

平成 22 年 9 月 17 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 21 年(行ウ)第 15 号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 22 年 7 月 16 日

## 判 決

原告	四國牛乳輸送株式会社
被告	徳島県
上記代表者兼処分行政庁	徳島県労働委員会
被告補助参加人	全日本建設交運一般労働組合関西支部
被告補助参加人	X1
被告補助参加人	X2
被告補助参加人	X3
被告補助参加人	X4
被告補助参加人	X5
被告補助参加人	X6
被告補助参加人	X7
被告補助参加人	X8

## 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

徳島県労働委員会が平成 20 年(不)第 1 号不当労働行為救済申立事件について、平成 21 年 9 月 10 日付でした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

### 第 2 事案の概要

本件は、被告補助参加人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「関西支部」という。)及び関西支部に属する原告の従業員であるその余の被告補助参加人ら 8 名(以下「補助参加人ら」という。)が、徳島県労働委員会に対し、原告を被申立人として不当労働行為救済の申立てをしたところ、徳島県労働委員会が、別紙 1 の命令書(主文のみ)を発して(本件命令)、原告に対し、本件命令主文第 1 項及び 2 項のとおり救済を命じたところ、原告が、被告に対して本件命令のうち救済を命じた部分の取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実及び証拠等により容易に認定できる事実。証拠等により認定した事実については末尾に証拠等の符号を掲記する。)

#### (1) 当事者等

ア 原告は、主に貨物自動車運送事業等を目的とした株式会社であり、香川県高松市に本店を置き、徳島県吉野川市に徳島営業所を置いており、徳島営業所は、隣接する森永乳業株式会社徳島工場の乳製品搬送を主たる業務としている。

イ (ア) 関西支部は、大阪市淀川区に事務所を置き、徳島県その他 1 都 2 府 9 県の建設、交通・運輸、流通関連産業及びその他の業種に従事する全日本建設交

通一般労働組合の組合員で組織する労働組合である。

(イ) 四国乳製品流通合同分会四国牛乳輸送班(以下「補助参加人組合」という。)は、原告に勤務する乗務員により平成5年5月に結成され、全日本建設交通一般労働組合徳島県本部(以下「県本部」という。)及び関西支部に所属する。現在の組合員は補助参加人ら8名である。

ウ 原告には、補助参加人組合の他に徳島県運輸合同労働組合四国牛乳輸送支部(以下「運輸合同労組」という。)があり、徳島営業所においては、従業員23名のうち補助参加人ら8名を除く15名が加盟している。

## (2) 本件に至る経緯

### ア 組合の分裂

原告における組合は、当初補助参加人組合のみであったが、平成18年7月に組合員であった者への原告の懲戒解雇処分及びこれに対する懲戒解雇無効確認請求訴訟をめぐる、原告の処分を承認する組合員らが関西支部を脱退し、平成19年10月12日に運輸合同労組が結成された。

### イ 配送コース変更に係る資料提出

(ア) 原告は、平成18年12月26日、原告と補助参加人組合との労使協議会において、配送コースの一部見直しの提案を行った。

(イ) 補助参加人組合は、平成19年1月5日、原告の提案を受け、配送コースの一部変更に伴う要求事項をまとめ、原告に対し同月22日に要求書を提出し、同月29日までに書面にて回答するように申し入れをした。

(ウ) 補助参加人組合は、原告から、平成19年1月24日に配送コースの変更について協議するとの回答を受け、同日団体交渉を行った。しかし、原告は、補助参加人組合と団体交渉を行う前に、「市乳配送コース変更に係る件」との書面により、補助参加人組合に対し配送コース一部変更に伴う要求書に対する回答を行った。

(エ) 原告と補助参加人組合は、平成19年4月26日、「四国牛乳輸送4月26日確認書」(以下「確認書」という。)の内容について確認した。その際、原告から補助参加人組合に対し、配送コースの一部見直しに伴う従業員の賃金の標準化をはかるため、3か月毎に労使協議会を開催するとの提案をし、補助参加人組合は、労使協議会の開催について同意した。また、補助参加人組合は、原告に対し、労使協議会の資料として賃金・出勤簿・運行台帳等の文書の提出を求めた。

(オ) 補助参加人組合は、平成19年7月、原告に対し、書面で確認書に基づく3か月毎の見直しについて団体交渉を行ったが、原告は、同年8月2日、書面で「8月は当社、夏期繁忙期であり、盆過ぎまでは、スケジュールが詰まっております、以降団交日程を連絡する」との回答を行った。

(カ) 平成19年11月16日開催の団体交渉において、原告が配送コース変更後の検証について、原告と補助参加人組合との間の約束であるため行う旨回答したため、補助参加人組合は、同月19日、各コース別の稼働日数、みなし時間、時間外労働時間、休日出勤日数の資料提出を書面で求めた。これに対し、原告は、配送コースの変更については、残業時間、残業手当などの変更を3か月無に労使

で確認することで合意済みであり、現在データ集約中なので、完了次第提示すると回答した。

(キ) 平成19年12月21日、関西支部が年末一時金の団体交渉時に資料提出を再度求めたところ、会社は、組合が、補助参加人組合と運輸合同労組に分かれたことを理由に、補助参加人ら8名のデータしか公表しないと回答した。

#### ウ 監督署への申告

(ア) 補助参加人組合は、平成20年2月29日、補助参加人らの賃金や労働実態を、同年3月3日、補助参加人らの休日出勤、有給休暇取得時の賃金保障、みなし労働時間を超えた時間外労働に対する割増賃金が支払われているかを、それぞれ調査することを会社に通知した。

(イ) 原告は、平成20年3月4日、補助参加人組合に対し、口頭で春闘団体交渉を、同月14日に開催したい旨を申し入れたが、補助参加人組合は、同月5日、これを応諾できない旨回答した。

(ウ) 原告は、平成20年3月11日、補助参加人組合に対し、口頭で再度春闘団体交渉を申し入れたが、補助参加人組合は、同月13日、これに応諾できない旨回答した。

(エ) 関西支部は、原告が配送コース変更に係る資料の提出を行わないことから、原告との協議は労働基準監督署の調査によって実態が解明された上で行う必要があると考え、補助参加人らは、平成20年3月12日、原告と協議することなく、労働基準監督署に対し、労働基準法24条、37条及び39条1項違反の申告を行った。

#### エ 原告の休日及び有給休暇の取扱い

(ア) 原告は、土曜日を法定休日、日曜日又は祝祭日を法定外休日として年間休日カレンダーにより所定休日を定めている。

(イ) 原告における配送業務は所定休日にも行われるが、従業員が交代で休日出勤をし、配送業務を行っていた。

(ウ) 原告は、法定休日は3割5分、法定外休日は2割5分の割増賃金を支給している。

(エ) 原告は、所定休日に勤務を割り当てられた日に有給休暇を取得する場合には、割増賃金分の給料を支給している。

(オ) 原告は、休日出勤を希望する人にはその割当を増やして欲しいとの補助参加人組合からの要望を受け、10年以上前から、従業員が休日出勤できるよう配送シフトを組むようにしていたが、従業員の休暇については、当該従業員のその月の休暇日数が月の所定日数を超えた分に限り有給とする運用を行っていた。そして、この運用については、今まで補助参加人組合から異議が述べられたことはなかった。

(カ) 補助参加人 X8 は、平成20年3月10日、同月の所定休日数は9日間であるところ、同月10日時点の既取得休暇日数は未だ6日であったが、同月3日(日)、同月9日(日)及び同月12日(水)の有給休暇申請を行った。

#### オ 労働基準監督署の立入・調査及び指導

- (ア) 労働基準監督署は、平成 20 年 3 月 19 日、原告徳島営業所に対し立入調査を行った。
- (イ) 労働基準監督官は、原告の上記エの休日及び有給休暇の取扱いについて、会社は所定休日を年間休日カレンダーにより定めているが、年間休日カレンダーどおりの運用ができていない、すなわち、勤務予定表に既に休日出勤が組み込まれ、所定労働日が判然としないため、有給休暇を申請する上で不都合になると指摘した。
- (ウ) 上記 (イ) の指摘を受け、原告と運輸合同労組は、平成 20 年 3 月 20 日、有給休暇の取扱いについて、賃金締め切り期間において、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしない、所定休日数を超えた休日については有給休暇として取扱うものとするという確認書を締結した。
- (エ) 労働基準監督署は、平成 20 年 4 月 4 日、原告に対し、以下のとおり指導し、同月 30 日までに改善状況を報告するよう指導した。
- a 徳島営業所は、1 年単位の変形労働時間制を採用し、年間の労働日及び休日を指定しているが、実態は、各月に個人ごとの勤務シフトを示すことにより、本来の 1 年単位の変形労働時間制とは異なる取扱いをしていること。
  - b 個人ごとの勤務シフトにおいては、休日労働日、代休も、それぞれ所定労働日、所定休日と同じように示しているものであり、本来の所定労働日、所定休日がどこになるのか判然としない状況にあり、これにより、年次有給休暇の取得を申し出ることができる所定労働日が判然としないものになっていること。
  - c 有給休暇の取得の申し出に対しては、実際の休日数が上記勤務シフトによって所定休日数より少ない場合には所定休日数までは有給休暇として処理せず、所定休日数を超えた部分から有給休暇として処理しているが、この方法では、有給休暇を適正に与えているとは言い難いこと。
  - d よって、1 年単位の変形労働時間制の運用、所定労働日、所定休日の指定、休日出勤、代休の指定、区別、有給休暇の付与に関して適法、適正な処理を徹底すること。
- (オ) 原告は、平成 20 年 5 月 1 日、労働基準監督署に、年間休日カレンダーで指定した休日を基に所定休日を明確にし、勤務予定表に休日出勤日、振替休日を明示することで従業員に所定労働日と所定休日の区別ができるように是正し、また、年次、有給休暇の付与については、所定労働日を明らかにしたことで従業員が指定した日に有給休暇の取得が行えるよう改善したとの是正報告書を提出した。
- (カ) 原告と運輸合同労組は、平成 20 年 5 月 20 日、有給休暇の取扱いについて、賃金締め切り期間において、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしない、所定休日数を超えた休日については有給休暇として取り扱うものとするとの協定書を締結した。
- カ 労働基準監督署立入調査後の配車と賃金減少
- (ア) 原告徳島営業所では、平成 20 年 3 月以前は、配車について原告からの配車ロ

一テーションの提案を受け、従業員は希望が共通する者で組むグループ内で、土曜日、日曜日も配車しつつ曜日ごとにも平等になるよう工夫するなど、公平に行われていた。

(イ) 原告が、平成20年3月7日に作成し、同月18日に補助参加人らに配布した同月21日から4月20日までの勤務予定表には、補助参加人らに対しても従前どおり休日出勤が割り当てられていた。

(ウ) しかし、原告は、平成20年3月20日、上記(イ)の勤務予定表を変更し、新たな勤務予定表を配布した。

新たな勤務予定表では、運輸合同労組の組合員には従前どおりの休日出勤が割り当てられていたが、補助参加人らには、年間休日カレンダーどおりの勤務のみが割り当てられ休日出勤は割り当てられなかった。

(エ) 補助参加人らは、平成20年3月21日以降、年間休日カレンダーどおりの勤務が割り振られた結果、休出手当と休日分の超過勤務手当や歩合給の支給がなくなり、賃金が減少した。

#### キ 休日配車に係る団体交渉

(ア) 補助参加人組合は、平成20年3月25日、原告に対し、配車差別に関する抗議文を送付し、労働基準監督署へ申告した実態が解明されるまでの間は、正常な団体交渉を開催することが困難であるとして、同月28日開催予定の団体交渉には応じないことを通知した。

(イ) 補助参加人組合は、労働基準監督署の是正勧告で実態が解明したとして、平成20年4月18日に団体交渉を求める申入書を原告に対し送付したが、原告は業務の都合上団体交渉には応じられないので、後日改めて交渉の場を設けたいと回答した。

(ウ) その後、県本部が徳島県労働委員会に対し、配車差別についてのあっせん申請を行い、平成20年5月21日県労働委員会であっせんが行われ、県本部と原告は、今後徳島営業所に係る配車問題について誠意をもって協議を行うとの内容で協定を締結した。

(エ) 補助参加人組合は、あっせんの協定内容に基づき、原告に対し団体交渉の申し入れを行い、平成20年6月11日に団体交渉が開催されることとなった。

(オ) 団体交渉には、関西支部のX9執行役員と補助参加人ら8名が出席し、原告からは原告代表者、Y1係長らが出席した。

交渉の席上で、原告代表者は、補助参加人らが労働基準監督署に申告した件に関し、十数年にわたってすべて会社の労使協議の上でやってきたにもかかわらず会社に事前の相談や申し入れもなく監督署に申告したことに対し不満を述べ、休日出勤については所定労働日と所定休日を明確にせよとの監督署の指導には従うが、配車は会社の裁量に属するものであるとの考えを示した。これに対し、X9執行役員が「配車を元に戻して欲しい」旨申し入れたが、原告代表者は「それはなんともいえない。戻すこともあるかもわからんし、無いかもわからん。配車は会社が決定する」と回答し、協議はそれ以上進まないまま、団体交渉は20分ほどで不調に終わった。

(カ) 原告は、運輸合同労組との間で結結した協定書について、その場で説明し、または、協議の申し入れをすることはしなかった。

(3) 徳島県労働委員会による救済命令

ア 関西支部及び補助参加人らは、平成20年9月10日、徳島県労働委員会に、原告の補助参加人らに対する休日配車の停止について不当労働行為であるとして、別紙2の内容の救済を求める申立てを行った（その後、謝罪文の表現について一部変更された。）。

イ 徳島県労働委員会は、補助参加人らの上記申立てに対し、原告の補助参加人らに対し休日配車を取りやめ、その後長期間休日配送の指示を行わなかったことは、不利益取扱い及び補助参加人組合に対する支配介入であり、また、平成20年6月11日時点における原告の交渉態度は労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であると判断し、平成21年9月10日付けで本件命令を発した。

(4) 緊急命令の発令と原告による本件命令の履行

ア 緊急命令の発令

被告は、原告の訴訟提起を受け、平成21年12月3日、徳島地方裁判所に、緊急命令申立てを行い、徳島地方裁判所は、平成21年12月28日、原告は、本件命令の主文第1項及び第2項に従わなければならないとする旨の決定を行った（平成21年（行ク）第1号 緊急命令の申立て事件）。

イ 原告の本件命令の履行

(ア) 原告は、本件命令主文第1項について、平成22年1月21日をもって、補助参加人らの業務を補助参加人ら以外の従業員と同じ休日配送業務とした。

(イ) 原告は、本件命令主文第2項について、平成22年12月10日、別紙3「補助参加人らの平成19年度の月額賃金平均額と平成20年4月から平成22年1月21日までの既支払賃金額との差額一覧表」に基づき、合計995万5251円を補助参加人代理人事務所へ送金して支払った。

2 本件の争点

(1) 本件命令主文1項について

原告が補助参加人らに対して休日配送の指示をしなかったことは不当労働行為にあたるか。

(2) 本件命令主文2項について

本件命令主文2項が平成19年の賃金額平均を基準としていることの合理性

3 当事者の主張

(1) 争点(1)について

ア 原告

(ア) 原告においては、従来から、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの労使合意が存在していた。すなわち、原告では、休日出勤の場合、当然割増賃金となる場所、この休日出勤日に自由に有給休暇を取得できるとすれば、会社は通常の労働日の有給休暇よりも高い賃金を支払わなければならない。そうすれば、従業員の多くは休日出勤日に有給休暇を申請することとなり、休日出勤の配送システムの維持が困難となり、従業員の不公

平性が高くなる。そこで、休日の配送システムを維持し、従業員の不公平をなくす趣旨から所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの労使合意があり、この合意は10年以上も運用されてきた。

(イ)ところが、関西支部は、平成20年3月にこの制度に対し、突然異議を唱え、関西支部の組合員である補助参加人らはこの合意内容に反する有給休暇の申請を行った。さらに関西支部は、原告が本来の1年単位の变形労働時間制と異なる取扱いをしているとして、労働基準監督署に申告をした。これらの関西支部の行為は、申告に名を借りて有給休暇についての労使合意を事実上破棄する行為と言わざるを得ない。

(ウ)原告は、平成20年3月19日に労働基準監督署による立入調査を受け、監督官より口頭で、年間休日カレンダーどおりの運用をするよう指示を受けたことから、原告はこれに従うほかなかったが、この指示に従った配送方法になれば、休日の配送が不可能となって原告の業務に大きな支障が生じることになる。そこで、急遽、多数組合である運輸合同労組と話し合い、有給休暇についての労使合意の確認書を作成した上で、休日配送の指示をしたものである。このように、休日配車について補助参加人らと運輸合同労組の組合員との間に差異が生じたのは協定締結の有無によるものである。

なお、本件命令書は、休日配車を止めた当日に会社が運輸合同労組との協議を成立させ、運輸合同労組との間について休日配車の再開を決めたのは、原告と運輸合同労組が当初から補助参加人らの休日配車を取り止めることを意図していたものであると認定するが、原告及び運輸合同労組は労働基準監督署の立入調査については事前に把握しておらず、立入調査当日も社長が不在であったのであり、原告は配送システムを維持し且つ有給休暇についての労使合意を生かすため慌てて翌日労使合意を成立させたのであり、補助参加人らの休日配車を取り止めることを意図することは時間的に不可能である。

(エ)また、休日配車の再開に関し、補助参加人らとの間で有給休暇についての協定の締結なしに休日配車を認めることは、補助参加人らに対し有利な労働条件を認めることになり不合理である。

なお、本件命令は、原告が関西支部に対して運輸合同労組と締結した確認書あるいは協定書の締結に応じれば休日配車を再開する旨の提案をすることもなかったとし、原告は協定締結と休日配車とは別の問題として考えており、補助参加人らに休日配車をしない理由が、関西支部の協定書への締結拒否にあったとは認められないと認定する。しかし、そもそも、関西支部は有給休暇の労使合意を破棄するために年間休日カレンダーどおりの運用を求めて監督署への申告を行ったのであり、原告が関西支部に対して協定締結を促しても、関西支部がこれに同意しないことは明らかである。このような状態で補助参加人らに休日配送の指示を出すことは、多数派組合である運輸合同労組との間で合意に達した労働条件よりも有利な条件となることは明らかであり、これを認めることは運輸合同労組との関係において不合理といえる。

(オ)以上の通り、本件命令には明らかな事実誤認があり、原告が補助参加人らに

対し休日配送の指示を行わなかったことには合理的な理由がある。

イ 被告及び補助参加人ら

本件命令には、原告の指摘する事実誤認はなく、原告が補助参加人らに対し休日配送の指示を行わなかったことは不当労働行為に当たるとした本件命令に違法性はない。

(2) 争点(2)について

ア 原告

(ア) 本件命令書は賃金相当額の支払の基準として平成 19 年度の賃金平均額としているが、経済情勢の悪化、四国の運送事業における需要の激減、荷主による物流の合理化が進む中、従業員全体の残業時間も減少し、その結果、全従業員の賃金の平均額も減少している。よって、経済情勢が比較的良好であった平成 19 年の賃金額平均を基準とするとの判断は明らかに不合理である。

(イ) また、本件命令書の賃金相当額の計算方法では、補助参加人ら以外の休日配送を行っていた従業員全員について、人によっては 70 万円もの差額を支払わなければならない計算になる。よって、本件命令の履行により、補助参加人らは不労所得を手にすることになり、本件命令は不当であるといえる。

イ 被告及び補助参加人ら

(ア) 労働組合法上、救済命令においては事案の多様性に応じ、労働委員会には裁量権が認められるから、その取消しについては、裁量権の範囲をこえ、またはその濫用があった場合に限り認められるべきである（行政事件訴訟法 30 条）。

(イ) 被告は、賃金相当額について、配車差別が行われる以前でそれに最も近接した正常な配車が行われている時期の個々人の平均賃金を基準としており、解雇が不当労働行為として認定された場合、解雇直近の 3 か月ないし 12 か月の平均賃金を基準として賃金相当額の支払い命令が行われることと比較して何ら裁量権の逸脱・濫用はない。

(ウ) また、原告が主張する不労所得については、民法 536 条 2 項の債権者主義の規定や労働基準法 26 条休業手当の規定からして何ら不合理な点はなく、裁量権の逸脱・濫用はない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点(1)について

(1) 休日配送の指示と支配介入

本件で問題となっている休日配送は、従業員らにとっては、時間外労働であり、一般的に言えば従業員に時間外労働を命ずることが会社の義務であるわけではない。しかし、残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情のもとにおいては、長期間継続して残業を命ぜられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるものであるから、同一部門における併存組合のいずれの組合員に対しても残業を命ずることができる場合において、一方の組合員に対しては一切残業を命じないという取扱上の差異を設けるについては、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは一方の組合員であるがゆえの差別的不利益取扱いであるといわなければならない。同時に、それは、同組合員を経済的に圧迫す

ることにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入を構成するものというべきである(最高裁昭和60年4月23日第3小法廷判決・民集39巻3号730頁)。

もっとも、各組合は、それぞれ独自に使用者との間で労働条件等について団体交渉を行い、労働協約を締結し、あるいはその締結を拒否する権利を有するのであるから、併存する組合の一方は使用者との間に一定の労働条件の下で時間外労働をすることについて労働協約を締結したが、他方の組合はより有利な労働条件を主張し、右と同一の労働条件の下で時間外労働をすることについて反対の態度を採ったため、時間外労働に関して協約締結に至らず、その結果、後者の組合員が使用者から時間外労働を禁止され、前者の組合員との間に時間外労働に関し、取扱いに差異を生じることになったとしても、それは、各組合が異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果によるものである。したがって、使用者が、団体交渉において、労働組合の団結権の否認ないし弱体化を主な意図とする主張に終始し、右団体交渉が形式的に行われたにすぎないものと認められる特段の事情のない限り、使用者が、団体交渉の結果により、時間外労働について、併存する組合の組合員間に取扱上の差異を生ずるような措置を採ったとしても、原則として、不当労働行為の問題は生じないと解するべきである(最高裁平成7年4月14日第2小法廷判決、最高裁昭和60年4月23日第3小法廷判決・民集39巻3号730頁参照)

(2) 本件休日配車における差異が団体交渉の結果であると認められるか。

ア そこで、本件について検討すると、原告は、労働基準監督署からの指導を受け、労働基準監督署に対し、年間休日カレンダーで指定した休日を基に所定休日を明確にし、勤務予定表に休日出勤日、振替休日を明示することで従業員に所定労働日と所定休日の区別ができるように是正し、また、年次、有給休暇の付与については、所定労働休日を明らかにしたことで従業員が指定した日に有給休暇の取得が行えるよう改善したとの是正報告書を提出した。そして、その後、原告は、運輸合同労組との間で、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしない旨の協定書を締結したが、補助参加人らとの間では、協定締結には至らなかった。

上記事実関係からすると、原告が主張するとおり、休日配車の再開に関し、補助参加人らとの間で有給休暇についての協定の締結なしに休日配車を認めることは、補助参加人らに対し有利な労働条件を認めることになる。そこで、原告と補助参加人組合が協定締結に至らなかったことは、原告と補助参加人らの団体交渉の結果、補助参加人らが協定締結に対し反対の立場をとったためであるといえるかが問題となる。

イ 本件においては、前記第2の1(2)認定のとおり、原告は運輸合同労組との間では、平成20年3月20日に確認書を、同年5月20日には協定書をそれぞれ締結しているにもかかわらず、関西支部あるいは補助参加人組合に対して、同年6月11日の団体交渉終了時まで確認書及び協定書の内容について説明するなどし、原告が関西支部に対して運輸合同労組と締結した確認書あるいは協定書の締結に応じれば休日配車を再開する旨の提案をすることもなかったのであるから、原告が補助参加人組合あるいは関西支部に対し、休日配車についての団体交渉を申し入れ

たとは認められない。そして、県本部が徳島県労働委員会にあっせん申し入れをし、実現した同日の団体交渉の場においても、原告代表者は、補助参加人らが事前に原告に相談のないまま労働基準監督署へ申告を行ったことに対し不満を述べ、休日出勤については監督署の指示には従うが、配車は会社の裁量に属するものであるとの考えを述べ、20分足らずで協議が終了するなど、実質的に団体交渉が行われたとは認められない。また、6月11日の団体交渉終了後に、原告は補助参加人らに協定書を手渡したが、これについて何ら説明などをしなかったのであるから、補助参加人組合が、協定締結を拒否したとの事実も認定できない。

ウ 以上からすると、本件休日配車についての取扱いの差異が、補助参加人らと原告との間の団体交渉の結果であるとは認められない。

(3) 本件休日配車における差異に合理的理由があるといえるか。

ア 原告は、補助参加人らに対し、協定締結を促すことなく休日配送を指示しなかったことについて、関西支部は、原告と補助参加人組合との間に存在していた有給休暇の労使合意を破棄するため、監督署へ申告を行ったのであるから、原告が関西支部に対して協定締結を促しても、関西支部がこれに同意しないことは明らかであり、運輸合同労組との関係において有利な条件となる配送指示を補助参加人らに行わなかったことには合理的な理由がある旨主張する。そこで、この点について検討する。

イ 合意の存在

原告は、補助参加人組合との間には、従来から所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの労使合意が存在していた旨主張し、原告代表者もこれに沿う供述を行っている。しかし、平成11年3月30日に原告と関西支部が締結した協定書には、その旨明示されておらず、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの労使合意が存在していたとは、認められない。

なお、前記第2の1(2)で認定した事実のとおり、原告では、従前から所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの運用をおこなっており、補助参加人組合は、平成20年3月10日に補助参加人X8が所定休日数以内の休日取得を申請し、さらに労働基準監督署へ申告するまでは、この取扱いに対し異議を述べていなかった。

しかし、補助参加人X9が、徳島県労働委員会の第1回審問期日において、有給休暇について原告に確認したところ、本人の所定休日を超えた時に、有給が残っていたら有給にしてくれていた扱いがあったことを知った旨、そこで、労働基準法によると、有給というのは、本人が労働日に取得するものであると補助参加人組合員で確認した旨供述していること、補助参加人X1も、所定内休暇日数内は、有給としない取扱いについての状況が継続していたとの質問についてそこまできちんと調べてなかった旨供述していること、前記第2の1(2)前提事実及び証拠によると、補助参加人組合は、平成20年2月29日、補助参加人らの賃金や労働実態を、同年3月3日、補助参加人らの休日出勤について調査する旨会社に通告し、同年3月19日に補助参加人X8による所定休日内の有給休暇申請が行われたこと、

その後、同年3月19日に労働基準監督署への申告が行われたこと等の事実経緯からすると、補助参加人組合の組合員らは、有給休暇の取扱いについて十分に認識しないまま、10年以上にわたり、その取扱いに異議を述べなかったこと、平成20年3月の調査まで、原告の取扱いが労働基準法に違反することを認識していなかったことが認められる。

これらの事実関係からすると、原告と補助参加人組合との間に、所定休日数以内の休日取得は有給休暇としての取扱いをしないとの労使合意が存在していたとは認められない。

#### ウ 労働基準監督署への申告

原告は、補助参加人らが原告と協議することなく、労働基準監督署へ申告したことが、原告と補助参加人組合との労使合意を一方的に拒否する行為であり、このような交渉態度からすると、補助参加人らが協定拒否を行うことは明確である旨主張している。

しかし、上記第3の1(3)イで認定のとおり、原告と補助参加人らの間に有給休暇についての労使合意が存在したとは認められないこと、労働基準監督署への申告については、前記第2の1(2)で認定のとおり、関西支部は一応の実態調査を行った上で申告に及び、実際労働基準監督署から指導を受けていることから、不適法とまではいえないこと（公益通報者保護法第8条2号参照）からして、労働基準監督署に申告した補助参加人組合の対応をもって、協定拒否が明白であるとは認められない。

また、その後の補助参加人組合員らの団体交渉申し入れや、徳島県労働委員会へのあっせん申し入れ、平成20年6月11日の団体交渉の経緯からしても、関西支部及び補助参加人組合らが協定拒否を行うことが明白であるとは認められない。

エ 以上より、本件休日配車に係る差異に合理的理由があるとは認められない。

#### (4) 補助参加人らを休日配車から外す意図について

原告は、労働委員会が平成20年3月20日における配送再開には、補助参加人らを休日配車から外す意図があったと認定したことについて、労働基準監督署の立入から原告と運輸合同労組とが合意を締結した期間が1日と短いことから、原告及び運輸合同労組には、補助参加人らを休日配車から外す意図はなかった旨主張する。

そして、前記前提事実第2の1(2)認定のとおり、会社は同月19日の労働基準監督署による立入調査を事前に知らなかったこと、原告と運輸合同労組との合意の締結が翌日の同月20日であることからすると、補助参加人と運輸合同労組の合意の締結時に補助参加人らを休日配車から外す意図があったとまでは認定しがたい。

しかし、仮にこの事実が認められないとしても、本件休日配車に係る差異が、団体交渉の結果であるとは認められないこと、また、本件休日配車に係る差異について合理的理由が認められないことからすると、原告が補助参加人らに対し休日配車を取りやめ、その後長期間休日配送の指示を行わなかったことは、不利益取扱い及び組合に対する支配介入であると認められ、これと同趣旨の本件命令には違法性は認められない。

## 2 争点(2)について

前記第2の1(2)の前提事実によると、原告が補助参加人らに対し、体日配送の指示を行わなかったのは、平成20年3月20日からであり、それ以前は、正常な配車が行われていたのであるから、配車差別が行われる以前でそれに最も近接した正常な配車が行われている時期である平成19年度の個々人の平均賃金を基準としたことに何ら裁量権の逸脱・濫用は認められない。また、労働基準法26条が、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない旨規定しており、解雇が不当労働行為として認定された場合、解雇直近の3か月ないし12か月の平均賃金を基準として賃金相当額の支払命令が行われること、原告の主張する賃金相当額の基準についての根拠について原告が何ら主張していないことからしても、被告の認定した賃金相当額の基準に何ら裁量権の逸脱・濫用はない。

## 第4 結論

以上のとおり、原告の主張は理由がないことからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

徳島地方裁判所第2民事部

「別紙資料 略」