

# 命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 東急バス株式会社

上記当事者間の都労委平成13年不第96号、同14年不第9号及び同15年不第115号事件について、当委員会は、平成17年5月10日第1393回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人東急バス株式会社は、バス乗務員に対し残業扱いとなる乗務を割り当てるに当たって、申立人全労協全国一般東京労働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。
- 2 被申立人会社は、申立人組合から会社従業員である組合員あてに送られてきた郵便物等について、申立外東急バス労働組合に係る郵便物等と異なる取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合が要求する便宜供与について、申立外東急バス労働組合との間に合理的理由のない不平等が生じないように、申立人組合との協議に誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人会社は、添乗調査の頻度等の運用及び乗務状況報告書の評価基準について、申立人組合が団体交渉を申し入れたときは、団体交渉事項ではないなどとして拒否してはならず、誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に楷書で明瞭に墨書して、本社及び会社従業員の勤務する営業所内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合

執行委員長 X1 殿

東急バス株式会社

代表取締役 Y1

当社が、乗務員である貴組合員に対して残業の割当てにおいて他の乗務員と異なる取扱いをしたこと、貴組合から組合員あてに送られてきた郵便物等を取り次かず、その他の便宜供与についても合理的理由を示さず東急バス労働組合と異なる取扱いを行ったこと、及び添乗調査又は乗務状況報告書等に関する貴組合の団体交渉申入れに対して団体交渉事項ではないなどとして応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 6 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 7 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成12年10月6日、被申立人東急バス株式会社(以下「会社」という。)に勤務するバス乗務員4名が、会社の従業員の大半を組織する申立外東急バス労働組合(以下「バス労組」という。)から脱退し、申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)に加入した。

13年3月頃から、組合員である乗務員に対し、残業扱いとなる乗務の割当てが行われなくなった。これに対し、組合及び個々の組合員が割当てを行うよう要求したが、残業はその後割り当てられず、理由の説明もなかった。

また、会社は、各営業所における職場協議及び組合の要求する便宜供与に一切応じず、組合が営業所でビラを配布したことに対して警告書を発した。

さらに、会社では、調査員が乗客に扮してバスに乗って、乗務員の勤務状況の調査を行っており、これを添乗調査と呼んでいるが、組合が添乗調査及び調査結果を記載した乗務状況報告書の運用に疑問を抱いて団体交渉を申し入れ、乗務状況報告書への押印を保留する旨会社に通知したところ、会社は、組合と協議すべき事項に当たらないとして、団体交渉に応じなかった上、押印しなかった組合員に対し、業務命令違反を理由として懲戒処分を行った。そこで組合は、押印しなかったことを理由とする懲戒処分について団体交渉を申し入れたが、会社はこれ

にも応じなかった。

本件は、①組合員に対する残業の割当てがないこと、②職場協議に会社が応じないこと、③便宜供与及び職場内組合活動を会社が認めないこと、④添乗調査及び乗務状況報告書の運用並びに乗務状況報告書に押印しなかったことを理由とする懲戒処分について会社が団体交渉に応じないこと及び⑤乗務状況報告書に押印しないことを理由として組合員に対し懲戒処分を行ったことが、不当労働行為であるとして争われた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員に対し、残業の割当てにおいて、他の社員に比して不利益な取扱いをしないこと。
- (2) 会社は、組合員に対する残業外しの不利益分として、組合員7名に対し、別表1-1のと通りの金員及びこれらに対する平成17年3月1日から支払済みまで年6パーセントの割合による金員をそれぞれ支払うこと。
- (3) 会社は、組合員らが所属する営業所における職場協議の開催に関して、組合をバス労組と差別しないこと。
- (4) 会社は、組合員らの職場内情宣活動を認め、情宣活動をしたことに対する警告等の威圧行為を行わないこと。
- (5) 会社は、組合に対し、各営業所などに組合掲示板の場所の確保、ファクシミリ・電話及び会議室等の営業所施設の組合活動への使用、郵便物の取次ぎ、各営業所内などにおける組合関係者と組合員ないし組合員同士の面談を認めること。
- (6) 会社は、添乗調査に関する評価基準、乗務状況報告書に対する組合員の署名押印の諾否の問題、押印を拒否したとして行われた懲戒処分の問題に関し、組合による団体交渉申入れに対して、速やかに応じること。
- (7) 会社は、乗務状況報告書に対する組合員の署名押印につき、組合、会社間の協議が整うまで、組合員に対し、乗務状況報告書に対する押印を拒否ないし保留することに対し懲戒処分ないし処分の警告などをして、これを強要しないこと。
- (8) 会社は、組合員9名に対し、乗務状況報告書に対する押印を拒否ないし保留したことを理由として行った譴責処分をすべて撤回すること。
- (9) 陳謝文の交付・掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、平成2年11月7日に設立された、首都圏の労働者で組織される地域

合同労働組合であり、15年12月当時の組合員数は約4,000名である。

また、後記のとおり、会社には、会社の従業員である組合員によって組織された申立外全労協全国一般東京労働組合東急(バス)分会があり、本件係属中の分会員数は10名ないし15名程度である。

- (2) 会社は、申立外東京急行電鉄株式会社(以下「東急電鉄」という。)の自動車部門分社により平成3年に設立され、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持ち、路線バスの運行を主たる業務としており、15年12月当時の従業員数はバス乗務員約1,400名を含め約1,900名である。

なお、会社には、上記分会の他、バス労組(組合員数約1,600名)及び申立外全関東単一労働組合(会社内の組合員数1名。以下「全関東」という。)が存在する。

## 2 分会結成から平成13年2月までの経過

- (1) 12年10月6日、会社東山田営業所に勤務するX2(以下「X2」という。)、同大橋営業所に勤務するX3(以下「X3」という。)、同瀬田営業所に勤務するX4、及び同淡島営業所に勤務するX5(以下「X5」という。)の4名のバス乗務員(ただし、X2は当時誘導員として勤務)が、バス労組を脱退して組合に加入し、X2を分会長として、東急全労働者分会(のちに「東急(バス)分会」に名称変更。以下「分会」という。)を結成した。そして同日、組合は会社に分会結成を通知し、団体交渉を申し入れた。申入書には、便宜供与を行うこと、組合員に対する過剰な添乗調査の禁止等、7項目の要求事項が記載されていた。

なお、分会は、結成時は4名で発足したが、その後12年11月から翌13年6月までに少なくとも7名がバス労組を脱退して組合に加入し分会員となるなどし、約半年の間に分会員は10名程度まで増加した。

- (2) 12年10月27日、第1回団体交渉が行われた。会社側の出席者は4名であったが、組合側が分会員4名と本部の4名の計8名で交渉に臨んだところ、冒頭、出席者数について紛糾し、激しいやり取りが行われた。

その後、交渉は再開され、議題についての組合の説明なども行われたが、組合が会社に第2回団体交渉を申し入れたところ、会社は、12年11月9日付「申入並びに回答書」において、「本年10月27日に開催された貴組合との第1回団体交渉の席上で、貴組合は『ふざけんじゃねえぞ、お前ら!』『荒っぽくやるぞ、お前ら!』など、不穏当かつ不適當な発言により当社団交員に対する威迫行為を行い、また、当社の了解を得ずに当社団交員の発言をテープにより録音するという行為に及びました。当社では、今後、このような二つの行為は行わない旨を貴組合が約束することを条件に、団体交渉を開催したいと考えております。

よって、当社の上記条件に対する貴組合の文書回答をいただきたく申し入れます。団体交渉については、上記について約束する旨の貴組合からの文書回答を受けた場合、改めて当社から開催を申し入れます。あわせて、これをもって貴組合団体交渉申入に対する回答とします。」と回答し、応じなかった。また、会社は、上記文書と同趣旨の文書を各営業所に掲示した。

組合はその後にも団体交渉申入れを行ったが、会社は組合から上記文書回答が提出されていないことを理由に応じず、第1回団体交渉以降、団体交渉は約1年間行われなかった。

(3) 12年12月22日、組合は、会社が文書回答に固執して団体交渉に応じないのは団体交渉拒否であると主張して、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成12年不第122号事件)。

(4) 12年12月29日、組合は、大橋営業所のY2所長(当時)がX3に嫌がらせを行ったとして、Y2所長に文書で団体交渉を申し入れた。

これに対し、13年1月5日、会社は、「回答並びに申入書」を組合に送付した。上記文書には、「当社の営業所長は法人の一事業所長であり、団体交渉を行う主体としての使用者あるいは団体交渉要求を受ける主体としての使用者ではありませんので、今後、当社に抗議・申入等がある場合は、すべて本社総務部宛に文書で行うよう申し入れます。」「今後、就業時間中の当社従業員(営業所長等の管理職を含む、…)に対する電話・FAX・文書等による組合活動(貴組合による冒頭の文書送付や文中にある架電などはその典型例)を一切禁ずるとともに、今後はそのような要求には回答しませんのであらかじめ通知します。」と記載されていた。

(5) 13年2月22日、組合は、会社の親会社である東急電鉄の本社前で、会社の団体交渉拒否に対する抗議行動を行った。この抗議行動には、分会員全員を含む組合員約180名が参加していた。

### 3 残業の割当てをめぐる問題

#### (1) 乗務員の勤務体制

各営業所におけるバス乗務員の乗務スケジュールは、基本交番表と呼ばれるローテーション表に従って決められており、各乗務員は基本交番表に記載されている乗務スケジュールを順番に割り当てられて乗務していた。

乗務員の1日当たりの所定内労働時間は5時間58分であったが、すべてのバスダイヤを運行するためにはすべての乗務員が5時間58分ずつ乗務したとしてもまかないきれず、各営業所では必然的に時間外労働となる乗務(以下「残業」という。)が発生する状態にあった。そこで、各営業所において、時間内労働と

なる乗務(以下「本務」という。)と残業扱いになる乗務があらかじめ決められ、基本交番表上、本務は実線で、残業は点線で表示されていた(以下、あらかじめ残業扱いと決められている乗務を「刷込残業」という。)

また、刷込残業の他に、休暇取得者がある場合等の代替乗務(以下「代務」という。)及び渋滞等による運行遅延分(以下「運行遅れ」という。)も残業扱いとされており、これらの三つが、乗務員の残業の大半を占めていた。

しかし、残業に関しては、乗務員各自の都合や希望は基本的に尊重されており、残業を行いたくない場合や都合でできない場合等には、あらかじめ申し出ることによって本務のみの乗務とすることができた。実際にも、残業をまったく希望しない乗務員もいたほか、家庭の事情及び健康上の理由などから、各乗務員の残業時間にはかなりのばらつきがあり、ほとんど残業のない者から月 60 時間を超える者までいた。しかし、会社は、乗務員の入社時に残業手当を含めて収入について説明を行ったことがあり、残業手当だけで年収に大きな差が生じる実態もあったことから、大半の乗務員が残業を行っており、残業を行う意思があるにもかかわらず割り当てられないという例はなかった。

基本交番表に、残業の有無、休暇の有無などを加味した 1 日ごとの最終的な交番表は、営業所内で乗務する日の数日前に掲示されており、乗務員はその交番表を見て、最終的な自分の乗務予定を確認していた。勤務の割振りは、営業所長の権限となっていた。

なお、平成 13 年 9 月 16 日から、週休二日制の導入により、1 日当たりの所定内労働時間は 7 時間 23 分に変更され、実労働時間で 7 時間 23 分に日数を乗じた時間を超過する部分は、すべて残業扱いとなるよう変更された。しかしその後も、個々のバスダイヤについて本務扱い・残業扱いの区別はあり、刷込残業は存在していた。

## (2) 各乗務員に対する残業の割当ての状況

### ① X3 について

X3 は、昭和 62 年に東急電鉄に入社して大橋営業所に配属され、会社設立時に会社に出向し、平成 14 年 9 月 16 日に淡島営業所に異動した。X3 は分会結成当初からの組合員である。

13 年 5 月、X3 が勤務していた大橋営業所で基本交番表の変更があり、そのときから同人には残業が割り当てられなくなった。

X3 は従来から残業を希望しており、実際にも残業を行っていたことから、組合が大橋営業所の Y2 所長に対し、なぜ残業の割当てがないのか説明するよう申し入れたところ、Y2 所長は、バス労組とは長年の信頼関係があるが、組

合とはそういう関係がないから、自分の裁量で残業を外した旨回答した。しかし後日、組合が Y2 所長に再度説明を求めた際には、本社からつけなくていいと言われたとの説明を行った。

なお、X3 の残業実績は、別表 2 のとおりである。

## ② X5 について

X5 は、昭和 60 年に東急電鉄に入社して淡島営業所に配属され、会社設立時に会社に出向し、平成 15 年 3 月 16 日に荏原営業所に異動した。X5 は分会結成当初からの組合員である。

13 年 3 月、基本交番表上に表示されている刷込残業が、最終的な交番表を作成する段階で外され、X5 に割り当てられなくなった。そこで X5 が Y3 所長に刷込残業が割り当てられない理由を尋ねたところ、Y3 所長は、バス労組でないから外した旨回答した。その後、X5 には刷込残業や代務が割り当てられなくなり、荏原営業所に異動した後も同様の状態が続いた。

X5 はもともと、残業時間が多い方ではなく、特に 13 年 1 月は、道路が混雑しない時期であり運行遅れが少なかったことから、残業時間はかなり少なくなっていた。しかし、13 年 3 月より前には、残業を行うことを希望しているにもかかわらず割り当てられないことはなかった。

なお、X5 の残業実績は別表 2 のとおりである。

## ③ X6 について

X6(以下「X6」という。)は、昭和 50 年に東急電鉄に入社して瀬田営業所に配属され、会社設立時に会社に出向し、平成 13 年 3 月 1 日に荏原営業所に異動した。X6 が組合に加入したのは 12 年 11 月 17 日であった。また、X6 は 16 年 9 月 30 日付けで会社を退職した。

13 年 3 月 1 日、X6 は荏原営業所に異動し、基本交番表を確認したところ、同月 9 日に回ってくる乗務スケジュールの欄に、異動後初めての刷込残業が記載されていた。そのため X6 は、3 月 9 日に残業をすることになるものと考えていた。しかし、最終的な交番表で確認したところ、当該残業は記載されておらず、X6 は、残業を外された理由について Y4 所長に尋ねたが、明確な理由を聞くことはできなかった。

そこで組合は、13 年 3 月 8 日、Y4 所長あてに文書で抗議したが、その後も X6 には残業が割り当てられなかったため、X6 は、同年 4 月 4 日に再度残業を割り当てよう Y4 所長に申し出た。

しかしその後も状況が変わらなかったことから、X6 がさらに Y4 所長に残業を割り当てない理由を明らかにするよう申し入れたところ、13 年 7 月 13

日、本社の総務部から課長が荏原営業所に出向き、X6に説明を行った。その内容は、残業は会社の判断でやってもらっていることであり、X6には頼まないというものであった。

X6は、経済的理由等から、従来から残業は希望して行っており、荏原営業所に異動した後も残業を割り当てないよう申し出たことはなかった。しかしこれらの経過があって以降、X6には残業は割り当てられなかった。

なお、X6の残業実績は、別表2のとおりである。

#### ④ X7について

X7(以下「X7」という。)は、昭和61年に東急電鉄に入社して弦巻営業所に配属され、会社設立時に会社に出向し、平成11年10月16日に大橋営業所に、さらに14年9月16日に荏原営業所に異動した。また、X7は12年11月17日、組合に加入した。

X7は、入社後10年程は残業を行っていたが、その後組合加入までの約5年は残業を希望せず、行っていなかった。しかし、13年1月、家庭の事情から再び残業をしたいと考えるようになった。

そこでX7が、営業所の事務担当者に残業を行いたい旨申し出たところ、翌日、営業所長と助役から呼び出され、残業を希望する理由を聞かれた。X7が答えなかったところ、その後も残業は割り当てられず、荏原営業所に異動してからも同様の状態が続いた。

なお、X7の残業実績は、別表2のとおりである。

#### ⑤ X8について

X8(以下「X8」という。)は、平成4年に入社して大橋営業所に配属され、14年7月16日に東山田営業所に異動した。X8が組合に加入したのは、13年2月5日である。

13年5月から、X8に対する残業の割当てが減少するようになり、それ以降のX8の残業はほぼ運行遅れのみとなった。14年7月に、東山田営業所に異動した後も、X8に対して残業が割り当てられない状態は続いた。

X8は、従前から残業を行っており、13年5月以前には、同人が自ら断らない限り、残業が割り当てられないことはなかった。

15年5月15日、X8は、東山田営業所のY5所長に、残業を割り当てるよう申し出た。しかし、割り当てない理由については曖昧な説明しかなく、同月19日に再度X8がY5所長に申し入れたが、やはり具体的理由の説明はなく、残業の割当てもないままであった。

なお、X8の残業実績は別表2のとおりである。

⑥ X9 について

X9(以下「X9」という。)は、平成7年に入社して大橋営業所に配属となり、12年11月16日に瀬田営業所に、さらに13年11月16日に大橋営業所に、14年7月16日に虹が丘営業所に異動した。また、X9は、13年2月5日に組合に加入した。

X9は、瀬田営業所に異動した当初は、不慣れであったことから、代務は行わずに刷込残業のみを行う旨申し出ていたが、13年2月頃、慣れてきたため、今後は代務も行う旨申し出た。

しかし、分会加入を会社に通知したところ、その直後の13年3月に刷込残業が外された。

そこでX9が、刷込残業を割り当てるようY6所長に申し入れたところ、その後刷込残業は再び割り当てられるようになったが、13年6月4日に休暇の取得を巡って同所長とトラブルになってから再び割り当てられなくなり、同年8月に再度割り当てられるなどしたのち、最終的に同年9月に労働時間が変更されてからは、刷込残業は一切割り当てられなくなった。

また、代務については、組合加入直後の13年3月から割り当てられていないが、X9は代務について営業所長に申入れをしたことはない。

X9が虹が丘営業所に異動した後も、刷込残業及び代務が割り当てられない状態は、同様に続いていた。

なお、X9の残業実績は、別表2のとおりである。

(3) X2 に対する残業の割当ての状況

X2は、昭和61年に東急電鉄に入社して弦巻営業所に配属され、会社設立時に会社に出向し、平成11年11月22日に大橋営業所に、さらに12年3月16日に東山田営業所に異動した。また、X2は、組合の分会結成当初から、分会長を務めている。

X2は、当初は乗務員として勤務していたが、11年11月に大橋営業所に異動して以降、15年11月17日に乗務員に復帰するまで、誘導員として勤務しており、本件で問題とされているのは、誘導員として勤務していた時期の残業の割当てについてである。

誘導員の主な業務は、バスが後退する際の誘導を行うことであり、X2が誘導員として勤務していた当時、大橋営業所では誘導員はX2 1人、東山田営業所では複数の誘導員が勤務していた。

誘導員についても、乗務員と同様、1日当たりの所定内労働時間は決まっており、それを超えて勤務した分は残業扱いとされていたが、誘導員に勤務時間

を割り当てる際に、乗務員における刷込残業と同様、残業があらかじめ割り当てられることがあった。しかし、誘導員として勤務している間、X2には一貫して残業は割り当てられず、同人が割り当てよう申し出ても状況は変わらなかった。

これに対し、組合は、12年10月27日に団体交渉を申し入れたが、前記第2.2(2)の経緯から、交渉は行われなかった。

なお、13年9月からは誘導員には刷込残業が発生しないよう勤務体制の変更が行われ、誘導員の残業は主に代務となったが、それ以降も、X2には代務は割り当てられなかった。

#### (4) 他の組合員の状況

組合員の中には、残業を希望していないため、差別の有無が問題となっていない者もいたが、残業を希望していて割り当てられている組合員はいなかった。

#### (5) 組合の対応

13年3月8日、組合は、残業の割当てについて差別をしているとして、とも大橋、荏原、淡島の各営業所長に「抗議ならびに団体交渉申入書」を提出し、同時に、会社にも大橋営業所の所長に団体交渉を申し入れた旨の「通知書」を送付した。上記「通知書」には、「貴社は、前回同様に大橋営業所所長になした団交申入について、団交に応じる主体ではないと言い逃れをしています。そのこと自身が当労働組合の団交拒否であることを明らかにしておきます。」と記載されていた。

これに対し会社は、13年3月12日付回答書で、「当社淡島、大橋、荏原各営業所所長宛の平成13年3月8日付貴組合『抗議ならびに団体交渉申入書』に対する回答は、当社平成13年1月5日付『回答並びに申入書』のとおりです。」と回答した。

13年4月18日にも、組合は、「貴社東急バスは、…当労働組合員に対して、残業はずし、年休取得妨害、ストーカーまがいの添乗査察と指導書の乱発、停職処分などと露骨な組合攻撃を行ってきている。」と文書で抗議し、団体交渉を申し入れた。しかし会社は、「平成13年4月18日付貴組合『抗議並びに団体交渉申入書』では、具体的な交渉議題すら不明であり、団交申入とは考えられませんので、当社の回答は必要ないところであります。」と回答し、応じなかった。

### 4 添乗調査の概要と組合員に対する添乗調査

#### (1) 添乗調査

会社では、サービス向上及び乗務員の業務遂行状況の把握を目的として、調査員が乗客に扮してバスに乗って乗務員の勤務状況を調査しており、これを添

乗調査と呼んでいる。添乗調査は、すべての乗務員を対象に、年に少なくとも3ないし4回程度、分会結成以前から行われており、また、会社に限らず、一般に多くのバス会社には同様の制度が存在していた。

なお、添乗調査は乗務状況調査と呼ばれることもあり、組合は会社への申入書等において添乗査察又は乗務査察という表現を使用していることもあるが、以下、引用部分を除き、添乗調査と表記する。

各乗務員には、「サービス・クルー作業基準」（以下「作業基準」という。）という業務マニュアルが配布されており、添乗調査では、乗務員が作業基準を遵守しているかどうかについて調査が行われる。調査員は、事前の予告なくバスに乗客に扮して乗って、作業基準に沿った項目ごとに勤務状況を調査しており、その結果に基づいて、後日、乗務状況報告書が作成されていた。乗務状況報告書には、各項目について適正に実施されているか否かが記載され、その上で総合評価として「優良」「要努力」「指導」の3段階で評価が行われており、乗務員は乗務状況報告書に基づいて指導を受けるほか、評価が悪いと懲戒処分の対象になることもあった。評価は査定にも使われ、賃金や賞与に影響することもあった。また、乗務状況報告書には乗務員の押印欄があり、乗務員は指導を受けたら同欄に押印又はサインをすることとされていた。

調査業務は会社外に委託されており、また、調査員は乗客に扮してバスに乗るため、添乗調査が行われているときは、乗務員にはそうとはわからず、乗務状況報告書が作成されて指導を受けることによって、乗務員は事後的に調査があったことを知るのが通常であった。

作業基準については、必要に応じて改定が行われており、改定の都度乗務員には周知されていたが、改定の際会社は、いずれの組合とも協議等は行っていなかった。また、乗務状況報告書の結果は査定に使われていたが、査定基準については、いずれの組合とも取決め等はなく、会社が一方的に査定をする状態となっていた。乗務状況報告書の記載内容に対し、乗務員に不服がある場合、欄外に記載したり口頭で異議を述べたりすることは認められていたが、それによって結果が訂正されることはなかった。

## (2) 組合員に対する添乗調査

組合は、分会結成当初から、添乗調査について、調査スケジュール及び評価基準などの運用、また、調査結果の公平性について疑問を抱いており、第1回団体交渉の際も議題として申し入れていた。

平成13年3月頃から、組合員が乗務するバスに、特定の調査員が頻繁に長時間乗車するようになった。これについて組合は、添乗調査が組合員を狙って行

われていると疑うようになった。

通常、添乗調査は乗務員 1 人あたり年に 3 ないし 4 回程度であるが、当該調査員に関しては、週に 2 回ないし 3 回、時間も 1 回あたり 2 時間ないし 3 時間、長いときは 5 時間程度添乗していた。また、添乗調査は乗務員にそれとわからないよう行われるものであるが、これらの場合は長時間にわたったため乗務員も気づくことがあったほか、X3 に対しては、調査員が添乗中に直接指導を行ったこともあった。

13 年 5 月 16 日、組合は、添乗調査と称して組合員に対し異常な監視が行われているとして、会社に「添乗査察に関する団体交渉申入書」を送付し、団体交渉を申し入れた。また、上記申入書の中で組合は、今後は乗務状況報告書に対する押印を保留する旨会社に通告した。

これに対して 13 年 5 月 29 日、会社は、「添乗調査は、…バス事業者の責務として行っているものであり、貴組合員に対してのみ行っているものではありません。したがって、それについて特に変更するつもりはありません。」と文書で回答し、団体交渉についても、前記第 2.2(2)と同様、文書回答がないことを理由に応じなかった。

13 年 7 月 9 日、組合は、X8 に対する乗務状況報告書に基づく指導が威圧的に行われたとして、会社に抗議した。また、13 年 8 月 2 日には、同年 6 月から 7 月にかけて X10 に対し、異常な添乗調査が行われたと文書で抗議した。

## 5 平成 13 年 3 月以降のその他の労使関係

- (1) 13 年 6 月 6 日、会社は、組合員が同年 5 月に瀬田営業所、大橋営業所及び淡島営業所で会社の許可を得ずに組合のビラを配布したことについて、施設管理権を根拠に警告書を発した。これに対して組合は、同日、バス労組には同様の活動を認めていながら組合に認めないのは併存組合に対する中立保持義務に反すると文書で抗議した。

13 年 10 月にも同様に、大橋営業所において組合機関紙を会社の許可なく配布したことについて、会社が X3 に対して警告書を発した。

- (2) 13 年 8 月 27 日、都労委平成 12 年不第 122 号事件が和解した。和解協定書の中には、「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。」「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。」という条項が含まれていた。上記「増務問題」とは、組合員であるバス乗務員に対する残業の割当てを巡る問題を指している。

13 年 8 月 31 日、組合は、当委員会での和解を受けて、会社に第 2 回団体交

渉を申し入れた。申入書に記載された団体交渉議題は、「乗務査察のあり方および指導書について」「増務問題について」「2000年10月27日の第1回団体交渉の継続議題について」等5項目であった。

13年10月5日、和解後初めてとなる第2回団体交渉が開催されたが、組合側の出席者数が問題となり、協議に入らないまま終了した。しかしその後、13年11月1日には第3回団体交渉が行われ、約1年振りに協議が再開された。

(3) 13年12月3日、組合は、大橋営業所のY7所長及びY2前所長が、大橋営業所に所属する組合員に嫌がらせや差別的取扱いを行っているとして、Y7所長に対し、Y2前所長同席での団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、同月10日付けで、「回答並びに抗議申入書」を組合に送付し、「当社大橋営業所長宛の平成13年12月3日付貴組合『団交申し入れ書』に対する回答は、平成13年1月5日付当社『回答並びに申入書』および同年3月12日付当社『回答書』のとおりです。」「当社は現在、貴組合と団交を行っているにもかかわらず、頭書のような申入が貴組合からなされることは極めて遺憾であり、嚴重に抗議申入をします。」と回答した。

(4) 13年12月27日、組合は、当委員会に残業問題に係る本件申立てを行った(都労委平成13年不第96号事件)。請求する救済内容は、前記第1.2(1)(2)(9)のとおりである。

なお、当初は残業が外されたことによる不利益分の支払いを求める組合員は8名であったが、本件審査中にうち1名が組合を脱退したことから、当該1名についての申立ては取り下げられた。

(5) 14年2月8日、組合は、当委員会に便宜供与等に係る本件申立てを行った(都労委平成14年不第9号事件)。請求する救済内容は、①会社は組合の一時金要求に対して、要求根拠がわからないなどの嫌がらせをすることなく、バス労組と差別して一時金支給を遅延させないこと、②会社は、組合をバス労組と差別せず、組合の求める営業所長らとの団体交渉に応じること、③会社は、組合員の職場内情宣活動を認め、バス労組と差別して警告書などを発せず、また威圧行為を行わないこと、④会社は、組合をバス労組と差別せず、各営業所などに組合掲示板の場所を確保し、また、ファクシミリ・電話・営業所施設の使用を認め、併せて、各営業所内などにおいて、組合と分会、分会員同士の面談などを認め、郵便物を取り次ぐこと、⑤会社は、分会員らに対し、バス労組と差別せず、就業時間中の組合活動を認め、各営業所に在籍する分会員1名に対して、バス労組の支部長と同様の便宜供与を認めること、⑥陳謝文の交付・掲示、であった。これらのうち②については、14年6月3日、営業所長らとの団体交

渉を職場協議とする旨申立ての変更が行われ、さらに17年1月19日、請求する救済内容は前記第1.2(3)(4)(5)(9)のとおり整理された。

なお、上記事件について、14年6月3日、当委員会に、前記都労委平成13年不第96号事件と併合審査することを決定した。

- (6) 14年7月17日、組合は、「便宜供与に関する要求書」を会社に提出し、電話・ファクシミリの使用、組合掲示板の使用、就業時間中の組合活動等について、会社の見解を示すよう要求した。上記文書の中には、「現在、この便宜供与については、貴社が誠実な回答を一切せず、便宜供与を拒否しているために、東京都地方労働委員会において不当労働行為事件として審査中であり、貴社が、上記便宜供与について、具体的に便宜供与の範囲を示し認めるのであれば、当労働組合は、平成14年(不)第9号事件のうち便宜供与については、速やかに取り下げる用意あることを併せて通知し以下、便宜供与について、貴社の見解を示してください。」との記載があった。

また、同日、組合は、組合が会社にX2あてで送った郵便物等の取扱いについて抗議した。これは、上記郵便物等について、会社を取り次かず、X2の自宅に転送していたが、X2が受取りを拒否して以降は、転送を中止して受取りを拒否し、組合に返送されるようになったことについて抗議したものである。

これに対し会社は、14年7月25日に「回答書」を組合に送付した。その中には、「本件については、貴組合が東京都地方労働委員会に不当労働行為救済命令申立を行っており、この確定結果をもって対応します。」と記載されていた。組合は、会社の対応に抗議したが、会社は同様の回答を繰り返し、協議に応じなかった。また、会社は、組合に対して便宜供与を行うかどうか、あるいは行う場合の条件等について、社内で検討したことはなかった。

なお、掲示板・会議室の貸与等については、バス労組には労働協約に基づいて認められており、電話・ファクシミリの使用、郵便物等の取次ぎも行われていた。これらのうち、郵便物等の取次ぎについては、バス労組と会社の間にも労働協約等による取決めはなかった。

## 6 添乗調査に関する平成14年以降の経過

- (1) 14年1月15日、組合は、13年12月31日にX8に対して乗務状況報告書に押印するよう強要があったとして、大橋営業所のY7所長に文書で抗議した。

14年4月8日、組合は、会社が同年4月1日付けで作業基準を変更したことについて、一方的な変更であると抗議し、添乗調査基準、調査スケジュール等について組合が以前から申し入れている団体交渉に応じるよう要求した。

- (2) 14年6月18日、団体交渉が行われた。組合は団体交渉の議題として、賞与、

添乗調査等、数項目を申し入れていたが、この日の団体交渉では、賃金制度及び夏季賞与についてのみ交渉が行われた。

14年7月28日、組合が添乗調査について団体交渉を申し入れたところ、会社は同月31日、「6月18日に開催された団体交渉の席上で、貴組合が『乗務添乗のあり方および指導書について』を含んだ種々の要求を取り下げ、現在の協議議題は下記の(4)の2項目であることを明確に認めています。よって、議題とすることはできませんし、貴組合の表明と矛盾した要求です。要求として取り下げると団交の場で明確にしていながら再び要求するとは不可解であります。」と記載された「団体交渉申入並びに回答書」を組合に送付した。また、上記文書には添乗調査について、「添乗調査は乗客サービスの維持向上および従業員の職務遂行状況把握のために、会社が自ら基準を定めて実施すべきものであり、そもそも貴組合と協議して決定すべき事項に該当するものではありません。」と記載されていた。上記文書で会社が協議議題としている「下記(4)の2項目」とは、①新人事賃金制度について及び②平成14年度賃金改定及び夏季賞与について、の二つを指している。

これに対して組合は、14年8月3日、要求を取り下げた事実はないとして団体交渉に応じるよう再度要求したが、会社は、同年7月31日付けの回答書と同趣旨の同年8月14日付「回答書」により、団体交渉に応じる意思のないことを組合に通知した。

その後も組合は、添乗調査及び乗務状況報告書について、再三にわたり団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉の議題ではないとの回答に終始し、一切応じなかった。

- (3) 15年3月1日、会社は、「労働時間管理の徹底について(通達)」という全乗務員向けの文書を出した。その中には、「指導に応じない者、個人指導カードに指導確認印を押さない者については『業務命令違反』に該当するので、就業規則に則り厳正に対処する。」という記載があった。
- (4) 15年7月1日から同年9月30日までの間、バス労組の組合員には、脱帽での運転が認められた。これは、例年バス労組が会社に要求しており、バス労組と会社が合意したことによるものである。

15年7月21日、組合も脱帽での運転を許可するよう正式に要求したが、会社との間で合意に達しなかったため、組合には脱帽での運転は認められなかった。そのような中で、組合員が脱帽で乗務したところ、組合員の乗務員が脱帽していたことが添乗調査で指摘され、警告書が出されたことがあり、組合は、添乗調査が組合差別的に運用されているという疑いを強めるようになった。

(5) 前記(3)の通達を出して以降、会社は、乗務員が乗務状況報告書に押印しなかった場合、文書で警告を行うようになり、2回注意しても従わなかった場合、3回目には懲戒処分を行うようになった。これによって、組合員である乗務員9名に対し、15年9月29日以降、延べ11回の譴責処分が行われた。

なお、組合員以外の乗務員については、通達が出た当時は押印しない者が若干存在し、通達が出た後に会社から警告を受けた者もいたが、その後押印するようになったため、懲戒処分を受けたのは組合員だけである。また、組合員の中にも、所定欄に押印した上で欄外に異議等を記入する者がいたが、そのような者に対しては懲戒処分は行われていない。

上記のような会社の対応に対し、組合は、押印しなかったことによる懲戒処分についての団体交渉を再三申し入れた。しかし、本件処分についての団体交渉は行われなかった。

(6) 15年7月30日の団体交渉において、会社は、団体交渉の議題とはされていなかったが、乗務状況報告書への押印問題に言及し、押印は指導を受けたという事実の確認であるから押してほしい旨述べた。しかし同時に、乗務状況報告書の内容が査定に影響するということも述べたため、組合は押印を保留するという方針をやめなかった。

(7) 15年12月12日、団体交渉が行われ、議題ではなかったが押印問題についても話し合われた。その席で組合は、協議が整えば押印する準備はあるとの意向を表明した。しかし、組合と会社との間に、今後協議する等の約束は行われなかった。

(8) 15年12月26日、組合は、当委員会に添乗調査等に係る本件申立て(都労委平成15年不第115号事件)を行った。請求する救済内容は、前記第1.2(6)(7)(8)(9)のとおりである。

なお、上記事件について、16年4月15日、当委員会は、既に併合されている前記2件(第2.5(5))と併合審査することを決定した。

### 第3 判 断

#### 1 X6に係る申立てについて

##### (1) 被申立人の主張

組合の分会員とされているX6は、平成16年9月30日付けで会社を退職している。したがって、同人に対する救済申立部分については、既に組合に係る救済利益が存在しないものとして、却下されるべきである。

##### (2) 当委員会の判断

X6は16年9月30日付けで会社を退職しているが、組合を脱退したとは認め

られない。また、X6に係る救済申立ては、残業の割当てに関するものであるが、これについて同人に不利益が生じている場合、それは退職によって解消されるものではなく、同人が本件申立てによる救済を求めない旨の意思表示を行ったこともないから、組合にはなお救済申立てを維持する利益が存在するというべきであり、却下を求める会社の主張は採用することができない。

## 2 残業の割当てについて

### (1) 申立人の主張

会社では、平成13年2月頃から、刷込残業について、それを組合員が担当する順番になっていても、最終的な交番表を作成する段階で担当から外し、割り当てていない。また、代務についても、組合員に対しては、割当てをしないようになった。さらに、本件申立て以後は、本務分の基本交番表と残業分の基本交番表を別々に作成し、残業分の基本交番表は組合員には示さず、その上で、組合員にのみ残業の割当てをしないようにしている。その結果、自然発生する運行遅れの場合を除き、組合員には残業がつかないようになった。

会社においては、乗務員の大半は相当な時間の残業を行っている。入社時にもどれくらいの残業があり、手当額がいくらになるか説明を受ける等、残業手当は生計のために欠かせない賃金の一部として想定されている。

会社が、組合員について、残業から外しているのは、組合員に残業手当が発生しないようにして、組合員の家計に打撃を与えることを企図してなされているものであり、これは組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

### (2) 被申立人の主張

残業の法的性質からいえば、残業は業務上の必要に基づき使用者が労働者に対して命ずるものであり、かつ、具体的に命じた場合に残業手当の支払義務が発生するものである。したがって、従業員がこのような残業をさせろという残業請求権はあり得ないし、かつ、やってもいない残業についての支払いとか、損害とか、不利益というものもあり得ない。

そもそも、営業所によってダイヤ数も乗務員の数も異なるから、必要となる残業の量は営業所によって異なり、また、同じ営業所でも、個々の乗務員の事情や休暇の取得状況によって残業の量は変動するから、残業時間は人によってばらばらであり、同じ乗務員でも月ごとに増減がある。したがって、残業時間の増減について比較することは無意味である。

乗務員の勤務割は営業所ごとに1日ごとに作成する交番表によって定めている。これは、乗務員の氏名が記入され、休暇や時間外勤務の割付等も織り込んだ具体的な勤務割表であり、時間外勤務は営業所ごとに必要に応じて、具体的

に決定した交番表において個別に命じている。組合は基本交番表をもって残業を議論しているがこの点で失当である。当然ながら、残業させる業務上の必要性は会社の業務上の都合で決定されるわけであるから所属している労働組合とは関係がない。

### (3) 当委員会の判断

第 2.3(2)(4)において認定したとおり、組合員である乗務員に対しては、本人の意向とは関係なく刷込残業及び代務が割り当てられていないことが認められる。また、組合又は個々の組合員が営業所長に対して残業を割り当てるよう要望したが、状況は改善されず、割当てを行わない具体的又は合理的な理由の説明があったとも認められない(第 2.3(2)①～⑥)。

この点につき、会社は、残業は労働者の権利ではなく、業務上の必要に応じて会社が個別に命ずるものであり、また、残業時間は乗務員によってばらばらであるから、比較しても無意味であると主張する。

しかし、会社の営業所は、乗務員が残業をしなくてもバスの全ダイヤを運行することができるような体制にはなっておらず(第 2.3(1))、業務上、残業を命ずる必要がなかったとは考えにくい。また、会社は、組合員に残業をさせる業務上の必要がなかったということについて、何ら具体的な疎明を行っていない。しかも、残業については確かに乗務員によるばらつきがあるが、本人の希望は基本的に尊重されており、残業を希望しながら割り当てられなかったのは組合員だけであるから(第 2.3(1)(4))、会社の上記主張は採用することができない。

加えて、組合員である乗務員に残業が割り当てられなくなったのは、分会結成後約半年が経過した 13 年 3 月ないし 5 月頃であるが、それまでの間に、第 1 回団体交渉時の組合の態度を巡る対立、当委員会に対する不当労働行為救済申立て、東急電鉄本社前での抗議行動等、組合と会社の労使関係は悪化の一途をたどっていたことからすれば、会社が組合を嫌悪して組合員に対し差別的取扱いをしたと認めるには十分な理由があり、実際、複数の営業所長が、バス労組の組合員でないことを理由として残業を外したことを認める発言をしている(第 2.3(2)①②)。

なお、具体的な残業の割当てについて、権限を持つのは各営業所長であるが、複数の営業所で、近い時期に同じ方法で差別的取扱いが始まっており、営業所を異動しても状況に変化がないこと、残業を希望していて割り当てられている組合員がいないことから、これらは各営業所長の個別の判断ではなく、会社の意を受けたものであると認めることができる。

したがって、会社が残業の割当てについて組合員である乗務員に対し他の従

業員と異なる取扱いをしたことは、組合員であることを理由とした差別的取扱いであり、組合員の動揺、ひいては組合組織の弱体化を図ったものとして支配介入に該当する。

なお、X2については、誘導員として勤務していた時期の残業の割当てが問題とされているところ、確かに、X2には残業につく意思があったにもかかわらず、割当てがなかったことが認められ、会社のこのような取扱いは問題とする余地がある。しかし、会社における誘導員の勤務実態及び残業の必要性について十分な疎明はなく、また、X2に残業の割当てが行われなくなったのは分会結成の1年近く前であることから、同人に残業が割り当てられないことが、組合員であることを理由とした差別的取扱いに当たるとまではいえない。

### 3 職場協議について

#### (1) 申立人の主張

会社の営業所は、都内と神奈川県に点在しているが、バス労組は各営業所に支部を配置し、組合員の労働条件(有給休暇、運行、事故等)について就業時間中も含め各営業所長等と随時協議を行っている。具体的には、支部の役員が毎月1回、安全衛生委員会、事故防止委員会を開催し協議しているほか、支部からの問題点の指摘及び会社からの提案等がある場合は基本的に年4回、時にはそれ以上の頻度で営業推進委員会又は三・五役会議を行っている。

しかし、組合が数回にわたり営業所長に協議を申し入れてもすべて拒否されており、その際「本社からの指示で、貴方達の組合とは一切協議はするな、と言われてますので協議に応ずることはできません、また、協議したい事項があるのでしたら団体交渉で話して下さい。」と言われていたことから、組合を差別的に取り扱っていることは明らかであり、会社のこのような行為は支配介入に当たる。

#### (2) 被申立人の主張

会社の各営業所長がバス労組の支部役員と協議を行っている事実は、制度上も実際上も存在しない。

会社がバス労組と行っている職場協議の例として、組合は、安全衛生委員会、事故防止委員会、営業推進委員会を挙げている。しかし、安全衛生委員会は労働安全衛生法に基づき、事故防止委員会は会社の規程に基づき、それぞれ設置運営しているものであり、職場協議機関ではない。また、営業推進委員会は、バス労組との労働協約に基づいて設置しているものであるから、組合とは無関係である。

そもそも、組合員の労働条件について、組合が団体交渉を申し入れれば、そ

れが議題として適当である限り、団体交渉に応じているのであるから、会社の対応は必要かつ十分であり、不当労働行為とされる余地はない。

(3) 当委員会の判断

組合は、営業所において所長が、バス労組に対しては職場協議に応じているにもかかわらず、組合には同様の協議に応じないと主張する。

確かに、組合は営業所長あてに複数回にわたり文書で団体交渉を申し入れたが、それらはすべて拒否されており(第2.2(4)、3(5)、5(3))、また、拒否したのは各営業所長の個人的判断ではなく、会社としての判断であったことが認められる。

しかし、組合は営業所長に協議を申し入れる際、職場協議とは言わずに団体交渉という言葉を使用し、応じないのは団体交渉拒否であると主張していた(第2.3(5))ことから、会社の、団体交渉応諾義務が生じる使用者はあくまでも会社自体であるとしてこれに応じず、申し入れについては本社あてに行ってほしい旨回答するという対応は必ずしも不当とはいえない。そもそも、営業所の日常的な問題に関してバス労組の役員と営業所長が職場協議を行うことが慣行として成立していたということについて、これを認めるに足りる疎明はないのであるから、営業所長が協議に応じないことが支配介入であるとの組合の主張は採用することができない。

4 便宜供与及び職場内組合活動について

(1) 申立人の主張

組合は、分会結成後、第1回団体交渉において、便宜供与の要求を行った。しかし会社は、13年1月5日付回答書で、会社への電話、ファクシミリ、文書等を禁じるとし、本件申立て後は、その確定結果を待って対応するとしている。また、営業所内でのビラ配布について、これに警告を発し、禁止している。さらに会社は、分会長に送付された組合からの郵便物を梱包し直し、着払いにして、分会長の自宅に送りつけ、その後は受領拒否を行っている。

ビラの配布については、バス労組、全関労とも許可を求めたことはないが、その点を問題とされたのは組合だけである。また、組合が便宜供与として要求している内容である組合掲示板、ファクシミリ、電話、会議室の使用、郵便物の取次ぎは、いずれもバス労組に対しては認められているものである。これについて組合にのみ認めないのは併存組合間で差別取扱いをするもので不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合活動は、使用者の許可がない限り、会社の施設外でかつ就業時間外に行

うものである。しかし、会社は組合に対し、職場内情宣活動を許可した事実はないし、それどころか、組合は、そもそも職場内情宣活動を含む会社施設内の組合活動について許可を申し出たことは一度もない。したがって、許可がない施設内での組合活動や就業時間中の組合活動について警告するのは当然である。これは、組合に限らず、全関労でも同様の行為がなされた際に警告を行っており、組合差別ではない。

また、便宜供与は使用者の自由裁量であり、労働組合の権利は存在しない。したがって、便宜供与について、労使双方が合意しない限り、便宜供与をしなくても不当労働行為には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

会社は、便宜供与を行うかどうかは会社の自由裁量であり、労使双方が合意しない限り、便宜供与を行わなくても不当労働行為ではないと主張する。

確かに、便宜供与は原則として労使間の合意に基づき行われるべき事柄であるから、会社が組合の求める便宜供与を行わなかったとしても直ちに不当労働行為であると評価されるものではない。職場内組合活動についても同様である。

しかしながら、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合は、不当労働行為制度の趣旨に照らし、使用者は、各組合に対して中立的な態度を保持し、併存組合を合理的な範囲で平等に取り扱うべきことが要求されていると解される。ところ、これを本件についてみるに、会社は、バス労組に対しては、労働協約に基づくとはいえ、組合には認めない各種の便宜供与を行っている(第2.5(6))。こと、組合が、会社が便宜供与に応じなければ当委員会への救済申立てを取り下げる意向を表明していたにもかかわらず、当委員会における審査の確定結果を待つと回答するのみで、便宜供与に応じない具体的理由を何ら説明せず、内部的検討すら行っていない(第2.5(6))ことからすれば、会社にはそもそも、便宜供与について組合と誠実に協議し、合理的な範囲で組合とバス労組を平等に取り扱う意思が全くなかったとみるのが相当である。とりわけ、郵便物の取次ぎに関しては、バス労組との間にも労働協約上の取決めはなく、事実上の取扱いとして便宜を図っていることが認められる(第2.5(6))ことから、組合について郵便物の取次ぎを行わないことには何ら合理的な理由は認められない。

したがって、会社が、組合の要求する便宜供与について、バス労組に対する対応と異なる対応を具体的な理由を説明することなく継続したこと、及び組合について郵便物の取次ぎを行わなかったことは、いずれも併存組合に対する中立保持義務に反しており、支配介入に当たるといわざるを得ない。

なお、職場内組合活動について、組合は、会社の許可なくビラ配布をしたこ

とは認めながらも、許可がないことを殊更に問題とされたのは組合だけであり、このような会社の対応は組合間差別であると主張する。しかし、バス労組が会社の許可なく会社施設内でビラ配布をすることを、会社が黙認していたと認めるに足りる疎明はないから、会社がビラ配布について組合間で差別的な対応をしているという組合の主張は採用することができない。

## 5 添乗調査等に関する団体交渉について

### (1) 申立人の主張

組合は、分会結成後、第1回団体交渉において、添乗調査に関し、調査スケジュール、調査項目、査定の基準について明確にするよう要求した。さらに、都労委平成12年不第122号事件が和解し団体交渉が再開されてからも、添乗調査のあり方などについて、再三団体交渉を求めていた。しかし、賞与の議題解決などの点が先行されたため、この点の交渉は進まなかった。

その後、会社は14年7月31日に至って、組合が団体交渉において添乗調査に関する交渉議題を取り下げたという事実無根の主張をして同議題についての交渉を拒否し、併せて、添乗調査の問題は組合と協議すべき事項でないと主張して、以後、一貫して、この問題に関する団体交渉を拒否している。

会社は、作業基準の内容、添乗調査の実施方法、調査に基づく評価基準等は使用者である会社が策定するものであって労働組合との団体交渉事項ではないとしている。しかし、作業基準は乗務員の具体的勤務を規律するものであるし、それに合致しているかどうかは査定の対象となるのであるから労働条件の一部である。また、添乗調査の結果は指導の対象となり、査定もされ、場合によっては懲戒の対象ともなるので、これも労働条件の一部である。

したがって、添乗調査の問題は団体交渉事項であるから、会社の団体交渉拒否は不当労働行為に当たる。

### (2) 被申立人の主張

バスの乗務員は必然的に管理監督者がいないところで業務を遂行しているため、会社では、業務遂行状況の把握及び乗客に対するサービスの維持向上を目的として、覆面の調査員による乗務員の乗務状況の調査を行っている。したがって、添乗調査は乗務員全員に対して実施してきており、組合の所属など全く関係がない。

添乗調査の際、誰が調査員か分かれば、その時だけ業務態度を改めるなどされてしまい、意味がなくなる。また、どのくらいの頻度で添乗調査が行われるか分かれば1回の調査後次の調査期間までは調査が入らないことを意味するから、これまた添乗調査の目的は達せられない。このように、添乗調査はその目

的からして密行性が要求されるのである。したがって、組合が質問した調査員の人数や担当部署、謝礼額等を明らかにできないことは当然である。そもそも、従業員への指導は業務上の必要に基づき行っているものであり、押印については指導したという事実の単なる確認であるに過ぎないから、押印問題は組合と協議し決定すべき団体交渉議題ではない。

しかし会社は、組合に配慮し、15年7月30日及び同年12月12日の団体交渉において、添乗調査、押印問題を議論した。しかも、12月12日の交渉の際には、組合は、「今日ある程度説明があったので少し整理したい。」「捺印に応じる環境を作りたいと思う。」と述べ、この問題について前向きな姿勢を示していたのである。

### (3) 当委員会の判断

会社は、乗務員の乗務状況に対する評価は、団体交渉で組合と協議すべき事項ではないと主張する。

しかし、添乗調査の結果に基づく評価が査定に影響することは会社も認めており(第2.6(6))、査定の結果は賃金や賞与にも影響し得るのであるから、添乗調査の評価基準は組合員の労働条件に密接に関連する事柄ということができ、団体交渉で協議すべき議題に当たらないとして団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。ましてや、組合は、添乗調査が組合員に対する圧迫・監視など、本来の目的と異なる意図で使われ、その運用も公平になされていないというそれなりの裏付けをもった疑念を抱いているのであるから(第2.4(2)、6(4))、上記のような会社の対応は到底許されるものではない。

なお、会社は、添乗調査は密行性が求められることから、団体交渉で説明すれば目的が果たせなくなると主張するが、説明を求められた点について回答できないのであれば、団体交渉でその旨答えればよいことであり、団体交渉そのものを拒否する理由とはなり得ず、会社の主張はその点からも失当である。

## 6 乗務状況報告書への押印を巡る問題について

### (1) 申立人の主張

組合は、都労委平成12年不第122号事件審査中の13年5月16日、添乗調査問題について抗議及び団体交渉の申入れを行うとともに、添乗調査に関する回答が得られるまで、組合員については、乗務状況報告書に対する押印を保留する旨を通知した。これに対して会社は、15年9月29日、X5に対し、乗務状況報告書に対する押印を拒否したとして譴責処分を行い、以後同様に組合員に対して譴責処分を繰り返している。

組合は、譴責処分が行われたことから、それまでのように単に押印を保留す

るのではなく、空欄に組合の主張を書き込み、横に押印をするよう対応を変えた。しかしその後も、所定欄に押印しないという理由で譴責処分が行われている。

会社は、添乗調査の問題は団体交渉事項であるにもかかわらず交渉に応じておらず、組合員らはそのような状況下では、押印を保留せざるを得ないという組合の方針に従って押印を保留していた。会社がこれに対して、団体交渉に応じないまま譴責処分を繰り返すことは、組合の方針に介入するものとして支配介入となり、同時に、組合員にとっては、不利益取扱いに該当する。

## (2) 被申立人の主張

添乗調査の結果、乗務員の業務遂行状況について指導等を行うこととなるが、これは業務上必要な指導であるからこれを拒否することは乗務員としての基本的な義務を怠るものとなり、懲戒処分の対象となる。会社はさらにこの点を徹底するため、15年3月1日に乗務員全員に対し、指導を受けた事実を示す署名若しくは押印を所定欄に乗務員が行うことを改めて通達した。本件で問題としている懲戒処分の対象となった押印拒否は、すべて15年3月1日以降のことである。

押印は「会社から指導を受けた事実」そのものを本人が確認するものに過ぎず、「会社から指導を受けた内容を本人が認めたことの確認」ではない。このことは、組合にも組合員にも再三にわたり通知し、本件審査中には文書で組合に交付している。仮に本人がその指導内容に不服があるとか、納得できない場合があれば、特記事項なり、欄外にその不服内容や弁明を書くことは許容されており、実際、所定欄に押印した上で弁明や主張を記入している組合員もいる。

しかも、押印拒否がなされた場合に直ちに懲戒処分としているものではなく、譴責処分に至るまでに、1回目は口頭指導、2回目は文書による警告を行ったのち、3回目の押印拒否に対して譴責処分をもって臨んだのであり、手続も適正に履行している。

協議が整うかは組合及び会社の意思にかかるわけであるから、協議が整うまで押印を保留するという事は、少なくとも当事者である組合が拒否権を持つということである。したがって、組合が求める救済内容は、組合が求める条件が満たされない限り、指導を受けた事実確認すらしなくてよい、また、業務上の命令違反を理由とした懲戒処分等も許されないということの意味するのであって、到底許容できない内容である。

## (3) 当委員会の判断

覆面の調査員による添乗調査という制度そのもの、また、その制度に基づい

た調査の結果、事後的に会社が乗務員本人に指導を行い、査定に反映させること自体には、路線バスの的確な運行確保、乗客に対するサービス向上及び職務遂行状況把握という見地から、業務上の必要性が認められるといえる。したがって、指導を行った際に、当該乗務員に乗務状況報告書への押印を求め、押印しない者に対し業務命令違反として就業規則所定の懲戒処分をもって臨むことも、その処分の程度及び手続が相当性を欠いていたり、組合を弱体化させる等の不当な動機・目的があるなど特段の事情がない限り、問題とされるものではない。

ところで、組合は、添乗調査及び乗務状況報告書について会社が団体交渉に応じないまま、組合員に押印を強要し、これに従わない者に懲戒処分を繰り返すことは支配介入及び不利益取扱いに当たると主張する。

確かに、添乗調査のあり方や運用の公平性に組合が疑念を抱いていることが認められ、会社が団体交渉に応じないことに合理的理由がないことも前記判断のとおりである。

しかしながら、乗務員に対し添乗調査の事後に乗務状況報告書に押印させることは、従前から行われており、また、通達を出した15年3月1日時点では押印しない乗務員は組合員以外にも存在していたのであるから(第2.6(5))、会社が押印拒否に対する対応を厳しくしたことをもって、組合を弱体化させることを意図したものであるとまでは断定し難い。そして、本件処分の程度も譴責処分に止まっており、また、会社は全乗務員向けに上記通達を出し、押印しなかった場合は警告を行った上で譴責処分に踏み切っているのであるから(第2.6(5))、手続的に不備があるともいえない。

したがって、会社が団体交渉に応じないことが不当であるという前提に立ってもなお、会社の行った、乗務状況報告書に押印しなかったことを理由とする組合員9名に対する懲戒処分が、組合に対する支配介入及び組合員に対する不利益取扱いに当たるといふ組合の主張は採用することができない。

## 7 救済方法について

- (1) 残業の割当てについては、会社が乗務員である組合員に対し差別的取扱いをしていることが認められ、これを是正する必要があるところ、組合は、差別的取扱いを受けた組合員について、別表1-1及び別表1-2のとおり金銭的救済を求めている。しかし、道路の混雑状況には季節的変動があり(第2.3(2)②)、また、多くの組合員が対象となる期間に営業所を異動している(第2.3(2)①～⑥)にもかかわらず、差別がなかった時期のうち最後の3か月ないし7か月の平均残業時間と差別が行われた時期のうち最初の3か月の平均残業時間を比較して

差別によって減少した残業時間を算定するなど、組合の不利益分の計算方法は合理性に欠けており、また、X7 及び X9 については営業所の乗務員の平均残業時間を 30 時間としているがその根拠に関する疎明も、個々の組合員の具体的な残業実績に関する疎明も、いずれも不十分であることから、組合員が実際にどの程度の不利益を受けたのかを算定することは不可能である。

以上の事実を考慮し、主文第 1 項のとおり命ずることとする。

- (2) 便宜供与については、郵便物等の取次ぎに関して、バス労組との間にも協約等はないにもかかわらず、会社は、組合を差別的に取り扱っていることから、主文第 2 項のとおり命ずるのが相当である。

また、その他の便宜供与については、本来当事者間の自主的合意を待つべきものであるが、前記判断のとおり、会社は、併存組合に対する中立保持義務を理解せず、合理的理由を示さないまま便宜供与を拒否し続けており、自主的な団体交渉による合意が望めないこと、及び本件においては、併存する複数組合間に組合員数、組織率等の点において明確な違いが認められることを考慮し、主文第 3 項のとおり命ずることとする。

- (3) 添乗調査等に関する団体交渉については、会社は、添乗調査の頻度等の運用や乗務状況報告書の評価基準は団体交渉事項ではないと明言し、交渉議題として協議に応じていないのであるから、これらの事項について、組合が団体交渉を申し入れたときは、交渉議題として認め、誠実に交渉すべきである。

なお、組合は本件懲戒処分に係る団体交渉に会社が応じていないとして、懲戒処分自体についても会社の団体交渉応諾を請求しているが、団体交渉が行われなかった経緯・事情についての主張及び疎明が不十分であること及び前記判断のとおり懲戒処分の程度・手続に不当性が認められないことを併せ考慮すれば、本件における救済として懲戒処分についての団体交渉を命ずるのは相当ではない。

したがって、主文第 4 項のとおり命ずるのが相当である。

- (4) また、本件において組合は、バス労組との組合間差別をとりわけ問題としていることが認められるところ、会社に団体交渉による正常な労使関係を形成しようという意思がみられないことに加え、バス労組の組合員の一部が脱退して分会を結成したという経緯があること、第 1 回団体交渉後に会社が、組合に対する悪い印象を他の従業員に抱かせるような掲示を行っていたこと(第 2.2(2))などに鑑みれば、会社の行為が不当労働行為に該当するということが他の従業員にも示す必要があると考えられる。したがって、主文第 5 項のとおり、文書の交付及び掲示を命ずるのが適当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がバス乗務員である組合員に対し残業の割当てについて差別的取扱いを行ったことは、労働組合法第7条第3号に、添乗調査及び乗務状況報告書に関する団体交渉に応じないことは、同法同条第2号に、組合に係る郵便物等を取り次がなかったこと及び組合の要求する便宜供与について合理的理由を説明しないままバス労組と異なる取扱いを行ったことは、同法同条第3号にそれぞれ該当するが、その余の事実については、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成17年5月10日

東京都労働委員会

会長 藤田耕三 ㊞

「別紙 略」