



## 第1 事案の概要

- 1 本件は、奥道後温泉観光バス株式会社（以下「会社」という。）が、①会社事務所2階の事務室（以下「事務室」という。）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（以下「監視カメラ等」という。）を設置して、奥道後温泉観光バス労働組合（以下「組合」という。）の組合員を威圧・監視したこと、②貸切バスの配車において、組合員を奥道後交通株式会社（以下「新会社」という。）所属の非組合員と比較して差別的に取り扱ったことが不当労働行為であるとして、平成16年7月16日、組合が愛媛県労働委員会（以下「愛媛県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。
- 2 組合が請求した救済の内容は、①事務室に監視カメラ及び盗聴装置を設置して組合員を威圧・監視したり、新会社所属の非組合員と比較して組合員の貸切バスの配車を減らすなど仕事上の差別をすることによる支配介入の禁止、②配車差別など仕事上の差別をすることによる不利益取扱いの禁止、③平成16年4月以降分の組合員の賃金の再計算及び差額の支払、④謝罪文の手交及び掲示である。
- 3 平成17年8月25日、愛媛県労委は、会社に対し、①組合員の事務室での勤務時等における監視カメラ等の作動の禁止、②貸切バス運転者に対する配車における組合員と非組合員との公平な取扱い、③同16年4月以降分の組合員の賃金月額額の再計算及び差額の支払、④文書掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。
- 4 平成17年9月8日、会社はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 監視カメラ等の設置が組合に対する支配介入となるか（争点1）。
- 2 会社は、本件配車方針（後記第3の2（1）第3段落参照）を採り続け

たことにより、貸切バスの配車において組合員を非組合員より不利益に取り扱うとともに、組合の弱体化を図ったといえるか（争点2）。

### 第3 再審査申立人（会社）の主張要旨

#### 1 争点1（監視カメラ等の設置）について

(1) 会社及び新会社では、24時間、人による警備を実施することは費用対効果の関係で考えると無駄が多く、また、下記2で述べるとおり、経営状況が悪くて多額の費用を支出できないことから、監視カメラによる機械警備を行っている。

音声モニターができる防犯装置は、会社の事務所が無人となって同装置がセットされている間に、異常があれば、即時に新会社の事務所で警報を発するものであり、監視カメラによる警備が常時なされていないことを補完するものである。

(2) 初審命令は、「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。」と判断する。しかし、初審命令が否定した防犯の必要性は盗犯を念頭に置いたものにとどまるもので、損壊目的や滞留目的の侵入もあり得るし、侵入した者による失火等の危険もある。また、初審命令は、事務室の窓の鍵が壊れたのを放置していたことを問題にするが、事務室は2階にあるのであり、容易にその窓から侵入できないことに照らせば、その鍵が壊れたのを放置したことをことさらに非難するには当たらない。初審命令はこれらの点を全く無視して、防犯の必要性を否定している点で誤りである。

また、初審命令は、「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Y1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。」と判断する。しかし、会社には、監視カメラの映像を確認するためだけに人員を配置したり、外部の警備専門会社に委託するだけの経費の余裕はない。そこで、会社は、録画された映像を常時確認することはせず、事件あるいはそのおそれがあった場合にその関連部分だけを確認している。したがって、初審命令が、会社の支配人Y1（以下「Y1支配人」という。）が映像を確認している一事をもって、監視カメラは従業員の動向監視に重点を置いたものであると推認するのは誤りである。

(3) 以上からすれば、監視カメラ等の設置は、組合に対する支配介入には該当しない。

## 2 争点2（貸切バスの配車差別）について

(1) 昭和63年頃から貸切バス事業に対する規制が緩和され、愛媛県においては特に平成5年以降、低コスト・低運賃を武器に新規参入する貸切バス業者が相次いだほか、同3年頃以降社員旅行等の法人による利用が激減し、会社の貸切バス部門の経営状況も悪化した。

そこで、会社は、業界の過当競争の中で生き残るためのぎりぎりの選択として、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た。すなわち、会社は、同12年1～2月に、希望退職者の募集及びX1（以下「X1」という。）及びX2（以下「X2」といい、X1とX2を併せて「X1ら」という。）の整理解雇により通年雇用するバス運転者の人数を閑散期（12～2月）に必要な11名とするとともに、繁忙期（4月、5月、10月、11月）及び中間期（3月、6～9月）に必要な運転者は、その時期だけ市場並の労働条件で期間雇用することとし、同年4～5月に、希望退職者の中から日給制で有期労働契約の嘱託社員（以下「新嘱託」という。）として再雇用を行った。他方、希望退職者募集後も会社に残ったバス運転者（以下「継続勤務者」とい

う。)については、同意を得て同13年1月から労働条件を引き下げたが、新嘱託の労働条件にまで引き下げることに對しては同意が得られなかったため、会社には、新嘱託と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となった。

このため、会社は、同12年4月に新嘱託の採用を開始した当初から、時間外等労働割増賃金や超過走行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するという方針（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方針）を採ってきた（以下「本件配車方針」という。）。

- (2) 会社が本件配車方針を採った理由は、①時間外等労働割増賃金等の付く仕事を時間外労働時間と算定される時間が短く時間単価の低い新嘱託に優先的に割り当てることによって人件費を抑制するためであり、②継続勤務者及びX1ら（以下「継続勤務者等」という。）より労働条件が低い新嘱託が現実的に受給する賃金が多くなるようにして継続勤務者等とのバランスを取り、新嘱託のモラルアップによって会社及び新会社での勤務の確保を図るためである。

初審命令は、「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」と判断する。しかし、会社は、継続勤務者等が非協力的だからではなく、新嘱託よりも労働条件が有利だから、本件配車方針を適用しているのである。

- (3) この点に関して、初審命令は、「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、」と判断する。しかし、①継続勤務者は月給制であるが新嘱託は日給制であり、新嘱託は1か月

あたり21～22日運転業務を行わなければ継続勤務者と同額の支給を受けられず、②継続勤務者は1年を通じてタクシーに乗務することはない。他方、新嘱託は原則として閑散期にオール歩合制のタクシー業務に配置転換され、その間の新嘱託の賃金は、初審命令によれば、継続勤務者より平均で1か月当たり約3万円から14万円も少ない。このように、労働条件について継続勤務者と新嘱託の間には重大な格差があるのに、初審命令は、自ら認定した継続勤務者の新嘱託に対する労働条件の有利性を全く無視している。

また、継続勤務者等は新嘱託に比べ1キロ走行当たりの賃金単価が高く、わずかな走行距離で多額の賃金を得ている。したがって、走行距離の長短を考慮することなく、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だけをもって、不利益取扱いであるか否かを判断するのは失当である。

以上のような新嘱託と継続勤務者等との労働条件の格差を、本件配車方針を採る理由ないし本件配車方針を採った場合の不利益の判断において考慮すべきである。

- (4) 会社は、閑散期には新嘱託の雇用を中断したり主としてタクシー業務に従事させてバス乗務日数が少なくなるようにするなどして、継続勤務者等に貸切バス乗務予定のない出勤日（以下「予備日」という。）が極力発生しないように調整した上で、本件配車方針を適用している。

例えば、平成16年12月から同17年2月の間については、会社は前年同期に継続勤務者等と補助運転者（無線係）のみによって対応したところ繁忙日には貸切バスの仕事の受注制限を行わざるを得なくなって減収を招いたことにかんがみ、バス運転者を増やすこととして、新嘱託のうち3名についてバス乗務をさせることとしたが、愛媛運輸支局の指導によりバス乗務とタクシー乗務を日ごとの忙しさに応じて切り替える

こと（以下「切替え乗務」という。）を止めることとなったために、この3名についてはタクシー乗務をさせることができず、一方で1か月のうち数日の繁忙日だけのバス乗務であれば新嘱託は日給制であるため生活が成り立たなくなるので、これらの新嘱託には1か月の平均的乗務日数である22日間のバス乗務（予備日1日を含む。）をさせることとしたのであって、それによる予備日の発生には合理的理由がある。なお、新嘱託のための人件費は増加したが、売上げの増加によりカバーすることができた。

これはこの年だけの特殊要因であり、その後、同年4月に愛媛運輸支局に対し切替え乗務について問い合わせたところ、問題はないとの回答を得たため、同年12月から同18年2月までの閑散期には継続勤務者等に予備日はほとんど発生しなかったのである。

(5) 平成16年3月15日に新会社が開業したが、その理由は以下のとおりである。

ア 会社は、経営状況が厳しいことに加えて、奥道後リゾート株式会社（以下「奥道後リゾート」という。）に対して多額の未払賃料債務を抱えており、将来の展望が持てない状況であったため、不良債務から会社の運輸部門を切り離す必要があった。

イ 会社が本件配車方針を採った結果、継続勤務者等が不満を持つようになり、新嘱託に対するいじめや嫌がらせが頻発し、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ことから、新嘱託に勤務を継続させるため、継続勤務者等と新嘱託を分離し、新嘱託のモラルアップを図る必要があった。

(6) 以上のとおりであるから、会社が本件配車方針を採り続けたことは組合員を非組合員よりも不利益に取り扱ったものではなく、組合に対する支配介入にも該当しない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「本件申立て時」を「本件初審申立て時」と、「当委員会」を「愛媛県労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2 (1) 中「会社は、」を「昭和63年頃から貸切バス事業に対する規制緩和の過程の中で、愛媛県においては平成5年以降、新規参入する貸切バス業者が相次ぐとともに、貸切バスの需要は減少した。このような状況の中で会社の貸切バス部門の売上高は、平成6年度には6億1,266万円であったのが、同11年度には4億8,490万円にまで減少するとともに、同部門の営業利益も同7年度以降赤字状態が続き、同11年度には1,465万円の赤字となった。このため、会社は、人件費を削減することにより経営状態を改善することとし、」に改める。
- 2 3 (1) イ (イ) ②中「バスに乗務した場合、」を「出勤1日につき」に改める。
- 3 3 (1) ウ (ウ) ②中「会社は愛媛陸運支局から、」以下を次のとおり改める。

「会社は、15年3月に愛媛運輸支局から、切替え乗務を止めるようにとの指導を受けたため、15年から16年にかけての閑散期は新嘱託にバス乗務をさせずタクシーのみに乗務させた。15年12月21日から16年1月20日までの間では、継続勤務者等9名に12月25日、29日、30日の3日間の予備日が発生した。なお、この時

期の会社の貸切バス部門の売上げは減少した。

16年から17年にかけての閑散期の間には、新会社は、新嘱託3名にバス乗務をさせ、他の新嘱託をタクシー運転者に配置転換したが、上記の愛媛運輸支局の指導のため、バス乗務をさせた3名の新嘱託をタクシーには乗務させなかった。16年12月21日から17年1月20日までの間では、上記の新嘱託3名は1名当たり平均して21日バスに乗務し、予備日は1日であった。他方、継続勤務者等9名には延べ出勤日176日中92日の予備日が発生した。

その後、Y1支配人は、同年5月頃に愛媛運輸支局に対し問い合わせたところ、切替え乗務について問題はないとの回答を得たため、17年から18年にかけての閑散期の間には、新会社は、新嘱託をタクシー運転者に配置転換して切替え乗務を行った。17年12月21日から18年1月20日までの間では、継続勤務者等9名に12月27日の1日のみ予備日が発生した。」

4 3 (1) ウ (ウ) ③中「18名」を「バス運転者15名」に、「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」を「同年10月及び同年11月に各1名、計10名」に、「15名」を「バス運転者12名」に、「16年1月に2名」を「16年1月に1名」に、「計9名」を「計8名」に改める。

5 3 (4) ア中「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」を「 X3 (以下「X3」という。) は、14年5月17日、バスの中にいた同年1月採用の新嘱託数名に対して「お前らはわしらに挨拶がない。」旨述べるとともに、新嘱託のX4に対して「バスガイドと喧嘩したのはお前か。」旨述べ、バスから降りるように言った。その際に X4 と一緒にいた新嘱託の

X 5 は」に改める。

6 5 (3) イ中「組合の掲示板や机」を「以前組合が使用していた掲示板や机」に改める。

7 5 (3) カ中「愛媛陸運支局」を「愛媛運輸支局」に改める。

8 6 (3) 中「X 1らとY 1支配人の間で口論となり、」を「X 1らはY 1支配人に対し強く抗議し、」に改める。

9 6 (6) 中「車庫と車両整備用施設、」を「車庫と車両整備用施設があり、脚立や大小の梯子などが置かれていた。」に改める。

10 7 (1) 中「15年5月26日」を「15年5月16日」に改める。

11 8 (2) キ中「約18億6千万円、」を「約18億6千万円が計上されており、16年3月現在で会社は奥道後リゾートに対して約18億6千万円の未払賃料債務を負っていた。」に改める。

12 9 (4) 中「本件第1回審問」を「本件初審第1回審問」に改める。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1 (監視カメラ等の設置) について

#### (1) 監視カメラ等設置の経緯等について

前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第2 (以下「初審命令理由第2」という。) の6 (6)、9 (2) 認定のとおり、会社は、

平成14年9月、事務室に2台、屋外に4台の監視カメラを設置するとともに、同16年3月15日の新会社開業と同時に、事務室西側の壁の天井近くに、音声モニターができる防犯装置を設置し、同16年7月16日の本件初審救済申立時にもそのまま設置し続けている。

このように、本件初審救済申立時において、会社が事務室に監視カメラ等を設置し続けていることについて、これが組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に当たるか否かを、以下判断する。そのためには、会社が監視カメラ等を設置した主な目的が何であったか、また、どのような運用状況であったかを検討する必要がある。

## (2) 監視カメラ等設置による防犯措置の必要性の有無・程度について

ア 監視カメラ設置当時（平成14年9月）から新会社開業（同16年3月）までの間の会社事務室の状況についてみると、初審命令理由第2の6（3）、9（1）認定のとおり、バス乗務1件ごとに運転者、行程、顧客名、旅行目的等が記載された運行指示書等が誰でも見ることができる状態で置かれていたが、新会社開業前においては、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、無人になることはなかった。

次に、新会社が開業し音声モニターができる防犯装置が設置されて以降（同16年3月以降）の会社事務室の状況についてみると、同8（3）ウ、9（1）認定のとおり、夜間は無人になるようになったが、事務機器類や顧客名簿等の営業用資料のほとんどは新会社の事務所に移され、継続勤務者等組合員に対する運行管理は事務室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で行われるようになった。

上記の各事実からすれば、本件において会社事務室において防犯措置を講ずる必要性はある程度は認められるとしても、その必要性が新

会社開業後に増加したとはいえない。

イ 一方、初審命令理由第2の9（4）認定のとおり、会社事務所の出入口は新会社開業まで鍵がかからなかったことが認められ、また、会社事務所2階の数か所の窓の鍵は新会社開業後も壊れたままとなっており、修理したのは本件初審第1回審問（平成17年3月23日）の後であった。この点、会社は、事務室は2階にあるので、窓の鍵が壊れていても容易に侵入できないとも主張するが、上記の事実からすると、会社が防犯措置を講ずる必要性をそれほど重視していたとみることはできない。

ウ 以上からすれば、本件において会社事務室において防犯措置を講ずる必要性はある程度認められるとしても、上記のとおり、出入口の鍵がかからない状態であったことに加え、数か所の窓の鍵を壊れたまま放置していたような状況の下で、平成14年9月に急遽監視カメラを設置し、さらに同16年3月の新会社開業と同時に音声モニターができる防犯装置を設置するほどの必要性があったとまでは認められない。

### （3）本件における労使事情等及び監視カメラ等の運用状況について

ア まず、労使事情について検討する。

（ア）監視カメラが設置された前後の労使事情をみると、初審命令理由第2の5（2）、（3）、6（2）、（3）、（5）認定のとおり、①平成14年7月には継続勤務者8名が組合に再加入したこと、②同月31日に組合は、13年賃金改訂の撤回等を要求して団体交渉を申し入れ、同年8月8日に団体交渉が開催されたが、会社は13年賃金改訂の撤回等については拒否したこと、③同年8月9日及び12日には、事務室に立ち入ったX1らがY1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ることがあり、会社はX1らの行為が業務妨害であること等を理由に同年9月4日に同人ら

を懲戒解雇するとともに予備的に普通解雇したこと、④同年9月3日に組合は松山労基署に対し、同月12日には愛媛運輸支局に対し、会社の就業実態等についての調査を申し入れ、同年10月頃、会社は松山労基署から是正指導を受けたこと、⑤同年9月10日には、組合は、社長が団体交渉に出席することを求めて愛媛県労委にあっせん申請を行ったが、同年10月25日に双方の主張に隔たりが大きく打切りとなったことが認められる。

これらのことからすると、監視カメラが設置された同年9月当時は、継続勤務者が組合に再加入し、組合の労働条件改善を要求する活動等が活発化し、会社と組合間で労使対立が強まっていたといえる。

(イ) 次に、音声モニターができる防犯装置が設置された前後の労使事情をみると、初審命令理由第2の7(1)、(2)イ、8(1)ウ、(3)イ、9(1)、(5)認定のとおり、①平成15年5月16日にX1らの整理解雇を無効とする本件高裁判決が出され、同年11月にX1らが職場復帰したこと、②同年12月4日に開催された団体交渉において、組合は本件配車方針の撤回や監視カメラの撤去を要求したこと、③同16年3月15日に新会社が営業を開始して継続勤務者等を除く全従業員が新会社に転籍し、会社には9名の組合員のみが在籍することとなったこと、④同年4月6日及び同月30日に開催された団体交渉においても本件配車方針が問題とされ、また、組合は監視カメラ等の撤去を要求したことが認められる。

これらのことからすると、音声モニターができる防犯装置が設置された同年3月当時は、X1らが職場復帰し、会社には組合員のみが在籍することとなる中で、新会社が営業を開始して以降も引き続き本件配車方針の撤回や監視カメラ等の撤去等をめぐって労使が対

立する状況にあったといえる。

(ウ) さらに、上記団体交渉における組合の監視カメラ等の撤去要求に対する会社の対応をみると、初審命令理由第2の8(1)ウ、9(5)認定のとおり、会社は、平成15年12月4日に開催された団体交渉においては、安全上のことがあるので24時間ずっと記録し問題がある時は調べると回答して監視カメラの撤去を拒否しており、同16年4月6日及び同月30日に開催された団体交渉においても、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などと質したのに対して、会社側は、仕事ぶりを監視しているわけではないが、事務室で違法なことをすれば当然にカメラに映る、両装置とも今のところは除けるつもりはないなどと回答し、監視カメラ等の撤去を拒否している。

これら団体交渉における会社の対応は、組合の監視カメラ等の撤去要求に対し、その設置目的等について組合の理解を得るよう誠実に説明したとはいえず、むしろ、組合に対して威圧感を与えるような内容であったというべきである。

イ さらに、監視カメラ等の運用状況について検討する。

まず、監視カメラの運用状況についてみると、初審命令理由第2の6(6)認定のとおり、事務室に設置した2台の監視カメラは事務室の内部を撮影し、24時間稼働させているが、その映像の確認は、新会社開業前後を通じて専らY1支配人が行っている。

次に、音声モニターができる防犯装置の運用状況についてみると、同9(3)認定のとおり、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った。

上記の各事実からすると、Y1支配人は、監視カメラ等によって、事務室における組合員の動向を把握することも可能であったといえることができる。

ウ 以上からすると、新会社開業以降においても労使の対立が継続する中で、会社が組合員の動向を把握し得るような監視カメラ等の運用状況にあったことからすれば、会社が監視カメラ等によって組合員の動向を監視していたかどうかは別としても、組合が組合員を監視する目的で設置しているのではないかとの不信感を抱いたとしても無理からぬものがあったというべきである。更にいえば、本件のように、組合員が勤務する事務室の内部を撮影したり事務室内の音声を随時聞くことができる監視カメラ等を設置すること自体、労働者の人格の尊厳を侵しかねない問題のある行為である。

#### (4) 不当労働行為の成否について

上記判断のとおり、①新会社開業の前後を通じて、会社が監視カメラ等を設置するほどの防犯措置を講ずる必要性があったとまでは認められないこと、②新会社開業以降も労使対立が継続する中で、会社が組合員の動向を把握し得るような監視カメラ等の運用状況にあったこと、③監視カメラ等の撤去要求に対する会社の対応は、組合に対して威圧感を与えるような内容であったことを併せ考えると、監視カメラ等の設置・運用の主な目的は、防犯措置を講ずる必要性は否定できないとしても、継続勤務者8名が組合に再加入し、X1らを中心として活発な組合活動を行うようになったこと及び新会社が開業して会社には9名の組合員のみが在籍することとなったことを契機として、組合員に対し、組合員の動向を常時監視されているのではないかという意識を抱かせ、組合員の組合活動に対する萎縮的效果を与えることにあるといえるべきである。このような会社の行為は組合の運営に支配介入するものであると判断され

る。

したがって、会社が、事務室に監視カメラ等を設置し続けたことを、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

## 2 争点2（貸切バスの配車差別）について

### （1）本件配車方針の経緯・内容等について

初審命令理由第2の4（1）認定のとおり、会社は、平成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（以下「手当の付くバス乗務」という。）を、まず非組合員である新嘱託に配車し、新嘱託だけでは対応できない場合に組合員である継続勤務者に配車しており、さらに同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（本件配車方針）を採っており、同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。

ところで、同8（3）イ、9（1）認定のとおり、新会社開業に当たり継続勤務者等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に転籍し、継続勤務者等と新嘱託は別々の会社に属することとなったが、実態としては、新会社開業後も会社のバスの運行管理等の業務について、会社と新会社は一体となった経営を行っており、新会社の取締役支配人となったY1支配人は引き続き会社の支配人を兼務し、会社の業務を統括していることから、継続勤務者等と新会社に所属することとなった新嘱託の間の貸切バス配車の問題について一体として検討することが必要である。

そこで、会社が本件配車方針を採り続けたことにより、貸切バスの配車において組合員を非組合員より不利益に取り扱うとともに、組合の弱

体化を図ったと言えるか否か（不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるか否か）を判断する。以下、①本件配車方針の運用の実態、②継続勤務者等に対する「不利益」の有無、③本件配車方針の合理性の有無、④本件における労使事情等の順に検討する。

(2) 本件配車方針の運用の実態について

まず、本件配車方針の運用の実態（継続勤務者等及び新嘱託に対する貸切バスの配車の実態）について、継続勤務者等と新嘱託の双方が貸切バス乗務に従事していた期間における乗務実績等を比較すると、次の事実が認められる。

ア 平成16年4月以降の組合員である継続勤務者等と非組合員である新嘱託の貸切バスの乗務実績及び賃金支給額については、初審命令理由第2の4(5)、(6)認定のとおりである。この内容を整理すると本件命令末尾添付の別表1及び2のとおりであり、これによれば、以下の事実が認められる。

(ア) 手当の付くバス乗務全体の仕事量についてみると、平成16年4～6月は同15年4～6月と比較して減少している（対前年比：時間外等労働時間68%、1人乗務時間97%、超過走行A61%、超過走行B34%）。

(イ) 継続勤務者について、平成16年4～6月の乗務実績及び賃金支給額をみると、時間数、キロ数及び金額において、いずれも前年同期を下回っている（対前年比：時間外等労働時間52%、1人乗務時間93%、超過走行A21%、超過走行B24%、1人平均賃金支給総額83%）。また、上記の継続勤務者の乗務実績の減少の程度は、手当の付くバス乗務全体の仕事量の減少の程度（上記（ア））を上回るものである。

(ウ) 平成16年4～6月の乗務実績及び賃金支給額について、X1ら

を含めた継続勤務者等と新嘱託を比較すると、時間数、キロ数及び金額において、いずれも継続勤務者等が新嘱託を下回っている（对新嘱託比：時間外等労働時間50%、1人乗務時間75%、超過走行A10%、超過走行B10%、1人平均賃金支給総額85%）。

イ 特に、X1らについては、次のとおり、継続勤務者よりも貸切バスの配車における差別的取扱いが更に顕著となっている。すなわち、初審命令理由第2の7（2）イ認定のとおり、会社は、X1らに対しては、平成15年11月に職場復帰させて以降、ホテル利用客の送迎など、専ら拘束時間が9時間を超えず休日出勤のないバス乗務をさせ続けており、初審命令のとおり、時間外等労働をほとんどさせず、超過走行A及び超過走行Bとも全くさせていない。

### （3）「不利益」の有無について

次に、本件配車方針ないしその運用により、組合員である継続勤務者等が労働組合法第7条第1号の「不利益」を受けていたといえるかについて検討する。

ア 組合員である継続勤務者等は、本件配車方針ないしその運用により、時間外等労働割増賃金、超過キロ手当等の付く貸切バスの配車において非組合員である新嘱託より劣後に置かれることによって、均等な配車が行われていれば得ることができたであろう賃金と比較して少ない賃金を得ることとなり、その意味において経済的不利益を受けていたことは否定できない。

現実にも、上記（2）アで検討したとおり、新会社開業後の平成16年4～6月の状況をみると、①手当の付くバス乗務全体の仕事量が落ち込んでいる中で、②組合員である継続勤務者の乗務実績も前年同期を下回っており、その減少の程度は、手当の付くバス乗務全体の仕事量の減少の程度を上回っていること、③組合員である継続勤務者

等の乗務実績は、非組合員である新嘱託を下回っていることが認められるのであって、その経済的不利益を裏付けている。

イ また、組合員である継続勤務者等は、上記（２）アで検討した非組合員である新嘱託との乗務実績の格差からすると、本件配車方針ないしその運用により、本来業務である貸切バス乗務に従事する機会を減少させられたのであって、新嘱託と比較して仕事上の不利益を受けているといえることができる。

ウ これに対して、会社は、新嘱託と継続勤務者等との労働条件の格差を、本件配車方針を採る理由ないし本件配車方針を採った場合の不利益の判断において考慮すべきである旨主張する（前記第３の２（３））。

確かに、会社が主張するように、初審命令理由第２の３（１）イ、ウ、４（５）、（６）認定のとおり、①継続勤務者等は月給制であるが新嘱託は日給制であること、②新嘱託は原則として閑散期にタクシー業務に配置転換され、その間の新嘱託の１人平均賃金支給総額は継続勤務者等より少ないこと、③継続勤務者等は新嘱託に比べて１キロ走行当たりの賃金単価が高いことは認められる（別表１ないし３参照）。

しかしながら、上記アに説示したとおり、継続勤務者等は、時間外等労働割増賃金、超過キロ手当等の付く貸切バスの配車において新嘱託より劣後に置かれることによって経済的不利益を受けていたといえるのであるから、会社の主張は採用できない。

#### （４）本件配車方針の合理性の有無について

次に、本件配車方針の合理性について検討する必要があるが、この点に関し、会社は、本件配車方針を採った理由は、①人件費の抑制と②新嘱託のモラルアップによる勤続の確保にある旨主張しているところであり（前記第３の２（２））、そこで、会社の挙示するそれぞれの理由ないし目的からみて、本件配車方針ないしその運用に合理性があるといえる

か否かについて検討する。

ア まず、本件配車方針ないしその運用が、会社の主張する第一の理由である人件費の抑制という目的に照らして合理性があったといえるか否かについて検討する。

(ア) 本件配車方針の実施に至る経緯についてみると、初審命令理由第2の2(1)、(2)イ、3(1)ア認定のとおり、会社が、希望退職者募集、X1らの整理解雇及び希望退職者の中からの新嘱託としての再雇用を行うに至った背景には、貸切バス事業に対する規制緩和、相次ぐ貸切バス業者の新規参入、貸切バスの需要の減少、会社の貸切バス部門の売上高の減少、営業利益の赤字等の事情が認められる。

上記事情からすると、会社が、本件配車方針採用の理由として人件費抑制を挙げていること自体については、貸切バス業界の厳しい実態からみて一応首肯し得るところであるが、以下に、この方針ないしその運用が実際にも人件費の抑制につながる合理性を有するか否かを検討する。

(イ) まず、時間外等労働割増賃金の算定基礎となる時間単価についてみると、初審命令理由第2の3(1)イ、ウ、(2)エ認定のとおり(この内容を整理すると本件命令末尾添付の別表3のとおりである。)、継続勤務者が13年賃金改訂後で931円ないし982円、新嘱託が800円ないし875円となっている。しかしながら、新嘱託に対してのみ、有責事故がなければ月額3万円の無事故手当が支給されており、新嘱託の時間外等労働割増賃金の算定基礎となる賃金から無事故手当を除外することは、当該手当の性格から考えて適当ではないところ、新嘱託の月額換算の本給にこの無事故手当3万円を加えた金額と継続勤務者の本給とはほぼ同額程度となる(別

表3参照)ことからすると、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、この点では必ずしも人件費抑制にはなっていないといえる。

(ウ) 一方、時間外等労働割増賃金の算定対象となる労働時間については、バス運転者の労働時間の把握は困難であることから、新嘱託の場合は拘束時間11時間を超えた場合に、また継続勤務者等の場合は拘束時間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して、それらの拘束時間を超える時間を割増賃金の算定対象とすることとされているところ(別表3参照)、現実に支払われた割増賃金の額の差異はさておき、こうした拘束時間の取扱いの差異に基づき割増賃金を算定する以上、長時間のバス乗務についてはより長い拘束時間の新嘱託に対して優先的に配車する方が時間外等労働割増賃金の総額を抑えることとなり、人件費の抑制につながるということが認められる。

(エ) また、人件費の抑制という視点からすれば、時間外等労働割増賃金や超過キロ手当の総額の直接的な抑制のみならず、実際に行われた総仕事量との関係においてみられる総人件費(労働者に直接支払われる賃金等に事業主が負担する社会保険料その他の人件費を加えたもの)の抑制に資することとなっているか否かも重要であると考えられる。そもそも一定数の新嘱託を新たに雇用しそれらの者に割増賃金等の付くバス乗務を優先させることとした場合において必要となる総人件費と、継続勤務者等にも公平に割増賃金等の付くバス乗務をさせながら新嘱託の雇用を調整することとした場合における総人件費とを比較してみると、その結果は条件の如何によって区々となるものと考えられるところであって、そのような視点から本件

をみれば、一定数の新嘱託の雇用を前提とした上での本件配車方針ないしその運用が総人件費の抑制に資することとなっているとの疎明がなされているわけでもなく、したがって、本件配車方針が人件費抑制につながるといえるかについては、疑問が残るところである。

(オ) 以上の諸点を総合的に勘案すると、本件配車方針ないしその運用が人件費抑制との目的に照らして合理性を有するものであるかは疑わしいところである。

イ さらに、本件配車方針ないしその運用が、会社の主張する第二の理由である新嘱託のモラルアップによる勤続の確保という目的に照らして合理性があったといえるか否かについて検討する。

(ア) 一般的に、労働者のモラルアップにより勤続の確保を図ろうとする狙い自体に問題があるわけではないが、上記主張は、一定数の新嘱託の雇用を当然の前提とし、その定着の促進のために、新嘱託が得る賃金の額を多くすることが必要であるとの配慮によるものであると解される。

(イ) ところで、初審命令理由第2の3(1)ウ(ウ)②認定のとおり、継続勤務者等については、閑散期に一定の予備日が発生しているところであるが、その状況についてみると、例えば、平成16年から同17年にかけての閑散期のうち、同16年12月21日から同17年1月20日までの間では、継続勤務者等9名に延べ出勤日176日中92日と、延べ出勤日の52%に及ぶ予備日が発生している。これに関し、会社は、極力予備日を発生させない方針で対応しているもののやむなく予備日が生ずることがあり、それには合理的な理由があると主張する(前記第3の2(4))。

例えば、この同16年12月から同17年2月の間については、会社は前年同期に継続勤務者等と補助運転者(無線係)のみによっ

て対応したところ繁忙日には貸切バスの仕事の受注制限を行わざるを得なくなって減収を招いたことにかんがみ、バス運転者を増やすこととして、新嘱託のうち3名についてバス乗務をさせることとしたが、愛媛運輸支局の指導により切替え乗務を止めることとなったために、この3名についてはタクシー乗務をさせることができず、一方で1か月のうち数日の繁忙日だけのバス乗務であれば新嘱託は日給制であるため生活が成り立たなくなるので、これらの新嘱託には1か月の平均的乗務日数である22日間のバス乗務（予備日1日を含む。）をさせることとしたのであって、このような合理的理由がある旨主張する。

しかしながら、こうした対応については、継続勤務者等や補助運転者を含めて全体的により効率的な配車調整を行うことによりバス乗務をさせる新嘱託の人数をもっと少なくすることが可能ではなかったのか、また、新嘱託の賃金確保への配慮があるにしても、1人当たり22日間のバス乗務（予備日1日を含む。）をさせることとしたその日数をもう少し減少させられないのか、そして、このようにすることによって継続勤務者等の予備日の発生を抑え全体としての賃金コストを抑制することができたのではないか、などの疑問が生ずるところであって、いずれにしろ、一定数の新嘱託の雇用を前提とし、その勤続の確保のためにそれらの者の賃金確保を優先させることとすれば、賃金コストを増大させる面があり、その点において、会社が本件配車方針を採る第一の理由とする人件費の抑制と矛盾する面が生ずることとなる。

(ウ) 上記のとおり、新嘱託のモラルアップによる勤続の確保という目的に沿う対応は、人件費の抑制という目的と矛盾する面が生ずるところであり、このような点からも本件配車方針ないしその運用の合

理性が疑問視されるところである。

(5) 本件における労使事情等について

ア 本件配車方針導入前後の労使事情をみると、初審命令理由第2の2(2)イ、(3)ア、ウ認定のとおり、①会社は、平成12年2月20日にX1らを整理解雇したこと、②これに対して、X1らは、同年4月以降同14年11月頃まで、会社が経営するホテルの正面玄関付近で抗議行動を行っていたこと、③同12年6月、X1らは監督官庁に対し、会社のバス運転者の勤務実態についての調査を申し入れたこと等の事実が認められる。このような状況の下で、継続勤務者の組合再加入以降の労使事情については、上記1(3)ア(ア)、(イ)に説示したとおり、新会社が営業を開始して以降も引き続き本件配車方針の撤回や監視カメラ等の撤去をめぐって労使が対立する状況にあったことが認められる。

上記のとおり、X1らの整理解雇以降、労使対立が顕在化することとなり、継続勤務者の組合再加入以降、組合の労働条件改善を要求する活動等が活発化し、新会社が営業を開始して以降も引き続き、労働条件や会社の経営方針等をめぐり、組合と会社間の労使対立は厳しい状況にあったといえる。

イ 上記のように、労使対立が厳しい状況にあったところ、継続勤務者8名の組合再加入(平成14年7月)以降の組合員の乗務実績の変化をみると、初審命令理由第2の4(5)、(6)認定のとおり、同15年4～6月については、前年同期と比較して、継続勤務者の時間外等労働時間は新嘱託を下回り、超過走行A及び超過走行Bについては、新嘱託と継続勤務者の格差が拡大している。また、X1らの職場復帰(同15年11月)後の同16年4～6月については、上記(2)アで検討したとおり、時間外等労働時間、1人乗務時間、超過走行A及

び超過走行Bのいずれにおいても、前年同期と比較して、新嘱託と継続勤務者の格差が拡大している。

このような本件配車方針の運用状況からすれば、会社は、従来から本件配車方針に従って時間外等労働割増賃金、超過キロ手当等の付くバス乗務を組合員である継続勤務者よりも非組合員である新嘱託に優先的に配車してきたところ、継続勤務者8名の組合再加入及びX1らの職場復帰以降、労使対立が更に強まる中で、ますますその傾向を強め、新会社開業後においては更にその格差が拡大しているということが出来る。

ウ 次に、本件配車方針について、組合と会社との間の団体交渉の状況について検討する。

(ア) 新会社開業前後の本件配車方針をめぐる会社と組合との団体交渉の状況については上記1(3)ア(イ)に説示したとおりであるが、これら団体交渉における会社の対応をみると、初審命令理由第2の8(1)ウ認定のとおり、平成15年12月4日に開催された団体交渉においては、本件配車方針は経費節減のため今後も継続する旨回答し、組合側の要求を拒否している。また、同9(5)認定のとおり、同16年4月6日及び同月30日に開催された団体交渉においても、会社側は、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ている。

(イ) 以上のような会社の対応をみると、会社は、上記1(3)ア(ウ)で判断した監視カメラ等の設置をめぐる団体交渉での対応と同様、組合の要求に対し誠実に説明したとはいえない。

エ さらに、新会社開業をめぐる労使事情等について検討する。

(ア) 初審命令理由第2の8(3)イ、ウ、9(1)認定のとおり、平成16年3月15日に新会社が営業を開始して以降、会社には9名

の継続勤務者等である組合員のみを残して他の全従業員が新会社に転籍し、会社の事務機器類や顧客名簿等の営業用資料のほとんどは新会社の事務所に移され、バスの配車や点呼などの運行管理は新会社からの出向者等により対応するようになった。

また、同8(3)エ認定のとおり、会社は、新会社開業後も組合員全員に対し新会社の労働条件での新会社への転籍を打診している。

以上のような会社の対応に、上記イで検討したとおり、新会社開業後においては、組合員である継続勤務者等と非組合員である新嘱託の貸切バスの配車の格差が拡大していることを併せ考えれば、会社は、組合員である継続勤務者等のみを会社に残して貸切バスの主たる営業は新会社において行い、新会社所属の非組合員である新嘱託に優先的に配車することにより、組合員を隔離して組合員に対し会社の先行きに不安を抱かせるとともに、組合が本件配車方針に一貫して反対しており、組合員が新嘱託の労働条件を容易に受諾しないことを知りながら、組合員に上記のような精神的な圧力をかけつつ、新会社への転籍を打診するなどして、組合員に対し新会社への転籍か退職の二者択一を迫るものであるといわざるを得ない。

(イ) また、会社は、新会社開業の理由について、①不良債務から会社の運輸部門を切り離す必要があり、②継続勤務者等の新嘱託に対するいじめや嫌がらせがあり、新嘱託の退職者が相次いだため、継続勤務者等と新嘱託とを分離し、新嘱託のモラルアップを図る必要があったと主張する(前記第3の2(5))。

しかしながら、不良債務から会社の運輸部門を切り離す必要があったとしても、そのことは、会社に組合員である継続勤務者等のみを残し非組合員である他の全従業員でもって新会社を発足させる理由にはならない。また、この点に関し会社は、継続勤務者等の新嘱

託に対するいじめや嫌がらせへの対応としての両者の分離の必要性和新嘱託のモラルアップの必要性を主張しているところであるが、初審命令理由第2の8（1）ア認定のとおり、会社は平成14年2月頃より既に一定の新嘱託に、将来新会社を開業すること、そして賃金が市場並に安い新嘱託を新会社に移すから、貸切バス事業の中核を担ってほしい旨告げており、このことは、上記（4）イ（ア）で述べたとおり新嘱託の勤続確保のための賃金確保の配慮とあいまって、賃金を始め労働条件のレベルの高い継続勤務者等を排除していこうとする意図を有していたことを窺わせるものである。

（ウ） このように、新会社開業をめぐる労使事情等をみると、会社が組合員を排除しようとする傾向がますます顕著になってきたものといえることができる。

オ ところで、会社が監視カメラ等を設置したことが組合に対する支配介入の不当労働行為に該当することは上記1で判断したところであるが、会社が、併せて本件配車差別を行い、上記エでみたように組合員の排除を進めようとしたことは、組合及び組合員の活動に対する嫌悪の念に出たものと推認せざるを得ない。

カ さらに、上記のとおり、組合と会社は、X1らの整理解雇以降、一貫して対立する状況にあったが、この労使間の対立は、継続勤務者の組合再加入を経て更に強まっていたものである。このような状況の下での上記の会社の対応は、継続勤務者が再加入した組合の影響力の増大を懸念して、組合員ないし組合に対して報復的な対応をとることによって組合活動を抑制することを企図したものといえる。

#### （6） 不当労働行為の成否について

以上のことを総合して判断すれば、会社は、新会社開業後においても会社の経営方針に反対する組合及び組合員を嫌悪し、貸切バスの配車に

において、組合員である継続勤務者等を非組合員である新嘱託よりも劣位に置き、時間外等労働割増賃金等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、組合員であるが故をもって不利益に取り扱うとともに、このことを通じて組合の弱体化を企図してその運営に支配介入するものであると判断される。

したがって、会社が貸切バスの配車において組合員を差別的に取り扱ったことを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

### 3 救済方法について

- (1) 上記1判断のとおり、監視カメラ等の設置は、組合員の組合活動に対し萎縮的效果を与えることを主な目的としており、組合の運営に対する支配介入に当たる。この救済方法としては、初審命令主文第1項及び第4項のとおり、組合員の事務室での勤務時等における監視カメラ等の作動の禁止及び文書掲示を命ずることが必要である。会社は、組合員が出勤してから退社するまでの間は、監視カメラ等を作動させてはならない。よって、当委員会も、初審命令主文第1項及び第4項のとおり命ずることとする。
- (2) 上記2判断のとおり、貸切バスの配車において、組合員である継続勤務者等を非組合員である新嘱託よりも劣位に置くという本件配車方針を採り続けたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。この救済方法としては、初審命令主文第2項ないし第4項のとおり、貸切バス運転者に対する配車における組合員と非組合員との公平な取扱い、平成16年4月以降分の組合員の賃金月額再計算及び差額の支払並びに文書掲示を命ずることが必要である。よって、当委員会も、初審命令主文第2項ないし第4項のとおり命ずることとする。

初審命令主文第3項の同16年4月以降分の組合員の賃金月額の再計算の方法については、初審命令理由第3の3(1)「16年4月以降分の賃金の再計算」と同一であるので、これを引用する(ただし、イ中「前記第3の2の(3)で判断したとおり、」を削る。)

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年9月20日

中央労働委員会