

令和4年10月6日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官

令和3年（行ウ）第323号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年7月14日

判決

原告 X株式会社

被告 国

処分をした行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z（以下「補助参加人」という。）

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訴訟費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が再審査申立人原告と再審査被申立人補助参加人との間の中労委令和元年（不再）第32号事件について、令和3年6月2日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告の従業員が加入する労働組合である補助参加人が、一定の残業を拒否する残業拒否闘争（以下「本件拒否闘争」という。）を開始したことに対し、原告が残業となる可能性のある業務を命じない措置を執ったことが不当労働行為に当たるとして、労働組合法（以下「労組法」という。）27条に基づき救済申立てをしたところ、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）は、救済命令（以下「初審命令」という。）を発した。原告がこれを不服として再審査の申立てをしたところ、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、再審査申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、原告が、本件拒否闘争は自らの要求事項を自力執行の形で実現する目的で行われる争議行為（以下「要求実現型ストライキ」という。）であり、争議行為としての正当性を欠くなどと主張して、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当裁判所に顕著な事実、当事者間に争いがない事実、後掲の各証拠又は弁論の全趣旨によって容易に認められる事実）

- (1) 原告は、肩書地に本店を置き、事業目的を貨物自動車運送事業及び貨物利用運送事業等とする株式会社であり、全国に支店を展開している。
- (2) 補助参加人は、肩書地に事務所を置き、業種に関わりなく一人でも加盟できる合同労組である。

補助参加人の広島分会（以下、単に「広島分会」という。）は、平成28年5月、原告の広島支店（以下、単に「広島支店」という。）に勤務する集配職9名及び作業職1名により結成され、平成29年11月1日現在の組合員は11名であった。

補助参加人の東京分会（以下、単に「東京分会」という。）は、平成29年2月、原告の東京支店（以下、単に「東京支店」という。）に勤務する集配職10名により結成され、同年11月1日現在の組合員は10名であった。

なお、原告の従業員が加入している労働組合は、補助参加人の他に3つあり、そのうちC1労働組合（以下「本件多数組合」という。）は、東京支店及び広島支店において、それぞれ過半数の従業員が加入していた。

- (3) 原告の配送・集配業務を担当する集配職の給与は、職務給、能率手当及び時間外手当等により構成されており、そのうち能率手当は、賃金対象額から時間外手当の一部（「時間外手当A」と呼ばれるもの。以下「時間外手当A」という。）を控除した額と定められている（以下「本件賃金体系」という。）。
- (4) 補助参加人の組合員9名は（以下「別件原告ら」という。）、平成28年6月14日、本件賃金体系が労働基準法（以下「労基法」という。）37条の趣

旨に反し無効である旨主張して、原告に対し時間外労働に係る割増賃金等の支払を求める訴えを大阪地方裁判所に提起し、同裁判所は、平成31年3月20日、別件原告らの請求をいずれも棄却した。

大阪高等裁判所は、令和3年2月25日、別件原告らの控訴をいずれも棄却し、最高裁判所は、同年9月9日、上告を棄却し、上告受理申立てを不受理とした（以下、一連の訴訟手続を「別件訴訟」という。）。

(5) 補助参加人は、平成29年10月2日、①担当業務を終了して帰店した後に、及び帰店していなくても定時間を過ぎた後に命令される集荷残業、②代行残業並びに③車両整備搬送残業を拒否する本件拒否闘争を開始した。

これに対し、原告は、同年11月1日、補助参加人の集配職の組合員について、朝に指示する集荷業務及び午後に電話で指示する集荷業務のうち残業となる可能性のある業務を命じない措置（以下「本件措置」という。）をとり、補助参加人が平成30年1月31日に本件拒否闘争を終了するまでこれを継続した。

(6) 補助参加人は、平成29年11月6日、都労委に対し、本件措置が組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合の組織・運営に対する支配介入に当たるとして、救済申立てをしたところ、都労委は、令和元年6月4日付けで、本件措置が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するとして、次の内容の救済命令（初審命令）を発し、同年7月23日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

「1 被申立人X株式会社は、別紙記載の組合員に対し、平成29年11月1日から30年1月31日までの間に被申立人会社が組合員の集荷業務の量を減らしたことによって減少した賃金差額相当額を支払わなければならぬ。

2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人Zに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメート

ル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書きして、被申立人会社東京中央支店及び同広島支店の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

Z

中央執行委員長 A1 殿

X株式会社

代表取締役 B1

当社が平成29年11月1日から平成30年1月31までの間、貴組合の組合員の集荷業務の量を減らし、賃金を減額させたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は交付又は掲示した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、第1項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。」

(7) 原告は、初審命令を不服として、令和元年7月25日、再審査を申し立てたところ、中労委は、令和3年6月2日付けで、再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、同年7月20日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

(8) 原告は、令和3年8月12日、本件命令の取消しを求めて、本件訴えを提起した。

3 爭点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、本件措置が労組法7条1号及び3号所定の不当労働行為に該当するかであり、その判断に当たり、本件拒否闘争が正当な争議行為であったかが争われている

(原告の主張)

(1) 要求実現型ストライキに関する主張

ア 本件命令は、本件拒否闘争が要求実現型ストライキであることを無視していること、その結果として本件拒否闘争に対する会社側の対応に不当に厳しい要件を課していることの2点において失当である。

イ 関西外大事件の控訴審判決（大阪高等裁判所令和3年1月22日判決・労働経済判例速報2444号3頁参照）は、憲法28条による団体行動権等の保障の本旨は、労使間の団体交渉によって労働条件が労使対等の立場で決定されるようにすることを保障するものであり、「組合において、団体交渉によって要求事項の実現を図るというよりも、自らの要求事項を自力執行の形で実現する目的で争議行為を行ったといわざる得ない場合」（このような争議行為が「要求実現型ストライキ」と定義される。）には、もはやその目的及び態様において争議行為としての正当性を欠くと述べる。

関西外大事件は、業務命令違反を理由とする懲戒処分の効力が争点となっているのに対し、本件は、会社側の対応が不当労働行為に該当するか否かが争点になっている点で相違しているものの、当該争議行為が要求実現型に該当し、あるいは少なくとも要求実現型の要素を多く含む場合には、当該争議行為の正当性は認められず、これに対する使用者側の対応行為については通常の争議行為に対するよりも広範な裁量が認められるというべきである。

ウ 本件拒否闘争は、対象が不明確であり、事前の通知と実際の争議行為との間に齟齬・不一致を生じ、補助参加人の上部や分会の幹部の認識すら曖昧であった。このことは、要求実現型ストライキであるが故の帰結である。

拒否の対象に関する通知書の記載や補助参加人員側の説明が不明確であり、実際の争議行為が事前の通知・説明と一致しない場合には、そのことによって原告側に不当な損害や混乱が発生することは見やすい道理であり、

そのような不当な損害等を回避するための原告側の対応行為は是認されるべきである。

エ 本件命令は、本件拒否闘争の目的が本件賃金体系のは正にあったとして、本件拒否闘争は要求実現型ストライキに該当しないとする。

しかし、そもそも本件賃金体系のは正や賃金規則の改定は、残業代の支払とは全くレベルと次元を異にするものであり、補助参加人のいかなる要求書にも本件賃金体系のは正や賃金規定の改定など要求事項として記載されていない。また、本件の事実経過をみると、本件拒否闘争の主たる目的が本件賃金体系のは正にあったとは到底考えられず、仮にそのような目的が要求書に付記されていたとしても、それはあくまでも形式的・名目的なものである。

本件拒否闘争の目的は、最低賃金にも達しない違法な賃金であるという補助参加人のロジックを前提に、割が合わない残業であると組合員が不腹に思っている残業を各組合員の思いやニーズに基づいて、あたかも指名ストライキのように争議行為の名のもとに個別に拒否し、もって合法的にやりたくない残業をやらないで済ませるということにあったことは疑う余地がない。

オ 本件命令は、本件拒否闘争による職場の崩壊の「現実的危険」を基礎づける事実がなければ、本件措置は正当化できないとするが、本件拒否闘争が要求実現型ストライキであることを無視していることの帰結である。

本件拒否闘争のような要求実現型ストライキにおいては、労働組合は争議行為を行うことによって目的を達成してしまっている以上、対応行為が認められないしたら、団体交渉による解決は事実上困難であり、無条件全面降伏しかないことになる。

カ 本件命令は、東京支店においては原告が東京分会の組合員に拒否されそうな業務を割り当てておらず、業務の継続に支障が生じていなかった以上、

原告が東京支店においても広島支店と同様の対応措置をとったことが不当であるとするが、やはり本件拒否闘争が要求実現型ストライキであること理解しない議論である。

組合員が拒否しそうな業務は初めから指示しなかったというのは、結果的には割に合わない残業はしたくないという組合員らの要求をそっくりそのまま事実上認めたということにはかならない。東京支店では当面の仕事のやりくりのために補助参加人の要求を丸呑みしていたのであって、これをそのまま継続したらよかつたというのは、事業の実態や労働者の心理を知らない者の暴論である。

(2) 本件命令の違法性に関するその余の主張

本件命令は、前記(1)ウのとおり本件拒否闘争の対象が不明確であったことについて、広島分会のA 2 分会長（以下「A 2 広島分会長」という。）に問い合わせれば本件拒否闘争の対象が明確になるとしている。

しかし、本件拒否闘争の範囲については、補助参加人側にその範囲を明確にする義務があるから、当該説示は議論が逆立ちしており不当である。

そもそも、補助参加人の最高責任者であるA 1 中央執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）の認識すら明確でないという状況において、現場の分会に問い合わせたらよいというのは乱暴な話である。仮に分会に問い合わせたとしても、本件拒否闘争を企画指揮して原告に通知したのは上部団体であり、本件拒否闘争の通知書はA 1 委員長名義であるから、分会の回答をどこまで信用してよいか分からぬ。しかも、そのA 2 広島分会長自身も、本件拒否闘争の対象業務を十分には把握していなかった。

(被告の主張)

(1) 要求実現型ストライキに関する原告の主張に対する反論

ア　原告は、関西外大事件の大蔵高等裁判所判決を根拠として、本件拒否闘争がいわゆる要求実現型ストライキであり争議行為としての正当性がない

と主張する。

しかし、関西外大事件における争議行為は、本件拒否闘争とは性質を異にするものである。

すなわち、関西外大事件における争議行為は、団体交渉における要求を自力執行の形で実現する目的に出たものである上、その態様も組合が学校法人の人事権ないし人事管理権を行使するものであり、目的及び態様に照らして正当なものであるということはできない。

これに対し、本件拒否闘争は、本件賃金体系のは正を求めて原告と団体交渉を行ったものの合意に至らなかったことを受けて開始されたものであり、その目的は本件賃金体系のは正にあったものと認められる。

したがって、本件拒否闘争がいわゆる要求実現型ストライキであり争議行為としての正当性がないとする原告の主張は失当である。

イ　原告は、本件命令が、客観的事実経過を無視して格別の根拠も示さずに、本件拒否闘争は本件賃金体系をは正させるという目的の実現のために行ったものであると認定したと論難する。

しかし、本件拒否闘争に至る経過を踏まえれば、本件拒否闘争が本件賃金体系をは正させる目的で行われたものと認定できるから、原告の主張は失当である。

ウ　原告は、本件命令が本件拒否闘争の目的として認定した「本件賃金体系のは正」は補助参加人のいかなる要求書にも記載されておらず、本件拒否闘争の目的ではないと主張する。

確かに、平成29年8月30日付け団体交渉申入書（以下「8月30日付け団交申入書」という。）、同日付け要求書（以下「8月30日付け要求書」という。）及び同年9月29日付け通知書（以下「本件拒否闘争の通知書」という。）には「本件賃金体系のは正」とは明記されていない。

しかし、①平成28年5月30日、補助参加人は、原告に対し、本件賃

金体系が労基法37条の趣旨に反して違法であるとして、平成26年6月から平成28年5月までの間に原告が賃金対象額から控除した時間外手当相当額を支払うことなどを要求し、②同年6月14日、補助参加人の組合員である別件原告らは、別件訴訟を大阪地方裁判所に提起し、③補助参加人は、平成29年2月20日、組合員につき賃金対象額から時間外手当Aを控除せずに能率手当を支給すること等を議題として団体交渉を申し入れ、④同年8月30日、最低賃金法に違反する低賃金での集荷残業の廃止や残業代未払等を議題とする団体交渉を申し入れ、⑤本件拒否闘争の通知書に、「9月22日の団体交渉において、『集荷残業』の残業代支払要求が認められなかつたので、『集荷残業』等の拒否闘争に入ることを通知します。」と記載している。

このような経緯からみて、集荷残業の残業代未払を議題とする補助参加人の団体交渉の申入れは、賃金対象額から時間外手当Aを控除して能率手当を算定するという算定方法を採る本件賃金体系が是正されることを当然の前提とするものであり、本件拒否闘争の目的は本件賃金体系の是正にあるものと認められ、このことは原告においても理解し得たと認められる。

エ　原告は、補助参加人が本件拒否闘争によって残業代未払や本件賃金体系の是正の実現を目的としていたわけではなく、割が合わない残業であると補助参加人の組合員が不服に思っている残業を争議行為の名の下に個別に拒否することにあったと主張し、その根拠として、①8月30日付け団体交渉申入書には、見かけ上「残業代未払」を議題として記載しているが、補助参加人は、組合結成時から団体交渉や争議行為ではなく訴訟によって実現を図るという全国共通の組合の運動論が貫徹されており、団体交渉で実質的に取り上げて原告を説得しようとしたことがないこと、②平成29年9月22日に開催された団体交渉においても、補助参加人側役員は、残業代未払については訴訟で決着をつけるほかないと明言して、同議題について

ての具体的な交渉は全く行われず、同日の団体交渉も1回で決裂したこと、
③補助参加人は、同月29日、早くも集荷残業等の拒否闘争に入ることを
通知したことを挙げる。

しかし、①のうち補助参加人の意図ないし運動論に関する部分を認めるに足りる的確な証拠はなく、②及び③の事情を考慮したとしても、原告の主張を根拠付けるものとはいえない。原告の主張は、憶測の域を出ないものであって、失当である。

オ 原告は、本件拒否闘争がいわゆる要求実現型ストライキであると主張する根拠として、争議行為としての終期を設定されていないことや、対象範囲が不明確であることを挙げるが、これらの事実から本件拒否闘争がいわゆる要求実現型ストライキであるということはできない。

(2) 本件命令の違法性に関するその余の原告の主張に対する反論

ア 原告は、本件措置がA2広島分会長に本件拒否闘争の範囲を問い合わせることなく行われたことを問題視する本件命令の説示について、補助参加人が事前に書面で通知した本件拒否闘争の対象の範囲と、実際に組合員らが拒否した残業の実態とが一致していないのは異例であり、本来あってはならないことである以上、原告がその範囲を問い合わせなければ本件措置を行うことが許されないのは不当であると主張する。

確かに、補助参加人が原告に対し行った本件拒否闘争の対象に関する説明の仕方は問題を含むものであったことは否定できないが、原告は、平成29年9月29日に、A2広島分会長から株式会社C2（以下「C2」という。）及び株式会社C3（以下「C3」という。）の集荷業務を拒否することを伝えられ、同年10月2日には広島支部の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）が株式会社C4（以下「C4」という。）の集荷業務を行わなかつたことを把握して、その対応策を講じており、本件措置を執った同年11月1日の時点までに本件拒否闘争の実際の対象を把握で

きていた。C 2 及び C 3 は、本件拒否闘争の通知書に記載された「担当業務を終了して帰店した後に」命令される集荷残業に該当し、C 4 についても、「担当業務を終了して帰店していなくても定時間を過ぎた後に命令される集荷残業」に該当するのであって、本件拒否闘争の通知書と実施に残業拒否をした集荷先との方針が合致しているといえる。仮に、本件拒否闘争の範囲が不明確であるというのであれば、原告は、補助参加人に対し、その点を確認すれば足りるところ、原告が補助参加人に対し本件拒否闘争の対象の範囲を確認することができない特段の事情は見出し難く、補助参加人等に対して問合せを行い確認することは容易であった。

イ 原告は、補助参加人の A 1 委員長の認識すら明確でない状況で、現場の分会に問い合わせたらよいというのは乱暴であり、仮に分会に問い合わせたとしても、本件拒否闘争を企画指揮して原告に通知したのは上部団体であり、本件拒否闘争の通知書は A 1 委員長名義であるから、分会の回答をどこまで信用してよいか分からないと主張する。しかし、本件拒否闘争の通知書には通知人として A 1 委員長と A 2 広島分会長が連名で記載されているから原告の主張は前提を欠くものであって失当である。

また、原告は、A 2 広島分会長自身も分会員らの拒否しようとしている対象業務を十分には把握していなかったと主張するが、A 2 広島分会長は、本件拒否闘争の対象について、最初から決まっていたのが C 2 と C 3 の集荷業務であり、後に加わった C 4 についても A 3 組合員から相談があり組合員みんなで相談した上で対象としたと述べており、自らの分会の分会員らが拒否しようとしている対象業務を把握していたと認められる。

(補助参加人の主張)

- (1) 8月30日付け要求書第1項「集荷残業について」には、就業時間を過ぎることが明らかになってから命ぜられる集荷は、集荷を行っても計算上時給単価が数百円にしかならない「最低賃金に違反する異常な低賃金で集配労働

者に残業させている」「違法な命令」であるから拒否するという、補助参加人が団体交渉で「集荷残業の拒否」を要求として掲げた理由が記載されている。

(2) 補助参加人は、本件賃金体系について、

- ① 平成28年5月30日、原告に対し、本件賃金体系が労基法37条の趣旨に反して違法であるとして、平成26年6月から平成28年5月までの間に原告が賃金対象額から控除した時間外手当相当額を支払うことなどを要求
- ② 平成28年6月14日、補助参加人の組合員9名は、原告を相手方として別件訴訟を大阪地方裁判所に提起
- ③ 平成29年2月20日、組合員につき賃金対象額から時間外手当Aを控除せずに能率手当を支給すること等を議題として団体交渉を申し入れ
- ④ 平成29年8月30日に、最低賃金法に違反する低賃金で集荷業務の廃止や残業代未払等を議題とする団体交渉を申し入れ
- ⑤ 本件拒否闘争の通知書に「9月22日の団体交渉において、『集荷残業』の残業代支払要求が認められなかつたので、『集荷残業』等の拒否闘争に入ることを通知します。」と記載

という行動をとったうえで本件拒否闘争を開始している。

このような補助参加人が原告に対して行った一連の抗議活動、すなわち、本件賃金体系が労基法37条の趣旨に反して違法であるという抗議活動の経緯からみて、集荷残業の残業代未払を議題とする補助参加人の団体交渉の申入れは、賃金対象額から時間外手当Aを控除して能率手当を算定するという算定方法を採る本件賃金体系のは正を当然の前提とするものであり、本件拒否闘争の目的が本件賃金体系のは正にあることは明らかであり、原告においても理解できるものである。

したがって、本件拒否闘争は、いわゆる「要求実現型ストライキ」には該当しない。

(3) 原告は、本件賃金体系のは是正という目的が8月30日付け団交申入書や8月30日付け要求書、本件拒否闘争の通知書にも記載されていないから、争議行為の目的として評価することは失当であると主張する。

しかし、争議行為の目的そのものを団体交渉申入書や要求書に記載しなければならないわけではなく、個々の争議行為・ストライキの対象や要求項目と総合的な組合活動の中で位置づけられていればよい問題である。争議行為の目的は労働組合が自主的に決定し得るもので、個別の争議行為において使用者に伝える必要もない労働組合の政策判断である。

本件の団体交渉の経緯等を客観的に分析・吟味すると、本件拒否闘争の目的は本件賃金体系のは是正にあると認められ、原告が主張する「組合員が嫌う割の合わない残業の拒否」を目的とするものとは認められない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 原告の集配職及びその賃金体系の概要

ア 集配職の業務

集配職の業務には、配達と集荷の二つがある。

集配職は、出社後、割り当てられた配達の伝票を確認し、配達の順番や物量を考慮しつつ荷物をトラックに積み込んで配達を行う。配達する荷物を一度にトラックに積み込めなかった場合には、最初に積み込んだ荷物の配達が終わり次第、支店に戻り、残りの荷物を積み込んで配達を行う。

集配職は、配達が完了し次第、配車を担当する従業員（以下「配車係」という。）から指定された集荷先に出向いて集荷を行う。各集配職の集荷先是、原告が正式に担当を定めているものではなく、配車係が個別に集荷先を判断して指示するのが原則であるが、多くの集荷先で定期的に集荷の依頼があることから、慣例的に同じ集荷先で集荷を行っている集配職には、

配車係が明示的に集荷の指示をしないことがあり、このような場合にも当該集配職が慣例に従って集荷を行っていた。

イ 集配職の賃金体系

- (ア) 集配職の賃金は、職務給、能率手当及び時間外手当等から構成される。時間外手当は、時間外手当A、時間外手当B及び時間外手当Cから構成され、時間外手当Aは時間外労働等の時間に応じて（概ね労基法37条所定の割増賃金と同様の計算式により）支給される。
- 能率手当は、賃金対象額と時間外手当とを比較し、賃金対象額が時間外手当A相当額を上回った場合に支給され、その計算方法は、「能率手当＝賃金対象額－時間外手当A相当額」となる（本件賃金体系）。
- 集配職の能率手当の計算基礎となる賃金対象額は、次の対象要素の合計額である。

計算対象要素	主な算定方法
配達重量部分	配達重量を基準に算定する。
集荷重量部分	集荷重量を基準に算定する
配達枚数部分	配達枚数を基準に算定する。
集荷枚数部分	集荷枚数を基準に算定する。
集荷軒数部分	集荷した荷主の軒数を基準に算定する。
走行距離部分	集配作業に従事した際の走行距離を基準に算定する。
大型作業部分	社内登録上の大型車両で集配作業に従事した場合を基準に算定する。
持込作業部分	持込作業1回当たり所定の賃金を加算する。
その他部分	運転資格審査員手当、運転指導手当、営業開発

	手当、特殊額、代行手当などを支給する場合は、賃金対象額に加算する。
--	-----------------------------------

(イ) 集配職が時間外労働を行ったときは、時間外手当が支給されるが、上記(ア)のとおり、能率手当の金額を算定するに当たり、賃金対象額から時間外手当A相当額が控除される。そして、能率手当は、賃金対象額が時間外手当Aの額を上回る場合に、時間外手当相当額を上回った分だけ支給される。本件賃金体系には、集配職が時間外に業務を行えば行うほど、支給される能率手当の金額が時間外手当A相当額だけ減額されるという側面と、短時間で多くの集配業務を行うほど、支給される能率手当の金額が大きくなるという側面とがある。なお、賃金対象額が時間外手当Aの額を下回ったとしても、同手当の額を下回った金額が賃金支給額から控除されるわけではない。

(2) 従業員の組合加入から集荷業務等の一部拒否に至るまで

ア 広島支店従業員の組合加入及び提訴

(ア) 広島支店の集配職であるA2（A2広島分会長）は、本件多数組合に入加入していたが、時間外労働が多い月も少ない月も賃金総額が大きく変わらないことに疑問を持ち、同組合に説明を求めて対応されなかつたことから、同組合を脱退し、平成28年5月、集配職9名及び作業職1名で補助参加人に加入するとともに広島分会を結成して、分会長に就任した。

(イ) 補助参加人は、平成28年5月30日、原告に対し、本件賃金体系が労基法37条の趣旨に反して違法であるとして、平成26年6月から平成28年5月までの間に原告が賃金対象額から控除した時間外手当相当額を支払うことなどを要求した。

(ウ) 補助参加人の組合員である別件原告らは、平成28年6月14日、本

件賃金体系の無効を主張して、時間外労働に係る割増賃金等の支払を求める別件訴訟を大阪地方裁判所に提起した。

大阪地方裁判所は、平成31年3月20日、別件原告らの請求をいずれも棄却した。

大阪高等裁判所は、令和3年2月25日、別件原告らの控訴をいずれも棄却し、最高裁判所は、同年9月9日、上告を棄却し、上告受理申立てを受理しない旨の決定をした。

イ 東京支店従業員の組合加入

東京支店の集配職10名は、平成29年2月、補助参加人に加入するとともに、東京分会及びA4労働組合（以下「A4支部」という。）を結成し、広島分会及び東京分会は、A4支部の下部組織となった。東京分会の分会長にはA5（以下「A5東京分会長」という。）が就任し、A2広島分会長がA4支部の委員長を兼務した。

補助参加人は、同月20日、原告に対しA4支部及び東京分会の結成を通知するとともに、補助参加人に加盟する組合員につき、賃金対象額から時間外手当Aを控除せずに能率手当を支給すること等が記載された日付要求書（以下「2月20日付け要求書」という。）のとおり、補助参加人に加盟する組合員につき、本件賃金体系のは正等を要求し、団体交渉を申し入れた。

ウ 団体交渉申入れと集荷業務に関する要求

補助参加人、A4支部及び東京分会は、平成29年8月30日、東京支店に対して、団体交渉を申し入れるとともに、8月30日付け要求書を交付した。団体交渉の主な議題は、①集荷残業、②トラック車検時の搬送業務及び③残業代未払であった。

8月30日付け要求書には、要旨、「貴支店では、残業時間に入ってから集配職に自分の担当会社以外の集荷を行わせています。この集荷は、自分

の担当会社を終わり、就業時間を過ぎてから帰庫すると、就業時間を過ぎているのに未集荷の会社があれば集荷に行かされるもので、集荷を行っても1時間当たりの時給単価は通常わずか数百円にしかならず、最低賃金法にも違反する異常な低賃金で集配職労働者に残業をさせています。」、「組合として担当会社以外の未集荷の残業廃止を要求し、組合の要求が受け入れられない場合、労働組合として集荷残業を拒否します。」との記述があった。

なお、補助参加人は、広島支店に対しては、同様の文書を交付していない。

エ 団体交渉の開催

平成29年9月22日、8月30日付け要求書に基づく団体交渉が開催された。補助参加人側は、補助参加人（本部）のA6中央執行委員（以下「A6執行委員」という。）らと東京分会のA5東京分会長らが、原告側からは、B2人事労務ユニットマネージャー（以下「B2UM」という。）らが出席した。

A6執行委員は、8月30日付け要求書に記載した担当会社以外の集荷業務を拒否する旨表明した。

これに対し、B2UMは、8月30日付け要求書で言及のある「担当会社」の意味について、「私そもそもひつかかってるんですよ。『担当会社』って、実質慣例としてそこに集荷に行っているから担当だと思われているんですけどね。」と尋ねると、A5東京分会長は、「会社側の割り振りでしょうね。会社側がどう考えて割り振りをしているかっていうのは僕も聞いたことがありませんのでそれは分かりませんね。」と答えた。

B2UMは、「集配職は、毎日同じ集荷先に集荷を行っているから、その集荷先を担当していると考えがちであるが、本来は会社から配車の指示を受けたところに行くべきである」旨述べた。

これに対し、A6執行委員は、「個人としてサボタージュしたのであれば

業務命令違反になるが、補助参加人は、組合活動として、一部の集荷業務を拒否する」旨述べた。

B 2 UMが、「配車があつたら自分の担当だと思うんでしょう。」と尋ねると、A 5 東京分会長は、「それは毎日行けばそういうことになりますね。」と回答した。

その後、交渉が続いたものの、A 6 執行委員は、8月30日付け要求書について、補助参加人と原告との間に見解の相違があり、これ以上の進展が無理である旨述べて、交渉が決裂したことを確認し、団体交渉は終了した。

才 集荷業務の一部拒否

(7) 補助参加人のA 1 委員長は、平成29年9月25日、B 2 UMに対し、広島支店においても8月30日付け要求書に記載した担当会社以外の集荷業務を拒否する旨伝えた。

(4) B 2 UMは、平成29年9月27日、A 1 委員長に対し、本件賃金体系については別件訴訟が係属中であるから、その結論が出るまでは集荷業務を拒否しないでほしい旨伝えた。

(9) 補助参加人は、平成29年9月29日、原告に対し、本件拒否闘争の通知書を送付し、同年10月2日から、①担当業務を終了して帰店した後、及び帰店していなくても定時間を過ぎた後に命令される集荷残業、②代行残業、③車両整備搬送残業をそれぞれ拒否することを内容とする本件拒否闘争に入ると通知した。

補助参加人は、本件拒否闘争の通知書の中で、本件拒否闘争を行う理由として、これらの業務は、業務によって増額する賃金が最低賃金にも達しないことが明らかであり、労基法に違反した残業指示・命令は法的に無効であることを挙げていた。

(2) 原告が、平成29年9月29日、補助参加人に対し、本件拒否闘争が

ストライキに該当するものと理解する旨通知したところ、補助参加人は、言葉の問題はさておき、組合員らが集団で労務の提供を拒否することは間違いない旨回答するとともに、補助参加人が残業一般を拒否するものではなく、最低賃金法違反が明白な3つの対象業務の残業を拒否する旨通知した。

(オ) A 2 広島分会長は、平成29年9月29日、B 3 広島支店支店長（以下「B 3 広島支店長」という。）に対して、組合員がC 2 及びC 3 を集荷先とする残業を拒否する旨伝えた。

B 2 U Mは、同月30日、本件多数組合に対し、同人の理解に基づいて本件拒否闘争の通知書の内容について説明し、迷惑をかけるかもしれないが協力してほしいと述べた。本件多数組合からは、原告に対し、仕事を選んでいるのか、残業したくないのであれば全部させなくてよいなどといった意見が出た。

(カ) 補助参加人は、10月2日、本件拒否闘争を開始した。

原告は、本件拒否闘争中、補助参加人の組合員に対し、残業となり得る電話集荷など拒否される可能性のある集荷業務を指示せず、組合員は、本件拒否闘争開始後もその他の業務は通常どおり行っていた。

カ 組合が拒否した広島支店における集荷業務について
補助参加人が本件拒否闘争を開始した10月2日当時、広島支店の集配職は29名で、そのうち、広島分会の組合員は10名であった。広島支店における本件拒否闘争の態様は、以下のとおりである。

(ア) C 2

広島支店の集荷先の一つであるC 2での集荷業務は、前記(1)アの集荷業務における慣例と異なり、組合員4名を含む8名で二人一組のチームを作り、事前にローテーションを組んで当日の集荷担当者2名を決める方式を採用していた。

C 2 では、大きい荷物や長い荷物を集荷する必要があったため、集配職は、①C 2 に出向いて集荷を行い、積みきれない荷物があった場合には、広島支店に戻って荷物を降ろし、もう一度C 2 に出向いて集荷を行ったり、②帰店して荷物を降ろした後に、ローテーションで集荷担当者になっていた者が集荷を開始したりする等の方法でC 2 の集荷業務を行っていた。

本件拒否闘争開始後は、補助参加人の組合員4名がC 2での集荷業務を行わないことになったので、原告は、C 2の集配ローテーションに集配職の主任2名を補充し、二人一組又は1名で集荷を行うことにした。

(イ) C 3

C 3 では、多くの紙類を集荷する必要があるため、集配職が他の集配業務を終えて一度広島支店に戻り、荷物を降ろしてから他のトラックに乗り換えてC 3 に集荷に向かう必要があった。C 3 の集荷業務は、主に広島支部の組合員であるA 7（以下「A 7組合員」という。）が担当していたが、本件拒否闘争開始後は、別の集配職が集荷を行うようになった。

(ウ) C 4

a C 4については、本件拒否闘争を行う前は、主にA 3組合員が集荷を行い、同人が集荷しきれなかった荷物をもう1名の補助参加人の組合員でない集配職が集荷するという方法で対応することが多かった。また、C 4の集荷業務は、他の集荷先との地理的な関係上、他の集荷業務が終了した後に行なうことが多かった。

b 補助参加人は、平成29年9月29日の時点では、C 4の集荷業務を拒否するとは決めていなかったが、A 3組合員からA 2広島分会長らに対して、C 4の集荷をしていると終業時刻を大きく超えることになる旨の申入れがあった。

そのため、補助参加人は、C 4も本件拒否闘争の対象とすることを

決定し、具体的にはA 3組合員がC 4に集荷に出向いた際、既に集荷すべき荷物を積み込む準備ができていれば集荷を行うが、荷物を積み込む準備ができていなかった場合には、C 4に待機せずにそのまま帰店するという対応を執るようになった。

補助参加人は、C 2及びC 3の集荷業務と異なり、原告に対し、C 4の集荷業務を一部拒否する旨を伝えていない。

c　原告は、平成29年10月2日、C 4に集荷に出向いた後続の集配職から、通常であればA 3組合員が集荷している大口の荷物が残っているとの報告を受け、A 3組合員がC 4の集荷業務を拒否したことを見抜いた。なお、原告は、A 3組合員がC 4に集荷に出向いた際に、既に集荷すべき荷物を積み込む準備ができていた場合には集荷業務を行うという補助参加の方針までは見抜いていなかった。

本件拒否闘争開始後、A 3組合員は、終業時刻の午後2時30分まではC 4の集荷作業を行っていたが、同時刻以降にC 4の集荷残業を行うか拒否するかについては日によって対応を変えていた。このため、A 3組合員がC 4の集荷残業を拒否した場合で後続の補助参加人の組合員でない集配職が残っている荷物を積みきれなかつた場合に備えて、原告は、他の集配職がC 4に応援に向かうことができる体制を整えた。

d　なお、A 3組合員は、少なくとも平成29年10月11日、同月12日及び同月20日の3日間は、終業時刻である午後2時30分を約15分経過してもC 4の集荷業務を行っていた。

(4) 原告による対応措置とその後の労使関係

ア　本件多数組合からの要請

本件多数組合は、平成29年10月23日、原告に対し、業務改善要請書を交付し、要旨、本件拒否闘争により、東京支店及び広島支店の「職場の規律・風紀・秩序」が乱れており、職場の崩壊を招く可能性が高いこと、

本件拒否闘争が本件多数組合の組合員の労働時間に悪影響を及ぼしていることを指摘するとともに、早急に問題を解決するよう要請した。

イ 本件措置を執ることの決定

(ア) B 2 UM及びB 3 広島支店長は、平成29年10月26日、原告の経営会議において、取締役らに本件拒否闘争の状況を報告した。原告は、同年11月1日から補助参加人の組合員に本件措置を執ることを決定した。

(イ) B 2 UMは、平成29年10月30日、A 1 委員長に対し、別件訴訟が決着するまで本件拒否闘争を控えるよう要求したが、補助参加人はこれに応じなかった。

ウ 本件措置の開始

B 2 UMは、平成29年10月31日、B 4 東京支店長及びB 3 広島支店長を通じて、A 5 東京分会長及びA 2 広島分会長に対し、同年11月1日から本件措置を執ることを伝えた。

原告は、同年11月1日、東京支店及び広島支店の朝礼において、補助参加人の組合員に残業を命じないこと（本件措置）を説明の上、本件措置を開始した。

なお、原告は、本件拒否闘争の対象について、補助参加人としてのしっかりとした方針があるようにも思わなかったこと及び組合員一人一人がやりたくない仕事をやらなくていい口実に使われたようなところがあり、聞いても意味がないと考え、補助参加人に対し、本件拒否闘争の対象の範囲を質問したり、なぜA 3 組合員が日によってC 4 の業務を行ったり行わなかったりしているのかを確認したりはしていなかった。

エ 東京支店及び東京分会の状況

(ア) 東京支店では、平成29年10月2日以降、予定どおりの集荷が行えなくなったり、補助参加人の組合員でない集配職を投入しなければなら

ないといった事態は発生していなかった。

- (イ) A 5 東京分会長は、平成 29 年 1 月 4 日、原告に対し、補助参加人を脱退したら従来どおり残業させてもらえるかを問い合わせた。原告は、本件拒否闘争が中止されれば、従来どおり残業してもらう旨を回答した。
- (ウ) 東京分会の組合員全 10 名中 7 名は、原告が本件措置を執ってから平成 29 年 1 月 4 日までの間に、補助参加人を脱退した。なお、平成 30 年 1 月までに、1 名が退職により脱退し、A 5 東京分会長外 1 名の東京分会の組合員も補助参加人を脱退した。

オ 団体交渉の開催

- (ア) 平成 29 年 1 月 22 日、原告と補助参加人との間で団体交渉が開催された。

- (イ) A 1 委員長は、広島支店で集荷業務を拒否していたのは、2 か所であり、C 2 と C 3 である旨述べたが、C 4 には言及しなかった。

- (ウ) また、A 1 委員長が C 3 の集荷業務の日々の担当者が A 7 組合員ばかりになっていることを指摘すると、B 2 UM は、補助参加人の解釈では、C 3 は、A 7 組合員の担当会社ということになるのではないか、要は C 3 の集荷をやりたくないといっているだけではないかと答えた。

これに対し、A 1 委員長は、C 3 について、A 7 組合員が終業時間を過ぎてから帰店した後に再度集荷に行く取引先であるから、同人の担当会社には当たらないと回答した。

B 2 UM は、A 7 組合員が毎日集荷に行っていれば、C 3 が同人の担当会社になるはずであること、担当会社であれば、本件拒否闘争の対象となならないはずであることを質問したが、A 1 委員長は、A 7 組合員が毎日同社に行っていたかどうかは分からぬ旨答えるにとどまった。

カ 本件拒否闘争の終了

補助参加人は、平成 30 年 1 月 23 日、原告に対して、同月 31 日をも

って本件拒否闘争を終了する旨通知し、同日をもって本件拒否闘争を終了した。

原告は、補助参加人が本件拒否闘争を終了したことを受け、本件措置を終了した。

(5) 各組合員の賃金支給額

本件措置が執られていた平成29年11月1日から平成30年1月31日までの間における、広島支部の組合員の賃金と、その前年の同時期である平成28年11月1日から平成29年1月31日までの間の賃金は、別表のとおりである。なお、原告の賃金締め日が毎月15日であることから、11月分及び2月分の賃金計算対象期間は本件措置の対象とならない期間が含まれている。

広島支部の組合員のうち、A8については、独身手当3000円から配偶者手当5000円と扶養手当3000円の支給に変更されたため、前年同時期に比較して支給額が全体として増加しているが、その他の組合員の賃金は前年同時期と比較して支給額が減少している。

2 本件措置の労組法7条1号該当性について

(1) 不利益取扱いについて

前記認定事実によれば、本件措置は、補助参加人の組合員に対し、一切の残業をさせずに退勤させるものであり、賃金の減少が見込まれるものである。補助参加人の広島支部の組合員の賃金は、別表のとおり、時間外手当以外の賃金が増額した1名の他は、本件措置がとられた期間全体の合計で減少している。したがって、本件措置は、経済的待遇上の不利益取扱いに該当する。

(2) 正当な行為について

ア 本件拒否闘争の目的について

(7) 前記認定事実によれば、①広島分会が平成28年5月に結成され、補助参加人は、同月30日、会社に対し、本件賃金体系が労基法37条の

趣旨に反して違法であるとして、賃金対象額から控除した時間外手当A相当額を支払うことなど要求したこと、②補助参加人の組合員である別件原告らが、同年6月14日、原告に対し、能率手当の算出に当たり控除された時間外手当A相当額の支払を求める別件訴訟を提起したこと、③補助参加人は、平成29年2月20日、2月20日付け要求書のとおり、原告に対し、時間外手当Aを控除せずに能率手当を支給すること等を求める団体交渉を申し入れたこと、④補助参加人は、同年8月30日、原告に対し、8月30日付け要求書記載のとおり、集荷残業や残業代未払等について団体交渉を申し入れ、同年9月22日、同要求書に基づき団体交渉を行ったこと、⑤補助参加人は、同月29日、原告に対し、本件拒否闘争の通知書のとおり、同月22日の団体交渉において集荷残業の残業代支払要求が認められなかつたので、本件拒否闘争に入ることを通知したことが認められる。

- (イ) また、本件賃金体系は、時間外労働又は休日労働によって時間外手当Aが生じた場合、その分能率手当が減少するというものであるところ、8月30日付け団交申入書には、議題として残業代未払が記載されていること、8月30日付け要求書には、「集荷を行っても1時間あたりの時給単価は通常わずか数百円にしかならず」などと記載されていることを合わせると、集荷残業の残業代未払を議題とする補助参加人の団体交渉の申入れは、賃金対象額から時間外手当Aを控除して能率手当を算出する本件賃金体系の改定を前提とするものであるといえる。
- (ウ) 以上のとおり、補助参加人は、広島分会の結成後、一貫して本件賃金体系の改定を求めていたこと、本件拒否闘争が開始された平成29年10月2日の10日前である9月22日の団体交渉においてなされた集荷残業の残業代支払要求は、本件賃金体系が是正されることを前提とするものであったことからすると、8月30日付け通知書及び本件拒否闘争

の通知書に本件賃金体系の是正自体が記載されていないことを考慮しても、本件拒否闘争の目的は、本件貴金体系の改定による時間外手当の増額であったと認めるのが相当であり、そのことは原告においても容易に認職し得たものと認められる。

イ 本件拒否闘争の態様について

前記認定事実によれば、本件拒否闘争の通知書を含め、本件拒否闘争の対象となる集荷先が記載されておらず、A 2 広島分会長は、平成 29 年 9 月 29 日、C 2 及び C 3 の集荷業務を拒否することは伝えたものの、C 4 については事前の通告なく集荷業務を拒否したことが認められ、本件拒否闘争は、その対象範囲が不明確な点があったことは否定できない。

しかしながら、前記認定事実によれば、①原告において、平成 29 年 10 月 2 日の時点で、本件拒否闘争の対象となっていたのが C 2 、 C 3 及び C 4 の 3 社であることを認識していた上、これらの集荷先における組合員らの集荷業務は、いずれも本件拒否闘争の通知書に記載された対象に該当するものといえること、②原告において、補助参加人又は広島分会に問い合わせるなどして本件拒否闘争の対象を確認することも容易であったこと、③本件拒否闘争の対象が上記 3 社のみであり、補助参加人の組合員は、本件拒否闘争開始後もその他の業務は通常どおり行っていたことが認められる。

そうすると、上記のとおり本件拒否闘争の対象範囲に不明確な点があつたことを踏まえても、本件拒否闘争の態様が不当であったとはいえない。

ウ 原告の主張について

(7) 原告は、本件拒否闘争の目的は組合員の嫌う割に合わない残業の拒否であり、本件拒否闘争は、要求実現型ストライキに該当する旨主張する。

しかし、アで認定説示のとおり、本件拒否闘争の目的は本件賃金体系の改定による時間外手当の増額であったと認められ、残業の拒否自体が

目的であったとは認められない。

原告が引用する関西外大事件の控訴審判決は、大学の教員により構成される労働組合が自らの主張する担当コマ数を超える授業等の実施を拒否した争議行為に関するものであり、当該争議行為は組合の要求事項と争議行為の内容が完全に一致した自力救済行為と評価されるものであつて、本件とは事案を異にするから、当該判決を引用する原告の主張は採用の限りでない。

(イ) なお、原告は、別件訴訟の最高裁の決定により本件賃金体系の違法をいう補助参加人の主張が否定された旨主張するが、争議行為の正当性は当該争議行為時を基準に判断すべきであつて、後にその前提となった法律上の主張が裁判所により否定されたとしても、その正当性が左右されるものではない。

エ 小括

以上によれば、その他原告が縷々主張するところを踏まえても、本件拒否闘争は、正当な行為に該当すると認められる。

(3) 不当労働行為の意思について

ア 前記(2)イで説示のとおり、本件拒否闘争の対象範囲について不明確な点があったことは否定できないところ、前記認定事実によれば、①本件多数組合が、平成29年10月23日、原告に対し、業務改善要請書を交付し、本件拒否闘争により東京支店及び広島支店の「職場の規律・風紀・秩序」が乱れており早急に問題を解決するよう要請したこと、②B2UMは、同年10月30日、A1委員長に対し、別件訴訟が決着するまで本件拒否闘争を控えるよう求めたが、補助参加人がこれに応じなかつたことが認められる。

しかし、前記認定事実によれば、原告は、③本件措置を決めた平成29年10月末時点においては、本件拒否闘争の対象となっていたのが、C2、

C 3 及び C 4 の 3 社であることを把握していたこと、④東京支店において、本件拒否闘争が実際に行われていなかったことを把握していたこと、⑤本件措置について、補助参加人と事前に交渉したことはなかったことが認められるから、上記①及び②の各事実を踏まえても、本件措置は、本件拒否闘争に対応するために必要かつ相当な範囲を超えた過剰なものであって、これを行う業務上の必要性があったとはいえない。

そうすると、上記③から⑤までの各事実を認識しながら本件指置を実行した原告には、不当労働行為の意思もあったというべきである。

イ 原告の主張について

(7) 原告は、前記ア④の点について、もともと組合員が拒否しそうな業務を指示しないという組合員らの要求を事実上認めた対応をしていたことによるものであり、かかる対応を継続しなければならないというのは不當である旨主張する。

しかし、仮に組合員が拒否しそうな業務を指示しない対応をそのまま継続することが困難であったとしても、補助参加人又は東京支部等に本件拒否闘争の対象業務を問い合わせるなどすれば、それに対応する措置をとることも可能であったと考えられるから、少なくとも、かかる問合せ等も行うことなく東京支部の組合員も含めて一切の残業を行わせなかつた点において本件措置の過剰性は明らかであり、原告の主張は採用することができない。

(イ) 原告は、争議行為が要求実現型に該当し、あるいは少なくとも要求実現型の要素を多く含む場合には、これに対する使用者側の対応行為については通常の争議行為に対するよりも広範な裁量が認められるべき旨主張する。

しかし、前記(2)で認定説示のとおり、本件拒否闘争が残業の拒否 자체を目的とするものとは認められないから、本件拒否闘争は要求実現型ス

トライキには該当しない。また、原告のいう「要求実現型の要素を多く含む場合」とは、そもそもいかなる場合をいうのか明確でなく、本件拒否闘争がこれに当たるものとも認められないので、原告の主張は採用することができない。

(4) 小括

以上によれば、本件措置は、補助参加人及び補助参加人の組合員が労働組合の正当な行為である本件拒否闘争を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たり、労組法7条1号に該当する。

3 本件措置の労組法7条3号該当性について

前記認定事実によれば、本件措置は、本件拒否闘争に対する対抗措置としてとられたこと、本件措置により、補助参加人の組合員に経済的な不利益が大きく、その直後に東京分会の組合員10名のうち7名が脱退したことが認められる。

以上の事実によれば、本件措置は、補助参加人の弱体を意図してされたものと推認され、組合の運営に対する支配介入に当たり、労組法7条3号に該当する。

第4 結論

以上の次第で、本件措置は労組法7条1号及び3号所定の不当労働行為に該当するから、本件命令の判断は正当であり、その他、救済方法の選択を含めて、本件命令に違法な点は見当たらず、本件命令は適法である。

よって、原告の請求は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36部