

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第82号事件について、当委員会は、令和元年6月4日第1731回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 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ない。
- 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 X 1 組 合 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

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、平成29年11月1日から平成30年1月31日までの間、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。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)

では、集配業務を担当する従業員(以下「集配職」という。)の能率手当を算定するに当たり、賃金対象額から時間外手当相当額を控除する方法を採用していた(以下、この賃金体系を「本件賃金体系」という。)

平成28年5月、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)は、会社に支部を結成し、組合は、本件賃金体系の是正を要求した。

6月14日、組合員9名が、会社を被告として、本件賃金体系により差し引かれた時間外手当相当額の支払を求めて提訴した(以下「本件訴訟」という。)

29年10月2日、組合は、本件賃金体系の是正を求めて会社と団体交渉を行ったものの、合意に至らなかったため、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。

11月1日、会社は、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量を減少させ、定時で帰宅させる措置(以下「本件措置」という。)を開始した。

30年1月31日、組合が本件拒否闘争を終了し、これを受けて会社も本件措置を終了した。

- (2) 本件は、29年11月1日から30年1月31日までの申立人組合員らに対する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か否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 集荷業務を減らす業務命令の取消し及び差額賃金の支払
- (2) 不当労働行為を行わないことの誓約
- (3) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合

申立人組合は、業種に関わりなく一人でも加盟できる合同労組であって、組合員数は全国で約400名である。

平成28年5月、会社広島支店(以下「広島支店」という。)の従業員が組合に加入し、
A 2 分会 (以下「A 2 分会」という。)を結成した。

29年2月、会社東京中央支店(以下「東京支店」という。)の従業員が組合に加入し、
A 3 分会 (以下「A 3 分会」という。)を結成した。

A 3 分会及びA 2 分会の組合員は、いずれも集配職であり、本件措置が行われた29年11月1日現在の会社における組合員数は、21名であった。

(2) 被申立人会社

ア 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、事業目的を貨物自動車運送事業、貨物利用運送事業等とする、全国に支店を展開する株式会社である。

イ 会社従業員は、申立外 C 1 組合 (以下「本件多数

組合」という。)を結成しており、本件多数組合は、東京支店及び広島支店において、それぞれ従業員の過半数を組織していた。

2 会社における集配業務及び賃金体系の概要

(1) 一般的な集配業務の概要

集配職は、支店に出社してアルコールチェックを受けた後に、割り当てられた配達の伝票を確認し、各自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む。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る次第、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、配達完了し次第、集荷先に出向いて集荷を行う。各集配職の集荷先については、配車を担当する従業員(以下「配車係」という。)が個別に集荷先を判断して指示する場合もあるが、当該集配職が集荷を行うことが多い集荷先については、配車係が個別に集荷先を明示しない場合もあり、集荷先の明示がない場合にも各集配職が慣例に従って集荷を行っていた。

【乙30、1審p52～55・76～78】

(2) 集配職の賃金体系

ア 集配職の給与は、職務給、能率手当及び時間外手当等から構成されており、能率手当の計算方法は、「 $\text{能率手当} = \text{賃金対象額} - \text{時間外手当相当額}$ 」である(本件賃金体系)。

賃金対象額は、以下①から⑨までの各部分を合計した金額であり、各部分の算定方法は、下記のとおりである。

- ① 配達重量部分 配達重量を基準に算定する。
- ② 集荷重量部分 集荷重量を基準に算定する。
- ③ 配達枚数部分 配達枚数を基準に算定する。
- ④ 集荷枚数部分 集荷枚数を基準に算定する。
- ⑤ 集荷軒数部分 集荷した荷主の軒数を基準に算定する。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

⑧ 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。

⑨ その他部分

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の額を下回ったとしても、同手当を下回った金額が給与支給額から控除されるわけではない。

【甲 4、乙 1、審査の全趣旨】

3 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の経緯

(1) 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 A 4 (以下「A 4」又は「A 4 分会長」という。)は、本件多数組合に加入していたが、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た。しかし、本件多数組合がこの疑問に対応しなかったことから、A 4 は、同組合を脱退し、28年 5 月、集配職 9 名で組合に加入するとともに A 2 分会を結成して、分会長に就任した。

イ 5 月 30 日、組合は、会社に対し、本件賃金体系が労働基準法第 37 条の趣旨に反して違法であるとして、26 年 6 月から 28 年 5 月までの間に会社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 6 月 14 日、組合員 9 名は、会社を被告として、本件訴訟を大阪地方裁判所に提起した。

【甲 11・24、乙 4、1 審 p 4・143、審査の全趣旨】

(2) 東京支店従業員の組合加入

29年2月、東京支店の集配職10名が組合に加入するとともに、A3分会及び A5支部 (以下「A5支部」という。)を結成し、A2分会及びA3分会が A5支部 の下部組織となった。また、A6 (以下「A6」又は「A6分会長」という。)がA3分会の分会長に、A4分会長が A5支部 の委員長を兼務した。

2月20日、組合は、会社に対して A5支部 及びA3分会の結成を通知するとともに、本件賃金体系の是正等を要求した。

【甲1、1審p5】

(3) 団体交渉申入れと集荷業務に関する要求

ア 8月30日、組合、A5支部 及びA3分会は、東京支店に対して、団体交渉を申し入れるとともに、要求書(以下「8月30日付要求書」という。)を交付した。団体交渉議題は、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日付要求書には、「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時間あ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、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。

イ 上記記述のうち、組合が「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、最低賃金法にも違反する」と指摘する点については、本件賃金体系の下では、集配職が、集荷量の少ない遠方の集荷先の集荷業務を行った場合に支給される賃金を1時間当たりの賃金に換算すると、最低賃金法所定の最低賃金を下回る可能性があるということを示していると思われる。

【甲2、審査の全趣旨】

(4) 団体交渉の開催

9月22日、団体交渉が開催された。

組合の A7 中央執行委員(以下「A7執行委員」という。)は、8月30日付要求書に記載した担当会社以外の集荷業務を拒否すると述べた。

これに対し、会社の B2 人事労務ユニットマネージャー(以下「B2UM」という。)は、8月30日付要求書で言及のある「担当会社」の意味について、「私そもそもひっかかっているんですよ。『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か。」と尋ねると、A6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しているかっていうのは僕も聞いたことがありません」と答えた。

B2UMは、個々の集配職は、毎日同じ集荷先に集荷に行っているのだから、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場所に行くべきであると述べた。

これに対し、A7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、組合員は、組合活動として、一部の集荷業務を拒否する旨述べた。

B2UMが、「配車があったら自分の担当だと思うんでしょ。」と尋ねると、A6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、A7執行委員は、8月30日付要求書について、組合と会社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。

【乙15】

(5) 集荷業務の一部拒否

ア 9月25日、組合の A1 中央執行委員長(以下「A1委員長」という。)は、B2UMに対して、広島支店においても8月30日付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。

イ 9月27日、B2UMは、A1委員長に対し、本件賃金体系については、本件訴訟が係属中であるから、同訴訟の結論が出るまでは、集荷業務を拒否しないでほしい旨を伝えた。

ウ 9月29日、組合は、会社に対し、同日付けの通知書(以下「9月29日付通知書」という。)を送付し、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終業時刻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(9月29日付通知書中の担当業務という記述を双方当事者が「担当会社」と表現している場合があるので、以下、原文を直接引用する場合を除き、「担当会社」という記述に統一する。)に入ると通知した。

組合は、9月29日付通知書の中で、本件拒否闘争を行う理由として、上記①から③までの業務は、同業務によって増額する賃金が「最低賃金にも満たない」ことを挙げていた。この記述の意味するところは、前記(3)イと同様と見られる。

エ 9月29日、会社が、組合に対し、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を通知したところ、組合は、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、組合が残業一般を拒否するものではない旨を通知した。

オ 9月29日、A4分会長は、B3広島支店支店長(以下「B3支店長」という。)に対して、組合員がC2社(以下「C2社」という。)とC3社(以下「C3社」という。)を集荷先とする業務を拒否する旨伝えた。

9月30日、B2UMは、本件多数組合に対し、同人の理解に基づいて9月29日付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、会社に対し、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。

【甲3・5・6、乙31、1審p6・7・79・91・119・123】

(6) 本件拒否闘争によって組合が拒否した集荷業務について

組合は、10月2日から本件拒否闘争を開始したが、当時、広島支店の配職は29名で、そこにはA2分会の組合員10名が含まれていた。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り、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。

ア C 2 社

広島支店の集荷先の一つであるC 2社での集荷業務は、前記2(1)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社では、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、①他の集配業務が終わった時点でC 2社に出向いて集荷を行い、積み切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社に出向いて集荷を行ったり、②残業をして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社の集荷業務を行っていた。

本件拒否闘争開始後は、組合員4名がC 2社での集荷業務を行わないことになったので、会社は、C 2社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 社

C 3社では、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社に集荷に向かう必要があった。C 3社の集荷業務は、主にA 8 組合員(以下「A 8」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 社

(ア) C 4社 (以下「C 4社」という。)については、本件拒否闘争を行う前は、主にA 9 組合員(以下「A 9」という。)が集荷を行い、同人が集荷し切れなかった荷物をもう1名の集配職Z 1(非組合員)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社の集荷業務は、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うことが多かった。

(イ) 組合は、9月29日の時点では、C 4社の集荷業務を拒否するとは決めていなかったが、A 9からA 4分会長らに対して、C 4社の集

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、組合は、C4社も本件拒否闘争の対象とすることを決定し、具体的にはA9がC4社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、C4社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。

組合は、C2社及びC3社の集荷業務と異なり、会社に対して、C4社の集荷業務を一部拒否する旨を伝えていない。

(ウ) 会社は、10月2日にはA9がC4社の集荷業務を拒否したことを把握していたが、A9がC4社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組合の方針までは把握していなかった。

本件拒否闘争開始後は、まず集配職Z1がC4社の荷物を集荷することになり、同人が荷物を積み切れなかった場合に備えて、会社は、他の集配職がC4社に応援に向かうことができる体制を整えた。

(エ) なお、A9は、10月11日、12日及び20日には終業時刻である午後2時30分を約15分経過してもC4社の集荷業務を行っていたことが認められる。

【乙10～12・30、1審p8・9・35～46・70～74・80～84、審査の全趣旨】

4 会社による対抗措置とその後の労使関係

(1) 本件多数組合からの要請

10月23日、本件多数組合は、会社に対し、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、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。

【乙6】

(2) 本件措置を執ることの決定

ア 10月26日、B2UM及びB3支店長は、会社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ところ、会社は、11月1日から組合の組合員には残業をさせず、定時で帰宅させる措置を決定した。

イ 10月30日、B2UMは、A1 委員長に対し、本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、同人はこれに応じなかった。

【乙16・30、1審p121・126】

(3) 会社の本件措置の開始

10月31日、B2UMは、B4 東京支店支店長及びB3支店長を通じて、A6分会長及びA4分会長に対して、11月1日から組合員について朝に命じる集荷業務及び午後に電話で指示する集荷業務の量を減少させ、定時で帰宅させる措置（本件措置）を開始することを伝えた。

11月1日、会社は、東京支店及び広島支店の朝礼において、本件措置を執る旨を説明し、本件措置を開始した。

なお、会社は、本件拒否闘争開始後、組合に対し、同闘争における対象業務の範囲を質問したり、なぜA9が日によってC4社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い。

【乙31、1審p86・103・127・136・152】

(4) 東京支店及びA3分会の状況

ア 東京支店では、10月2日以降も組合員が集荷業務を拒否したことがなく、その結果、予定どおりの集荷が行えなくなったり、非組合員である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。会社もA3分会の組合員が集荷業務を拒否していないことを認識していた。

イ 会社が本件措置を執ってから11月4日までの間に、A3分会の組合員全10名中7名が組合を脱退した。なお、本件第1回審問期日(30年11月19日)までに、A6分会長を含む残り3名のA3分会の組合員も組合を脱退した。

29年11月4日、A6分会長が会社に対して、組合を脱退した者には従来どおり残業をさせるようにしてほしいと申し入れたところ、会社は、組合を脱退した元組合員に対しては、6日から従来どおりに戻し、残業をさせる旨を回答した。

(5) 団体交渉の開催

ア 11月22日、団体交渉が開催された。

イ A1 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、C2社とC3社である旨述べたが、C4社には言及しなかった。

ウ また、A1 委員長がC3社の集荷業務の日々の担当者がA8ばかりになっていることを指摘すると、B2UMは、組合の解釈では、C3社は、A8の担当会社ということになるのではないかと、要はC3社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、A1 委員長は、C3社について、A8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。

B2UMは、A8が毎日集荷に行っていれば、C3社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されないはずであることを質問したが、A1 委員長は、A8が毎日同社に行っていたかどうかは分からない旨答えるにとどまった。

【乙16】

(6) 本件拒否闘争の終了

30年1月23日、組合は、会社に対して、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。

会社は、組合が本件拒否闘争を終了したことを受けて、本件措置を終了した。

【1審p40、審査の全趣旨】

5 各組合員の賃金減少額

会社では、前月の16日から当月の15日までを賃金算定期間とし、毎月25日が賃金支払日である。

組合員が29年11月1日から30年1月末日までの間に得た賃金と前年の同時期に得た賃金との差額は、別紙記載のとおりである（以下、29年11月1日から30年1月末日までの間に得た賃金と前年の同時期に得た賃金との差額

の合計額を「本件措置差額」という。)

なお、本件措置が行われていた期間は、11月分及び2月分の給与算定期間の半分に当たるため、別紙29年11月分及び30年2月分の欄に記載した金額は、29年11月分及び30年2月分の賃金と前年の同時期の賃金との差額を2分の1にした金額である。

【甲4・15・19、審査の全趣旨】

6 組合の担当会社に関する見解

(1) 組合は、当委員会の調査期日において、本件拒否闘争の対象業務は、「朝、被申立人から伝票を交付されて指示された『担当業務』を終了して帰店した後、命令される集荷残業と、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」であるとする30年1月18日付準備書面を提出した。

すなわち、組合は、担当会社とは、「朝、会社から伝票を渡されて指示された集荷先を意味する。」と主張している。

(2) 組合は、当委員会の調査期日において、C2社及びC3社に関する集荷業務について、「9月29日付通知書1.①記載の業務に類する業務であるから、本件拒否闘争の対象に含まれる。」とする30年5月22日付準備書面を提出した。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

ア 本件措置は、組合員に対してだけ一切の残業をさせずに退勤させるものであり、組合員の手取り賃金だけを大きく減額させるものである。

組合員にだけ一切の残業をさせないという取扱いは、組合員であることを理由にした不利益取扱いであり、組合活動に対する支配介入である。

イ 会社は、組合が拒否している業務の範囲に疑問を感じていたのであれば、組合に対して担当会社の範囲について照会すればよかったが、会社からそのような照会は一切なかった。

ウ 組合が本件拒否闘争により拒否していた集荷業務は、朝、会社から伝

票を交付されて指示された業務を終了して帰店した後に命令される集荷業務と、帰店していなくても終業時刻を過ぎた後に命令される集荷業務であることは極めて明白であり、本件拒否闘争の対象業務が不明確であったとはいえない。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合員は、本件措置により労務の提供を免れ、その結果として賃金が減少したにすぎないのであるから、組合員には何ら不利益が生じていない。

イ 会社は、本件拒否闘争の実態が事前の団体交渉等における説明と全く矛盾するものであったことなどから、本件拒否闘争の対象業務について、組合の統一的な定義・方針を見いだすことはおよそ不可能であることが明らかとなったと判断した。そのような状況で、会社が組合に本件拒否闘争の対象業務について問い合わせることは現実的でない。

ウ 会社としては、①組合員が拒否する集荷業務の範囲や組合の方針が不明確であったため、組合員が集荷業務を行うことを期待して人員配置及び業務命令を行っても、当日になって組合員に集荷業務を拒否される可能性があり、その結果、当日中に集荷を行うことができずに顧客からの信頼を失うおそれがあった。また、②本件多数組合から、本件拒否闘争について、職場の秩序が乱れていること、同組合の組合員の労働時間に悪影響が生じていることを理由として業務改善要望書が提出されるに至っており、会社がこれに対応しなければ、東京支店及び広島支店の職場の崩壊に至る危険性があった。以上の2点から、会社には、本件措置を執る業務上の必要性があった。

2 当委員会の判断

(1) 労働組合の正当な行為といえるかについて

本件拒否闘争は、本件賃金体系の是正を求めるために、労働組合として一部の残業を拒否したものである。組合は、平成29年9月29日までに本件拒否闘争を行う旨を会社に通告し(第2. 3(5)ウ)、10月2日から同闘争を行っていることなどからすれば(同(6))、同闘争は、労働組合の正当な行為といえることができ、会社も同闘争が労働組合の正当な行為であることを争

っていない。

(2) 本件措置の不利益性について

組合が一部の集荷業務を拒否する形態の本件拒否闘争を行っている以上、会社がこれに対応する業務を組合員に命じないことは当然である。しかしながら、会社が行った本件措置は、本件拒否闘争を行っていないことが明らかなA3分会の組合員も含めたA5支部の組合員全員に対して、一切の残業を行わせないというものであって(第2.4(2)(3)(4))、これによる組合員の収入の減少は、別紙記載のとおり、相当大きなものであった(同5)。そして、その結果、A3分会の組合員のうち7名が組合を脱退する(第2.4(4)イ)という、組合の組織にも大きな打撃を与えるものであった。

このように、組合員個人にとっても組合組織にとっても打撃の大きい本件措置には、不利益性が認められる。

(3) 会社は、組合が労働組合の正当な行為を行ったことを理由として本件措置を執ったといえるかについて

ア 会社が組合に本件拒否闘争の対象業務の範囲を確認しなかった点について

会社は、本件措置を執るに当たり、組合に対して本件拒否闘争の対象業務の範囲について確認していない(第2.4(3))。

会社は、この点について、本件拒否闘争の実態が事前の団体交渉等における説明と全く矛盾するものであり、組合の統一的な方針を見いだすことができなかつたことから、会社が組合に確認することは現実的ではなかつたと主張する。

(ア) 組合は、拒否する残業の対象としては、9月29日付通知書において、

「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終業時刻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」と記載しているが(第2.3(5)ウ)、このうち①については、組合がこれ以前に提出した8月30日付要求書で「担当会社以外の未集荷の残業廃止を要求」と記載していた(同(3))。そのため、会社は、組合が「担当会社」以外の集荷業務を拒否するものと解釈し、28年9月22日に開催された団体交渉において「担当会社」の定義が問題となっ

た（第2. 3(4)）。

その後の交渉の経過をみると、会社は、「担当会社」は、組合員が慣例として集荷を命じられている集荷先を指すと解釈しているものとみられるが（第2. 3(4)）、組合も、これに対し、9月29日付通知書のような対象業務の特定の仕方をせずに、同日に、拒否する集荷先は、C2社とC3社であると答えている（同(5)オ）。そして、結果的に、組合は、9月29日付通知書の「担当会社」の定義に該当すると考えられるC4社の集荷業務も本件拒否闘争の対象とする集荷先に加えている（第2. 3(6)ウ）。

このような経緯をみると、組合員であるA8やA9が慣例として集荷を命じられていたところから、会社としては、「担当会社」に当たると考えるC3社やC4社が本件拒否闘争の対象となる集荷先にされていることや、組合が団体交渉で特定したC2社やC3社（第2. 4(5)イ）以外にC4社も本件拒否闘争の対象となる集荷先に加えられていることなどからすれば、会社が、本件拒否闘争の実態は事前の団体交渉等における説明と矛盾すると考えることも理解できないではない。

(イ) しかしながら、会社は、本件拒否闘争の対象業務に疑問が生じていたのであれば、組合に対して、同闘争の対象業務を確認することはできたといえるし、確認することが容易であったと考えられるにもかかわらず、組合に対して一切確認を行っていない（第2. 4(3)）。

会社は、組合が会社に対して、本件拒否闘争により拒否している集荷業務がC2社、C3社及びC4社に限る旨を伝えていなかったと主張し、同主張に沿う事実が認められる（第2. 3(6)）が、これを踏まえても会社から組合に対し、本件拒否闘争の対象業務を確認することに特段の支障があったとは認められない。

そして、本件措置は、前記(2)のとおり、本件拒否闘争を行っていないA3分会の組合員を含めたA5支部の組合員全員に対して一切の残業を行わせないという措置であり、同闘争の範囲を組合に確認することもなく、このような極端な措置を執った会社の対応には、大い

に疑問があるといえる。

(ウ) 会社が本件拒否闘争に組合の統一的な方針を見いだすことができなかったことから、会社が組合に確認することは現実的ではなかったと主張する点についても、9月29日付通知書の「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終業時刻を過ぎた後に命令される集荷残業」との記載に沿ってしてみると、C2社及びC3社の集荷業務は、一連の集配業務を終えて一度広島支店に戻ってから再度集荷に向かう必要がある取引先である(第2.3(6)アイ)から、これらの集荷業務を拒否するという方針に基づき、組合として同集荷業務を拒否すると明示している(第2.3(5)オ)。その後、組合は、C4社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からA9がC4社に集荷に出向いた時点でC4社に集荷すべき荷物が出ていない場合には集荷を拒否するとの方針を決定し、会社も10月2日にはC4社の集荷業務が行われなかったことを把握している(第2.3(6)ウ)。

以上のとおり、組合と会社との交渉経緯とは食い違いがあるものの、9月29日付通知書の記載に沿ってみてみれば、組合の本件拒否闘争には一応の方針を見いだすことができる。会社において、組合の統一的な方針を見いだすことがおよそ不可能という結論に至ったのは、会社が本件拒否闘争開始後に組合に対して何らの確認もしなかったことが原因であり、この点の会社の主張を採用することはできない。

イ 会社が主張する本件措置を執った理由について

会社は、①本件拒否闘争の対象業務の範囲が不明確であったため、組合員が集荷業務を行うことを前提に人員配置及び業務命令を行っても、当日になって組合員に集荷業務を拒否される可能性があり、その結果、当日中に集荷を行うことができずに顧客からの信頼を失うおそれがあったこと、及び②本件多数組合が本件拒否闘争について対応を求めており、職場の崩壊が生じ得る状況であったことから、これらを理由に本件措置を執ったと主張する。

(ア) しかし、会社が組合に対して、広島支店における本件拒否闘争の具

体的な範囲を確認していれば、会社が主張する問題を未然に防ぐことができた可能性が高いのであるから、上記①の事情が本件措置を正当化するに足りる事情ということとはできない。

また、会社は、9月29日には、組合員がC2社及びC3社の集荷業務を拒否することを、10月2日にはA9がC4社の集荷業務を行わなかったことをそれぞれ把握しており（第2.3(5)オ、同(6)ウ）、それに対する対応策を講じていた（同(6)アイウ）。他方、組合が本件拒否闘争を開始してから会社が本件措置を執るまでの約1か月間、組合員がその他の集荷業務を拒否した事実は認められない。

そうすると、会社が本件措置を執った11月1日の時点では、本件拒否闘争の対象業務は既に明らかになっており、組合員が集荷することを前提としていた集荷業務を拒否されることにより、当日中に集荷を行うことができなくなることを懸念するような状況にはなかったといわざるを得ず、この点においても上記①の事情が本件措置を正当化するに足りる事情ということとはできない。

- (イ) 上記②については、確かに10月23日、本件多数組合が、会社に対し、業務改善要請書を交付し、本件拒否闘争により、職場の規律、秩序が乱れており、職場の崩壊を招く可能性が高い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事実が認められるが（第2.4(1)）、本件拒否闘争により、具体的に職場の崩壊を招く可能性が高いと認められるような事実の疎明はない。

本件拒否闘争は、本件賃金体系が違法であるという組合の認識に基づいて行われていることからすれば、本件拒否闘争を行うか否かは、本件賃金体系に対する労働組合の問題意識・活動方針の違いに起因するといえることができる。労働組合ごとにこのような活動方針の違いが顕在化した場合、使用者の中立保持義務の観点から、会社には慎重な対応が求められていたといえることができる。

そして、本件多数組合が本件拒否闘争により同組合の組合員の労働時間に悪影響が生じていると主張しており（第2.4(1)）、会社において何らかの対応が必要であったとしても、本件のように、会社が本件

拒否闘争の範囲を確認することすらせずに、一方の労働組合に対してのみ一切の残業を行わせない措置を執ったことは、軽率であったといわざるを得ず、会社の対応は、明らかに必要な対応の範囲を超えていたというべきである。

ウ 本件における労使関係について

組合は、A5支部及びA2分会の結成当初から、本件賃金体系の是正を一貫して要求しており（第2.3(1)(2)(3)(4)）、組合員と会社との間では、28年6月14日以降、本件賃金体系が違法であることを前提とする本件訴訟が大阪地方裁判所に係属していた（同(1)ウ）。

会社が本件措置を執った29年11月の時点では、組合と会社との間で、本件賃金体系の是正に関する団体交渉が決裂し（第2.3(4)）、組合として集荷業務を一部拒否するという本件拒否闘争を行っていた（同(5)(6)）。

これに対して、本件多数組合は、残業したくないのであれば全ての残業を行わせなくてよいなどと指摘しつつ（第2.3(5)オ）、職場の崩壊を危惧して会社に業務改善を迫り（同(4)(1)）、会社は、組合に対して本件拒否闘争を行わないように要求する（同(2)）など、組合と会社との労使関係は、極めて緊迫した状況にあった。

エ 本件措置の意図について

会社は、A3分会の組合員が従前どおり集荷業務を行っていることを知りつつ（第2.4(4)ア）、同分会の組合員も含む組合員全員を対象に、前記(2)のとおり組合員個人に対しても組合組織に対しても打撃の大きい本件措置を執った（第2.4(2)(3)）。

また、前記ア(イ)のとおり、会社は、組合に対して、本件拒否闘争の対象業務を確認することが容易であったと考えられるにもかかわらず、組合に対して一切確認を行っていない（第2.4(3)）。

このような会社の対応は、本件拒否闘争による業務上の支障に対処するため、実際に業務上の支障を生じさせた組合員に残業を行わせなかったというよりも、組合が本件賃金体系の是正を求めて組合活動を行っていることを理由に組合員全員に対して本件措置を執ったのではないかと疑わせるに足りるものといえる。

この点に加え、本件措置が行われた時期が労使関係の極めて緊迫した時期であったこと(前記ウ)、会社が本件措置を執ったとする理由がいずれも採用できないこと(前記ア及びイ)を併せ考えれば、会社は、労働組合の正当な行為である本件拒否闘争を嫌悪し、これを理由に同闘争を行った組合及び組合員に打撃を与える意図で本件措置を行ったものとみざるを得ない。

(4) 結論

したがって、本件措置は、組合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るとともに、組合活動を萎縮させることを企図した組合の運営に対する支配介入にも当たる。

3 救済方法

- (1) 本件措置がなければ組合員に支給されていたであろう賃金の減少差額相当額のバックペイの支払を命じるべきであるところ、その金額は、本件措置差額(第2. 5)とするのが相当である。
- (2) もっとも、上記(1)の本件措置差額には、各組合員がC2社、C3社及びC4社の集荷業務を拒否していたこと(不就労)により、本来減額されるべき賃金相当額も含まれているので、会社は、同賃金相当額を会社において算出することができるのであれば、同賃金相当額を本件措置差額から控除することができるものとする。
- (3) なお、組合は、A6分会長に関するバックペイの支払も請求しているが、A6分会長は、組合を脱退しているので(第2. 4(4)イ)、主文のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社による本件措置は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和元年6月4日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一

別紙

① A 4 組合員	② A 10 組合員
29年11月分 6,619円	29年11月分 1万3,043円
29年12月分 3万9,969円	29年12月分 5万0,925円
30年1月分 8,113円	30年1月分 3万2,286円
30年2月分 1万3,698円	30年2月分 2万4,177円
本件措置差額 6万8,399円	本件措置差額 12万0,431円

③ A 11 組合員	④ A 9 組合員
29年11月分 8,831円	29年11月分 2,047円
29年12月分 3万9,131円	29年12月分 3万9,702円
30年1月分 2万5,395円	30年1月分 2万2,669円
30年2月分 1万2,057円	30年2月分 5,218円
本件措置差額 8万5,414円	本件措置差額 6万9,636円

⑤ A 8 組合員	⑥ A 12 組合員
29年11月分 0円	29年11月分 5,860円
29年12月分 2万6,500円	29年12月分 3万0,483円
30年1月分 1万0,437円	30年1月分 1万3,575円
30年2月分 5,550円	30年2月分 2,112円
本件措置差額 4万2,487円	本件措置差額 5万2,030円

⑦ A 13 組合員	⑧ A 14 組合員
29年11月分 0円	29年11月分 0円
29年12月分 1万3,756円	29年12月分 1万1,231円
30年1月分 1,813円	30年1月分 0円
30年2月分 8,657円	30年2月分 0円
本件措置差額 2万4,226円	本件措置差額 1万1,231円

⑨ A15 組合員	⑩ A16 組合員
29年11月分 9,654円	29年11月分 0円
29年12月分 2万9,487円	29年12月分 1万2,245円
30年1月分 2万0,764円	30年1月分 1万0,626円
30年2月分 2,250円	30年2月分 0円
本件措置差額 6万2,155円	本件措置差額 2万2,871円