

命 令 書

申 立 人 奥道後温泉観光バス労働組合

被申立人 奥道後温泉観光バス株式会社

上記当事者間の愛媛労委平成16年(不)第3号奥道後温泉観光バス事件について、当委員会は、平成17年8月19日第1120回公益委員会議において、会長白石喜徳、山下泰史、宇都宮純一、川東英子、青山保子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員が被申立人事務所で勤務、待機あるいは休憩をしているときは、同事務所2階の事務室に設置している2台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置の音声モニター機能を作動させてはならない。
- 2 被申立人は、貸切バス運転者に対する配車において、申立人組合員であるバス運転者と非組合員である奥道後交通株式会社所属のバス運転者とを公平に取扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員が、奥道後交通株式会社所属のバス運転者との間で平等に貸切バス運転業務に従事したものとして、平成16年4月以降分の賃金月額を再計算し、この再計算額が既支払賃金月額を上回る場合は、その差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に次の文書を明瞭に記載し、本命令書写しの交付の日から7日以内に、被申立人事務所の従業員出入口付近の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

奥道後温泉観光バス労働組合

執行委員長 X1 殿

奥道後温泉観光バス株式会社

代表取締役 Y1 ㊟

当社が行った次の行為は、愛媛県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。

今後はこのような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 被申立人事務所 2 階の事務室に、2 台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置を設置して、申立人組合員を威圧・監視したこと。
- 2 貸切バスの配車について、奥道後交通株式会社所属のバス運転者と比較して、申立人組合員を不利益に取扱うとともに、申立人の弱体化を図ったこと。

以 上

(注:年月日は掲示した日を記入すること。)

- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人が、被申立人事務所 2 階の事務室(以下「事務室」という。)に監視カメラと盗聴装置を設置して、申立人組合員を威圧・監視したこと、平成(以下特に元号の記載のない場合は、平成とする。)16 年 3 月に開業した奥道後交通株式会社(以下「新会社」という。)所属のバス運転者と比較して、申立人組合員に貸切バスの配車において差別的取扱いをしたことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するとして、16 年 7 月 16 日に申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、事務室に監視カメラ及び盗聴装置を設置して、申立人組合員を威圧・監視したり、貸切バスの配車などについて差別したりして、申立人の弱体化を図るなど、申立人に支配介入を行ってはならない。
- (2) 被申立人は、貸切バスの配車などについて差別するなど、申立人組合員に対

して不利益な取扱いを行ってはならない。

(3) 被申立人は、申立人組合員が、新会社所属のバス運転者と同様にバス運転業務に従事したものであるとして、16年4月以降分の賃金を再計算し、既支払額との差額を支払わなければならない。

(4) 上記(1)ないし(3)にかかる謝罪文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人奥道後温泉観光バス労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、被申立人の従業員であるバス運転者が主体となって組織する労働組合であり、X1(以下「X1」という。)は12年1月から組合の執行委員長を、X2(以下「X2」といい、X1とX2を合わせて「X1ら」という。)は同年2月から組合の書記長をそれぞれ務めており、12年2月に、上部団体である愛媛地方労働組合連合会(以下「愛媛労連」という。)及び愛媛労連・愛媛一般労働組合(以下「愛媛一般」という。)に加入した。

12年1月当時の組合員数は31名であったが、12年1月末から2月初めにかけて被申立人からの希望退職者募集に応じて退職したバス運転者の組合員18名が組合を脱退し、また、希望退職者募集後も被申立人に残ったバス運転者(以下「継続勤務者」といい、X1らと継続勤務者を合わせて「継続勤務者等」という。)の組合員11名も、同年2月20日のX1らの整理解雇までに脱退した結果、その整理解雇当時の組合員はX1ら2名であった。

その後、継続勤務者の組合再加入などを経て、本件審問終結時(17年4月27日)の組合員数は10名(会社バス運転者9名、新会社タクシー運転者1名)である。

(2) 被申立人等

被申立人奥道後温泉観光バス株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に事務所を置き、貸切バス事業を営んでいる。12年2月のX1らの整理解雇当時は、貸切バス事業のほか、タクシー事業、ホテル事業、ゴルフ事業を営んでいたが、15年4月からホテル事業は奥道後国際観光株式会社が、ゴルフ事業は奥道後ゴルフ観光株式会社がそれぞれ経営することとし、また、16年3月からは新会社がタクシー事業と貸切バス事業の一部を営むこととしたため、本件申立て時の会社の事業内容は貸切バス事業のみとなった。

上記のほかに主な関連会社としては、会社の土地や建物などの事業用資産を保有している奥道後リゾート株式会社(以下「奥道後リゾート」という。)があ

る。

本件審問終結時の従業員は組合員であるバス運転者 9 名で、新会社開業に伴い新会社の取締役支配人となった Y2(以下「Y2 支配人」という。)が引続き会社の支配人を兼務するとともに、新会社からの出向者 3 名が 1 名ずつ輪番で、バスの配車などの運行管理に当たっている。

また、新会社には、12 年の希望退職者募集に応じて退職した後、会社に再雇用された者を含む日給制で有期労働契約の嘱託社員(以下「新嘱託」という。)であるバス運転者 12 名のほか、タクシー運転者、営業、タクシー無線係、車両整備、総務、経理の担当者など、合わせて 40 名の従業員がいる。

なお、貸切バス事業は 1 年の間に繁閑の時期があり、概ね、閑散期(12 月、1 月、2 月)、繁忙期(4 月、5 月、10 月、11 月)、中間期(3 月、6 月、7 月、8 月、9 月)に分けられる。

2 12 年の人員整理

(1) バス運転者の希望退職

会社は、12 年 1 月 25 日から翌 26 日にかけて、会社が赤字で経営が苦しいこと、バス運転者の中から 20 名の希望退職者を募集すること、20 名に満たない場合には不足人員について整理解雇を行うこと、繁忙期には嘱託社員として再雇用することがあることなどを、バス運転者に説明し、同月 26 日から 27 日にかけては、募集基準に該当するバス運転者と順次面談して希望退職者募集を行った。

面談の際の説明では、希望退職者募集人員は 20 名で、対象者は入社 3 年以上又は 50 歳以上の正社員であるバス運転者、募集期間は 1 月 26 日から 30 日、退職日は 2 月 20 日とされていた。

希望退職の募集基準該当者は、31 名のバス運転者のうち 23 名であり、このうち 18 名が会社の希望退職者募集に応じ、2 月 1 日までに退職した。

(2) X1 らの整理解雇

ア 12 年 2 月 1 日、会社は希望退職者が 2 名不足したとして正社員の X1 らに、翌 2 日付けの解雇予告通知書を手渡した。

イ 同年 2 月 1 日、組合は大会を開催し、X1 を執行委員長に再選し、X2 を書記長に選出するとともに、愛媛労連に加入した。

2 月 7 日、組合は愛媛労連と連名で人員整理について団体交渉を申し入れ、同月 15 日に団体交渉が開催された。団体交渉において、組合側は経理関係資料の提出及び X1 らに対する解雇予告通知の撤回を要求したが、会社側として出席した Y2 支配人は、外部に知られると営業面で悪影響が生じるとして損益

計算書の数字を口頭で読み上げるに止め、解雇予告の撤回には応じなかった。

2月16日、組合は、機関紙で希望退職者募集に応じないよう組合員に呼びかけ、X1らに対する解雇予告についても愛媛労連とともに撤回を要請したが、2月20日、会社はX1らを整理解雇した。

2月25日及び3月30日、会社側からはY2支配人が出席し、整理解雇撤回をめぐり団体交渉が開催されたが、会社は解雇を撤回しなかった。

ウ X1らの整理解雇時の組合員がX1ら2名となったことは前記第2の1の(1)認定のとおりであり、この頃、X1らは愛媛一般にも加入した。

(3) 整理解雇後のX1らの対応

ア X1らは、整理解雇された後もほぼ毎朝、事務室に来て、仕事中の従業員に解雇の不当性を訴えかけたり、会社がその当時経営していた会社事務所近くのホテルの前で、愛媛一般やその関係団体と街頭宣伝活動をするなど整理解雇撤回の活動を続けた。

こうした抗議行動などの詳細は、後記第2の6の(2)ないし(4)認定のとおりである。

イ 12年4月5日、X1らは解雇の無効を主張して、従業員の地位にあることの仮の確認及び賃金の仮払いを求める仮処分を松山地方裁判所(以下「松山地裁」という。)に申立てた。

ウ 同年6月、X1らは、会社が松山地裁に提出したタコグラフやバス運転者に対して行程などの仕事の内容を指示する運行指示書をもとに、会社のバス運転者の労働時間や走行距離などを調査し、愛媛労働局及び愛媛陸運支局(後の愛媛運輸支局)に、X1らの整理解雇直後のバス運転者の勤務実態は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)や「旅客自動車運送事業等運輸規則」(以下「運輸規則」という。)に違反しているとして調査を申入れ、同年7月、会社は愛媛陸運支局の事情聴取を受け、同年9月、会社は愛媛陸運支局の指導に基づき、バス運転者を7名追加選任するなど是正措置を取った。

エ 同年11月15日、松山地裁は、バス運転者を削減する必要性があったことは否定できないとしつつ、X1らを整理解雇するまでの必要性はなく、組合に誠意をもって十分な説明も行っていないから、整理解雇は解雇権の濫用に当たり無効であるとして、X1らの申立てをほぼ認める仮処分命令(以下「本件仮処分命令」という。)を發した。

しかし、会社はX1らの職場復帰を認めなかったため、同年12月25日、X1らは、従業員の地位にあることの確認及び賃金の支払いを求めて、松山地

裁に訴えを提起した。

3 継続勤務者等と新嘱託のバス運転者

(1) 労働条件が異なるバス運転者の併存

ア 会社は、12年4月14日以降同年5月下旬にかけて、希望退職者募集に応じて退職した18名のバス運転者のうち11名を新嘱託のバス運転者として再雇用したことから、会社には、月給制の継続勤務者等と日給制の新嘱託という労働条件の異なるバス運転者が併存することとなった。

イ 12年の希望退職者募集当時の継続勤務者等のバス乗務にかかる労働条件は概ね次のとおりである。

なお、継続勤務者等の中にも期間の定めのない労働契約の正社員と、1年更新の有期労働契約の嘱託社員(以下「旧嘱託」という。)とが併存しており、旧嘱託の労働条件は退職金制度がないほかは正社員と同様である。

(ア) 本給

- ① X1 月額約21万円、X2 月額約23万円
- ② 継続勤務者 月額16万円から16万7千円

(イ) 本給と合わせて給料日に口座振込される手当

① 割増賃金

労働基準法(以下「労基法」という。)所定の時間外、休日及び深夜の各労働に対する割増賃金に相当する賃金であり、これらの算定基礎となる賃金は本給並びに次の②乗務手当、③超過走行キロ手当及び④1人乗務手当である。

また、割増賃金の支給対象となる時間は、拘束時間が9時間を超える時間とされている。

② 乗務手当

バスに乗務した場合、日額150円を支給する。

③ 超過走行キロ手当

1日の運転走行距離が250キロを超える(以下「超過走行A」という。)1キロについて20円、500キロを超える(以下「超過走行B」という。)1キロについて100円を支給する。

④ 1人乗務手当

1人乗務で走行した距離を、40キロで除した数に300円を乗じた額を支給する。

(ウ) 就業規則に定めはないが、バス乗務の都度、次の手当が現金で支給される(以下「現金支給手当」という。)

① 出張手当

県外出張、及び宿泊を要する県内へ出張した場合、宿泊費以外に1日1,300円を支給する。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額とする。

② 船中泊手当

7時間以上フェリーに乗船し宿泊した場合、1回当たり2千円を支給する。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額とする。

③ 夜行手当

22時以前からバスの走行を開始し、かつ翌日の5時以降にバスの走行を終了した場合、8千円を支給する。ただし、2人乗務の場合は1人当たり半額とする。

(エ) 有責事故を起こした場合の実費負担

会社は継続勤務者等が有責事故を起こした場合には、13年度から1事故当たり5万円を限度に損害の一部を負担させることとしており、13年4月から17年5月までの間の有責事故16件について、14万円余り(1件当たり平均約9千円)を継続勤務者等に負担させている。

ウ 一方、新嘱託の労働条件は、退職金制度がないほか、概ね次の点で継続勤務者等の労働条件と異なる。

(ア) 本給月額6,400円

会社の標準的な労働日数21.5日で月額に換算すると13万7,600円である。

(イ) 本給と合わせて給料日に口座振込される手当

① 割増賃金

割増賃金の支給対象となる時間は、拘束時間が11時間を超える時間とされており、また、割増賃金の算定基礎となる賃金には、超過走行キロ手当、1人乗務手当及び次の②無事故手当は算入されず、割増賃金の時間単価は800円ないし875円である。

② 無事故手当

12年に新嘱託を雇用し始めた頃から新嘱託にだけ支給される手当として導入されたものであるが、後記第2の3の(3)のウ認定の改訂前の賃金規程には規定されていなかった。

後記第2の3の(3)のウ認定の改訂後の賃金規程には、超過勤務及び超過走行の回数が月間5回以上で、その月中に有責事故がない場合、月額1万円から3万円の範囲で支給する旨の規定が置かれたが、無事故手当導入当時から、有責事故がなければ3万円が定額支給され、有責事故

があっても会社の損害額が3万円未満であれば、その差額が支給されるという取扱いがなされている。

(ウ) 雇用期間

① 希望退職後再雇用された新嘱託は、当初、雇用期間が3か月単位で更新されており、12年から13年にかけて、及び13年から14年にかけての閑散期の間は雇用が中断された。

② また、14年春頃までに、12年の希望退職後に再雇用していた11名の新嘱託が3名に減少したことから、会社は14年1月から再雇用者以外の者を新嘱託として採用し始めていたが、14年からは、閑散期にタクシーに乗務することを条件に、雇用期間を1年とする労働契約を結ぶこととしたので、14年から15年にかけての閑散期の間は、新嘱託はタクシー運転者に配置転換され、その間にはバスに乗務することもあった。

同様に、15年から16年にかけての閑散期の間にも、新嘱託はタクシー運転者に配置転換されたが、運輸規則第36条は、旅客自動車運送事業者は二月以内の期間を定めて使用される者を事業用自動車の運転者として選任してはならない旨定めており、会社は愛媛陸運支局から、その旨の指導を受けていたことから、この間は会社は新嘱託にバス乗務をさせなかった。

更に、16年から17年にかけての閑散期の間には、新嘱託のうち3名がバス運転者として残り、他の新嘱託はタクシー運転者に配置転換された。

③ なお、14年1月ないし同年11月までの間に新嘱託として採用された18名のうち、同年5月及び同年10月に各1名、同年11月に3名、同年12月に2名、15年4月、同年7月、同年9月、同年10月及び同年11月並びに17年3月に各1名、計13名が自己都合退職し、15年2月から同年11月までの間に新嘱託として採用された15名のうち、15年8月に1名、16年1月に2名、同年3月に3名、同年6月及び同年9月並びに17年2月に各1名、計9名が自己都合退職した。

(2) 賃金制度の変更

ア 12年12月中旬頃、Y2支配人は、継続勤務者に対して次のとおり賃金を改訂したい旨提案した。

(ア) 本給を月額制から日額制に変更する。

(イ) 割増賃金の支給対象となる時間を拘束時間が11時間を超える時間とする。

- (ウ) 乗務手当の廃止
- (エ) 超過走行キロ手当の単価の減額
- (オ) 1人乗務手当の単価の減額
- (カ) 割増賃金の算定基礎を本給だけとし、乗務手当、超過走行キロ手当及び1人乗務手当を算定基礎から削除する。

イ この提案に対し継続勤務者は、上記(ア)及び(イ)は賃金減額が大きいとして反対し、また、上記(エ)についても、超過走行キロ手当は、10年5月頃に、それまでバス乗務の有無に関わらず出勤日数に応じて支給されていた特殊勤務手当を廃止する代償として、その単価を倍額にしたものである、として反対し、協議を打ち切って、翌日から出社しない旨を告げて退社したため、Y2支配人は継続勤務者に再協議の余地があることを伝え、継続勤務者の出社拒否を回避した。

ウ その数日後に行われた再協議で、Y2支配人は上記アの(ア)及び(イ)の提案を撤回した。

エ 会社は13年1月支給賃金から次のとおり変更した(以下「13年賃金改訂」という。)

(ア) 乗務手当の廃止

(イ) 超過運転キロ手当(「超過走行キロ手当」から改称。以下「超過キロ手当」という。)の単価の減額

1日の運転キロのうち、超過走行A1キロについて10円、超過走行B1キロについて30円とする。

(ウ) 1人乗務手当の単価の減額

1人乗務で走行した距離を40キロで除した数に150円を乗じた額とする。

(エ) 時間制割増賃金(「割増賃金」から改称。以下「時間外等労働割増賃金」という。)の算定基礎となる賃金の変更

1人乗務手当及び超過キロ手当を対象外とし、基本手当(「本給」から改称。以下「基本給」という。)のみとする。

13年賃金改訂により、継続勤務者の時間外等労働割増賃金の時間単価は931円ないし982円となる。

(3) 13年賃金改訂後の状況

ア 13年賃金改訂後、継続勤務者等と新嘱託との間で、バス乗務にかかる労働条件が大きく異なる点は、基本給(月額制か日額制か)、時間外等労働割増賃金の支給対象となる時間(拘束時間9時間を超える時間とするか、11時間を超える時間とするか)、及び無事故手当の有無となった。

イ 12年12月21日、旧嘱託4名は、13年賃金改訂の内容で労働契約を更新した。

ウ 会社は13年3月21日付けで就業規則の一部である賃金規程を13年賃金改訂の内容に変更し、タクシー無線係である従業員が作成した同意書を添えて、同年4月2日に就業規則変更届といわゆる三六協定届(期間を13年3月21日から1年間とする。)を松山労働基準監督署(以下「松山労基署」という。)に提出した。

エ 会社は13年賃金改訂に合わせて、現金支給手当である出張手当を1,300円から2千円に増額し、13年2月からは夜行手当8千円を1万円に増額するとともに、出張手当については、継続勤務者の要望を受けて、2人乗務時の1人当たり半額とする扱いをやめ、全額支給することとした。

オ Y2支配人は、13年から14年にかけての閑散期に、数名の継続勤務者に対して継続勤務者の賃金を新嘱託並みにすることを打診したが、強く反対された。

カ 14年春頃、会社は、バス運転者が拘束時間16時間を超える勤務をした場合、隔日勤務(2暦日にわたる勤務)とみなすことがあった。

改善基準告示は、バス運転者の1日(始業時刻から起算して24時間)の拘束時間(労働時間と休憩時間の合計時間)について、13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても最大16時間以内とする旨定めている。

キ 14年3月4日、継続勤務者は、会社の当時の常務取締役であったY3(以下「Y3常務」という。)に、旧嘱託を正社員へ登用すること、新嘱託にのみ支給されている無事故手当を継続勤務者にも支給すること、1日の勤務時間が16時間を超える場合は、隔日勤務ではなく1日の勤務として扱うこと、継続勤務者の貸切バスの出張回数を増やして新嘱託と平等にすることなどを申し入れた。

(4) 継続勤務者と新嘱託との間の確執など

ア 継続勤務者のX3(以下「X3」という。)は、14年1月に採用された新嘱託数名に対して、X3ら正社員の運転者に自己紹介くらいしたらどうか、と注意した。その新嘱託のうち1名は同年5月に退職した。

イ 15年1月頃、組合員である継続勤務者のX4(以下「X4」という。)は、バスに常備されているバインダーに、Y2支配人と希望退職後再雇用されている新嘱託の1人を中傷する落書きをした。

ウ 同年5月頃、同年2月に採用された新嘱託のX5(以下「X5」という。)は、バス車両の清掃の仕方や県外へのバス乗務に同乗していたバスガイドへの対

応などを巡って、X3 から注意を受けた。また、X5 は、組合員である継続勤務者の X6 から、同年 5 月頃、「明日、自分がそのバスに乗務するから、今日の乗務が終わったら車内を掃除しておくように。」と言われたり、同年 7 月頃には、会社の燃料スタンドでバスに給油をしながらバスの窓を拭いていたところ、「給油が終わったのなら、バスを動かすように。」と注意を受けたりした。

エ 同年 6 月、奥道後国際観光株式会社が経営するホテル利用客のための送迎バスへの乗務を巡り、X3 は Y2 支配人との間で言い争いになり、暴言を吐いた。

オ 同年 7 月 26 日、会社は X3 に 8 日間の出勤停止と始末書の提出を命じる懲戒処分書を渡した。懲戒処分書には、X3 が、遅くとも 15 年 2 月までに、バスに常備されているバインダーに上司に対する不穏当な落書きを行ったこと、14 年 4 月から 15 年 6 月にかけて、新嘱託や Y2 支配人に対して威嚇あるいは脅迫する言動を行ったことが、就業規則の懲戒事由に該当すると記載されている。

また同時期、X4 は、遅くとも 15 年 2 月までにバスに常備されているバインダーに同僚の運転者を誹謗する落書きを行ったことを理由に、会社から譴責処分及び始末書の提出を命じられた。

カ 15 年 10 月頃、X5 は、無線係員から、組合員である継続勤務者の 1 人から聞いた話として、上記ウのバスガイドへの対応が噂になっていることを聞かされた。

X5 は、16 年 3 月の新会社開業時に新会社へ転籍し、その後タクシー無線係を担当している。

4 本件配車方針

- (1) 会社は、希望退職者を新嘱託として再雇用し始めた 12 年 4 月頃から、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が付く長時間あるいは長距離のバス乗務を、まず新嘱託に配車し、新嘱託だけでは対応できない場合に継続勤務者に配車しており、更に 15 年 11 月に X1 らが職場復帰した後は、新嘱託や継続勤務者でも対応できない場合に限り、X1 らに配車するという配車方針(以下「本件配車方針」という。)を採っており、16 年 3 月の新会社開業後も、新会社に転籍した新嘱託と会社に残った継続勤務者等との間で本件配車方針を採り続けている。

会社は、本件配車方針の導入に当たって、新嘱託、継続勤務者、X1 ら、あるいは組合との協議は行っていない。

- (2) 希望退職後再雇用された新嘱託のほとんどの者は、再雇用された当時、300 日又は 300 日に近い雇用保険受給資格を有しており、雇用保険を受給できる間

はこれを受給しながら、断続的にバス乗務を行っていた。

- (3) また、閑散期に新嘱託にバス乗務をさせるようになってからは、閑散期にも本件配車方針を採っており、特に本件申立て後の16年から17年にかけての閑散期にバス運転者として残した3名の新嘱託には、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当の対象とならない乗務も、継続勤務者等に先んじて配車した。
- (4) 更に、会社は、タクシー無線係や営業担当者である従業員の数名に対して、年間を通じて週に1回程度、新嘱託だけでは対応できない場合などに継続勤務者等に先んじてバス乗務をさせている。
- (5) 13年から16年の各年4月から6月の継続勤務者等と新嘱託の1人当たり乗務実績は、別紙1のとおりである。
- (6) また、15年及び16年の各年4月から6月の継続勤務者等と新嘱託の各人の乗務実績、及び各年1月から6月の各人の賃金の支給実績は、それぞれ別紙2及び別紙3のとおりである。

5 X1らの整理解雇無効判決と継続勤務者の組合再加入

(1) X1らの整理解雇無効判決

14年4月24日、松山地裁は、X1らの整理解雇について、X1ら及び組合に対する会社の説明は十分ではなく、労働者側に与えられた考慮期間も不十分なものがあつたと本件仮処分命令とほぼ同様の理由を示して、X1らの整理解雇は解雇権の濫用に当たり無効である、として賃金の支払いを命じる判決(以下「本件地裁判決」という。)を下した。人員整理の必要性については一定の理解を示しつつも、X1らの整理解雇とそれに先立つ希望退職者募集は、不要人員の削減を目的とするものではなく、正社員であるバス運転者の賃金をカットするために行われ、更にはX1らを解雇するためにも行われたと推認する余地があるとした。

被告の会社は、本件地裁判決を不服として、高松高等裁判所(以下「高松高裁」という。)に控訴した。

(2) 継続勤務者の組合再加入

ア 本件地裁判決の後、X1らは継続勤務者や会社のタクシー運転者らから、会社の労働条件に関する相談をされるようになり、14年5月頃には、X1らと継続勤務者数名が会社車庫などで会話を交わすこともあつた。

イ 同年7月10日頃、X3は、X2に電話をかけ、労働組合の作り方を教えて欲しいと相談を持ちかけた。

X3ら継続勤務者は、その後もX1らと相談を重ねた結果、新しい労働組合を結成するよりもX1らの組合に再加入する方が良いとの結論に達し、同月20日頃、X3ら継続勤務者はX1に組合への再加入の意思を伝え、その後愛媛

一般の役員らとも協議し、継続勤務者 8 名の組合再加入が決定した。

ウ 同年 7 月 30 日、組合に再加入した継続勤務者のほか、新たに加入した会社のタクシー運転者らも参加して組合の大会が開催され、改めて X1 が執行委員長に、X2 が書記長に選出された。

(3) 継続勤務者の組合再加入後の団体交渉など

ア 14 年 7 月 31 日、組合は、組合再建を会社に通知するとともに、愛媛一般などと連名で、労働関係諸法の遵守、組合加入の妨害・干渉・不利益取扱いなどの不当労働行為を行わないこと、重要な経営施策や労働条件を変更する際の事前協議実施、13 年賃金改訂を撤回し、賃金差額分を速やかに支払うこと、新規営業所開設の内容説明などを要求する団体交渉を申し入れた。

イ 同年 8 月 8 日に開催された団体交渉には、組合側からは継続勤務者等組合員 10 名のほか、愛媛一般の役員らが出席し、会社側からは Y2 支配人と営業係員の 2 名が出席した。

Y2 支配人は組合側の要求事項に対して、労働関係諸法の遵守、不当労働行為については注意している、労働条件変更などの事前協議については必要があればする、と回答し、13 年賃金改訂の撤回及び賃金差額の支払いについては拒否した。また、新規営業所の開設については、これまで 2 年間継続勤務者と新嘱託という労働条件が異なるバス運転者が一緒に働く状態が続いており、新嘱託を中心にした新会社を計画していたが、まだ具体的には何も行っていない旨説明した。

また、X1 が、以前組合事務所として使用していた会社事務所 2 階の休憩室（以下「休憩室」という。）を、今後も組合事務所として使用したいと要求したところ、Y2 支配人は、以前組合事務所であったのならそれでもいいが、過去の経緯を調べてみる、と答えた。

休憩室には、組合の掲示板や机などが X1 らの整理解雇後もそのまま置かれていた。

なお、本件申立て後の 16 年末頃、休憩室に見慣れない机と椅子が持ち込まれ、休憩室が組合活動に利用されているらしいことを発見した Y2 支配人は、17 年 2 月、X1 に対して口頭で机と椅子の撤去を求めるとともに、同年 3 月 5 日付けで机と椅子を休憩室及び会社構内から直ちに撤去することを求める警告書を X1 宛に送付した。

ウ 14 年 8 月 30 日、組合は、労基法第 90 条の就業規則作成手続が守られていないこと、16 時間を超える勤務は改善基準告示違反であることなどを指摘して、会社代表取締役 Y1（以下「Y1 社長」という。）と Y3 常務出席のもとでの

団体交渉を9月3日に行うことを会社に申し入れた。

エ 同年9月3日、団体交渉に先立ち、X1らは松山労基署に赴き、組合として、就業規則の変更及びいわゆる三六協定締結の際の労働者の過半数を代表する者の選出方法に疑義があることや、会社がバス運転者やタクシー運転者に改善基準告示違反となる勤務をさせていること、事務職員に未払い残業代金があることなどについて調査を行うよう申し入れた。

同日午後2時からの団体交渉には、会社側からはY2支配人と営業係員の2名が出席し、「なぜ責任者が出席しないのか。」と組合側から聞かれたY2支配人は、「本日、社長は所用で出席できない。これまでどおり、責任者の私が対応する。」と答えた。

オ 同年9月10日、組合は、会社側はY2支配人が団体交渉に出席するだけで、不誠実な対応をしているとして、Y1社長及びY3常務が団体交渉に出席することを求めるあっせん申請を当委員会に行ったが、同年10月25日、当委員会は、双方の主張に隔たりが大きく、妥協点を見出すことが困難であるとしてあっせんを打ち切った。

カ 会社は、13年春頃から新規に採用したタクシー運転者に、貸切バスの仕事が多い場合にはバス乗務をさせるようになっていたが、14年9月12日、組合は愛媛陸運支局に対して、タクシー運転者をバス運転者としても兼任させていることについて調査を申し入れた。

キ 14年10月頃、松山労基署は、会社を調査し、就業規則の変更やいわゆる三六協定作成時の労働者の過半数を代表する者の選出方法などについては、今後は従業員に周知徹底を図ること、タクシー運転者の拘束時間や休日取得に関しては是正することなどを指導した。

ク 15年1月、継続勤務者は、13年賃金改訂前後の賃金の差額を支払うよう、内容証明郵便で会社に請求した。

6 X1らの再解雇と監視カメラの設置

(1) 14年の春から夏にかけて、Y2支配人と新嘱託の通勤用自家用車が故意にパンクさせられたり、車体を傷つけられることがあり、Y2支配人らは被害届を警察署に提出した。

(2) X1らは、12年2月の整理解雇後、しばしば事務室に立ち入っていたが、特に、14年8月9日及び同月12日には、事務室に来たX1らがY2支配人に対し、休憩室の組合事務所としての使用を巡って声を荒げたりしたこともあり、会社はこの頃からX1らの事務室立入り時の言動を録音するようになった。

(3) X1らの立入りの態様は、概ね会社の始業時刻である8時30分の約10分前後

に会社を訪れ、立ち入った時間は1回当たり短い時は30分前後、長い時で約1時間であった。

立入りの主たる目的は、整理解雇の当事者として会社に整理解雇の撤回・復職を求めるためや、組合の役員として会社従業員らの労働条件に関する諸調査のためであり、点呼記録簿や運行指示書を見たりすることもあった。

なお、点呼記録簿には、すべてのバス運転者の稼働予定が1日単位で記載されており、また、運行指示書は、バス乗務1件ごとに運転者に行程などの内容を指示する書面で、顧客名や旅行目的も記載されており、いずれの書面も、誰でも見ることができる状態で置かれていた。

特に、14年8月9日は、休憩室の組合事務所としての使用を巡り、Y2支配人が、前日8日の団体交渉の後、何人かの従業員に過去の経緯を聞いたところとして、休憩室を組合事務所として使用したことはない旨X1らに告げ、今後休憩室を組合事務所として使用することを認めない態度を示したことから、X1らとY2支配人の間で口論となり、Y2支配人が、仕事の邪魔になるからと退去を求めても、X1らは声を荒げて、「やかましい、黙っとれ。」、「がたがた言うな、おどれは、くそばか。」などと怒鳴った。

また、同月12日にも、休憩室が組合事務所であることを否定するY2支配人に対し、X1らがこれに反発して混乱が生じ、退去を求めるY2支配人に対して、X1らが怒鳴り声をあげたりすることがあった。

- (4) 更に、X1らは、X1らの整理解雇後の12年4月以降、会社が経営するホテルの正面玄関付近で、愛媛労連などと毎月1回、日曜日の午前中に宣伝カーを使用して解雇の不当性などを訴えた。

こうした抗議行動や事務室への立入りは、14年11月頃までは続いていた。

- (5) 14年9月4日、会社は、12年2月21日のX1らの整理解雇以降、X1らが頻繁に事務室や車庫に許可なく立ち入り、その際、Y2支配人が立入りを禁じ又は退去を命じても、これを無視し、あるいは罵詈雑言を浴びせ、事務室で執務中の従業員に演説し、又は個別に話しかけ、合わせて組合加入を勧誘するなどして業務を妨害し、また、12年4月以降、ほぼ毎月1回、会社が経営するホテルの玄関前で、同ホテルをチェックアウトする客が最も多い時間帯である日曜日の午前8時前後に、多数の同調者とともに、ホテルの客に対してビラを配布し、また、スピーカーなどを用いて会社を非難する宣伝活動を行い、会社の信用を著しく毀損したとして、改めてX1らを懲戒解雇するとともに予備的に普通解雇した。

- (6) 14年9月、会社は事務室に2台、屋外に4台の監視カメラを設置し、合計6

台の監視カメラは16年3月の新会社開業後もそのまま設置し続けている。

会社事務所は2階建てで、1階に車庫と車両整備用施設、2階には、事務室と休憩室のほかトイレや倉庫などがあり、事務室に設置された2台の監視カメラは、2か所ある出入口を中心に事務室の内部を撮影しているが、休憩室の中までは撮影できない。また、屋外に設置された4台の監視カメラは、車庫内を撮影している。監視カメラは24時間稼働させて、新会社開業前後を通じて、その映像の確認は専らY2支配人が行っている。

なお、16年3月の新会社開業前後の会社事務所2階見取図は、図1及び図2のとおりである。

7 X1らの職場復帰

(1) X1らの整理解雇無効判決の確定

15年5月26日、高松高裁は、本件地裁判決を基本的に支持し、X1らの整理解雇の無効と賃金の支払いを認めた。

高松高裁は、賃金算定に当たっては13年賃金改訂後の賃金規程によるべきである、という控訴人会社の主張に対して、組合の執行委員長及び書記長であるX1らは、権利濫用として無効と認められる解雇によって従業員としての地位を否定され、組合における影響力を十分に発揮できなかったと推認されるから、13年賃金改訂は労働組合との交渉が十分でないことが著しい場合に該当する、として13年賃金改訂後の賃金規程の適用を認めなかった。

また、時間外等労働割増賃金などの手当を算定するに当たっては、12年4月から採っている本件配車方針を考慮すべきであるという会社主張に対しては、正社員であり長年会社に勤務して経験を積んできたX1らと嘱託契約運転手らとの賃金(基本給の額)を比較し、時間外等労働割増賃金の発生する場合に、賃金が高くなるとしてX1らにこれらの仕事を割り当てないようにすることは、労基法第4章・第32条以下において定める労働時間や休憩、休日などの規定の趣旨、すなわち使用者に労働者の健康などを考慮して労働時間などを遵守させるとともに、過重な労働について労働者に対する補償を行わせるための時間外等労働割増賃金を定めたことと整合性を有しない、として認めなかった。更に、控訴審で会社が追加して主張したX1らの懲戒解雇及び普通解雇についても解雇権の濫用であるとして、いずれも無効とした(以下「本件高裁判決」という。)

会社は本件高裁判決を不服として上告及び上告受理の申立てを行ったが、15年10月、それぞれ棄却及び不受理となり解雇無効の本件高裁判決が確定した。

(2) X1らの職場復帰

ア 本件高裁判決確定後の15年10月27日、X1らの職場復帰後の労働条件に関

する団体交渉が開催された。

組合側は、X1 らを貸切バス運転者へ原職復帰させること、及び X1 らの復帰後も 13 年賃金改訂前の賃金規程によって賃金を支払うことを要求したが、会社側として出席した Y2 支配人は、復帰先の職を貸切バス乗務とするとは明言せず、また、復帰後の賃金については 13 年賃金改訂後の賃金規程によって支払うと回答した。

イ X2 は 15 年 11 月 5 日に、X1 は同月 21 日に職場復帰したが、会社は、本件配車方針により、X1 らには奥道後国際観光株式会社が経営するホテル利用客の送迎など、専ら拘束時間が 9 時間を超えないような、また休日出勤がないようなバス乗務をさせ続けている。

X1 らの 16 年 3 月 21 日から同年 6 月 20 日までの 3 か月のバス乗務実績は別紙 4 のとおりである。

また、本件高裁判決が支払いを命じた 1 か月当たりの賃金は、基本給(X1 が約 21 万円、X2 が約 23 万円)に時間外等労働割増賃金、出張手当などの手当を加え、X1 が約 34 万円、X2 が約 40 万円であったが、職場復帰後は、会社は 13 年賃金改訂後の賃金規程を適用し、X1 には約 22 万円、X2 には約 24 万円の賃金を支給した。

ウ 本件審問終了後の 17 年 5 月 27 日、会社は、本件高裁判決が X1 らには 13 年賃金改訂後の賃金規程の適用を認めなかったこと、及び X1 らは 13 年賃金改訂に同意していないことを理由に、X1 らに対して、13 年賃金改訂前後で生じる賃金差額分を支払うとともに、今後も 13 年賃金改訂前の賃金規程により賃金を支払うこととした。

8 16 年の新会社開業

(1) 新会社開業に関する従業員への説明

ア 14 年 2 月頃、Y2 支配人は、12 年の希望退職後再雇用し続けている新嘱託 3 名に、将来、新会社を開業し、会社のバス運転者のうち、賃金が市場並に安い新嘱託を新会社に移すから、その際は、3 名が貸切バス事業の中核を担って欲しい旨告げた。

イ 継続勤務者の組合再加入後初めて開かれた 14 年 8 月 8 日の団体交渉では、前記第 2 の 5 の (3) のイ認定のとおり、Y2 支配人が新規営業所の開設について説明した。

ウ 15 年 12 月 4 日の団体交渉で、組合側は、本件配車方針の撤回や監視カメラの撤去と合わせて、新会社開業に関する説明を求めた。

Y2 支配人は、本件配車方針については、時間外等労働割増賃金の支給を伴

う仕事は、同賃金の単価が低い新嘱託、継続勤務者、X1らの順に配車しており、本件配車方針は経費節減のため今後も継続する、賃金の格差は多少はあるが、それほど極端にはなっていない、監視カメラについては、安全上のことがいろいろあるので24時間ずっと記録し、問題がある時は調べる、従業員以外の出入りもある、として組合側の要求をいずれも拒否した。また、新会社開業については、タクシー事業と貸切バス事業の一部を移管するもので、1年半くらい前から計画していたこと、15年9月にバス・タクシーの事業許可申請を出したことなどを説明した。

エ 会社は15年12月の年末一時金支給時に、全従業員に文書を配布し、新会社開業を通知した。この文書では、同年4月にホテル事業とゴルフ事業を別会社としたが、来年(16年)にはタクシー事業とバス事業の一部を別会社とすること、規制緩和により貸切バス業界及びタクシー業界の現状は厳しく、貸切バス部門の売上は10年前の3分の1、前年比でも20パーセント減で、タクシー部門の売上も低迷していることなどが告げられた。

(2) 会社の事業用資産

ア 会社は、以前、「来島どっくグループ」に属していたが、造船不況の影響で同グループが経営破たんし、会社が使用していた事業用資産は売却され、同グループの債務の返済に充てられた。

イ 同グループ解体後の5年1月、奥道後リゾートは金融機関から借入れた約180億円で、会社の経営の基礎となる事業用資産を買戻し、それ以降、会社は奥道後リゾートからこれら資産を賃借して、ホテル、ゴルフ、バス・タクシーの各事業を継続してきた。

この頃、会社が奥道後リゾートから賃借している事業用資産には、上記金融機関を債権者とし、奥道後リゾートを債務者とする190億円の根抵当権が設定された。

ウ 15年3月、上記根抵当権の解除と同時に、上記金融機関から債権譲渡を受けた新たな債権者と奥道後リゾートとの間で、約173億円の抵当権が設定された。

エ 同年4月、会社が奥道後リゾートから賃借している事業用資産のうち、ホテルとゴルフの事業用資産については、売買を原因として、奥道後リゾートからそれぞれ奥道後国際観光株式会社と奥道後ゴルフ観光株式会社に所有権が移転し、同時にホテルとゴルフの事業用資産にかかる上記ウの抵当権は解除された。

オ 同年7月、奥道後国際観光株式会社と奥道後ゴルフ観光株式会社が所有す

るホテルとゴルフの事業用資産には、地元銀行ほかを根抵当権者として、それぞれ3億円と13億円の根抵当権が設定された。

カ 同年10月、会社が奥道後リゾートから賃借しているバス・タクシーの事業用資産に設定されていた上記ウの抵当権も解除された。

キ 奥道後リゾートの第12期(15年4月1日から16年3月31日まで)決算報告書には、貸借対照表・資産の部・長期貸付金の決算額として約18億6千万円、また、同じく負債の部・短期借入金の決算額として約160億円が計上されている。

(3) 新会社の開業

ア 会社は16年2月から3月にかけて、タクシー乗務をしていた新嘱託のうち7名をバス運転者に配置転換し、更に1名を新嘱託のバス運転者として採用した。

イ 会社は、同年3月3日X1に、翌4日X2に、それぞれ「新会社開業のお知らせ」と題する書面を手渡し説明しようとしたが、両名とも「組合単位で説明を受けたい。」と回答した。会社は、その後、同月13日までに、残りの継続勤務者である組合員7名に「新会社開業のお知らせ」を手渡して、新会社の労働条件を説明し、現在の労働条件で会社に残ることもできることを説明した。

「新会社開業のお知らせ」では、同年3月中旬にバス車両5台とタクシー車両16台をもって新会社を開業し、貸切バス事業の一部とタクシー事業の全部を承継させることとし、新会社への転籍に同意した従業員については、雇用契約が承継され、身分に変更はなく、勤続年数も引き継ぐとしている。

新会社での労働条件は、タクシー運転者や営業・事務の従業員らは、会社の労働条件と同様とするが、バス運転者は、会社が12年4月以降に採用した者(新嘱託)に適用している労働条件と同様とするとし、具体的には、①バスの時期的な繁閑差でタクシーとバスとの間で配置転換があること、②バス乗務の賃金は日給制、③タクシーの賃金はオール歩合制であることが示された。

継続勤務者等9名の組合員を除く新嘱託やタクシー運転者ら全従業員が、新会社への転籍に同意し、転籍した。

ウ 会社は、事務室で使用していた代表電話、事務机、椅子、コンピューターなどの事務機器類や顧客名簿など営業用資料のほとんどを、会社事務所から約1キロメートル離れたところにある奥道後リゾート所有の空き建物に構えた新会社の事務所に移し、16年3月15日、新会社は営業を開始した。

また、会社は奥道後リゾートから賃借している第1車庫と第2車庫のうち、

会社事務所1階に併設する第1車庫を継続勤務者等組合員が使用するバス(大型バス9台、中型バス1台、マイクロバス4台)の車庫とし、第2車庫を新会社のバス運転者が使用するバス(大型バス14台、中型バス3台、マイクロバス2台)の車庫とした。

エ 本件申立て後の16年11月、組合員である旧嘱託3名の労働契約更新時に、会社は、継続勤務者等組合員全員に新会社の労働条件での新会社への転籍を打診したが、同意した者はいなかった。

9 新会社開業後の会社の状況と防犯装置の設置

(1) 新会社開業後、会社に残った従業員は継続勤務者等9名の組合員だけとなったため、会社のバスの運行管理、バス車両の整備、営業などの業務は、新会社からの出向者や新会社の従業員が兼務して対応するなど、会社と新会社は、一体となった経営を行っている。

すなわち、継続勤務者等組合員に対するバスの配車や点呼などの運行管理には、会社事務所2階の一角に間仕切りと施錠可能なドアを設置して新たに作った部屋に、新会社からの出向者3名が、1名ずつ輪番で常駐して対応している。また、その部屋のドアには、支配人名で無断立入禁止の張り紙がある。

なお、新会社開業前は、夜間勤務をするタクシー無線係がいたことなどから、1日24時間、会社事務所が無人になることはなかったが、新会社開業後は、夜間は無人になるようになった。

また、バス車両の整備も、新会社に転籍した従業員が従前どおり会社事務所に常駐して両会社の車両を整備し、バスの洗車機や燃料スタンドなどの施設も共用している。

営業も、以前から会社が使用している「奥道後バス」の屋号で、新会社の担当者が受注を行っている。

Y2支配人は新会社の取締役支配人となり、新会社の事務所に常駐するようになったが、引続き会社の支配人を兼務し、会社の業務を統括している。

(2) 16年3月15日、会社は、事務室西側の壁の天井近くに、音声モニターや音声拡声の機能を持つ自動通報機、赤外線探知機、及びサイレンが一体となった防犯装置を設置し、当日、その場に居合わせたX1の前で設置業者による作動テストが行われた。

この防犯装置は、赤外線探知機が侵入者を感知するとサイレンが鳴ると同時に、新会社の事務所に自動的に電話がかかり、受話器を取ると異常を知らせるテープのアナウンスが聞こえ、更に、ボタン操作により受話器を通じて事務室内の音声をモニターしたり、侵入者に呼びかけたりすることができる。

- (3) この防犯装置は、事務室を最後に退出する者が施錠時に作動させ、出勤時に開錠と同時に解除しているが、外部の電話から随時、室内の音声を聞くことができるよう設定することも可能である。
- (4) 会社は、鍵がかからなかった会社事務所の出入口を、新会社開業時に修理し、また、新会社開業後も壊れたままであった会社事務所2階の数か所の窓の鍵を、本件第1回審問(17年3月23日)の後、業者に依頼して修理した。
- (5) 16年4月6日及び同月30日、愛媛一般が同席して団体交渉が開催された。

新会社開業の目的や今後の会社の経営方針を明らかにするよう求める組合側に対し、会社側はY2支配人が、新会社開業は従来から説明してきた計画を実現したものであると回答したところ、組合側は、両会社の事務を一緒に処理するために営業や経理の従業員が日に何度も往復するなど、効率的な会社経営という新会社開業の目的に反すると反論した。

組合側は、本件配車方針についても、新嘱託と継続勤務者では無事故手当を含めると賃金はともに約16万円で、それ程コストに差はないと主張したが、Y2支配人は新嘱託の方が良かったら、新会社に転籍したらどうかなどと応じた。

また、監視カメラや防犯装置の設置について、組合側は組合員を監視する目的で設置しているのではないか、人権侵害だ、監視カメラは怖いから除けるようにできないか、防犯装置を設置した業者は、Y2支配人の意向でマイクのスイッチを入れたら会話が聞こえるようにしたと言っているなどと質したところ、Y2支配人は、会社事務所が無人の時に侵入されたら困るので監視カメラは24時間稼働させている、民間警備会社には委託はしていない、防犯装置も事務所移転により夜間無人となり、盗られると困るものがあるので、侵入があると感知して分かるようにしている、監視カメラの映像はY2支配人の部屋でしか確認できないが、音は新会社の他の従業員も聞ける、わざわざそこにいる必要はない、仕事が終わったら早く帰って下さいと何度も言ったのに、帰らないのだからおかしいんじゃないか、早く帰ってくれば会社事務所を早く閉めることができ、経費節減になる、仕事ぶりを監視しているわけではないが、会社事務所で違法なことをすれば当然カメラに映る、両装置とも今のところは除けるつもりはない、などと答えた。

10 会社及び新会社のバス運転者の労働時間

会社の就業規則は、バス運転者の1日の所定労働時間を8時間と定め、始業は8時30分、終業は17時30分、休憩は12時から13時と規定しており、新会社の就業規則も同様であるが、会社は、バス乗務前(出庫前)の30分は車両の始業前点検を、また、バス乗務後(帰庫後)の30分ないし1時間は車両の清掃を行

うよう指示しているほかは、乗務と乗務の間の時間や乗務が終業時刻よりも早く終わった場合、あるいは出勤日であってもバス乗務をしない予備日の対応については特に指示をしておらず、むしろ、その日のバス乗務が終われば帰宅するよう指示してきており、新会社のバス運転者も同様の取扱いがなされている。

しかし、15年11月にX1らが職場復帰した以降、組合員のうち少なくともX1らは、バス乗務がない場合でも、拘束時間の9時間を経過するまでは会社事務所で過ごすようになった。

新会社開業後、会社は、休憩室に「乗務員休憩室」という張り紙をして、継続勤務者等組合員に対して、待機あるいは休憩はその部屋で行うよう指示した。

11 改善基準告示違反の状況

改善基準告示は、拘束時間に関して前記第2の3の(3)のカ認定のとおり定めるほか、1日の休息期間(労働者にとって全く自由な時間)は原則継続8時間以上とし、1日において1回当たり継続4時間以上合計10時間以上分割して与えることもできる旨定めている。

継続勤務者等及び新嘱託の16年3月21日から同年6月20日までの間の全バス乗務のうち、改善基準告示違反となる16時間の拘束時間を超える乗務が1件、また、休息期間の定めに違反する乗務が10件あり、これら11件はいずれも新嘱託の乗務時に発生したもので、具体的には別紙5のとおりである。

第3 判 断

1 監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置

(1) 組合の主張要旨

ア 会社は、14年9月、事務室に監視カメラを設置し、新会社開業後も同カメラをそのまま設置しており、同カメラは、昼間の従業員がいる時間帯にも作動し、24時間作動しており、組合員らは、事務所への出入り、タイムカードの記録、トイレの出入りに至るまで、事務所内の行動のほぼすべてを監視される状況となっている。

会社は、防犯上必要だから、といかにも第三者の侵入に備えてのことであるかのように言っているが、防犯を考えるのなら、外部からの侵入を防ぐために何よりもまず窓の鍵などを設置するはずである。しかし、事務所(休憩室)の窓の鍵は、3年以上も前から壊れたままであり、その旨をX1が証言したが、その約1か月後の17年4月23日によりやく指摘された窓に鍵を取付けたことからしても、会社の主張は信用しがたいものである。

イ このようなカメラが設置された14年9月は、正に組合が再建され、それを契機としてY2支配人によってその言動が録音されるようになった時期の直後

であることなどからして、組合の活動に対する監視や威圧を目的として設置されたことが推認されるものである。

ウ 会社は、16年3月15日、監視カメラに加えてセンサー付きの盗聴装置を取り付けた。この装置は、侵入時に防犯装置が作動したとき以外は、そのような機能を利用することはできない、と主張しているが、「音声のモニターや拡声」が可能であることは明らかである。

エ 事務所内での組合員の行動は、監視カメラ、盗聴装置によってその行動が撮影され、またその発言が聴取されるなど、24時間にわたって監視される状態となっている。このことによって、組合員の組合活動は萎縮させられ、組合活動に強い抑制的な影響を与えていることは明らかである。

(2) 会社の主張要旨

ア 監視カメラを設置したのは、14年の春から夏にかけて、会社の車庫内で、従業員が通勤で使用している自家用車のボディを傷つけられたり、Y2支配人の自家用車のタイヤが電動ドリルでパンクさせられるという事件が起こり、また、X1らによる事務所内での業務妨害行為も放置できない状況になったからである。

イ 新会社開業後も監視カメラを撤去しないのは、昼間でも同事務所で執務する者が通常1名で、場合によっては一時留守になることもあり、また夜間は、新会社開業前と異なり、常に無人となるので、防犯上必要だからである。

ウ 同カメラは、設置以来、1日24時間、会社事務所に立ち入る者の、会社事務所2階の2つの出入り口からの出入り、会社事務所内に新しく仕切って作った部屋の出入り、タイムカードを打刻する場所を撮影対象としているが、トイレの出入口やバス運転者の休憩室は撮影対象とはしていない。組合員に限らず、会社事務所に出入りする者の行動は、上述の範囲で監視カメラによって撮影されている。

エ 組合が、会社が新会社の事務所から事務室内の音を聞き取るために設置したと主張する装置は、会社事務所が無人となる夜間の防犯のために、赤外線探知機とサイレンとともに設置したものである。

この防犯装置は、その日の業務を終えて最後に退出する者が会社事務所のドアを施錠すると同時に稼働状態にする。この状態で侵入した者がいると、同探知機が感知して、サイレンを鳴らすとともに、会社事務所から新会社の事務所に電話が自動的にかかり、新会社の事務所の者が、受話器を取ると異常を知らせるテープのアナウンスが聞こえ、ボタン操作をすることにより、事務室内の音を聞くことができ、また、受話器を通じて事務室の不審者に声

をかけることができる。新会社の事務所から電話して、事務室内の音を聞くことができる設定にはなっていない。すなわち、夜間に防犯装置を解除しないで進入しない限り、上述の音声を聞き取る装置の対象とはならない。

(3) 当委員会の判断

ア 一般的に施設管理者は、その管理施設に監視カメラなど防犯上必要な設備を設置することができるが、その防犯設備の使用目的や運用方法が主として労働組合の監視に用いられていると認められる場合は、当該防犯設備の設置が労働組合に対する支配介入に当たることがあるものといわざるを得ない。

以下、事務室に設置されている2台の監視カメラと音声モニターができる防犯装置の使用目的、運用方法について検討する。

イ 2台の監視カメラ及び音声モニターができる防犯装置が設置されている事務室は、会社が管理する施設であり、前記第2の6の(3)認定のとおり、顧客情報など外部に漏れると営業に支障が生じることもあり得る内容を記載した運行指示書なども置いていることから、新会社開業前後を通じ、会社が会社事務所に防犯設備を設置する必要性が全くないとまでは言えないが、新会社開業前までは、前記第2の9の(1)認定のとおり、1日24時間を通じて会社事務所が無人になることはなく、前記第2の9の(4)認定のとおり、会社事務所2階の数か所の窓や出入口の鍵までも壊れたままであったことが認められる。

また、新会社開業後は、前記第2の9の(1)認定のとおり、会社事務所は夜間は無人となり、就業時間中であっても無人になることもあり得ることからして、会社が防犯対策を講じる必要性が、新会社開業前に比べて増加したと考えることはできるが、新会社開業に伴い、前記第2の8の(3)のウ認定のとおり、会社の業務に使用していた機器及び顧客名簿などの資料類のほとんどは、新会社の事務所に移したことから、前記第2の9の(1)認定のとおり、組合員である継続勤務者等に対する配車に必要であろう運行指示書などは、新たに施錠可能なドアを設置し、従業員である組合員も無断立入りを禁じられている部屋に置かれていること、前記第2の9の(4)認定のとおり、会社は、新会社開業後も会社事務所2階の数か所の窓の鍵を、壊れたまま放置し続けていたことが認められる。

ウ 会社は、X1らによる事務室でのいわゆる業務妨害行為も放置できない状況になったことも、監視カメラを設置した理由である旨主張するが、前記第2の7認定のとおり、X1らのいわゆる業務妨害行為を理由とした懲戒解雇及び予備的に行われた普通解雇は、本件高裁判決で無効であるとされ、X1らは15年11月に職場復帰したことからして、X1らの職場復帰以降は、X1らの職場

復帰を求める上でのいわゆる業務妨害行為の監視を理由とする監視カメラ設置の必要性は、乏しくなっていることは明らかである。

エ 以上を総合して判断すると、事務室に設置されている 2 台の監視カメラと音声モニターができる防犯装置は、会社が防犯措置を講じる必要性を検討した結果、設置されたものとは言いがたい。

オ 監視カメラや音声モニターができる防犯装置の設置が、直ちに労働組合に対する支配介入に当たるものではないにしても、当該労使関係の具体的事情やこれら防犯設備の運用状況次第では、これら防犯設備の設置が従業員である組合員の行動を萎縮させるなどの影響を及ぼし、引いては組合活動を阻害するおそれがあると考えられる。

カ この点を考慮してこれら防犯設備を巡る労使の状況をみると、会社が監視カメラを設置した時期は、前記第 2 の 5 の (2) 認定のとおり、14 年 7 月末、継続勤務者が組合に再加入したことに加え、前記第 2 の 6 認定のとおり、会社がいうところの X1 らの業務妨害行為が激しさを増した結果、X1 らが懲戒解雇された頃である。

X1 らの行動は、組合役員として会社従業員らの労働条件に関する諸調査という目的も有しており、これが組合活動の一環であることは明白である。また、特に、14 年 8 月 9 日及び同月 12 日には、休憩室の組合事務所としての使用を巡って、それを認めようとしめない Y2 支配人との間で激しいやり取りをしており、こうした X1 らの組合員としての行動が懲戒解雇の要因となったことが認められる。

また、これまでも、前記第 2 の 2 の (3) のウ認定のとおり、12 年 6 月、X1 らが会社の運行指示書などをもとに会社のバス運転者の実情を調べ、愛媛労働局や愛媛陸運支局に会社の調査を申入れたことから、会社は、同年 9 月、愛媛陸運支局から是正指導を受けていることも認められる。

キ 継続勤務者は、前記第 2 の 3 の (3) のキ認定のとおり、14 年 3 月、会社に労働条件改善の申入れをするなどし、14 年 4 月に本件地裁判決が出た後、労働組合結成に向けた動きを活発化させ、組合に再加入してからは、X1 らとともに労働条件改善要求をするまでになっており、また、組合としても、前記第 2 の 5 の (3) のエ認定のとおり、X1 らの懲戒解雇直前には、松山労基署に会社の実情調査を申入れたり、X1 らの懲戒解雇直後にも、前記第 2 の 5 の (3) のカ認定のとおり、愛媛陸運支局に会社の実情調査を申入れるなど、活発な組合活動を続けている。

ク なお、前記第 2 の 10 認定のとおり、X1 らが職場復帰してからは、少なくとも

も X1 らは、勤務日であってもバス乗務をしていない時間は休憩室で過ごすようになったが、この休憩室の組合事務所としての使用を巡っては、本件申立て後においても、前記第 2 の 5 の (3) のイ認定のとおり、Y2 支配人が X1 宛に警告書を発するなど、今なお労使の対立が続いているところである。

ケ これに対して、会社は、これまで前記第 2 の 2 の (1) 及び (2) 認定のとおり、バス運転者から希望退職者を募り、2 名の不足人員が生じたとして X1 らを整理解雇する一方で、前記第 2 の 3 の (1) 認定のとおり、希望退職したバス運転者を希望退職前よりも低い労働条件で新嘱託として再雇用するなどの手段を講じて、事実上、正社員であるバス運転者の賃金をカットして人件費抑制を強行に進めており、会社は、継続勤務者の労働条件についても、前記第 2 の 3 の (2) 認定のとおり、12 年 12 月から新嘱託並みの労働条件への切下げに着手したことが認められる。

継続勤務者の労働条件切下げは、継続勤務者の反対にあって完全に新嘱託と同一化するまでには至らなかったものの、引続き会社が継続勤務者の労働条件切下げを図ろうとしていたことは、前記第 2 の 8 の (3) のエ認定の事実などからも明らかである。

コ また、前記第 2 の 9 の (2) 認定のとおり、会社が音声モニターができる防犯装置を設置したのは、新会社開業と同時期であるが、会社が新会社開業の目的としたところも、やはり、組合員である継続勤務者等の労働条件を切下げて、非組合員である新嘱託の労働条件との同一化を図り、人件費を抑制しようとしたもので、結局、これに反対する 9 名の組合員だけが会社に残ることとなった。

サ このように、会社は人件費抑制という目的達成のために、あらゆる手段を講じてきたところであるが、その度にことごとく対立し、時には愛媛陸運支局や愛媛労働局、松山労基署といった監督官庁への調査申入れなどを通じて、会社が講じてきた人件費抑制のための手段を阻むなどして、会社の目的達成を大きく揺るがすことになったものが、正に X1 らの整理解雇後の組合活動であり、更には本件地裁判決後の継続勤務者の組合再加入にあったことは、容易に推認できるところである。

シ 次に、これら防犯設備の運用状況をみると、事務室に設置されている 2 台の監視カメラは、前記第 2 の 6 の (6) 認定のとおり、休憩室への出入りなど会社事務所 2 階での従業員の動向が撮影できるように設置されており、1 日 24 時間撮影し続けている監視カメラの映像は、外部の警備専門会社などに委託して常時確認しているわけではなく、専ら Y2 支配人が確認しているに過ぎな

いことからして、この監視カメラは、従業員の動向監視に重点を置いた運用をしているとみるのが相当である。

また、音声モニターができる防犯装置は、前記第2の9の(2)及び(3)認定のとおり運用されており、組合が主張するようないわゆる盗聴装置であるとまでは認められないが、設定の仕方によっては、随時、外部の電話から事務室内の音声をモニターできることからして、組合が盗聴装置ではないかとの不信感を抱いたとしても不思議ではない。

ス 以上のような労使関係を背景とする中で、これら防犯設備の運用状況をみると、これら防犯設備の設置は、組合員に対してその存在を十分意識させ、更には常時監視されているとの意識までも抱かせるに足りるものであり、会社事務所における組合員の行動に、相当程度抑制的効果を及ぼすものであると判断される。

セ また、前記第2の8の(1)のウ及び前記第2の9の(5)認定のとおり、組合からの度重なるこれら防犯設備の撤去申入れに対して、会社は防犯上の必要性からこれらを設置したもので撤去する考えはない旨返答しているが、これら防犯設備の稼働状況や機能については、監視カメラが映し出す映像状況や音声モニターができる防犯装置の仕様書を開示するなど、組合の理解が得られるよう説明を尽くしたと認めるに足る疎明はなく、むしろ、会社は、仕事が終わったら早く帰るよう促したり、会社事務所で違法なことをすれば当然カメラに映る、などと威圧感をあおる言動を繰り返している。

特に、音声モニターができる防犯装置に関しては、随時、外部の電話から事務室内の音声をモニターできるように設定することができるものであるが、この点に関し、Y2 支配人は、設置業者に本件審問終結後確認するまでその機能があることを知らなかった、とする陳述書を提出してきた。

組合が盗聴装置ではないかとの不信感を抱いていたことを、十分認知していたはずの Y2 支配人が、その機能があることを知らなかったとすること自体、当委員会としては理解しがたいところであるが、仮にその陳述のとおりであったとするなら、なおのこと会社は、組合が抱いた不信感を解消する意思がなかったとも考えられ、こうした会社の対応が、これら防犯設備に関して組合員が抱く不信感や威圧感をより一層増幅させているというべきである。

ソ 以上のとおり、これら防犯設備の設置は、会社の防犯対策という面を考慮してもなお、X1 らの組合活動を監視し、また、継続勤務者である組合員の組合活動を威圧し、引いては組合を弱体化させるものとみるのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 本件配車方針

(1) 組合の主張要旨

ア 本件配車方針は、人件費コストの面、安全運行確保の面などでも、一切合理性がないことが明らかであるにもかかわらず、会社が本件配車方針に固執して不平等な配車を行っていることは、組合員に対し経済的、精神的な打撃を加え、新嘱託と同じ日給・低賃金など劣悪な労働条件を組合員に強要し、又は組合員を会社から退職させることを目的とした不当労働行為である。

イ 新嘱託の拘束時間が11時間を超えた場合に、初めて時間外等労働割増賃金が支給されるとすることには、全く法的な根拠はなく、また、時間外等労働割増賃金の計算基礎となる賃金として、少なくとも1人乗務手当は算入すべきであり、労基法などの法律に従って時間外等労働割増賃金の計算をし、更に新嘱託のバス運転者に対してのみ支給される無事故手当を考慮して、各種手当について新嘱託の平均と継続勤務者の平均を比較すると、新嘱託の人件費コストの方が高くなるのであり、新嘱託の人件費コストが低いことを前提とする会社の主張には、全く理由がない。

ウ 16年4月ないし6月の組合員の勤務時間及び走行距離は、前年同月と比較して大きく減少していることについて、会社は手当が付く仕事全体が減少したためであると弁解する。確かに仕事の全体量を示す走行距離は微減しているが、新嘱託は勤務時間及び超過走行Aについては前年よりも増加しており、深夜残業及び深夜勤務については増加が顕著であるなど、新嘱託のバス運転者らに対する優遇と、組合員らに対する配車差別は顕著である。

エ 組合員の賃金は、16年4月ないし6月の間、前年同月との比較において、また、直前3か月との比較においても減少しており、会社は、新会社開業を契機として、新嘱託の人員を大幅に拡充し、組合員に対する配車を大幅に減らしたのであり、組合員が不利益な取扱いを受けていることは明白である。

オ 会社は、ホテル事業とゴルフ事業を各新会社にスムーズに移行させた後、タクシー・貸切バスの運輸部門について、組合員に対する差別配車を容易にできるようにし、また新嘱託らに対する違法・劣悪な労働条件での就労を、組合によって告発などされないようにするために、組合員を会社に残し、新嘱託らを新会社に転籍させて分離するという、新たな不当労働行為を開始した。

会社が本件配車方針を思いつき、それを実行した時期が、仮に12年4月であったとしても、会社が、その後その制度を悪用して、組合員に対する差別や支配介入を行った事実を否定する理由となり得ないことはいうまでもない

ことである。

カ 新会社を開業した理由について、当初、会社は、同一の会社の中に、新嘱託と継続勤務者等という労働条件の異なる 2 つの労働者のグループがあることに基づく業務上の支障をなくすためである、とのみ主張していたが、従業員間に別会社にする必要性があるほどの深刻な問題は存在しなかった。

仮に会社主張のような事実があったとしても、就業の場所を分ける理由とはなり得ても、わざわざ別法人とする理由にはなり得ない。

キ また、不良債務から運輸部門を切り離すことが不可欠であったとも主張しているが、このような理由は当初の新会社開業の理由としては挙げられていなかったのであり、信用しがたい。

仮に「過大な債務から切り離す必要があった」というのならば、ホテルやゴルフ部門と同様に、従前と同様の条件で全従業員を新会社に移行させることで十分こと足りたはずである。

以上のとおり、会社が新会社を開業する理由として述べているところは、到底信用できず、虚偽としか言えないものであるし、また、会社の営業の実際からしても、新会社を開業する合理的理由はなく、むしろ煩瑣であるなど営業上もマイナス面が少なくないものであり、その合理性は全く存在しないものである。

ク 本件配車方針について本件高裁判決は、「労基法第 4 章・第 32 条以下において定める労働時間や休憩、休日等の規定の趣旨、(中略)と整合性を有しないものである。」と既に判示し、労基法と整合しないと明確に指摘している。

(2) 会社の主張要旨

ア 本件配車方針は、時間外等労働割増賃金の基礎となる時間当たり賃金が安く、また、時間外等労働割増賃金が発生しにくい新嘱託から、優先的に時間外等労働割増賃金が付く仕事を割り当てることによって、人件費の抑制を図るとともに、継続勤務者等に比べて労働条件が低い新嘱託が、現に受給する賃金を多くすることで、新嘱託のモラルアップを図るために採用したものである。

組合員の労働条件は、月給制であり基本給そのものが高い点、閑散期のタクシー乗務がない点、時間外等労働割増賃金の支給対象時間が、拘束時間 9 時間を超える時間である点、時間外等労働割増賃金の時間単価そのものが高い点で、新嘱託よりもはるかに恵まれており、また、本件配車方針適用の結果として、X1 らは、新嘱託に比べ、わずかな走行距離で多額の賃金を得るのであり、継続勤務者等の受給賃金の月額が新嘱託よりも少ないことをも

って、不利益取扱いであるとは到底言うことができない。

イ 新嘱託及び継続勤務者等のいずれについても、拘束時間が何時間を超えた場合に時間外等労働割増賃金を支給するかについて、明文の規定は存在せず、所定労働時間を超えたか否かの判断方法について、労使間の口頭の了解があるに止まる。

拘束時間が継続勤務者等の場合は9時間、又は新嘱託の場合は11時間を超える場合に、その超過時間を時間外労働時間とみなして、時間外等労働割増賃金を支給することは、一種の残業代のみなし払い制度である。これは、あたかも、残業代を毎月固定額で払うことにしておいて、現実の時間外労働時間に基づいて計算した時間外等労働割増賃金の額が、同固定額を超過する場合に、その超過額を支払う場合と同様であり、時間外労働時間のみなし方に関する会社の上記制度は労基法に違反しない。

また、1人乗務手当、無事故手当、船中泊手当、及び夜行手当は時間単価に算入していないが、その理由は労働時間が1日当たり8時間に満たない場合であっても、1日当たりの拘束時間が9時間、又は11時間を超えた場合には、1日当たりの労働時間が8時間を超えたものとみなして時間外等労働割増賃金を支払っているので、1か月単位で見れば、会社が支払っている時間外等労働割増賃金は、1人乗務手当などを同時間単価に算入しなくても、労基法第37条に従って計算した時間外等労働割増賃金を超えているからである。

ウ 16年4月ないし6月と前年同月とを比較すると、バス運転者の全走行距離、手当などが付く仕事とも大幅に減少しており、受注する手当などが付く仕事の激減が、本件配車方針適用の結果、継続勤務者等の手当などが付く仕事の激減をもたらしたに過ぎず、そこには、X1らの職場復帰なり新会社開業なりに伴う会社の何等の意図も働いていない。

エ 16年4月ないし6月の間の組合員の賃金が、前年同月との比較において、また、直前3か月との比較において減少していることも、15年4月ないし6月に比べて16年同期に減少した手当などが付く仕事を、本件配車方針に従って割り当てた結果に過ぎず、配車差別による不当労働行為の結果ではない。

オ 本件配車方針は、継続勤務者が組合に加入したという14年7月、及びX1らが職場復帰した15年11月のいずれよりも前の12年4月から採っているものであり、本件配車方針が不当労働行為ではないことは明らかである。

カ 会社は、バス運転者の人件費が市場並である会社への体質改善を目指し、12年当初、希望退職者募集及び整理解雇を行い、12年4月からは新嘱託を採

用した結果、市場並の労働条件の新嘱託と、新嘱託よりも労働条件が上回る継続勤務者という労働条件が異なる 2 つの運転者のグループが存在することになった。

そこで、会社は、人件費の抑制と、継続勤務者等より労働条件が低い新嘱託の現実の受給賃金を多くして、継続勤務者等とバランスを取り、新嘱託のモラルを維持・向上するため、12年4月から、本件配車方針を採らざるを得なくなった。

会社は、市場並の労働条件を受け入れ、かつ継続勤務者に比べ経験豊富な再雇用者である新嘱託こそ、今後の貸切バス部門の中核を担う者と考えていたが、そのような再雇用者である新嘱託が、わずか3名まで激減する事態となったので、会社としては危機感を強め、新会社を開業してそれらの者を中核に据えてモラルアップを図ることとした。

他方、このように本件配車方針を採った結果、継続勤務者が不満を持つようになり、新嘱託のうち12年2月の希望退職者から再雇用された者以外の非組合員である新嘱託に対するいじめや嫌がらせが頻発し、それがひとつの大きな理由となって、新嘱託が採用後1、2年足らずで退職することが相次いだ。

新嘱託は、市場並の労働条件の運転者であり、会社が過当競争の貸切バス業界の中で、多数の他の貸切バス会社と競争して行くための戦力であるが、新嘱託が会社に定着してくれないようでは会社の将来はないので、労働条件の異なる継続勤務者等と新嘱託とが接する機会を減らすことしかなかったため、市場並の賃金の新嘱託を、事務所も車庫も離れた場所に置く必要があった。

業務に必要な機器及び資料を新会社の事務所に移した理由は、規制緩和に伴って低賃金・低コストで貸切バス業界に参入し、かつ発展して行く競業他社と対等に競争して行くために、バス運転者の労働条件が市場並を大きく上回っている会社ではなく、市場並の労働条件である新会社を中心に運輸事業を展開する必要があるからである。

キ 14年3月期当時、会社は奥道後リゾートが抱える借入債務の連帯保証人であるとともに、奥道後リゾートに対する未払い賃料債務を抱えており、これらはいわゆる不良債務化していた。

15年4月、ホテル部門とゴルフ部門をそれぞれ別会社に承継させたが、会社が奥道後リゾートの連帯保証人であるとともに未払い賃料債務を抱え、これら債務がいわゆる不良債務であることには依然として変わらない状態であり、ホテルやゴルフ部門と同様、運輸部門をそのような債務から切り離され

た健全な会社に移す必要性があった。

ク 本件高裁判決から組合が引用する部分は、判決理由中の判断に過ぎず、既判力を有さず、しかも、上訴審である最高裁による実質的審理を受けていない、高裁限りでの判断に過ぎないものである。

そもそも、賃金コストの高い従業員と賃金コストの低い従業員がいる時に、いずれの従業員も遂行できる業務を、賃金コストの低い従業員に優先的に割り当ててはならない、ましてや、両方の従業員に平等に割り当てるべきである、ということまで本件高裁判決が言っているとしたら、裁判所が企業の経営について何ら責任を負わないことに照らせば、極めて不合理な判決である。

(3) 当委員会の判断

ア 本件配車方針の合理性の検討

(ア) 配車の順序において継続勤務者を新嘱託よりも劣位に置く合理性

会社は、新嘱託よりも継続勤務者の方が、時間外等労働割増賃金の支給対象となる時間の算定根拠とする拘束時間、及び時間外等労働割増賃金の時間単価のいずれにおいても有利であると主張する。

① そこでまず、継続勤務者の拘束時間を9時間とし、新嘱託のそれを11時間としていることについて検討する。

前記第2の10認定のとおり、会社及び新会社の就業規則は、1日の所定労働時間は8時間、休憩時間は1時間と定めており、このほかに所定労働時間及び休憩時間に関する規定は認められない。

このことに関して、会社は、就業規則の一部である賃金規程に、所定労働時間を超えた場合に時間外等労働割増賃金を支払う旨の規定があるに止まり、拘束時間が何時間を超えた場合に、時間外等労働割増賃金を支給するかについての規定は存在せず、労使の了解事項があるに止まる、また、バス運転者の労働時間は把握が困難であるから、新嘱託の場合は拘束時間11時間を超えた場合に、また継続勤務者の場合は拘束時間9時間を超えた場合に、それぞれ8時間の所定労働時間を超える労働をしたものとみなすこととしている、とも主張するが、会社は、労基法第38条の2に定めるいわゆるみなし所定労働時間制が適用される事業場ではない。

また、新嘱託と継続勤務者との間でバス乗務の実態に違いはないことは、Y2支配人の証言においても明らかであるから、会社主張のとおり、仮に新嘱託が拘束時間を11時間として就労することに同意していたとしても、時間外等労働割増賃金の支給対象となる労働時間の計算に差異

があることは、労基法などの関係法令に照らして、合理的な根拠を有するものとはいえないものと判断する。

- ② 次に、継続勤務者と新嘱託の時間外等労働割増賃金の時間単価の差異について検討する。

両者の13年賃金改訂後の時間外等労働割増賃金の時間単価は、前記第2の3認定のとおり、主に基本給の違いから、継続勤務者が931円ないし982円となるのに対して、新嘱託は800円ないし875円で、継続勤務者より低いことが認められる一方、新嘱託にだけは、バス乗務にかかる超過勤務及び超過走行の回数が月間5回以上で、その月中に有責事故がない限り月額3万円の無事故手当が支給されることとなっており、現に、別紙3のとおり、15年及び16年の各年1月ないし6月の間に、その支給要件を満たした新嘱託に支給されたバス乗務にかかる無事故手当の月額は、新嘱託1人当たり平均2万9,140円(有責事故を理由に減額された2件を含む50件の平均額)となっている。

無事故手当について、会社は、現に新嘱託が受給する賃金の額を多くするため、新嘱託にのみ支給しているとも主張していることからすると、新嘱託の日給を月額換算した13万7,600円に無事故手当の3万円(あるいは現に支給された平均月額2万9,140円)を加えた額は、継続勤務者の基本給(16万円ないし16万7千円)とほぼ同額程度となる。

更に、無事故手当は、労基法第37条に規定する時間外等労働割増賃金の算定基礎から除外すべき賃金に該当しないものであることからして、基本給に無事故手当を加えた額で計算した両者の時間外等労働割増賃金の時間単価も、ほぼ同額程度となることが認められる。

この点に関し、会社は、拘束時間が継続勤務者の場合は9時間、新嘱託の場合は11時間を超えれば、時間外等労働割増賃金を支給することになっているが、通常はそこまで労働をしていないので、時間外等労働割増賃金の時間単価の算定基礎に無事故手当などを算入しなくても、実働時間に見合った支給額となっているとも主張するが、そのことについて十分な疎明はなく、また、上記①のとおり、継続勤務者と新嘱託の拘束時間の取扱いを異なるものとするについて合理的な根拠がないことからして、会社の主張は採用できない。

- ③ 以上のとおり、会社が主張する継続勤務者の労働条件の有利性は、必ずしも存在しないことからして、継続勤務者を新嘱託よりも劣位に置く本件配車方針を採ることに合理性は認められず、継続勤務者は本件配車

方針により経済的不利益を受けているものといわざるを得ない。

(イ) X1 らを更に劣位に置く合理性

前記第 2 の 3 の(1)認定のとおり、X1 らの基本給(月額約 21 万円及び約 23 万円)は、無事故手当を考慮した新嘱託や継続勤務者のそれよりも明らかに高いことから、ある程度、配車の順序を考慮することがあり得ると考えられるにしても、前記第 2 の 7 の(2)のイ認定のとおり、繁忙期である 16 年 4 月ないし 5 月の間においてさえ、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が付くバス乗務をさせず、更にはバス乗務をしない予備日を発生させるほどまでに本件配車方針を徹底しなければ、会社の経営合理化が図れないと考えることは困難である。

X1 らに対する本件配車方針の適用に関しては、本件高裁判決が、X1 らに時間外等労働割増賃金が発生する仕事を割り当てないようにすることは、労基法の趣旨と整合性を有しない、と指摘している。

この点に関し、会社は、本件高裁判決の該当部分は、既判力を有さない判断であり、また、最高裁の実質的審理を受けていない高裁限りの判断に過ぎないなどとした上で、極めて不合理な判決であると反論するが、前記第 2 の 11 認定のとおり、16 年 3 月から 6 月の間において、会社が X1 らに時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が付く仕事を割り当てなかった結果として、新嘱託の乗務において改善基準告示違反が発生する事態が現に生じていることからして、X1 らの基本給が高いことだけを持って、X1 らに時間外等労働割増賃金などが付くバス乗務を全く配車しないことに合理的理由を見出すことはできず、X1 らは、本件配車方針により経済的不利益を受けていると判断する。

イ 不当労働行為意思の検討

(ア) 会社は、本件配車方針は組合結成前から適用しているものであるから、不当労働行為にはなりえないと主張する。

前記第 3 の 1 の(3)でも判断したとおり、会社は、前記第 2 の 2 の(1)及び(2)認定のとおり、バス運転者から希望退職者を募り、2 名の不足人員が生じたとして X1 らを整理解雇する一方で、前記第 2 の 3 の(1)認定のとおり、希望退職したバス運転者を希望退職前よりも低い労働条件で新嘱託として再雇用するなどの手段を講じて、人件費抑制を進めており、会社は、継続勤務者の労働条件についても、前記第 2 の 3 の(2)認定のとおり、12 年 12 月から新嘱託並みの労働条件への切下げに着手もたことが認められる。

継続勤務者の労働条件切下げは、継続勤務者の反対にあつて完全に新嘱託と同一化するまでには至らなかったものの、引続き会社が継続勤務者の労働条件切下げを図ろうとしていたことは、前記第2の8の(3)のエ認定の事実などからも明らかである。

このように、会社は12年以来、経営合理化のため様々な人件費抑制策を講じてきたところであり、本件配車方針もその一環として講じられるようになったものと考えられる。

- (イ) ところで、超過キロ手当の支給対象となる超過走行A及び超過走行Bについて、13年から16年にかけて各年4月から6月の状況をみると、継続勤務者の組合再加入前である13年及び14年の継続勤務者1人当たり超過走行A及び超過走行Bは、新嘱託のその概ね6割ないし7割であったものが、継続勤務者の組合再加入後の15年になると、超過走行Aが新嘱託のその約5割、超過走行Bは新嘱託のその2割弱となり、新会社開業後の16年に至っては、超過走行A及び超過走行Bともに新嘱託の1割近くにまで減少し、X1らを加えた継続勤務者等の1人当たり超過走行A及び超過走行Bは、いずれも新嘱託のその1割となっている。

このことについて、会社は、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が付く仕事の受注量が減少する中で、本件配車方針を適用した結果、継続勤務者等に割り当てるこれら手当が付く仕事が減少したに過ぎないとも主張するが、15年4月から6月の間の超過走行Bの状況をみると、継続勤務者のそれは前年より半減している一方、新嘱託のそれは前年よりも倍増していることが認められることから、これら手当が付く仕事が年々減少していたとする会社の主張は認めがたい。

- (ウ) 以上のとおり、本件配車方針は、継続勤務者等と新嘱託の間に極めて不自然な走行距離の格差を生じさせる結果となっていることからして、会社は、継続勤務者等に対して差別性を有する配車を行っているものと判断せざるを得ない。

なお、仮に会社が主張するとおり、継続勤務者等の時間外等労働割増賃金などの減少が、これら手当が付く仕事の減少によるものとする場合でも、継続勤務者等と新嘱託の間の配車量に、このような格差を生じる結果となる本件配車方針を一貫して採り続けることは、不当労働行為意思の存在を十分に推認するに足るものと判断せざるを得ない。

- (エ) 会社は人件費抑制という目的達成のために、あらゆる手段を講じてきたところであるが、その度にことごとく対立し、時には愛媛陸運支局や愛媛

労働局、松山労基署といった監督官庁への調査申入れなどを通じて、会社が講じてきた人件費抑制のための手段を阻むなどして、会社の目的達成を大きく揺るがすことになったものが、正に X1 らの整理解雇後の組合活動であり、更には本件地裁判決後の継続勤務者の組合再加入にあったことも、前記第 3 の 1 の(3)で判断したとおりであり、これらのことからして、継続勤務者が組合員として X1 らとともに団結権、団体交渉権を行使することとなった頃、会社は、X1 らを故なく懲戒解雇に処して、職場からの排除を再度試みるとともに、監視カメラを設置して組合活動の監視を始め、継続勤務者には本件配車方針を強要し続けることで経済的打撃をも与え、更に X1 らが職場復帰した後も、X1 らには時間外等労働割増賃金や超過キロ手当が付くバス乗務をさせず、加えて、新会社開業後は音声モニターができる防犯装置まで設置することで、組合の弱体化を図ったものと判断せざるを得ない。

- (オ) なお、会社は、組合員である継続勤務者等が新嘱託の労働条件を受け入れれば、本件配車方針を撤回するとも述べていることからして、会社は、会社方針に非協力的な者には、時間外等労働割増賃金などが付くバス乗務をさせないとしているものと考えざるを得ないが、その一方、組合は、一貫して新嘱託の労働条件受け入れに反対しているところであり、組合員が時間外等労働割増賃金などが付くバス乗務の配車を受けたいと考えるならば、組合の方針に背くより他なく、このような結果を強制することとなる本件配車方針は、組合嫌悪の意思に基づくものと判断せざるを得ない。

ウ 新会社開業などにかかる不当労働行為性の検討

- (ア) 会社が新会社開業の必要性として主張する「バス・タクシー事業の不良債務からの切り離し」に関して、会社は奥道後リゾートが抱えている不良債務の連帯保証人である旨主張するが、そうであるなら、その疎明は連帯保証契約書などにより極めて容易であるにもかかわらず、会社はそのことを積極的に疎明していない。

むしろ、前記第 2 の 8 の(2)認定のとおり、会社の事業用資産に設定されていた莫大な額の抵当権が、15 年 10 月までには解除されていることからして、会社の主張は信用しがたい。

また、「継続勤務者等と新嘱託との分離の必要性」に関しては、前記第 2 の 3 の(4)認定のとおり、継続勤務者と新嘱託との間で、何等かの確執が生じていたこと、前記第 2 の 3 の(1)のウ認定のとおり、14 年から 15 年にかけて採用した新嘱託の退職が頻繁であったことは認められるが、これら

新嘱託の退職が、継続勤務者の「いじめ」によるものであるとの疎明はない。むしろ、継続勤務者と新嘱託の確執の原因が、会社主張のとおり、両者の労働条件の違いにあるなら、これは、希望退職者募集とその後の新嘱託としての再雇用の結果、会社が自ら作り出したものであり、その責任が継続勤務者等にあるかのような会社主張は許されないというべきである。

仮に新会社開業の理由が、会社主張のとおりであったとしても、そのことは、新嘱託の労働条件を受け入れなかった結果、会社に残るしかなかった組合員に対して、本件配車方針を採り続けることの合理的理由とはなりえず、新会社開業後も、会社が不当労働行為となる本件配車方針を採り続けていることに変わりはない。

(イ) また、前記第2の8の(3)認定のとおり、新会社への転籍に当たり、労働条件の変更を余儀なくされることとなる会社従業員は、継続勤務者等の組合員だけであることが認められ、組合員が新会社に転籍することを望むなら、その労働条件を切り下げざるを得ないこととなるが、従前の団体交渉などの経緯からして、組合員が新嘱託の労働条件を受諾しないことは、会社も充分予想できたはずであり、会社は新会社を開業して、自らが主張するところの莫大な不良債務とともに、会社の意に沿わない組合員を会社に残したものと考えられる。

エ 以上のとおり、会社は、新会社開業後においても会社の方針に沿わない態度をとり続ける組合及び組合員を嫌悪し、組合員である継続勤務者を非組合員である新嘱託よりも劣位に、また、X1らにあっては更に劣位に置き、時間外等労働割増賃金などの手当が付く配車をしないという本件配車方針を採り続けることによって、組合員を不利益1と取扱うとともに、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

(1) 16年4月以降分の賃金の再計算

本件配車方針が不当労働行為であることから、その結果生じた組合員の経済的不利益を是正する必要があるので、会社に対して、主文3のとおり、16年4月以降分の組合員の賃金月額を再計算し、この再計算額が既支払賃金月額を上回る場合は、その差額を支払うことを命じる。

なお、再計算は次のとおり行うものとする。

ア 適用すべき賃金規程

(ア) 組合は、13年賃金改訂は、継続勤務者の同意もないまま一方的に行われ

たものであること、及びX1らには13年賃金改訂後の賃金規程の適用を認めないとした本件高裁判決の効力は、継続勤務者にも及ぶことから、継続勤務者の賃金再計算は、13年賃金改訂前の賃金規程によるべきであると主張する。

しかし、前記第2の3の(3)及び第2の5の(3)認定のとおり、12年年末に会社から13年賃金改訂の提案があつてから、14年7月末に組合が会社に団体交渉を申入れるまで、継続勤務者は、13年賃金改訂に不同意の意思表示をした事実がなく、むしろ、旧嘱託は13年賃金改訂の内容で労働契約を更新していることからして、継続勤務者は、13年賃金改訂に黙示の合意をしていたと考えるのが妥当であること、また、松山労基署も13年賃金改訂後の賃金規程が無効であるとまではしていないことや、継続勤務者は、本件高裁判決の既判力を拡張適用すべき者に該当しないことから、継続勤務者には、13年賃金改訂後の賃金規程を適用して再計算するものとする。

(イ) X1らには、前記第2の7の(1)及び(2)認定のとおり、本件高裁判決が13年賃金改訂後の賃金規程の適用を認めなかったこと、会社自ら13年賃金改訂前の賃金規程により賃金を支払うこととしたことから、13年賃金改訂前の賃金規程を適用して再計算するものとする。

イ 時間外等労働割増賃金

その月の組合員1人当たりの時間外等労働割増賃金は、継続勤務者等及び新嘱託(以下「全バス運転者」という。)の時間外等労働時間の月間総時間数を、全バス運転者の総人数で除した平均時間数を、組合員1人当たりの月間時間外等労働時間として再計算するものとする。

なお、前記第3の2の(3)で判断したとおり、継続勤務者等と新嘱託との間で、時間外等労働時間の算定根拠とする拘束時間が異なることは、合理的な根拠を有するものとはいえないところであるものの、新嘱託が現に11時間の拘束時間のもとで就労して時間外等労働割増賃金を受領している以上、全バス運転者の時間外等労働時間の月間総時間数は、新嘱託の拘束時間を11時間として再計算せざるを得ないものとする。

ウ 乗務手当(X1らのみ)

その月の全バス運転者の総乗務日数を、全バス運転者の総人数で除した平均乗務日数を、組合員1人当たりの月間乗務日数として再計算するものとする。

エ 超過キロ手当

超過走行A及び超過走行Bごとに、その月の全バス運転者の総走行距離を、全バス運転者の総人数で除した平均走行距離を、組合員1人当たりの月間走行距離として再計算するものとする。

オ 1人乗務手当

その月の全バス運転者の1人乗務による総走行距離を、全バス運転者の総人数で除した平均走行距離を、組合員1人当たりの1人乗務による月間走行距離として再計算するものとする。

カ 現金支給手当

現金支給手当である出張手当、船中泊手当及び夜行手当は、全バス運転者のそれぞれの総支給月額を、全バス運転者の総人数で除した平均額を、組合員1人当たりの支給手当月額とする。

なお、会社は、現金支給手当のうち出張手当は、食事代や電話代などを補償するものであるから賃金ではないと主張するが、出張手当は、前記第2の3の(1)のイの(ウ)認定のとおり、県外や宿泊を伴う県内への長距離・長時間のバス乗務に対して、宿泊費以外に支給される手当であること、また、前記第2の3の③のエ認定のとおり、13年賃金改訂の代償措置として増額されていることからして賃金であると判断する。

- (2) 組合は、謝罪文の交付及び掲示を求めるが、主文4の救済をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

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条の12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17年8月19日

愛媛県労働委員会

会長 白石喜徳 ⑩

「別紙 略」