

平成27年3月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第32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26年12月17日

判決

原告 東和交通株式会社
被告 愛知県
同代表兼処分行政庁 愛知県労働委員会
被告補助参加人 東海合同労働組合

主文

- 1 愛知県労働委員会が愛労委平成22年(不)第7号事件について平成25年3月18日付けでした命令のうち、主文1項、及び2項の次の部分を取り消す。
原告が平成23年1月13日に被告補助参加人組合員A1に対し、同月14日に被告補助参加人組合員A2に対し、それぞれ為した出勤時間の変更指示は、労働組合法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認定されたこと、今後このような行為を繰り返さないようにすることを記載した文書を被告補助参加人に対し交付することを命じた部分
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分はこれを2分し、その1を原告の、その余を被告補助参加人の負担とし、その余の費用はこれを2分し、その1を原告の、その余を被告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求の趣旨

- 1 愛知県労働委員会が愛労委平成22年(不)第7号事件について平成25年3月18日付けでした命令のうち、主文1項及び2項を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要

被告補助参加人(以下、単に「参加人」という。)は、参加人が原告に対し、原告による代理人の選任及びその権限につき書面により通知することを要請したにもかかわらず、原告がこれに応じず、団体交渉が開催されないことが不当労働行為であるとして、原告を被申立人とする救済の申立てをし(愛労委平成22年(不)第7号。以下「本件救済申立て」という。)、その後、原告が公休出勤現金支払制度(以下「CA制度」という。)の改正を参加人組合員に実施したこと、原告が参加人組合員に出勤時間の変更指示をしたこと等を不当労働行為事由として追加した。

愛知県労働委員会は、別紙1記載の救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件救済命令の取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(争いのない事実及び後掲の証拠から容易に認定できる事実)
 - (1) 当事者等

ア 原告は、タクシーの運行等の業を営む株式会社である。(争いが無い)
イ 参加人は、職場を横断的に組織し、労働者の個別の加入を認める、いわゆる一般労働組合である(争いが無い)。

参加人は、平成21年9月2日、原告との団体交渉等を目的として、参加人内に東和交通分会を組織し、原告の従業員(タクシー乗務員。以下、単に「乗務員」という。)である参加人組合員のA1(以下「A1」という。)が同分会の分会長となった。また、原告の従業員(乗務員)のA2(以下「A2」という。)は、平成22年3月31日、参加人の組合員となり、前記分会に加入し、同分会の会員は、A1及びA2の2名となった。

(2) CA制度に関する原告と参加人の交渉の経緯等

ア CA制度とは、営業所長の許可に基づいて公休日に出勤した場合に、給与対象営業額(売上高から消費税分を控除した額)の54パーセントが現金で先払いされる制度のことである。

原告と原告の多数の従業員が所属する東和交通労働組合との間の労働協約の附属協定書には、「公休出勤は、本人の申し出により所長が認めた者に限られる。低営業者の公出はさせない。」旨の記載がある。

イ 原告は、原告の乗務員に対し、平成22年2月18日付け「4月度公休出勤によるCA払い不可について」と題する書面により、同年3月17日から同年4月15日まで、前月の月間実営業額が足切り額未満の者及び一定の勤務日数に達していない者について、公休出勤による給与の現金先払を認めないこととする改正(以下「本件CA制度改正」という。)を通知した。

ウ 参加人は、原告に対し、平成22年2月18日付け「2010年春闘要求書」と題する書面の3番で本件CA制度改正への反対を、4番で労働条件の変更を参加人との団体交渉事項とすることを春闘の要求事項とし、団体交渉を行うことを要求した。

エ 原告は、原告の乗務員に対し、平成22年3月17日付け「4月度より公休出勤によるCA払い不可について延長」と題する書面により、本件CA制度改正を延期し、開始を同年4月16日から同年5月15日の期間とする旨通知した。

オ 原告は、参加人に対し、平成22年4月20日付け回答書において、参加人による本件CA制度改正反対について、「公休出勤の現金支払制度については現在凍結中であり、団交の中で話あっていきます。」と回答した。

カ 原告と参加人は、平成22年4月21日に第1回団体交渉を、同年5月11日に第2回団体交渉を行った(争いが無い)。

各団体交渉には、原告からB1(第1回団体交渉時は社長、第2回団体交渉時は相談役。以下「B1」という。)、B2(第1回団体交渉時は副社長、第2回団体交渉時は代表取締役社長。以下「B2」とい

う。)及びB3(第1回団体交渉時は所長,第2回団体交渉時は取締役営業本部長。以下「B3」という。)らが参加し,参加人からA1らが参加した。

キ 原告は,原告の乗務員に対し,平成22年5月15日付け「6月度より公休出勤によるCA払い不可について延長」と題する書面により,本件CA制度改正を延期し,開始を同年6月16日から同年7月15日の期間とする旨通知した。

ク 原告と参加人は,平成22年5月27日に第3回団体交渉を,同年6月29日に第4回団体交渉を行った(争いが無い)。

各団体交渉には,原告からB1,B2及びB3らが参加し,参加人からA1らが参加した。

ケ 原告と参加人は,平成22年7月20日,第5回団体交渉の事前折衝を行った。原告からはB1及びB3と共に,原告が団体交渉を委任した2名の弁護士が参加し,参加人からはA1らが参加したが,原告側参加者は,事前折衝の途中で会場から退出した。

コ 原告は,原告の乗務員に対し,平成22年8月18日付け「10月度より公休出勤によるCA払い条件未達成者の禁止について」と題する書面及び同年9月16日付け「CA払い条件付復活制度について」と題する書面により,同日から本件CA制度改正を実施する(ただし,前月の月間実營收が足切り額未満の者及び一定の勤務日数に達していない者についても,一定の回数現金先払いを認める。)旨通知した。

サ A2は,原告に対し,平成22年10月7日,前日の公休出勤について現金支払を求めたが,本件CA制度改正により現金支払が3回までであるとして,現金支払を拒否された。

(3) 本件出勤時間変更指示

ア 原告における乗務員の勤務体系は,1部制,2部制及び3部制から成る。このうち,3部制は,2台のタクシーを3名で乗務し,2日勤務して1日休むという勤務体系である。平成22年5月16日改定前の就業規則では,3部制の始業時刻は,午前7時,午前8時,午前9時のいずれかと定められていた。

イ 原告は,名古屋交通圏での需給関係の改善のため,平成22年6月,タクシーの減車措置(休車を含む。)の実施について中部運輸局による事業認可を受け,同認可に基づき,平成23年1月20日までに,タクシー10両の休車を実施した。

原告は,前記休車に伴い,同年2月度(同年1月16日から同年2月14日)から,それまで一部のタクシーで実施していた1台のタクシーを昼夜2交代で運転する制度を拡充し,そのために乗務員の勤務体系の変更を行うこととし(以下「本件勤務体系変更」という。),同年1月7日付け「平成23年1月12日,勤務体系の説明会について」と題する書面により,参加人に対し,本件勤務体系変更の説明会を同

年1月12日に開催する旨通知した。

ウ 原告は、3部制のA1及びA2を、平成23年1月16日から3部制の昼勤に異動することとした。

原告の営業部長であるB4(以下「B4」という。)は、同月13日、A1に対し、重要な業務連絡として、「あなたは就業規則に則って、7時、8時、9時のスタートを選ぶことができる。この時間に出てこなかったら乗務できないから、そのつもりで。7時、8時、9時、16日からだよ。」と言った。

また、B4は、同月14日、A2に対し、重要な業務連絡として、午前7時及び午前9時に出勤するよう言った(以下、A1及びA2への出勤時間の指示を併せて「本件出勤時間変更指示」という。)

(4) 本件訴えに至る経緯

ア 参加人は、平成22年9月28日、愛知県労働委員会に対し、原告を被申立人として、原告が参加人による書面での代理人選任及びその権限についての通知の求めに応じず、団体交渉が開催されないことが不当労働行為であるとして、代理人の選任及びその権限を文書で通知した上で団体交渉に応じることなどの救済を求める本件救済申立てをした。

さらに、参加人は、平成23年4月22日、原告が参加人組合員に生活協力金を支給しないこと及び参加人組合員1名に原告の最低賃金保障制度に基づく不足額(以下「最低補償額」という。)を支給しないこと、原告役員等が参加人による春闘妥結回答書の交付時等に組合を無視し否定する言動や組合を嫌悪する発言等を行ったこと、原告が参加人組合員に出勤時間の変更指示をしたこと、原告が本件CA制度改正を団体交渉中は凍結する旨の参加人との合意を反故にして同改正を参加人組合員に適用したこと、原告が参加人組合員に対して乗務禁止を指示し、同組合員の損害を回復する旨の参加人からの要求に応じなかったことを不当労働行為事由として追加し、生活協力金及び最低保障額を支給すること、組合無視・嫌悪の言動を改めること、出勤時間の変更指示を撤回すること、本件CA制度改正を撤回し、CA制度についての団体交渉に応じること、乗務禁止を指示した原告社員に指導をすること、乗務禁止を指示された乗務員の損害を回復すること、謝罪文を掲示し、社内報に掲載することを救済内容として追加した。

イ 愛知県労働委員会は、平成25年3月18日付けで、前記アの が労働組合法7条3号の不当労働行為に、同 が同条1号及び3号の不当労働行為に該当し、その余の点は不当労働行為に該当しないと判断し、本件救済命令を発した。

ウ 原告は、平成25年4月17日、本件訴えを提起した。(顕著な事実)

2 争点

(1) 参加人組合員に対し本件C A制度改正を実施したことが不当労働行為に該当するか否か

(2) 本件出勤時間変更指示が不当労働行為に該当するか否か

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (参加人組合員に対し本件C A制度改正を実施したことが不当労働行為に該当するか否か) について

(被告の主張)

原告は、参加人との間で、本件C A制度改正を凍結し、団体交渉で協議することを合意していたにもかかわらず、参加人組合員を含む原告の乗務員全員に対し本件C A制度改正を実施した。このような本件C A制度改正を参加人組合員に対して実施する際の原告の対応は、参加人との合意を反故にするものであり、参加人を無視・軽視する支配介入である。

ア 原告と参加人との間で本件C A制度改正に関する合意があったことは、原告の通知文書等に本件C A制度改正が現在凍結中である旨記載されていること、B 1やB 3らが参加人との間の団体交渉において本件C A制度改正が凍結中である旨述べていること、B 3は、A 1との交渉において、A 1に対し、参加人との間では本件C A制度が凍結中であると営業所に伝えたと述べ、A 1が本件C A制度改正について団体交渉で詰めていくことがあるので急いで妥結しない旨述べると、「そうしましょう。私どもも棚上げします。」などと述べたことから明らかである。

イ 原告の主張アに対して

合意文書が存在しないことだけをもって、労使間での口頭の合意の成立を否定する理由とはなり得ない。また、B 3は、原告の取締役で、参加人との団体交渉を原告から委任された者の一人であって、第1回から第4回までの団体交渉及び第5回団体交渉の事前折衝のすべてに参加しているから、B 3とA 1との間の本件C A制度改正の適用に関する話を単なる個人的なやり取りとみることはできない。

ウ 原告の主張イに対して

C A制度は、公休出勤をした乗務員に給与を先に現金で支払うという制度であり、乗務員にとって経済的利益をもたらすものであったことは否定できない。また、本件C A制度改正は、低営収者にもC A制度の利用をある程度認めるといった緩やかな運用がされていた現状を変更し、現金での支払に一定の制限を設けるものであり、その実施は、参加人組合員に不利益を与える可能性があった。

そもそも、本件救済命令は、本件C A制度改正の参加人組合員への実施が労働組合法7条3号の支配介入に該当すると判断しているところ、同号は、組合や組合員に現実的な不利益が生じることを要件としていないから、本件C A制度改正が参加人組合員に経済的不利益をもたらすか否かという議論は、本件訴訟においてあまり意味をもたない。

エ 原告の主張ウに対して

本件救済命令は、不正行為の是正を参加人と協議せよと命じたわけではなく、業務命令の適性を無視したものでない。C A制度に関する従来の通用を是正する必要があったとしても、原告は、参加人との間で協議することを合意していたのであるから、同制度の運用を改めるに際して、参加人に協議を申し入れず、あるいは、実施する旨の通知をしなかった対応は、組合との合意を反故にするものである。

(原告の主張)

ア 原告と参加人の間には、本件C A制度改正について何らの合意も存在しない。よって、本件C A制度改正に関する原告の対応は、不当労働行為ではない。

(ア) 公休出勤は原告の許可があって初めて行うことのできる勤務形態であり、回数制限は原告の運用の問題でしかなく、今後改正を適用しないという意味での「凍結」という状態はあり得ない。

(イ) いわゆる一般労働組合である参加人の幹部と原告の役員・従業員との間で口頭での合意がなされる労働慣行は形成されていない。また、原告と参加人との第1回から第4回までの団体交渉では、本件C A制度改正が協議事項になっておらず、決定事項にもなっていない上、第5回団体交渉は、実質的な交渉が全くなされないままに決裂し、参加人は、その後の団体交渉に全く応じていないという交渉経過に鑑みると、原告と参加人は、何らかの合意をする環境にはなかった。

(ウ) 本件救済命令は、A 1が事前の連絡もなくB 3を訪問して質問し合意したと判断している。しかし、原告は、参加人との団体交渉について交渉権者を特定し、権限の付与を明確化していた。B 3がA 1と合意したという本件救済命令の前記判断は、原告が交渉権者を特定し権限付与を明確化していた事実を無視するものである。

イ 原告は、公休出勤をそれまでより一層制限する必要性があったので、改めてC A制度の回数制限を文書で明示したにすぎず、以前から原則通りの運用をしていたものであるから、本件C A制度改正は、乗務員に不利益を与えるものではない。また、公休出勤制度(C A制度を含む)は、当初から全乗務員に認められている制度ではなく、特定の、しかも、低営収者について回数制限を行う本件C A制度改正は、乗務員に経済的不利益を与えるものではない。さらに、A 1は本件C A制度改正の対象ではなく、A 2は本件C A制度改正前から原則として公休出勤が許可されることはなかったから、本件C A制度改正は、参加人組合員に現実に不利益を与えるものではなかった。

以上のとおり、本件C A制度改正を参加人組合員に適用しても参加人やその組合員には具体的な不利益が生じないから、本件C A制度改正に関する原告の対応が不当労働行為となることはない。

ウ 所定の出勤日にほとんど出勤せず，C A制度による公休日の出勤の月額營收の方が多くなるような勤務を常態化する乗務員が出てきたため，原告は，行政官庁から，所定の勤務日ではなく公休日のみに勤務している乗務員が多いことを是正するよう指導されていた。

本件救済命令は，C A制度についての不正行為の是正についても参加人と協議せよということに等しく，業務命令の適性を無視するものである。

(参加人の主張)

本件C A制度改正を凍結し団体交渉で協議する旨の合意は，4回の団体交渉等に加えて平成22年8月16日及び同月17日のA1とB3の交渉という一連の経緯の中で形成されたものである。

参加人は，第5回団体交渉を原告から拒否され，その後の団体交渉が未定となっていたので，本件C A制度改正の凍結について，原告側と個別に交渉せざるを得なかった。それまでの団体交渉の出席者であり，本件C A制度改正を担当していた取締役営業本部長のB3を原告側の交渉相手とすることは適当である。

(2) 争点(2) (本件出勤時間変更指示が不当労働行為に該当するか否か)について

(被告の主張)

本件出勤時間変更指示は，以下のとおり，労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

ア タクシー乗務は，昼間より夜間の方が収益が良く，A1及びA2は，それまで主に夜間に乗務していたものであるから，両名に対する指示は，出勤時間の変更を命じるものであり，労働条件の変更に該当する。

そして，現に，本件出勤時間変更指示後，A1及びA2の1日平均の給与対象營收額が減少し，またA1の1時間当たりの給与対象營收(以下「時間当たり給与対象營收」という。)も減少している。

以上によれば，本件出勤時間変更指示は，賃金の減少を招く労働条件の不利益変更である。

イ 異動対象者としてA1及びA2を選んだこと及び出勤時間の徹底がなされていない中で，A1及びA2に対して変更後の出勤時間を厳格に順守させようとしたことには，いずれも合理性がない。よって，原告は，労働組合の正当な行為をしたことの「故をもって」(労働組合法7条1号本文。いわゆる不当労働行為意思)本件出勤時間変更指示をしたと認められる。

(ア) 原告は，本件救済申立ての審査手続(以下「本件審査手続」という。)において，異動対象者の人選について，最低補償額の支給対象となる月間營收額が低い者を異動の対象としたと主張し，平成23年1月度平成22年12月16日から平成23年1月15日まで)の營收順位(1か月当たりの營收の順位のことをいう。以下同じ。)

表のみを証拠として提出した。

しかし、本件出勤時間変更指示が同年1月度満了前の同月13日及び14日に行われていることからすると、この營收順位表だけで異動対象者を決定したとは認められない。また、同營收順位表では、A1よりも乗務員のA3（以下「A3」という。）の方が營收順位が低いにも関わらず、A3は、昼間の乗務に限定されていない。以上によれば、異動対象者の人選が会社の主張する基準通りになされていないことは明らかである。

- (イ) 原告の平成24年3月27日付け通達文書には「現状の東和交通においては出庫時間が自由にされ運行管理上に問題が多々発生しております。」と書かれていることからすると、本件出勤時間変更指示がされた時期において原告の乗務員の出勤時間は徹底されていなかった。

他方で、A2は、原告の営業所において、赤字で「営業所へ、A1、A2乗務員が朝7時から9時に出勤しない場合、乗務させないこと。B4営業部長」と書かれたメモ（以下「本件メモ」という。）を見ている。

以上によれば、原告がA1及びA2に対してのみ出勤時間の変更を厳格に順守させようとしたことは明らかである。

（原告の主張）

ア 本件勤務体系変更（本件出勤時間変更指示を含む）は労働条件の変更ではない。また、本件出勤時間変更指示は不利益な取扱いではない。

- (ア) 本件勤務体系変更は、乗務員に対し指定した勤務時間に出勤するように指示したにすぎず、いわゆる配置転換や異動にすら当たらないような措置である。

- (イ) a 本件出勤時間変更指示は、午前9時、10時、11時のいずれかに出勤することを指示するものであって、それによって乗務員に格別の負担が生じるものではない。また、昼間勤務と夜間勤務どちらの乗務による給与対象營收が局いとは断定できず、本人の努力や乗務状況によっては収益が増加することも十分考えられる。

よって、本件出勤時間変更指示は、A1及びA2に不利益を及ぼすものではない。

- b A1及びA2の給与対象營收は、平成23年3月度が同年2月度より増加しており、同月度のみ極端に少ない。A2については、同年3月度に11日間勤務し、同年1月度と同等の給与対象營收を得ており、平成23年1月16日以降も、それ以前と同様の給与対象營收を得ることができていた。以上によれば、本件出勤時間変更指示後に同人らの給与対象營收が減少したとは認められない。

c 原告の全乗務員の平成23年2月度の時間当たりの給与対象營收の平均は、同年1月度のそれよりも減少しているため、A1及びA2だけが他の乗務員に比較して不利益を受けたとはいえない。また、A1及びA2の給与対象營收の減少は、ハンドル時間の減少等の個人的な事情によるものであり、本件出勤時間変更指示とは無関係であるといえる。

よって、本件出勤時間変更指示後にA1及びA2の給与対象營收が減少しているとしても、それが本件出勤時間変更指示によるものとはいえない。

イ 本件勤務体系変更の一環である本件出勤時間変更指示は、業務上の必要性に基づいて行われたものであり、原告には不当労働行為意思が認められない。

(ア) 本件出勤時間変更指示は、名古屋タクシー協議会の決定及び中部運輸局への届出に基づく減車措置により必要になったものであって、客観的事実に基づくものである。本件勤務体系変更の対象者は、原則として最低賃金補償の対象となっている低營收者の乗務員から選別しており、A1及びA2以外の乗務員の中にも、昼間勤務を指示した者がいる。以上のとおり、原告は、客観的かつ合理的な理由により異動する乗務員を決定している。

A3については、時間当たり給与対象營收がA1及びA2よりも多く、同人らよりも夜間勤務における時間単位での収益性が高かったため、原告は、A3を夜間勤務とすることが有益であると判断したものであり、合理性がある。

(イ) 原告は、第5回団体交渉を参加人が拒否した後の平成22年12月7日、参加人に対し、団体交渉を申し入れていること、参加人は、同年9月28日、原告を相手方として本件救済申立てをしていることからすると、本件出勤時間変更指示当時、原告が参加人を嫌悪していたという状況にはなく、また、参加人組合員に対し差別を行い、支配介入することもあり得ない。

ウ 被告の主張イ(イ)に対して

原告は、当初から出勤時間を順守するよう労務管理を行っていた。平成24年3月27日付け通達文書は、就業規則の順守を求める注意的な文書にすぎない。また、A2が目撃したとされる本件メモは存在しない。

よって、参加人組合員に対してのみ出勤時間の変更を厳格に順守させようとしたという事実は存在しない。

(参加人の主張)

本件出勤時間変更指示は、参加人組合員を狙い撃ちにした不利益取扱いであり、かつ、参加人の組合活動をけん制することを企図したものであることは明白であるから、不当労働行為に当たる。

ア A 1 及び A 2 は、本件出勤時間変更指示以前、ほとんど夜間に乗務していたが、同指示により、昼間の乗務を余儀なくされ、その結果、夜間の割増運賃を得ることができなくなり、また、確実に走行距離が長く、運賃の高い利用客を確保することができなくなり、収入が減少した。本件出勤時間変更指示が不利益であることは明らかである。

イ 原告では、現在においても、出勤時間が全く徹底されていない。原告は、本件出勤時間変更指示後も、出勤時間を周知徹底させるために具体的な出勤時間を営業所の掲示板に掲示することすらしておらず、A 1 及び A 2 以外の乗務員は、原告から出勤時間について何ら指示を受けることはなく、それまで通り自由な時間に出勤していた。

ウ 原告の主張イに対して

月間給与対象年収額が月間基礎控除額以下の者を出勤時間変更の対象者に行っているのであれば、月間基礎控除額未滿者であった B 4（以下「B 4」という。）や月間基礎控除額を下回ることもあった B 5（以下「B 5」という。）に対しても出勤時間の指示をしなければならなかったはずであるが、そのような指示は一切なかった。

第 3 当裁判所の判断

1 争点(1)（参加人組合員に対し本件 C A 制度改正を実施したことが不当労働行為に該当するか否か）について

(1) 事実認定

前記前提事実及び後掲の各証拠によれば、以下の事実が認められる。

ア 原告は、原告の乗務員に対し、平成 22 年 2 月 18 日付け「4 月度公休出勤による C A 払い不可について」と題する書面により、同年 3 月 17 日から同年 4 月 15 日まで、本件 C A 制度改正を実施する旨通知した。

イ 参加人は、原告に対し、平成 22 年 2 月 18 日付け「2010 年春闘要求書」と題する書面の 3 番で本件 C A 制度改正への反対を、4 番で労働条件の変更（特に、本件 C A 制度改正）を参加人との団体交渉事項とすることを春闘の要求事項とし、団体交渉を行うことを要求した。

ウ 原告は、原告の乗務員に対し、平成 22 年 3 月 17 日付け「4 月度より公休出勤による C A 払い不可について延長」と題する書面により、本件 C A 制度改正を延期し、開始を同年 4 月 16 日から同年 5 月 15 日の期間とする旨通知した。また、原告は、参加人に対し、平成 22 年 4 月 20 日付け回答書において、本件 C A 制度改正反対の要求について、「公休出勤の現金支払制度については現在凍結中であり、団交の中で話し合っていきます。」と回答した。

エ 原告と参加人は、平成 22 年 4 月 21 日に第 1 回団体交渉を行い、原告から B 1、B 2 及び B 3 らが、参加人から A 1 らが参加した。B 1 は、同団体交渉において、「公休出勤現金支払制度については現在凍

結中です。なぜそうしたかというところ、正規勤務で全く仕事しない人が公出でたくさんやってくる。本番1万、公休では2万やる。やれる力があるにやってこない。これは好ましくない。所長の判断で、通達出してやろうとしたが、それで生きてる人もいたので、凍結中です。」と述べた。また、A1が春闘要求事項3番（本件CA制度改正反対）について凍結でよいか質問したところ、B3は、「そうですね。」と答えた。

オ 原告と参加人は、平成22年5月11日に第2回団体交渉を行い、原告からB1、B2及びB3らが、参加人からA1らが参加した。B2は、同団体交渉において、「公休出勤現金支払制度改悪反対、足切り未滿者への支払禁止反対、これは現在凍結中でありまして、再開するときは報告しますけど、現在凍結中なので、これはなんとも言えません。」、「凍結中の3番（本件CA制度改正反対の要求）は、再開するときは発表する。」と述べた。また、参加人側参加者が本件CA制度改正について「組合の意見を聞くとか中身の議論をね。会社はこう決めましたではなくて、意見調整できるのならしたい。その場を設けてもらえれば。」と述べたのに対し、B3は、「もう一つ当社は抱えているので、そこだけとやるわけにはいかない。東海さんもあるので、両方を考えている。」と答えた。A1がB3の回答を受けて「団体交渉中でも再開するということですか。じゃないでしょ。団体交渉の中で足切り以下の人に54パーセント支給しませんよ、の改悪は撤廃しろの要求ですから、団交の中で詰めていかないとならない。再開時にお知らせするのではなく、こちらの要求は撤廃ですから。」と述べたが、会社側参加者から、本件CA制度改正の手續に関する発言はなかった。

カ 原告は、原告の乗務員に対し、平成22年5月15日付け「6月度より公休出勤によるCA払い不可について延長」と題する書面により、本件CA制度改正を延期し、開始を同年6月16日から同年7月15日の期間とする旨通知した。

キ 原告と参加人は、平成22年5月27日に第3回団体交渉を行い、原告からB1、B2及びB3らが参加し、参加人からA1らが参加した。B2は、同団体交渉において、「3番の公出現金支払制度の改悪反対は、今のところ凍結してますので問題ないと思いますけど。4番の労働条件の一方的改悪許すなは、公出と一緒に話だと思しますので、公出と同じ扱いで。」と答えた。また、A1が、本件CA制度改正が団体交渉事項であると述べると、B2は、「みんな持ち帰って検討します。」と答え、さらにA1が「検討するじゃなくて、組合と交渉しているんですよ。」と述べると、B2は、「それを会社がどう判断するかで。」と答えた。

ク 原告と参加人は、平成22年6月29日に第4回団体交渉を行い、原告からB1、B2及びB3らが参加し、参加人からA1らが参加し

た。B 2 は、同団体交渉において、「3 番公休出勤の現金支払制度改悪反対、足切り金額未満の支払禁止反対。ただ今凍結中です。ただ、名古屋市内のタクシー協議会で減車等確定すれば、発表していきます。4 番目の労働条件の一方的改悪を許すな、労働条件の変更は東和交通分会との団体交渉事項だ。これは私が前回 3 番と同じと思っていた。大きい意味では、就業規則の変更のときには団体交渉事項です。」と述べ、参加人側参加者が、団体交渉事項でないものは何か尋ねたところ、B 2 は、「具体的に思いつかない。それは話が出てこない。」などと答えた。また、B 2 は、本件 C A 制度改正反対の参加人の要求に対し、「これは会社の判断でやります。」と答えた。

ケ 原告と参加人は、平成 22 年 7 月 20 日、第 5 回団体交渉の事前折衝を行ったが、原告側参加者は、事前折衝の途中で会場から退出した。原告と参加人は、同日以降、本件 C A 制度改正について団体交渉を行っていない。

コ A 1 と B 3 は、平成 22 年 8 月 16 日、交渉を行った。A 1 が本件 C A 制度改正について「妥結した時点では 7 月 28 日に遡及する、今の時点では凍結中。」と掲示するよう要求したところ、B 3 は、「妥結した時点では、C A は遡及の問題がある中でお返ししますと書いてくれ。」「その部分について返却しますと一筆したためてくれないと出せない。」と述べた。A 1 が B 3 の回答を受けて「一筆入れれば掲示するんですね。」と尋ねたところ、B 3 は、「そう、お互いに歩み寄り、お互い喜ばばいい。文章で、第一労働組合まで戻ってお返しすると。それがなしで、これは団体交渉ではない、先になって、済んだことと言われたら困る。それは、双方の確認、事前交渉みたいなものだわ。それで物事が進んでいけばいい。」と述べた。また、A 1 が、A 2 がすぐに公休出勤をするので、本件 C A 制度改正を参加人との間で凍結している旨早急に掲示するよう求めると、B 3 は、「それは電話するでいいけど。」と述べ、A 1 が電話で営業所に伝わるのか尋ねると、「営業所に伝える。所長に見てもらえる時間はあるので。8 時までには。A 2 さんの話としてね。」と述べた。

さらに、A 1 と B 3 は、平成 22 年 8 月 17 日、交渉を行った。A 1 が本件 C A 制度改正について「基本は団体交渉で。」と述べると、B 3 は、「やられるということ。」と述べた。また、A 1 が「急いで妥結はしません。団体交渉で煮詰めていくことがあるので。」と述べると、B 3 は、「A 1 さんとの話が先行して、A 2 さんが見えなくて裏取引したように思われても困るからね。そうしましょう。私どもも棚上げします。」と述べた。

サ 原告は、原告の乗務員に対し、平成 22 年 8 月 18 日付け「10 月度より公休出勤による C A 払い条件未達成者の禁止について」と題する書面及び同年 9 月 16 日付け「C A 払い条件付復活制度について」

と題する書面により、同日から一定の条件付きで本件C A制度改正を実施する旨通知した。A 2は、原告に対し、同年10月7日、前日の公休出勤について現金支払を求めたが、本件C A制度改正により現金支払が3回までであるとして、現金支払を拒否された。

(2) 本件C A制度改正に関する合意の有無

ア 前記(1)のとおり、原告は、平成22年3月17日頃以降本件C A制度改正を延期(凍結)し、参加人との団体交渉において、本件C A制度改正を適用する場合には参加人に発表する旨述べた。これに対して、A 1が第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、本件C A制度改正を実施する前に団体交渉するよう要求したところ、原告の社長のB 2は、第3回団体交渉において、団体交渉するかどうか会社に持ち帰って検討する旨回答し、第4回団体交渉において、特に本件C A制度改正について団体交渉事項とする旨要求した春闘要求事項4番につき、「大きい意味では、就業規則の変更のときには団体交渉事項です。」と回答した。そうすると、参加人が本件C A制度改正の実施前に団体交渉することを要求したところ、原告は、第4回団体交渉において、参加人の要求について「団体交渉事項です。」と答えているから、参加人と原告は、第4回団体交渉において、本件C A制度改正の実施前に団体交渉を行う旨の合意をしたと認められる。このことは、各団体交渉に参加していたB 3が、第4回団体交渉後のA 1との交渉において、本件C A制度改正の実施を延長(棚上げ)し、団体交渉する旨述べていることから裏付けられる。

イ これに対し、原告は、第1回から第4回までの団体交渉において本件C A制度改正が協議事項になっていなかったこと、第5回団体交渉以降は参加人との間で何らかの合意をする状況にはなかったこと、口頭で合意する慣行はなかったこと、原告がB 3に団体交渉の権限を付与していなかったことなどから、前記アの合意を否認する。

しかし、前記(1)のとおり、第1回から第4回までの団体交渉において、本件C A制度改正反対という参加人の春闘要求事項について協議が行われており、本件C A制度改正は協議事項になっていたと認められる。また、前期アのとおり、前記合意は、第4回団体交渉における社長のB 2等の発言により形成されたと認めるのが相当であるから、第5回交渉以降に参加人との間で何らかの合意をする状況にはなかったこと、原告がB 3に団体交渉の権限を付与していなかったことは、前記合意の認定を左右する事情ではない。さらに、口頭での合意を認めない旨の合意や慣行があるといった特段の事情がない限り、労使間での口頭の合意も認められると解されるところ、そのような特段の事情は証拠上認められない。その他種々主張する点も含め、前記アの合意を否認する原告の主張には理由がない。

(3) 不当労働行為該当性について

ア 前記(1)ケ,サ,(2)アによれば,原告は,参加人との間で,本件C A制度改正の適用前に団体交渉を行う旨の合意をしたにもかかわらず,事前に参加人と団体交渉することなく,参加人組合員を含む原告の乗務員に対し,本件C A制度改正を実施したことが認められる。よって,原告は,参加人との間の前記合意を順守していないから,特段の事情がない限り,参加人を無視又は軽視する意思が推認され,支配介入の不当労働行為(労働組合法7条3号)に該当するというべきである。

イ これに対し,原告は,本件C A制度改正の実施により参加人が何らの不利益をこうむっていないから,不当労働行為は成立しない旨主張するが,労働者や労働組合の不利益は支配介入の不当労働行為の要件ではないから(労働組合法7条3号),原告の主張は失当である。

また,原告は,行政官庁から不正状態の是正を指導されたので本件C A制度改正を実施したものであるところ,参加人に協議の申入れ等することなく本件C A制度改正を実施することを不当労働行為と認定することは,不正行為の是正についても参加人と協議せよということに等しく,業務命令の適正を無視することになるから,不当労働行為は成立しない旨主張する。しかし,仮にC A制度に関して不正状態があり,その是正を図る必要があったとしても,原告は,本件C A制度改正の実施を何度も延期していたこと(前記(1))からすると,前記(2)アの参加人との間の合意を順守せずに,早急に同改正を実施しなければならない状況にあったと認めることはできない。よって,参加人との協議をせずに本件C A制度改正を実施したことが支配介入の不当労働行為に該当すると判断しても,原告の適正な業務を妨げることはないというべきである。

その他種々主張する点を含め,原告の主張には理由がない。

ウ 以上によれば,不当労働行為該当性を否定する特段の事情は認められないから,参加人との合意を順守せずに本件C A制度改正を参加人組合員に適用したことは,支配介入の不当労働行為に該当すると認められる。

2 争点(2)(本件出勤時間変更指示が不当労働行為に該当するか否か)について

(1) 本件出勤時間変更指示が「不利益な取扱い(労働組合法7条1号本文)に該当するか否かについて

証拠によれば,本件出勤時間変更指示以前の原告の就業規則では出勤時間が午前7時,午前8時,午前9時と定められていたものの,原告は,乗務員の判断で夜間に出社するというを黙認しており,A 1及びA 2は,本件出勤時間変更指示以前には,主に夜間に乗務していた。以上によれば,本件出勤時間変更指示は,特段決められていなかったA 1及びA 2の出勤時間を午前7時から9時に変更する業務命令であると認められる。

次に、夜間の乗客には、走行距離が長く、売上が高い者が多いこと、原告は、本件出勤時間変更指示を行った頃、タクシー運行を効率良く行うために、原則として営収の低い乗務員を昼間の乗務に異動したことに加え、B3の報告書には、「タクシー乗務は昼間より夜間の方が収益率が良いという実態があります。」という記載があることからすると、夜間のタクシー乗務の方が昼間のタクシー乗務よりも収益率が良いと認められる。そうすると、A1及びA2は、それまで主として夜間に乗務していたところ、本件出勤時間変更指示により、収益率の劣る昼間の乗務に限定されたことになる。

さらに、証拠によれば、平成22年7月度から平成24年1月度までのA1及びA2並びに同人らを含む3部制の最低賃金保障対象者（歩合給が最低賃金に満たず、その不足分を補償された者）の各月ごとの時間当たり給与対象営収等はそれぞれ別紙2から4のとおりである。これによれば、本件出勤時間変更指示前の平成22年7月度から平成23年1月度までの時間当たり給与対象営収の平均と本件出勤時間変更指示後の平成23年7月度から平成24年1月度までの時間当たり給与対象営収の平均を比較すると（なお、季節の影響によって給与対象営収が変動しないように、各年度の同じ期間を比較する。）、A1は約435円（前者の約12パーセント）、A2は約545円（前者の約19パーセント）の減収であるのに対し、最低賃金保障対象者の平均は約85円（前者の約3パーセント）の減収にとどまっている。よって、A1及びA2は、本件出勤時間変更指示後、最低賃金保障対象者の平均よりも時間当たり給与対象営収が有意に減少したと認められる。

そして、原告の乗務員の賃金は基本給及び歩合給（ただし、歩合給で最低賃金未満になる者には不足額が補償される。）であり、給与対象営収の減少は賃金の減少を招く可能性があることも考慮すると、本件出勤時間変更指示は、A1及びA2の賃金の減少を招く可能性があるから、原告の種々主張する点を踏まえても、「不利益な取扱い」に該当する。

(2) 不当労働行為意思の有無について

ア 前記前提事実(3)イのとおり、原告は、中部運輸局による事業認可に基づき、平成23年1月20日までにタクシー10両の休車を実施した。よって、1台のタクシーを昼夜2交代で運転する制度を拡充し、そのために本件勤務体系変更を行うことは必要であったと認められる。そうすると、本件勤務体系変更の一環である本件出勤時間変更指示は、業務上の必要性があったと認められるから、原告の不当労働行為意思を直ちに認めることはできない。しかし、本件勤務体系変更の対象者にA1及びA2を選定したことが不合理であるなどの事情があり、業務上の必要性よりも労働組合の正当な行為を主たる理由として本件出勤時間変更指示をしたと認められる場合には、原告の不当労働行為意思が認められるというべきである。

イ この点，被告及び参加人は，A 1 及び A 2 を本件勤務体系変更の対象者に選定したことは不合理であるから，不当労働行為意思が認められる旨主張する。しかし，被告及び参加人の主張には理由がない。

(7) 被告は，原告が本件出勤時間変更指示の対象者選定の合理性の立証のために本件審査手続において唯一提出した營收順位表には本件出勤時間変更指示後の期間が含まれているから，同營收順位表だけで出勤時間変更の対象者を選んだとは認められず，A 1 及び A 2 を本件勤務体系変更の対象者に選定したことは不合理である旨主張する。

しかし，本件救済申立ての審査手続において提出した前記營收順位表の記載をもって本件勤務体系変更の対象者に選定したとはいえないからといって，直ちに原告が合理的な理由なく A 1 及び A 2 を本件勤務体系変更の対象者に選定したとはいえないので，被告の主張には理由がない。

(1) 被告は，原告が低營收者の乗務員の中から本件勤務体系変更の対象者を選定した旨主張しているにもかかわらず，A 1 よりも營收順位が低い A 3 を昼間の乗務に限定していないから，A 1 及び A 2 を本件勤務体系変更の対象者に選定したことは不合理である旨主張し，証拠によれば，平成 23 年 1 月度の營收順位は A 1 よりも A 3 の方が低いこと，A 3 は同年 2 月度から昼間の乗務に限定されていないことが認められる。

この点，原告は，A 3 の時間当たり給与対象營收額が A 1 のそれより多かったので，A 3 を夜間勤務とすることが有益であると判断した旨主張し，B 3 の報告書には同様の記載がある。そして，後記のとおり，時間当たり給与対象營收を考慮して本件勤務体系変更の対象者を選定することは合理的であること，A 1 よりも A 3 の方が時間当たり給与対象營收が明らかに高く，B 3 の前記報告書の記載と整合することからすると，原告が本件審査手続において時間当たり給与対象營收を考慮した旨説明していなかったことを考慮しても，B 3 の前記報告書の記載の信用性は否定できないというべきである。

そうすると，原告は，時間当たり給与対象營收を考慮して，本件勤務体系変更の対象者に A 3 を選定せず A 1 を選定したと認められる。そして，効率の良いタクシー運行を行うために，時間当たり給与対象營收の高い者に収益率の高い夜間のタクシー運行を担当させることは合理的であるところ，証拠によれば，平成 22 年 7 月度から平成 23 年 1 月度までの A 1 及び A 3 の各月ごとの時間当たり給与対象營收等は別紙 2 及び 5 のとおりであり，前記期間の時間当たり給与対象營收の平均は，A 1 が約 3 6 1 8 . 5 円，A 3 が約 4 3 3 1 . 4 円であって，A 3 の方が 2 0 パーセント弱高い。よって，本件勤務体系変更の対象者に A 3 を選定せず A 1 を選定したことは

合理的であって、被告の主張には理由がない。

(ウ) 参加人は、原告が低営収者の乗務員の中から本件勤務体系変更の対象者を選定した旨主張しているにもかかわらず、月間給与対象営収額が月間基礎控除額以下であったB 4及び月間基礎控除額を下回ることもあったB 5を本件勤務体系変更の対象者に選定していないから、本件出勤時間変更指示には合理性がない旨主張する。

しかし、証拠によれば、B 4及びB 5の営業順位はA 1及びA 2よりも高いことが認められるから、B 4及びB 5を本件勤務体系変更の対象者とはせずA 1及びA 2をその対象者に選定したことが不合理であるとは認められない。よって、参加人の主張には理由がない。

ウ また、被告及び参加人は、原告がA 1及びA 2に対してのみ本件出勤時間変更指示後の出勤時間を厳格に順守させようとしたから、不当労働行為意思が認められる旨主張する。そして、A 2は、本件審査手続の第2回審問において、平成23年1月27日午前6時頃に出社した際、「営業所職員へ。A 1、A 2が、朝7時、8時、9時に出社しない場合、乗務させないこと。B 4営業部長」と赤字で書かれたA 6サイズの本件メモが点呼簿の横に置かれていたので、担当職員のA 4に対し、「何でこんなもんがあるんだ。組合つぶしじゃないのか。」と言ったところ、A 4が同メモをあわてて隠した旨供述し、A 1は、本件審査手続の第1回審問において、A 2から本件メモを見たという報告を受けた旨供述する。

しかし、本件メモの存在は、本件出勤時間変更指示の不当労働行為性を裏付けるため、本件救済申立てをした参加人にとって有利になる事実であること、A 1及びA 2は、参加人の組合員であることからすると、A 1及びA 2には本件メモに関して虚偽の供述をする動機があるというべきであり、それらの供述の信用性は慎重に判断すべきである。そして、全証拠を検討しても、本件メモの存在を裏付ける客観的証拠は見当たらず、かえって、証拠によれば、A 1は、本件出勤時間変更指示後の平成23年3月24日に午前11時9分頃から乗務を開始しており、本件メモの記載と必ずしも整合していない。また、A 1及びA 2は、本件出勤時間変更指示を受けて直ちに原告に対して抗議していることなどからすると、本件メモを発見すれば、原告に対して速やかに抗議するはずであると考えられるところ、A 1及びA 2が本件メモに関して原告に速やかに抗議したとは証拠上認められず、この点は不自然である。これら事情に鑑みると、A 2の供述が具体的かつ迫真的である旨の被告の主張を考慮しても、本件メモに関するA 2及びA 1の供述の信用性を認めることはできない。そして、他に本件メモの存在を認めるに足る証拠はない。

よって、原告がA 1及びA 2に対してのみ出勤時間を厳格に順守さ

せようとした旨の被告及び参加人の主張は採用できない。

エ 以上のとおり，業務上の必要性よりも労働組合の正当な行為を主たる理由として本件出勤時間変更指示をしたとは認められないから，原告の不当労働行為意思は認められない。

(3) 不当労働行為該当性について

以上によれば，原告には不当労働行為意思が認められないから，本件出勤時間変更指示は，不利益取扱いの不当労働行為（労働組合法7条1号本文）には該当せず，また，支配介入の不当労働行為（同条3号）にも該当しないというべきである。

3 小括

前記1，2のとおり，原告が参加人との合意を順守せずに本件CA制度改正を参加人組合員に適用したことは支配介入の不当労働行為（労働組合法7条3号）に該当するので，その点に関する本件救済命令は適法であるが，本件出勤時間変更指示は不当労働行為に該当しないので，その点に関する本件救済命令は違法である。そして，証拠によれば，愛知県労働委員会は，本件出勤時間変更指示が不当労働行為に該当することを理由に本件救済命令主文1項の本件出勤時間変更指示の撤回及び2項の謝罪文の交付の救済命令を発し，本件CA制度改正の実施が不当労働行為に該当することを理由に本件救済命令主文2項の謝罪文の交付の救済命令を発していることが認められる。そうすると，本件請求のうち，本件救済命令主文1項，及び主文2項のうち本件出勤時間変更指示に関して謝罪文の交付を命じた部分の取消しの請求には理由があるからこれらを取り消し，その余の請求には理由がないから棄却するのが相当である。

第4 結論

よって，主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部

（別紙省略）