

平成 21 年 5 月 27 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行コ)第 27 号 不当労働行為救済命令取消請求(甲事件),差額賃金請求(乙事件)
各控訴事件(原審 仙台地方裁判所平成 19 年(行ウ)第 23 号,同年(ワ)第 2172 号)
口頭弁論終結日 平成 21 年 2 月 2 日

判 決

控訴人(甲事件原審原告・乙事件原審被告) 有限会社塩釜交通

被控訴人(甲事件原審被告) 宮城県
代表者兼処分行政庁 宮城県労働委員会

被控訴人(乙事件原審被告) X1

被控訴人官城県補助参加人 全国自動車交通労働組合

主 文

本件控訴をいずれも棄却する。

控訴費用は控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

「甲事件につき,原判決を取り消す。宮城県労働委員会の控訴人に対する平成 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。乙事件につき,控訴人敗訴部分を取り消す。被控訴人 X1 の請求を棄却する。訴訟費用は,第 1, 第 2 審を通じ被控訴人らの負担とする。」との判決

2 被控訴人ら主文と同旨の判決。

第 2 事案の概要

1 甲事件は,控訴人がその従業員である被控訴人(乙事件原審原告)X1 の月額賃金を 24 万円から 21 万 5000 円に引き下げた行為と,この賃金引下げを巡る X1 が属する被控訴人宮城県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。)との団体交渉(以下「団交」という。)についての控訴人の対応とが,それぞれ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き,控訴人がその取消しを求めた事案であり,乙事件は,X1 が上記賃金引下げが無効であるとして,控訴人に対し,平成 17 年 8 月分からの月額 2 万 5000 円の差額賃金及びこのうち平成 19 年 11 月分までの合計 70 万円に対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案であって,両事件は,関連請求として併合されたものである。

原判決は,甲事件につき,控訴人が X1 に対してした上記賃金引下げには控訴人が主張するような合理的理由があるとはいはず,かえって,X1 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であったと認められ,労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たり,

また,控訴人は上記賃金引下げをめぐる団交につき不誠実な交渉態度に終始したもので,このような態度は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,同条2号の不当労働行為に当たるから,県労委の発した救済命令には違法はないとして,控訴人の請求を棄却し,乙事件につき,上記賃金引下げは,上記のとおり労働組合法7条1号に反し,無効であるとして,X1の請求を認容(ただし,平成18年4月分及び平成19年4月分の各賃金の支払期日についてのX1の主張に誤りがあるとして,同各月分差額賃金に対する遅延損害金の請求の一部を棄却)した。

2 本件に係る当事者間に争いのない事実,争点及びこれについての当事者双方の主張は,原判決4頁6~11行を以下のとおり改め,後記3のとおり,当審における控訴人の主張を付加するほかは,原判決「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要」の「1 争いのない事実」及び「2 争点及びこれに対する当事者の主張」のとおりであるから,これを引用する。

「(6)県労委は,平成19年9月5日,控訴人に対し,本件賃金引下げが労働組合法7条1号の不当労働行為に該当するとして,X1に対する差額賃金の支払を命ずる(主文第1項)とともに,控訴人において,本件賃金引下げに関する団交につき,開催を引き延ばし,誠実に交渉を行わないなど同条2号の不当労働行為に該当する行為があったとして,今後このような行為を繰り返さないなどの記載のある謝罪文を参加人組合に手交することを命じ(主文第2項),X2に関する申立てを棄却する(主文第3項)旨の救済命令(以下「本件命令」という。)を発し,控訴人は,同月22日,本件命令の写しの交付を受けた。」

3 当審における控訴人の主張

(1) 本件賃金引下げには,以下のとおり合理的な理由が存在する。

ア タクシー業界の構造的不況

平成17年6月21日付け河北新報記事(甲10),平成18年1月2~9日付け朝日新聞記事(甲11)等に見られるように,タクシー業界は全国的に構造的不況に陥っており,これは公知の事実である。そして,このことは控訴人の所在する塩竈市においても例外ではない。なお,参加人組合は,県労委の審問において,「いわゆるバブル崩壊後の深刻な不況の影響により,被申立人(判決注・控訴人)の労働者は,営業収入が低下し,公休日も出勤しなければ生活できない状況に陥つた」と主張した(乙14・12頁13~14行)が,乗務員の営業収入が低下すれば,当然控訴人の収入も減少して経営は圧迫されるのであり,従業員の賃金体系を含む経営基盤を見直すなどの対応に追られることは必然である。そして,本件賃金引下げに先立ち,平成11年9月,控訴人は,乗務員の賃金体系を,基本給制から歩合給制に変更しており,多くの乗務員にとって実質的な賃金引下げとなつたが,このときには,X1や管理職・事務職に対する賃金引下げは見送られた。

なお,本件賃金引下げ前のX1の賃金の額(月額24万円)は,当時の控訴人従業員中,2番目に高額であった。

イ 平成14年6月にX3が控訴人を退職し,平成15年4月に本件整備工場が閉鎖された後に,X1が,営業車に事故が発生し,本来の業務である板金・塗装の需要のあるごく限られた時期以外はおおむね閑となったことは,同人作成の平成16年5月の作業日報(甲9)のとおりである。

ウ X1の控訴人入社当時の賃金は月額28万円,その後に月額29万円となつたが,この額としたことに明確な根拠はなく,強いていえば,当時の乗務員の平均賃金に近いという程度の

意味であった。このような乗務員の平均賃金という賃金設定に従えば、現在の X1 の賃金額は月額 15 万~17 万円程度が相当ということになる。ちなみに控訴人と同じくタクシー事業を営む株式会社けやき交通の修理工の賃金は、現在、月額 18 万~20 万円程度である。したがって、本件賃金引下げ後であっても、X1 の賃金額(月額 21 万 5000 円)は、同業他社と比較して高いのである。

エ 以上のとおり、X1 の仕事は少なくなり、他方、タクシー業界の構造的不況下において、乗務員の賃金を実質的に引き下げざるを得ない中にあって、X1 のみを厚遇するわけにはいかないのである。このような理由に基づき、X1 の賃金を段階的に乗務員同様に引き下げたにすぎない控訴人の行為には合理的な理由があり、不当労働行為として非難されるものではない。

(2) 原判決は、本件賃金引下げに合理的根拠があったとはいえないと認定判断したが、以下のとおり誤りであって、X1 の仕事の質の変化及び量の減少が、本件賃金引下げの合理的根拠となることは明らかである。

ア 原判決は、X3 が控訴人を退職し、本件整備工場が閉鎖されて、X1 が分解整備に関する仕事をしなくなった後は、それ以前に比べ、X1 の仕事の質が変化し、量も減少したと認定しながら、他方で、分解整備に関する仕事は X1 の 2 割程度であったとか、本件整備工場の閉鎖に伴う X1 の仕事の質の変化及び量の減少については、平成 15 年 6 月に X1 の賃金を 29 万円から、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 万円とした賃金引下げにおいて、既に評価されているなどとした。

しかしながら、分解整備に関する仕事は X1 の 2 割程度であったとの認定は、本件命令(乙 1)の「会社に整備工場が設立されてからの X1 の仕事の内訳は、板金及び塗装が 8 割程度であり、分解整備を行う X3 の補助が 2 割程度であった」(11 頁 1~3 行)との認定を根拠とするものと考えられるが、これは、オイル交換及びタイヤ交換、出庫前の営業車両の点検等を含まない社撰な認定であり、根拠とはなり得ない。しかも、仮に 2 割程度であったとしても、仕事が 2 割も減少すれば、十分賃金引下げの根拠となり得るものである。また、平成 15 年 6 月の賃金引下げにより雇用当初(平成 10 年 9 月)の賃金を下回ったから、X1 の仕事の質の変化及び量の減少が、この賃金引下げにおいて既に評価されているとの判断も誤りである。タクシー業界の構造的不況下において、平成 10 年当時の賃金の額を基準とすること自体失当であって、乗務員の賃金が月額 15 万~17 万円程度に減額されている(その他の従業員の平均賃金も月額 20 万円を下回る。)のであるから、この額を基準とすべきであり、そうすると、X1 の賃金は、平成 15 年 6 月の賃金引下げ後も月額 24 万円と高額であるから、この賃金引下げにより、X1 の仕事の質の変化及び量の減少が既に評価されているということはできない。

イ 原判決は、平成 16 年 5 月の作業日報につき、同月が X1 が最も多忙な時期であったとはいえないとした上、一般にタクシー会社に勤める修理工は、仕事の繁閑があることを当然の前提とされているとか、X1 は、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などと認定した。しかしながら、平成 16 年 5 月が X1 が最も多忙な時期であったことは、本件命令が認定した事実であり、仮にそうでなかつたとすれば、本件命令の事実認定の杜撰さ、ひいて本件命令に合理性がないことを示すものである。また、原判決が認定するとおり、同月に X1 が行った板金修理は 1 件、塗装は 2 件にすぎず、板金及び塗装

の仕事がほとんど存在しない時期があることは優に認められるのであるから,板金及び塗装の仕事が 8 割程度であったとする本件命令の認定が誤りであり,より少ないと明瞭である。さらに,タクシー業界の構造的不況下において,タクシーカンパニーの修理工は,仕事の繁閑があることを当然の前提とされているとの認定も誤りである。仕事が減少し,従業員が時間を持て余している場合,雇用主は,本来の業務以外の業務を指示し,これに従事させることができ,この場合に,どのような業務を指示して従事させるかは,濫用にわたらない限り控訴人の経営権の問題であるから,控訴人は X1 に,再生パーツの作成やその他の雑務を指示することもできるし,乗務員として服務するよう指示することもでき,そのこと自体は司法審査の対象とはならないと解すべきところ,控訴人は,X1 に乗務員として服務するよう指示しているのに,X1 は,修理工として雇われたという理由でそれを拒否しているのであって, X1 は,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というの,控訴人の人事異動命令又は業務命令に背いて行っているのであり,懲戒事由に該当する行為である。

ウ 原判決は,本件賃金引下げがされたころに X1 以外の従業員の賃金が引き下げられたこともなかったのであるから,タクシー業界が構造的不況下にあるとしても,ひとり X1 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ると認定判断した。

しかしながら,X1 についてのみ,平成 17 年 8 月分からの本件賃金引下げが実施されたのは,乗務員の賃金が既に引き下げられているのに,特段の理由なく X1 の賃金が据え置かれていたからであるにほかならない。また,現今の不況下において,本件賃金引下げの引下げ幅に相当する月額 2 万 5000 円は,控訴人の経営上,極めて大きな金額である。ほとんどの従業員の賃金が既に月額 20 万円を下回っており,これをさらに引き下げるることは困難といわざるを得ないから,仕事が減っているにもかかわらず,特段の理由もなく局額の賃金を受ける X1 の賃金を引き下げるることは合理的であり,原判決の上記認定判断は誤りである。

(3) 原判決は,控訴人が参加人組合を嫌悪し,その構成員である X1 を脱退させようと画策したもの,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とき,本件賃金引下げは,X1 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,労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たると判断した。しかしながら,控訴人が,X1 を参加人組合から脱退させようと画策した事実は全くない。X1 が真摯に参加人組合からの脱退を考え,脱退届を作成したにすぎない。また,控訴人と参加人組合が対立関係にあることはそのとおりであるが,本件賃金引下げと X1 が参加人組合の構成員であることは全く無関係である。賃金引下げがなされたのは X1 に限定されるものではなく,むしろ, X1 は,特段の理由もなく賃金が据え置かれ,本件賃金引下げ以前には,控訴人の従業員中 2 番目に高額の賃金を得ていたのであり,本件賃金引下げ後の賃金(月額 21 万 5000 円)でも,控訴人の従業員の平均賃金を優に上回り,同業他社(月額 18 万~20 万円程度)の従業員より厚遇されている。これが,参加人組合の組合員であることを理由としてされた不利益取扱いでないことは明白である。したがって,合理的理由が存する本件賃金引下げが,組合活動を理由とする不当労働行為に当たるものではない。

(4) 原判決は,本件賃金引下げが,X1 が参加人組合に加入していることを理由とする不利益

取扱いというべきことを併せ考えれば,本件賃金引下げに関する団交について,控訴人は,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うべきであると認定判断した。

しかしながら,本件賃金引下げが,X1 が参加人組合に加入していることを理由とする不利取扱いに当たらないことは,既に述べたとおりであるから,原判決の認定判断は,その前提を欠く失当なものである。なお,団交に出席した参加人組合員らは,タクシー業界が構造的不況下にあり,一般的に賃金引下げがなされていることを認識しているながら,構造的不況にあることの証明を迫るなど,当初から控訴人を不当に糾弾するために団交を求めていたのであって,不誠実な交渉態度に出ていたのは参加人組合である。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所も,本件命令には,その結論に影響を及ぼすような違法はなく,甲事件に係る控訴人の請求は棄却すべきであると判断し,また,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ものであつて無効であり,乙事件に係る X1 の請求は,原判決が認容した限度で認容すべきものと判断する。その理由は,以下のとおり訂正し,控訴人の当審における主張に対し後記 2 のとおり判断するほかは,原判決「事実及び理由」欄の「第 3 当裁判所の判断」のとおりであるから,これを引用する。

(1) 原判決 7 頁 4~19 行を以下のとおり改める。

「(1) 控訴人の設立及び参加人組合結成の経緯等

ア 平成 9 年 12 月に塩釜市内でタクシー事業を営んでいた有限会社まるかんタクシーの経営が行き詰まり,経営者が逐電するという事態が生じたため,同社の従業員によって構成されていた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。) まるかんタクシー支部の執行委員長であった X2 や,全自交宮城地本の執行委員長であった X4 らは,同社につき破産宣告の申立てをするとともに,その破産宣告後の平成 10 年 4 月 24 日,一般乗用旅客自動車運送事業等を目的とする控訴人を設立し,控訴人は,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に係る営業譲渡を受け,同年 8 月 1 日から営業を開始した。なお,控訴人の設立時の取締役には,X4,X2 らが就任し,また,全自交宮城地本まるかんタクシー支部は,全自交宮城地本塩釜交通支部(以下「支部」という。) に名称を変更した。

イ 控訴人が営業を開始した後,控訴人の取締役で従業員も兼ね,支部の執行委員長でもあった X2 と,全自交宮城地本の執行委員長で控訴人の取締役でもあった X4 との間に対立が生じ,X2 は,平成 11 年 1 月に控訴人の取締役を,同年 2 月に支部の執行委員長をそれぞれ辞任するに至ったが,その後,控訴人の経営及び支部の運営の双方に影響力を増した X4 に対する反感を募らせ,支部の他の組合員 7 名とともに,支部を脱退し,同年 11 月 18 日,参加人組合を結成した。」

(2) 原判決 8 頁 18 行の「乙事件原告は,」を「被控訴人 X1 は,平成 12 年 6 月 21 日に 3 級自動車ガソリンエンジン整備士の資格を取得し,」に改め,同頁末行の「けやき交通に」の次に「無償で」を加え,同 9 頁 8 行の「本件整備工場の閉鎖後,事実上,分解整備を行うことも」を「本件整備工場の閉鎖後も,車検や定期点検を受ける準備のために,事実上,分解整備を行うことが」に,同頁 16~19 行の「違法なウインドウフィルムの・・・したことから,」

を「違法なウインドウフィルムを装着するよう求められたり,支部が控訴人を被申立人として仙台地方裁判所に申し立てた検査役選任申立事件に関連して,支部の役員に対してした説明を X4 から咎められ, 謝罪文ないし訂正文を書くよう命じられたりしたことから,」に,同 10 頁 15 行のできない旨回答するよう」「できないとの架空の事実を言い訳にして脱退を断るよう」に,それぞれ改め,同 11 頁 4 行の「他方」の次に「X2 に対し借金があるとの言い訳も通じなくなり,また,」を加え,同 12 頁 8 行の「通告書を作成した上,」を「通告書を交付して」に改める。

(3) 原判決 16 頁 18~19 行の「主張するので,以下,これらについて検討する。」を「主張するところ,上記のとおり,本件賃金引下げが原則として許容されないことを考慮すれば,当該合理性は高度のものであることが必要である。そこで,以下,本件賃金引下げがかかる合理性を有するかどうかについて検討する。」に,同頁 23 行の「平成 15 年 6 月」を「平成 15 年 4 月」に,同 17 頁 3 行の「2 割程度であり,」を「2 割程度であったのであり,」に,同 18 頁 2 行の「修理等の業務を」を「修理等の業務に」にそれぞれ改め,同頁 17 行の「新車両を」の次に「少なくとも」を加え,同 19 頁 16 行の「1 か月半」を「1 か月」に改める。

2 控訴人の当審における主張に対する判断

(1) まず,控訴人は,タクシー業界は全国的に構造的不況に陥っているとか,控訴人は,平成 11 年 9 月に乗務員の賃金体系を,基本給制から歩合給制に変更し,これは多くの従業員にとって実質的な賃金引下げとなつたが,その際には X1 や管理職・事務職に対する賃金引下げは見送られたとか,X3 が退職し,本件整備工場が閉鎖された後には,X1 は本来の業務である板金・塗装の需要のあるごく限られた時期以外はおおむね閑になったとか,X1 の入社当時の賃金は,当時の乗務員の平均賃金に近かつたが,このような賃金設定に従えば,現在の X1 の賃金額は月額 15 万~17 万円程度が相当であるなどとして,本件賃金引下げには合理的な理由があると主張する。

しかしながら, タクシー業界が全国的に構造的不況に陥っていることはそのとおりであるとしても,控訴人の経営状況という観点から本件賃金引下げが合理性を有するというためには,控訴人の具体的な財務内容の下において,本件賃金引下げをすることにより,その収支状況がどのように変化するかを明らかにした上,かかる収支状況の変化が控訴人の経営において重要な意味を持つものであることを具体的に示すことを必要とするものというべきであって,単にタクシー業界が全国的に構造的不況に陥っているという一般的, 抽象的な理由のみによって,X1 の賃金を月額 24 万円から月額 21 万 5000 円に引き下げるという個別具体的な本件賃金引下げが合理的であると直ちにいえるものではない。しかるところ, 本件においては,県労委の第 3 回審問調書の X4 の供述記載中に,本件賃金引下げ当時,控訴人の営業収入が前年同期と比較して 10~15% 減少しているとの部分があるほかは,本件賃金引下げ当時の控訴人の具体的な財務内容や,本件賃金引下げによりその収支状況がどのように変化するかを明らかにする証拠はなく,上記 X4 の供述記載部分のみをもってしては, 控訴人の経営状況という観点から本件賃金引下げが上記合理性を有するものとは到底認め得ない。

また,控訴人において,平成 11 年 9 月に乗務員の賃金体系の変更がなされ,それが多くの乗務員にとって実質的な賃金引下げとなつたとしても,その賃金体系の変更の時期は,本件賃金引下げの 6 年近くも前であり,むしろ控訴人が X1 の賃金を雇用当初の月額 26 万円か

ら月額 29 万円に引き上げた時期に近接しているのであるから,当該乗務員の賃金体系の変更と本件賃金引下げとの間に関連性は見出し難く,当該賃金体系の変更があったからといって,本件賃金引下げ当時,X1 の賃金のみを引き下げることが,控訴人の経営上,必要やむを得ないものであったと認めることもできない。

さらに,X1 が分解整備に関する仕事をしなくなつてからは,その分,同人の仕事の量が減少したということはできるが,X1 の本来の業務は板金及び塗装を中心であるところ,控訴人において板金及び塗装の需要があるのがごく限られた時期のみであつて,その時期以外は,X1 がおおむね閑となったことを認めるに足りる的確な証拠はない。この点につき,作業日報(甲 9)に係る平成 16 年 5 月当時が,X1 の最も多忙な時期であるとする控訴人の主張が認め難いことは,本判決の引用に係る原判決 17 頁 18~25 行の「そもそも,・・・理由がない。」との説示のとおりである。なお,控訴人は,平成 16 年 5 月が,X1 が最も多忙な時期であったことは,本件命令が認定した事実であり,仮にそうでなかつたとすれば,本件命令の事実認定の杜撰さ,ひいて本件命令に合理性がないことを示すものであるなどとも主張するところ,確かに,本件命令(乙 1)は,控訴人が X1 に対してした平成 16 年 4 月 12 日付け通告に係る同年 5 月 15 日からの配置転換又は賃金引下げを控訴人が実行しなかつた理由として,当時,営業車両の事故が多く,X1 の板金の仕事が嵩んだことを認定しているが,この認定が,県労委の第 3 回審問期日における X4 及び X5 の供述に基づくものであることは,本件命令中の当該認定箇所でこれらの証拠方法を挙げていることに照らし明らかであり,他方,これらの供述が信用し難いことは,上記引用に係る原判決の説示のとおりであつて,結局,本件命令には,信用すべからざる X4 及び X5 の供述を採用したがために部分的な認定の誤りがあるものの,本件命令の結論に誤りがないことは本判決の後記説示のとおりであるから,上記瑕疵は本件命令の結論に影響を及ぼすものということはできず,控訴人の上記主張を採用することはできない。さらに,控訴人は,平成 16 年 5 月当時の作業日報により,板金及び塗装の仕事がほとんど存在しない時期があることは優に認められるとも主張するが,そうであるからといって,控訴人において X1 の本来の業務の中心である板金及び塗装の需要があるのがごく限られた時期のみであるということを推認することはできない。

加えて,X1 は,本件整備工場の閉鎖後も,車検や定期点検を受ける準備のために,事実上,分解整備の業務を行っていたのであり,これを行わなくなつたのは,平成 16 年 3 月 4 日に控訴人が X1 に対し,今後分解整備を一切行わないよう指示したことによるものであることは,本判決が訂正の上引用する原判決 9 頁 8~9 行,同頁 22~23 行の認定のとおりであるところ,控訴人が X1 に対し上記分解整備の業務をあえてさせない措置をとったことについての合理性を認めるに足りる的確な証拠はなく,そうであれば,分解整備の仕事がなくなったことによる X1 の仕事の量の減少自体,控訴人が意図して作出了したものとも疑うことができるものであつて,この点からも,控訴人の上記主張は失当である。なお,X1 の仕事の量の減少は,平成 15 年 6 月に X1 の賃金を月額 29 万円から月額 24 万円に引き下げたことによって既に評価されていることは,本判決が訂正の上引用する原判決 17 頁 2~13 行の説示のとおりである(この説示に対する控訴人の主張の当否については後に判断する。)。

控訴人は,X1 の入社当時の賃金は,当時の乗務員の平均賃金に近かつたが,このような賃金設定に従えば,現在の X1 の賃金額は月額 15 万~17 万円程度が相当であるなどとも主張するが,控訴人において,X1 の入社当時の賃金(月額 26 万円)を当時の乗務員の平均賃金に

近接して設定したことを認めるに足りる証拠はないのみならず,仮に入社当時の賃金をそのようにして設定したとしても,その後の年月の経過や事情の変化等を度外視して,現在における X1 の賃金を乗務員の平均賃金に近接して設定することが合理的であると直ちにいえるものでないことは明らかである。また,控訴人は,株式会社けやき交通の修理工の賃金のみと比較して,X1 の現在の賃金額(月額 21 万 5000 円)が同業他社と比較して高いとも主張するが,株式会社けやき交通の修理工の賃金のみとの比較に基づき,同業他社との比較を論ずることができないことはもとより,年齢,経験年数,資格,入社後の期間等を度外視して同業他社との比較を論ずること自体に意味があるということもできない。したがって,控訴人の上記主張を採用することはできない。(2)控訴人は,本件賃金引下げに合理的根拠があったとはいえないとした原判決の認定判断が誤りであり,X1 の仕事の質の変化及び量の減少が,本件賃金引下げの合理的根拠になると主張するが,かかる主張を採用し得ないことは以下のとおりである。

ア まず,控訴人は,分解整備に関する仕事は X1 の 2 割程度であったとする原判決の認定が,本件命令の「会社に整備工場が設立されてからの X1 の仕事の内訳は,板金及び塗装が 8 割程度であり,分解整備を行う X3 の補助が 2 割程度であった」(11 頁 1~3 行)との認定を根拠とするものであるとした上,本件命令の当該認定が,オイル交換及びタイヤ交換,出庫前の営業車両の点検等を含まない杜撰な認定であり,根拠とはなり得ないと主張する。

しかしながら,原判決の上記認定は,県労委の第 2 回審問調書(乙 8)における X1 の供述記載部分(12 頁)を根拠とするものと考えられ(判決において,他の判決,審決,命令等における事実認定の記載を根拠として,当該事実の認定を行うことは,特に当該他の判決,審決,命令等の判断が争われている場合,通常あり得ない。),控訴人の上記主張は,この点において既に失当である。もっとも,当該 X1 の供述記載部分においても,「板金 8 割,整備は手伝い程度, 2 割ぐらいだった」とされているが,ここでいう「板金」とは,文字どおり板金業務のみを指すのではなく,本来 X1 が行うべきものとされていた分解整備以外の業務全般を「板金」という文言で代表させていることは,オイル交換及びタイヤ交換,出庫前の営業車両の点検等のみならず,塗装業務さえ,文言上は「8 割」の中に含まれていないことに照らして明らかである。したがって,上記供述記載部分は,X3 の業務の補助である分解整備業務が 2 割程度,それ以外の X1 の本来的業務が 8 割程度という趣旨と解すべきものであるところ,原判決は,かかる理解に基づき,「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。」と認定したもの(残余の 8 割程度は,分解整備に関する仕事以外の仕事ということになる。)と解され,極めて正確かつ正当である。また,控訴人は,仕事が 2 割も減少すれば,十分賃金引下げの根拠となり得るとも主張するが,本判決が訂正の上引用する原判決 17 頁 2~13 行の説示のとおり,X1 の仕事の質の変化及び量の減少は,平成 15 年 6 月に X1 の賃金を月額 29 万円から,分解整備を行うことを想定せずに雇用した当初の月額 26 万円を下回る月額 24 万円に引き下げたことによって既に評価されているものと解されるところである。

控訴人は,この点につき,タクシー業界の構造的不況下において,平成 10 年当時(雇用当初)の賃金の額を基準とすること自体失当であって,乗務員の賃金が月額 15 万~17 万円程度に減額されている(その余の従業員の平均賃金も月額 20 万円を下回る。)のであるから,この額を基準とすべきであり,上記賃金引下げにより X1 の仕事の質の変化及び量の減少が

既に評価されているということはできないなどと主張する。

しかしながら,仮に「タクシー業界の構造的不況」を考慮しないとすれば,X1 の賃金が分解整備を行うことを想定していなかった時期の水準にまで下がれば,分解整備業務がなくなったことによる X1 の仕事の質の変化及び量の減少が全部評価されたことになることは当然である(月額 29 万円から月額 26 万円への賃金引下げは,仕事の量の「2 割」の減少と計数的には平衡するものではないが,そのことは,分解整備業務が増えたことによる月額 29 万円の賃金上昇が仕事の量の増加と平衡していなかったことを意味するにすぎない。)。

したがって,被控訴人 X1 の賃金の額が月額 26 万円(あるいはこの額を下回る実際の引下げ額である月額 24 万円)では高すぎるから,さらに下げることが合理的であるというのであれば,それは,理論上,「タクシー業界の構造的不況」のみを理由とする立論であって,もはや X1 の仕事の質の変化及び量の減少を理由とする立論ではあり得ない。しかしながら,上記(1)で述べたと同様に,控訴人の経営状況という観点から賃金引下げが合理性を有するというためには,控訴人の具体的な財務内容の下において,当該賃金引下げをすることにより,その収支状況がどのように変化するかを明らかにした上,かかる収支状況の変化が控訴人の経営において重要な意味を持つものであることを具体的に示すことを必要とするものというべきであって,単にタクシー業界の構造的不況というような一般的,抽象的な理由のみによって,X1 に係る個別具体的な賃金引下げが合理的であると直ちにいえるものではないところ,本件において,県労委の第 3 回審問調書(乙 9)の X4 の供述記載中に,本件賃金引下げ当時,控訴人の営業収入が前年同期と比較して 10~15% 減少しているとの部分がある(74 頁)ほかは,本件賃金引下げ当時の控訴人の具体的な財務内容や,本件賃金引下げによりその収支状況がどのように変化するかを明らかにする証拠がないことも上記(1)のとおりであり(なお,平成 15 年 6 月の上記月額 29 万円から月額 24 万円への賃金引下げ当時の控訴人の具体的な財務内容等に係る証拠もない。),控訴人は,単に他の従業員の賃金の額を主張するにとどまるのであるから,控訴人の上記主張は,平成 15 年 6 月の賃金引下げにより X1 の仕事の質の変化及び量の減少が既に評価されているということはできないとする点で失当であることはもとより,「タクシー業界の構造的不況」を理由として,月額 24 万円からさらに下げることが合理的であるとする主張としても理由がないといわざるを得ない。

イ 控訴人は,平成 16 年 5 月の作業日報につき,同月が X1 が最も多忙な時期であったとはいえないとした原判決の認定判断を非難するが,この非難に理由がないことは,上記(1)のとおりである。また,控訴人は,同月のように板金及び塗装の仕事がほとんど存在しない時期があるのであるから,板金及び塗装の仕事が 8 割程度であったとする本件命令の認定が誤りであり,より少ないとすることは明らかであると主張するが,同月の板金及び塗装業務が少なかったとしても,そのことが,本件整備工場閉鎖前における X1 の分解整備業務が 2 割程度であったとの認定事実を左右するものではなく,そうであれば,板金及び塗装の仕事が 8 割程度であったとする本件命令の認定が誤りであって,実際にはより少なかった(分解整備並びに板金及び塗装以外の業務が一定割合で存在した)としても,本件命令の上記瑕疵がその結論に影響を及ぼさないことは明らかである。

さらに,控訴人は,原判決の「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に携わるのが通常であって・・・,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との認定判断に關し,タクシー業界の構造的不況下において,タクシー会社の修理工は,仕事の繁閑があることを当然の前提とされているとの認定が誤りであり,X1 が,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というのは,乗務員として服務するよう指示している控訴人の人事異動命令又は業務命令に背いて行っているのであって,懲戒事由に該当する行為であると主張する。しかしながら,X1 が, 控訴人に修理工として雇用されたことは,本判決の引用に係る原判決 8 頁 3 行の認定のとおりであるところ,このように職種を限定して雇用された X1 に対し,控訴人の経営状況を理由として,全く職種の異なる乗務員への配置転換を本人の同意なく行うためには,そのことに合理性が認められることを要し,そのためには,前同様,控訴人の具体的な財務内容の下において,当該配置転換をすることにより,配置転換後の営業車両の修理業務の手当等に要する費用も含め,控訴人の収支状況がどのように変化するかを明らかにした上,かかる収支状況の変化が控訴人の経営において重要な意味を持つものであることを具体的に示すことが必要であって,単にタクシー業界の構造的不況というような一般的,抽象的な理由のみによって,X1 に係る個別具体的な配置転換が合理的であると直ちにいえるものではないところ,本件においては,この点に関しても,首肯し得る証拠がないから,上記主張も失当である。

ウ 控訴人は,原判決の「本件賃金引下げがされた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のであるから,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る」との判断につき,X1 についてのみ,平成 17 年 8 月分からの本件賃金引下げが実施されたのは,乗務員の賃金が既に引き下げられているのに,特段の理由なく X1 の賃金が据え置かれていたからであるとか,現今の不況下において,本件賃金引下げの引下げ幅に相当する月額 2 万 5000 円は控訴人の経営上極めて大きな金額であるとか,ほとんどの従業員の賃金が既に月額 20 万円を下回っており,これをさらに引き下げることは困難といわざるを得ないから,仕事が減っているにもかかわらず,特段の理由もなく高額の賃金を受ける X1 の賃金を引き下げるとは合理的であり,原判決の上記認定判断は誤りであると主張する。

しかしながら,乗務員の賃金が既に引き下げられているという主張は,平成 11 年 9 月に乗務員の賃金体系の変更がなされ,それが多くの乗務員にとって実質的な賃金引下げとなつたことを指しているものと解されるところ,当該乗務員の賃金体系の変更と本件賃金引下げとの間に関連性を見出し難いことは,上記(1)のとおりであり,また,本件賃金引下げの引下げ幅に相当する月額 2 万 5000 円は控訴人の経営上極めて大きな金額であるという点も,控訴人の具体的な財務状況の下においてそのことが示されない限り,単に「現今の不況下」というような一般的抽象的な理由のみによっては認め難いところ,この点に関する的確な証拠はない。さらに,ほとんどの従業員の賃金が既に月額 20 万円を下回っており,これをさらに引き下げるることは困難といわざるを得ないという点がそのとおりであるとしても,X1 が「特段の理由もなく」高額の賃金を受けている(あるいは「特段の理由なく」X1 の賃金が据え置かれていた)との主張は,X1 の賃金を控訴人主張のとおり引き下げるここと,すな

わち本件賃金引下げが合理的であるということを単に言い換えたにすぎないものであるから,そのことをもって,被控訴人 X1 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(本件賃金引下げが合理性を有していた)ことの理由とすることは,同義反復であって理論上誤りであるといわざるを得ない(なお,X1 の仕事の質の変化及び量の減少は,平成 15 年 6 月に X1 の賃金を月額 29 万円から月額 24 万円に引き下げたことによって既に評価されていること,経営上の観点から本件賃金引下げに合理性があるとの主張が採用し難いことは,既に述べたとおりである。)。

したがって,控訴人の上記主張を採用することもできない。

(3) 原判決の「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,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。」との説示に対し,控訴人は,控訴人が,X1 を参加人組合から脱退させようと画策した事実は全くなく,X1 が真摯に参加人組合からの脱退を考え,脱退届を作成したにすぎないと主張し,また,本件賃金引下げと X1 が参加人組合の構成員であることは全く無関係であり,賃金引下げがなされたのは X1 に限定されるものではなく,むしろ,X1 は,特段の理由もなく賃金が据え置かれ,本件賃金引下げ以前には,控訴人の従業員中 2 番目に高額の賃金を得ていたとか,本件賃金引下げ後の賃金(月額 21 万 5000 円)でも,控訴人の従業員の平均賃金を優に上回り,同業他社の従業員より厚遇されているなどとして,合理的理由が存する本件賃金引下げは,参加人組合の組合員であることを理由としてされた不利益取扱いではなく,不当労働行為に当たるものではないと主張する。

しかしながら,本判決が訂正の上引用する原判決 10 頁 9 行~11 頁 6 行の認定事実によれば,X1 が控訴人に在籍する参加人組合の唯一の構成員となった後,控訴人が,X1 に対し,参加人組合からの脱退を持ちかけ,X1 が X2 からの借金という理由を設けて脱退できないと回答するや,当該借金の返済方法を提案したり,一時肩代わりすることを申し入れたりし,さらには,脱退届を準備してまで,執拗に参加人組合からの脱退を働きかけたことは明らかである。また,本件賃金引下げに合理的理由があるとして縷々主張するところが失当であり,本件賃金引下げに合理的理由が認められないことは,本判決が訂正の上引用する原判決 16 頁 20 行~19 頁 2 行の説示のほか,上記(1),(2)の認定判断のとおりである。そして,本判決が訂正の上引用する原判決 19 頁 3~19 行の「上記 1 に認定の事実によれば,・・・併せ考慮すれば」との説示に係る各事実を総合すれば,本件賃金引下げが,控訴人において,X1 を参加人組合から脱退させようとした働きかけが失敗したために実行されたものであって,X1 が参加人組合の組合員であることを理由としてされた不利益取扱いであり,労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に該当することは極めて明白であるというべきである。したがって,控訴人の上記主張を採用することはできない。

(4) 原判決の「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う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うべきである。」との認定判断に対し,控訴人は,本件賃金引下げは X1 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に当たらないから,原判決の上記認定判断は,その前提を欠く失当なものであると主張するが,本件賃金引下げが,X1 が

参加人組合の組合員であることを理由としてされた不利益取扱いであり,労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に該当することは,本判決が訂正の上引用する原判決 19 頁 3~25 行の説示のほか,上記(3)の認定判断のとおりであるから,控訴人の上記主張を採用することはできない。

控訴人は,団交に出席した参加人組合員らは,タクシー業界が構造的不況下にあり,一般的に賃金引下げがなされていることを認識しているながら,構造的不況にあることの証明を迫るなど,当初から控訴人を不当に糾弾するために団交を求めていたとも主張するが,団交に出席した参加人組合員らが,タクシー業界が構造的不況下にあることの証明を控訴人に求めたことを認めるに足りる証拠はなく,また,参加人組合員らが,控訴人に対し,過去 5 年分の決算書の公開を求めたことは本判決の引用に係る原判決 13 頁 15~16 行のとおりであるとしても,控訴人の経営状況の観点から,本件賃金引下げが合理的であるというためには,控訴人の具体的な財務内容の下において,本件賃金引下げをすることにより,その収支状況がどのように変化するかを明らかにした上,かかる収支状況の変化が控訴人の経営において重要な意味を持つものであることを具体的に示すことを必要とするものというべきことは,上記(1)のとおりであるから,参加人組合員らが控訴人に対し,かかる具体的な合理性の説明における最初の段階として,控訴人の具体的な財務内容及びその推移を明らかにするよう求める趣旨で,控訴人に対し過去数年分の決算書の公開を求めたとしても,控訴人を不当に糾弾することに当たるものではない。

そして,本判決の引用に係る原判決 20 頁 1~14 行の「上記 1 のとおり,・・・併せ考えれば,」との説示に係る各事実を総合すれば,本件賃金引下げに関する団交について,控訴人は,終始不誠実な交渉態度で臨んだものというほかはなく,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該当するものというべきである。

3 以上によれば,本件命令のうち,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の結論に基づき,控訴人に対し,X1 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た部分に控訴人主張の違法はなく,その他,本件命令の当該部分が違法であると認めるべき事由は見当たらない。

また,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ものであって,無効というべきである。

よって,控訴人の請求を棄却し,X1 の請求を原判決の主文第 2, 第 3 項の限度で認容した原判決は相当であって,本件控訴は理由がない。

仙台高等裁判所第 3 民事部