

平成 23 年 8 月 4 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 11 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 23 年 5 月 26 日

判 決

原告 株式会社ゴールド・スター

被告 神奈川県

処分行政庁 神奈川県労働委員会

補助参加人 港湾労働組合

主 文

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

処分行政庁が、神労委平成 20 年(不)第 32 号不当労働行為救済申立事件について平成 22 年 1 月 20 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 原告は、貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、X1(以下「X1」という。)及び X2(以下「X2」といい、X1 と併せて「X1 ら」という。)は、いずれもその従業員であり、補助参加人の組合員である。

(2) 処分行政庁は、平成 22 年 1 月 20 日、原告に対し、原告が、X1 については平成 20 年 5 月以降及び X2 については同年 10 月以降、長距離の運送業務に従事させないこと、X1 らに対して研修を行い運送業務に従事させないこと、X1 に対して同年 5 月分から基本給の昇給を行わないこと、X1 らに対して同年夏期及び年末賞与を支給せず、交通補助費を理由なく遅れて支給し、かつ支給基準を示さずに一方的に支給額を決定したことがそれぞれ組合員であることを理由として行われた不当労働行為に該当するとして、別紙 1「救済命令目録」記載のとおり、X1 らが被った不利益の原状回復措置として X1 らに対する金員の支払及び補助参加人に対する文書手交を命じる内容の救済命令(以下、「本件救済命令」といい、本件救済命令の各主文を特定するときは主文第 1 項を「本件救済命令(1)」といい、他の主文も同様に表記する。)を発令した。

(3) 本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令には事実認定に誤りがあり、その判断には裁量逸脱の違法が存在すると主張して、その取消しを求める事案である。

2 前提事実(証拠によって認定した事実等は各項末尾の括弧内に認定に供した証拠等を摘示し、その記載のない事実は当事者間に争いのない事実である。)

(1) 当事者等

ア 原告

(ア) 原告は、貨物自動車運送事業、貨物運送取扱い事業等を営む株式会社であり、横浜市と東京都において、約 60 名の運転手を雇用している。

(イ) Y1(以下「Y1 社長」という。)は、原告の代表取締役である。

イ X1ら

X1らは、いずれも、平成15年5月7日付けで、海上コンテナ輸送車の運転手として原告に採用され、海上コンテナ輸送事業本部横浜支店に配属され、平成20年2月25日、東京都大田区所在の東京国際物流事業本部(以下「東京事業本部」という。)へ配置転換され、海上コンテナ輸送業務に従事していた。

ウ 補助参加人

補助参加人は、主に横浜港等における港湾、運輸及び流通関係の部門の企業に勤務する労働者をもって組織される労働組合であり、X1らはその組合員である。

(2) X2に対する平成20年5月15日付け配転命令と労働審判手続等

ア 原告は、X2に対し、同日付けで、X2を海上コンテナ運転手から東京国際物流本部の事務職に配転する旨の命令(以下「本件配転命令」という。)を発し、X2は本件配転命令を拒否した。

イ 原告は、同年6月10日付けで、X2に対し、X2を解雇する旨の通知をし、X2は、同月20日、当庁に対し、労働審判を申し立て(当庁同年(労)第50号地位確認等請求事件、以下「前件労働審判事件」という。)、同事件においては、原告とX2との間で、同年9月25日、原告が、X2に対し、原告が本件配転命令及び上記解雇の意思表示を撤回するなどの調停(以下「前件調停」という。)が成立した(当裁判所に顕著な事実)。

ウ 原告は、同年10月1日、X2を原告肩書地所在の本社にある横浜国際物流事業本部(以下「横浜事業本部」という。)に配置転換した。

(3) 本件救済命令(1)の期間中におけるX1らの勤務の状況

X1らは、前記各配属先において、海上コンテナ運転手として、主にコンテナ内の商品を運送する業務に従事していたところ、本件配転命令以降の本件救済命令(1)に関する期間中における、X1らの具体的な出退勤状況と出勤日に従事した業務内容は、X1については別紙2(同年5月1日から同年12月25日まで)、X2については別紙3(同年9月29日から同年11月25日まで)各記載のとおりである。

X1らは、この間、それぞれ、別紙2及び3の「出勤日に従事した業務」欄に地名が記載されている日に、長距離の運送業務が配車され、同欄が空欄で「出退勤区分」欄に「出勤」と記載されている日に、近距離の運送業務又はバン取り作業が配車され、「出勤日に従事した業務」欄に「研修」と記載されている日に、研修を受けた。なお、このバン取り作業とは、コンテナヤードから翌日配送する荷物を搬出し積み置きする「バン取り」及び荷物を格納していたバンをコンテナヤードに返却する「バン入れ」と呼ばれる各作業を主とする構内作業の総称である。

(4) 本件に関係する原告の給与規定及び就業規則上の定め

ア 給与及び手当の支給に関する給与規定上の定めは次のとおりである。

(ア) 運送業務に従事する従業員の賃金(賞与及び退職金を除く)は、基本給及び手当から構成され、手当には、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、省エネ手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、歩合給手当等がある。

このうち、上記基本給は、従業員の等級及び号数に応じて月額で定め、昇給

は、毎年4月期に従業員の勤務成績に基づき行う。

上記各手当のうち、歩合給手当は、トレーラー免許を必要とする車の運転を行う従業員に対し、その勤務の特殊性と併せて公平な賃金を求めるために、時間外手当の計算を各自売上高に応じて売上高歩合率でもって支給され、歩合給手当が支給される従業員には、時間外勤務手当と深夜勤務手当は支給されない。

また、省エネ手当は、トレーラー免許を必要とする車の運転を行う従業員に対して、別に定めた省エネ目標達成率によって支給され、省エネ手当の額は、省エネ達成率支給表によって計算される。

(イ) 給与は、毎月末日締め、翌月15日払いである(ただし、歩合給手当は、平成20年6月分まで、翌々月払い。)

(ウ) 以上の給与及び手当の支給に関する定めは、同年11月1日に変更され、運送業務の従業員に対しては、時間外手当及び深夜勤務手当は支給されず、歩合給手当のみ支給されることとなった。

イ 休職に関する就業規則上の定めは、次のとおりである。

(ア) 傷病以外の理由により、欠勤開始における勤続年数5年以上の者が、3ヶ月の期間中延20日を超えて欠勤したときは、原告はその従業員に対して休職を命ずる(18条2号)。この場合の休職期間は20日である(19条)。

(イ) 休職期間中の賃金は支給しない(21条)。

(ウ) 傷病以外の理由により、欠勤開始における勤続年数5年以上の者の20日間の休職期間が満了した場合は、退職とする(24条)。

(5) X1らに対する基本給の昇給の不実施、交通補助費及び賞与の不支給

ア 原告と原告の社員をもって構成される会員組織である「株式会社ゴールド・スター、親和会」(以下「親和会」という。)は、平成20年6月6日、親和会会員に対する同年の基本給の昇給と交通補助費の支給をそれぞれ実施することに合意し、原告は、親和会の会員に対し、同月15日支給の同年5月分賃金からこれらを実施したものの、X1らに対しては、そのいずれも実施しなかった。

なお、原告は、その後、X1に対しては、同年9月15日支払の同年8月分賃金から、X2に対しては、同年11月15日支払の同年10月分賃金から、それぞれ各4500円の交通補助費の支給を開始した。

イ 原告と親和会は、同年7月12日、同年夏期賞与について、査定期間を平成19年12月1日から平成20年5月31日までとし、貢献度などを考慮して算定した額により支給することで合意し、原告は、同年7月25日、親和会会員に対してはこれを支給したものの、X1らに対してはいずれもこれを支給しなかった。

(6) 補助参加人の平成20年11月11日から同月12日にかけての団体行動

補助参加人は、同月11日午後5時30分から同月12日午後5時30分にかけて、「本牧のシャーシプール」及び「南本牧のシャーシプール」と呼ばれる原告のシャーシの保管場並びに横浜市中区新山下町所在の原告の車庫(以下「新山下町の車庫」という。)において、団体行動を行った(以下「本件24時間ストライキ」という。)

- (7) 原告の X1 らに対するトラクターのヘッドの鍵の返還請求及び X1 らの研修
- ア 原告は、同年 11 月 13 日、X1 らに対し、X1 らが従前乗務していた各トラクターのヘッド(以下「ヘッド」という。)の X1 らが保管している鍵を返却するよう申し入れ、X1 は、同日、X2 は、同月 19 日に、それぞれこれを返却した。
- イ 原告は、同日、X1 らに対し、X1 らの研修として原告作成に係る「経営の基本精神 感謝の心、8 ケ条 ありがとうございますの心、8 ケ条」と題する冊子(以下、同冊子の題名を「経営の基本精神」と略称する。)を読んだ上、書き写して、感想文を書くことを命じた(以下、原告が同日から同年 12 月 25 日まで X1 らに対して命じた各研修を総称して「本件研修」という)。
- ウ 原告は、本件研修を命じるに当たり、X1 らに対し、本件研修を実施する理由、目的、期間及び修了要件を説明しなかった。
- エ 原告が、それ以前に、従業員に対して、同様の研修を命じたときは、事故惹起者や遅刻者が対象者であった。
- (8) 原告と X2 との間のトラブルと X2 の欠勤
- ア 原告は、同年 11 月 25 日、原告の当社において、X2 に対してその所持品検査を実施しようとし、これを拒む X2 との間で、もみあいとなるトラブルが発生した(以下、このトラブルを「本件所持品検査トラブル」という)。
- イ X2 は、翌 26 日から平成 21 年 10 月 5 日まで、原告を欠勤した。
- (9) 補助参加人の不当労働行為救済申立て
- ア 補助参加人は、平成 20 年 11 月 27 日、処分行政庁に対し、別紙 4 の救済内容を請求する不当労働行為救済の申立てをした(神労委平成 20 年(不)第 32 号不当労働行為救済申立事件。以下「本件救済申立て」という)。
- イ 補助参加人は、同申立てにおいて、原告が、① X1 らに対し、平成 20 年夏期及び年末賞与を支給しないこと、交通補助費を支給しないこと、歩合給手当及び省エネ手当を減少させる配車差別を行った上、本件研修を行って運送業務をさせなかったこと、② X1 に対して、基本給の昇給を実施しないこと、③ X2 に対して、同年 10 月分賃金の支給時に愛車手当を減少させたことが、いずれも労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に当たる等と主張した。
- (10) 補助参加人の同年 11 月 30 日から同年 12 月 3 日にかけての団体行動
- 補助参加人は、同年 11 月 30 日午後 3 時から同年 12 月 3 日午後 3 時にかけて、原告の当社前で 72 時間の団体行動を行った(以下、この団体行動を「本件 72 時間ストライキ」という)。
- (11) X1 の研修と欠勤等
- ア 原告は、同年 12 月 19 日、X1 が本件 72 時間ストライキ後に初めて出社すると、同人に対し再び本件研修を命じ、これまでの「経営の基本精神」に加えて「自己研鑽」と題する書籍及び「安全運転の心得」と題する書籍(以下、これらを総称して「本件各書籍」という。)を渡し、これらを読んだ上、書き写して、感想文を書くことを命じ、同人は、同月 23 日まで、これに従った。
- イ 処分行政庁は、同月 24 日付けで、原告に対し、労働委員会規則第 40 条の規定に基づき、審査の実行確保の措置勧告として、本件救済命令交付までの間、原告

が X1 らに対してそれぞれ命じていた本件研修を中止すべきとする勧告を發した。

ウ 原告は、同月 25 日も、X1 に対し、研修として、本社内の運転手の詰所において本件各書籍を読むよう命じた。

X1 が、上記詰所に行くと、同所に設置されていた白板には、マーカーにより、「皆さん 皆さんの生活の糧を得るための職場を破滅、破産、破壊『ぶっ壊してやる』と吠えて行動している港湾労働組合の『X1』が安全運転をするための『安全運転』の『X1』の勉強中です。皆さん 皆さん 静かに、静かに、静かに これは絶対に消さないで下さい 消さないで下さい 消さないで下さい」と板書されていた(以下、この板書内容を「本件白板記載」といい、この板書があったことを「本件板書事件」という。)。X1 は、本件白板記載を見て、退社し、翌 26 日以降、平成 21 年 10 月 4 日まで、原告を欠勤した。

エ 原告は、X2 に関しても本件白板記載と同様の文言を記載した紙を作成し、本社事務所 1 階点呼場の窓ガラスに張り出した。

(12) X1 らの原告に対する損害賠償請求訴訟の提起

X1 らは、平成 21 年 1 月 9 日、原告、Y2 会長(以下「Y2 会長」という。)、Y1 社長、Y3 本部長(以下「Y3 本部長」という。)、Y4 副部長(以下「Y4 副部長」という。)、Y5 本部長(以下「Y5 本部長」という。)に対し、原告が X1 らを原告から退職させるために無意味な本件研修などの嫌がらせをし、Y2 会長らが X2 を被告会社から退職させるために暴行に及んだとして、それぞれ不法行為に基づく損害賠償請求権等に基づき、X1 につき 150 万円、X2 につき合計 400 万円及びこれに対する遅延損害金の支払を請求する訴え(当庁平成 21 年(ワ)第 61 号損害賠償請求事件、以下「別件損害賠償請求事件」という。)を提起した。

(13) 平成 21 年 1 月 X2 の欠勤の通知と原告の対応

ア X2 の代理人弁護士は、同年 1 月 14 日付け書面により、原告に対し、X2 が原告の行為による心因反応のため出勤することすら到底できない状況が続いているので、同人が当分の間欠勤、休業する旨を通知した。

イ 原告は、同月 21 日、X2 に対し、X2 が同月 17 日から休職扱いとなっていること、休職期間が同年 2 月 12 日までであること、休職期間中の給与を支給しない旨を通知した。

ウ 処分行政庁は、同年 2 月 9 日付けで、原告に対し、労働委員会規則第 40 条の規定に基づき、審査の実行確保の措置勧告として、本件救済命令交付まで、X2 の労働契約関係を終了させないこととする旨の勧告をした。

(14) X1 らの職場復帰に関する交渉

ア 原告は、同月 16 日、補助参加人に対し、X1 らの出勤再開について申し入れ、原告と補助参加人は、口頭で、早急に X1 らが出勤を再開することについて一応の合意をした。

イ 原告と補助参加人は、同月 18 日にも話し合いを持ち、その後ファクシミリによるやり取りを経て、補助参加人は、同月 24 日、処分行政庁における調査期日の席上、原告に対し、X1 らの出勤再開に関する「覚書(案)」と題する書面を交付

し、その協議及び作成を求めたが、合意に至らなかった。

ウ 同年9月17日、原告と補助参加人は、団体交渉を行い、X1らが同年10月5日から職場復帰することを合意した。

(15) 本件救済命令

処分行政庁は、平成22年1月20日、別紙1のとおり、X2に対する平成20年10月分の愛車手当を減少させたことを除く原告の行為が、労働組合法7条1号の不当労働行為に当たるとし、原告に対し、本件救済命令を発令した。

(16) 別件損害賠償請求の判決

当庁は、平成22年1月28日、X1らの請求を一部認容し、原告らに対して、X2につき70万円、X1につき30万円の支払を命じる判決を言い渡した。

(17) 本件訴訟の提起

原告は、平成22年2月9日、本件救済命令の取消しを求めて本件訴訟を提起し（当裁判所に顕著な事実）、中央労働委員会に対する再審査の申立ては、行っていない。

3 主要な争点

(1) 原告がX1らに対する長距離の運送業務を命ずる配車をしなかったことによるX1らのそれぞれの経済的な不利益の有無（不利益性の有無）

(2) 原告が、X1らに対して本件研修を命じて運送業務に従事させなかったことについて、

ア X1らのそれぞれの経済的な不利益又は精神的な苦痛の有無（不利益性の有無）

イ 不当労働行為性の有無

(3) 原告が、X1に対して平成20年5月分からの基本給の昇給を行わず、X1らに対して同年夏期及び年末賞与を支給せず、交通補助費を遅れて支給したことにつき、不当労働行為性の有無

(4) 本件救済命令における救済方法の適法性

ア 本件救済命令が、X1らの賃金について、X1については平成20年5月17日から平成21年10月4日まで、X2については平成20年10月1日から平成21年10月4日までの間、X1らがそれぞれ長距離の運送業務に従事し、かつ欠勤がなかったものとして取り扱い、当該期間にX1らに支給されたであろう賃金に相当する額から既払い分の賃金の額を控除した額の金員の各支払を命じたこと（本件救済命令(1)の賃金支払部分）につき、その適法性

イ 本件救済命令が、X1らの歩合給手当について、X1については平成19年11月分ないし平成20年4月分として同人に支払われた歩合給手当の平均額、X2については同年5月分ないし同年10月分として横浜事業本部の運送業務従業員に支払われた歩合給手当の平均額とした上で、その差額の金員の各支払を命じたこと（本件救済命令(1)の歩合給手当支払部分）につき、その適法性

ウ 本件救済命令が、X1の省エネ手当の額を1か月2万2000円として、同年5月分から同人を海上コンテナ輸送車の運転手として現に就労させた日の属する月の前月分までとした上で、その差額の支払を命じたこと（本件救済命令(1)の

省エネ手当支払部分)につき、その適法性

エ 本件救済命令が、同年5月分賃金から支給が開始され、X1らに支給されたであろう交通補助費について、他の従業員と同様に取り扱い、X1らに支給されたであろう交通補助費の額との差額相当額の金員の各支払を命じたこと(本件救済命令(4)部分)につき、その適法性

オ 本件救済命令が、X1の基本給の昇給に伴う差額相当分(本件救済命令(2)部分)、X1らの同年夏期及び年末賞与の支給額(本件救済命令(3)部分)、上記アの差額相当分(本件救済命令(1)の賃金部分)並びに交通補助費の差額相当分(本件救済命令(4)部分)について、年率5分相当額を加算した額の金員の支払を命じたことにつき、その適法性

カ 本件救済命令が、原告に文書手交を命じたこと(本件救済命令(5)部分)につき、その適法性

4 争点に対する当事者の主張

(1) 争点全体について

ア 原告

本件救済命令は、別紙5及び別紙6各記載のとおり、事実認定及び判断につき、いずれも誤りがあり、取消しを免れない。

イ 被告

本件救済命令は、労働組合法7条の定めに基づき、同法27条ないし27条の11に定める手続を経て、同法27条の12並びに労働委員会規則33条及び43条に基づき適法に発せられた行政処分であり、処分の理由は本件救済命令の理由欄に記載するとおりであって、処分行政庁の認定した事実及び判断に誤りはない。

また、本件救済命令において命じられた救済の方法についても適法であって、原告の主張には理由がない。

(2) 争点(1)「原告がX1らに対する長距離の運送業務を命ずる配車をしなかったことによるX1らの各経済的な不利益の有無(不利益性の有無)」について

ア 原告

原告は、X1らに対し、長距離の運送業務は命じなかったものの、X1らは、バン取り作業に従事しており、同作業には運賃が発生しないため歩合給手当が発生しないが、一方で、作業当日にバン取り手当が現金で支給され、しかも、同手当は、給与明細に記載されず、所得税・住民税が課税されないから、経済的な不利益は生じない。

(以上につき、別紙6(1))

イ 補助参加人

バン取り手当の支給は、長距離の運送業務の手当と比較すると、経済的に不利益である。現実にも、X1の売上歩合給は、平成20年6月分が10万7486円であったのに、同年8月分はバン取り手当を含めて6万6016円に激減している。

(3) 争点(2)「原告が、X1らに対して本件研修を命じて運送業務に従事させなかつ

たこと」について

ア 原告

(ア) 争点(2)ア「不利益性の有無」について

- a 本件研修による X1 らの経済的又は精神的な苦痛は存在しない。すなわち、X1 らは、本件各書籍を読んだ上、書き写して、その感想文を書くことで、本件研修が直ちに修了することを容易に知り得たものであるから、X1 らの精神的な苦痛は存在しない。また、X1 らは、研修を修了しないまま欠勤を始めたものであるから、X1 らの研修による経済的な不利益も存在しない。
- b 一方、原告は、X1 らが、日頃から Y1 社長を含め上司に対し暴言を吐いていたため、X1 らに研修を命じたのであって、本件研修の原因はいずれも X1 らにあり、本件研修の必要性が存在した。
- c X1 は、同年 12 月 16 日以降、X2 は、同年 11 月 26 日以降、それぞれ就労可能な状態にあり、少なくとも平成 21 年 2 月 17 日以降は出社することが可能であり、X1 らは就労の意思を表明しながら覚書を交わさなければ就労しないなどと主張していたにすぎない。X1 が本件白板記載を前にして研修をすることを指示されたことが原因となって同年 9 月末まで出社することができなかったということとはできない。
- d したがって、本件研修による X1 らの経済的な不利益及び精神的な苦痛は、存在しない。

(以上につき、別紙 6(2)及び(3))

(イ) 争点(2)イ「不当労働行為性の有無」について

- a X1 らは、本件各書籍を読んだ上、書き写して、その感想文を書くことで、本件研修が直ちに修了することを容易に知り得たから、原告が、本件研修を実施する目的、期間及び修了要件を説明しなかったことが不当労働行為に当たるということはできない。
- b また、原告が過去に行った同様の研修の対象者は、事故惹起者又は遅刻者であったが、これは過去に X1 らのような従業員が在籍していなかったためであり、仮に、そうした従業員が在籍していたら当然に同様の研修を行ったものである。
- c X1 らは、それぞれ日頃から Y1 社長を含めた上司に目に余る暴言を吐いており、原告は、X1 らを会社から排除するためではなく、X1 らの言動を改めさせるために本件研修を命じたものである。
- d 原告が本件 24 時間ストライキの後も X1 らに本件研修を命じたのは、本件研修が修了していなかったためであり、本件研修修了後には X1 らを運送業務に従事させる予定であったところ、X1 らが本件研修を修了しないまま出勤しなくなったにすぎない。
- e X2 は、研修中は、研修に専念する職務専念義務を負っていたから、原告が、X2 に対して携帯電話の電源を切って私用電話を禁じ、離席の際には原告の担当者に声をかけて所在を明らかにするよう指示したことには合理的

理由があり、X2 に対して軟禁状態ともいうべき状況下での研修を命じたものではない。

f 原告が、X1 らに対して本件 24 時間ストライキの翌日にヘッドの鍵の返却を命じたのは、次のような事情による。すなわち、X2 については、横浜事業本部での業務に使用するヘッドが本社から離れた新山下町の車庫に置かれるようになったため、横浜事業本部に所属する運転手は鍵を返還せねばならず、また、X2 のヘッドにいたずらがされているとの匿名の電話を受けて、その点検の必要上、返却を求めたものである。また、X1 についても、その乗務するヘッドの整備の必要上、鍵の返却を求めたものである。このようにヘッドの鍵の返却を命じたことは、X1 らを運送業務に就かせない措置には当たらないというべきである。

g X1 が本件 72 時間ストライキに参加した後、原告は、X1 に対する研修の教材に、「経営の基本精神」のほか「自己研鑽」及び「安全運転の心得」を追加したが、これは、X1 が同年 12 月 9 日に Y3 本部長に電話をかけて脅迫したためであって、X1 が本件 72 時間ストライキに参加したためではない。

h 本件白板記載の内容は、X1 が組合員であることを殊更に強調し、誹謗中傷するものではなく、X1 は日頃から上司に対して目に余る暴言を吐いていたから、同記録の内容は事実であって、誹謗中傷には当たらない。

(以上につき、別紙 5(2)ないし(6)及び同 6(4)ないし(8))

イ 補助参加人

原告は、補助参加人が実施した本件 72 時間ストライキに対する報復として、X1 らからヘッドの鍵を取り上げ、それ以降 X1 らに海上コンテナ輸送車に一切乗務させないまま、本件研修を命じ、X1 らの退職を企図したのであって、これは不当労働行為に当たる。

(4) 争点(3)「原告が、X1 に対して平成 20 年 5 月分からの基本給の昇給を行わず、X1 らに対して同年夏期及び年末賞与を支給せず、交通補助費を遅れて支給したことにつき、不当労働行為性の有無」について

ア 原告

原告は、X1 に対する同年 5 月分からの基本給の昇給を実施せず、X1 らに対して同年夏期賞与及び年末賞与を支給せず、交通補助費を遅れて支給したものの、これらの措置は、以下のとおり、不当労働行為に当たらない。

(ア) 昇給

原告が、親和会と昇給の話合いを行い、他の従業員に対して基本給の昇給を実施したのは、X1 らが補助参加人に加入した後のことであった。原告は、親和会との話合いの結果を X1 らに適用すると、労働組合の自主性及び独自の団体交渉権を侵害するため、X1 らを昇給させなかったにすぎない。

(以上につき、別紙 6(9))

(イ) 賞与

a 原告は、賞与に関して補助参加人とは妥結していないから、X1 に対し、

同年夏期賞与を支給しなかった。これは、原告が、原告と親和会との間で決定した基準を、X1らに適用して賞与を支払うことは、労働組合の自主性及び独自の団体交渉権を侵害するものであって、X1も、同年夏期賞与について原告からの支給の打診を拒否し、補助参加人との交渉を通じて決定した額での支給を希望していたからである。

また、X1は、同年年末賞与についても、X2は、同年夏期賞与及び年末賞与について、同様の希望を有していたはずである。

- b 処分行政庁は、原告が団体交渉で同年夏期賞与の支給基準を明らかにせず、同年末賞与に関する団体交渉申入れに対応していないなどとし、団体交渉が進展しないのは原告に責めがあるとするが、それは誤りであり、仮にそうだとすると、不誠実団交となるにすぎず、X1らに対する不利益取扱いの問題ではない。

(以上につき、別紙6(10)ないし(12))

(ウ) 交通補助費

- a 原告は、親和会との交通補助費支給に関する合意の結果を親和会の会員でないX1らに適用すると、労働組合の自主性及び独自の団体交渉権を侵害し、他方、補助参加人からは当時交通補助費支給に関する要求がなかったため、これを支給しなかったにすぎない。

現に、原告は、同年8月8日の団体交渉時に補助参加人から交通補助費の支給要求があったため、自動車通勤をしていたX1については同年9月15日の賃金支給日から、当時勤務に就いていなかったX2については、実際に自家用車で通勤を始めた同年10月分賃金から、それぞれ支給を開始したところである。

- b X1は同年12月26日から平成21年10月5日まで、X2は、平成20年5月16日から同年9月28日まで及び同年11月26日から平成21年10月5日まで、出社していないから、交通補助費の支給を受ける前提を欠く。
- c 交通補助費は、給与規定に定めもなく、支給基準はなく、自家用車での通勤に使用するガソリン代の高騰を背景とする親和会からの要望を受け入れて、恩恵的に支給したものであり、支給基準などそもそも存在せず、X1らに対する支給額に客観的合理性がなければならぬ理由はない。

(以上につき、別紙6(13)ないし(17))

イ 補助参加人

- (ア) 原告は、仮に、基本給の昇給並びに平成20年夏期賞与、同年年末賞与及び交通補助費の支給が、親和会との話合いで決定されたとしても、X1に対しても同決定に基づき基本給の昇給を、X1らに対して同決定に基づき同年夏期賞与、同年年末賞与及び交通補助費の各支給をすべきであったのに、これをしなかった。
- (イ) 原告は、補助参加人の要求にもかかわらず、基本給の昇給並びに同年夏期賞与、同年年末賞与及び交通補助費の支給の基準を、一切明らかにしなかった。したがって、原告の行為は、不当労働行為に当たる。

(5) 争点(4)「本件救済命令における救済方法の適法性」について

ア 原告

(7) 本件救済命令の救済方法は、以下のように、処分行政庁に与えられた救済方法についての裁量権の行使として是認される範囲を超え、又は著しく不合理なものであって、裁量権の濫用に当たり、不適法である。

(イ) 争点(4)ア「本件救済命令(1)の賃金支払部分」について

a 本件救済命令(1)は、X1については同年5月17日以降、X2については同年10月1日以降、それぞれ長距離の運送業務に従事したものととして取り扱い、欠勤を理由に減額した額については欠勤がなかったものととして取り扱うことを命じたが、X1らに対する本件研修には必要性があったから、本件研修実施日について、運送業務に従事したものととして扱うのは明らかな誤りである。

また、X1らがストライキに参加したり、処分行政庁の事務に出席したりしたために欠勤した日や、ヘッドの鍵を取りに帰るなどして実際に就労しなかった日についても、運送業務に従事したものととして扱うのは明らかな誤りである。

b X1は、同年12月16日以降、X2は同年11月26日以降、それぞれ就労可能な状態にあり、X1らは、平成21年2月17日以降は就労の意思を表明していた。他方、原告は、同年2月16日の補助参加人との交渉においてもX1らの出社を受け入れる意思を示すなどしていた。X1は、同年11月25日の本件白板記載により身体的圧迫を受けたものではなく、原告の行為を原因として病院で何らかの診断を受けた事実も認められず、平成21年1月6日以降、原告に電話をして翌日の業務内容を尋ねて研修であれば行かないと述べていたから、平成20年12月26日以降、出勤が不可能であったとまではいえない。

したがって、X1らは、自らの意思により就労しなかったものであって、原告が、X1らを就労させなかったものではない。

c X2は、同年1月14日、代理人弁護士を通じて、休職を申し入れている。現に、補助参加人は、同月30日、処分行政庁に対して、X2が休職の申し入れをしたことを前提にした審査の実行確保の措置勧告を申し立てている。仮に、X2が休職の申し入れをしたとは認められないとしても、少なくとも欠勤の通知をしたものであり、欠勤とは賃金請求権を有しないことである。

X1は、原告と補助参加人が、同年2月16日、X1が早急に出勤することで合意し、X1の代理人弁護士が、同月17日には、X1の就労が可能であることを前提とする覚書の案を示したのに、出勤を再開しなかった。そこで、原告が休職を命じたものである。しかも、これに対して、X1及び補助参加人は、同休職命令の有効性を争っていない。

したがって、X1らのこれらの休職(欠勤)及び休業期間中には、賃金は発生しないというべきである。

d これらのX1らの不就労については、ノーワーク・ノーペイの原則が適

用されるべきところ、賃金請求権を有しない者に対してバックペイの支払を命じて欠勤や休職をなかったものとして扱って1年以上のバックペイを命じることにより作出される事実上の状態は、不当労働行為がなかったのと同様の状態から著しくかけ離れ、私法的法律関係から著しくかけ離れるものであるから、本件救済命令は、処分行政庁の裁量の合理的行使の限界を超えて違法である。

- e 補助参加人は、X1らの不就労期間の賃金支払につき救済を申し立てておらず、この事実に照らせば、X1ら及び補助参加人は、不就労期間中に賃金が発生しないことを了承していたのに、それにもかかわらず、バックペイの支払を命じたことは、処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱、濫用したものである。

(以上につき、別紙5(10)、(11)、(13)ないし(21)並びに同6(18))

- f 別紙5(7)ないし(9)及び(13)ないし(20)の「誤った事実認定の内容」欄記載の各事実認定は、ずさんなものであり、その結果、処分行政庁は、違法な救済命令を発した。また、本件救済命令は、原告がX1らの就労を要請していた事実、原告が覚書等の締結に応じなかったことに非がなかった事実を看過し、X1らを現に就労させるまでの期間の全ての勤務日について勤務したものと取り扱うことを命じる点で、違法である。

(以上につき、別紙5(7)ないし(9)及び(13)ないし(20))

- (ウ) 争点(4)イ「本件救済命令(1)の歩合給手当支払部分」について
 - a 運送業務の従業員が有給休暇を取得したり欠勤したりした場合には、売上実績が減少するところ、X1らの歩合給手当については、他の従業員よりも有給休暇や欠勤が多いことも勘案すべきである。
 - b また、歩合給手当は、運送業務の従業員の売上実績の多寡によって計算され、同売上実績は時期により変動するから、本件救済命令が救済の対象とする期間のX1らの歩合給手当を問題とするのであれば、当該対象期間においてX1らが所属する事業本部の運送業務の従業員に対して支払われた歩合給手当額が比較対象とされるべきであって、本件救済命令のように、過去の時期に支払われた額を基準として、X1については補助参加人加入前の6か月の間(平成19年11月分ないし平成20年4月分)に同人に支払われた歩合給手当の平均額との差額を、X2については同年5月ないし同年10月分の間に横浜事業本部の運送業務の従業員に支払われた歩合給手当の平均額との差額をもって命じるべきではない。

(以上につき、別紙6(19))

- (エ) 争点(4)ウ「本件救済命令(1)の省エネ手当支払部分」について
同年5月から平成21年9月までの期間は、それ以前と比較し長距離の運送業務が減少したため、運送業務の従業員の目標燃費達成率は以前より悪くなり、X1が同期間に運送業務に従事したとしても、目標燃費100パーセントを達成できなかったはずである。

また、省エネ手当は、同年2月支給分より減額改定されており、取消訴訟で

新たな主張・立証が制限される理由はない。

本件救済命令は、これらの事実を看過し、裁量権を逸脱し、同年5月分からX1を運転手として現に就労させた日の属する月の前月分まで目標燃費を100パーセント達成した場合の月額2万2000円との差額を支払うよう命じたが、著しく不合理で濫用にわたるものである。

(以上につき、別紙6(20))

(オ) 争点(4)エ「本件救済命令(4)部分」について

a 原告において、交通補助費の支給基準は存在しなかったから、原告は明示しようとしてもできなかったところ、本件救済命令が「支給基準を明らかにした上で」交通補助費の差額の支給を命じたことは、救済の方法として裁量権を逸脱した違法がある。

b 本件救済命令は、補助参加人の自主性や独自の団体交渉権を無視し、X1らに交通補助費を支給する必要がない期間があったことを看過し、他の従業員と同様に支給することを命じた点で、裁量権の範囲を逸脱し、著しく不合理で濫用にわたる。

(以上につき、別紙5(1)並びに別紙6(16)、(17)及び(22))

(カ) 争点(4)オ「本件救済命令(1)ないし(4)の各遅延損害金部分」について

X1らの賃金差額相当部分、X1の基本給の昇給に伴う差額相当分、X1らの平成20年夏期賞与及び年末賞与の支給額、X1らに支給されたであろう交通補助費との差額相当額についての遅延損害金は、原告と補助参加人との間で交渉を行い金額や支給日等の支給条件について合意した後、その合意に反して支給を遅滞した場合に遅延損害金が発生すると明確にすべきであったところ、本件救済命令(1)ないし(4)は、遅延損害金の始期を明確にせず、あるいは、原告と補助参加人との間で成立する合意に反する以前から年率5分相当額を加算した額の金員の支払を命じたものであって、裁量権を逸脱し、著しく不合理で濫用にわたる。

(以上につき、別紙6(21)及び(23))

(キ) 争点(4)カ「本件救済命令(5)部分」について

以上のとおり、本件救済命令の判断には誤りがあるから、原告に文書手交を命じた命令部分も、違法である。

イ 被告

(ア) 処分行政庁には、救済方法等命令の主文に関し、効果裁量が認められ、広い裁量権が与えられている。本件救済命令は、救済の方法及び主文各項についても適法である。

(イ) 争点(4)ア「本件救済命令(1)の賃金支払部分」について

a 原告は、X1らを就労させなかったのではなく、平成21年2月16日の補助参加人との交渉において原告がX1らの入社を受け入れる意思を表明したなどと主張するが、原告は、勤務再開の条件整備をする姿勢を全く示さず、予定されていた覚書締結に向けた協議を中止する旨をX1らの代理人弁護士に連絡し、その後の処分行政庁での調査時や団体交渉においても覚

書の締結に応じなかったものであって、この時点で X1 らが職場復帰できなかったのは、原告に原因がある。

したがって、原告が、X1 らの不就業についてノーワーク・ノーペイの原則の適用を主張するのは、誤りである。

b 原告は、X2 が休職を申し入れたと主張するが、平成 21 年 1 月 14 日付けの X2 の代理人弁護士のお知らせは、就業規則上の休職の申入れの意思表示と解することはできず、原告が、同通知をもって一方的に休職扱いしたにすぎない。なお、補助参加人が、同月 30 日に処分行政庁に対してした審査の実行確保の措置勧告の申立てをもって、X2 が原告に対して休職の申入れをしたとみることはできない。

c 原告の X1 らに対する休職命令の有効性及び休職期間中の賃金発生の有無等は、私法上の権利義務の存否に関する問題であり、処分行政庁には、判断の権限がなく、実際にも何らの判断も示していない。

d 組合員にノーワークの事態を生じさせた根本原因が、原告の不当労働行為にあることは明らかであり、不当労働行為によって組合及び組合員に発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序を迅速に回復、確保するための組合活動一般に対する侵害からの回復も考慮した救済措置としては、本件救済命令の主文にあるような内容のバックペイの支払を命じることが、最も適切であり、相当であると判断したものであって、本件救済命令の救済方法は、処分行政庁に与えられた広範な裁量権の範囲内にある。

(ウ) 争点(4)イ「本件救済命令(1)の歩合給手当支払部分」について

歩合給手当に関しては、X1 について、配車差別が行われた期間の前後で勤務場所及び賃金の支払方法が同一のため、補助参加人に加入する前の 6 か月の間に同人に支払われた歩合給手当の平均額との差額を、X2 について、配車差別が行われた期間の前後で勤務場所及び歩合給手当の支給の有無が異なるため、同人に歩合給手当が支給開始された横浜事業本部における勤務開始月である平成 20 年 10 月を含む過去 6 か月の間に同事業本部の運送業務の従業員に支払われた歩合給手当の平均額との差額を、それぞれ支払うよう命じたものであって、これは、処分行政庁の裁量権の範囲内にある。

(エ) 争点(4)ウ「本件救済命令(1)の省エネ手当支払部分」について

原告は、同年 5 月以降、運送業務従業員の省エネ手当目標燃費達成率が以前より悪くなり、平成 21 年 2 月支給分から手当が改定されたことについて、処分行政庁の審査の過程においては何ら主張、立証していない。

(オ) 争点(4)オ「本件救済命令(1)ないし(4)の各遅延損害金部分」について

労働委員会が発する救済命令は、不当労働行為による不利益取扱いに対する原状回復を目的としているから、バックペイに付加することを命じた遅延損害金の始期は、不当労働行為がなければ本来バックペイを命じた賃金等が当該労働者に支払われるべきであった日である。

具体的には別紙 7 のとおりであり、本件救済命令(2)については、平成 20

年5月分賃金にさかのぼって基本給の昇給を行うこと、同(3)については、同年夏期及び年末賞与について速やかに補助参加人との団体交渉によって支給額を決定すること、同(4)については、同年5月分賃金から支給を開始した交通補助費について他の従業員と同等に取り扱うことを命じているのであって、それぞれ遅延損害金の始期は、賃金支給日であったり、原告がX1ら以外の従業員に支給した日であったりして明確であり、原告の主張は失当である。

なお、このようなバックペイにおける利息相当額の付加は、労働委員会の命令では通常行われているもので、不利益の原状回復として処分行政庁に認められた合理的裁量の範囲内にとどまる。

ウ 補助参加人

(ア) 争点(4)ア「本件救済命令(1)の賃金支払部分」について

a X2は、同年11月25日に発生した本件所持品検査トラブルにおいて、代表者から身体の一部を侵害され、精神状態が不安定となり、出勤すると同様の不法行為を加えられるのではないかという不安感にかられて同月26日以降、出勤ができなくなったものであり、これは、原告の責めに帰すべきものである。

b 補助参加人は、原告に対し平成21年2月17日付けファクシミリを始めとして再三にわたり暴力等のない快適な職場環境づくりの提案をしていたが、原告は覚書の作成自体に反対である旨の姿勢を一貫して示す中で、X1らの勤務再開問題は全く進展しなかった。かかる事情に至った責任は、原告が負担すべきであり、原告が、同月16日以降の話し合いの中でX1らが勤務を再開する条件整備を全くしなかったため、X1らは休業せざるを得なくなったから、原告の不当労働行為を是正するという観点に鑑みれば、原告は、X1らの休業期間中も欠勤がないものとして所定の賃金を支払う義務がある。

X1らは、形式的には処分行政庁に対し原告に対する金銭請求をしていないが、実質的には金銭請求をしていることが、本件救済申立ての内容からも明らかである。

(イ) 争点(4)イ「本件救済命令(1)の歩合給手当支払部分」について

本件救済命令が歩合給手当について命じた救済命令は極めて普遍的かつ一般的なものである。

(ウ) 争点(4)ウ「本件救済命令(1)の省エネ手当支払部分」について

原告は、X1に対して平成20年10月省エネ手当として2万2000円を支給しており、100パーセントの目標燃費を達成することができなかったという原告の主張自体に、大きな矛盾がある。

第3 当裁判所の判断

1 事実関係

各争点の判断に先立ち、本件救済命令に至る経緯について判断するに、前記第2・2の前提事実、証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の各事実を認めることがで

き、この認定事実に反する部分は信用することができず、他にこの認定を覆すに足りる証拠はない。

(1) X2 に対する平成 20 年 5 月 15 日付け配転命令等

ア X2 は、同年 2 月 25 日以降、東京事業本部において、同所で海上コンテナ運転手として構内専門車に乗務していたところ、原告は、同年 5 月 12 日、X2 に対し、東京事業本部の事務職の女性が退職したことを理由に、その後任として配置転換をすることの打診をした。X2 は、これに対して、回答を留保し、X1 と相談を始めた。

イ 原告は、同月 14 日、X2 に対し、同月 15 日付けで海上コンテナ運転手から東京国際物流本部の事務職に配転する旨の本件配転命令を告知した。

X2 は、これに対して、海上コンテナ運転手として原告に採用されたこと、職種異なる事務職への配置転換では賃金が減少することを理由として、同配転命令に従うことを拒否した。

(2) X1 らの平成 20 年 5 月 17 日の補助参加人への加入

ア X1 らは、同日、補助参加人に加入した。

イ 親和会は、原告の本社内に置かれた、原告の社員をもって構成される会員組織であり、親和会の目的は、会員の相互扶助と親ぼくを図り、会員の労働条件と福利厚生の上昇改善を目指し、会員の意向を経営に反映させ、社業の発展に寄与することであり、その規約には、親和会の助言者を原告の取締役社長が務めると定められている。

ウ 親和会は、同月 19 日付けで、X1 らを、X1 らが会社及び親和会に多大の損害を与え、自分勝手に他の組合に加入し親和会の存在を無視する行動をとったことを理由に、それぞれ親和会から除名した。

エ 補助参加人の執行委員長 X3 は、同月 21 日、原告に対し、X1 らが補助参加人に加入したことを通知するとともに、本件配転命令の撤回、未払残業代の支給及び交通費の支給などを議題とする団体交渉を同月 26 日に開催するよう求めたが、原告は、これに応じなかった。

その後、補助参加人は、同年 6 月 5 日まで Y1 社長に対して複数回にわたり電話して団体交渉の開催を求めたが、Y1 社長は、多忙であるなどと述べ、応じなかった。

(3) 原告と親和会間の平成 20 年 6 月 6 日の昇給等の合意

ア 原告と親和会は、同日、親和会会員に対して、基本給を昇給すること及び交通補助費を支給することを合意し、原告は、親和会の会員である従業員を対象に、同月 15 日支給の同年 5 月分賃金からこれを実施した。

イ 一方、原告は、X1 らに対しては、上記基本給の昇給及び交通補助費の支給のいずれも行わなかった。運送業務のうち他に昇給しなかったのは、1 名のみであった。

ウ 交通補助費は、ガソリン価格の高騰や原料の値上げに伴う物価上昇という状況のもと、親和会の要望を受け入れて通勤手当とは別に能力給の名目で導入された手当であり、給与規定に定めはない。

原告が、親和会会員に対して支払った交通補助費の額は、各 4000 円ないし 6000 円である。

(4) 原告の X2 に対する平成 20 年 6 月 10 日付け解雇通知

ア 原告は、同日付け内容証明郵便で、同年 5 月 16 日以降有給休暇の取得や欠勤により出勤していなかった X2 に対し、解雇する旨を通知した。

イ 補助参加人は、同年 6 月ごろ、原告に抗議する内容のビラを作成した。同ビラには、X2 の解雇、原告が残業代を支払わず、勤務時間の制限に関する法令違反をしていることが、「女性ドライバーを不当解雇しても平然と!」「イヌやネコだって捨てられたら怒るぞ!ましてや私は人間です。」「月、200 時間も残業させといて 1 円も残業代を支給しない」「オレたちはドレイではない」「家には寝に帰るだけ」「最大拘束時間 16 時間違反をくりかえす」などと、従業員をイヌやネコ又は奴隷と対比しかねない内容で記載されていた。補助参加人は、このビラを Y1 社長の自宅周辺で配布した。

ウ 原告は、上記ビラが配布された後、X1 に対し、定時出勤及び定時退社をさせると告げ、X1 は、同月中は一度も長距離の運送業務に配車されなかった。原告は、このような配車を開始するに当たり、X1 に対してその理由を説明したことはなかった。

エ X2 は、同月 20 日、当庁に対し、前件労働審判事件の申立てを行った。

(5) 平成 20 年 6 月以降の X1 らの配車状況の変化と X1 らの歩合給手当等の減少

ア 原告の手当支給の状況

(ア) 原告の歩合給手当は、各従業員の売上高歩合率によって支給される手当である。原告は、売上高に対して一律 11 パーセント相当額を歩合給として支給していた。このため、海上コンテナ運転手の売上高は、長距離の運送業務の場合には運賃が高くなるため増加するが、近距離の運送業務や構内のみの運送業務の場合、運賃が安く、あるいは、運賃そのものが発生しないため、減少する仕組みとなっていた。

(イ) 原告の省エネ手当は、トレーラー免許を必要とする車の運転を行う従業員に対して、省エネ目標達成率が 90 パーセント以上の場合に支給される手当である。省エネ手当の額は、達成率が 100 パーセントの場合は 2 万 2000 円、95 パーセントの場合は 1 万 5000 円、90 パーセント以上の場合は 1 万円と定められていた。

(ウ) 原告のバン取り手当は、従業員が、バン取り作業に従事すると、1 本につき 400 円のバン取り手当が発生し、同手当は、作業当日に現金で支給されていた。バン取り手当は、給与明細に記載されないため、その支給を受けた従業員は、現実的には、これに対する所得税や住民税の課税を免れていた。

なお、バン取り作業は、コンテナヤードからバンを出し入れするため、コンテナヤード内を動きまわり、運転と停止を頻繁に繰り返すことになり、燃費が悪化する作業である。

イ X1 に対する歩合給手当の支給状況等

(ア) 原告は、X1 が補助参加人に加入した後、同人を主に近距離運送業務及びバ

ン取り作業に配車するようになった。

すなわち、平成 20 年 6 月 1 日から X1 が補助参加人に加入する同月 17 日までの約半月間は、出勤日のうち 5 日間長距離の運送業務に配車されたのに対して、補助参加人に加入した後の同月 18 日から同月末までは、一日も長距離の運送業務に配車されることなく、その後同年 12 月 25 日までの約半年間の間をみても、出勤日の中で運送業務に従事した日のうち長距離の運送業務に配車されたのは 15 日間にすぎなかった。

- (イ) X1 の賃金総支給額は、同年 1 月ないし同年 5 月が、38 万 3798 円から 40 万 6935 円までの範囲内であったのに対し、その後は、同年 6 月が 36 万 6686 円、同年 7 月が 32 万 4063 円、同年 8 月が 30 万 3316 円、同年 9 月が 30 万 2981 円、同年 10 月が 36 万 0560 円、同年 11 月が 16 万 6052 円、同年 12 月が 13 万 7260 円であった。

このうち、歩合給手当支給額をみると、同年 2 月に支給された平成 19 年 12 月分が 13 万 3122 円、平成 20 年 3 月に支給された同年 1 月分が 13 万 3248 円、同年 4 月に支給された同年 2 月分が 9 万 6211 円、同年 5 月に支給された同年 3 月分が 12 万 5735 円、同年 6 月に支給された同年 4 月分が 11 万 4598 円、同年 7 月に支給された同年 5 月分が 10 万 7486 円であったのに対し、その後は減少し、同年 8 月に支給された同年 6 月及び同年 7 月分が合計 6 万 4863 円、同年 9 月に支給された同年 8 月分が 3 万 9616 円、同年 10 月に支給された同年 9 月分が 3 万 9281 円、同年 11 月に支給された同年 10 月分が 7 万 4860 円、同年 12 月に支給された同年 11 月分が 2 万 8792 円、平成 21 年 1 月に支給された平成 20 年 12 月分が 0 円であった。

また、省エネ手当は、同年 1 月分ないし同年 4 月分までは、毎月満額の 2 万 2000 円だったのに対し、同年 5 月分は 1 万円、同年 6 月分ないし 9 月分及び同年 11 月分ないし同年 12 月分は支給がなく、同年 10 月は 2 万 2000 円であった。

これに比して、X1 が支給を受けたバン取り手当は、同年 7 月分につき、1 日 400 円ないし 2400 円で、その合計も 2 万 6400 円にすぎなかった。

ウ X2 に対する歩合給手当の支給状況等

- (ア) X2 は、平成 19 年 9 月 5 日から平成 20 年 5 月 12 日までの間、残業手当の支給を受けており、その代わり歩合給手当は支給対象外であったが、前件調停により、復職後は歩合給手当(運賃の 11 パーセント相当)の支払対象となり、代わりに残業手当は支給対象外となった。
- (イ) X2 が前件調停により復職した同年 9 月 29 日から同年 11 月 25 日までの出勤日の中で運送業務に就いた日のうち、長距離の運送業務に配車されたのは 1 日のみであって、その他は構内作業と近距離運送業務だった。X2 が同年 11 月に支給された同年 10 月分の歩合給手当は 5 万 0083 円、同年 12 月に支給された同年 11 月分の歩合給手当は 1 万 9585 円であった。これに対し、同年 10 月分のバン取り手当は合計 1 万 0400 円、バン取り手当の 1 日の額は 400 円ないし 1600 円だった。

一方、本社のある横浜事業本部に勤務していた海上コンテナ運転手 15 名に対する同月の配車は、埼玉県、茨城県、栃木県、福島県などに及んでおり、同月分の歩合給手当は 11 万 6209 円ないし 15 万 1213 円であった。

(6) 原告と親和会の平成 20 年 7 月の夏期賞与の支給に関する合意と X1 らに対する不支給

ア 原告は、従前から、賞与を支払う際には親和会と話し合いの上決定していたところ、同月 12 日、親和会との間で、貢献度などを考慮して算定した額により同年夏期賞与を支給することで合意し、同月 25 日、従業員に対して夏期賞与を支給した。

しかし、原告は、X1 ら及び同年 7 月に補助参加人に加入した原告従業員の X4(以下「X4」という。)に対してはこれを支給しなかった。

イ Y1 社長は、同月 17 日、X1 に対し、親和会との間の基準による 26 万円の賞与を支給すると打診したが、X1 は補助参加人を通して話をするのでその内容は受けられない旨答えた。Y1 社長は、この際に X1 に対して支給基準を示すことはなかった。一方、原告は、X2 に対しては同賞与の支給を打診しなかった。

(7) 原告と補助参加人との平成 20 年 8 月及び 9 月の団体交渉

ア 原告と補助参加人は、同年 8 月 8 日に第 1 回団体交渉を行い、原告からは当時統括本部本部長であった Y5 本部長ら 4 名が出席した。

原告と補助参加人は、X1 の昇給実施、交通補助費及び同年夏期賞与の支給、X2 の解雇問題並びに X4 の同年夏期賞与の支給などを話し合ったが、合意には至らなかった。

イ 原告は、この後、支給基準を示すことなく、X1 に対しては同年 8 月分賃金から交通補助費 4500 円を支給し、X2 に対しては、同年 10 月分から交通補助費 4500 円を支給した。

ウ 原告と補助参加人は、同年 9 月 4 日に第 2 回団体交渉を行ったが、合意には至らなかった。

(8) 原告と X2 との平成 20 年 9 月の前件調停

ア 前件労働審判事件において、原告と X2 との間において、同月 25 日、①原告は、X2 に対する本件配転命令及び解雇処分を撤回し、X2 と原告は、X2 が同年 5 月 15 日以降トレーラー運転手の地位にあることを確認し、② X2 は、同年 9 月 29 日から東京事業本部に、同年 10 月 1 日からは横浜事業本部に出勤することとし、③ X2 の基本給 13 万 2700 円、売上歩合は運賃の 11%相当額とし、④原告は、X2 に対して同年 5 月 16 日から同年 9 月 25 日までの賃金相当額合計 108 万 3333 円の支払義務のあることを認め、上記金額から所得税及び社会保険料を控除した残額を支払い、⑤原告は、X2 の同年夏期賞与については、今後、X2 と協議するという内容を含む前件調停が成立した。

イ X2 は、前件調停の成立を受けて、同年 9 月 29 日から東京事業本部で、同年 10 月 1 日からは横浜事業本部で勤務した。

(9) 原告と補助参加人との平成 20 年 10 月の団体交渉

原告と補助参加人は、同月 30 日に第 3 回団体交渉を開催し、この交渉には、Y1

社長が参加した。原告は、補助参加人に対し、原告が同年8月13日に健康保険被保険者資格喪失届を提出していたX4の上記喪失届の取消手続を行うことを合意した。

(10) 平成20年11月の本件24時間ストライキ

ア 原告は、上記第3回団体交渉の合意を翻意し、多くの親和会会員の意見を尊重したという理由で、上記合意を履行しなかった。

イ 補助参加人は、前件調停の成立後も、原告が、誠実な態度を示さず、X4の健康保険の被保険者資格喪失届取消手続を行わず、同年夏期賞与の団体交渉にも誠実に応じない上、同年年末の賞与についての団体交渉に理由も示さず出席拒否するなどの不法行為を続けていることを理由に、同年11月11日から同月12日にかけて、本件24時間ストライキを行った。

ウ 補助参加人は、本件24時間ストライキにおいて、新山下町の車庫入り口に補助参加人の車両を置くなどの団体行動をし、X1らも団体行動に参加した。

(11) 原告の本件24時間ストライキ後のX1らに対するヘッドの鍵の返還請求

ア X1について

(ア) X1が勤務していた東京事業本部には、ヘッドの鍵の保管場所が設けられていなかったため、同所で働く運送業務の従業員は、原告から返還を指示されない限り、担当車両の鍵を自分で保管していた。

X1は、同月11日も、自分が乗務するヘッドの鍵を保有したまま退社し、翌12日は本件24時間ストライキに参加して出勤しなかったため、鍵を保有したままであった。

(イ) X1は、本件24時間ストライキの最終日である同日夜、原告に電話をし、翌13日の作業内容を尋ねた。原告の担当者は、X1が乗務している車両に不具合があり、同車両を横浜にある本社に移動させたため、同日に乗務はなく、朝9時に東京事業本部の事務所に出勤し本件研修をすることを指示した。

これに対し、X1は、「車がないのに東京に出勤してもしようがないので、本社に行く。」「売上げもないのに東京まで行く燃料代も馬鹿にならないので本社に行く。」などと述べたが、原告の担当者は、午前9時に東京事業本部に出社するよう念を押した。

(ウ) X1は、同日午前8時40分ころ、横浜の本社に赴き、原告の担当者に本社に来た理由を質問されると、前日に本社に出勤することは連絡済みであって「車が向こうにないから行っても意味がない。」「歩合で働いているのだから歩合が付かない仕事はおかしい。」旨、歩合給手当の減額に関する不満を伝えた。

Y1社長は、X1に対し、ヘッドの整備をするので鍵を返すよう要求し、鍵を返却して東京へ行って本件研修を受けるように指示したところ、X1は、「てめー、ふざけんな。何で鍵を返さなきゃいけないんだよ。」「歩合が付かぬ仕事は仕事じゃねー。だから東京には行かぬえ。」「組合に聞かぬえと分からぬえ。」などと述べた。

Y6常務(以下「Y6常務」という。)は、X1に対し、「鍵はどこにあるの。」

ちよつと確認させて。」と言って近づき、X1の胸ポケットを確認しようとして手を伸ばしたところ、X1は、同常務の手を払った。

- (エ) X1は、その後、私物を降ろした上でヘッドの鍵を原告に返却し、「今日は休みにしてくれ。」と言って退社し、土曜日及び日曜日である同月15日及び同月16日をはさんだ同月14日、同月17日及び同月18日を欠勤した。

イ X2について

- (ア) X2は、同年10月20日以降、横浜事業本部の運送業務の従業員が乗務する車両が新山下町の車庫に置かれるようになったため、原告から、勤務終了後、本社に帰社して点呼を受けるよう指示を受けていた。

X2は、それまでヘッドの鍵をキーボックスに返却するよう指示されたことはなかったため、同年11月10日もヘッドの鍵を返却せずに帰宅し、同月11日及び12日は、本件24時間ストライキに参加して出勤しなかった。

- (イ) 原告は、同月10日夜、保管している合鍵を使って、X2の乗務する車両を新山下町の車庫から本社に移動した。

- (ロ) X2は、本件24時間ストライキの翌日である同月13日の午前9時30分ころ出社したところ、原告の担当者は、ヘッドの鍵を返却するよう指示した。しかし、X2は、「何で返さなきゃいけないんだよ。返す理由あんのかよ。」と述べるとともに、「自宅に置いてきた。」などと述べたことから、X2がその自宅まで戻ってヘッドの鍵を取ってくる運びとなり、Y1社長らもX2の自宅前まで行って、X2が自宅から出てくるのを待つこととなった。

- (ハ) X2は、同日午前10時20分ころ自宅に戻ったが、自宅から出てくると、Y1社長らに対して、補助参加人の組合事務所(以下「本件組合事務所」という。)に忘れてきたため今から一緒に取りに行こうと述べた。

Y1社長は、本件組合事務所には同行することは拒み、X2がそこにヘッドの鍵を取りに行き、本社に持ってくるよう指示した。X2は、乗用車で来ていたX1とともに、本件組合事務所に向かったが、ヘッドの鍵を本社に持参することはなかった。

- (ニ) X2は、同日の夕方、原告に対し、ヘッドの鍵がまだ本件組合事務所であり、翌14日は有給休暇を取得するため同鍵を持参することはできないと述べた。

なお、実際のところ、X2のヘッドの鍵は、同日、X2宅にあったものの、X2は、補助参加人と相談し、ヘッドの鍵が本件組合事務所にあるよう、原告に偽りを述べていた。

- (ホ) X2は、同月15日にも有給休暇を取得し、原告担当者が、同日、ヘッドの鍵を返却するよう電話で指示をしたが、X2は、「組合と相談します。18日に持って行けたら持って行きます。18日に連絡します。」と答えた。X2は、同16日は休日、同月17日は有給休暇を取得して、出勤しなかった。

- (ヘ) X2は、同月18日、処分行政庁の事務に出席したが、原告にヘッドの鍵を返還しなかった。原告の担当者は、同事務終了後に電話で、X2に対し、同月19日午前9時に出勤すること及びヘッドの鍵を持って来るよう指示した。

- (12) 平成20年11月19日の本件研修の開始

ア X1 の本件研修

- (ア) 原告は、同日、X1 が出勤すると、同人に対し「経営の基本精神」を渡し、本件研修を命じた。
- (イ) X1 は、同日、午後 2 時に早退した。原告担当者は、X1 に対し、午後 6 時ころに電話で、「今日、1 項目しか進んでいないので、明日も研修になります。」と伝えた。
- (ウ) X1 は、翌 20 日に有給休暇を取得し、同月 21 日には、終日「経営の基本精神」についての課題を行い、同月 22 日ないし同月 24 日は、有給休暇又は休日のため、出勤しなかった。

イ X2 の本件研修

- (ア) 原告は、同月 19 日、出社した X2 に対し、横浜の本社にある点呼場に設置した机において、「経営の基本精神」に基づいて本件研修を命じた。
- (イ) 原告は、X2 に対し、本件研修を指示する際、携帯電話の電源を切り、トイレに行ったりして席を離れるときは、必ず声をかけるよう指示をした。
- (ウ) X2 は、同日午前 9 時 30 分ころ、本社事務所のトイレではなく、従前から X2 が使用することとされている別棟のトイレに行くため、他の従業員に声をかけずに本社事務所を出たところ、Y1 社長らが X2 を追いかけて、トイレから出てきた X2 に対して「トイレに行くときは声をかけろと言ったろう。」と注意を与えた。
- (エ) 原告は、トイレから戻って点呼場で「経営の基本精神」を読んでいた X2 に対し、ヘッドの鍵を返すよう要求した。しかし、X2 はこれを拒否したため、Y1 社長は、警察に通報をした。
警察官らは、X2 に対し、ヘッドの鍵を返却するよう説得し、X2 は、同日午後 3 時ころ、警察官の立会いのもと、原告に対し、ヘッドの鍵を返却した。
- (オ) X2 は、翌 20 日から同月 22 日まで有給休暇を取得し、同月 23 日及び 24 日は休日のため出勤しなかった。

ウ 原告における過去の研修例

原告は、従来、このような研修を、事故惹起者及び遅刻者を対象者として行っていた。

X1 らは、これまで、このような研修を命じられたことはなく、原告は、本件研修を実施するに当たり、X1 又は X2 に対して、実施の理由、目的、期間及び修了要件を説明することはなかった。

(13) 平成 20 年 11 月 25 日の本件所持品検査トラブルの発生

- ア X2 は、同日午前 9 時ころに出勤し、本社の点呼場で「経営の基本精神」を読んでいたところ、原告の Y2 会長から、会長室に上がるよう指示された。
- イ X2 は、かばんを携帯して会長室に入室し、前後して、Y2 会長、Y1 社長、Y6 常務、Y4 副都長、Y5 本部長及び Y3 本部長が入室し、着席した。X2 は、かばんの中に電源が入った状態の携帯電話を 2 台入れており、そのうち 1 台は、あらかじめ X1 と通話状態にしており、X1 は、この 1 台を利用して、Y2 会長らと X2 とのやりとりを聞いていた。

ウ Y2 会長は、X2 に対し、携帯電話の電源を切るように求め、X2 は、これを拒否した。Y2 会長は、X2 に対し、所持品検査をするのでかばんの中身を見せるよう求め、所持品検査が可能であることが就業規則に定められている旨を述べて、就業規則を示したが、X2 は、これも拒否した。

エ Y3 本部長は、X2 の所持品検査をするために X2 が肩にかけて両手で抱えているかばんに手を伸ばしたため、X2 は、「やめて」と叫び、中止を求めたが、Y2 会長は、その余の上記在室者に対して一緒に「やめて」と言うよう指示し、その余の上記在室者たちは、X2 の声にかぶせるように「やめて」と叫んで、室外に X2 の声が明らかな形で伝わることを防ごうとした。そこで、X2 は、窓を開けて大声で「助けて」と叫んだが、Y2 会長は、再びその余の上記在室者に対して同様に叫ぶよう指示し、同人らは、X2 の声にかぶせるように「助けて」と叫んで、同様に X2 の声が明らかな形で建物外に伝わることを防ごうとし、併せて、上記在室者は、X2 の体を包囲し、窓を閉めた。

X2 は、その状態のまま、携帯電話から 110 番通報をし、原告も、戸塚警察署警備課に電話をした。このとき、X2 は、近くにあった置時計、書類、ファイル等を投げたりして、窓ガラスが損壊した。この後も、Y3 本部長、Y4 副部長及び Y5 本部長は、X2 の身体を押さえようとしたり、かばんを取り上げようとするなどし、X2 は、これに抵抗し、トイレに行くので退室したいと申し出た。これに対し、Y2 会長は、トイレに行かずしびんにすればよい旨を述べ、X2 は、3、4 人に周りを取り囲まれて退室を阻止されたままであり、Y5 本部長が X2 の携帯電話に手を伸ばしたところ、もみあいとなり、携帯電話のちょうつがいの部分が破損した。

オ X2 は、再び携帯電話で 110 番通報をし、その後、警察官が会長室に入室し、X2 は、「おまわりさん、遅いよ。」と言って泣き出し、Y3 本部長らは、X2 の包囲を止めた。X2 が会長室に入室してから約 40 分後のことであった。

X2 は、警察官に痛みを訴え、救急車により、横浜医療センターに運ばれ、同日、「四肢、背部打撲、頸部左拍、胸部左拍などによる嘔気」であり、全治 3 日間の見込みであるが、後遺症は未定である旨の診断を受けた。

カ X2 は、同年 12 月 5 日、横浜医療センターで受診し、頸椎捻挫及び背部挫傷が残存していること及び同年 11 月 25 日から約 2 週間の加療を要する見込みである旨の診断を受け、同年 12 月 12 日、ルーエ・メンタルクリニックにおいて、うつ病により約 2 週間の自宅療養が必要である旨の診断を受け、さらに、同月 16 日には、心因反応により、頭痛や吐き気の身体症状及び意欲低下等が認められ、現状では勤務は十分行えない状態にあり、自宅療養が適当である旨の診断を受け、平成 21 年 2 月 6 日には、うつ病疑いの診断を受け、薬物療法を開始した。X2 は、この間、原告に出勤しようとする、足がすくんだり、めまいがしたり、頭痛がしたりしたことがあった。

キ X2 は、本件所持品検査トラブルの同年 11 月 25 日の翌日以降、出勤せず、出勤を再開した平成 21 年 10 月 5 日まで欠勤を続けた。

ク 一方、X1 は、平成 20 年 11 月 25 日、東京事業本部に出勤し、「経営の基本精神」

に基づく本件研修を開始したが、それを中止し、X2 と通話状態にしている携帯電話によって、本件所持品トラブルの発生を知り、「本社で X2 が大変なことになっている。」「今日は気分が悪くなったから病院へ行ってから組合に行く。」などと言って退社した。

ケ X1 は、同月 26 日から同月 29 日まで有給休暇を取得し、同月 30 日は休日であった。

コ X2 は、本件所持品検査トラブルが X2 に対する逮捕監禁であるとして戸塚警察署に刑事告訴をし、横浜地方検察庁は、平成 21 年 12 月 28 日、Y2 会長、Y1 社長、Y5 本部長、Y3 本部長及び Y4 副部長に対する監禁致傷被疑事件(以下「本件刑事事件」という。)について、公訴を提起しない処分をした。

(14) 原告と親和会の平成 20 年 12 月の年末賞与の支給に関する合意と X1 らに対する不支給

原告と親和会は、同年 11 月 29 日、同年年末賞与について、査定期間を同年 6 月 1 日から同年 11 月 30 日までとし、貢献度などを考慮して算定した額により支給することで合意し、原告は、同年 12 月 19 日、親和会会員に対してはこれを支給したものの、X1 らに対してはいずれもこれを支給しなかった。

(15) 平成 20 年 11 月 30 日から同年 12 月 3 日までの本件 72 時間ストライキの実施と X1 らの欠勤の経緯

ア 補助参加人は、同年 11 月 30 日、原告が、夏期賞与・交通補助費などを支給せず年末賞与交渉すら応じておらず、本件 24 時間ストライキ後は X1 らを運送業務に配車せず、同月 25 日には本件所持品検査トラブルにおいて X2 に対して暴力行為を引き起こしたなどとして、同日午後 3 時から同年 12 月 3 日午後 3 時まで本社前で本件 72 時間ストライキを行った。本件 72 時間ストライキには、X1 らも参加し、補助参加人は、車庫の入り口を補助参加人の車でふさぐなどした。

イ X1 は、本件 72 時間ストライキ後、同月 9 日まで、有給休暇等を取得し、原告に出勤しなかった。

ウ X1 は、同日午後 6 時 40 分ころ、Y3 本部長に電話をし、本件 72 時間ストライキの実施中に X1 が受傷したことに關して、「おめーが嘘つくんだったら、てめーの所、家は知ってんだからよ。家族のとこまで行くぞ。Z1 連合、右翼も爆発するぞ。今から Y3 さんも早く帰った方がいいぞ。家族ぼろぼろにしてやる。」
「X2 の件も俺の件も嘘つくんじゃねー。事故の証人は誰だよ。目撃者は誰だよ。教えろよ。」「教えないと家族まで巻き添えにするぞ。」と述べた。

エ 原告は、同月 10 日、本件 72 時間ストライキ後初めて出勤した X1 に対し、本件研修を続行し、本件各書籍を読んだ上、全文を書き写して感想文を書くことを指示した。X1 は、同月 11 日、同月 12 日、同月 15 日、同月 17 日、同月 18 日も出勤し、同日までの間、本件各書籍の一部について読んで書き写し、感想文を約 20 通書いて原告に提出した後、同月 22 日、有給休暇を取得し、同月 23 日及び同月 24 日は、休日のため出勤しなかった。

オ 処分行政庁は、同月 24 日付けで、本件救済命令交付までの間、X1 らに対して

「経営の基本精神」等の冊子等を書き写させたり、感想文を提出させるなどの研修の実施を中止する旨の審査の実効確保の措置勧告を発した。

(16) 平成 20 年 12 月 25 日の本件板書事件の発生

ア 原告は、同日朝、X1 に電話をして、それまで本件研修を行っていた東京事業本部ではなく、横浜にある本社に出勤するよう指示した。

イ Y5 本部長は、同日午前 10 時 10 分ころ本社に出勤した X1 に対し、「事故対策マニュアル(安全運転マニュアル)」等を渡し、運送業務の従業員が待機をしたり、食事をとるためにも利用されていた本社の詰所で読むように指示し、「昼休みはまた来るから。」と述べた。

X1 が、上記詰所に行き、同書籍を読もうとしたところ、詰所の白板の一面全体に、「皆さん 皆さんの生活の糧を得るための職場を破滅、破産、破壊『ぶっ壊してやる』と吠えて行動している港湾労働組合の『X1』が安全運転をするための『安全運転』の『X1』の勉強中です。皆さん 皆さん 静かに、静かに、静かに これは絶対に消さないで下さい 消さないで下さい 消さないで下さい」という本件白板記載があった。

X1 は、大きく書かれた本件白板記載を見て、激しい怒りを感じつつ、他の従業員がどう思うかと考えて嫌な気持ちになり、さらに X1 自身の身の危険を感じ、同日午前 10 時 30 分ころ、帰宅した。

ウ 原告は、同日、X2 に関しても本件白板記載と同一の内容を記載した紙を作成し、これを本社の 1 階に貼った。

(17) 本件板書事件以降、平成 21 年 1 月までの X1 らの欠勤の経緯

ア X1 は、平成 20 年 12 月 26 日以降、欠勤を始め、平成 21 年 1 月 6 日から同月 17 日までほぼ連日にわたり原告に電話し、警察に行くため欠勤すると伝えたり、翌日の業務内容を尋ねて原告が研修であることを告げると欠勤を続けると述べた。X1 は、同月 19 日に原告に出勤したが、十数名の従業員がいた詰所の白板には本件白板記載があり、業務にはつかずにすぐに帰宅した。X1 は、その後も同月 22 日までの 3 日間、原告に出勤したが、業務には就かずすぐに帰宅した。本社の詰所の白板には、少なくとも同月 20 日まで、本件白板記載があった。

X1 は、同月 22 日以降も原告に電話をして翌日の業務内容を尋ねていたが、勉強(研修)と告げられたため、出勤しなかった。X1 は、結局、平成 20 年 12 月 26 日以降、平成 21 年 1 月 19 日から同月 22 日に短時間出勤した以外、同年 10 月 4 日まで出勤しなかった。

イ X2 は、平成 20 年 12 月 8 日から平成 21 年 1 月 14 日までほぼ連日原告に電話し、病院で検査を受けるため、有給休暇を取得するため又は処分行政庁の手続に出席するなどのために休む旨を伝えた。X2 は、同月 6 日以降、翌日の業務内容を尋ね、原告が研修であることを告げると約束と違うため欠勤する旨を述べた。

ウ X1 らは、平成 20 年 12 月 26 日以降も、処分行政庁の手続に出席し、尋問を受けるなどしていた。

エ X2の代理人弁護士は、平成21年1月14日付けで、原告に対し、本件研修や平成20年11月25日の所持品検査トラブルなどの不法行為によりX2の肉体的、精神的健康は破壊され、現在は心因反応のため出勤することすら到底できないため、当分の間欠勤、休職する旨の通知文を交付した。

原告は、平成21年1月21日付けの内容証明郵便により、X2に対し、X2が同月17日から休職扱いとなっていること、X2の休職期間は同年2月12日までであること、休職期間中の賃金は支給しない旨を通知した。

オ これに対して補助参加人は、同年1月30日、処分行政庁に対して本件救済申立て事件が解決するまで原告に対してX2に対する休職期間満了による退職をさせないことを求める審査の実効確保の措置勧告申立てを行い、X2が同月中旬に申し出た休職は、会社の暴力行為により発症した心因反応の通院中であることを理由とするもので、労働災害による休職と考えている旨を主張した。

処分行政庁は、同年2月9日付けで、原告に対し、労働委員会規則第40条の規定に基づき、審査の実行確保の措置勧告として、本件救済命令交付まで、X2の労働契約関係を終了させないこととする旨の勧告をした。

カ 原告は、同月10日付けで、X2の代理人弁護士に対し、X2が同月13日に復職しない場合には、同月12日の満了をもって退職となる旨を通知した。

(18) 平成21年2月のX1らの出勤再開問題をめぐる経緯

ア 原告は、同月16日、補助参加人に対し、X1らの出勤再開を申し入れ、原告及び補助参加人は、口頭で、早急にX1らが出勤することを一応合意した。補助参加人は、この際、X1らの現場復帰に際してX1らを友好的に迎えるという条件を作ることを再度徹底してほしいと申し入れた。

イ 補助参加人の代理人弁護士は、同月17日、X1の出勤再開に関して、①原告が補助参加人に対してX1の勤務再開を申し入れ、X1もこれを積極的に承諾する、②X1の業務従事開始日は同月19日からとする、③勤務再開について円満合意したことを原告の従業員に周知徹底を図る、④X1が勤務再開するに際し、原告はX1を友好的に迎えつつ、その後も快適な職場環境を作っていくことを約束する旨の覚書の案を作成し、X2についても同旨(ただし勤務開始日は「平成21年2月 日」と日付が空欄になっている)の覚書の案をそれぞれ作成し、これらを原告にファクシミリで送信した。なお、これらの覚書には、慰謝料に関する文言は含まれていなかった。

ウ Y1社長及びY2会長は、同月18日、補助参加人の代理人弁護士の事務所を訪れ、本件救済申立て事件、横浜地方裁判所において係属していた別件損害賠償請求事件及び本件刑事事件の告訴の全部を取り下げてほしいと申し入れた。

これを受けて、補助参加人の代理人弁護士は、Y2会長らとX1らの出勤再開に関する問題とこれらをまとめて解決するという方向を検討し、Y2会長らに対し、一定の金銭請求をせざるを得ないことなどを伝え、どの程度の請求額になるかについて、補助参加人らと打ち合わせの上、後日提案する旨を回答した。

エ 補助参加人の代理人弁護士は、同月22日、原告に対し、X1らに対して合計800万円の支払を求める旨の書面及び和解条項を記載した覚書の案をファクシ

ミリで送信した。同覚書には、上記同月 17 日付けの覚書の案に加え、同年 4 月分賃金から X1 の基本給を 500 円増額することや、原告が X2 の傷病手当金請求手続に協力すること、補助参加人は本件救済命令申立事件を取り下げること、X1 らは別件損害賠償請求事件を取り下げること、X2 は刑事告訴の取下げ手続を速やかに行うことなどの条項が盛り込まれていた。

これに対し、原告は、同月 23 日、補助参加人代理人弁護士に電話をし、解決金の額は高額で算出根拠も不明であるとして、予定されていた同日の協議は中止する旨を告げ、結局、同日の協議は行われなかった。

オ 補助参加人代理人弁護士は、同月 24 日の処分行政庁の調査期日の席上で、原告に対し、X1 らの出勤再開について限定した覚書の案を交付し、協議を求めた。

同覚書には、上記同月 17 日付けの覚書の案の内容のほか、X1 らを従前乗務していたヘッドに乗務させること、X2 の勤務地を横浜事業本部(新山下町の車庫)とすること、原告が X2 の傷病手当金請求手続に協力することの条項が含まれていた。原告は、一貫して覚書の作成を拒否した。

カ 他方、原告は、同月 20 日付けで、社内に、X1 ら及び X4 の職場復帰が決まり、「皆様には港湾労働組合と円満解決であることを、ご報告させていただくと同時に、各位におかれましても 3 名を心あたたく迎えていただきたく、重ねてお願い申し上げます。」などと記載した文書を掲示した。

(19) 平成 21 年 5 月以降、X1 らの出勤再開までの経緯

ア 原告は、同月 20 日付けで、X1 に対し、同人が 3 か月間に 20 日以上欠勤したとして同月 25 日から休職を命じるとともに、休職期間は 20 日であり、復職せずに休職期間が満了した場合は就業規則 24 条により退職となる旨を通知した。

イ これに対し、補助参加人は、同年 6 月 8 日、処分行政庁に対して、本件救済申立て事件が解決するまで、X1 に対して休職期間満了による退職などの通知を行わないことを求めて、審査の実効確保の措置勧告を申し立てた。

ウ 処分行政庁は、同年 7 月 24 日、原告に対し、本件救済命令交付までの間、X1 との雇用関係を終了させないよう勧告した。

エ 補助参加人は、同月 25 日付けで、X1 らの出社に関して、①原告は労働者が安全で安心して働くことができる職場環境を整えることを約束する、②原告は過去の経緯も考慮の上、X1 らを従来乗務していたヘッドに乗務できるよう努力する、③配置転換や労働条件の変更などは労働組合と事前に協議し合意の上進めることなどを申し入れた。

オ 処分行政庁は、同月 28 日付で、出社に際しての乗務車両について、組合は現在の経済状況などを勘案し、既に会社が用意している車両に乗務することを了承する、但し、従来乗務していた車両を整備した際には、会社は X1 らを優先的に乗務させることを約束するなどの条項を含む協定書(案)の締結を調整したが、原告はこれを拒否した。

(20) X1 らの出勤再開等

原告は、同年 9 月 17 日の団体交渉において、X1 らが従前乗務していたヘッド

を整備することを条件とした出勤再開を提案し、その後補助参加人もこれを了承したため、原告は同ヘッドを整備し、X1らは同年10月5日から出勤を再開した。

原告と補助参加人との間で、出勤再開に際して合意内容を記載した書面が取り交わされることはなかった。

なお、原告は、これまで、X1らが従前乗務していたヘッドを整備したことはなかった。

2 争点(1)「原告がX1らに対する長距離の運送業務を命ずる配車をしなかったことによるX1らの各経済的な不利益の有無(不利益性)」について

(1) 前記1(5)ア(7)の認定事実によれば、近距離の運送業務及び構内作業は、長距離の運送業務と比較して、その売上高が低額となるため、売上高に連動して支払われる歩合給手当も、長距離の運送業務に従事した場合と比較して、減少するものと認められ、さらに、一般的に、長距離の運送業務の方が、頻繁に運転と停止を繰り返す近距離の運送業務及び構内作業よりも、燃費効率が良いことは社会通念上明らかである。

(2) 前記1(5)イの各認定事実によれば、X1の歩合給手当は、平成20年5月17日以降X1が従事する長距離の運送業務の割合が減少したため、X1の同年6月分ないし10月分までの歩合給手当の平均額は、同年1月ないし同年5月分までの平均額である約11万5000円と比べて、約5万円と大きく減少した。

また、前記1(5)イ(イ)のとおり、X1の省エネ手当は、X1が長距離の運送業務に従事していた同年1月ないし4月は満額である2万2000円が支給されていたのに対し、同年5月から同年12月までの省エネ手当は、同年10月を除き、1万円あるいは全く支給されなかった。

かかるX1の歩合給手当及び省エネ手当の減少は、原告がX1を長距離の運送業務に配車しなかったことが原因というべきであり、X1は、これにより経済的な不利益を被ったというべきである。

(3) 前記1(5)ウ(イ)の認定事実によれば、X2の歩合給手当は、同年9月29日から同年11月25日の出勤日のうち、長距離の運送業務に配車されたのは1日であったため、同年10月分は、長距離の運送業務により多く配車されていた他の本社勤務の海上コンテナ運転手よりも、6万円以上低額であった。したがって、原告が、X2に対する長距離の運送業務を命じる配車をしなかったことにより、X2は経済的な不利益を被ったというべきである。

(4) これに対して、原告は、第2・4(2)アのとおり、X1らは、バン取り作業に従事することにより、作業当日にバン取り手当が現金で支給され、しかも、同手当は、給与明細に記載されず所得税・住民税が課税されないから、経済的な不利益は生じないと主張する。

しかし、X1の同年6月分のバン取り手当は2万6400円に、X2の同年10月分のバン取り手当は1万0400円にすぎないから、これをもって、歩合給手当及び省エネ手当が減少したことの代償ということはできない。

また、バン取り手当に所得税や住民税が課税されていないのは、原告の支給方法がそれらを控除しない現金での支払によることにより課税を免れていることの事

実上の結果にすぎず、原告の源泉徴収義務が免除される手当であることも、その支給を受ける従業員が前記諸課税の納税義務がないことも認めることはできないから、原告の上記主張は失当であるというべきである。

- (5) 以上によれば、原告が、X1 らに対する長距離の運送業務を命じる配車をしなかったことにより、X1 らは、経済的な不利益を受けたものと認められる。

3 争点(2)ア「本件研修の不利益性の有無」について

- (1) 原告は、X1 については平成 20 年 11 月 19 日から同年 12 月 25 日まで、X2 については同年 11 月 19 日から同月 25 日まで、本件研修を命じ、運送業務に就けなかったところ、原告は、X1 らには、これによる経済的な不利益ないし精神的な苦痛が発生しないと主張する。

まず、X1 らの経済的な不利益について検討すると、前記 1(5)ア(ア)の認定事実によれば、原告の従業員は、売上げの 11 パーセントを歩合給手当として受け取っていたから、売上高の高い運送業務に配車されるほど歩合給手当が増額されるところ、本件研修を命じられたことにより運送業務に就くことができなくなれば、売上げ及び歩合給手当が発生しないことは明らかである。そして、前記 1(5)イ(イ)の認定事実のとおり、X1 については、原告が X1 を近距離運送業務及びバン取り作業に集中的に配車する以前である平成 20 年 1 月分ないし同年 5 月分の歩合給手当の平均額は約 11 万 5000 円であって、賃金の総支給額の約 3 割を占めていたのに対し、その後の同年 6 月分から 10 月分の平均額は約 5 万円と大きく減少し、X2 については、前記調停の復職後、同年 10 月分から歩合給の支給が開始されたものの、その額は同年 10 月分につき約 5 万円であり、他の横浜事業本部の会場コンテナ運転手に対しては 11 万 6209 円ないし 15 万 1213 円が支給されていたことと比較すると低額であり、さらに、同年 11 月分の歩合給手当は約 2 万円までに減少していた。

このような X1 らが支給を受けていた歩合給手当の減額の幅及び歩合給手当が X1 らの賃金において従前占めていた割合に照らすと、原告が、X1 らに本件研修を指示したことにより、X1 らが運送業務に就けなかったことは、経済的に不利益であると認められる。

- (2) 一方、本件研修による精神的な苦痛について検討すると、従前、本件研修と同種の研修は、事故を起こした運送業務の従業員及び遅刻者だったため、研修の対象者になること自体が名誉なものとは言い難く、原告から X1 らに対して本件研修の趣旨、期間及び修了要件などが伝えられない状態で、本件各書籍を読んだ上、書き写して、感想文を書く研修を継続することは、運送業務による収入の機会が失われつつある X1 らにとって、精神的な苦痛があったものと認めることができる。

- (3) これに対して、原告は、X1 らは日頃から上司に対し暴言を吐いていたため、本件研修の趣旨、期間及び修了要件を容易に知り得たと主張する。

なるほど、前記 1(11)ア(ウ)、同イ(ウ)の認定事実によれば、X1 らの Y1 社長らに対する発言の中には、上司に対する言葉遣いとして必ずしも適切とはいえないものがあるものの、原告から何も説明のないまま、X1 らが、直ちに本件書籍等の全文を読み、書き写し、感想文を書くという本件研修の趣旨、期間及び修了要件を知

り得るとは到底認めることはできない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

- (4) 以上より、原告が、X1 らに対して本件研修を命じて運送業務に従事させなかったことが、X1 らに対し、それぞれの経済的な不利益及び精神的な苦痛を与えたものと認められる。

4 争点(2)イ「本件研修の不当労働行為性の有無」について

- (1) 前記認定事実によれば、①本件研修が開始された時期は、本件 24 時間ストライキの後、X1 らが初めて出勤した日である平成 20 年 11 月 19 日であること、②本件 24 時間ストライキが、X2 の本件配転命令、X1 らの補助参加人への加入、X1 らへの配車状況の変化、夏期賞与等の支給の差別等の経緯を経て、いったん成立した前記第 3 回団体交渉の合意を原告が翻意し、同年年末の賞与についての団体交渉に理由も示さずに出席拒否するなどの行為を続けていることを理由にされたものであること、③原告が、X1 らに対し、本件研修を命じたのみで、その趣旨、目的、期間あるいは修了要件も告げることなく、X1 らは、X1 らの能力の向上や技術の習得、勤務態度の改善等のいかなる目的で本件研修が実施されるのか明らかではなかったものと認められること、④原告は、同年 12 月 25 日には、X1 を本社に出勤させて本件研修を実施しようとし、X1 が本件研修を受ける予定の詰所の白板には、本件白板記載をしていたのであって、本件白板記載は、全体として、X1 が補助参加人の組合員であることを強調するとともに、X1 が一方的に原告を破壊しようとする企図し、X1 の活動が原告の他の従業員にとって望ましくないとの印象を与え同人を誹謗中傷する内容であったこと、⑤ X1 が、従業員が出入りする詰所において、このような内容の本件白板記載を前にして本件研修を受けることは、X1 に対して強い羞恥心又は屈辱感を与えるものであることは想像に難くないものであって、本件白板記載の内容には本件研修の目的等を達するための何らの必要性又は合理性も見出すことはできないことを総合的に勘案すれば、原告は、X1 らを監視下に置いて、X1 らの組合活動を嫌悪し、X1 らに対し、歩合給手当等を減少させる経済的な不利益及び精神的な苦痛を与えることを企図して、本件研修を命じたというべきである。

よって、本件研修は、X1 らが組合員であることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為に該当するというべきである(労働組合法 7 条 1 号)。

- (2) 原告は、本件研修の必要性があったと主張するところ、先に判示したとおり、X1 らの Y1 社長らに対する発言の中には、上司に対する言葉遣いとして適切とはいえないものもあり、これらに対して指導する必要性が全くなかったとまではいい難いものの、原告が、本件研修に至るまで X1 らに対して指導を行った事実は認められず、本件 24 時間ストライキ直後に初めて本件研修を命じたことや、上記の本件研修の内容等に鑑みれば、X1 らの言葉遣いが必ずしも適切ではなかったことは、不当労働行為性に関する上記認定を左右するものではない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

- (3) 以上によれば、本件研修が、X1 らが組合員であることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為に該当するとして処分行政庁の事実認定に、違法はないという

べきである。

5 争点(3)「原告が、X1 に対して平成 20 年 5 月分からの基本給の昇給を行わず、X1 らに対して同年夏期及び年末賞与を支給せず、交通補助費を遅れて支給したことにつき、不当労働行為性の有無」について

(1) X1 を昇給させなかったことについて

ア 前記 1(3)ア及びイの認定事実によれば、原告は、親和会会員に対して同年 5 月分賃金から実施した基本給の昇給を、X1 に対して実施しなかったが、これが、X1 に対して、経済的な不利益を与える措置であることは、明らかである。

イ そこで、これが不当労働行為の意思によるかが問題となるところ、前記 1(2)、(3)ア及びイの認定事実によれば、X1 に対する昇給が実施されなかったのは、X1 が補助参加人に参加して間もない時期で、補助参加人が原告に対して本件配転命令の撤回や残業代の支給に関する団体交渉を申入れ、補助参加人の再三の申入れにかかわらず Y1 社長が多忙等の理由を述べて団体交渉が開催されないなど、原告と補助参加人の労使対立が顕在化していた時期であったものであり、また、前記 1(3)ア及びイのとおり、基本給の昇給は、補助参加人の組合員たる X1 ら並びに他 1 名を除く全従業員に対して実施されたものである。これらの事情を総合すれば、原告が X1 の基本給の昇給を実施しなかったのは、X1 の組合活動を嫌悪して、同人が組合員であることを理由としたとみるべきであり、不利益取扱いの不当労働行為に該当する(労働組合法 7 条 1 号)と認めることができる。

ウ 原告は、第 2・4(4)ア(ア)のとおり、親和会との話合いの結果を X1 に適用すると、労働組合の自主性及び独自の団体交渉権を侵害するため、X1 を昇給させなかったにすぎないと主張し、Y1 社長の陳述書にもこれに沿う内容の供述部分がある。

しかしながら、原告が、他の従業員に対する昇給を行う前に、X1 又は補助参加人に対して、昇給に関する交渉を打診した事実、又は、その後に補助参加人との合意成立に向けて真摯に協議したことを認めるに足りる事実はなく、かえって、前記 1(2)エ及び同(7)の認定事実によれば、補助参加人から再三の申入れにかかわらず同月 8 月 8 日まで団体交渉に応じなかったことに照らすと、補助参加人の自主性、団体交渉権を尊重していたことによって、X1 を昇給させなかったものと認めることは到底できず、上記供述部分は信用することができない。

したがって、原告の上記主張は採用することができず、他に、X1 を昇給させなかったことの合理的な理由を裏付ける証拠はない。

(2) X1 らに対して平成 20 年夏期及び年末賞与を支給しなかったことについて

ア 前記 1(6)ア及び(14)の認定事実によれば、原告は、親和会所属の従業員に対して、同年 7 月 25 日支給の夏期賞与及び同年 12 月 19 日支給の年末賞与を、それぞれ支給した一方で、X1 らに対してはいずれも支給しなかった。これが、X1 らに経済的な不利益を与える措置であることは明らかである。

イ そこで、賞与の不支給について不当労働行為性を検討するに、前記 1(6)、(14)及び(15)アの認定事実によれば、夏期賞与及び年末賞与が不支給とされたのは、

原告と補助参加人の労使対立が顕在化していた時期であって、原告は、X1 に対して 26 万円の夏期賞与を支払うことを打診してはいるものの、これを受給するか否かを判断するに当たり重要な考慮要素となる親和会との間の支給基準を明示することはなく、X2 に対しては、夏期賞与支給の打診をしたことすらなく、年末賞与については、補助参加人との交渉自体を拒否していたのであって、原告が、補助参加人との間で、夏期及び年末賞与に関しての合意に向けて真摯な努力をしたとも、また、かかる努力をする意思を有していたとも認めることができず、親和会所属の従業員全員には賞与が支給されたことも総合すれば、これらの不支給は、原告が、X1 らの組合活動を嫌悪して、組合員であることを理由として行った不利益取扱いの不当労働行為というべきである(労働組合法 7 条 1 号)。

なお、原告は X1 が前記夏期賞与の受給を拒否したと主張するが、前記認定のとおり、X1 は、原告からの前記夏期賞与支払の打診に対しては、補助参加人を通じて話をするのでその内容は受けられない旨述べたにすぎず、夏期賞与の受給自体を拒否していたのではないから、これをもって X1 に対して夏期賞与を支給しなかったことが不当労働行為に該当するとの認定を左右するものではない。

(3) X1 らに対して交通補助費の支給開始が遅れたことについて

ア 前提事実(5)アによれば、原告は、他の従業員に対して平成 20 年 5 月分賃金から支給を開始した交通補助費を、X1 らに対してのみ遅れて支給したが、これが、X1 らに対する経済的な不利益を与える措置であることは明らかである。

イ そして、これらの支給が遅延した時期は、前記 1(3)ウ及び(4)の認定事実によれば、労使対立が顕在化していた時期であり、支給が遅延したのは X1 らに限られており、原告は、交通補助費の支給基準を補助参加人に開示せずに一方的に決定した額を支給し、補助参加人の団体交渉には応じないなど団体交渉権を尊重する姿勢が窺われないことからすれば、これは、X1 らに対する組合活動を嫌悪して、X1 らが組合員であることを理由として不利益取扱いをしたというべきであり、不当労働行為に該当するというべきである(労働組合法 7 条 1 号)。

原告は、X1 らには出勤していなかった期間があり、これらの期間は交通補助費の支給を受ける前提を欠くから、交通補助費の支給が遅れたことに合理的理由があると主張するが、前提事実(5)アのとおり、原告が X1 に対する交通補助費の支給を開始したのは平成 20 年 8 月分からであり、原告は、X1 が出勤していた同年 5 月分ないし同年 7 月の期間中も交通補助費を支払っておらず、原告の上記主張は採用することができない。

ウ これに対して、原告は、交通補助費の支給基準は存在しないから、そもそも開示することはできないものであると主張し、Y1 社長もこれに沿って 4000 円ないし 6000 円の範囲で適宜決定したと供述等する。

しかし、交通補助費は、前記 1(3)ウの認定事実によれば、通勤車のガソリン価格が高騰したことを背景に親和会との間の合意に基づいて、約 60 名もいる従業員のうち X1 らを除く全従業員に対して支給されるものである以上、仮に、原

告が主張するように恩恵的な給付の性質を有するものであっても、その導入目的及び親和会の会員数が多いことを考慮すれば、親和会会員の公平を保つために内部的な支給基準があったものとするのが自然であり、この点の Y1 社長の供述は信用することができず、原告の上記主張は採用することができない。

6 争点(4)ア「本件救済命令(1)の賃金支払部分」について

- (1) 労働委員会の救済命令制度は、使用者による労働組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、労使関係について専門知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命じる権限を委ねることを趣旨、目的とするから、労働委員会は、救済方法について、広い裁量権を有し、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められる場合に限り、当該命令を違法とすべきである(最高裁判所昭和 45 年(行ツ)第 60 号、同年(行ツ)第 61 号昭和 52 年 2 月 23 日大法廷判決・民集 31 卷 1 号 93 頁、以下「昭和 52 年最高裁判決」という。)

そこで、処分行政庁が、本件救済命令(1)で、X1 については平成 20 年 5 月 17 日以降、X2 については同年 10 月 1 日以降、それぞれ長距離の運送業務に従事したものとして取り扱い、欠勤を理由に減額した額については欠勤がなかったものとして取り扱うことを命じたことの適法性を検討する。

- (2) X1 らが出勤した日について

ア まず、X1 については平成 20 年 5 月 17 日から、X2 については同年 10 月 1 日から、それぞれ出勤した日について検討する。

原告は、これまでに判示してきたように、X1 らに対して主に近距離運送業務及び構内業務に配車したところ、このような配車が開始されたのは X1 らが補助参加人に加入した直後からであること、原告に補助参加人を嫌悪していたことが窺われること、長距離の運送業務に配車しない合理的理由がないことから、これらの配車は、不当労働行為の意思をもって行われたとみるべきであり、配車差別に当たるものというべきである。また、原告が、本件研修を行って、長距離の運送業務に配車しなかったことは、X1 らに対する不当労働行為を構成することも、先に判示したとおりである。

したがって、各日以降、X1 らが出勤したにもかかわらず長距離の運送業務に配車しなかった日について、X1 らが長距離の運送業務に従事したものとして取り扱うよう命じることは、処分行政庁の裁量権の行使として是認されるものであって、その裁量権の範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認めることができない。

イ X1 については平成 20 年 5 月 17 日から同年 12 月 25 日まで、X2 については同年 10 月 1 日から同年 11 月 25 日までの欠勤した日について

前記認定事実によれば、X1 らは、同年 11 月 11 日以降、本件 24 時間ストライキ及び本件 72 時間ストライキに参加したり、処分行政庁の手续に出席したりして、数日間、欠勤しており、これらの欠勤の経緯を検討すると、これらのスト

ライキは、原告が、X1を昇給させなかったこと、X1らに同年夏期及び年末賞与を支給せず、交通補助費の支給開始が遅れ、本件研修等を指示したことなどに端を發し、これらが不当労働行為に該当することを理由とするものであり、また、補助参加人は、これらの不当労働行為に対する救済を求めて本件救済申立てをしたため、X1らは、原告を欠勤して処分行政庁の手續に出席したものであった。

そうだとすれば、X1らの欠勤は、いずれも原告の不当労働行為に端を發するといえ、欠勤と不当労働行為の間に事実的因果関係を肯定することができるから、本件救済命令が、これらの欠勤をなかったものとして扱うことを命じたことが、裁量権の逸脱ないし濫用にわたるとはいうことはできない。

この他、X1は、同年11月13日ないし18日、同月25日、同年12月19日及び同月25日に、X2は同年11月13日及び同月25日に欠勤(ないし欠勤扱い)したところ、この時期は、原告が、同年11月13日にX1らにヘッドの鍵の返却を命じ、同月19日から本件研修を開始し、同月25日はX2に対する所持品検査を行い、同年12月25日は本件白板記載の前で研修を命じるなどしていた時期であり、その当時、配車差別や本件研修の不当労働行為が継続中であったことに照らすと、これらの行為も、原告の、X1、X2及び補助参加人に対する嫌悪を理由としていたと見るのが相当である。そして、X1らは、かかる行為が継続的に行われる中で、連日、有給休暇を取得したり、欠勤したりして就労しなかったところ、前記3(2)で判示したとおり、X1らが原告によるこうした行為により精神的な苦痛を受け、出勤し難い状況に追い込まれたことは推認するに難くなく、これらの欠勤は、原告の行為に端を發するということができる。

したがって、使用者による労働組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正するという救済命令の趣旨・目的に照らせば、これらの欠勤日をなかったものとして取り扱うよう命じることは、処分行政庁の裁量権の行使として是認されるものであって、その裁量権の範囲を超え、又は著しく不合理であるとまでは認めることはできない。

ウ X1について平成20年12月26日から、X2については同年11月26日から、平成21年2月17日までの欠勤した日について

(ア) 前記1(13)キ、(17)、(18)の認定事実によれば、X1は平成20年12月26日以降、X2は同年11月25日以降、平成21年2月17日までの間、原告に出勤しなかった。これについて原告は、X1らは出勤可能な状態にあり、それにもかかわらず、処分行政庁がバックペイの支払を命じたことは、不当労働行為がなかったのと同様の状態から著しくかけ離れ、処分行政庁の裁量権の範囲を超えて違法であると主張する。

しかし、以下のとおり、X1らの上記各日以降の欠勤は、不当労働行為を發端とし、少なくとも不当労働行為と欠勤との間に事実的因果関係を肯定することができるため、これらの欠勤をなかったものとして扱う旨命じた本件救済命令に、処分行政庁の裁量権の範囲を超えた違法は認められないというべきである。

- (イ) すなわち、前記1(13)の認定事実によれば、X2は、同年11月25日に、その必要性も認められないのに、所持品検査を指示され、これに引き続いて発生した本件所持品検査トラブルにおいて、数名の男性に取り囲まれ、退室を妨害されたり、外部に対して助けを求めることさえも妨害されるという強度の身体的圧迫を加えられており、これについて、心因反応等で自宅療養が適当であるとの医師の診断を受ける程であったから、同人は、所持品検査をめぐるトラブルにより、相当な恐怖心を覚えたことが認められる。また、先に3(2)で判示したとおり、本件研修は、X1らに精神的な苦痛を与える性質を有していたから、X1らは、同月26日以降、所持品検査及び本件研修の実施という不当労働行為により、精神的に圧迫され、欠勤したものであるべきである。もっとも、X2は、同年11月26日以降も運転手として出勤することは可能だったと供述しており、前記1(17)イの認定事実によれば、同年12月8日以降、原告に電話して、病院で検査を受けるためだけでなく、有給休暇を取得するため又は処分行政庁の手续に出席するなどのために休む旨を伝えたり、平成21年1月6日以降、翌日の業務内容を尋ねた上で、出勤しないと述べていたから、健康上の問題から、出勤が不可能であったとまではいうことができないが、平成20年11月26日以降も、出勤した場合に研修が予定されていたから、同人が、さらなる侵害を加えられることを憂慮して、同日以降出勤しなかったのは、原告の不当労働行為によるものであるというべきである。
- (ウ) 一方、X1は、同年11月19日から本件研修が継続していた上、同年12月25日に、同人を誹謗中傷する本件白板記載の前で研修を命じられ、相当な精神的圧迫を受けたことが認められるから、これを理由として、翌日以降、出勤しなかったことは、原告の責めに帰すべきものであるというべきである。
- 原告は、X1が、同年11月25日の本件白板記載により身体的圧迫を受けたものではなく、原告の行為を原因として病院で何らかの診断を受けた事実も認められず、平成21年1月6日以降、原告に電話をして翌日の業務内容を尋ねて研修であれば行かないと述べていたから、平成20年12月26日以降、出勤が不可能であったとまではいえないと主張する。
- しかしながら、前記1(17)アの認定事実によれば、原告は、同日以降もX1が出勤した場合には本件研修を継続するつもりであったと認められ、前記1(17)アのとおり、少なくとも平成21年1月20日までは、本社の詰所に、本件白板記載を続けていたから、原告は本件研修等によりX1を精神的に圧迫する意思を継続的に有していたと認めることができる。
- したがって、X1が、平成20年12月26日以降も出勤しなかったことは、原告の不当労働行為によるものであるというべきである。
- (エ) 以上によれば、X1らの欠勤は、原告の不当労働行為を端緒とし、これと事実的因果関係を有するものであると認められるから、これらの欠勤をなかったものとして取り扱うよう命じたことが、処分行政庁の裁量権の逸脱又は濫用とまではいうことができない。
- エ 平成21年2月17日以降の欠勤について

前記1(18)アの認定事実のとおり、原告と補助参加人は、平成21年2月16日、X1らが早急に出勤することを口頭で一応合意したところ、原告は、第2・4(5)ア(イ)bのとおり、X1らは、同月17日以降は就労の意思を表明し、他方、原告もX1らの出社を受け入れる意思を示すなどしていたから、X1らは、自らの意思で就労しなかったにすぎないと主張する。

しかしながら、前記1(18)アの認定事実によれば、補助参加人は、同月16日の原告との話し合いの際に、現場復帰に際してX1らを友好的に迎えるという条件を作ることを徹底するよう申し入れていたから、X1らにとっては、友好的な状況が整備されることが、出勤再開の可否を判断する上で重要な意味を有しており、X1らが欠勤を余儀なくされた平成20年11月26日又は同年12月26日以前に継続的に悪質な不当労働行為を受けていたことに照らせば、かかる申入れは、就労の条件となっていたものと認められる。ところが、前記1(18)ウないしオのとおり、原告は、平成21年2月18日になって、補助参加人代理人弁護士に、出勤再開と併せて本件救済申立て等を全部取り下げたい旨を申し入れ、これに応じた補助参加人代理人弁護士から解決金を含めた包括的な紛争解決のための覚書の案を提示されると、これを拒否し、その後、補助参加人が妥協して、出勤再開について限定した覚書の案を作成しても、これを拒否し、同年9月17日の団体交渉に至るまで、妥協点を見出す姿勢を示さなかった。先に判示したとおり、継続的に不当労働行為を受けていたX1らにとっては、出勤再開に当たり原告が友好的な職場環境を整備することが重要であったところ、原告は、同年2月16日の補助参加人の申入れにより、これを認識していたにもかかわらず、これらの内容を含んだ覚書の作成を一貫して拒否し、妥協する姿勢も示さなかったのであるから、X1らが、そうした覚書を締結しないまま出勤した場合に友好的な職場環境が真に整備されているかについて不安を抱くのは当然であり、原告と合意ができるまで出勤しなかったのは、やむを得ないといわざるを得ない。

このように、そもそも、X1らが欠勤を開始したのは原告の不当労働行為に端を発していたこと、その後、原告と出勤再開について一応の合意に至った以降も、出勤しないことがやむを得ない状況に置かれていたことに鑑みれば、不当労働行為の救済として、これらの欠勤期間をなかったものとして扱うことは、処分行政庁に与えられた裁量権の行使として、是認されるものであり、その裁量権の範囲を超え、又はこれが著しく不合理であるとまでいうことができないというべきである。

オ X2の休職申入れ後及びX1に対する休職命令後の欠勤について

前記1(17)エ及び(19)アの各認定事実によれば、原告は、補助参加人代理人弁護士から、平成21年1月14日、X2が休職するとの申入れを受けて、X2を同月17日付で休職扱いとし、一方、X1に対しては、同年5月25日から休職を命じたところ、処分行政庁は、本件救済命令の理由中において、これらの休職期間中の欠勤についてもなかったものとして取り扱うとした上で、前提事実(15)のとおり、本件救済命令を発し、原告に対し、バックペイを支払うことを命じた。

これに対し、原告は、第2・4(5)ア(i)dのとおり、休職期間中には賃金が発生しないから、休職期間中についてもバックペイの支払が命じられると、不当労働行為がなかったのと同様の状態から著しくかけ離れ、違法であると主張する。

そこで、この点の救済方法の適法性を検討するに、前記1(17)エの認定事実によれば、X2の休職については、補助参加人代理人弁護士が、原告からX2に対して本件研修が命じられたことや、本件所持品検査トラブルを理由としてX2の休職を申し入れたものであって、結局、これは、原告の不当労働行為に端を發した休業というべきである。一方、X1についても、先に判示したとおり、同人が平成20年12月26日以降欠勤していたのは、不当労働行為に端を發するところ、原告は、かかる欠勤を理由に、X1に対して休職を命じたものであるから、結局、同人の休職についても、不当労働行為に端を發するものと評価することができる。

このように、X1らの休職は、不当労働行為を發端とし、不当労働行為と欠勤との間に事実的因果関係を肯定することができるため、X1らの不就業期間に対してバックペイの支払を命じることが、不当労働行為を是正するという救済命令の趣旨に反することはなく、また、不当労働行為がなかったのと同様の状態から著しくかけ離れるものとも認められないのであって、かかる救済方法は、処分行政庁の有する裁量権の行使として、是認されるものであり、その裁量権の範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるがあったとは認められない。

原告は、X1が休職の有効性を争っていないことを、救済方法が違法であることの根拠とするものと解されるが、1(19)イのとおり、補助参加人は、処分行政庁での審理において、原告が休職期間満了による平成21年6月1日で退社となる旨予告したことに異議を述べており、原告の上記主張はその前提を欠くものである。したがって、休職期間に対してバックペイの支払を命じることが、X1の意思に反するものとはいうことができない。

カ 本件救済申立ての請求内容との関係について

補助参加人は、別紙4のとおり、本件救済申立ての「請求する救済の内容」に、X1らの不就業期間に対する賃金支払を含めていないが、労働組合法は、労働委員会の救済方法等命令の主文について、27条の12第1項において、「申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令をしなければならない」と定めるに止まり、具体的な規定をしていない。これは、多様な種類の不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対して、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねたものであると解される(昭和52年最高裁判決)。そして、救済命令の申立人が救済命令を申し立てるに当たり、申立書に記載すべきものとされる「請求する救済の内容」は、労働委員会が不当労働行為の成立を認めた上で、これに対する救済を命ずる場合に、

その命ずべき救済の内容に関する労働委員会の裁量の範囲を画する意味を持つことがあるにとどまり、不当労働行為救済命令申立事件における労働委員会の審理が前記「請求する救済の内容」の当否についての判断を直接の目的として行われるというものではない(最高裁判所昭和 53 年(行ツ)第 40 号昭和 60 年 4 月 23 日第 3 小法廷判決・民集 39 卷 3 号 730 頁)。したがって、労働委員会の裁量権は、不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものであって、かつ、不当労働行為を労働者の意思に反するものであってはならないが、必ずしも「請求する救済の内容」に拘束されるものではないと解される。

そこで、本件を検討しても、X1 らは、処分行政庁において、本件研修等の不当労働行為が原因で出社できなくなったと供述し、経済的不利益が発生していることは明らかであるから、不就労期間に対してバックペイを命じることが、不当労働行為による被害の救済としての性質を有し、補助参加人の申立ての趣旨に反するものでないことは明らかである。

したがって、補助参加人の申立てがないのにバックペイを命じたことを救済方法の違法性の根拠とする原告の主張に、理由はない。

キ 原告は、このほか、別紙 5 のとおり、本件救済命令に事実認定の誤りがあることを主張するが、本件救済命令に至る経緯は前記認定事実のとおりであって、原告の主張は失当であるか、又は、些細な事実認定の誤りを指摘するものであって、本件救済命令の適法性に関する上記判断を、左右するものではない。

7 争点(4)イ「本件救済命令(1)の歩合給手当支払部分」について

(1) 先に判示したとおり、原告は、X1 らに対し、長距離の運送業務の配車をせず、また、本件研修を命じて運送業務に就けないという不当労働行為を行い、その結果、歩合給手当額が減少した。

X1 は、補助参加人に加入した直後から配車差別を受けるようになったところ、同人は、不当労働行為の前後で、勤務場所及び賃金の支払方法が同一であるため、不当労働行為の救済のために、同人が補助参加人に加入する前の 6 か月の間に同人に支払われた歩合給手当の平均額の差額の支払を命じることが、合理的なものであるというべきである。

一方、X2 は、平成 20 年 10 月 1 日から横浜事業本部に配転となり、新たに歩合給手当支払の対象となるなど、不当労働行為が継続した期間の前後で勤務場所及び賃金の支払方法が異なるため、処分行政庁が、横浜事業本部における平成 20 年 5 月分ないし同年 10 月分の 6 か月の間に同事業本部の運送業務の従業員に対して支払われた歩合給手当の平均額との差額を支払うよう命じることには、合理的なものであるというべきである。

したがって、処分行政庁の裁量権の行使が、その範囲を超え、又は著しく不合理であるとは認められない。

(2) 原告は、第 2・4(5)ア(ウ)b のとおり、歩合給手当の基礎となる運送業務の従業員の売上高が時期により変動するから、バックペイ算定にあたっては、本件救済命令が支払対象とする期間において X1 らが所属する事業本部の運送業務従業員に対して支払われた歩合給手当額が基準とされるべきであると主張する。

しかしながら、原告が提出する証拠を検討しても、不当労働行為(配車差別)開始の前後で売上高が大きく変化したとまでいうことができない。

したがって、処分行政庁が、配車差別が開始される前の歩合給手当を基準に、バックペイの支払額を命じた点に、裁量権の逸脱・濫用はない。

- (3) 原告は、第2・4(5)ア(ウ)のとおり、X1らに有給休暇又は欠勤が多いことも勘案すべきと主張しており、その趣旨は必ずしも明確ではないものの、X1はさておき、X2については有給休暇の使用及び欠勤が多く、仮に不当労働行為がなかったとしても、他の従業員と同様の歩合給手当を受給することができなかつたため、これを基準としてバックペイの支払を命じた本件救済命令は違法であると主張するものと思われる。

そこで、X2の平成20年10月1日ないし同年11月25日までの出勤状況をみるに、X2が欠勤したのは、本件24時間ストライキに参加したり、処分行政庁の事務に出席したり、ヘッドの鍵の返却をめぐって出勤しながら業務を行わなかつた日に限られ、これらの欠勤は、原告の不当労働行為に端を発するものであるから、これらの欠勤を考慮しないことに処分行政庁の裁量権の行使として違法があるとは認められない。一方、X2は、同年10月1日ないし同年11月25日まで、10日間の有給休暇を取得しており、有給休暇日には歩合給手当の基礎となる売上げがないから、有給休暇の取得日数は、一定程度、歩合給手当の額に影響することは否定できないものの、有給休暇を取得できる日数には自ずから限定があり、X2について他の従業員と比較してX2の有給休暇取得日数が極めて多いという事実も認められないから、処分行政庁が、これを考慮しなかつたことに、その裁量権の逸脱ないし濫用があるとはいうことができない。

8 争点(4)ウ「本件救済命令(1)の省エネ手当支払部分」について

- (1) 先に判示したとおり、原告は、X1に対し、長距離の運送業務を命じる配車をせず、燃費効率の劣る近距離の運送業務及びバン取り作業を命じ、また、本件研修を命じて運送業務に就けないという不当労働行為を行い、その結果、同人の省エネ手当の額が減少したものである。

X1は、配車差別が開始される前の平成20年1月ないし同年4月分までは、目標燃費を100パーセント達成して満額の2万2000円の支給を受けていたから、配車差別が開始された日の属する同月5月分からX1を現に海上コンテナ輸送車の運転手として就労させた日の属する月の前月分まで、省エネ手当の額を1か月2万2000円として、その差額の支払を命じた本件救済命令は、不当労働行為の被害救済の方法として是認されるものであって、処分行政庁の裁量権の範囲を超えた又は著しく不合理であつて濫用にわたる違法があるとはいうことができない。

- (2) 原告は、第2・4(5)ア(エ)のとおり、同年5月ないし平成21年9月の期間は長距離の運送業務が減少したため従業員の目標燃費達成率が以前より悪くなり、X1が同期間に運送業務に従事していたとしても目標燃費100パーセントを達成できなかったと主張するが、原告提出にかかる証拠によつたとしても、同期間の平均目標燃費率達成率は88パーセントないし98パーセントであつて、この数字自体からX1が目標燃費100パーセントを達成することが著しく不可能であつたとま

では認められないし、現に、X1は平成20年10月分には、目標燃費100パーセントを達成して、省エネ手当として満額である2万2000円の支給を受けているから、原告の主張は、採用することができない。

また、原告は、第2・4(5)ア(エ)のとおり、省エネ手当が平成21年2月から減額改定されたと主張し、Y1社長作成の陳述書中にも、その主張に沿った供述部分が存在するが、原告は、かかる減額改定の事実を処分行政庁での審理時に主張立証しておらず、そもそも、労働組合法27条の21の証拠の申出の制限の規定の趣旨に照らすと、本来、労働委員会で主張及び立証を尽くすべきであり、処分行政庁での審理時に原告が上記減額改定の事実を主張立証することができなかった合理的な理由は明らかではなく、本件訴訟においても、これを基礎付ける客観的な証拠を提出していないから、同減額があったことを認めるに足りないというべきである。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

9 争点(4)エ「本件救済命令(4)部分」について

原告は、本件救済命令が、補助参加人に対して交通補助費の支給基準を明らかにした上で、労使合意によって合意した額との差額を支給することを命じるのが妥当だとして、本件救済命令(4)で、その差額の支払を命じたことにつき、第2・4(5)ア(オ)aのとおり、交通補助費の支給基準は存在せず、原告はこれを明示しようとしてもできないため、救済の方法として裁量権を逸脱した違法があると主張する。

しかしながら、先に5(3)ウで判示したとおり、交通補助費の支給基準は存在したと認められるから、支給基準があることを前提とした本件救済命令に、是認される範囲を超えた又は著しく不合理であって濫用にわたる違法はないというべきである。

また、原告は、第2・4(5)ア(オ)b及び別紙6(22)のとおり、X1らが通勤していなかった期間は交通補助費の支給を受ける必要がないと主張する。確かに、交通補助費という名称からすれば、実費弁償的な性質を有するとも考えられるが、他方で、親和会は、交通補助費導入を要望する理由として、ガソリン価格の高騰のほかに、原料の値上げに伴う物価上昇もあげていたこと(1(3)ウ)、原告と親和会との交渉の結果、名目は能力給とされていたこと、原告は、X2が出勤しなくなった同年12月に通勤手当は支給していない一方で、交通補助費を支給していたことに照らせば、交通補助費は、実費弁償的な性質を有せず、通勤の有無にかかわらず支払われる手当であったと認めるのが相当である。したがって、原告の主張は失当である。

10 争点(4)オ「本件救済命令(1)ないし(4)の各遅延損害金部分」について

原告は、第2・4(5)ア(カ)のとおり、本件救済命令(1)ないし(4)が遅延損害金の始期を明確にせず、あるいは、原告と補助参加人との間で成立する合意に反する以前から年率5分相当額を加算した額の金員の支払を命じたものであると主張するが、その趣旨は、本件救済命令(1)ないし(4)の遅延損害金の支払命令につき、遅延損害金発生の始期は、原告と補助参加人がX1の昇給額、X1らの平成20年夏期及び年末賞与額、並びに交通補助費に関する合意が成立した日であるべきと解した上、同主文の記載は、遅延損害金発生の始期が明確でなく、あるいは、本来あるべき始期よりも以前の遅延損害金の支払を命じている点で、その裁量権の行使に逸脱、濫用があると主

張しているものと解される。

これに対し、被告は、別紙7のとおり、遅延損害金の始期は、バックペイを命じられた各賃金等が本来支払われるべきであった日(不当労働行為がなければ支払われた日)であると主張した上で、本件救済命令主文に記載された遅延損害金の始期は明確であると主張する。

そこで、この点について判断するに、先に判示したとおり、労働委員会の救済命令は、使用者による不当労働行為によって生じた状態を直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることを目的とするから、このような趣旨に鑑みると、本件において、バックペイを命じられた各賃金等に対する遅延損害金の始期を、不当労働行為がなければ本来各賃金等が支払われるべきであった日としたことにつき、処分行政庁に是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたる違法があるとはいうことができない。

そして、かかる救済命令の趣旨及び目的に照らせば、各賃金等は、不当労働行為により不支給となり、あるいは、支給開始が遅れたのだから、主文に掲げられた遅延損害金の始期が別紙7のとおりであることは、一般人を基準として社会通念に照らせば明確であるというべきである。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

11 争点(4)カ「本件救済命令(5)部分」について

以上のとおり、本件救済命令の事実認定及び救済方法に違法は認められないから、文書手交を命じた本件救済命令(5)に、取り消されるべき違法はないというべきである。

第4 結論

以上によれば、本件救済命令の取消しを求める原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、原告の訴訟費用の負担について行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、66条を各適用し、主文のとおり判決する。

横浜地方裁判所第7民事部

「別紙 略」