

平成 24 年 3 月 19 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官  
平成 20 年(行ウ)第 769 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 24 年 1 月 19 日

判 決

原 告 野崎興業株式会社

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 野崎興業株式会社労働組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 19 年(不再)第 10 号事件について平成 20 年 11 月 26 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

1 原告は、原告の従業員(貨物自動車の運転手)であり、かつ、補助参加人の組合員である X1, X2, X3, X4, X5, X6 及び X7 の 7 名(以下、「X1 ら組合員 7 名」と総称することがある。)に対し、平成 17 年 11 月 18 日以降夜勤及び日曜祭日勤務を命じず、1 か月間の日勤の合計回数が原則 22 回を超えないように制限し(以下「本件配車制限」という。), 同月 15 日、非組合員である数名の運転手との懇談会(以下「11.15 懇談会」という。)で、「組合ができたことを知っているか。」等と組合に関する話を持ち出した(以下「本件懇談会言動」という。)。補助参加人は、同年 12 月 15 日、埼玉県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、①本件配車制限が労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号の不利益取扱いに、②本件懇談会言動が同条 3 号の支配介入に各該当するとして、i 本件配車制限がなかったものとしての取扱い及びバックペイ、ii 本件言動による補助参加人の運営への支配介入の禁止並びに iii 文書手交及び掲示を求めて、救済申立て(県労委平成 17 年(不)第 6 号事件。以下「本件救済申立て」という。)をした。県労委は、平成 19 年 1 月 25 日、本件救済申立てのうち、本件言動は同条 3 号に該当する不当労働行為であるとして、原告に対して文書掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の決定(以下「初審命令」という。)をし、これを受けて、原告は、同年 2 月 15 日までに、初審命令を履行した。補助参加人は、同月 26 日、初審命令を不服として、上記 i 及び ii を求めて、中労委に再審査申立てをした(中労委平成 19 年(不再)第 10 号事件。以下「本件再審査申立て」という。)。補助参加人は、その後、同年 7 月 13 日に上記②に係る再審査申立てを、平成 20 年 4 月 23 日に上記①中、X3 に係る再審査申立てを各取り下げた。中労委は、同年 11 月 26 日、本件再審査申立てについて、本件配車制限が同条 1 号の不利益取扱いに該当するとして、本件配車制限の取り止め、本件配車制限がなかったものとしての取扱い及びバックペイ(原告に、X1 ら組合員 7 名のうち再審査申立て一部取下げに係る X3 を除く 6 名(以

下「X1ら組合員6名」という。)に対し、本件配車制限期間中に同人らと同種業務に従事する原告の非組合員である運転手に支払った乗務手当、日曜・祭日・夜勤手当及び超過勤務手当の平均額とX1ら組合員6名に支払った同手当の額との差額相当額を支払うことを命ずるものを命じる本件命令を発した。

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

## 2 前提事実(争いのない事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

### (1) 当事者

ア 原告は、肩書地で建設工事に伴って発生する建設汚泥の収集運搬及び処理を主な業務として行う株式会社であり、初審申立時の従業員は76名である。

イ 補助参加人は、平成17年11月4日、貨物自動車による産業廃棄物や建設材料の運搬業務に従事する原告の従業員により結成された労働組合であり、初審申立時の組合員は10名である。

### (2) 補助参加人結成以前の労使の状況

ア 平成17年5月14日、原告総務部長のY1は、原告の運転手に対し、公共事業の減少を踏まえ受注単価を見直す必要が生じていることから、運転手の賃金体系を変更する旨予告した。

イ 平成17年7月5日、Y1部長は、原告の運転手に対し、運転手の賃金体系につき、乗務手当を1日当たり7000円から1万5000円に引き上げ、従来の基本給、家族手当、超勤手当及び住居手当を廃止する等の変更を行うことを説明し、変更後の賃金体系(以下「新賃金体系」という。)は同年8月1日から施行された。

ウ 平成17年8月16日、X1、X2、X3、X5及びX7のほか、原告の従業員であるX8から原告との労働契約に関する交渉を依頼されたX9弁護士は、原告に対し、同日付け「提案書」を送付した。

同提案書の内容は、上記6名の氏名を明記した上で、X9弁護士が同人らから、原告との間の労働契約に関する交渉の依頼を受けたことを通知するとともに、①新賃金体系を採用する就業規則の変更及び退職金規程の廃止は就業規則の一方的不利益変更であるから法的に無効であり、②未払分の時間外賃金及び正当な退職金の支払等請求訴訟の準備を進めており、③今後のことについて原告代表者と相談したい等というものであった。

エ 平成17年8月26日、X9弁護士は、原告代表取締役のY2(以下「Y2社長」)及び常務取締役のY3(以下「Y3常務」)ら計7名と面会し、就業規則の変更が無効であること、上記6名に対する時間外賃金の未払及び退職金の支払について話し合った。この席でX9弁護士は、駐車場から現場まで貨物自動車を運転する時間も労働時間であり、X1らの当該運転時間に係る残業手当が未払であると主張し、その支払を求めた。

オ 平成17年9月7日、当時の原告代理人Y4弁護士は、X9弁護士に対し、上記提案書に関して、①賃金体系の変更には、経営上の合理的な理由があり、従業員からも異論が出なかったのであるから一方的な変更ではないこと、②現在も従前どおりの退職金規定は存在しており、X1、X2、X3、X5、X7及びX8が退職するのであれば、同規定に基づき退職金を支払う考えであること、③時間外労働に

対しては、就業規則に基づき割増賃金を適切に支払っており、同人らに対する未払の時間外賃金があるというなら、その根拠を示してほしいこと、④原告としても話し合いによる解決に異議はなく、円満な解決を望んでいること等を回答した。

カ 平成17年9月14日、Y4弁護士は、X9弁護士に対し、①X1ら6名のみを退職金規定の例外扱いにはできないこと、②時間外労働に対する取扱いは、現場到着からプラントに戻るまでの時間を対象とし、同じ業界の中では最も優遇した扱いとなっており、単価も2500円、2000円の2種類で、深夜労働の扱いも併せ考えれば合格水準であるというのが労働基準監督署の意見であること、③X1らが、意見を言う十分な時間があったのに、一言の相談もなく突然弁護士を通じて話をしてくることは残念であり、どうしても争うということであればやむを得ないことが、X9弁護士の主張に対する原告の結論の概要であると報告した。

キ 平成17年9月21日、X1らの代理人X10弁護士及びX9弁護士は、Y4弁護士に対し、X1らを通知人とする「通知書」を送付し、①同年8月1日から施行された新たな賃金体系の無効を認め、従前の給与基準に従って同日以降の基本給及び諸手当全額を支払うこと、②時間外賃金単価が2000円ということはX1らの賃金水準からみてあり得ず、時間外賃金の計算根拠を明示すること、③休日の夜勤について1日あたり一律5000円としている計算根拠を明示すること、④過去2年分の未払時間外賃金を速やかに支払うこと、⑤原告での従前の退職金の支払状況に関する資料を送付すること等を申し入れ、⑥未払賃金に関しては、仮処分を含めた法的手続による支払請求を検討しており、その際は付加金の支払も求める旨を表明した。

ク 平成17年9月29日、Y4弁護士と、当時の原告代理人Y5弁護士は、X9・X10両弁護士に対し、上記通知書に関し、同月7日付け回答で説明・報告した内容に変更がない旨回答した。

ケ 別表1のとおり、原告は、平成17年9月1日～同年10月10日の間、X1、X5及びX7には、夜勤翌日の勤務を割り当てず、X2には同勤務を1回割り当てた。同期間中、上記4名と同様の運転業務に従事する原告の運転手(以下「同種運転手」という。)中、同人らを除く30名中14名には1人あたり平均1.1回の上記勤務が割り当てられたが、16名については全く割り当てられなかった。

コ 別表2のとおり、平成17年9月中の配車で、原告が割り当てた日勤、夜勤及び日曜祭日勤務の合計回数(以下「勤務回数」という。)は、X1、X5、X7及びX2については1人あたり平均18.8回であったのに対し、同人ら以外の同種運転手の1人あたり平均は20.6回であった。

サ 平成17年9月30日、X2は、原告を相手方として、①時間外賃金(2時間分)を労働基準法の定めに基づき算定すると約5156円であるが、原告は、1時間当たり2000円しか支払っていないこと、②原告は、実際に行った残業時間の一部についてしか時間外賃金を支払っていないことから、時間外賃金支払請求権を有すると主張し、その立証のため、平成15年7月1日～平成17年8月31日の間

に自らが乗車した貨物自動車設置のタコグラフチャート紙等の証拠保全をさいたま地方裁判所に申し立てた。

シ 平成 17 年 10 月 4 日, X1, X2, X3, X5, X7 及び X8 は, 原告を相手方として, 新賃金体系の採用による就業規則の一方的不利益変更の無効を主張し, さいたま地方裁判所に賃金仮払仮処分を申し立てた。

ス 平成 17 年 10 月 11 日, さいたま地方裁判所は, 原告が保管する平成 15 年 8 月 1 日～同年 11 月 30 日の間に X2 が乗車した貨物自動車設置のタコグラフチャート紙について, 証拠保全の手続を行った。

セ 別表 1 のとおり, 原告は, 平成 17 年 10 月 11 日～同年 11 月 17 日の間, X1, X5, X7, X2 及び X6 には, 夜勤翌日の勤務を全く割り当てなかった(以下「夜勤翌日配車調整」という。)。原告は, 同期間中, 同人らを除く同種運転手 29 名に対しては, 1 人当たり平均 3.6 回の上記勤務を割り当てた。

ソ 平成 17 年 10 月 28 日, X9・X10 両弁護士は, 原告に対し, X6 から原告に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けたこと等について通知した。

(3) 補助参加人結成以後の労使の状況

ア 平成 17 年 11 月 4 日, X1 を代表者とする補助参加人が結成された。結成時の組合員は, X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8 及び X11 らであった。

イ 平成 17 年 11 月 5 日, 補助参加人代理人の X9・X10 両弁護士は, Y4 弁護士に対し, 原告宛て「労働組合結成通知書」(代表者として記載された X1 以外の組合員の氏名は記載がない。)を送付し(原告は同月 7 日に同通知書を確認した。), 労働組合が結成されたことを通知するとともに, 賃金規則の改訂に関する原告の提案内容が決まり次第, 連絡するよう求めた。

同日, X9・X10 両弁護士は, 原告に対し, X4 から原告に対する残業代支払請求の交渉依頼を受けたこと等について通知した。

ウ 平成 17 年 11 月 15 日, Y3 常務は, Y1 部長とともに, 運転手を帰社した順に 2～4 名単位で小会議室又は大会議室に呼び入れ, 小会議室では Y3 常務が, 大会議室では Y1 部長が, それぞれ運転手と「懇談会」と称する話し合いを行い, 原告の運転手が補助参加人結成の事実をどのように受け止めているかを確認する等した(11.15 懇談会)。その場で, Y3 常務は, 数名の運転手に対し, 労働組合(補助参加人)ができたことを知っているか等と, 自ら補助参加人に関する話を持ち出した。なお, 11.15 懇談会には, 組合員である X1 ら組合員 7 名及び X11 の計 8 名は呼ばれなかった。また, 11.15 懇談会が実施されるまでに, 大多数の原告の運転手は, 補助参加人が結成されたことを知っていた。

エ 平成 17 年 11 月 18 日午前, 原告は, 役員会で, X1 ら組合員 6 名に対して本件配車制限を実施することを決定し, 当日に夜勤が割り当てられていた X2, X4 及び X7 に対し, 割り当てていた当日の夜勤を中止する旨電話で通告した。なお, 同日, X2 から上記通告があった旨の知らせを受けた X1 は, 原告専務取締役の Y6(以下「Y6 専務」という。)に連絡し, 早急な話し合いを求めた。

同日以降, 原告は, X1 ら組合員 6 名に対して本件配車制限を実施し, 本件再審査申立てに係る結審時でも本件配車制限を継続していた。

- オ 平成 17 年 11 月 19 日の夕方、Y6 専務、Y3 常務及び Y1 部長は、X1、X2、X3 及び X7 と話し合いを行い、席上、Y1 部長は、原告の方針と異なる残業代を請求する X1 らに対しては、他の運転手と同じ取扱いはできず、夜勤や残業をさせるわけにはいかないし、労働日数も労働基準法の定めに則して月 22 日までに制限する旨を通告した。
- カ 平成 17 年 11 月 21 日、補助参加人代理人 X9 弁護士は、Y2 社長に対し、「時間外賃金支払請求・労働組合組合員不利益扱の件について」を送付し、時間外賃金を問題にしている運転手に対し夜勤を振り分けないという原告の決定について、直ちに撤回するように求めた。
- キ 平成 17 年 11 月 24 日、Y4 弁護士に替わり原告代理人に就任した Y7 弁護士は、X9 弁護士に対し、上記の同月 21 日書面に関して、①配車の権限は原告の経営事項・専決事項であり、各労働者の個別の同意や承諾は不要と考えていること、② X1 らは、労働基準法・就業規則上の本来の所定労働時間での勤務を希望しているようなので、そのような配車を行うという単純な話である等と回答した。
- ク 平成 17 年 12 月 15 日、補助参加人は、県労委に対し、本件救済申立てを行った。
- ケ 平成 17 年 12 月 20 日ころ、補助参加人は、原告事業所の出入口付近で、非組合員運転手十数名に対し、「野崎興業株式会社労働組合結成通知書」と題するビラを配布した。このビラには、「この度、野崎興業株式会社労働組合が労働委員会により正式に認定されました」「組合に加盟希望の方がおりましたら労働組合委員長、X1(又は組合員)まで連絡をして下さい」「組合に加入したからと言って、一緒に訴えを起こすことは、考えておりません」等と記載されていた。
- コ 平成 17 年 12 月 27 日、補助参加人は、原告に対し、「労働組合結成通知」を送付し、組合の結成、組合役員名(委員長：X1、副委員長：X2 及び X3、書記長：X6)及び組合員は役員その他 6 名である旨を通知した。
- サ 平成 17 年 12 月 28 日午後 5 時ころ、Y3 常務は、原告の事務所内で、X5 に対し、社内できちんと挨拶をしなかったことを理由に「ほかのダンプ屋を紹介してやる」旨、同日午後 5 時 30 分ころ、有給休暇の届出に関して Y1 部長と話をしてきた X4 に対し、「ほかの会社を紹介してやる」旨、同日午後 6 時 30 分ころ、Y1 部長と言争いをしてきた X11 に対し、「ほかのダンプ屋紹介してやる」旨の各発言をした。
- シ 平成 18 年 1 月 13 日、X1 らは、さいたま地方裁判所に対し、上記(2)シの賃金仮払仮処分申立てを取り下げた。
- ス 平成 18 年 2 月 17 日、X1 ら組合員 7 名及び X8 は、原告に対し、駐車場から現場までの運行時間は労働時間に該当し、残業手当の 1 時間当たり単価及び夜勤等手当の 1 日当たり単価が、労働基準法に則して算定した額よりもいずれも過少である等と主張して、平成 17 年 8 月以前の 2 年間の時間外手当及び夜間勤務手当の不払額に、同法所定の付加金を加えた約 1 億 4000 万円を請求する時間外等賃金支払請求訴訟を、さいたま地方裁判所に提起した。

セ 平成 18 年 2 月 21 日、補助参加人と原告の間で団体交渉が開催された。席上、補助参加人は、本件配車制限の解除を求めたが、原告は、1 か月 22 日は労働基準法通りの稼働日数であるから問題ない、原告としては、皆さんは現場到着時間から仕事ということに納得していないわけだから、もし裁判になっても結論が出るまでは残業代を支払うつもりはないので、労働基準法どおりの稼働日数までしかやらせられない等と回答した。

ソ 平成 18 年 8 月 5 日、補助参加人は、X3 が同年 7 月上旬に上記時間外等賃金支払請求訴訟に関して原告と和解し、訴えを取り下げたこと等が補助参加人の統制及び団結権を弱体化させる行為であり、今後の組合運営に重大な影響を及ぼすとして、X3 を除名した。同年 9 月 12 日、X8 は、上記の時間外等賃金支払請求訴訟を取り下げ、補助参加人を脱退した。

タ 原告は、従業員に対し、平成 16 年～平成 19 年の間、各年とも 8 月及び 12 月の 2 回、賞与を支給した。なお、平成 18 年 1 月 1 日から施行された原告の従業員給与規則には、原告が従業員に支給する賞与額は、個々の従業員の日常の挨拶、態度、服装、仕事に取り組む姿勢等の勤務状況並びに欠勤日数及び超過勤務日数等を勘案して、原告が決定する旨規定されていた。

また、平成 17 年～平成 19 年の間、原告が X1, X2, X4, X5 及び X7 に支給した賞与は、次表のとおりである。

年月 氏名	17 年		18 年		19 年	
	8 月	12 月	8 月	12 月	8 月	12 月
X1	290,000	180,000	36,000 (△ 87.6%)	46,000 (△ 74.4%)	0 (△ 100%)	24,000 (△ 47.8%)
X2	300,000	170,000	34,000 (△ 88.7%)	27,000 (△ 84.1%)	0 (△ 100%)	25,000 ( — )
X4	400,000	210,000	44,000 (△ 89.0%)	51,000 (△ 75.7%)	0 (△ 100%)	23,000 (△ 54.9%)
X5	300,000	230,000	34,000 (△ 88.7%)	48,000 ( — )	0 (△ 100%)	21,000 (△ 56.3%)
X7	270,000	150,000	39,000 (△ 85.6%)	43,000 (△ 71.3%)	0 (△ 100%)	18,000 (△ 58.1%)

注 (単位 円) 表中の( )内は、対前年同月増減率

チ 平成 19 年 9 月 25 日、X9 弁護士は、原告に対し、「質問書」を送付し、原告が組合員に対してのみ、同年 8 月の賞与を全く支給しなかった理由等を説明するように求めた。同年 10 月 1 日、原告は、X9 弁護士に対し、上記質問書に関し、①賞与の件に関しては、回答する必要はないこと、②組合員にのみ賞与を支給しなかったものではないこと等を回答した。

ツ 平成 19 年 10 月 11 日、補助参加人は、原告に対し、①同年 9 月の配車制限、②平成 18 年 12 月及び平成 19 年 8 月の賞与、③一律残業手当の問題を要求項目とする団体交渉を申し入れた。

同年10月23日に、団体交渉が開催された。席上、補助参加人が、平成18年12月及び平成19年8月の組合員の賞与額に関する査定理由等の説明を求めたのに対し、原告は、「会社の従業員給与規則に定めたとおり、日常の挨拶、態度、服装、仕事に取り組む姿勢などを個別に勘案した結果である」「査定項目は何十項目にもなるが、それを一つずつ説明していくわけにはいかない」と回答し、上記賞与額の決定理由として、「専務に挨拶をしなかった」「社長と顔をあわせても無視する」等を挙げた他、「既に回答する必要がないと書面で報告している」「団体交渉に持ち込むのは筋が違う」等と発言した。

(4) 原告の賃金制度

原告の運転手の賃金は、平成17年8月1日～同年12月31日の間は、①乗務手当1日当たり1万5000円、②日曜・祭日・夜勤手当(以下「夜勤等手当」)1日当たり5000円、③残業手当1時間当たり2000円、④バキューム手当1日当たり5000円、⑤バキューム車残業手当1時間当たり2500円の他、皆勤手当、無事故手当等で構成され、基本給はなかった。

その後、平成18年1月1日からは、①月額12万円の基本給を支払うこと、②月間に22労働日を超えて勤務した場合には、超過勤務手当として当該超過労働日数1日当たり6000円を支払うこと、③乗務手当額を1日当たり7000円に引き下げること等の変更がなされた。

なお、原告は、賃金の計算に当たり、日勤、夜勤又は日曜祭日勤務のいずれか1回の勤務をもって1労働日と取り扱っている。また、賃金の計算期間は、毎月1日～末日とし、翌月5日を支払日としている。

(5) 原告の配車方法及び本件配車制限実施以降の配車状況

ア 運転手への配車は、乗務を行う前日に、原告の配車係が受注に応じて各運転手に乗務の割当てを行い、原告事務所に設置された配車ボードに表示すること又は配車表のコピーを渡すことによって運転手に指示していた。原告は、配車を行うに当たり、各運転手の同意や承諾を得ることはなかった。

イ 別表3のとおり、原告は、平成17年11月18日～平成18年1月31日の間、X1ら組合員6名に対し、夜勤及び日曜祭日勤務(以下「夜勤等」という。)を全く割り当てなかった(当該期間中に、同種運転者中非組合員(以下「非組合員運転手」という。)には1人当たり平均で5.1回割り当てた。)。また、別表4のとおり、原告は、平成17年11月1日～平成18年1月31日の間、X1ら組合員6名に対し、勤務回数が月間22回を超える勤務を原則として割り当てず、原告が当該期間中に同人らに割り当てた1か月当たり平均勤務回数は20.8回であった(非組合員運転手の同平均勤務回数は25.4回であった。))。

3 争点(本件配車制限に係る不当労働行為意思の有無)及び当事者の主張

(被告の主張)

下記(1)～(3)の各事情に鑑みれば、本件配車制限に関する原告の不当労働行為意思の存在は明らかである。

(1) 本件配車制限の実施に係る合理的理由の不存在について

労働者が自らの賃金の未払を主張し、支払を求めて訴訟を提起したからといっ

て、労働者に経済的不利益を与えることは妥当ではなく、これを、原告敗訴の可能性があると自認しながら行うなら、なおさら本件配車制限の実施が合理的な理由に基づくものとは認められない。原告は、労働時間制度や賃金体系等について、早急に抜本的な見直しを行う等の対応を講じることなく、一方的に X1 ら組合員の勤務日数を削減する本件配車制限に至っている。また、原告は、本件配車制限は、対象者に支払われる賃金額に大きく影響する措置であるのに、事前に当人らに説明や予告等することもなく、決定後即座に本件配車制限を実施し、さらに、本件配車制限は、勤務日数の削減だけでなく、夜勤や休日等の勤務をも中止するものであって、X1 らに対し、過大な経済的打撃を与えるものである。原告は、本件配車制限を労働時間の起算点に起因する紛争に伴う損害拡大を防止する防衛策であるというが、当該目的に対し、夜勤、休日勤務及び月 22 回を超える勤務を一切中止するという本件配車制限の内容は、上記防衛策として均衡を失する。

以上を総合的に考慮すると、本件配車制限が、原告がいう企業防衛を企図して行われたものではなく、原告が、本件再審査申立てに係る結審時にも、本件配車制限を継続しているから、緊急避難的措置であるとみることはできない。

したがって、本件配車制限の実施に合理的な理由があるとはいえない。

(2) 本件配車制限に至る経緯について

ア 平成 17 年 8 月 26 日、X9 弁護士は、Y2 社長、Y3 常務らとの面会の席上で、「組合とか作られると面倒ですよ。」「1 人当たり 800 万円ぐらい出して、X1 らに会社から出て行ってもらった方がよいのではないか。」「組合を買い取るような気持ちでお金を出したらいいんじゃない」等と発言している。この発言の内容と、発言直後の同年 9 月に、既に原告が割り当てた勤務回数において、X1、X5、X7 及び X2 と同種運転手との間で不自然な格差が認められるから、同月の時点で、原告が X1 らによる労働組合結成の動きを牽制する意図を有していたものと疑われてもやむを得ない。

イ X1 らによる時間外賃金の支払請求を契機として、同人ら・原告間の対立が深まる中、平成 17 年 11 月 4 日に X1 を代表者とする補助参加人が結成され、原告は、同月 7 日に、同結成の事実と合わせて、X9 弁護士を補助参加人代理人として賃金規則の改定について提案を求める旨が記載された「組合結成通知書」を確認している。他方、同年 10 月 28 日には X6 が、同年 11 月 5 日には X4 が、X9 弁護士に交渉を依頼して時間外賃金の支払請求を行う旨を原告に通知している。さらに同月 15 日、原告は、ことさら X1 ら補助参加人の組合員を排除して、運転手が補助参加人結成の事実をどのように受けとめているかを確認する趣旨で 11.15 懇談会を実施し、現に「組合ができたことを知っているか」という組合に関する話を持ち掛けている。その上、本件配車制限の決定、実施が 11.15 懇談会直後の同月 18 日であることも併せ考慮すれば、原告は、補助参加人が結成され、X1 ら以外の運転手がこれに加入することによって、時間外賃金の支払請求に加わる者が更に増加することを危惧し、非組合員運転手の組合加入を阻止する意向を有していたことは明らかであり、そのために補助参加人の活動を牽制し、その影響力の増大を妨げる意思を有していたものと推認するこ

とができる。

原告は、11.15 懇談会は、Y3 常務が単独で企画、実施したもので、他の役員は認識していなかったとして、11.15 懇談会の実施は、本件配車制限に関する不当労働行為意思を推認する間接事実ではない旨主張する。しかし、Y3 常務は、原告の常務取締役であり、原告の利益を代表する立場にある上、実際、補助参加人結成前の X9 弁護士との交渉に原告側担当者として出席して対応を行っていること、職制上の直属の部下ではない Y1 部長に指示して 11.15 懇談会を実施する等、原告のために行動する強力な権限を有していると認められるし、Y2 社長が 11.15 懇談会を支持・容認していたことも併せ鑑みれば、Y3 常務による 11.15 懇談会開催の趣旨や態様から、原告の補助参加人に対する不当労働行為意思の存在を推認することは不合理ではない。

(3) 本件配車制限後の経緯について

平成 17 年 12 月 28 日に Y3 常務が補助参加人組合員に対し、退職懲遷の疑いのもたれる発言をした事実、平成 18 年 8 月以降の合理的な査定根拠が疑われる組合員の賞与の大幅減額・不支給の事実、原告が本件再審査申立てに係る結審時にも本件配車制限を継続している状況下で行われており、補助参加人に対する原告の一貫した嫌悪の情の存在を疑わせる事実として、本件配車制限の実施に係る不当労働行為意思の存在を推認する上で考慮されるべきである。

(原告の主張)

下記(1)～(4)から明らかなとおり、本件配車制限は、X1 らによる莫大な時間外賃金請求に関する紛争の拡大を未然に防止するためにやむなく実施した措置であって、X1 らが労働組合の組合員であること故に実施したものではない。下記(5)も併せ考えれば、本件配車制限につき、原告には不当労働行為意思はない。

(1) 本件配車制限の意図・目的

X1 らは、平成 17 年 8 月以降、X9 弁護士を通じて未払分の時間外賃金を請求した。その前提となる労働時間に関する考え方が原告と X1 らとの間で全く異なっており、X1 らの考え方を前提とした場合、莫大な時間外賃金が未払賃金として発生することが容易に想定された。同年 10 月 11 日、タコグラフチャート紙の証拠保全手続が実施され、時間外賃金請求訴訟提起の蓋然性が高まった。そこで、原告は、将来提起が予想される時間外賃金請求訴訟等時間外賃金に関する労使紛争の拡大を未然に防止する、つまり、時間外賃金に関する労使紛争が長期化した場合、仮に X1 らの主張が認められれば、当初の時間外賃金の請求期間以後についても、莫大な時間外賃金が未払賃金として継続的に発生するため、リスクを未然に防止する目的で、緊急避難的に本件配車制限を講じたもので、X1 らが労働組合の組合員であること故に講じた措置ではない。

例えば、X3 について、原告は、X3 が他の組合員と共に原告に対して提起した時間外賃金請求訴訟を平成 18 年 7 月 5 日取り下げた翌日から直ちに X3 に対する本件配車制限を解除した一方で、補助参加人が X3 を除名したのは同年 8 月 5 日で、その間の約 1 か月間、組合員の X3 について配車調整を解除しており、X3 が、当該訴訟を取り下げるに当たり、労働組合を自ら脱退する意思はなく、今後も組

会員として活動を続ける旨原告に告げていたことをも併せ考えると、本件配車制限の目的が上記のとおりであることは明らかである。

(2) 夜勤翌日配車調整及び本件配車制限実施の経緯

原告は、平成17年10月11日申立ての上記証拠保全手続が実施され、時間外賃金請求訴訟提起の蓋然性が高まったと考え、同日以降、時間外賃金を請求しているX1らを対象に、夜間勤務の翌日の配車を行わない配車調整(夜間翌日配車調整)を行った。その後、原告は、労働基準監督署や社会保険労務士等に時間外賃金に関する相談を行ったところ、労働基準監督担当官から、原告の場合、法定割増賃金が発生するのは1か月当たり21.7日以上勤務した場合であるから、勤務回数を1か月当たり22日までに制限するとよい等の助言を受けたことから、本件配車制限を実施するに至った。

(3) 労働組合結成後の組合員に関する原告の認識

X1らは、労働組合結成後、本件配車制限が実施されるまで、労働組合としての活動を全く行わなかった。これまで企業内で労働組合が存在しなかった原告としては、組合結成通知を行うのみで、具体的な活動を行わないX1らに対し、労働組合員であることを特段意識することはなかった。本件配車制限当時、原告は、時間外賃金の請求をした運転手が補助参加人の組合員である可能性が高いとは認識していたが、組合員を正確に把握する術はなかったから、原告の認識としては、あくまでその可能性が高いという程度に留まっていた。

(4) 11.15 懇談会について

11.15 懇談会を実施した際、Y3 常務は、運転手らに対し、組合ができたことを知っているか等と話をもち出したが、それ以上の話は持ち出しておらず、その他に原告の今後についての話や雑談を行ったに過ぎない上、当時総勢45名程度いた運転手中、11.15 懇談会に参加した運転手は10名強程度である。この会合が実施されたことやY3 常務の発言内容は、原告代表者を含むその余の役員は当時全く知らず、Y3 常務個人の判断で行われたものである。

よって、X1らによる時間外賃金請求への早急な対応として、原告役員会で検討した上で決定した本件配車制限の実施と、11.15 懇談会の実施とは全く性質が異なり、関連性がないのであり、11.15 懇談会の実施から本件配車制限に係る原告の不当労働行為意思を推認することはできない。

(5) 本件配車制限後における原告の対応について

原告は、本件配車制限実施後、時間外賃金に関する紛争の解決やそれに伴う本件配車制限の解消に向けて様々な努力(原告役員のX1に対する協議の持ち掛け、訴訟手続における和解案の提示、補助参加人に対する団体交渉の申入れ及びその実施等)をした。そして、本件配車制限は、原告から積極的に和解交渉を進めた結果、労働時間の把握方法と、賃金に関する各種手当の法的位置付け、時間外賃金の算定方法等について、補助参加人の組合員の一部であるX1らと原告との間で合意に至った時点で速やかに解除されており、このような経緯からすれば、本件配車制限は、専らX1ら組合員7名の時間外賃金請求に対する企業防衛の観点から実施されたものであって、X1ら組合員7名が補助参加人の組合員であること

とは全く無関係であったことは明らかである。

なお、本件命令は、Y3 常務の平成 17 年 12 月 28 日の退職懲通の発言、平成 18 年 8 月以降の X1 らの賞与額及び賞与に関する団体交渉の内容も、本件配車制限に関する不当労働行為意思の認定で積極的に評価している。しかし、本件配車制限後 1 か月以上経過した後のことである上、原告の他の役員が退職懲通発言を行ったことはないこと、原告の運転手全員につき同様の査定基準(日常の勤務状況(挨拶・態度・服装・仕事に取り組む姿勢等)及び欠勤超過日数等を勘案して金額を決定する。)で賞与査定を実施しており、X1 らは、本件配車制限の影響もあり、実際に運搬業務に従事した時間、日数が他の運転手に比べて圧倒的に少なかった結果、賞与に格差が生じたに過ぎない上、原告は賞与に関する団体交渉において誠実に交渉を行っているから、これらの事由に基づき本件配車制限に関する不当労働行為意思を推認するのは不合理である。

### 第 3 当裁判所の判断

本件配車制限に係る不当労働行為意思の有無という本件争点について検討する。

前記前提事実のとおり、本件配車制限は、平成 17 年 11 月 18 日以降、X1 ら組合員 7 名に対して配車制限を実施することにより、結果として勤務回数について同人らと非組合員との間に格差を生じさせ、このことにより、原告ら組合員 7 名に対して経済的利益を被らせるものであったが、① X9・X10 両弁護士は、X1 ら組合員 7 名らを含む被告従業員から原告に対する時間外賃金支払請求等に関する交渉依頼を受けたことを、補助参加人結成通知書を原告が確認した同月 7 日より前である同月 5 日までに原告に通知していたこと、②同月 5 日付け「労働組合結成通知書」には、補助参加人結成以前から時間外賃金の支払等を巡り原告と対立してきた X1 が代表者となって組合を結成した旨及び X1 ら組合員 7 名を含む原告従業員の代理人として原告と交渉した X9 弁護士が補助参加人代理人となった旨が記載されていること、③本件配車制限実施当時の上記の状況下で、X1 ら組合員 7 名が補助参加人の組合員ではないことを推認させる証拠、事情は認められないこと、④原告は、同年 10 月 11 日開始の夜勤翌日配車調整の実施後、しばらくの間は X1 ら組合員の勤務回数を更に制限する等の措置を講じていなかったが、補助参加人結成を確認した同年 11 月 7 日の後、11.15 懇談会で原告の利益を代表する立場にある Y3 常務が非組合員である運転手のみを集めて自ら組合に関する話を持ち出す等し、その 3 日後に本件配車制限を実施していること、⑤そもそも時間外賃金算定の基礎となる労働時間等の問題は、従業員の同意の有無にかかわらず、原告の全従業員の賃金に影響する事柄であることを考慮すれば、当該問題について原告と見解を異にする者に対してのみ配車制限を行うことに合理性があるとはいえないことという各事情に鑑みれば、原告は、少なくとも未必的に X1 ら組合員 7 名が補助参加人の組合員であることを認識した上で、組合結成等の組合活動を含め、自らの時間外賃金等の労働条件に係る権利実現に向けた行動を起こしたことを理由に上記の不利益取扱いをしたと評価できるから、本件配車制限について原告の不当労働行為意思を認定することができるかと解するのが相当である。

この点につき、原告は、本件配車制限は、X1 らによる莫大な時間外賃金請求に関する紛争の拡大を未然に防止するためにやむなく実施した措置で、同人らが組合員であ

ること故に実施したものではないと主張し、その根拠として、X3が他の組合員とともに原告に対して提起した時間外賃金請求訴訟を平成18年7月上旬に取り下げた翌日から直ちにX3に対する本件配車制限を解除しているが、X3が補助参加人から除名されたのは同年8月5日であり、かつ、X3は取下げに当たりその後も組合員として活動を続ける旨原告に告げていたこと、原告は、補助参加人結成前である平成17年10月11日にすでに夜間翌日配車調整を実施していること、本件配車制限後、原告が、時間外賃金に関する紛争の解決やそれに伴う本件配車制限の解消に向けて様々な努力(原告役員のX1に対する協議の持ち掛け、訴訟手続における和解案の提示、補助参加人に対する団体交渉の申入れ及びその実施等)をした結果、労働時間の把握方法と、賃金に関する各種手当の法的位置付け、時間外賃金の算定方法等について、補助参加人の組合員の一部であるX1らと原告との間で合意に至った時点で速やかに解除していることを挙げている。しかし、上述のとおり、本件配車制限は、X1ら組合員7名が自らの時間外賃金等の労働条件に係る権利実現に向けた行動(組合活動を含む。)を起こしたことを理由に不利益取扱いをしたと認められ、本件配車制限の開始後に、時間外賃金請求訴訟の取下げ、つまり時間外賃金に係る権利実現に向けた主な行動の一つを取りやめることとしたX3や、時間外賃金の算定方法等について合意に至ったX1らについて、配車制限を解除したとしても、本件配車制限開始時における上記判断を覆すには足りない。また、原告が補助参加人結成前である同年10月11日にすでに夜間翌日配車調整を実施していることについては、原告が、その後しばらくの間X1ら組合員の勤務回数を更に制限する等の措置を講じておらず、補助参加人結成を確認した同年11月7日の後、11.15懇談会で原告の利益を代表する立場にあるY3常務が非組合員である運転手のみを集めて自ら組合に関する話を持ち出す等し、その3日後に本件配車制限を実施していることからすれば、従前からのX1らの時間外賃金請求等の動きに加えて、補助参加人が結成されたことが、夜間翌日配車調整に加えて本件配車制限を実施する契機となったと認めるのが相当であるから、補助参加人結成前に夜間翌日配車調整を実施していたことは、本件配車制限に係る原告の不当労働行為意思の推認を妨げる事情にはならないというべきである。

以上、本件配車制限について、原告に不当労働行為意思があったと認められる。

#### 第4 結論

以上に検討したところによれば、本件命令は適法であり、原告の請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

(別表 略)