

命 令 書

申立人 自交総連中央交通労働組合

被申立人 中央交通株式会社

上記当事者間の平成12年(不)第34号事件について、当委員会は、平成15年7月25日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、指定公休日の振替につき、申立人組合員運転手に対しても指定公休日の振替に応じる機会を公平に与えることにより、申立人組合員以外の運転手と同等に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員運転手それぞれに対し、1か月単位の変形労働時間制が実施された平成11年11月19日以降、申立人組合員以外の運転手が指定公休日の振替に伴い従事した観光バス業務により得た寸志、紹介料及び乗務実績に応じて支給された各手当の合計額の一人一日当たりの平均と申立人組合員運転手それぞれが既に得た同範囲の収入の一日当たりの平均との差額に、同日以降、申立人組合員以外の運転手が指定公休日の振替に応じた総日数の一人当たりの平均日数と申立人組合員運転手それぞれが指定公休日の振替に応じた日数との差を乗じて得た額を支払わなければならない。
- 3 申立人の担当車両の指定に係る申立てについては、却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、会社が申立人組合の組合員である貸切バス運転手に対し、他組合所属組合員や非組合員と比較して、車格等の条件の悪い車両を担当させるとともに、手当や寸志、紹介料の額の少ない目的地に配車するなど、申立人組合員を差別したことが不当労働行為であるとして争われた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員に対し、担当車両の指定及び観光バス業務に従事させる際の配車について、組合員以外の運転手と同等に取り扱おうとともに、組合員に対し組合が求める車両を担当車両として指定すること
- (2) 組合員とほぼ同時期に入社した運転手が得た手当等と組合員が既に得た手当等との差額の支払

(3) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 平成9年7月当時、自交総連中央交通労働組合(以下「組合」という)の当時の委員長は、中央交通株式会社(以下「会社」という)提案の合理化案を承諾するとして自らの一存で会社と仮調印を行ったが、組合の臨時大会において、この責任を問われ執行部は不信任となった。その後、この執行部は第二組合の結成を画策し、会社社長の了承の下、組合員を脱退させ、中央交通(株)KSC労働組合(以下「KSC」という)を結成した。この際、会社はKSCの組合員の住宅ローンの返済を肩代わりし、つなぎ融資をした。

一方、組合が同年10月27日の団体交渉(以下「団交」という)において、労働条件を大幅に低下させる会社の合理化案を承諾できないため、同年11月1日にストライキを実施すると通告したところ、会社は、組合のストライキに対抗するため、同年10月28日に車両担当制度の廃止を一方的に通告した。その後、組合は会社に対しストライキを実施しない旨を伝えているにもかかわらず、会社は車両担当制度を復活させることなく、組合の4名の役員に対し、日帰り乗務のみを命じ、組合幹部をターゲットにした差別攻撃をした。これは当該役員以外の組合員に対し、会社が切り崩しを図る意図も含んで行われたものであり、実際に会社は組合員3名に対しストライキに参加しないように説得を進めていた。

会社はこのようにして、組合のストライキ通告をきっかけに、長きにわたり確立してきた車両担当制度を廃止したものである。

- (2) 会社と組合の労働協約において、車両担当制度の基準が規定されており、平成元年6月1日以降、この基準により担当車両が割り当てられてきた。同制度は労使の合意の下に確立されたものであり、これを一方的に廃止することはできない。

会社は、平成10年6月5日に労働協約を破棄したと主張するが、そもそもこのような労働協約の破棄自体が不当労働行為であり無効である。仮に同日に会社が労働協約の破棄を通告したとしても、労働協約は、同年12月25日の期間満了までは失効せず有効に存在するものである。

本件において、労働協約が破棄された事実がないにもかかわらず、これを無視し、車両担当制度を廃止することは、不当労働行為である。

- (3) 平成10年7月10日の車両担当の一方的な変更は、従来の年功

重視の車両担当制度を根本的に覆すものである。この変更の際に際して、会社は、車両担当制度の復活を要求する組合と協議すると約束していたにもかかわらず、この制度を一方的に変更した。

また、会社は、変更した車両担当制度の基準を何ら明らかにせず、本件救済申立事件の平成12年11月6日付け準備書面で初めて文書による基準を示したものであり、しかも、当該基準は抽象的曖昧なもので従来の基準とは比べものにならないものである。これは、実際には車両担当制度の新基準は存在せず、会社はKSCの組合員を優遇するために車両担当を変更したにすぎないことを示している。

さらに、会社が基準として示す若手優遇と年功重視は両立しないものであり、結局は会社の裁量次第となり、基準としての客観性を持ち得ない。会社は車両担当制度を復活させるに際して、車両清掃を重視するかのよう主張を行っているが、そもそも車両清掃の点検は、清掃面の成果を達成したとして平成8年で終了しているものであり、平成10年の車両担当の決定に供し得ない基準である。加えて、会社が述べる運転能力の重視についても、当時の組合の委員長を含む2名の組合役員が平成4年から同10年まで連続で無事故表彰を受けているにもかかわらず、当該組合役員はその評価に値する車両を担当していない。

- (4) 平成10年7月10日の車両担当の変更においては、組合の組合員が担当する車両の車格がほとんど従来よりも劣っており、上昇した者はいなかった。一方、KSCの組合員は、ほとんどが従来よりも上の車格の車両が指定されている。KSCの組合員の中で車格が下がった者でも、新しい車となり稼働率が高い優秀な車の担当になっている。また、組合員のほとんどが従来より車歴の古い車両を指定されていることが明らかである。高級な車の担当になれば、それだけ条件の良い仕事が回ってくるという意味で車両担当は配車とも大きく関連しており、その結果、組合員は、同期入社の子組合員等と比べて、大きな経済的不利益を受け続けている。

会社は、会社の意向に沿い合理化を受け入れたKSCの組合員と、労働条件を守るために闘う組合の組合員を徹底的に差別しているのである。

- (5) 観光業界における寸志及び紹介料は、慣行として業務についての乗務員にほぼ支払われているものであり、乗務員にとって観光バス業務に就けばほぼ確実に得られる収入というべきであって、賃金を補完する機能を果たしている。そのため、過去の労働委員会命令でも、北陸、伊勢方面の紹介料は割高であったため、勤務割を組む際、同方面の乗務が均等になるよう配慮す

ることを求めるとともに、これらの賃金を補完する収入について不利益取扱いをすることを不当労働行為と認定している。また、紹介料は北陸、伊勢方面が割高であることは業界の常識である。配車におけるこれらの差別の手法は観光バス業界特有の不当労働行為なのである。

本件において、寸志、紹介料及び手当として受領した金額を組合とKSCの組合員で比較すると、組合分裂前は何ら特異性が認められないのに対し、分裂後は配車差別によりKSCの組合員の方が金額が多く、歴然と組合差別が行われている。

- (6) 会社は、変形労働時間制導入に伴い前もって公休日を指定する制度(以下「指定公休制度」という)の運用に際して、指定した公休日(以下「指定公休日」という)の振替を口実として、KSC組合員には指定公休日を振り替え、組合の組合員には振り替えないことによる配車差別を激化させた。会社は、組合が指定公休日の振替に消極的であって、事前(2日以上前)に組合員へ打診して許可を得た場合に限り認めるとの条件を付したからだと主張するが、全く根拠がない。

組合は、従前から指定公休日の振替に応じる意向を示してきており、組合員で振替を拒否した者はいない。また、会社は組合が2日前の振替の通知を条件にしたとするが、ダイヤ表に基づいて具体的な配車の計画をたてるのは通常5日前であり、2日前の通知は何ら配車計画の支障になり得ない。よって、指定公休日の振替を口実として配車差別が行われたのは明らかである。

- (7) 平成10年に入り、会社は組合を全面的に否認する方針に基づき労働協約の破棄、チェックオフ制度の廃止、組合事務所の明渡し請求などの行動に出るようになった。本件車両担当の変更はこれらの会社の行動に前後して行われ、従来の組合幹部に集中した差別攻撃から差別の対象を組合の全運転手へと一挙に広げるため、会社は長年にわたり労使により築かれてきた車両担当制度の廃止・変更と配車差別を断行したものである。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 組合は、会社がKSC組合員の住宅ローン返済のために便宜を図り、組合の分裂を後押しする姿勢を示したとし、あたかも会社が別組合を有利に扱ったかのように主張するが、これは、組合脱退により労働金庫から住宅ローンの一括返済を求められた従業員数名から要請を受けた会社が、その窮状を救うべく可能な措置を講じたにすぎない。
- (2) 平成9年10月の組合のストライキ通告に関連して会社が組合差別をした事実はない。ストライキ実施予定日については、ス

トライキに備えてストライキ予定の組合員以外に仕事を割り振るので、ストライキが中止になったからといってこれらの組合員に配車ができないのは当然のことである。ストライキは中止通告によりいったん解消されても、労使の対立状況そのものが解消されたわけではなかった。もともとの通告が無通告ストも辞さない趣旨のものであったことから、会社としては引き続きストライキを警戒しなければならない状況であり、円滑な配車のため運転手全員について車両担当がない体制で行わなければならなかった。また、遠隔地でのストライキ突入により顧客に多大な迷惑をかけることを防ぐため、組合の活動の主導的役割をなす役員の運転手については日帰り勤務を中心として配車したものであり、これは、恣意的な組合差別などではなく、顧客第一の配車体制を考えた必要かつ最小限の対応措置にすぎない。

- (3) 平成10年7月10日に会社は、組合がストライキを行うような状況がなくなったため、新たな車両担当を公示し、再度担当を決めたものであり、組合とKSCとを差別した事実は全くない。新たな車両担当制は、従前の担当制に比べ大幅な変更を含むものであったが、その意図するところは、経営環境悪化から会社の生き残りをかけた経営改善策の一つであった。会社の貸切バス部門の売上高は、平成4年の18.6億円をピークに平成7年には14.2億円まで激減し、その後14億ないし15億円で低迷を続けている。また、仕事の内容も10年くらい前は泊まり50%、日帰り50%であったものが5年くらい前からは泊まり20%、日帰り80%の割合となっている。一方、人件費や燃料費等の経費はそれほど減っていないし、新車の導入を見送っているため、車両維持費が増加している。よって、組合分裂の一因となった平成9年合理化案は、もともと他社より優遇していた運転手の雇用面での条件を経営判断から他社並にすることを目指したのであって、組合が言う酷い条件になったものではない。このような経営状況の下、従前経験を重視して新車を割り当てていた車両担当についても、抜本的な変更が必要となった。いわば能力主義的基準の重視である。乗務員の応対如何で、仕事が来なくなる業界で、かつ、新車の導入が激減している現在の経営状況下では、経験年数のみを重視した年功序列制では、若い運転手がいくら努力しても新車に乗ることはできず、若手の士気の低下をもたらすとともに、経験年数の多い者が既得権的地位にあぐらをかきサービス面での配慮を怠ることにもなりかねず、業界の生存競争に生き残れるような活気ある職場にはならない。

さらに、この新車両担当制は、別の視点として基本給格差の

是正も考慮している。会社での昭和入社と平成入社の運転手とでは基本給に相当の差がある。この格差是正のため、基本給の低い平成入社運転手に稼働率の高い車両、残業の多くなる車両を割り当てることとした。新たな車両担当は、事故、処分の有無、客への対応、添乗員やアンケート等による客からの反応・評判、担当車両の清掃等のメンテナンス、業務に対する姿勢、運転手としての適性能力を総合的に判断して決定したものである。この決定作業は、客観的資料を参考に、現場に精通した管理職複数で分担して客観的中立的に行った。

組合は、車両にはランクないしグレードがあり、同様に車歴によっても仕事の内容(配車)が変わると主張するが、これらは理由がない。確かにバスの製造・登録順により新旧があるが、ゆったりとしたリクライニング仕様のバスは定員が少なく、2階建てバスは定員が多いが1階バスに比べてトランクルームがなく、スキー旅行等には適さないなど、会社の車両は、用途や乗客数、客の希望等に柔軟に対応できるラインアップとなっており、一概にランク付けなどできるものではない。よって、バスのランクないしグレードにより行き先や仕事が決まり、ひいては運転手の収入に影響するという関連性もない。

- (4) 組合は、会社が配車、すなわち割り当てる仕事の内容についても差別をすると主張するが、そのような事実はない。具体的な配車手続については、まず顧客から運転手の指名があればバスも運転手も決まってしまう、そうでなくとも、営業段階で少なくとも車種までは決まるのが通常である。その車種についての車(運転手)を選ぶかを、作業の時間的制約と運転手の指定公休制度の制約の中で割り当てていくのであって、そこに恣意が入る可能性はそもそも乏しいし、裁量の幅も極めて狭い。

また、組合の主張は、観光業務の行き先により寸志、紹介料が変動し運転手の収入が一義的に大きく異なるとの見解に立脚するものであるが、そのようなことはあり得ない。もとより客の寸志は、客が乗務員に対する気持ちとして出すものであり、全く客の随意に委ねられているものである。みやげ物店等からの紹介料・リベートについても、店によって扱いは異なるし、立ち寄る店は旅行社が指定するもので、運転手が任意に選択できるものではない。そもそも、組合が寸志、紹介料の期待できる行き先とする北陸、伊勢方面の仕事は、近年一時に比べて受注量自体半減しているような状況である。

さらには、観光業務に全く就かない運転手と比較すると寸志、紹介料の差は発生するものの、行き先によって金額が一律に決定されるという理論は成り立たない。組合は集計した組合員の

寸志、紹介料の額について、KSC組合員と差が生じているとするが、これは組合が月7日の指定公休日に固執しているために組合員の乗務日数がKSCの組合員に比べ少ないがための差と考えられる。確かに組合も指定公休日の振替には事前の承諾を条件として応じるという態度になってきているが、営業の段階で既に組合の指定公休日が入っているのであるから、わざわざ指定公休日の運転手に振り替えることはせず、指定公休日が実質的に月2日のKSCの運転手に割り振らざるを得ない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、大阪府八尾市に観光バス等の車庫と運行管理を担当する八尾車庫を置き、観光バス等の運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時137名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時24名である。
- (3) 会社には組合とは別の労働組合(KSC)があり、その組合員数は本件審問終結時約30名である。

2 別組合結成に至る経緯

- (1) 平成9年4月頃、会社は組合に対し、会社の合理化案を提案し、以後団交において協議を続けた。合理化案の主なものは、①8時間拘束で実働7時間30分である現行の労働時間に関し、9時間拘束で実働7時間15分とする、②1か月の基本労働日数を25日から24日にする、などの内容であり、増加した休日相当分の金額を基本給から削除する旨の提案も行われた。
- (2) 平成9年7月10日、組合は会社との間で、会社の合理化案を受け入れる旨の仮協定書を締結した。
- (3) 平成9年8月13日、組合は臨時大会において、会社の合理化案を受け入れた組合委員長ら執行部に対し不信任決議を行い、新たな執行部を選出した。

その後、組合から不信任決議を受けた旧役員らが、組合員に対して、組合がストライキを実施すれば会社が潰れるので、ストライキを行わないようにとの署名を集める活動を行い、組合員約50名のうち約30名の署名を得た。

- (4) 平成9年9月3日、ストライキを行わないようにとの署名に応じた従業員ら約30名が、組合から不信任を受けた前の組合委員長を代表者としてKSCを結成した。これに伴い組合の組合員数は約20名となった。
- (5) 平成9年10月13日、組合を脱退した複数の従業員から、組合を脱退したために組合の上部団体を保証人としていた住宅ロ

ーンの一括返済を求められて困っているとの相談があったことに対し、会社は、当該従業員が新たに借換えをするまでのつなぎとして、一時的に金員を貸し付けた。

3 組合のストライキ通告以降の経緯

- (1) 平成9年10月27日、組合と会社は、会社の合理化案について団交を行ったが、協議は決裂し、団交の場において組合は会社に対してストライキを実施する旨を通告した。通告書には、①日時として、平成9年11月1日(土)始業時から終業時まで、②ストライキ対象者は全組合員、③当日乗務している組合員は上記時間をもって一斉に現地ストライキを執行する、また、職場内に組合旗、立看板等を設置し会社施設を各々利用するので併せて通告する旨が記載されていた。

なお、ストライキの通告の際、組合書記長は会社常務に対して、11月2日以降に無通告ストライキを行う旨述べた。

- (2) 平成9年10月28日、会社は、運転手に対する「急告」と題する掲示を行った。その内容は、「組合から11月1日の始業時から終業時までストライキを執行し、それ以降については無通告でストライキを実施するとの通告があったので本日以降の業務の取扱いを次のとおりとする、①車両の担当制を当分の間廃止する、②翌日の業務確認は午後5時までに入念に行うこと、③交通事故防止の徹底を図るため一層の安全運行に努めること」であった。

なお、当時の車両担当は別紙1-1のとおりであった。

ただし、会社においては、所有する車両台数が運転手の人数よりも多いので、運転手は、担当車両以外の車両に乗る場合もあり、スキーシーズンは特にスキー用の車両の配車が多くなるため、空いた車両に担当以外の運転手が乗務する場合があった。また、組合員運転手の中には、担当車両と担当車両以外の車両の乗務の割合が半々である者もいた。

- (3) 平成9年10月29日午後5時頃、組合は会社に対して、11月1日のストライキを中止する旨を伝えた。11月2日には組合役員が会社常務に対し無通告でのストライキは行わない旨を口頭で伝えた。
- (4) 平成9年11月1日、会社は、この日の組合員に対する勤務の取扱いをすべて公休とした。また、同日以降、会社は、組合の8名の役員のうち四役(委員長、副委員長、書記長、財政部長)の運転手に対して、委員長は11月25日まで、副委員長は11月21日まで、書記長は11月23日まで、財政部長は11月21日まで、泊まりの勤務を指定することなく日帰り勤務のみを指定した。

4 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 平成9年11月5日及び同年12月9日、組合と会社は団交を行ったが、会社の合理化案に関する協議はまとまらなかった。
- (2) 平成9年12月26日、組合と会社は運転手の実働勤務時間の短縮について団交を行ったが、合意に至らなかった。
- (3) 平成10年1月6日、会社は組合に対し、運転手の実働勤務時間及び休日について、1か月単位の変形労働時間制を同年1月から導入し、既に合意したKSCと同じ取扱いとする旨を通知した。なお、同変形労働時間制の適用の開始は後記(17)記載のとおりである。
- (4) 平成10年2月5日、組合は会社に対して、団交において、「会社側から『車の担当者は、業者や客からの指名の多さや車に対する手入れの具合を基準にして決める』との申入れがあったが、このような会社側の査定基準の内容には曖昧で不明瞭な部分が多く、公平さに欠けるものであり、差別につながるものである。今までのような車歴と運転手の年功を基準とした担当制が妥当であり、組合としても公平、納得できる担当車両制を強く望む」旨の申入れを行い、会社が掲示している平成9年10月28日付けの「急告」の撤去を求めた。なお、組合のいう年功とは、基本的には入社からの期間の長さを指している。
- (5) 平成10年3月19日、組合と会社は団交したが、指定公休制度についての協議はまとまらなかった。
- (6) 平成10年6月1日、団交において会社は組合に労働協約の破棄を口頭で通告し、新たな労働協約について書面で提案とした。
- (7) 平成10年6月5日、会社は組合に対して、「諸般の情勢変化により、現協約が実態にそぐわないため協約第27条の規定に基づき労働協約を破棄します」と文書で通告した。なお、労働協約は平成3年12月25日付けで会社と組合が調印したもので、その第27条で当該協約の有効期間について、「有効期間は本協約の締結の日から1年間とする、ただし、有効期間中であっても情勢の変化に伴い本規約の解釈に疑義の生じた場合は、会社と組合が協議決定の上この協約の一部又は全部を改廃することができる。また期間満了2ヶ月前までに会社、組合いずれか一方から書面による改訂の通告がないときはこの協約は引き続き同一期間有効とする」と定めていた。
- (8) 平成10年7月10日、会社は、運転手個人に固定したバスを担当させる新たな車両担当制の導入を発表し、各運転手あてに「車両担当制の復活について」として、「昨年10月28日車両の担当制を当分の間廃止する旨告知しましたが、その後担当制の復活を求める声もあり、この度下記のとおり車両担当制を復活

することとしたので了知されるとともに車両の維持管理に努められるようお願いいたします」と通知し、同日から実施した。同日発表された車両担当は別紙1-2のとおりである。また、組合員の担当車両については、このとき以降、本件申立時に至るまで、ほぼ変更はない。

なお、会社における車両担当の決定方法は、後記5(1)のとおりである。

- (9) 平成10年7月18日、組合は会社に対して、同月10日に会社が発表した車両担当について、①組合としては承服しかねる内容である、②今までどおりの年功、車格を基準とした車両担当が一番妥当であり組合として強く希望する、③一方的ではなく話し合いで決定すべきである、との申入れを行った。
- (10) 平成10年9月8日に団交が開催され、組合は従来どおりの基準による車両担当制の実施を求めたが、協議は整わなかった。
- (11) 平成10年10月26日、会社は組合に対して、新たな労働協約案を取りまとめたとして同案による締結を提案した。これに対し組合は、同年12月10日、組合の全体集会で審議した結果、会社が提案した争議行為の事前通告や組合員の範囲等、旧協約の条項を修正あるいは新たに追加した箇所の削除を要求した。
- (12) 平成11年4月5日、会社は組合との団交において、希望退職者の募集、契約社員の採用等の内容を含む人件費の削減等に関する合理化案を提案した。同年5月17日及び6月28日、会社と組合は団交を行ったが、会社からの合理化案の提案について、組合との協議は整わなかった。
- (13) 平成11年7月30日、会社は基本給20万円以上の運転手を対象として希望退職者を募集した。その理由は不況対策の一環であるとし、退職者には退職金の割増を行うこととしていた。
会社は、この希望退職者の募集に先駆け、運転手を含む乗務員に対し、社業の再構築としての合理化案であるとして、①現行の年功序列型賃金を抜本的に改革する、②諸経費を削減する、③故障等の防止に努めてリスクの軽減を図る、④希望退職者を募って(希望者がなければ人員整理)経費削減を図る、⑤役職員の賃金カットをする、との内容を示していた。
なお、当該希望退職の募集に対して希望者はなかったが、会社は人員整理を行わなかった。
- (14) 平成11年8月28日、会社は組合に対し、会社の業績等を説明し、合理化案として、運転手に対し①基本給20万円以上の者は基本給を一律20万円とする、②賞与を年功一律配分から乗務日数に応じた額とすることを提案するとともに、バスガイド及び職員に対して賞与の一部カットを行う旨文書で提案した。

- (15) 平成11年9月16日、組合と会社が団交し、会社は指定公休制度を実施すると回答した。
- (16) 平成11年10月15日、会社は組合に対して、指定公休日の特定について、①会社は毎月12日までに翌月分の休日を指定する、②指定公休日を振り替える場合は原則として前日午後までに本人に通知する、③乗務員は指定公休日の振替の通知があれば正当な理由なく拒否できない、とする提案を行った。組合は、この提案の②に関して、「前日」ではなく「2日前の終業時間まで」に通知するようにと主張した。
- (17) 平成11年11月19日、会社は1か月単位の変形労働時間制の適用を開始し、指定公休制度が実施された。
- なお、指定公休日の振替状況は後記5(2)イ記載のとおりであり、また、平成8年度から平成13年度における運転手の乗務日数の比較は別紙2のとおりである。
- (18) 平成12年5月31日、組合は本件申立てを行った。

5 会社における車両担当制度、配車並びに寸志及び紹介料の取扱い等

(1) 車両担当制度について

ア 会社と組合との間で締結された労働協約(平成10年6月の会社による破棄通告前のもの)には、新車担当基準の規程がある。その大要は、①新車順位は車両の登録年月日の順とする、②車両担当は、過去の処分内容、健康状態、遅刻等の勤務成績、業務執行の姿勢、顧客の希望等を勘案して選定する、③担当者は会社が選任して組合に連絡する、④事故等の処分ですべて担当を降りたとき及び満55歳に達したとき無担当とする、⑤勤務年数6年以上で新車担当の資格を与える、⑥新車は原則として5年間担当制とする、⑦担当車両決定に応じない者は担当を外し無担当とする、とされている。

実際に新車が配備された場合においては、遅くとも平成5年3月から平成9年10月28日に車両担当制が廃止されるまでは、会社がまず車両担当の案を作成して組合に提案し、組合と会社で構成する小委員会での意見等を踏まえて各運転手の担当車両を決定することとなっていた。多くは年功順に新車が割り振られ、それに伴い各運転手の担当車両を順繰りに変更していくこととなっていた。

ちなみに、平成10年度の車両の稼働日数は別紙3のとおりである。

イ 平成10年3月頃、会社は、新たな車両担当の検討作業を始めた。作業を行ったのは、主に常務、企画部長、事故渉外担当部長、整備課長及び運行管理課長の5名であった。車両担

当の考え方は、能力主義の観点から車両の担当を決めるというもので、基本として、まず昭和入社の基本給の高い運転手よりも平成入社の基本給が低い運転手に稼働率の良い車両を担当させ時間外等の手当を増やすことによって格差解消を図ることとし、具体的に車両を決めるに際しては、勤続年数で20年以上、10年ないし20年、3年ないし10年、3年未満の4グループに分けた上で、個々の運転手の事故歴、担当した車両の整備清掃状況、旅行社等からのクレームや評判の状況、本人のやる気等を考慮した上で決定することとした。その検討作業においては、組合の意見を聴く機会はなかった。

(2) 配車について

ア 会社の営業担当は、旅行社等から観光バスの注文を受けると、その注文に合う定員、バスの形状及び運行可能な台数等を考慮して、配車するバスの種類を決定し、受注台帳の当該車種の該当日に行き先や顧客名等を記入する。その際、顧客から運転手の指名があった場合にはその旨も記入する。その後、運行課が、記入された車種のバスに関し具体的な車両を確定するとともに、運転手については、会社が、運行日に勤務可能な者の中から決定する。

配車の手順としては、営業担当から受注内容が2～3週間ないし1日前に運行課へ知らされ、運行課は原則として4～5日前に配車するバスと運転手を決定する。運転手の決定方法としては、まず顧客から運転手ないし車両の指名があれば、その指名された運転手ないし指名を受けた車両を担当する運転手を割り振り、指名のない場合は、運転手の日々の乗務状況が記されている台帳を参考にし、泊まり業務や日帰り業務が余り続かないようにし、行き先についても同一方面に偏らないように考慮して決定することが基準とされている。

イ 平成11年11月、前記4(17)記載の変形労働時間制の導入に伴い指定公休制度が実施された際、組合は2日前の通知を前提に指定公休日の振替に応じる旨を表明していた。同じ頃、会社も組合員に対し、いわゆるシーズン時期には乗務予定日の2日前に通知するので指定公休日の変更に応じるよう要請したことがあり、これに対し組合員は応じていた。その後、会社は、組合が固定した7日間の指定公休制度に固執しているとして、原則として組合の運転手については指定公休日の変更を行わなかった。ちなみにKSCの運転手については指定公休日のうち2日は固定するものの、残りの5日は配車の都合で指定公休日を変更することがあった。

なお、会社は、本件申立後の同12年9月頃から、組合員に

対して指定公休日の振替を行うようになった。

(3) 寸志及び紹介料について

ア 団体旅行やツアーの場合、乗客から運転手を含む乗務員に対し、寸志が支払われる場合がある。乗客から会社の営業担当者が寸志の額について相談を受けた場合には、泊まりで約5,000円、日帰りで約2,000円と答える場合があった。なお、関連会社である株式会社中央交通トラベルクラブ(以下「トラベルクラブ」という)のツアーについては、運転手を含む乗務員への寸志は食事手当という名目で1日1,000円がトラベルクラブから支給されていた。

イ 行き先及び注文した旅行社により、行程中にみやげ物店等に立ち寄る場合があり、特に、北陸や伊勢方面ではしばしばみやげ物店等に立ち寄ることがあった。その場合、旅行社の添乗員及び運転手を含む乗務員に対し、みやげ物店等からいわゆる紹介料の名目で、金銭が渡されることが慣例となっており、当該紹介料は乗務していた乗務員等で配分されることとなっていた。

バス1台当たりの紹介料の金額は、北陸方面のみやげ物店等では約1万円、伊勢方面では約7,000円から8,000円である場合が多く、運転手を含む乗務員の間では一般的にこれらの地域は他の地域より高額であるとの認識があった。また、ツアーを主催する旅行社によっては、みやげ物店等と契約し、添乗員及び運転手を含む乗務員には1,000円から5,000円の紹介料としている場合があった。トラベルクラブのツアーに関しては、北陸方面で契約しているみやげ物店等は、運転手には3,000円から4,000円の紹介料を供与していた。各運転手の北陸及び伊勢方面への運行回数は別紙4のとおりである。

また、会社においては、みやげ物店等への立ち寄り先の違いにより運転手を含む乗務員が受け取る紹介料の金額に差異が生じていることを是正するため、平成6年11月19日から平成9年に複数の労働組合が結成されるまでの間において、運転手を含む乗務員がもらった紹介料の全額を、いったんプールした上で、運転手6割、ガイド4割等の基準により乗務員全員に配分するという制度を採用していた。なおその際、配分は組合が中心となったプール実行委員会が行い、会社は社内の金庫で紹介料を保管・管理していた。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) 組合と会社の労使関係について

ア 前記第3.2(1)ないし(4)認定によれば、①組合が会社の提

案した合理化案を受け入れる旨の仮協定書を締結したところ、合理化案を受け入れた当時の組合委員長ら執行部に対し不信任決議が行われたこと、②不信任決議を受けた組合の旧役員らが、組合員に対しストライキを行わないようにとの署名活動を行い、署名した約30名で別組合KSCを結成したこと、が認められ、本件の背景事情として、会社には、会社の方針に反対する組合と会社の方針を受け入れる別組合KSCという立場を異にする複数の労働組合が存在する状況があったと言える。

イ 前記第3.5(1)ア認定からすれば、①平成9年10月28日の車両担当制の廃止前においては、会社における新車の車両担当の決定及びこれに伴う全運転手の車両担当の決定方法は、組合との労働協約に基づき行われており、実際の担当決定に際しては組合の意見を聴取する機会を設けるなどの労使慣行があったと認めるのが相当である。また、前記第3.3(2)ないし(4)、4(6)ないし(8)及び(11)認定からすれば、②平成9年10月28日、会社は組合と協議することなく車両担当制そのものを廃止したこと、③組合が、同年10月29日等に、その後予定していたストライキを中止する旨及び無通告でのストライキは実施しない旨を会社に伝えたにもかかわらず、会社は、同年11月中に、組合四役に対し日帰り勤務のみを配車したこと、④平成10年6月5日、会社は組合に対し、労働協約の破棄を文書で通告したものの、労働協約の改廃手続に関して当該協約が定めた会社と組合との協議決定を経ず、また、組合が破棄に同意した事実はないこと、⑤車両担当制のない状態が約8か月続いた後、同年7月10日、会社は、組合と協議することなく、一方的に新たに各運転手の車両担当を決定したこと、⑥同年10月26日、会社は組合に対し、新たな労働協約の締結を提案したが合意に至らなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらからすると、会社は、組合のストライキに対する対応措置とはいえ、一方的に車両担当制度を廃止し、さらに、当該労働協約が有効期間の定めのある労働協約であるにもかかわらず、会社は協約に従って組合との協議、合意を経ることなく、現に有効な労働協約を無視して新たな車両担当を決定したものである。

以上のとおり、これら会社の一連の行為は、手続において労働協約及び労使慣行に反するものであることは明らかである。

ウ 前記第3.4(12)ないし(14)認定のとおり、①平成11年4月、

会社は組合に対し、希望退職者の募集、契約社員の採用等の内容を含む人件費の削減等に関する合理化案を提案したが、協議が整わなかったこと、②その後、会社は組合に対し、退職金の割増を前提として、基本給20万円以上の運転手を対象とした希望退職者を募集したこと、③会社が、この募集に先駆けて、希望退職者の募集と希望者がいない場合の人員整理を含む合理化案を乗務員に示したところ、希望者がいなかったが、会社は人員整理を実施しなかったこと、④平成11年8月、会社は組合に対し、運転手については基本給20万円以上の者は一律20万円に、また、これまで賞与を年功に応じ一律に配分してきたものを乗務日数に応じたものに変更し、バスガイド及び職員については賞与の一部カット等を行う旨文書で提案したこと、がそれぞれ認められ、会社が本件紛争の契機となった合理化案の一部につき、ストライキ問題の沈静化後も協議が整わないまま実施に踏み切るなど、組合への攻勢を強めた結果、組合と会社の対立が続いていたものといえる。

(2) 車両の担当について

ア 前記第3.4(8)及び別紙1-2認定によれば、会社は、平成10年7月10日に各運転手の担当車両を改めて決定したことが認められる。この決定を不当労働行為であるとして車両担当制の内容の変更を求める本件申立ては平成12年5月31日に提起されたが、この時点において当該決定の日から既に1年以上を経過している。

組合は、車両担当制の内容が配車の内容と大きく関連する結果、組合員がKSC組合員等と比べて、平成11年6月1日以降も配車面で不利益を受け続けていると主張するが、前記第3.3(2)及び5(2)アから判断すると、具体的な配車は、その時々のお客様の注文に応じその用途や乗客数の規模に左右されるものとみるのが相当であって、特定の車両への指名が全体の注文の相当割合を占めるという特段の事情もない以上、事実として担当車両の決定が配車の内容を一律かつ固定的に決定するという関係を見出すことはできない。

したがって、当該決定を不当労働行為であるとしてその是正を求める本件申立てについては、申立期間を経過しているので却下する。

イ なお、念のため、平成10年7月10日に決定された車両担当につき、組合員とKSC組合員との間で差別的取扱いがあったか否かを検討する。

組合が主張する「車格」なるものが抽象的で、また、組合が何をもって高級な車両とするのか必ずしも判然とせず、車

両担当の変更によって組合員が受けた不利益の具体的な内容が不明確であるが、担当車両によって、寸志、紹介料や時間外勤務手当等を得る機会が異なるために、それらの機会が多い車両の担当に関して組合員とその他の運転手とで取扱いが異なる旨組合が主張していると判断される。

そこで、以下、この観点から、車両担当のある車種別の稼働率についてみると、別紙3認定のとおり、①トランスライナー83.4%、②スカイライナー69.3%、③3列63.1%、④シティライナー61.1%、⑤ラウンジ60.3%、⑥ジェットライナー60.2%及び⑦スペースライナー58.3%の順番となっており、全車両平均より高い稼働率の車種がトランスライナーとスカイライナーであり、稼働率が最も低いのがスペースライナーであることが認められる。

また、別紙1-1及び1-2認定のとおり、稼働率が最も高いトランスライナーの車両担当についてみると、平成9年10月28日前の担当運転手10名のうち組合員は5名であり、平成10年7月10日以降も担当運転手10名のうち組合員は5名である。次いで稼働率の高いスカイライナーについては、平成9年10月28日前の担当運転手8名のうち組合員は3名であり、平成10年7月10日以降は担当運転手10名のうち組合員は6名である。一方、稼働率が最も低いスペースライナーについては、平成9年10月28日前の担当運転手13名のうち組合員は3名であり、平成10年7月10日以降は担当運転手12名のうち組合員は3名である。

上記のとおり、車両の稼働率が高く、手当等を得る機会が多いと思われる車種の担当運転手につき組合員に割り振られていない、あるいは逆に、車両の稼働率が低く、手当等を得る機会が少ないと思われる車種の担当運転手につき、組合員を多く割り振っているという事実は認められない。また、別紙3認定のとおり、組合員が平成10年7月10日以降に担当した車両全体の稼働率の平均は69.1%で、会社の全車両平均の65.5%を僅かながら上回っている。このように組合員に稼働率が低い車両が多く割り振られたと認めることはできず、車両担当について、組合員のみが不利益を受けたとは判断できない。

また、申立人が救済を求める平成11年6月1日以降においても、前記第3.4(8)認定のとおり、平成10年7月10日以降本件申立時までほぼ車両担当の変更はなく、新たな不利益ないし差別的取扱いがあったとする疎明もない。

(3) 配車について

ア 会社は、観光業務の行き先によって寸志及び紹介料の金額が一律に決定されることはなく、また、配車におけるKSC組合員との差は、組合員が月7日の指定公休に固執しているため、指定公休が実質的に月2日のKSCの運転手に割り振らざるを得ないという事情によるものであると主張するので、以下検討する。

イ 指定公休制度の導入以降、組合の運転手とそれ以外の運転手との間で、寸志、紹介料及び乗務実績に応じて支給される各手当に係る収入に格差が生じていたことには争いが無い。この格差が生じる要因は、各運転手の乗務日数と乗務1回ごとに得られる収入に深く関連すると考えられるので、以下、それらについて具体的にみていく。

ウ 別紙2の運転手別の年間乗務日数によれば、会社全体として平成10年度をピークとして乗務日数は減少傾向にあることが分かる。また、平成9年のKSC結成の前と後の平成8年度と同10年度を比べると、KSCの運転手に比べ組合の運転手の乗務日数はいずれも相対的に少ないが、その差は大きなものではない。しかしながら、会社が平成11年11月に指定公休制度を導入した後の、平成12年度及び同13年度の運転手別の年間乗務日数をみると、平成11年度までと比べ、乗務日数に係る両者の差は拡大している。すなわち、平成8年度から同13年度の年間乗務日数に係る両者の差の推移について比率でみると、平成8年度から同11年度までの4年間は、おおむね49対51の比率で推移しているのに対し、平成12年度及び同13年度は、それぞれ47.1対52.9、47.5対52.5と変化している。このように、運転手の総乗務日数に占める組合の運転手の割合は、KSCの運転手のそれとの対比において、平成12年度に至って明瞭な差異を示している。

エ また、乗務実績に応じて支給される各手当は、乗務をすれば各運転手にほぼ同等に支給される性格のものであるため、収入に差がつく要因としては寸志及び紹介料を検討すれば足りるので、これら収入に影響する、泊まり・日帰り業務の別や行き先に係る配車の状況を具体的にみていくこととするが、その前提として、まず、争いのある寸志及び紹介料の性格について検討する。

前記第3.5(3)イ認定のとおり、①バス1台当たりの紹介料の金額については、多くの場合北陸方面のみやげ物店等では約1万円、伊勢方面では約7,000円から8,000円であり、一般的にこれらの地域は他の地域より高額であるとの認識が運転手を含む乗務員の間であったこと、②会社においては、平

成6年11月19日から平成9年に複数の労働組合が結成されるまでの間において、みやげ物店等への立ち寄り先の違いにより乗務員が受け取る紹介料の金額に差異が生じていることを是正するため、乗務員がもらった紹介料を、いったん全額プールした上で一定の基準で乗務員全員に配分する制度があり、会社もこれに関与していたこと、が認められる。

このことから、寸志及び紹介料は泊まり・日帰り業務の別や行き先に大きく影響され、またそれらによって乗務員の収入の多寡が左右されるとみるのが相当であり、会社もその事実を十分理解していたものと判断される。したがって、観光業務の行き先により、寸志及び紹介料の金額が一律に決定されることはなく、運転手の収入は影響を受けないとする会社の主張は採用できない。

オ 次に、平成11年11月19日以降5か月間の北陸及び伊勢方面への乗務回数について、組合とKSCの運転手のそれぞれ一人当たりの平均を比較すると、別紙4のとおりである。伊勢方面日帰り業務は組合運転手0.5回に対しKSC運転手0.1回と組合運転手の方が多量のもの、北陸方面泊まりは組合運転手0.6回に対しKSC運転手2.0回、伊勢方面泊まりは組合運転手0.4回に対しKSC運転手0.5回となっている。これらを合計すると、組合運転手1.5回に対しKSC運転手2.6回であり、総じて組合運転手の方が、紹介料の金額の高い北陸方面泊まり業務に関して、KSC運転手に比べて乗務回数が少ないことが認められる。

カ 一方、指定公休日の振替状況についてみると、前記第3.5(2)認定のとおり、配車は原則として運行の4、5日前に決定されているところ、組合は2日前の振替通知を求めていただけであり、また、指定公休制度導入当初、組合員が指定公休日の振替に応じていた実績があったにもかかわらず、その後、会社は組合員に対し振替を行っていない。また、この間、会社が組合員に対し振替を要請したものの組合員がそれを拒否したといった疎明もなく、組合員に対し振替をしなかったことは、会社側の意図的な対応によるものとみなさざるを得ない。平成12年度及び同13年度における組合とKSCとの間の運転手の乗務日数の格差及び泊まり・日帰り業務の別や行き先の偏りは、乗務1回ごとに得られる収入の格差に少なからぬ影響を与えたものと考えられる。

キ 以上のことから判断すると、寸志及び紹介料が運転手の収入の一部となっていることが従業員や会社の間では周知の事実であるといえる中で、会社は、組合が固定した7日間の

指定公休日を要求していることを好機として、別組合員には行っている指定公休日の振替を組合員にはあえて行わないことにより組合員に不利益を与え、もって会社の合理化方針に反対する組合の弱体化を図ったとみるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法

- (1) 会社の行った配車に係る差別的取扱いは、平成11年11月19日の指定公休制度導入以降、組合の組合員運転手に対し、組合員以外の運転手と公平に指定公休日の振替を求めず、乗務する機会を不当に奪ったことをその内容とするのであるから、主文1の救済を命ずるものである。
- (2) 組合は、平成11年6月1日以降の手当等収入に関し、年功序列の考え方を基本として、不当労働行為により不利益取扱いを受けているとする組合員運転手と同期入社の子組合員等を比較することで、手当等収入の差額の是正を求めるが、前記1(2)及び(3)判断のとおり、配車に係る会社の差別的取扱いは、会社が組合の組合員に対し指定公休日の振替をあえて行わなかったことに起因するものであるから、主文2のとおり命ずるものである。
- (3) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年8月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別紙 略」