきところ、新嘱託の方が、1 キロ当たりの賃金単価が低くなっているし、タクシー乗務があることにより、賃金も低く、自ら客を取るという精神的負担があり、継続勤務者等のバス乗務に予備日が発生しないよう調整弁的な側面があることにかんがみると、継続勤務者等が不利益を受けているとはいえない。

また、継続勤務者等の不利益を判断するに当たっては、閑散期を含む 1 月から 3 月までは、継続勤務者等の方が新嘱託よりも月額 10 万円近く高額の賃金を得ているのであるから、新嘱託の方が高い賃金を得ている平成 16 年 4 月から 6 月までの乗務実績及び賃金格差のみを取り上げて判断すべきではないし、この間の継続勤務者等と新嘱託の賃金の差は原告の受注した仕事量全体が減少したことによるものである。

イ 不当労働行為意思

前記アのとおり、本件配車方針を採用したのは、労働条件の高い継続勤務者に対する手当等の付く仕事の割り当てを減らすことにより人件費を抑制し、新嘱託の意欲を向上させるためであって、継続勤務者等が組合員であるが故に、本件配車方針により、時間外等労働割増賃金の付く仕事を割り当てないようにしたのではない。原告は、新嘱託である組合員について、組合員であることを理由として、バス乗務させなかったこともない。

そして、原告は平成 15 年当時、多額の債務を負い、再建や発展の展望が全く開けなし状況にあったところ、ホテル、ゴルフ及び運輸の 3 部門を別会社化して不良債権から切り離す必要があった。また、継続勤務者等が新嘱託に嫌がらせをしたり、いじめるといった問題があったため、接する機会を減らし、新嘱託の意欲を向上させるためにも、新会社を開業する必要があったのであり、新会社開業は組合対策ではない。

また、本件配車方針は、平成 12 年 4 月から採られてきたのであって、前記 1(9)(11)のとおり、継続勤務者 8 名が、被告補助参加人に再加入したのは、平成 14 年 7 月であり、X1 らが原告に職場復帰したのは、平成 15 年 11 月であるから、本件配車方針が不当労働行為意思により採られたのではないことが明らかである。

ウ 救済方法

継続勤務者等と新嘱託に公平に配車しなければいけなくなるとすると、原告等奥道後グループ運輸部門の人件費を増大させ、新嘱託の意欲も低下させて、再建の重大な支障となるから、公平配車を命ずるのは、裁量権を逸脱した違法なものである。

第 3 争点に対する判断

1 当事者間に争いのない事実及び前提事実に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる(前提事実と掲記している事実については、当事者間に争いのない事実及び弁論の全趣旨によって認められる事実も含まれてるものがあり、争いのない事実及び弁論の全趣旨については、その旨を掲記していない。)

(1)松山地方裁判所は、平成 14 年 4 月 24 日、X1 らが、原告に対し、従業員としての地位の確認と賃金の支払を求めた事件について、本件整理解雇は解雇権の濫用で無効であるとして X1 らの従業員としての地位を確認するとともに賃金の支払を命じる判決をしたところ、原告は、同判決を不服として控訴した。(前提事実(8))

(2)継続勤務者 8 名は、同年 7 月 20 日ころ、被告補助参加人に再加入したところ、被告補助参加人は、上部団体である愛媛地方労働組合連合会・愛媛一般労働組合と連名で、原告に対し、同月 31 日、組合再建を通知し、重要な経営施策や労働条件を変更する際の事前協議実施、平成 13 年賃金改訂の撤回と、賃金差額の速やかな支払、新規営業所開設の内容説明などを要求する団体交渉を申し入れた。

(3)Y2 は、被告補助参加人に対し、同年 8 月 8 日に開催された団体交渉において、労働条件変更などの事前協議については必要があればすると回答し、平成 13 年賃金改訂の撤回及び賃金差額の支払は拒否し、新規営業所の開設については、これまで 2 年間継続勤務者と新嘱託という労働条件の異なるバス運転者が一緒に働く状態が続いており、新嘱託を中心とする新会社を計画していたが、まだ具体的には何も行っていないと説明した。X1 は原告に対し、以前組合事務所として使用していた原告事務所 2 階の休憩室を今後も組合事務所として使用したいと要求したところ、Y2 は、以前組合事務所であったのなら使用させるとの意向を示し、過去の経緯を調べてみると回答した。

(4)X1 らは、同月 9 日、始業時刻の 5 分前である午前 8 時 25 分ころ、原告事務所に入室したところ、Y2 は、X1 らに対し、原告事務所 2 階の休憩室は組合事務所ではなかったと説明した。X1 らは Y2 の説明に納得せず、強い口調で抗議、反論を続けるため、Y2 は、X1 らに対し、退去を求め、仕事中であり、交渉は正式に申し入れるよう告げたが、X1 らは、これに応じず、Y2 に対し、「黙っとれ。」などとさらに激しく話し続け、Y2 の自宅へ行っ

て怒鳴ろうと思ったなどと脅迫とも取れる発言をした。

(5) X1らは、同月12日、26日、27日、28日、29日にも、X2は、同月22日にも、本件事務室に30分から1時間立ち入り、同月9日と同様に激し口調で同様の話を繰り返し、Y2から退去を求められても応じなかった。

(6) 平成14年の春から夏にかけて、Y2と新嘱託の通勤用自家用車が故意にパンクさせられたり、車体を傷つけられることがあったため、Y2らは、警察に被害届を提出した。

(7) 原告は、X1らを、同年9月4日、X1らが本件事務室に許可なく立ち入り、Y2から退去を求められても無視し、罵詈雑言を浴びせ、執務中の従業員に演説したりして業務を妨害し、

また、原告の経営するホテルの玄関前でビラを配布したり、スピーカーを用いて原告を非難する宣伝活動を行い、原告の信用を著しく毀損したとして、改めて懲戒解雇し、予備的に普通解雇した。

(8) 原告は、同年9月、本件事務室に2台(事務室出入口を中心に事務室内部を撮影しているが、休憩室の中までは撮影できない。)屋外に4台(原告事務所1階の車庫内を撮影している。)の監視カメラを設置し、24時間稼働させるようになった。(前提事実(10))

(9) 高松高等裁判所は、平成15年5月16日、X1らの整理解雇は無効であるとし、前記(7)の懲戒解雇及び普通解雇も解雇権の濫用で無効であるとした上で、X1らに対しては、平成13年賃金改訂による賃金規程の適用は認められないとして、それ以前の賃金規程に基づく賃金の支払を命じる判決をした。原告は、同判決に対し、上告及び上告受理の申立てをしたが、同年10月、いずれも棄却されて、同判決は確定した。

同判決が確定したのを受けて、被告補助参加人は、原告と団体交渉をし、X2は、同年11月5日に、X1は、同月21日に、職場復帰した。(前提事実(11))

(10) 被告補助参加人は、原告に対し、同年12月4日に開催された団体交渉において、本件事務室内の監視カメラによって、組合員を監視しないよう要求したが、Y2は、監視カメラを作動させない等の措置を取るとは約束しなかった。

(11) 原告は、グループ企業である奥道後交通有限会社を組織変更して新会社とした上、新会社に対し、貸切バス事業の一部とタクシー事業の全部を承継させることとし、本件事務室で使用していた事務機器類や営業用資料のほとんどを約1キロメートル離れた新会社の事務所に移した。そのため、本件事務室内には、ほとんど資料等がなくなった。新会社は、平成16年3月15日、営業を開始し、継続勤務者等9名の被告補助参加人組合員を除く新嘱託やタクシー運転者ら原告の全従業員が、新会社への転籍に同意して転籍した。この結果、継続勤務者等9名が、本件事務室で勤務することとなったところ、従前、タクシー無線のため深夜勤務する者がいたため、本件事務室が無人となることはなかったが、夜間は無人となることになった。

(12) 原告は、同年3月15日、本件事務室に、音声モニターや音声拡声の機能を持つ自動通報機、赤外線探知機及びサイレンが一体となった防犯装置を設置した。この防犯装置は、赤外線探知機が侵入者を感知するとサイレンが鳴ると同時に、新会社の事務所に自動的に電話ががかり、受話器を取ると異常を知らせるテープのアナウンスが聞こえ、さらにボタン操作により受話器を通じて事務室内の音声をモニターしたり、侵入者に呼びかけたりすることができる。原告は、この防犯装置は、事務室を最後に退出する者が施錠時に作動さ

せ、出勤時に解除しているが、外部の電話から随時、室内の音声を聞くことができるよう設定することもできる。(前提事実(13))

(13) Y2 は、被告補助参加入に対し、同年 4 月 6 日及び同月 30 日に行われた団体交渉において、監視カメラ等につき、Y2 の部屋で映像を確認できる、仕事を監視しているわけではないが、違法なことをすれば当然カメラに映る、今のところ撤去するつもりはないなどと言い、本件配車方針についての話し合いにおいて、新嘱託の方が良かったら新会社に転職したらどうかなどと言った。

(14) 継続勤務者等及び新嘱託の平成 15 年 1 月から 6 月まで、平成 16 年 1 月から 6 月までの賃金は、平成 15 年 1 月から 6 月までの平均月額賃金は、継続勤務者が 25 万 3581 円、新嘱託が 24 万 7956 円であるが、そのうち同年 1 月から 3 月までの平均月額賃金は継続勤務者が 25 万 8138 円、新嘱託が 21 万 3405 円、同年 4 月から 6 月までの平均月額賃金は継続勤務者が 24 万 9024 円、新嘱託が 28 万 2506 円となっており、平成 16 年 1 月から 6 月までの平均月額賃金は、継続勤務者等が 23 万 3180 円新嘱託が 20 万 6403 円であるが、そのうち同年 1 月から 3 月までの平均月額賃金は、継続勤務者等が 25 万 4183 円、新嘱託が 16 万 4380 円、同年 4 月から 6 月までの平均月額賃金は、継続勤務者等が 21 万 2176 円、新嘱託が 24 万 8427 円となっている。

2 争点(1) (本件事務室に監視カメラ等を設置するのは、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為か。)

前記 1(8)、(11)ないし(13)に認定したとおり、原告は、本件事務室に、平成 14 年 9 月、本件事務室内部を撮影はできるが、休憩室の中までは撮影できない 2 台の監視カメラを設置し、新会社の開業により継続勤務者等 9 名の被告補助参加人組合員のみが勤務することとなった平成 16 年 3 月、外部から電話を通じて室内の音声を聞こえるよう設定することもできる防犯装置を設置し、Y2 は、その後の団体交渉において、仕事ぶりを監視しているわけではないが、違法なことをすれば当然カメラに映るなどと発言した。

被告補助参加人組合員は、就業時間中はもとより、就業時間外においても、特段の事情のない限り、組合事務所としての使用許可を受けていない本件事務室において、当然に組合活動をできるわけではないと解されるから、Y2 において、監視カメラ等により、本件事務室内部の様子を確認したり、音声を聞いたとしても、本件事務室内部における被告補助参加人の正当な組合活動そのものが制約を受けると直ちに評価することはできない。

しかしながら、新会社開業を機に、本件事務室には、被告補助参加人組合員のみが勤務することとなったところ、原告において、監視カメラ等により、本件事務室への出入り等も含め、内部の様子を確認できる上に、音声を聞こえるようにも設定できるようにしたことは、バス運転者である被告補助参加人組合員をして、本件事務室内で勤務する時間は短いとしても、本件事務室内では、その出入りも含め、常に原告から監視されているとの意識を抱かせる効果を有すると評価することができ、これにより組合活動に対する萎縮的效果が生じ、労働組合の運営に支配介入する効果を持つと評価することができる。

以上のとおり、新会社開業の後についてみると、原告は従来からあった監視カメラ等の設置を継続しているばかりか、音声を聞くことができる装置をも付加しているのであり、これは、継続勤務者等である被告補助参加人組合員に対して常に監視されているとの意識を抱かせ威圧感を与えるものであり、客観的には被告補助参加人に対する支配介入の効果

を持つものといえる。

(2)そこで次に、原告が監視カメラ等の設置を継続している意図、目的が何か、設置の必要性が認められるかどうかを検討する。なぜなら、客観的にみると被告補助参加人に対する支配介入の効果を持つものであっても、もっぱら、防犯上の理由等の正当な目的、必要性のために監視カメラ等を設置しているのであれば、これを不当労働行為ということとはできないからである。

ア この点について、原告は、本件事務室内部に監視カメラを設置したのは、X1らの業務妨害を抑止し記録するためだったのであり、新会社開業後においては、原告事務所は夜間無人となるため、防犯上の必要が存する旨主張する。

前記1(1)ないし(5)に認定したとおり、X1らは、被告補助参加人が、平成14年4月の同人らの整理解雇が無効であるとの松山地方裁判所判決後に再建されたころから、就業時間中に本件事務室に立ち入り、Y2からの退去要求にも応じないという行為を繰り返すようになった。整理解雇が無効であるとの一審判決が言い渡されたとしても、まだ同判決が確定しておらず、原告において、X1らの解雇を撤回していない状況において、X1らが原告の許可なく当然に本件事務室に立ち入る権限はないと解される上、X1らの口調は激しいし、発言内容は穏当でなく、また長時間に及ぶものであったから、原告がX1らの行為を原告の業務妨害と受け取ったことは理解できる。

このような状況下で、原告が、X1らの業務妨害を抑止し、記録するために、本件事務室内に監視カメラを設置することが不当であるとはいえず、この時点において、原告が主張するような監視カメラ等の設置の必要性がなかったとはいえない。

イ しかし、前記1(9)のとおり、X1らへの整理解雇、懲戒解雇及び普通解雇が無効であるとの判決が確定し、X1らが、職場復帰した以降においても、原告の業務妨害をしたとの事実を認めるに足る証拠はないから、X1らの職場復帰後は、原告が監視カメラを設置した当初の理由や必要性が継続していたかは疑問である。

また、前記1(11)、(12)のとおり、新会社の開業に伴い、本件事務室は、夜間無人となるようになったものの、本件事務室内にあった事務機器類や営業用資料のほとんどは、新会社事務室へ移され、本件事務室内にはほとんど資料等がない状態となった。このように、夜間無人になるようになったという点においては、一般的な防犯上の理由が生じたとはいえるものの、本件事務室内には重要な物品が置かれていないという点からすると、嚴重に防犯上の措置を講じる必要性があるとは考えられない。新会社開業後の業務は新会社事務室で行われるようになったのであるから、X1らによる業務妨害の抑止、記録という監視カメラ設置の当初目的が全く消失したことは明らかである。

原告は、何者かが本件事務室内に立ち入って、たまり場とすることも防止する必要があったと主張するが、本件事務室が夜間無人となる時には施錠されるから第三者が侵入する可能性が高いとはいえないし、既に監視カメラが設置されており、新会社事務室において、同カメラの映像を確認できることからすると、この点の考慮から、新たに音声モニターや音声拡声の機能を持つ自動通報機、赤外線探知機及びサイレンが一体となった防犯装置を設置するまでの必要性があるとは認められない。

そうすると、原告において、新会社開業時点で、新たな防犯装置を設置するまでの防犯上の必要性があったと評価することは困難である。

ウ 以上のとおり、原告は、新会社開業以降、現在までの間において、X1 らの業務妨害の抑止、記録は必要なくなっているのに監視カメラの設置を続け、さして防犯上の必要性がないにもかかわらず、新たな防犯装置を設置しているのであり、原告事務所が継続勤務者等である被告補助参加人組合員だけが勤務する場所となったため、同組合員らの行動を監視してその活動を牽制するために、監視カメラの設置を続け、新たな防犯装置を設置したのではないかと強く疑われる。少なくとも、原告は、防犯上等の必要性がそれほどないにもかかわらず、被告補助参加人に対する威圧やその活動の萎縮の効果があることを認識しながら、監視カメラ等を設置していると認めることができる。したがって、原告は、被告補助参加人の運営に支配介入する意思により、監視カメラ等を設置していると認めることができる。

(3) 次に、本件命令が命じた救済方法について検討する。

本件命令は、原告が、被告補助参加人組合員が原告事務所で勤務、待機あるいは休憩をしているときは、本件事務室に設置している 2 台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置の音声モニター機能を作動させてはならないとの初審命令主文 1 項及び、監視カメラ等の設置が不当労働行為であると認定されたことについて文書掲示せよとの初審命令主文 4 項の一部を正当として是認しているものであり、救済方法として不当な点は認められない。特に、本件命令によると、原告は、本件事務室を含め原告事務所が無人になる時間帯に監視カメラ等を作動させることまで禁じられてはいないのであって、原告の主張する防犯目的を達成し得なくするものではないことから、救済方法として、正当なものということができる。

(4) 以上によれば、原告が、新会社開業後、現在に至るまでの間、監視カメラ等を設置して、被告補助参加人組合員が原告事務所にいる間も稼働させていることは、労働組合法 7 条 3 号に該当する不当労働行為であり、本件命令における救済方法も相当であるから、本件命令(初審命令主文 1 項、4 項の一部)は、適法であり正当である。

3 争点(2)(本件配車方針は、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為か。

(1) 最初に、本件配車方針の採用、実施によって、被告補助参加人組合員が不利益を受けているかどうかを検討する。

ア 本件配車方針は、手当等の付く仕事を、新嘱託、継続勤務者 X1 らの順で優先的に割り当てるものである。

原告は、バス運転者に対して退職者を募集し、退職した者を新嘱託として再雇用した上、本件配車方針を実施した(前提事実(3)、(4))。こうした方針が実施される前は、原告に雇用されているバス運転者は、全員が同じ条件で雇用されていたのだから、平等に手当等の付く仕事を割り当てられていたと推測される。

また、継続勤務者等は時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が支給されることが、労働条件となっているが、このような手当等の付く仕事の割当てが、他の労働条件で雇用されている者より少ないことは労働条件になっていない(前提事実(5))から、継続勤務者等が、手当等の付く仕事はバス運転者全員に平等に割り当てられると考えるのは当然である。さらに、前提事実(5)及び弁論の全趣旨によれば、平成 12 年以降の継続勤務者の本給は月額 16 万円から 16 万 7000 円であったことが認められるところ、本給額がこのような低額であることからすると、手当等の付く仕事の割当てを受けて、各種手当を受給しなくては、

生活のために必要な賃金を得られないと考えられる。このように、継続勤務者等について、手当等の付く仕事の割当てを一定程度受けることを前提とした賃金体系が採られており、総額として受ける賃金額が重要であることからすれば、継続勤務者等において、手当等の付く仕事について、平等に割り当てられることを期待するのは当然であり、このような期待にも理由があるといえる。ところが本件配車方針によって、継続勤務者等は、平等に割り当てられた場合と比較して、手当等の付く仕事を少なく割り当てられることになるのであるから、これによって経済的に不利益を受けることは明らかである。

前提事実(9)、(12)のとおり、平成14年7月20日ころ、継続勤務者全員が被告補助参加人に再加入し、新会社開業の後も、継続勤務者等は、全員が被告補助参加人の組合員である。したがって、本件配車方針により、被告補助参加人組合員は、経済的に不利益を受けているといえることができる。

イ これに対し、原告は、本件配車方針により継続勤務者等が不利益な取扱いを受けているかを判断するに当たっては、手当等の付く仕事の割当ての多寡という労働条件の一部ではなく、労働条件の全体で比較すべきであり、新嘱託は1キロ当たりの賃金単価が低いことや、精神的負担の大きいタクシー乗務があること等も含めると継続勤務者等は不利益を受けているとはいえないと主張する。

しかし、前提事実(5)のとおり、新嘱託は、時間外等労働割増賃金の計算の基礎となる1キロ当たりの賃金単価が相対的に低額であることを前提に雇用されているのだから、契約上、賃金単価が異なる新嘱託の割増賃金と比較すること自体が疑問である。したがって、継続勤務者等の方がキロ単価が高く、少ない仕事で高い賃金を得られるとの点も考慮して不利益取扱いか否かを判断すべきとの原告の主張は、採用することができない。

また、前提事実(5)のとおり、新嘱託は、タクシー乗務もあることを前提として原告に雇用されている一方で、継続勤務者等は、バス運転者として原告に雇用されているのであるから、契約内容の違いに由来するタクシー乗務の有無をも考慮して、不利益取扱いか否かを判断すべきではない。

ウ 原告は、継続勤務者等に対する不利益取扱いを判断するに当たっては、新嘱託の方が高い賃金を得ている平成16年4月から6月までの賃金格差のみを取り上げて判断すべきではなく、同年1月から3月までは継続勤務者等の方が高く、不利益を受けていないと主張する。前提事実(2)、(5)イのとおり、新嘱託は、閑散期にはタクシー乗務をする者もいるので、閑散期を含む1月から3月までは、タクシー乗務のために賃金が低く、繁忙期を含む4月から6月までは、バス乗務をして本件配車方針により手当等の付く仕事の割当てを優先的に受けられるので賃金が高くなる。実際にも、前記1(14)のとおり、平成15年、平成16年の両年において、4月から6月までの賃金は、新嘱託の方が継続勤務者等よりも高くなっているが、1月から3月までの賃金は、新嘱託の方が継続勤務者等よりも低くなっている。

しかし、本件配車方針が継続勤務者等に対する不利益取扱いとなるかを判断するに当たっては、継続勤務者等と新嘱託の賃金総額の多寡によって決すべきではなく、前記アで説示したとおり、本件配車方針が採られず、継続勤務者等と新嘱託に平等に配車した場合に比して、継続勤務者等が経済的不利益を受けているかをもって判断すべきである。

したがって、4月から6月までの賃金格差をもって不利益取扱いとなるかを判断するの

ではないから、原告の主張は前提を欠く。

エ 以上検討のとおり、継続勤務者等は、本件配車方針が採られることにより、これが採られなかった場合に比して、手当等の付く仕事が減少し、賃金総額が減少するという経済的不利益を受けているということができ、ひいては、被告補助参加人組合員は、本件配車方針が採られることにより、不利益を受けているといえる。

(2)次に、原告が本件配車方針を採用し、継続勤務者等に対して手当等の付く仕事の割当てを少なくしたのは、どのような目的、理由によるのか、被告補助参加人の組合員であることを理由とし、また、被告補助参加人の弱体化を意図して行われたといえるのかどうかを検討する。ア本件配車方針が開始された平成 12 年 4 月当時、被告補助参加人組合員は同年 2 月に整理解雇を通知された X1 ら 2 名だけであり、継続勤務者 11 名は被告補助参加人を脱退していた(前提事実(3)、(6))のであるから、本件配車方針を採用することが継続勤務者に対して不利益になることはあっても、この時点においては、被告補助参加人の組合員であることを理由として、あるいは、被告補助参加人の弱体化を意図して、本件配車方針を採用したとはいえない。

イ 原告は、本件配車方針を採用したのは、人件費抑制のためであり、また、新嘱託の意欲を向上させるためであると主張する。

(ア)平成 12 年 2 月からは、貸切バス事業への参加が認可制から許可制になり、新規参入貸切バス業者が増加したことは当事者間に争いが無いところ、Y2 が陳述書に記載ないし証人尋問において証言するように、多数の新規参入による過当競争はあったと考えられるし、前提事実(3)、(7)のとおり、原告において赤字が続いていたことから、手段が正当かどうかは別として、希望退職の募集や本件整理解雇をした上、本給の低い新嘱託を採用したり、平成 13 年賃金改訂をしたりしているから、原告において、人件費抑制の必要性はあったといえる。

(イ)そして、前提事実(5)、(7)のとおり、新嘱託の割増賃金の時間単価は 800 円ないし 875 円であり、拘束時間が 11 時間を超える時間について支給されることとされていたのに対して、継続勤務者の割増賃金の時間単価は 931 円ないし 982 円であり、拘束時間が 9 時間を超える時間について支給されることとされていた。このように、新嘱託と継続勤務者で割増賃金の支給対象となる時間が、拘束時間 9 時間を超える時間か、11 時間を超える時間かと区別するのが、労働基準法に適合するかはさておき、原告において、現にそのように運用してきたのであるから、新嘱託に手当等の付く仕事を優先的に配車することは、人件費抑制という原告の目的に沿う方針であるといえることができる。

(ウ)もっとも、本件配車方針が、単に手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てるものであるとすれば、月給制の継続勤務者等に仕事が全く割り当てられない日(予備日)がより多く発生することになり、継続勤務者等に対しては、バス乗務をしていない日についても月給制であるから賃金を支払わなくてはならなくなる一方で、日給制の新嘱託には、バス乗務を割り当てなければ賃金を支払わなくてよいのに、仕事を多く割り当てることによりバス乗務をさせない日が減少することとなるから、人件費抑制という原告の主張する本件配車方針の目的に沿わないこととなる。

この点について、原告は、本件配車方針は、バスの仕事を割り当てるかどうかについては、まず継続勤務者等に優先的に割り当てることとし、それでも新嘱託にも割り当てるバ

スの仕事がある場合には、バスの仕事の中では、手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てるものであると主張する。他方、被告補助参加人は、本件配車方針は、単に手当等の付く仕事を新嘱託に優先的に割り当てるものであると主張する。

証拠によれば、平成14年12月から平成15年2月まで、平成15年12月から平成16年2月まで、平成16年12月から平成17年2月まで、平成17年12月から平成18年2月までの各閑散期においては、平成16年12月から平成17年2月までの間を除いては、継続勤務者等にバス乗務の予備日ができるだけ発生しないように配車されていたこと、新嘱託の中には、日によってタクシー乗務をしたりバス乗務をしたりした者もいたこと、継続勤務者等に配車されるのは手当等の付かない仕事であることが多く、手当等の付く仕事は新嘱託に優先的に割り当てられていたこと、平成16年12月から平成17年2月までの閑散期においては、愛媛運輸支局から、ある運転者について、バス乗務の忙しさに応じて日ごとにタクシー乗務と切り換えるのは好ましくないと指導を受けたために、継続勤務者等の予備日が多数発生したことが認められる。

そうすると、本件配車方針は、原告の主張するとおり、バス乗務の仕事を継続勤務者等に優先的に配車し、なお新嘱託にもバス乗務の仕事を割り当てる場合には、新嘱託に手当等の付く仕事を優先的に割り当てるというものであったと認められるから、本件配車方針は、人件費抑制の目的に沿うものであると認められる。

(エ)以上検討のとおり、原告が本件配車方針を採用するに当たり、人件費抑制を目的として、労働条件の高い継続勤務者等に手当等の付く仕事を劣後的に割り当てていたのであり、本件配車方針は、原告の人件費抑制という目的に沿うものであるといえる。

なお、本件配車方針を採ることにより、結果として必ずしも人件費抑制に資さなかったとしても、本件配車方針が、人件費抑制という目的を達成するためには著しく不合理で、そのことが明白である場合でない限り、人件費抑制という目的がなかったとはいえず、本件においては、本件配車方針が人件費抑制のための方策として不合理ではないから、原告に、人件費抑制という目的がなかったとすることはできない。

ウ しかし、本件配車方針に人件費抑制という目的があったとしても、本件配車方針は平成12年4月に開始されて以降、平成14年7月に継続勤務者が全員被告補助参加人に再加入し、団体交渉において賃金の問題が協議されるようになり、さらに新会社営業が開始された後も、一貫して継続されているのであり、そうすると、こうした状況の推移の中で、人件費抑制の目的と併せて、あるいは人件費抑制という当初の目的が相対的に希薄となり、被告補助参加人組合員であることが理由や動機となって、また、被告補助参加人を嫌悪し、その弱体化を意識して、本件配車方針を継続するということも考えられる。そこで、人件費抑制のほかに、本件配車方針を継続するに際して、上記のような目的、理由があったかどうかを検討する。

(ア)まず、本件配車方針の採用のほかの場面で、原告が被告補助参加人やその組合員を嫌悪したり、不利に扱ったりした事実がないかどうかを、みることにする。

被告補助参加人は、新嘱託である被告補助参加人組合員にも手当等の付く仕事が割り当てられなかったと主張する。

平成14年6月21日に新嘱託として原告に入社し、同年7月に被告補助参加人に加入したX3は、当初は組合に加入したことを伏せていたため、バス乗務の仕事が割り当てられ

ていたが、平成 15 年春ころ、組合加入したと知られた後、バス乗務の仕事は、同年 11 月 20 日に退職するまで割り当てられなかったし、同様に新嘱託で被告補助参加人組合員であった X4 も、組合員であることが知られた後、手当等の付く仕事の割り当てを受けられなくなったが、Y2 から、組合を抜けて新会社に来れば、バス乗務ができると誘われたと聞いたと陳述書や別件訴訟における証人尋問で述べている。

これに対し、原告は X3 及び X4 について、平成 15 年 7 月以降、バス乗務をさせていないが、それは、愛媛運輸支局から、ある運転者について、日によってバス乗務をさせたりタクシー乗務をさせたりしないよう指導を受けたところ、X3 及び X4 は、同年 4 月から 6 月まで専属してバスに乗務していたのであるし、X3 及び X4 は、継続勤務者と同等の労働条件を要求しており、後に新嘱託の労働条件で計算した賃金との差額を要求するおそれがあったことに加え、原告は、新規に入社した者を優先的にバス乗務させることにより、バス乗務させないという評判が立たないようにし、あわせてバス乗務の技能を高めることにしていたところ、X3 及び X4 は、平成 14 年に原告に入社しておりそれより後の平成 15 年に入社した者もいたからであると主張し、Y2 もこれに沿う内容を陳述書に記載している。

しかし、X3 及び X4 において、平成 15 年 4 月から 6 月まで専属してバス乗務していたことは、同年 7 月以降、バス乗務を割り当てないことの理由となるとはいえない。また、継続勤務者と同等の労働条件を要求しているとはいっても、契約上は新嘱託の労働条件で契約している以上、後に賃金の差額請求を受けたとしても、同請求に理由があるとば考え難い。このように労働条件の改善を求める労働者に対しては、より有利なバス乗務の仕事割り当てないという原告の姿勢は、原告の方針に反する要求をする労働者に対しては、不利益に取り扱う姿勢をうかがわせるものである。さらに、新嘱託同士の間でも、新規入社の新嘱託には、バス乗務の仕事優先的に割り当てるとの原告の方針によると、初年度は相応の収入が期待できるが、次年度以降は、賃金が下がることが予想されるから、新嘱託全体に対する待遇や意欲向上という点から問題で、現実このような方針が採用できるか疑問であり、新規入社の新嘱託に優先的に割り当てていたことを明らかにする客観的証拠はない。

そうすると、原告が主張している、X3 及び X4 に対しバス乗務の仕事割り当てないことの理由はいずれも疑わしく、原告は、新嘱託同士の間において、組合員に対しては、組合員であるが故をもって、不利益に取り扱っていた疑いが払拭できない。

(イ)次に、原告が新会社を開業した理由が、被告補助参加人嫌悪にあるのではないかを検討する。

前提事実(12)のとおり、新会社開業により、継続勤務者等 9 名のみが、原告に残ることとなり、事務所も分けられたのであるから、継続勤務者等は、原告の先行きに不安を抱くと共に、孤立感を深める状況にあつたところ、前記 1(13)及び証拠(証人 Y2)によれば、原告は、継続勤務者等について、新嘱託の条件を受け入れて、新会社に移ってほしいと考えており、Y2 は、団体交渉においてそのような発言をしていることが認められるから、原告は、継続勤務者等に対し、新会社開業によって、新嘱託の労働条件を受け入れるよう圧力を強めていると評価できる。そして、原告に残ったのは全員が被告補助参加人の組合員であり、原告と被告補助参加人とは、X1 らの解雇、監視カメラの設置、新会社の開業

等を巡って対立をしていたのであるから、新会社の開業によって、継続勤務者等に対して、新嘱託の労働条件を受け入れるように圧力を強めることは、被告補助参加人の活動や組織に対しても、影響を与える効果を持つものといえる。

原告は、新会社の開業について、原告は多額の債務を負い、再建や発展の展望が全く開けなかったために、運輸部門を別会社化する必要があったし、継続勤務者等と新嘱託の関係が悪かったことから、接する機会を減らし新嘱託の意欲を向上させるために新会社を開業したと主張する。

このうち、原告が多額の債務を負い、運輸部門を別会社化する必要があったとの点については、証拠(証人 Y2)によれば、原告は、新会社を開業するに当たり、3000万円の費用を要していることが認められるところ、多額の債務を負っている状態からの再建のために、このように多額の費用を支出することの合理性については疑問があり、真に別会社化する必要があったかは疑わしい。その点をさておいても、原告は、運輸部門全体を一括して別会社化することも可能であったのであり、継続勤務者等も新会社に転籍させると多額の債務を整理できないこととなるとは考えられないから、継続勤務者等のみを原告に残す理由とはならない。そして、証拠(証人 X7)及び弁論の全趣旨によれば、継続勤務者等と新嘱託との間には、平成14年ころから平成15年ころにかけて、あいさつやバスの清掃等をめぐり、あつれきがあったことが認められる。しかし新嘱託として新会社へ入社した X5 が、別件訴訟において、継続勤務者等から注意を受けたことはあったもののいじめを受けたという印象はなく、他にいじめで辞めた新嘱託はいないし、原告には、原告の方針に沿うよう行動するとバス乗務が多くなるなど優遇されるという傾向があったところ、新嘱託として十分な賃金を得られないことに加え、このように真実を話したために証言の日をもって新会社を辞めると証言していることが認められ、この証言が信用できることに照らすと、新会社開業後には、継続勤務者から新嘱託へのいじめがあったとは認められない。また、平成14年1月14日に新嘱託として原告へ入社した X6 は継続勤務者から嫌がらせを受けたという趣旨の内容を陳述書や中央労働委員会における尋問で述べているが、X7 は、X6 に対し嫌がらせをしたことはないと陳述書で述べており、上記のとおり、原告には原告の方針に沿うよう行動すると優遇されるという傾向があったことにも照らすと原告に有利な陳述である X6 の陳述をたやすく採用することはできず、新会社開業前の時点においても、継続勤務者等と新嘱託の間において、会社事務所を別にする必要があるほどのあつれきがあったとは認められない。

以上のとおり、原告が主張する新会社開業の理由はいずれも疑わしく、他方、新会社開業は、継続勤務者等に対し、新嘱託の労働条件を受け入れて、新会社へ転籍するよう圧力を強める効果を有し、ひいては被告補助参加人の活動や組織に対して影響を及ぼす効果を持つと認められるから、原告は、継続勤務者等に対して新嘱託への転籍をするよう圧力を強め、被告補助参加人の活動や組織に影響を与えることを目的として、新会社を開業したと推認できる。

(ウ)被告は、本件配車方針が被告補助参加人の再建後(特に平成16年)強化されたと主張し、このことを本件配車方針が組合員であるがゆえに行われたことの根拠としている。

弁論の全趣旨によれば、継続勤務者等と新嘱託の1人当たりの乗務実績は、平成15年と平成16年のそれぞれ4月から6月までについて比較すると、平成16年は平成15年に比

して、新嘱託に割り当てられた手当等の付く仕事は前年比 83 パーセントであるのに対し、継続勤務者等に割り当てられた手当等の付く仕事は前年比 50 パーセントとなっているが、手当の付く仕事の全体量が前年比 68 パーセントに減少している。

本件配車方針が採用されているときに手当等の付く仕事の全体量が減少すれば、手当等の付く仕事はまずは新嘱託に優先的に割り当てられ、その残りが継続勤務者等に割り当てられるのであるから、新嘱託の方が継続勤務者等よりも、手当等の付く仕事の減少幅は小さくて済むことになる。そうすると、上記のとおり、継続勤務者等の方が新嘱託よりも手当等の付く仕事の減少幅が大きいのは、これは、手当等の付く仕事の全体量が減少したことによるものである可能性は否定できず、継続勤務者等に割り当てられた手当等の付く仕事の減少幅が大きいことをもって、本件配車方針が強化されたとは断定できない。

もっとも、本件配車方針は継続勤務者、ひいては被告補助参加入組合員に不利益を及ぼすものであるから、継続勤務者等に割り当てられる手当等の付く仕事が減ることは、不利益を拡大し継続勤務者、ひいては被告補助参加入組合員に対する影響をさらに強める効果を持つと評価することができる。

エ 以上を前提として本件配車方針の目的、理由を検討する。

平成 14 年 7 月以降に被告補助参加入が再建された後は、継続勤務者等は全員被告補助参加人の組合員であったから、本件配車方針を採用することによって、手当等の付く仕事の割当てが少なくなり、不利益を受けるのは、被告補助参加人の組合員である。原告は、平成 14 年 7 月以降、継続勤務者等が全員被告補助参加人の組合員であることを認識し、新会社の開業以後も、新嘱託に転籍せず、原告に残っている従業員が全員被告補助参加人の組合員であることを認識していたと推認される。そうすると、原告は平成 14 年 7 月以降、さらに新会社開業後も、本件配車方針を継続し、手当等の付く仕事全体量が減少しても、この方針を変えず、このことによって、被告補助参加人の組合員が不利益を受けていること、不利益が拡大していることを認識していたことは間違いなく、このことが被告補助参加人の活動や組織を弱める圧力となることも認識していたと認められる。したがって、原告は、被告補助参加人の組合員に不利益になることを認識した上で、かつ、被告補助参加人の活動や組織を弱める圧力となることを認識しながら、本件配車方針を継続していたことができる。

そして、前記ウ(ア)、(イ)のとおり、原告は、合理的理由があるとはいえないのに新嘱託である被告補助参加人組合員にバス乗務の仕事割り当てなかったことがあり、原告の方針に反する意向を持つ従業員を不利益に取り扱ったと評価されてもやむを得ない配車方法を取っていたこと、原告は、継続勤務者等に対し、新嘱託の労働条件を受け入れるよう圧力をかけ、被告補助参加入の活動や組織に影響を与えることを目的として、新会社を開業したと推認されること、前記 2 のとおり、原告が、新会社を開業して以降、監視カメラ等を稼働させ続けていることは、被告補助参加入に対する支配介入と認められることを総合考慮すると、原告は、労働条件の改善を求め、また切下げに反対して活動を行っていた被告補助参加人を嫌悪、敵視していた認められる。

以上を併せて考えると、原告が新会社を開業して以降も本件配車方針を継続して採り続け、継続勤務者等にとって不利益となる扱いを続けたことは、人件費抑制という当初の目的にとどまらず、被告補助参加人の組合員に不利益になることを認識した上で行われたと

いうだけではなく、上記のような被告補助参加人に対する嫌悪、敵視に基づく行為の一つというべきであり、継続勤務者等が被告補助参加人の組合員であることの故をもってしたことであると認めるのが相当である。原告がこのような本件配車方針を新会社開業後も採り続けたことは、労働組合法 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。

また、原告による本件配車方針は、新会社の開業以降の時点について、新会社の開業により被告補助参加人組合員を孤立させ、また、継続勤務者等の賃金を低く抑えることにより経済的打撃を与えて、組合活動を弱体化させるものであって、被告補助参加人に対する支配介入ともなるものであるから、同時に労働組合法 7 条 3 号にも該当する不当労働行為である。(3)本件命令が命じた救済方法を検討する。

原告は、本件命令に従い、継続勤務者等と新嘱託に平等に手当等の付く仕事を割り当てなければならないとすると、原告等奥道後グループ運輸部門の人件費を増大させ、新嘱託の意欲を低下させるもので、再建の重大な支障となると主張する。

しかし、原告による本件配車方針は、労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当する不当労働行為であるところ、本件命令(初審命令主文 2 項)は、このような組合活動に影響を与えた行為によって生じた状態を命令によって直接是正しようとするものであるから、裁量権の逸脱があるとはいえない。

(4)以上検討のとおり、原告による本件配車方針は、新会社が開業して以降である平成 16 年 4 月以降の時点においては、労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当する不当労働行為であるというべきであり、これに対する救済方法にも裁量権の逸脱はないから、本件命令(初審命令主文 2、3 項及び 4 項の一部)は適法であり正当である。

第 4 結論

よって、原告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 19 部