

平成 24 年 1 月 27 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 57 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(甲事件)
平成 22 年(行ウ)第 200 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(乙事件)
口頭弁論の終結の日 平成 23 年 11 月 2 日

判 決

甲事件原告・乙事件被告補助参加人 東急バス株式会社
乙事件原告・甲事件被告補助参加人 X1
同 X2
同 X3
同 X4
同 X5
同 X6
同 X7
同 X8
乙事件原告 X9
同 X10
同 X11
同 X12
同 X13
乙事件原告・甲事件被告補助参加人 全労協全国一般東京労働組合
甲事件被告・乙事件被告 国
処分行政庁 中央労働委員会

主 文

- 1 中央労働委員会が平成 20 年(不再)第 38 号事件について平成 21 年 12 月 2 日付け
でした命令中、主文第 1 項のうち次の部分を取り消す。
初審命令主文のうち再審査被申立人であり乙事件原告でもある X9 に係る救済申
立てを認容した部分を取り消し、同人の救済申立てを棄却した部分。
- 2 甲事件原告・乙事件被告補助参加人の請求を棄却する。
- 3 乙事件原告・甲事件被告補助参加人ら及び乙事件原告ら(乙事件原告 X9 を除く。)
の各請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、甲事件・乙事件を通じて全体を
28 分し、その 14 を甲事件原告・乙事件被告補助参加人の負担とし、その 13 を乙事件
原告・甲事件被告補助参加人ら並びに乙事件原告 X10、乙事件原告 X11、乙事件原告
X12 及び乙事件原告 X13 の負担とし、その余を被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

中央労働委員会が平成 20 年(不再)第 38 号事件について平成 21 年 12 月 2 日付け
でした命令のうち、主文第 2 項及び同第 4 項を取り消す。

2 乙事件

中央労働委員会が平成 20 年(不再)第 38 号事件について平成 21 年 12 月 2 日付け
でした命令のうち、主文第 1 項、第 2 項の 2 及び第 3 項を取り消す。

第 2 事案の概要等

1 当事者の呼称

- (1) 甲事件原告・乙事件被告補助参加人を以下「原告会社」という。
- (2) 乙事件原告・甲事件被告補助参加人全労協全国一般東京労働組合を以下「原告組合」という。
- (3) 乙事件原告・甲事件被告補助参加人ら(原告組合を除く。)及び乙事件原告らを以下「原告組合員ら」といい、原告組合と併せて以下「原告組合ら」という。
- (4) 個々の原告組合員らについては、以下「原告 X1」などとその姓で表記する。
- (5) 原告 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X5, 同 X6, 同 X7, 同 X8 の 8 名を、以下「第 2 事案の概要等」においては、「原告 X1 ら 8 名」という。
- (6) 原告 X9, 同 X11, 同 X12 の 3 名を、以下「第 2 事案の概要等」においては、「原告 X9 ら 3 名」という。

2 事案の要旨

- (1) 原告会社の従業員らが加入する労働組合である原告組合は、原告組合員らとともに、原告会社による残業扱いとなる乗務(以下「増務」という。)の割当てに当たって他の従業員との間で差別があり、これが労働組合法 7 条所定の不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、原告会社を被申立人として、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、①増務における不利益取扱いの禁止、②別紙 1 の原告組合員ら各人の審査対象期間の始期から平成 19 年 6 月 30 日までの間(以下この期間を「本件審査対象期間」という。)における差別的取扱いによる不利益分の金員支払(各不利益分の金額は、別紙 2 のとおり。)並びに③文書の交付及び掲示を求める不当労働行為救済命令申立て(以下「本件救済命令申立て」という。)を行った。

これを受けて、都労委が、原告会社に対し、①原告 X1 ら 8 名、原告 X9 ら 3 名及び原告 X10 に関し増務割当てに関する不利益取扱いの禁止、②原告 X1 ら 8 名及び原告 X9 に対しバックペイの支払並びに③文書の交付及び掲示を命ずる救済命令を発令したことから(以下、この救済命令を「本件初審命令」という。)、原告会社は、これを不服として、中央労働委員会(処分行政庁。以下「中労委」ともいう。)に再審査申立て(平成 21 年(不再)第 38 号。以下「本件再審査申立て」という。)を行った。

- (2) 中労委は、本件再審査申立てを受けて、①原告 X9 ら 3 名について本件初審命令を取り消して、同各救済命令申立てを棄却し(平成 21 年(不再)第 38 号事件についての中労委命令主文第 1 項)、②原告会社に、原告 X1 ら 8 名に対し別紙 3 記載の金員(初審命令の額を一部変更)の支払を命じるとともに(同第 2 項の 2)、別紙 4 の文書の交付及び掲示を命じ(同第 2 項の 3)、③原告 X13 に係る再審査申立てを却下し(同第 3 項)、④その余の本件再審査申立てを棄却(原告 X9 ら 3 名を除く原告組合員らに対する不利益取扱いの禁止を命じた本件初審命令を維持)する(同第 4 項)旨の命令をした(以下「本件中労委命令」という。))。

(3) 甲事件は、原告会社が、本件中労委命令には、増務に関する不利益取扱いを認めた点で事実誤認、法律解釈の誤りの違法があるなどと主張して、同命令のうち、原告 X1 から 8 名及び原告 X10 に対する不利益取扱いを禁止した部分並びに別紙 3 の金員支払及び別紙 4 の文書交付及び掲示を命じた部分(同命令主文第 2 項及び第 4 項)の取消しを求めた事案である。

そして、乙事件は、原告組合らが、本件中労委命令には、原告 X1, 同 X2, 同 X5, 同 X4, 同 X6 への支払金額が減額変更されている点及び原告 X9 から 3 名の不利益取扱い等が否定されている点に事実誤認の違法があるなどと主張して、同命令のうち、上記減額変更部分並びに原告 X9 から 3 名に係る不利益取扱禁止及び金員支払に関する救済申立てを棄却した部分(同命令主文第 1 項、第 2 項の 2)の取消しを求めた事案である。なお、原告組合らは、原告 X13 に係る原告会社の再審査申立てを却下した部分(同命令主文第 3 項)についても違法であるとして、その取消しを求めている。

3 前提事実(以下の事実は、当事者間に争いがないか、掲記する証拠によって容易に認定できるものである。)

(1) 当事者等

ア 原告会社は、自動車運送事業等を目的とする株式会社である。

同社は、東京急行電鉄株式会社(以下「東急電鉄」という。)の自動車部門の分社によって、平成 3 年に設立され、肩書地に本社を置くほか、都内、川崎市及び横浜市などに営業所を置いて、路線バスの運行を主たる業務としている。平成 17 年 3 月 31 日時点における従業員数は約 1800 名である。

イ 原告組合は、労働条件、生活条件の維持改善に関する事項等を目的とする労働組合である。

同組合は、平成 2 年 11 月 7 日に設立された首都圏の労働者で組織される地域合同労働組合であり、本件救済命令申立時の組合員数は、約 4000 名である。

全労協全国一般東京労働組合東急全労働者分会(以下「本件分会」といい、本件分会の組合員を「本件分会員」という。)は、原告組合の下部組織として、平成 12 年 10 月ころ、結成された。

ウ 原告組合員らは、原告会社の従業員であり、かつてはいずれも原告会社の社内労組である東急バス労働組合(以下「バス労組」という。)に加入していたが、その後、これを脱退して、次のとおりそれぞれ原告組合に個人加入した者である。

(ア) 原告 X1, 同 X3 及び同 X13 は、本件分会結成当時の組合員である。

原告 X1 は、平成 17 年 9 月、本件分会の分会長となった。

(イ) 原告 X9 は、平成 12 年 11 月、原告組合に加入した。

(ウ) 原告 X2 及び同 X4 は、平成 13 年 2 月、原告組合に加入した。

(エ) 原告 X12 は、平成 13 年 5 月、原告組合に加入した。

(オ) 原告 X6 は、平成 15 年 3 月、原告組合に加入し、同年 10 月、本件分会の書記長となった。

(カ) 原告 X7, 同 X10 及び同 X11 は、平成 17 年 2 月、原告組合に加入した。

(キ) 原告 X5 は、平成 17 年 3 月、原告組合に加入した。

(ク) 原告 X8 は、平成 18 年 1 月、原告組合に加入した。

(2) 原告会社における乗務員の勤務体制

ア 原告会社の各営業所においては、1 人のバス乗務員が 1 日に乗務すべき仕業（1 つ又は複数のバスダイヤを組み合わせたもの）を記載した基本交番表という表が存し、各乗務員がこの仕業を割り当てられて乗務していた。乗務員ごとの具体的な勤務の割り振りは、基本交番表に基づき作成された勤務交番表により決まる。勤務交番表は、各日ごとに作成され、乗務日の 3 日ないし 7 日前に営業所に掲出されていた。

イ 原告会社では、平成 13 年 9 月 15 日以前、1 日当たりの所定労働時間は 6 時間 49 分（乗務時間 5 時間 58 分、点検時間 51 分）とされていたが、各営業所の全乗務員がこの 1 日当たりの乗務時間（5 時間 58 分）を乗務したとしても全ダイヤを運行することができないのが実情であったことから、各営業所では、必然的に生じる増務を各乗務員に割り当てることにより全ダイヤを運行していた。

ウ 原告会社では、平成 13 年 9 月 16 日以降、週休 2 日制（それまでは 4 週間で 6 日の休日）が採用されるとともに、1 か月単位の変形労働時間制が採用され、1 か月単位で労働時間を計算する月計制となった。これにより、1 か月間の実労働時間のうち、1 日当たりの所定労働時間（7 時間 23 分。乗務時間 6 時間 55 分、点検時間 28 分）に 1 か月間の所定労働日数を乗じた時間を超過した部分が残業として扱われるようになった。

なお、この労働時間制の変更後も、乗務員が増務を行わなければ全ダイヤを運行することはできず、必然的に生ずる増務を乗務員に割り当てることにより全ダイヤを運行する状況に変わりはなかった。

(3) 前件事件等について

ア 原告組合は、原告会社に対し、平成 12 年 10 月 6 日、分会結成通知を行うとともに便宜供与などを議題とした団体交渉を申し入れ、第 1 回団体交渉が、同月 27 日に開催されたところ、出席者数をめぐり紛糾した。その後、原告組合の団体交渉申し入れに対し、原告会社は、不穏当な発言を行わないことなどを開催の条件とするとして、その旨を約束する文書の提出を原告組合に求めたため、結局、団体交渉は開催されなかった。このため、原告組合は、その後、団体交渉に応じるよう求める救済命令の申立てをする等していた。

イ 原告組合は、都労委に対して、原告会社が、平成 13 年から平成 17 年 2 月までの間、増務割当てに関して、本件分会員らを他の乗務員と差別しているとして、救済命令申立てを行ったところ（以下「前件救済命令申立て」という。）、都労委は、原告会社に対し、平成 17 年 6 月、増務割当てに際して、本件分会員らを他の乗務員と差別して取り扱ってはならないことなどを命ずる救済命令（以下「前件初審命令」という。）を発した（原告会社に対し、バックペイの支払は命じていない。）。

ウ 原告会社及び原告組合は、上記救済命令に対し、それぞれ中労委に再審査申立てを行っていたが、中労委は、平成 20 年 1 月、前件初審命令を一部変更し、増

務を割り当てるに当たり、原告組合の乗務員と他の乗務員と差別して取り扱ってはならないことを命じたのに加えて、本件分会員7名中5名に対しバックペイの支払を命じた(以下「前件中労委命令」という。)

エ 原告会社及び原告組合は、いずれも、前件中労委命令の取消請求訴訟を提起したところ、東京地方裁判所は、平成22年2月22日、原告会社の請求に基づき、前件中労委命令のうち一部原告組合員に関するバックペイの支払を命じた部分を取り消したほかは、前件中労委命令に取り消されるべき違法は存しないとして、原告会社及び原告組合の請求を棄却ないし訴えを却下する旨の判決を言い渡した。同判決に対し、原告会社、原告組合及び被告は控訴したものの、東京高等裁判所は、同年11月24日、控訴棄却の判決を言い渡し、最高裁判所も、平成23年9月30日、上告不受理決定をした。

(4) 本件救済命令申立て及びその後の経緯

ア 原告組合らは、前件初審命令で対象とされた期間後も、増務割当ての状況に変化がなく、不利益取扱いが継続しているとして、都労委に対し、平成17年6月9日、①原告会社は、本件分会員らに対し、増務を割り当てるに当たって、他の従業員に比して不利益な取扱いをしないこと、②原告会社は、増務外しの不利益分の支払及び支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと、③原告会社は、原告X6及び同X7に対し、15年間無事故表彰を行い、金3万円を支払うこと、④謝罪文を交付及び掲示することを求めて、本件救済命令申立てをした。

イ これに対し、都労委は、平成20年9月2日付けで、①原告会社は、本件分会員らに対する増務割当て差別の取扱いをしてはならない、②原告会社は、原告組合員らのうち、原告X1、同X2、同X3、同X4、同X9、同X5、同X6、同X7及び同X8に対し、別紙5の掲げる支払額及びこれに対する各支給日翌日から支払日まで年5分の割合による金員を支払わなければならない、③原告会社は、謝罪文を掲示及び交付しなければならない旨を内容とする救済命令を発令した。

ウ 原告会社がこれを不服として再審査申立て(平成21年(不再)第38号。以下「本件再審査申立て」という。)をしたところ、中労委は、平成21年12月2日付けで、①原告X9、同X11及び同X12に関する救済命令を取り消し、同各救済命令申立てを棄却し(主文第1項)、②本件初審命令の金員支払額を別紙3のとおり変更し(同第2項の2)、別紙4の文書の交付及び掲示を命じ(同第2項の3)、③原告X13に係る再審査申立てを却下し(同第3項)、④その余の本件再審査申立てを棄却する旨の命令をし(同第4項)、同命令は、原告組合ら及び原告会社に平成22年1月27日交付された(本件中労委命令)。

(5) 本件中労委命令後の経緯

原告会社は、平成22年2月12日、本件中労委命令主文第2項の取消しを求める訴え(甲事件)を提起し、同年4月21日、同主文第4項の取消請求を追加した。

原告組合らは、本件初審命令の取消しを求める別件訴訟を提起していたところ(東京地方裁判所平成20年(行ウ)第770号事件)、本件中労委命令がなされたことから、同事件の訴えを取り下げ、同年4月20日、乙事件の訴えを提起した。

(6) 後続事件

本件救済命令申立てが対象とするのは、平成19年6月までの増務割当てに関する差別的取扱いであるが、原告組合ら(原告X7を除く。)は、同年7月以降も、原告会社から増務割当てに関する差別的取扱いを受けているとして、平成20年12月15日、救済命令を申し立て、現在、労働委員会において審査中である。

(7) 関連事件

原告会社には、従前社内労組たるバス労組が存在し、その組合費は従業員の賃金からチェックオフされていたところ、原告会社は、原告組合員らがバス労組を脱退し原告組合に加入した後も、当該チェックオフを継続したため、原告組合らは、チェックオフされた分の賃金の支払等を求める訴えを東京地方裁判所に提起した(平成14年(ワ)第21282号)。この訴訟において、原告組合は、原告会社に対し、①増務について、原告組合員を差別的に取り扱った、②原告組合員に対し、不当に組合を脱退するよう勧奨した、③郵便物の取扱いについて、原告組合を差別的に取り扱った等として、不法行為に基づき、損害賠償金200万円の支払を求めた。

これに対し、東京地方裁判所は、平成18年6月14日、原告会社は、原告組合の活動を敵視し組合弱体化を意図した不当労働行為をしており、上記①ないし③の不法行為が成立するとして、50万円の損害賠償金の支払等を命ずる旨の判決を言い渡した。

また、東京高等裁判所も、平成19年2月15日、原告会社及び原告組合の各控訴を棄却する等した判決を言い渡したが、同判決でも、上記50万円の損害賠償金の支払を命じた部分に変更されていない。なお、当事者はいずれも上告及び上告受理申立てをせず、同判決は確定し、原告会社は、原告組合に対し、上記50万円を支払うなどした。

なお、以上の一連の不当労働行為事件(前件事件、本件及び後続事件)や関連事件の概要は、別紙6のとおりである。

4 争点

- (1) 本件救済命令申立ては二重申立てとして違法であるか(争点1)。
- (2) 増務割当差別による不利益取扱い(労働組合法7条1号)、支配介入(同条3号)の不当労働行為の成否(争点2)
- (3) 救済方法の相当性(争点3)

5 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点1(本件救済命令申立ては二重申立てとして違法であるか。)

【原告会社の主張】

原告会社に対して、本件分会員らに増務を割り当てるに当たって、他の従業員に比して不利益な取扱いを禁ずる旨の本件救済命令申立ての趣旨第1項は、前件中労委命令の主文第1項と同じであり、二重申立てに当たるから、却下されるべきであったところ、中労委はこれを看過して救済命令を発令しているから、この点で本件中労委命令は違法である。

前件中労委命令主文第1項は、本件分会員全員について、将来にわたって原告

会社に対して他の乗務員との差別を禁じた命令であり、これと本件中労委命令の主文第1項とは同一である。被告は、前件中労委命令及び本件中労委命令が審査対象事実を異にするとか、不当労働行為を構成する具体的事実が異なるというが、二重命令かどうかは主文のみで判断すべきであるから、同主張は失当である。

【被告及び原告組合らの主張】

前件救済申立ては、平成17年2月28日までの増務割当ての差別が申立ての対象となっているのに対し、本件救済申立てでは、前件で申立ての対象となっていなかった原告X5、原告X6、同X7、同X8、同X10、同X11及び同X12に関する差別が問題とされているほか、前件で申立ての対象となっていた原告X1、同X3、同X9、同X2、同X4及び同X13についても平成17年3月以降の差別について申立てを行っており、前件救済申立てと本件救済申立ての審査対象は異なるから、二重申立てには当たらないというべきである。

(2) 争点2(増務割当てによる不当労働行為の成否等)について

【被告の主張】

ア 原告会社の不当労働行為

以下のとおり、原告会社は、原告X1ら8名及び原告X10に対し、増務割当てに関する差別的取扱いを行っており、この差別的取扱いは原告組合を嫌忌し、その弱体化をねらったものというべきであるから、不利益取扱いとして不当労働行為に当たる。

(ア) 原告組合員らが在籍する営業所においては、平成17年12月から平成18年2月の間、乗務員の2割から6割が月30時間以上、4割から8割近くが月20時間以上の増務をしているところ、原告組合員らは本件審査対象期間を通じて月20時間超の増務をしておらず、増務について、原告組合員らと全体の乗務員との間には、不自然な格差がある。原告会社は、かかる不自然な格差について、合理的説明をしていない。

(イ) また、原告会社の営業所長らは、原告組合員らに対して増務をさせない理由を、本社の指示であるとか、バス労組の構成員でないからである等と述べ、原告会社の差別的意図の存在を窺わせる言動をしている。

(ウ) したがって、原告会社は不当労働行為意思に基づいて増務割当て差別をしているというべきであり、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為が認められる。

(エ) 原告会社は、原告組合員らに対する増務割当て差別がどの時点でどのような方法により生じるのか、何ら説明されていないと主張するが、営業所全体で相当量の増務があるのに、原告組合員らの増務が極端に少ない以上、差別の具体的プロセスを詳細に検討するまでもなく、原告組合員らに対する差別が推認されるというべきである。原告会社においては、必然的かつ常態的に増務が生ずる体制であったところ、このような状況下で、変形労働時間制や週休2日制、拘束時間、休憩時間及び運転時間等の基準を考慮しつつ、増務を乗務員全体に割り当てなければならない状況があることにかんがみると、7日前に掲出する勤務交番表の作成段階で、各営業所の操車係が、無意

識的に特定の人物にだけ増務が割り当てられないような配車計画を立てることは極めて不自然なことであって、原告 X1 ら 8 名及び原告 X10 について不自然な格差が生じていることは、意図的に増務が割り当てられないようにしたとしか考えられないものである。

また、原告会社は、大橋営業所の本件分会員とバス労組組合員との残業時間数の比較や、荏原営業所のバス労組組合員の残業時間数の推移を根拠に、本件中労委命令の事実認定を批判するが、上記各営業所のバス労組組合員は、増務を希望していたか、あるいは増務ができる状況にあったか否か不明な者である上、比較の対象となった原告組合員らに関する増務実績も差別があったと主張する時期以前のものであるなど、参考にならないものである。

イ 原告組合らの主張について

(ア) 原告 X9 ら 3 名は、他の原告組合員らのように、具体的に増務を要求した証拠がなく、かつ、基準時点前から増務時間が低水準にあり、基準時点後にこれが大きく減少したこともない以上、原告 X9 ら 3 名に対する基準時点後の状況が原告会社の不当労働行為意思により作出されたということとはできない。

また、原告組合らは、団体交渉を申し入れる過程で原告 X9 ら 3 名の増務も申し入れていた旨主張するが、各営業所の勤務割りの決定は各営業所長の権限であって、団体交渉申入れの過程で増務を希望する旨述べたからといって、営業所長に具体的に増務を申し入れたことにはならない。

(イ) 原告組合らは、本件中労委命令のうち、原告 X13 に係る部分についても違法であると主張する。しかしながら、本件初審命令では、原告 X13 に係る部分は救済申立てが棄却されているところ、原告会社のみが本件初審命令に対する再審査を申し立てていることから、同原告に係る部分は不服を申し立てる利益がないとして再審査申立てが却下されたにすぎない。したがって、本件中労委命令は、同原告に係る部分に関しても何ら違法はない。

【原告会社の主張】

以下のとおり、原告会社は、原告 X1 ら 8 名及び原告 X10 に対し増務割当てに関する差別を行っておらず、不利益取扱いには当たらない。

ア 増務割当作業は複雑で、配車係が恣意的な振分けをしようと意図してもできるものではない。すなわち、各乗務員の乗務する仕業については、各営業所の操車係が休憩時間・休日の確保という労基法上の要件のほか、拘束時間・休息时间・運転時間という改善基準上の要件を考慮して割り当てているものであって、もともと増務を平等に取り扱うことなどできず、差別のない勤務交番表を作成することはできない。

イ 本件中労委命令では、原告会社の各営業所における個別具体的な勤務決定の仕組みを何ら認定しないままに増務についての差別を認定しており、この点で、違法であることは明らかである。被告や原告組合らの主張によっては、増務割当差別が勤務決定のどの段階で起こるのか何ら明らかにされていないし、バス

労組に対して、同様の増務割当差別が起こる仕組みになっていないことも明らかにされていない。

ウ また、原告会社の大橋営業所、荏原営業所においては、バス労組の組合員であっても増務時間の営業所平均を下回る者が相当程度存在している。また、本件分会員が在籍していない営業所でも増務時間が 20 時間未満ないし 10 時間未満の者が毎月一定数存在するし、本件分会員が在籍している目黒、荏原、虹が丘、東山田各営業所における増務時間 20 時間未満ないし 10 時間未満の者の人数は、本件分会員以外の者が本件分会員を上回っているのである。

エ バス労組組合員らと本件分会員らを比較するのであれば、両組合の構成要素が同一であることが必要である(均一性の要件)が、前者は約 1100 名、後者は十数名であって、両者には対象人数に大きな差があり、比較することは適切でない。

また、組合差別という以上、原告組合に対する差別があるとすれば、全員同様の差別があるのが当然であるところ、本件中労委命令は、原告組合員らをグループ分けしてその一部には差別があり、他の一部は差別されていないなどと不合理な認定をしているもので、この点からも本件中労委命令は違法といわざるを得ない。

オ 原告会社では、平成 13 年 9 月に、変形労働時間制の導入や所定労働時間の変更等、原告会社の労働時間制が大きく変更され、増務割当ての方法が大きく変わっているのであるから、その前後で増務時間数を比較しても意味がない。

カ 以下の原告らは、以下に記載の事情から、差別的取扱いは認められない。

原告 X2 は、原告会社に対し、平成 13 年 11 月 14 日、今後一切増務しないと申し出ていた。

原告 X9 も、従前増務をしていなかったところ、自分が希望するときだけを指定して増務したいという形でのみ、増務の申出をしていた。

原告 X6 は、前件中労委命令時点で組合員であったのに、救済を求めていなかったから、差別のなかったことを自認しているというべきである。

原告 X7 は、「本当は従前から残業を希望していない。」と述べており、原告組合の残業要求に係る文書の信用性は疑わしい。

【原告組合らの主張】

以下のとおり、原告会社は、原告 X1 から 8 名及び原告 X10 に対してのみならず、原告 X9 から 3 名及び原告 X13 に対しても増務割当てに関する差別を行っているから、この点、本件中労委命令には事実誤認の違法がある。

ア 従前、原告 X9 から 3 名が増務をしていなかったとしても、同人らがある後に増務に応じる意思を明白にした以上、差別なく増務が割り当てられるべきである。

本件中労委命令では、原告 X9 から 3 名について、基準時前後で増務が減少したとの立証がないことや、団交要求書に増務希望者として氏名が載っているものの、それに応じた団体交渉が開催されていないことから、増務を希望したとはいえないとしているが、原告 X9 から 3 名は、原告組合を通じて増務の割当てを要

求しており、団交が開催されなかったのは、原告会社が団交を不当に拒否したためであるから、この点を理由に原告 X9 ら 3 名の救済が否定されることにはならない。

イ また、本件中労委命令では、原告 X9 について、自己の都合のよい日のみを指定して増務を申し出たことを理由に救済が否定されているが、そのような事実はない。

ウ 本件中労委命令では、原告 X13 に係る部分を却下しているが、原告 X13 が乗務員復帰後、直ちに増務を割り当てるよう要求し、その後も、原告 X9 らと同様、原告組合を通じて増務の割当てを要求しているもので、原告 X9 らと同様に、不当労働行為が認定されるべきである。

(3) 争点 3(救済方法の相当性)について

【原告会社の主張】

ア 差別禁止について

本件初審命令主文第 1 項を中労委も維持したが、同項は「…残業扱いとなる乗務(増務)を割り当てるに当たって、…他の乗務員と差別して扱ってはならない」というもので、何をもって差別というのか、差別して取り扱わないためにはどのような乗務割当方法を採用すればよいのかが判然としない極めて抽象的かつ不明確な命令であり、救済命令としての特定を欠くものであって、違法である。

イ 金員支払について

(ア) 不利益変更禁止に抵触すること

本件中労委命令主文第 2 項の 2 は、原告 X3 及び同 X8 について救済を命じた金額が、本件初審命令よりも増額されており、これは不利益変更の禁止(労働委員会規則 55 条ただし書)に抵触し、違法である。被告は、単に補正したにすぎないなどと主張するが、行政処分において、その法的拘束力を有するのは、あくまでも主文のみであり、主文同士を比較して、不利益の有無を判定すべきであるから、上記主張は失当である。

(イ) 二重命令であること

本件中労委命令主文第 1 項は、少なくとも、50 万円(前提事実(7)の関連事件における東京地裁判決の認容額)については、二重に救済を命じているもので、違法である。

(ウ) 算定方法について

そもそも乗務員全員が、各営業所の平均増務時間数まで増務ができるわけではない。

また、原告組合の主張によっても、変形労働時間制の採用により所定外勤務となる増務時間及び交通渋滞による入庫遅れとなったための増務時間は、増務割当差別の対象とならないのであるから、これらを控除すべきである。

さらに、原告組合員らが命じられた増務を本人都合で行わなかった場合、その時間も、差別のある増務時間数から控除すべきである。

【原告組合らの主張】

ア 本件中労委命令では、増務実績が営業所平均を上回る者についても、平均増

務時間数(13時間)をもって不利益分を算定しているが、荏原営業所の乗務員の23パーセント、虹が丘営業所の乗務員の59パーセント、東山田営業所の乗務員の37パーセントが、月30時間以上の増務を行っているし、バス労組虹が丘支部の月平均増務時間は約26時間である。

よって、「基準時点前平均から本件審査対象期間平均を差し引いた月平均増務時間」と「13時間」を比較して、その低い方を差別によって失った月平均増務時間とする本件中労委命令の救済方法は、上記各営業所の実態にそぐわないものであって、不当である。

イ また、営業所の平均増務時間数の算定については、公出(公休日における出勤)と公出以外の増務とを区分して、それぞれの増務時間を算出し、その合計を平均増務時間数とすべきであるから、公出か否かを問わず合算して総従業員数で除する本件中労委命令の算定方法は不当である。

ウ 本件中労委命令は、原告X1、同X2、同X4、同X5及び同X6に対する支払額を、本件初審命令よりも減額したところ、この違いは、本件初審命令は、荏原営業所の増務調査の結果から平均増務時間数を13.5時間としたが、本件中労委命令はこれを13時間としていることから生じたものである。

しかし、原告会社の不当労働行為が長年にわたるものであることからすれば、その救済として、あえてかかる変更を行う必要がなく、この点においても本件中労委命令は違法である。

エ 本件中労委命令では、原告X10について、金銭的な救済を命じていないが、差別なく増務の割当てがなされていれば、一定の増務は割り当てられていたはずであるから、金銭的な救済を否定する理由はない。

【被告の主張】

ア 原告会社の主張に対する反論

(ア) 原告会社は、本件初審命令主文第1項は、極めて抽象的かつ不明確な命令で救済命令としての特定を欠くものであると主張するが、原告会社としては、原告組合員らに対し、他の乗務員と同じように増務を割り当てればよいだけのことであるから、上記命令が特定を欠くものとはいえない。

(イ) また、都労委命令と本件中労委命令の原告X3・同X8に対する個別救済額の違いは不利益変更ではなく、明白な違算を補正したにすぎないから、この点が不利益変更禁止に抵触するものでもない。

イ 原告組合の主張に関する反論

(ア) 本件増務差別における不利益分の算定においては、従来長時間の増務を行った乗務員について、その増務時間の水準をすべて保障すべきであるとはいえないから、本件中労委命令のとおり、「基準時点前平均から本件審査対象期間平均を差し引いた月平均増務時間」と「13時間」(荏原営業所の乗務員の平成17年11月16日から平成18年2月15日までの月平均増務時間数)を比較することには合理性があるというべきである。

(イ) 原告組合らが主張する原告X9、同X12及び同X11の救済の必要は争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点1(本件救済命令申立ては二重申立てとして違法であるか。)について

原告会社は、不当労働行為審査手続における審査対象は、あくまでも申立ての趣旨(主文)であることを前提として、原告組合らの本件救済命令申立ては前件中労委命令申立てと同一内容であるから、二重申立てであって、救済命令申立てとして却下事由があるなどと主張する。

しかしながら、不当労働行為審査手続における審査の対象は、不当労働行為の事実の有無であると解されるどころ、原告 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X9 及び同 X13 に関する申立事実たる不当労働行為は、前件救済命令申立てにおいては、その内容に照らすと、平成 17 年 2 月までの増務割当差別であり、本件救済命令申立てにおいては同年 3 月以降の増務割当差別であると解される。また、原告 X5, 同 X6, 同 X7, 同 X11, 同 X12, 同 X8 及び同 X10 に係る増務割当差別は、本件救済命令申立てにおいて初めて問題とされたもので、前件救済命令申立ての対象となっていなかった。そして、原告組合らは、原告会社が、前件初審命令後も増務割当てに関する取扱いを改めないとして本件救済申立てを行ったものであり、後記 2 のとおり、現に増務割当てに関する組合差別の状況に変化はなかったのであるから、この点で、原告組合らの救済申立てを求める利益は何ら失われていないというべきである。

このように、前件救済命令申立て及び本件救済命令申立ては、審査の対象を異にするものである上、いまだ原告組合らの救済命令申立ての利益が存するのであるから、原告会社の上記主張には、理由がない。

2 争点2(増務割当差別による不利益取扱い(労働組合法7条1号)、支配介入(同条3号)の不当労働行為の成否)について

(1) 認定事実

後掲各証拠等によれば、原告会社における増務割当ての実施状況等に関する事情として、以下の事実を認めることができる。

ア 乗務員の勤務体制等

(ア) 乗務する仕業の決定過程等(平成 13 年 9 月 15 日までのもの。)

a 前提事実(2)のとおり、原告会社各営業所における乗務員の仕業は、基本交番表及びそれに基づき作成される勤務交番表により決まるところ、基本交番表を作成するのは、各営業所のダイヤ担当者(職名は助役、助役補佐)であり、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号、平成12年同省告示第120号)に示された拘束時間、休息时间及び運転時間等の基準を考慮して各ダイヤを組み合わせで作成する。この基本交番表は、作成後、各営業所において掲示されていた。また、割当結果である各乗務員の最終的な勤務予定は、当該乗務日の3日前に各営業所に掲出される勤務交番表に記載されることになっていた。

b 前提事実(2)のとおり、当時、乗務員の1日の所定労働時間は平均6時間49分(乗務時間5時間58分、準備整理時間51分)であったが、すべてのダイヤを運行するためには、所定労働時間内の乗務時間では足りず、各営業所では、必然的に増務が発生し、これを各乗務員に割り振る必要があった。上記の労働時間の定めからすれば、5時間58分を超える乗務はすべて増務

になることから、基本交番表上、所定時間内労働となる乗務(以下「本務」という。)を実線で、増務は点線で表示することができた(このように、基本交番表上の仕業にあらかじめ増務が刷り込まれていたことから、この増務は「刷込残業」と呼ばれていた。)。また、増務扱いとなるものとしては、この刷込残業の他に、乗務員の欠勤等の際の代替乗務(以下「代務」という。)及び渋滞等による運行や入庫の遅延分(以下「入庫遅れ」という。)等があり、代務についても、基本交番表に割当ての順序が記載され、これら3つが、乗務員の増務の大半を占めていた。

c 刷込残業及び代務の割当ては、営業所長の権限であったが、乗務員は、増務を希望しない場合には、あらかじめ申し出ることによって本務のみの乗務とすることができた。すなわち、乗務員には、増務を全く希望しない者もいれば、家庭の事情や健康上の理由から増務を一定期間控える者もおり、かかる都合は基本的に尊重されていた。

(イ) 乗務する仕業(1つ又は複数のバスダイヤを組み合わせたもの)の決定過程等(平成13年9月16日以降)

a 前提事実のとおり、原告会社では、平成13年9月16日以降、週休2日制及び1か月単位の変形労働時間制が導入されたことに伴い、乗務員の1週当たりの所定労働時間は36時間55分となり、1か月間の実労働時間のうち、1日当たりの平均所定労働時間(7時間23分。内訳は乗務時間6時間55分、点検時間28分)に1か月間の所定労働日数を乗じた時間を超過する部分は増務扱いとされるようになった。すなわち、1か月の所定労働時間(7時間23分×〔暦日数－公休日数〕)の総枠を超過する時間が増務として算定されるようになった。

b もっとも、労働時間制の変更後も、従前同様、本務と増務の区別そのものは概念として存在し、乗務員が増務を行わなければ、全ダイヤを運行することができない状況に変わりはなかったことから、原告会社の各営業所においては、従前どおり、必然的に生じる増務を乗務員に割り当てていた。また、労働時間制の変更後も、増務の割当てについて、乗務員の希望は尊重されていた。

c かかる労働時間制の変更により、基本交番表では、1仕業単位となる営業所の運行ダイヤがまとめて示され、他方で1単位に満たないダイヤ(付きダイヤ)だけを示した交番表が別途作成されるようになった。また、同変更後は、運行乗務員が特定されていない基本交番表の段階では本務と増務とを区別できないこととなり(どの部分が増務になるかは、当該乗務員の1か月間の労働時間を参照しないと明らかにならない。)、基本交番表上で本務と増務とを判別できるいわゆる刷込残業はなくなった(なお、Y1は、その陳述書において、基本交番表には、仕業と付きダイヤとが併せて表示されると述べるが、同陳述書添付の交番表はいずれも本件審査対象期間〔平成19年6月まで〕よりもかなり後の平成22年のものであり、本件審査対象期間当時の事実関係の裏付けとなるものではない。)

このような仕組みの変更に伴い、原告組合員らは、勤務交番表が示されるまで、増務の詳細を知ることができなくなった。しかし、バス労組においては、原告会社が勤務交番表を掲示する前に、独自に、従来どおり本務と増務が一体となった基本交番表を作成し、バス労組組合員に示していた。

また仕業には、1日6時間49分を基本とする勤務(通常仕業)と1日9時間39分を基本とする勤務(ロング仕業)とがあり、週5日のうち通常仕業が4日、ロング仕業が1日という割り振りとなっていた。

d また、前記労働時間制の変更後、各乗務員の1か月間の勤務予定を記した月間勤務予定表が配布されるようになった。月間勤務予定表には、所定休日(公休日)の出勤の予定(公出ライン)が表示されるようになった。公出ラインが付くと、例外的な場合を除いて、そのまま公出として勤務交番表に表示される。ただし、公出を希望しない者については月間勤務予定表に公出ラインは付かなかった。月間勤務予定表を作成するのは、一般的には、各営業所の操車係の統括的立場にある者(職名は業務主任である。)であり、当月分を前月1日までに作成する(以上の認定に対し、原告会社は、月間勤務予定表上の公出はあくまで予定であって必ず命じられる保障はないと主張するが、月間勤務予定表に休日出勤の予定を表示しながら、勤務交番表作成時や乗務当日に、あえて休日出勤を命じないような運用が日常的に行われていたことを窺わせる事情は認められず、かえって、月間勤務予定表に「都合の悪い時は9日前までに」と記載されていることからすると、特別の事情がない限り、同予定表どおり休日出勤が命じられていたと推認するのが相当である。)

e 月間勤務予定表作成後、当該乗務日の7日前に、各営業所に勤務交番表が掲示される。この勤務交番表を作成するのは、各営業所の操車係(職名は業務主任又は業務副主任である。)である。勤務交番表は1日単位で作成される。基本交番表上の全ダイヤ(残業、休日出勤を含む。)は、この勤務交番表において、1つ残らず全乗務員に割り当てることとなる(付きダイヤについても同様である。)

勤務交番表が営業所に掲示された後の勤務の変更(例えば、年休取得や業務上の都合)が生じた場合、当該時点の操車係において、欠員補充を指定し、勤務交番表に、手書きやスタンプ押捺して、書き加える。

(ウ) 乗務員の増務遂行の実情等

原告会社においては、95パーセント以上の乗務員が増務を行うというのが実情であった。また、原告会社が運転士募集のため配布する書面にも、標準的な賃金として、増務を月50時間実施した場合のモデル例が記載されていた。

(エ) 人員調整の事実等

退職や異動等によって、営業所における乗務員数等に変動が生じた場合、原告会社は、長期的な視点で、営業所間の増務時間にばらつきが生じないように、欠員の生じた営業所に優先して乗務員を補充する等、相応の調整措置を

行っており、バス労組も乗務員の増務時間が平均化するよう、増務時間数を調査して、原告会社に対し必要な申入れを行っていた(原告会社は、かかる認定に対し、虹が丘営業所と他の営業所の間で、平均増務時間が月当たり7時間ないし8時間異なっているから、明らかに矛盾すると主張するが、かかる差があるとしても、看過し難い大きな差とはいえないし、上記の人員調整の事実については、原告会社のY2管理部長が曖昧ながらも認めているものであるから、原告会社の上記主張を採用することはできない。)

イ 増務時間の集計結果

(ア) 原告組合員らによる調査

荏原営業所に所属する原告組合員ら11名は、平成17年11月16日から平成18年2月15日までの間、同営業所に掲示される当日の勤務交番表を日々書き写して、同営業所における増務時間調査を行った。その集計結果を基に1人当たりの平均増務時間数を算出すると以下のとおりとなる(同営業所の在籍人数を116名として計算した。)

a 平成17年11月16日から同年12月15日まで

総増務時間数 1464時間56分

1人当たり平均増務時間数 約12時間38分

b 平成17年12月16日から平成18年1月15日まで

総増務時間数 1431時間23分

1人当たり平均増務時間数 約12時間20分

c 平成18年1月16日から同年2月15日まで

総増務時間数 1630時間15分

1人当たり平均増務時間数 約14時間03分

以上によれば、平成17年11月16日から平成18年2月15日までの間の1人当たり月平均増務時間数は、約130時間となる。

(イ) 原告会社による集計

a 平成17年12月から平成18年2月までの間、原告組合員らが在籍していた荏原営業所、虹が丘営業所、東山田営業所の増務時間数は、原告会社の集計によれば、別紙7のとおりである。

これにより各営業所ごとの平均増務時間を推計すると、荏原営業所は、平成17年12月分18時間、平成18年1月分17時間、同年2月分18時間、虹が丘営業所は、平成17年12月分25時間、平成18年1月分24時間、同年2月分25時間、東山田営業所は、平成17年12月分18時間、平成18年1月分19時間、同年2月分19時間となる(各増務時間については、本件中労委命令における算出方法、すなわち「10時間未満」については5時間、「10～20時間」については15時間などと中間の値を採り、「30時間以上」については30時間とするのが合理的である。)

b 原告会社は、平成17年1月から平成18年6月までの間、原告組合員らが在籍していない池上、川崎、新羽、青葉台の各営業所で、増務時間を集計したところ、各営業所で、概ね5割以上の者が30時間以上の増務を行い、7

割以上の者が 20 時間以上の増務を行っていた。

(ウ) バス労組による集計

バス労組虹が丘支部において、虹が丘営業所の平均増務時間の集計を行ったところ、平成 16 年 9 月分は 27 時間 26 分、同年 10 月分は 26 時間 38 分、同年 11 月分は 27 時間 29 分、同年 12 月分は 29 時間 32 分、平成 17 年 1 月分は 30 時間 43 分、同年 2 月分は 24 時間 29 分、同年 3 月分は 21 時間 45 分、同年 4 月分は 26 時間 15 分、同年 5 月分は 23 時間 29 分、同年 6 月分は 30 時間 28 分、平成 18 年 9 月分は 29 時間 34 分、同年 10 月分は 25 時間 03 分、同年 11 月分は 25 時間 21 分、同年 12 月分は 28 時間 24 分、平成 19 年 2 月分は 30 時間 19 分、同年 3 月分は 28 時間 20 分、同年 4 月分は 30 時間 29 分、同年 5 月分は 26 時間 20 分、同年 6 月分は 31 時間 51 分であったから、虹が丘営業所のバス労組組合員における月平均増務時間は、概ね 20 時間から 30 時間程度で推移しているものと認めることができる。

ウ 原告組合員らの増務割当等の状況及びそれに関する職制等の言動等

(ア) 原告 X1 について

原告 X1 は、昭和 62 年に東急電鉄に入社して以来、乗務員として勤務し、その後、原告会社に出向しているが、平成 14 年 9 月 16 日に淡島営業所へ、平成 15 年 1 月に荏原営業所へ異動した。原告 X1 は、平成 13 年の本件分会結成当時の組合員であり、平成 17 年 9 月、本件分会の分会長となった。

原告 X1 は、原告組合加入直後の平成 13 年 5 月以降、それまで割り当てられていた増務の割当てが減少したため、当時在籍していた大橋営業所長 Y3 に対しその理由を尋ねると、同所長は、バス労組とは長年の信頼関係があるが、原告組合とはそういう関係がないから、自分の裁量で増務を外した旨回答した。しかし、後日、原告 X1 が再度理由の説明を求めると、同所長は、本社からつけなくていいと言われた旨説明した。また、当時、大橋営業所においては、増務が各乗務員に平均して付くよう、基本交番表の予め定められた位置に、順番を示す番号が付されており、担当乗務員の休暇によって空いたダイヤを、順序を決めて他の乗務員に勤務割りをするという制度(以下「背番号制」という。)があった。しかし、本件分会結成後、原告会社は、バス労組と協議して、大橋営業所における背番号制を廃止した。原告 X1 は、荏原営業所に異動後も、度々、同営業所長の Y4 所長や Y5 所長に増務を希望する旨伝えたが、同各営業所長は、本社からの指示でさせることできない旨答えた。

原告 X1 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X1 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前約 20 時間であったのが、同加入後は約 9 時間に止まっている。原告組合加入前は、月 20 時間台の増務を行う月が多かったにもかかわらず、原告組合加入後程なくして、20 時間を超える増務はなくなり、1 桁台の時間に止まる月の方がむしろ多くなっていた。原告 X1 について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

(イ) 原告 X2 について

原告 X2 は、平成 4 年 3 月に原告会社に入社して大橋営業所に乗務員として配属され、平成 14 年 7 月に東山田営業所に異動したところ、大橋営業所在籍中の平成 13 年 2 月に、原告組合に加入した。

原告 X2 は、東山田営業所に異動後、何度も、同営業所の Y6 所長に対し、人並みの生活をしたいので増務をさせてほしい旨申し出たが、同所長は、「X2 君達の組合は今そのことは、本社と団交でやっているんだから、そっちでやってくれ。」と述べた。

原告 X2 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X2 の増務の実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前約 24 時間であったのが、同加入後は約 10 時間にとどまっている。原告組合加入前は、月 30 時間台の増務を行うことも多く、時には 50 時間台に上る月も存したにもかかわらず、原告組合加入後程なくして、20 時間台の増務を行う月がなくなり、全体的に 1 桁台の時間に止まる月が多くなった。原告 X2 について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

(ウ) 原告 X3 について

原告 X3 は、昭和 60 年に東急電鉄に入社して淡島営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向し、平成 15 年 3 月に荏原営業所に異動したところ、淡島営業所在籍中の平成 12 年 10 月に本件分会が結成され、その時点から原告組合に加入した。

原告 X3 は、平成 13 年 3 月、増務割当てがなかったため、淡島営業所の Y7 所長に対しその理由を尋ねたところ、同所長は、バス労組は長年の関係により増務をしてもらっているが、原告 X3 はそれと違うからであると説明し、その後も原告 X3 には増務が付かない状態が続いている。

原告 X3 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X3 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前約 20 時間であったのが、同加入後は約 8 時間にとどまっている。原告組合加入前は、月 30 時間台の増務も認められるが、原告組合加入後程なくして、20 時間台の月がなくなり、1 桁台の時間に止まる月が多くなった。原告 X3 について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

(エ) 原告 X4 について

原告 X4 は、平成 7 年に原告会社に入社して大橋営業所に乗務員として配属され、平成 12 年 11 月 16 日に瀬田営業所に、平成 13 年 11 月 16 日に大橋営業所に、平成 14 年 7 月 16 日に虹が丘営業所に異動したところ、瀬田営業所所属時の平成 13 年 2 月に原告組合に加入した。

原告 X4 は、その直後の同年 3 月以降、増務割当てが減少したことから、瀬田営業所の Y8 所長にその理由を尋ねると、同所長は、「X4 さんがやらないと思って外したんじゃないか。」などと述べた。そして、一旦は原告 X4 に増務が付くようになったが、同年 9 月 16 日以降は、同所長の指示により、再び増務が付かなくなった。なお、原告組合員である原告 X4 の月間勤務予定

表には公出ラインが付いていないところ、本件分会員ではない原告 X4 の弟の月間勤務予定表には公出ラインが付いている。

原告 X4 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X4 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前約 28 時間であったのが、同加入後は約 7 時間にとどまっている。原告組合加入前は、月 30 時間台の増務も認められるが、原告組合加入直後から 20 時間台の月がなくなり、1 桁台の時間に止まる月が多くなった。原告 X4 について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

(オ) 原告 X9 について

原告 X9 は、昭和 61 年に東急電鉄に入社して弦巻営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向した後の平成 11 年 10 月 16 日に大橋営業所に、平成 14 年 9 月 16 日に荏原営業所に異動したところ、大橋営業所在籍中の平成 12 年 11 月に原告組合に加入したものである。

原告 X9 は、かつては増務勤務をしていたが、平成 8 年ころ以降、かなりのストレスがかかって、精神的に不安定な状態が続いていたことから、自らの希望により増務を行わなくなった。しかし、原告 X9 は、平成 13 年 1 月ころ、翌年に長女の高校受験や二女の中学進学が重なり、経済的負担が重なることを考え、原告会社に再度増務の希望を申し入れることとした。そこで、原告 X9 は、大橋営業所の業務主任に対し、都合のつく日には残業をしたい旨申し入れたが、その翌日、同営業所の Y3 所長と Y9 助役から呼び出され、残業する理由について尋ねられ、結局、同所長から増務への協力を断られた。

さらに、原告 X9 は、平成 14 年 9 月に、大橋営業所廃止に伴い荏原営業所へ異動したところ、同営業所でも増務の割当てはなかった。原告 X9 は、平成 16 年 11 月に就任した荏原営業所の Y5 所長に対し、増務の割当てを希望したが、同所長からは、「俺の力で何とかできるものなら何とかしてやりたけれど、こればかりはなあ。」との回答であった。

原告 X9 は、前件中労委命令の後に本件分会員らの一部に公出が付くようになったのに、なおも自分には公出が付かないことから、平成 20 年 4 月、Y5 所長の後任の荏原営業所の Y10 所長に対し、増務の割当てを希望したが、同所長は、「公出はもう少し待ってくれ。俺も本社に話してみるから。」と答えた。

原告 X9 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X9 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前は増務実績がなく、同加入後は約 5 時間である。平成 13 年 2 月以降増務の割当てがなされているが、大半が 1 桁台の時間に止まり、時折 10 時間台の割当てのある月が存する程度である。

(カ) 原告 X5 について

原告 X5 は、平成 3 年 4 月に東急電鉄に入社して荏原営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向し、現在も同営業所に所属していると

ころ、平成17年3月、長女の公立高校合格を機に原告組合に加入した。

原告X5は、原告組合に加入する際、荏原営業所の統括助役から、「東京労組に行ったからには、こちらもやることはやるからね。」と告げられた。原告X5は、原告組合加入までは、相当時間増務をしていたが、加入後は、公出も含めて増務がつかなくなった。原告X5が、操車係の業務副主任に対し増務を付けるよう求めたところ、同人からは、「私の一存では付けられません。大きな圧力がかかっていますので。」との回答であった。

原告X5の増務実績は、別紙1のとおりであり、基準時以後、休日出勤が付かなくなった。これによれば、原告X5の増務実績の1か月当たりの平均値は、原告組合加入前約27時間であったのが、同加入後は約8時間にとどまっている。原告組合加入前は、多くは月30時間台、時には40時間台の増務も認められるが、原告組合加入直後から20時間台の月がなくなり、1桁台の時間に止まる月が多くなった。原告X5について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

(キ) 原告X6について

原告X6は、平成2年6月に東急電鉄に入社して大橋営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向した後、平成14年9月16日に荏原営業所に異動したところ、同異動後の平成15年3月、原告組合に加入し、同年10月、本件分会の書記長となった。

原告X6は、バス労組を脱退するまで月間勤務予定表に公出ラインが付いていたのに、原告組合加入後はこれが付かなくなり、増務の割当ても行われなくなった。原告X6が、荏原営業所のY4所長に理由を聞いたところ、同年5月ころ、再び公出ラインがつくようになった。しかし、公出ラインが付くにもかかわらず、現実には、休日出勤が割り当てられることはなかった。原告X6は、5か月にわたりこのような状態が続いた後、Y4所長に対し、休日勤務が割り当てられない理由を尋ねたところ、同所長は、「公出・残業は所長権限の業務命令です。」「(原告X6に)公出ラインがあっても、公出ラインの無い、そちら(他者)に頼みます。」「(原告X6には、増務を)命令しません。」などと述べ、原告X6の代わりに、公出ラインの付いていない他者に対して、休日出勤を命じていたことを認めた。また、Y4所長の後任の荏原営業所のY5所長は、原告X6に対し、「俺は差別が嫌いだ。本社に(増務を)付けられるように言っているのだがな。」などと述べていたが、その後も原告X6に増務が付くことはなく、平成17年11月14日になって、突然増務が付いたことがあったが、その後も再び増務は付かない状態が続いている。

原告X6の増務実績は、別紙1のとおりである。

これによれば、原告X6の増務実績の1か月当たりの平均値は、原告組合加入前約10時間であったのが、同加入後は約6時間にとどまっている。原告組合加入前は、月10時間台の増務も多く認められるが、原告組合加入直後から時折10時間台の月がみられるのみで、1桁台の時間に止まる月がほとんどになった。原告X6についても、原告組合加入後の増務の減少傾向を

認めることができる。

(ク) 原告 X7 について

原告 X7 は、平成 2 年 6 月に東急電鉄に入社して荏原営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向し、現在も同営業所に所属しているところ、平成 17 年 2 月、原告組合に加入した。

原告 X7 は、原告組合加入前から増務の割当てを希望し、さほど多い時間ではなかったがその割当てを受けていたところ、原告組合加入後、さらに増務の割当てが減少した。

原告 X7 の増務実績は、別紙 1 のとおりである。これによれば、原告 X7 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前約 13 時間であったのが、同加入後は約 8 時間にとどまっており、これは約 4 割の減少となる。原告組合加入前は、月 10 時間台の増務も多く認められるが、原告組合加入後程なくして、1 桁台の時間に止まる月が多くなった。原告 X7 についても、原告組合加入後の増務の減少傾向を認めることができる。

(ケ) 原告 X10 について

原告 X10 は、平成 3 年 11 月 15 日に原告会社に入社して荏原営業所に乗務員として配属され、平成 19 年 4 月に新羽^{につば}営業所に異動したところ、荏原営業所在籍中の平成 17 年 2 月、原告組合に加入した。

原告 X10 は、二女(第 4 子)が誕生した後の平成 16 年ころから、希望して増務を行うようになったが、原告組合加入後は、業務主任に対して増務の割当てを申し出ても、同人から「冗談は止めてくださいよ。」と言われるにとどまり、月間勤務予定表にも公出ラインが付かなくなった。また、原告 X10 が、原告組合加入後に、他の業務主任に頼まれて、勤務の変更を引き受けたところ、当該業務主任が営業所の Y10 副所長に呼ばれて注意を受けたこともあった(なお、新羽営業所の Y1 営業所長は、以上の認定に対し、新羽営業所では、月間勤務予定表上、原告 X10 に公出予定を割り当てている旨陳述するが、原告 X10 は、本件審査対象期間のほとんどを荏原営業所で勤務していたものであるから、仮にそのような事実が認められるとしても、上記認定に影響を及ぼさないというべきである。)

原告 X10 の増務実績は、別紙 1 のとおりである(ただし、原告組合加入前については平成 17 年 2 月のみしか増務時間の立証がない。)。これによれば、原告 X10 の増務実績の 1 か月当たりの平均値は、原告組合加入前は増務実績がなく、同加入後は約 4 時間である。平成 17 年 2 月以降増務の割当てがなされているが、証拠上認められるもののすべてが 1 桁台の時間に止まっている。

(コ) 原告 X11 について

原告 X11 は、平成 5 年 1 月 16 日に原告会社に入社して荏原営業所に乗務員として配属され、現在も同営業所に在籍しているところ、平成 17 年 2 月、原告組合に加入した。

原告 X11 は、従来、積極的には増務を希望しておらず、むしろ増務はしな

いことにしており、増務実績も平成16年中頃まではごく稀にしかなかったが、同年8月頃から数時間の増務を行うようになった。そして、平成17年6月9日に前件救済命令申立事件について初審命令が発せられたのを機に、自分にも差別なく増務を付けてほしいと考えるようになり、同月29日、原告組合が、団体交渉を申し入れた際提出した同月21日付け要求書に増務希望者として名を連ねた。もっとも、この団体交渉は実際には開催されず、原告X11が、それ以外の方法で荏原営業所の職制に対し、増務の割当てを明確に申し出た形跡はない。

原告X11の増務実績は、別紙1のとおりである。これによれば、原告X11の増務実績の1か月当たりの平均値は、原告組合加入前約2時間であったのが、同加入後は約3時間となった。

(㊦) 原告X12について

原告X12は、平成5年5月16日に原告会社に入社して大橋営業所に乗務員として配属され、平成14年7月に荏原営業所に異動したところ、大橋営業所在籍中の平成13年5月、原告組合に加入した。

同原告は、入社後、明確な形で増務希望の意思表示をしていなかったが、平成17年6月9日に前件救済命令申立事件について初審命令が発せられたのを機に、前記(㊥)と同様、同月21日付けの団体交渉に関する要求書に増務希望者として名を連ねた。もっとも、この団体交渉は実際には開催されず、原告X12が、それ以外の方法で荏原営業所の職制に対し、増務の割当てを明確に申し出た形跡はない。

原告X12の増務実績は、別紙1のとおりである。これによれば、原告X12の増務実績の1か月当たりの平均値は、原告組合加入前は増務実績がなく、同加入後は約5時間である。

(㊧) 原告X8について

原告X8は、平成2年11月16日に東急電鉄に入社して荏原営業所に乗務員として配属され、その後、原告会社に出向し、現在も同営業所に所属しているところ、平成18年1月、原告組合に加入した。

原告X8は、バス労組加入時は月間勤務予定表に公出ラインが付いていたのに、原告組合加入後はこれが付かなくなった。

原告X8の増務実績は、別紙1のとおりである。これによれば、原告X8の増務実績の1か月当たりの平均値は、原告組合加入前約13時間であったのが、同加入後は約4時間にとどまっている。原告組合加入前は、月10時間以上の増務が多く20時間台の月も認められるが、原告組合加入直後から1桁台の時間に止まるようになった。原告X8について、原告組合加入後の増務の減少傾向は明らかである。

エ 原告組合の対応

原告組合及び本件分会は、平成13年3月8日、各営業所長に対し、原告X1及び同X3らに対する増務差別があったと抗議し、団体交渉を申し入れた。

原告組合は、同年12月27日、都労委に対し、増務問題に係る前件救済命令申

立てを行った。

また、原告組合は、平成 17 年 6 月 21 日、本件分会の原告組合員のうち増務を希望する者として、原告 X1, 同 X12, 同 X3, 同 X5, 同 X10, 同 X6, 同 X7, 同 X11, 同 X9, 同 X2, 同 X13, 同 X4 について、差別なく増務をつけるよう求め、さらに、新たに本件分会員が増務を希望した場合にも、差別なく増務を付けること等を求めたが、原告会社は差別等はしていないと回答した。

原告組合は、その後も同旨の要求を繰り返している。

なお、原告会社は、平成 20 年 3 月から、増務を希望する原告組合員らに対し、月 1 回程度の公出を割り当てるようになった。しかし、例えば、原告 X5 については、月間勤務予定表に公出ラインは示されず、勤務交番表に初めて割当てが示されるなど、その方法はバス労組の組合員とは異なるものであった。

(2) 認定事実に基づく判断

ア 不当労働行為の成否

(ア) 原告 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X5 及び同 X6 について

以上認定したとおり、原告 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X5 及び同 X6 については、もともと増務を行うことを希望し、実際に相当程度の時間の増務を行っていたものの、原告組合加入の直後ないしその後程なくして、その 1 か月の増務時間は 1 桁台の時間か、多くとも 10 時間台となるなど有意な減少傾向が認められ、乗務員全体の平均と比較しても有意な格差が認められるものである。前記認定のとおり、原告会社の各営業所においては、従業員の増務時間を組み込まなければ全ダイヤを運行することができない態勢であったことからすれば、上記原告らが増務を希望しているにもかかわらず、上記のような明らかな減少傾向や乗務員全体の平均との格差が認められることは不自然というべきである(前記(1)ア(ウ)認定のとおり、原告会社においては、ほとんどの乗務員が増務を希望するのが実情であり、原告会社も増務を行うことを前提に標準的な賃金を算定して乗務員の募集を行っていた)。さらに、上記原告ら 6 名については、原告会社の営業所長らの職制が、本社からの指示で増務をさせられないとか、バス労組でないから増務を外したなどと、それぞれその表現内容やその程度は異なるものの、原告会社が原告組合を嫌悪し、原告組合に所属するが故に増務をさせられないという趣旨の言動をしたり、月間勤務予定表に公出ラインが表示されなくなるなど、原告会社の差別的意図を推認させる状況も認められる。さらに、前記認定のとおり、原告組合と原告会社との間では、平成 12 年 10 月 6 日に本件分会が結成され、その第 1 回団体交渉が紛糾した後も激しい労使対立が存在し、その後も不当労働行為救済命令申立事件や民事訴訟事件等が継続的に提起されるなど、その状況が継続してきたことを認めることができる。

以上のような事情に照らすと、原告会社の上記原告ら 6 名に対する取扱い、十分な増務をさせないことによりその生計に打撃を与え、原告組合の弱体化を図ることにその目的があると推認する他はないもので、原告組合を嫌悪した不利益取扱いであり、支配介入でもあると認めるのが相当であ

る。

(イ) 原告 X7 及び同 X8 について

原告 X7 及び同 X8 については、原告組合加入前から増務を希望し、その割当てを受けていたが、原告組合加入後、その割当時間数には有意な減少が認められ、乗務員全体の平均と比較しても有意な格差が認められるところ、原告会社で、全ダイヤを運行するためには増務を組み込む必要があったことは前記のとおりであり、上記原告両名が増務の割当てを希望していたにもかかわらず、上記のような原告組合加入後の減少や乗務員全体の平均との格差が認められることは不自然というべきである。さらに、上記のとおり、原告会社と原告組合との間に激しい労使対立が存在し、その後もその状況が継続してきたことを認めることができるところ、この点を併せ考慮すれば、前記(ア)と同様に、原告会社の上記原告両名に対する取扱いは、十分な増務をさせないことによりその生計に打撃を与え、原告組合の弱体化を図ることにその目的があると推認する他はないもので、原告組合を嫌悪した不利益取扱いであり、支配介入でもあると認めるのが相当である。

この点、上記原告両名については、前記(ア)の原告 6 名とは異なり、原告会社の職制が、原告組合に所属しているが故に増務をさせないなどと原告組合を嫌悪する内容の発言をした事実は認められないものの、原告会社が原告組合を嫌悪しその弱体化を図っていたことは、前記(ア)で説示したとおりの、原告会社の職制の他の原告組合員らに対する発言をもって十分に立証されているというべきであるから、上記原告両名についてそのような発言の事実を認めることができないことをもって、上記説示を覆すに足るものということとはできない。

(ウ) 原告 X10 について

原告 X10 については、原告組合加入前から増務を希望していたが、原告組合加入後は、原告会社から増務の割当てを拒まれるようになった。同原告については、原告組合加入前の増務実績の立証は十分でなく、同加入により増務時間が減少したか否かは明らかではないものの、同加入後の増務時間は、証拠上明らかなだけでもいずれも 1 か月 1 桁台の時間に止まるなど、乗務員全体の平均と比較すると明らかに低く、有意な格差が認められる。原告会社で、全ダイヤを運行するためには増務を組み込む必要があったことは前記のとおりであり、上記原告が増務の割当てを希望していたにもかかわらず、上記のような原告組合加入後の減少や乗務員全体の平均との格差が認められることは不自然というべきである。また、原告 X10 が増務の割当てを申し出たのに対し、原告会社の職制がそれを拒む旨の言動をしたり、月間勤務予定表に公出ラインが表示されなくなるなど、原告会社の差別的意図を推認させる状況も認めることができるし、前記のとおり、原告会社と原告組合との間に激しい労使対立が存在し、その後もその状況が継続してきたことを認めることができ、この点を併せ考慮すれば、前記(ア)(イ)と同様に、原告会社の上記原告に対する取扱いは、十分な増務をさせないことによ

りその生計に打撃を与え、原告組合の弱体化を図ることにその目的があると推認する他はないもので、原告組合を嫌悪した不利益取扱いであり、支配介入でもあると認めるのが相当である。

(エ) 原告 X9 について

原告 X9 については、平成 12 年 11 月に原告組合に加入した後もしばらくの間増務の割当てを希望しておらず、平成 13 年 1 月ころ原告会社に増務の割当てを希望したが、原告会社から増務の割当てを拒まれている。原告 X9 については、上記時点までもともと増務割当てを希望しておらず、原告組合に加入した前後で増務時間の減少は認めることができないが、大半が 1 か月 1 桁台の増務時間に止まり、乗務員全体の平均と比較すると明らかに低く、有意な格差を認めることができる。原告会社で、全ダイヤを運行するためには増務を組み込む必要があったことは前記のとおりであり、原告 X9 が増務の割当てを希望していたにもかかわらず、上記のような原告組合加入後の減少や乗務員全体の平均との格差を認められるのは不自然というべきである。また、原告 X9 が、平成 13 年 1 月ころ及び平成 16 年 11 月ころ、明確な形で増務の割当てを申し出ているのに対し、原告会社の職制がそれを拒む旨の言動を繰り返しており、その拒絶の態様に照らしても、原告 X9 が原告組合に属していることがその動機であることは明らかであって、原告会社の差別的意図を推認させる状況も、認めることができる。なお、原告 X9 は、平成 20 年 4 月ころにも、増務の割当てを申し出ているのに対し、原告会社の職制は本社がまだ許していない旨の言動をしており、結局、原告会社は、本件審査対象期間の前後において、原告 X9 に対する増務の割当てを拒否しており、継続的な不当労働行為意思の存在を認めることができる。そして、前記のとおり、原告会社と原告組合との間に激しい労使対立が存在し、その後もその状況が継続してきたことが認められるもので、この点を併せ考慮すれば、前記(ア)ないし(ウ)と同様に、原告会社の上記原告に対する取扱いは、十分な増務をさせないことによりその生計に打撃を与え、原告組合の弱体化を図ることにその目的があると推認する他はないもので、原告組合を嫌悪した不利益取扱いであり、支配介入でもあると認めるのが相当である。

(オ) 原告 X11 及び同 X12 について

原告 X11 及び同 X12 は、従前から増務の割当てを希望しておらず、原告組合加入後も同様であったが、前件初審命令が発令されたのを機に、団体交渉に関する要求書に増務希望者として名を連ねており、かつ、その増務時間は全乗務員の平均と比較して低い水準に止まっていたことを認めることができる。しかしながら、上記原告両名が、上記要求書のほかに、原告会社に対し、具体的に増務割当てを要求した形跡はない。さらに、原告 X11 については、上記要求書提出前から数時間程度の増務を行っており、同書面提出後も同程度の時間数の増務を行っているし、原告 X12 についても、同書面提出前に増務の実績はなく、同書面提出後に月に数時間の増務を行うようにな

ったことを認めることができる。そうすると、原告組合と原告会社との間の対立状況等を考慮するとしても、原告 X11 及び同 X12 につき、本件審査対象期間中の増務割当てが、直ちに原告会社が意図的に増務を割り当てない結果であると推認するのは相当でなく、不利益取扱いないし支配介入の不当労働行為が成立するとはいえない。

イ 原告会社の主張について

- (ア) 原告会社は、増務の割当てに当たっては複雑な過程を経るので、恣意が入る余地はなく、意図的に差別的取扱いを行うことは不可能である旨主張する。しかしながら、①原告会社は、乗務員のうちに増務割当てを希望しない者がいれば、その者には増務を割り当てない措置をとっていること、②各乗務員の増務時間数は締めを行えば把握可能であり、現に毎日増務時間数の締めを行っていること、③配車係において頼みやすい人に増務を頼むという実情が存在することに照らすと、原告会社において、指示を行えば、増務割当てについて差別的取扱いを行うことは可能な状況にあったものと認めることができる。バス労組が、乗務員の増務時間を平均化させるべく、原告会社に必要な申入れを行っていたことも(前記(1)ア(エ))、かかる原告会社における増務割当ての調整が可能であることを前提としている。

かような実情からすれば、最終的な増務担当乗務員の確定に至る過程において、原告会社が増務時間数の調整を行う余地があったことを否定できないというべきであって、原告会社の上記主張については採用することができない。

- (イ) 原告会社は、本件中労委命令においては、増務差別がどのように生じるのかについて認定・説明がなされていない旨主張する。しかるに、民事訴訟(行政訴訟)においては、必ずしも立証対象となる事実の微細な点にわたるまで認定する必要はないというべきであるから、本件においても、間接事実等に照らし、差別が行われていることが矛盾なく推認できれば必要にして十分であり、どのような方法により差別がなされていたかまで特定する必要はないというべきである。本件においては、前記アに説示したとおり、複数の間接事実等により、多くの原告組合員らについて差別がなされていた事実が十分に推認できるというべきであるから、原告会社の主張を採用することはできない。
- (ウ) また、原告会社は、バス労組と原告組合とは対象人数に大きな差があり、比較するのは適切でない旨主張する。しかしながら、組合差別の有無を判断するに当たって、それぞれの構成員の待遇等に有意な差違がある場合(事案によりその程度は異なるとはいえず)、それを何らかの形で斟酌するのは当然のことであるし、既に説示した内容からも明らかなように、当裁判所は、両組合員の増務時間数の比較のみから差別の事実を推認しているのではなく、原告会社の職制の言動や原告会社と原告組合との対立状況等をも総合的に考慮して事実認定を行っているのであるから、原告会社の上記主張は当たらないというべきである。

- (エ) また、原告会社は、平成13年9月に、変形労働時間制の導入や所定労働時間の変更等、原告会社の労働時間制が大きく変更され、増務割当ての方法も大きく変わっている以上、その前後で増務時間数を比較しても意味がないと主張する。しかし、そもそも本件における増務時間数の減少の有無は、原告組合への加入の前後を比較して判断するものであるから、上記労働時間制変更前の期間をも含めて判断するのが合理的であるし、原告組合員らも含めて、上記労働時間制の変更後に一律に増務時間が減少したといった事情も認められず、かえって、労働時間制度変更後のやや混乱した時期においては、原告組合員らにも増務が相当割り当てられ、他方で、しばらく期間が経過し落ち着いてくると増務が減少していく傾向すらみられるのであるから、上記原告会社の主張によっては、原告会社の差別的取扱いの事実是否定されない。
- (オ) 原告会社は、本件中労委命令に関して、組合差別を論じながら、本件分会員中に差別のある者とない者が存在することや、個々の組合員に応じて救済方法を変えることは背理であると主張する。しかし、個々の原告組合員らに対し増務割当てを行わないことを、原告会社の不当労働行為意思の発現とみることができるか否かについては、原告組合員らの個別の状況に応じて差違があるというべきであるから、この点を考慮して差別の有無を認定すべきことは当然であるし、差別の結果、個々の組合員に生じた不利益分を個別に算定して各別に相当の救済方法を命ずることに何らの違法もない。したがって、原告会社の上記主張についても採用することができない。
- (カ) 原告会社は、増務の必要性は営業所ごとに異なるから、営業所間の異同を無視して原告 X1 らの月平均増務時間数を比較することに意味はないと主張するが、前記(1)ア(エ)のとおり、原告会社は、長期的な視点において、営業所間の繁閑の開きを是正する調整措置をとっており、営業所間の増務時間数にはさほどの開きがないというべきであるから、原告会社の主張は採用できない。
- (キ) 加えて、原告会社は、差別の有無は前件事件の確定判決と同様の手法により判断されるべきである、具体的には、原告組合員らの増務時間が原告組合加入前1年間よりも加入後1年間において著しく減少したか否かで判断されるべきであると主張するが、かかる判断手法による場合は、原告組合加入後結審時までの期間が1年未満の場合、それだけで差別があると認めることができなくなるなど、期間を1年間とすることそれ自体には必ずしも合理性があるとは考えられないし、また、前件事件の確定判決は、差別開始前月から遡って1年間の平均増務時間数から、差別開始後初審結審までの平均増務時間数を差し引いて、原告組合員ら各人の月平均増務時間数の減少分と営業所1人当たり月平均増務時間数のうち、より少ない方をもって、差別によって失われた増務時間数としており、ほぼ本件と同様の判断枠組みであり、原告会社の主張はその前提も誤っているから、採用できない。
- (ク) さらに、原告会社は、個別の原告組合員に関して縷々主張するが、以下の

とおり、いずれも採用することはできない。

- a 原告会社は、原告 X2 が、平成 13 年 11 月 14 日に今後増務を行わない旨を申し出たと主張し、原告会社担当者 Y11(以下「Y11」という。)の陳述書を引用する。しかし、原告 X2 は、かかる言動を否定しており、しかも、前記(1)ウ(イ)のとおり、同人の増務時間に同月前後で特段の変化は認められない。よって、Y11 の前記陳述書の記載を信用することはできない。
- b 原告会社は、原告 X6 は前件中労委命令時点で組合員であったのに、救済を求めているから、差別のなかったことを自認しているなどと主張するが、原告 X6 の原告組合加入は平成 15 年 3 月であるから、前件救済命令申立て(平成 12 年 12 月)をしていなくても、差別がないことを自認したとはいえず、原告会社の主張は失当である。
- c 原告会社は、原告 X7 が「従前から残業を希望していない。」と述べたと主張して、Y12 の陳述書を引用するが、同陳述書の記載には格別裏付けがあるわけではない上、同原告の増務時間数が原告組合加入から程なくして減少していることは、前記(1)ウ(ク)認定のとおりであるから、この点が前記認定を左右するものではない。
- d 原告会社は、原告 X10 には組合加入前の増務実績がない以上、不当労働行為が認められない旨主張するが、前記(1)ウ(ケ)で認定したとおり原告 X10 は、組合加入前から増務をするようになり、現に、原告組合加入の月である平成 17 年 2 月には 7.7 時間の増務を行っている。そして、前記原告 X10 の原告組合加入後の職制の言動や、公出ラインの不表示などからして、原告会社の差別的意図は十分に推認できることは、前記ア(ウ)で説示したとおりであるから、原告会社の上記主張を採用することはできない。もっとも、同人については基準時前の増務は 1 か月間にとどまり、これによって不利益分を算定することは相当ではない。

(3) 小括

以上のとおり、本件審査対象期間において、原告 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8 及び同 X10 に対する増務割当ての差別的取扱いが不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たり、原告 X11 及び同 X12 に対する取扱いは不当労働行為に当たらないと判断した本件中労委命令に違法はない。

他方、本件中労委命令は、原告 X9 に係る部分について不当労働行為に当たらないと判断したが、この点には事実誤認の違法があるから、取り消されるべきであり、中労委は、改めて原告 X9 に係る部分について、具体的な救済方法を定めるべきである。

なお、原告組合らは、本件中労委命令のうち、原告 X13 に係る再審査申立てを却下した部分についても違法であると主張する。しかし、原告 X13 に係る部分について救済申立てを棄却する部分を含む本件初審命令については、原告会社のみが再審査申立てを行った(原告組合らは本件初審命令については再審査を申し立てていない。)。そこで、中労委は、原告 X13 に係る部分につき、再審査において判断するに及ばないとして、その再審査申立てを却下したのであって、この点に関

し、本件中労委命令に違法はないというべきである。

3 争点3(救済方法の相当性)について

(1) 本件中労委命令は、原告会社に対し、不利益分の金員支払(主文第2項の2)、文書の交付及び掲示(主文第2項の3)並びに差別的取扱いの禁止(主文第4項。本件初審命令の維持)を命じているところ、原告会社及び原告組合は、この救済方法に関しても違法があると主張する。そこで、以下、本件中労委命令で命じられた原告組合ら(原告X9、同X11及び同X12を除く。)に関する救済方法の相当性を検討する。

(2) 差別的取扱いの禁止(主文第4項)について

ア 本件中労委命令は、原告組合員ら(原告X9、同X11及び同X12を除く。)に対する差別的取扱いの禁止を命じた本件初審命令を維持したが、上記2(1)ウに掲げた事情や前件初審命令後も同様の差別的取扱いが継続していること等にかんがみれば、改めて差別的取扱いの禁止を命じる高度の必要性が認められるから、かかる救済方法を定めること自体に裁量の逸脱・濫用があると認めることはできない。

イ この点について、原告会社は、本件中労委命令が維持する本件初審命令主文第1項は、前件中労委命令主文第1項と同様に、将来にわたる差別的取扱いの禁止を命じており、これは二重命令に当たり、違法であると主張するが、これが二重命令に当たるものでないことは前記1で説示したとおりであるし、現在の不当労働行為を前提にして将来の不当労働行為の禁止を命じる必要が改めて肯定される限り、改めてかかる救済方法を指定して救済命令を発することは許されるというべきである。本件では、原告会社は、前記認定のとおり、長期にわたって違法な状態を是正せず、前件中労委命令後もその態度に変化はないのであるから、改めて将来の差別的取扱いの禁止を命じる高度の必要性があるというべきであり、この点で裁量権の逸脱、濫用があると認めることはできない。

ウ さらに、原告会社は、本件中労委命令における差別取扱いの禁止命令は、極めて抽象的かつ不明確な命令であり、救済命令としての特定を欠くものであって、このような救済命令を発することは違法であると主張する。

しかし、先になされた不当労働行為が単なる一回性のものでなく、将来再び繰り返されるおそれが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が、過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会はあらかじめこれを禁止する不作為命令を発することを妨げないと解するのが相当である(最高裁判所昭和37年10月9日第三小法廷判決・民集16巻10号2084頁、最高裁判所昭和47年12月26日第三小法廷判決・民集107号561頁)。本件においては、前記認定のとおり、原告会社が同種の不当労働行為を継続しており、今後も同じ増務割当差別が繰り返されるおそれが多分にあると認められるから、かかる不作為命令を発することは何ら妨げられないというべきである。

その不作為命令の特定性の程度については、それが罰則で強制されるものである以上、ある程度具体的に示されるべきであるが、これをあまり厳格に要求

することは、将来の不当労働行為の予防という観点に照らし合目的的とはいえないことから、この点については、労働委員会に相当の裁量があるものというべきである。本件においては、原告組合員らを他の乗務員と増務割当てに関して差別して取り扱ってはならないことは、通常人においても理解可能な内容であるといえるし、原告会社において、勤務交番表その他の増務割当てにおける取扱いの合理性を確保し、各組合の増務時間数の相当程度の均衡が保たれているかを適宜確認して必要な調整を行えば、同主文の履行は可能であることからすれば、本件差別禁止条項における不作為命令の特定の程度は相当であり、この点で、本件中労委命令が、労働委員会に与えられた裁量を逸脱・濫用していると認めることはできない。

(3) 不利益分の金員支払(主文第2項の2)について

ア 不利益変更禁止の主張について

原告会社は、原告会社のみが本件初審命令に対し再審査を申し立てているにもかかわらず、本件中労委命令では、原告 X3 及び同 X8 について金員支払の額が原告会社に不利益に変更されており、この点が労働委員会規則 55 条ただし書に違反すると主張する。

たしかに、本件初審命令が支払を命じた別紙 5 の合計額欄(以下「初審元本額」という。)と、本件中労委命令が支払を命じた別紙 3 の合計額欄(以下「中労委元本額」という。)だけを比較すると、原告 X3 の初審元本額は 64 万 5740 円、中労委元本額は 65 万 3520 円であり、原告 X8 の初審元本額は 20 万 2800 円、中労委元本額は 21 万 0600 円であるから、本件中労委命令の方が不利益に変更されているようにもみえる。

しかし、原告 X3 及び同 X8 について、本件初審命令は、別紙 5 に掲げる各月の支払額及びこれに対する各支給日の翌日からそれぞれの支払日まで、年 5 分の割合による金員を付加して支払わなければならないとし、他方で、本件中労委命令第 2 項の 2 は、別紙 3 の合計額欄に掲げる金額及びこれらに平成 20 年 10 月 1 日から支払済みに至るまで年 5 分を乗じた金額を支払わなければならないとしている。よって、いずれの場合も、各月の支払額又は合計額に年 5 分の割合による金員を付加して支払う必要があるところ、この付加して支払う金員については、発生すべき起算点が、各支払日(平成 17 年 3 月ころから平成 19 年 6 月ころまでの間)であるのか、平成 20 年 10 月 1 日なのか異なるのであり、そうすると、今後極めて遠い将来に至るまでの間、本件中労委命令が支払を命じた額は、本件初審命令が支払を命じた額を超えるものではないこととなる。

なお、原告 X3 及び同 X8 の中労委命令元本額は、各初審命令元本額を超えているから、極めて遠い将来においては、中労委元本額及びこれに付加して支払うべき金員の合計額が、初審元本額及びこれに付加して支払うべき金員の合計額を超えることとなるが、かかる極めて遠い将来において同支払がなされることを想定することは、現実的ではない。

よって、金員支払の額は原告会社に不利益に変更されているものではなく、

原告会社の主張は、付加して支払うべき額を考慮しない主張であって、失当である。

加えて、不当労働行為審査手続は、処分権主義を採用する民事訴訟手続とは異なり、職権再審査制度も置かれていること(労働委員会規則 52 条)、さらに、不当労働行為審査手続の審査の対象は、前記のとおり不当労働行為の存否であって、申立ての趣旨は、その救済方法の指定という意味を有することも考えると、再審査申立人の再審査申立ての趣旨に完全に拘束されるという意味での、厳格な処分権主義が採用されたと解することは相当でないから、その意味でも原告会社の主張は採用できない。

以上から、不利益変更禁止に関する原告会社の主張には理由がない。

イ 二重命令の主張について

また、原告会社は、関連事件判決において、増務差別に関し 50 万円の支払を命じられて支払ったから、本件において増務差別の不利益分の支払を命じるのは二重命令であり、違法である旨を主張する。

しかし、関連事件において上記支払を求めていた者は、原告組合であって、原告組合員らではないし、関連事件において認定された不法行為は、増務差別のほか、組合脱退勧奨、郵便物の取扱いに関する差別も含まれているから、そもそも 50 万円の賠償金全額を増務差別のみに関するものということとはできず、原告会社の主張は前提を欠くものである。

したがって、関連事件における増務差別等に関する賠償は、本件と同一の訴訟物に関するものとはいえず、二重命令をいう原告会社の主張は失当である。

ウ 算定方法について

(ア) 本件中労委命令は、原告組合員らの増務割当差別による不利益分の算定に当たり、①基本的には、原告組合が主張する各人の差別開始時点(基準時点)の前の月平均増務時間数から本件審査対象期間における月平均増務時間数を差し引いた数字を用いることとし、②例外的に、従前長時間の増務を行っていた原告組合員に対して、その長時間の増務の水準を保障すべきであるとはいえないことから、荏原営業所における乗務員 1 人当たりの月平均増務時間数 13 時間を超える時間についてまで、差別によって失った増務時間とみることは相当でないとして、前記①よりも 13 時間が低い場合は、これによることとしている。

上記算定方法は、不確定な要素を含む中で、諸般の事情を可能な限り考慮することで、増務差別による不利益分を合理的に算出しようとしたものであって、適切かつ妥当なものといえることができる。したがって、上記算定方法に従い、原告組合員らのうち原告 X1, 同 X2, 同 X3, 同 X4, 同 X5, 同 X6, 同 X7 及び同 X8 に対する金員の支払を命じ、原告 X10 に対する金員の支払を命じなかった本件中労委命令は、妥当かつ適切であると認められ、かかる算定方法を採用すること自体に裁量の逸脱・濫用があると認めることはできない。

(イ) これに対し、原告会社は、本件中労委命令が原告組合員ら増務時間の平均

値まで増務をできることを前提としているが、このようなことはあり得ないなどと主張する。しかし、本件中労委命令は、あくまでも原告会社による増務差別の存在を前提として、その救済方法として、増務時間の平均値における賃金額を求め、実賃金額との差額の支払を命じたものにすぎず、救済方法としてその裁量権を逸脱するものとはいえないから、原告会社の主張を採用することはできない。

- (ウ) 他方、原告組合らは、本件中労委命令の救済内容、すなわち、「基準時点前平均から本件審査対象期間平均を差し引いた月平均増務時間」と「13時間」を比較して、その低い方を差別によって失った月平均増務時間とすることは、不当である旨主張する。

しかし、増務を希望者全員に完全に等分に命じることは現実的ではなく、多少のばらつきがあるのは当然であることや、増務の割当てを受けた原告組合員らにおいて必ず当該増務を乗務するとは限らないことによれば、本件中労委命令による上記不利益分算定方法には相応の合理性があるというべきである。

また、原告組合らは、公出と公出以外の増務とを区分した上で平均増務時間数を算定すべきである旨も主張するが、乗務員のうちどの程度の人数がいずれの増務割当てを希望していたか等が明らかでない本件においては、当該営業所の平均増務時間数を算定するに当たり、本件中労委命令の算定方法を採用することにも相応の合理性があるといえることができる。

なお、原告組合らは、原告組合らの調査結果に基づき算出された荏原営業所の平均増務時間数が、本件初審命令において13.5時間とされていたのを、本件中労委命令が13時間に改めたことも不当である旨主張するが、荏原営業所の平均増務時間数が正しくは13時間であったことは、前記2(1)イ(ア)のとおりであるから、原告組合らの主張は採用できない。

よって、原告組合ら主張の点を考慮しても、本件中労委命令に裁量権の逸脱ないし濫用があると認めることはできない。

- (4) 文書の交付及び掲示(主文第2項の3)について

本件中労委命令は、原告組合に対する別紙4の文書の交付及び掲示を命じたが、本件差別的取扱いの態様、原告会社と原告組合との関係性、今後の労使関係の見通し等の諸事情によれば、かかる救済方法を定めることに裁量の逸脱・濫用があると認めることはできない。

したがって、本件中労委命令について、労働委員会の裁量権の逸脱や濫用は認められず、違法であると認めることはできない。

- (5) 小括

したがって、本件中労委命令の定める救済方法は相当であり、裁量の逸脱、濫用があると認めることはできず、この点に関する原告会社及び原告組合らの主張には、いずれも理由がない。

第4 結語

以上の次第で、上記第3の2のとおり、原告X9の請求には理由があるから、処分行

政庁の本件中労委命令中主文第 1 項のうち同原告に係る部分を取り消すこととし，他方で，原告会社及び原告組合ら(原告 X9 を除く。)の各請求はいずれも理由がないから棄却することとする。

よって，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部

(別紙 略)