

平成 22 年 3 月 24 日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官
平成 20 年（行ウ）第 27 号 労働委員会命令取消請求事件
（口頭弁論終結の日 平成 22 年 1 月 25 日）

判 決

原 告 全日本建設交運一般労働組合関西支部
被告兼処分行政庁 大阪府労働委員会
被告補助参加人 立正運送株式会社

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

大阪府労働委員会が、平成 17 年(不)第 55 号不当労働行為事件について、平成 19 年 8 月 21 日付けでなした「本件申立てをいずれも棄却する」との命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

原告は、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)が①原告の組合員に対し、配車差別を行うことによって、同組合員の賃金を減少させていること、②補助参加人の従業員の中で、原告の影響力を排除する意図をもって二人乗務の際に、原告組合員と同組合員以外の従業員を同乗させないことを行っているが、それらがいずれも不当労働行為に該当するとして、被告に対し、①原告の組合員 9 名に対して平成 16 年 1 月以降に配車差別がなければ得られたであろう賃金と既払賃金との差額賃金を支払うこと、②原告の組合員に対する配車差別の中止、③他の従業員らとの間での公平な配車、④二人乗車に関する恣意的配車の禁止、④全従業員に対する謝罪文の手交を求める救済命令の申立てをしたところ、被告が平成 19 年 8 月 21 日付けで、同申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）をした。

本件は、原告が被告に対し、本件命令に不服があるとして同命令の取消しを求める事案である。

- 2 前提事実（ただし、文章の末尾に証拠等を掲げた部分は証拠等によって認定した事実、その余は当事者間に争いがない。）

(1) 当事者

ア 原告は、主として運輸業に従事する労働者が組織する労働組合であって、その分会として、酸素統合分会が存在する。同分会を構成する職場単位のグループの 1 つとして補助参加人の従業員で構成される分会立正運送職場がある。

別紙 1 差額賃金格差表記載の者は、いずれも酸素統合分会に所属する組合員であり、補助参加人の従業員であって、分会立正運送職場に所属している者である。

イ 補助参加人は、貨物等の運送業等を目的とする株式会社である。

補助参加人の従業員の中には、原告に所属する者の外、全国交通運輸労働組合総連合に所属する労働組合（以下「交通労連」という。）に所属する者及びいずれの労働組合にも所属しない親睦会に所属する者が存在する。

なお、補助参加人の堺営業所（以下、単に「営業所」という。）は、エア・ウォーター株式会社（以下「エア・ウォーター」という。）が製造、販売等している液化酸素・液化窒素等を、専属的にタンクローリーで配送するという業務を行っている。

(2) 原告組合員と補助参加人が雇用契約を締結するに至った経緯等

ア 平成14年4月12日、補助参加人は、エア・ウォーターから同社が100%所有していたエア・ウォーター運輸株式会社（以下「エア・ウォーター運輸」という。）の株式の全部譲渡を受けた。これに伴って、エア・ウォーター運輸の商号は、「立正トランスポート株式会社」（以下「トランスポート」という。）に変更された。

イ 平成14年10月1日、トランスポートは、株主総会において、会社解散決議を行い、同月15日、トランスポートの解散と原告に所属していた組合員を含む従業員全員の解雇を行った。また、補助参加人は、トランスポートが担っていたエア・ウォーターに係る運輸業務をすべて引き継いだ（なお、これまでの会社関係の変遷については、別紙2「会社関係の変遷」参照。）。

ウ 平成14年10月16日、上記解雇された原告組合員らは、補助参加人及びトランスポートを相手方として、大阪地方裁判所堺支部に地位保全及び賃金仮払に係る仮処分命令申立てを行った。同申立てを踏まえて原告も、同年12月13日、補助参加人、エア・ウォーター及びトランスポートを被申立人として、トランスポートの解散が原告組合員を排除するためであるとし、組合員らを従業員として取り扱うよう求めて、被告に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

エ 平成15年2月18日、大阪地方裁判所堺支部において、原告組合員らと補助参加人及びトランスポートは、①トランスポートによる平成14年9月15日付け解雇の撤回及び平成15年2月20日付け合意退職の確認、②トランスポートによる原告組合員8名に対する未払賃金の支払、③補助参加人が原告組合員8名を平成15年2月21日付けをもって従業員としての雇用すること等を内容とする和解をした。これに伴い、原告も同年3月4日、被告への上記救済申立てを取り下げた。

(3) 賃金制度（ポイント制度）の概要及び配送業務、配車方法等について

ア 賃金制度（ポイント制度）について

(ア) 営業所の運転手の賃金制度は、運転手の給与月額を、当該運転手の日給にその月の係数の合計を乗じて算出した業績給総額に無事故手当、通勤手当等を加算し、決定するというものである。なお、係数はポイントとも称されている（以下、営業所における当該賃金制度を「ポイント制度」という。）。

(イ) 運転手の業績給総額は毎月21日から翌月20日までを1か月として計算されており、その支給額が、労働基準法（以下「労基法」という。）に基づいて計算される賃金額を下回る場合、補助参加人は、その差額を支給することとしている。

(ウ) 運転手の就業時間は午前7時30分から午後4時10分までである。

(エ) ポイントは、配送した運行距離等を基準に決められており、長距離の配送コースではその分ポイントが高くなる仕組みになっている。また、積込み、荷卸

作業等、配送以外の作業が加わる場合には、それらの作業分だけポイントの加算が行われる。1回の運行で、近距離を1か所行くか、近距離を2か所行くか、長距離を1か所行くかは、コースにより異なり、コースは、荷主であるエア・ウォーターが決める。

イ 配送業務等について

(ア) 補助参加人は、営業所において、配送のために、約50台のタンクローリーを使用している。その内訳は、液化窒素を配送する車（以下「窒素車」という。）が23台から24台、液化酸素を配送する車（以下「酸素車」という。）が18台、液化アルゴンを配送する車（以下「アルゴン車」という。）が4台、液化炭酸ガスを配送する車（以下「炭酸車」という。）が5台である。

(イ) 運転手は、いずれもタンクローリーで配送した後、次の配送のための積込みをしてから、2か所目の配送先へ行ったり、帰社することになっている。

(ウ) 炭酸車は、3名の運転手が専任しているが、それ以外の3種類の配送車については、運転手が決まっていない。なお、原告組合員には炭酸車の運転手はいない。

(エ) パージ作業とは、タンクローリーから配送先のタンクへの単純な荷卸作業とは異なり、配送先の設備に、液化ガスを気化して、供給する作業で、時間がかかるものである。また、配送先の仕事の進捗具合をみながら、その指示の下にガスを送り出す作業が必要となるため、通常の配送とは異なり、終了時刻の見込みが立ちにくい業務である。

ウ 配車方法について

日常的に発生する配車は、毎日午後零時から午後1時の間に、エア・ウォーター業務部から営業所に対して、酸素車・アルゴン車についてはファクシミリによって、窒素車についてはメールによって、それぞれ翌日の配送予定表が送信等されてくる。営業所の配車係（以下「配車係」という。）は、配送予定表のコース毎に、車番と運転手を決定し、同各送信されてきた当日の午後4時30分ころまでにエア・ウォーター業務部にその旨連絡し、午後5時30分ころ、運転手の休憩室の掲示板に配送予定表を掲示する。

なお、予定表を掲示した後にも、配送先の変更や追加配送の依頼が毎日のようにあり、車両と運転手の変更をその都度行っているため、最終的に翌日の配車が確定するのは午後6時30分ころとなる。

エ 追加配送について

追加配送の依頼は、エア・ウォーター業務部から、時間帯に関係なく24時間存在する。エア・ウォーターの業務終了後や休日は、配送先から直接、配送依頼を受けることもある。配送予定表確定後の追加配送の指示は、配車係が、乗車中の運転手に直接電話したり、帰社した運転手に対して行ったりする。

窒素車の場合は、エア・ウォーターが車番を特定して依頼してくるため、当日、当該車番を運転する運転手が追加配送することになるのが大半である。当該運転手が追加配送に回ることができない場合は、一旦、営業所に戻ってきた後、別の運転手が配送業務を行うことになる。なお、アルゴン車、酸素車については、追加

配送依頼の際、特に車番の指定はない。

オ 休日配送及び休日にまたがる二暦運行について

- (ア) 休日に出勤して行う配送は、希望者のみが行っている。休日出勤すると、平日のポイントに比して30%から35%のポイントが付加される。
- (イ) 平日朝に出て、帰社が深夜の12時を超え翌日にわたる運行の場合、翌日が休日に当たる運行（いわゆる休日にまたがる二暦運行）の場合は、休日出勤の場合と同様にポイントが付加される。
- (ウ) 休日出勤の可否については、運転手の休憩室に運転手の名前を書いたアンケート表が貼られており、休日出勤できない者は、自らそこに×印をつけて、休日出勤が可能かどうかの意思表示をすることになっている。

(4) 二人乗務について

1台の車両に運転手が2名乗務する二人乗務は、基本的には日常的に行われるものではないが、新人教育の場合は新人と会社の職制（班長、副班長）と同乗するのが基本で、入社後約半年間行われる。

(5) 原告組合員とその他の従業員のポイント数の比較

ア 補助参加人が、平成16年1月から平成17年12月までの間における原告組合員と全運転手の毎月の1人1日当たりの平均ポイントを比較した数値は、別紙3の別表1（以下「別表1」という。）のとおりである。

イ 補助参加人は、別表1記載の数値を算出するに当たって、以下の抽出条件を付した。

- (ア) 休日出勤を除外した
- (イ) 炭酸車を除外した
- (ウ) 長期出張パージ作業を除外した（ただし、近郊パージは含む。）
- (エ) 当日追加配車分を除外した
- (オ) 休日にまたがる二暦運行を除外した
- (カ) 組合員であるか否かを問わず4名以上から、定時での退社を依頼する定時依頼があった日は全員のデータを除外した
- (キ) 個別事情のあるX1組合員ら3名を除外した

ウ 別表1によると、1人1日当たりの平均ポイントは、平成16年の場合、原告組合員（原告組合員であるX1、X2、X3の3名を除く。以下、この3名について、「X1組合員ら3名」という。）の平均が1.80、全運転手（X1組合員ら3名を除く。）の平均が1.84で、平成17年の場合、原告組合員（X1組合員ら3名を除く。）の平均が1.69、全運転手（X1組合員ら3名を除く。）の平均が1.75であって、原告組合員（X1組合員ら3名を除く。）の平均と全運転手（X1組合員ら3名を除く。）の平均との差は、平成16年が0.04、平成17年が0.06であり、平成16年についてみると、月によっては原告組合員の平均ポイントの方が全運転手の平均ポイントを上回る月もある。

また、原告組合員のうち、X4（以下「X4組合員」という。）は、24か月の比較期間中、ポイントの高い方から数えて上位5位に入ったことが4回、5位から10位の間にいったことが1回あり、組合員X5も、上位5位に入ったことが1回、5

位から 10 位の間に入ったことが 4 回あるなど、運転手の中でも相対的にポイントの高い組合員も存在した。

第 3 争点及び争点に対する当事者の主張

1 争点

原告主張に係る補助参加人の原告に対する不当労働行為の有無

- (1) 補助参加人は、原告組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなるような配車を行ったか（争点 1）
- (2) 補助参加人が、原告組合員とそれ以外の従業員（別組合の組合員ないし非組合員）を配送車に同乗させないことは、支配介入に当たるか（争点 2）
- (3) 補助参加人の不当労働行為意思の有無（争点 3）

2 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点 1（補助参加人は、原告組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなるような配車を行ったか）について

（原告）

ア 補助参加人が給与計算において採用するポイント制は、基本的には運賃キロ数と積込み、納入等に応じた係数に基準日給を掛けて計算するため、従業員が勤務に従事した労働時間や休日労働、深夜労働、有給休暇等と無関係に計算される。このように必ずしも労働時間等と連携しないため、給与を受領した労働者が、労基法に定められた賃金の支払がなされているのか否か把握できない。また、各自の労働時間との関連性が明確ではないため、自らの給与が適正に支払われているのか不明な状態であり、検算もできない。以上のとおり、補助参加人におけるポイント制は、給与計算を労働時間を基礎として決定するものとしている労基法に違反する疑いが強い。

イ ポイント制は、恣意的な配車による算金格差の温床となっている。行き先、コースによって、運賃キロが異なるため、運賃キロ程の低い配送先が割り当てられれば、それだけでポイントは低い係数しか獲得できない。また、運行距離が長いことと運行時間も必ずしも比例しないこと、配送する積み荷によって積込係数や納入係数等に差が出てくるため、運行時間が長くても運行時間が短いの方がポイントが高くなる等、給与計算の際の賃金格差の原因となっている。

ウ（ア）原告組合員のうち、別紙 1 差額賃金格差表記載の組合員の各給与計算の基礎となるポイントを計算した数値は別紙 4 係数表（建交労）のとおりである。これに対して、原告組合員以外の従業員のうち、原告が把握できた従業員らの係数を推定してポイントを計算した数値は別紙 5 係数表（他の従業員）のとおりである。両表を比較すると、原告組合員の 1 日当たりの平均ポイントが 1.63 であるのに対して、原告組合員以外の従業員の 1 日当たりの平均ポイントは 1.89 であって、0.26 ポイントの差が生じている。これらの格差は、原告の組合員であることを理由とする配車差別の結果である。

（イ）また、平成 17 年 3 月から平成 18 年 11 月までの原告組合員と交通労連組合員の 1 人当たりの月間平均ポイントは、別紙 3 の別表 2（以下「別表 2」という。）のとおりであるところ、いずれも交通労連組合員の方がポイント数が多く、そ

の差は最小で4.24ポイント、最大で14.28ポイントである。

(ウ)そして、出勤日数が近似している原告組合員4名と交通労連所属の者4名を抽出して、平成17年3月から平成18年11月までの1か月当たりの平均ポイントを比較すると、別紙3の別表3(以下「別表3」という。)のとおりとなる。原告組合員が平均43.73ポイントであるのに対して、交通労連所属の者の平均は51.62であって、両者の間には7.89ポイントも差が生じている。

(エ)原告組合員を含む営業所で勤務する補助参加人の従業員全員の平日、休日等の各係数の比較であるが以下のとおりである。

①平成16年6月度の一部(同年5月21日から同年6月7日までの間)及び同年4月度(同年3月21日から同年4月20日まで)の平日、休日等の各係数は別紙6記載のとおりである。なお、同表の前月欄は同年4月度の係数である。

同表によると、同年4月度の原告組合員の平均係数(44.56)と全従業員の平均係数(52.27)の差は7.71となっている。また、同年6月度(ただし、上記表で記載された期間)も原告組合員の平均係数(23.26)と全従業員の平均係数(28.30)の差は5.04となっている。

②平成18年8月度の一部の平日、休日の各係数は別表3記載のとおりである。

同表によると、同年8月度の原告組合員の平均係数(31.63)と全従業員の平均係数(38.51)の差は6.88となっている。

エ 被告及び補助参加人は、上記ウで記載した差について、出勤日数に差がある、対象者が少ない、補助参加人が掲げる諸条件が考慮されていないと主張する。

(ア)ところで、被告及び補助参加人が主張する原告組合員と原告組合員以外の者との間の出勤日数の差であるが、以下のとおり理由がない。

①原告組合員4名と交通労連組合員4名との平均出勤日数は、平日1.2日、休日0.9日の差しかないにもかかわらず、ポイントの差は7.89に及んでいる。休日のポイントは、平日のポイントに1.35倍したものであることを考慮しても、休日0.9日を平日換算すると、1.2日となるから、平日2.4日分の差と同視できるが、平日2.4日の差で7.89ポイントの差がつくことは説明できない。

②別表3における平成17年12月のとおり平日出勤日数が全く同じ月であっても、異常に大きな格差が生じている。

③別表3の平成17年9月、平成18年4月のとおり休日出勤日数が全く同じ月であっても、大きな格差や逆転現象が生じている。

④別表3の平成18年10月のとおり休日出勤日数が原告組合員の方が多いう月であっても、原告組合員の方がポイントが少ない逆転現象が生じている。

(イ)また、被告及び補助参加人が主張する対象者が少ないという点であるが、別表3の対象者は、原告組合員及び原告組合員以外の従業員の約2分の1から3分の1に相当する数であって、対象人数として少なくはない。原告組合員4名は、原告組合員の中でもポイント上位の者ばかりであるから、これら組合員上位者について非組合員よりも劣位に置かれていること自体、原告組合員に対する不利益取扱

い及び原告に対する支配介入である。原告組合員の上位者を原告非組合員よりも劣位に置いていることは、ひいては原告組合員全体に対して原告非組合員よりも合理的理由なく劣位においていることを強く推認させるものである。

オ さらに、被告及び補助参加人は、原告組合員とそれ以外の者とのポイント数を比較する（別表 1）に当たって、①休日出勤、②炭酸車、④長期出張パージ作業、④当日追加配車分、⑤休日にまたがる二層運行、⑥組合員であるか否かを問わず 4 名以上から、定時での退社を依頼する定時依頼があった日の全員のデータ、⑦特にポイントが低い X1 組合員（以下「X1 組合員」という。）ら 3 名のデータを除外している。しかし、以下のとおり、上記比較は、全部のデータを比較した上で、格差に合理的な理由があるか否かを判断することが可能であることからすると、被告及び補助参加人による上記データの除外は何ら合理的な理由がない。

(ア) ①休日出勤及び⑤休日にまたがる二層運行を除外していること

土曜日曜のポイントを除いて数値化する必然性が極めて乏しい。仮に休日出勤をしている者とそうでない者の格差がそのまま反映しているとしても、すべての数値を開示して初めて検証可能である。それにもかかわらず、補助参加人が、休日の数値を当初から除外しているのは、格差隠しの意図によるものである。

(イ) ②炭酸車乗務を除外していること

そもそも組合員以外の 3 名が専任していること自体が原告組合員に対する配車差別である。当初は補助参加人も全員に乗ってもらおうと言い、原告組合員も乗っていたが、その後補助参加人は原告組合員を炭酸車に乗せなくなった。炭酸車の運転手は他の運転手に比べ高い係数が出ており、炭酸車に乗せないことでポイント格差が生じる原因となっている。

(ウ) ③長期出張パージ作業を除外していること

同作業それ自体は難しいものではなく、原告組合員が当該作業を希望したこともあることからすると、ポイント比較の対象外にする合理性は全くない。

(エ) ④当日追加配車分のポイントを除外していること

配車予定表作成時に原告非組合員に追加配車を依頼しやすい配車として、その後多数回の追加配車を行えば、原告非組合員に大きなポイントを与えることになる。原告組合員の中に追加配車に協力的でない者がいると主張するが、その内容は明確ではなく、恒常的に追加配送をしない理由とはならない。したがって、この点をもって、データ除外を正当化することはできない。

(オ) ⑥定時依頼の点を除外していること

定時依頼自体、定時に退社できる配車をするだけであり、その場合に 10 人前後の組合員の調整を図ることは格別困難ではない。したがって、これを排除する理由は全くない。

(カ) ⑦ポイントの低い X1 組合員ら 3 名を除外していること

被告及び補助参加人が挙げる個別事情は、事実に反するか、何らポイントが低いことを正当化する理由にはなり得ないものである。

X2 組合員（以下「X2 組合員」という。）について、仕事が終わってもすぐに終業点呼を受けないとか配車に抗議をしているとするが、同人は配車された運行を

すべてこなしており、配車に対して拒否した事実はない。X3 組合員（以下「X3 組合員」という。）について、配送先が限定されているというが、これがどのようなポイントに影響するのか不明である。X1 組合員について、配車の際の制約が多いというが、事実と反する。同人の健康状態に問題はなく、1 か月に 1 回の集金のため昼の 1 時間補助参加人にならなければならない点については、そもそも全体としてのポイントが低い理由にはなり得ないし、昼 1 時から出る仕事に行ってもらえば近距離の仕事に限定されるわけではない。

(被告及び補助参加人)

ア 補助参加人が採用しているポイント制による給与算定制度は、原告組合員か否かにかかわらず、配送した運行距離等を基準として、当該運転手の日給にその月のポイントの合計を乗じて算出するものであって、しかも、労基法に基づいて計算される賃金額を下回る場合、補助参加人は、その差額を支給することとなっていること等からすると、ポイント制による給与算出制度自体が直ちに違法であるとはいえない。

イ 従業員間（原告組合員間、交通労連組合員間）において賃金格差が生じていることは否定し得ない。しかし、当該格差は、補助参加人が原告ないし原告組合員を嫌悪したり、不利益扱いをした結果生じたものではない。なお、原告組合員の間でも、また、交通労連の組合員の間でも格差が生じている。

ウ 原告組合員とその他の組合員との間におけるポイント制による賃金格差を比較する場合、的確な比較をしなければならないところ、以下に挙げる点を除外することについては合理性があり、それに従って平成 16 年 1 月から平成 17 年 12 月までの間における原告組合員と全運転手の毎月の 1 人 1 日当たりの平均ポイントを比較すると、別表 1 のとおりとなる。同表の内容からすると、補助参加人が、原告組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントについて低くなるような配車を行ったといえない。なお、原告は、上記原告の主張ウ、エで原告組合員と全従業員らとの賃金格差の比較を主張するが、その前提としての的確な比較の対象となるための要件、具体的には補助参加人が除外事由として掲げた事由等を考慮することなくなされたものであって、合理性が認められない。

(ア) 休日出勤

原告組合員には、休日出勤しないと明言する者もいるところ、休日出勤も含めてポイントの比較を行うと、休日出勤をする者はポイントが高くなり、休日出勤しない者はポイントが低くなるうえ、休日出勤するか否かは労働者の自由意思によって決められる。以上のとおり休日出勤をした場合も含めて比較すると、補助参加人の配車と無関係なことによって格差が生じることになる。したがって、原告組合員とその他の組合員との間における賃金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

(イ) 炭酸車

原告組合員については、炭酸車に乗務している者がいないこと、炭酸車の係数基準は他の車と異なっていることからすると、基準の違うものを比較対照することは合理性がない。したがって、原告組合員とその他の組合員との間における賃

金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

(ウ) 長期出張パーシ作業

長期出張パーシ作業とは、出張現場のタンクから空気を抜くために、液体窒素を窒素ガスにした上、タンクに注入する作業であるところ、同作業では、車両の移動がほとんどないことから、補助参加人においては、作業時間でポイントをつけることにしている。同作業については、通常の運行車両の場合（運行距離数を中心にポイントの計算をする。）とは基準が異なっている。また、同作業は取引相手側の都合によるものであり、補助参加人において調整できないこと、同作業は1週間の出張が続いたり、作業時間が24時間となることから、独身者や若い者でないと従事できないこと、同作業は、拘束時間の割にポイントが低く、積極的に希望する者が少なく、原告組員から希望、要求が出たことはないことからすると、同作業を比較対象に加えることは相当とはいえない。したがって、原告組員とその他の組員との間における賃金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

(エ) 当日追加配車分

配車が恣意的な否かは、前日までに組まれる配車予定表を比較するのが合理的である。これに対して、当日追加配送は、前日に組まれた配車予定の後、当日になって荷主から追加注文がくる等して追加配送をすることをいい、窒素車については、追加配送は荷主から車番指定がなされるため、補助参加人において恣意的に原告組員をはずす等できない。また、窒素車以外では当日の運行経路や早く帰庫した人に割り当てることとなり、その数も1か月平均0.5人程度と少ないことからすると、追加配車分を含めることには意味がない。したがって、原告組員とその他の組員との間における賃金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

(オ) 休日にまたがる二暦運行

二暦運行とは、二日にまたがって業務をする場合であり、休日から休日、休日から平日、平日から休日の場合のように休日が入っている場合は、休日労働がなされることとなる。しかし、原告組員の中には休日労働することを好まない者もいるため、これを拒否する者についてはポイントが下がることとなる。したがって、休日出勤の場合と同様に、原告組員とその他の組員との間における賃金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

なお、平日と平日の二暦勤務については、上記のような問題がないため比較対照に当たって含めている。

(カ) 原告組員であるか否かを問わず4名以上から、定時での退社を依頼する定時依頼があった日の全員のデータ

4名を超える定時依頼があった場合、終業時刻を超える業務については定時依頼者に対して配車することができない。そうすると、定時依頼者が多ければ多いほど、それ以外の者に対して長距離運送やポイントの高い仕事を依頼するということになる。原告組員については、1か月に1ないし5回の定時依頼があり、そのため、原告組員以外の者のポイントが増加するということになる。これは、

補助参加人が恣意的な配車をすることによって、原告組合員のポイントが低下したのではない。したがって、原告組合員とその他の組合員との間における賃金の格差を比較するに当たっては、この点を除外するのが合理的である。

(キ) 特にポイントが低い X1 組合員ら 3 名のデータ

原告組合員とそれ以外の補助参加人従業員との賃金格差の比較対照を行うに当たって、特にポイントが低い X1 組合員ら 3 名のデータを除外すべきである。その理由は、X1 組合員ら 3 名については、他の運転手に比べ、配車する際の制約が多く、ポイントが低くなる事情があるためである。したがって、補助参加人に配車差別があるかどうかを判断する上で、これらの者を除いて比較することが不合理であるとはいえない。

(2) 争点 2 (補助参加人が、原告組合員とそれ以外の従業員〔別組合の組合員ないし非組合員〕を配送車に同乗させないことは、支配介入に当たるか) について

(原告)

補助参加人には、原告に所属する従業員のグループの外、従前からの従業員のグループ(親睦会会員)、原告とは別の労働組合に所属する従業員のグループが存在しているところ、補助参加人は、原告による影響力を排除しようとして、新採用従業員と原告組合員との接触を回避する配車差別を行ってきた。すなわち、補助参加人は、いわゆる二人乗務に際し、原告組合員同士で乗車するようにしており、他の労働組合及び労働組合に所属していない親睦会会員が同乗することはあっても、原告組合員と原告非組合員とが同乗する配車は行われていない。

(被告及び補助参加人)

原告組合員とその他の者の二人乗務が実施されないという点については、そもそも二人乗務の数が少ないこと、運転手には休憩室が確保されており、就業規則に反しない限り、同室において、新人をはじめ原告の組合員ではない運転手に接することは可能であり、原告組合員とその他の者の二人乗務が行われないことによって、原告の組合活動に支障が生じるとはいえないこと、補助参加人が原告組合員と原告非組合員とを二人乗務させるという取扱いをほとんどしていないのは、安全運行への配慮からであることからすると、原告組合員と原告非組合員の二人乗務が実施していないという取扱いをもって、支配介入とまでみることはできない。

(3) 争点 3 (不当労働行為意思の有無) について

(原告)

ア 原告は、労働基準監督署に対し、上記ポイント制による給与制度について、労基法違反にあたるとして是正申告をした。これに対して、堺労働基準監督署は、補助参加人に対し、労基法 24 条及び同 37 条違反を理由とする是正勧告を文書で交付した。にもかかわらず、補助参加人は、ポイント制の見直しを全くせず、是正を行わない。

イ 補助参加人代表者は、平成 16 年 5 月 20 日に行われた原告との団体交渉の席上、「組合上部で機関決定されているのか」等と発言する等、労働組合に対して支配介入の言動をしている上、上記是正申告について、原告が労使の信頼関係をつぶしたと発言する等してポイント制による給与制度の問題点を指摘する原告の

活動に対して嫌悪する発言を相次いで行っている。

ウ X6は、原告に在籍していた平成19年10月度までと比較して、原告を脱退した同年11月度以降のポイント数が、他の3名の原告組合員に比して異常に上昇している。このような原告脱退に伴うポイント数の増加という点は、X7についても同様である。

エ 以上の点からすると、補助参加人が原告及び原告組合員に対して嫌悪する意思を有していることは明らかである。

(補助参加人)

補助参加人には、原告に対する不当労働行為意図はない。それは、補助参加人が原告の中心メンバーであるX4組合員を営業所の配車係に選任し、同人に対し、配車の仕方について一切指示していないこと、X4組合員も自分の権限で配車することができることと認識していることからしても明らかである。

第4 当裁判所の判断

1 争点1(補助参加人は、原告組合員であることを理由として、給与計算の根拠となるポイントが低くなるような配車を行ったか)について

(1) ポイント制度の合理性等について

ア 上記前提事実並びに証拠及び弁論の趣旨によれば、賃金算出の基礎となるポイントは、原告組合員か否かにかかわらず、運行距離、荷下ろし回数、仕入れ回数等の客観的な事実を基準に決められていること、ポイント制によって算出した賃金が、労基法に基づいて計算される賃金額を下回る場合はその差額が支給されることとなっていること、補助参加人の業務内容及び業務形態にかんがみると、ポイント制による賃金算出が労働時間のみを基準としないことによって、従業員間の実質的な平等を実現し、もって、作業の効率化にも資するという側面があることが認められるところ、以上の事実を踏まえると、補助参加人が採用しているポイント制度自体が不合理、不相当なものであるとまではいえず、かえって、一応の合理性がある制度ということができる。

イ ところで、原告は、ポイント制度について、恣意的な配車による賃金格差の温床となっている旨主張する。

しかし、上記のとおりポイント制度自体に違法な点があるとはいえないところ、本件全証拠によれば、同制度自体が、恣意的な配車による賃金格差の温床となっているとまでは認め難い。もっとも、仮に補助参加人における配車が原告組合員とその他の者を差別的に取り扱ったり、恣意的になされる等した場合にはポイントに差が生じ、不利益取扱いとなり得ることは当然である。

(2) 別表1の合理性ないし相当性

原告は、別表1記載の数値の算出に当たって、補助参加人が付した抽出条件には合理性がない旨主張する。そこで、各条件の合理性の有無に関する原告の主張について以下のとおり個別に検討する。

ア 休日出勤及び休日にまたがる二暦運行の点について

原告は、休日出勤及び休日にまたがる二暦運行を除外することについて、格差隠しの意図によるものである旨主張する。

(ア) ① ところで、上記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。

a 補助参加人は、休日出勤について、まず、運転手の休日出勤の可否を確認するため、運転手の休憩室内の掲示板に運転手の班名、社員コード、氏名を書いた表を貼り出し、休日出勤できない者に、そこに「×印」あるいは「休み」と記載させ、それを踏まえて（休日出勤が可能である旨の意思表示をした者を対象として）実施している。

b 原告組合員のうち、X1 組合員ら 3 名はほとんど不可の印（×印あるいは休みと記載）を付け、ほとんど休日出勤をしなかった。

その他の原告組合員の中にも休日労働することを好まない者がいるところ、これを拒否する者についてはポイントが下がることとなる。

② 休日出勤した者と休日出勤しない者とのポイント数を比較すると前者の方がポイント数が多くなる上、休日出勤の場合は前提事実(3)オ(ア)で記載したとおり平日の場合よりも 1.30 ないし 1.35 を乗じたポイント数となること、以上の事実により上記①で認定した事実を総合すると、休日出勤も含めてポイント数比較を行うと、比較対象の平準化に疑義が生じる上、補助参加人の配車と直接的には関係のない休日出勤の有無によって格差が生じることになる。したがって、補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、当該事由を除外することには一定の合理性がある。

(イ) ① また、休日にまたがる二暦運行であるが、上記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、そもそも二暦運行は、二日にまたがって業務をする場合であること、休日から休日、休日から平日、平日から休日の場合のように休日が入っている場合は、休日労働がなされることとなることが認められる。

② 以上の事実により上記(ア)① b で認定した事実を総合すると、休日にまたがる二暦運行を含めて原告組合員とその他の者のポイント数比較を行うと、休日出勤の場合と同様、比較対象の平準化に疑義が生じることとなるため、補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、当該事由を除外することには一定の合理性がある。

(ウ) そうすると、原告の上記各主張は理由がない。

イ 炭酸車の点について

原告は、炭酸車の点について、そもそも原告組合員以外の 3 名が専任していること自体が原告に対する配車差別であると主張する。

確かに、証拠及び弁論の全趣旨によると、従前、原告組合員が炭酸車に乗務していたことが認められる。しかし、本件全証拠による原告組合員が炭酸車に乗務しなくなった個別具体的な理由は不明であるが、原告に対する配車差別が原因であるということを確認するに足りる的確な証拠は見出し難い。そうすると、

原告の上記主張は理由がない。

ところで、炭酸車には、原告組合員以外の3名の運転手が専任して乗務している上、同乗務にあたっては一部、ポイントの基準が他の乗務の場合と異なっていることを踏まえると、補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、当該事由を除外することには一定の合理性がある。

ウ 長期出張パージ作業の点について

原告は、長期出張パージ作業それ自体は難しいものではなく、原告組合員が希望したこともあることから、これをポイント数比較の対象外にする合理性はない旨主張する。

ところで、上記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、長期出張パージ作業は、本来の配送業務以外の特殊作業であり、宿泊を要すること、通常の納品と異なり、取引先の仕事の進捗具合によって、作業を行うため終了時刻の見込みが立ちにくく、拘束時間が長い割にはポイントが低いことから、一般的に運転手は同作業を喜ばず、同作業を積極的に希望するのは、若手の極少数に限られていることが認められる。なお、証拠によれば、X4組合員は、被告における本件不当労働行為事件に係る審問手続において、原告組合員が補助参加人に対して、長期出張パージ作業に行かせてもらいたいと言ったケースがある旨証言するが、他方で、原告組合員が同作業を行うことはなく、その理由は、同作業によってどれくらいポイントが上がるかというのがわからない、ただ、それだけである旨証言しており、結局のところ、原告組合員が同作業に希望したことを認めるに足りる的確な証拠はないといわざるを得ない。そうすると、補助参加人において、長期出張パージに行かせる人について組合差別があると認められない以上、補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、原告組合員がほとんど関与していない長期出張パージ分を含めることは相当でない上、それと日常の行われている運送との間でポイント数基準が異なることを踏まえると長期出張パージ分を除外することには一定の合理性がある。

エ 当日追加配送の点について

原告は、当日追加配車分を除外することについて、追加指示の恣意的運用が原告組合員とそれ以外の者のポイントの格差を生み出している旨主張する。

(ア) ところで、上記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。

- ① 補助参加人は、当日追加配送について、コースを勘案し、早く帰社する運転手から依頼するようにしている。
- ② 同配送については、時間外労働となる場合が多いことから、補助参加人は、運転手の意向に配慮して指示をしており、応じられない運転手の分は他の運転手に対して指示をしている。
- ③ 当日の追加配送は平均1日2件、多いときで5、6件であり、場所によって異なるものの、ポイント数では1件当たり平均0.5ポイント以内となって

いる。

- ④ 当日追加配送の場合、エア・ウォーターから車番を指定してくることもあれば、指定のない場合もある。
- ⑤ 室素車の場合はほとんど車番（該当コースを運転している車）が特定されているが、室素車以外の場合は空いている車で行ってほしいという依頼がなされることがほとんどである。
- ⑥ 当日追加配送は突発的に発生し、臨機に対応しなければならないものである。

(イ) 補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、補助参加人が運行の前日までに作成した配車予要表によって比較することでも十分その比較ができる上、当日追加配送分は偶々当該事由が発生した場合に生じるものあって、しかも、基本的には早く帰社しただ者から指定されている等、上記認定した事実を踏まえると、当日追加配送分をその比較対象の判断のための前提から除外することには一定の合理性がある。

オ 定時依頼の点について

原告は、原告組合員であるか否かを問わず、4名以上の定時依頼があった日は全員のデータを除外することについて、定時依頼はポイントの差に影響せず、これを排除する理由はない旨主張する。

- (ア) ところで、上前記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。
- ① 運転手は、終業時刻である午後4時10分等、特定の時刻までに就労を終了したいときは、その旨を申し入れる定時依頼の書類（就労終了時間届書）を補助参加人に提出して依頼している。
 - ② 原告からは、月1回から5回、組合員に係る就労終了時間届書が、対象となる日の1週間ほど前に補助参加人に提出されており、就労終了申入時刻としては、終業時刻である午後4時10分のほか、午後5時、午後5時30分等となっている。なお、交通労連や親睦会からも定時依頼を受けることがあるが、原告が最も多い。
 - ③ 定時依頼がある場合は、定時依頼した運転手が遠方へ配送に行った場合は申入時刻までに帰社できないおそれがあるため、補助参加人においては、定時依頼した運転手に関しては、できるだけ市内配送で確実に早く帰るような短距離運行のコースを組まざるを得ず、その結果、定時依頼した運転手のポイントは低くなってしまう。
 - ④ このように配車を調整すると、定時依頼した運転手に対して配車できなくなった配送先を他の運転手に余分に組み込む場合が生じたり、また、他の運転手が長距離運行をしなければいけない場合が生じたりする。
 - ⑤ エア・ウォーターは、あらかじめ早く終わるコースに追加運行を予定している場合が多く、実際に追加配送依頼は、定時依頼者の運行しているコースを指定してくるケースが多いため、配車係が難しい調整を強いられる場合

がある。

⑥ 定時依頼された時刻までに帰ることができるコースは、その日によって少ない場合と余裕がある場合と両方あり、エア・ウォーターに依頼して、コースを変えてもらうこともある。

⑦ 定時依頼があった場合、1日のポイントは、コースや配車の組み方によるものの、1.0ポイントから1.6ポイントで、定時依頼した運転手とそれ以外の運転手を比較すると、平均しておよそ0.5ポイントから0.7ポイントの差が生じている。

(イ) 上記(ア)で認定した事実を踏まえると、補助参加人は、運転手から定時依頼の申し入れがあると、道路の混雑等も考慮して就労終了申入時刻に遅れないような短距離の配車を組まざるを得ず、その結果、定時依頼をした運転手のポイントが低くなるという結果が生じてしまう可能性が高くなること、定時依頼者の数が多ければ多いほど、それ以外の者に定時に帰社できない遠距離運送やポイントの高い仕事が配車されることになることが推認される。以上の事実により上記(ア)②で認定した事実を総合すると、補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては、当該事由を除外することには一定の合理性があると認められる。

なお、原告は、非組合員から定時依頼があった場合を除外している点について、非組合員についてだけ定時依頼があってもポイントが高くなる配送先を回している可能性も否定できない旨主張する。しかし、同主張を認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の同主張は理由がない。

カ X1 組合員ら3名の点について

原告は、被告及び補助参加人が挙げるX1 組合員ら3名に関する個別事情は、いずれも事実と反するか、何らポイントが低いことを正当化する理由とはなり得ない旨主張する。

(ア) 証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、これらの事実を覆すに足りる的確な証拠はない。

① X2 組合員及びX3 組合員は、同じ運行行程で比較しても、他の運転手より時間がかかっている。

② ほとんどの運転手は、仕事が早く終われば速やかに帰社し、終業点呼を受けて退社するか、休憩や仮限をしたりするのが一般的である。これに対して、X2 組合員は、仕事が早く終わっても、補助参加人近くに車を止めて休憩したり、帰社してもすぐに終業点呼を受けず、車内で休憩して、終業時刻になってから事務所に戻り、終業点呼を受けることが度々あった。また、X2 組合員は、配送先が多く、過密なコースや拘束時間の長いコースが回ってきた際、ポイントは高いコースであっても、走る前に配車係に抗議する等したことがあった。

③ X3 組合員は、エア・ウォーター運輸に勤務していた際、心臓疾患を経験しているほか、痛風の持病を有している。また、業務面において、配送先に提

出す納品伝票の記入，計算ミスが他の社員と比べても多いことから，配送先も限定的になっていた。さらに，同組合員本人からも，度々軽めの仕事を回してほしい旨の要望が出されることがあった。

④ X1 組合員は，平成 16 年 2 月に腰部捻挫となり，また，月 1 回アトピー性アレルギーのため有給休暇をとって通院している。さらに，同組合員は，分会の立正運送職場の会計をしており，月 1 回午後零時から午後 1 時の間に労働金庫の担当者の集金に対応するため，補助参加人に対し，午後 0 時までには帰社できるような配車を求めている。配車係に対して，何度か軽めの仕事を回してほしい旨申し出たことがあった。

⑤ X1 組合員ら 3 名は，いずれも原告の組合役員ではない。

(イ) 上記(ア)で認定した事実を踏まえると，X1 組合員ら 3 名については，他の運転手に比べ，配車する際の制約が多いといわざるを得ず，これら原告組合員についてはポイントが低くなる個別具体的な事情が存在するといわざるを得ない。そうすると，補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているか否かを判断するために原告組合員とその他の者のポイントの差を比較検討するに当たっては，当該事由を除外することには一定の合理性がある。

キ 小括

そうすると，原告の別表 1 記載の数値の算出に当たって，補助参加人が付した抽出条件には合理性がない旨の主張は理由がない。かえって，別表 1 記載の数値には一応の合理性があるといわなければならない。

(3) 検討

ア 上記(2)で認定説示したとおり，補助参加人が別表 1 を作成するに当たって，一定の除外事由を設けたことには合理性があるといわざるを得ないところ，別表 1 によれば，平成 16 年度における原告組合員（ただし，X1 組合員ら 3 名を除く。）と全運転手（ただし，X1 組合員ら 3 名を除く。）との間の平成 16 年度における 1 人 1 日平均ポイントの差は，0.04 であること，平成 17 年度における同差は，0.06 であることが認められる。以上の事実平成 21 年 8 月 24 日から補助参加人において配車係を担当している X4 組合員は，配車の仕方について，補助参加人の方から具体的な指示を受けたことはなく，具体的な配車に当たって，前任の配車係担当者がパソコン内に残っていたデータに基づいて，順繰りに回して配車している旨証言していることを併せ考慮すると，補助参加人が原告組合員に対して配車差別を行っているとは認められない。

イ 原告は，上記第 3 の 2(1) (原告) ウないしオ記載のとおり，別紙 4 及び 5 の各係数表に基づいて平成 17 年 11 月から平成 18 年 6 月までの分について，また，別表 2 及び別表 3 に基づいて平成 17 年 3 月から平成 18 年 11 月までの分について，それぞれ原告組合員と交通労連組合員との間に格差が生じており，同格差の原因は，補助参加人による配車差別である旨，そして，原告組合員を含む営業所で勤務する補助参加人の従業員全員の平成 16 年 6 月度の一部や平成 18 年 8 月度の一部の平日，休日等の各係数の比較をして，補助参加人による配車差別がある旨主張する。

しかし、①別紙4及び5の係数表（建交労，他の従業員），別表2及び別表3記載の各数値には，上記した一応の合理的な理由が存在すると認められる各除外事由が考慮されているとは認められないこと，②別紙5の係数表（他の従業員）の数値は，飽くまでも原告が把握できた従業員らの係数を推定した数値であり，かつ，比較対照する従業員数も多いとはいえないこと，③原告が，別表3に基づいて，出勤日数と休日出勤日数が同程度であると主張する4名を抽出して比較している点については，そもそも出勤日数に1.2日の差があるほか対象者が4名と少ないことが認められ，以上のことを踏まえると，上記各表の数値をもって，原告組合員が交通労連組合員に比して劣位に置かれているとまでは認め難く，原告が指摘するポイントの差あるいは原告組合員のポイント数の変動が，直ちに原告組合員に対する恣意的配車によるものであるとまで認めることはできない。また，原告が配車差別の基礎とする営業所で勤務する従業員全員のポイント数を比較をした資料も，ポイント数の比較のみしたものであって，ポイント数の比較のための基礎数値の平準化（補助参加人が行った上記障害事由の除外）を行っていない。そうすると，原告の上記主張は理由がない。

ウ そうすると，争点1に関する原告の主張は理由がない。

2 争点2について

(1) 上記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によると，以下の事実が認められる。

ア 1台の車両に運転手2名が乗務する二人乗務は，新入社員を教育する場合や依頼を受けた仕事量が少なく，全運転手に配送してもらっただけの仕事量に満たない場合に行われるものである。

イ 新入社員教育の場合の二人乗務は，基本的に補助参加人の職制（班長，副班長）と同乗し，新入社員が入社して以降約半年間実施される。もっとも，当日の配車の事情によっては，職制ではなく，一般の運転手と同乗することもあり，その場合には，配送コース等を勘案して，職制と同等のスキル・教育能力を持つ者と同乗させている。一方，仕事量が少ない場合の二人乗務については，前日，帰社が遅かった運転手の勤務等を考慮して決定される。

ウ 平成17年6月から同年10月までの間における二人乗務の運行状況については，原告組合員の1人1か月当たりの平均回数が0.5回弱であるのに対して，交通労連の組合員及び非組合員の1人1か月当たりの平均回数は0.4回弱となっている。

エ ところで，補助参加人は，以前，原告組合員と二人乗務した非組合員から，通常の業務中に原告への勧誘のような話をされるために，気が散って仕事に集中できない等の苦情を受けたことがあった。また，交通労連に所属する従業員の中には，原告組合員と二人乗務するのを嫌がっている者がいる。

補助参加人は，平成16年7月末以降，原告組合員と原告組合員以外の運転手とを二人乗務させることはほとんどない。

オ 営業所には，事務所と廊下を隔てた隣に運転手の休憩室が設けられている。（なお，原告は，補助参加人が「休憩室」と称するのは，乗務員室のことであり，同室では，始業時に運転手の点呼，免許証，飲酒チェックを受けたり，帰社時にデジタ

コ、日報の整理をしたり等、作業をするための都屋であり、また、同部屋には補助参加人の役員、事務職、職制等が随時出入りしていることもあって、長時間談笑したり、自由に組合や労働条件等について話をするにはできないと主張する。しかし、証拠及び弁論の全趣旨によると、営業所には、事務所の廊下を隔てた隣に部屋があること、同部屋には、ロッカー及び机が複数置かれており、休日出勤の可否に関する表等を掲示する掲示板も設置されていること、運転手は、同部屋で、デジタコ、日報の整理をしたりする一方、次の仕事がある運転手は同部屋で休憩、待機をするなど、従業員のたまり場になっていることが認められる。そして、同部屋と事務所との位置関係等をも併せ考慮すると、補助参加人の役員や職制が長時間同部屋に滞在するとは認めることができない。以上の事実を踏まえると、呼称（休憩室又は乗務員室）はともかくとして、同部屋において、従業員同士が、談笑したり、組合や労働条件等の話ができる状況になかったとはまでは認め難い。そうすると、原告の上記主張は理由がない。）

(2) 確かに、補助参加人は、平成16年7月末以降原告組合員と原告組合員以外の運転手とを二人乗務させることがほとんどないという取扱いをしている。しかし、①二人乗務は日常的に行われているものではなく、1人1か月当たりの平均回数も0.4ないし0.5回と少ないこと、②営業所内には、運転手が仕事の合間に休憩したり、次の仕事のために待機するための部屋が設けられており、同部屋で休憩ないし待機している間に、新入をはじめ原告組合員以外の者と接することは可能であることを踏まえると、原告組合員と原告組合員以外の者の二人乗務が行われなかったことにより、原告の組合活動に支障が生じるとまではいえない。また、上記認定したとおり、原告組合員以外の運転手から原告組合員との二人乗務に関する苦情があったことをも併せ考慮すると、補助参加人の上記取扱いが原告の組合活動を阻害するためになされているとまでは認めることはできない。そうすると、この点に関する原告の主張は理由がない。

3 結論

以上のとおり補助参加人の原告に対する不当労働行為の事実は認められないからその余について判断するまでもなく、被告の原告に対する命令は適法といわざるを得ず、したがって、原告の請求は理由がないから、棄却することとして主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

「別紙資料 略」