

平成28年12月21日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成26年(行ウ)第441号 不当労働行為救済命令取消請求事件(甲事件)  
平成26年(行ウ)第558号 不当労働行為救済命令取消請求事件(乙事件)  
口頭弁論終結日 平成28年9月9日

#### 判決

甲事件原告兼乙事件被告補助参加人	X 1 株式会社
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 2 労働組合
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 3
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 4
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 5
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 6
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 7
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 8
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 9
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 10
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 11
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 12
甲事件被告補助参加人兼乙事件原告	X 13
乙事件原告	X 14
甲事件被告兼乙事件被告	国
処分行政庁	中央労働委員会

#### 主文

- 1 甲事件原告兼乙事件被告補助参加人の甲事件の請求並びに甲事件被告補助参加人兼乙事件原告ら及び乙事件原告X14の乙事件の各請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、甲事件及び乙事件を通じて、これを2分し、その1を甲事件原告兼乙事件被告補助参加人の負担とし、その余を甲事件被告補助参加人兼乙事件原告ら及び乙事件原告X14の負担とする。

#### 事実及び理由

##### 第1 請求(甲事件,乙事件共に)

中央労働委員会が中労委平成25年(不再)第18号及び同20号事件につき、平成26年7月16日付けでした命令を取り消す。

##### 第2 事案の概要等

###### 1 当事者の呼称等

本件では、甲事件原告兼乙事件被告補助参加人X1株式会社を「原告会社」、甲事件被告補助参加人兼乙事件原告X2労働組合を「原告組合」、原告組合を除く甲事件被告補助参加人兼乙事件原告ら及び乙事件原告X14を併せて「原告組合員ら」、原告組合と原告組合員らを併せて「原告組合ら」、甲事件被告兼乙事件被告国を「被告」といい、個々の原告組合員らについて

は、「原告X3」などとその姓で表記する。また、労働組合法を「労組法」と、東京都労働委員会を「都労委」と、中央労働委員会を「中労委」という。

## 2 事案の概要

原告組合らは、原告会社が残業扱いとなる業務（以下「増務」という。）の割当てについて、原告組合員らとその他の従業員とで異なる取扱いをしたことが、不利益取扱い（労働組合法〔以下「労組法」という。〕7条1号）及び支配介入（同条3号）に当たるなどと主張して、都労委に対し、①増務の割当て差別の禁止、②原告組合員らに対する平成19年7月から平成24年1月まで（支給月が平成19年8月から平成24年2月までのもの。ただし、原告X14については、平成20年4月から平成24年1月まで、支給月が平成20年5月から平成24年2月までのもの。以下「本件審査対象期間」という。）の増務割当ての差別的取扱いによる不利益分（以下「バックペイ」という。）の支払、③謝罪文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。）を行ったところ、都労委は、平成25年2月19日付けで、①増務の割当て差別の禁止、②原告X14を除く原告組合員らに対する平成19年11月から平成24年1月まで（支給月が平成19年12月から平成24年2月までのもの）のバックペイ及びこれらに対する各支給日の翌日からそれぞれ支払日まで年5分の割合による金員（以下「遅延損害金相当額」という。）の支払、③謝罪文の交付及び掲示を命じた（以下「本件初審命令」という。）。原告会社及び原告組合らは、本件初審命令を不服として、中労委に再審査請求をした（以下「本件再審査請求」という。）。

本件は、中労委が、本件再審査請求について、平成26年7月16日付けで、本件初審命令のうち、原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイの支払金額（原告X10については支払対象期間の変更を含む。）及びこれらに対する遅延損害金相当額の起算日を一律に平成25年3月25日（本件初審命令が原告会社及び原告組合らに交付された日）と変更する旨の命令（以下「本件中労委命令」という。）をしたところ、原告会社が、そもそも不当労働行為は存在しないなどと主張し（甲事件）、原告組合らが、原告X14についても不当労働行為が成立する上、原告組合員らに対して支払われるべきバックペイの金額にも誤りがあるなどと主張して（乙事件）、共に本件中労委命令の取消しを求める事案である。

## 3 前提事実

以下の事実は、当事者間に争いがいか証拠又は弁論の全趣旨により容易に認めることができる事実である（末尾に認定根拠を示す。）。

### (1) 当事者等

ア 原告会社は、B1株式会社（以下「B1」という。）の自動車部門の分社化により、平成3年5月に設立された路線バスの運行を主たる業務とする株式会社であり、東京都内、川崎地区及び横浜地区に、荏原営業所、目黒営業所、東山田営業所、新羽営業所、虹が丘営業所、大橋営業

所, 淡島営業所, 弦巻営業所, 池上営業所, 川崎営業所 (同営業所は平成 22 年 9 月 30 日に廃止), 青葉台営業所などの営業所を開設している。本件救済命令申立時の従業員数は, 乗務員約 1300 名, その他の従業員約 500 名であった。

イ 原告組合は, 平成 2 年 1 月 7 日, 首都圏で働く労働者により組織された合同労働組合であり, 平成 12 年 10 月 6 日に同組合に加入した原告 X13, 同 X6, 同 X7 及び A1 (以下「A1」という。)により, 原告組合の下部組織として, A2 分会 (以下「本件分会」という。)が結成された。

本件分会に所属する組合員は, いずれも原告会社の従業員であり, 平成 19 年 7 月頃から平成 24 年 1 月頃までの間には約 18 名が所属していた。

なお, 原告会社には, 本件分会のほかに, C1 労働組合 (組合員数約 1600 名。以下「バス労組」という。)及び C2 労働組合 (原告会社内の組合員数 1 名) が存在するところ, 原告会社の乗務員のほとんどがバス労組に加入しており, 原告組合員らも本件分会加入前はバス労組組合員であった。

ウ 原告組合員ら

(ア) 原告 X7

原告 X7 は, 昭和 61 年 2 月 17 日, B1 に入社し, 弦巻営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後, 原告会社に出向したが, 平成 11 年 11 月 22 日, 降職処分により, 大橋営業所の誘導係に異動となり, 平成 12 年 3 月 16 日に東山田営業所の誘導係に異動し, 平成 15 年 11 月 17 日から同営業所で乗務員に復帰した。

また, 原告 X7 は, 本件分会結成時からの組合員であり, 結成当初に分会長を務めた。

(イ) 原告 X13

原告 X13 は, 昭和 62 年 3 月 16 日, B1 に入社し, 大橋営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後, 原告会社に出向し, 平成 14 年 9 月 16 日に淡島営業所に, 平成 15 年 1 月 16 日に荏原営業所にそれぞれ異動した。

また, 原告 X13 は, 本件分会結成時からの組合員であり, 平成 17 年 9 月頃から分会長を務めた。

(ウ) 原告 X6

原告 X6 は, 昭和 60 年 10 月 1 日, B1 に入社し, 淡島営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後, 原告会社に出向し, 平成 16 年 3 月 16 日に荏原営業所に, 平成 22 年 4 月に目黒営業所に, 平成 24 年 9 月に再び荏原営業所にそれぞれ異動した。

また, 原告 X6 は, 本件分会結成時からの組合員である。

(エ) 原告 X 3

原告 X 3 は、昭和 6 1 年 2 月 2 7 日、B 1 に入社し、弦巻営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後、原告会社に出向し、平成 1 1 年 1 0 月 1 6 日に大橋営業所に、平成 1 4 年 9 月 1 6 日に荏原営業所にそれぞれ異動した。

また、原告 X 3 は、平成 1 2 年 1 1 月 1 7 日にバス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(オ) 原告 X 5

原告 X 5 は、平成 2 年 6 月 1 6 日、B 1 に入社し、大橋営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後、原告会社に出向し、平成 1 4 年 9 月 1 6 日に荏原営業所に異動した。

また、原告 X 5 は、平成 1 5 年 3 月頃にバス労組を脱退し、本件分会に加入した

(カ) 原告 X 4

原告 X 4 は、平成 5 年 1 月 1 6 日、原告会社に入社し、荏原営業所においてバス乗務員として稼働するようになった。

また、原告 X 4 は、平成 1 7 年 2 月 1 5 日にバス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(キ) 原告 X 12

原告 X 12 は、平成 5 年 9 月 1 6 日、原告会社に入社し、大橋営業所においてバス乗務員として稼働するようになり、平成 1 4 年 7 月 1 6 日に荏原営業所に異動した。

また、原告 X 12 は、平成 1 3 年 5 月 2 2 日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(ク) 原告 X 9

原告 X 9 は、平成 3 年 4 月 1 6 日、B 1 に入社し、在原営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後、原告会社に出向した。

また、原告 X 9 は、平成 1 7 年 3 月 6 日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(ケ) 原告 X 8

原告 X 8 は、平成 4 年 3 月 1 6 日、原告会社に入社し、大橋営業所においてバス乗務員として稼働するようになり、平成 1 4 年 7 月 1 6 日に東山田営業所に異動した。

また、原告 X 8 は、平成 1 3 年 2 月 5 日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(コ) 原告 X 11

原告 X 11 は、平成 2 年 1 1 月 1 6 日、B 1 に入社し、荏原営業所においてバス乗務員として稼働するようになった後、原告会社に出向

し、平成22年4月に目黒営業所に、平成24年9月に再び荏原営業所に異動した。

また、原告X11は、平成18年1月15日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(#) 原告X10

原告X10は、平成3年11月15日、原告会社に入社し、在原営業所においてバス乗務員として稼働するようになり、平成19年4月16日に新羽営業所に異動した。

また、原告X10は、平成17年2月15日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(シ) 原告X14

原告X14は、平成7年3月16日、原告会社に入社し、大橋営業所においてバス乗務員として稼働するようになり、平成12年11月16日に瀬田営業所に、平成13年11月16日に再び大橋営業所に、平成14年7月16日に虹が丘営業所にそれぞれ異動した。

また、原告X14は、平成13年2月5日、バス労組を脱退し、本件分会に加入した。

(2) 原告会社における賃金規定（賃金支給規程、賃金支給規程バス部会）

ア 賃金の計算期間及び支給日

(ア) 賃金の計算期間

当月1日から当月末日まで

(イ) 賃金の支給日

a 基準賃金及び基準外賃金のうち家族手当、役付手当及び特殊勤務手当 当該計算期間の当月25日に支給

b その他の基準外賃金 当該計算期間の翌月25日に支給

イ 日額及び時給

基準賃金を以下の基準で除した金額

(ア) 日額（完全週休2日公休、月8日公休）22日

(イ) 時給（路線バス乗務員）160.5時間

ウ 早出残業手当（基準外賃金）

所定勤務時間外に勤務したときは、実働1時間につき時給の1.285の割合により早出残業手当を支給する。

エ 休日出勤手当（基準外賃金）

公休日及び特定休日に勤務したときは、実働1時間につき時給の1.40の割合により休日出勤手当を支給する。

オ 代務手当（基準外賃金）

本番者の休務によりその本勤務を充当するために勤務したときは、1勤務につき日額1.285の割合により代務手当を支給する（なお、原告会社は、実際にはこれを代務手当としてではなく、早出残業手当又は休日出勤手当として支給している。）。

(3) 増務割当て差別に係る第1回目の不当労働行為救済命令申立て

ア 原告組合は、平成13年12月27日、都労委に対し、原告会社を被申立人として、不当労働行為救済命令申立てをし（都労委平成13年（不）第96号事件）、その後の平成14年2月8日（同14年（不）第9号事件）及び平成15年12月26日（同15年（不）第115号事件）にそれぞれ追加申立てをすることにより、①増務割当て差別の禁止、②原告X13、同X6、同X3、同X8、同X14、同X7及びA3（以下、同人らを併せて「第1事件対象者ら」という。）に対する平成12年11月から平成17年2月までのバックペイの支払（ただし、バックペイの支払対象期間は第1事件対象者らごとに異なる。）、③謝罪文の交付及び掲示を求めた（以下「第1事件救済命令申立て」という。）。

都労委は、平成17年5月10日付けで、第1事件救済命令申立てについて、原告会社による原告X7を除く第1事件対象者らに対する増務割当て差別に関する不当労働行為を認め、①増務割当て差別の禁止、②謝罪文の交付及び掲示を命ずるとともに、第1事件対象者らに対するバックペイの支払請求を棄却する救済命令（以下「第1事件初審命令」という。）を発令し、同命令書は同年6月9日に原告会社及び原告組合に交付された。

イ 原告会社は平成17年6月17日に、原告組合は同月23日に、中労委に対し、それぞれ第1事件初審命令につき再審査を申し立てた（中労委平成17年（不再）第40号及び同43号事件）。

中労委は、平成20年1月9日付けで、上記各再審査の申立てについて、原告会社による原告X7及び同X3を除く第1事件対象者らに対する増務割当て差別に関する不当労働行為を認め、①増務割当て差別の禁止、②同人らに対するバックペイの支払、③謝罪文の交付及び掲示を命ずる救済命令（以下「第1事件中労委命令」という。）を発令した。

ウ 第1事件中労委命令について、原告会社は、東京地方裁判所に対し、増務割当て差別の禁止、バックペイの支払、謝罪文の交付及び掲示を命じた部分の取消しを求める訴訟を提起し（東京地方裁判所平成20年（行ウ）第113号事件）、原告組合も、同裁判所に対し、原告X7及び同X3について不当労働行為の成立を否定した部分、バックペイの支払の一部を棄却した部分の取消し、中労委が棄却した部分の命令義務付けを求める訴訟を提起した（同第478号事件）。

東京地方裁判所は、平成22年2月22日、上記各訴えについて、原告組合の訴えのうち中労委に対する命令義務付けを求める部分を却下するとともに、原告X8に対するバックペイの支払を認める部分を取り消し、その余の原告会社及び原告組合の請求を棄却する判決（以下「第1事件第一審判決」という。）をした。

エ 原告会社及び原告組合は共に、東京高等裁判所に対し、第1事件第一

審判決について控訴をした（東京高等裁判所平成22年（行コ）第94号事件）が、東京高等裁判所は、平成22年11月24日、控訴棄却の判決（以下「第1事件控訴審判決」という。）をした。

オ 原告会社及び原告組合は共に、最高裁判所に対し、第1事件控訴審判決について、上告受理申立てをした（平成23年（行ヒ）第88号及び同89号事件）が、最高裁判所は、平成23年9月30日、上告を受理しない旨の決定をした。

カ 中労委は、原告X8に対するバックペイの支払を命じた部分を取り消した第1事件第一審判決が確定したことから、第1事件のうち原告X8に係る不当労働行為について審査を再開し、平成24年7月4日付けで、第1事件中労委命令とは異なる範囲で、原告X8に対するバックペイの支払を命じた（中労委平成23年（不再）第68号事件）。原告会社は、東京地方裁判所に対し、上記中労委命令の取消訴訟を提起した（東京地方裁判所平成24年（行ウ）第532号事件）が、平成25年9月11日に請求棄却の判決がされ、更に東京高等裁判所に対して控訴をしたが、平成26年2月6日に控訴棄却の判決がされた（東京高等裁判所平成25年（行コ）第354号事件）。

(4) 増務割当て差別に係る第2回目の不当労働行為救済命令申立て

ア 原告組合、原告X11を除く原告組合員ら及びA4（以下「A4」という。）は、原告会社が平成17年3月以降も増務割当て差別をしているとして、同年12月28日、都労委に対し、不当労働行為救済命令の申立てをし（都労委平成17年（不）第102号事件）、①増務割当て差別の禁止、②上記申立人らに対する平成17年3月から平成19年6月までのバックペイの支払（ただし、バックペイの支払対象期間は上記申立人らごとに異なり、原告X5については平成15年4月からのバックペイの支払を求めている。）、③謝罪文の交付及び掲示を求めた。また、原告X11は、平成19年9月5日、都労委に対し、上記救済命令申立てに追加して同様の申立てをした（以下、原告X11の申立ても併せて「第2事件救済命令申立て」といい、原告組合、原告組合員ら及びA4を併せて「第2事件申立人ら」という。）。

都労委は、平成20年9月2日付けで、第2事件救済命令申立てについて、原告X7を除く第2事件申立人らに対する不当労働行為の成立を認め、原告会社に対し、①増務割当て差別の禁止、②原告X7、同X4、同X12、同X10及び原告組合を除く第2事件申立人らに対するバックペイの一部の支払、③謝罪文の交付及び掲示を命ずるとともに、原告X7の申立てを棄却する旨の救済命令（以下「第2事件初審命令」という。）を発令し、同年10月1日、同命令書を第2事件申立人ら及び原告会社に対して交付した。

イ 原告会社は、同月10日、中労委に対し、第2事件初審命令について、再審査を申し立てた（中労委平成20年（不再）第38号事件）。他

方、第2事件申立人らは、第2事件初審命令について、再審査の申立てをせず、同年12月26日、東京地方裁判所に対し、不当労働行為救済命令取消訴訟を提起した（東京地方裁判所平成20年（行ウ）第770号事件。以下「第2事件別件訴訟」という。）。

中労委は、平成21年12月2日付けで、上記再審査申立てについて、原告会社による原告X3、同X4及び同X12に対する不当労働行為の成立を否定し、第2事件初審命令のうち同人らの救済命令申立てを認容した部分を取り消し、同人らの救済命令申立てを棄却するとともに、同人ら及び原告組合を除く第2事件申立人らに対するバックペイの支払金額及び遅延損害金相当額の起算日、謝罪文の記載内容を変更する旨の命令を発令した（以下「第2事件中労委命令」という。なお、原告X7については、初審命令において救済命令申立てが棄却されており、再審査において判断するに及ばないとして、同人に係る再審査申立ては却下された。）。

ウ 原告会社は、平成22年2月12日、東京地方裁判所に対し、第2事件中労委命令のうち増務割当て差別の禁止、バックペイの支払、謝罪文の交付及び掲示を認めた部分の取消しを求める訴訟を提起した（東京地方裁判所平成22年（行ウ）第57号事件）。また、第2事件申立人らは、同年4月20日、第2事件別件訴訟を取り下げるとともに、第2事件中労委命令について、原告X7、同X3、同X4及び同X12について不当労働行為の成立を否定した部分、原告組合を除く第2事件申立人らのバックペイの支払の一部を棄却した部分の取消しを求める訴訟を提起した（同第200号事件）。

東京地方裁判所は、平成24年1月27日、第2事件中労委命令のうち、原告X3に係る不当労働行為の成立を否定した部分を取り消すほかは、原告会社、第2事件申立人らの請求をいずれも棄却する旨の判決（以下「第2事件第一審判決」という。）をした。

エ 原告会社は、東京高等裁判所に対し、第2事件第一審判決について控訴をした（東京高等裁判所平成24年（行コ）第93号事件）が、平成24年10月3日、控訴棄却の判決がされた（以下「第2事件控訴審判決」という。）。

(5) 本件救済命令申立て

ア 原告組合らは、原告会社が平成19年7月以降も増務割当て差別をしているとして、平成20年12月15日、都労委に対し、原告会社を被申立人として不当労働行為救済命令申立てをし（都労委平成20年（不）第89号事件。以下「本件救済命令申立て」という。）、①増務割当て差別の禁止、②原告組合員らに対する平成19年7月から平成24年1月まで（支給月が平成19年8月から平成24年2月までのもの。ただし、原告X14については、平成20年4月から平成24年1月まで、支給月が平成20年5月から平成24年2月までのもの）の



バックペイの支払, ③謝罪文の交付及び掲示を求めた。

都労委は, 平成25年2月19日付けで, 本件救済命令申立てについて, 原告X14を除く原告組合らに対する不当労働行為の成立を認め, ①増務割当て差別の禁止, ②原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイの一部の支払, ③謝罪文の交付及び掲示を命ずる旨の救済命令(本件初審命令)を発令し, 同命令書は同年3月25日に原告会社及び原告組合らに交付された。

イ 本件初審命令について, 原告会社は平成25年4月4日に, 原告組合らは同月5日に, 中労委に対し, それぞれ再審査を申し立てた(本件再審査請求)。

中労委は, 平成26年7月16日付けで, 本件再審査請求について, 原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイについて, 営業所ごとに推計した平均残業時間と各人の残業実績との比較に基づき算定するのが相当であるなどとして, 本件初審命令のうち, 原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイの支払金額(原告X10については, 支払対象期間の始期を遅らせる変更を含む。)及びこれらに対する遅延損害金相当額の起算日を一律に平成25年3月25日(本件初審命令が原告会社及び原告組合らに交付された日)に変更したほかは, 本件初審命令を維持する旨の救済命令を発令した(本件中労委命令)。

ウ 本件中労委命令について, 原告会社は平成26年9月12日に, 原告組合らは同年11月10日に, それぞれ東京地方裁判所に対し取消訴訟を提起した(甲事件・乙事件)。

#### 4 争点

- (1) 本件救済命令申立てに二重申立て等の違法があるか(争点1)
- (2) 増務割当て差別に係る不当労働行為の除斥期間の起算点(争点2)
- (3) 増務割当て差別による不利益取扱い(労組法7条1号)及び支配介入(同条3号)の成否(争点3)
- (4) 救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無(争点4)

#### 5 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点1(本件救済命令申立てには二重申立て等の違法があるか)

##### 【原告会社の主張】

第1事件及び第2事件に係る救済命令では, 確かに救済対象の組合員の範囲及び救済の対象時期が異なるが, 組合加入時期, 組合員の増減, 救済命令申立て時期等を問わず, およそ原告組合に所属する組合員に対して一般的抽象的に増務割当ての差別を禁止する旨の命令がされており, 救済命令の理由部分においても救済命令の対象となる組合員の範囲や時期が限定されていない。そうすると, 本件救済命令申立てのうち増務割当て差別の禁止を求める部分は, これらと同一の救済命令を求める申立てであり, 二重申立てに当たる。仮に, 第1事件及び第2事件の各不当労働行為を構成する具体的事実が異なっているとすれば, 主文にその異同が示されるは

ずであるが、第1事件及び第2事件に係る救済命令はもとより、本件中労委命令の主文も含めて全く同一であり、その異同は主文に何ら現れていない。

また、第1事件及び第2事件に係る救済命令後も差別が続いていたとしても、それは上記救済命令の履行の問題であり、新たに救済命令を申し立てる利益とはならない。

したがって、本件中労委命令には、本件救済命令申立てのうち増務割当ての差別の禁止を求める部分を不適法却下しなかった違法がある。

**【被告の主張】**

第1事件及び第2事件に係る救済命令と本件救済命令申立ては、不当労働行為を構成する具体的事実が異なっており、救済命令申立ての内容も同一とはいえず、本件救済命令申立てのうち増務割当ての差別の禁止を求める部分は二重申立てには当たらない。また、第1事件及び第2事件に係る救済命令発令後も、依然として原告会社による増務割当ての差別は続けられており、原告組合らには新たに救済命令を申し立てる利益もある。

したがって、本件中労委命令が本件救済命令申立てのうち増務割当ての差別の禁止を求める部分を不適法却下しなかったことに違法はない。

**【原告組合らの主張】**

不当労働行為救済命令申立事件においては、いかなる不当労働行為を救済命令申立ての対象としているかによって二重申立てに当たるか否かを判断すべきであり、救済を求める内容から形式的に判断するべきではない。この点、本件救済命令申立てのうち増務割当ての差別の禁止を求める部分は、第1事件及び第2事件に係る救済命令申立てとは救済を求める期間を異にしており、二重申立てに当たらない。

また、第1事件及び第2事件に係る救済命令では、増務割当ての差別の禁止に係る救済命令が確定しているところ、将来的な不利益取扱いの禁止を命じる部分について、重ねて救済命令を発令する必要があるか、あるいは過去の不利益取扱いについての金銭支払を命ずるだけで足りるかは、救済方法の相当性に関する事項であって、申立ての適法性とは関係がない。

(2) 争点2（増務割当て差別に係る不当労働行為の除斥期間の起算点）

**【原告会社の主張】**

使用者による残業に係る差別的取扱いは、残業の割当てを差別することであって、残業手当の支給自体は賃金規定によって機械的に行われるものである上、賃金の支払時期の規定の内容如何により不当労働行為があったとされる期間が異なるとすると、経理手続上の問題によって使用者が一方的に不利益を被ることになるから、増務割当ての差別に係る不当労働行為の除斥期間の起算点は、当該増務割当てがなかった日とすべきである。そうすると、原告組合らが本件救済命令の申立てをした平成20年12月15日より1年以上前の日の増務割当てに係る申立ては、労組法27条2項により不適法却下されるべきであり、これを看過した本件中労委命令には違

法がある。

**【被告の主張】**

使用者が労働組合の組合員を差別する意図で残業を割り当てなかった場合、その差別的取扱いの意図は、当該組合員に支払われる残業手当が他の社員に比べて低く抑えられることにより具現化されることになるところ、原告会社による増務割当ての差別とこれに基づく残業手当の支給は、一体として一個の不当労働行為を構成し、残業手当の支給行為をもって完結するというべきであるから、平成19年11月分(同年12月25日支給分)を救済命令の対象とした本件中労委命令の判断に違法はない。

**【原告組合らの主張】**

不当労働行為は、組合員であることや組合活動をしたことをもって、不利益な取扱いをしたことによって成立するものであり、本件救済命令申立てのうち増務割当ての差別による不利益とは、増務の割当てがない結果、残業手当の減少という金銭的な不利益が生じることである。そうすると、残業手当の支給日をもって除斥期間の起算日とした本件中労委命令の判断に違法はない。

- (3) 争点3（増務割当て差別による不利益取扱い（労組法7条1号）及び支配介入（同条3号）の成否）

**【被告の主張】**

ア 原告組合員は、増務を拒否していないにもかかわらず、その所属先の営業所の乗務員の平均残業時間を大きく下回る残業実績しかなく、そうした状態が長期間にわたって続いていたにもかかわらず、そのこと自体に合理的な理由が見当たらず、本件以前から、原告会社と原告組合との間で増務割当て差別に関する激しい対立が続いていたこと等の事情を総合的に考慮すると、原告会社において、原告組合員らに対する増務を全く割り当てない、あるいは休日出勤だけを割り当てながら平日増務を一切割り当てなかったり、年に数回にとどまる割当てしかしなかったりなどして、原告組合員ら以外の乗務員と比べて残業手当を低く抑えていたといえる。そして、原告組合と原告会社との間では、本件同様の増務割当て差別に係る紛争が労働委員会や裁判所等で長年続いており、こうした争訟では原告会社による不当労働行為の存在が認定されてきたのに、原告会社がこうした判断に従わず、原告組合と対立する態度をとり続けていたことからすると、原告会社の増務割当て行為は、原告組合の組合員であることの故をもって意図的に、増務割当てにおいて差別し、残業手当を不当に低く抑える不利益を与えるとともに、原告組合の弱体化を図ることを意図したものともいえる。したがって、原告会社の上記のような増務割当て行為は、後記イに述べる原告X14を除いて、原告組合員らに対する労組法7条1号の不利益取扱いの不当労働行為になるとともに、原告組合に対する同条3号の支配介入の不当労働行為に当たる。

イ もっとも、原告X14については、原告X14と同原告が勤務する虹が丘営業所の他の乗務員のそれぞれの増務の割当て状況からして、差別的取扱いがあったとは認め難く、原告会社に原告X14を差別的に取り扱う意図があったと認めることもできないから、原告会社による増務割当て差別の不当労働行為があったとはいえない。

この点、原告組合らは、平成20年4月30日から原告X14に対する増務の割当てが減らされたと主張するか、同月の原告X14の残業実績は25.9時間であり、同年の虹が丘営業所の平均残業時間が26.1時間であったことからすれば、特段、同月の原告X14に対する増務割当てに差別があったとはいえない。

また、原告X14の平成20年5月以降の残業実績をみるに、同年5月が13.7時間、同年6月が12.6時間であったことから、同年4月の25.9時間と比較すると半分程度に減っているものの、平成19年12月が18.6時間、平成20年1月が17.2時間、同年3月が19時間であったことと比較すると、顕著な差があるとまでは認め難く、同年7月が21.6時間、同年10月が29時間であり、同年4月以前と同程度かそれ以上の残業実績となっていることも併せ考えれば、原告会社が同年4月以降、原告X14に対する増務割当ての差別を行うようになったともいえない。

したがって、原告会社の原告X14に対する不当労働行為は認められない。

#### ウ 原告会社の主張に対する反論

(ア) 本件中労委命令は、原告組合とバス労組間での組合差別の有無を直接判断したものではないから、両組合間の均一性を要件とする必要はない。

(イ) 原告会社では、乗務員のうち希望しない者には増務の割当てをせず、操車係においても増務を頼みやすい人に頼むという実情が存在していたことからすれば、原告会社が操車係に指示を行うことにより、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であり、原告組合員らに対して意図的に増務を割り当てていなかったものと認めるのが相当である。

(ウ) 本件中労委命令は、荏原営業所に所属する原告組合員らの休日出勤の実施率が約64パーセントと必ずしも低くはなかった上、月間勤務予定表に「公出」との記載がされ、事前に休日出勤の可能性があると分かっていたら、より多くの依頼に応じることが可能であったものとうかがわれること、他の乗務員の休日出勤の実施率は判然としないものの、常に依頼に応じていたとは考え難いことからすれば、原告組合員らが休日出勤の依頼を断ることがあったとしても、そのことから原告組合員らの残業実績値が各営業所の平均残業時間を大きく下回っていることを合理的に理由付けることはできないと判

断したものであり、単に、原告組合員らについて、月間勤務予定表に「公出」との記載されていないことをもって、増務割当ての差別があると判断したものではない。

(エ) 第1事件及び第2事件に係る中労委命令において、原告組合員らのうち5名（原告X7, 同X3, 同X10, 同X4及び同X12）が救済命令の対象とならなかったのは、乗務員ではなく誘導員として勤務していたり、増務割当て希望の意思を明確に示していたとはいえなかったりすることなどを理由とするものであるから、これらの中労委命令の判断と本件中労委命令の判断とは矛盾するものではない。

また、第1事件及び第2事件に係る中労委命令においても、不当労働行為の成否及び不利益分の救済額の算定を判断するに当たって、原告組合員らの残業実績と営業所の平均残業時間の差異が考慮されており、本件中労委命令の判断と矛盾するものではない。

(オ) 本件中労委命令は、本件審査対象期間は第1事件及び第2事件に係る救済命令申立てが労働委員会あるいは裁判所に係属していた時期であり、原告組合員らが増務の割当てを強く求めていることも明らかであったから、原告会社としても、原告組合との間の各種争訟の判断が確定するのを待つことなく、原告組合と団体交渉を行うなどして、原告組合員らの不安を払拭するようにするための努力をすべきであったにもかかわらず、原告組合からの団体交渉の申入れに対し、上記争訟の判断が確定するまでは何ら対応するつもりがないとの態度を続け、原告組合員らが増務割当てについて差別されている状態を放置し続けていたことに基づいて不当労働行為意思を認定したものであり、第1事件及び第2事件に係る救済命令申立ての存在から直ちに不当労働行為意思を認定したわけではない。

(カ) 原告組合員らに対する1年間の苦情件数は、ばらつきがあるものの平均して1.8件程度にすぎず、操車係が原告組合員らを苦情の多い問題乗務員と考えて、意識的又は無意識に増務割当てを敬遠していたとは考え難い。そもそも、原告会社は、労働委員会における審査において、操車係が乗務に問題のある乗務員について増務の割当てを敬遠していたとの主張をしたこともない。

#### 【原告会社の主張】

ア 本件は、原告組合と他の併存組合との間の差別の有無が問題となるところ、原告組合の組合員とバス労組の組合員とを比較して差別を論ずるのであれば、比較する両組合に均一性が認められる必要があるところ、バス労組に所属する乗務員は約1100名であるのに対し、本件組合の組合員は十数名であり、その人数比は100倍にも上るから、両集団の均一性は構成人数だけを見ても到底認められないし、両集団の勤務状況に均一性があるということもできないから、これらを比較することは失当である。

また、両組合間において増務割当ての差別があるというためには、原告組合員らに対し、いつどのような増務が割り当てられる機会があったのか具体的に認められなければならないが、原告組合らからそのような主張はされていない。

イ 原告組合員らが在籍する4営業所には約600人の乗務員が在籍するところ、原告組合員らは12人にすぎず、このような人数比の下で比較すれば、5割程度の乗務員が月30時間以上の残業を行い、7割を超える乗務員が月20時間以上の残業を行っているとしても、また、残りの5割（300人）ないし3割（180人）の中に原告組合員らが全員入っているとしても、何ら不自然な状態ではなく、これをもって増務割当ての差別があるとはいえないものである。しかるに、被告は、このような大きな人数格差を無視して論を進めており、そのような議論が成り立つことの合理的根拠に触れていない。

ウ 原告会社における本務は、基本交番表、月間勤務予定表、勤務交番表の流れで決定され、残業は勤務交番表作成の段階で初めて決定される。ところ、本件中労委命令は、上記勤務決定の仕組みの中で、どのように原告組合員らに対する増務割当ての差別がされたかについて全く明らかにしていない。

そもそも、本件会社のバス乗務員について、恣意的に増務割当てをすることはできず、各乗務員の残業時間が均等になるよう調整したり、特定の乗務員に特定の残業時間をさせるように調整したりすることも不可能である。

エ 月間勤務予定表上の「公出」との記載は、飽くまで休日出勤の予定にすぎず、休日出勤を前提として乗務員が予定を立てることができるという意味での「公出ライン」なるものは存在しない。そもそも、月間勤務予定表に「公出」との記載があっても、実際に出勤となるか否かは勤務交番表作成時に決まることであり、勤務交番表に「公出」との記載がなくても休日出勤を命じられることもあるから、月間勤務予定表上の「公出」との記載の有無は、休日出勤の回数や休日出勤の割当て差別と関係がない。

オ 本件中労委命令は、時間の経過のみを理由として、第1事件及び第2事件に係る救済命令とは異なる比較対象（営業所ごとの平均残業時間）を設定し、原告組合員らに対する増務割当ての差別の有無の判断をしているが、比較対象という差別事案における根本的概念が時間の経過のみにより変化するということはおよそ考えられず、この点でも本件中労委命令には判断の誤りがある。

カ 荏原営業所において、平成21年6月から同年8月までの間に、平日増務・休日出勤ともに不実施であった乗務員が平均して19人おり、その約7割に当たる13名は3か月連続で不実施であったこと（しかも、このうち1人は原告組合の組合員であるが、残りの12人はバス労

組の組合員である。) , 平日増務及び休日出勤の実施日数が合計 9 日以上であった乗務員が平均して 3 1 人おり, その約 4 割に当たる 1 2 人は 3 か月連続で実施していることなどからすれば, 増務割当ての差別さえなくなれば, 残業時間が平均残業時間に近くなるということは机上の空論にすぎない。

キ 原告会社が第 1 事件及び第 2 事件に係る救済命令が確定する前に, 増務割当ての差別はないという認識を前提に組合対応等をするのは当然のことであり, これをもって不当労働行為意思を推認することは相当でない。

また, 操車係が原告組合員らについて増務割当てを敬遠するようなことがあったとしても, それは原告組合の組合員であったとか, 組合活動を行っていたからではなく, 当該乗務員の勤務実績ないし勤務態度などの個別の事情によるものである。

例えば, 原告 X 8 は, 東山田営業所に勤務していたが, 平成 1 8 年 4 月 1 日から平成 2 6 年 1 2 月 1 0 日までの間において, 乗客その他から原告会社に計 6 0 件もの苦情が寄せられている上, 接客面でも怒鳴ったり暴言を吐いたり, 非常に態度が悪かったところ, 操車係は, このような乗務員にあえて増務の依頼をして更なる苦情やトラブルのもとを作出しようとは思わないのが通常であるから, 原告組合の組合員であることなどを理由に増務割当てを敬遠していたのではない。

上記のとおり, 増務の割当ては, 営業所ごとの必要性によって決定され, 原告会社としての基準やルールは存在せず, 実際には各営業所の操車係の判断で行われているところ, これはバスの運行において欠便が出ないことを目的として行うだけであり, 増務の割当てに凹凸があり, 結果として, ある乗務員の残業時間が当該営業所の平均値に満たないことがあったとしても, それは原告会社の意思としての, 不当労働行為意思によるものとはいえない。

ク 本件中労委命令は, 第 1 事件及び第 2 事件に係る救済命令で不当労働行為の成立や個別救済が否定された 5 名(原告 X 7, 同 X 3, 同 X 10, 同 X 4 及び同 X 12) についても救済を命じているところ, 本件で救済を命ずるのであれば, 第 1 事件及び第 2 事件に係る救済命令の発令後に事実関係に変更があったことを具体的に認定する必要があるところ, そのような事実関係の変更は認定されておらず, 原告会社の対応等の事実関係に変更がないのに, 本件においてのみ, 不当労働行為を認める理由はない。

#### 【原告組合らの主張】

ア 原告会社は, 原告組合員らの家計に打撃を与えることを企図して, 原告組合員らを増務の割当てから外し, 残業手当が発生しないようにしているのであるから, 不利益取扱い (労組法 7 条 1 号) 及び支配介入 (同条 3 号) の不当労働行為に該当する。

イ 原告会社は、第1事件及び第2事件に係る救済命令を受けて、原告組合員らの一部に休日出勤を割り当てるようになったが、その回数や時間数は各営業所の平均値に及ばない上、平日増務はほとんど割り当てられていない。

ウ 原告X14は、平成19年7月8日、虹が丘営業所のB2副所長から要請されて、同月17日から増務の割当てを受けるようになったものの、原告組合が、原告会社に対して提出した平成20年4月14日付け要求書において、原告X14には増務の割当てがされていることを引き合いに出して他の原告組合員らに対する増務の割当てを要求したところ、同年4月30日から再び増務の割当てが減らされ、B2副所長からは「あなたの残業は制限をしています。」などと言われた。そして、原告X14は、同年5月以降は短時間の増務の割当てがされるようになり、特に休日出勤は短いダイヤばかりであったのであり、他の原告組合員らと同様、原告会社から増務割当ての差別を受けていることは明らかである。

エ 第1事件控訴審判決及び第2事件第一審判決で判示されているとおり、原告会社は、乗務員に対する増務割当てを人為的に操作することが可能であるところ、原告会社と原告組合との間では、第1事件救済命令申立て以来、種々の係争が継続しており、そのことが不当労働行為の動機となったことは容易に認められる。

オ 原告会社の主張に対する反論

本件中労委命令は、原告組合とバス労組との間で増務の割当てが少ない組合員の割合を比較しているのではなく、原告組合員らは例外なく増務の割当てが少なく、各営業所の平均時間数を大幅に下回り、各営業所の残業時間が少ない層に入っているのであるから、バス労組と原告組合の組合員数等に違いがあっても、そのことが不当労働行為の認定の妨げになることはない。

また、本件中労委命令は、原告組合員らの残業実績と平均残業時間との差異等の間接事実を照らして、原告会社の原告組合員らに対する増務割当ての差別を認定したものであり、それで必要かつ十分であり、原告会社がどのような方法により差別を行っているかまで特定する必要はない。

さらに、原告会社は、平成20年3月頃から、原告組合員らの一部に休日出勤を割り当てるようになったが、原告組合員らに対しては月間勤務予定表上に休日勤務を予定する「公出」との記載がなく、乗務日の7日前に掲示される勤務交番表において突然休日出勤の申出を受けるため、これに応じられないことも多かった。他方、荏原営業所においては、バス労組所属の乗務員には、休日出勤を希望する旨を記載する台帳が用意されており、原告組合員らよりも休日出勤が多くなる仕組みが存在するなどしており、原告組合員らが休日出勤の割当てについて



も差別されていたことは明らかである。

なお、本件中労委命令は、第1事件及び第2事件に係る救済命令と異なり、原告X7, 同X3, 同X12, 同X4及び同X10についても、不当労働行為の成立ないし個別救済を認めているところ、原告X3については、第2事件一審判決においても、不当労働行為の成立を否定した第2事件中労委の判断が取り消されており、また、原告X7, 同X4, 同X12及び同X10は、平成17年6月21日付け「要求書並びにこれに基づく団体交渉要求書」において、残業を希望する原告組合の組合員として名を連ねて増務割当てを要求するなど、原告会社に対し、増務の割当てを再三要求していたのであるから、第1事件及び第2事件に係る救済命令の発令後に事実関係に変化が生じたものであり、本件中労委命令の判断に何ら違法はない。

原告会社は、原告X8について、苦情が多いから増務の割当てから外しているなどとも主張するが、かかる主張は本訴において突然出されたものであり、後付けの理由であることが明らかである上、原告X8に対する苦情は、乗務員側に責任があるとして指導を受けたものがほとんどないこと、バス労組所属の乗務員で苦情が多いとして増務の割当てから外された例もないことからして失当である。

#### (4) 争点(4) (救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無)

##### 【原告会社の主張】

##### ア 増務割当ての差別を禁止する部分について

不当労働行為救済命令における救済とは、不当労働行為がされる以前の状態、すなわち、組合員について差別がない状態に戻すことであるから、本件中労委命令においては、増務の割当てについて他の乗務員と差別して取り扱ってはならないと命じるだけではなく、その前提として差別がない状態を具体的かつ明確に示さなければならないのに、差別がある状態とない状態の分別基準すら示されていない。

また、原告組合は、原告組合員らについて、バス労組所属の乗務員と同様に扱うよう求めるものの、その内容は「公出ラインを付けて欲しい」、「通常残業をつけてほしい」、「突発的な残業が発生したときに付けて欲しい」、「短いダイヤだけしたい」など様々であり、これら原告組合員らの要求を全て満たす必要があるのか否かも不明である。

したがって、原告会社は、本件中労委命令の内容の不明確さの故に、本件中労委命令を履行することにより、増務割当ての差別を解消し、差別のない状態に回復することができないのであるから、本件中労委命令は違法な救済命令であるといわざるを得ない。

##### イ バックペイの支払を命ずる部分について

本件中労委命令における平均残業時間は、対象となる全乗務員の残業時間の総和を全乗務員数で除した数値にすぎず、当然それよりも残業時間が多い者も少ない者も相当数いるところ、原告組合員らについ

てのみ乗務員全体の平均残業時間数相当のバックペイの支払を命ずることは、理由なく高額な賃金を保障することになり相当でない。

また、原告X13ら原告組合員7名は、休日出勤命令の一部に応じていないところ、休日出勤に応じなかった結果、同人らの救済額が休日出勤命令に全て応じた原告X9及び同X5よりも多額になったり、原告X6について残業実績を認めなから、第1事件及び第2事件に係る救済命令よりも高額な個別救済を認めたりしているなどの矛盾が生じており、本件中労委命令の救済方法には誤りがある。

なお、原告会社は、原告組合員らの一部に休日出勤の割当てをしているものの、かかる休日出勤依頼に対する原告組合員の実施率は64パーセントにすぎず、残りの36パーセントは原告組合員らが自己の都合でこれを断ったために残業ができなかったのであるから、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったとき」（民法536条2項）に当たらず、賃金発生私法上の根拠を欠くところ、私法上是認され得ない金銭請求権を不当労働行為救済命令において実現させることは、労働委員会の裁量権を逸脱・濫用するものである。

ウ 遅延損害金相当額の支払を命ずる部分について

本件中労委命令の命ずる年5分の金員は、遅延損害金、すなわち法定利率による損害賠償金と解するよりほかないところ、不当労働行為救済命令において、損害賠償である遅延損害金相当額の支払を命ずることは、救済命令の目的とする原状回復という趣旨を超える効力を持つことになるから、労組法7条の解釈として許されない。

また、原告会社は、本件救済命令申立てについて、都労委段階から誠実に審理に応じてきたにもかかわらず、原告組合らの準備不足により調査期日が漫然と繰り返されてきたところ、かかる審理経過を踏まえると、高額な遅延損害金相当額の支払義務を原告会社に負わせるのは、明らかに均衡を欠き信義則に反する。

【原告組合らの主張】

ア 増務割当ての差別を禁止する部分について

本件中労委命令は、原告組合員のみが増務割当てを外され、他の乗務員に比較して極端に残業時間数が少ないという状態について、これを組合差別に基づく人為的な操作の結果によるものと認定し、そのような人為的な操作を止めるよう求めているのであって、差別のない状態というのは、そのような人為的な操作がない状態を指すことが明らかであり、履行も可能である。

イ バックペイの支払を命ずる部分について

原告X14以外の原告組合員らは、増務割当ての差別による不利益差分算定の基礎となる平均残業時間数について、原告組合による荏原営業所における平成21年6月から同年8月までの間の残業調査により、

通常残業16時間02分、休日残業12時間30分、合算して28時間32分として、その時間数と上記組合員らの残業実績の差をもって不利益分とし、そこから算定される金額をもって支払を命ずる金額とすべきである。

また、原告X14については、平成19年7月8日から平成20年3月までは差別なく残業が付けられ、同年4月から再び差別されるようになったのであるから、不利益分の算定は平成19年7月から平成20年3月までの平均残業時間数、すなわち、通常残業16.1時間、休日残業10.1時間と平成20年4月以降の残業実績の差をもって不利益分とし、そこから算定される金額をもって支払を命ずる金額とすべきである。

さらに、本件中労委命令は、原告X10について、平成20年6月から平成24年1月までを救済対象期間としているが、原告X10は、平成19年11月19日、同期入社である新羽営業所長のB3（以下「B3所長」という。）に対し、雑談の中で冗談交じりに「おれ全部残なしにしておいて」と告げたものであってそれは真意ではないし、その後も残業ができない日があるときは、その旨を新羽営業所の台帳に記載し、それ以外は残業ができる旨を明らかにしていたのであるから、平成19年12月から平成24年1月までを救済対象期間とすべきである。

なお、原告会社は、休日出勤と平日増務を区別して、それぞれの残業時間数を集計して提示することが容易にできるにもかかわらず、かかる資料を提出していないのであるから、原告組合の上記調査に基づき、残業単価の違う休日出勤と平日増務とを区別し、それぞれの平均残業時間と原告組合員の残業実績値との差を不利益分として、そこから算定される金額をもって支払を命ずる金額とすべきである。

#### ウ 遅延損害金相当額の支払を命ずる部分について

救済命令では、不当労働行為による不利益な取扱いを受けた組合員の個人的被害の救済がされなくてはならず、本件の場合、差別によって、差別がなければ得られたであろう残業手当に相当する金額を個人的被害とみてその支払を命じた上で、未払の手当には支払日の翌日から支払済みまで年5分ないし6分の遅延損害金が付されることを勘案して、年5分の金員を加えた分を個人的被害とみて、その支払を命じたものと解されるものであるから、そのことをもって損害賠償を命じたということはできないのであって、違法なものとはいえない。

#### 【被告の主張】

#### ア 増務割当ての差別を禁止する部分について

本件中労委命令のうち増務割当ての差別を禁止する部分は、その理由部分と併せ読めば、原告組合員らに対し、増務割当ての差別を止め、差別開始前と同様に、原告組合員以外の乗務員と同じように取り扱うことを命じていることが明らかであり、原告会社において、勤務交番表

その他の増務割当て時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うことにより、その履行が可能である。

イ バックペイの支払を命ずる部分について

数年間という単位で継続的に乗務員に差別なく増務を割り当てていれば、その間の残業時間の平均値は所属する各営業所の平均残業時間に近くなると考えられるところ、本件審査対象期間が4年3か月にも及ぶこと、4箇所の営業所で行われた不利益取扱いであることを併せ考えれば、増務割当ての差別による不利益分の算定に当たり、原告組合による荏原営業所における平成21年6月から同年8月までの間の残業調査ではなく、原告組合員らが所属する営業所ごとに個別具体的に判明している平均残業時間を基準とするのが相当である（なお、所属する営業所の平均残業時間と同じ程度の残業を行った乗務員について、その残業実績の内訳をみても、休日出勤と平日増務のそれぞれの平均残業時間と同じ程度の実績値になっているとは必ずしもいえないから、これを分けてそれぞれ計算することは、過剰な救済となるおそれがある。）。

また、本件中労委命令は、バックペイの金額を算定する際、休日出勤手当よりも低額となる早出残業手当の割合を用いていること、平均残業時間を算定する際に、残業を拒否している乗務員や残業を割り当てられなかった乗務員の人数を除外していないため、平均残業時間の値は低めに算定されていることを併せ考えれば、原告組合員らの残業実績値と平均残業時間との差を不利益分とし、そこから算定される金額をもって支払を命ずる金額とした点に裁量権の逸脱、濫用はなく、原告組合員らにのみ高額な賃金を保障することにもならない。

さらに、原告会社は、本件中労委命令について、平成20年3月以降の荏原営業所において、休日出勤に応じなかった原告組合員らの方が、これに応じた原告組合員らよりもバックペイの金額が多くなっていることを捉えて、その救済方法に矛盾がある旨主張する。しかし、休日出勤を行った原告組合員には休日出勤手当が支給されていること、原告組合員らが休日出勤に応じなかったことにはそれぞれ理由があると考えられること、休日出勤に応じなかった原告組合員らは、バックペイの支払を期待してあえてこれに応じなかったわけではないことからすれば、この点でも本件中労委命令の救済方法に裁量権の逸脱、濫用はない。

なお、第1事件及び第2事件に係る救済命令申立てとは、審査対象期間、救済方法等に違いがあるから、各事件の救済金額を単純に比較することは相当でない。

ウ 遅延損害金相当額の支払を命ずる部分について

労働委員会には、不当労働行為救済命令を発令するに当たり、労使関係を是正し、その正常化を図るために最も適切と考える救済方法を選

択することができる裁量権があるところ、本件中労委命令が原告会社に対しバックペイに年5分を乗じた金額の金員の支払を命じた点に裁量権の逸脱、濫用はなく、信義則にも反しない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる(文章中又は文末に認定根拠を示す。)

##### (1) 本件分会の結成時の状況

ア 原告組合は、平成12年10月6日、原告会社に対し、本件分会を結成したこと及び団体交渉における協議事項を通知し、原告会社も、同月13日付けで同月27日に団体交渉を開催すべきことを申し入れ、さらに原告組合も同月16日に団体交渉を申し入れる経過を経て、同月27日に両者による団体交渉が行われた。

イ 原告会社は、同年11月9日、原告組合に対し、上記アの団体交渉において、原告組合側が不穏当かつ不適當な発言により原告会社の団交員に対する威迫行為を行うとともに了解なく録音をしたとして、今後はこれらの行為を行わないことを条件に団体交渉を開催することを申し入れ、原告組合による同月27日及び同年12月4日付けの団体交渉申し入れに対しても、それぞれ同月1日及び同月7日に前同様の回答をした。

ウ 原告組合は、同年12月22日、都労委に対し、原告会社を被申立人として、団体交渉拒否の禁止、団体交渉ルールの強要禁止、謝罪文の交付及び掲示を求めて、不当労働行為救済命令の申立てをした。

エ 原告組合は、平成13年5月16日、原告会社に対し、添乗査察に関して団体交渉を申し入れた。これに対し、原告会社は、同月29日、原告組合が団体交渉において威迫行為や録音をしないという条件について合意しなければ団体交渉には応じない旨の回答をした。

オ 原告組合は、同月23日、原告会社に対し、賃金ベースアップ及び夏期賞与の要求をしたが、同年6月4日、原告会社から、要求について根拠を示すよう促された。

このため、原告組合は、同月17日、原告会社に対し、前年度給与を基準として、原告会社とバス労組等との間の労働協定と同一条件で賞与を支給することで妥結する旨の内容証明郵便を送付したところ、同月20日、原告会社から上記通知の意味内容を問い質す回答がされたことから、同月29日、原告会社に対し、改めて同年3月16日の昇給について、原告会社とバス労組等との間の労働協定と同一条件で妥結することを通告した。

カ 原告会社は、同年6月6日、原告組合に対し、乗務員控室におけるビラの配布を禁止すること及びビラ記載の内容が事実を反することを警告した警告書を交付したところ、即日、原告組合は同警告書に対する抗

議を行った。

- キ 原告組合と原告会社は、同年8月27日、都労委の公益委員立会いの下で、団体交渉の開催条件について合意し、原告会社は原告組合が乗務査察のあり方を問題としていることに留意することも明記した和解協定を締結し、原告組合は上記ウの不当労働行為救済命令の申立てを取り下げた。
- ク 原告組合は、同月31日、同年9月27日及び同年11月17日、原告会社に対し、上記キの和解協定に基づき、①同年9月16日実施予定の乗務時間の変更、②乗務査察のあり方、③増務問題、④有給休暇の円滑な取得（A1の欠勤扱いも含む）、⑤平成12年10月27日開催の第1回団体交渉の継続議題等について、団体交渉を申し入れた。
- ケ 原告会社は、同年10月10日、原告X13に対し、乗務員控室におけるビラの配布を禁止している旨警告した。
- (2) 第1事件救済命令申立て後の状況
- ア 原告組合は、平成13年12月27日、都労委に対し、第1事件救済命令申立てをし（平成14年2月8日及び平成15年12月26日にそれぞれ追加申立て）、①増務割当て差別の禁止、②第1事件対象者らに対する平成12年11月から平成17年2月までのバックペイの支払（ただし、バックペイの支払対象期間は第1事件対象者らごとに異なる。）、③謝罪文の交付及び掲示を求めた。
- イ 原告組合は、平成14年7月17日、原告会社に対し、便宜供与をしないことについて抗議するとともに、便宜供与を要求したところ、同月25日、原告会社から第1事件救済命令申立ての確定を待って対応すると回答されたことから、同月26日に再度便宜供与を要求したが、同月31日、原告会社から前同様の回答結果を得た。
- ウ 都労委は、平成17年5月10日付けで、第1事件救済命令申立てについて、原告会社による原告X7を除く第1事件対象者らに対する増務割当て差別に関する不当労働行為を認め、①増務割当て差別の禁止、②謝罪文の交付及び掲示を命ずるとともに、第1事件対象者らに対するバックペイの支払請求を棄却する第1事件初審命令を発令し、同年6月9日に同命令書を原告会社及び原告組合に交付した。原告会社は同月17日に、原告組合は同月23日に、中労委に対し、それぞれ第1事件初審命令につき再審査を申し立てた。
- エ 原告組合は、同月21日、原告会社に対し、①荏原営業所に勤務する原告X12、同X6、同X13、同X9、同X10、同X5、同X4、同X3及びA4、②東山田営業所に勤務する原告X8及び同X7、③虹が丘営業所に勤務する原告X14に対して、差別なく増務を割り当てることを要求したほか、便宜供与や添乗査察に関する要求をしたが、原告会社は、同月28日、第1事件初審命令の最終確定を待って対応する旨の回答をした。

オ 原告組合は、同年11月25日、原告会社に対し、①荏原営業所で勤務する原告X12, 同X6, 同X13, 同X9, 同X5, 同X4, 同X3及びA4, ②東山田営業所に勤務する原告X8及び同X7, ③虹が丘営業所で勤務する原告X14に対して、差別なく増務を割り当てることなどを要求した。これに対し、原告会社は、同年12月2日、増務は営業所ごとに必要に応じて個別に命じるものであり、本件分会員であるか否かは関係なく、第1事件初審命令については、原告会社のみならず原告組合も不服であるとして中労委に再審査を申し立てており、この最終確定を待って対応する旨の回答をした。

(3) 第2事件救済命令申立て後の状況

ア 原告組合、原告X11を除く第2事件申立人らは、原告会社が平成17年3月以降も増務割当て差別をしているとして、同年12月28日、都労委に対し、第2事件救済命令申立てをし、①増務割当て差別の禁止、②上記申立人らに対する平成17年3月から平成19年6月までのバックペイの支払（ただし、バックペイの支払対象期間は上記申立人らごとに異なり、原告X5については平成15年4月からのバックペイの支払を求めている。）、③謝罪文の交付及び掲示を求めた。また、原告X11は、平成19年9月5日、都労委に対し、上記救済命令申立てに追加して同様の申立てをした。

イ 原告組合は、平成18年2月23日、原告会社に対して、①荏原営業所で勤務する原告X12, 同X6, 同X13, 同X9, 同X10, 同X5, 同X11, 同X4, 同X3及びA4, ②東山田営業所で勤務する原告X8及び同X7, ③虹が丘営業所で勤務する原告X14に対して、差別なく増務を割り当てることなどを要求した。

ウ 中労委は、平成20年1月9日付けで、第1事件初審命令に対する再審査の申立てについて、原告会社による原告X7及び同X3を除く第1事件対象者らに対する増務割当て差別に関する不当労働行為を認め、①増務割当て差別の禁止、②同人らに対するバックペイの支払、③謝罪文の交付及び掲示を命ずる第1事件中労委命令を発令した。

第1事件中労委命令について、原告会社は、東京地方裁判所に対し、増務割当て差別の禁止、バックペイの支払、謝罪文の交付及び掲示を命じた部分の取消しを求める訴訟を提起し、原告組合は、同裁判所に対し、原告X7及び同X3について不当労働行為の成立を否定した部分、バックペイの支払の一部を棄却した部分の取消し、中労委が棄却した部分の命令義務付けを求める訴訟を提起した。

エ 原告組合は、同年2月8日、原告会社に対し、中労委でも第1事件救済命令申立てに関して原告会社による不当労働行為が認められたとして、団体交渉を申し入れたところ、原告会社は、同月19日、第1事件中労委命令が確定した後に対応する旨の回答をした。

オ 原告会社は、原告組合員らのうち、原告X13, 同X9, 同X5, 同X3,

同 X 12, 同 X 6 及び同 X 11 に対し, 平成 2 0 年 3 月頃から休日出勤の割当てを行うようになったところ, その実施状況は別紙 1 記載のとおりであった。

カ(ア) 原告組合は, 同年 4 月 1 4 日, 原告会社に対し, 以下のような増務の割当て差別に抗議して団体交渉を申し入れた。

a 原告 X 11, 同 X 5, 同 X 12, 同 X 13, 同 X 9 及び同 X 6 について  
休日出勤に限り増務を割り当てているが, 割り当てられた休日出勤はいずれも終車に近いようなものが多く, 勤務内容として乗務員に対する負担が大きい上, 通常は勤務予定表に公出ラインを設け, それに従って割り当てているが, 本件分会員に対しては, 公出ラインを設けないまま, 個別に休日出勤を割り当てている。

b 原告 X 3, 同 X 4, 同 X 10, 同 X 7 及び同 X 8 について  
休日出勤及び通常勤務の残業どちらも割り当てていない。

(イ) 原告会社は, 同月 2 1 日, 原告組合に対して, 上記団体交渉の申入れについて, 第 1 事件中労委命令が確定したら対応する旨の回答をした。

キ 原告組合は, 同月 3 0 日, 原告会社に対し, 増務の割当て差別の禁止について再度団体交渉を申し入れたが, 同年 5 月 8 日, 原告会社から第 1 事件中労委命令が確定したら対応する旨回答されたため, 同月 2 9 日, 原告会社に対して抗議文を送付した。

ク 都労委は, 平成 2 0 年 9 月 2 日付けで, 第 2 事件救済命令申立てについて, 原告 X 7 を除く第 2 事件申立人らに対する不当労働行為の成立を認め, 原告会社に対し, ①増務割当て差別の禁止, ②原告 X 7, 同 X 4, 同 X 12, 同 X 10 及び原告組合を除く第 2 事件申立人らに対するバックペイの一部の支払, ③謝罪文の交付及び掲示を命ずるとともに, 原告 X 7 の申立てを棄却する旨の第 2 事件初審命令を発令した。

原告会社は, 中労委に対し, 第 2 事件初審命令について, 再審査を申し立てた。他方, 第 2 事件申立人らは, 第 2 事件初審命令について, 再審査の申立てをせず, 同年 1 2 月 2 6 日, 東京地方裁判所に対し, 同命令の取消しを求める第 2 事件別件訴訟を提起した。

ケ 原告組合は, 第 2 事件初審命令においても原告会社による不当労働行為が認められたことから, 同年 1 0 月 6 日, 原告会社に対して, 増務の割当て差別の禁止, バックペイの支払を求めたところ, 原告会社は, 同月 1 5 日, 第 2 事件初審命令が確定した後に対応する旨の回答をした。

(4) 本件救済命令申立て前後の状況

ア 原告組合らは, 原告会社が平成 1 9 年 7 月以降も増務割当て差別をしているとして, 平成 2 0 年 1 2 月 1 5 日, 都労委に対し, 原告会社を被申立人として本件救済命令申立てをし, ①増務割当て差別の禁止, ②原告組合員らに対する平成 1 9 年 7 月から平成 2 4 年 1 月まで (支給



月が平成19年8月から平成24年2月までのもの。ただし、原告X14については、平成20年4月から平成24年1月まで、支給月が平成20年5月から平成24年2月までのもの)のバックペイの支払、③謝罪文の交付及び掲示を求めた。

イ 原告組合は、平成21年6月26日頃、東山田営業所長に対し、原告X8及び同X7に対する増務の割当て差別を止めるよう要求したところ、原告会社は、同年7月2日、営業所長に対する要求は認められない旨回答した。

ウ 原告組合は、同年7月15日、虹が丘営業所長に対し、原告X14に割り当てられる残業時間数が減ったとして、時間数の制限なく、休日出勤及び通常残業を割り当てよう要求した。

エ 中労委は、同年12月2日付けで、第2事件初審命令に係る再審査申立てについて、原告会社による原告X3、同X4及び同X12に対する不当労働行為の成立を否定し、第2事件初審命令のうち同人らの救済命令申立てを認容した部分を取り消し、同人らの救済命令申立てを棄却するとともに、同人ら及び原告組合を除く第2事件申立人らに対するバックペイの支払金額及び遅延損害金相当額の起算日、謝罪文の記載内容を変更する旨の第2事件中労委命令を発令した。

原告会社は、平成22年2月12日、東京地方裁判所に対し、第2事件中労委命令のうち増務割当て差別の禁止、バックペイの支払、謝罪文の交付及び掲示を認めた部分の取消しを求める訴訟を提起した。また、第2事件申立人らは、同年4月20日、第2事件別件訴訟を取り下げるとともに、第2事件中労委命令について、原告X7、同X3、同X4及び同X12について不当労働行為の成立を否定した部分、原告組合を除く第2事件申立人らのバックペイの支払の一部を棄却した部分の取消しを求める訴訟を提起した。

オ 東京地方裁判所は、同年2月22日、第1事件中労委命令取消訴訟において、原告組合の訴えのうち中労委に対する命令義務付けを求める部分を却下するとともに、原告X8に対するバックペイの支払を認める部分を取り消し、その余の原告会社及び原告組合の請求を棄却する第1事件第一審判決をした。

原告会社及び原告組合は共に、東京高等裁判所に対し、第1事件第一審判決について控訴をしたが、東京高等裁判所は、同年11月24日、控訴棄却の第1事件控訴審判決をした。

カ 都労委は、平成25年2月19日付けで、本件救済命令申立てについて、原告X14を除く原告組合らに対する不当労働行為の成立を認め、①増務割当て差別の禁止、②原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイの一部の支払、③謝罪文の交付及び掲示を命ずる旨の救済命令(本件初審命令)を発令し、同命令書は同年3月25日に原告会社及び原告組合らに交付された。

キ 本件初審命令について、原告会社は同年4月4日に、原告組合らは同月5日に、中労委に対し、それぞれ本件再審査請求をした。

中労委は、平成26年7月16日付けで、本件再審査請求について、原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイについて、営業所ごとに推計した平均残業時間と各人の残業実績との比較に基づき算定するのが相当であるなどとして、本件初審命令のうち、原告X14を除く原告組合員らに対するバックペイの支払金額（原告X10については支払対象期間の変更を含む。）及びこれらに対する遅延損害金相当額の起算日を一律に平成25年3月25日（本件初審命令が原告会社及び原告組合らに交付された日）に変更したほかは、本件初審命令を維持する旨の本件中労委命令を発令した。

(5) 本件審査対象期間における原告会社における乗務員の勤務体制等

ア 原告会社は、平成13年9月16日頃、完全週休二日制を導入し、所定労働時間について、起算日を毎月16日とする1か月単位の変形労働時間制を採用し、1日当たりの所定労働時間を7時間23分として、これに期間中の暦日数から公休日数を減じた日数を乗じた時間を1か月の所定労働時間の総枠とし、1か月間の実労働時間のうち総枠を超過する時間を所定外労働時間としつつ、所定外労働時間は1日ごとに計算することとした。

また、原告会社における実働時間の内訳は、乗務時間、準備整理時間（1仕業につき運行前20分、運行後8分の合計28分）、中休点呼時間（出入庫を合算して1回につき7分）であるところ、乗務時間を通常仕業とロング仕業に分類し、1週間に通常仕業を4勤務、ロング仕業を1勤務として、1週間を平均して1日当たりの所定労働時間が7時間23分となるようにした。

なお、仕業とは、1つ又は複数のバスダイヤを組み合わせたもので、1人の乗務員が1日にすべき乗務を意味するところ、通常仕業は、1週につき4日勤務を平均して、乗務時間6時間21分、準備整理時間28分の合計6時間49分となり、ロング仕業は、完全週休二日制の導入に伴う1日当たりの延長分34分を5日間通算した2時間50分を通常仕業1日分に集中させた特別な仕業であり、乗務時間9時間11分、準備整理時間28分の合計9時間39分となる。

イ 乗務員に対する乗務の割当て方法

(ア) 基本交番表

基本交番表は、バス乗務員が1日に乗務すべき仕業を記載したもので、営業所ごとに作成されるものの、各乗務員には配布されず、各営業所に掲示することにより乗務員に周知されていた。基本交番表は、ダイヤ改正や路線が変更されたときに見直され、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、休息期間及び運

転時間等の基準を考慮して各ダイヤを組み合わせている。

また、基本交番表には、1人の乗務員が1日に乗務すべき仕業（以下「本務」という。）をまとめて記載したもののほかに、1単位（仕業）に満たないダイヤ（以下「付きダイヤ」という。）だけをまとめて記載したものもある。この基本交番表には、当該営業所の1日におけるダイヤがすべて記載されているから、運行予定を完遂させるためには、そのすべてを各乗務員に割り当てる必要がある。

例えば、平成21年7月当時の荏原営業所では、基本交番表として「平日1」、「平日2」、「平日3」、「平日4」、「平日シニア」、「平日枠外」があり、このうち「平日1」ないし「平日4」の交番表に記載された仕業が本務であり、「平日枠外」の交番表に記載された仕業が付きダイヤである。

(イ) 月間勤務予定表

原告会社の各営業所には、操車係が数名程度配置されており、操車係が、各乗務員に対して公休日と出勤日を明らかにするために、基本交番表に基づき1か月単位で本務を割り振った月間勤務予定表を前月1日までに作成し、各乗務員に配布していた。また、荏原営業所、目黒営業所、新羽営業所及び虹が丘営業所などでは、月間勤務予定表に週休2日のうち1日を「公出」ないし「休出」と記載するなどして、出勤命令を出すことを予告するという運用をしていた。

例えば、目黒営業所においては、月間勤務予定表の「公休日」のいずれかに「休出」という表記がされて休日出勤の予定が示され、新羽営業所においては、月間勤務予定表の欄外に公休1日目は出勤の可能性のある旨のただし書きが付されていた。

(ウ) 勤務交番表

月間勤務予定表においては、付きダイヤの割当てがされていないことから、これらを各乗務員に割り当てる必要があるところ、各営業所の操車係は、その裁量で各乗務員に付きダイヤを割り当てた上で、各乗務員が従事すべきダイヤ（本務に付きダイヤなどを加えたもの）を記載した1日ごとの勤務交番表を作成し、乗務日の7日前頃に各営業所に掲示していた。

(エ) 増務割当ての方法等

原告会社は、運行予定を完遂させるため、バス乗務員に対し、勤務交番表において、月間勤務予定表に記載された本務のほかに、本務のうち月間勤務予定表上割り当てることができなかった仕業、付きダイヤ、交替乗務（以下、これらを併せて「平日増務」という。）や休日出勤を割り当てることとなる。この点、増務の割当てを受けるか否かは乗務員の任意であるが、増務の割当てを受けたくない場合は事別にその旨申告することになっており、例えば、荏原営業所においては、残なし台帳と呼ばれるファイルがあり、増務の割当てを希望し

ない乗務員は、交番表作成前に上記ファイルにその旨記載して原告会社に申告をすることになっていた。この点、各営業所の操車係は、特段の事情がない限り、増務の割当てを希望しない者に平日増務や休日出勤を割り当ててことはないものの、増務の割当てに関する個別の要望（特定の曜日や時間帯を外すことなど）には、原則として応じていなかった。

また、月間勤務予定表に記載された仕業は、おおむね各乗務員の所定労働時間に相当するものであるから、本務に加えて割り当てられた平日増務は早出残業手当の対象となる。さらに、月間勤務予定表上「休出」ないし「公出」とされていた日に乗務を割り当てた場合は、休日出勤に当たるため休日出勤手当の対象となる。例えば、荏原営業所では、これら残業扱いになるダイヤ（増務）について、勤務交番表上、各ダイヤの周りを四角で囲んで表示するとともに、拘束時間部分を二重線（平成19年頃）又は点線（平成21年頃）で表示し、本務と区別していた。

なお、乗務員が本務に従事している際に、渋滞等によりバスの運行が予定時間を超えて入庫が遅れるなどして、1か月の運行時間の総計が1か月当たりの所定労働時間を超えたときは、平日増務の割当ての有無にかかわらず、早出残業手当が支給されることになっていた（以下「差引残業」という。）。

(6) 原告組合員ら及びその他の乗務員の残業の状況

ア 荏原営業所

(イ) 荏原営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙2-1のとおりであり、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。また、上記期間の各年における6月ないし8月の月当たり平均残業時間（以下「3か月平均残業時間」という。なお、その時間数は、各月の平均残業時間について、同表の各区分の中間値〔残業10時間未満につき5時間、残業10時間ないし20時間につき15時間、残業20時間ないし30時間につき25時間、残業30時間以上につき35時間〕と各区分の乗務員数を乗じて得た積を合計し、これを在籍人員数で除する方法により算出し、その上で、得られた各年の3か月分の数値を平均して算出している。以下、本(6)項における3か月平均時間につき同じ。）は、17.8時間から24.8時間の範囲に分布し、上記の3か月平均残業時間数及び原告会社の提出した時間を総合して考慮すると、平成20年から平成23年における通期の平均残業時間（以下「通期平均残業時間」という。）は、おおむね21.8時間（別紙2-2の平成20年から平成23年の各年の平均残業時間を除して算出した時間〔(24.8+23.1+1

7.  $8 + 21.5) \div 4 = 21.8$ )) であった。

また、同営業所に勤務している原告組合員らの本件審査対象期間の残業時間は、別紙2-2のとおりであり（なお、「早出残業時間」には、平日増務のほかに差引残業の時間も含まれている。以下、各営業所においても同様である。）、原告X9についてみると、残業時間数のうち平成23年12月分が31.8時間と同月の平均残業時間を超え、平成20年9月が20.7時間、平成23年11月が21.3時間と各月の平均残業時間に近い数字となっているのを除き、同原告の他の月分で通期平均残業時間の3分の2である15時間を超えるのは平成19年12月の16.7時間、平成20年6月の15.9時間、平成22年1月の15.4時間、平成23年5月の17.9時間にとどまる。また、同営業所に勤務している他の原告組合員らの残業時間数のいずれもが平均残業時間を下回っており、月15時間を超えるのは、原告X5の平成20年3月の19.2時間、同年10月の16.2時間、同年12月の19.6時間、平成21年1月の15.3時間、同年4月の15時間、原告X3の平成20年11月の15.7時間、平成21年2月の15.4時間、同年6月の15.8時間、平成23年5月の15.7時間、平成24年1月の18時間、原告X12の平成20年12月の15.9時間、平成21年2月の16.9時間、同年4月の15.1時間、同年5月の17.6時間、同年6月の15.6時間、同年7月の16時間、平成23年11月の16.8時間にとどまっていた。なお、原告X4及び同X12は、第1事件初審命令発令前は、原告会社に対し、積極的に増務の割当てを希望していなかった。

(イ) 荏原営業所に勤務している原告組合員らの平成20年3月から平成21年1月までの間の休日出勤の状況は、別紙1のとおりであり、原告X13は2回（13回依頼）、原告X9は11回（11回依頼）、原告X5は12回（12回依頼）、原告X12は8回（13回依頼）、原告X3は7回（8回依頼）実施した。また、原告X4は、本件審査対象期間中、休日出勤の割当てはなかった。

#### イ 目黒営業所

(ア) 目黒営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙3-1のとおりであり、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。また、平成22年及び平成23年の各年における3か月平均残業時間は、26.1時間及び26時間に位置し、通期平均残業時間はおおむね26.1時間であった。

また、平成22年4月から平成24年1月まで目黒営業所に在籍していた原告X6及び同X11のこの頃の残業時間は、別紙3-2の

とおりであり、いずれも平均残業時間を下回っており、通期平均残業時間の3分の2である月17.4時間を超えるのは原告X11の平成24年1月の20時間にすぎず、それに近いものとしても、原告X6の平成23年11月の15.4時間、原告X11の平成23年11月の16.3時間にとどまっていた。

- (イ) 目黒営業所に勤務している原告組合員らの平成20年3月から平成21年1月までの休日出勤状況は、別紙1のとおりであり、原告X11は6回（10回依頼）、原告X6は3回（10回依頼）実施した。なお、本件審査期間中、原告X11は、平成22年11月、平成23年8月及び平成24年1月にもそれぞれ休日出勤を行い、原告X6は、平成23年8月、同年9月及び同年11月にもそれぞれ休日出勤を行った。

#### ウ 東山田営業所

- (ア) 東山田営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙4-1のとおりであり、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。また、上記期間の各年における3か月平均残業時間は、26.1時間から29.8時間の範囲に分布し、通期平均残業時間はおおむね28.2時間であった。

また、同営業所に勤務している原告X8及び同X7の本件審査対象期間における残業時間は、別紙4-2のとおりであり、いずれも平均残業時間を下回っており、通期平均残業時間の3分の2である月18.8時間を超えるものはなく、それに近いものとしても、原告X7の平成21年4月の17.9時間、同年6月の16.9時間、同年7月の16.6時間及び同年10月の17.6時間があるにとどまっていた。

- (イ) 本件審査対象期間中、東山営業所に勤務する原告X7は、平成22年10月に6.7時間、平成23年10月に10.5時間の休日出勤を行ったが、同営業所に勤務する原告X8には、休日出勤の割当てがなかった。

#### エ 新羽営業所

- (ア) 新羽営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙5-1のとおりであり、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。また、上記期間の各年における3か月平均残業時間は、26.5時間から29.8時間の範囲に分布し、通期平均残業時間はおおむね28.1時間であった。

また、新羽営業所に所属する原告X10の本件審査対象期間におけ

る残業時間は、別紙5-2のとおりであり、通期平均残業時間の3分の2である18.7時間を超えるものはなく、それに近いものとしても、平成19年12月が14.5時間、平成20年3月が17.3時間であったほかは、いずれも10時間未満であった。

なお、原告X10は、平成19年11月19日、B3所長に対して、勤務交番表において割当てを受けていた翌日の残業について、私用のため就労を拒否し、「おれ全部残なしにしておいて」などと述べていた。

(イ) 本件審査対象期間中、新羽営業所に所属する原告X10には、休日出勤の割当てがなかった。

#### オ 虹が丘営業所

(ア) 虹が丘営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙6-1のとおりであり、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。また、上記期間の各年における3か月平均残業時間は、24.2時間から26.2時間の範囲に分布し、通期平均残業時間はおおむね25.3時間であった。

また、虹が丘営業所に勤務する原告X14の本件審査対象期間における残業時間は、別紙6-2のとおりであり、0.1ないし42.8時間の残業を行っていた。

(イ) 本件審査対象期間中、虹が丘営業所に勤務する原告X14は、平成22年10月、同年12月、平成23年2月から同年6月まで、同年10月から平成24年1月まで、それぞれ休日出勤を行った。

#### カ その他の営業所

原告組合員らが勤務していない営業所における乗務員の平成20年から平成23年までの間の各6月ないし8月の残業状況は、別紙7ないし9のとおりであり、池上営業所、川崎営業所及び青葉台営業所のいずれの営業所においても、上記期間の各月において30時間以上残業を行っている者の人数が30時間未満しか残業を行っていない者の人数に比較して有意に多かった。

### 2 争点1（本件救済命令申立てに二重申立て等の違法があるか）について

(1) 前記1認定事実(4)アのとおり、原告組合らは、平成20年12月15日付けで、都労委に対し、増務割当ての差別の禁止、平成19年7月から救済命令がされる日までのバックペイの支払、謝罪文の交付及び掲示を求めたところ（本件救済命令申立て）、原告会社は、本件救済命令申立てのうち増務割当て差別の禁止を求める部分は、第1事件及び第2事件に係る救済命令と同一の救済命令を求める申立てであり、二重申立てに当たる旨主張する。

この点、不当労働行為救済命令申立事件の審査手続における審査の対象

は、不当労働行為の有無であるところ、原告組合らは、本件救済命令申立てにおいて、平成19年7月25日から救済命令がされる日までのバックペイの支払も求めていることからすれば、同期間の不当労働行為の有無が審査の対象とされているものと認められる。他方、前記前提事実(3)及び同(4)によれば、第1事件に係る救済命令は平成12年11月から平成17年2月までの不当労働行為の有無を、第2事件に係る救済命令は同年3月から平成19年6月までの不当労働行為の有無を審査の対象としていたのであるから、本件救済命令申立てが第1事件及び第2事件に係る救済命令と同一の救済命令を求める申立てと認めることはできない。

(2) また、原告会社は、第1事件及び第2事件に係る救済命令後も増務割当てに係る差別が続いていたとしても、同命令の履行の問題であり、新たに救済命令を申し立てる利益もない旨主張する。

この点、増務割当ての差別禁止の救済命令は、将来の増務割当ての差別を禁止したものであるところ、上記のとおり、第1事件及び第2事件に係る救済命令と本件救済命令申立ては、それぞれ異なる期間の不当労働行為の有無を問題としたものであり、その基礎となる不当労働行為となる事実が異なる以上、それぞれに将来にわたる増務割当ての差別禁止を求める利益がないとはいえない。

(3) 以上のとおり、原告会社の上記主張はいずれも採用することができず、本件救済命令申立てには、二重申立てないし申立ての利益を欠く違法はない。

### 3 争点2（増務割当て差別に係る不当労働行為の除斥期間の起算点）について

前記前提事実(5)アのとおり、原告組合らは、平成20年12月15日、本件救済命令申立てをし、原告組合員らに対する平成19年7月から平成24年1月まで（支給月が平成19年8月から平成24年2月までのもの。ただし、原告X14については、平成20年4月から平成24年1月まで、支給月が平成20年5月から平成24年2月までのもの）のバックペイの支払を求めたところ、本件中労委命令は、上記申立てのうち平成20年12月15日より1年以上前に残業手当の支給日が到来する平成19年7月分から同年10月分までに係る申立てについて、労組法27条2項により除斥期間を経過しているとして、不適法却下した。これに対し、原告会社は、上記不適法却下の範囲について、使用者による残業に係る差別的取扱いは、残業の割当てを差別することであって、残業手当の支給自体は賃金規定によって機械的にされるものであるから、増務割当ての差別に係る不当労働行為の除斥期間の起算点は、当該増務割当てがなかった日とするべきであるとして、原告組合らが本件救済命令の申立てをした平成20年12月15日より1年以上前の日の残業割当てに係る申立ては、労組法27条2項により不適法却下されるべきであると主張する。

この点、労働委員会は、不当労働行為救済命令の申立てが、行為の日（継続



する行為にあってはその終了した日) から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない(労組法27条2項)ところ、残業に係る差別は、現実に残業手当が支給される段階で実現されるものであり、残業の割当てがされず残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価されるのであるから、除斥期間の起算日は、残業手当の支給日と解するのが相当である。そうすると、本件救済命令申立てのうち平成19年11月分(同年12月25日支給分)は、除斥期間を経過しておらず、これを救済命令の対象とした本件中労命令の判断に誤りはない。

なお、原告会社は、賃金の支払時期の規定の仕方如何により不当労働行為があったとされる期間が異なるとすると、使用者が一方的に不利益を被ることになる旨主張するが、上記のとおり、残業に係る差別については、残業の割当てがされず残業手当の支給がされないという一連の行為が不当労働行為と評価されることから、残業手当の支給日が除斥期間の起算点とされるものであり、これにより使用者が一方的な不利益を被るとはいえない。

したがって、原告会社の上記主張は採用することができず、本件救済命令には、労組法27条2項の適用を誤った違法はない。

#### 4 争点3(増務割当てによる不利益取扱い(労組法7条1号)及び支配介入(同条3号)の成否)

(1)原告組合ら及び被告は、原告会社は原告組合員ら(ただし、被告の主張では原告X14を除く。以下同じ。)について、原告組合に所属するが故に、残業手当を低額に抑え、その家計に打撃を与えることを企図して、増務の割当てから外したり、これを制限するなどしており、原告会社の原告組合員らに対する増務割当ての差別は労組法7条1号所定の不利益取扱い及び同条3号所定の支配介入に当たる旨主張する。

この点、一般的に、使用者には従業員に残業を命ずる義務はないものの、残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情の下においては、長期間継続して残業を命じられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるものであるから、特定の労働組合の組合員に対して残業を命じないという取扱上の差異を設けるについては、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは当該労働組合の組合員であるが故の差別的な不利益取扱いであるというべきであり、それは同時に組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入にも当たるものと解される(最高裁判所昭和53年(ツ)第40号同60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁参照)。

これを本件についてみるに、前記認定事実(5)ア、イ、(6)アないしカによれば、原告会社の採用する変形労働時間制の下においては、乗務員の所定労働時間の範囲内ではバスダイヤのすべてを割り当てることができない場合が多く、増務の割当てをする必要性が極めて高いこと、おおむね半数以上の乗務員が1か月30時間以上の残業をしていることが認められる

ところ、乗務員の多くは増務の割当てを受けて残業手当の支払を受けることを期待していたものと容易に推認することができる。そして、原告会社と原告組合との間に、特段残業時間を制限するような取決めがあるとはうかがえないから、原告組合員らと他の乗務員との間に増務割当ての取扱いに差異があり、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは原告組合の組合員であるが故の差別的不利益取扱い及び原告組合に対する支配介入に当たるものと解される。

そこで、以下、原告組合員らと他の乗務員との間に増務割当ての取扱いに差異があるか否か、これが認められる場合に、そうすることに合理的な理由があるか否かについて検討する。

(2) 増務割当ての取扱いに差異があるか否かについて

ア 平均残業時間について

本件中労委命令は、原告組合員らと他の乗務員との間に増務割当ての取扱いに差異があるか否かの判断の前提となる乗務員の平均残業時間について、原告組合員らが所属していた5箇所の営業所（荏原、目黒（平成22年4月以降の原告X6及び同X11）、東山田、新羽及び虹が丘）における平成20年から平成23年までの間の各6月から8月までの残業時間の分布（別紙2-1, 3-1, 4-1, 5-1, 6-1）に基づき、各区分の中間値（残業10時間未満につき5時間、残業10ないし20時間につき15時間、残業20ないし30時間につき25時間、残業30時間以上につき35時間）と各区分の乗務員数を乗じて得た積を合計し、これを在籍人員数で除する方法で算出している。

この点、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告会社は、荏原営業所所属の乗務員の給与明細に記載のある休日出勤時間及び早出残業時間に基づき、同営業所の平均残業時間を算出しているところ、これによると平成22年6月から同年8月までの平均残業時間は、それぞれ15.4時間、17.2時間、23時間となり、平成23年6月から同年8月までの平均残業時間は、それぞれ17.7時間、17.8時間、21.4時間となる。他方、本件中労委命令における平均残業時間の算出方法によれば、荏原営業所における平成22年6月から同年8月までの平均残業時間は、別紙2-1のとおり、15.1時間、17時間、21.1時間となり、平成23年6月から同年8月までの平均残業時間は、17.1時間、18.1時間、20.9時間となり、おおむね上記原告会社が算出した平均残業時間と一致することが認められる。そうすると、各営業所の残業時間の人数分布から平均残業時間を推計するという本件中労委命令の算出方法及び算出結果には、十分な合理性が認められる。

これに対し、原告組合らは、本件初審命令と同様に、原告組合による荏原営業所における平成21年6月から同年8月までの間の調査結果に基づいて、平均残業時間を算出するべきであると主張する。

しかし、前記認定事実(5)イによれば、原告会社では、各営業所によってバスダイヤや仕業が異なる上、ダイヤの変更等もあることから、これにより基本交番表等も全く異なるものとなるところ、各営業所において割り当てられるべき増務の回数や時間数も、各営業所のその時々の実情に応じて異なってくるものと解される。そうすると、原告組合員らと他の乗務員との間に増務割当ての取扱いに差異があるか否かの判断の前提となる平均残業時間については、可能な限り、営業所ごとに長期間にわたる平均残業時間を算定したものである通期平均残業時間を用いるのが相当であるところ、原告組合による上記調査結果ではなく、複数の時期の各営業所の残業時間の人数分布から通期平均残業時間を推計した本件中労命令の判断に誤りがあるということとはできない。

イ 原告組合員らの個別事情について

(ア) 原告X14を除く原告組合員らについて

前記認定事実(6)（別紙2-2, 3-2, 4-2, 5-2, 6-2参照）及び証拠によれば、原告組合員らの本件審査対象期間における平均残業時間の各営業所の平均残業時間に対する割合は、別紙10のとおりとなり、原告X14を除く原告組合員らの本件審査対象期間における残業時間は、原告X9の平成23年12月分を除いて、いずれも各営業所の通期平均残業時間を下回っており、おおむね同期間を平均すると、原告X13は勤務する荏原営業所の通期平均残業時間の28パーセント、原告X3は同営業所の通期平均残業時間の52パーセント、原告X9は同営業所の通期平均残業時間の55パーセント、原告X5は同営業所の通期平均残業時間の47パーセント、原告X4は同営業所の通期平均残業時間の19パーセント、原告X12は同営業所の通期平均残業時間の44パーセント、原告X6は同営業所（平成22年3月まで）の通期平均残業時間の24パーセント、目黒営業所（同年4月以降）の通期平均残業時間の38パーセント、原告X11は荏原営業所（同年3月まで）の通期平均残業時間の37パーセント、目黒営業所（同年4月以降）の通期平均残業時間の44パーセント、原告X8は東山田営業所の通期平均残業時間の24パーセント、原告X7は同営業所の通期平均残業時間の29パーセント、原告X10は新羽営業所の通期平均残業時間の23パーセントにとどまるものであった。このような残業の実態に加え、本件審査対象期間中、原告X14を除く原告組合員らは、平日増務の割当てを受けていたことを認めるに足りる証拠はない上、仮に平日増務の割当てを受けていたとしても、短時間であったり、不定期であったりした可能性を排斥するに足りる証拠もないこと、証拠及び弁論の全趣旨によれば、同X8, 同X4及び同X10は、休日出勤の割当ても受けていないことが認められる上、原告X13, 同X9, 同X5, 同X3, 同X12, 同X7, 同X6及び同X11は、平成20年3月頃から休日出勤が割り

当てられるようになったものの、月間勤務予定表に休日出勤の予定が示されておらず、勤務間近になって休日出勤を要請されても対応が容易でない場合もあることを併せ考慮すると、他の乗務員と同様の取扱いを受けていたとは認め難い。

上記によれば、原告X14を除く原告組合員らは、本件審査対象期間において、増務の割当てについて、他の乗務員よりも不利益な取扱いを受けていたことが認められる。

(イ) 原告X14について

他方、前記認定事実(6)オ（別紙6-2参照）及び証拠によれば、原告X14は、平日増務及び休日出勤の割当てを受けており、本件審査対象期間における残業時間は、同期間を平均すると、同人が勤務する虹が丘営業所の通期平均残業時間の77パーセントに達していることが認められるのであり、このような残業時間の状況をもって他の乗務員と著しい差があるとまでは認め難い。そうすると、原告X14は、本件審査対象期間において、増務の割り当てについて、他の乗務員よりも不利益な取扱いを受けていたとまでは認められない。

(ウ) 原告会社の主張について

- a 原告会社は、労働組合間の残業差別を認めるためには、比較する両組合に均一性が認められる必要があるとか、原告組合員らに割り当てられる機会があった増務を具体的に認定する必要がある旨主張する。

しかし、労働組合間の残業差別を認めるためには、関連する間接事実を総合的に評価して認定することが可能であり、またそれで足りるものであるから、必ずしも比較する労働組合の間に均一性が認められることも、原告組合員らに割り当てられる機会があった増務を具体的に認定することも不可欠なものとはいえず、原告らの上記主張は採用することができない。

- b 原告会社は、原告会社の乗務員数に占める原告組合員らの割合が極めて小さいことからして、原告組合員らの残業時間が少ないことは特段不自然ではない旨主張する。

しかし、前記認定事実(5)イ(エ)及び同(6)アないしカによれば、原告会社の乗務員の中には、増務の割当てを希望する者とそうでない者がいるところ、増務の割当てを希望していた原告組合員らが、原告会社の全乗務員の5割程度が行っている月30時間以上の残業を長期間にわたって行うことができないでいること自体、不自然であるといわざるを得ない。

したがって、原告会社の上記主張も採用することができない。

- c 原告会社は、増務割当ての差別があるというのであれば、その内容をより具体的に特定すべきである旨主張する。

しかし、上記(2)イ及び前記認定事実(6)アないしエのとおり、原

告X14を除く原告組合員らの本件審査対象期間の残業時間は、原告X9の平成23年12月分を除いて、いずれも各営業所の通期平均残業時間を大幅に下回っており、休日出勤について、全く割り当てられないか、割り当てられるとしても短時間であるなどしたり、平日増務が他の乗務員との比較において適切に割り当てられていたなどの事情もうかがえなかつたりするなど、増務の割当てにおいて他の乗務員とは異なる取扱いがされていたことは明らかであり、このこと及びこのことをもって増務割当ての差別があるとするは本件中労委命令の主文第1項及び理由中の判断を併せれば十分に了解可能であるから、増務割当ての差別的取扱いの特定に欠けるところはない。なお、証拠及び弁論の全趣旨によれば、操車係は、勤務交番表を作成する際、特定の乗務員の増務割当てを恣意的に操作することが可能であるものと認められる。

したがって、原告会社の上記主張も採用することができない。

- d 原告会社は、月間勤務予定表上の「公出」との記載の有無は、各乗務員の休日出勤の回数や休日出勤の割当て差別とは関係がない旨主張する。

しかし、前記認定事実(5)イ(ウ)によれば、原告会社において休日出勤が確定するのは、勤務交番表が作成される乗務日の7日前頃であるところ、月間勤務予定表上に「公出」との記載があれば、各乗務員において、あらかじめ休日出勤の計画を立てることができるのであるから、上記「公出」との記載の有無が当該乗務員の休日出勤の可否に少なからず影響することは容易に推認することができる。そうすると、上記「公出」との記載がないことから直ちに増務割当ての差別があるとはいえないものの、「公出」の記載の有無は各乗務員の休日出勤の回数や休日出勤の依頼の受諾率と関係するものであり、休日出勤の割当て差別と無関係ということではできず、原告会社の上記主張も採用することができない。

- e 原告会社は、本件中労委命令について、第1事件及び第2事件に係る救済命令とは異なる比較対象（営業所ごとの平均残業時間）を設定し、原告組合員らに対する増務割当ての差別の有無を判断しているところ、差別事案における根本的概念である比較対象が時間の経過のみにより変化するということは考え難く、この点でも判断の誤りがある旨主張する。

しかし、第1事件及び第2事件に係る救済命令と本件救済命令において比較対象が異なるとしても、原告組合員らの残業時間が各営業所の平均残業時間に満たないことに変わりがない上、原告組合員らが増務割当てについて不利益に取り扱われていたか否かを認定するに当たり、審査対象期間等に応じて比較対象を変えることが許されないとはいえず、むしろ当事者から提出された証拠

の内容や差別があったとされる時期により比較対象が変わるのは当然の事理である。

したがって、本件中労委命令が第1事件及び第2事件における救済命令と比較対象を異にしたことが不当とはいえず、原告会社の上記主張も採用することができない。

f 原告会社は、増務割当ての差別がなくなれば、原告組合員らの残業時間が平均残業時間に近くなるとはいえない旨主張する。

しかし、上記のとおり、本件中労委命令は、原告組合員らの残業時間が平均残業時間よりも少ないことに加え、原告会社と被告組合の関係等の諸事情に照らして、原告会社の原告X14を除く原告組合員らに対する増務割当てに係る差別を認めた上で、同差別の禁止を命ずるとともに、本件審査対象期間におけるバックペイの支払を命じたものであるところ、原告組合員らが増務を拒否しているといった事情が存しない以上は、他にこれに代わるような他の乗務員と比較して不利益に取り扱われるべきことを相当とする特段の事情が存しない限り、その他の乗務員らと同様の増務の割当てを受ければ、平均残業時間に近くなるものと推認される。

したがって、原告会社の上記主張も採用することができない(なお、原告組合員らによる増務の拒否やこれに代わるべき特段の事情の存否については、後記(3)において検討する。)

(ウ) 原告組合らの主張について

原告組合らは、原告X14について、平成20年4月30日から増務の割当てが減らされ、虹が丘営業所の副所長らから「X14の残業は制限している」と言われ、同年5月以降は短時間の増務の割当てがされるようになった旨主張する。

この点、確かに、別紙6-2によれば、原告X14の同年5月及び6月の残業時間は、それぞれ13.7時間及び12.6時間となっており、同年4月までの残業時間と比較して減少していることが認められる。

しかし、前記認定事実(5)アないしウのとおり、原告会社においては、各営業所によってダイヤや仕業が異なるため、各営業所の事情により残業時間の増減があり、必ずしも毎月同程度の残業時間になるとは限らない上、別紙6-2によれば、原告X14の同年7月の残業時間は21.6時間となっており、同年4月までと同程度の残業時間となっていることが認められる。

したがって、原告X14について、同年4月30日以降、増務割当てについて差別的取扱いがされたと認めることはできない。

ウ 以上のとおり、本件審査対象期間における増務の割当てについて、原告X14を除く原告組合員らは、他の乗務員と比較して不利益に取り扱われていたことが認められる。

(3) 増務割当ての取扱いの差異について合理的理由があるか否かについて

ア 原告会社は、上記(2)のとおり、原告X14を除く原告組合員らに対し、本件審査対象期間における増務の割当てについて他の乗務員と比較して不利益な取扱いをしていたことが認められるところ、前記認定事実(5)イ(エ)によれば、原告会社においては、増務の割当てを受けるか否かは乗務員の任意であり、増務の割当てを受けたくない旨申告するなどした場合、操車係が当該乗務員に対して増務の割当てを行わないとの取扱いをしている。そうすると、原告組合員らが増務の割当てを受けたくないとの申告をしていた場合には、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的な理由が認められることとなるので、以下、個別に検討する。

(ア) 原告X13、同X9、同X5、同X3、同X8、同X7及び同X6（以下「原告X13ら7名」という。）について

原告X13ら7名については、同人らが原告会社に対して増務の割当てを受けたくない旨の申告をしていたと認めるに足りる証拠はない。むしろ、前記認定事実(2)エ、オ、(3)ア、イ、カ、(6)によれば、原告X13ら7名は、原告組合加入後に残業時間が激減し、同人らの本件審査対象期間の平均残業時間は、原告X9の平成23年12月分を除いて、勤務する各営業所の通期平均残業時間より少なかったこと、原告組合及び原告X13ら7名は、平成17年6月21日、同年11月25日及び平成18年2月23日に増務割当ての差別を止めるよう原告会社に申し入れるとともに、第1事件及び第2事件に係る救済命令の申立てをしていること、平成20年4月14日に増務割当ての差別を止めるよう再度原告会社に申し入れたことが認められ、残業時間の減少に伴い、原告会社に対し、増務の割当てを継続的に求めていることが認められる。

以上によれば、原告X13ら7名が原告会社に対し増務の割当てを受けたくない旨の申告をするなどしていたとは認められず、他にこれに代わるような他の乗務員と比較して不利益に取り扱われるべきことを相当とする特段の事情を認めるに足りない。したがって、原告会社が原告X13ら7名に対し増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められない。

(イ) 原告X11について

原告X11についても、同人が原告会社に対して増務の割当てを受けたくない旨告知していたと認めるに足りる証拠はない。むしろ、前記前提事実(1)ウ(コ)、前記認定事実(3)イ、カ、同(6)イによれば、原告X11の平成17年の平均残業時間は14.6時間であったところ、原告組合に加入した平成18年1月以降は残業時間が減少し、平成22年まで10時間に満たない水準で推移し、平成23年も10.7時間にとどまっていること、原告X11は、残業時間が減少している

として、平成18年2月23日に原告組合とともに増務割当ての差別を止めるよう原告会社に申し入れ、更に平成19年9月5日に追加的に第2事件に係る救済命令の申立てをしていることが認められ、原告X11は原告会社に対して継続して増務の割当てを受けることを明らかにし、原告会社もこれを認識していたものと認められる。また、他にこれに代わるような他の乗務員と比較して不利益に取り扱われるべきことを相当とする特段の事情も認めるに足りない。

したがって、原告会社が、原告X11に対して、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められない。

(ウ) 原告X10について

前記認定事実(6)エ(ア)によれば、原告X10は、平成19年11月19日、勤務交番表において割当てを受けていた翌日の残業を拒否した上、B3所長に対して、「おれ全部残なしにしておいて」などと述べたことが認められ、原告X10とB3所長との関係等に照らしても、かかる発言は増務の割当てを受けたくない旨の申告と認めることができる。

しかし、前記認定事実(3)カ、(4)エによれば、原告X10は、原告組合とともに、平成20年4月14日、増務の割当て差別を止めるよう原告会社に申し入れるとともに、第2事件中労委命令について不当労働行為救済命令取消訴訟を提起するなどしていたことが認められ、遅くとも平成20年4月頃には原告会社に対して増務の割当てを受けることを明らかにし、原告会社もこれを認識していたものと認められる。また、他にこれに代わるような他の乗務員と比較して不利益に取り扱われるべきことを相当とする特段の事情も認めるに足りない。

したがって、原告会社が、平成20年5月以降、原告X10に対して、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められない。

(エ) 原告X4及び同X12

前記認定事実(6)ア(ア)によれば、原告X4及び同X12は第1事件初審命令発令時までは、原告会社に対し、積極的に増務の割当てを希望していなかったことが認められる。

しかし、前記認定事実(2)エ、オ、(3)ア、イ、カによれば、原告X4及び同X12は、第1事件初審命令発令後の平成17年6月21日、同年11月25日、平成18年2月23日に増務の割当て差別を止めるよう原告会社に申し入れていたこと、第2事件救済命令申立てに係る申立人となるなど、原告会社に対し、増務の割当て差別撤廃を求める活動を行っていたことが認められ、遅くとも平成19年10月までには原告会社に対して増務の割当てを受けることを表明し、原告会社もこれを認識していたものと認められる。また、他にこれに代



わるような他の乗務員と比較して不利益に取り扱われるべきことを相当とする特段の事情も認めるに足りない。

したがって、原告会社が、平成19年11月以降、原告X4及び同X12に対して、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められない。

(ウ) 小括

以上のとおり、原告X14を除く原告組合員らについては、本件審査対象期間において（ただし、原告X10については平成20年5月から平成24年1月まで）、原告会社が増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められない。

イ 原告会社の主張について

(ア) 原告会社は、第1事件及び第2事件に係る救済命令が確定する前であれば、原告会社が増務割当ての差別がないという認識を前提に組合対応等をするのは当然のことであり、原告組合員らに対して恣意的な増務の割当てをする動機もない旨主張する。

しかし、上記のとおり、原告会社が増務の割当てを希望している原告組合員らに対して、合理的な理由もなく、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをしていることからして、不当労働行為の意思が強く推認される上、前記認定事実(1)ないし(4)によれば、原告会社は、平成12年10月頃に原告組合が結成されて以来、度々、便宜供与、乗務査察、増務割当てなどに係る団体交渉が行われてきたにもかかわらず、真摯な対応をしていたとはうかがわれず、むしろ第1事件及び第2事件について一部を除いて原告会社による不当労働行為を認定した救済命令や判決がされ、第1事件に係る救済命令が確定した後も、増務割当てについて原告組合員らに対する不利益取扱いを解消することもなかったことに照らすと、原告会社は、原告X14を除く原告組合員らについて、原告組合の組合員であることの故に不利益取扱いをしていたものと推認することができるから、原告会社の上記主張は採用することができない。

(イ) 原告会社は、操車係において苦情が多いなど勤務態度の悪い乗務員を増務から外すことがあり、原告組合員らについて増務割当てにかかる不利益取扱いがあるとしても、原告組合に所属していることを理由とするものではない旨主張し、証人A5はこれに沿う証言ないし供述をする。

しかし、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告会社における乗務員に対する苦情は、多種多様であり、理由のないものや当該乗務員に帰責性が認められないものも多く含まれているものとうかがわれるところ、これらを峻別することなく、増務の割当てを外すことには合理性が認められない上、そもそも操車係において、個々の乗務員の苦情

数などを把握していたと認めるに足りる証拠もない。また、原告会社は、原告組合員ら以外の乗務員の苦情数等については何ら主張しておらず、操車係が苦情数の多さを理由に原告組合員らについて増務割当てにかかる不利益取扱いをしていたと認めることはできず、原告会社の上記主張は採用することができない。

(ウ) 原告会社は、増務の割当てをしないのは、操車係の意思であり、原告会社の意思ではない旨主張する。

しかし、上記のとおり、操車係が、各乗務員の苦情数等を把握していたと認めるに足りる証拠はなく、その他操車係が個人的に増務割当てについて原告組合員らを不利益に取り扱うべき理由をうかがうこともできず、むしろ、上記原告会社と原告組合員らとの関係等に照らすと、操車係は原告組合員らを嫌悪する原告会社から指示を受けて、増務割当てについて原告組合員らを不利益に取り扱っていたものと推認することができ、原告会社の上記主張は採用することができない。

(エ) 原告会社は、本件中労委命令について、特段の事実関係の変更もないのに第1事件及び第2事件に係る救済命令で不当労働行為の成立が否定されていた原告組合員5名(原告X7, 同X3, 同X10, 同X4及び同X12)に関して不当労働行為の成立を認めた誤りがある旨主張する。

しかし、原告X3については、第2事件第一審判決においても、不当労働行為の成立を否定した第2事件中労委命令の判断が取り消されている上、上記のとおり、原告X7, 同X4及び同X12については、遅くとも平成19年10月頃までに、原告X10については、遅くとも平成20年4月頃までに、原告会社に対して増務の割当てを受けることを表明し、原告会社もこれを認識していたものと認められるから、これ以降、原告会社が原告X7, 同X4, 同X12及び同X10に対して、増務の割当てについて他の乗務員と異なる取扱いをする合理的理由は認められず、第1事件及び第2事件に係る救済命令の発令後に事実関係に変化が生じたものと認められるから、本件中労委命令の判断に何ら違法はない。

ウ したがって、原告会社の原告X14を除く原告組合員らに対する増務割当ての不利益取扱いには、合理的な理由が認められず、原告組合員らの不当労働行為意思に基づいてされたものと認めるのが相当である。

(4) 以上検討したところによれば、原告会社の原告X14を除く原告組合員らに対する不利益取扱い(労組法7条1号)及び原告組合に対する支配介入(同条3号)の不当労働行為を認め、原告X14に対しては不当労働行為の成立を否定した本件中労委命令の判断に誤りはない。

5 争点4(救済方法に関する裁量権の逸脱・濫用の有無)

(1) 労働委員会は、当該事件における使用者の行為が労組法7条の禁止する

不当労働行為に該当するものと認めた場合には、これによって生じた侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るために必要かつ適切と考えられる是正措置を決定し、これを命ずる権限を有するものであって、かかる救済命令の内容（主文）の決定については、労働委員会に広い裁量権が認められているものと解される。したがって、裁判所は、労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われている場合には、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記趣旨、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ものでない限り、当該命令を違法とすべきではないものと解される（最高裁判所昭和53年（行ツ）第40号同60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁参照）。

以下、上記見地から本件中労委命令の救済方法に裁量権の逸脱・濫用が認められるか否かについて検討する。

(2) 増務割当ての差別を禁止する部分について

原告会社は、本件中労委命令によって是認された本件初審命令主文第1項は「被申立人X1株式会社は、バス乗務員に対し残業扱いとなる乗務（増務）を割り当てるに当たって、申立人X2労働組合の組合員に対して、他の乗務員と差別して取り扱ってはならない。」と命ずるものであるところ、同主文及び理由において差別がある状態とない状態の分別基準が示されていない上、乗務員の要求は様々であり、差別を解消し差別のない状態に回復することは不可能であり、履行不能な命令であり不適法である旨主張する。

しかし、上記3で判示したとおり、本件中労委命令は、原告組合員らとそれ以外の乗務員とを比較すると、増務の割当てがないか極端に少なく、残業手当が低額に抑えられている状態をもって、差別がある状態と認定しているものであって、原告組合員らが他の乗務員と同様に増務の割当てを受けることが差別のない状態を指すことも明らかである。

また、乗務員の要求が様々で、結果的に増務の割当てを拒否することがあるとしても、増務の割当てを拒否していない原告組合員らに対して、他の乗務員と同様に増務の割当てをすることは可能であるから、履行不能な命令であるということもできない。

したがって、原告会社の上記主張はいずれも採用することができず、本件中労委命令によって是認された本件初審命令主文第1項に違法はない。

(3) バックペイの支払を命ずる部分について

ア 原告会社の主張について

(ア) 原告会社は、本件中労委命令が原告会社に対してバックペイの支払を命じた部分について、平均残業時間は対象となる全乗務員の残業時間の総和を全乗務員数で除した数値にすぎず、当然それよりも残業時間が多い者も少ない者も相当数いるところ、原告組合員らについてのみ乗務員全体の平均残業時間数相当のバックペイの支払を

命ずることは、理由なく高額な賃金を保障することになり相当でない旨主張する。

確かに、上記のとおり、原告会社の乗務員の中には、増務の割当てを希望する者とそうでない者がいるところ、増務を希望する者を基準に平均残業時間を算出すれば、全乗務員を基準に算出した平均残業時間よりも多くなるものであり、原告組合員らはいずれも増務の割当てを希望している以上、増務を希望する者を基準に算出した平均残業時間の方が、原告組合員らが本来行うことのできたであろう残業時間に近接するとも考えられる。しかしながら、本件中労委命令は、増務を希望する者とそうでない者の比率が不明であることや、実際に原告組合員らが要求された増務を全て実施できたか否かも不明であることなどの諸事情を考慮して、全乗務員を基準にして平均残業時間を算出したものであるところ、上記の諸事情の許においてかかる算定方法を採用することをもって不合理なものであるとはいえないから、労働委員会の裁量の範囲を逸脱・濫用したものと認めすることはできない。

したがって、原告会社の上記主張は採用することができない。

- (イ) 原告会社は、本件中労委命令には休日出勤命令の一部に応じていない者について、これに全て応じた者よりも救済額が多額になるなどの矛盾が生じている旨主張する。

しかし、原告組合員らについて、本件審査対象期間のうち平成21年2月以降の休日出勤命令の回数、これに応じた割合等が判然としない上、休日出勤命令に応じた分については既に残業手当として支払われているから、出勤命令に全て応じた者とその一部に応じていない者の救済額を単純に比べて、本件中労委命令の救済方法に矛盾があるということとはできない。

また、原告会社は、本件中労委命令には原告X6について残業実績を認めながら、第1事件及び第2事件に係る救済命令よりも高額な個別救済を認めている矛盾がある旨主張する。

しかし、本件中労委命令における審査対象期間は、第1事件及び第2事件に係る救済命令における審査対象期間よりも長期にわたっている上、上記のとおり、比較対照する平均残業時間の算定方法が異なることから個別救済額が異なるのは当然であり、これにより矛盾した救済命令であるということもできない。

したがって、原告会社の上記主張はいずれも採用することができない。

- (ウ) 原告会社は、原告組合員らの休日出勤実施率が64パーセントにすぎず、原告組合員らが自己都合で断った部分は、民法536条2項が適用されず残業手当が発生しないところ、本件中労委命令は、私法上是認され得ない金銭請求権を不当労働行為救済命令において実現

させるものであり違法である旨主張する。

しかし、原告会社における全乗務員の休日出勤実施率は判然としない上、原告組合員らについては、月間勤務予定表に「公出」との記載がなく、勤務間近になって休日出勤を命じられることから、休日出勤の割当てに応ずることができないことがあったものと推認されることなどを勘案すると、本件中労委命令は、私法上是認され得ない金銭請求権を不当労働行為救済命令において実現させるものということとはできない。

したがって、原告会社の上記主張も採用することができない。

イ 原告組合らの主張について

(7) 原告組合らは、増務割当て差別による不利益差分算定の基礎となる平均残業時間数について、原告組合による荏原営業所における平成21年6月から同年8月までの間の残業調査により、通常残業16時間02分、休日残業12時間30分、合算して28時間32分として、これと原告組合員らの残業実績の差をもって不利益分とすべき旨主張する。

しかし、前記4(2)アに説示したとおり、増務割当て差別による不利益差分算定の基礎となる平均残業時間数については、可能な限り、営業所ごとに長期間にわたる平均残業時間を算定したものをを用いるのが相当であるところ、原告組合による上記調査結果ではなく、複数の時期の各営業所の残業時間の人数分布から平均残業時間を推計した本件中労委命令の判断に誤りがあるということとはできない。

したがって、原告組合らの上記主張は採用することができない。

(イ) 原告組合らは、原告会社が休日出勤と平日増務を区別してそれぞれの残業時間数を集計して提示することが容易にできるにもかかわらず、これをしないのであるから、原告組合の調査に基づき、残業単価の違う休日出勤と平日増務とを区別し、それぞれの平均残業時間と原告組合員らの残業実績との差を不利益分として救済すべき旨主張する。

この点、確かに、休日出勤と平日増務の残業単価の差異に応じて不利益分の算定方法を区別することには一定の合理性が認められるものの、本件中労委命令は、原告組合の調査は荏原営業所の平成21年6月から8月までの間の調査にすぎず、その他の営業所において乗務員が行った残業実績の内訳が判然としないことなどから、休日出勤と平日増務とで不利益分の算定方法を区別することなく、入庫後等残業時間も含めて合計した総残業時間を比較することにより不利益分を算定したのであって、かかる算定方法について、労働委員会の裁量の範囲を逸脱・濫用した違法はない。

したがって、原告組合らの上記主張も採用することができない。

(4) バックペイの支払に関する原告X10の救済期間について

原告組合は、原告X10が平成19年11月19日にB3所長に対してした「おれ全部残なしにしておいて」との発言について、同期入社である同人に対して雑談の中で冗談交じりに告げたものであってそれは真意ではないし、上記発言後も、残業ができない日があるときは、新羽営業所の台帳にその旨の記載をして、それ以外は残業ができる旨を明らかにしていたのであるから、平成19年12月から平成24年1月までを救済対象期間とすべきである旨主張する。

しかし、前記4(3)ア(ウ)によれば、原告X10が、平成20年4月以前に原告会社に対して残業ができる旨表明したと認めるに足りる証拠はなく、むしろ原告X10の上記発言からすれば、少なくとも同月までは、操車係において、原告X10が増務を拒否しているものと認識していたものと認められるから、原告組合らの上記主張は採用することができない。

(5) 遅延損害金相当額の支払を命ずる部分について

ア 原告会社は、不当労働行為救済命令において、損害賠償である遅延損害金相当額の支払を命ずることは、労組法7条の解釈として許されないと主張する。

しかし、救済命令の内容は、労働者に対する侵害に基づく個人的被害を救済するという観点からだけでなく、併せて組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集团的労働関係秩序を回復、確保するという観点から具体的に決定されるべきものであるから（最高裁判所昭和45年（行ツ）第60号・同第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）、バックペイの支払を命ずる目的には、労働者の個人的被害を救済することも含まれて然るべきものであるところ、支払われたであろう賃金額に遅延損害金相当額を付して支払を命ずることも労働委員会の裁量の範囲内にあると解されるから、本件中労委命令が原告会社に対し、バックペイの支払に加えて、これに対する遅延損害金相当額の支払を命じたことは、労組法7条に反しない。

したがって、原告会社の上記主張は採用することができない。

イ 原告会社は、原告会社は、本件救済命令申立てについて、都労委段階から誠実に審理に応じてきたにもかかわらず、原告組合らの準備不足により調査期日が漫然と繰り返されてきたところ、かかる審理経過を踏まえると、高額な遅延損害金相当額の支払義務を原告会社に負わせることは信義則に反する旨主張する。

この点、確かに、本件救済命令申立てから約8年が経過していることが認められるものの、これが専ら原告組合らの責めに帰すべき事由に基づくものと認めるに足りる証拠はなく、原告会社においても乗務員の残業時間等について、速やかに資料を開示していたとはうかがわれず、上記審理長期化には原告会社の帰責事由も認められる。

そうすると、上記のとおり、原告X14を除く原告組合員らに係るバック

クペイに対する遅延損害金相当額が結果的に高額になっているとしても、原告会社に対し上記遅延損害金相当額の支払を命じた本件中労委命令が、労働委員会の裁量を逸脱・濫用したものとは認められず、原告会社の上記主張も採用することができない。

(6) 小括

以上のとおり、本件中労委命令の救済方法は、労働委員会の裁量を逸脱・濫用したものとは認められないから、この点に関する原告会社及び原告組合らの上記主張はいずれも理由がない。

第4 結論

以上の次第で、本件中労委命令に違法はなく、原告会社及び原告組合らの各請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)