

# 命 令 書

再審査申立人 Y株式会社

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和4年（不再）第24号事件（初審東京都労委令和元年（不）第54号事件）について、当委員会は、令和6年3月21日第309回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同深道祐子、同原恵美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令を次のとおり変更する。
  - (1) Y株式会社は、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、X組合の運営に支配介入してはならない。
  - (2) Y株式会社は、速やかに、下記の内容の文書をX組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

共同代表 A<sub>1</sub> 殿

Y株式会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社がB<sub>2</sub>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（労働組合法第7条第3号）及び令和2年10月8日の団体交渉における当社の対応（同条第2号）は、東京都労働委員会及び中央労働委員会において、不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(3) その余の申し立てを棄却する。

2 その余の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

(1) 再審査申立人Y株式会社（以下「会社」という。）は、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株式会社であり、ベンディングサービスにおける業務は、会社の所有する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等を行うものであった（以下同業務を「ルート配送」といい、同業務に従事する従業員を「ルートドライバー」という。）。

(2) 平成30年12月頃、ルートドライバー1名が、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）に加入し、同月20日付けで会社に対し、未払残業代の支払や長時間労働の是正等を議題とする団体交渉を申し入れた。

平成31年1月、ルートドライバーであったA<sub>2</sub>（以下「A<sub>2</sub>組合員」

という。)及びA<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>組合員」といい、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>3</sub>組合員を併せて「A<sub>2</sub>組合員ら」という。)も、他の従業員とともに組合に加入し、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。

会社は、平成31年1月に行われた会社の営業所長による会議(以下「所長会議」という。)において、組合対応が話題となっていたところ、所長の一人が、労働組合に関する記事をインターネットから入手し、所長間で共有したことがあり、その後、B<sub>2</sub>営業所の所長(以下「B<sub>2</sub>営業所長」という。)が当該記事(以下「本件文書」という。)を同営業所の従業員に手渡して配布したことがあった。

- (3) 平成31年4月26日及び令和元年5月9日、A<sub>2</sub>組合員らは、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、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とがあった。このことについて、令和元年5月24日、会社の総務部長であるB<sub>3</sub>(以下「B<sub>3</sub>部長」という。)は、A<sub>2</sub>組合員に対して口頭で注意を行った。
- (4) 令和元年7月26日、A<sub>2</sub>組合員らは他の3名の組合員とともに、会社に対する残業代支払請求訴訟(さいたま地方裁判所令和元年(ワ)第1782号、以下「別件訴訟」という。)を提起した。

A<sub>2</sub>組合員らは、B<sub>4</sub>営業所に所属し、会社車両を同営業所から車で5分程度の距離にあるB<sub>5</sub>駐車場に駐車していたところ、令和2年6月12日、別件訴訟において、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間に係る賃金について請求の拡張を申し立てた。これを受けて会社は、同年8月14日、A<sub>2</sub>組合員らに対して、会社車両の駐車場所をB<sub>4</sub>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(以下「本件変更」という。)。組合は、これに抗議し、同年10月8日、A<sub>2</sub>組合員らの会社車両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、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主張し、会社が決めたことに従うように、と述べた。

- (5) 本件は、会社のB<sub>2</sub>営業所における本件文書の配布、組合のストライキに対するB<sub>3</sub>部長の口頭注意、A<sub>2</sub>組合員らの会社車両についての本件変更及び本件団体交渉における対応が不当労働行為に当たるとして、令和元年7月5日付けで東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）がなされた事案である。

## 2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (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活動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

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

都労委は、令和4年4月5日付けで、会社の本件文書の配布行為、A<sub>2</sub>組合員らの会社車両についての本件変更及び本件団体交渉における対応は、不当労働行為に当たると判断し、会社に対し、次のとおり命じる旨決定し、同年5月26日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) 組合の運営への支配介入の禁止
- (2) 誠実団体交渉応諾

- (3) 文書交付及び文書掲示
- (4) 前各項の履行報告
- (5) その余の申立ての棄却

これに対し、会社は、令和4年6月8日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

#### 4 再審査における争点

##### (1) 争点1

B<sub>2</sub>営業所長が、同営業所の従業員に本件文書を配布した行為は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。

##### (2) 争点2

会社がA<sub>2</sub>組合員ら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。

##### (3) 争点3

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か。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（B<sub>2</sub>営業所長が、同営業所の従業員に本件文書を配布した行為は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 会社の主張

ア 使用者の言論が不当労働行為に該当するかどうかは、言論の内容、発表の手段、方法、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響などを総合的に判断し、当該言論が組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合に支配介入となる。

平成31年1月末から2月頃、本件文書を各営業所長が内部で共有した上、B<sub>2</sub>営業所長が当該営業所の従業員に本件文書を配布した事実

は争わないものの、それ以外の営業所において本件文書が配布、閲覧された事実はない。

B<sub>2</sub>営業所長は、所長会議において共有された本件文書を、情報共有の目的で、同営業所の従業員に対して手渡すという態様で配布したものであり、同営業所の従業員は全従業員224名（当時）のうち21名にとどまる。本件文書は、社外の第三者が執筆し、インターネット上で誰でも閲覧可能な状態に置かれていた記事であって、会社が組合を批判する目的で組織的に作成、配布したものではないし、その内容は、ユニオン一般に対する執筆者の認識や見解が記載されているにとどまり、組合を名指ししたり、組合の活動を誹謗中傷したりするものではない。会社は、組合からの指摘を受けて、各営業所長に対し、組合の誹謗中傷となるような言動を慎むよう周知徹底し、現在に至るまで、誹謗中傷は一切されていない。

組合は、本件文書の配布により組合の拡大の可能性が潰された旨述べるが、本件文書の配布が原因で、組合の組織拡大が奏功しなかったことを示す証拠はなく、本件文書の配布が、組合の組織、運営に影響を及ぼす行為であるとの立証はされていないため、本件文書の配布は支配介入に当たらない。

イ 当時本社営業本部部長であったB<sub>6</sub>。（以下「B<sub>6</sub>部長」という。）は、所長会議において、本件文書について、各営業所長への共有に留める限りは問題ない旨を明らかにしていたのであるから、本件文書を各営業所長がさらに各営業所所属従業員に配布・閲覧させることまで承認した事実はない。B<sub>2</sub>営業所長が本件文書を営業所の従業員にまで配布した行為は、B<sub>2</sub>営業所長の個人的行為というべきであり、会社の意を体して行われたものではない。

ウ 以上の事情からすれば、B<sub>2</sub>営業所長が、同営業所の従業員に本件文

書を配布した行為は、組合の組織、運営に影響を及ぼす行為ではないし、B<sub>2</sub>営業所長の個人的行為であるから、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の支配介入には当たらない。このように、本件文書の効果が証明されておらず、本件文書の配布はB<sub>2</sub>営業所長の個人的行為であって、初審命令は本件文書についての評価を誤っている。

## (2) 組合の主張

ア 本件文書は、組合に対する著しい偏見に基づく内容であり、個人加盟ユニオンが一般的によく知られていない社会情勢や、本件文書の内容に鑑みれば、組合に対する偏った認識を与えるであろうことは明らかである。

会社は、所長会議において、本件文書及び追加の文書（以下「本件追加文書」という。）を営業所長間で共有し、B<sub>2</sub>営業所においてB<sub>2</sub>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。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「A<sub>4</sub>組合」との共同名義で団体交渉申入れや組合加入の呼びか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といえる。

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かけている時期であった。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、従業員が萎縮して組合の組織拡大の機会が奪われた。

会社は、組合の組織拡大が功を奏さなかったのが本件文書の効果であることを基礎付ける事実は何ら証明されていないと主張するが、個人加盟ユニオンが一般的によく知られていないことや本件文書の内容から

すると、非組合員である従業員に組合に対する偏った認識を与えることになることは明らかである。

イ B<sub>2</sub>営業所長は、管理監督者であり、経営者と一体的な立場であるから、「使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者」に該当する。また、本件文書は組合に対する著しい偏見に基づく内容であり、これが所長会議で共有されたこと自体が、会社が組織的に本件文書を配布したことの証明になる。

ウ 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、組合に対する救済として十分ではない。組合は、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、B<sub>2</sub>営業所における説明すら拒否された。

2 争点2（会社がA<sub>2</sub>組合員ら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。）について

(1) 会社の主張

ア 会社は、B<sub>4</sub>営業所の会社車両の駐車場所として、同営業所に付帯する駐車場（以下「B<sub>4</sub>営業所駐車場①」という。）、B<sub>4</sub>営業所と道を1本挟んだ先にある駐車場（以下「B<sub>4</sub>営業所駐車場②」という。）及びB<sub>4</sub>営業所から車で5分ほど離れたB<sub>5</sub>駐車場を使用しており、出退勤や配送上のメリットなど、経営上又は業務上の観点からB<sub>5</sub>駐車場を積極的に活用していた。

A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>5</sub>駐車場を利用することによって、通勤時間の若干の短縮となっていたほか、B<sub>5</sub>駐車場に設置されている自動販売機のルート配送を担当しているため、ルート配送終了後のB<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場への会社車両での移動は帰宅としての移動であると同時に翌日

のルート配送業務としての移動を兼ねるものであり、その分翌日の業務を短縮することができていた。また、A<sub>3</sub>組合員は、自宅とB<sub>4</sub>営業所の間付近にB<sub>5</sub>駐車場が所在していたため、B<sub>5</sub>駐車場を使用することで、通勤時間が短縮されていた。

本件変更により、A<sub>2</sub>組合員らは上記利益を享受できなくなったものの、他の従業員と同様の本来的な通勤ルート（自宅と勤務場所であるB<sub>4</sub>営業所との往復）となったにとどまり、これにより労働時間が増加した等他の従業員の水準を下回るような別段の不利益を課すものではない。このような性質・程度の不利益は、組合活動意思を萎縮させ、組合活動一般に対して制約的效果を及ぼすものとはいえず、現にそのような萎縮や制約が生じた事実もないから、「不利益」な取扱いに該当しない。

また、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、支配介入とならず、会社の施設管理権の濫用を認めるに足りる証拠もないため、本件変更は、支配介入に当たらない。

イ 本件変更の理由は、A<sub>2</sub>組合員らに対する令和2年8月14日付け業務指示書に明記されているとおり、別件訴訟においてB<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間が労働時間に該当するとして当該移動時間分に係る賃金についても併せて請求されたことから、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の回避という訴訟対応上の観点から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間に因果関係はない。

組合は、別件訴訟の提起等が組合活動であると主張するが、それは当該訴訟が組合員による訴訟で組合の主張と一致した統一的な方針で訴訟追行をしていることが前提となる。しかし、別件訴訟の原告6名のう

ちA<sub>3</sub>組合員を含む4名が退職し、組合から脱退していることから、別件訴訟の提起等は組合活動ではなく、個別的労使関係の問題で個人の請求権を満足させる目的のものであったことは明らかである。

ウ 組合は、本件変更により、A<sub>2</sub>組合員は通勤時間が増えたこと、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場まで移動しないといけなくなり若干の業務負担が増加したことを述べるのみで、労働時間が増加した等の不利益を受けたことを示す証拠はない。また、本件変更によって、A<sub>2</sub>組合員の労働時間が増えた事実はない。そもそも、ルートドライバーは担当地域内に設置された全ての自動販売機を毎日操作するわけではなく、どの自動販売機を操作するかあらかじめ決めた上でルート配送を行うのであり、その経路は日によって異なる。B<sub>5</sub>駐車場に設置されている自動販売機を操作する頻度は、概ね週に1回程度で、毎日操作する業務上の必要性はないのであるから、本件変更により、A<sub>2</sub>組合員の労働時間は減ることはあっても、増えることはない。

エ したがって、本件変更は、不利益な取扱いにも、支配介入にも当たらない。

## (2) 組合の主張

ア 会社車両の駐車場は、通勤時間や労働時間といった基本的な労働条件と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、組合に一切連絡しないまま本件変更を実施した。A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>5</sub>駐車場に設置される自動販売機を担当していることから、本件変更後の方が、同自動販売機への対応に要する移動時間が増え、労働時間が増加している。

会社は、別件訴訟の請求拡張を受けて、未払残業代の支払リスクを避けるために本件変更を行ったと主張する。しかし、裁判でB<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間が労働時間と認められた場合は、B<sub>5</sub>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、A<sub>2</sub>組合員ら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って、不利益取扱いに当たる。

また、組合員のみならずB<sub>5</sub>駐車場を使用させないのは施設管理権の濫用であり、組合に対して本件変更に係る協議を申入れないまま本件変更をしたことは、支配介入に当たる。

イ 会社は、B<sub>5</sub>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、B<sub>4</sub>営業所の駐車スペースが不足しているためB<sub>5</sub>駐車場を借りているのであって、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、会社は、別件訴訟の提起は組合活動ではなく、組合活動と本件変更に関係はない旨主張するが、A<sub>2</sub>組合員らは、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って、組合活動と本件変更には因果関係がある。さらに、会社は、別件訴訟の原告のうち4名は会社を退職し、組合を脱退していると主張するが、訴訟を提起した組合員は組合を脱退していないし、少なくともA<sub>2</sub>組合員らは組合を脱退していない。別件訴訟の和解成立後、原告である組合員は組合への寄付を行っていることから、個別の請求権を満たすためだけに訴訟を行ったものではない。

3 争点3（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か。）について

(1) 会社の主張

ア 会社車両をどこに駐車させるか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のであって、駐車場所の変更について組合との事前協議事項とするような労働協約も存在しない。したがって、本件団体交渉の議題とされた会社車両の駐車場所は、施設管理権の範囲内

の日常的な軽微な事柄でその性質上使用者の労務指揮権に委ねられているものであって、「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。

また、会社は、本件変更の理由・根拠について、あらかじめ令和2年8月14日付け業務指示書で明確にした上で、会社車両の駐車場所の決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や、別件訴訟の訴訟対応上の観点などの諸般の事情を考慮して本件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たのであって、不誠実な団体交渉には当たらない。

イ なお、A<sub>3</sub>組合員は、令和2年11月24日に退職し、A<sub>2</sub>組合員は、令和4年4月6日に転居し、転居後の住所地からは、元のB<sub>5</sub>駐車場よりも変更後の駐車場所（B<sub>4</sub>営業所駐車場①）の方が近くなっており、本件団体交渉以降、組合から本件変更を議題とする団体交渉の申入れはされていない。したがって、駐車場所に関する団体交渉を行う必要性は既に失われており、初審命令主文第2項の団交応諾命令により組合を救済する利益はない。

## (2) 組合の主張

ア 会社車両の駐車場所は、毎日のルート配送の出発の場所であり、業務時間にも影響するものであるから、労働条件として義務的団交事項に当たる。

会社は、本件団体交渉において、本件変更の理由について、「8月14日付け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。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を欠くものである。

そもそも、別件訴訟において請求の拡張を行い、移動時間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不誠実な対応に当たる。

イ 会社は、別件訴訟における未払賃金の支払リスクを回避するために本件変更を行ったと主張する一方で、駐車場の変更は労働条件の変更ではないと主張しており、論理に整合性がない。支払リスクを回避するために本件変更を行ったのであれば、駐車場の変更は労働時間を変更することになることを会社が自ら認めていることになり、駐車場の変更は労働条件ではないとする会社の論理は矛盾している。

会社は、本件団体交渉について、救済の利益が存在しない旨主張するが、A<sub>3</sub>組合員は退職したものの、現在も会社には3名の組合員が在籍し、B<sub>7</sub>営業所の所長によるパワハラについて交渉中であるが会社は不誠実な対応を繰り返していることから、救済利益は失われている。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 組合は、個人加盟の労働組合であり、肩書地に本部を置き、支部組織として、A<sub>4</sub>組合と称するA<sub>5</sub>支部やA<sub>6</sub>組合と称するA<sub>7</sub>支部などを擁している。組合は、組合員数は非公開とし、平成31年2月末までに会社に対して会社従業員である組合員8名の組合加入を通告しているものの、会社従業員である組合員数は明らかでない。

(2) 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、飲料自動販売機を媒体として清涼飲料水を販売する事業（清涼飲料水のベンディングサービス）等を主たる事業としている。

会社は、東京都、埼玉県、千葉県及び神奈川県の一都三県を商圏として、B<sub>8</sub>営業所、B<sub>2</sub>営業所、B<sub>9</sub>営業所、B<sub>4</sub>営業所など9か所の営業所（初審命令交付後、営業所は支店と称するようになっているが、支店に変更後も営業所と表記する。）を擁している。従業員は、令和3年6月3日現在、約220名である。

## 2 会社の事業概要及び労務管理

### (1) ベンディングサービス事業について

会社の主たる事業（清涼飲料水のベンディングサービス）の基本的な業態は、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を担当する従業員は、ルートドライバーと呼ばれている。

### (2) ルート配送について

ア 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、担当地域内に設置される自動販売機の操作を行い、商品の配送・補充等を行う（ルート配送）。ただし、担当地域に設置される全ての自動販売機を毎日操作するものではなく、あらかじめ操作する自動販売機を決めてルート配送を行っていた。

イ 各ルートドライバーには会社車両が割り当てられ、その会社車両の駐車場所も指定されていた。

ウ ルートドライバーは、使用する会社車両の駐車場所まで徒歩や自家用自動車等で移動し、会社車両に乗り換えてルート配送を行って

いた。

ルートドライバーの業務開始時刻は、各人が使用する携帯情報端末（ハンディターミナル）を起動した時刻とされ、業務終了時刻は、ルート配送後、所属する営業所において、データ入力、翌日の配送商品の積込み、売上金の精算等の業務を行った上で、営業所を退勤した時刻とされていた。

なお、会社車両の駐車が営業所付帯の駐車場と異なる従業員は、営業所を退勤してから、指定された駐車場まで会社車両を移動させた後、帰宅していた。

### (3) ルートドライバーに対する業務上の遵守事項

ア 会社は、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とから、業務上の遵守事項として、ルートドライバーに対し、ルート配送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とされていた。

イ ルートドライバーに適用される就業規則の第23条（服務規律）には、「〈金銭、商品、会社の施設、設備、車両等の取り扱いおよび服装に関する事項〉」として、「1. 集金した金銭は、全額正確に納金すること」、「3. 商品、集金した金銭は、細心の注意を払い取り扱うこと」、「4. 会社の車両、備品、機械・器具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」、「7. 会社の所有物について自分勝手に占有しないこと」などが定められていた。

## 3 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

ア 平成30年12月20日、組合は、会社の本社を訪れ、会社のルートドライバーであるA<sub>8</sub>（以下「A<sub>8</sub>組合員」という。）の労働組合加入通知及び要求書を会社に対して提出した。同要求書には、「(1)残業代について、(2)労働時間の管理について、(3)就業規則の作成・周知について、(4)長時間労働の是正、三六協定の開示について、(5)従業員一人当たりの業務量の軽減について、(6)休憩の取得について、(7)有給休暇の取得について、(8)賞与について、(9)賃上げについて」の要求事項について、会社に対し、回答を求める旨記載されていた。

なお、要求書は、組合及び組合の支部であるA<sub>4</sub>組合との連名で提出されていた。

イ 同月26日、会社は、組合に対して「回答書」を交付した。同書面には、組合の団体交渉申入れに回答するとして、平成31年1月18日午後3時から5時までとして、団体交渉に応じる旨記載されていた。

ウ 平成31年1月4日、組合は、会社に対し、同日付け「回答及び抗議文」と題する書面を提出し、同月18日に予定された団体交渉の会場や出席者等に異議を述べるほか、会社の就業規則の写し等の郵送を求めた。会社は、同月9日付け「回答書」により、会場等団体交渉についての会社の考え方を回答するほか、就業規則等の郵送の要求には、営業所内において就業時間外の閲覧及び書き写しはできる旨を回答した。

エ 平成31年1月18日、会社は同日付け回答書により、団体交渉については、改めて同月30日の午後7時より午後9時までの期間での開催を提案し、組合も同日の開催を了承した。

組合は、同月29日付け「ご通知」と題する書面で、組合に加入した6名の従業員を通知したが、現時点では伝えられない組合員も

存在する旨記載されていた。

(2) 本件文書の営業所長間での共有

ア 営業所長会議について

会社では、月に1回程度、営業所長会議（所長会議）が開催されており、全9営業所の所長及びB<sub>8</sub>部長が出席していた。

イ 平成31年1月の所長会議では、組合から団体交渉申入れを受けたことは各所長に共有していたことから、組合対応について話合いが行われていたところ、B<sub>8</sub>営業所の所長（以下「B<sub>8</sub>営業所長」という。）は、インターネット上で発見したという労働問題コンサルタントC<sub>1</sub>の記事「労働者を洗脳し、企業をゆする『ユニオン』の正体」（本件文書）を紹介した。

本件文書には、以下の内容が記載されていた。

「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。」「（中略）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。)。B<sub>6</sub>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、B<sub>6</sub>部長は、共有を了承した際、各営業所長に対し、本件文書を従業員に閲覧させた場合に生じる影響や問題点等本件文書の取扱いについて言及することはなかった。

ウ 上記により、本件文書が共有された後に、B<sub>8</sub>営業所長は、匿名の第三者が電子掲示板に投稿していた記事（本件追加文書）を見つけ、B<sub>6</sub>部長や会社の了承を得ずに、各営業所長間で共有した。

本件追加文書には、以下の内容の記載があった。

「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いない。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。(中略) 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なんて思っていない。」、「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。(中略) 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(中略)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) B<sub>4</sub>営業所における役職者の組合に対する発言

ア 平成31年2月1日、B<sub>4</sub>営業所の所長（以下「B<sub>4</sub>営業所長」という。）は、A<sub>3</sub>組合員に対して、「ユニオンは解決金を4割取る」、「組合で残業代を請求しなくても個人的に請求があれば支払う」などと発言した。また、同営業所のB<sub>10</sub>係長は、A<sub>3</sub>組合員に対し「誰が首謀者

だ？」などと組合の構成員を尋ねる発言を行った。

イ 平成31年2月5日、組合は、複数の組合員でB<sub>4</sub>営業所を訪れ、B<sub>4</sub>営業所長及びB<sub>10</sub>係長の質問や発言に抗議を行い、同日付け「不当労働行為についての抗議」と題する文書により、会社に対し抗議する旨を通知した。

同文書には、同月1日のB<sub>4</sub>営業所長及びB<sub>10</sub>係長の発言が支配介入行為に当たること、労働組合を誹謗する文書を従業員に回覧させる行為には、本社の関与があると思われ、確信犯的な不当労働行為だと考えざるを得ないこと等が記載されていた。

ウ 会社は、平成31年2月6日付け「ご通知」と題する文書で組合に対し、同月5日の組合によるB<sub>4</sub>営業所での抗議について、「関係者に確認を取りましたところ、役職者が営業所の従業員に対し不適切な発言を行っていたことが判明しました。貴組合及び従業員である組合員にご不快な思いをさせてしまい、大変恐縮に存じます。今後、不適切な発言を行わないよう注意・指導を行いましたので、何卒ご容赦のほどお願い申し上げます。」と記載されていた。

#### (4) B<sub>2</sub>営業所における本件文書の配布

ア B<sub>6</sub>部長は、組合からの上記(3)イの抗議において、本件文書の従業員への回覧が指摘されていたことから、各営業所長にヒアリングを行ったところ、平成31年1月末から同年2月初旬にかけて、B<sub>2</sub>営業所長が所属従業員に本件文書を手渡しで配布したことが判明し、各営業所長に対して、本件文書の配布や掲示等を行わないよう指導した。

イ B<sub>6</sub>部長がB<sub>2</sub>営業所長に行った、上記のヒアリングにおいて、同所長は、従業員に配布したのは本件文書のみであると述べ、その後、B<sub>6</sub>部長は本件追加文書が営業所長間で共有されていたことを確認したが、B<sub>2</sub>営業所長により本件追加文書が本件文書とともに従業員に配

布されたことは確認できなかった。

(5) 順法闘争等の組合活動の実施

ア 組合は、平成31年2月14日付け「ご通告」と題する書面で、会社に対し、以下の内容の通告を行った。

「1、日時 2019年2月15日（金）

2、対象者 A<sub>9</sub>（B<sub>4</sub>）、A<sub>8</sub>（B<sub>9</sub>）

3、内容

- ・貴社の指定する始業時刻の範囲（朝5時～8時30分）に従って、朝8時30分に出勤する。
- ・休憩を1時間取得する。
- ・貴社の指定する終業時刻の範囲（夜9時まで）に従って、どんなに遅くとも夜9時には退勤する。」

また、「4、要求事項」として、①会社の固定残業代は無効なので、過去2年に遡り、1日8時間、1週40時間を超えた時間外労働に対する残業代の支払い、②今後は、基本給+別途残業代としての支払い、③残業時間を厚生労働省の示す指針の範囲内に押さえること、④有給休暇の8割以上取得、⑤従業員一人当たりの業務量軽減、についての要求が記載されていた。

イ 組合は、平成31年2月18日付け「ご通告」と題する書面で、会社に対し、以下の内容の通告を行った。

「1、日時 2019年2月19日（火）、20日（水）

2、対象者 A<sub>9</sub>（B<sub>4</sub>）、A<sub>2</sub>（B<sub>4</sub>）A<sub>8</sub>（B<sub>9</sub>）※A<sub>2</sub>は2月19日（火）のみ実施

3、内容

- ・貴社の指定する始業時刻の範囲（朝5時～8時30分）に従って、朝8時30分に出勤し、休憩を1時間取得し、遅くとも夜9時までに

退勤する。

- ・ 自販機の巡回訪問時に必ず自販機を清掃する。
- ・ ホット／コールド切り替えにあたって、商品を一旦全て抜いて入れ替える。
- ・ 2週間以上加温した商品はメーカー推奨の期間を超えるため、入れ替えて廃棄する。
- ・ 商品の破損を防止するため、商品を丁寧に扱い商品を投げることをしない。
- ・ ゴミを回収後は必ず手を洗う。
- ・ ロケ先などの階段を台車を持ち上げながら昇り降りすることをしない。
- ・ 商品の期限チェックを徹底する。(以下略)」

また、「4、要求事項」には、上記アの平成31年2月14日付け「ご通告」と同様の要求事項が記載されていた。

ウ 組合は、平成31年2月20日付け「申入書」と題する文書を会社の取引先に対して通知した。

同書面には、組合は会社と団体交渉を行っている、要求は違法な固定残業代の廃止、未払い賃金の支払いなどである、さいたま労働基準監督署は長時間労働、残業代未払いについて、会社には是正勧告を出している、会社は誠実に交渉に応じず、このままでは自動販売機への補充業務のストライキをせざるを得ないとして、会社に対して、誠実な団体交渉への対応などを要請願いたい旨の記載があった。

エ 組合は、上記ア及びイの活動をそれぞれの通告した日時に実施し、平成31年2月21日、22日、25日、26日、同年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、同様の活動を行っている。

(6) 会社に対する労働基準監督署の是正勧告

ア 平成31年1月、さいたま労働基準監督署は、会社に対して、違法な長時間労働及び残業代未払いについて是正勧告を行った。(乙12によれば、日付は1月10日、B<sub>9</sub>営業所(埼玉県和光市)に対して是正勧告を行った旨記載。)

イ 会社は、固定残業給の対象時間超過分の残業代について、同年1月から順次、対象者に対して過去2年に遡って支払ったほか、同年2月以降は固定残業給の対象時間を超過した分について残業代を支払っている。

ウ 平成31年3月、向島労働基準監督署は、会社に対して、違法な長時間労働及び残業代未払いについて是正勧告を行った。

エ 会社は、同年3月26日付け「ご連絡」と題する文書で組合の要求事項に回答を行ったが、残業代に関して「当社の固定残業給そのものが無効とは考えておらず、先日の労働基準監督署からの是正指導に基づき、各従業員の前2年分の労働時間を確認し、未払賃金の計算根拠を個別に示し、当該未払賃金を従業員に順次お支払いし、その結果を労働基準監督署に報告いたしました。」との記載があった。

(7) 団体交渉の実施

ア 第1回団体交渉

平成31年1月30日、組合と会社の間で第1回団体交渉が行われた。

組合は、同年2月5日付け「不当労働行為についての抗議」と題する書面で、会社に対し、第1回団体交渉について、交渉での合意事項を協約にすることを合理的な理由なく拒否したこと、交渉議題に必要な資料を提出しないことは、団体交渉拒否である旨の抗議が記載されていた。

なお、上記の合意事項の協約化について、組合が手書きで作成した書面には、会社は「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はしない。」「本日貴社と結んだ協定書は概ねの内容であり、貴社が会社内で持ちかえり内容変更が必要な場合は私たちは修正を受け入れます。」などと記載されていた。

## イ 第2回団体交渉

(ア) 組合は、平成31年3月5日付け「団体交渉の申入れ」と題する書面で会社に対し、団体交渉を申し入れた。同書面には、組合が要求する資料の郵送、及び協約についての決定権限を有する者の出席を求める旨が記載されていたが、交渉議題の記載はなかった。

会社は、上記の申入れに対して、同月8日付け「回答書」により、組合に日時を同年4月1日(月)午後6時から午後8時までとして、団体交渉を開催する旨を回答した。

(イ) 平成31年4月1日、組合と貴社の間で第2回団体交渉が行われた。

組合は、同月4日付け「要求書」と題する書面により、会社に対し、第2回団体交渉に関連する事項について要求した。同書面には、「1、前回交渉で貴社が『持ち帰って検討する』とした以下の事項について4月12日(金)までにご回答下さい。①組合誹謗文書を訂正し組合活動が正当なものであることを説明するための文書の内容を組合に提示すること。②未払い賃金の算出根拠となった労働時間記録を提出すること。③有給休暇を使いやすい職場をつくるための改善措置を組合と協議すること。④固定残業代を無効だと認めて、今後は固定残業代を廃止しその金額を基本給に組み込むこと。」「2、」として、組合の名誉回復の措置についての要求が記載され、「3、」として次回団体交渉は4月23日(火)での開催を要求する旨が記載

されていた。

(ウ) 会社は、組合の同月4日付け「要求書」による次回団体交渉について、組合の希望する平成31年4月23日は会場が確保できないとして、同月25日を提案した。

また、会社は、同月12日付け「回答書」により、組合の上記要求書に対する回答を行った。同回答書には、「1 組合誹謗文書について」として、組合批判となるような言動は慎むよう各事業所長に周知・徹底し、各事業所長より従業員に周知・徹底しているの、改めて社内に文書掲示はしない旨、「2 未払い賃金の算出根拠となった労働時間記録について」として、組合員7名の記録について整理でき次第提出する旨、「3 有給休暇の取得向上のための改善措置について」について、全社的な働きかけや各事業所における計画的な取得を事業所長に伝えている旨、「4 固定残業代について」は、会社としては有効と考えており、廃止しその金額を基本給に組み込むことはしない旨、「5 貴組合の名誉回復の措置及び貴組合活動について」は、上記1のとおり周知・徹底しており十分と考えているので、組合の要望の措置は実施しない旨、組合活動については、就業規則により禁止されていることや正当な範囲を超える場合には禁止や制止の措置をとることがある旨が記載されていた。

#### ウ 第3回団体交渉

平成31年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。

同団体交渉で合意された、組合員である会社従業員への業務上必要な手袋等を支給することなどを内容とする協定書を令和元年5月10日付けで締結した。

#### エ 第4回団体交渉

会社は、令和元年6月4日付け「ご連絡」により、組合に対し団体交渉の開催日を同月28日とすることを承知した旨を連絡した。

同月28日、組合と会社の間で、第4回団体交渉が行われた。

(8) 組合のストライキ実施

ア 平成31年2月26日のストライキ

組合は、平成31年2月26日付け「ストライキ通告書」と題する書面で、会社に対し、ストライキを行うことを通告した。同書面には、ストライキを行う日時を平成31年2月26日、12時40分より終業時間までとし、対象者はA<sub>3</sub>組合員及びA<sub>10</sub>組合員と記載されていた。

なお、要求事項としては、未払い残業代の支払い、残業の軽減、有給休暇の取得などが記載されていた。

同日、組合はストライキを行ったが、2名の組合員の使用する会社車両は営業所に戻されていた。

イ 平成31年4月26日のストライキ

(ア) 組合は、平成31年4月26日付け「ストライキ通告」と題する書面で、会社に対し、ストライキを行うことを通告した。同書面には、ストライキを行う日時を平成31年4月26日とし、対象となるA<sub>2</sub>組合員については、10時より終業時間まで、A<sub>3</sub>組合員については10時20分より終業時間までと記載されていた。

なお、要求事項は、上記アの平成31年2月26日のストライキの通告と同様であった。

(イ) 組合は、平成31年4月26日10時17分に会社に対し、「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送付した。同書面には、「本日のA<sub>3</sub>氏、A<sub>2</sub>氏のストライキにあたり、スト開始時刻以降は就労義務がありませんので、付近のパーキング等にトラックを停めます。ト

トラックのスペアキーは貴社が保有しており、また自販機のキーについてはトラックの社内に置いておきますので、すぐに貴社が使用できる状態にあります。」と記載され、A<sub>2</sub>組合員の使用する会社車両は「C<sub>2</sub>本社（C<sub>3</sub>ビル）に併設のC<sub>4</sub>パーキング」に駐車している旨が記載されていた。

続いて組合は、同日11時に会社に対してファクシミリにより、A<sub>3</sub>組合員の使用する会社車両は、「C<sub>5</sub>パーク第1 C<sub>6</sub>町15-7」に停めた旨を連絡した。

- (ウ) 会社は、組合からの上記(イ)のA<sub>2</sub>組合員らの使用する会社車両の駐車場所の通知を受けて、代替人員を手配し、コインパーキングの駐車料金を会社が負担して、会社車両を回収し、その後の業務を終了させた。

後日、会社は組合の代表者であるA<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>代表」という。）に電話で、業務時間中にストライキを実施する場合は会社車両を営業所に戻してから実施するよう伝えた。

#### ウ 平成31年4月29日のストライキ

組合は、平成31年4月28日付け「ストライキ通告」と題する書面で、会社に対し、ストライキを行うことを通告した。同書面には、日時を平成31年4月29日、始業時間より終業時間までとし、対象者は、A<sub>9</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員の3名が記載されていた。

なお、要求事項は、上記アの平成31年2月26日のストライキの通告と同様であった。

平成31年4月29日、組合は通告どおりストライキを行った。

#### エ 令和元年5月9日のストライキ

- (ア) 組合は、令和元年5月9日付け「ストライキ通告」と題する書面で、会社に対し、ストライキを行うことを通告した。同書面には、

ストライキを行う日時を令和元年5月9日、10時より終業時間まで、対象者はA<sub>2</sub>組合員らと記載されていた。

なお、要求事項は、上記アの平成31年2月26日のストライキの通告と同様であった。

- (イ) 組合は、令和元年5月9日10時25分に会社に対し、「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送付した。同書面には、「本日10時より、A<sub>2</sub>・A<sub>3</sub>がストライキに入りました。トラック（自販機の鍵）については、最寄りの駐車場（下記の通り）に停車しております。なお、トラックの鍵については、営業所のスペアの鍵をご使用ください。」と記載され、両名の使用する会社車両の駐車場所として、「A<sub>2</sub>:C<sub>7</sub>店に併設のコインパーキング（C<sub>8</sub>区C<sub>9</sub>3丁目3-52）」「A<sub>3</sub>:C<sub>10</sub>駐車場（C<sub>11</sub>区1丁目20-12）」との記載があった。

- (ウ) 令和元年5月9日、会社は、組合から上記(イ)の連絡を受けて、平成31年4月26日のストライキと同様に会社車両の回収を行った。

#### オ 令和元年5月16日のストライキ

組合は、令和元年5月16日付け「抗議申入れ及びストライキ通告書」と題する書面で、会社に対し、A<sub>8</sub>組合員に対する懲戒処分等の対応に抗議し、ストライキを行うことを通告した。同書面には、日時を令和元年5月16日、終日とし、対象者は、A<sub>8</sub>組合員、A<sub>9</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員の3名が記載されていた。

なお、要求事項は、上記アの平成31年2月26日のストライキの通告と同様の要求事項にA<sub>8</sub>組合員に関する会社の対応が追加されていた。

令和元年5月16日、組合は通告どおりストライキを行った。

(9) A<sub>2</sub>組合員に対する会社の口頭注意

ア 令和元年5月24日、会社のB<sub>3</sub>部長は、本社社員1名を伴い、B<sub>4</sub>営業所を訪れ、A<sub>2</sub>組合員に対し、自動販売機内の商品について賞味期限切れの確認を怠ったとして、同日付け「注意及び改善命令書」を交付した。

その際、B<sub>3</sub>部長は、A<sub>2</sub>組合員に対して、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、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、営業所に会社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会社車両の放置は規律違反になり得ることなどを口頭で注意した。

イ 同日、A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>3</sub>部長から口頭注意を受けたことをA<sub>1</sub>代表に伝え、組合は、A<sub>2</sub>組合員の業務終了後、複数の組合員とともに、B<sub>4</sub>営業所を訪れ、会社に抗議を行い、同日付け「抗議及び要求申入書」を手交した。同書面には、A<sub>2</sub>組合員に対する嚴重注意に関して抗議する旨、及び嚴重注意を行った理由等の回答を求める旨が記載されていた。

なお、会社は同日にA<sub>3</sub>組合員に対してもA<sub>2</sub>組合員と同様の「注意及び改善命令書」を交付する予定であったが、組合の抗議のため、A<sub>3</sub>組合員と面談ができず、同月28日に交付した。

ウ 会社は、組合に対し、令和元年5月27日付け「ご連絡」と題する書面で、組合の同月24日付け「抗議及び要求申入書」に回答した。

同書面には、今回の注意及び改善命令書の交付は、A<sub>2</sub>組合員のみならず、賞味期限切れという重大な規律違反を起こした従業員全員に対して実施したもので、組合への報復行為には当たらない、ストライキ時の会社車両の取り扱いについて、組合は会社車両を営業所に戻さず

社外の駐車場に停めることを一方的に通知してきただけであり、話し合いもなく会社が認容した事実もない、会社車両を放置することは使用・管理義務及び就業規則でも禁止されている、今後も規律違反行為には就業規則に基づく処分等を検討する旨の記載があった。

また、同月24日の組合の抗議について、許可なく会社敷地内に侵入し、退去要請にも応じない事実があり、かかる違法行為は今後一切控えるよう強く警告する旨が記載されていた。

なお、組合の申入れに関しては、注意及び改善命令書の記述のとおりである旨、不当労働行為とは認識していない旨が記載されていた。

#### 4 本件救済申立て

令和元年7月5日、組合は、都労委に対して本件不当労働行為救済申立書を提出した。

#### 5 組合員に対する会社車両の駐車場所の変更

##### (1) B<sub>4</sub>営業所における会社車両の駐車場所について

ア B<sub>4</sub>営業所は、配送用車両16台、営業用のバン等4台の合計20台の車両を保有している。これらの車両を駐車・保管するために使用している駐車場は、B<sub>4</sub>営業所駐車場①、B<sub>4</sub>営業所駐車場②及びB<sub>4</sub>営業所から車で5分ほど離れた先にあるB<sub>5</sub>駐車場の3か所である。

イ 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、営業所長の裁量に委ねられており、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て、適宜指定している。A<sub>2</sub>組合員らは、会社車両の駐車場所として、従前からB<sub>5</sub>駐車場が指定されていた。両名の自宅からはB<sub>4</sub>営業所よりもB<sub>5</sub>駐車場の方が近く、また、A<sub>2</sub>組合員はB<sub>5</sub>駐車場に設置する自動販売機を担当しており、B<sub>5</sub>駐車場を使用することで業務上の利便性も有していた。

ウ B<sub>5</sub>駐車場を指定されているルートドライバーは、出勤時には自宅か

ら自家用車等でB<sub>5</sub>駐車場に向かい、会社車両に乗り換えてルート配送を行い、退勤時には、B<sub>4</sub>営業所で必要な業務を終えて会社車両をB<sub>5</sub>駐車場に駐車して、自家用車等で帰宅している。

(2) 別件訴訟の会社代理人の発言及びA<sub>2</sub>組合員らの請求の拡張

ア 令和元年7月26日、A<sub>2</sub>組合員らほか4名の組合員は、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た残業代請求訴訟（別件訴訟）を提起した。

イ A<sub>2</sub>組合員らは、別件訴訟に関して令和2年6月12日付け訴え変更申立書により、B<sub>5</sub>駐車場とB<sub>4</sub>営業所間の移動に要する時間分について請求を拡張した。会社はこれを受けて、同年8月14日付け「業務指示書」をA<sub>2</sub>組合員らにそれぞれ交付して、同月17日以降は、両人の使用する会社車両の駐車場所としてB<sub>4</sub>営業所駐車場①を指定する旨を指示した（本件変更）。

同指示書には、別件訴訟において、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間が労働時間に該当する旨主張があり、会社側代理人から原告ら（A<sub>2</sub>組合員ら）代理人に対して、上記主張に従い請求の拡張がされるのであれば、B<sub>5</sub>駐車場の使用は認めない旨、請求の拡張については十分協議されたい旨を伝えており、原告ら代理人は原告らと協議する旨回答があり、従って、今回の請求の拡張に伴い、A<sub>2</sub>組合員らがB<sub>5</sub>駐車場を使用できなくなることは了解しているものと承知しているなどと記載があった。

ウ なお、別件訴訟は、和解により終局している。

(3) A<sub>2</sub>組合員らの本件変更に伴う通勤等の事情変更

ア 本件変更により、A<sub>2</sub>組合員は令和2年8月17日から、会社車両の駐車場所がB<sub>4</sub>営業所駐車場①となり、通勤時間は往復で5分ほど増加した。また、B<sub>5</sub>駐車場に設置される自動販売機を担当していたA<sub>2</sub>組

合員は、本件変更前はB<sub>5</sub>駐車場から移動することなく自動販売機の操作が行えたが、本件変更後は、B<sub>4</sub>営業所駐車場①から出発するルート配送の中で行うこととなった。なお、B<sub>5</sub>駐車場に設置される自動販売機の操作は週に1回程度であった。

イ 本件変更により、A<sub>3</sub>組合員は、令和2年8月17日から、会社車両の駐車場がB<sub>4</sub>営業所駐車場①となり、通勤時間は往復で20分くらい増加した。

ウ A<sub>3</sub>組合員は、令和2年11月24日に退職した。また、A<sub>2</sub>組合員は、令和4年4月6日に転居し、転居後の自宅からB<sub>4</sub>営業所までの距離（1.6km）の方が、B<sub>5</sub>駐車場までの距離（1.8km）よりも近くなった。

## 6 本件団体交渉における会社の対応

令和2年10月8日、組合と会社の間で、本件変更を議題とする本件団体交渉が開催された。

(1) 会社は、本件変更について、令和2年8月14日付け業務指示書により連絡したとおりであり、A<sub>2</sub>組合員らがB<sub>5</sub>駐車場を使用したいとの意向は承知したが、現時点で再度B<sub>5</sub>駐車場に変更する考えはない旨述べた。

組合は、労働時間に関わることなど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旨を述べ、会社は、通勤時間に関しては労働条件に入らない、駐車場所も会社の裁量で決めるべきもので、会社の決定に従うよう述べた。

(2) 組合は、通勤は団体交渉での協議事項になる、駐車場の指定も労働環境にかかわるものであって話合いをすべきである旨述べると、会社は、今話合いをしていることで良いのではないかと述べた。組合は、本件変更は話合う前に会社が行っているので、一旦元に戻した上で話

合えないかと聞くと、会社は、駐車場所は色々な諸条件を話し合っ、全体の中で決めているので組合の意向には応じられない旨を述べた。

その後も、組合は本件変更に関して説明を求めたが、会社は、「会社の経営判断のものなので」、「諸事情を考えてきめている」、「8月14日の指示書で説明したとおりです」、「駐車場の問題というのは会社の裁量で決めるものであって労働条件ではない」等と同様の回答を繰り返した。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（B<sub>2</sub>営業所長が、同営業所の従業員に本件文書を配布した行為は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 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」との表題のもと、ユニオンすなわち労働組合について、会社から金をとることが目的で、組合員の受領する和解金をピンはねする団体として描写するものであり（前記第3の3(2)イ）、労働組合に関する批判的で偏った見解で、労働組合に対するイメージを悪化させ、労働者の組合加入をためらわせるような内容といえる。

次に、本件文書は、平成31年1月末から同年2月初旬頃に配布されたものであり、組合は、会社に対し、平成30年12月20日及び平成31年1月29日頃に、会社従業員の組合加入をそれぞれ通知し、同月30日に第1回団体交渉が実施されていた（前記第3の3(1)、同(4)ア、同(7)ア）。また、同年2月5日から6日頃までの間に、組合が、所長及び係長による発言や、労働組合を誹謗する文書を従業員に回覧させたことが不当労働行為であると抗議し、会社は、役職者による不適切な発言があったことを認める等のやり取りがされている（前記第3の3(3)）。このように、本件文書が配布されたのは、まさに組合が、加入者を増やし、組織拡大を図る

とともに会社と交渉を始めた時期に相当し、本件文書の配布は組合に向けられた行為であったといえる。

以上からすれば、本件文書の配布を受け、これを閲覧した従業員は、当時会社と交渉をしていた組合に対して悪いイメージを持つのみならず、配布主体である営業所長も本件文書と同様の見解であるからこそ本件文書の配布に及んだのであろうと理解し、組合への加入をためらうことも自然であり、従業員の組合加入を抑制する効果を生じさせる行為といえる。

- (2) 会社は、本件文書の執筆者が第三者であることや組合を名指ししたり、組合の活動を誹謗中傷したりする内容ではないこと、本件文書の受領者が少数であること等を挙げるが、これらは、支配介入によって生じる影響の程度を左右する事情とはなり得るものの、支配介入該当性を否定する事情とは評価できない。

また、会社は、本件文書の配布はB<sub>2</sub>営業所長の個人的行為であって、会社の意を体して行われたものではない旨主張する。しかし、B<sub>2</sub>営業所長は、会社において全部で9つある営業所のうちの1つの営業所を統括する立場であり、組合対応が協議事項となる各営業所長出席の所長会議の構成員であること等に鑑みれば、営業所長は、会社上層部に位置する役職というべきである。そして、会社は、所長会議において組合対応を協議した際、本件文書の内容を把握しながら、それを従業員に示したり、話すべきではないとの指示や、それを配布したり、話したりした場合に問題が生じ得ることについて指摘しなかったこと、本件文書の営業所長間での共有後、本件文書を所長会議で紹介したB<sub>8</sub>営業所長は本件追加文書も営業所長間の共有に供したこと、B<sub>2</sub>営業所長による本件文書の配布とほぼ同時期にB<sub>4</sub>営業所長も本件文書の内容に沿った発言や組合を介在させない残業代問題の解決の可能性を組合員に告げていること、同営業所長

と同じ日に同営業所の係長も首謀者を同じ組合員に尋ねていることを踏まえれば、B<sub>2</sub>営業所長が、会社の意図と一切関わりなく、個人的な行為として本件文書を配布したとは評価し難い。したがって、B<sub>2</sub>営業所長による本件文書配布は、会社に帰責されないとする上記主張は認められない。

なお、支配介入行為によって、現に組合の組織運営等に支障が生じたことは支配介入の要件ではなく、組合の組織拡大が奏功しなかった原因が本件文書にあるとの立証がないとする会社の主張は失当である。

(3) 以上から、B<sub>2</sub>営業所長が、同営業所の従業員に本件文書を配布した行為は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 争点2（会社がA<sub>2</sub>組合員ら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。）について

(1)ア 本件変更によって生じた不利益についてみると、A<sub>2</sub>組合員は、自宅からB<sub>4</sub>営業所駐車場①までの移動時間が、本件変更前（自宅からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間）と比べ、片道約2.5分、A<sub>3</sub>組合員は片道約10分それぞれ増加したこと及びB<sub>5</sub>駐車場設置の自動販売機を担当するA<sub>2</sub>組合員については、本件変更により、配送のためB<sub>5</sub>駐車場に週1回程度出向く必要が生じたことが挙げられる（前記第3の5(3)）。

なお、A<sub>2</sub>組合員の業務時間が本件変更により増加したという事実の疎明はなく、また、上記のとおり、B<sub>5</sub>駐車場の自動販売機を操作する頻度は週1回程度で、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までは車で5分程度の距離（前記第3の5(1)ア）にある。以上のことを踏まえると、業務時間が増加したとは言い難い。

イ(ア) 上記アのとおり、A<sub>2</sub>組合員らの通勤時間が長くなったことに争いはないものの、本件変更によって、長時間の通勤を強いられてい

るとはいえ、A<sub>2</sub>組合員がB<sub>5</sub>駐車場の自動販売機に出向く必要が生じたという点についても、労働時間の増加や、過剰な業務負担が生じたとは認められない。

(イ) また、会社は、会社車両をB<sub>4</sub>営業所駐車場及びB<sub>5</sub>駐車場において保管しており、いずれも、一定数の従業員に駐車場所として使用させている。B<sub>4</sub>営業所の従業員は、ルート配送後、B<sub>4</sub>営業所において事務作業等をした後、退勤することとされており、B<sub>4</sub>営業所駐車場を使用する場合、退勤後に会社車両を所定の駐車場まで移動させるという負担を免れることができるのであって、B<sub>4</sub>営業所駐車場に会社車両を止めるよう指示すること自体が、不合理な業務指示であるとはいえない。

(ウ) 本件変更の理由についてみると、会社は、別件訴訟において、退勤後、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場まで会社車両を移動させる時間が労働時間である旨主張され、裁判において当該移動時間が労働時間であると判断された場合の支払いリスク回避の観点から本件変更を行った旨主張する。そして、実際、本件変更によって、A<sub>2</sub>組合員らは、退勤後、会社車両を移動させることなく帰宅することになり、移動時間が生じなくなったのであるから、当該移動時間を労働時間と判断された場合の支払額増加を防ぐことに繋がる。したがって、本件変更は、支払いリスク回避という上記理由と整合する。そして、仮に別件訴訟の原告が組合員でなかったとしても、会社は同様の対応をしたであろうことは容易に推認できる。

なお、会社の主張は、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間が労働時間と判断される危険に備え、将来に向かって当該移動時間が生じないように本件変更を選択したという趣旨であるところ、本件変更によって、その目的は確かに達成されており、また上記ア

のとおり、A<sub>2</sub>組合員の業務時間が増加した事実は認定できないのであるから、その主張に不自然な点は見当たらない。

- (エ) 以上からすれば、本件変更は、別件訴訟において、当該移動時間に係る賃金を請求した当事者であることを理由としてされたものであって、組合員であることを理由としてされたものとはいえない。

組合は、別件訴訟は組合活動として行われたものである等と主張するが、別件訴訟の原告が組合員であったにすぎず、組合員を狙い撃ちにしたものとは認め難い。

- (2) 組合は、B<sub>5</sub>駐車場を使用する他の従業員についても、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間について同様の問題が生じるはずであるところ、A<sub>2</sub>組合員らのみ駐車場所を変更したのは組合員を狙った報復行為である旨主張する。しかし、別件訴訟の判決の既判力は、その当事者にのみ及ぶことを踏まえれば、当座の訴訟対応として、別件訴訟の原告ら（A<sub>2</sub>組合員ら）について、当該移動時間が生じないよう本件変更をすることが不合理であるとはいえず、組合員を狙った報復行為とは認められない。したがって、組合の上記主張は採用できない。

- (3) 以上から、会社がA<sub>2</sub>組合員ら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該当しない。

3 争点3（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か。）について

- (1) 義務的団交事項とは、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。本件では、会社車両の駐車場所が、従業員の出勤先となっており、出勤先は労働者の通勤方法や通勤時間に影響することに加え、駐車場所は配送の出発地点であって、配送ルートを選択にも影響すること（前記第3

の2(2)に鑑みれば、労働条件その他の待遇に当たる事項として、義務的団交事項に該当するというべきである。

会社は、会社車両の駐車場所は、施設管理権の範囲内の日常的な軽微な事柄であって、義務的団交事項に該当しない旨主張するが、駐車場所の変更によって従業員が受ける影響やその程度は、各従業員の置かれた状況ごとにより得るものであって、そうした個別的事情と関わりなくおよそ一般的に日常的な軽微な事柄であると認めることはできず、会社の上記主張は採用できない。

(2) 会社は、本件変更について、業務指示書にその理由・根拠を示した上で、駐車場所の決定が会社の専権に属すること、別件訴訟の対応上の観点などを考慮して本件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た旨主張する。

しかし、業務指示書には、別件訴訟における原告代理人に対し、B<sub>4</sub>営業所からB<sub>5</sub>駐車場までの移動時間を労働時間と主張する場合は、B<sub>4</sub>営業所駐車場を駐車場所として指定する旨伝えたという事実が記載されているにとどまり（前記第3の5(2)イ）、会社が本件変更を行う必要があると考えた具体的な理由は記載されていない。組合が、業務指示書の内容について質問を重ねても、会社は、業務指示書記載のとおりである、経営判断、会社の裁量で決めるべきものなどと抽象的な回答を述べるにとどまり（前記第3の6(2)）、業務指示書記載の指示の趣旨や意図、本件変更を行う必要性について具体的に説明しようとする姿勢は見られない。さらに、通勤時間も駐車場所の決定も労働条件ではない、会社の決定に従うように等とする会社の発言に鑑みれば、初めから合意達成の可能性を模索する意思はなかったことがうかがわれる（前記第3の6(1)）。

したがって、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実なものであったというべきであり、会社の上記主張は認められない。

(3) 以上から、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たる。

#### 4 結論

以上によれば、本件変更（争点2）は不当労働行為に該当しないため、これに関する救済申立ては棄却するのが相当である。

本件文書の配布（争点1）について、初審命令主文第3項は、文書交付に加えて、9つある全ての営業所への文書掲示も命じているところ、本件文書の配布場所や本件文書を手渡された従業員数は限定的であり、本件文書の内容や配布態様等の諸事情も踏まえると、救済内容は、文書交付の限度にとどめるのが相当である。

また、不誠実団交（争点3）については、A<sub>3</sub>組合員は既に会社を退職し、A<sub>2</sub>組合員は転居によって、本件変更後のB<sub>4</sub>営業所駐車場①の方が自宅に近くなったという事情の変更（前記第3の5(3)ウ)により、いずれの組合員についても団体交渉において本件変更を議題とする必要性が失われるに至っている。したがって、団交応諾を求める点については救済利益を欠くため、初審命令主文第2項を主文のとおり変更する。

なお付言するに、事情の変更により、本件変更を議題とする団体交渉を実施する必要性は失われたものの、今後も会社と組合は継続的な関わりが予定されるところであり、労使双方が互いに敬意をもって誠実に交渉に臨み、健全な労使関係の構築に向け、会社のみならず組合も一層の努力が必要とされることは言うまでもない。

#### 第5 法律上の根拠

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6年3月21日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦