

命令書(写)

平成25年(不再)第18号

再審査申立人

東急バス株式会社

平成25年(不再)第20号

再審査被申立人

平成25年(不再)第18号

再審査被申立人

全労協全国一般東京労働組合

平成25年(不再)第20号

再審査申立人

同

X 1

同

X 2

同

X 3

同

X 4

同

X 5

同

X 6

同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X 1 0
同	X 1 1
同	X 1 2

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第18号及び同第20号併合事件（初審東京都労委平成20年（不）第89号事件）について、当委員会は、平成26年7月16日第195回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。

- 2 再審査申立人東急バス株式会社は、再審査被申立人X 2、同X 6、同X 8、同X 9、同X 7、同X 1 0、同X 3、同X 1 2、同X 5、同X 1 及び同X 1 1に対し、別表1の合計欄に掲げる金額及びこれらに平

成25年3月25日から支払済に至るまで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

Ⅱ 初審命令主文第5項中、「平成19年7月25日から同年11月25日までの残業代不利益分の救済に係る申立て」を「平成19年7月から同年10月までの増務割当て（支給月が同年8月から同年11月までのもの）の救済に係る申立て」に改める。

Ⅲ その余の本件各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) 本件救済申立て

全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）の東急（バス）分会（以下「分会」という。）及び組合の分会の組合員（以下「組合の分会の組合員」を「組合の組合員」ともいう。）X2、同X6、同X8、同X9、同X7、同X10、同X3、同X12、同X5、同X1、同X11及び同X4の12名（以下、同12名をそれぞれ「X2」、「X6」、「X8」、「X9」、「X7」、「X10」、「X3」、「X12」、「X5」、「X1」、「X11」及び「X4」といい、同12名を合わせて「X2ら12名」という。）は、平成19年7月（以下「平成」の元号は省略する。）から、再審査申立人東急バス株式会社（以下「会社」という。）が、X2ら12名に増務を割り当てるに当たり、他の乗務員に比べ差別的な取扱いを行う不当労働行為を行ったとして、20年12月15日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、救済申立てを行った。救済申立ての対象となる期間については、同救済申立事件の結審日（2

4年3月6日)において、24年1月を増務割当てに係る差別的取扱いの終期とする4年7か月間(以下「本件救済申立期間」という。)とされた。

(2) 本件以前における会社と組合間の他の事件の概要等

ア 組合は、13年12月27日、都労委に対し、組合の組合員7名に対する増務の割当てにおいて、会社により他の乗務員と差別する不当労働行為が行われたことなどを内容とする救済申立てを行った(以下、同申立てに係る都労委平成13年(不)第96号事件並びに同事件と併合された都労委平成14年(不)第9号事件及び都労委平成15年(不)第115号事件を併せて「第1事件」という。)

第1事件につき、都労委は、17年6月9日、組合の組合員6名に対する増務の割当てにおいて、会社による不当労働行為があったことを認め、差別的取扱いを行わないことなどを命じる一部救済命令(以下「第1事件の都労委命令」という。)を当事者に交付した。

そして、当委員会も、会社及び組合がそれぞれ行った再審査申立てを受けて第1事件を審査し(中労委平成17年(不再)第40号事件及び同第43号併合事件)、20年2月7日、組合員5名に対する増務の割当てに不当労働行為があったと認め、差別的取扱いを行わないこと、これにより生じた不利益分の金銭を支払うことなどを命じる一部救済命令(以下「第1事件の中労委命令」という。)を当事者に交付した。

なお、第1事件の中労委命令については、会社及び組合が、取消訴訟を提起し、不利益分の金銭の支払対象期間に欠勤期間が含まれていた組合員1名に係る部分を取り消す判決が確定したことから、当委員会は、審査を再開し、上記判決を踏まえて新たな命令を発出した。

イ 組合及び組合の組合員は、17年12月28日、都労委に対し、組

合の組合員12名に対する増務の割当てにおいて差別的取扱いが行われたことなどを内容とする救済申立てを行った（都労委平成17年（不）第102号事件）。同事件については、組合員1名の申立てが追加されて申立組合員は13名となった。以下、同追加後の申立内容に係る事件を「第2事件」という。）。

第2事件につき、都労委は、20年10月1日、組合の組合員12名に対する増務の割当てに不当労働行為があったことを認め、差別的取扱いを行わないこと、これにより生じた不利益分の金銭を組合の組合員9名に支払うことなどを命じる一部救済命令（以下「第2事件の都労委命令」という。）を当事者に交付した。

そして、当委員会も、会社による再審査申立てを受けて第2事件を審査し（中労委平成20年（不再）第38号事件）、21年12月2日付けで、組合の組合員9名に対する増務の割当てにおいて不当労働行為があったことを認め、差別的取扱いを行わないこと、これにより生じた不利益分の金銭を組合員8名に支払うことなどを命じる一部救済命令（以下「第2事件の中労委命令」という。）を当事者に交付した。

なお、第2事件の中労委命令については、会社、組合らが、取消訴訟を提起し、24年10月3日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）は、組合の組合員10名に対する増務の割当てにおいて不当労働行為があったことを認め、差別的取扱いを行わないこと、これにより生じた不利益分の金銭を組合員9名に支払うことなどを命じた原判決を維持する判決を言い渡した。同判決は、確定していない。

ウ 第1事件、第2事件及び本件の経緯等については、別表2に記載したとおりである。

(3) 第1事件、第2事件及び本件の各救済申立人名等

本件には、上記のとおり、関連事件として、第1事件及び第2事件がある。

各事件の救済申立人名等は、下記表のとおりであり、X2ら12名に加え、A1（以下「A1」という。）及びA2（以下「A2」という。）の計14名であった。

	救済申立人名等（確定判決、東京高裁判決の救済対象者に○を付した）													
番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
第1	X2	X6					X3		X5	X1		X4	A1	
第2	X2	X6	X8	X9	X7	X10	X3	X12	X5	X1	X11	X4		A2
第3	X2	X6	X8	X9	X7	X10	X3	X12	X5	X1	X11	X4		

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員に対する増務の割当てに当たり、他の乗務員に比して不利益な取扱いをしないこと。
- (2) 会社は、組合員に対し、増務外しの不利益分及びこれに対する年6分の割合による金員を支払うこと。
- (3) 謝罪文の交付及び掲示。

3 初審命令の要旨

都労委は、本件救済申立事件につき、25年2月19日付けで、会社による不当労働行為があったと認め、増務の割当てに当たり差別的取扱いをしないことなどを命じることを決定し、同年3月25日、当事者に命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

初審命令の要旨は、以下のとおりである。

- (1) バス乗務員に増務を割り当てるに当たり、組合の組合員に対して、他の乗務員と差別して取り扱ってはならないこと

- (2) X 2、X 6、X 8、X 9、X 7、X 1 0、X 3、X 1 2、X 5、X 1
及びX 1 1の1 1名に対する金銭的な救済
- (3) 不当労働行為を繰り返さない旨の文書の交付及び掲示
- (4) 上記(2)、(3)に係る履行報告
- (5) 1 9年7月2 5日から同年1 1月2 5日までの残業代不利益分の救済
に係る申立ての却下
- (6) その他の申立て（X 4に係るもの等）の棄却

4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服とし、2 5年4月4日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び救済申立ての却下又は棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

また、組合及びX 2ら1 2名も、同月5日、初審命令が却下又は棄却した部分の取消し及び上記3の各救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 争点1

本件救済申立ては二重申立てに当たるか。

(2) 争点2

本件救済申立てから1年遡った日から前の期間に係るもの（増務割当て差別）は労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第2項の除斥期間に抵触するか。

(3) 争点3

会社が、増務の割当てにおいて、組合員（X 2ら1 2名）を他の乗務員と差別して取り扱い、それにより組合員を不利益に取り扱ったか、また、組合に対して支配介入したか。

(4) 争点4

増務の割当てに関して不当労働行為が成立する場合、いかなる救済方法が相当か。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件救済申立ては二重申立てに当たるか。）について

(1) 会社の主張

初審命令主文第1項は、同主文に係る組合及び組合員の救済申立てが、第1事件及び第2事件において救済を求めた内容と同一であり、二重申立てとして却下すべきことを看過したものであって違法である。

(2) 組合の主張

二重申立てか否かは、いかなる事実を対象として不当労働行為の救済申立てを行っているかによって判断されるべきところ、本件救済申立てにおいて不当労働行為の対象とされている事実は、救済の対象期間及び対象者のいずれにおいても第1事件及び第2事件とは異なっており、本件救済申立ては、二重申立てには当たらない。

2 争点2（本件救済申立てから1年遡った日から前の期間に係るものは労組法第27条第2項の除斥期間に抵触するか。）について

会社は、「本件救済申立日の20年12月15日から1年遡った日より前の期間に係る救済申立ては、労組法第27条第2項の除斥期間に抵触することが明らかであるから、19年7月から同年11月の申立事実については却下されるべきである。残業差別は、1か月ごとに不利益分が算定され確定すべき性質のものであるから、同項の継続する行為には当たらない。」旨主張する。

3 争点3（会社が、増務の割当てにおいて、組合員を他の乗務員と差別して取り扱い、それにより組合員を不利益に取り扱ったか、また、組合に対して支配介入したか。）について

(1) 会社の主張

会社の操車担当者は、営業所に所属する乗務員に増務を適宜割り当てており、その割当てにおいて、組合の組合員を差別してはいない。

会社の乗務員1000名以上が加入する東急バス労働組合（以下「東急バス労組」という。）の組合員でも、残業時間がその所属する営業所の平均残業時間を下回っている者、上回っている者と様々な者がおり、このことは、乗務員に平均的な残業を割り当てることができないことを示すものである。

初審は、組合の組合員の1か月当たりの増務の時間が、組合が調査した荏原営業所の平均残業時間より短いことを理由に増務割当て差別があったと認定しているが、増務は、乗務員の突然の欠勤等の理由により日々発生し得るものであって事前に確定しているものではないこと、会社が乗務員に命じているのは、時間を特定した勤務ではなく、様々な時間のものがあるダイヤへの乗務であることから、そもそも営業所の乗務員全てに平均的な時間になるように残業を割り当てることが不可能である。

また、組合の組合員の残業時間が、平均残業時間より短かったとしても、その原因は、増務を命じても、組合の組合員がこれを断っていたことにあり、会社が、増務の割当てを差別的に行っていたことがその原因ではない。

さらに、組合に所属する乗務員と、組合以外の労働組合（東急バス労組等）に所属する乗務員の増務の時間に差があったとしても、組合の組合員は、東急バス労組の組合員の約100分の1しかいないのであるから、増務を割り当てようとするときに、組合の組合員より東急バス労組の組合員に割り当てられる確率が高いことは明らかである。

したがって、両組合の組合員に割り当てられた増務の時間を比較することに意味はない。

(2) 組合の主張

バス乗務員にとって増務の割当てに基づく残業手当の支払を受けることは経済的に重要であり、増務を希望しているにもかかわらず、増務を割り当てないことは、家計に打撃を与える不利益取扱いである。

会社は、組合が、長年にわたり増務割当てにつき差別的取扱いを行わないよう要求しているにもかかわらず、組合の組合員に対し、増務を全く割り当てなかったり、営業所の平均残業時間を大きく下回る程度の割当てを行うにとどまっており、依然として組合の組合員に対する差別的な取扱いを続けている。

会社の乗務員が所属する労働組合には、組合員が十数名の分会以外に、東急バス労組と組合員が1名の全関東単一労働組合があり、人数比の関係からいえば、増務が東急バス労組の組合員に割り当てられる確率が高いこと自体を不自然とはいえないが、東急バス労組の組合員に偏って増務が割り当てられているのであるから、こうした偏った割当てが行われている理由を人数比の点だけでは説明できない。

また、初審は、X4に係る救済申立てを棄却したが、組合が、20年4月14日、会社は、X4と同程度の増務を割り当てるよう要求したとたんに、会社は、X4を増務から突然外し、同年5月以降、X4にそれまでのものよりも短時間の休日出勤を命じるようになったのであるから、X4に対しても差別的取扱いは行われていた。

4 争点4（増務の割当てに関して不当労働行為が成立する場合、いかなる救済方法が相当か。）について

(1) 会社の主張

ア 初審命令主文第1項は、将来にわたって会社に対し、「他の乗務員と差別して取り扱ってはならない」という抽象的命題を一般的に義務づけるものであるが、不当労働行為救済制度が原状回復を目的とした

制度に過ぎない以上、そのような義務づけをすることは許されない。

イ 不当労働行為に対する救済命令は、不当労働行為がなされる以前の状態、すなわち、差別がない状態に戻すということであるから、労働委員会は、命令において、どうすれば差別がない状態となるかという基準を具体的かつ明確に示さなければならない。ところが、初審命令にはこうした基準が示されておらず、どうすれば差別のない状態になるかが全く分からないのであるから、履行できない命令であって違法である。

ウ 第1事件及び第2事件の中労委命令と本件の初審命令とを比べると、救済方法における不利益分の算定方法等が異なっているが、同一組合に所属する組合員に同一使用者が同様の残業差別を行ったと認定しているにもかかわらず、救済方法が、命令によって異なることなどあり得ない。

エ 初審は、荏原営業所を対象とした組合の調査結果をもとに差別的取扱いの有無を認定しているが、1営業所のわずか3か月間の調査結果にすぎないものを、本件における全ての営業所の平均残業時間とみなし、これを前提として、差別の有無を判断するのは誤りである。

また、会社が、再審査で提出した証拠によれば、初審が組合の調査結果に基づいて認定した平均残業時間が、実際の平均残業時間よりも不当に長いものであったことは明らかであり、組合の組合員に過大な利益を与える結果となっている初審命令は、違法である。

(2) 組合の主張

ア 初審命令の主文第1項は、将来的な残業差別を禁止したものであるが、労働委員会が残業差別を認定する以上、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集团的労使関係の秩序を回復、確保する観点から、差別の是

正を命じうることは明らかである。

イ 会社は、初審命令では、会社がどのような措置をとれば差別がない状況とみなされるのかが分からない旨主張するが、命令で、どのように差別を解消するか指示する必要性はなく、適当でもない。

ウ 初審命令は、組合調査に基づく荏原営業所の乗務員の平均残業時間と、組合の組合員の残業実績値の差をもって不利益分としており、この考え方自体に不当なところはないが、休日出勤とそれ以外の増務（通常残業）とでは、残業手当の割増率が異なるのであるから、不利益分を算定するに当たっては、休日出勤と通常残業を分けて考えるべきである。

ただX4については、差別が開始された時期が20年4月であることから、同月の前後における残業実績の差をもって不利益分を算定すべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、申立外東急電鉄株式会社（以下「東急電鉄」という。）の自動車部門の分社化により、3年に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、都内、川崎地区及び横浜地区に営業所を置き、路線バスの運行を主たる業務とする株式会社である。

初審申立時の従業員数は、乗務員約1300名、その他の従業員を加えると約1800名（正社員以外の者も含む。）であった。

(2) 組合及びその組合員

組合は、首都圏で働く労働者で組織された合同労組であり、肩書地に事務所を有している。初審申立時の組合員数は約4000名であった。

本件の個人救済申立人であるX 2ら12名は、会社のバス乗務員であり、組合の分会に所属する組合員であるが、分会加入前はいずれも東急バス労組（組合員約1100名）に所属していた。

本件救済申立期間である19年7月から24年1月までの間の分会の組合員数は、18名であった。

2 本件救済申立期間における乗務員の勤務を決定する仕組み等

- (1) 会社は、各営業所の業務を各ダイヤに合わせた乗務等に分割し、分割後の業務（乗務及びその他のバス誘導等の業務）を「仕業」と呼んでいた。

各仕業の内容は、各営業所の「基本交番表」に記載されていたが、そのうち、比較的短時間の仕業は、基本交番表では「枠外仕業」として分類され、「付きダイヤ」と呼ばれていた。

ちなみに、基本交番表に記載される仕業には、実際の乗務日まで具体的な乗務内容が決まらない可能性のある「空きダイヤ」があり、乗務員が空きダイヤを割り当てられたときには、必ずしも乗務するとは限らず、それ以外の仕業を割り当てられることもあった（以下においては、これらを区別せずに乗務日ということがある。）。

会社は、1か月単位の変形労働時間制を採っていたことから、各乗務員に1か月の勤務予定表（以下「月間勤務予定表」という。）を配布していた。この月間勤務予定表には、付きダイヤを除く1か月の勤務予定が記載されており、乗務する日の欄にはダイヤ番号が、休日となる日の欄には「公休」と表示されていた。

ところで、あらかじめ休日出勤をしないことを明らかにしている者を除き、それ以外の乗務員の月間勤務予定表には、休日出勤を命じる可能性がある日の欄に「公出」あるいは「休出」と表示する取扱いがなされることがあり（以下においては、「休出」を含め、「公出」という。）、基本

的には「公出」予定の乗務員に、休日出勤の依頼がなされていた。公休であっても、休日出勤を依頼されること、あるいは、公出であっても、休日出勤を依頼されないことはあったが、乗務員にとって、「公出」の表示があるか否かは、予定の立てやすさに違いがあった。また、月間勤務予定表における「公出」の表示は、「公出ライン」と呼ばれることがあった。

月間勤務予定表は、1か月先の予定を示すものであったから、実際の乗務日が到来するまでに、乗務員から、急病、急用等によって乗務できないという申し出があったり、乗務員が出席しなければならない会議、出張が生じた場合には変更される可能性があった。

そして、実際の乗務日の約7日前に、乗務員ごとに割り当てた仕業を記載した「勤務交番表」が各営業所に掲示されていた。

月間勤務予定表では割り当てられていなかった付きダイヤは、この勤務交番表において割り当てが決まり、記載されることになっていた。

ただ勤務交番表作成後に、乗務を予定していた乗務員が急に休暇を取るなどして都合が悪くなる場合に「代務」等が発生することもあったため、勤務交番表をもって、仕業の割り当てが完全に確定するわけではなかった。

- (2) 所定外労働時間が発生する原因は、渋滞による入庫遅れなど、乗務員であれば誰でも発生し得るものと、会社が増務として付きダイヤを割り当てた場合など、会社が増務を割り当てることにより発生するものがあった。

同じダイヤの仕業であっても、本務として割り当てられる場合と増務として割り当てられる場合があるため、仕業の内容だけから、本務か増務かを区別することはできないものの、所定労働時間の制限があることや、乗務員の休暇が重なるなどの諸事情により、限られた人数の乗務員

に、営業所の全ての仕業を本務として割り当てることは事実上できておらず、必ず増務が発生していた。そのため、営業所の操車担当者は、乗務員に連絡を取って増務を依頼し、欠便が出ないようにすることを日々の重要な業務としていた。

- (3) 会社は、完全週休二日制であり、乗務員の勤務日は1週間あたり5日間であった。そのうち4日間で所定労働時間6時間49分の通常仕業、残りの1日が所定労働時間9時間39分のロング仕業とされており、一日当たりの平均所定労働時間は7時間23分であった。

乗務員の勤務には、「入庫遅れ」等、会社の指示によらずして発生する時間外勤務があったが、この時間外労働については、月計制で算定されていた。

すなわち、一か月当たりの乗務員の実労働時間から、日計制で算定する「休日出勤」、「代務」等の所定外労働時間を控除した残りの実労働時間が、所定労働時間を超えていた場合には、その超過部分は所定外等労働時間となり、月計制で残業手当の対象となっていた。

3 各種手当の発生事由等

(1) 休日出勤

公出は、休日出勤であるため、増務であり、勤務時間が全て時給の1.40の割合による「休日出勤手当」の対象となる。

(2) 平日の増務

ア 代務は、仕業を割り当てていた乗務員が欠勤することとなった場合、他の乗務員が代わりに乗務するものであるため、空き仕業の日以外の平日に代務の割当てを受けた場合には、その勤務時間が全て増務となり、時給の1.285の割合による代務手当の対象となる。

イ 付きダイヤ、運行予備、車庫予備等は、それぞれが組み合わさって本務として割り当てられた場合や、空き仕業の日に割り当てられた場

合など、本務として割り当てられることもあるが、本務に加えて平日に増務として割り当てられることがあり、そうした場合には、所定外労働時間（以下においては、「残業時間」ということもある。）を発生させる可能性がある。所定外労働時間が発生した場合には、原則として時給の1.285の割合による早出残業手当が支給される。

(3) 会社の指示によらずして発生する残業

ア 渋滞等によりバスの運行が当該仕業の予定時間を超えた場合の「入庫遅れ」などは、所定外労働時間を増加させる可能性がある。

これは、道路事情等によることから、乗務員であれば誰でも発生し得る残業である。

イ 毎日のダイヤの運行時間と所定労働時間が一致することはなく、一か月の運行時間の総計が一か月当たりの所定労働時間の合計時間を超えた場合、その差を「差引残業」と呼ぶことがあった。

ウ これらの残業に対しても、原則として時給の1.285の割合による早出残業手当が支給される。

(4) 賃金の計算期間

会社の賃金の計算期間は、毎月1日から末日までであった。

早出残業手当、休日出勤手当等の基準外賃金の支給日は、当該計算期間の翌月25日となっていた。

(5) 会社作成の「基本的な勤務のパターン例」

平成13年に変形労働時間制を導入するに当たって会社が作成した「労働時間の変更に伴うポイント」と題する資料において、会社は、「基本的な勤務のパターン例」として、一日ごとに発生する所定外労働時間として、「付ダイヤ」と「代務」を挙げ、「付ダイヤ」若しくは「代務」により、一か月当たり7回、1回当たり2時間30分ないし4時間30分、合計25時間余りの所定外労働が発生する例を紹介していた。

4 本件救済申立てに至る経緯

(1) 分会の結成状況等

X 2、X 3、X 1 及び A 3（以下「A 3」という。）は、12年10月6日、東急バス労組を脱退し、組合に加入した上で、東急全労働者分会（後に「東急（バス）分会」に名称変更）を結成した。

なお、本件救済申立人であるX 2ら12名の分会加入時期等は、下記表のとおりである。

番号	名前	分会加入時期	各営業所配属時期等	
1	X 2	12年10月6日	荏原	15年1月16日
2	X 6	12年11月17日		14年9月16日
3	X 8	17年3月6日		3年4月16日
4	X 9	15年3月		14年9月16日
5	X 7	17年2月15日		5年1月16日
6	X 10	13年5月22日		14年7月16日
7	X 3	12年10月6日	荏原	16年3月16日
8	X 12	18年1月15日	22年4月～24年9月は目黒	2年11月16日
9	X 5	13年2月5日	東山田	14年7月16日
10	X 1	12年10月6日		12年3月16日（誘導員） 15年11月17日（乗務員）
11	X 11	17年2月15日	新羽	19年4月16日
12	X 4	13年2月5日	虹が丘	14年7月16日

(2) 分会結成当初の会社と分会の関係等

ア 会社と分会は、12年10月27日、第1回の団体交渉を実施した。

この団体交渉で、分会は、会社に対し、組合掲示板、電話、会議室等の使用などの便宜供与を要求したが、会社は、これを認めなかった。

そして、会社が、団体交渉の開催に条件を付し、その後の団体交渉に応じなくなったため、分会が、12年11月15日、都労委にあつせんを申し立てたが、会社は、同あつせんを受け入れなかった。

イ 分会は、会社が団体交渉の申入れに応じないことから、12年12月22日、都労委に、不当労働行為の救済申立てを行った（以下、同申立てに係る事件を「団体交渉に係る申立外事件」という。）。

ウ 組合は、13年2月22日、東急電鉄の本社前において、春闘統一行動として、会社が団体交渉に応じないことなどに対する抗議行動を行った。

また、分会は、各営業所の所長に対し、組合員の労働条件等に関する東急バス労組との職場協議を分会との間でも実施するよう申し入れたが、いずれの所長もこれに応じなかった。

エ 分会は、上記抗議行動の後、会社による添乗視察（覆面の査察員が乗務中のバスに添乗して運転士の勤務状況が作業基準に合致しているかなどをチェックし、これに基づく指導等を行うものであり、「乗務査察」ともいう。）の回数が頻繁になったとして、団体交渉に係る申立外事件の都労委の審査において、会社に抗議した。

また、分会と会社の間では、団体交渉に係る問題以外にも問題が生じていた。

そのため、団体交渉に係る申立外事件については、13年8月27日に和解が成立したが、その和解の協定書には、「2 会社は、組合が乗務査察のあり方等を問題としていることに留意する。」、「3 増

務問題等、本件申立てから現在に至るまでに生じた問題について、会社と組合は、団体交渉において協議する。」等の条項が入れられた。

以上のとおり、分会と会社の間では、分会結成当初から、団体交渉、便宜供与、職場協議、添乗視察、増務等に関して対立関係が生じていた。

(3) 第1事件の救済申立て前後の状況等

ア 会社は、13年9月16日から変形労働時間制を導入し、前記2(3)のとおり、1日当たりの平均所定労働時間を7時間23分とし、所定労働時間を月計制で算定すること、付きダイヤ等の増務の割当てにより発生した所定外労働時間は日計制で算定すること等を決めた。

イ 組合は、13年12月27日、組合員が、同年3月から、残業差別の不利益な取扱いを受けているとして、都労委に救済申立てを行い、その後、15年12月26日までの間、同申立てに、追加の救済申立てを2回行った（第1事件の救済申立て）。

これにより第1事件で救済を求めた期間は、13年3月から17年2月までの増務割当てに係る4年間となった（別表2）。

ウ 都労委は、第1事件について、17年6月9日、X2、X6、X3、X5、X4及びA1につき会社による残業差別の不当労働行為があったことを認め、組合の組合員を他の乗務員と差別して取り扱わないことなどを命じる一方、組合が求めていた不利益分の金銭の支払については認めず、また、X1については不当労働行為があったことを認めない内容の一部救済命令（以下「第1事件の都労委命令」という。）を当事者に交付した。

会社及び組合は、同月、この第1事件の都労委命令につき、いずれも当委員会に再審査を申し立てた。

エ 組合は、第1事件の都労委命令を受け、17年6月21日付け「要

求書並びにこれに基づく団体交渉要求書」により、下記のとおり、会社に対し、X 2、X 6、X 8、X 9、X 7、X 1 0、X 3、X 5、X 1、X 1 1、X 4 及びA 2 の1 2 名に増務を割り当てるよう求めたほか、営業所の掲示板使用等の便宜供与及び添乗査察の実施方法に関する要求を伝え、団体交渉を申し入れた。

「 当組合と貴社との間の不当労働行為救済申立事件に関し、先日出された東京都労働委員会による命令に基づき、以下の通り要求し、団体交渉に応諾するよう求めます。

1 残業（増務）について

(1) 上記命令に従い、当分会員のうち、残業を希望する者に対しては、差別無く残業をつけること

分会員の残業希望者は以下の通りです。

① X 1 0 ・ X 3 ・ X 2 ・ X 8 ・ X 1 1 ・ X 9 ・ A 2 ・ X 7 ・ X 6

(荏原営業所)

② X 5 ・ X 1 (東山田営業所)

③ X 4 (虹が丘営業所)

これに対し、会社は、総務部次長名義の1 7 年6 月2 8 日付け「回答書」により、組合に対し、「時間外勤務は会社が必要に応じて業務命令として行うものであり、分会員であるか否かを問わず、必要に応じて残業を命じている。差別等はない。なお、本件については、貴組合が申し立てた不当労働行為取消命令事件の最終確定を待って対応する。」などと回答した。

オ 組合は、1 7 年1 1 月2 5 日付け「残業についての要求および団体交渉申入書」により、下記のとおり、会社に対し、X 2、X 6、X 8、X 9、X 7、X 1 0、X 3、X 5、X 1、X 4 及びA 2 の1 1 名が、増務の割当てを希望していることを伝えるとともに、増務の割当てか

ら外されている組合の組合員がいることなどについての見解を求め、
団体交渉を申し入れた。

「 要求内容

一、 東京都労働委員会の命令に従い当分会員に残業を差別無く付ける事。

東急分会員に残業希望者

①X10・X3・X2・X8・X9・A2・X7・X6（荏原営業所）

②X5・X1（東山田営業所）

③X4（虹が丘営業所）

（略）

尚、現在、荏原営業所において、X8・A2については2ヶ月に一度の割合で残業の割り当てがなされ、就労している。X9に関しては加入後2年9ヶ月ぶりに残業がついて就労した。これに対し、他の分会員に関しては依然として残業からはずされている。

かかる取り扱いについても、残業の割り当ての根拠と見解について、貴社の明確な説明を求め、速やかに上記要求に従うよう求める。」

これに対し、会社は、総務次長名義の17年12月2日付け「回答書」により、組合に対し、下記のとおり回答し、組合からの団体交渉の申入れに応じなかった。

「 残業は営業所ごとに必要に応じて個別的に会社が命じるものであり、分会員であるか否かは関係ない。なお、今後「東急分会員に残業希望者」に対して「残業を差別無く付けること」とあるが、そもそも分会員であるか否かを問わず、残業は本人の希望があれば実現するというものではない。よって、要求内容一、～六、に関して応ずることはできない。また、東京都労働委員会の命令に対しては、当社のみならず貴

労組も中央労働委員会に再審査申立をしているところであり、この最終確定を待って対応することを申し添える。」

(4) 第2事件の救済申立て後、本件救済申立て以前の状況等

ア 組合は、17年12月28日、X2ら12名及びA2が、増務の割当てにつき会社から不利益な取扱いを受けているなどとして、都労委に救済申立を行った（第2事件の救済申立て）。

第2事件で救済を求めた期間は、17年3月から19年6月までの増務割当てに係る2年4か月間であった（別表2）。

イ 組合は、X12が組合に加入したところ（18年1月15日）、X12の月間勤務予定表に「公出」の記載がなくなったことから、会社に対し、同年2月23日付けの「再度残業についての要求書」により、下記のとおり、X2ら12名及びA2に増務を割り当てるよう要求した。

「貴社は、当労働組合が、都労委の命令の一部について不服を申し立てたことについて、貴組合も中央労働委員会へ申立以上、確定結果をもって対処するというにいたっては、本末転倒の主張であり認めることができない。

貴社は、本年、1月15日付けで当組合に加入した荏原営業所所属の「X12」対しても差別対応を開始し、X12氏本人がバス労組脱退と同時に、露骨に公出ラインを削除しているのである。

当組合では、貴社に対し、2005年6月21日付、同年11月25日付けで上記命令に従った要求を行ってきたが、再度、下記のように、差別なく残業の割り当てを行うことを要求する。

要求内容

一、 東京都労働委員会の命令に従い当分会員に残業を差別無く付ける事。

東急分会員の残業希望者

- ①X10・X3・X2・X8・X11・X9・A2・X12・X7
・X6（荏原営業所）
②X5・X1（東山田営業所）
③X4（虹が丘営業所）

（略）

尚、現在、荏原営業所において、X8・A2においては2ヶ月に一度の割合で残業がついて就労しているが、これに対し他の分会員に対しては依然として残業からはずしている。

取り扱いについての、貴社の根拠と見解について、明確な説明を求め、速やかに上記要求に従うよう求める。」

ウ X11は、19年11月19日、勤務交番表を見て、翌日の残業が割り当てられていることに気づき、同日、新羽営業所長に対し、用事があるので翌日の残業はできない旨伝えるとともに、「おれ、全部残なしにしておいて。」と、今後は残業をしないので増務を割り当てないでほしいという趣旨のことを言った。

エ 19年11月の時点で、分会の組合員の数は、18名であった。

この18名のうち、乗務員17名の内訳は、下記表のとおりであり、荏原営業所10名、東山田営業所3名、新羽営業所2名、虹が丘営業所1名及び目黒営業所1名であった。

番号	営業所名	組合員名	組合員数
1	荏原	X2、X6、X8、X9、X7、X10、X3、X12、A2、A4	10名
2	東山田	X1、X5、A3	3名
3	新羽	X11、A5	2名

4	虹が丘	X 4	1 名
5	目黒	A 6	1 名
			合計 17 名

オ X 2ら12名の19年11月から24年1月における残業実績値（内訳として「休日出勤」及び「早出残業時間」に分かれているもの）は、別表3のとおりである（ただし、会社から証拠の提出がないこと等から不明である部分には「－」を、X 4について病欠を理由に組合らが救済を求めている部分には斜線を、早出残業時間は不明であるものの、平日増務の時間が分かるものについては、括弧内にその時間をそれぞれ記入した。）。

ところで、この別表3の「早出残業時間」とは、「休日出勤時間」（給与明細では「法定休出時間」とされていることもある。）以外の平日の残業時間のことを表している。

この「早出残業時間」には、「差引残業」、「入庫遅れ」等の乗務員であれば誰にでも発生し得る残業が含まれるほか、「付きダイヤ」等の会社があえて割り当てた増務を実施したときに生じる残業時間も含まれている（以下においては、このように、平日にあえて割り当てられることにより実施する「付きダイヤ」等の増務のことを、「休日出勤」と区別して、「平日増務」という。）。

カ X 2ら12名のうち、19年11月から24年1月の51か月間に平日増務を実施したのは、荏原営業所のX 2、X 9及びX 8の3名並びに虹が丘営業所のX 4の計4名のみであった。

このうち、荏原営業所の3名の増務の実施状況は、別表4のとおり

であり、X 8は比較的多くの平日増務を実施しているものとうかがわれるが、X 9は2回、X 2は1回しか平日増務を実施していなかった（ただX 8については証拠上不明の期間がある。）。

キ 当委員会は、第1事件について、20年2月7日、組合員のX 2、X 3、X 5、X 4及びA 1につき会社による残業差別の不当労働行為があったことを認め、同人らへの不利益分の金銭の支払を命じる一方、X 6及びX 1については不当労働行為があったことを認めない内容の一部救済命令（第1事件の中労委命令）を各当事者に交付した。

会社及び組合らは、この第1事件の中労委命令につき、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に取消訴訟（以下「第1事件の行政訴訟事件」という。）を提起した。

ク 組合は、第1事件の中労委命令で会社による不当労働行為が認定されたことなどから、下記のとおり、20年2月8日付け「団体交渉申し入れ書」により、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

「 去る1月31日、中央労働委員会は、組合の主張を認めた不当労働行為命令を下した。

組合は、貴社が今中労委命令を厳粛に受け止め、速やかに今紛争を解決するよう強く申し入れる。

ついては、中労委命令の履行と、今紛争の早期解決に向けた団体交渉を早急に開催するよう要求するものである。 」

これに対し、会社は、運輸事業部運輸統括部労務課長名義の同年2月19日付け「回答書」により、組合に対し、「中央労働委員会の命令が確定した後、対応いたします。」と回答し、組合からの団体交渉の申し入れに応じなかった。

ケ(ア) 会社は、20年3月以降、荏原営業所のX 7以外の組合の組合員7名（X 2、X 6、X 8、X 9、X 10、X 3及びX 12）に

は休日出勤の増務を割り当てようになった。

この休日出勤の割当て状況は、別表3の各組合員に係る「休日出勤」の欄に記載したとおりである。

なお、上記7名は、20年3月から21年1月までの間、会社から休日出勤を計77回依頼されたが、依頼された時点で、労働委員会の参与委員との打合せ、同委員会の審査手続への出席、組合活動、親の通院への付き添い、通院、子供の結婚式の準備などの用事が入っていたことから、実施できたのはそのうち49回であった（実施率約64パーセント）。これに関し、組合は、休日出勤に応じやすくするため、会社に対し、後記(イ)のように、組合員の月間勤務予定表に「公出」の表示を行うよう要求したが、会社は、「不当労働行為救済命令申立事件の最終確定を待って対応する。」として、25年5月まで要求に応じなかった（後記5(4)イ参照）。

- (イ) 組合は、残業を拒否していないにもかかわらず、X4以外の組合の組合員に、休日出勤以外の増務を割り当てようとしないことなどについて、会社には是正を求めるため、下記のとおり、20年4月14日付け「要求書及び団体交渉申入書」を会社に提出して、X2ら12名及びA2が増務割当てを希望していることを伝えるとともに、団体交渉を申し入れた。

「貴社は2007年7月より、虹が丘営業所の当組合分会員X4に休日出勤および通常勤務の残業を割り当て、また、中央労働委員会が不当労働行為救済申立再審査事件に関し、貴社に対し残業差別を行わないことと過去の残業差別についてバックペイを命じた救済命令（2008年1月30日付）が発令された後、2008年3月1日から、荏原営業所に配属されている当組合分会員X12を初めと

し、同X9・同X10・同X2・同X8・同A2・同X3に対し、休日出勤に限り、残業を割り当てている。

しかるに、貴社は現在に至るまで、荏原営業所の当組合分会員X6、同X7、新羽営業所の同X11、東山田営業所の同X1、同X5に対しては、休日出勤および通常勤務の残業どちらも割り当てていない。

貴社は、各営業所において、他労組である東急バス労働組合員の乗務員の内、残業を希望する者に対して、休日出勤および通常勤務の残業を割り当てているが、上記のように、虹が丘営業所X4以外の分会員に対しては、残業の一部（休日出勤のみ）を割り当てるにとどまるか、あるいは、残業を割り当てていない。

しかも、割り当てられた休日出勤は、いずれも、終車に近いようなものが多く、勤務としては、非常に内容として乗務員に対する負担が大きい。

割当方法にしても、通常は、勤務予定表に公出ラインを設け、それにしたがって割り当てているが、分会員に対しては、公出ラインを設けないまま、個別に休日出勤を割り当てている。

これは、明らかに、当組合分会員に対し、差別的な取扱をしているものであり、他の乗務員と差別的に取り扱ってはならないとする先に出された中央労働委員会命令に反するものである。

(略)

当組合は貴社の残業差別に対し、ここに嚴重なる抗議をすると共に、これまで、東京都労働委員会の命令後、再三にわたり、残業の割当について要求をしているが、改めて、下記の通り要求を行うと共に、これに基づく団体交渉の開催を申し入れる。

要求内容

一、 中央労働委員会の命令に従い当分会員に残業を差別無く付ける事。

東急分会員の残業希望者

①X10・X3・X2・X8・X9・A2・X12・X7・X6
(荏原営業所)

②X5・X1 (東山田営業所)

③X11 (新羽営業所)

④X4 (虹が丘営業所)

これに対し、会社は、運輸事業部運輸統括部労務課長名義の同月21日付け「回答ならびに申入書」により、組合に対し、「時間外勤務は会社が業務上の必要に応じて乗務員に対して業務命令として行うものであり、分会員であるか否かを問わず、必要に応じて残業を命じている。差別等はない。なお、本件については現在係争中であり、貴組合が申し立てた不当労働行為救済命令申立事件の最終確定を待って対応する。」と回答し、組合からの団体交渉の申し入れにも応じなかった。

(ウ) 組合は、分会の組合員に対する増務割当て差別が続いていることを問題とし、下記のとおり、20年4月30日付け「再団体交渉申入書」により、会社に団体交渉を申し入れた。

「貴社は2008年4月21日付け「回答ならびに申入書」において、これまで、当組合と貴社との間の東京都労働委員会、中央労働委員会における不当労働行為救済申立事件の中で貴社が繰り返し主張してきた主張をまた繰り返している。

しかしながら、日々の職場では、東急バス労働組合所属の乗務員で、残業を希望する人達に対して、予備勤務を始め、通常の残業、公出残業が割り当てられており、これは、事務所内カウンター上に

置かれた交番表を見れば明らかである。

貴社の主張に従えば、当分会員で残業を希望する者が残業可能な時間帯には、残業を割り当てる必要が生じないが、東急バス労働組合所属の組合員の残業可能な時間帯には、残業を割り当てる必要が生じるという甚だ奇妙な状況が常にあることとなる。これが、短期間の事であるのなら理解できないでもないが、当組合が残業差別救済申立をしてから約7年半間、一貫してそういう状況であったというのであれば、意図的なものとししか理解できない。

先の東京都労働委員会命令、中央労働委員会命令もかかる状況を踏まえて残業差別を不当労働行為として認定したものである。

2回の命令が発令されて以来、当組合が2008年4月14日付け「要求書及び団体交渉申入書」に示したように、貴社の当組合員に対する、残業の割り当て方に若干の変化は見られるが、本質的に差別状態であることに変わりはない。

労使間の問題は、まず団体交渉で話し合われるべきである。貴社の「回答ならびに申入書」にあるように、係争中だからといってこの問題を団交議題として取り上げない事は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、これも不当労働行為に該当するものである。」

これに対し、会社は、運輸事業部運輸統括部労務課長名義の同年5月8日付け「回答書」により、組合に対し、「平成20年4月30日付貴組合「再団体交渉申入書」に対する回答は、平成20年4月21日付当社「回答ならびに申入書」のとおりです。」と回答し、差別はなく、不当労働行為救済命令申立事件の最終確定を待つて対応するとして、組合からの団体交渉の申入れにも応じなかった。

(エ) 組合は、会社に対し、下記のとおり、20年5月29日付け「平

成20年5月8日付け『回答書』に対する抗議文』を送付し、組合が前記「要求書及び団体交渉申入書」で、X4同様に他の組合の組合員にも増務を割り当てるよう要求した直後に、X4の増務（付きダイヤ）が外されたことを指摘し、会社の組合に対する残業差別が続いていることや会社が団体交渉を拒否していることなどについて抗議した。

「平成20年5月8日付貴社「回答書」は、4月21日付け貴社「回答ならびに申入書」の内容を繰り返すことを示すのみで、4月30日付け当組合「再団体交渉申入書」に対する実質上の回答拒否である。

この問題に関して、貴社はこれまでも同様に頑なな態度を繰り返してきた。貴社の残業差別についてバックペイを命じた中央労働委員会救済命令（2008年1月30日付）が発令されて以来、差別状況に若干の変化が見られたので、当組合は改めて真意を質したいと思い、一連の団体交渉要求書を貴社に送付してきた。

しかしながら、上記5月8日付け貴社「回答書」により、貴社の当組合に対する残業差別意思は以前と全く変わっていないことが判明した。従って当組合としては、貴社が荏原営業所の当組合員の内、何名かに休日出勤残業を不定期に付け始めたのは、巧妙に残業差別を隠す意図のものと考えざるを得ない。

また、2008年4月14日付当組合「要求書及び団体交渉申入書」を送付した後、貴社虹が丘営業所において4月30日の交番表で突然、同営業所所属X4当組合分会員の付きダイヤが外された。2008年4月14日付当組合「要求書及び団体交渉申入書」でも示したように、X4分会員は当組合員の中でも唯一、東急バス労組組合員と同様に残業が付けられていた者である。

(略)

この残業制限を始めた時期から見て、当組合の申入書によって、虹が丘営業所では同分会員が東急バス労組乗務員と同様に通常通り残業が付けられていることを知り、貴社本社が、営業所に同分会員の残業を制限するよう命じたと考えられる。

当組合は、平成20年5月8日付貴社「回答書」において示された、貴社の当組合に対する残業差別意思、団体交渉拒否、また上記に示した当組合員分会員X4に対する新たな残業差別に対し、貴社に強く抗議をすると共に、これらの問題は別途、厳正に対処してゆくことを通告する。

コ X2は、20年6月27日、当時の荏原営業所副営業所長B1に対し、「現在は火曜日と水曜日が公休となっているが、火曜日は親の面倒をみなければならないので、休日出勤は、水曜日しかできない。」旨言って、休日出勤を命じるのは水曜日だけにしてもらいたい旨を伝えた。

サ 会社提出の書証によると、20年6月における会社の8営業所（目黒、荏原、虹が丘、東山田、新羽、池上、川崎及び青葉台）の乗務員の残業時間の分布は、下記表のとおりであった。

営業所名	在籍人員	残業 10 時間 未満	残業 10 ～ 20 時間	残業 20 ～ 30 時間	残業 30 時間 以上
目黒	146 名	25 名	12 名	24 名	85 名
荏原	113 名	26 名	16 名	12 名	59 名
虹が丘	157 名	20 名	26 名	20 名	91 名
東山田	128 名	11 名	28 名	30 名	59 名

新羽	193 名	15 名	19 名	22 名	137 名
池上	142 名	6 名	32 名	29 名	75 名
川崎	106 名	6 名	3 名	18 名	79 名
青葉台	153 名	13 名	12 名	24 名	104 名

上記表からすれば、上記 8 営業所に在籍する乗務員のうち、残業 10 時間未満の乗務員の割合は、目黒営業所が約 17 パーセント、荏原営業所が約 23 パーセント、虹が丘営業所が約 12 パーセント、東山田営業所が約 8 パーセント、新羽営業所が約 7 パーセント、池上営業所が約 4 パーセント、川崎営業所が約 5 パーセント、青葉台営業所が約 8 パーセントであり、残業 10 時間未満の乗務員の割合は荏原営業所が最も高かった。

さらに、20 年 6 月から同年 8 月、21 年 6 月から同年 8 月、22 年 6 月から同年 8 月、23 年 6 月から同年 8 月の各期間における上記 8 営業所の乗務員の残業時間の分布は、別表 5 のとおりであるところ、残業 10 時間未満の乗務員の割合が最も高かった営業所は、全ての期間において、荏原営業所であった。

シ 20 年から 23 年の荏原営業所、東山田営業所、新羽営業所及び虹が丘営業所の各乗務員の平均残業時間は、別表 6 のとおりである。

この別表 6 の平均残業時間は、営業所に所属する全乗務員でのものであり、荏原営業所の毎月の平均残業時間に関する会社提出の証拠からの推計値と、別表 5 の残業時間別分布表から、営業所ごとの乗務員の平均残業時間を推計したものを併記したものである。

なお、会社が抽出した荏原営業所に所属する東急バス労組の組合員 6 名の 19 年 11 月から 21 年 1 月の 15 か月間の残業時間と、その

間における同営業所の平均残業時間とを比較した結果によれば、うち2名（乙5の3のX5及びX6）の残業時間は、営業所の平均残業時間を数か月にわたって上回り、うち2名（乙5の2のX3及びX4）の残業時間は、営業所の平均残業時間を上回ったのは1か月であったものの、おおむね15時間以上であり、残りの2名（乙5の1のX1及びX2）については、残業時間が営業所の平均残業時間を常に下回っていた。このように、東急バス労組の組合員6名の残業時間は様々であったが、同6名が残業の割当てを拒否していたか否かはいずれも不明である。

ス 都労委は、第2事件について、20年10月1日、組合の組合員のX2、X6、X8、X9、X7、X10、X3、X12、X5、X11、X4及びA2の12名につき残業差別の不当労働行為があったことを認め、うち9名（X2、X6、X8、X9、X3、X12、X5、X4及びA2）に対する不利益分の金銭の支払を命じる一方、X1については不当労働行為の成立を認めないことなどを内容とする一部救済命令（第2事件の都労委命令）を各当事者に交付した。

会社は、同月、この第2事件の都労委命令について、当委員会に再審査を申し立てた。

セ 組合は、第2事件の都労委命令が交付されたことから、下記のとおり、20年10月6日付け「申し入れ書」により、会社に対し、残業差別の撤廃及び第1事件の中労委命令及び第2事件の都労委命令で命じられた金銭の支払を求めた。

「 去る10月1日、東京都労働委員会より命令がなされ、先般の中央労働委員会の命令に引き続き、貴社が行った分会員に対する残業差別を不当労働行為と認定し、これに対する救済命令を発令した。

組合は、貴社が今回の都労委命令を厳粛に受け止め、速やかに紛争

を解決するよう強く申し入れる。

中労委命令以降、一部の分会員に対し、残業の割り当てが行われているが、これも、他の社員と差別なく割り当てられているものとは到底いえず、依然として残業の割当のない分会員も存する。今回の都労委命令を機に残業差別をなくすとともに中労委および都労委で命じられた金銭の支払いを速やかに行うよう要求する。」

これに対し、会社は、管理部労務課長名義の20年10月15日付け「回答書」により、組合に対し、「東京都労働委員会の命令が確定した後、対応いたします。」と回答した。

5 本件救済申立て及び同申立て後の状況等

(1) 本件救済申立ての状況等

ア 組合らは、20年12月15日、X2ら12名について、19年7月以降も残業差別の不当労働行為が続いているとして、都労委に救済を申し立てた（本件救済申立て）。

都労委における審査の過程で本件救済申立期間は、19年7月から24年1月までの増務割当てに係る4年7か月間となった（別表2）。

本件救済申立て時、会社の乗務員である組合の組合員は、本件救済申立人のX2ら12名以外に、A2、A3、A4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）及びA6（以下「A6」という。）の5名もいたが、同5名は、残業を希望していなかったことから、救済申立てを行わなかった。

なお、この計17名の乗務員の内訳は、荏原営業所10名（X2、X6、X8、X9、X7、X10、X3、X12、A2及びA4）、東山田営業所3名（X1、X5及びA3）、新羽営業所2名（X11及びA5）、虹が丘営業所1名（X4）及び目黒営業所1名（A6）であり、組合の組合員の所属数は、荏原営業所が最も多かった。

イ X2は、前記4(4)コのとおり、休日出勤は水曜日に割り当ててもらいたい旨を20年6月27日に会社に伝えていたが、同年12月15日の月曜日及び21年1月19日の月曜日に会社から休日出勤を依頼された（ただし、いずれの依頼にも応じなかった。）。

ウ 組合は、21年6月から同年8月までの3か月間、荏原営業所の休日出勤及び平日増務の時間について調査（以下「組合調査」という。）を行った（同調査は、定年退職後、年金を受給しながら就労し、1か月の労働時間が90時間から120時間と定められている者を除く114名の乗務員を対象としたものとされている。）。

（ア） 組合調査の結果の概要は、下記表のとおりである（なお、組合調査では、「平日増務」を「通常残業」と称している。）。

総残業時間・残業人数・平均残業時間表			
	総残業時間数	平日増務時間数	休日出勤時間数
	実際に残業を行った人数	実際に残業を行った人数	実際に残業を行った人数
	上記人数での平均残業時間	上記人数での平均増務時間	上記人数での平均休日出勤時間
	全乗務員（114名）での平均残業時間	全乗務員（114名）での平均残業時間	全乗務員（114名）での平均残業時間
6月	2426 時間 32 分	1377 時間 3 分	1049 時間 29 分
	96 名	90 名	83 名
	約 25 時間 17 分	約 15 時間 18 分	約 12 時間 38 分
	約 21 時間 17 分	約 12 時間 5 分	約 9 時間 13 分
7月	2061 時間 51 分	1223 時間 8 分	838 時間 43 分
	93 名	84 名	78 名
	約 22 時間 10 分	約 14 時間 34 分	約 10 時間 45 分

	約 18 時間 5 分	約 10 時間 44 分	約 7 時間 22 分
8 月	2498 時間 36 分	1564 時間 15 分	934 時間 21 分
	96 名	90 名	74 名
	約 26 時間 18 分	約 17 時間 23 分	約 12 時間 38 分
	約 21 時間 55 分	約 13 時間 43 分	約 8 時間 12 分

(イ) 組合調査（組合の準備書面(9)等）によれば、21年6月から同年8月までの間、荏原営業所の乗務員が残業を実施しなかったいわゆる「残業不実施者」の分布状況を、申立組合員（下段）とそれ以外に分けて整理すると、下記表のとおりであった。

残業不実施者の分布状況			
	平日増務実施・休日出勤不実施の者（括弧内は合計人数）	平日増務不実施・休日出勤実施の者（括弧内は合計人数）	平日増務・休日出勤ともに不実施の者（括弧内は合計人数）
6 月	乗務員 5、9、33、36、37、44、57、77、87、90、91、98、106（13 名）	乗務員 39（1 名）	乗務員 16、17、26、48、53、62、69、81、82、84、88、93、95、96、97、101（16 名）
		X 2、X 6、X 9、X 10、X 12（5 名）	X 7、X 3（2 名）
7 月	乗務員 9、21、27、33、35、44、55、58、72、77、80、86、100、101、106（15 名）	乗務員 12、40（2 名）	乗務員 5、16、17、26、37、48、53、57、69、81、82、84、87、88、90、91、93、95、96、97（20 名）
		X 2、X 6、X 9、X 10、X 3、X 12（6 名）	X 7（1 名）
8 月	乗務員 9、21、33、35、37、39、44、45、48、51、57、59、65、72、77、79、83、86、87、91（20 名）	乗務員 12、70、81（3 名）	乗務員 5、16、17、26、53、69、82、84、88、90、93、95、96、97、101（15 名）
		X 6、X 9、X 12（3 名）	X 2、X 7、X 10、X 3（4 名）
平均人数	16 名	約 7 名	約 19 名

	3 か月連続で休日出勤不実施の者	3 か月連続で平日増務不実施の者	3 か月連続で平日増務・休日出勤ともに不実施の者
	乗務員 5、9、33、37、44、57、77、87、90、91、101（11 名、平	乗務員 81、X 2、X 6、X 9、X 10、X 3、X 12（7 名、	乗務員 16、17、26、53、69、82、84、88、93、95、96、97、古

均人数に対する割合約 69 %)	平均人数に対する割合 100 %)	瀬 (13 名、平均人数に対する割合約 68 %)
------------------	-------------------	---------------------------

上記各表のとおり、21年6月から同年8月までの3か月間の、平日増務、休日出勤の不実施者の状況を見ると、営業所の全乗務員114名中、平日増務は実施したものの休日出勤を実施しなかった者は13名ないし20名（平均人数16名）、休日出勤は実施したものの平日増務を実施しなかった者は6名ないし8名（平均人数約7名）、平日増務と休日出勤をいずれも実施しなかった者は18名ないし21名（平均人数約19名）であった。

そして、上記3か月連続で、平日増務を実施したことはあったものの休日出勤を全く実施しなかった者は11名（上記平均人数に対し約69%）、休日出勤を実施したことはあったものの平日増務を全く実施しなかった者は7名（うち6名はX2ら本件救済申立組合員、上記平均人数に対し100%）、平日増務も休日出勤も全く実施しなかった者は13名（うち1名はX7、上記平均人数に対し約68%）おり、不実施者の顔ぶれは固定する傾向にある（この顔ぶれの固定した不実施者の中に増務の割当てを希望する乗務員が含まれているとすれば、不自然である。）。

(ウ) 組合調査によれば、21年6月から同年8月までの3か月間に残業を実施した荏原営業所乗務員のうち、その回数（日数）が比較的多数回に及ぶ乗務員の分布状況は、下記表のとおりであった。

残業実施回数が多い乗務員の分布状況			
	平日増務の実施日数 7日以上 (括弧内は合計人数)	休日出勤の実施日数 3日以上 (括弧内は合計人数)	平日残業及び休日出勤の実施 日数 計9日以上 (括弧内は合計人数)
6月	乗務員 2、3、6、10、11、13、14、 19、21、27、28、34、41、42、54、 61、70、71、74、78、100、102、 104、105 (24名)	乗務員 1、2、3、7、14、15、18、19、 20、25、28、32、34、42、46、47、49、 52、54、56、58、61、66、68、75、76、 85、94 (28名)	乗務員 1、2、3、7、10、11、13、14、 15、18、19、25、27、28、34、41、42、 46、48、54、58、60、61、70、71、74、 75、78、100、102、103、104、105

			(33名)
7月	乗務員 2、8、11、20、24、27、41、42、46、49、54、60、63、68、75、85、98、100、102、103、104、105 (22名)	乗務員 2、14、15、25、28、38、56、66、70、71、73、74、75、76、98 (15名)	乗務員 2、8、11、14、15、20、28、38、41、42、46、49、54、56、60、63、68、70、71、75、98、103、104、105 (24名)
8月	乗務員 7、10、13、14、15、27、28、30、34、41、45、50、54、58、61、74、102、103、104、105 (20名)	乗務員 1、2、3、7、8、13、14、15、18、28、30、32、41、43、46、47、52、54、56、64、66、68、70、89、92、98、100、102 (28名)	乗務員 1、2、8、10、11、13、14、15、27、28、30、32、34、41、43、47、50、54、56、58、60、61、68、71、73、74、100、102、103、104、105 (31名)
平均人数	22名	約24名	約31名
3か月 共通	27、41、54、102、104、105 (6名、平均人数との割合約27%)	2、14、15、28、56、66 (6名、 平均人数との割合約25%)	2、11、14、15、28、41、54、60、71、103、104、105 (12名、平均 人数との割合約39%)

上記表のとおり、荏原営業所では、21年6月から同年8月までの3か月間に、平日増務の実施日数が7日以上であった者は20名ないし24名（平均人数22名）、休日出勤の実施日数が3日以上であった者は15名ないし28名（平均人数約24名）、平日残業及び休日出勤の実施日数が計9日以上であった者は24名ないし33名（平均人数約31名）いた。

そして、上記3か月間連続で、平日増務を7日以上実施した乗務員では6名が、休日出勤を3日以上実施した乗務員では6名が、平日増務及び休日出勤を合わせて9日以上実施した乗務員では12名がそれぞれ共通しており、重複した者を除くと、残業実施回数が連続して多かった乗務員は16名もいたが、その中に、本件救済申立人である組合の組合員は一人も含まれていなかった。

(エ) このように、荏原営業所の操車担当者が、増務（平日増務及び休日出勤）を連続して割り当てている乗務員には組合の組合員が含まれておらず、逆に、増務を割り当てない状態が継続している乗務員には組合の組合員が含まれ、特に、平日増務の場合において、そ

れは顕著であった。

エ 組合は、下記のとおり、21年6月26日付け「休日出勤及び通常残業割り当てに関する要求書」により、会社の東山田営業所の所長に対し、X5及びX1に対する増務の割当てなどを求めた。

「貴営業所は以前から現在に至るまで、貴営業所に乗務員として所属する当組合分会員X5に、休日出勤・公出ライン及び通常残業を全く付けていません。東急バス労組員である大多数の貴営業所乗務員においては、本人が希望する場合、原則休日出勤は月2回及び通常のリ残業が付けられています。X5分会員は再三に渡り、公出及びリ残業を付けるよう貴殿に要求していますが、納得できる説明もなく、一向に改善されていません。

また、貴営業所に乗務員として所属する当組合分会員X1も再三に渡り貴営業所事務員に休日出勤及びリ残業を付けるよう要求していますが、2008年11月13日より不完全ながら休日出勤が付くようになったものの、通常のリ残業は未だに全く付いていません。

上記のような状態は明らかに、貴営業所が当組合分会員に対し、リ残業割り当てにおいて差別的取扱いをしていることを示しています。よって当組合はここに、貴営業所がリ残業差別を直ちに止め、X5分会員とX1分会員に公出ライン・休日出勤及び通常リ残業を付けるよう要求します。」

そして、組合は、上記要求書と同旨の要求書を、同日付けで、荏原営業所長にも提出した。

これに対し、会社は、管理部労務課長名義の21年7月2日付け「申入書」により、組合に対し、下記のとおり回答し、要求等は会社の本社管理部労務課宛てに行うよう伝えた。

「従来から述べているとおり、当社の営業所長は法人における一事業

所長であり、貴組合からの要求を受ける主体ではありません。また、「使用者」でもありません。

よって、当社に対して貴組合としての要求等がある場合は、すべて使用者である当社（具体的には本社管理部労務課）宛に文書で行って下さい。

なお、今後とも営業所長宛に申入や要求がなされても回答の限りではありません。

オ 組合は、下記のとおり、21年7月15日付け「休日出勤及び通常残業割り当てに関する要求書」により、会社の虹が丘営業所長に対し、X4に対する休日出勤、平日増務の割り当てについて差別しないよう求めた。

「貴営業所に現在、乗務員として所属する当組合分会員X4に対し、残業時間数を制限しています。これは2008年6月に、B2副所長がX4分会員に直接伝えた貴営業所の方針です。かつて貴営業所はX4分会員に対して、休日出勤及び通常残業を全く付けていませんでした。しかし2007年8月より、東急バス労働組合に所属する大多数の乗務員と同様に残業時間数を割り当てるようになり、X4分会員も支障なく付けられた残業を勤務していました。ところが、前述のB2副所長の発言以来、割り当てられる残業時間数が、明らかに減るようになりました。これに対しX4分会員は、B2副所長に他の乗務員と同様に残業を付けるよう再三に渡り要求していますが、一向に改善されていません。

上記のような状態は明らかに、貴営業所が当組合分会員に対し、残業割り当てにおいて差別的取扱いをしていることを示しています。よって当組合はここに、貴営業所が残業差別を直ちに止め、X4分会員に休日出勤及び通常残業を他の乗務員と同様に、時間数の制限なく付

けるよう要求します。」

さらに、組合は、X 1 1 について増務の割当てがなされていなかったことから、同日付けで、新羽営業所長にも増務の割当てを要求する書面を提出した。

これに対し、会社は、21年7月24日付けの管理部労務課長名義の「通知書」により、組合に対し、下記のとおり通知し、要求等は会社の本社管理部労務課宛てに行うよう伝えた。

「平成21年7月15日付で貴組合から当社新羽営業所および当社虹が丘営業所長宛に『休日出勤および通常残業割り当てに関する要求書』の提出がありましたが、平成21年7月2日付会社『申入書』のとおりです。今後は本件に関して当社からいちいち回答はしません。」

カ 当委員会は、第2事件について、X 2、X 8、X 9、X 3、X 1 2、X 5、X 1 1、X 4 及び A 2 の9名について残業差別の不当労働行為があったことを認めたが、X 6、X 7 及び X 1 0 の3名については不当労働行為の成立を認めなかったほか、上記9名のうち、X 1 1 を除く X 2 から8名に対する不利益分の金銭の支払を命じることなどを内容とする21年12月2日付け命令書（第2事件の中労委命令）を各当事者に交付した。

会社及び組合らは、この第2事件の中労委命令につき取消訴訟（以下「第2事件の行政訴訟事件」という。）を提起した。

キ 東京地裁は、22年2月22日、第1事件の行政訴訟事件につき、X 5 が私傷病により欠勤した4か月間を救済の対象として不利益分の支払を命じた点に裁量権の逸脱があることを理由に、第1事件の中労委命令のうち、X 5 に係る部分を取り消す一方、その余の会社及び組合の訴えを棄却あるいは却下する判決を言い渡した（以下「第1事件の東京地裁判決」という。）。

会社及び組合は、この第1事件の東京地裁判決につき、東京高裁に控訴した。

(2) 22年4月（荏原営業所の建て替え開始時期）以降の状況等

ア 会社は、荏原営業所を建て替えることになったため、22年4月、同営業所の一部路線（荏原町線、TOC線等）を目黒営業所及び池上営業所に移管した（目黒営業所への移管の措置は24年9月まで継続。池上営業所への移管について荏原営業所への再移管はなかった。）。

上記移管に伴い、X3及びX12を含む荏原営業所の乗務員37名が、目黒営業所に異動し、荏原営業所の乗務員数は、112名から75名（シルバー一定時社員3名を含む）へと減少した。

荏原営業所の全乗務員での平均残業時間は、上記移管前（22年3月）は20.4時間であったが、同移管後（22年4月）は11.6時間となっており、その後、荏原営業所の乗務員数が漸次減少したことにより平均残業時間に回復傾向は見られるものの、別表6のとおり、20年から23年までの間の乗務員の平均残業時間は、他の営業所（目黒、東山田、新羽及び虹が丘）に比べ、荏原営業所が常に最も低く、特に22年及び23年において、その差は大きかった。

イ 東京高裁は、22年11月24日、第1事件の行政訴訟事件につき、会社及び組合らの控訴をいずれも棄却する判決（以下「第1事件の東京高裁判決」という。）を言い渡した。

組合ら及び会社は、この第1事件の東京高裁判決につき、最高裁判所に上告受理申立てを行った。

ウ 最高裁は、23年9月30日、組合及び会社による第1事件の行政訴訟事件の上告受理申立てを不受理とした。

エ 中労委は、23年10月19日、取消判決で確定した第1事件中労委命令のX5に係る部分について、労働委員会規則第56条1項で準

用する同規則第48条に基づいて審査を再開することを決定した。

オ 組合は、下記のとおり、23年10月24日付け「最高裁判所決定に伴う要求書」により、会社に対し、増務を希望する組合の組合員に差別無く残業を割り当てることなどを要求した。

「1 残業（増務）について

- (1) 当分会員のうち、残業を希望する者に対しては、総ての従業員と差別無く残業をつけること

分会員の残業希望者は以下の通りです。

- ① X10・X2・X8・X9
A2・X7・X6（荏原営業所）
- ② X5・X1（東山田営業所）
- ③ X3・X12（目黒営業所）
- ④ X4（虹が丘営業所）
- ⑤ X11（新羽営業所）

上記以外にも、新たに当分会員が残業を希望し職場上長に申告した場合、同様に残業をつけること

- (2) 分会員に対し過去の残業差別分の金銭を当組合に支払うこと
- (3) 基本交番表に付きダイヤ及び予備勤務を定めること
- (4) その他の残業については適宜割り当てること
- (5) 月間勤務予定表に休日出勤予定日（公出）を定めること」

カ 組合は、23年11月8日付け「団体交渉追加議題申入書」により、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月11日付け「団体交渉申入書」により、下記議題について、組合に団体交渉を申し入れ、その日程として、同月30日若しくは同年12月2日を提案した。

「4. 議題 2011年10月24日付貴組合「最高裁判所決定に伴う

要求書」および2011年11月8日付貴組合「団体交渉追加議題申入書」記載の事項のうち、2011年9月30日付でなされた最高裁判所の上告受理申立の不受理の決定により、東京高等裁判所平成22年（行コ）第94号事件の判決が確定したことによる中労委命令主文第1項、第3項、第4項。

なお、本団交はあくまでも最高裁決定に伴う確定判決（命令）に基づくものですので、同日の団交においては上記以外の議題については行いません。」

そして、組合と会社は、同年11月30日、団体交渉を実施した。
キ 会社は、23年12月22日付け「回答書」により、組合に対し、下記のとおり回答した。

「2011年10月24日付貴組合「最高裁判所決定に伴う要求書」および2011年11月8日付貴組合「団体交渉追加議題申入書」については、2011年11月30日に団体交渉を行っているところですが、それを踏まえて次のとおり回答します。

1. 残業について

- (1) 時間外勤務は会社が必要に応じて業務命令として行うものであり、分会員であるか否かを問わず業務上の必要に応じて適宜残業を命じるものである。
- (2) 基本交番表の記載方法を変更する予定はない。なお、必要に応じて月間勤務予定表に休日出勤（公出）を記載する。
- (3) その他の要求については、応じられない。」

ク 東京地裁は、24年1月27日、X6に対する不当労働行為の成立を認めなかった第2事件の中労委命令の一部を取り消したが、X2、X8、X9、X5、X3、X12、X5、X11及びX4に対する増務割当て差別の不当労働行為があったことを認めた第2事件の中労委

命令に違法はないと判断し、その余の会社及び組合らの訴えを棄却する判決（以下「第2事件の東京地裁判決」という。）を言い渡した。

会社は、この第2事件の東京地裁判決について、東京高裁に控訴した。

(3) 24年1月（本件救済申立て期間の終期）以降の状況等

ア 中労委は、第1事件について、私傷病による4か月間の欠勤期間を除いてX5にバックペイを命じる内容の24年7月4日付け命令書（以下「第1事件の第二次中労委命令」という。）を各当事者に交付した。

会社は、この第1事件の第二次中労委命令の取消しを求め、東京地裁に行政訴訟を提起した（以下、同提起に係る事件を「第1事件の第二次中労委命令に係る行政訴訟事件」という。）。

イ 上記(2)アの荏原営業所の建て替えに伴う一部路線の移管の措置（22年4月開始）は、24年9月、終了した。

ウ 東京高裁は、24年10月3日、第2事件の東京地裁判決に対する会社の控訴を棄却する判決（以下「第2事件の東京高裁判決」という。）を言い渡した。

エ 都労委は、本件について、25年3月25日、X2ら11名に残業差別の不当労働行為があったとして、同人らへの不利益分の金銭の支払、謝罪文の交付及び掲示等を命じる一方、X4については不当労働行為の成立を認めない内容の一部救済命令（以下「本件の都労委命令」という。）を当事者に交付した。

会社及び組合らは、25年4月、この本件の都労委命令について、当委員会に再審査を申し立てた。

(4) 本件再審査申立て後の状況等

ア 会社は、25年5月12日から、X6及びX7に対し、平日増務を

割り当ててようになった。

イ 会社は、25年6月から、荏原営業所に所属する組合の組合員の月間勤務予定表に対し、4週間に1回の頻度で「公出」の表示を行うようになった。

ウ 東京地裁は、25年9月11日、第1事件の第二次中労委命令に係る行政訴訟事件について、会社の訴えを棄却する判決（以下「第1事件の第二次中労委命令の東京地裁判決」という。）を言い渡した。

会社は、この第1事件の第二次中労委命令の東京地裁判決につき、東京高裁に控訴した。

エ 東京高裁は、26年2月6日、第1事件の第二次中労委命令の東京地裁判決に対する会社の控訴を棄却する判決を言い渡し、同判決は、同月21日、確定した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件救済申立ては二重申立てに当たるか。）について

会社は、「初審命令の主文第1項に係る組合及び組合員の救済申立ては、第1事件及び第2事件において組合らが救済を求めた内容と同一であることから、本件救済申立ては二重申立てに当たり却下されるべきである。」旨主張する。

しかしながら、第1事件はX2ら7名に対する13年3月から17年2月までの、第2事件はX2ら13名に対する17年3月から19年6月までの間の各増務割当て差別が申立事実の内容となっていたのに対し、本件では、X2ら12名に対する19年7月から24年1月までの間の増務割当て差別が申立事実の内容となっており（申立て事実の始期に一部異なる者あり）、不当労働行為を構成する具体的事実が異なっているのであるから、救済申立事実の内容が、本件と第1事件、第2事件とで同一であると

はいえない。

また、本件救済申立ては、第1事件の都労委命令が発出され、第2事件について都労委に救済申立てがなされた後も、依然として会社による増務割当て差別が続いていることを理由として行われたものであり、後記3のとおり、会社による組合の組合員に対する増務割当て差別が続いていたと認められることからすれば、組合らには救済を申し立てる利益もあったとすることができる。

したがって、本件救済申立てを二重申立てに当たるとすることはできず、会社の上記主張を採用することはできない。

2 争点2（本件救済申立てから1年遡った日から前の期間に係るもの（増務割当て差別）は労組法第27条第2項の除斥期間に抵触するか。）について

(1) 問題の所在

本件において、組合は、19年7月から24年1月までの間に増務割当て差別の不当労働行為があったと主張し、この間の差別による不利益分の救済を求めるところ、組合が本件について都労委に救済申立てを行ったのは、20年12月15日であり、同申立てから1年遡った日の19年12月15日より以前の期間に係る行為は、申立期間外の行為に当たり（労組法第27条第2項）、同申立てを却下すべきことになることから、本件申立事実における増務割当て差別の行為の日とはいつかが問題となる。

(2) 行為の日の考え方

会社が、組合の組合員を差別する意図で増務を割り当てなかった場合、その差別的取扱いの意図は、組合の組合員に支払われる残業手当が他の乗務員に比べ、低く抑えられることにより具体的に実現されることになるものと考えられる。

そうすると、会社による増務の割当てとこれに基づく残業手当の支給という各行為は、一体として一個の不当労働行為を構成し、支給する行為をもって完結するというべきである。

そして、本件において、会社が、賃金計算期間を毎月1日から末日までとした上で、この1か月の計算期間に発生した残業手当を翌月25日に支払うこととしている（前記第3の3(4)）ことからすれば、会社による残業手当の支給の時（毎月25日）から1年以内になされた救済申立て、すなわち、当該支給に対応する賃金計算期間である前月分の増務割当て行為に係る申立てについては、労組法第27条第2項の定める期間内になされた適法な申立てであると認めるのが相当である。

(3) まとめ

本件救済申立ては、20年12月15日に行われていることから、19年12月25日が残業手当の支給日となる同年11月分の増務割当てについては、労組法第27条第2項の定める期間内に申立てがなされたものとして、適法というべきであるが、同年10月分以前の増務割当てについては、同項の期間外に申し立てられた不適法な申立てであるといわざるを得ない。

したがって、本件救済申立てのうち、19年7月から同年10月までの増務割当て（支給月が同年8月から同年11月までのもの）に係る申立てについては、労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

3 争点3（会社が、増務の割当てにおいて、組合員を他の乗務員と差別して取り扱い、それにより組合員を不利益に取り扱ったか、また、組合に対して支配介入したか。）について

(1) 問題の所在等

組合は、会社が組合の組合員に対し、増務を全く割り当てなかったり、割り当てても、休日出勤だけで平日増務を一切割り当てないなど、わず

かな時間の増務しか割り当てなかったため、残業を拒否していない乗務員であったにもかかわらず、X 2ら12名の残業手当が、組合員以外の者と比べて常態的に低く抑えられていたこと（実態）、また、組合と会社の間では、本件同様の増務割当て差別に係る争いが、労働委員会や裁判所等で長年続いており、こうした争訟では会社による不当労働行為の存在が認定されてきたのに、会社が、こうした判断に従わず、組合を敵視する態度を取り続けていたこと（背景事情）を主たる理由として、会社は、増務割当て差別の不利益取扱い及び支配介入による不当労働行為を行った旨主張する。

この点、組合の上記主張どおりの実態及び背景事情が認められれば、会社の増務割当て行為は、組合の組合員であることの故をもって、増務割当てにおいて差別し、残業手当を不当に低く抑える不利益を与えるとともに、組合の組合員であることの故をもって不利益に取り扱うことにより組合の弱体化を図ることを意図した行為であるといわざるを得ず、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるものと考えられる。

そこで、組合の上記主張が認められるかを以下に検討する。

なお、本件において、救済申立人は、荏原営業所、目黒営業所（22年4月以降のX 3及びX 12）、東山田営業所、新羽営業所及び虹が丘営業所の5つの営業所にそれぞれ所属しており、乗務員の平均残業時間等は、営業所ごとに異なることから、以下においては、営業所ごとに検討することとし、始めに各営業所の平均残業時間の算出方法について検討を加える。

(2) 平均残業時間

当審において新たに提出された証拠から、別表6のとおり、乗務員の平均残業時間を推計することができる。

この点、初審は、差別的取扱いの有無を判断する際の基準となる荏原

営業所の「平均残業時間」を算定するに当たり、荏原営業所における3か月間の組合調査の結果を基準としているが、本件は、51か月間（19年11月から24年1月）の増務割当て行為を審査の対象とする長期にわたる事案である上、同営業所以外の4営業所も関係しているため、当審で新たに提出された証拠に基づき、合理的な計算方法によって、より個別具体的な平均残業時間を算出できる場合には、初審と異なる基準を用いるのが相当である。

そして、別表6の「左記平均値」の欄の数値は、会社が当審において提出した証拠（乙31）に基づき、20年から23年までの各年の6月、7月及び8月の3か月において、荏原営業所ほか4営業所の平均残業時間を推計した結果であり、営業所ごとに、かつ、各年において平均残業時間を算出できていることから、個別具体的な平均残業時間であるといえることができる。

また、別表6の「荏原」「会社提出証拠の平均残業時間」の数値は、会社が当審で提出した証拠（乙29）により、21年9月から24年1月までの29か月間の各月の荏原営業所の平均残業時間が特定されたことから、これに基づいて、21年から23年の同営業所の各年の平均残業時間を算出したものであり、各月の平均残業時間に基づいている点で、より詳細な平均残業時間であるといえることができる。

そして、別表6の「会社提出証拠の平均残業時間」の数値が、21年9月から同年12月は22.9時間、22年は17.8時間、23年は21.5時間であったのに対し、同表記載の荏原営業所の残業時間推計値である「左記平均値」が、21年は23.3時間、22年は17.8時間、23年は18.7時間となっており、双方の数値に大きな差はないことからすれば、「左記平均値」を推計する際に用いた計算方法は合理的なものであったといえるといえる。

したがって、以下においては、別表6の「左記平均値」あるいは「会社提出証拠の平均残業時間」の数値を基準に、各営業所の不当労働行為の成否を判断する。

この点、営業所には残業を希望していない乗務員がいるため、前記第3の5(1)ウ(7)の表のとおり、「実際に残業を行った人数での平均残業時間」は、「営業所に所属する全乗務員での平均残業時間」よりも長くなる傾向がある。そして、本件救済申立人である組合の組合員は、増務の割当てを積極的に希望していたのであるから、本来的には「実際に残業を行った人数での平均残業時間」を基準に不当労働行為の成否を判断するのが相当であるとも考えられる。しかし、同平均残業時間は、本件組合調査が実施された21年6月から同年8月までの荏原営業所における限定的な数値によらざるを得ない。そのため、本件では、上記のとおり、各営業所の平均残業時間を、合理的な計算方法で個別具体的に算出することとしたのであるが、これにより算出することができるのは「営業所に所属する全乗務員での平均残業時間」であるから、不当労働行為の成否を判断する基準としては、これによらざるを得ない。そこで、以下においては、同平均残業時間が、比較的低く抑えられた数値であることに留意しつつ、不当労働行為の成否を判断するものである。

(3) 荏原営業所について

ア 残業時間の実績値及び平均残業時間

本件において、荏原営業所に所属していた組合の組合員は、X2、X6、X8、X9、X7、X10、X3及びX12（X3及びX12が目黒営業所に所属していた22年4月以降については後記(4)のとおりである）の8名（以下「X2ら8名」という。）であるところ、このX2ら8名の19年11月から24年1月までの間（以下「本件審査対象期間」という。）における残業実績値及びその内訳は、別表3

のとおりである。

また、この間の荏原営業所の乗務員の平均残業時間は、別表6の
とおりである。別表3の残業実績値の平均値と、別表6の平均残業時間
の比較対照を行ったものが、別表7である（ただし、20年1月から
21年8月までは「左記平均値」により、21年9月から24年1月
までは「会社提出証拠の平均残業時間」により、比較対照を行っ
た。）。

イ 平均残業時間の比較

本件審査対象期間における荏原営業所のX2ら8名の残業時間の実
績値は、証拠によって判明している限り、別表7のとおり、荏原営業
所の平均残業時間を大きく下回っていた。

確かに、増務の割当ては実際の勤務日まで変動し得るものであるか
ら、乗務員の毎月の平均残業時間を常に同程度に保つことは困難であ
ると考えられるが、51か月間にわたって荏原営業所に所属し、その
間、増務の割当てを拒否していたわけではない組合の組合員の残業時
間がいずれも、同営業所の平均残業時間を大きく下回っていたという
のは、非常に不自然な状況である。

さらに、別表5によれば、20年から23年まで各年の6月から8
月に、残業時間が10時間未満であった乗務員の割合が最も高かった
のは、全ての期間において荏原営業所であった（前記第3の4(4)サ）
ところ、同期間に同営業所に所属していた本件救済申立人の多くは、
平均残業時間が10時間未満であった（20年は8名中6名、21年
1月から同年8月は8名中4名、同年9月から同年12月は8名中5
名、22年は8名中7名、23年に6名中3名。別表7）。上記のと
おり、荏原営業所が、残業時間の短い乗務員の割合が最も高い営業所
であり続けたのは、組合の組合員の残業時間が短く抑えられていたこ

とも影響していると考えられる。

なお、前記第3の5(2)アのとおり、会社は、22年4月、荏原営業所の一部路線を目黒営業所及び池上営業所に移管し、これに伴い、荏原営業所の乗務員の一部を目黒営業所に異動させた。そのため、同月以降の荏原営業所の平均残業時間が更に減少し、他の営業所との間で均衡を欠く結果となったことにはいささか疑問が残るものの、この点については、その後、均衡が戻る方向に調整されたものと認められる。

ウ 休日出勤の実施状況

X2ら8名の本件審査対象期間における休日出勤の残業状況（別表3）をみると、休日出勤を全く実施していないか、実施していても、その残業実績値はおおむね1か月当たり5.8時間ないし7.8時間であった。

組合調査によれば、荏原営業所で21年6月から同年8月までの間、実際に休日出勤を行った乗務員の休日出勤の平均残業時間は、1か月当たり、6月が約12.8時間、7月が約10.9時間、8月が12.6時間であり、この3か月間の平均値である約12.1時間は、荏原営業所で休日出勤を拒否していない乗務員が1か月に実施する休日出勤の平均的な時間であるといつてよいと考えられる。しかし、上記のとおり、X2ら8名の1か月当たりの休日出勤の残業実績値はおおむね5.3時間ないし7.8時間であったから、これを大きく下回るものであった。また、X2ら8名の休日出勤の状況には、下記の特徴が認められた。

(ア) X2について

X2に休日出勤の実績があるのは、本件審査対象期間の51か月中18か月であり、その残業実績値は各月6.5時間ないし7.8時間にとどまっていた。

(イ) X6について

X6に休日出勤の実績があるのは、本件審査対象期間の51か月中33か月であり、その残業実績値は、20年10月(13.8時間)及び24年1月(12.5時間)を除き、各月6.4時間ないし7.5時間にとどまっていた。

(ウ) X8について

X8に休日出勤の実績があるのは、本件審査対象期間の51か月中43か月であり、その残業実績値は、23年12月(17.2時間)を除き、各月5.9時間ないし7.6時間にとどまっていた。

(エ) X9について

X9に休日出勤の実績があるのは、本件審査対象期間の51か月中33か月であり、その残業実績値は、20年3月(13.4時間)を除き、各月5.3時間ないし7.7時間にとどまっていた。

(オ) X7について

X7は、本件審査対象期間の51か月中、一度も休日出勤を実施したことがなく、会社から割り当てられたこともなかったものとうかがわれる。

(カ) X10について

X10に休日出勤の実績があるのは、本件審査対象期間の51か月中34か月であり、その残業実績値は、23年11月(10.8時間)を除き、各月6.1時間ないし7.7時間にとどまっていた。

(キ) X3について

X3が荏原営業所に所属していた22年3月までの間、同人に休日出勤の実績があるのは、同月までの本件審査対象期間の29か月中5か月であり、その残業実績値は、6.4時間ないし7時間にとどまっていた。

(ク) X12について

X12が荏原営業所に所属していた23年3月までの間、同人に休日出勤の実績があるのは、同月までの本件審査対象期間の29か月中15か月であり、その残業実績値は、5.9時間ないし7.6時間にとどまっていた。

(ケ) 小括

以上のとおり、荏原営業所に所属する本件救済申立人であるX2ら8名のうち、X7を除く7名は、20年3月以降になってようやく休日出勤を実施するようになったものの、毎月、実施することができていたわけではなかった上、その1か月当たりの残業実績値は、いずれも同営業所の休日出勤の平均残業時間を大きく下回るものにとどまっていたことから、X2ら8名に差別なく休日出勤の割当てがなされていたとは考えにくい状況であった。

なお、会社は、休日出勤について、組合の組合員の残業実績値が所属先の営業所の平均残業時間を下回るものであったとしても、それは組合の組合員が休日出勤の依頼を断ったことによるものであり、会社による割当て差別があったことを根拠付けるものではない旨主張するようである。しかしながら、前記第3の4(4)ケ(ア)のとおり、荏原営業所に所属する組合の組合員が、会社の休日出勤の依頼に全て応じていたわけではなかったものの、その実施率は約64パーセントと必ずしも低くはなかった上、月間勤務予定表に「公出」と記載されることによって事前に公出の可能性があると分かっていたら、より多くの依頼に応じることも可能であったとうかがわれるところである。さらに、組合の組合員ではない乗務員が、会社からの休日出勤の依頼にどの程度の割合で応じていたのかについては、会社による主張・立証がなされていないため明らかではないが、月間勤務

予定表に「公出」の記載がなく、事前に公出の可能性があると知られていない乗務員が公出の依頼を受けたとき、常に依頼に応じていたとは考え難い。そのことは、会社の配車係であるB3証人が、「公出となっている人が、当然用事があったり何とかと理由でお休みされることもあります」と証言している（当審B3①57頁）ことからもうかがわれる。したがって、組合の組合員が会社からの休日出勤の依頼を断ることがあったとしても、そのことによって、組合の組合員の残業実績値が営業所の平均残業時間を大きく下回っているという不自然な状況があることを合理的に理由付けることはできないというべきである。

エ 休日出勤の割当て状況の変化について

X2ら8名は、本件救済申立期間中である20年2月までの間、休日出勤を全く実施していなかったが、同年3月以降、X7を除くX2ら7名は、休日出勤を実施するようになった（その状況は別表3のとおりである。）。

このように、それまで休日出勤を全く実施していなかった上記X2ら7名が、時期を同じくして実施するようになったのは、会社がこの時期から、上記7名に対し、一斉に休日出勤を割り当てるようにしたからである。このことは、これ以前の会社が休日出勤をあえて割り当てないようにしていたことをうかがわせる事情である。

オ 平日増務の実施状況

荏原営業所のX2ら8名のうち、本件審査対象期間の51か月間で、平日増務を実施したのは、別表4のとおり、X2、X8及びX9の3名だけであった。

さらに、その実施回数は、X8が比較的多かったと考えられるものの、X2は1回だけ、X9も2回だけと少なく、その実施時間も、ほ

とんどが1か月当たり4時間未満と短かった。

平日増務は、乗務員がその割当てを希望していたからといって必ずしも割り当てられるものではなく、操車担当者が、営業所に所属する全乗務員の拘束時間、休息時間、運転時間等の業務の状況、平日増務の割当てを拒否していないか等の事情を考慮しつつ、裁量により割当て先を決めていたのが実態であるとはいえ、営業所の全ての仕業を乗務員に本務として割り当てることは事実上できていなかったのであるから、平日増務の割当てを拒否しておらず、むしろ積極的に割当てを希望している乗務員が、数年間にわたって、平日増務を全くしたことがないとか、これをしたとしても年に数回にとどまっているのは、非常に不自然な状況である。

カ 小括

以上のとおり、増務の割当てを拒否していなかったにもかかわらず、荏原営業所の組合の組合員であるX2ら8名は、本件審査対象期間中、同営業所の平均残業時間を超えるような増務の割当てを受けたことがほとんどなく、その残業時間の実績値は、常態的に同営業所の平均残業時間を大きく下回っていた。さらに、会社は、X2ら8名に対し、20年2月まで休日出勤をあえて割り当てないようにしており、同年3月以降は、X7を除くX2ら7名に休日出勤を割り当てるようになったとはいうものの、同7名の休日出勤の残業実績値は、同営業所で実際に休日出勤を行った乗務員の平均残業時間を大きく下回るものであった。加えて、平日増務を実施していた組合の組合員は、同営業所に所属していた組合の組合員8名中3名だけであり、それもわずかな回数と時間に限って実施していたにすぎなかった。そして、会社は、X7に全く休日出勤を割り当てず、X2、X8及びX9の3名以外の者には平日増務を全く実施させなかった理由について説明していない

が、この点について合理的な説明がなし得るとも考え難い。したがって、組合が、団交申入書等によって、会社に対し、荏原営業所に所属する組合の組合員への増務の割当てを再三要求し、同営業所の所長に対しても、要求書を提出して増務の割当てを直接要求していた（前記第3の5(1)エ）にもかかわらず、上記のような実態であったことを考え合わせれば、会社は、荏原営業所のX2ら8名に対し、意図的に増務を割り当てていなかったものと認めるのが相当である。

(4) 目黒営業所について

ア 残業時間の実績値及び平均残業時間

本件救済申立人のうち、X3及びX12の両名は、本件審査対象期間中の22年4月から24年1月までの22か月間、目黒営業所に所属していた。

この間の両名の残業時間の実績値及びその内訳は、別表3のとおりである。

また、この間の目黒営業所の乗務員の平均残業時間は、別表6のとおりである。

これを比較対照すると、別表7のとおりとなる。

イ 平均残業時間の比較

目黒営業所の平均残業時間は、22年が26.1時間、23年が26時間であった。

これに対し、X3の残業時間の実績値（別表3）は、証拠によって判明している限り、22年4月から24年1月までの間、6.8時間ないし15.4時間であり、目黒営業所の平均残業時間を大きく下回っていた。

また、X12の残業時間の実績値（別表3）も、同様に、22年4月から24年1月までの間、5.6時間ないし20時間であり、目黒

営業所の平均残業時間を大きく下回っていた。

ウ 休日出勤の実施状況

22年4月から24年1月までの22か月間でX3が休日出勤した月数は4か月であり、その時間は4.2時間ないし7.5時間であった。

また、同様に22か月間でX12が休日出勤した月数は5か月であり、その時間は4.2時間ないし7.7時間であった。

上記(3)ウのとおり、他の営業所に比べて平均残業時間が常に最も短かった荏原営業所で実際に休日出勤を行った乗務員であっても、その休日出勤の平均残業時間が、1か月当たり約12.1時間もあったことからすれば、X3及びX12の休日出勤の時間も短く抑えられていたというべきである。

エ 平日増務の実施状況

22年4月から24年1月までの間、X3及びX12が平日増務を行ったことは一度もなかった。

オ 小括

以上のとおり、X3及びX12の両名の残業実績値は、荏原営業所から目黒営業所に異動した22年4月以降も、目黒営業所の平均残業時間を常態的に大きく下回っており、そのうち休日出勤について残業時間を短く抑えられ、平日増務についても全く実施できていなかった。このような不自然な状況が、営業所を移ってから全く変わっていないことからすれば、会社は、依然として組合の組合員を対象に、あえて増務を割り当てないようにしていたものと認められる。

(5) 東山田営業所について

ア 残業時間の実績値及び平均残業時間

本件審査対象期間中に東山田営業所に所属していた組合の組合員は、

X 5 及び X 1 の両名であるところ、この両名の残業時間の実績値及びその内訳は、別表 3 のとおりである。

また、この間の東山田営業所の乗務員の平均残業時間は、別表 6 のとおりである。

これを比較対照すると、別表 7 のとおりとなる。

イ 平均残業時間の比較

東山田営業所の平均残業時間は、別表 6 のとおり、20 年が 26.1 時間、21 年が 27.5 時間、22 年が 29.8 時間、23 年が 29.3 時間である。

これに対し、X 5 の残業時間は、証拠によって判明している限り、本件審査対象期間を通して、22 年 2 月及び 23 年 2 月の 11.1 時間が最長であり、全ての期間において東山田営業所の平均残業時間の半分以上にとどまっていた。

また、X 1 の残業時間も、同様に、本件審査対象期間を通して、21 年 4 月の 17.9 時間が最長であり、全ての期間において東山田営業所の平均残業時間を大きく下回っていた。

ウ 休日出勤の実施状況

X 5 は、本件審査対象期間を通して、休日出勤を一度も実施したことがなかったが、会社から休日出勤を割り当てられたこともなかったものとうかがわれる。

また、X 1 は、休日出勤を実施しているが、その頻度は本件審査対象期間の 51 か月中 13 か月であった上、その休日出勤の時間は、6.6 時間ないし 11.5 時間の範囲にとどまっていた。

上記(3)ウのとおり、他の営業所に比べて平均残業時間が常に最も少なかった荏原営業所で実際に休日出勤を実施した乗務員であっても、その休日出勤の平均残業時間が、1 か月当たり約 12.1 時間もあつ

たことからすれば、休日出勤を実施することがあったX 1であっても、休日出勤の時間は短く抑えられていたものと認められる。

エ 平日増務の実施状況

X 5 及び X 1 は、本件審査対象期間中、平日増務を実施したことが一度もなく、その間、会社から、平日増務を割り当てられたこともなかったものとうかがわれる。

オ 小括

以上のとおり、X 5 及び X 1 の両名の残業実績値は、19 年 11 月から 24 年 1 月までの 4 年 3 か月という長期にわたって東山田営業所の平均残業時間を常態的に大きく下回っており、その間、両名とも平日増務の実績が全くなく、X 5 においては休日出勤の実績もないなど、休日出勤及び平日増務もほとんど実施できていなかった。組合が、会社に対し、団交申入書等によって、X 5 及び X 1 の両名を含む組合の組合員への増務の割当てを再三求め、同営業所の所長に対しても、要求書によって、直接両名への増務の割当てを要求していた（前記第 3 の 5 (1)エ）にもかかわらず、両名の残業実績が上記のとおり状況であったこと、そして、こうした状況について、会社が、合理的説明をなし得るとは考えられないことからすれば、会社は、荏原営業所に所属する組合の組合員と同様に、東山田営業所に所属する両名に対しても、意図的に増務の割当てを行わないようにしていたものと認められる。

(6) 新羽営業所について

ア 残業時間の実績値及び平均残業時間

本件審査対象期間中に新羽営業所に所属していた組合の組合員は、X 1 1 人であったところ、同人の残業時間の実績値及びその内訳は、別表 3 のとおりである。

また、この間の新羽営業所の乗務員の平均残業時間は、別表6のとおりである。

これを比較対照すると、別表7のとおりとなる。

イ 平均残業時間の比較

新羽営業所の平均残業時間は、別表6のとおり、20年が29時間、21年が26.5時間、22年が27.1時間、23年が29.8時間であった。

これに対し、X11の本件審査対象期間における残業時間の実績値は、20年2月の17.3時間が最長であり、新羽営業所の平均残業時間を大きく下回っていた。

ウ 休日出勤の実施状況

X11は、本件審査対象期間中、休日出勤を一度も実施しておらず、会社から休日出勤の割当てを受けたこともなかったものとうかがわれる。

エ 平日増務の実施状況

X11は、本件審査対象期間中、平日増務を一度も実施しておらず、会社から、平日増務の割当てを受けたこともなかったものとうかがわれる。

オ 小括

以上のとおり、X11は、4年3か月にわたる本件審査対象期間を通じて、休日出勤と平日増務を一度も実施しておらず、総残業時間は、新羽営業所の平均残業時間を常態的に大きく下回っていた。

X11は残業を拒否しておらず、20年4月以降はむしろ積極的に希望していた上、組合が、会社に対し、団交申入書等によって、X11を含む組合の組合員への増務の割当てを求めただけでなく、新羽営業所の所長に対しても、要求書により、増務の割当てを直接要求して

いた（前記第3の5(1)オ）にもかかわらず、同営業所に所属するX11が、上記のとおり増務を実施できておらず、会社が、その理由を合理的に説明することもできないと考えられることからすれば、会社は、荏原営業所等の他の営業所に所属する組合の組合員と同様に、X11に対しても、意図的に増務を割り当てていなかったものと認められる。

(7) 本件審査対象期間における組合と会社間の背景事情

本件審査対象期間は、第1事件及び第2事件が、労働委員会、あるいは裁判所に係属していた期間であり、本件も都労委で審査中であったことなどから、本件救済申立人である組合員らが、増務の割当てを強く求め、それにもかかわらず会社による差別が行われることにより増務の割当てが低く抑えられていると考えていることは、会社にも明確に伝わっていた上、組合の組合員の残業時間が、常態的に短い時間にとどまっているという実態が存していることも明らかな状況であった。

そのため、本来、会社と組合は、上記各争訟の判断が確定するのを待たずに、当事者間で直接協議したり団体交渉を行うことなどにより、組合の組合員らが、会社から差別されているとの不満を抱かないよう、現に存在する問題の解決に向けた努力を行うことが求められていたものである。

ところが、会社は、組合が問題解決を図ろうとして何度も行った団体交渉の申入れに対し、「中央労働委員会の命令が確定した後、対応いたします。」などと回答し、上記各争訟の判断が確定するまでは何ら対応を取るつもりがない旨伝え（前記第3の4(4)ク、ケ(イ)、セ等）、実際に、組合の組合員が、休日出勤、平日増務を全く実施できないか、所属する営業所の平均残業時間を常に下回る程度の残業しか実施できない状態が数年間にわたって続いている状態を放置していたことに加え、上記命令が確定してからも、同様の対応をとり続けていたのであるから、会社が

問題解決を図ろうとしていなかったことは明らかである。

この点、会社は、そのような措置を講じることは不可能であるため、問題解決のための措置を講じることは、そもそもできなかった旨主張するようであるが、前記第3の5(1)ウのとおり、特定の乗務員に対し、長時間の割当てが続く、あるいは、全く割当てがなされない状態が続くといった偏りが現に存在していたのであるから、少なくとも、操車担当者が、休日出勤や平日増務を組合の組合員以外の特定の乗務員に割り当てる偏った取扱いが行われていないか調査し、そのような偏った取扱いを行わないよう各営業所に指示を出すことが不可能であったとは考えられない。

また、会社は、20年3月以降、組合の組合員に休日出勤を割り当てるようになり（前記第3の4(4)ケ(ア)）、25年には、X6及びX7に平日増務を割り当てたり、組合の組合員の月間勤務予定表に公出の表示を行うようになっている（前記第3の5(4)ア、イ）が、このことは、会社が、増務割当て差別の解消に向けた措置を講じることが可能であることを示すものである。

このように、会社と組合の間には、従前から増務割当て差別という同態様の不当労働行為の存否について激しい争いが継続しており、労働委員会及び裁判所で、会社による増務割当て差別があった旨認定されても、会社は、問題解決に向けた措置を講じようとはせず、組合の組合員の残業時間が常態的に短い時間にとどまっている状況を放置していたのであるから、本件には、会社が、組合の組合員を不利益に取り扱うことにより、組合を弱体化しようとする意図を有していたことをうかがわせる背景事情があったと認められる。

(8) まとめ

以上に述べた本件の実態及び背景事情からすれば、以下のとおり、X

4を除くX2ら11名（以下「X2ら11名」という。）に対し、会社による増務割当て差別の不利益取扱いがあったことは明らかであり、同取扱いが組合に対する支配介入行為に当たることともまた明らかであるというべきである。

ア 不利益取扱いについて

本件において、X2ら11名は、本件審査対象期間中、X8の23年12月を除いて、所属する営業所の各平均残業時間を超えるような残業を実施したことがなく、残業実績値の平均時間が、いずれも上記各平均残業時間を大きく下回っていたこと、こうした残業実績の状況は、一部の組合員が営業所を異動しても変わることはなかったこと、会社が、20年3月以降、一部の組合員に割り当てるようになった休日出勤も、その時間は平均値を下回るものにとどまっており、平日増務に至っては、限られた者だけが、わずかな回数、短時間の割当てを受けて実施していたにすぎなかったことが認められ、組合の組合員には、4年3か月間という長期にわたり、常態的に他の乗務員に比して短時間の増務しか割り当てられていなかったという実態があった。

さらに、会社と組合の間には、第1事件、第2事件という本件同様の増務割当て差別に係る争訟が存在する状態であったのに、会社は、このような問題のある状態で構わないと考えたか、少なくとも、問題解決に向けた措置を講じようとはせず、むしろ、問題を放置する態度をとり続けていたという背景事情が存在していた。

以上からすれば、本件審査対象期間において、会社が、組合の組合員であるが故に、X2ら11名に対する増務割当て差別を行い、不利益に取り扱ったこと、すなわち、会社による不当労働行為が行われたものと認めるのが相当である。

この点、会社は、「バス労組の組合員であっても残業時間が短い者

がいる。」、「バス労組の組合員は組合の組合員の約100倍程度の人
数がいるためバス労組の組合員に増務を割り当てる確率が高くなるの
は当然であり、組合の組合員に対する増務の割当てが少なかったとし
ても不自然ではない。」などと主張するが、バス労組の組合員で残業
時間が短い者がどの程度いるのか、また、その者が増務の割当てにつ
いてどのような希望を会社に伝えているのかは明らかではなく、この
点の会社の主張には十分な根拠がない。

また、組合員の人数比だけでは、51か月間もの長期にわたり常に
残業実績値が所属先の営業所の平均残業時間を下回っていたこと、増
務の割当てを拒否していないのに、組合の組合員に全く増務を実施し
ていない者がいることや、ほとんど実施していない者がいることを合
理的に説明することはできない。

よって、会社の上記主張を採用することはできない。

イ 支配介入について

会社が、残業を拒否しておらず、むしろ、残業の割当てを強く求め
ていた組合の組合員12名のうち、その大半の11名について、上記
のとおり、組合の組合員であるが故に増務割当てについて差別し、経
済的な不利益を与えた行為は、会社が、組合の弱体化を図ったもので
あるというべきであるから、支配介入に当たると認めるのが相当であ
る。

特に、本件は、本件同様の増務割当て差別が問題となった第1事件
及び第2事件の争訟の過程において、労働委員会及び裁判所により、
会社は、増務の割当てを差別する不当労働行為を行っている旨の判断
が示されていたにもかかわらず、会社として、同判断に沿って、これ
までの対応を改める意思がなく、適切な対応を取るつもりもないとの
姿勢を鮮明にしつつ行われた事案であったから、本件において会社に

組合弱体化の意図があったことは明らかであるといわざるを得ない。

(9) 虹が丘営業所について

虹が丘営業所に所属する救済申立人は、X 4 一人であるところ、初審は、X 4 が平日増務及び休日出勤の割当てをいずれも受けており、その残業時間が比較的長いことなどから、X 4 に対する増務割当て差別があったと認定することは困難であると判断し、X 4 を救済しなかった。

この点、組合は、20 年4 月、会社に、X 4 と同程度の増務を他の組合員にも割り当てるよう要求したとたんに、会社が、同月の増務割当てからX 4 を外し、それ以降、X 4 に対しては、短時間の休日出勤しか割り当てなくなったのであるから、会社による差別的取扱いがあった旨主張する。

そこで検討するに、組合調査によれば、21 年6 月から同年8 月までの間、荏原営業所では、休日出勤を実施した本件救済申立人以外の乗務員は、1 か月当たり1.7 日の休日出勤を実施しており、これを1 日当りに換算すると休日出勤時間は約7 時間であったが（組合の2011 年2 月22 日付け準備書面(8)により算出）、20 年4 月以降のX 4 は、1 日当たりの休日出勤としてそれ以下の3 時間ないし4 時間程度の残業を行うことが多く、X 4 に割り当てられる休日出勤の内容が同月以降変化した可能性がある。

また、休日に出勤するのであるから、乗務員がある程度まとまった時間の残業をしたいと考えることも不自然とはいえず、組合として、短時間の休日出勤が繰り返されることに不満を抱き、組合が、これは差別的な取扱いであると主張することにもやむを得ないところがある。

ただし、別表7 のとおり、20 年から23 年におけるX 4 の平均残業時間は、その所属先の虹が丘営業所の平均残業時間を下回っているものの、そこに著しいといえるほどの差があるとはいえない。

また、組合が、差別開始前であると主張する19年7月から20年3月までの間のX4の平均残業時間は、約26時間である（初審における組合の最終陳述書の別紙）ことから、この間のX4は、虹が丘営業所の平均残業時間に相当する時間の残業を実施していたものと考えられるが、別表3によれば、組合において差別開始後であると主張する20年4月以降であっても、7時間以上の休日出勤を9か月分実施しており、そのうち22年4月には13.4時間、同年10月には13.7時間、23年6月には26.8時間、同年11月には17.7時間と長時間の休日出勤を実施していること、23年のX4の平均残業時間と同営業所の平均残業時間との差が僅少になっていることからすれば、20年4月を境に、X4に対し、休日出勤の割当てにつき差別的取扱いが行われるようになったと認定し得るほどの顕著な変化が生じているともいい難い。

もっとも、組合は、上記のとおり、X4については、短時間の休日出勤が繰り返されるようになった旨主張して、割り当てられる休日出勤の内容を特に問題としており、救済方法についても、X4の残業実績値と虹が丘営業所の平均残業時間との比較ではなく、X4の残業実績値を、組合が差別開始時期であると主張する20年4月の前後で比較し、その差を不利益分として救済すべきである旨主張しているのであるから、X4の残業実績値と虹が丘営業所の平均残業時間に差があることだけを、その主張の主たる根拠としているわけではない。

しかし、短時間の休日出勤であるため乗務員が不満を抱く可能性があったとしても、会社としては、いずれかの乗務員に割り当てるほかなかったと考えられ、上記のとおり、X4が、所属する虹が丘営業所の平均残業時間に照らして著しく短いとはいえない程度の増務の割当てを受けていたことも考え合わせれば、会社がX4の不満に配慮しなかったことを直ちに差別的な取扱いであるとみることは困難である。

また、上記のとおり、組合は、X 4 と同程度の増務を割り当てることを要求したことが、会社から X 4 に対する差別的取扱いが始まるきっかけであった旨主張するが、証拠上、同主張に係る会社の意図を認定することもできない。

このように、休日出勤の割当て状況から、X 4 に対する差別的取扱いがあったといえるほどの状況は見出し難く、会社に X 4 を差別的に取り扱う意図があったことを認定することもできないのであるから、X 4 について、会社による増務割当て差別の不当労働行為があったと認定することは困難である。

4 争点 4（増務の割当てに関して不当労働行為が成立する場合、いかなる救済方法が相当か。）について

(1) 将来の不当労働行為の禁止について

初審が、会社に対し、「バス乗務員に対し残業扱いとなる乗務（増務）を割り当てるに当たって、組合の組合員に対して、他の乗務員と差別して取り扱ってはならない。」旨、将来の不当労働行為の禁止を命じたこと（初審命令主文第 1 項）は、当委員会も妥当な判断であったと考える。

この点、会社は、上記命令主文第 1 項につき、「いかなる措置を講じれば差別的な取扱いにならないかが不明確であるから違法である。」旨主張するが、会社による不当労働行為が再び繰り返されるおそれがある場合には、労働委員会が、将来の不当労働行為を予防するという観点から、命令の内容をどの程度具体化するかについては、その裁量に委ねられているというべきである。

本件は、会社が、長期間にわたり、組合の組合員にあえて平均値を大きく下回る程度の増務の割当てを続けていたという事案であり、初審命令の主文と理由を併せて読めば、会社にとって、このような差別的な取

扱いを禁止する内容の命令が理解困難なものであるとは考え難い上、会社が、営業所において差別的な増務の割当てがなされていないかどうかを調査し、その割当ての調整を図ることは可能であると考えられ、現に、会社が、20年3月以降、組合の組合員に休日出勤の割当てを始めるようになっていることなどからも上記主文第1項を履行することは可能であると考えられるところであって、同項の命令が、裁量を逸脱・濫用する命令であったとはいえない。

なお、会社は、「会社が乗務員に命じているのは、時間を特定した勤務ではなく、ダイヤへの乗務であるから、ダイヤに様々な時間のものがあるように、乗務員の毎月の残業時間も一様にはならない。したがって、初審が命じているように、各営業所の全ての乗務員に、毎月、平均残業時間に相当する増務を割り当てることは不可能である。」旨主張するようであるが、初審も当委員会も、会社に対し、毎月、平均残業時間に相当する増務を営業所に所属する乗務員全てに割り当てるよう命じているものではない。また、当委員会は、後記のとおり、組合の組合員の毎月の残業実績値とその所属する営業所の平均残業時間との差を不利益分として金銭的救済を命じるものであるが、これは救済方法として、不利益分を金額に算定するに当たり、その基準として平均残業時間の数値を用いるものであり、初審も同様の考え方に基づくものであると考えられる。会社の上記主張は、このような初審の考え方を誤って理解したことによるものであって、理由がないといわざるを得ない。

(2) 不利益分の考え方について

ア 初審は、組合調査に基づき算出した荏原営業所の平均残業時間と、組合の組合員の残業実績値との差を不利益分とみなし、各人の残業単価に応じた金銭の支払を命じているが、当委員会も、組合の組合員が所属する各営業所の平均残業時間と当該組合員の残業実績値との差を

不利益分とする考え方については、妥当であるとする。

この点、第1事件及び第2事件では、差別開始前の残業実績の平均値と、差別開始後の残業実績値とを比較し、その差を不利益分とみる考え方等を採っていたが、第1事件の差別開始時期である13年3月から本件審査対象期間の始期である19年11月までには6年8か月間が、また、同期間の終期である24年1月までには10年10か月もの長期間がそれぞれ経過していることなどからすれば、本件審査対象期間の不利益分を算定するに当たり、差別開始前の残業実績値を比較対象とすることが相当であるとは考え難い。

ただ初審は、組合調査に基づく荏原営業所の21年6月から同年8月の3か月分の平均残業時間を、各営業所の19年12月から24年1月までの間の平均残業時間とみなし、これに基づき不利益分を算定しているが、当委員会における証拠調べの結果、各年につき、営業所ごとに全乗務員での平均残業時間が個別具体的に判明しており（別表6）、前記3(2)のとおり、低く抑えられた同平均残業時間に基づいて不利益分を算定するのが相当である（後記イ）と考えられるので、当委員会においては、別表6の平均残業時間の数値に基づいて不利益分を算出することとする。

また、初審は、入庫遅れ等の誰にでも発生し得る原因で生じた残業の時間を一律に1か月当たり約5.5時間とみなしているが、こうした残業の時間は、乗務員ごと、各月ごとに相当異なっているのが実態であることから、各乗務員の実績値を個別に考慮する考え方をとることとし、営業所の平均残業時間と各乗務員の残業実績値（休日出勤時間と早出残業時間を合計したもの。別表3の合計欄の数値）との差を不利益分と見なすこととする。

イ　ところで、会社は、「増務の割当てを希望しているからといって常

に営業所の平均残業時間に相当する増務を割り当てられるわけではないのであるから、平均残業時間との差を救済の対象とするのは不当である。また、同様の増務割当て差別が問題とされた第1事件、第2事件に比べて不利益分の時間が長く、救済金額が多額になっているのは、裁量権を逸脱した過剰救済であり違法である。」旨主張する。

この点、確かに、残業を拒否しておらず、増務の割当てについて差別的な取扱いを受けていない非組合員の乗務員の残業実績値を1か月単位で個別にみた場合であっても、所属する営業所の平均残業時間に達していない月も存するであろうと思われる。

しかしながら、数年間という単位で継続的に乗務員に差別なく増務を割り当てていれば、その間の残業時間の実績値を平均した値は、所属する営業所の平均残業時間に近くなるものと考えられる。

そうすると、本件が4年3か月という長期にわたる事案であることを考え合わせれば、不利益分を算定するに当たり、組合の組合員が所属する各営業所の平均残業時間を基準として用いることが不当であるとは考えられない。

さらに、第1事件、第2事件との比較で、救済金額が多くなっていたとしても、会社が提出した証拠資料（乙31）等に基づいて営業所ごとの平均残業時間を推計した結果に基づき不利益分を算定しているのであるから、その証拠資料に不当なところがあれば、この推計値を救済の基準とすることに不合理なところはない。

そして、当委員会が、救済金額を算定する際、休日出勤手当よりも低い早出残業手当の割合を用いていること、各営業所の平均残業時間を算定する際に、残業を拒否している乗務員及び残業を割り当てられなかった乗務員の人数を除外しておらず、平均残業時間の値を小さめに算定することとなっているため、これに基づいて算出される不利益

分も過大なものとはいえないこと、救済申立人が経済的不利益を被っていた期間が4年3か月と長期にわたっていることも考え合わせれば、本件では、残業実績値と平均残業時間との差を不利益分として救済を図るのが相当であるとする。

(3) 救済金額等について

そこで、当委員会は、本件審査対象期間である19年11月から24年1月までの間に本件救済申立人らが被った不利益分について、支給月19年12月から24年2月までの残業実績値と平均残業時間との差に対応する残業手当相当額を救済すべき金額とすることとした。これにより、本件救済申立人の救済金額等を営業所ごとに検討した結果は以下のとおりである。

なお、19年11月及び22年4月から同年9月までの間については、会社から証拠の提出がなかったことなどから、X9の22年4月及び同年6月を除き、不利益分の算出根拠となる残業実績の合計値が不明であるが、19年11月については同年12月から20年11月までの12か月間の平均値を、22年4月から同年9月までの間については、X9を除き、21年10月から22年3月までの6か月間と、同年10月から23年3月までの6か月間の計12か月間の平均値を、それぞれ各月の残業実績値と見なすこととした（X9については、後記アのとおり）。

また、各人の残業単価は、組合の初審における24年3月6日付け最終陳述書の別紙「請求額一覧」にある「通常」欄記載の数値（早出残業手当に係る割合1.285のもの）による。

ア 荏原営業所

荏原営業所のX2ら8名の救済金額等（X3及びX12については22年3月までの間）については、別表1の番号1ないし番号8のとおりである。

19年11月及び同年12月の営業所平均残業時間については、資料の提出がないので、20年の営業所平均残業時間の値を用いて算出した。

なお、X9については、22年5月及び同年7月から同年9月の計4か月間の残業実績値が不明であることから、21年11月から22年4月、同年6月、同年10月から23年2月の計12か月間の平均値を上記4か月間の各月の残業実績値と見なすこととした。

イ 目黒営業所（22年4月から24年1月までの間）

目黒営業所の上記期間におけるX3及びX12の救済金額等については、別表1の番号7、8のとおりである。

24年1月の営業所平均残業時間については、資料の提出がないので、23年の営業所平均残業時間の値を用いて算出した。

ウ 東山田営業所

東山田営業所のX5及びX1の救済金額等については、別表1の番号9、10のとおりである。

19年11月、同年12月及び24年1月の平均残業時間については、荏原営業所、目黒営業所の場合と同様である。

エ 新羽営業所

新羽営業所のX11の救済金額等については、別表1の番号11のとおりである。

19年11月、同年12月及び24年1月の平均残業時間については、荏原営業所、目黒営業所の場合と同様である。

なお、X11については、19年11月19日、所属する新羽営業所長に対し、「おれ全部残なしにしておいて」と言って、今後は増務を割り当てられてもこれに応じられない旨の発言をしており、次に、X11が、増務の割当てを希望していることを会社に伝えた機会とし

て認められるのは、20年4月14日付けの「要求書及び団体交渉申入書」を提出したときであるから、X11の救済対象期間を、同年6月から24年2月までの支給に係る部分とした。

(4) 組合の主張について

組合は、休日出勤と平日増務とでは残業単価が異なることなどを理由に、休日出勤と平日増務とを区別し、それぞれの平均残業時間と救済申立人の残業実績値との差を不利益分として救済すべきである旨主張する。

この点、休日出勤と平日増務の残業単価が違うことに応じて不利益分の算定方法を区別すべきであるとの主張には一定の理由があると考えられるものの、所属する営業所の平均残業時間と同じ程度の残業を行った乗務員が、その残業実績の内訳をみても、休日出勤と平日増務のそれぞれの平均残業時間と同じ程度の実績値になっているとは必ずしもいえない。

すなわち、救済申立人の残業実績値を休日出勤と平日増務とに分けた上、各実績値と休日出勤及び平日増務の平均残業時間との差をそれぞれ不利益分として救済すると、場合によっては、過剰救済となるおそれもある（例えば、休日出勤が比較的短時間であったものの、入庫遅れ等の残業時間が長く、合計すると平均残業時間を上回る残業実績値となっていた月であっても、営業所の休日出勤の平均残業時間との差を不利益分として救済することになるのを相当とは考え難い。）。

また、平日増務の平均残業時間は、組合調査が行われた荏原営業所の21年6月から同年8月までの3か月間については判明しているものの、それ以外の営業所及び期間については、これを特定する証拠がほとんどなく、荏原営業所ほか3営業所について、51か月間にわたる不利益分を算定することが必要な本件では、その算定方法として正確性が高いとはいえない。

したがって、当委員会は、残業実績値を、休日出勤と平日増務とに分けることなく、入庫遅れ等の残業時間も含めて合計した総残業時間を比較することによって不利益分を算定することにしたものであり、組合の上記主張を採用することはできない。

以上のとおりであるので、救済金額、救済期間を変更した点を除き、本件各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、第56条、第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成26年7月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟

支払額

【別表1-1】

	番号1					番号2						
	X2					X6						
支給月	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)		
H19.12	2,799	24.8	4.7	20.1	56,260	2,885	24.8	8.8	16	46,160		
H20.1			5.6	19.2	53,741			7.1	17.7	51,065		
H20.2			2.5	22.3	62,418			5	19.8	57,123		
H20.3			3	21.8	61,018			7.2	17.6	50,776		
H20.4			12.5	12.3	34,428			4.3	20.5	59,143		
H20.5	2,807		2.5	22.3	62,596	2,893		4.9	19.9	57,571		
H20.6			5.3	19.5	54,737			3.8	21	60,753		
H20.7			3.3	21.5	60,351			9.4	15.4	44,552		
H20.8	2,823		2.8	22	62,106	2,909		10.5	14.3	41,599		
H20.9			10	14.8	41,780			13.7	11.1	32,290		
H20.10			1.7	23.1	65,211			3.8	21	61,089		
H20.11			0.7	24.1	68,034			20	4.8	13,963		
H20.12			5.9	18.9	53,355			15.7	9.1	26,472		
H21.1			1.7	23.1	65,211			8.7	16.1	46,835		
H21.2	2,831	23.3	4.5	18.8	53,072	2,917	23.3	12.2	11.1	32,290		
H21.3			4.1	19.2	54,202			15.4	7.9	22,981		
H21.4			1.6	21.7	61,259			11	12.3	35,781		
H21.5			3	20.3	57,469			11.6	11.7	34,129		
H21.6			4.5	18.8	53,223			14.5	8.8	25,670		
H21.7	2,847	22.9	10.4	12.9	36,520	2,941	22.9	15.8	7.5	21,878		
H21.8			11.4	11.9	33,879			14.9	8.4	24,704		
H21.9			1.5	21.8	62,065			12.5	10.8	31,763		
H21.10			1.7	21.2	60,356			12.2	10.7	31,469		
H21.11			5.2	17.7	50,392			13.4	9.5	27,940		
H21.12			5.5	17.4	49,538			14.4	8.5	24,999		
H22.1	2,855	17.8	11.4	11.5	32,741	2,949	17.8	9.7	13.2	38,821		
H22.2			2.1	15.7	44,698			10.8	7	20,587		
H22.3			10.8	7	19,929			12.7	5.1	14,999		
H22.4			5.5	12.3	35,018			9	8.8	25,881		
H22.5			6.8	11	31,405			9.3	8.5	25,067		
H22.6			6.8	11	31,405			9.3	8.5	25,067		
H22.7			6.8	11	31,405			9.3	8.5	25,067		
H22.8			6.8	11	31,581			9.3	8.5	25,271		
H22.9			6.8	11	31,581			9.3	8.5	25,271		
H22.10			6.8	11	31,581			9.3	8.5	25,271		
H22.11	2,871	21.5	1.5	16.3	46,797	2,973	21.5	0.4	17.4	51,730		
H22.12			10.8	7	20,097			2	15.8	46,973		
H23.1			1.2	16.6	47,659			12	5.8	17,243		
H23.2			2,879	8.7	12.8			36,749	2,982	1.7	19.8	58,865
H23.3				11.5	10			28,710		11.8	9.7	28,838
H23.4	7.6	13.9		39,907	13.6	7.9	23,487					
H23.5	10.9	10.6		30,517	2.5	19	56,658					
H23.6	12.2	9.3		26,775	15.7	5.8	17,296					
H23.7	8.6	12.9		37,139	10.8	10.7	31,907					
H23.8	4.3	17.2		49,794	3	18.5	55,611					
H23.9	2,895	10.3	11.2	32,424	3,006	14.2	7.3	21,944				
H23.10		11	10.5	30,398		6.8	14.7	44,188				
H23.11		11.6	9.9	28,661		9.4	12.1	36,373				
H23.12		13.9	7.6	22,002		14.2	7.3	21,944				
H24.1		12.4	9.1	26,345		9.1	12.4	37,274				
H24.2	24.7	7	17.7	51,242	24.7	18	6.7	20,140				
合計	2,249,781					1,784,768						

支払額

【別表1-2】

	番号3					番号4				
	X8					X9				
支給月	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)
H19.12	2,484	24.8	13.6	11.2	27,821	2,540	24.8	11.9	12.9	32,766
H20.1			16.7	8.1	20,120			6.9	17.9	45,466
H20.2			7.1	17.7	43,967			7.1	17.7	44,958
H20.3			8.7	16.1	39,992			4.6	20.2	51,308
H20.4			13.7	11.1	27,572			19.2	5.6	14,224
H20.5	2,496		14	10.8	26,957	2,552		14.2	10.6	27,051
H20.6			13.6	11.2	27,955			11.7	13.1	33,431
H20.7			15.9	8.9	22,214			12.4	12.4	31,645
H20.8	2,512		11.7	13.1	32,907	2,568		14.7	10.1	25,937
H20.9			12.5	12.3	30,898			12.9	11.9	30,559
H20.10			20.7	4.1	10,299			12.2	12.6	32,357
H20.11			14.2	10.6	26,627			16.2	8.6	22,085
H20.12			14	10.8	27,130			11	13.8	35,438
H21.1	2,524		10.8	14	35,168	2,580		19.6	5.2	13,354
H21.2			9.6	13.7	34,414			15.3	8	20,544
H21.3			10.7	12.6	31,651			12.5	10.8	27,734
H21.4			14	9.3	23,362			11.3	12	30,816
H21.5			12.6	10.7	27,007			15	8.3	21,414
H21.6	2,540		12.7	10.6	26,754	2,580		14.7	8.6	22,188
H21.7		12.9	10.4	26,250	12.3		11	28,380		
H21.8		10.1	13.2	33,528	9.1		14.2	36,636		
H21.9	2,540	13	10.3	26,162	2,580	8.5	14.8	38,184		
H21.10		10.4	12.5	31,750		10.6	12.3	31,734		
H21.11		13.4	9.5	24,130		7.2	15.7	40,506		
H21.12		12.8	10.1	25,654		8.2	14.7	37,926		
H22.1		12.6	10.3	26,162		12.1	10.8	27,864		
H22.2	2,552	15.4	2.4	6,096	2,592	3.1	14.7	37,926		
H22.3		14	3.8	9,652		6.6	11.2	28,896		
H22.4		12.6	5.2	13,208		11.1	6.7	17,286		
H22.5		11.6	6.2	15,822		1	16.8	43,546		
H22.6		11.6	6.2	15,822		7.9	9.9	25,661		
H22.7	2,568	11.6	6.2	15,822	2,604	6.4	11.4	29,549		
H22.8		11.6	6.2	15,922		7.9	9.9	25,780		
H22.9		11.6	6.2	15,922		7.9	9.9	25,780		
H22.10		11.6	6.2	15,922		7.9	9.9	25,780		
H22.11		10.3	7.5	19,260		5.6	12.2	31,769		
H22.12	2,580	1.6	16.2	41,602	2,616	12.7	5.1	13,280		
H23.1		13	4.8	12,326		14	3.8	9,895		
H23.2		7.8	13.7	35,182		2.4	19.1	49,736		
H23.3		11.7	9.8	25,166		11.3	10.2	26,561		
H23.4		13.7	7.8	20,030		11.7	9.8	25,519		
H23.5	2,596	9.1	12.4	31,992	2,632	5.2	16.3	42,641		
H23.6		17.9	3.6	9,288		13.3	8.2	21,451		
H23.7		9.6	11.9	30,702		1.3	20.2	52,843		
H23.8		8.9	12.6	32,710		12.5	9	23,688		
H23.9		3.6	17.9	46,468		12.2	9.3	24,478		
H23.10	2,568	9.4	12.1	31,412	2,604	9.1	12.4	32,637		
H23.11		9.9	11.6	30,114		9.7	11.8	31,058		
H23.12		21.3	0.2	519		14.3	11.2	29,478		
H24.1		31.8	-10.3	0		9.2	12.3	32,374		
H24.2		24.7	12.5	12.2		31,671	24.7	12	12.7	33,426
合計	1,259,081					1,545,543				

支払額

【別表1-3】

支給月	番号5					番号6						
	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)		
H19.12	2,215	24.8	5.4	19.4	42,971	2,171	24.8	8.4	16.4	35,604		
H20.1			4.9	19.9	44,079			4.1	20.7	44,940		
H20.2			2.8	22	48,730			3.5	21.3	46,242		
H20.3			1.6	23.2	51,388			5	19.8	42,986		
H20.4			4.8	20	44,300			12.1	12.7	27,572		
H20.5	2,227		8.5	16.3	36,300	2,183		4	20.8	45,406		
H20.6			2.7	22.1	49,217			3.2	21.6	47,153		
H20.7			4.9	19.9	44,317			13.3	11.5	25,105		
H20.8	2,235		6.6	18.2	40,677	2,191		3.7	21.1	46,230		
H20.9			7.3	17.5	39,113			14.8	10	21,910		
H20.10			3.8	21	46,935			13.7	11.1	24,320		
H20.11			3.5	21.3	47,606			11.2	13.6	29,798		
H20.12			13.2	11.6	25,926			12.4	12.4	27,168		
H21.1			7.9	16.9	37,772			15.9	8.9	19,500		
H21.2	2,247		23.3	5.7	17.6	39,336		2,203	23.3	11.8	11.5	25,197
H21.3				7.3	16	35,760				16.9	6.4	14,022
H21.4				10.1	13.2	29,502				10.6	12.7	27,826
H21.5				8.1	15.2	34,154				15.1	8.2	18,065
H21.6				8.5	14.8	33,256				17.6	5.7	12,557
H21.7	2,258	22.9	8.2	15.1	33,930	2,215	22.9	15.6	7.7	16,963		
H21.8			10.6	12.7	28,677			16	7.3	16,170		
H21.9			5.3	18	40,644			7.2	16.1	35,662		
H21.10			2.6	20.3	45,837			10.1	12.8	28,352		
H21.11			4.3	18.6	41,999			4.8	18.1	40,092		
H21.12	2,270	17.8	5.8	17.1	38,612	2,227	17.8	13.2	9.7	21,486		
H22.1			0.7	22.2	50,128			7.5	15.4	34,111		
H22.2			4	13.8	31,160			13.2	4.6	10,189		
H22.3			3.5	14.3	32,289			1.7	16.1	35,662		
H22.4			1	16.8	37,934			3.9	13.9	30,789		
H22.5	2,283	21.5	3.2	14.6	33,142	2,241	21.5	8	9.8	21,825		
H22.6			3.2	14.6	33,142			8	9.8	21,825		
H22.7			3.2	14.6	33,142			8	9.8	21,825		
H22.8			3.2	14.6	33,332			8	9.8	21,962		
H22.9			3.2	14.6	33,332			8	9.8	21,962		
H22.10	2,295		3.2	14.6	33,332	2,253		8	9.8	21,962		
H22.11			1.6	16.2	36,985			1.3	16.5	36,977		
H22.12			0.2	17.6	40,181			7.7	10.1	22,634		
H23.1			5	12.8	29,222			12.9	4.9	10,981		
H23.2			2,308	1.4	20.1			45,888	2,267	11.2	10.3	23,082
H23.3	7.8	13.7		31,277	8.3	13.2	29,581					
H23.4	2.9	18.6		42,464	10.4	11.1	24,875					
H23.5	2.7	18.8		43,146	11.5	10	22,530					
H23.6	6.2	15.3		35,114	5.5	16	36,048					
H23.7	2,308	24.7	1.3	20.2	46,359	2,241	24.7	10	11.5	25,910		
H23.8			0	0	0			8	13.5	30,605		
H23.9			3.6	17.9	41,313			8	13.5	30,605		
H23.10			2.9	18.6	42,929			13.5	8	18,136		
H23.11			0.1	21.4	49,391			7.5	14	31,738		
H23.12	2,295	24.7	9	12.5	28,850	2,253	24.7	16.8	4.7	10,655		
H24.1			2	19.5	45,006			11.9	9.6	21,763		
H24.2			2.5	22.2	51,238			9.8	14.9	33,778		
合計	1,961,334					1,392,336						

支払額

【別表1-4】

	番号7					番号8				
	X3					X12				
支給月	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)
H19.12	2,849	24.8	5.5	19.3	54,986	2,542	24.8	7.3	17.5	44,485
H20.1			4.9	19.9	56,695			5.3	19.5	49,569
H20.2			2.9	21.9	62,393			5.1	19.7	50,077
H20.3			4	20.8	59,259			3.3	21.5	54,653
H20.4			8.2	16.6	47,293			11.2	13.6	34,571
H20.5	2,857		8.6	16.2	46,283	2,554		12	12.8	32,691
H20.6			6.5	18.3	52,283			2.9	21.9	55,933
H20.7			4.3	20.5	58,569			10.5	14.3	36,522
H20.8	2,873		0.7	24.1	69,239	2,570		5.6	19.2	49,344
H20.9			10.9	13.9	39,935			3	21.8	56,026
H20.10			3.6	21.2	60,908			8	16.8	43,176
H20.11			7.6	17.2	49,416			8.8	16	41,120
H20.12			3.8	21	60,333			11.7	13.1	33,667
H21.1			3.4	21.4	61,482			7.5	17.3	44,461
H21.2	2,881	23.3	3.8	19.5	56,024	2,582	23.3	11	12.3	31,611
H21.3			4.4	18.9	54,300			6.5	16.8	43,176
H21.4			1.6	21.7	62,344			6.5	16.8	43,176
H21.5			2.6	20.7	59,637			5.7	17.6	45,443
H21.6			5.5	17.8	51,282			12.7	10.6	27,369
H21.7			4.4	18.9	54,451			11.3	12	30,984
H21.8	2,881	22.9	11.1	12.2	35,148	2,598	22.9	9.6	13.7	35,593
H21.9			2.9	20.4	58,772			11	12.3	31,955
H21.10			1.8	21.1	60,789			10.4	12.5	32,475
H21.11			6.1	16.8	48,401			8.4	14.5	37,671
H21.12			6.2	16.7	48,113			13.7	9.2	23,902
H22.1			11.6	11.3	32,555			8.1	14.8	38,450
H22.2	17.8	5.2	12.6	36,301	17.8	6.7	11.1	28,838		
H22.3		3.2	14.6	42,063		1.5	16.3	42,347		
H22.4		5.7	12.1	34,860		11.1	6.7	17,407		
H22.5		7.7	18.4	53,158		9.5	16.6	43,326		
H22.6	2,889	26.1	7.7	18.4	53,158	2,610	26.1	9.5	16.6	43,326
H22.7			7.7	18.4	53,158			9.5	16.6	43,326
H22.8			7.7	18.4	53,158			9.5	16.6	43,592
H22.9			7.7	18.4	53,158			9.5	16.6	43,592
H22.10			7.7	18.4	53,158			9.5	16.6	43,592
H22.11			6.8	19.3	55,758			10.7	15.4	40,440
H22.12			12.5	13.6	39,290			13	13.1	34,401
H23.1			8.2	17.9	51,713			13	13.1	34,401
H23.2			2,897	26	7.7			18.3	52,869	2,634
H23.3	11.2	14.8			42,757	6.1	19.9	52,257		
H23.4	7.4	18.6			53,735	16	10	26,260		
H23.5	9.4	16.6			48,090	10.2	15.8	41,617		
H23.6	11.5	14.5			42,007	6.4	19.6	51,626		
H23.7	8.4	17.6			50,987	14.5	11.5	30,291		
H23.8	7.2	18.8			54,464	8.6	17.4	46,110		
H23.9	14.3	11.7			33,895	12.4	13.6	36,040		
H23.10	12.6	13.4			38,820	14.5	11.5	30,475		
H23.11	11.4	14.6			42,296	8.4	17.6	46,640		
H23.12	15.4	10.6	30,708	16.3	9.7	25,705				
H24.1	11.4	14.6	42,296	9	17	45,050				
H24.2	7.8	18.2	52,725	20	6	15,900				
合計	2,565,472					2,008,229				

支払額

【別表1-5】

	番号9					番号10				
	X5					X1				
支給月	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)
H19.12	2,231	26.1	6.9	19.2	42,835	2,740	26.1	7.8	18.3	50,142
H20.1			7.8	18.3	40,827			5.4	20.7	56,718
H20.2			8	18.1	40,381			8.6	17.5	47,950
H20.3			8.6	17.5	39,043			4.8	21.3	58,362
H20.4			7.4	18.7	41,720			5	21.1	57,814
H20.5	2,243		5.3	20.8	46,654	2,748		11.3	14.8	40,670
H20.6			3.2	22.9	51,365			4.7	21.4	58,807
H20.7			14	12.1	27,140			10.4	15.7	43,144
H20.8	2,251		7.7	18.4	41,418	2,764		2.3	23.8	65,783
H20.9			2.8	23.3	52,448			3.5	22.6	62,466
H20.10			10.3	15.8	35,566			9.2	16.9	46,712
H20.11			5.3	20.8	46,821			5.3	20.8	57,491
H20.12		1.9	24.2	54,474	23		3.1	8,568		
H21.1		8.9	17.2	38,717	4.6		21.5	59,426		
H21.2		27.5	5.7	21.8	49,072		2,772	6.3	21.2	58,597
H21.3			6.5	21	47,271			13.6	13.9	38,420
H21.4	9.3		18.2	40,968	3.8	23.7		65,507		
H21.5	4.4		23.1	52,275	17.9	9.6		26,611		
H21.6	6.4		21.1	47,749	13.9	13.6		37,699		
H21.7	8.6		18.9	42,771	16.9	10.6		29,383		
H21.8	3.4		24.1	54,803	16.6	10.9		30,389		
H21.9	4.6		22.9	52,075	2,788	9.6		17.9	49,905	
H21.10	5.6	21.9	49,801	7.1		20.4	56,875			
H21.11	4.8	22.7	51,620	17.6		9.9	27,601			
H21.12	6	21.5	48,891	4.6		22.9	63,845			
H22.1	8.3	19.2	43,661	9.1		18.4	51,299			
H22.2	29.8	4.8	25	56,850		2,796	11.6	18.2	50,742	
H22.3		11.1	18.7	42,524			5.2	24.6	68,585	
H22.4		1.7	28.1	63,899			11	18.8	52,414	
H22.5		7.5	22.3	50,978	7.9		21.9	61,232		
H22.6		7.5	22.3	50,978	7.9		21.9	61,232		
H22.7		7.5	22.3	50,978	7.9		21.9	61,232		
H22.8		7.5	22.3	51,268	7.9		21.9	61,583		
H22.9		7.5	22.3	51,268	7.9		21.9	61,583		
H22.10	2,286	7.5	22.3	51,268	29.8	7.9	21.9	61,583		
H22.11		9.1	20.7	47,589		7.6	22.2	62,426		
H22.12		7.8	22	50,578		5.8	24	67,488		
H23.1		9	20.8	47,819		5.6	24.2	68,050		
H23.2		2,299	5.2	24.1		55,406	2,812	3.4	25.9	72,831
H23.3			11.1	18.2		41,842		6.9	22.4	62,989
H23.4			11	18.3		42,072		6.2	23.1	64,957
H23.5			5.4	23.9		55,233		5.5	23.8	67,116
H23.6	3.8		25.5	58,931	9.2	20.1		56,682		
H23.7	9.3		20	46,220	2.5	26.8		75,576		
H23.8	29.3		6.7	22.6	52,522	2,820		3.8	25.5	72,318
H23.9			6.9	22.4	52,058			3.5	25.8	73,169
H23.10		1.3	28	65,072	4.3		25	70,900		
H23.11		5.8	23.5	54,614	13.5		15.8	44,809		
H23.12	2,311	7.9	21.4	49,734	2,836	5.6	23.7	67,213		
H24.1		6	23.3	54,149		4.3	25	70,900		
H24.2		7.6	21.7	50,431		3	26.3	74,587		
合計	2,474,647					2,862,381				

支払額

【別表1-6】

	番号11				
	X11				
支給月	a 残業単価 (円)	b 営業所平均 (時間)	c 残業実績 (時間)	b-c 平均値と実績値 の差(時間)	a×(b-c) 支払額 (円)
H19.12					
H20.1					
H20.2					
H20.3					
H20.4					
H20.5					
H20.6	2,299	29	1.3	27.7	63,682
H20.7			5.8	23.2	53,337
H20.8	2,307		5.8	23.2	53,522
H20.9			6.6	22.4	51,677
H20.10			4.2	24.8	57,214
H20.11			8.9	20.1	46,371
H20.12		8	21	48,447	
H21.1				7.1	21.9
H21.2	2,319	26.5	4	22.5	51,908
H21.3			6.3	20.2	46,601
H21.4			5.9	20.6	47,524
H21.5			9.2	17.3	40,119
H21.6			2.9	23.6	54,728
H21.7			6.8	19.7	45,684
H21.8	2,329	26.5	7.3	19.2	44,717
H21.9			3	23.5	54,732
H21.10			4.8	21.7	50,539
H21.11			4.2	22.3	51,937
H21.12			4.9	21.6	50,306
H22.1			2	24.5	57,061
H22.2	2,341	27.1	2.4	24.7	57,526
H22.3			9.9	17.2	40,059
H22.4			7.1	20	46,580
H22.5			6.1	21	49,161
H22.6			6.1	21	49,161
H22.7			6.1	21	49,161
H22.8	2,354	27.1	6.1	21	49,434
H22.9			6.1	21	49,434
H22.10			6.1	21	49,434
H22.11			8.3	18.8	44,255
H22.12			6.6	20.5	48,257
H23.1			5.7	21.4	50,376
H23.2	2,362	29.8	4.5	25.3	59,556
H23.3			7.6	22.2	52,259
H23.4			9.6	20.2	47,551
H23.5			7.1	22.7	53,617
H23.6			7.1	22.7	53,617
H23.7			6.2	23.6	55,743
H23.8	2,378	29.8	7	22.8	54,218
H23.9			3.7	26.1	62,066
H23.10			5.5	24.3	57,785
H23.11			5.3	24.5	58,261
H23.12			8.7	21.1	50,176
H24.1			5.3	24.5	58,261
H24.2			4.2	25.6	60,877
合計	2,327,454				

各事件の経緯等

【別表2】

年月日等	第1事件 (a)		第2事件 (b)		本件 (c)	
	事実関係	審査対象期間	事実関係	審査対象期間	事実関係	審査対象期間
平成13年3月						
平成13年12月27日	都労委に救済申立て					
平成14年2月8日	都労委に救済申立て					
平成15年12月26日	都労委に救済申立て					
平成17年2月						
平成17年3月						
平成17年6月9日	都労委の一部救済命令交付					
平成17年12月28日			都労委に救済申立て			
平成19年6月						
平成19年7月～10月						却下部分
平成19年11月						
平成20年2月7日	中労委の一部救済命令交付					
平成20年10月1日			都労委の一部救済命令交付			
平成20年12月15日					都労委に救済申立て	
平成21年12月2日			中労委の一部救済命令交付			
平成22年2月22日	東京地裁判決言渡し					
平成22年11月24日	東京高裁判決言渡し					
平成23年9月30日	最高裁決定					
平成23年10月25日	中労委の審査再開					
平成24年1月27日			東京地裁判決言渡し			
平成24年1月						
平成24年7月4日	中労委の審査再開後の命令交付					
平成24年10月3日			東京高裁判決言渡し			
平成25年3月25日					都労委の一部救済命令交付	
平成25年9月11日	東京地裁判決言渡し					
平成26年2月6日	東京高裁判決言渡し(確定)					

(a) 審査対象期間の始期が異なる者あり(X2及びX5は平成13年5月)

(b) 審査対象期間の始期が異なる者あり(X9は平成17年1月、X8は同年4月、X7、X10及びA2は同年7月、X12は平成18年9月)

(c) X4の審査対象期間については、平成20年4月から平成24年1月(一部期間を除く)

残業実績表

【別表3-1】

年月	荏原																	
	X2			X6			X8			X9			X7			X10		
	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計
H19.11	0	(0)	—	0	(0)	—	0	—	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—
H19.12	0	5.6	5.6	0	7.1	7.1	0	16.7	16.7	0	6.9	6.9	0	4.9	4.9	0	4.1	4.1
H20.1	0	2.5	2.5	0	5	5	0	7.1	7.1	0	7.1	7.1	0	2.8	2.8	0	3.5	3.5
H20.2	0	3	3	0	7.2	7.2	0	8.7	8.7	0	4.6	4.6	0	1.6	1.6	0	5	5
H20.3	6.7	5.8	12.5	0	4.3	4.3	6.7	7	13.7	13.4	5.8	19.2	0	4.8	4.8	6.7	5.4	12.1
H20.4	0	2.5	2.5	0	4.9	4.9	6.7	7.3	14	7.1	7.1	14.2	0	8.5	8.5	0	4	4
H20.5	0	5.3	5.3	0	3.8	3.8	7	6.6	13.6	6.4	5.3	11.7	0	2.7	2.7	0	3.2	3.2
H20.6	0	3.3	3.3	0	9.4	9.4	7	8.9	15.9	6.8	5.6	12.4	0	4.9	4.9	6.5	6.8	13.3
H20.7	0	2.8	2.8	6.6	3.9	10.5	7	4.7	11.7	6.7	8	14.7	0	6.6	6.6	0	3.7	3.7
H20.8	7	3	10	7.3	6.4	13.7	6.6	5.9	12.5	6.6	6.3	12.9	0	7.3	7.3	7.4	7.4	14.8
H20.9	0	1.7	1.7	0	3.8	3.8	7.1	13.6	20.7	6	6.2	12.2	0	3.8	3.8	7.6	6.1	13.7
H20.10	0	0.7	0.7	13.8	6.2	20	7	7.2	14.2	7.7	8.5	16.2	0	3.5	3.5	7.2	4	11.2
H20.11	0	5.9	5.9	7	8.7	15.7	6.6	7.4	14	6.7	4.3	11	0	13.2	13.2	7.1	5.3	12.4
H20.12	0	1.7	1.7	6.5	2.2	8.7	6.6	4.2	10.8	6.5	13.1	19.6	0	7.9	7.9	7	8.9	15.9
H21.1	0	4.5	4.5	7	5.2	12.2	6.7	2.9	9.6	7.1	8.2	15.3	0	5.7	5.7	6.7	5.1	11.8
H21.2	0	4.1	4.1	7.4	8	15.4	6.5	4.2	10.7	6.6	5.9	12.5	0	7.3	7.3	6.5	10.4	16.9
H21.3	0	1.6	1.6	6.5	4.5	11	6.5	7.5	14	0	11.3	11.3	0	10.1	10.1	6.7	3.9	10.6
H21.4	0	3	3	7	4.6	11.6	7	5.6	12.6	7.2	7.8	15	0	8.1	8.1	7.3	7.8	15.1
H21.5	0	4.5	4.5	7	7.5	14.5	6.5	6.2	12.7	6.2	8.5	14.7	0	8.5	8.5	6.1	11.5	17.6
H21.6	7.3	3.1	10.4	7.5	8.3	15.8	7.1	5.8	12.9	6.5	5.8	12.3	0	8.2	8.2	7.7	7.9	15.6
H21.7	7.8	3.6	11.4	6.8	8.1	14.9	6.3	3.8	10.1	5.3	3.8	9.1	0	10.6	10.6	6.6	9.4	16
H21.8	0	1.5	1.5	6.5	6	12.5	7	6	13	6.8	1.7	8.5	0	5.3	5.3	0	7.2	7.2
H21.9	0	1.7	1.7	7.3	4.9	12.2	6.6	3.8	10.4	6.8	3.8	10.6	0	2.6	2.6	6.5	3.6	10.1
H21.10	0	5.2	5.2	7.5	5.9	13.4	5.9	7.5	13.4	6.7	0.5	7.2	0	4.3	4.3	0	4.8	4.8
H21.11	0	5.5	5.5	6.8	7.6	14.4	7.5	5.3	12.8	0	8.2	8.2	0	5.8	5.8	7.6	5.6	13.2
H21.12	7.4	4	11.4	7.3	2.4	9.7	6.4	6.2	12.6	6.9	5.2	12.1	0	0.7	0.7	6.9	0.6	7.5
H22.1	0	2.1	2.1	7.2	3.6	10.8	6.5	8.9	15.4	0	3.1	3.1	0	4	4	6.9	6.3	13.2
H22.2	7	3.8	10.8	6.8	5.9	12.7	6.6	7.4	14	0	6.6	6.6	0	3.5	3.5	0	1.7	1.7
H22.3	0	5.5	5.5	7.1	1.9	9	6.6	6	12.6	6.8	4.3	11.1	0	1	1	0	3.9	3.9
H22.4	0	(0)	—	0	(0)	—	0	—	—	0	1	1	0	(0)	—	0	(0)	—
H22.5	0	(0)	—	0	(0)	—	0	—	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—
H22.6	0	(0)	—	7.4	(0)	—	7	—	—	0	6.4	6.4	0	(0)	—	0	(0)	—
H22.7	0	(0)	—	6.8	(0)	—	6.8	—	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—
H22.8	0	(0)	—	0	(0)	—	6.7	—	—	0	(0)	—	0	(0)	—	7.3	(0)	—
H22.9	0	(0)	—	0	(0)	—	6.8	—	—	0	(0)	—	0	(0)	—	7.1	(0)	—
H22.10	0	1.5	1.5	0	0.4	0.4	6.6	3.7	10.3	0	5.6	5.6	0	1.6	1.6	0	1.3	1.3
H22.11	7.1	3.7	10.8	0	2	2	0	1.6	1.6	8	4.7	12.7	0	0.2	0.2	7.3	0.4	7.7
H22.12	0	1.2	1.2	7.5	4.5	12	7.3	5.7	13	7.3	6.7	14	0	5	5	7.6	5.3	12.9
H23.1	6.5	2.2	8.7	0	1.7	1.7	7.2	0.6	7.8	0	2.4	2.4	0	1.4	1.4	6.8	4.4	11.2
H23.2	7.8	3.7	11.5	7.2	4.6	11.8	7.3	4.4	11.7	6.9	4.4	11.3	0	7.8	7.8	6.6	1.7	8.3
H23.3	6.5	1.1	7.6	6.6	7	13.6	7.2	6.5	13.7	6.4	5.3	11.7	0	2.9	2.9	6.5	3.9	10.4
H23.4	6.5	4.4	10.9	0	2.5	2.5	7.4	1.7	9.1	0	5.2	5.2	0	2.7	2.7	7.6	3.9	11.5
H23.5	7.8	4.4	12.2	7.4	8.3	15.7	6.7	11.2	17.9	6.5	6.8	13.3	0	6.2	6.2	0	5.5	5.5
H23.6	6.5	2.1	8.6	6.9	3.9	10.8	6.1	3.5	9.6	0	1.3	1.3	0	1.3	1.3	6.1	3.9	10
H23.7	0	4.3	4.3	0	3	3	7.6	1.3	8.9	7.1	5.4	12.5	0	0	0	6.6	1.4	8
H23.8	6.5	3.8	10.3	6.4	7.8	14.2	0	3.6	3.6	7.1	5.1	12.2	0	3.6	3.6	6.5	1.5	8
H23.9	7.8	3.2	11	6.5	0.3	6.8	6.8	2.6	9.4	6.7	2.4	9.1	0	2.9	2.9	7.4	6.1	13.5
H23.10	7	4.6	11.6	7.1	2.3	9.4	6.8	3.1	9.9	6.8	2.9	9.7	0	0.1	0.1	6.7	0.8	7.5
H23.11	6.5	7.4	13.9	6.5	7.7	14.2	7.6	13.7	21.3	7.4	6.9	14.3	0	9	9	10.8	6	16.8
H23.12	6.7	5.7	12.4	6.7	2.4	9.1	17.2	14.6	31.8	7.2	2	9.2	0	2	2	7.6	4.3	11.9
H24.1	0	7	7	12.5	5.5	18	6.6	5.9	12.5	6.8	5.2	12	0	2.5	2.5	7.6	2.2	9.8

残業実績表

【別表3-2】

年月	H22.3まで、荏原、同4以降、目黒						東山田						新羽			虹が丘		
	X3			X12			X5			X1			X11			X4		
	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計	休日出勤	早出残業	合計
H19.11	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	13.5	17.1	30.6
H19.12	0	4.9	4.9	0	5.3	5.3	0	7.8	7.8	0	5.4	5.4	0	14.5	14.5	0	18.6	18.6
H20.1	0	2.9	2.9	0	5.1	5.1	0	8	8	0	8.6	8.6	0	4.6	4.6	6.8	10.4	17.2
H20.2	0	4	4	0	3.3	3.3	0	8.6	8.6	0	4.8	4.8	0	9.4	9.4	12.8	17.9	30.7
H20.3	0	8.2	8.2	7.1	4.1	11.2	0	7.4	7.4	0	5	5	0	17.3	17.3	8.6	10.4	19
H20.4	6.9	1.7	8.6	7.1	4.9	12	0	5.3	5.3	0	11.3	11.3	0	6.7	6.7	6.8	19.1	25.9
H20.5	0	6.5	6.5	0	2.9	2.9	0	3.2	3.2	0	4.7	4.7	0	1.3	1.3	4.1	9.6	13.7
H20.6	0	4.3	4.3	6	4.5	10.5	0	14	14	0	10.4	10.4	0	5.8	5.8	4.2	8.4	12.6
H20.7	0	0.7	0.7	0	5.6	5.6	0	7.7	7.7	0	2.3	2.3	0	5.8	5.8	6.9	14.7	21.6
H20.8	7	3.9	10.9	0	3	3	0	2.8	2.8	0	3.5	3.5	0	6.6	6.6	3.8	14.1	17.9
H20.9	0	3.6	3.6	0	8	8	0	10.3	10.3	0	9.2	9.2	0	4.2	4.2	4	6	10
H20.10	6.7	0.9	7.6	7.1	1.7	8.8	0	5.3	5.3	0	5.3	5.3	0	8.9	8.9	6.8	22.2	29
H20.11	0	3.8	3.8	7.2	4.5	11.7	0	1.9	1.9	10.5	12.5	23	0	8	8	2.4	16.1	18.5
H20.12	0	3.4	3.4	0	7.5	7.5	0	8.9	8.9	0	4.6	4.6	0	7.1	7.1	6.5	11.4	17.9
H21.1	0	3.8	3.8	6.5	4.5	11	0	5.7	5.7	0	6.3	6.3	0	4	4	5.6	10.6	16.2
H21.2	0	4.4	4.4	0	6.5	6.5	0	6.5	6.5	9.7	3.9	13.6	0	6.3	6.3	4.4	5.4	9.8
H21.3	0	1.6	1.6	0	6.5	6.5	0	9.3	9.3	0	3.8	3.8	0	5.9	5.9	4.6	6.3	10.9
H21.4	0	2.6	2.6	0	5.7	5.7	0	4.4	4.4	11.5	6.4	17.9	0	9.2	9.2	0	7.4	7.4
H21.5	0	5.5	5.5	7.2	5.5	12.7	0	6.4	6.4	7.2	6.7	13.9	0	2.9	2.9			
H21.6	0	4.4	4.4	7.1	4.2	11.3	0	8.6	8.6	11.5	5.4	16.9	0	6.8	6.8	5.8	7.3	13.1
H21.7	7	4.1	11.1	6.5	3.1	9.6	0	3.4	3.4	9.7	6.9	16.6	0	7.3	7.3	7	17	24
H21.8	0	2.9	2.9	7.1	3.9	11	0	4.6	4.6	7.3	2.3	9.6	0	3	3	0	11.1	11.1
H21.9	0	1.8	1.8	7.6	2.8	10.4	0	5.6	5.6	0	7.1	7.1	0	4.8	4.8	3.4	29.8	33.2
H21.10	0	6.1	6.1	7	1.4	8.4	0	4.8	4.8	9.9	7.7	17.6	0	4.2	4.2	3.5	15.3	18.8
H21.11	0	6.2	6.2	5.9	7.8	13.7	0	6	6	0	4.6	4.6	0	4.9	4.9	0	20.2	20.2
H21.12	6.4	5.2	11.6	7.1	1	8.1	0	8.3	8.3	0	9.1	9.1	0	2	2	0	19.7	19.7
H22.1	0	5.2	5.2	0	6.7	6.7	0	4.8	4.8	6.9	4.7	11.6	0	2.4	2.4	0	6.3	6.3
H22.2	0	3.2	3.2	0	1.5	1.5	0	11.1	11.1	0	5.2	5.2	0	9.9	9.9	0	8.6	8.6
H22.3	0	5.7	5.7	7.4	3.7	11.1	0	1.7	1.7	6.8	4.2	11	0	7.1	7.1	0	23.4	23.4
H22.4	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	6.6	(0)	—	0	(0)	—	13.4	8	21.4
H22.5	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	5.6	15.9	21.5
H22.6	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	21.5	21.5
H22.7	7.5	(0)	—	7.3	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	7.9	7.9
H22.8	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	15.7	15.7
H22.9	0	(0)	—	7.3	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	(0)	—	0	10.2	10.2
H22.10	0	6.8	6.8	0	10.7	10.7	0	9.1	9.1	6.7	0.9	7.6	0	8.3	8.3	13.7	17.2	30.9
H22.11	0	12.5	12.5	7.6	5.4	13	0	7.8	7.8	0	5.8	5.8	0	6.6	6.6	0	16	16
H22.12	0	8.2	8.2	0	13	13	0	9	9	0	5.6	5.6	0	5.7	5.7	7.1	13.4	20.5
H23.1	0	7.7	7.7	0	5.6	5.6	0	5.2	5.2	0	3.4	3.4	0	4.5	4.5	0	4.9	4.9
H23.2	0	11.2	11.2	0	6.1	6.1	0	11.1	11.1	0	6.9	6.9	0	7.6	7.6	7.1	14.5	21.6
H23.3	0	7.4	7.4	0	16	16	0	11	11	0	6.2	6.2	0	9.6	9.6	6.9	15.5	22.4
H23.4	0	9.4	9.4	0	10.2	10.2	0	5.4	5.4	0	5.5	5.5	0	7.1	7.1	6.9	19.2	26.1
H23.5	0	11.5	11.5	0	6.4	6.4	0	3.8	3.8	0	9.2	9.2	0	7.1	7.1	6.1	20.4	26.5
H23.6	0	8.4	8.4	0	14.5	14.5	0	9.3	9.3	0	2.5	2.5	0	6.2	6.2	26.8	16	42.8
H23.7	0	7.2	7.2	0	8.6	8.6	0	6.7	6.7	0	3.8	3.8	0	7	7			
H23.8	6.7	7.6	14.3	4.2	8.2	12.4	0	6.9	6.9	0	3.5	3.5	0	3.7	3.7			
H23.9	4.2	8.4	12.6	0	14.5	14.5	0	1.3	1.3	0	4.3	4.3	0	5.5	5.5			
H23.10	0	11.4	11.4	0	8.4	8.4	0	5.8	5.8	10.5	3	13.5	0	5.3	5.3	9.6	12.4	22
H23.11	4.2	11.2	15.4	0	16.3	16.3	0	7.9	7.9	0	5.6	5.6	0	8.7	8.7	17.7	13.6	31.3
H23.12	0	11.4	11.4	0	9	9	0	6	6	0	4.3	4.3	0	5.3	5.3	8.4	19.7	28.1
H24.1	0	7.8	7.8	7.7	12.3	20	0	7.6	7.6	0	3	3	0	4.2	4.2	5.8	11.2	17

・「—」…不明である部分

・斜線…組合らが救済を求めている部分

・（ ）内…早出残業時間は不明であるものの、平日増務の時間が分かる部分を括弧書きで表示した

荏原営業所の3名の平日増務実施状況

【別表4】

番号	時期	氏名	時間(約)	証拠
1	平成21年6月	X8	2時間	甲51・X9の報告書
2	平成21年7月	X9	0.5時間	甲100・X9の手帳
3	平成21年7月	X8	3時間	甲51・X9の報告書
4	平成21年8月	X8	2時間	同上
5	平成21年9月18日	X8	2時間	乙11・勤務交番表
6	平成23年5月	X8	4時間	甲103・X8の手帳
7	平成23年6月	X8	2時間	同上
8	平成23年9月	X2	0.5時間	甲102・X2の手帳
9	平成23年11月	X8	7時間	甲103・X8の手帳
10	平成23年12月	X8	11時間	同上
11	平成24年1月	X9	3時間	甲101・X9の手帳

※X8について

平成19年から平成22年の間、上記以外にも平日増務を実施している可能性あり

営業所間の残業時間比較

【別表5-1】

年月	内訳	営業所名 在籍乗務員数・名(占める割合・約)※小数点以下切り捨て							
		目黒	荏原	虹が丘	東山田	新羽	池上	川崎	青葉台
H20.6	残業10時間未満	25(17%)	26(23%)	20(12%)	11(8%)	15(7%)	6(4%)	6(5%)	13(8%)
	残業10～20時間未満	12(8%)	16(14%)	26(16%)	28(21%)	19(9%)	32(22%)	3(2%)	12(7%)
	残業20～30時間	24(16%)	12(10%)	20(12%)	30(23%)	22(11%)	29(20%)	18(16%)	24(15%)
	残業30時間以上	85(58%)	59(52%)	91(57%)	59(46%)	137(70%)	75(52%)	79(74%)	104(67%)
		計146	計113	計157	計128	計193	計142	計106	計153
H20.7	残業10時間未満	16(11%)	22(19%)	23(14%)	19(14%)	24(12%)	10(7%)	5(4%)	9(5%)
	残業10～20時間未満	21(14%)	20(17%)	27(16%)	22(17%)	21(10%)	31(22%)	11(10%)	20(13%)
	残業20～30時間	25(17%)	9(8%)	17(10%)	30(23%)	27(13%)	31(22%)	10(9%)	19(12%)
	残業30時間以上	83(57%)	61(54%)	92(57%)	58(44%)	123(63%)	68(48%)	80(75%)	105(68%)
		計145	計112	計159	計129	計195	計140	計106	計153
H20.8	残業10時間未満	20(13%)	20(17%)	23(14%)	18(14%)	19(9%)	9(6%)	5(4%)	12(7%)
	残業10～20時間未満	19(13%)	18(15%)	28(17%)	15(11%)	11(5%)	30(21%)	6(5%)	12(7%)
	残業20～30時間	26(17%)	12(10%)	27(16%)	7(5%)	23(11%)	25(17%)	15(14%)	23(15%)
	残業30時間以上	80(55%)	64(56%)	81(50%)	87(68%)	142(72%)	76(54%)	80(75%)	106(69%)
		計145	計114	計159	計127	計195	計140	計106	計153
H21.6	残業10時間未満	18(12%)	20(17%)	22(11%)	6(5%)	25(13%)	6(4%)	8(7%)	8(5%)
	残業10～20時間未満	16(11%)	23(20%)	34(18%)	11(10%)	14(7%)	22(16%)	17(16%)	18(12%)
	残業20～30時間	29(20%)	13(11%)	26(14%)	22(20%)	26(13%)	24(18%)	24(23%)	33(22%)
	残業30時間以上	78(55%)	57(50%)	103(55%)	67(63%)	125(65%)	80(60%)	53(51%)	89(60%)
		計141	計113	計185	計106	計190	計132	計102	計148
H21.7	残業10時間未満	17(12%)	24(21%)	29(15%)	9(8%)	32(16%)	13(9%)	10(9%)	14(9%)
	残業10～20時間未満	18(12%)	24(21%)	36(19%)	13(12%)	23(12%)	19(14%)	19(18%)	16(10%)
	残業20～30時間	27(19%)	27(23%)	39(21%)	24(22%)	30(15%)	30(22%)	13(12%)	36(24%)
	残業30時間以上	79(56%)	38(33%)	81(43%)	60(56%)	105(55%)	69(52%)	60(58%)	84(56%)
		計141	計113	計185	計106	計190	計131	計102	計150
H21.8	残業10時間未満	27(18%)	24(21%)	35(18%)	13(11%)	35(17%)	19(14%)	11(10%)	11(7%)
	残業10～20時間未満	30(20%)	21(18%)	36(18%)	21(19%)	29(14%)	30(22%)	6(5%)	20(13%)
	残業20～30時間	31(21%)	17(15%)	43(22%)	22(20%)	26(13%)	23(17%)	17(16%)	33(22%)
	残業30時間以上	57(39%)	50(44%)	77(40%)	53(48%)	106(54%)	61(45%)	68(66%)	85(57%)
		計145	計112	計191	計109	計196	計133	計102	計149

営業所間の残業時間比較

【別表5-2】

年月	内訳	営業所名 乗務員数・名(占める割合・約)※小数点以下切り捨て							
		目黒	荏原	虹が丘	東山田	新羽	池上	川崎	青葉台
H22.6	残業10時間未満	29(15%)	28(37%)	34(17%)	7(5%)	30(15%)	20(14%)	7(8%)	6(3%)
	残業10～20時間未満	22(11%)	26(34%)	29(14%)	9(7%)	25(12%)	21(15%)	12(15%)	16(10%)
	残業20～30時間	24(12%)	13(17%)	28(14%)	13(10%)	21(10%)	30(21%)	16(20%)	65(42%)
	残業30時間以上	111(59%)	8(10%)	105(53%)	92(76%)	122(61%)	69(49%)	43(55%)	65(42%)
		計186	計75	計196	計121	計198	計140	計78	計152
H22.7	残業10時間未満	32(17%)	27(36%)	44(21%)	13(10%)	25(12%)	17(12%)	6(11%)	10(6%)
	残業10～20時間未満	26(13%)	19(25%)	40(19%)	8(6%)	25(12%)	19(13%)	14(26%)	17(10%)
	残業20～30時間	18(9%)	16(21%)	36(17%)	28(22%)	24(12%)	27(19%)	22(41%)	21(13%)
	残業30時間以上	110(59%)	13(17%)	86(41%)	78(61%)	123(62%)	77(55%)	11(20%)	113(70%)
		計186	計75	計206	計127	計197	計140	計53	計161
H22.8	残業10時間未満	32(17%)	22(29%)	42(20%)	10(8%)	29(14%)	20(14%)	5(9%)	7(4%)
	残業10～20時間未満	22(11%)	12(16%)	36(17%)	6(4%)	22(11%)	25(17%)	11(21%)	11(6%)
	残業20～30時間	33(17%)	14(18%)	25(12%)	17(13%)	26(13%)	24(17%)	12(23%)	29(18%)
	残業30時間以上	98(52%)	27(36%)	102(49%)	92(73%)	120(60%)	71(50%)	24(46%)	114(70%)
		計185	計75	計205	計125	計197	計140	計52	計161
H23.6	残業10時間未満	24(13%)	25(34%)	36(16%)	16(11%)	19(9%)	15(10%)		6(3%)
	残業10～20時間未満	25(13%)	21(29%)	23(10%)	6(4%)	13(6%)	29(20%)		17(10%)
	残業20～30時間	33(18%)	12(16%)	34(15%)	16(11%)	20(10%)	24(16%)		33(20%)
	残業30時間以上	99(54%)	14(19%)	129(58%)	97(71%)	144(73%)	76(52%)		104(65%)
		計181	計72	計222	計135	計196	計144		計160
H23.7	残業10時間未満	30(16%)	21(29%)	36(16%)	17(12%)	17(8%)	19(13%)		3(1%)
	残業10～20時間未満	24(13%)	22(30%)	32(14%)	7(5%)	16(8%)	25(17%)		15(9%)
	残業20～30時間	35(19%)	15(20%)	41(18%)	15(11%)	11(5%)	21(14%)		34(21%)
	残業30時間以上	91(50%)	14(19%)	113(50%)	96(71%)	150(77%)	79(54%)		108(67%)
		計180	計72	計222	計135	計194	計144		計160
H23.8	残業10時間未満	27(15%)	19(26%)	31(14%)	16(11%)	22(11%)	19(13%)		9(5%)
	残業10～20時間未満	26(14%)	14(19%)	37(16%)	6(4%)	13(6%)	23(15%)		20(12%)
	残業20～30時間	24(13%)	15(21%)	20(9%)	14(10%)	15(7%)	22(15%)		35(21%)
	残業30時間以上	103(57%)	23(32%)	133(60%)	99(73%)	144(74%)	80(55%)		96(60%)
		計180	計71	計221	計135	計194	計144		計160

平均残業時間(単位:時間)

【別表6】

	荏原			目黒		東山田		新羽		虹が丘	
年月	会社提出証拠の平均残業時間	分布表からの推計値	左記平均値	分布表からの推計値	左記平均値	分布表からの推計値	左記平均値	分布表からの推計値	左記平均値	分布表からの推計値	左記平均値
H20.1											
H20.6		24.2				25.7		29.6		26.6	
H20.7		24.7	24.8			24.8	26.1	27.8	29	26.2	26.1
H20.8		25.5				27.8		29.8		25.4	
H20.12											
H21.1											
H21.6		24.5				29.2		28.2		26.4	
H21.7		22	23.3			27.7	27.5	25.9	26.5	24.3	24.7
H21.8		23.3				25.6		25.4		23.5	
H21.9	22.9										
H21.12	(9月～12月平均)										
H22.1	17.8 (1月～12月平均)										
H22.6		15.1		26.7		30.7		26.9		25.4	
H22.7		17	17.8	26.1	26.1	28.5	29.8	27.4	27.1	23	24.2
H22.8		21.1		25.6		30.3		27		24.1	
H22.12											
H23.1	21.5 (1月～12月平均)										
H23.6		17.1		26.4		29.4		29.7		26.5	
H23.7		18.1	18.7	25.4	26	29.1	29.3	30.2	29.8	25.4	26.2
H23.8		20.9		26.3		29.5		29.5		26.5	
H23.12											
H24.1	24.7										

【「会社提出証拠の平均残業時間」について】

・乙26「荏原営業所乗務員の平均残業時間」の表等に基づいて算出した。

【「分布表からの推計値」について】

・乙31「乗務員の残業時間分布」の表(別表5から括弧内の%の部分を除いたもの)に基づいて算出した。

0時間から30時間未満については各区分の中間値(それぞれ5時間、15時間、25時間)を、30時間以上については35時間を、各区分の乗務員数に乘じ、それらを合計した数値を在籍人員数で割った結果を、平均残業時間の推計値とした(例えば、20年6月の荏原営業所であれば、 $5 \times 26 = 130$ 、 $15 \times 16 = 240$ 、 $25 \times 12 = 300$ 、 $35 \times 59 = 2065$ の各数値を合計した2735を当時の全乗務員数113で割った24.2を平均残業時間とした。)

【「左記平均値」について】

・「分布表からの推計値」の平均値である。

営業所ごとの平均残業時間と申立組合員の残業実績平均値の比較対象表

【別表7】

荏原営業所（括弧内は、営業所の平均残業時間に対する割合）

営業所名等 期間	荏原	X2	X6	X8	X9	X7	X10	X3	X12
H20	24.8	4.3(17%)	8.9(36%)	13.1(53%)	13(52%)	5.6(23%)	9.4(39%)	5.4(22%)	7.5(30%)
H21.1～8	23.3	5.1(22%)	13.5(58%)	12(52%)	12.3(53%)	8(34%)	13.9(60%)	4.5(19%)	9.3(40%)
H21.9～12	22.9	6(26%)	12.4(54%)	12.3(54%)	9.5(41%)	3.4(15%)	8.9(39%)	6.4(28%)	10.2(45%)
H22	17.8	5.3(30%)	7.8(44%)	11.2(63%)	7.6(43%)	2.6(15%)	6.8(38%)	～H22.3 4.7(26%)	～H22.3 6.4(36%)
H23	21.5	10.3(48%)	9.4(44%)	12.9(60%)	9.4(44%)	3.3(15%)	10.2(47%)	※目黒営業所に異動	
H24	24.7	7(28%)	18(73%)	12.5(51%)	12(49%)	2.5(10%)	9.8(40%)		
平均値	22.5	6.3(28%)	11.7(52%)	12.3(55%)	10.6(47%)	4.2(19%)	9.8(44%)	5.3(24%)	8.4(37%)

目黒営業所（括弧内は、営業所の平均残業時間に対する割合）

営業所名等 期間	目黒	X3	X12
H22	26.1	H22.4～ 9.2(35%)	H22.4～ 12.2(47%)
H23	26	10.7(41%)	10.7(41%)
平均値	26.1	10(38%)	11.5(44%)

東山田営業所（括弧内は、営業所の平均残業時間に対する割合）

営業所名等 期間	東山田	X5	X1
H20	26.1	7(27%)	7.7(30%)
H21	27.5	6.1(22%)	11.4(41%)
H22	29.8	7.3(24%)	7.8(26%)
H23	29.3	6.7(23%)	5.7(19%)
平均値	28.2	6.8(24%)	8.2(29%)

新羽営業所（括弧内は、営業所の平均残業時間に対する割合）

営業所名等 期間	新羽	X11
H20	29	7.1(24%)
H21	26.5	5.1(19%)
H22	27.1	6.7(25%)
H23	29.8	6.5(22%)
平均値	28.1	6.4(23%)

虹が丘営業所（括弧内は、営業所の平均残業時間に対する割合）

営業所名等 期間	虹が丘	X4
H20	26.1	19.5(75%)
H21	24.7	16.8(68%)
H22	24.2	17(70%)
H23	26.2	25.1(96%)
平均値	25.3	19.6(77%)

・営業所の平均残業時間は、別表6の「会社提出証拠の平均残業時間」若しくは「左記平均値」の数値である。
・申立組合員の残業実績平均値は、別表3の数値に基づいて算定した。