

命 令 書

申 立 人 高知一般労働組合

被申立人 株式会社高知駅前観光

上記当事者間の高労委平成 20 年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 21 年 8 月 20 日、第 504 回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同筒井早智子、同藤原潤子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、勤務表により勤務を要すべき日として定められた日で、バス乗務が予定されていない日に、申立人の組合員であるバス乗務員に対し出勤を命じてはならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

申立人高知一般労働組合(以下、「組合」という。)は、被申立人株式会社高知駅前観光(以下、「会社」という。)の行った次の各行為が、労働組合法(昭和 24 年法律第 174 号。以下、「法」という。)第 7 条第 1 号及び第 3

号に規定する不当労働行為に該当するとして、平成 20 年 1 月 10 日に本件救済申立てを行った。

- 1 平成 19 年 9 月 1 日以降、勤務表により勤務を要すべき日として予め定められた日で、バス乗務が予定されていない日（以下、「非番日」という。）に、組合員であるバス乗務員に対してのみ出勤を命じていること。
- 2 同年 5 月以降、組合員である観光バス乗務員に対して差別的な配車を行っていること。
- 3 同年 10 月 13 日ころ、組合員である観光バス乗務員 X2 及び X3 に対し、同月 14 日以降は路線バスに乗務するよう命じたこと。
- 4 同年 4 月 1 日以降、路線バス乗務員の勤務日数を、組合の同意なく増加させたこと。

第 2 請求する救済の内容

- 1 会社は、平成 19 年 9 月 1 日以降に行った、組合員である路線バス乗務員に対する『非番日』（組合は、非番日を路線バス部門における完全休息日と主張するので、第 1 の 1 で定義した非番日と区別するため、以下組合の主張においては「『非番日』という。）の差別的出勤強要を取り消し、また、同じく組合員である観光バス乗務員に対する自宅待機日の差別的出勤強要を取り消し、従来どおり自宅待機としなければならない。
- 2 会社は、組合員である観光バス乗務員に対する配車差別を直ちにやめ、非組合員と等しく取り扱わなければならない。
- 3 会社は、平成 19 年 10 月 9 日に行った、X2 及び X3 に対する観光バスから路線バスへの配置転換を取り消し、両名を観光バス乗務に復帰させなければならない。
- 4 会社は、路線バス乗務員の勤務日数の一方的増加変更を取り消し、平成 19 年 3 月までと同様に隔日勤務としなければならない。

- 5 会社は、本命令送達の日から10日以内に、第1の1から4の行為が不当労働行為として認定されたこと及び今後同様の行為を繰り返さない旨の誓約並びに上記1から4を実行する旨を記した声明文を組合に手交するとともに、会社入口横の塀に掲示板を設置し、上記1から4の不当労働行為に対する謝罪文を墨書し、2週間掲示しなければならない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を有し、昭和35年5月15日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、会社には、申立て時点において、組合旅客運輸支部に属する13名の組合員が在籍していた。
- (2) 会社は、肩書地に本店を置き、一般乗用旅客自動車運送事業、一般貸切旅客自動車運送事業、一般乗合旅客自動車運送事業等を営む株式会社であり、貸し切りで運行する観光バスのほか、平成13年7月からは、高知市朝倉(以下、「朝倉」という。)と高知龍馬空港(以下、「空港」という。)間の路線バスを運行しており、申立て時点において、自動車運転手97名(路線バス乗務員8名、観光バス乗務員12名、タクシー乗務員など77名)、運行管理者4名、事務員8名の計109名の従業員が在籍していた。

【審査の全趣旨】

2 事実

(1) 事実経過

ア 平成18年6月ころから同年12月まで

会社において路線バス運転業務に従事していたX4は、平成18年6月ころ組合に加入し、組合は、翌月5日、会社にX4の組合加入を通告した。X4は、同月ころ組合の旅客運輸支部支部長となり、以後、会社における組合活動の中心的役割を果たすようになった。

X4は、同年11月9日に満60歳の定年を迎えたため、会社は、X4と、同日から平成19年11月8日までを雇用期間とする1年間の嘱託雇用契約を結んだ。

なお、X4の組合加入後、会社従業員数名が組合に加入したが、組合はこれを会社へ通告していない。

【甲第34号証、第3回審問調書P9～10、審査の全趣旨】

イ 平成19年1月

3日に、バス乗務員を中心に会社の従業員19名が組合に加入した。これにより、バス部門の職員20名全員(観光バス部門12名、路線バス部門8名)が組合員となり、会社における組合員数は23名となった。その内訳は、バス乗務員20名、タクシー乗務員2名、配車係1名である。

なお、平成20年5月7日までに、上記組合員のうち、路線バス部門の4名及びタクシー部門の2名並びに配車係の1名は退職し、観光バス部門の3名と路線バス部門の1名は、組合を脱退している。ただし、上記退職ないし組合を脱退したバス乗務員8名のうち1名は、平成19年3月30日までに組合を脱退し、観光バス部門の脱退者3名のうち2名は、同年5月末までに脱退した。

5日、組合は、X4以外の組合員22名の組合加入を会社に通告し、併せて賃金カットの復元などを内容とする7項目の要求書を会社に提出して、同月10日の団交を申し入れた。

10日、組合は、当時会社の代表取締役であったY2前社長、同部長であったY3部長、路線バス担当のY4、Y2の子で平成20年11月5日からY2に代わり代表取締役に就任したY1が出席する団交において、時間外割増賃金の計算単価と計算式の提出を求めた。

13日、会社から労働者別の時間外割増賃金計算単価一覧表が提示されたが、その具体的根拠については明らかにされなかった。

【甲第 1 号証、第 3 回審問調書 P12～14、審査の全趣旨】

ウ 平成 19 年 2 月

8 日、組合は、過去 2 年分の未払時間外割増賃金問題についての要求書を提出し、団交を申し入れた。

9 日、組合は、タクシー配車係である組合員の未払賃金にかかる請求書を内容証明郵便にて送付した。

21 日、組合と会社とは、平成 16 年から行われてきた賃金カットの復元問題などについて団交し、この席上 Y2 前社長は、「これまでは駅前ルールであったが、これからはジャパンルールでやる」と告げた。

22 日、会社は、従来 1 年としていた組合員 X5 の嘱託雇用期間を、以後は 3 か月とすると通知した。

23 日、組合は、全従業員の過半数を超える 81 名の同意を集め、組合員 X6 を従業員代表に選出した。

24 日、会社は、前記 2 月 8 日付け要求書のうち、タクシー配車係の未払賃金等について回答した。

【甲第 4 号証、審査の全趣旨】

エ 平成 19 年 3 月

2 日、会社は、前記 2 月 8 日付け要求書に対し、観光部門、路線部門双方の勤務実態を検証し、実労働時間を算定後、始業終業時間を加算し、再計算すると回答した。

15 日、会社は、平成 18 年 3 月に会社を退職したのち、平成 19 年 3 月まで 1 年間嘱託雇用されていた組合員 X7 の雇用期間を、以後は 3 か月とするとした。

16 日、組合と会社とは、前記 2 月 8 日付け要求書及び 36 協定に関し団交したが、進展はなかった。

19 日の団交で、会社は、同年 4 月 1 日から航空ダイヤが変更されるた

め、路線バスダイヤ及び運行行程も変更する必要があり、これに伴い乗務員の勤務体系も変更する必要があるとして、それまで隔日勤務であったものを、同日以降は、4週4休で、ひと月あたりの勤務日数が26日ないし27日となる勤務体系に変更すると通告し、これに対し組合は撤回を求めた。なお、この時点では全てのバス乗務員が組合員であった。

20日、組合は、会社、当労委及び高知県知事に対し、同年4月1日以降の争議行為の予告通知を行い、同月22日には、会社に対し48時間ストを行うことを通告した。

26日の団交で、会社は、組合に対し、同年4月1日以降は、観光部門、路線部門ともに、実際にバスを運転した時間に運行前点検の5分間と運行後清掃時間の15分とを加えたものを労働時間とし、これをもとに賃金を算定すると通告し、同日以降これを実行した。

30日、組合は、バス部門の乗務員である組合員1名の組合脱退を会社に通告した。

【甲第5号証の1及び2、甲第6号証、甲第17号証、第3回審問調書P1～8、P21、審査の全趣旨】

オ 平成19年4月

1日及び2日、組合は、48時間ストを行い、2日午後、組合と会社とは、路線バス部門における4月1日以降の勤務体系変更問題等に関し団交したが、進展はなく、組合は、同日、路線バス乗務員の勤務日数増となる勤務体系の変更は認められないとの意思表示を行った。

19日、組合は、賃金引上げ要求書を提出した。

24日、組合と会社とは、雇用保険未加入問題で団交した。

【甲第7号証の1、審査の全趣旨】

カ 平成19年5月

11日、組合は、組合員2名の脱退及び15日からの48時間ストを会社

に通告し、15 日及び 16 日に 48 時間ストを行った。

17 日、組合は、18 日からの 48 時間ストを会社に通告し、18 日及び 19 日に 48 時間ストを行った。

24 日、組合は、Y1 を従業員代表者とする同日付けの 36 協定書(甲第 8 号証)を入手した。

26 日、組合と会社とは、雇用保険未加入問題及び同年 4 月 1 日以降の労働条件変更問題に関し団交したが、進展はなかった。

【審査の全趣旨】

キ 平成 19 年 6 月

6 日、会社は、組合員 X5 を期間満了により雇止めした。

7 日、組合と会社とは、賃金、労働条件などについて団交したが、進展はなかった。

19 日、会社は、組合員 X7 を期間満了により雇止めした。

26 日、Y3 部長は、組合員である観光バス乗務員 X8 及び X2 に対し、同年 7 月中は路線バスに乗務するよう電話で命じ、翌 27 日、組合は、この問題に関し団交を申し入れた。

【甲第 9 号証、第 2 回審問調書 P34～43、P79、審査の全趣旨】

ク 平成 19 年 7 月

2 日、組合は、当労委に対し、X2 及び X8 への路線バス乗務命令を撤回し、路線バスのフォロー乗務は、従来どおり観光バス乗務員全員による公平な順番制とすること、4 月 1 日以降の路線バス乗務員の勤務日数の増加変更を撤回することなどをあっせん事項とした、労働関係調整法(昭和 21 年法律第 25 号)に基づくあっせん申請を行った。

5 日、組合と会社とは、X2 及び X8 の路線バス乗務命令問題に関し団交したが、進展はなかった。そして、同日支給された 6 月分賃金から、基本給が切り下げられ、調整給、保証給が支給されていることが明らかとな

ったため、組合は、この席上会社に抗議し、説明を求めた。これに対し、Y2 前社長は、10 年ないし 15 年前くらいから全拘束時間を賃金支給対象としていたため、これを全拘束時間から休憩時間を差し引いた時間を対象とすることに改めたほか、休業手当として賃金の 100%相当額を支払っていたものを 60%相当額とするなど、法定どおりに改めたのだと伝えた。

17 日、当労委はあっせん員会を開催し、組合及び会社の双方に対し、今後は信頼関係の構築に努め、誠意をもって団体交渉を行うよう文書により勧告し、当面の間、当事者間での交渉を見守ることとした。

19 日の団交が決裂したため、24 日、当労委は、あっせんによる解決は見込めないとし、手続を打ち切った。

【甲第 10 号証、甲第 11 号証、審査の全趣旨】

ケ 平成 19 年 8 月

7 日、雇用保険未加入問題の関係当事者 6 名が、雇用保険法違反などを理由に会社を告訴した。

15 日、組合は、24 日及び 25 日の 48 時間ストを会社に通告した。

21 日、会社は、前記告訴者 6 名などを相手に、名誉棄損に対する損害賠償を求める民事訴訟を起こした。

24 日及び 25 日、組合は、48 時間ストを行った。

27 日の団交終了時に、Y2 前社長は、組合員である路線部門、観光部門双方の乗務員に対し、同年 9 月 1 日以降は、乗務予定の有る無しに関わらず、勤務表により勤務を要すべき日として予め定められた日で、バス乗務が予定されていない日（すなわち非番日）に出勤するよう命じた。これにより、組合員は、同日以降、当日の乗務予定を確認するために非番日の朝 9 時に出社し、点呼を受けることとなった。

なお、非組合員は、会社との間で、同年 7 月以降に、非番日は特に会社が命じた場合以外は自宅で待機するとの契約を結んでおり、同年 9 月

1日以降も、会社が特に命じない限り自宅で待機することとなっている。

【乙第1号証、乙第6号証、乙第7号証、第3回審問調書 P27～29、P51～59、P75～80、P110～115、審査の全趣旨】

コ 平成19年9月

1日、組合は、非番日の出勤命令に対し抗議・要求書を提出した。

【甲第13号証、審査の全趣旨】

サ 平成19年10月

会社において観光バスの配車業務を担当していたY3部長は、X2及びX3から有休請求のあった同月の週末が、1年の中でも最も忙しい時期であったことから、運行日の1週間前までには、各乗務員の経験などを考慮しながら綿密な配車計画を作成していた。

そして、Y3部長は、この配車計画に基づき、5日午後3時ころ、乗務中のX3に対し、会社の事務担当者を通じて、6日と7日は静岡行きの夜行バス運行業務があると伝えた。

X4から、同日昼ころ調整給が廃止されたとの連絡を受けていたX3は、同日午後5時ころ帰社し、給与明細を机に叩きつけ、Y3部長に対し、この給料は何だと言った。そして、同部長が、給料のことを言われてもわからない旨答えたところ、X3は、翌6日、7日の2日間ないし6日、7日、8日の3日間の年休を申請した。これに対し、同部長が、繁忙期であるから時季を変更するよう求め、有休理由を尋ねたところ、X3は、「おもしろないから」などと答えただけで、具体的な理由は告げなかった。そして、X3が、欠勤なら構わないだろうと言ったところ、Y3部長はこれに対しては何も言わず、X3は、上記2日間ないし3日間を欠勤した。

なお、X3のほかに6日、7日、8日に有休請求したものはなく、会社は、バス及びタクシー部門の自宅待機乗務員を動員するなど、乗務員の勤務調整を行うことにより、全てのバス便を運行した。

X2 は、9 月 24 日に 10 月 6 日の有休申請を行ったが、Y3 部長は、繁忙期であるとしてこれを認めず、その際、同部長は、X2 に「そんなに休みが欲しいなら、路線バスへ行ってもらわないかん」と告げた。

9 日、X2 が、Y3 部長に同週の予定を尋ねたところ、同部長は、12 日、13 日は大阪行きバスの乗務予定があると答えた。

翌 10 日、X2 が、Y3 部長に対し、13 日のみ有休を取得したい旨申し出たところ、同部長は、同日が繁忙日であったため、前記 X3 に対すると同様、時季を変更するよう求めた。これに対し、X2 は、そうであれば欠勤するとして、同日を欠勤した。

なお、X2 のほかに 12 日、13 日に有休請求したものはなく、会社は、乗務員の勤務調整を行うことにより、両日の全てのバス便を運行した。

13 日ころ、Y2 前社長は、X2 及び X3 に対し 14 日以降は路線バスに乗務するよう命じ、観光バス部門には非組合員が配置された。

16 日、会社は、X4 に対し同年 11 月 8 日付けで雇止めすると告げた。

【甲第 14 号証、甲第 16 号証の 2、甲第 23 号証の 3、甲第 27 号証、乙第 13 号証、第 2 回審問調書 P3～4、P15～23、P26～29、P51～58、P67～68、第 3 回審問調書 P63～66、P. 98、審査の全趣旨】

シ 平成 19 年 11 月

6 日、組合と会社とは、X4 の雇止め問題について団交したが、合意には至らず、会社は、8 日に X4 を雇止めした。

【審査の全趣旨】

ス 平成 19 年 12 月

平成 19 年 12 月、X4 ら組合員 6 名は、会社を相手に、未払割増賃金等の支払いを求める民事訴訟を起こした。

【審査の全趣旨】

(2) 観光バス乗務員の勤務体系及び賃金・諸手当並びに配車業務につ

いて

ア 勤務体系及び賃金について

(ア) 平成 19 年 5 月までの勤務体系及び賃金について

平成 19 年 5 月までは、乗務員の勤務日などを表示した勤務表がなかったが、4 週間のうちに 4 日の公休日を与えられる勤務体系であった。そして、勤務日のうち乗務予定のない日は、乗務員の急な欠勤などに備えて自宅で待機し、会社が特に命じた場合のみ出勤することとされており(すなわち、非番日であった)、この非番日には賃金全額が支給されていた。

なお、これらについては組合員と非組合員とで同一の取扱いであった。

【審査の全趣旨】

(イ) 平成 19 年 6 月から同年 8 月までの勤務体系及び賃金について

勤務体系は、前記(ア)と同様であったが、6 月以降は、従来基本給として全額が支給されていた非番日の賃金のうち、60%までは労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下、「労基法」という。)第 26 条に定める休業手当として、保証給という名目で支給されることとなり、残部の 40%については、当面の間、調整給という名目で支給されることとなった。

なお、これらについては組合員と非組合員とで同一の取扱いとされた。

【審査の全趣旨】

(ウ) 平成 19 年 9 月以降の勤務体系及び賃金について

前記(ア)と同様、4 週 4 休の勤務体系であったが、前記(1)のケのとおり、組合員は、9 月 1 日以降、乗務予定の有る無しに関わらず、非番日の朝 9 時に出勤し、点呼ののち、乗務予定がなければそのまま帰宅することとなった。ただ、乗務予定のあることはまれであった。これに対し非組合員は、前記(1)のケのとおり、非番日は特に会社が命じない限り出勤していない。

なお、9 月分給料から調整給が廃止されることとなり、非番日の賃金は、休業手当として支給される保証給のみとなったが、これらについては組合

員と非組合員とで同一の取扱いとされた。

【甲第 19 号証の 1～9、第 3 回審問調書 P27～28、P50～57、P75～80、審査の全趣旨】

イ 諸手当について

観光バス乗務員には、宿泊 1 回につき 3,000 円が支給される宿泊手当、深夜労働 30 分につき 400 円が支給される深夜手当、1 回のバス乗務が 500 キロを超えた場合に、100 キロを超えるごとに 1,000 円が支給されるキロ手当及び時間外割増手当など、乗務実績に応じて支給される手当があり、このうち時間外割増手当については基本給と同様に銀行振り込みで、その他の手当については現金で支給されていた。

なお、平成 19 年 5 月から同年 10 月までの、非組合員を含めた観光バス乗務員 12 名の上記手当の支給実績及び同期間中の休暇取得状況は別紙表 1 のとおりであるが、組合は、5 月 15 日、16 日、18 日、19 日及び 8 月 24 日と 25 日にストを行っており、この間組合員は就労していない。

【甲第 18 号証の 1～9、甲第 19 号証の 1～9、甲第 20 号証の 1～5、甲第 29 号証、第 2 回審問調書 P23～25、第 3 回審問調書 P95～98、審査の全趣旨】

ウ 配車業務について

会社は、平成 19 年 6 月以降、観光バスの勤務シフトを 4 週間単位で組み、これを所定の位置に掲示して勤務すべき日を周知していた。

そして、会社で配車業務を担当する Y3 部長は、運行日の 1 週間前ころに、乗務員の運転技能や旅行代理店等からの指名、各乗務員に対する拘束時間が労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下、「告示」という。)に反しないかなどを総合考慮しながら乗務員に勤務を割り振り、旅行代理店等と最終協議したうえで、おおむね運行日前日の午後 3 時ころに、行き先や出発時刻などの最終的な行程を、

電話等で各乗務員に通知していた。

なお、この点に関し、組合から、より早く告知するよう連絡体制を改めよ、といった要求はなかった。

【甲第 27 号証、第 2 回審問調書 P43～50、審査の全趣旨】

(3) 路線バス乗務員の勤務体系について

ア 平成 19 年 3 月末までの勤務体系について

朝倉・空港間の連絡バスは、A ないし E の 5 つの運行行程に分けられており、このうちの A ないし C 及び E の 4 行程は、路線バス乗務員 8 名が各ひと月あたり 14 日ないし 16 日隔日勤務して運行し、D 行程は、観光バス乗務員が延べ 28 日ないし 31 日フォロー乗務して運行していた。

なお、当時の勤務表には公休日や非番日が明示されていなかったが、乗務員は、乗務予定が示されていない日には出勤していなかった。

【甲第 21 号証の 1～4、第 3 回審問調書 P50～51、審査の全趣旨】

イ 平成 19 年 4 月 1 日から 5 月 31 日までの勤務体系について

会社は、同年 3 月 19 日の団交において、同年 4 月 1 日より航空機の始発便の時刻が早くなり、最終便の到着時刻が遅くなるとして、同日からのバスの運行行程を 7 行程とし、これに伴い乗務員の勤務体系も、4 週 4 休で、ひと月あたりの勤務日が 26 日ないし 27 日となるよう変更する旨組合に通告し、4 月 1 日からこれを実施した。

これに対し組合は、同月 1 日、2 日にストを行うなどして強く抗議し、会社と協議した結果、同月 12 日以降は、A ないし F の 6 行程となり、5 月末までは、路線バス乗務員 8 名が各 20 日ないし 22 日乗務し、観光バス乗務員が延べ 20 日フォロー乗務した。

なお、4 月及び 5 月は、乗務予定のない日が勤務表に黒丸印で表示されていたが、組合員・非組合員を問わず、乗務員はこの日には出勤していなかった。

【甲第 22 号証の 1 及び 3、甲第 38 号証の 1 及び 2、乙第 9 号証、第 3 回
審問調書 P16～22、P37～38、P50～51、審査の全趣旨】

ウ 平成 19 年 6 月の勤務体系について

同月は、A ないし F の 6 行程であったが、路線バス乗務員は 7 名となり、
これが各 19 日ないし 21 日乗務し、観光バス乗務員が延べ 40 日フォロー
乗務した。

また、同月から公休日と非番日とが勤務表上区別されるようになったが、
組合員・非組合員を問わず、乗務員は非番日には出勤していなかった。

なお、同月から、観光バス乗務員と同様、路線バス乗務員にも非番日
の保証給及び調整給が支給されるようになったが、これらは組合員と非組
合員とで同一の取扱いとされた。

【甲第 19 号証の 10～12、甲第 22 号証の 2 及び 7、審査の全趣旨】

エ 平成 19 年 7 月の勤務体系について

7 月は、6 行程で、7 名の路線バス乗務員が 20 日ないし 21 日乗務し、
前記(1)のキのとおり、観光バス乗務員 X2 及び X8 が各 19 日、21 日フォ
ロー乗務した。

なお、組合員・非組合員を問わず、乗務員は非番日には出勤していな
かった。

【甲第 22 号証の 5、審査の全趣旨】

オ 平成 19 年 8 月の勤務体系について

8 月は、6 行程で、7 名の路線バス乗務員が各 20 日ないし 21 日乗務し、
観光バス乗務員が延べ 41 日フォロー乗務した。

なお、組合員・非組合員を問わず、乗務員は非番日には出勤していな
かった。

【甲第 22 号証の 6、審査の全趣旨】

カ 平成 19 年 9 月 1 日から 12 月 31 日までの勤務体系について

9月ないし12月は、6行程で、7名の路線バス乗務員が各17日ないし21日乗務し、観光バス乗務員が延べ38日ないし44日フォロー乗務した。

また、前記(1)のケのとおり、同年9月1日以降、組合員は、非番日の朝9時に出勤し、点呼を受けたのち、乗務予定がなければそのまま帰宅することとなったが、乗務予定のあることはまれであった。これに対し非組合員は、前記(1)のケのとおり、非番日は特に会社が命じることのない限り出勤していない。

なお、観光バス同様、路線バス乗務員も、9月以降調整給が廃され、非番日に対する賃金は保証給のみとなったが、これらについては組合員と非組合員とで同一の取扱いとされた。

【甲19号証の10～12、甲第23号証の1～4、第3回審問調書P50～59、P75～80、審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

本件における争点は、①会社が、平成19年9月1日以降、組合員であるバス乗務員に対してのみ非番日の出勤を命じていることが、組合員に対する不利益取扱いないし組合に対する支配介入行為にあたるか(以下、「争点①」という。)、②平成19年5月以降、観光バス部門において、組合員に対する不利益取扱いないし組合に対する支配介入行為となる差別的配車があったか(以下、「争点②」という。)、③平成19年10月13日ころ、X2及びX3を観光バス勤務から路線バス勤務としたことが、組合員に対する不利益取扱いないし組合に対する支配介入行為にあたるか(以下、「争点③」という。)、④平成19年4月1日以降、路線バス乗務員の勤務日数を組合の同意なく増加させたことが、組合員に対する不利益取扱いないし組合に対する支配介入行為にあたるか(以下、「争点④」という。)、である。

1 争点①について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

路線バス部門は、平成 19 年 6 月までは、勤務表によりバス乗務が明示された日以外は公休日とも非番日ともつかない完全休息日であり、出勤の必要はなかった。同年 7 月から非番日が明示されるようになったが、いづれにせよ非番日は完全休息日であり、出勤の必要はなかった。

観光バス部門は、同年 8 月までは 4 週 4 休で、毎月 24 日から 27 日の勤務日があったが、このうち乗務予定のない日は自宅待機日とされ、特に命じられない限り出勤する必要はなく、賃金は、自宅待機日も含めた全勤務日数分が支払われていた。

ところが、会社は、同年 9 月 1 日以降、従来の労使慣行を一方的に変更して、組合員である路線及び観光バス乗務員のみ『非番日』及び自宅待機日の出勤を命じているため、組合員は不当な経済的・精神的不利益を負っているばかりか、組合活動にも支障を来たすようになった。

また、会社は、非組合員との間で非番日の取扱いについて契約を締結しているが、組合員には提案すらしていない。

イ 会社の主張

非組合員との間では、非番日には特に命じない限り出勤を要しないとする代わりに、1 日あたりの賃金の 60%を支給するとの契約を結んだが、組合員とはこの契約を結んでいないため、非番日の出勤を命じている。そして、組合員にこの契約を提案していないのは、保障割合などに関し組合との間で意見の対立があり、合意できる見込みがないと考えたからである。

なお、組合員・非組合員ともに、労基法上の休業手当として、平成 19 年 6 月以降、保証給名目で非番日 1 日につき賃金の 6 割を支給し、同年 8 月までは、差額の 4 割を調整給として支給した。

(2) 争点①に対する判断

ア まず、本件出勤命令が、法第7条第1号に規定する不利益取扱い及び第3号に規定する支配介入行為に該当するかについて検討する。

組合員である乗務員は、第3の2の(1)のケのとおり、平成19年9月1日以降、非番日は常に出勤するよう命じられており、出勤ごとに燃料代その他通勤費用の負担を強いられているが、非組合員は、会社が特に出社を命じない限り自宅において待機していれば足りることとされており、組合員のみが格段の不利益を被っていると認められる。のみならず、組合員は、後記イのとおり社会的・経済的にみて全く合理性のない出勤を強いられることにより、強い精神的苦痛も受けており、かかる不利益取扱いが、組合員の脱退など組合の弱体化をもたらすことは明らかといえる。

イ そこで次に、本件出勤命令が、組合員であることの故をもって不利益を与える意思、ないしは組合破壊・弱体化を図る意思によるものであったかについて検討する。

この点に関し、会社は、労基法第26条に定める休業手当を支払うためには労働者に出勤させる必要があるところ(第3審問調書P57)、組合員との間では非番日出勤を免ずるとの契約をしていないのであるから、組合員に非番日の出勤を命じることには合理性がある旨主張する。

しかしながら、同条の趣旨は、使用者の責めに帰すべき事由により労働者の労務提供が不能となった場合に、使用者の負担で、労働者の最低生活を、平均賃金の6割の限度で保障しようとするものであり、労働者の現実の労務提供までは必要ないと解すべきである。

また、非番日当日の乗務予定は、会社も認めるとおり電話で連絡することも可能であり(第3回審問調書P56～57)、わざわざ出社させる必要はない。

ウ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、本件非番日の出勤命令が、組

合員に対し組合員であることの故をもって不利益を与えることを目的とし、かつ、組合員を精神的・物質的に追い込むことにより疲弊させ、もって組合からの脱退を慫慂するなど、組合を破壊ないし弱体化させる意思でなされていることは明らかであり、会社が、平成 19 年 9 月 1 日以降、組合員に対してのみ非番日出勤を命じていることは、法第 7 条第 1 号及び第 3 号に規定する不当労働行為に該当する。

2 争点②について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成 19 年 6 月、Y3 部長は、従来観光バス乗務員が順番で行っていた路線バスフォロー乗務を、同年 7 月は組合員 X2 及び X8 のみに命じたが、それまで 1 か月間全てを特定の乗務員に乗務させたことはない。

これに対し、非組合員には同年 6 月に一度も路線バスのフォロー乗務を命じていない。

また、会社は、宿泊手当等の支給される業務を非組合員に多く振り分ける反面、組合員には効率の悪い短時間業務などを命じている。大型バス乗務員同士で各種手当額を比較すると、非組合員が 102,873 円多く、ストの 6 日間を考慮したとしても、配車差別は明白である。

なお、Y2 前社長は、団交時、組合員は給与に違いがあつて当然と発言していることから、時間外割増手当は比較対象から除外すべきである。

イ 会社の主張

X8 にフォロー乗務を命じた理由は、乗客等からクレームがあつたためであり、X2 に同乗務を命じたのは、体調面で不安があつたためである。

また、非組合員に同年 6 月のフォロー乗務がなかつたのは偶然である。

平成 19 年 5 月から 10 月までの各種手当の支給実績を比較すると、組

合員が非組合員を上回っているものもあるし、そもそも、組合員相互間の実績においても大きな開きがある。また、顧客が運転手を指名する場合には、実績に差がでることもある。

(2) 争点②に対する判断

ア 平成 19 年 7 月に X2 及び X8 のみに路線バスのフォロー乗務を命じたことについて

(ア) 組合は、会社は従来観光バス乗務員が順番制で行っていた路線バスフォロー乗務を、同年 7 月は X2 及び X8 のみに命じたが、それまで 1 か月間全てを特定の乗務員に乗務させたことはないと主張する。

(イ) この点に関し、配車業務を担当する Y3 部長は、X8 は、幼稚園の遠足で乗客が乗車しないうちに発進した等、乗客などからの苦情が際立って多く、反省の意味で路線バス乗務を命じた、また、X2 は、体調不良を訴えることがあったことから、体調を整えさせる目的で同乗務を命じたと具体的に証言し(第 2 回審問調書 P34～43)、会社の主張には一応の合理性があり、これを覆すに足りる事実は認められないから、会社が X2 及び X8 に対し路線バス勤務を命じたことは不当労働行為に該当しない。

イ 非組合員には平成 19 年 6 月の路線バスフォロー乗務が命じられていなかったことについて

組合は、会社は平成 19 年 6 月は非組合員に路線バスのフォロー乗務を命じていないと主張する。

しかしながら、平成 17 年 11 月の観光バス乗務員のフォロー乗務実績(甲第 21 号証の 5)をみると、12 名の観光バス乗務員のうち 4 名は、全くフォロー乗務していないことから、必ずしも厳密に公平な順番制が採用されていたとは認められず、非組合員に同乗務がなかったのは偶然だとする会社の主張にも一応の合理性があり、これを覆すに足りる事実は認められないから、会社が平成 19 年 6 月に非組合員に路線バスのフォロー乗務を

命じていないことは、不当労働行為に該当しない。

ウ 平成 19 年 5 月以降の組合員に対する業務割り当てが非組合員に比して差別的なものであったかについて

組合は、会社は組合員には効率の悪い短時間業務などを命じていると主張するので、次にこの点について検討する。

(ア) 平成 19 年 5 月から同年 10 月までの諸手当支給実績については、別紙表 1 のとおりであるが、非組合員との間での差別を問題とする以上、できるだけ均等条件下で比較すべきであるから、同表に次の修正を加えるべきである。

まず、組合員 J は、平成 19 年 7 月初旬から同年 10 月まで長期入院しているため、除外すべきである。

次に、X8(組合員 A) 及び X2(組合員 I) は、前記第 3 の 2 の(1)のキのとおり、同年 7 月は路線バスに乗務しているため、除外すべきである。

また、X3(組合員 H) は、当該期間中に 12 日間有休を取得していることに加え、前記第 3 の 2 の(1)のサのとおり、同年 10 月に 2 日間ないし 3 日間欠勤しており、ひと月の要勤務日数の約半分を乗務していないこと及び非組合員の取得日数とかなりの差があることから、除外すべきである。

さらに、中・小型バスを担当する組合員 E、F、G の諸手当平均額は、先に比較対象から除外した組合員 A、H、I、J を除く大型バス担当の組合員 B、C、D の約 1.4 倍となっていることから、中・小型バス乗務員 E、F、G は比較対象から除外すべきである。

そして、非組合員甲及び乙は、組合の行った 6 日間のスト中に、宿泊を伴う乗務実績が 5 日あるので、これにかかる宿泊手当 15,000 円 (@3,000 円×5 日) を除外すべきである。

以上の 5 点をまとめて、別紙表 1 に修正を加えたものが別紙表 2 であり、この平均値をまとめたものが、別紙表 3 である。

なお、組合は、時間外割増手当は、非組合員には何らかの便宜が図られているため対象から除外すべきとするが、これを認めるに足りる証拠はなく、採用できない。

(イ) 別紙表 3 によると、組合員の諸手当支給額平均は、非組合員に比して 26,793 円低いと認められるが、別紙表 2 によれば、組合員 D に対する支給額合計は非組合員甲を上回り、また、非組合員乙と比較して大差ない。そして、組合員 D と組合員 B 及び C とでは、それぞれ 40,230 円、49,688 円の差が認められるなど、そもそも組合員相互間においても、組合員と非組合員との差を上回る大きな差がある。

(ウ) 以上に加え、組合員が当該期間中に 6 日ストに参加していることなどを総合的に勘案すると、6 か月間で 26,793 円という両者の差が、行き先や行程が多様な観光バスを配車するという制度自体に内在する偶然的・非均等な要素を超えて不合理であるとまでは言えず、その他一切の事情を考慮しても、平成 19 年 5 月以降に、会社において差別的な配車がなされていたとは認められない。

3 争点③について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) X3 及び X2 は、平成 19 年 10 月時点で各 28 日、30 日の有休を有していたところ、12 月で有休が消滅することから、時季変更がなされる可能性の少なくなる 10 月に、できる限り消化しようとしたものである。

また、会社は、1 日に最大 2 名の有休取得を想定しているところ、両名が有休請求した日に他に請求した者はなく、結果的に業務に支障を来すことはなかったし、タクシー乗務員の代替乗務は日常的であった。

そして、有休請求を契機とした配置転換は、労基法に定める当然の権

利行使を理由とすることから、組合を嫌悪し破壊を狙ったものである。

X2 及び X3 は、路線バスへの配置転換により大幅に賃金が減額されており、早急に現場復帰させる必要がある。

(イ) また、Y2 前社長は、「有休闘争を指示した」として X4 を非難するなど、組合員の有休取得を嫌悪していた。

イ 会社の主張

(ア) X2 及び X3 は、観光バス部門における繁忙期に有休を請求し、会社の時季変更の求めにも応じず欠勤したため、会社は、X3 の場合は 7 名、X2 の場合は 8 名の乗務員のシフト変更を余儀なくされた。

路線バスは経路が固定的であるため、急な欠員時にタクシー乗務員が代替乗務することはあったが、観光バスの場合は経路が多様であるため代替乗務は困難であり、特に繁忙期には支障が大きい。会社が兩名に路線バス勤務を命じたのは、このような状況下で有休請求がなされたためであり、組合員であることを理由とするものではない。

(イ) Y2 前社長が X4 に対し言ったのは、「有休を取らせにくい日に殊更有休を取らせようとしている」ということである。

(2) 争点③に対する判断

ア 組合は、本件配置転換命令が不当労働行為意思に基づくものであると主張する。

しかしながら、10月上旬の土日は、前記第3の2の(1)のサのとおり繁忙期であり、Y3 部長は、業務に支障のないよう綿密に配車計画をたてていたところ、本件有休請求は、その出発日の間際(特に X3 の場合は出発前日の午後 5 時ころ)になってなされたものである。そして、観光バスの場合は、路線バスとは異なり道路の広狭などが一様でなく、一定の技術が必要であるところ、いかに大型バス免許を有するタクシー乗務員であるにせよ、これが急に替わって安全かつ円滑に運行させられるか、同部長が不安を

抱くのも無理からぬところであり、同部長が時季変更を求めたことにも一定の理解ができる。

また、会社は、繁忙期の有休請求には従来から乗務員に事情を説明し、時季変更を了承してもらっていたところ、両名は、有休がとれないのであれば欠勤する、として欠勤している。

イ 以上に加え、第 3 の 2 の(1)のサのとおり、X2 が、本件有休請求が問題となる以前に、Y3 部長から、「そんなに休みが欲しいなら、路線バスへいってもらわないかん」と告げられていることなどを総合的に勘案すると、本件命令は、もっぱら、乗務員の代替性に乏しい観光バスにおいて、以後の繁忙期の業務への支障を回避することが目的であったと認めるのが相当であり、その他一切の事情を考慮しても、本件命令が、組合員であることの故をもって不利益を与える意思、ないしは組合破壊・弱体化の意思をもってなされたとは認められない。

ウ なお、Y2 前社長は、「有休を取らせにくい日を殊更に取りせようとしている」と発言したとあるが(会社第 1 準備書面 P2)、この発言時期や具体的状況が不明であることに加え、本件有休請求が個人的な理由に基づくものであることは組合自身が認めるところであり(甲第 16 号証の 1 及び 2、第 2 回審問調書 P4、P19～20)、上記発言は前記結論を左右しない。

4 争点④について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成 19 年 3 月末までは、5 つの運行行程で、このうちの 4 行程を路線バス乗務員 8 名が隔日に勤務して運行していたが、乗務日以外の日は『非番日』とされ、乗務員は出勤する必要がなかった。

ところが、同月 19 日の団交で、同年 4 月 1 日以降は運行行程を 7 行

程とし、ひと月あたり 26 日ないし 27 日が勤務日となる勤務体系を導入する旨通告された。これに対し組合は、隔日勤務で対応可能な運行行程を提案したが、会社はこれを取り上げなかった。このため、組合が、ストを行うなど強く抗議したところ、会社は、急きょ同月 12 日からは、運行行程を 6 行程とし、ひと月あたり 21 日ないし 22 日が勤務日となる勤務体系を導入した。なお、同月 12 日から実施された勤務シフトは、組合が提案したものであるが、これは、ダイヤ変更には利用者への周知等が必要であることから暫定的なものとして提案したもので、終局的に認めたわけではない。

3 月 19 日の時点では、路線バス乗務員の全員が組合員であり、この勤務体系の変更により、生活基盤は大きく脅かされることとなった。

なお、会社は、20 時台の航空機 3 便に合わせてバスも 3 便必要であり、このため隔日勤務の前提となる 5 行程のシフトが組めないと主張するが、甲 38 号証の 1 によれば 20 時台の航空機は 2 便しかなく、失当である。

また、路線バスダイヤを利用客に周知する前に組合と協議していれば、隔日勤務で対応できる運行シフトを提案していた。

イ 会社の主張

平成 19 年 4 月 1 日から、航空機の始発便がそれまでより 25 分早く、最終便が 10 分遅くなることとなり、これに隔日勤務で対応しようとする、拘束時間が 16 時間を超えて告示に反することとなるため、7 行程の運行行程で、4 週 4 休となる勤務シフトを作成し、団交において上記理由を説明したうえで、同年 4 月 11 日まで実施した。

そして、同月 12 日から実施した勤務シフトは、会社と組合とが協議のうえ作成したものであり、一方的に押しつけたわけではない。

なお、会社の 7 行程案に対し、組合から 6 行程の運行表及び勤務表が提案されたが、6 行程では隔日勤務にならない。

また、20 時台の航空機が 3 便あり、延着の場合などのため、バスも 3 便

必要である。そして、20時台のバスを2便とする組合案に、さらに1便を加えると、告示に反することとなるから、組合案は採用しえない。

(2) 当委員会の判断

組合は、平成19年4月1日から、勤務日数が増加し、労働時間が細切れとなる勤務シフトを導入されたことで、生活基盤が大きく脅かされることとなったと主張するので、以下検討する。

ア 平成19年3月末までは、隔日勤務であったため、各乗務員のひと月あたりの乗務日数は、前記第3の2の(3)のイのとおり14日ないし16日であったところ、同年4月1日以降勤務体系が変更されたことにより、前記第3の2の(3)のイないしカのとおり増加したと認められる。

しかしながら、告示は、長時間労働の実態が見られる自動車運転者の労働条件の向上のため、1日の拘束時間は13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても16時間を限度とするよう定めているところ、本件勤務体系の変更に伴い、乗務員の拘束時間は短縮されているのであるから、告示の趣旨に沿った変更であるといえるし、不当に細切れの拘束時間であるとも認められない。

なお、甲第38号証の1によれば、確かに20時台に到着する航空機は2便しかないが、会社が無用の経費が生じることを知りながら、新たな勤務体系を導入するためにあえて、乗客見込みのない20時台3便目のバス便を設定したと見るのは不自然であり、組合の主張は採用できない。

イ また、スト等による3日ないし5日の欠勤があること(甲第24号証の1～2)を考慮しつつ、甲19号証の10ないし12により勤務体系変更前後3か月の路線バス乗務員の平均賃金を比較して、不当に賃金が減額されているともいえない。

ウ そして、平成19年3月までの勤務体系では、前記第3の2の(3)のイのとおり、乗務員が10名必要であるところ、変更後の勤務体系では、前記

第3の2の(3)のイないしカのとおり9名で足りることとなり、会社においては勤務体系を変更する経済的意義ないし動機があったと認められる。

エ 以上の諸点を総合的に勘案すると、平成19年4月以降の勤務体系変更には一定の合理性があり、これを覆すに足りる事実は認められないから、本件勤務体系の変更は不当労働行為に該当しない。

5 救済方法

本件における救済方法は、主文に掲げるものとするをもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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21年8月20日

高知県労働委員会

会 長 下元 敏晴

《別紙》

【表 1】

氏名	有休取得日数	宿泊手当	深夜手当	キ口手当	時間外割増手当	合計
組合員 (A)	6日	39,000円	26,664円	25,000円	61,326円	151,990円
大型						
組合員 (B)	1日	75,000円	56,462円	16,000円	44,537円	191,999円
大型						
組合員 (C)	6日	45,000円	35,926円	40,000円	61,615円	182,541円
大型						
組合員 (D)	5日	84,000円	46,928円	45,000円	56,301円	232,229円
大型						
組合員 (E)	0日	78,000円	67,398円	40,500円	61,198円	247,096円
中型						
組合員 (F)	4日	108,000円	57,600円	20,000円	55,386円	240,986円
小型						
組合員 (G)	0日	105,000円	63,860円	32,500円	75,339円	276,699円
中型						

組合員 (H)	12日	36,000円	24,998円	13,500円	38,160円	112,658円
大型						
組合員 (I)	10日	45,000円	44,660円	22,000円	44,347円	156,007円
大型						
組合員 (J)	11日	12,000円	5,666円	5,000円	19,990円	42,656円
大型						
非組合員 (甲)	2日	129,000円	53,064円	25,500円	27,225円	234,789円
大型						
非組合員 (乙)	1日	114,000円	83,060円	41,500円	14,749円	253,309円
大型						

【表 2】

氏名	有休取得日数	宿泊手当	深夜手当	キ口手当	時間外割増手当	合計
組合員(B)	1日	75,000円	56,462円	16,000円	44,537円	191,999円
大型						
組合員(C)	6日	45,000円	35,926円	40,000円	61,615円	182,541円
大型						
組合員(D)	5日	84,000円	46,928円	45,000円	56,301円	232,229円
大型						
非組合員(甲)	2日	114,000円	53,064円	25,500円	27,225円	219,789円
大型						
非組合員(乙)	1日	99,000円	83,060円	41,500円	14,749円	238,309円
大型						

【表 3】

氏名	有休取得日数	宿泊手当	深夜手当	キ口手当	時間外割増手当	合計
組合員(B、C、D)平均	-	68,000円	46,439円	33,667円	54,151円	202,257円
非組合員(甲、乙)平均	-	106,500円	68,062円	33,500円	20,987円	229,049円