

宮城、平10不2、平11.9.8

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部

被申立人 株式会社光タクシー

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当時者等

(1) 被申立人株式会社光タクシー（以下「会社」という。）は、昭和28年10月に設立され、肩書地に所在し、一般乗用旅客自動車運送事業を営む会社であり、本件結審時における従業員数は、137名である。

(2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部（以下「組合」という。）は、昭和30年10月29日に宮城県内のハイヤー・タクシー事業所に勤務する労働者で結成された労働組合であり、本件結審時における組合員数は約1,500名である。組合は個人加盟の形態で構成され、事業所単位に支部を置いている。

組合には、昭和31年6月4日に会社の従業員で結成された光タクシー支部（以下「光支部」という。）があり、本件結審時における光支部組合員数は64名である。

2 本件不当労働行為救済申立てまでの経過等

(1) 会社の資金体系について

イ 「再建案」の提示

(イ) 平成8年春闘以前、会社には、光支部組合員が選択している賃金体系であり基本給と歩合給からなる基本給重視のA型賃金と、非組合員が選択している賃金体系である完全歩合制のB型賃金が存在していた。

(ロ) 平成8年春闘において、光支部は会社に対し、賃金の引き上げを柱とする要求を行ったところ、会社は、その要求に対する回答として、平成8年5月14日付けの書面で、「再建案」という、A型賃金と比べ歩合給を重視したAB型賃金を提示し、その導入を光支部に提案した。AB型賃金は、基本給と歩合給からなっており、勤続年数に対する基本給の額がA型賃金よりも低く設定されている反面、初任給と歩合率が高くなるため、勤続年数の短い乗務員や、営業収入が多い乗務員にとっては賃金が上がるものであった。光支部は、

「再建案」を検討した結果、事実上の賃下げになるとして、会社に対し、「再建案」を提示した理由の説明を求めるため団体交渉を申し入れた。

- (ハ) 会社は、光支部との団体交渉の中で「再建案」を提示した理由として、「現在の情勢下ではA型賃金ではやっていけないこと」、「バブル経済の崩壊に伴う営業収入の低下によって生じる累積赤字が多いこと」、「経営安定のため賃金体系の見直しが必要となること」などを挙げた。
- (ニ) 光支部は会社に対し、「再建案」提示の理由を裏付ける累積赤字等に関する資料の提出を求めたところ、会社は関連する資料の提出に応じた。光支部は、提出された資料を検討し、それに基づいて会社に対し、1頁目ずつ説明を求めた。この際、会社が提出した資料は、光支部の指摘によって数回にわたり訂正された。
- (ホ) その後の交渉においても、会社が「再建案」に固執したため、光支部は、同年6月13日から同月15日まで3日間連続で24時間ストライキを行った。この間、光支部は、会社から「再建案」に関する団体交渉の申入れを受けた場合、いつでも車を稼働できるようにしていたが、ストライキ期間中に、会社から団体交渉の申入れがなかったため、光支部は、ストライキ開始から3日位経過した時点で会社に対し、無期限ストライキの通告を行った。その結果、延べ18日間にわたってストライキが行われた。
- (ヘ) 光支部と会社は、当委員会にあっせんを申請することで合意し、光支部は、同年7月1日にストライキを終結した。その後、光支部は、当委員会に賃金及び一時金についてのあっせん申請を行い、同年8月2日、光支部と会社は、当委員会のある案を受諾し、争議は終結した。(平成8年調第1号争議)
- (ト) あっせんによる解決後、光支部組合員の賃金体系は、引き続きA型賃金となった。会社は、「再建案」提示以降、新規雇用者の採用に当たってAB型賃金のみを提示するようになった。

#### ロ 新組合の結成

- (イ) 平成8年6月22日、会社のB型賃金乗務員が、光タクシー労働組合(以下「光労組」という。)を結成した。
- (ロ) 同年6月13日からの光支部が行ったストライキに反対した光支部組合員9名が、光支部を脱退し、その後、新規雇用者を含めて企業内組合である光タクシー睦会(以下「睦会」という。)を結成した。睦会は、会社の「再建案」であるAB型賃金を受け入れ、同年11月1日に会社と労働契約を締結した。
- (ハ) これにより、会社には、賃金体系の異なる3つの組合が存在することになった。

#### (2) 勤務シフト及び指定公休日出勤の問題

## イ 勤務シフトに関する団体交渉

- (イ) 週44時間労働制であった平成9年3月までの会社乗務員の勤務シフトは、1出番当たり実働16時間で2時間休憩、1か月12出番の出番—非番—出番—非番—公休の繰り返しとなる2出番連続で5日サイクルの勤務シフトだけであった。
- (ロ) 労働基準法の改正に伴う週40時間労働制への移行に関して、光支部と会社は、平成8年秋闘から団体交渉を行い、平成8年12月頃の団体交渉で、会社は光支部に対し、1か月12出番とし、1出番当たりの休憩時間を増やして労働時間の短縮を行い、日曜日及び祝祭日（以下「日祭日」という。）を休みにする勤務シフトを提示した。
- (ハ) これに対し、光支部は、明確な時間短縮を実施するため、11出番1指定公休の勤務シフトを要求した。光支部は、指定公休の導入を要求するに当たって、光支部組合員が、12出番の頃の給料と比べ、1出番減ることによる歩合給の目減り分を指定公休日に出勤することによって補うこと及び会社にとっても休車がなくなるという利点があること等を理由としていた。
- (ニ) 光支部と会社の団体交渉が行われている一方で、平成9年2月6日に睦会及び光労組は、週40時間労働制への移行に関して1か月12出番で1出番当たりの休憩時間を増やし、日祭日を休日としたいという要望書を連名で会社に提出していた。同年3月14日、睦会及び光労組は合同で会社と交渉を行い、その結果、上記要望書に沿った形で、1出番当たり実働15時間で休憩3時間とし、勤務が出番—非番—出番—非番—出番—非番—公休となる3出番連続の7日サイクルで、1か月12出番とし、月水金又は火木土に勤務し、日祭日は休みとする勤務シフトで合意した。

なお、会社は、睦会及び光労組と合意した勤務シフトについて光支部に伝えたが、光支部から特段の異議はなかった。
- (ホ) 会社は、光支部との団体交渉の中で、睦会及び光労組と同じ勤務シフトにすることを提案したが、光支部は、今までの2出番連続の勤務から3出番連続の勤務になることに懸念があること等から会社の提案を受け入れなかった。
- (ヘ) 同年3月19日、光支部と会社は、光支部が要求した1か月11出番1指定公休という勤務シフトについて合意し、確認書を取り交わした。
- (ト) しかし、会社は、労働基準法第36条による協定（以下「三六協定」という。）の締結並びに勤務シフトの細部及び賃金等について光支部との合意がないことから、同年4月1日付けの文書で、これらを合意協定するまで上記確認書の履行を延期する旨を光支部に通知した。
- (フ) 光支部と会社は、同年4月3日付けで、春闘妥結までの確認事項

として、同年4月1日から11出番1指定公休を実施すること、指定公休日は会社が指定すること及び労働基準法の改正によって週44時間労働制から週40時間労働制に移行するのに伴い基本給を44分の40にすること等を内容とする確認書を取り交わした。

- (り) 平成9年春闘において、光支部以外の組合の幾つかの支部は、合同で、当該支部組合員が勤務する会社と団体交渉を行っており、同年5月22日に「勤務交番は11出番1指定公休として指定公休は勤務割表で明示する」、「1・5・8・12月の指定公休は縦割りとし、その他の月は各支部で取り決めるものとする」、「2・3・4・6・7・10月は、100パーセント公休出勤するものとする」などを内容とする協定書を締結した。光支部は、この協定書を参考にして会社との交渉を行った。

なお、「縦割り」とは、別紙1のとおり、勤務割表（交番表）において特定の日、曜日に集中して公休日を割り当てることで、公休日が縦に並ぶことをいう。

- (ヌ) 平成9年春闘は、同年7月14日妥結し、同月26日、光支部と会社は、光支部の要望に沿った形で、「勤務割は11出番1指定公休として指定公休は交番表で明示する」、「1・5・8・12月の指定公休は交番表を縦割りに組む」、「指定公休は極力出勤し会社に協力する事」などを内容とする協定書（以下「現協定書」という。）を締結した。これにより光支部組合員の勤務シフトは、1出番当たり実働16時間で休憩2時間とし、勤務が曜日に関係なく出番—非番—出番—非番—公休の繰り返しとなる2出番連続の5日サイクルで、1か月12出番のうち1出番を指定公休日とする11出番1指定公休となった。

なお、1、5、8、12月に関しては、年末年始、ゴールデンウィーク、お盆等長期の休みのため、タクシーの需要が少ないことから、最初から指定公休日を休むことを前提として、光支部の要求により、指定公休日が「縦割り」となった。

- (ル) 会社においては、平成9年4月以降から春闘妥結までの間、三六協定が締結されなかったため、会社の従業員は時間外労働及び休日労働ができず、収入が減少した。そこで光支部は、光支部組合員の生活費補填として宮城労働金庫から借入をして一人6万円ずつ支給した。春闘妥結後、光支部組合員が全従業員の過半数を占めていたため、会社と光支部との間で三六協定が締結された。

なお、三六協定締結後から平成10年10月までの光支部組合員の指定公休日における出勤率は、1、5、8、12月を除いて、月平均約70パーセントである。

- (レ) 同年4月1日以降、会社には、光支部組合員の勤務シフトとその他の乗務員の勤務シフトという2つの勤務シフトが存在することになった。

なお、睦会及び光労組は、同年4月頃に賃金体系は別のまま合併し、光タクシー睦会（以下「別組合」という。）となった。

ロ 交番表

- (イ) 現協定書締結の際、光支部は、1、5、8、12月を除いて従来どおり交番表を「斜め」にすることで会社と合意しており、特に日祭日を外して指定公休日を入れるという要求はしなかった。

なお、「斜め」とは、別紙2のとおり、各乗務員の勤務する日を1か月単位で示した交番表において、縦の欄に乗務員名、横の欄に日付をとり、各人の勤務する日を割り当てることで勤務日、公休日等が斜めに一列に並ぶことをいう。

- (ロ) 交番表は、会社が作成し、月末に翌月の分が掲示されるが、平成9年4月から同年7月まで会社から示された光支部組合員の交番表は、日祭日のみに指定公休日割り当てられていたため、光支部は会社に対し、曜日に関係なく斜めに指定公休日割り当てよう申し入れた。その結果、同年9月及び10月の交番表は、木曜日と金曜日を外した日に指定公休日割り当てられたが、再度光支部は会社に対し、指定公休日を木曜日と金曜日を外さずに斜めに割り当てよう申し入れた。その結果、同年11月からの交番表は、曜日に関係なく指定公休日斜めに並ぶこととなった。

ハ 指定公休日出勤の問題

- (イ) 交番表が光支部の要求どおりになった後の平成10年4月頃、それぞれの指定公休日出勤を申し出た光支部組合員3名が、会社から、それぞれの指定公休日に空車がないため、出勤しなくてもよいと言われ、乗務できない事態が起こった。この事態に関して、光支部は会社に対し、団体交渉の申入れを行い、同年5月28日、会社の会議室において、光支部はA光支部副委員長とB光支部書記長が、会社はC営業部長とD営業課長が出席して団体交渉が行われた。会社は、この席で、今後、光支部組合員が指定公休日出勤に際し、空車がない場合は、当該光支部組合員と会社の配車係との間で話し合いをし、指定公休日の変更等を講じるという提案を光支部に行ったが、光支部は明確な回答をしなかった。

なお、光支部組合員が指定公休日に乗務できなかったのは、この3名のみであり、会社では、これ以外にも2ないし3回ほど、指定公休日出勤を申し出た光支部組合員に対し、空車がないという事態が発生したものの、結果として乗務できないという事態は起きなかった。

- (ロ) 光支部組合員は、指定公休日出勤する際は2日前までに会社に申し出るという取決めがあるが、実際は前日に申し出があっても、空車があれば乗務することができた。また、指定公休日に休んでも会社からのペナルティーはない。

なお、公休日に出勤した場合の歩合率は、一律50パーセントであるが、指定公休日に出勤した場合の歩合率は、63パーセントである。

## ニ 三六協定

- (イ) 平成10年春闘において、光支部からの平成10年3月5日付けの要求に対し、会社から同年4月13日付けの回答書で営業収入の足切額を引き上げる旨の提示があり、これに反対した光支部は同年4月15日から同月17日まで72時間のストライキを行った。その結果、会社はこの提示を撤回し、4月末に春闘が妥結した。同時期頃に、会社は平成10年度の三六協定について、平成9年度と同様に光支部と交渉しており、同年4月23日の光支部との団体交渉において、会社は光支部に対し、早期に三六協定を締結するよう主張した。しかし、会社は同年4月27日に、別組合組合員と非組合員の合計が全従業員の過半数に達しているとして、別組合の代表者を従業員の代表者として三六協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出た。
- (ロ) 同年5月13日、光支部は、会社が光支部の知らない間に別組合の代表者を従業員の代表者として三六協定を締結したことに関する団体交渉を持ち、三六協定締結に至る手続きについて会社に説明を求めたが、会社は明確に回答しなかった。

## 3 本件救済申立て

平成10年6月30日、組合は、会社が別組合組合員だけを営業収入の高い平日に勤務させて高い賃金を得られやすい勤務シフトをとっていること、また、現協定書にある指定公休日の出勤を拒否して他の乗務員を乗務させていることは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして当委員会に救済の申立てを行った。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 当事者の求める命令

#### (1) 申立人側

- イ 被申立人は、会社に勤務する、光支部組合員の勤務シフトと他従業員の勤務シフトを差別してはならない。
- ロ 被申立人は、指定公休出勤を希望する光支部組合員を乗務させなければならない。

#### (2) 被申立人側

本件申立ては、これを棄却する。

### 2 当事者の主張

- (1) 申立人の主張する不当労働行為を構成する具体的事実の要旨は、次のとおりである。
  - イ 勤務シフトの差別及び指定公休日出勤拒否
    - (イ) 会社は、光支部組合員に対し、利用者が少なく平日よりも営業収入の低い日祭日にも出番がある勤務シフトを組み、その一方で別組合組合員に対しては、営業収入の高い平日に勤務日を割り当て、日

祭日は非番又は公休とする勤務シフトを組んでいる。このことは、光支部に対する賃金差別である。

- (ロ) タクシー事業は、地域の交通機関として住民に交通手段を提供する公共性の高い事業であることから、全乗務員が一斉に日祭日を休むわけにはいかない。もし休むことになれば、利用者に迷惑をかけることになるが、光支部組合員だけが日祭日に勤務し、別組合組合員が勤務していないのは、勤務の在り方として差別である。
  - (ハ) 会社は、平成9年4月以降同年7月までの交番表に関して、営業収入があまり期待できない日祭日に指定公休日を割り当て、光支部が異議を申し入れると同年9月及び10月は営業収入の多い木曜日と金曜日を指定公休日から故意に外した交番表にし、更に光支部が異議を申し入れると同年11月からは、木曜日と金曜日にも指定公休日を入れた交番表になったが、会社は、取決めどおり2日前までに指定公休日出勤を申し出た光支部組合員に対し、乗務を拒否するという差別を行った。
  - (ニ) 指定公休制は、週40時間労働制の導入によって招来するであろう営業収入の減少を防いで、乗務員の賃金を従来どおり確保するという趣旨により、労働者の就労権を確保した上で、将来景気の動向などにより、指定公休日を確実に時間短縮として休むことを念頭においている。
  - (ホ) 仕事をするために指定公休という枠を要求したにもかかわらず、会社が指定公休日出勤を拒否し、別組合組合員を乗務させていることは、組合差別である。指定公休日出勤拒否が3回で済んだのは、光支部組合員が指定公休日の就労権を指摘して会社に抗議した結果、乗務が認められたためである。
  - (ヘ) 現協定書の合意は、指定公休日は、公休ではあるが出勤を協力する日として指定したもので、現協定書の「極力」出勤するとは、「出るように努める」という意味である。光支部は、指定公休日は原則出勤する日であると考えている。
  - (ト) 以前の協定書では、年末年始等の繁忙期間は「極力」有給休暇を取らないこと及び欠勤をしないこととあったが、その「極力」とは冠婚葬祭以外、休んではならないという意味であり、休む場合は有給休暇扱いではなく欠勤とされた。
  - (チ) 同一事業所に勤務シフトが2つあることにより、指定公休日に勤務できないことがあるため光支部組合員の就労権が侵害されている。
- ロ 不当労働行為意思を推定させる間接事実
- (イ) 会社の「再建案」を撤回させるための平成8年6月のストライキに際して光支部から9名の脱退者が出たが、会社は、これを奇貨として、管理職及び光支部組合脱退者を使って光支部組合員に対する脱退工作を行った。

- (ロ) 会社は、光支部に対し新規採用者には全部の賃金体系を示していると説明をしながら、実際は現存する3つの賃金体系のうちAB型賃金しか示さず、新規採用者が、A型賃金をとっている光支部の組合員となることを妨害している。
- (ハ) 平成9年春闘時、三六協定は失効中であり時間外労働及び休日労働ができない状況にあったが、会社は、別組合に対して生活費補填のため、系列の会社に資金援助を行なわせた。
- (ニ) 以上のように、組合に対する差別及び別組合を優遇する措置をとっていた会社は、週40時間労働制の実施に際し、従前と比べて1出番当たり1時間休憩を多くすることで労働時間の短縮を行おうとした。しかし、乗務員は休憩時間を実質的に休憩していたわけではなく、昼食をとる以外は労働をしており、休憩の時間がサービス労働となっていることから、法の求める労働時間短縮にはならない。そこで組合は、労働時間短縮部分は実質的に労働から解放される時間として保障される制度である1指定公休を提案し、労使間で妥結した。これにより、会社は、労働時間短縮部分について光支部組合員にサービス労働を提供させることに失敗したが、会社提案の「再建案」に反対した光支部と、会社に迎合して「再建案」を呑んだ別組合との間で違う勤務シフトを組み、不平等を生じさせた。ただし、別組合と同じ月水金又は火木土の勤務で1か月12出番にして、その中の1出番を1指定公休とすれば、差別は解消する。この場合、日祭日は休みとする。
- (2) 被申立人は、次の理由により本件申立てを棄却すべきことを主張する。
- イ 勤務シフトの差異について
- (イ) 光支部は、1か月11出番1指定公休を要求し、会社が提案した1か月12出番は受け入れられないと主張していたため、光支部の要求どおりの内容で妥結し、現協定書を締結した。また、別組合に関しても、1か月12出番、日祭日を休日としたいという要求のとおり妥結したものである。
- (ロ) 会社としては、全乗務員が日祭日に公休となっても、公休日出勤をしていくだけでも賃金をもらいたいという乗務員がいるので、利用者に迷惑をかけるようなことはない。
- (ハ) 平成9年4月から同年7月まで日祭日に指定公休日を入れたのは、日祭日は乗務できる車に余裕があるので、指定公休日出勤を希望する光支部組合員を100パーセント乗務させたいと思って、交番表を組んだものであり、同年9月及び10月に木曜日と金曜日を外して指定公休日を入れたのは、木曜日と金曜日は営業収入が多いため車の稼働率が高く、指定公休日出勤を希望しても車が空いていない可能性があり、また、売上げの多い日に休まれると会社としても困るため、いずれも光支部に対する差別を意図したのではない。



ロ 指定公休日出勤

- (イ) 指定公休日は休日であるから、光支部組合員は、指定公休日に就労する義務はないし、会社は光支部組合員に対し、指定公休日の就労を命ずることはできない。
- (ロ) 指定公休日に当たる光支部組合員が勤務を希望した場合、乗務できる車がある限り出勤させているし、出勤に及ばない旨を通告した3人のケースにおいても、その3人とそれぞれ同日に指定公休日に当たっていた他の光支部組合員には出勤の希望に従い出勤させていた。また、乗務が重なって空車がないという事態も起きたが、他の乗務員と交代してもらおう等の調整を行って、できるだけ乗務させるよう配慮してきた。
- (ハ) 現協定書の合意は、会社が、指定公休日に当たる光支部組合員に出勤を要請したときは、当該組合員はできるだけ出勤要請に応じるという内容の紳士協定であり、現協定書の「極力」出勤するとは「できるだけ」という意味である。会社としては、100パーセントあるいは100パーセント近くの光支部組合員が出勤してくれるとは思っておらず、出てきてくれる人は出て、休みたい人は休むものと考えている。
- (ニ) 以前の協定書に、年末年始等の繁忙期間は「極力」有給休暇を取らないこと及び欠勤をしないこととあり、その「極力」とは原則として有給休暇を取らないようにということであったが、実際の運用上は、冠婚葬祭はもちろん、その日程が当人の意思で変更できない出初め式や契約講等に出席する場合は、全部認めていた。また、それ以外の理由でも、管理職の方でアドバイスをしてなるべく有給休暇を取得させていたが、欠勤扱いとなったこともあった。
- (ホ) 光支部と別組合の勤務シフトが重なり合うことはある程度予測されていたので、その際会社としては、指定公休日の光支部組合員には休んでもらうつもりでいた。

ハ 不当労働行為意思の不存在

- (イ) 光支部と別組合とで勤務シフトに差異が生じたのは、勤務シフトについて両組合の要求に差異があり、会社が両組合の要求をいずれも受け入れた結果であるから、両組合の組合員の勤務シフトに差異があることは不当労働行為に当たらないことは明らかである。
- (ロ) 平成10年5月28日の団体交渉において、指定公休日出勤に際し、空車がない場合、当該光支部組合員と会社の配車係との間で話し合いをし、他の日に指定公休日に移して乗務させたい旨を光支部に提案したところ、積極的な反対もなかったので本件申立てがあるまで光支部は了解していたものと思っていた。
- (ハ) 会社は光支部に対し、指定公休日に出勤を希望しても乗務ができない可能性があるので、別組合と同じ勤務シフトにしてはどうかと

勧めたが拒否された。また、会社は本件申立て後も、光支部組合員の勤務シフトを別組合と同じにするのは構わないと考えており、そのように光支部にも話しているが、拒否されている。

(ニ) 会社が新規雇用者にA B型賃金しか示していないのは、A型賃金は採用時の基本給が低く、入社を躊躇されるケースが多いためである。

(ホ) 別組合の勤務シフトに関する要求は、正式な場ではないが、勤務が終わって帰ってきたときや、泊まり勤務のときなどに、管理職が光支部や別組合の組合員等と勤務シフトについて話をしたことがあるので、別組合がそれを参考として要求した可能性はあるが、会社が誘導したものではない。また、組合への差別及び別組合への優遇措置等は一切行っていない。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 勤務シフト及び交番表

申立人は、会社が同一事業所において、別組合組合員に対し、光支部組合員と異なる勤務シフトを組むことが、不平等であり差別に当たると主張するので、この点について判断する。

(1) 第1-2-(2)-イ-イで認定したとおり、従来、会社は全乗務員に対し、1出番当たり実働16時間で2時間休憩、1か月12出番の出番-非番-出番-非番-公休の5日サイクルを繰り返す勤務シフトを組んでいた。労働基準法の改正に伴う平成9年4月からの週40時間労働制への移行に関して、上記の勤務シフトの改訂が労使交渉の対象となったが、光支部と会社との団体交渉が続いている一方で、睦会及び光労組は同年3月14日、会社側提案に沿った形で、次の勤務シフトとすることを受け入れた。それは、実働15時間で休憩3時間とし、出番-非番-出番-非番-出番-非番-公休の7日サイクルで、日祭日は休日とするものであった。後に、睦会及び光労組は、同年4月頃合併し、別組合となった。

会社は光支部に対しても、1か月12出番のまま、1出番当たりの休憩時間を増やして労働時間の短縮を行い、日祭日を休日とする勤務シフトの提案を行ったが、光支部は受け入れず、団体交渉が続けられたが、同年7月26日、会社と光支部は、光支部の要望に沿った形で、11出番1指定公休の勤務シフトを内容とする現協定書を締結した。これにより光支部組合員の勤務シフトは、1出番当たり実働16時間、休憩2時間とし、出番-非番-出番-非番-公休の5日サイクルで、1か月12出番のうち1出番を指定公休日とするものとなった(第1-2-(2)-イ-ロないし(ヌ))。

ところで、会社に2つ以上の組合が存在する場合、会社が労働条件に関してそれぞれの組合と交渉を行い、異なった内容で妥結することは、あり得ることであり、何ら違法と目すべきではない。光支部の11出番1指定公休という勤務シフトは光支部の要望に沿った形で締結されたもの

であり、これにより別組合組合員との比較において、光支部組合員にどのような不利益が生じたかの具体的な疎明のない本件においては、会社が光支部組合員に対し、こうした勤務シフトを組んだこと自体を不当労働行為と解することは到底できない。

- (2) 平成9年3月までの勤務シフトのもとでは、全乗務員は曜日にかかわらず5日ごとに公休日となっていた（いわゆる「斜め」）。しかし、4月以降、別組合組合員は、前記の勤務シフトに基づき、月水金又は火木土に勤務し、日祭日は公休日となった（いわゆる「縦割り」）。これに対し、光支部は、現協定書締結の際、交番表を「斜め」にすることで合意しており、その点は従来と変わりはなかったが、11出番1指定公休という勤務シフトのもとで指定公休日をどの日に入れるかに関して、問題が生じた。当初、平成9年4月から同年7月までの会社から示された交番表は、日祭日のみを指定公休日とするものであったが、光支部は、曜日に関係なく斜めに指定公休日を割り当てるよう申入れ、その結果、同年9月及び10月の交番表では、指定公休日は木曜日と金曜日を除く他の曜日に割り当てられた。しかし、光支部は、再度会社に対し、木曜日と金曜日を外さずに指定公休日を割り当てるように申入れ、その結果、同年11月の交番表からは、曜日に関係なく指定公休日が斜めに並ぶこととなった（第1-2-(2)-ロー(ロ)）。

申立人は、交番表に関して、まず、別組合組合員に対しては、営業収入の高い平日に勤務させ、光支部組合員に対しては、営業収入の低い日際日にも出番がある勤務シフトを組むことは、光支部に対する賃金差別であると主張する。しかし、光支部と会社が締結した現協定書に基づく勤務シフトによれば、出番—非番—出番—非番—公休の5日サイクルを繰り返すことになるから、必ずしも平日が出番ではなく、日祭日が出番となることもあるのは必然である。こうした勤務シフトが光支部の要望するところであった以上、2つの勤務シフトを適用した結果、別組合組合員と光支部組合員の現実の賃金額に差異が生じたとしても、これをもって光支部組合員に対する賃金差別があったとみることはできない。また、申立人は、光支部組合員だけが日祭日に勤務し、別組合組合員が勤務していないのも勤務の差別であるというが、上記のように光支部は5日サイクルの勤務シフトを受け入れることにより、日祭日の出番を容認したのであるから、この主張も当を得たものとはいえない。

次に指定公休日に関しては、当初、会社が日祭日のみを指定し、又は、木曜日と金曜日を除いた日を指定したことは、確かに不当であるが、これは光支部の要求により是正され、平成9年11月からは曜日に関係なく斜めに指定されている。そうすると、指定公休の指定の問題はすでに解決済みで、現在この点に関し、光支部に対する特段の不利益な取扱いが存在しないことになる。

## 2 指定公休日出勤の問題

申立人は、指定公休日に出勤を希望した光支部組合員に対し、会社が乗務を拒否し、別組合員を乗務させていることは組合差別であると主張する。前述のとおり、平成9年4月からの週40時間労働制への移行に関し、会社は、1か月12出番で、1出番当たりの休憩時間を3時間に増やすことで時間短縮を図る案を提示したが、光支部がこれを受け入れなかったため、1出番当たりの休憩時間は2時間のままで、1か月11出番とし、1日を指定公休日とすることで決着をみた。現協定書には「勤務割は11出番プラス1指定公休として指定公休は交番表で明示する」、「指定公休は極力出勤し会社に協力する事」との記載がある（第1-2-(2)-イ-（ヌ））。

そこで「指定公休」の性格であるが、申立人は、週40時間労働制の導入によって招来するであろう営業収入の減少を防いで、乗務員の賃金を従来どおり確保するという趣旨により、労働者の就労権を保証したものと主張する。これに対し、被申立人は、会社が、指定公休日に当たっている光支部組合員に出勤を要請したときは、当該組合員はできるだけ出勤要請に応じるという内容の紳士協定であり、現協定書の「極力」出勤するとは「できるだけ」という意味であると主張している。しかしながら、指定公休日は本来公休日であること、それ故、現協定書ではタクシーの需要の少ない1、5、8、12月においては指定公休日は縦割りにされたこと、指定公休日が原則として就労すべき日であるとすれば、週40時間労働制の遵守を求めてあえて1出番を減らし11出番を要求した光支部の提案の趣旨を没却する結果になること、指定公休日に出勤した場合の歩合率は通常の公休日に出勤した場合に比べ、63パーセントと高率であること及び指定公休日に休んでも会社から何らのペナルティーも科されなかったこと等を考慮すると、指定公休の制度は、光支部組合員に就労の権利を認めるものでも義務を課するものでもなく、これを会社側からいけば会社が出勤の要請をしたときは、光支部組合員はできるだけこれに応じること、光支部側からいけば光支部組合員から出勤の希望があったときは、会社はできるだけ乗務させること等を両者間で事実上確認したものと解するほかはない。したがって、会社が反組合的な意図で、合理的な理由なく出勤を希望する光支部組合員に乗務させなかった場合は別として、光支部組合員が指定公休日に乗務できなかったことが直ちに不当労働行為に当たるとはいえない。そこで指定公休の制度の運用をみると、平成10年4月頃それぞれの指定公休日に出勤の申し出をした光支部組合員3名に対し、会社は空車がないとの理由で出勤を断ったことがあるが、会社が、当日就労日である他の乗務員に優先的に配車し、空車ができる限りで指定公休日出勤希望者の希望に応ずるのは当然のことであるから、空車がないとの理由で出勤を断ったことは直ちに不合理な出勤拒否とはいえない。そして、これ以外にも2ないし3回空車がない事態が発生したが、結果として全ての希望者が乗務することができたのであって、上記3名を除くと、その後、指定公休日に出勤を希望して乗務できないという事態は起きていない（第1-2-(2)-ハ）のである

から、上記3名について出勤を断ったことに合理的な理由がなかったとはいえず、その他指定公休日の就労につき光支部組合員に特段の不利益は生じていないのであるから、会社に光支部を嫌悪する意図があったか否かを問題にするまでもなく、光支部組合員に対する不利益な取扱いは存在しないといえる。

### 3 法律上の根拠及び結論

以上のとおり、申立人が主張する、会社が光支部組合員と別組合組合員の間異なる勤務シフトを組んでいること、会社が指定公休日出勤を希望した光支部組合員に対し乗務を拒否したことが、光支部を嫌悪してなされた不利益な取扱いとは認められないので、申立ては棄却を免れない。

よって、申立人の請求は理由がなく、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成11年9月8日

宮城県地方労働委員会

会長 阿部 純二 ㊟

「別紙 略」