

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  共 同 代 表     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令和元年不第54号事件について、当委員会は、令和4年4月5日第1790回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y1会社は、従業員に対して労働組合を批判する内容が含まれた文書を配布することにより、申立人X1組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が組合員A2及び同A3の駐車場所変更を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 3 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、被申立人会社の全9営業所の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

共同代表 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が野田営業所において労働組合を批判する内容が含まれた文書を配布したこと、当社が貴組合の組合員 A 2 氏及び同 A 3 氏が使用する配送トラックの駐車場所を変更したこと、並びに令和 2 年 10 月 8 日の団体交渉における当社の対応は、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：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 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

清涼飲料水のベンディングサービス等を主たる事業とする被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）では、従業員であるドライバーが、会社の車両である配送トラック（以下「会社車両」という。）で担当地域内の飲料自動販売機を順次回り、売上金の回収や商品の補充を行う業務（以下「ルート配送」という。）に従事している。

平成 30 年 12 月頃、ルート配送に従事するドライバー（以下「ルートドライバー」という。）1 名が、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、同月 20 日、組合は、会社に対し、未払残業代の支払や長時間労働の是正等を議題として団体交渉を申し入れた。

31 年 1 月、同じくルートドライバーであった A 2（以下「A 2」という。）及び A 3（以下「A 3」といい、A 2 と併せて「両名」ということがある。）

も、他の従業員と共に組合に加入し、同月30日に、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われた。

1月末ないし2月初旬頃、会社の野田営業所の所長（以下「野田営業所長」という。）が、労働組合を批判する内容が含まれた文書を同営業所の従業員に配布した。

4月26日及び令和元年5月9日、A2及びA3が、ルート配送の途中から終業時刻までの時限ストライキを行い（以下「本件ストライキ」という。）、その際、会社車両を社外のコインパーキングに駐車した。このことについて、5月24日、会社総務部長のB2（以下「B2部長」という。）は、A2に対して口頭注意を行った。

7月26日、A2及びA3は、他の組合員ら数名と共に、会社を被告として、未払残業代請求訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起した。

2年6月12日、両名は、別件訴訟において、所属する葛飾営業所から両名が使用する会社車両の駐車場所である〇〇駐車場までの移動時間についても労働時間であると主張して、未払残業代の請求を拡張した。これを受けて、8月14日、会社は、両名に対し、8月17日以降の両名の駐車場所を葛飾営業所付帯の駐車場に変更する旨の業務指示書を交付した。組合は、これに抗議し、10月8日に、両名の駐車場所の変更を議題とする団体交渉が行われた（以下「本件団体交渉」という。）が、会社は、組合に対し、駐車場所は会社の裁量で決めるべきものであり労働条件ではないとの主張を繰り返し、両名は会社が決めたことに従うように、と述べた。

本件は、①会社が従業員に対し、労働組合を批判する内容が含まれた文書を配布・閲覧させたか否か、配布・閲覧させた場合、当該行為は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、②会社のB2部長が、A2に対し、本件ストライキの際に会社車両を社外のコインパーキングに駐車したことについて注意したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）、③会社が両名の使用する会社車両の駐車場所を変更したことは、組合活動を理由とする不利益な取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）、④本件団体交渉における会社の対応は団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点4）がそれぞれ争われた事案で

ある。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時（3年12月17日）における請求する救済の内容は、要旨以下(1)ないし(5)のとおりである。

- (1) 組合を誹謗中傷する内容の文書を従業員に配布・閲覧させて組合の運営に支配介入しないこと。
- (2) ストライキの際の車両の駐車について、組合員に注意するなどして組合の運営に支配介入しないこと。
- (3) 組合活動を理由に一方的に組合員の駐車場所を変更するなどの不利益取扱い及び組合運営への支配介入をしないこと。
- (4) 組合員の駐車場所の変更を議題とする団体交渉を誠実に行うこと。
- (5) 陳謝文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、正規・非正規や業種職種を問わず一人でも加入できるいわゆる合同労組であり、組合の下部組織である支部として、A4支部がある。組合員数は非公開である。
- (2) 被申立人会社は、昭和51年に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、清涼飲料水のベンディングサービス（後記2(2)）等を主たる事業としている。令和3年6月3日時点における従業員数は、約220名である。

### 2 会社の組織、事業及びルートドライバーの業務

#### (1) 組織

会社は、東京都、神奈川県、埼玉県及び千葉県の一都三県を商圏として、葛飾営業所、野田営業所、東京北営業所など9か所の営業所を有している。各営業所にはそれぞれ営業所長がいて、本社営業本部部長が営業所長を統括している。

#### (2) ベンディングサービス事業及びルートドライバーの業務

会社の主たる事業であるベンディングサービスとは、飲料自動販売機を媒体として清涼飲料水を販売するビジネスであり、基本的な業態は、飲料メーカーから仕入れた商品を自動販売機で販売し、一般消費者の購入によ

る売上金を回収し、売れた分の商品を補充するというものである。

商品である清涼飲料水の配送、陳列、補充、売上金の回収、空き容器の回収などは、会社の従業員であるルートドライバーが担当する。各ルートドライバーは、営業所に所属して担当地域を割り当てられ、担当地域内のルート配送を行う。会社は、業務に私有車を使用することを原則として認めておらず、各ルートドライバーには、会社車両を割り当てるとともにその駐車場所を指定している。

### 3 会社の労務管理

ルートドライバーが使用する会社車両には商品及び売上金等の金銭が積み込まれている。このため、会社は、ルートドライバーに対し、ルート配送終了後は所属営業所に戻り、その日のうちに業務のデータ入力、翌日の配送商品の積み込み、売上金の精算等を完了し、所定の駐車場所に会社車両を戻してから退社することを、業務上の遵守事項としている。ルートドライバーに適用される会社の就業規則にも、「集金した金銭は、全額正確に納金すること」、「商品、集金した金銭は、細心の注意を払い取り扱うこと」、「会社の車両・・・等は大切に扱い決して粗雑に扱わないこと」、「貸与された物は、自分の物と同様にきちんと管理すること」、「会社の所有物について自分勝手に占有しないこと」などと規定されている。

また、会社は、役職に応じて金額のみを定める固定残業代制度（係長：13万円、主任：12万円、一般：11万5000円）を採用している。これが何時間相当の残業代となるかは、各従業員の基本給の額により異なるが、平成31年度（令和元年度）に会社が求人・転職情報サイトに掲載した求人情報によれば、月給には11万5000円の固定残業代が含まれるとされ、この固定残業代に相当する残業時間として、想定される基本給に応じて92.9時間、93.5時間、96時間などと記載されていた。

### 4 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

#### (1) ルートドライバーの組合加入と団体交渉申入れ

平成30年12月頃、ルートドライバー1名が組合に加入した。

12月20日、組合は、同日付「要求書」により、組合の支部であるA4支部との共同名義で、会社に対し、従業員への未払残業代の支払、労働時間

の適切な管理、長時間労働の是正等を要求事項として団体交渉を申し入れた。なお、以降組合は、会社への文書については、一貫してA4支部との共同名義で発出している。

31年1月半ば以降、組合は、会社の各営業所を回って、組合への加入を呼び掛けるチラシを配布し、同月18日前後に、野田営業所においてもチラシを配布した。

葛飾営業所において、ルートドライバーとしてルート配送に従事していたA2及びA3は、1月中に他の従業員数名と共に組合に加入し、同月29日、組合は、会社に対し、兩名を含む従業員の組合加入を通知した。

会社は、当時本社営業本部部長であったB3（以下「B3部長」という。）及びB2部長が中心となって、組合対応に当たった。また、会社は、組合から団体交渉の申入れを受けた事実を各営業所の所長に伝えた。

## (2) 営業所長間での本件文書の共有

会社では、月に1回程度、営業所長会議（以下「所長会議」という。）が開催されており、全9営業所の所長及びB3部長が出席していた。

1月、組合対応を議題の一つとして所長会議が開催された。

この会議において、今後の組合への対応方針を話し合っていたところ、大宮営業所の所長（以下「大宮営業所長」という。）が、「ネットで労働組合についての記事を見つけた。」などと述べ、労働問題コンサルタントを称する者が「労働者を洗脳し、企業をゆする『ユニオン』の正体」という表題でインターネット上に掲載していた記事を大宮営業所長がコピーアンドペーストして印刷したもの（以下「本件文書」という。）を紹介した。

本件文書は、以下の表現を含む内容であった。

「ユニオンは会社側が金を払わない姿勢をみせると、労働組合の交渉とは呼べないようなやり方で攻めてくる。警察や司法機関も手が出せない状況にあり、まさにやりたい放題である。」「ユニオンの最終目的は、会社から和解金と称して金を取ることであり、和解金の金額は軒並み1000万円以上を要求してくる。」「彼らに金を払ってはいけない。払ったら最後、何度も不当労働行為で労働委員会に申請される。どのような手段を使っても金を払わせようとする。ユニオンは、組合員から和解金から得た金のうち、

3～4割をピンはねしている。」、「そして金を支払わないと、ユニオンの嫌がらせはエスカレートし続ける。」、「・・・給与や待遇面は攻撃しやすい。なぜなら不満を持っている多くの労働者の同調を得やすいからである。同調をさせてユニオンは労働者を取り込み洗脳していくのである。」。

このとき、各営業所長から、本件文書を営業所長間で共有してほしいとの要望が出た（以下、文書を営業所長間で共通して閲覧できる状態に置くことを「共有」という。）。B3部長は、共有を了承し、その後、本件文書は全営業所長に共有された。なお、B3部長は、共有を了承した際、各営業所長に対し、本件文書の取扱いについて特段の注意喚起をしなかった。

また、本件文書が共有された後に、匿名の第三者が電子掲示板サイトに投稿した記事を大宮営業所長がコピーアンドペーストした文書（以下「本件追加文書」という。）についても、B3部長ないし会社の上承を得ないまま営業所長間で共有された。

本件追加文書は、以下の表現を含む内容であった。

「ブラックユニオンは当該や労働者のことは喰い物としか思っておりません。当該の利益は完全に無視し、ユニオンにお金が入る解決法しか提示しません。・・・逆にお金にならない相談者は相手にしません。」、「ブラックユニオンは、いわば雇用を売り渡すことによって労働者の生き血をすする吸血鬼なのです。ブラックユニオンに関わるとろくなことになりません。人生が壊されることになりかねません。」、「ブラックユニオンは本気で労働者を助けようとなんて思っておりません。」、「経営者が手強いと見ると、何も知らない弱った無知な当該を丸め込もうとします。・・・強いものになびき、弱いものから貪る、弱肉強食のハイエナ集団なのです。」、「ブラックユニオンは当該からしゃぶり尽くすだけしゃぶり尽くしたら、躊躇なく使い捨てにする恐ろしい存在です。労働者の皆さんは・・・ブラックユニオンを見分け、ブラックユニオンに喰い物にされないように注意しましょう。」

### (3) 第1回団体交渉

1月30日、組合と会社との間で、第1回団体交渉が行われた。

会社は、組合からの交渉事項に関する資料の写しの提出要求を拒否するなどした。また、組合は、組合員の労働条件を団体交渉での合意なしに引

き下げることとはしないことなど、交渉での口頭合意事項を手書きで書面に記載し、会社に対して署名することを求めたが、会社は、この場での署名には応じられないと回答した。

#### (4) 葛飾営業所における役職者の発言

2月1日、葛飾営業所の係長が、A3に対し、組合のメンバーについて質問し、また、葛飾営業所の所長が、A3に対し、「ユニオンは解決金を取る。」などの発言を行った。

2月5日、組合は、葛飾営業所を訪問して、上記質問及び発言について、会社に抗議を行い、同日付「不当労働行為についての抗議」と題する文書により、抗議の旨を会社に通知した。この文書には、複数の営業所において労働組合を誹謗する文書が回覧されていることについても抗議する旨が記載されていた。

会社は、役職者に対して今後不適切な発言を行わないよう注意・指導を行った上で、組合に対し、2月6日付「ご通知」により、役職者が営業所の従業員に対して不適切な発言を行ったことを謝罪した。

#### (5) 野田営業所における文書配布

1月末ないし2月初旬頃、野田営業所長が、本件文書を野田営業所の従業員に対して手渡しで配布した。

組合からの2月5日付「不当労働行為についての抗議」(上記(4))を受け、B3部長が改めて各営業所長にヒアリングを行ったところ、野田営業所長が本件文書を配布した事実が判明し、B3部長は、各営業所長に対し、今後本件文書の配布や掲示等を行わないように指導した。

また、その後、会社が行った調査の中で、本件追加文書についても営業所長間で共有されていたことが判明したが、本件追加文書が営業所長から従業員に配布された事実は確認されなかった。

#### (6) 組合活動

2月14日、組合は会社に対して同日付「ご通告」を送付し、その中で、会社の固定残業代制度の無効、別途の残業代の支払、労働時間短縮、有給休暇の8割以上の取得等を要求事項として記載し、翌15日に、組合員2名を対象として、①会社の指定する始業及び終業時刻の範囲に従って、午前



8時30分に出勤し午後9時までには退勤すること、②休憩を1時間取得することを内容とする、「順法闘争」と称する組合活動を実施する旨を通告した。

2月15日、組合は、上記内容の組合活動を実施した。

2月18日、組合は会社に対して同日付「ご通告」を送付し、同月14日付「ご通告」と同内容の要求事項を記載して、組合員2名ないし3名を対象とする19日及び20日の「順法闘争」と称する組合活動の実施を通告した。この際、組合は組合活動の内容として、自動販売機の巡回訪問時に必ず自動販売機の清掃を行うこと、ゴミ回収後は必ず手を洗うことなどを追加して記載した。

2月19日及び20日、組合は、上記内容の組合活動を実施した。

2月20日、組合は、会社の取引先企業に対し、同日付「申入書」と題する文書を通知した。この文書には、取引先企業から会社に対し、組合との団体交渉に誠実に対応し、組合潰しをやめるよう要請してほしい旨が記載されていた。

なお、組合は、2月21日、22日、25日、26日、3月4日ないし8日、11日ないし15日、18日ないし22日にも、同様の組合活動を実施している。

#### (7) 2月26日のストライキ実施

2月26日、組合は、要求事項として、会社の固定残業代制度の無効、別途の残業代の支払、労働時間短縮、有給休暇の8割以上の取得等を記載した同日付「ストライキ通告書」を会社に送付した上で、A3を含む組合員2名を対象とするルート配送の途中から終業時刻までの時限ストライキを行った。この際、組合員2名が使用していた会社車両は、営業所の駐車場に戻された。

#### (8) 1月、会社は、さいたま労働基準監督署から、長時間労働及び残業代の未払についての是正勧告を受けた。これを受け、会社は1月から順次、対象者に対し、会社の固定残業代制度が有効であることを前提として、固定残業代の対象時間超過分につき過去2年間に遡って未払残業代を支払うとともに、2月以降、固定残業代の対象時間超過分の残業代の支払を開始した。

3月、会社は向島労働基準監督署からも同様の是正勧告を受けた。

3月26日、会社は、同日付「ご連絡」により、組合に対し、労働基準監督署からの是正指導に基づき、会社の固定残業代制度が有効であることを前提に各従業員の過去2年分の労働時間を確認し、当該未払残業代を従業員に順次支払い、その結果を労働基準監督署に報告した旨を通知した。

(9) 第2回団体交渉

4月1日、組合と会社との間で、第2回団体交渉が行われたが、会社の固定残業代制度の有効性についての議論は平行線となった。

4月4日、組合は、同日付「要求書」により、会社に対して第2回団体交渉の関連事項について要求を行い、その中で、組合員同席の下で全営業所において組合がこれまで誹謗中傷されていた内容を否定・訂正すること等を内容とする、組合の名誉回復の措置を講じることを会社に要求した。

4月12日、会社は、同日付「回答書」により、組合の上記要求には応じない旨を回答した。この「回答書」には、野田営業所で本件文書が配布された事実が発覚したことを受けて、会社は、既に、各営業所長に対し組合批判となるような言動は慎むよう周知・徹底し、各営業所長からも所属の従業員に対してその旨周知・徹底しているため、組合の名誉回復の措置としては十分であると考えている旨の記載があった。

(10) 第3回団体交渉

4月25日、組合と会社との間で、第3回団体交渉が行われた。会社は、組合に対し、就業規則の写し等を交付した。固定残業代制度の有効性についての議論は、平行線であった。

(11) 4月26日のストライキ実施の際の社外駐車

4月26日、組合は、2月26日付「ストライキ通告書」(前記(7))と同内容の要求事項を記載した、4月26日付「ストライキ通告」を会社に送付した上で、対象者をA2(午前10時から終業時刻まで)及びA3(午前10時20分から終業時刻まで)とするルート配送の途中からの時限ストライキを行った。ストライキに入る際、両名は、商品及び当日集金した売上金等の金銭が積載された会社車両を、営業所に戻さずに最寄りのコインパーキングに駐車した。ストライキ開始後間もなく、組合は、会社に電話で連絡する

とともに、4月26日付「ご連絡」及び追加の文書をファクシミリで送付し、兩名が会社車両を駐車した駐車場の名称ないし住所を伝えるとともに、ストライキ開始時刻以降は就労義務がないため会社車両をルート配送中の最寄りのコインパーキングに駐車する旨、会社が保有しているスペアの鍵ですぐに会社で使用できる状態にある旨及び自動販売機の鍵は車内に置いておく旨を通知した。

会社は、連絡を受けた後、直ちに代替人員を手配して兩名の会社車両を回収し、その後の業務を完了させるとともに、コインパーキングの駐車料金を負担した。

後日、会社は、組合の共同代表であるA1に電話を掛け、業務時間の途中からストライキを実施する場合は、会社車両を営業所に戻した上で実施するように伝えた。

(12) 令和元年5月9日のストライキ実施の際の社外駐車

5月9日、組合は、要求事項として、平成31年2月26日付「ストライキ通告書」(前記(7))の内容に加えて組合の名誉回復のための説明の機会の付与等を追加して記載した令和元年5月9日付「ストライキ通告」を会社に送付した上で、対象者をA2及びA3(兩名とも午前10時から終業時刻まで)とするルート配送の途中からの時限ストライキを行った。この際も、兩名は、会社車両を営業所に戻さずに最寄りのコインパーキングに駐車した。組合は、会社に電話で連絡するとともに、5月9日付「ご連絡」をファクシミリで送付し、兩名が会社車両を駐車した駐車場の名称及び住所を伝えるとともに、会社車両の鍵についてはスペアの鍵を使用されたい旨を通知した。会社は、平成31年4月26日のストライキ(上記(11))の際と同様に、代替人員を手配して兩名の会社車両を回収し、コインパーキングの駐車料金を負担した。

なお、組合は、4月29日、令和元年5月16日及び17日に、終日ストライキを実施している。

(13) A2に対する口頭注意

5月24日、B2部長が、本社社員1名と共に葛飾営業所を訪れ、A2と面談を行った。B2部長は、A2に対し、同人が平成31年4月26日及び令

和元年5月9日のストライキの際に会社車両を社外のコインパーキングに駐車したことについて、今後業務の途中でストライキを開始する場合は営業所に車両を戻してからストライキに入るべきこと及び社外への車両の放置は適正な車両管理にはならず規律違反になり得ることを伝えて口頭で注意した。

5月24日、組合は、葛飾営業所内の所長室に赴き、会社のA2に対する上記注意について抗議を行い、また、同日付「抗議及び要求申入書」により、文書で抗議の旨を会社に通知した。

24日、会社はA3とも面談を行う予定であったが、予定時間内にA3が葛飾営業所に戻らなかったこと、組合からの抗議があったこと等により面談を実施しなかった。

5月27日、会社は、同日付「ご連絡」で、組合に対し、従業員には会社車両を適切に使用・管理する義務があり、ストライキであるか否かにかかわらず、会社車両を所定の場所に戻さずに社外に放置することは上記義務に違反するなど通知した。

#### (14) 第4回団体交渉

6月28日、組合と会社との間で、第4回団体交渉が行われた。

#### 5 本件不当労働行為救済申立て

7月5日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 6 10月25日のストライキ実施の際の社外駐車

10月25日、組合は、会社に対して当日のストライキを通告した上で、A2及びA3を対象とするルート配送の途中から終業時刻までの時限ストライキを実施した。両名は、この際にも、会社車両を営業所に戻さずに最寄りのコインパーキングに駐車した。

#### 7 12月5日の団体交渉

12月5日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。組合は、会社に対し、改めて組合の名誉回復の措置を講じることを求めたが、会社は拒否した。

#### 8 葛飾営業所における会社車両の駐車場所について

(1) 葛飾営業所においては、会社車両を駐車・保管するための駐車場として、

葛飾営業所に付帯した駐車場（以下「葛飾営業所駐車場①」という。）及び葛飾営業所と道を1本挟んだ先にある駐車場（以下「葛飾営業所駐車場②」という。）が存在するが、これらだけでは駐車スペースが不足するため、15年程前から、会社は、葛飾営業所から車で5分程度離れた先にある駐車場（以下「〇〇駐車場」という。）を賃借して使用してきた。

葛飾営業所に配置されている会社車両の台数は、配送トラックが16台、営業用車両（バン・ワゴン・軽ワゴン）が4台の、計20台であった。一方、各駐車場の駐車可能台数については、当事者間で争いがあるが、会社の主張によれば、車両の出し入れ等の業務上の利便性を考慮した各駐車場の現実的な駐車可能台数は、葛飾営業所駐車場①が配送トラック4台分、葛飾営業所駐車場②が配送トラック8台及び営業用車両3台の計11台分、〇〇駐車場が配送トラック11台分である。

各ルートドライバーが、これらの3か所の駐車場のうちどの駐車場を使用するかについては、それぞれの通勤時間の短縮や業務上の利便性などを考慮した上で基本的には営業所長の裁量に委ねられており、営業所長が適宜判断して指定している。A2及びA3は、従前から〇〇駐車場の駐車場所を指定されていたが、両名の自宅からは葛飾営業所より〇〇駐車場が近く、また、特にA2は〇〇駐車場の自動販売機を担当していることから、〇〇駐車場を使用することについて業務上も利便性を有していた。

なお、〇〇駐車場を指定されたルートドライバーは、自宅から直接〇〇駐車場に行き、会社車両に乗り込んでそのまま担当する自動販売機の設置先に直行してルート配送を開始する。また、退勤時は、葛飾営業所に戻って残務処理をした後、〇〇駐車場の指定された駐車場所に会社車両を駐車した上で帰宅する。

## (2) 別件訴訟の弁論準備手続期日における会社の訴訟代理人の発言

7月26日、両名は、他の組合員数名と共に、会社を被告として、固定残業代制度の有効性を主たる争点とした別件訴訟（さいたま地方裁判所令和元年（ワ）第〇〇号）を提起した。

2年4月6日、別件訴訟の第3回弁論準備手続期日で、会社の訴訟代理人は、両名の訴訟代理人に対し、会社としては両名の便宜のために両名の

自宅に近い〇〇駐車場の利用を認めていたが、もし両名が葛飾営業所から〇〇駐車場までの移動時間についても労働時間と主張し未払残業代に係る請求を拡張するのであれば、今後は両名には〇〇駐車場の利用を認めず葛飾営業所付帯の駐車場を利用させる予定であること、上記請求の拡張については以上を踏まえて両名と十分協議してもらいたいことなどを伝えた。

### (3) 駐車場所変更の実施

ア 6月12日、両名は、別件訴訟において、同日付「訴え変更申立書」により、葛飾営業所から〇〇駐車場までの移動時間についても労働時間であると主張し、当該移動時間分に係る未払残業代について請求を拡張した。

これを受けて、8月14日、会社は、B2部長及び葛飾営業所の所長の連名で、両名に対し、8月17日以降の両名の会社車両の駐車場所として葛飾営業所駐車場①を指定する旨の業務指示書（以下「8月14日付業務指示書」という。）を交付した（以下「本件変更」という。）。8月14日付業務指示書には、要旨以下の内容が記載されていた。

これまで、両名に対して〇〇駐車場の使用を許可していたが、別件訴訟において、両名から、業務終了後の葛飾営業所から〇〇駐車場までの移動時間が労働時間に該当するとの主張があった。そこであらかじめ伝えていたとおり、8月17日以降の両名の駐車場所として、葛飾営業所駐車場①を指定する。これまでの両名の駐車場所は、他の従業員の駐車場所に指定する。なお、別件訴訟で両名から提出された元年12月16日付準備書面及び2年4月2日付準備書面において、当該移動時間について労働時間に該当するとの主張があったことから、4月6日の第3回弁論準備手続期日の席上で、会社の訴訟代理人が、両名の訴訟代理人に対し、上記(2)のとおり伝え、両名の訴訟代理人から両名と協議する旨の回答を得ていた。その後、訴え変更申立書により、当該移動時間も労働時間に該当するとして請求が拡張されたため、両名は、今後〇〇駐車場に駐車できなくなることを了解しているものと認識している。

イ 本件変更により、両名は自宅から遠い葛飾営業所駐車場①を利用する

こととなったため、A 3 は往復で20分ほど、A 2 は往復で5分ほど通勤時間が増加した。また〇〇駐車場の自動販売機を担当しているA 2 は、同駐車場を使用していた時は、出勤後、移動を要せずに同駐車場の自動販売機の補充ができていたが、本件変更後は同駐車場への移動が必要となり、業務時間が増加した。

なお、〇〇駐車場の使用台数は、本件変更前の時点では兩名が使用する配送トラック2台を含めて10台であったが、本件変更等により7台となり、従業員及び車両配置の変動を経て、3年6月3日時点では9台となっている。

#### (4) 本件団体交渉における会社の対応

2年10月8日、組合と会社との間で、本件変更を議題とする本件団体交渉が開催された。会社は、駐車場所の変更の経緯について「(別件訴訟での請求の拡張が理由であると記載された)8月14日付業務指示書(上記(3)ア)によりお伝えしたとおりです。」と述べ、「労働時間に関わるような組合員の労働条件については団体交渉の場で決めるべき」であるとの組合の主張に対しては、「通勤時間は労働条件に入りません。駐車場所についても会社の裁量で決めるべきものですので、会社が決めたことですので従ってください。」「今話し合いをしていることでよろしいじゃないですか。」などと述べた。

組合が、「今話し合うのは結構だが、話し合う前に駐車場所を変更されてしまっているの、いったん元に戻した上で話し合っただけませんか。」と求めると、会社は、「それはできません。駐車場所については会社が決めることであっていろいろな諸条件を話し合っただけで決めている。」などと述べた。

組合が、「諸条件って何ですか。」と質問をしたところ、会社は、「それはあの会社の経営判断のものなので」などと述べた。組合が、「経営上の判断とおっしゃいましたが、駐車場の移動によっていくら削減できるんですか。」と質問したところ、会社は、「諸般の事情の中の一部ですので、お答えは差し控えさせていただきます。」と述べた。さらに、組合が、駐車場の移動によって得られる会社の利益は限りなく小さいのではないかと質問

したところ、会社は、「会社の裁量で諸般の事情を考慮して決めている。」、「やはり経営上の判断ということでお金とかそういう問題ではない。」などと述べた。

組合は、「団体交渉なんだからちゃんと説明してください。」と求めたが、会社は、「経営判断の属する事項なので」、「諸般の事情で」などと述べた。さらに組合は、「団体交渉なんだから諸般の事情もちゃんと説明してください。」と求めたが、会社は「ですから先ほども申し上げたとおり、8月14日付業務指示書で説明したとおりです。もう一度説明いたしましょうか。」、「駐車場所は会社の裁量で決めるものであって労働条件ではないので」などと述べた。

### 第3 判 断

#### 1 文書の配布等について

##### (1) 申立人組合の主張

会社は、所長会議において、本件文書及び本件追加文書を営業所長間で共有し、野田営業所において野田営業所長が本件文書及び本件追加文書を従業員に配布した。また、東京北営業所においても、同営業所の所長が本件文書及び本件追加文書を従業員の目の届く場所に置いていた。本件追加文書には、「ブラックユニオン」という呼称が用いられており、組合が、支部である「A4支部」との共同名義で団体交渉申入れや組合加入の呼び掛けを行っていたことからすれば、従業員が混同する蓋然性が高く、会社に支配介入の意図があったことは明らかである。

本件文書及び本件追加文書が配布されたのは、組合が会社の従業員を組織し、各営業所でチラシを配布して組合加入を呼び掛けているタイミングであった。従業員の労働条件に対する不満は大きく、多数を組織化できる可能性は高かったが、組合を誹謗中傷する本件文書及び本件追加文書が配布されたことにより、会社の組合嫌悪が鮮明に示され、従業員が委縮して組合の組織拡大の機会が奪われた。組合が被った損失は非常に大きい。

会社は営業所長及び従業員に対して組合の誹謗中傷を慎むよう周知・徹底していると主張するが十分ではない。組合は、再三にわたり、各営業所での組合の名誉回復のための説明の機会が必要であると訴えたが、会社は



一切応じておらず、野田営業所における説明すら拒否されている。

## (2) 被申立人会社の主張

本件文書及び本件追加文書が営業所長間で共有され、そのうち本件文書を野田営業所長が従業員に配布した事実については特に争うものではない。しかし、本件追加文書が従業員に配布された事実や、野田営業所以外の営業所において本件文書及び本件追加文書を従業員に配布したり、閲覧させていた事実はない。本件文書は、第三者が執筆してインターネット上にアップロードされて誰でも閲覧可能な状態に置かれている記事を、大宮営業所長がそのままコピーアンドペーストしたものであり、その内容も、広くユニオン一般に対する筆者自身の認識や見解が記載されているにとどまる。また、本件追加文書も匿名の第三者が電子掲示板サイトに投稿した記事を大宮営業所長がコピーアンドペーストしたものであり、文書内で「ブラックユニオン」という呼称が用いられていたとしても、「ブラック企業」と同様に広く一般に認知されている用語であり、特定の労働組合、ましてや組合の支部である「A4支部」を念頭に置いて書かれたものではないことは明らかである。

会社が、営業所長間で本件文書を共有したのは、ユニオン一般についての情報共有が目的である。本件文書の配布を受けた野田営業所の従業員は21名にとどまり、配布の方法も手渡しで、社内のイントラネット等に長時間残置されていたものではない。会社は、その後、各営業所長に対して組合自身や組合活動に対する誹謗中傷となるような言動は慎むよう周知・徹底し、また各営業所長を通じて従業員に対しても周知・徹底させており、現在に至るまで新たな誹謗中傷は一切確認されていない。

## (3) 当委員会の判断

ア 平成31年1月末ないし2月初旬頃に、野田営業所長が本件文書を同営業所の従業員に手渡しで配布した（第2.4(5)）ことが認められる。

一方、組合は、野田営業所における本件追加文書配布の事実及び東京北営業所において本件文書及び本件追加文書が従業員の目が届く場所に置かれていた事実についても主張しているが、これを認めるに足りる具体的な疎明はないため、これらの事実は認められない。

このため、以下、野田営業所長が本件文書を同営業所の従業員に配布したことについて、判断することとする。

イ 会社は、本件文書はインターネット上の記事をそのままコピーアンドペーストしたものであり、内容もユニオン一般に対する筆者自身の認識や見解が記載されているにすぎず、組合を念頭に置いたり実際の組合の活動を批判・誹謗中傷したりするものではない旨主張する。

確かに、本件文書は、ユニオン一般について書かれたものであり、組合を特定した記載があるわけではない（第2. 4(2)）。

しかし、本件文書は、「労働者を洗脳し、企業をゆする『ユニオン』の正体」という表題が掲げられており、本文の内容も「彼らに金を払ってはいけない。払ったら最後、何度も不当労働行為で労働委員会に申請される。どのような手段を使っても金を払わせようとする。ユニオンは、組合員から和解金から得た金のうち、3～4割をピンはねしている。」、「・・・給与や待遇面は攻撃しやすい。なぜなら不満を持っている多くの労働者の同調を得やすいからである。同調をさせてユニオンは労働者を取り込み洗脳していくのである。」等の表現が含まれている（第2. 4(2)）。

こうした表題及び内容は、ユニオン一般に対する認識や見解としては、ユニオンを悪く評価する偏ったものであり、このような労働組合に対する偏った認識や見解が記載された本件文書が従業員に配布されれば、会社内に労働組合に対する嫌悪感が醸成され、従業員の労働組合に対するイメージを悪化させる効果をもたらすことは明らかである。

ウ 本件文書が配布された31年1月末ないし2月初旬頃は、組合が、会社に対して団体交渉を申し入れて、組合と会社との間で初めての団体交渉が行われた（第2. 4(1)(3)）時期であり、また、組合が会社の各営業所を回り、従業員にチラシを配布して組合加入を呼び掛けて（同(1)）、組織拡大を企図していた時期でもある。

こうした時期に、上記イのとおり労働組合に対する偏った認識や見解が記載された本件文書が配布されれば、配布を受けた従業員が、労働組合一般に対するイメージを悪化させ、ひいては、組合に対しても悪印象

を抱くのは自然なことであり、従業員の組合加入を抑制する効果をもたらすものというべきである。

エ 以上の本件文書の内容と配布の時期を合わせ考慮すると、野田営業所長による本件文書の配布は、同営業所の従業員に対し、組合に対するイメージを悪化させ、組織拡大を企図する組合の活動を抑制するものであったといわざるを得ない。

オ そして、本件文書を配布した野田営業所長は、同営業所を統括する地位にあり、所長会議に出席する（第2. 2(1)、同4(2)）など、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある。また、本件文書の配布が職務に全く関係のない野田営業所長の個人的行為として行われたと認めるに足りる事実の疎明はなく、むしろ会社は、組合対応を議題として所長会議を開催し、その席上で、取扱いについて特段の注意喚起をしないまま本件文書を営業所長間で共有することを了承しているのである（第2. 4(2)）。

そうすると、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある野田営業所長による本件文書の配布は、会社の意を体して行われたものであり、使用者の行為であるとみるのが相当である。

カ 会社は、本件文書の配布を受けて各営業所長及び従業員に対し組合批判となるような言動を慎むよう周知・徹底し、その後新たな誹謗中傷行為は発生していない旨主張する。

しかし、会社は、組合が要求する本件文書の内容の訂正周知等の名誉回復措置については一貫して拒否しており（第2. 4(9)、同7）、会社が主張する行為後の事情をもって、本件文書配布の組合に与えた影響が完全に払拭されたとはまではいえない。

キ 以上のとおり、野田営業所長による本件文書の配布は、使用者の行為ということができ、従業員の組合に対するイメージを悪化させて、当時、組織拡大を企図していた組合の活動を抑制する効果を持つものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

## 2 A2に対する口頭注意について

### (1) 申立人組合の主張

就業時間内に負う義務と就業時間外に負う義務は異なるものとして区別されるべきである。組合員のストライキ中は、組合員に就労義務がないため、商品、売上金等の金銭及び車両を管理する義務はない。会社は、ストライキ権の行使の結果として生じる一定程度の手間や損害は甘受すべきである。組合は、事前に車両の管理方法について電話で会社に相談しており、一定の理解が得られたと考えている。会社から要望があれば、売上金等の金銭について責任を持って保管することも可能であったが、そのような要望は一切なかった。

通常のコペレーションにおいても、ルートドライバーが、商品や集金した金銭を車内に置いたまま車両をコインパーキング等の駐車場に1時間以上駐車しておくことはよくあり、車両から離れて作業を行わなければならないこともある。A2及びA3が業務時間終了後から翌朝にかけて会社車両を駐車させていた〇〇駐車場には、門や防犯カメラ等のセキュリティー設備は一切なく、営業所からも離れているため従業員の監視もない状態であった。

組合は、ストライキ開始後に安全に駐車できる場所を探して駐車スペースに駐車しており、また、ストライキに入った直後に会社に対し、車両をコインパーキングに駐車する旨及び駐車場の名称・住所を伝えて、会社が車両等を適切に管理できるよう協力している。会社の財産を危険にさらす意図はなく、その結果ももたらしていないことは明らかである。

会社のA2に対する注意は、ストライキ及びそれに付随する組合の行動を対象とするものであるが、これらは組合としての団体行動であり個人的行動ではない。それにもかかわらず、会社が、組合を通じてではなく、A2個人に対して直接注意したことは、同人に組合活動を萎縮させる効果を与え、組合の運営に影響を及ぼすものである。

## (2) 被申立人会社の主張

ルートドライバーは、雇用契約に付随する信義則上の義務として、商品や集金した金銭について細心の注意を払って管理し、また、会社車両を適切に使用・管理する義務を負っており、就業規則上もその旨の規定を置いている。ルートドライバーがルート配送に出ている就業時間の途中から終

業時刻までストライキを行うということは、それ以降のルート配送が行われ  
ないだけでなく、ルート配送後の各業務及び会社車両の返却も行われ  
ないことを意味し、業務に多大な支障が生じるだけでなく、会社車両に積  
載された商品や売上金等の金銭を盗難等の危険にさらすものである。

実際に会社は緊急に人員を手配して早急に会社車両の回収を行っており、  
また、コインパーキングの駐車料金は全て会社が負担しており、業務  
への支障ないし財産上の損害が発生している。損害がこの程度で済んでい  
るのは会社が早急に対応を講じたからであり、対応を講じなければさらに  
長時間そのまま会社車両が放置されていた可能性もある。

あえて会社車両を社外に持ち出しているルート配送の途中からのスト  
ライキを実施する積極的な意義・理由は見出し難い。組合からのストライ  
キ実施通知に、会社が保有しているスペアの鍵ですぐに会社が使用できる  
状態にある旨及び自動販売機の鍵は車内に置いておく旨の記載があるこ  
とからすれば、組合は、当初から会社が駐車料金を負担して会社車両を回  
収しておいてくれるであろうと見越して放置したと考えざるを得ない。

B 2 部長からの A 2 に対する注意の対象は、会社車両を社外のコインパ  
ーキングに放置したこと限定しており、内容も口頭注意にとどまっている  
ことから、組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の運営に影響を及ぼ  
すものではない。

### (3) 当委員会の判断

ア 組合は、ストライキ中は就労義務がないため、商品や集金した金銭、  
会社車両を管理する義務はなく、会社の A 2 に対する注意は、ストライ  
キ及びそれに付随する組合の行動を対象とするものであると主張する。

しかし、会社は従前から、ルートドライバーに対して所定の駐車場所  
に会社車両を戻してから退社するという運用を、業務上の遵守事項とし  
ており、会社の就業規則においても、「集金した金銭は、全額正確に納金  
すること」、「商品、集金した金銭は、細心の注意を払い取り扱うこと」、  
「会社の車両、・・・等は大切に扱い決して粗雑に扱わないこと」、「貸与  
された物は、自分の物と同様にきちんと管理すること」、「会社の所有物  
について自分勝手に占有しないこと」などと規定している（第 2. 3）。

一方で、本件ストライキは、当初から就業時間の途中から終業時刻までの実施を予定しており、当日中に組合員が業務に復帰することは予定されていなかった（第2.4(11)(12)）。

そうすると、会社が、両名に対し、ストライキに入る前の就業時間内において、所定の駐車場所に会社車両を戻し、集金した金銭を納金することを求めることには相応の根拠があるというべきである。

したがって、会社のA2に対する注意は、ストライキ及びそれに付随する組合の行動を対象としたものではなく、ストライキに入る前の就業時間内において、会社車両や集金した金銭を戻さずに業務を終了したという、業務上の遵守事項ないし就業規則上の義務に違反する従業員の行為に対する注意であるとみるのが相当である。

また、会社のA2に対する注意は、口頭での注意にとどまっており（第2.4(13)）、行為に比して相当性を欠くような重い懲戒処分に至っているわけではないことから、会社財産の適正な管理を目的とする労務管理上必要な範囲内の行為であると認められる。

イ 組合は、ストライキ開始直後に会社車両の駐車場所を会社に伝えて、会社が車両を適切に管理できるよう協力した旨主張する。

しかし、会社車両を社外に持ち出しているルート配送の途中にストライキを開始し、商品や回収した売上金等の金銭を車内に保管したまま会社車両をコインパーキングに駐車してその後の車両管理を放棄すれば、会社において、駐車場の料金を支払って会社車両を回収する必要があることは、組合としても容易に予見できるものである。実際に、会社は、緊急に人員を手配して早急に会社車両の回収を行っており、コインパーキングの駐車料金も会社が負担している（第2.4(11)(12)）。

そうすると、組合が、ストライキ開始直後に会社車両の駐車場所を会社に伝えて、会社が車両を適切に管理できるよう協力したとしても、会社は、駐車場料金の支払や会社車両の回収など、ストライキによる労務の不提供の範囲にとどまらない負担を強いられたのであるから、会社がA2に対し、口頭注意を行う理由がなかったということとはできない。

なお、組合は事前に車両の管理方法について電話で会社に相談してお

り、一定の理解が得られていたと主張しているが、これを認めるに足りる具体的な疎明はないため、この事実は認められない。

ウ 以上のとおり、会社がA2に対して行った注意は、ストライキに入る前の就業時間内における業務上の遵守事項ないし就業規則上の義務に違反する行為に対する注意であって、会社財産の適正な管理を目的とした労務管理上必要なものであり、また、その手段も口頭注意にとどまる相当なものである。

よって、A2に対する口頭注意は、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

### 3 A2及びA3の駐車場所の変更について

#### (1) 申立人組合の主張

会社車両の駐車場所は、通勤時間や労働時間といった基本的な労働条件に密接に関わるものであり、組合と協議すべき事項であるところ、会社は、組合を通さずに別件訴訟において、本件変更を予告し、組合に一切連絡しないままA2及びA3に直接業務指示書を交付して本件変更を実施した。

会社は、別件訴訟において、A2及びA3が葛飾営業所から〇〇駐車場までの移動時間分についても労働時間と主張して未払残業代の請求を拡張したことを受けて、未払残業代の支払リスク（危険）を避けるために本件変更を行ったと主張する。しかし、上記移動時間が労働時間と認められた場合は、〇〇駐車場を使用している全従業員に対して同様の支払義務が生じるはずであり、両名の駐車場所だけを変更することは、明らかに組合員を狙った報復行為であると考えざるを得ない。

会社は、〇〇駐車場の使用は特別かつ恩恵的な利益であると主張するが、葛飾営業所における会社車両の駐車スペース不足のために会社は〇〇駐車場を借りているのであり、従業員への便宜のために借りているものではないから、会社の主張は失当である。また、両名は、団体交渉等で未払残業代の問題が解決しないため、組合活動の一環として別件訴訟を提起したのであるから、組合活動と両名の駐車場所の変更に因果関係がないとする会社の主張は失当である。

組合員のみにも〇〇駐車場を利用させないのは施設管理権の濫用に当た

り、組合に対して両名の駐車場所の変更に係る協議の申入れがないまま、会社が組合の頭越しに業務指示書を交付して両名の駐車場所を変更したことは、支配介入に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

駐車場所の変更により、A 2 及び A 3 は、葛飾営業所駐車場①を使用する他の従業員と同様の本来的な通勤ルートである自宅と葛飾営業所との往復を要することとなったにとどまり、〇〇駐車場を使用することによる特別かつ恩恵的に受けられていた利益を享受できなくなったにすぎず、他の従業員の水準を下回るような別段の「不利益」が生じたわけではない。このような性質・程度の不利益は、組合活動意思を委縮させ、組合活動一般に対して制約的効果を及ぼすものとは到底いえない。

また、本件変更は、A 2 及び A 3 の別件訴訟における未払残業代の請求の拡張という訴訟行為を理由としており、会社の主張が認められなかった場合の将来的な未払残業代の支払リスク（危険）の回避という訴訟対応上の観点から実施したものであり、両名が組合員であることや組合活動との間に因果関係がない。

なお、仮に別件訴訟において〇〇駐車場までの移動時間が労働時間と認められたとしても、当該判決の効力が及ぶのは同訴訟の当事者のみであり、〇〇駐車場を使用する全従業員に対して未払残業代の支払義務が生じることにはならない。

従業員の会社施設の利用については、施設利用を許さないことが施設管理権の濫用となる特段の事情がない限り、支配介入とならない。両名は特別かつ恩恵的な利益を享受していたのであり、また、会社の施設管理権の濫用を基礎付ける事情を認めるに足りる証拠もないため、両名の駐車場所の変更は、支配介入には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 会社は、A 2 及び A 3 は〇〇駐車場を使用することによる特別かつ恩恵的に受けられていた利益を享受できなくなっただけであり、本件変更は両名に不利益を課すものではない旨主張する。

しかし、本件変更によって、A 3 は往復で20分ほど、A 2 は往復で5



分ほど通勤時間が増えており（第2. 8(3)イ）、また、〇〇駐車場の自動販売機を担当しているA2は、本件変更によって出勤後に葛飾営業所付帯の駐車場から〇〇駐車場に移動する必要が生じ、業務時間が増加している（同）。したがって、両名にとって通勤上の不利益があり、かつA2にとっては業務上も不利益があったことが認められるため、不利益に当たらないとする会社の主張は採用することができない。

イ 会社は、別件訴訟において、両名が退勤時の葛飾営業所から〇〇駐車場までの移動時間は労働時間に該当すると主張して未払残業代の請求を拡張したことから、将来的な未払残業代の支払リスク（危険）を回避するために本件変更を実施したものであり、両名が組合員であることや組合活動との因果関係はないとも主張する。

(ア) この点、〇〇駐車場の自動販売機を担当しているA2は、本件変更前は、出勤後、移動を要せずに〇〇駐車場の自動販売機の補充ができていたが、本件変更後は、同駐車場への移動が必要となり、業務時間が増加している（第2. 8(3)イ）。そうすると、特にA2については、本件変更が必ずしも労働時間の減少につながっているかどうかは明らかでなく、将来的な未払残業代の支払リスク（危険）の回避という訴訟対応上の観点を本件変更の理由とする会社の主張には不自然さが残る。

(イ) 会社は、組合との労使関係が始まって以降、前記1(3)で判断したとおり、労働組合に対する偏った認識や見解が記載された本件文書を営業所長間で共有し、また、一部の従業員に対して本件文書を配布する支配介入行為を行っている。葛飾営業所においても、役職者が、A3に対し、組合のメンバーについて質問をし、「ユニオンは解決金を取る。」などの発言を行う（第2. 4(4)）などしていた。

会社は、これらの言動について一定の指導ないし謝罪は行ったものの（第2. 4(4)(5)(9)）、組合が要求する本件文書の内容の訂正周知等の名誉回復措置については一貫して拒否している（同4(9)、同7）。

以上の経過からすると、組合と会社との労使関係は当初から対立的な状況にあり、その対立状況が継続していたとみるべきである。

(ウ) 組合は、30年12月の団体交渉申入れ時から、従業員への未払残業代の支払を要求事項として掲げている（第2. 4(1)）ことから、当初から組合活動の目的の根幹が、未払残業代の支払要求に代表される会社内の労働環境の改善にあったことが認められる。

さらに、組合は、31年2月以降の「順法闘争」と称する組合活動並びに2月26日、4月26日及び令和元年5月9日のストライキ実施に際しても、一貫して要求事項として会社の固定残業代制度の無効及び別途の残業代の支払を挙げており（第2. 4(6)(7)(11)(12)、平成31年4月1日及び25日の団体交渉においても固定残業代制度の有効性について会社と議論を行っている（同(9)(10)）。こうした組合の団体行動及び団体交渉では問題が解決しなかったため、令和元年7月26日、両名は、会社を被告として、固定残業代制度の有効性を主たる争点として、他の組合員数名と共に別件訴訟を提起し（第2. 8(2)）、また、2年6月12日に、同訴訟の中で移動時間の労働時間該当性を主張して未払残業代の請求の拡張を行ったのである（同(3)ア）。

そうすると、別件訴訟の提起及び同訴訟における労働時間該当性の主張ないし未払残業代の請求の拡張は、両名を含む組合員らが、組合の方針に基づき、組合活動の一環として行ったものであることは明らかであり、会社も、そのことを十分に認識していたものと認められる。

それにもかかわらず、会社は、8月14日付業務指示書に記載のとおり、別件訴訟における両名の移動時間の労働時間該当性の主張ないし請求の拡張を理由として、〇〇駐車場を使用している従業員が両名のほかに8名ほどいた（第2. 8(3)イ）中で組合員である両名についてのみ本件変更を行い、両名が使用していた駐車場所を他の従業員の駐車場所として指定している（同アイ）のである。

(エ) これらの経緯からすると、本件変更と組合活動との間に因果関係がないとする会社の主張は採用することができない。

ウ 両名が別件訴訟において移動時間の労働時間該当性を主張し、請求の拡張を行うことは、訴訟上の正当な権利行使でもある。それにもかかわらず、会社は、別件訴訟の弁論準備期日の席上で、両名の訴訟代理人に

対し、請求を拡張するのであれば兩名の駐車場所を〇〇駐車場から葛飾営業所付帯の駐車場に変更する旨を予告した上で、請求の拡張についてはこの点を踏まえて兩名と十分協議してもらいたいと伝えている（第2.8(2)）。

この経緯に照らしても、会社の意図は、将来的な未払残業代の支払リスク（危険）を回避するという訴訟対応上の観点にとどまらず、兩名に対して本件変更を予告することにより、組合活動の一環としての別件訴訟における兩名の請求の拡張を断念させ、組合活動の抑制を図ることにあったといわざるを得ない。

エ 以上のとおり、会社は、別件訴訟が組合活動の一環として提起されたものと認識した上で、兩名に対して本件変更を予告することにより、別件訴訟における移動時間の労働時間該当性の主張を断念させようとしたところ、兩名がそれを拒否して請求の拡張を行ったことから、これに対する対抗措置として、訴訟対応上の観点からも不自然さが残る本件変更をあえて行ったものであるといえる。

よって、本件変更は、組合活動を理由とする不利益な取扱いに当たるとともに、組合員に不利益を与えて組合活動を委縮させる支配介入にも該当する。

#### 4 駐車場所の変更を議題とする団体交渉における会社の対応について

##### (1) 申立人組合の主張

組合は、本件団体交渉において、本件変更に係る会社との話し合いを求めたが、会社は、本件変更の理由について、「8月14日付業務指示書によりお伝えしたとおりです。」と述べ、また、通勤時間は労働条件ではなく、駐車場所の決定は会社の専権事項であり、会社の裁量によって決められるという認識を示して労使交渉の必要性を否定した。以降も、組合の具体的な質問に対し、同様の発言を行い、8月14日付業務指示書を読み上げるだけという対応を繰り返した。

会社の対応は、文書の読上げや抽象的な理由の提示に終始し、組合の質問にまともに回答せず、組合の納得を得ようとする姿勢が欠如していた。

そもそも、別件訴訟において正当な請求の拡張を行い、移動時間につい

での労働時間該当性について司法判断を仰いだことを理由に、不利益となる駐車場所の変更を命じられることが不合理な取扱いに当たるのであり、このような不合理な取扱いについて、合理的な説明を拒むことは団体交渉拒否ないし不誠実な対応に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

会社車両の駐車場所をどこにするかは会社の専権事項であって、「組合員の労働条件その他の待遇」にも「団体的労使関係の運営に関する事項」にも当たらず、義務的団交事項に該当しない。会社が、自家用車を駐車場に駐車し会社車両に乗り換えて直行直帰することを認めていることから、その反射的效果としてA 2及びA 3の出退勤に要する時間が増えているだけであり、これが両名の労働条件に当たらないことは明らかである。

仮に、本件変更が義務的団交事項に該当するとしても、会社は、本件変更の理由・根拠をあらかじめ8月14日付業務指示書で明確に示した上で、駐車場所の指定は会社の専権に属し会社の広範な裁量に委ねられていること、別件訴訟で会社の主張が認められなかった場合の将来的なリスク（危険）回避といった訴訟対応上の観点等の諸般の事情を考慮して変更を実施したことを繰り返し説明し、組合の理解や納得を得る努力をしている。

会社車両の駐車場所の変更については、組合との事前協議事項とするような労働協約は存在せず、会社に裁量の逸脱・濫用がない限りその判断が違法・無効となることはない。組合は、会社の裁量の逸脱・濫用を基礎付ける事情を何ら主張していないのであって、自らの主張の明確な根拠を示さない一方的な組合の要求については、会社に求められる誠実交渉義務の程度も相当程度軽減されるため、会社の対応は、団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 会社は、会社車両の駐車場所をどこにするかは会社の専権事項であって、義務的団交事項に該当しないと主張する。

しかし、駐車場所の指定は、A 2及びA 3の通勤時間に影響する（第2. 8(1)(3)）だけでなく、A 2については、それまで出勤後直ちに担当する〇〇駐車場の自動販売機の補充ができたところ、本件変更後は同駐

車場への移動が必要となるなど、業務時間にも影響するものであるから（同(3)イ）、両名の労働条件として義務的団交事項に該当するものであることは明らかである。

イ 会社は、本件変更の理由・根拠をあらかじめ8月14日付業務指示書で明確に示した上で、繰り返し説明し、組合の理解や納得を得る努力をしたと主張する。

確かに、会社は、本件団体交渉において、8月14日付業務指示書の内容を改めて説明している。しかしながら、組合が、それ以上の説明を求めたことに対し、会社は、「経営判断の属する事項なので」、「諸般の事情で」、「駐車場所は会社の裁量で決めるものであって労働条件ではないので」といった発言を繰り返し（第2. 8(4)）、本件変更について話し合う余地はないという態度に終始していた。

ウ 以上のとおり、本件団体交渉において、会社は、本件変更が義務的団交事項に該当しないことを前提として、8月14日付業務指示書の内容は説明したものの、指示の撤回を求める組合の質問に対して答えようとせず、会社が裁量で決めたことなので交渉の余地はないという態度に終始した。このような会社の対応は、組合との合意達成の可能性を模索する意思のないことを終始明確にした交渉態度といわざるを得ず、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

#### 5 救済方法について

前記3で判断したとおり、会社が両名の使用する会社車両の駐車場所を変更したことは、組合活動を理由とする不利益な取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるが、駐車場所の変更から時間が経過しており、事情の変更が発生していることも考えられることから、今後の駐車場所の指定については労使間での話し合いによる解決に委ねることが適切であり、本件申立ての救済としては、主文第2項及び第3項のとおりとすることが相当である。

なお、組合は、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり文書の交付及び掲示を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、会社の野田営業所長が従業員に対して本件文書を配

布したことは、労働組合法第7条第3号に、本件変更は、同法同条第1号及び第3号に、本件団体交渉における会社の対応は、同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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4年4月5日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄