

命 令 書

再審査申立人 Y会社
代表者 代表取締役 B 1

再審査被申立人 X組合
代表者 中央執行委員長 A 1

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第32号事件（初審東京都労委平成29年（不）第82号事件）について、当委員会は、令和3年6月2日第310回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人Y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。）。

再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）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、平成29年10月2日（以下「平成」の元号は省略する。）、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。これに対し、同年11月1日、会社は、組合の集配職の組合員（以下「組合の組合員」という。）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。）を開始し、組合が30年1月31日に本件拒否闘争を終了するまで本件措置を継続した。

本件は、本件措置（29年11月1日から30年1月31日まで）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、29年11月6日に、組合が東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に対して救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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

3 初審命令の要旨

東京都労委は、令和元年6月4日付けで、上記1の救済申立てについて労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同条第3号に該当すると判断し、会社に対し、要旨次のとおり命ずる決定をし、同年7月23日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

- (1) 集荷業務量の減少により減少した賃金差額相当額の支払

(2) 文書の交付及び掲示

4 本件の争点

会社が、組合の組合員に対し、29年11月1日から30年1月31日までの間、本件措置を執ったことは、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。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 本件措置は、組合の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、組合の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。組合の組合員に対してだけ一切の残業をさせないという取扱いは、組合の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。
- (2) 本件拒否闘争は正当な争議行為であることは疑う余地が全くない。会社は、初審において、「本件拒否闘争が争議行為として違法性を帯びるものではないことは争わない。」と主張していた。会社が、再審査になってから、本件拒否闘争が争議行為としての正当性を争いたくなった根拠は、会社が行った本件措置が必要最小限度の措置であることを主張する際に、「正当な」「争議行為の場合に比して広範な裁量が存する」と主張したためである。
- (3) 本件拒否闘争は、いわゆる要求実現型ストライキではない。組合の要求は単なる「残業の廃止」ではなく、「賃金規定の改定」が究極的な要求であった。
- (4) A2分会は本件拒否闘争を行っていない。A2分会では、29年9月29日付け通知書（以下「9月29日付け通知書」という。）を会社のB2東京中央支店支店長（以下「B2東京支店長」という。）に交付し、

本件拒否闘争に入ることを会社に通知したが、本件拒否闘争の対象となる業務を組合員が行っていなかったために、実際には残業拒否を行わなかったものである。

- (5) 会社の東京中央支店（以下「東京支店」という。）で会社は本件措置を行う必要がなかった。上記(4)のとおり、A2分会は本件拒否闘争を行っていない。この点について、会社は、初めから指示しなかったから東京支店では残業拒否行為がなかったにすぎないと主張するが、この期間は組合が本件拒否闘争を行っていた29年10月の1か月間である。この期間に組合の組合員以外の従業員の負担が増えたことがあったと仮定しても、同月の1か月間、会社の業務は支障なく対応できていた。

したがって、同年11月以降も、本件措置を行わなくても、同年10月に執っていた体制を継続するか、あるいは、本件拒否闘争の対象となる業務を組合に問い合わせる等、他に可能かつ容易な方法を執ることで、東京支店の業務を支障なく継続することは可能であった。

- (6) 会社は、本件措置以外に「職場崩壊を招く危険」を回避するための措置について検討しておらず、本件措置は必要最小限の措置とはいえない。
- (7) 会社は、組合の9月29日付け通知書に記載されている内容と現実の本件拒否闘争の内容が違っていると認識していたのであれば、問い合わせるのが当然であるが、それをしていない。

2 会社の主張

- (1) 本件拒否闘争は、組合が団体交渉において廃止ないし拒否を主張していた集荷残業の一部を争議行為の名の下に拒否できる、いわゆる要求実現型ストライキである。

いわゆる要求実現型ストライキは、組合にとっては、これにより団体交渉を経ることなく要求を実現することができ、かつ実質的な負担なく

これを継続することができるものである一方、会社にとっては、当該闘争により拒否された残業分の業務を他の労働者に行わせることなどによって事業を継続しなければならないという負担を強いる争議行為である。

団体交渉を機能させるための手段という争議権保障の趣旨を逸脱するような、いわゆる要求実現型ストライキに対して、不利益取扱いの禁止や支配介入の禁止といった不当労働行為の保護を及ぼすべき必要性が乏しいことは明らかである。したがって、当該争議行為によってもたらされる不利益を回避し事業の円滑な運営を確保するために使用者が執り得る措置には、一般的な争議行為の場合に比して広範な裁量が存するものというべきである。

- (2) とりわけ、本件拒否闘争は、組合から会社に対して事前に通告された拒否の対象となる残業の範囲と、実際に組合員らが拒否をした残業の範囲とが完全に矛盾しており、組合には本件拒否闘争について統一的な方針などなく、かえって組合全体及びA3分会の内部においてすら、全く統制がとれていないことを露呈するに至ったものである。
- (3) 本件拒否闘争には、実際に集荷残業の拒否がされた事例の確認できた会社の広島支店（以下「広島支店」という。）のみならず東京支店も参加していたのであり、本件拒否闘争の実施中、組合によって拒否されるおそれのある集荷業務については各支店の他の集配職に指示をせざるを得なくなったことから、両支店の集配職の業務負荷が高まることとなった。
- (4) 事前の説明と全く異なる態様での残業拒否が行われたという実態からすれば、本件拒否闘争は、会社や組合の組合員以外の集配職らからみて、組合の組合員が自らのやりたくない残業を選択的に拒否する口実であるようにしか受け止めることができず、したがって、本件拒否闘争につい

てA4労働組合（以下「本件多数組合」という。）を始め社内で強い不満が生じることは不可避であった。

これにより、会社には本件多数組合を始めとする多方面からの本件拒否闘争への不満や非難、問題視する意見が多数寄せられることとなり、組合の組合員以外の集配職も選択的に集荷残業を拒否して会社の事業が成り立たなくなるという職場の崩壊の現実的危険が生じたものである。

(5) 会社としては、自らの事業の円滑な存続を図るためには、本件拒否闘争について生じた社内の強い不満を抑えつつ何らかの対応をすることを余儀なくされた。組合において本件拒否闘争への統制が全くとれていない状況の中においては、組合を通じた本件拒否闘争の対象の確認を行うことについて事態の改善を期待することは不可能であったことから、やむを得ず、組合の組合員には残業を指示しないという必要最小限度の措置を講じざるを得なかったものである。

(6) 以上のとおり、本件措置は、争議権保障の趣旨を逸脱する、いわゆる要求実現型ストライキである本件拒否闘争が、組合の事前の説明と全く異なる残業拒否の実態とあいまって、会社に対して集荷漏れや職場の崩壊の現実的危険を引き起こしたことに對して、事業の円滑な運営を確保するためにやむを得ずなされた必要最小限度のものである。

したがって、本件措置は、不当労働行為意思を欠くとともに正当な目的の下にされたものであり、いかなる不当労働行為を構成するものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合等

ア 組合は、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

きる合同労組であり、初審救済申立日（29年11月6日。以下、月又は月日のみ記載してある場合は「29年」のことである。）現在の組合員は約400人である。

イ A3分会は、28年5月に、広島支店に勤務する集配職9名及び作業職1名により結成され、本件措置が行われた29年11月1日現在の組合員は11名であった。

ウ A2分会は、29年2月に、東京支店に勤務する集配職10名により結成され、本件措置が行われた11月1日現在の組合員は10名であった。

(2) 会社

ア 会社は、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、全国に支店を展開する株式会社である。

イ 会社には、組合の外に三つの労働組合が存しており、そのうち本件多数組合は、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 会社における集配職及び賃金体系の概要

(1) 集配職の業務の概要

集配職の業務には、配達と集荷の二つがある。

集配職は、まず、入社すると、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。なお、各集配職の集荷先については、会社で正式に「担当」と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ことが原則である。しかし、

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、配車係が明示的な指示が必要ないと判断して指示を与えない場合があり、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。

(2) 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。能率手当の算定は、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相当額を上回った場合に当該金額が能率手当として支給され、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。

ウ 賃金の計算対象期間は、前月の16日から当月の15日までとし、毎月25日に支払うこととされている。

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

(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A5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、A5は、同組合を脱退し、28年5月、集配職9名及び作業職1名で組合に加入するとともにA3分会を結成して、分会長に就任した。

イ 28年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 28年6月14日、組合の組合員9名は、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る訴えを大阪地方裁判所に提起した（以下「本件訴訟」という。）。

大阪地方裁判所は本件訴訟について、31年3月20日、請求をいずれも棄却した。この判決につき、大阪高等裁判所に控訴されている。

(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、A2分会及びA6支部を結成し、A3分会及びA2分会がA6支部の下部組織となった。また、A7がA2分会の分会長に、A5分会長がA6支部の委員長を兼務した。

同月20日、組合は、会社に対してA6支部及びA2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。

(3) 団体交渉申入れと集荷業務に関する要求

8月30日、組合、A6支部及びA2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、同日付け要求書（以下「8月30日付け要求書」という。）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、組合は、広島支店に対しては、同趣旨の

文書を交付していない。

(4) 団体交渉の開催

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、組合側は、組合のA8執行委員らとA2分会のA7分会長らが、会社側からは、B3人事労務ユニットマネージャー（以下「B3UM」という。）らが出席した。

A8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、B3UM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、A7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。

B3UM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」旨述べた。

これに対し、A8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、組合は、組合活動として、一部の集荷業務を拒否する」旨述べた。

B3UM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、A7分会長は、「それは、毎日行けばそういうことになりませぬ。」と回答した。

その後、交渉が続いたものの、A8執行委員は、8月30日付け要求書について、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。

(5) 集荷業務の一部拒否

ア 29年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、B3UMに対して、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。

イ 9月27日、B3UM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、9月29日付け通知書を送付し、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。

組合は、9月29日付け通知書の中で、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「最低賃金にも達しない」ことが明らかであり、労働基準法に違反した残業指示・命令は法的に無効である旨を挙げていた。

エ 同日、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」ことを通知した。

オ 同日、A5分会長は、B4広島支店支店長（以下「B4広島支店長」という。）に対して、組合員が株式会社C1（以下「C1会社」という。）と株式会社C2（以下「C2会社」という。）を集荷先とす

る残業を拒否する旨伝えた。

同月30日、B3UMは、本件多数組合に対し、同人の理解に基づいて9月29日付け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。

カ 組合は、10月2日から本件拒否闘争を開始した。会社は、本件拒否闘争中、残業となり得る電話集荷の指示は行わず、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。

(6) 組合が拒否した広島支店における集荷業務について

組合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、A3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 C1会社

広島支店の集荷先の一つであるC1会社での集荷業務は、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。

C1会社では、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C1会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C1会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C1会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C1会社での集荷業務を行わ

ないことになったので、会社は、C 1 会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 2 会社

C 2 会社では、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 2 会社を集荷に向かう必要があった。C 2 会社の集荷業務は、主に A 9 組合員が担当していたが、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 株式会社 C 3

(ア) 株式会社 C 3 (以下「C 3 会社」という。) については、本件拒否闘争を行う前は、主に A 1 0 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 名の組合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 3 会社の集荷業務は、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 2 9 日の時点では、C 3 会社の集荷業務を拒否するとは決めていなかったが、A 1 0 組合員から A 5 分会長らに対して、C 3 会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、C 3 会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 A 1 0 組合員が C 3 会社を集荷に出向いた際、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 3 会社に待機せず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、C 1 会社及び C 2 会社の集荷業務と異なり、会社に対し

て、C3会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、C3会社に集荷に出向いた後続の集配職から、通常であればA10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、A10組合員がC3会社の集荷業務を拒否したことを把握した。なお、会社は、A10組合員がC3会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、A10組合員は終業時刻の午後2時30分までは、C3会社の集荷作業を行っていたが、同時刻以降にC3会社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、A10組合員がC3会社の集荷残業を拒否した場合で後続の非組合員の集配職が残っている荷物を積みきれなかった場合に備えて、会社は、他の集配職がC3会社に応援に向かうことができる体制を整えた。

- (エ) なお、A10組合員は、少なくとも10月11日、12日及び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C3会社の集荷業務を行っていた。

4 会社による対応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、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。

(2) 本件措置を執ることの決定

ア 10月26日、B3UM及びB4広島支店長は、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本件措置を執ることを決定した。

イ 10月30日、B3UM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。

(3) 会社の本件措置の開始

10月31日、B3UMは、B2東京支店長及びB4広島支店長を通じて、A7分会長及びA5分会長に対して、11月1日から会社側が本件措置を執ることを伝えた。

11月1日、会社は、東京支店及び広島支店の朝礼において、組合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、会社は、本件拒否闘争の対象について、組合としてのしっかりとの方針があるようにも思わなかったことと、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、組合に対し、同闘争の対象の範囲を質問したり、なぜA10組合員が日によってC3会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。

(4) 東京支店及びA2分会の状況

ア 東京支店では、10月2日以降、予定どおりの集荷が行えなくなったり、組合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 11月4日、A7分会長が会社に対して、組合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ところ、会社は、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 会社が本件措置を執ってから11月4日までの間に、A2分会の組合員全10名中7名が組合を脱退した。なお、30年1月までに、1名が退職により脱退し、A7分会長外1名のA2分会の組合員も組合を脱退した。

(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、C1会社とC2会社である旨述べたが、C3会社には言及しなかった。

ウ また、A1委員長がC2会社の集荷業務の日々の担当者がA9組合員ばかりになっていることを指摘すると、B3UMは、組合の解釈では、C2会社は、A9組合員の担当会社ということになるのではないかと、要はC2会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、C2会社について、A9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。

B3UMは、A9組合員が毎日集荷に行っていれば、C2会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ならないはずであることを質問したが、A1委員長は、A9組合員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。

(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、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。

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。

5 各組合員の賃金支給額

広島支店の組合の組合員に、本件措置が執られていた29年11月1日から30年1月31日までの間の賃金及びその前年の同時期である28年11月1日から29年1月31日までの間の賃金は別表のとおりである。

第4 当委員会の判断

1 本件措置の労組法第7条第1号該当性について

(1) 本件措置の不利益性について

会社は、29年11月1日から30年1月31日まで、A6支部の集配職全員に対し、本件措置を執った【前記第3の4(3), (6)】。

本件措置は、組合の組合員全員に対し、一切の残業をさせないこととするもので、これにより、組合の組合員の賃金は減少することが見込まれ、別表のとおり実際に賃金は減少しており、これは東京支店でも同様であると考えられるものであるから、業務上及び経済上の不利益取扱いに当たる。

(2) 不当労働行為意思について

ア 組合が29年10月2日から30年1月31日まで行った本件拒否闘争は、本件賃金体系を是正させるという目的の実現のために、組合が一部の残業を拒否するものである。これに対し、会社は、本件拒否闘争に対する措置として、29年11月1日から30年1月31日まで本件措置を執った。【前記第3の4(3), (6)】

この点について、会社は、本件拒否闘争が争議権保障の趣旨を逸脱する、いわゆる要求実現型ストライキであるとし、組合の事前の説明と全く異なる残業拒否の実態とあいまって、会社に対して集荷漏れや職場の崩壊の現実的危険を引き起こしたことから、これに対応すべく

本件措置を執ったのであり、同措置は事業の円滑な運営を確保するためにやむを得ずされた必要最小限度の措置であって、正当な行為であり、不当労働行為意思を欠くものであると主張する。そこで、以下、本件措置の合理性の有無を検討し、その結果を踏まえて、不当労働行為意思の有無について検討する。

イ 会社は、本件拒否闘争は、団体交渉を機能させるための手段という争議権保障の趣旨を逸脱する、いわゆる要求実現型ストライキであるとし、その前提に立って、当該争議行為によってもたらされる不利益を回避し事業の円滑な運営を確保するために使用者が執り得る措置には、一般的な争議行為の場合に比して広範な裁量が存すると主張する。

しかし、本件拒否闘争は、本件賃金体系を是正させるという目的の実現のために組合が一部の残業を拒否するものであることは上記アのとおりであるから、正当な争議行為であっていわゆる要求実現型ストライキではない。会社の主張は、その前提を欠き、採用することができない。

ウ 会社は、本件拒否闘争にはA2分会も参加していたとし、本件措置は本件拒否闘争に対する必要最小限度の措置であると主張する。

確かに、A2分会は、29年8月30日、東京支店に対し、A6支部及び組合と共に、8月30日付け要求書を交付し、最低賃金法に違反する低賃金の集荷業務について、担当会社以外の集荷残業廃止要求が受け入れられない場合には、集荷残業を拒否すること等を申し入れ、9月22日開催の団体交渉において同要求書をめぐって交渉したが、決裂を確認して、団体交渉は終了している。その後、組合は、9月29日付け通知書によりA6支部の本件拒否闘争への参加を表明している。【前記第3の3(3),(4),(5)ウ】これらの事実からは、A6

支部の分会の一つであるA2分会も会社に対し本件拒否闘争に参加することを表明したといえる。しかし、実際には、A2分会は本件拒否闘争を行っていない。

会社は、この点に関し、同年10月以降、A2分会の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主張する。しかし、仮に、会社はその主張どおりの対応をしたとしても、10月に東京支店で業務の継続に支障が生じた事実は見受けられないのであるから、その後も引き続き10月にとっていた体制を継続するか、少なくとも組合やA6支部等に本件拒否闘争の対象業務を問い合わせ、それに対応できる他の方法をとることで、東京支店の業務を支障なく継続できたものと推測でき、会社がA2分会の組合員に対し本件措置を行う必要性はなかったといえる。

したがって、本件措置は、本件拒否闘争に対する明らかに過剰な対応措置というべきものであり、会社の上記主張は採用することができない。

エ 会社は、本件措置を執るに当たり、組合に対して事前に本件拒否闘争の対象の範囲を確認していないが、この点に問題はないと主張する。しかし、会社は本件拒否闘争の対象の範囲に疑義があるというのであれば、組合に事前にその点を確認すべきであり、会社の主張は採用することができない。その理由は、次のとおりである。

(ア) 29年9月22日の団体交渉において、会社が本件拒否闘争の対象について質問をしたのに対し、組合は、拒否する集荷先はC1会社とC2会社であると答えている。その後、組合は、9月29日付け通知書に、「①担当業務を終了して帰店した後、及び帰店して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」と記載して、本件拒否闘争の対象を通知してい

る。10月2日から本件拒否闘争が開始されており、組合は拒否する集荷先としてA3分会におけるC1会社とC2会社の他C3会社を加えたが、会社は、10月2日の時点で、本件拒否闘争の実際の対象が、A3分会におけるC1会社、C2会社にC3会社が加えられたことを知っていた。それ以降会社が11月1日に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。【前記第3の3(4)、(5)ウ及びカ、(6)】

このように、会社は、本件措置を執る前に、10月2日から開始された本件拒否闘争の実態が、A3分会におけるC1会社、C2会社及びC3会社の3社に限定されたものであり、A2分会では本件拒否闘争が実際には行われていないことを知っていたのである。したがって、会社が本件拒否闘争に対応して集荷業務量を制限する措置を執る必要があるとしても、同措置は、組合の組合員に賃金の減少をもたらす可能性があることに鑑み、必要かつ相当な範囲に限定することが要請されるというべきである。

そうすると、9月22日開催の団体交渉における組合の説明や9月29日付け通知書の記載内容と、本件拒否闘争の実態との間に食い違いがあるにしても、本件拒否闘争の対象の範囲を事実上知っていたのであって、仮にこれが不明確であるというのであれば、会社は組合に対しその点を確認すれば足りたといえる。会社が組合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だし難く、少なくとも組合等に対して問合せを行い確認をすること自体は容易であったと考えられる。

- (イ) 会社は、組合から会社に対して事前に示され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とが完全に矛盾しており、組合には本件拒否闘争について統一的な方針などなく、このよ

うな組合に本件拒否闘争の対象を確認するのは現実的でないと主張する。

確かに、8月30日付け要求書には、「担当会社以外の未集荷の残業廃止を要求し」と記載がされており、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、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。この時点で、会社は、「担当会社」とは、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たとみられるが、これに対し、組合は、拒否する集荷先はC1会社とC2会社であると答えている。その後、組合は、9月29日付け通知書において、本件拒否闘争の対象について、「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」と記載し、さらに、10月2日以降C3会社を対象となる集荷先に加えている。以上の経緯に照らせば、会社が、本件拒否闘争の実態は事前の団体交渉における説明や通知書の記載内容との間で矛盾があると考えたことにも理由がないとはいえず、組合が会社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。

しかし、9月22日の団体交渉及び同月29日に組合が拒否する集荷先として回答したC1会社及びC2会社については、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り、9月29日付け通知書において本件拒否闘争の対象として記載した「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」に該当するものである。

その後、組合は、C3会社については、集荷業務をしていると終

業時刻を大きく超えることになることから、A10組合員が同社に集荷に出向いた時点で同社に集荷すべき荷物が出していない場合には集荷を拒否するとの方針を決定しているところ、この方針も9月29日付け通知書の上記記載部分に合致するものといえる。もっとも、組合は会社に対し、C3会社に係る上記方針の追加を伝えていないが、会社は10月2日にC3会社の集荷業務が行われなかったことを把握している。

これらの事情からみて、9月29日付け通知書等によって本件拒否闘争についての組合の一応の方針が示されているといえ、組合に統一的な方針などないとする会社の主張は相当でない。

しかも、会社は、本件拒否闘争の対象の範囲が不明確であるというのであれば、組合に対しその点を確認すべきであったことは上記(ア)のとおりである。

(ウ) 会社は、A1委員長は本件拒否闘争の実態を掌握できていないとし、仮に組合に本件拒否闘争の対象を確認したとしても、適切な回答は期待できず、組合に確認するのは無意味であると主張する。しかし、A1委員長の認識の点はともかく、会社がA5分会長に問い合わせれば、本件拒否闘争の対象は明確になることであり、同主張は組合に問合せをしなかったことを正当化するものではない。

(エ) 以上のとおり、会社が組合に対して事前に本件拒否闘争の対象を確認しなかったことに係る主張は、いずれも採用することができない。

オ 会社は、本件措置を執った理由として、第1に、本件拒否闘争の対象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、当日中に集荷を行うことができずに集荷漏れが生じて顧客の信頼を失うおそれがあったことを挙げ

る。

しかし、会社が組合に対し事前に本件拒否闘争の対象の範囲を確認しさえすれば、本件拒否闘争の対象の具体的な範囲が明確となり、これに対応して会社が執るべき措置の範囲を合理的に決めることができ、顧客の信頼を失うという問題も未然に防止することができたものと推測される。したがって、上記理由は本件措置を執ったことを正当化するものではない。

しかも、会社は、9月29日に、A3分会のA5分会長からC1会社及びC2会社の集荷業務を拒否することを伝えられ、10月2日にはA10組合員がC3会社の集荷業務を行わなかったことを把握して、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のである。したがって、組合の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、当日中に集荷漏れが生ずるおそれがあったとはいえない。この点からみても、上記理由は本件措置を執ることを正当化するものとはいえない。

カ また、会社は、本件措置を執った理由として、第2に、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、他の集配職も集荷残業を拒否することで運送業務が立ちゆかなくなるという職場の崩壊の現実的危険があったことを挙げる。

確かに、本件多数組合は、10月23日に、会社に対し本件拒否闘争についての業務改善要請書を交付し、その中で本件拒否闘争により職場の規律、秩序が乱れており、職場の崩壊の現実的危険があ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ている。しかし、本件措置を執ることを正当化するためには、本件多数組合からその旨の指摘及び要請があったというのでは足りず、少なくとも本件拒

否闘争による職場の崩壊の現実的危険を基礎付ける事実を要するところ、そのような事実は見受けられない。したがって、上記理由も本件措置を執ったことを正当化するものではない。

キ 以上のとおり、会社は、組合に対し本件拒否闘争の対象を確認することができたのにその確認自体をせず、A2分会の組合員を含む組合の組合員全員を対象に本件措置を執ったのである。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といえ、合理性がない。

ク 次に、会社と組合との労使関係についてみる。

組合は、A6支部及びA3分会の結成当時から、本件賃金体系の是正を一貫して要求しており、28年6月14日以降、組合の組合員と会社との間で、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。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、組合は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。この状況において、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、職場の崩壊を危惧して会社に業務改善を迫っていた。このような会社内における労働組合間の対立がある中で、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していた。【前記第3の3(1), (4), (5), 同4(1), (2)】

以上の経緯からみて、本件措置を執った当時、組合と会社との労使関係は、本件拒否闘争をめぐって対立し、極めて緊張する関係にあったといえる。このような状況において、上記のとおり、会社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で合理性のない本件措置を執ったのである。

ケ これらの事情を総合すると、本件措置は、不当労働行為意思に基づくものと認められる。

(3) まとめ

以上のとおり、会社が本件措置を執ったことは、組合及び組合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、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 本件措置の労組法第7条第3号該当性について

本件措置は、組合が本件賃金体系の是正を目的として行った本件拒否闘争に対する措置として執られたもので、組合の組合員の集荷業務量を減少させて一切の残業を行わせないことにより、組合の組合員に経済的な打撃を与えるばかりでなく、組合活動を萎縮させる効果もあるものといえる。実際に、会社が本件措置を執った結果、その直後にA2分会の組合員10名のうち7名が組合を脱退するなど、組合の組織に大きな打撃を与えている【前記第3の4(4)ウ】。

以上の事情からは、会社が本件措置を執ったことは、組合の弱体化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、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

(1) 上記1及び2で判断したとおり、会社が本件措置を執ったことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。このような不当労働行為から組合の組合員個人を救済するとともに、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、初審命令主文第1項のバックペイの支払とともに、初審命令主文第2項の文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

バックペイの額は、組合員が29年11月1日から30年1月31日

までの間の賃金とその前年の同時期の賃金との差額（以下「本件措置差額」という。）とするのが相当である。ただし、29年11月分及び30年2月分の差額については、本件措置が執られていた期間が、賃金の計算対象期間の2分の1であるため、当該差額の2分の1とする。（なお、初審命令書の別紙の「④A10組合員」の29年12月分「3万9702円」については、「3万9072円」とすべきものである。）また、本件措置差額には、各組合員がC1会社、C2会社及びC3会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算出することができるのであれば、本件措置差額から控除することができるものとする。

なお、A7分会長に関するバックペイの支払請求については、同人が組合から脱退しているため、救済の対象に入れないこととする。

- (2) 会社は、9月29日付け通知書のうち「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」も含めた支払を命ずることは、不当労働行為救済申立制度の趣旨を逸脱するもので、違法であると主張する。

しかし、会社が本件措置を執った時点では、同通知書の記載内容だけでなく、10月2日以降の本件拒否闘争の実態（A3分会の組合員が広島支店でC1会社、C2会社及びC3会社の集荷業務を拒否していたこと）も知っていたのであるから、同通知書の記載だけでなく本件拒否闘争の実態も併せ考慮して、救済方法を定めるべきである。しかるところ、上記の救済方法は本件拒否闘争の実態に適合するもので適正である。

なお、上記の救済方法によれば、本件措置差額には、各組合員がC1会社、C2会社及びC3会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ることになるが、初審命令において、会社は同賃金相当額を算出することができるのであれば、本件措置差額から控除することができるものとしているのであるから、

過大な救済方法とはいえない。

したがって、上記の救済方法は、不当労働行為救済申立制度の趣旨を逸脱するものでなく、適法である。

4 結論

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年6月2日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔