

命 令 書

平成17年（不再）第40号

再 審 査 申 立 人

東急バス株式会社

平成17年（不再）第43号

再 審 査 被 申 立 人

平成17年（不再）第43号

再 審 査 申 立 人

全労協全国一般東京労働組合

平成17年（不再）第40号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 東急バス株式会社（以下「会社」という。）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、全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）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 会社は、X 1 、 X 2 、 X 3 、 X 4 、 X 5 に対し、合計欄に掲げる金額及びこれらに平成17年6月9日から支払済に至るまで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 会社は、組合が要求した会議室の貸与等の便宜供与について、申立外東急バス労働組合との間に合理的な理由のない不平等が生じないように、組合との協議を誠実に行わなければならない。
- 4 会社は、添乗調査の運用について、組合との団体交渉に誠実に応じなければな

らない。

- 5 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 X 6 殿

東急バス株式会社

代表取締役 Y 1

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、貴組合から分会ないし分会長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、及び添乗調査の運用及び押印問題に関する貴組合の団体交渉申入れに対して誠実に応じなかったことは、中央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 その余の本件申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 会社に勤務するバス乗務員4名が、平成12年10月6日（以下「平成」は原則省略する。）、会社の従業員の大半を組織する東急バス労働組合（以下「バス労組」という。）から脱退し、組合に加入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。

13年3月ごろから、分会の組合員（以下「分会員」という。）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。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、会社は、添乗調査（乗客に扮した調査員による乗務員の勤務状況調査）の結果を記載した乗務状況報告書への押印をしなかった分会員に対し、業務命令違反を理由として懲戒処分を行った。

本件は、①分会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情宣活動を会社が認めないこと、④添乗調査の運用及び乗務状況報告書への押印問題について会社が団体交渉に応じないこと、並びに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及び同懲戒処分について会社が団体交渉に応じないことが、不当労働行為に該当するとして、13年12月27日に①に関して、14年2月8日に②及び③に関して、並びに15年12月26日に④及び⑤に関して救済申立てのあった事件である。

なお、13年及び14年の2件の救済申立ては14年6月3日に併合され、16年4月15日にはこれと15年の救済申立てが併合された。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 残業割当てにおける不利益取扱いの禁止
- (2) 残業外し不利益分の支払（年6分付加）
- (3) 職場協議の開催に関する別労組との差別禁止
- (4) 職場内情宣活動の認容及び同活動に対する警告等の威圧行為の禁止
- (5) 郵便物の取次ぎ、組合掲示板等の便宜供与

- (6) 添乗調査の評価基準、乗務状況報告書への押印問題及び押印しなかった分会員に対する懲戒処分に関する団体交渉応諾
- (7) 乗務状況報告書に押印しない分会員に対する懲戒処分等の禁止
- (8) 乗務状況報告書に押印しなかった分会員に対して行った譴責処分の撤回
- (9) 文書掲示

3 東京都労委は、会社が、 X 7 を除く分会員に対し残業の割当てにつき他の従業員と異なる取扱いをしたこと（労働組合法第7条第1号及び第3号）、組合の要求する便宜供与につきバス労組に対するのとは異なる対応を継続し、また、組合の郵便物の取次ぎをしなかったこと（同条第3号）、及び添乗調査の運用等に関する団体交渉に応じないこと（同条第2号）は、いずれも不当労働行為に当たると認め、会社に対し、①残業割当てに関する他の乗務員との差別的取扱いの禁止、②郵便物等に関する別組合との差別的取扱いの禁止、③便宜供与に関し、別組合との合理的理由のない不平等が生じないよう誠実協議応諾、④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関する誠実団体交渉応諾、⑤文書掲示を命じ、その余の会社の行為は不当労働行為に当たらないと判断して救済申立てを棄却した。なお、同命令書は、17年6月9日、当事者双方に交付された。

4 会社は、17年6月17日、初審命令が不当労働行為の成立を認めた点に不服があるとして、組合は、同月23日、初審命令が上記2の(2)ないし(4)及び(8)を命じなかった点に不服があるとして、当委員会に、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 争点

1 会社が、残業の割当てにおいて、分会員を他の乗務員と差別して取り扱い、それにより組合に対して支配介入したか（労働組合法第7条第1号・3号関係）。残業差別に係る組合の被救済利益（ X 3 の残業差別に係るものを含む。）は消滅したか。残業の割当てに関して不当労働行為が成立する場合の金銭救済の是非及び内容如何。

2 会社が、別組合とは職場協議を行いながら、組合とは職場協議を行わなかった

- ことは、組合間差別による支配介入に当たるか（労働組合法第7条第3号関係）。
- 3 会社が、別組合には郵便物の取次ぎ、組合掲示板等の便宜供与を行いながら組合にはこれらの便宜供与を行わなかったこと、及び別組合には職場内情宣活動を認めながら組合には同活動を認めなかったことは、組合間差別による支配介入に当たるか（労働組合法第7条第3号関係）。
 - 4 会社が、添乗調査の運用及び乗務状況報告書への押印問題に関する団体交渉を拒否したか（労働組合法第7条第2号関係）。
 - 5 会社が、乗務状況報告書に押印しなかった分会員に対して懲戒処分を行ったことは、分会員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか（労働組合法第7条第1号・3号関係）。また、会社が、同懲戒処分に関する団体交渉を拒否したか（労働組合法第7条第2号関係）。

第3 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1の(1)、同2ないし同6の各(1)及び(2)に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 争点1（残業の割当て）について

(1) 組合の主張

初審命令が、救済方法として、将来的な残業差別を禁止するだけで、過去の不利益分についての金銭救済を命じなかったことは不当である。初審命令は、組合の主張する不利益分の計算方法に合理性が欠けているとするが、仮に不利益分の算定が組合の主張するとおり認められないとしても、組合は一定の資料を提出し、不利益分の算定について主張立証を行っているのであるから、会社が必要な反証資料を提出しないという事情も踏まえて、労働委員会の裁量の範囲で不利益分の救済を図るべきである。

(2) 会社の主張

初審命令は、残業について本人の希望が尊重される「残業希望制」を前提としているが、会社では残業希望制を採ったことはなく、残業を希望しながら割り当てられなかったのが分会員だけであるという事実も全くない。また、分会員のうち、残業を希望する者もいれば、希望しない者もあり、希望する者も自分の都合の良い時だけやりたいというものであって、会社の命令どおり残業を行ってなどいない。

組合は組合間差別があったと主張するが、差別がないはずのバス労組の組合員の間でも残業実績には大きな幅があり、分会員と同程度の残業しかしていない者がいるところ、残業時間が同程度でも、バス労組の組合員であれば差別がなく、分会員のみには差別があるというのは矛盾する。

各営業所によって人員も運行ダイヤも異なり、残業の必要性が異なっているから、残業差別について営業所を超えて議論する意味はない。また、13年9月16日から週休二日制が導入されたことによって労働時間制度が変わったから、それ以前とそれ以降で残業を比較することは全く意味がない。なお、同日以降は基本交番表の点線部分、すなわち初審命令でいう「刷込み残業」は無くなっている。

そして、差別がないと認める分会員の方が多く、差別があるという分会員においても、残業差別の開始時期や不利益の在り方（残業差別の計算方法）が異なっているというのであるから、組合の主張は不合理かつ失当であり、差別自体がないことを意味する。

仮に、残業差別について組合に被救済利益が存在したとしても、残業差別を含む便宜供与等の差別に係る民事裁判において、会社の組合に対する50万円の損害賠償金の支払が確定し、会社が同額を組合に支払ったことにより組合の損害はすべて回復されたことになり、組合の被救済利益は消滅したので組合の請求はそもそも理由がない。

2 争点3（便宜供与及び職場内情宣活動）について

(1) 組合の主張

ビラ配布で警告を受けているのは組合のみであり、その差別的取扱いは明らかである。

(2) 会社の主張

会社施設内又は就業時間中に許可なくビラ配布した場合、就業規則に基づき警告するのは当然であり、ビラ配布で警告を受けたのは組合のみではなく、全関東単一労働組合（以下「全関東」という。）に対しても警告を行った。

便宜供与は使用者の自由裁量であり、労使間の合意がある場合において初めて具体化されるものであるが、会社と組合の間には便宜供与に関する労働協約や合意は一切存在しない。便宜供与を含む包括的労働協約が締結されているバス労組と、それが締結されていない組合との間で、便宜供与に差異が生ずることは当然であるところ、初審命令主文第3項の「合理的理由のない不平等」の意味するところは不明であり、同主文は違法である。

会社は、便宜供与に関して12年10月27日に組合と団体交渉を行い、その後も便宜供与を団体交渉議題とする旨回答している。会社は便宜供与に関する団体交渉に応じていないのではなく、単に、実質的な協議に入れなかっただけである。そして、団体交渉応諾義務は要求受諾義務を含むものではないから、便宜供与に応じなかったとしても不当労働行為になるものではない。

会社は、分会あての宅配物について、X7分会長時代に、一時分会長の自宅に転送する方法を採っていたことがあるが、現在のX1分会長になって以降は、同分会長に直接交付しており、郵便物等は、組合及び分会員個人あてのものをすべて交付していることになり、これは組合も自認しているところであって、組合間差別はない。

3 争点4及び5（添乗調査に関する団体交渉、懲戒処分）について

(1) 組合の主張

初審命令が、添乗査察に関する団体交渉拒否を認めながら、乗務状況報告書に押印しなかった分会員に対する懲戒処分について不当労働行為を認めなかったの

は不当である。組合の対応は、添乗査察の問題で納得いく説明があれば押印に応じるというものであり、団体交渉を拒否してそのような説明を行わないまま譴責処分を行うことは、不当労働行為として認められるべきである。

(2) 会社の主張

添乗調査は不意打ちであるからこそ意味があるのであって、年間回数や調査時間等は決まっていない。

添乗調査は覆面の調査員が行うので、調査を受ける乗務員に精神的な圧力がかかるとか、不利益が発生するなどということはない。したがって、初審命令がいう「添乗調査が分会員に対する圧迫・監視など本来の目的と異なる意図で使われる」ことなどあり得ない。また、調査の回数及び時間に一定の基準があることを前提として、それより多くしているから不利益ということもない。

会社は、添乗調査は組合と協議・決定すべき議題ではないと考えているが、15年7月30日及び12月12日の団体交渉において、添乗調査について協議した。その中で、添乗調査は密行性が求められるものであるから、添乗調査の回数や時期等を公表することはできない旨の説明を行っている。したがって、初審命令の「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、会社の主張は失当である。」は全くの事実誤認である。

乗務状況基準や乗務状況報告書を見れば評価の対象項目は一目瞭然であり、その意味で評価基準は極めて明解であって、組合が団体交渉で何を問題にしているのか分からない。この評価基準は従来から存在し、所属組合の有無等を問わず乗務員全員に開示されているのであるから、当該基準は、いまさら組合と協議・決定すべき事柄に該当しないことは当然である。仮に、当該基準を組合と協議・決定しなければならないとするならば、同基準について組合が同意しない場合、会社が乗務員の職務遂行状況について評価できないことになり、会社の運営はなりたたない。

組合は「添乗調査の問題で納得いく説明があれば押印に応じる」とのことであるが、業務上の必要に基づく乗務員への指導について組合の納得が条件になるなどということは到底許容できない。

現在、分会員は署名又は押印しており、会社の主張に理解が得られたものと考えられるので、組合の被救済利益はない。

会社は、懲戒処分を議題とする団体交渉に応ずることは再三表明している。

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「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、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、「本件審査中」を「本件初審の審査中」と、「当委員会」を「東京都労委」と、「前記第1」を「初審命令理由第1」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 3の(1)を次のとおり改める。

「(1) 乗務員の勤務体制

① 13年9月15日まで

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。基本交番表はダイヤが改正される毎に変更された。

各営業所における各日の乗務員全体の最終的な勤務予定は、当該乗務日の3日前（13年9月16日以降は7日前）に掲出され、「勤務交番表」又は「交番表」（以下「交番表」という。）と呼ばれた。これにより誰がどのダイヤを担当するか、誰がどの残業をするかが分かり、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。

乗務員1日当たりの実労働時間は平均6時間49分とされ、その内訳は乗務時分が5時間58分、準備整理時分が51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。刷込残業及び代務の割当ては、営業所長の権限となっていた。

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、実際にも、残業を全く希望しない乗務員もいた。しかし、残業手当によって年収に大きな差が生じる実態があり、多くの乗務員が残業を行っていた。会社も、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ていた。

残業時間については、同一営業所に所属する場合であっても各乗務員により大きなばらつきがあり、例えば大橋営業所における13年2月16日から同年3月15日の月間残業時間をみると、最も少ない者で0分、最も多い者で88時間、平均すると33時間であるが、総乗務員103人のうち、残業時間が10時間未満の者が12人、50時間以上の者が18人いるなど、平均残業時間である33時間に乗務員の残業時間が集中しているわけではなく、その分布には広がりがあった。

② 13年9月16日以降

13年9月16日に週休二日制が導入され、1か月単位の変形労働時間制となり、労働時間も従来の路線別通算制から1か月単位で労働時間を計算する月計制となった。そして、1日当たりの所定内労働時間が7時間23分となり、実労働時間で7時間23分に労働日数を乗じた時間を超過する部分（以下「差引残業」という。）は、すべて残業扱いとなるよう勤務時分が変更された。各人の1か月先の勤務予定を記した月間勤務予定表が乗務員に配布されるようになり、同予定表の中には、「差引残業」のほか、公休日の出勤（以下「公出」という。）の予定が表示されるようになり、公出の残業を行えば、給与明細表中「休日出勤時間」の欄に残業時間が記載された。

勤務時分の変更後は、基本交番表に刷込残業を表す点線が会社から示されることがなくなったが、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、実質的には刷込残業は存在していた。例えば、バス労組東山田支部では、勤務時分変更後も、刷込残業を表す点線を入れた独自の基本交番表（17年7月16日改正版）を作成していた。

なお、会社は、残業の分布等をみながら各営業所に乗務員を配置していた。

2 3の(2)中に、同(2)③中「本社の総務部から課長が荏原営業所に出向き」を「本社の総務部から Y2 課長が荏原営業所に出向き」に、同④の第2段落を次のとおりに改め、同第3段落中「そこでX8が、」の次に「同月17日に」を加え、同第4段落を削る。

「 X8は、昭和62年から平成8年までの間残業していたが、他の乗務員と比較すると少なめであった。同8年以降は残業を希望せず、残業には応じていなかったが、13年1月ころ、家庭の事情から再び残業を希望するようになった。ただし、X8の残業希望は、自分が残業できる日を指定して、自分の都合のいいとき

にだけ残業をしたいというものであった。すなわち、他の乗務員は、残業を命じられると基本的に応じ、応じられないときだけ断っていたのに対し、X8の場合は、基本的には残業に応じず、自分が希望するときだけ指定して残業したいということであった。例えば、午後3～9時の本務の前に行う午前6～9時等の残業については、拘束時間ばかり長くなるので希望しないとしていた。」

3 3の(3)の第1段落中「X7は、組合の分会結成当初から、分会長を務めている。」を「X7は、組合の分会結成当初から、分会長を務めていた。」に、同第2段落中「11年11月に」を「バス労組の組合員であった11年11月22日に」に、第4段落中「誘導員として勤務している間」を「バス労組の組合員であった時期も含み、誘導員として勤務している間」に改める。

4 3の(4)を削り、同(3)を(4)と繰り下げ、新たに(3)として次を加える。

「(3) X1らの残業状況の特徴

① 公出残業

X1、X2、X3、X4及びX5（以下「X1ら」という。）5名の13年10月分から17年2月分までの給与明細表の中で、公出残業時間を示す「休日出勤時間」の欄に残業時間の記載があったのは、X5の16年8月分と同年9月分のみである。

しかしながら、各営業所においては、長時間の公出が割り当てられており、総残業時間に占める公出の割合は一貫して大きく、多くの乗務員に公出が割り当てられていた。例えば、荏原営業所の17年11月16日～同年12月15日においては、予め割り当てられた残業時間に占める公出の割合は41%で、公出を割り当てられた乗務員の割合は58%（同月16日～18年1月15日では、公出時間の割合は42%、乗務員の割合は46%、同月16日～同年2月15日では、公出時間の割合は35%、乗務員割合は50%）であった。

② 30時間以上の残業

X 1 らは、差別があったと組合が主張する13年3月ないし5月以降17年2月までの間において、一切、30時間以上の残業は行っていない。

しかしながら、各営業所において30時間以上の残業を行った乗務員の割合をみると（17年1月から18年6月までの月平均を計算）、目黒営業所は50%、荏原営業所は34%、虹ヶ丘営業所は60%、東山田営業所は38%となっており、毎月、少ない営業所でも3人に1人、多い営業所では5人に3人の乗務員が30時間以上の残業を行っていた。

なお、30時間以上の残業を行う乗務員が固定していないにもかかわらず、分会員が30時間以上の残業を行っておらず、分会員の残業時間は10時間未満や10～20時間に固定していたことを、会社は認識していた。

③ 13年9月以降の残業

X 1 らの残業時間は、13年10月分以降若干増加しているが、これは運行遅れに加えて差引残業等が加わったためである。

」

5 3の(5)の次に(6)として次を加える。

「(6) 民事裁判

組合及び分会員らは、残業差別を含む会社の不当労働行為等について、不法行為に基づく損害賠償金の支払等を求める訴えを、14年10月1日、東京地裁に提起した。同地裁は、18年6月14日、組合の請求を一部認容し、組合が受けた無形損害に対する賠償として、会社に50万円の支払を命じる旨の判決を言い渡した。労使双方とも東京高裁に控訴したが、ほぼ同趣旨の判決が言い渡され、判決が確定し、会社は同額を組合に支払った。

」

6 4の(2)の第2段落中「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。」を「13年2月ごろから10月ごろまで、分会員が乗務するバスに、特定の調査員が頻繁に長時間乗車した。」に、

同第3段落中「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、」を「添乗調査は年に4回程度は行うとされているが、」に改め、同(2)の末尾に行を改めて次を加え、同(2)の証拠の摘示部分に「初審第10回審問X2証人6頁、初審第11回Y2証人4、30頁」を加える。

「13年11月17日、組合は、同年11月1日の団体交渉で議題となった添乗査察の在り方等について、調査員の人数、調査の担当部署、調査頻度等の具体的な質問事項を記載した文書を会社に提出し、回答を求めた。なお、この時点において既に会社は、添乗調査は団体交渉議題になじまない旨の見解を組合に対して示していた。」

7 5の(1)の末尾に行を改めて次を加え、同(1)の証拠の摘示部分に「乙24」を加える。

「なお、12年7月7日、全関労の組合員が、許可なく就業時間中に会社施設内でビラ配布を行ったことに対しても、会社は警告書を発していた。」

8 5の(2)の第3段落の末尾に「なお、上記5項目中「第1回団体交渉の継続議題」には、便宜供与に関する事項も含まれていたが、便宜供与について実質的な交渉は行われなかった。」を加え、同(2)の証拠の摘示部分にを加える。

9 5の(6)の第1段落中「電話・ファクシミリの使用、組合掲示板の使用」を「電話の取次ぎ、電話・ファクシミリの使用、郵便物等の受渡し、組合掲示板、会議室等の貸与」に改め、同第2段落ないし第4段落を次のとおり改め、同(6)の証拠の摘示部分に「乙47、初審第5回Y2証人8～10頁、再審第2回Y2証人2～3頁」を加える。

「また、同日、組合は、組合が分会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、組合本部からX7分会長あてに送付された郵便物や宅配物について、同分会長の自宅あてに転送し、同分会長が自宅での受取りを拒否して以降、会社は転送を中止して組合本部への返送の処理を行うようになったことについて抗議をしたものである。なお、分会長がX7からX1に変わってから

は、分会ないし分会長あての郵便物や宅配物は、会社を取り次ぎ、会社においてX1分会長に直接渡している。

これらに対し会社は、14年7月25日に「回答書」を組合に送付した。その中には、便宜供与については、「貴組合が東京都地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っており、この確定結果をもって対応します。」と記載されていた。

その後も、組合は、14年7月26日に便宜供与に関する会社の見解を示すよう再要求を行い、同年8月3日には便宜供与に関する団体交渉を求め、15年8月1日にも同様の団体交渉を申し入れたが、いずれの要求に対しても、会社は、本件救済申立ての確定結果をもって対応する旨の回答を繰り返した。

なお、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。

組合掲示板・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、組合掲示板は各支部に設置され、会議室等も春闘時その他組合の会議がある場合に、所長に申請して使用が許可されていた。加えて、電話の取次ぎ、電話・ファクシミリの使用、郵便物等の受渡し等も行われていた。これらのうち、郵便物等の受渡しについては、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。 」

10 6の(2)の第4段落を次のとおり改める。

「 組合は、15年3月18日、乗務状況報告書について団交を申し入れ、以降も添乗調査及び乗務状況報告書に関し、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。 」

11 6の(5)の第3段落を次のとおり改め、同(5)の証拠の摘示部分に「初審第11回Y2証人50～52頁」を加える。

「 組合は、押印しなかった分会員に対して文書で警告がなされたことに関し、15年6月20日、同年7月18日、同年8月24日、同年9月25日等に団体交渉を申

し入れたが、会社は、15年7月28日、添乗調査も押印問題も組合と協議して決定するような事項ではないので団体交渉はしない旨回答し、以降同様の回答を繰り返した。

また、組合は、押印しなかったことを理由とした懲戒処分について団体交渉を開催するよう15年10月23日及び同年11月21日に申し入れた。これに対し、会社は、同月4日及び同年12月2日に、同団体交渉に応じる旨申し入れており、会社には本件懲戒処分に関する団体交渉には応じる姿勢があったが、結局、同処分についての団体交渉は行われなかった。」

12 6の(6)中「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。」を「押印は指導を受けたという事実を確認するためのものである旨説明した。」に改める。

13 6の(7)を次のとおり改める。

「(7) 15年12月12日の団体交渉においては、分会員の懲戒処分が議題とされており、会社は、添乗調査の評価基準や押印問題について議論するつもりはなかったが、組合が「押印を拒否しているわけではない」と述べ、添乗の基準について協議するよう求めたため、会社は、同年7月30日と同様、押印は事実確認に過ぎないことを説明した。

なお、16年8月3日、会社は「押印又はサインは指導を受けた事実の確認のためにすぎない」旨記載した通知書を組合に交付した。

」

14 6の(8)を(9)とし、新たに(8)として次を加える。

「(8) 15年12月24日、会社は、組合からの同月12日付けの団体交渉申入れに対し、「押印問題については従前の回答のとおりであり、同問題について貴組合と協議するつもりはない」旨回答した。

」

第5 当委員会の判断

1 争点1（残業の割当て）について

(1) X1らに対する残業差別の有無について

ア 差別の存在を裏付ける事実

会社は、残業を希望しながら割り当てられなかったのは分会員だけではないし、人・月・営業所により残業時間が異なっていて、かつ、労働時間制度が変更されているから、残業時間の比較は意味が無く、そもそも差別の存在は認めようがないと主張する。しかしながら、差別が開始されたと組合が主張する13年3月ないし5月以降の分会員に対する残業の割当て状況や分会員の残業時間実績について、同時期以前の分会員の残業状況や同時期以降の乗務員全体の残業状況と比較し、不自然な格差が生じている場合には、差別の存在を推認しても、何ら不合理はない。

(ア) 刷込残業、代務、公出の割当て

前記第4で改めた上で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3(2)認定のとおり、13年3月ないし5月から、13年9月の労働時間制度の変更までの間においては、基本交番表に点線で表示されていた「刷込残業」及び「代務」が分会員にはほとんど割り当てられておらず、かつ、同労働時間制度の変更後においては、月間勤務予定表に表示されていた「公出」が分会員にはほとんど割り当てられていない。

確かに、残業を希望するとした乗務員の全員が、毎月、必ず、刷込残業、代務、公出を割り当てられていたのかは明らかでない。

しかし、X1らの月間残業時間をみると、13年3月ないし5月以降大きく低下しており、それ以前の1年間の残業時間の平均と、差別があったとして組合が救済を求めている同時期以降の期間の残業時間の平均を比較すると、X1は19時間から10時間に、X2は16時間から9時間に、X3は56時間から6時間に、X4は26時間から11時間に、X5は29時間から8時間に減少しており、多い者

で約18万円、少ない者でも約2万円の月収減がみられた。

また、初審命令理由第2の3(3)①認定のとおり、13年9月の労働時間制度の変更後に設けられた公出は、総残業時間に占めるその割合が3割を超えており、かつ、毎月、約半数の乗務員に割り当てられていた。しかし、X1らの中で公出がついたのは、13年10月分から17年2月分までの約3年半の中でX5の2か月分だけであった。

以上のとおり、刷込、代務及び公出の割当てについて、不自然な格差が認められる。

(イ) 30時間以上の残業実績

会社は、荏原営業所等の4つの営業所について、残業時間実績を「10時間未満」、「10～20時間」、「20～30時間」、「30時間以上」の4ランクに分け、各ランクに属する乗務員数の分布を示している。これをみると、乗務員全体では最高ランクの「30時間以上」に属する者の割合は決して少なくなく、初審命令理由第2の3(3)②認定のとおり、各々の営業所で毎月3人に1人以上（多い営業所では5人に3人）の乗務員が30時間以上の残業を行っている。

ところが、X1ら分会員のうち各月の残業時間が30時間を超えた者は、13年3月ないし5月から17年2月までの約4年の中で誰もいない。X1らは13年3月ないし5月までは30時間以上の残業を行うことがあったにもかかわらず（同表）、同時期以降は、約4年の長期にわたり、30時間以上の残業が一切割り当てられてなくなっており、不自然であるといわざるを得ない。

そして、どの営業所でも、どの月であろうと、分会員には30時間以上の残業が割り当てられていないのであるから、営業所が変わろうと、労働時間制度の変更があろうと、一貫して差別の存在が疑われる。

なお、会社は残業希望制はないと主張する。確かに、差別がなかったとされる別組合の組合員であっても残業時間の月別変動が大きいことを踏まえれば、希望する残業時間どおりに割り当てる制度が会社にあったとはいいがたい。し

かしながら、会社は残業の希望の有無を乗務員から聴取しているものであり、残業を希望するとした者の間でこのような説明し難い極端な格差が存在する場合には、差別の存在を疑わざるを得ない。

イ 会社の組合嫌悪の情、差別的な意図

初審命令理由第2の3(2)認定のとおり、X1ら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月ごろに集中しており、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、東京都労委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いたことが推認できる。

また、初審命令理由第2の3(2)①及び②認定のとおり、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分会員らの残業を外した旨発言をしているのであるから、会社の差別的意図があったものといわざるを得ない。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、かつ、初審命令理由第2の3(2)①及び③認定のとおり、営業所長が「本社からつけなくていいと言われた」と発言したり、本社総務部の課長が営業所に出向いて分会員本人に会い「会社の判断で残業を頼まない」旨発言していることから、各営業所長の個別の判断ではなく、会社に差別的意図があったと推認できる。

加えて、初審命令理由第2の3(3)②認定のとおり、残業時間分布において、30時間以上残業する人が固定していないにもかかわらず、分会員が30時間以上の残業を行うことがなく、0～20時間の残業時間に固定していることを会社は認識しつつ、格別かかる残業実態について是正を行っていないのであるから、分会員に対しては30時間以上は残業をさせない、あるいは多くても20時間程度しか残業をさせないという会社の差別的な意図があったものと推認せざるを得ない。

ウ 結論

上記アのとおり、13年3月ないし5月以降のX1らに対する残業の割当てや同人らの残業実績は、同時期以前の同人らの残業状況や同時期以降の他の乗務員の残業状況と比較して、不自然な格差がみられるところである。これと、上記イのとおり、会社の組合嫌悪の情や組合差別の意図が認められることを併せ考えると、会社が残業の割当てにおいて、X1らを同人らが分会員であることを理由として不利益に取り扱い、かつ、同人ら分会員の家計に打撃を与えることにより組合組織の弱体化を図ったものと認められる。したがって、会社の上記行為は、不利益扱い及び支配介入の不当労働行為に該当する。

(2) X7とX8に対する残業差別の有無について

X7については、他の分会員と異なり、乗務員ではなく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が、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、X7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を考慮すると、上記(1)で認めたX1らに対する残業差別を、同人に対しても認めることはできない。

また、X8については、昭和62年から平成8年までの間残業していたが、他の乗務員と比較すると少なめであったし、同8年以降は残業に応じておらず、かつ、13年1月17日に申し出た残業希望は、基本的には残業しないとしつつ、自分の都合の良い日だけ指定して残業したいというものであった。そうすると、会社においては残業は業務の必要に応じて命じられるものであるところ、過去数年間残業に応じたこともなく、かつ、自らが指定する日にのみ残業を付けるように唐突に申し出てきたX8に対して、会社が残業を命じなかったとしても十分首肯できるものである。確かに、上記(1)のとおりX1らについては残業差別が認められるが、X1らは、他の乗務員と同様、基本的には残業に応じる姿勢があったのであって、X8をX1らと同様に扱って、残業差別の成立を認めることは相当ではない。

(3) 組合の被救済利益について

ア X3に対する残業差別

会社は、X3は、16年9月30日付けで会社を退職しているため、同人に係る組合の被救済利益は既に存在しないものとして、却下されるべきと主張する。

しかしながら、上記(1)のとおりX3については残業差別に係る不利益が現に生じているところであり、同人は退職しているが、同人は組合を脱退してはおらず、同人が当該不利益につき回復の利益を放棄したとする事情は認められないから、組合にはなお同人に係る救済申立てを維持する利益が存在するといふべきであり、却下を求める会社の主張は採用することができない。

イ 分会員らに対する残業差別

会社は、民事裁判で確定した残業差別等に係る損害賠償金50万円を、会社が組合に支払ったことにより、組合の損害はすべて回復されたため、組合の被救済利益は消滅しており、組合の請求はそもそも理由がない旨主張する。

しかし、初審命令理由第2の3(6)のとおり、当該損害賠償金の支払は、会社の行った諸々の不当労働行為によって組合が受けた無形損害に対する損害賠償として命じられたものであり、これをもって分会員らに対する残業差別に係る不当労働行為の救済がなされたとはいえず、会社の主張は採用できない。

2 争点2（職場協議）について

当委員会も、初審命令と同じく、営業所長が組合との職場協議に応じないことが、不当労働行為に当たるとまではいえないものと判断する。その理由は、初審命令理由第3の3(3)のとおりであるから、これを引用する。

3 争点3（便宜供与及び職場内情宣活動）について

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。職場内情宣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。

これを本件についてみるに、初審命令理由第2の5(6)認定のとおり、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。一方、同(6)認定のとおり、会社は、組合がなした再三にわたる便宜供与要求に対し、東京都労委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かった。

そうすると、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、同(6)認定のとおり、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ことから、組合について郵便物の取次ぎを行わなかった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、職場内情宣活動について、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することを、会社が黙認していたと認めるに足りる証拠はない。また、初審命令理由第2の5(1)認定のとおり、会社は、全関東の無許可ビラ配布に対しても警告書を発していたことからすると、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。

4 争点4（添乗調査に関する団体交渉）について

会社は、添乗調査の評価基準は、乗務状況基準や乗務状況報告書を見れば一目瞭然であり、これらは従来から存在し、乗務員に開示されているから、いまさら、団体交渉で組合と協議すべき事項ではないと主張する。また、押印については、指導したという事実の単なる確認にすぎないから、押印問題は組合と協議し、決定すべき事項ではないと主張する。

しかし、初審命令理由第2の6(6)認定のとおり、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、査定の結果は賃金や賞与にも影響し得る。また、同(5)認定のとおり、押印をしなければ懲戒処分の対象となる。そうすると、添乗調査の評価基準や押印問題は分会員の労働条件に密接に関連する事柄ということができ、これについて協議すべき事項に当たらないとして団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

ましてや、同4(2)及び同6(4)認定のとおり、分会員を狙っての過剰な添乗調査や分会員への殊更に厳しい評価など、組合は、添乗調査の運用が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、会社は、添乗調査の評価基準等に関する組合の個々の疑念について説明をなす義務があり、上記のような会社の対応は許されるものではない。

なお、会社は、15年7月30日及び同年12月12日の団体交渉において、「添乗調査は密行性が求められるものであるから、添乗調査の回数や時期等を公表することはできない」旨の説明を行っており、添乗調査についても協議に応じていたと主張するが、そのような事実は認められず、同2回の団体交渉では、初審命令理由第2の6(6)及び(7)認定のとおり、会社は、押印は指導を受けたという事実の確認に過ぎない旨述べただけである。仮に、会社が、同団体交渉の場で、添乗調査の回数や時期等はその密行性故に答えられない旨述べていたとしても、これだけをもって、添乗調査のあり方について会社が説明義務を尽くしたものと到底

評価できない。

5 争点5（懲戒処分）について

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は、乗務員を徒らに監視する等、違法・不当な態様で行われたい限り、路線バスの適確な運行確保、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業務上の必要から行われる合理的なものといえる。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、添乗調査について会社が団体交渉に応じないまま、分会員に押印を強要し、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、添乗調査の運用について組合が納得しなければ、会社は個々の分会員の乗務状況について指導が行えないというのでは、業務上必要な指導を会社が行えなくなる可能性が出てくる。したがって、団体交渉が行われなければ分会員に押印させないという組合の方針を会社が認めず、分会員に対して押印するよう業務命令を行ったとしても不当とまではいいがたい。また、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、初審命令理由第2の6(5)認定のとおり、通達を出した15年3月1日時点で押印しない乗務員は分会員以外にも存在していたのであるから、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、組合弱体化を意図したものであるとはいえない。

い。そして、同(5)認定のとおり、本件処分の程度も譴責処分に止まっており、かつ、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、手続的にも不備があったともいえない。

以上のとおりであるから、乗務状況報告書に押印しなかったことを理由とする分会員9名に対する懲戒処分が、組合に対する支配介入及び分会員に対する不利益取扱いに当たるという組合の主張は採用することができない。

また、初審命令理由第2の6(5)認定のとおり、同懲戒処分に関する団体交渉は行われていない。しかしながら、同(5)認定のとおり、会社は、同懲戒処分を交渉事項とする団体交渉を行う旨を二度にわたり申し入れており、会社には同団体交渉を行う姿勢があったと認められること、同団体交渉が結局行われなかった経緯・事情が明らかでないこと等を踏まえると、同懲戒処分に関する団体交渉については、会社が正当な理由なく拒否したとまではいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為の成立を認めることはできない。

6 救済方法について

(1) 残業差別について

残業差別の救済としては、本件再審査結審時においてもなお残業差別の存在が認められるところ、主文第1項のとおり、将来にわたる残業差別の禁止を命じるのが相当である。

さらに、X1らが受けた残業差別による不利益を是正する必要があるため、主文第2項のとおり金銭的な救済を命じる。ただし、組合が本件残業差別について救済を求めているのは、初審が結審した17年2月までの間であるので、同月以降の不利益分は本件における救済の対象としない。

付加金については、初審命令交付日である17年6月9日から支払済に至るまで、上記金額に対する年5%の割合による金員の支払を命じるものとする。

(2) 郵便物等の取次ぎについて

初審命令理由第2の5(6)認定のとおり、組合から分会長ないし分会あてに送付されてきた郵便物等について、分会長がX7からX1に変わった後は、バス労組と同様に会社が取次ぎを行っていることが認められるので、主文Iの5の救済をもって足りる。

(3) その他の便宜供与について

組合が本件救済申立てにおいて求めた救済は、便宜供与に関する団体交渉応諾ではなく、会社が組合掲示板等の便宜供与を行うこと自体である。

しかしながら、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り、まず労使において協議が行われることが望ましい。

組合は、初審命令理由第2の2(1)認定のとおり、12年10月27日の第1回団体交渉から便宜供与を団体交渉議題として挙げている。また、同5(2)認定のとおり、13年10月5日に再開された第2回団体交渉でも引き続き同事項を議題としたが、組合掲示板、会議室等の便宜供与について、実質的な団体交渉は行われなかった。さらに、同5(6)認定のとおり、14年7月17日以降も便宜供与を要求し続け、便宜供与に関する団体交渉も要求しているが、会社は、本件救済申立ての確定結果をもって対応する旨の回答を繰り返すだけで、団体交渉に応じようとしていない。

このように、会社は、併存組合に対する中立保持義務を遵守せず、合理的理由を示さないまま便宜供与を拒否し続けている。そのため、便宜供与に関しては、初審命令主文第3項と同様、バス労組との間に合理的な理由のない不平等が生じないよう、誠実協議応諾を命じるものとする。ちなみに、組合は、初審命令が便宜供与の実施自体を命じなかった点について、本件再審査を申立てていない。

なお、会社は「合理的理由のない不平等」は意味不明であると主張する。しかし、電話の取次ぎは行わない、電話・ファクシミリの使用を全く認めない、会議室の使用を申請しても一切認めないということであれば、バス労組との組合員数、組織率等の差を考慮しても、バス労組と比べて合理的理由のない不平等が生じて

いるといわざるを得ない。そこで、会社がどの程度の便宜供与を組合に対して行うか、会社と組合で早急かつ真摯に協議する必要がある。

(4) 添乗調査に関する団体交渉について

組合は、本件救済申立てにおいて、押印問題に関する団体交渉応諾を求めているが、初審命令理由第2の6(7)のとおり、会社は既に押印が事実確認にすぎない旨を記載した文書を組合に交付しており、現在分会員は押印している（その旨の会社の主張に対し、組合は何ら反証していない。）から、現時点において、押印問題について団体交渉応諾を命じる必要はないと思料する。

一方、組合は、本件救済申立てにおいて、添乗調査の頻度等に関する団体交渉応諾は請求していないが、初審命令理由第2の2(1)認定のとおり、組合は、12年10月27日の第1回団体交渉当時から過剰な添乗調査の禁止について議題としている。また、同4(2)認定のとおり、分会員に対して頻繁な添乗調査が行われ始めた13年2月ごろ以降においても、調査頻度、調査員数等を明らかにするよう求めていた。

初審命令理由第2の6(2)認定のとおり、乗務状況報告書について組合が団交を申し入れた15年3月18日以降は、添乗調査の評価基準、押印問題及び押印に係る懲戒処分を中心として団体交渉要求がなされるようになっているが、組合が、団体交渉の議題から添乗調査の頻度等を外したとは認められず、これに関する実質的な団体交渉は行われていないことから、評価基準に加えて、頻度等も含む添乗調査の運用について誠実団体交渉応諾を命じるものとする。

よって、労組法第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20年1月9日

中央労働委員会

