

命 令 書

申 立 人 X 組 合
 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委平成29年(不)第1号・同29年(不)第2号・同29年(不)第4号 Y会社 不当労働行為救済申立併合事件について、当委員会は、令和元年5月29日第818回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美及び同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 A 2 に対し、平成29年4月27日から同年9月14日までの間に、現に勤務をした日以外に、法定外休日に10日間勤務したものと取り扱い、同人に対し、その勤務があったならば支給されたであろう賃金に相当する額及びこれに対する同年9月度の給与支給日の翌日から支払済みまで年6分を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日以降、従業員との間で「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入いたしません。」及び「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織に加入いたしません。またそれら組織の構成員又は支持者と契約行為はもとより、関与、接触いたしません。」という内容を含む雇用契約を締結してはならない。また、被申立人は、既に従業員との間で締結した雇用契約について、

当該規定をなかったものとして扱わなければならない。

- 3 被申立人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55センチメートル×80センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、会社の全ての事業場の従業員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

年 月 日
該当従業員各位
Y会社 代表取締役 B 1
当社が行った雇用契約書に下記事項を記載し従業員と雇用契約を締結したことは、群馬県労働委員会において、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と認定されましたので、上記の雇用契約については下記事項をなかったものとして取扱います。
また、今後締結する雇用契約には下記事項を加えません。
記
1 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入いたしません。
2 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織に加入いたしません。またそれら組織の構成員又は支持者と契約行為はもとより、関与、接触いたしません。
(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人は、申立人から申立人組合員の労働条件又は未払賃金の確認をするための団体交渉の申入れがあったときは、就業規則、三六協定等の当該団体交渉に必要な資料を交付するなどした上で、これに誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人は本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y会社
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条第1号から第3号までに該当する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にします。

記

- 1 貴組合の組合員 A 2 氏に対し平成29年4月27日から同年9月14日までの間のうち10日間の法定外休日の勤務を指定しなかったことにより給与を減額したこと。
- 2 雇用契約書に「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入いたしません。」及び「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織に加入いたしません。またそれら組織の構成員又は支持者と契約行為はもとより、関与、接触いたしません。」と記載して従業員と雇用契約を締結したこと。
- 3 労働条件や未払賃金の確認のための団体交渉に当たって、当該団体交渉に必要な就業規則（賃金支給規程含む。）、三六協定（別添協定書含む。）、ダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時間・中休時間を記した書類並びに「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」及び「正社員化に伴う労働条件に関する事項」の C 1 組合 との労使協定書の写しを交付しなかったこと。
- 4 貴組合の組合員 A 2 氏に対する不利益取扱いを議題とした団体交渉を拒否したこと。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

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

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 (以下「会社」という。)が申立人 X組合 (以下「組合」という。)及びその組合員に対し行った次の(1)から(7)までの行為が、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号から第3号までに該当する不当労働行為であるとして、組合から当委員会に対し、平成29年5月9日(平成29年(不)第1号事件。以下「29年1号事件」という。以下平成の年を表示する場合には元号は省略する。)、同年9月29日(同第2号事件。以下「29年2号事件」という。)及び同年12月26日(同第4号事件。以下「29年4号事件」という。)に各救済申立てがあった事案である。

なお、当委員会は、29年1号事件に29年2号事件を同年10月30日に併合し、さらに、29年4号事件を30年1月30日に併合した。

- (1) 29年3月15日付けで組合の組合員である A3 (以下「A3」という。)を解雇したこと。
- (2) 同年4月27日から同年9月14日までの間、組合の組合員である A2 (以下「A2」という。)に対して休日出勤差別をしたこと。
- (3) A2に対して、同年6月23日付けで停職処分を行ったこと。
- (4) 同年4月以降に従業員と締結した雇用契約書に誓約事項を追加したこと。
- (5) 組合に対して、就業規則(賃金支給規程含む。)、三六協定(別添協定書含む。)、ダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時間・中休時間を記した書類並びに「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」及び「正社員化に伴う労働条件に関する事項」の申立外 C1組合 との労使協定の写し(以下「就業規則等」という。)を交付しないこと。
- (6) A2に対する不利益取扱いを議題とした団体交渉を拒否していること。
- (7) 組合からの同年9月28日付け要求書に対して、回答していないこと。

2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、次のとおりである。

(1) 29年1号事件

ア A3の解雇がなかったものとしての取扱い、同人を原職に復帰させること並びに29年3月15日から原職復帰の日までに同人が受け取るはずであった賃金及びこれに対する支給日の翌日から支払済みまでの年6分の割合による金員を支払うこと。

イ 陳謝・誓約文の交付及び掲示

ウ 当委員会への履行報告

(2) 29年2号事件

ア 29年4月以降に従業員と締結した雇用契約書に「誓約事項」として追加した2項目を撤回すること、同項目が記載された雇用契約書を取り交わした全ての従業員に対して撤回した旨を文書で通知すること及び今後同項目を雇用契約書に記載しないこと。

イ A2に対する法定外休日を休日とした取扱いをなかったものとし、同人が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する支給日の翌日から支払済みまでの年6分の割合による金員を支払うこと。

ウ A2に対する29年6月23日付け停職処分をなかったものとして取り扱うこと並びに同人が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する支給日から支払済みまでの年6分の割合による金員を支払うこと。

エ 就業規則等の交付

オ 陳謝・誓約文の交付及び掲示

カ 当委員会への履行報告

(3) 29年4号事件

ア 就業規則等の交付（(2)エと同じ。）

イ 誠実に団体交渉を行うこと。

ウ 陳謝・誓約文の交付及び掲示

エ 当委員会への履行報告

第2 争点

- 1 会社が、29年3月15日付けでA3を解雇したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）。

- 2 会社が、A 2 に対して休日出勤差別をしたとされることが、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 2）。
- 3 会社が、A 2 に対して 29 年 6 月 23 日付けで停職処分を行ったことが、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 3）。
- 4 会社が、29 年 4 月以降に従業員と締結した雇用契約書に誓約事項を追加したことが、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当するか（争点 4）。
- 5 会社が、組合に対して就業規則等を交付しないことが、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否及び同条第 3 号の支配介入に該当するか（争点 5）。
- 6 会社が、A 2 に対する不利益取扱いを議題とした団体交渉を拒否しているとされることが、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当するか（争点 6）。
- 7 会社が、組合からの 29 年 9 月 28 日付け要求書に対して、回答していないとされることが、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当するか（争点 7）。

第 3 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、17 年 12 月 4 日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。29 年 1 号事件申立時の組合員数は 32 名であり、結審時（31 年 2 月 5 日）の組合員数は 56 名である。

また、組合は、28 年 8 月 30 日に A4 分会 を結成した。結成時の分会員数は A3 及び A2 の 2 名であり、結審時の分会員数は、A3、A2 及び A5（以下「A5」という。）の 3 名である。【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を、群馬県高崎市及び埼玉県本庄市に営業所を置き、一般乗合旅客自動車運送事業、一般貸切旅客自動車運送事業、旅行事業等を事業内容とする株式会社であり、結審時の全従業員数は 307 名、高崎市内にある B2 営業所の従業員数は 26 名である。

なお、会社には、上記分会の他、申立外 C1 組合（組合員数 135 名）及び申立外 C2 組合 C3 分会（組合員数 1 名）が存在する。【審査の全趣旨、乙 14】

(3) A 3

ア A 3 は、28年1月4日に会社に入社し、路線バス及び貸切バスの運転士の業務に就いていたが、下記5(8)のとおり29年3月15日付で解雇となった。【甲29、甲34、乙59】

イ A 3 は、遅くとも28年10月12日から A 4 分会 の分会長を務めている。【審査の全趣旨、甲31】

(4) A 2

ア A 2 は、13年10月1日に会社に入社し、路線バス及び貸切バスの運転士の業務に就いている。【審査の全趣旨、甲35】

イ A 2 は、遅くとも28年10月12日から A 4 分会 の副分会長を務めている。【審査の全趣旨、甲31】

(5) A 5

ア A 5 は、13年10月に会社に入社し、路線バス及び貸切バスの運転士の業務に就いている。【甲43、A5証言(18頁)】

イ A 5 は、29年5月31日に組合に加入した組合員である。【甲102】

2 A 3 及び A 2 の組合加入から第1回団体交渉までの経緯

(1) 28年5月16日、A 3 は、未払の割増賃金があるとして、組合に加入した。【審査の全趣旨、甲31(4頁)、甲32】

(2) 同年8月30日、A 2 は、組合に加入した。【審査の全趣旨、甲33】

(3) 同日、A 3 及び A 2 は、 A 4 分会 を結成した。【審査の全趣旨】

(4) 同月31日、組合は、会社に「要求書」と題する書面(以下「28.8.31要求書」という。)を送付し、A 3 及び A 2 が組合に加入したことを通知し、就業規則及び三六協定の開示、割増賃金計算の根拠の説明、計算根拠が不適切である場合の割増賃金の支払並びに A 2 に対する退職勧奨についての謝罪等を要求するとともに、同年9月23日までの団体交渉の開催及び要求事項への文書による回答を求めた。【争いのない事実、甲21】

(5) 同月26日、組合は、会社に「追加要求書」と題する書面(以下「28.9.26追加要求書」という。)を送付し、以下の内容を含む8項目について第1回団体交渉において文書による回答をするように求めた。【争いのない事実、甲22】

ア 現在有効な賃金支給規程及び三六協定に関する別添協定書(三六協定に添付されているといわれている協定書をいう。以下同じ。)の写しを交付

すること。

イ 申立外 C 1 組合 との間で締結された全ての協定書の写しを交付すること。

ウ A 3 の入社時に休日に関して、「週休二日」及び「休日出勤は任意」と説明を受けているが、これに関して会社の見解を示すこと。

3 第 1 回団体交渉（28 年 10 月 12 日）

(1) 28 年 10 月 12 日、組合と会社は、第 1 回団体交渉を行った。出席者は、組合側が A 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）、A 3 ら 10 名、会社側が B 3 代表取締役専務（以下「B 3 専務」という。）、会社代理人弁護士ら 10 名であった。

なお、この団体交渉に先立ち、会社は、組合に、28 . 8 . 31 要求書及び 28 . 9 . 26 追加要求書に対する回答として、「要求書に係るご回答」と題する書面を交付している。同書面には次のことなどが記載されていた。

【甲 23、甲 31】

ア 会社は、就業規則及び三六協定を従業員がいつでも閲覧できるように掲示し周知を図っていることから、組合に開示する必要性はなく、開示の意思もない。

イ 会社は、現在有効な賃金支給規程及び三六協定に関する「別添協定書」の写しを従業員がいつでも閲覧できるように掲示し周知を図っていることから、組合に開示する必要性はなく、開示の意思もない。

ウ 申立外 C 1 組合 との関係上、同組合との間で締結された全ての協定書の写しを開示することはできない。

エ 会社は、「週休二日」及び「休日出勤は任意」との前提に立っている。

(2) この団体交渉の内容は、要旨以下のとおりである。

この団体交渉では、会社の説明に対し、複数の組合員が大声を上げるなど一時喧騒状態になる場面があり、会社代理人弁護士からそれを諫めるかのような発言があった。

また、この団体交渉は、最終的な合意事項を確認しないうちに終了した。

【甲 31（13～35 頁）、甲 101、A 2 証言（2・14 頁）】

ア 賃金支給規程等の交付について

組合が、会社に、組合員について未払の残業代がないことの説明を求めたことに対し、会社は、説明の資料として「労働時間の考え方」と題する

書面を配付した。

そして、組合が就業規則（賃金支給規程を含む。）並びに三六協定及び別添協定書の交付を要求したところ、B3専務は、組合に就業規則（賃金支給規程を含む。）と三六協定につき提出する旨を述べた。

なお、このやりとりの直前に、会社が持ち帰って検討する旨の回答をしたことに対し、複数の組合員が「インチキな対応」、「社長連れてきなよ次は。話にならねえから。」等と発言して非難する場面があった。

イ 休日勤務について

a 組合が休日出勤に関する会社としての見解を示すよう要求したところ、会社は、「週休二日」及び「休日出勤は原則任意」との前提に立っていると回答しつつも、他方で、従前から「週休、2日のうちの1日を乗務するという前提で提案している」と述べた。

b B3専務は、A3が週に2日休みたいとの意向を示した後に「だっ
ていま週休2日休みたいということだからうちの方はそれでやらせていただきますよ。あとA2さんもそれでいいの。」と質したところ、A2は、「まあ」と答えた。

c 休日に関するやり取りの最終段階において、A1委員長が、休日勤務を今後どのように対応するかという旨の発言をしようとしたところ、B3専務が遮るように「いいよね、そういう希望だったら二日間休みあげるよね」、「そうしましょうよ、二日間あげますよ」と立て続けに発言した。それに対して、A1委員長は「ちょっと待って。それはだから給料がどうなるかまだね、考えて」と対応した。

(3) この団体交渉の終了後、組合は、会社が配付した「労働時間の考え方」を組合のブログ（以下「組合ブログ」という。）に掲載した。【審査の全趣旨、甲24、甲25】

(4) 28年11月30日、会社は、組合に「回答書」と題する書面（以下「28.11.30回答書」という。）を送付し、「労働時間の考え方」の組合ブログ掲載に遺憾の意を表して、就業規則（賃金支給規程を含む。）及び三六協定の開示を拒否した。また、申立外 C1組合 と締結した協定書及びダイヤグラムの開示についても拒否した。

なお、申立外 C1組合 と交渉を行った事項については開示した。
【争いのない事実、甲25】

4 A2のバス車内無断掲示による懲戒

(1)遅くとも28年11月26日までに、A2は、「NO NUKES 脱原発」、「アベ政治を許さない」、「原発廃止」とそれぞれ記載された掲示物をA2の担当していたバス車内に会社に無断で掲示した。【乙8の1～4、乙9】

(2)同年12月7日、B2営業所B4所長(以下「B4所長」という。)は、A2に対し、顛末書の提出を求めたが、A2は提出しなかった。【審査の全趣旨、A2証言(20頁)】

(3)29年3月16日、会社は、A2に対し、上記(1)の行為が就業規則第106条第19号に該当するとして、同規則第107条に基づき譴責の懲戒処分(以下「本件譴責処分」という。)を行った。

なお、本件に関する会社の同規則の定めは、別紙1のとおりである。【争いのない事実、甲30、乙1】

5 A3の解雇

(1)29年3月10日のA3の始業時刻は、午前5時50分であった。【争いのない事実、乙4、乙6】

(2)同日、午前5時53分、A3は、運転に先立ち定例の呼気アルコール検査を受けたところ、その呼気から呼気アルコール濃度0.093mg/が検出された。【争いのない事実、乙4、乙6】

(3)同日、上記(2)の検査結果を受けて、会社は、その日のうちに更に3回の検査をしたが、その結果は以下のとおりである。

なお、イの検査は、A3がうがいをした後に検査したものである。【争いのない事実、乙4、乙6】

ア 午前5時54分 0.097mg/

イ 午前5時56分 0.080mg/

ウ 午前6時49分 アルコールは検出されなかった。

(4)同日午前7時から、B4所長は、A3を事情聴取し、夕食後の飲酒開始時刻が午後10時、終了時刻が午後11時であることを確認した。【審査の全趣旨、乙4、乙6】

(5)同日午後5時33分から、会社安全企画部B5部長代理(以下「B5部長代理」という。)は、A3に対し、電話で事情聴取し、A3が前日の午後11時頃に飲酒を終えたことを再度確認した。この事情聴取の際、A3は、同日の出勤時に栄養ドリンクを飲用したと述べた。【審査の全趣旨、乙5、

乙6（6～8頁）、A3証言（12頁）】

（6）同月14日、A3は、「陳述書」と題する書面をB5部長代理に提出した。この陳述書には、A3が出勤途中の午前5時40分頃に、栄養ドリンクを飲んだこと、同栄養ドリンクには微量のアルコールが含まれており、検出されたのはそのアルコールである旨記載されていた。

そして、夕食後の飲酒開始時刻は上記（4）では午後10時としていたが、これを30分から1時間早く飲みだしたと訂正した。

しかし、飲酒終了時刻については訂正しなかった。【争いのない事実、甲28】

（7）上記（6）の陳述書の提出を受け、同日午前10時5分から16分までの間、B5部長代理は、A3を事情聴取した。この事情聴取の際、A3は、栄養ドリンクについては同陳述書と同様の発言を繰り返した。しかし、飲酒開始時刻及び同終了時刻については、「覚えていない」などと発言し、明確な回答はしなかった。また、飲酒時間は30分から40分であった旨を回答した。【乙6（10・11頁）】

（8）同月15日、午後2時、会社 B6 総務部長代理（ただし、結審前に総務部長になっている。）は、社内稟議を経て、本社において、B3専務らの立会いのもと、A3に対し、自己都合退職をするよう促したが、A3が即答できないとして応じなかったため、同日付けで就業規則第106条第20号に該当するとして、同規則第83条第6号に基づき解雇（普通解雇。以下「本件解雇」という。）した。そして、同日、A3は解雇予告手当24万円を受領した。

なお、本件解雇に関する会社の同規則の定めは、別紙1のとおりであり、同規則第106条第20号に定められている「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準」として会社の定める25年5月31日付け達示「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準について」（以下「達示」という。）の定めは、別紙2のとおりである。【審査の全趣旨、甲29、甲36、乙1、乙2、乙6、乙59～乙61】

（9）29年3月22日、会社は、B7センター所長 B8 を被験者として、A3が飲用したと述べている栄養ドリンクを飲んだ後の呼気からアルコール反応が検知されるか否かを試験した。

その結果は、飲用直後の検査では0.052mg/ が検知されたが、5分経過後の検査ではアルコール反応は検知されなくなったというものであっ

た。【乙 20】

(10) 達示が制定された 25 年 5 月 31 日前は、会社の行う始業点呼の際に会社が定めるアルコール探知機が反応した者は、検出されたアルコール濃度にかかわらず自己都合退職又は解雇とされていた。【甲 19 (31 頁)、乙 7】

(11) 達示が制定された同日以降、達示第 4 項本文の呼気アルコール濃度 0.15 mg/ 未満のアルコール検出による処分は、停職処分 6 件である。

また、同項ただし書の規定による処分は、解雇 1 件であるが、この解雇は 1 回目の違反から 1 か月後に再度違反したものである。勤務時間前 8 時間以内に飲酒したことによる解雇事例はない。【乙 7、乙 16~乙 18】

(12) 会社の飲酒運転防止等に関する注意指導の状況は、次のとおりである。

ア 28 年 7 月 11 日から 15 日までの間、会社は、A 3 を含む B 2 営業所の従業員に対して飲酒に関するアンケート調査を行った。同調査において、A 3 は、同月 10 日の最終飲酒時刻は午後 9 時 30 分、飲酒量は 350m 缶ビール 2 本、翌日の出勤時間は午前 5 時 50 分と回答し、会社から指導を受けた。

なお、同調査においては、同月 10 日の最終飲酒時刻を午後 11 時、飲酒量を 350m 缶ビール 1 本、翌日の出勤時間を午前 6 時 20 分と回答し、会社から指導を受けた非組合員運転士がいた。【審査の全趣旨、乙 12】

イ 28 年 12 月から 29 年 1 月までにかけて、会社は、A 3、A 2 及び A 5 を含む従業員に対して、年末年始の輸送等に関する安全総点検講習会を行い、飲酒運転防止対策マニュアルの内容を説明した。

なお、同マニュアルには、「勤務時間前 8 時間は飲酒を厳禁とする」、「飲酒運転に対する懲戒処分を強化する」、「行先地及び宿泊地における飲酒を禁止する」と記載されていた。【乙 3、乙 58、A 3 証言 (5・18・25 頁)、A 2 証言 (5・6・8 頁)】

ウ 会社は、遅くとも 28 年 2 月 1 日頃から各営業所内に達示を掲示していた。【審査の全趣旨、乙 2、乙 10 の 1~3】

6 第 2 回団体交渉 (29 年 3 月 27 日)

(1) 29 年 2 月 1 日、組合は、会社に「要求書」と題する書面 (以下「29. 2. 1 要求書」) を送付し、会社が 28. 11. 30 回答書において就業規則 (賃金支給規程含む。) 及び三六協定の開示を拒否したことに抗議するとともに、以下の内容を含む 10 項目を要求し、同月中の団体交渉の開催を要

求した。【争いのない事実、甲 24】

ア 「正社員化に伴う労働条件に関する事項」に関する申立外 C 1 組合との労使協定の写しを交付すること。

イ 「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」に関する申立外 C 1 組合との労使協定の写しを交付すること。

(2) 同月 17 日、組合は、組合ブログに「 Y 会社 は誠実に団体交渉を行え」と題する記事を掲載した。この記事において、組合は、ある組合員の 1 月度の未払残業代が存在するとする見解、組合が当該未払残業代を算出した計算書の一部等を公開した。

なお、当該未払残業代は、遅くとも同年 3 月 23 日までに増額修正され、下記 (6) 第 2 回団体交渉において会社に示されている。【乙 36、乙 37】

(3) 同月 8 日、組合は、会社に「追加要求書」と題する書面 (以下「 29 . 3 . 8 追加要求書」という。) を送付し、 29 . 2 . 1 要求書に A 2 の睡眠時無呼吸症候群の治療に関する 2 項目の要求を追加した。【争いのない事実、甲 26】

(4) 同月 16 日、組合は、会社に「追加要求書」と題する書面 (以下「 29 . 3 . 16 追加要求書」という。) を送付し、 29 . 2 . 1 要求書に本件解雇の撤回を要求事項として追加した。【争いのない事実、甲 17】

(5) 同月 19 日、組合は、会社に「追加要求書」と題する書面を送付し、 29 . 2 . 1 要求書に上記 4 (3) の本件譴責処分の撤回を要求事項として追加した。【争いのない事実、甲 27】

(6) 同月 27 日、組合と会社は、第 2 回団体交渉を行った。出席者は、組合側が A 1 委員長、A 3 ら 10 名、会社側が B 3 専務、会社代理人弁護士ら 10 名であった。

また、この団体交渉に先立ち、会社は、組合に、 29 . 2 . 1 要求書、 29 . 3 . 8 追加要求書及び 29 . 3 . 16 追加要求書に対する回答として、「回答書」と題する書面を交付している。【甲 18、甲 19】

(7) この団体交渉の内容は、要旨以下のとおりである。【甲 19 (3 ~ 16 頁) 】

ア 賃金支給規程等の交付について

会社は、第 1 回団体交渉で B 3 専務が提出すると述べた賃金支給規程は、 28 . 11 . 30 回答書に記載したとおり、会社と組合の信頼関係が失われたとし、交付を拒否した。

また、組合が交付を要求していた「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」及び「正社員化に伴う労働条件に関する事項」についても、申立外 C 1 組合 との交渉結果そのものというべきであることから、それらの写しは開示できないとして、交付を拒否した。

なお、組合が、会社が中休時間として定めている時間について、一定時間の2分の1を労働時間に加算する根拠は、申立外 C 1 組合 との労使協定であって、全社員に適用されるならば交付してほしい旨を述べたところ、会社は雇用契約書にも記載されており、それも根拠となると説明し、組合は納得した。

イ 賃金の計算方法について

B 3 専務は、未払残業代がないことの根拠として、組合の算出した労働時間及び賃金の計算結果に対して会社の賃金計算方法によれば計算結果が異なる旨の説明を行った。

なお、会社は、年次有給休暇を取った時間を労働時間に算入していないことを説明したが、組合は納得しなかった。

7 A 2 の法定外休日勤務

(1) 法定外休日等の状況

会社は、29年4月25日に交付した配車表において、A 2 の法定外休日である4月27日に勤務を指定しなかった。

同日以降、同年5月4日、同月18日、同月25日、同年6月1日、同月8日、同月15日、同月29日、同年7月27日、同年8月17日、同月24日、同月31日、同年9月14日の合計13日間のA 2 の法定外休日について、会社は勤務を指定しなかった。

なお、同年7月27日は、29年1号事件の第1回委員調査が行われた。

また、28年12月16日から29年9月15日までの間のB 2 営業所における各運転士の法定外休日及びその振替休日の状況は、別紙3のとおりである。【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実、甲53、乙29～乙31、乙47の1～9、乙48の4～12】

(2) 会社の配車方法

会社における各運転士の配車方法は次のとおりである。【審査の全趣旨、甲71、乙47の1～9、乙48の1～12】

ア あらかじめ翌1か月分の「流れ表」（勤務予定表）を作成し、各運転士

の勤務予定日を割り振る。

イ 各運転士の休日及び休日申込み並びに他の営業所からの応援者数を確認しながら、休日変更等が可能な者を調整し、3日前に配車を決定する。

(3) A2に対する給与の支給状況

28年11月から29年9月までの間、会社がA2に支給した給与の金額は、次のとおりである。

なお、月度とは、前月16日から当月15日までをいう。【甲56、甲70、甲83、甲84、甲104～甲111】

ア 28年11月度 332,747円

イ 同年12月度 316,520円

ウ 29年1月度 293,384円

エ 同年2月度 332,711円

オ 同年3月度 300,077円

カ 同年4月度 301,570円

キ 同年5月度 291,155円

ク 同年6月度 266,351円

ケ 同年7月度 217,893円

コ 同年8月度 312,598円

サ 同年9月度 282,254円

(4) 組合等の抗議と会社の対応

ア A2の抗議

(ア) A2は、29年4月25日、法定外休日に勤務を指定しないことについてB4所長に抗議したが、B4所長は、「団体交渉で決まったことだから」と述べた。【争いのない事実、甲51】

(イ) A2は、その後も、同年5月2日、同月24日、同年6月7日及び同年8月15日にB4所長又はB2営業所B9副所長に法定外休日に勤務を指定しないことについて抗議した。【争いのない事実、甲59～甲61、甲66、甲75、甲76】

イ 組合の抗議等

(ア) 29年4月26日、A1委員長は、B4所長にA2の要望どおり法定外休日に勤務を指定するように電話で要求した。【争いのない事実、甲52、A1証言(11頁)】

- (イ) 同年5月9日、組合は、当委員会へ29年1号事件の救済申立てを行った。【当委員会に顕著な事実】
- (ウ) 同月23日、組合は、会社に「要求書」と題する書面（以下「29.5.23要求書」という。）を送付し、A2に対する不利益取扱いを止めることなどを要求するとともに、同月中に団体交渉を開催することを要求した。【争いのない事実、甲54】
- (エ) 同年6月5日、組合は、会社に「通告書」と題する書面（以下「29.6.5通告書」という。）を送付し、同月8日のA2の法定外休日に勤務を指定しない場合、当労働委員会に不当労働行為救済申立てを行うと通告した。【争いのない事実、甲57】
- (オ) 同月13日、組合は、会社に、1週間前にA2を休日勤務させるよう申し出たにもかかわらず認められなかったことを、電話で抗議した。【甲71】
- (カ) 同月15日、組合は、会社に「要求書」と題する書面（以下「29.6.15要求書」という。）を送付し、A2に対する法定外休日に勤務を指定しないことを止めることなどを要求するとともに、同月30日までの団体交渉開催及び要求事項に対する文書回答を要求した。【争いのない事実、甲68】

ウ 会社の対応

- (ア) 29年5月31日、会社代理人弁護士は、組合に「A2様及び貴組合とY会社との団体交渉の件」と題する書面を送付し、29.5.23要求書で組合が要求している団体交渉開催について、開催の必要性を含めて検討中であると回答した。【争いのない事実、甲55】
- (イ) 同年6月7日、会社は、組合に「回答書」と題する書面を送付し、29.5.23要求書に対しては追って回答する、29.6.5通告書に対しては要求には応じられないが休日勤務を望む場合は乗車日の7日前までに申し出れば可能な範囲で対応すると回答した。【争いのない事実、甲64】
- (ウ) 同月14日、会社は、組合に「回答書」と題する書面（以下「29.6.14回答書」という。）を送付し、29.5.23要求書の要求に対し、次のことなどを回答した。【争いのない事実、甲67】
- a A2の同意が得られない限りA2に休日勤務を命じない対応を続け

るが、A 2 が休日勤務を望む場合には、配車業務の都合上乗車日の 7 日前までに申し出れば可能な範囲で対応すること。

b 組合の要求事項について本書の回答内容を超える回答はできないので、団交開催には応じられないこと。

(I) 同月 30 日、会社は、組合に「回答書」と題する書面(以下「29.6.30 回答書」という。)を送付し、29.6.15 要求書の要求に対し、次のことなどを回答した。【争いのない事実、甲 71】

a 会社が A 2 の休日勤務を認めなかった理由は、当該日の勤務が困難になった運転士がいなかったためであること。

b 会社は、A 2 の休日勤務を不当に拒んでいないため、A 2 に対する法定外休日に勤務を指定しないことを止めることという組合の要求には応じられないこと。

c 団体交渉を開催する必要性は乏しいと史料していること。

8 A 2 の運行経路誤り等による停職処分

(1) 29 年 6 月 9 日、A 2 は、室田 6 時 40 分発里見経由高崎駅西口行きの路線バスの運転を担当したが、誤って、予定の経路とは異なる経路を走行した。このため、会社は、乗車予定者が乗車できなかったためにその父親から苦情を申し立てられ、遅延証明書を交付した。

なお、会社は、同年 5 月 1 日に路線バスのダイヤ改正を行っているが、室田 6 時 40 分発里見経由高崎駅西口行きの路線バス運行経路のダイヤは変わっていない。【争いのない事実、審査の全趣旨、乙 23(6 頁)、A 2 証言(23・24 頁)】

(2) 同年 6 月 9 日午前 7 時 11 分頃、A 2 は、北高崎駅付近で上記の経路の誤りに気付き、踏切遮断機の閉鎖中にバスを停止して自分の携帯電話で B 2 営業所に報告したが、その通話中に踏切遮断機が開いたため、通話を続けたままの状態バスを発進させた。【争いのない事実、乙 23】

(3) 同月 13 日、会社は、同月 9 日に A 2 が路線バス運行中に携帯電話を使用したことを自主的に国土交通省群馬運輸支局(以下「運輸支局」という。)に報告した。【審査の全趣旨、乙 23(12~14 頁)】

(4) 同月 22 日、会社は、社内稟議を経て、A 2 に停職 7 日の懲戒処分を行うことを決定し、同月 23 日に A 2 に対し、同月 9 日に運行経路を誤り、苦情を生じさせ、かつ、携帯電話を使用した状態でバスを運転したことが、就業

規則第106条第15号及び第19号に該当するとして、同規則第107条に基づき、停職7日間の懲戒処分（以下「本件停職処分」という。）を行った。

なお、本件に関する会社の同規則の定めは、別紙1のとおりである。【争いのない事実、甲69、乙1、乙23】

(5) 会社において、路線バスの運行経路誤りのみを理由とする処分事例はないが、バス運行中に携帯電話を使用したこと等を理由とする過去の処分事例は、次のとおりである。【審査の全趣旨、乙21、乙22】

ア 16年8月10日付け懲戒処分

会社は、貸切バス運転士が、運行中に携帯電話を用いてメール行為を行い、かつ、それを乗客に注意されたことを理由として、当該運転士を15日間の停職処分に付した。

イ 27年2月27日付け懲戒処分

会社は、路線バス運転士が、バス停で待機中の利用者を看過して同者からバスを叩かれたこと、この利用者に対し所持していた車内販売用バスカードの販売を拒んだため、苦情を申し立てられたこと、路線バス走行中に携帯電話の着信に対応して通話し、かつ、乗客から通話及び接客態度について苦情を申し立てられたこと、業務命令に反して顛末書の提出を28日間にわたって拒み続けたことを理由として、当該運転士を10日間の停職処分に付した。

(6) 会社のバス運行中の携帯電話使用禁止及びダイヤ改正に関する注意指導の状況は、次のとおりである。【審査の全趣旨、乙23(9・10頁)、乙24】

ア 28年11月11日、会社は、B5部長代理名の同日付け「道路交通法違反について」と題する書面を従業員に対して周知した。同書面において、運転者の遵守事項として、道路交通法第71条第5号の5の携帯用電話装置等の使用の禁止及び画像表示用装置の注視の禁止について、再確認した。

イ 同月27日、会社は、「携帯電話の使用について」と題する書面をB2営業所内の従業員に対して回覧した。同書面には、「運転席に着座したら、スマホの操作は、厳禁とします」、「但し、大渋滞等が発生し、折り返し時間等、業務上の連絡をする場合は、道路脇等に停車し、乗客へ業務連絡のため、携帯を使用する旨、車内アナウンスを行う事」と記載されていた。

なお、当該「道路脇等」の「等」について具体的な指示はされていなか

った。

ウ 29年4月28日、会社は、「ダイヤ改正に伴う、ご協力のお願い」と題する書面をB2営業所内の従業員に対して通知した。同書面には、「出発前は、必ずスタッフを確認し、早発のなき様にして下さい」と記載されていた。

なお、スタッフとは、バス乗務員のその日の行路、時刻等を記載した表をいう。

(7) 国など会社以外におけるバス運行中の携帯電話使用禁止に関する注意指導の状況は、次のとおりである。【甲95、甲96】

ア 28年11月7日、国土交通省自動車局安全政策課長名で C4 法人 会長等に宛てて「乗務中の携帯電話・スマートフォンの使用禁止の徹底について」と題する通知が行われた。その概要は、運転中に「画像を注視する行為や携帯電話を用いて通話する行為は、道路交通法で禁止されている極めて危険な行為」であり、乗務中の携帯電話等の通話や操作の禁止の徹底を求めるというものであった。

イ C4法人 (以下「C4法人」という。)の29年2月8日時点の「乗務中の携帯電話・スマートフォンの取扱いに関する社内規程のガイドライン(同年1月27日付け)」によれば、「運転中に携帯電話等を使用(操作・使用し、又はその画面を注視することをいう。)してはならない」ことなどを協会の社内規程に盛り込むべきとされていた。

(8) 同年6月23日、会社は、運輸支局から運行管理者にも責任の一端を負わせる必要があると指摘を受けたため、同月9日の運行管理者であるB2営業所事務掛の従業員(以下単に「運行管理者」という。)にも就業規則第106条第20号に該当するとして、同規則第107条に基づき譴責処分を課した。【審査の全趣旨、乙23(5頁)、別紙1】

9 A5と会社との雇用契約締結及びA5の組合加入

(1) 会社は、28年12月頃に社内で協議の上、従業員と締結する雇用契約書に、誓約事項第7項として「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入いたしません。」という項目を、同第8項として「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府

を暴力で破壊することを主張する政党その他団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織に加入いたしません。またそれら組織の構成員又は支持者と契約行為はもとより、関与、接触いたしません。」という項目（以下この2項目を「本件誓約事項」という。）を記載することを決定し、29年1月以降、従業員と締結した全ての雇用契約書に本件誓約事項を記載している。【審査の全趣旨、甲46】

(2) 同年3月31日、A5と会社は、同年4月1日から30年3月31日までの1年間を雇用期間とする雇用契約を締結した。この際に両者の間で取り交わされた「嘱託雇用契約書」には、従前の同契約書には記載の無かった本件誓約事項が新たに付け加えられた。

なお、この契約を締結する際に、会社は、A5に対して、本件誓約事項について説明をしていない。【争いのない事実、甲43、A5証言(17頁)】

10 会社に対する運輸支局の監査

(1) 29年7月19日、会社は、運輸支局の監査を受けた。

なお、本件監査の開始前、運輸支局の担当者は、会社から報告のあった乗務員の道路交通法違反及び経路誤りを端緒とする監査であると説明している。【審査の全趣旨、乙57】

(2) 同月25日頃、会社は、上記(1)の監査を受けたことについて、「夏季の総点検の再確認」と題する書面を回覧し、B2営業所内の各運転士に確認の捺印を求めた。【争いのない事実、甲74】

11 第3回団体交渉(29年9月11日)

(1) 29年7月10日、組合は、会社に「要求書」と題する書面(以下「29.7.10要求書」という。)を送付し、A5が組合に加入したことを通知するとともに、以下の内容を含む9項目を要求し、同年8月10日までの団体交渉の開催及び要求事項への文書による回答を求めた。【争いのない事実、甲44、甲72】

ア A2に対する上記8(4)の本件停職処分を撤回すること。

イ 29.6.30回答書に「28年10月12日の団体交渉において、同要求事項に関し、概ね、A2氏及びA3氏が希望するときに休日勤務を行いたい旨のご要望が出されました」とあるが、A2に関して誰のどの言動をもって「希望するときに休日勤務を行いたい旨のご要望がだされた」と主張するのか明らかにすること。

ウ A 2 及び A 5 に対する 2 9 年夏期賞与減額の根拠を示し、不当であれば減額分を支払うこと。

(2) 2 9 年 8 月 2 2 日、組合は、会社に「追加要求書」と題する書面（以下「2 9 . 8 . 2 2 追加要求書」という。）を送付し、以下の内容を含む 9 項目を要求するとともに、第 3 回団体交渉において文書による回答を求めた。【争いのない事実、甲 45、甲 78】

ア 本件誓約事項の「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体」は、どのような団体を想定しているかについて説明すること。

イ 労働組合は本件誓約事項第 8 項の「政党その他団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織」に該当するか及び労働組合への加入は同項の「関与、接触」に該当するかについて説明すること。

ウ A 5 に対して休日勤務を減らすことを止めること。

エ 同年 5 月 1 日改正の確定したダイヤグラムの写し及び各ダイヤのハンドル時間・中休時間の一覧表の写しを交付すること。

(3) 同年 9 月 1 1 日、組合と会社は、第 3 回団体交渉を行った。出席者は、組合側が A 1 委員長、A 3 ら 9 名、会社側が B 3 専務、会社代理人弁護士ら 1 0 名であった。

なお、この団体交渉に先立ち、会社は組合に、2 9 . 7 . 1 0 要求書及び 2 9 . 8 . 2 2 追加要求書に対する回答として「回答書」と題する書面を交付している。同回答書には、次のことなどが記載されていた。【甲 46、甲 47】

ア 本件誓約事項の「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体」は犯罪組織等を想定している。

イ 本件誓約事項第 8 項は、格別労働組合を念頭に置いてはいないが、状況によっては今後検討する。

ウ 本件誓約事項第 8 項の「関与、接触」は、個別具体的に判断する。

エ 本件誓約事項を追加した理由は、次の 2 つである。

- a テロ事件の未然防止及びテロ事件に巻き込まれないようにするため。
- b 公共交通機関という公共性の顕著な業務に携わる立場にあり、行政庁より補助金等の援助を受けていることなどから、公務員の欠格事由に準

じた事由を設けるべきという考えに至ったため。

オ ダイアグラムや中休に関する書類は機密情報であるから交付できない。

(4) この団体交渉の内容の要旨は、以下のとおりである。なお、この団体交渉は、B3 専務の説明に対し、複数の組合員が声を上げるなど、多少の紛糾があったが、そのことをもって打ち切られることはなく、会場が使用可能な時間まで団体交渉が行われた。【甲 47 (10・11 頁、23～30 頁、38 頁)】

ア A2 の法定外休日勤務

組合が、A2 の全ての法定外休日を勤務日として指定するように要求したところ、会社は、法定外休日の全てについて勤務を指定することは難しいが、要望として検討すると回答した。

さらに、法定外休日を休日にしないうように希望している運転士に関するやり取りの中で、会社は、「(法定外休日に)出てもらわなければいけないから、出てもらったりなんかいろいろしています」と述べた。

イ 本件誓約事項

組合が、会社に本件誓約事項と同様の規定を設けている会社はあるかと質問したところ、会社は、調べていないが、会社の判断として本件誓約事項を追加したと回答した。

12 第3回団体交渉後から29年4号事件の救済申立てまでの経緯

(1) 29年9月28日、組合は、会社に「要求書」と題する書面(以下「29.9.28 要求書」という。)を送付し、同年10月13日までに以下の点などについて文書による回答を求めた。

なお、このとき、組合は、団体交渉の開催を要求していない。【争いのない事実、甲 98】

ア 賃金の項目について具体的に説明すること。

イ A5 を貸切から乗合に配置転換すること。

ウ 既に就業規則に反社会的勢力の排除の規定があるにもかかわらず、本件誓約事項を加えたことについて説明すること。

エ 本件誓約事項を追加した経緯理由として、公共性の顕著な業務に携わっていることなどから公務員の欠格事由に準じた事由を設けるべきと考えたとしているが、このような理由が生じた事情の有無及び事情がある場合にはどのような理由かを説明すること。

オ 「ダイヤ編成に必要な知見を有する従業員」の決定方法を明らかにする

こと。

(2) 同月29日、組合は、当委員会へ29年2号事件の救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 同年10月12日、会社代理人弁護士は、組合に「要求書に関するご連絡の件」と題する書面を送付し、29年1号事件及び29年第2号事件等に関する対応に追われていることを理由に組合が29.9.28要求書で要求した同月13日までの回答は困難であり、後日に回答を行うと回答した。【争いのない事実、甲99】

(4) 同年12月25日、会社は、組合に「回答書」と題する書面を送付し、組合が29.9.28要求書で要求した事項に対し、次のことなどを回答した。

【甲115、乙32、乙33】

ア 反社会的勢力の排除の規定は暴力団関連の反社会的勢力を想定しており、本件誓約事項はテロ行動等を行う過激組織を想定しており、既存の規定では過激組織を対象にできないと判断し、追加した。

イ 28年秋からインバウンド客への対応をしているが、東京オリンピックにより今後外国人客の増加が見込まれる中、海外でテロ事件が頻発していること及び国から「テロ対策の徹底について」等の通知が発出されていることから、公共交通機関を運行する事業者としてテロ事件等の発生を未然に防ぎ又はテロ事件等に巻き込まれないようにする必要があると考えた。

(5) 同月26日、組合は、当委員会へ29年4号事件の救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

13 29年4号事件の救済申立て以降の経緯

(1) 30年2月13日、組合は、会社に「要求書」と題する書面(以下「30.2.13要求書」という。)を送付し、組合掲示板の各事業所への設置、A5の配置転換、A5を正社員にすることなど16項目を要求するとともに、同月28日までの団体交渉の開催、要求事項に対する文書回答及び交渉時間を3時間とすることを求めた。【審査の全趣旨、甲112】

(2) 同年3月13日、組合は、会社に「申入書」と題する書面を送付し、30.2.13要求書においてA5を正社員にすることを要求しているにもかかわらず、会社が同年2月23日に従前どおりの1年の雇用契約をするよう強く求めていることは不誠実であるとして、同年3月23日までの団体交渉開催を要求した。【審査の全趣旨、甲113】

(3) 同年5月7日、組合は、会社に「要求書」と題する書面を送付し、同月30日午後2時からの団体交渉開催に同意することを回答するとともに、次のことを要求した。【審査の全趣旨、甲119】

ア 交渉時間を3時間確保すること。

イ 組合の参加人数を従前と同様に10名以内とすること。

ウ 30.2.13要求書の要求事項のうち10項目を除外する理由を文書により遅くとも次回団体交渉までに回答すること。

14 組合の抗議活動

(1) 29年2月初めから同年10月初め頃まで、組合は、組合ブログにおいて、「所長B4・・・自分は部下の指導も出来ないくせに能書きは一人前のクズ」、「これは完全に労働犯罪者です」等と会社役員及び管理者の個人名を挙げて批判を繰り返した。【審査の全趣旨、乙34～乙43、A3証言(31頁)、A2証言(28頁)、A1証言(6～8頁)】

(2) また、組合は、同年3月17日、会社本社前、B7センター及びB2営業所前において、いわゆる街宣活動を展開した。そこでも組合員は、「B3 コラァ～」、「お前のやったことはな～労働犯罪者なんだよ～」、「お前ビビってんのか！？コラァ～早く出てこいコラァ～！！」等と会社役員及び管理者の個人名を挙げて批判した。【争いのない事実、乙45の1、乙45の2、乙46】

15 インターネット上の電子掲示板への書込み

28年11月11日、インターネット上の電子掲示板に「Y会社」というスレッド(以下「本件電子掲示板」という。)が立ち上げられ、同月25日から29年4月1日までの間、組合及び組合員が原発反対運動に関係する過激派であるとの書き込みがなされた。また、同年6月9日から同月11日までの間、組合及び組合員を揶揄するかなのような書込みがなされた。

しかしながら、これらの書込みを行った者が誰であるかは不明である。【審査の全趣旨、甲49、甲97】

16 会社のテロ対策として実施した施策

(1) 27年2月2日、C5法人(以下「C5法人」という。)は、会社に対して、国土交通省関東運輸局自動車技術安全部長及び自動車交通部長連名の同年1月30日付け「テロ対策の徹底について」と題する書面の写しを送付した。【乙26】

- (2) 28年10月11日、会社は、インバウンドに対応するため、国土交通省関東運輸局に対し、「一般貸切旅客自動車運送事業の事業計画変更認可（営業区域の「臨時」の拡大）」の申請書を提出し、同月26日、同申請のとおり認可を受けた。【乙51、乙52】
- (3) 29年1月31日、会社は、テロリストによるバスジャックを想定した訓練を実施した。【乙53】
- (4) 同年6月30日、C5法人は、会社に対して、国土交通省自動車局長名の同月19日付け「夏期の多客期におけるテロ対策の徹底について」と題する書面の写しを送付した。【乙27】

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社が、29年3月15日付けでA3を解雇したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか）について

- (1) 組合の主張の要旨

- ア 以下の会社の対応は、会社の不当労働行為意思を示すものである。

- (ア) A3は、29年3月14日に陳述書を会社に提出したが、会社はその内容は「供述の変遷」であり信用できないとして、再度事情聴取をすることなく、本件解雇を行った。

- (イ) 会社は、A3に本件解雇を通告した翌日に、A2に対してバス車内の無断掲示を理由に本件譴責処分を行った。その際、会社は、処分理由の一つにA2が顛末書の提出を拒否したことを挙げているが、この譴責処分は、会社がA2に顛末書の提出を求めてから約3か月半もの期間を経て行われたものである。

- このように顛末書の提出要求から長期間を経過して本件譴責処分を行ったのは、組合員及び従業員を萎縮させるために、会社が意図的に本件解雇に連続して行ったものである。

- (ウ) 組合の基本的な労働条件に関する説明や資料の開示の要求に対して、会社は拒絶の回答が多く、不誠実な対応をしている。

- (エ) 会社は、同月22日に組合が本件解雇について争うことを想定し、わざわざ被験者を立てて、栄養ドリンクの飲用後におけるアルコール反応の検出を確認しており、初めから解雇ありきの対応に固執していた。

- イ 以下のとおり、会社は、本件解雇の根拠規定である達示を従業員に周知

しておらず、当該規定は無効である。

(ア) A 3 は、本件解雇の根拠として就業規則第 106 条第 20 号に定められている「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準」を見たことがなく、達示が同基準に該当する旨の説明を会社から受けたこともない。

また、A 2 や A 5 も A 3 が解雇されるまで、達示第 4 項ただし書を知らなかった。

(イ) 会社は、本件解雇の根拠規定について、「飲酒運転防止対策マニュアル」を資料として、A 3 に対し講習を行ったとしているが、同マニュアルは、従業員に対する飲酒運転防止の周知徹底を事業者に指示するものであり、従業員の懲戒解雇を事業者に指示するものではない。

(ウ) 会社は、達示第 4 項ただし書を会社の運転士は勤務開始時刻前 8 時間以内に飲酒していれば酒量にかかわらず解雇されるという運用をしている。しかし、28 年 7 月の飲酒調査において、勤務開始時刻の 7 時間 20 分前に飲酒したと回答したにもかかわらず、解雇されなかった運転士がいる。その一方で、A 3 は解雇されており、差別的な扱いを受けている。

(2) 会社の主張の要旨

ア 以下のとおり、本件解雇には合理的な理由があり、不当労働行為には当たらない。

(ア) A 3 の呼気からアルコールが検出された直後の最も記憶が鮮明な 29 年 3 月 10 日の午前 7 時から会社が A 3 を聴取した際、A 3 は、飲酒終了時刻を午後 11 時と明確に認め、栄養ドリンクに関する言及を全く行っていなかった。この後、会社は、同日午後 5 時 33 分から上記回答の内容を再度確認しているが、この際に栄養ドリンクに関する言及が初めてなされた。

A 3 の同月 10 日の出勤時刻が午前 5 時 50 分であったために達示第 4 項ただし書の規定上飲酒が許容されるのは同月 9 日午後 9 時 50 分までであったところ、A 3 は、同月 13 日付け陳述書を同月 14 日に提出し、栄養ドリンクに関する供述を繰り返すとともに、同月 9 日における飲酒終了時刻に関する供述を変遷させている。このような経緯及び当初は午後 11 時と明確に供述していたことを考慮すると、A 3 は、当初は記憶のとおり供述していたものの、達示第 4 項ただし書が適用されう

ることに思い当たったがために、解雇される事態を避けるべく供述を変遷させたものである。

以上のとおり、A 3 から提出された陳述書は信用性に乏しく、A 3 が出勤途中に微量のアルコールを含む栄養ドリンクを服用したことにより始業点呼時にアルコールが検出された事実やA 3 の飲酒終了時刻が同月9日午後9時50分以前であった事実は存在しない。

なお、被験者を立てて、栄養ドリンクの飲用後におけるアルコール反応の検出を確認したのは、再現可能であったからに過ぎない。

(イ) 会社は、これまで点呼時にアルコール反応が検出された従業員につき達示又はその前身の規程に従い14名を自主退職させ又は解雇してきた。本件解雇はこれら過去の処分例と比較して、重きに失する懲戒処分ではないため、A 3 を狙い撃ちにしたものではない。

(ロ) 会社は、28年12月7日以降、A 2 に対し顛末書の提出を何度も求めたが、その都度A 2 に拒否された。

また、会社は、組合からの要求書や団体交渉への対応に追われていたために、同日から29年3月16日までの間、A 2 に対する処分を下せなかった。

これらの理由から、本件譴責処分は、意図的に本件解雇に連続して行われたものではない。

(ハ) 会社は、組合に対し開示義務を負わない規則の開示を拒んだり、他の従業員との関係でA 3 やA 2 を過度に有利に取り扱う要望を他の従業員との関係で拒むなどしたにすぎない。

また、賃金の計算方法に関するA 3 又はA 2 からの質問については、同人らに対し会社総務部から複数回個別に説明を行う等していた。

イ 会社は、各事業所において達示及び飲酒運転防止対策マニュアルを掲示していた。

また、会社は、新規に従業員を雇用する際には達示を渡してその内容を説明しているほか、年4回の交通安全期間中に開催する研修会や、各営業所での従業員研修会においても勤務開始時刻前8時間以内の飲酒を控えるよう指導している。

さらに、会社がこのような飲酒は厳禁であることを説明した講習会に、A 3、A 2 及びA 5 は出席し、同講習会で受けた説明を理解しながら飲酒

運転を行わない旨誓約している。

以上のとおり、会社は、達示第4項ただし書を従業員に周知している。

(3) 当委員会の判断

ア A3の飲酒の状況について

(ア) A3の29年3月10日の始業時刻は午前5時50分であり(前記第3の5(1))、達示第4項ただし書の規定上飲酒が許容されるのは同月9日午後9時50分までであった(別紙2)。

(イ) A3の飲酒終了時刻及び呼気アルコール検出の原因に関する供述等は、以下のとおり変遷している(前記第3の5(4)から(7)まで)。

供述等の日時	A3供述の内容
A 3月10日午前7時	・ 飲酒終了時刻は、午後11時である。
B 3月10日午後5時33分	・ 飲酒終了時刻は、午後11時である。 ・ 出勤時に栄養ドリンクを飲用した。
C 3月14日提出(陳述書)	・ 同月9日の飲酒開始時刻は、午後10時より30分から1時間早い時刻である。 ・ 当該栄養ドリンクには微量のアルコールが含まれ、そのアルコールが検出された。
D 3月14日午前10時5分 (同陳述書の提出後)	・ 飲酒開始時刻及び同終了時刻について明確に回答しなかった。 ・ 飲酒時間は30分から40分であった。

(ウ) 飲酒終了時刻については、上記AとBの供述内容は、勤務開始時刻まで6時間50分しかないため、達示の規定に違反していることになる。Cでは飲酒開始時刻を早い時間帯に変更しながら肝心の終了時刻については記載がなく、達示の規定に違反しているかは明確ではない。

そして、Dによると飲酒開始時刻及び終了時刻は明確に回答しておら

ず、達示第4項ただし書の許容範囲か否か不明確になっている。

(I) しかし、上記Aはアルコール検出直後の供述であって、飲酒終了時刻について誤ったことを述べるとは考えられず、飲酒終了時刻についての供述内容はAから10時間30分後のBの時点でも変わっていない。

(オ) また、栄養ドリンクに関しては、BやCの供述では、それを飲用したことが呼気アルコール検出の原因である可能性があることとなる。

しかし、会社が行った栄養ドリンクからのアルコール検出試験結果(前記第3の5(9))から、A3のアルコール検査時に栄養ドリンクの影響があったとは認められない。

(カ) したがって、A3の飲酒終了時刻は午後11時であり、本件呼気アルコール検出は栄養ドリンク飲用の影響ではないと判断するのが相当である。

イ 本件解雇の就業規則該当性

(ア) 就業規則第106条第20号には、飲酒運転防止違反については別に定める「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準」によると規定されており、達示は、その表題のとおり上記の「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準」に該当する就業規則であると判断できる。

(イ) 本件解雇の原因となったA3の行為は、上記アで判断したとおり、達示第4項ただし書に該当するものである。

(ウ) この点につき、組合は、達示は従業員に周知されていないためその効力が生じておらず、また、A3、A2及びA5は達示を知らなかったなどと主張する(上記(1)イ(ア))。

(I) しかし、会社は、遅くとも28年2月1日頃から各営業所内に達示を掲示しており(前記第3の5(12)ウ)、A3が所属していたB2営業所において、本件解雇の基準である達示は従業員が閲覧できる状態であったと認められる。周知がされているならば、個々の従業員がそれを知っていたかどうかはその効果に影響を及ぼすものではない。

(オ) したがって、会社は就業規則及び達示を従業員に周知していることから、組合のこの主張は採用することができない。

なお、達示第4項に「本項の扱いではなく同項の懲戒の種類で処分する」とあるが、規定の前後関係からこの「同項」は達示第3項であると解するのが妥当である。

(カ) また、組合は、「飲酒運転防止対策マニュアル」は、事業者に従業員の懲戒解雇を指示するものではないと主張するが（上記（１）イ(イ)）、会社は同マニュアルを根拠に従業員を解雇していないのであるから、組合のこの主張は採用することができない。

さらに、組合は、会社の運転士は勤務開始時刻前８時間以内に飲酒していれば酒量にかかわらず解雇されるという運用であったにもかかわらず、会社は、同年７月の飲酒に関するアンケート調査において、勤務開始時刻の７時間２０分前に飲酒したと回答した運転士を解雇していないとも主張する（上記（１）イ(ウ)）。

しかし、会社の運用においては、当然に始業点呼時のアルコール検査において実際にアルコールが検出されたことを前提に解雇を行ってきたことが認められ、組合の主張は採用することができない。

ウ 本件不当労働行為意思の有無

本件のＡ３の行為は、上記のように、達示第４項ただし書に該当し、それに対する解雇も就業規則に基づくものと認められるが、この解雇が不当労働行為意思をもってなされたと推認される場合には、不当労働行為が成立する余地があるので、以下において検討する。

(ア) 組合に対する感情

a 組合は、会社が本件解雇に連続して本件譴責処分を行ったこと（上記（１）ア(イ)）、及び会社が不誠実な対応をしていること（上記（１）ア(ウ)）などを考えると、会社は本件解雇時点で組合員等を萎縮させる意思を持ち意図的に懲戒処分をしたのであり、そうした一連の行為は不当労働行為意思の表れであると主張する。

b 確かに本件譴責処分は同年１１月の行為に対するものであるにもかかわらず、３か月半もの間も処分が下されず、本件解雇の翌日に連続して処分が下されている経緯からして（前記第３の４（３））、本件解雇の時点で、会社は、組合の活動を牽制しようとする意図を有していたと推認できなくはない。

また、組合分会結成以降の組合からの度重なる要求への対応を考慮すると、会社は少なくとも組合の活動を快くは思っていなかったことが窺える。

(イ) 本件解雇の社会的相当性に対する疑義

本件のA3の行為は、呼気からアルコールが検出されたとはいえ、このような場合には、運転業務に従事しないことになるのであるから、現実には事故を発生させるおそれはない。また、達示第4項ただし書の規定には反するものの、飲酒終了時刻から勤務開始時刻までは7時間弱は空いているし、検出されたアルコールの量も必ずしも多いとはいえず、達示第2項にある勤務時間中の飲酒運転の場合とは行為態様及びその行為が及ぼす社会的影響に大きな相違がある。

このことを考慮すると、本件のA3の行為に対し解雇という制裁措置で臨むことは社会的相当性の観点からの疑義を否定できない。

(ウ) 組合への嫌悪感と本件解雇の関係

a しかし、会社では達示が制定される前は始業点呼の際にアルコール探知機が反応した場合は、検出されたアルコール濃度にかかわらず自己都合退職を促したり、解雇の措置をとっていた(前記第3の5(10))。

また、達示が制定された25年5月31日以降も達示の規定を厳格に適用した上で処分が行われている(前記第3の5(11))。

b こうした会社の対応は、公共性の高い業務を営んでいることを自覚した上で、一貫して従業員の飲酒運転及び酒気帯び出勤に対して極めて厳しい対応をしてきた結果であると判断できる。

c したがって、仮にA3が組合員でなくとも、会社は本件と同様に解雇処分をとったであろうと推認される。会社が上記(ア)のような組合又は組合活動に対する嫌悪感を有していたとしても、本件解雇の主たる動機は主に上記の会社の方針に基づくものと認められる。

(イ) アルコール反応の再検知

なお、組合は、会社が29年3月22日に栄養ドリンクの飲用後におけるアルコール反応の有無について確認したことについて、当初から解雇ありきの対応であると主張している(上記(1)ア(イ))。

しかし、この確認は、解雇の正当性を証明する方法の一つとして有用なものであり、組合の主張は合理的ではなく、採用することができない。

(オ) 以上のとおり、本件解雇の決定的な動機は、A3が勤務開始前8時間以内の飲酒のため酒気を帯びて出勤したことであると認められ、会社の組合に対する嫌悪感であるとはいえない。

エ 結論

したがって、本件解雇は労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しないと判断する。

2 争点2（会社が、A2に対して休日出勤差別をしたとされることが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか）について

（1）組合の主張の要旨

ア 28年11月から29年4月までの6か月間にA2に支給された給与月額平均は、312,835円であった。他方、A2の法定外休日の勤務が指定されなくなった同年5月から同年9月までの給与月額平均は、7日間の出勤停止があった29年7月を除くと288,090円であった。減額幅は24,745円であり、この減額は、生活を破壊するほどの不利益である。

イ B2営業所においては、原則として法定外休日は、勤務日として指定すること（以下、法定外休日を勤務日として指定することを「休日勤務指定」という。）が慣例であり、同年4月25日以前は、会社は、A2を含む全従業員について、原則として休日勤務指定をしていた。それにもかかわらず、会社は、組合及びA2本人の意向を無視して、A2の合計12日間について休日勤務指定をしなかった。

ウ 同月以降、組合及びA2は、会社に対し、A2を法定外休日に勤務させるよう繰り返し要求したにもかかわらず、会社はこの要求を無視し、あたかも活発な組合活動への見せしめのように、A2に対して法定外休日に勤務をさせなかった。

エ 以上のとおり、会社がA2に対して休日勤務指定をしなかったことは、不利益取扱いであって、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

（2）会社の主張の要旨

ア 会社は、第2回団体交渉において把握したA2の意向に従って、勤務の調整を行っただけであり、不当な動機をもって勤務を減らしてはいない。

イ 会社は、法定外休日を当然に勤務日とする運用等行っておらず、B2営業所において組合が主張するような「慣例」は存在しない。

ウ 会社がA2に対して休日勤務指定をしなくなったのは、第1回団体交渉において、B3専務からA3と同様にA2も法定外休日は勤務したくないという意向が等と問われた際、「まあ」と述べて肯定したからである。

また、会社は、労働組合から組合員ごとに異なる要望が表明されることなど想定していなかったため、A2の要望はA3と同趣旨で然るべきであると認識した。

これらのことから、A2も休日勤務を望んでいないものと判断したのである。

エ 会社は、組合の29.5.23要求書に基づき、A2の休日勤務に関する組合の正式な要望を認識し、その後は、可能な限りA2の法定外休日を勤務日として調整している。

書面による申入れもなく組合としての正式な要望を判断できない段階で団体交渉における取り決めに反故にすることは、無用な紛争を発生・助長するものであって、会社の対応は合理的であることは明らかである。

オ 以上のとおり、会社がA2に対して休日勤務指定をしなかったことは合理的な理由があり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア A2に対して休日勤務指定をしなかったことの不利益性

(ア) 28年12月15日から29年4月26日までの間のA2の法定外休日勤務率は、88.9%にも及んでいた(別紙3)。

これに対し、同月27日から同年9月15日までの間の同人の法定外休日勤務率は、43.5%となっている(別紙3)。

(イ) A2が28年11月度から29年4月度までの6か月間に支給された給与の平均月額を計算すると312,835円、同年5月度から同年9月度までに支給された給与の平均月額は、7日間の出勤停止があった7月度を除いて計算すると288,090円であり、24,745円の減額となっている(前記第3の7(3))。

この減額率は約7.9%にも及ぶことから、A2の生活に看過できない影響が生じる減額であることが推認される。

このような休日勤務率の大幅な減少と給与の減額は、上記(ア)のとおり法定外休日の勤務がなかったことが原因であると認められる。

(ウ) 以上から、会社がA2に対して休日勤務指定をしなかったことは、明らかに経済的不利益を生じさせており、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に該当する。

イ 原則として休日勤務指定をされるという「慣例」の有無

組合は、団体交渉時の会社の発言から B 2 営業所には、原則として休日勤務指定をされるという「慣例」があったと主張する（上記（1）イ）。

確かに、第 1 回団体交渉及び第 3 回団体交渉における会社発言から、B 2 営業所では運転士の意向を聴取することなく法定外休日に勤務することを前提とする勤務予定表を作成していたことが窺われる。

しかし、組合が「慣例」があったと主張する同年 4 月 26 日以前の 28 年 12 月 15 日から 29 年 4 月 26 日までの間、B 2 営業所の運転士の法定外休日勤務率は、平均で 77.4%にとどまる。

さらに、法定外休日に全て勤務している者（K 及び Y）がいる一方、法定外休日勤務率が 40%を下回る者（B 及び O）がおり、各運転士の法定外休日勤務率にはかなりの散らばりがあることが認められる。

これらのことは、各運転士が法定外休日に頻繁に勤務している実態にあることを窺わせる一方で、会社において必ずしも全ての運転士に対し法定外休日に勤務することを前提とする勤務予定表が作成されていなかったことを推認させるものである。

したがって、B 2 営業所において、休日勤務指定をすることが原則であるという「慣例」が存在していたとは認められない。

ウ A 2 に対して休日勤務指定をしない旨の合意の有無

(ア) 個別的合意の有無

まず、会社は上記（2）アのとおり第 2 回団体交渉において、A 2 の意向を把握したと主張しているが、第 2 回団体交渉では話題になっておらず、会社が A 2 の意向を把握したのは第 1 回団体交渉であることは明らかであるので、以下このことを前提として検討する。

会社は、第 1 回団体交渉において、B 3 専務からの質問に対し、A 2 が「まあ」と答えたことをもって休日勤務指定を希望しない意思を表明したものであると主張する（上記（2）ウ）。

しかし、この「まあ」という返答は、団体交渉における騒然とした状況の下でなされた質問に対して、咄嗟に出た曖昧な表現であり、休日勤務指定を希望しない旨の A 2 の意思表示とは判断し難い。したがって、休日勤務指定に関して、A 2 と会社との間で個別的な合意があったとはいえない。

(イ) 集団的合意の有無

会社は、分会長であるA3が休日勤務指定は受け入れられないとの意向を示した時、労働組合から組合員ごとに異なる要望が表明されることなど想定していなかったため、A2の要望はA3と同趣旨で然るべきであると認識し、A2が休日勤務を望んでいないものと考えたとも主張する(上記(2)ウ)。

しかし、我が国の労働組合が個々の組合員の個人的事情を汲んで、当該組合の基本要件とは異なった要求をすることは一般的に広く認められるところである。これを考慮するならば、A2の曖昧な返答をA3の要望と同趣旨であるべきとの解釈はいささか一方的であると言わざるを得ない。

また、第1回団体交渉の記録からも、この件に関して組合と会社との合意が成立したと認めることはできない。

さらに、同団体交渉以降に文書又は口頭により合意事項を確認した事情も窺えないことから、A2の法定外休日の勤務については組合と会社との間で明確な合意は形成されていなかったといえる。

このことは、会社がA2を法定外休日の勤務から外す措置をとるや否や、A1委員長がB4所長にA2の要望どおり休日勤務指定をするように電話で要求し、その後、組合から29.5.23要求書(甲54)が提出されていることから窺うことができる。

- (ウ) 以上のように、A2に対して休日勤務指定をしないことについて、個別的にも、集団的にも労使間に合意は成立していなかったと解せられ、A2の要望はA3と同様という会社の主張は採用することができない。

エ 第1回団体交渉以降の会社の対応

- (ア) 会社は、組合の29.5.23要求書(甲54)による申入れを受け、A2の休日勤務に関する組合の正式な要望を認識し、その後は、可能な限り同人の法定外休日を勤務日として調整したと主張する(上記(2)エ)。

しかし、事実上、同要求書による申入れを受ける前に、既に組合としての要望は会社に伝わっており、会社の配車方法(前記第3の7(2))を考慮したとしても、遅くとも29年5月には対応できたはずである。それにもかかわらず、同年9月まで休日勤務指定をせず放置したと言わざるを得ない。

したがって、会社のこの主張は採用することができない。

(1) また、会社は、書面による申入れもなく組合としての正式な要望を判断できない段階で団体交渉における取り決めに反故にすることは、無用な紛争を発生・助長するものであって、会社の対応は合理的であると主張する(上記(2)エ)。

しかし、上記ウのとおり、第1回団体交渉においてこの件に関するいかなる合意も成立しなかったのであるから、会社のこの主張は採用することができない。

オ 不当労働行為意思の存否

組合分会結成から同年4月27日までの間、組合及び組合員は、会社に対し度重なる要求書の提出(前記第3の2(4)・(5)、6(1)・(3)から(5)まで)、積極的な街宣活動並びに組合ブログへの会社及び会社役員等に対する誹謗中傷を窺わせる多くの書込みや資料の掲載(前記第3の3(3)・14)を行っており、両当事者は激しい対立関係にあったことが窺われる。

会社のA2に対する措置は、このような対立関係にある中で、相当期間、A2に法定外休日における勤務をさせずに給与を減額させ、A2に対し重大な生活への不安を抱かせて、これを通じて組合の活動を牽制しようとしたものと判断することができ、不当労働行為意思の表れであるといわざるを得ない。

カ 結論

以上のとおり、会社がA2を休日勤務指定の対象から除いた目的は、会社と激しい対立関係にあった組合の分会副分会長であるA2に対し経済的不利益を与え、組合の活動を牽制しようとするにありと認めざるを得ない。

したがって、会社がA2に対して休日勤務指定をしなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

3 争点3(会社が、A2に対して29年6月23日付けで停職処分を行ったことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 本件停職処分により、A2の7月度の給与は、7日相当分の給与が減らされたため、総額217,893円となった。これは明らかな不利益取扱

いである。

イ 以下のとおり、本件停職処分は、差別的な処分である。

(ア) 本件は、緊急時の連絡の際には従業員個人の携帯電話の使用を基本としていた状況下で、踏切遮断機の閉鎖中にバスを停止したときを見計らって携帯電話を使用したところ、通話中に踏切遮断機が開いてしまい、やむを得ずバスを発進してしまったことによるものであり、故意や悪質性はない。このような事情がある本件は、16年8月10日付け懲戒処分と比較しても、不当に重い処分である。

(イ) 会社は、かつて経路を誤って運行したことを理由に懲戒処分を発したことはないにもかかわらず、本件停職処分を行った。

(ロ) 運行管理者が適切な指示を出していれば、A2は、運行経路を誤り、苦情を生じさせ、かつ、携帯電話を使用した状態でバスを運転すること（以下この3において「本件A2の行為」という。）はなかった。このことから、運行管理者の責任はA2に等しい。よって、本件停職処分は、運行管理者の処分と比べて重く差別的である。

ウ 以下のとおり、本件停職処分は、不当な根拠に基づいて行われた処分である。

(ア) 会社が懲戒の理由として挙げる国土交通省やC4法人の通達による指導は、事業者が対策を立てることを求めるものであり、厳格な処分を即座に求めるものではない。また、同指導があるにもかかわらず、会社は、携帯電話・スマホの使用禁止規程を定めておらず、業務用携帯電話の貸与やハンズフリーシステム、無線交信システムの導入等検討すべきこともしていない。さらに、A2の乗務していたバスは新しく、前日の系統の入力を誤ったために本件経路誤りが発生したものであり、システム上の問題である。以上のとおり、同指導が本件停職処分の理由とはなりえない。

(イ) 会社が本件処分の根拠規定として挙げている「道路交通法違反について」、「携帯電話の使用について」、「ダイヤ改正に伴う、ご協力をお願い」は、営業所長名や安全管理部長名の通達であり、いずれも懲戒の根拠として適切でない。

(ロ) 会社は、「携帯電話を使用した状態でバスを運転したこと」に対する処分の基準は定めておらず、過去の事案と比較することなく、本件停職

処分を行った。会社は、比較したとしているが、その比較には合理性がない。

(I) 会社は、非常時の携帯電話の使用について「携帯電話の使用について」により、「道路脇等に停車し、乗客へ業務連絡のため、携帯を使用する旨、車内アナウンスを行う事」と指示をしている。しかし、「道路脇等に停車」の「等」が具体的に指示されていないことから、本件A2の行為は、同指示から逸脱した行為とは言えない。

(オ) 会社は、本件停職処分を決定するに当たり、「踏切通過時に変速装置を操作したこと」を考慮したとしている。しかし、本件停職処分の審議過程において、「踏切通過時に変速装置を操作したこと」を指摘しておらず、本件処分の正当性を主張するために後付けされたものである。

エ 本件停職処分は、以下のとおり、不当労働行為意思に基づいて行われたものである。

(ア) 本件停職処分は、組合と会社との対立が激しくなった中で行われた。

(イ) 本件停職処分後、本件電子掲示板にA2と組合に対する誹謗中傷が会社ぐるみで書き込まれた。

(ウ) 本件のダイヤは、本件A2の行為から1か月余り前に改正されたばかりであり、A2にとって2度目の運行であった。このような状況においては、会社は指導を徹底させる義務があるにもかかわらず、その義務を怠り、自己の責任を回避するために、A2に対して過重な処分を行ったものである。

(I) 会社が本件A2の行為を運輸支局に自主的に報告したのは、殊更に事件を騒ぎ立て、組合員に対する反感をあおる目的でなされたものである。

(オ) 「夏季の総点検の再確認」という会社の文書に、あたかも本件A2の行為が原因で運輸支局の監査が入ったかのような、虚偽の記載がなされた。同監査は、会社の「法令違反の疑いがあることを端緒に」実施されたものである。また、同文書の回覧は、A2を職場において不当におとしめ、さらし者にすることによって同僚運転士から孤立させるために行われたものである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 本件停職処分により、7日相当分の給与を減らしたこと及びそれにより、当年度の給与として217,893円を支給したことは認める。

イ 以下のとおり、本件停職処分は、差別的な処分ではない。

(ア) 会社は、携帯電話の使用を前提に業務を行っていない。また、本件 A 2 の行為は故意に行われたものであり、道路交通法に違反する高度の危険性を有する。さらに、本件の事例は、過去の事例と比較しても均衡が取れている。A 2 は、B 2 営業所長名の通達の内容を理解しており、道路脇等の安全な場所にバスを停車させて携帯電話で連絡するという比較的容易な対応が可能であったにもかかわらず、片手で携帯電話を持って通話しながら運転をするという危険な行為に及んでおり、本件停職処分が不当に重いということはない。

(イ) 会社が運輸経路の誤りのみを懲戒事由として懲戒処分を行った例は存在しないものの、会社が経路の誤りを把握した際には、当該運転士に対し顛末書の提出を求めたり嚴重注意を行ったりしている。

(ウ) 本件発生時に、A 2 からの連絡を受けた運行管理者は、携帯電話使用について通知が出ていることや A 2 の発言から、A 2 が北高崎駅のバス停に停車してから連絡したものと判断して対応した。このとき、運行管理者が本件 A 2 の行為を防ぐことは現実的ではなかったが、会社は非常時であることを踏まえればその点に関する確認指導が必要であったと考えて運行管理者の処分を行ったものである。また、自ら道路交通法違反を犯した者と運行管理者の責任を等しいとみることなど到底できない。

ウ 以下のとおり、本件停職処分は、不当な根拠による処分でない。

(ア) 組合は、各通達の文言の一部のみを取り上げ、独自の解釈を述べるに過ぎない。「乗務中における携帯電話・スマートフォンの使用に関する社内規程策定のガイドラインについて」では運転中における携帯電話等の使用禁止が定められており、運転中における携帯電話による通話も禁止対象とされていることが明らかである。会社において、携帯・スマホ使用の禁止を直接的に定めた規定は無いが、作成しているところである。また、業務用携帯電話の貸与はしていないが、ハンズフリーシステムや無線交信システムの導入の検討は行っている。さらに、A 2 は、本件経路誤りの際に乗務していた車両に既に 3 年以上乗車しており、系統の入力は、当日の入力も可能であったため、当日、A 2 がダイヤを確認していれば再入力出来たのであり、システム上の問題ではなく、人為

的なミスであることは明らかである。

- (イ) 通達違反には就業規則上の根拠が存在するものであるから、「道路交通法違反について」、「携帯電話の使用について」、「ダイヤ改正に伴う、ご協力をお願い」がいずれも懲戒の根拠として適切でないとする組合の主張は失当である。
- (ロ) 会社としては既存の就業規則等があるほか、定期的指示や通告を行っており、携帯電話の使用に対する処分を行うことは十分に可能であった。会社は、過去の懲戒処分の事例と比較した上で A 2 に対する懲戒処分を行ったものである。
- (ハ) 29年6月9日に A 2 が経路を誤って運行した際の対応は、「携帯電話の使用について」を前提にしても、これを逸脱するものである。会社は、重大な本件 A 2 の行為に対し相当な懲戒処分を行ったものである。
- (ニ) 会社が直接的に懲戒処分の理由として指摘している行為は、経路誤りにより苦情を生じさせた点と携帯電話を使用した状態でバスを運転したことである。会社は、危険性が具現化した事情の一つとして踏切通過時に変速装置を操作したことを考慮したに過ぎず、変速装置の操作自体を直接的な理由として掲げてはいない。よって、会社が変速装置の操作を直接的な理由として掲げていることを前提としているかのような組合の主張は失当である。

エ 本件停職処分は、以下のとおり、不当労働行為意思に基づいて行われたものでない。

- (ア) 会社は、過去の懲戒処分と比較し、粛々と A 2 に対する懲戒処分を行ったに過ぎない。さらに、会社は組合に対して誠実な対応を続けており、仮に会社と組合との間で対立があったとしても、それを A 2 に対する懲戒の理由とすることはあり得ない。
- (イ) 本件電子掲示板への書込みは不知である。
- (ロ) 会社が運行経路誤りを防ぐべく指導を徹底してきたこともあり、ベテランドライバーである従業員が運行経路誤りを起こす例は極めて稀であるから、A 2 の運行経路誤りは会社の指導不徹底ではなく A 2 の不注意にのみ因ることは明らかである。
- (ハ) 会社が本件 A 2 の行為を運輸支局に自主的に報告したのは、運行中の携帯電話使用は道路交通法違反であり、公共交通の運行上からも厳しく

禁止されている行為だからである。また、近年特にバス運転中の携帯電話等の使用が重大な社会的問題となっている現状に鑑み、自主的に顛末を報告したものである。

(オ) 運輸支局による監査は、会社が本件 A 2 の行為を報告した直後に行われたものである。また、同監査当日には、運輸支局担当者が、同監査は会社より報告された乗務員の道路交通法違反及び経路誤りの件を受けての監査であることを説明していた。したがって、同監査の端緒が本件 A 2 の行為であることは明らかである。加えて、「夏季の総点検の再確認」では A 2 の氏名が伏せられていることから、会社が同文書を回覧した意図は、各運転士に注意を促すことであり、A 2 を孤立させることではないことも明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 本件停職処分の不利益性

本件停職処分は、A 2 にとって処分を受けること自体が不利益であるのみならず、経済的な不利益をも伴うものであるため（前記第 3 の 7 (3) ケ）、労組法第 7 条第 1 号の「不利益な取扱い」に該当する。

イ 本件 A 2 の行為の就業規則該当性

本件停職処分は、就業規則第 106 条第 15 号及び第 19 号に照らし、同規則第 107 条の規定により情状を酌量されたものとされている（前記第 3 の 8 (4)、別紙 1）。これに対し、組合は、本件停職処分が正当な根拠を欠く、不当な処分であった旨を主張している（上記(1)ウ）。そこで、以下、本件停職処分の就業規則上の根拠の有無について検討する。

(ア) 就業規則第 106 条第 15 号（業務の内外を問わず、会社の信用を害し、または体面を汚す行為のあったとき）への該当性

本件経路誤りは、それによって、乗車予定者が乗車できなかったという実害を生じさせ、会社に苦情が寄せられている（前記第 3 の 8 (1)）ことからすれば、会社の公共交通機関としての信用を害し、又は体面を汚す行為であったと評価されたとしても不当とはいえない。

また、バス運行中の携帯電話の使用は、道路交通法違反であることは明らかであり、会社の公共交通機関としての信用を害し、又は体面を汚す行為であったと評価されたとしてもやむを得ないといわなければならない。

したがって、本件A2の行為は、就業規則第106条第15号に該当する。

(イ) 就業規則第106条第19号（その他会社の諸規程、令達または指示に違反したとき）への該当性

組合は、営業所長名や安全管理部長名の通達が処分の根拠として不適切である旨主張する（上記（1）ウ（イ））。しかしながら、就業規則第106条第19号は、会社の「令達」又は「指示」に違反したときを懲戒事由としていることから、当該主張は採用できない。

また、組合は、「携帯電話の使用について」という文書によれば携帯電話を使用する際は道路脇等に停車して行う旨の指示が存在するが、「道路脇等」の「等」が具体的に明示されていない以上、踏切前での停車中に架電したA2の行動は当該指示に反しない旨主張する（上記（1）ウ（イ））。

確かに、同書面に具体的指示は、記載されていない（前記第3の8（6）イ）。

しかしながら、具体的指示が記載されていなかったとしても、「道路脇」が携帯電話を安全に使用できる場所として例示されていることは容易に読み取ることができ、踏切前の路上がこれに該当しないことは、明らかである。よって、当該組合の主張は採用できない。

したがって、本件A2の行為は、就業規則第106条第19号に該当する。

(ウ) 就業規則第106条の適用

就業規則第106条は、懲戒解雇の基準を定めている規定であって、本件A2の行為の態様を考慮するならば、就業規則第106条を適用すること（なお、会社は、同条に「照らして」と表現している。）について、疑問がないではない。

しかしながら、上記運行管理者の譴責処分やA2が無断でバス車内にピラを掲示した際の譴責処分においても、同条を適用しているように、会社は、従来から同条を懲戒解雇の基準としてのみでなく、懲戒解雇以外の懲戒の基準としても運用してきたことが窺える。このことを考慮すれば、同条を本件A2の行為に適用することが不合理なこととまではいえない。

(I) 以上のことから、本件停職処分は、本件 A 2 の行為が就業規則に該当するものとして、同規則に基づいて行われた処分であると認められ、不当な根拠に基づく処分であったとは認められない。

ウ 不当労働行為意思の有無

上記のように、本件停職処分は、就業規則に基づいてなされたものと解されるが、この処分が不当労働行為意思をもってなされたと推認できる場合には、なお不当労働行為が成立する余地がある。この点に関し、組合は、本件停職処分が他の処分に比べ不当に重い処分であることなどを理由に、本件停職処分が差別的な処分であった旨主張する（上記（１）イ）。そこで、以下において不当労働行為意思の存否を検討することとする。

(ア) 会社の組合に対する嫌悪感

会社が本件停職処分を行うことを決定したのは、29年6月22日である（前記第3の8（4））。その当時、会社が組合に対し嫌悪感を有していたことは、同日を含む期間（同年4月27日から9月14日まで）にわたって、上記2で認定した不当労働行為が行われていたことから推認できる。

(イ) 過去の懲戒処分との対比

会社が組合に対し嫌悪感を有していたことは、上記(ア)で述べたとおりであるが、他方において、本件停職処分を過去の処分例と比較すると、以下の事情が存在したことも認められる。

a 16年8月10日付け懲戒処分との比較

16年8月10日付け懲戒処分の理由とされた行為は、バス運行中のメール行為及び当該行為を乗客から注意されたことの2点であり、同処分の内容は停職15日である（前記第3の8（5）ア）。

道路交通法上は、運転中にメール行為をした場合には通話をした場合と同じ罰則が科されることとされており、この事案では、本件停職処分よりも重い処分が課されているので、本件停職処分が、16年8月10日付け懲戒処分に比して、殊更に重い処分であったとまでは認められない。

なお、本件における携帯電話の使用が緊急の業務連絡のために行われたものであることを考慮しても、16年8月10日付け懲戒処分に比して本件停職処分が殊更に重い処分であったとまでは認められな

い。

b 27年2月27日付け懲戒処分との比較

27年2月27日付け懲戒処分の理由とされた行為は、路線バス走行中に携帯電話で通話をしたこと及び乗客から苦情を申し立てられたこと並びにバス停で待機中の乗車予定者を看過して同者からバスを叩かれたことなどであり、同処分の内容は停職10日である（前記3の8（5）イ）。

この処分の原因となった行為は、本件A2の行為と類似しているが、この事案では本件停職処分よりも重い処分が課されている。

したがって、本件停職処分が、27年2月27日付け懲戒処分に比して、殊更に重い処分であったとまでは認められない。

c 経路の誤りのみを理由とする懲戒処分

組合は、経路を誤ってバスを運行したことを理由に、会社が懲戒処分を行ったことはないにもかかわらず、本件停職処分を行ったことは不当であると主張する（上記（1）イ（イ））。

しかしながら、本件停職処分は、経路を誤ってバスを運行したこのみならず、苦情を生じさせ、かつ、携帯電話を使用した状態でバスを運転したことを理由として行われたことが認められる（前記第3の8（4））。

よって、組合の主張は採用できない。

(ウ) 運行管理者の処分との対比

また、組合は、本件停職処分と併せて行われた運行管理者の処分と比べて、本件停職処分は不当に重い処分である旨主張する（上記（1）イ（ウ））。

しかしながら、自ら道路交通法違反を行った者に対してより重い処分を課すとの会社の判断は不合理とはいえず、本件A2の行為が行われた原因の一端が運行管理者の対応にあったとしても、本件停職処分が殊更に重い処分であったとまでは認められない。

(I) 以上のとおり、過去の処分例等との比較をすると、本件停職処分が不当に重い差別的な処分であったとまでは認められず、たとえA2が組合員でなかったとしても、会社は、本件停職処分と同様の懲戒処分を課したものと推認される。

したがって、会社が組合に対し嫌悪感を有していたとしても、これが本件停職処分の決定的動機であるとは認められない。

なお、組合は、上記(ア)から(ウ)までで検討したこと以外の事情を挙げているが(上記(1)エ)、それらの事情は、いずれも本件停職処分の決定的な動機が組合に対する嫌悪感ではなかったとの上記判断に影響を及ぼすものとは認められない。

エ 結論

以上のとおり、本件停職処分は、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しないと判断する。

4 争点4(会社が、29年4月以降に従業員と締結した雇用契約書に誓約事項を追加したことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか)について

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、雇用契約書に本件誓約事項を追加した理由として、インバウンド客への対応、テロ事件発生 of 未然防止及びテロ事件に巻き込まれないようにする必要性を挙げているが、これらには具体的に差し迫った事情はなく、行政機関から指導されたという事情もないことから、本件誓約事項を雇用契約書に追加するに足る合理的な理由や必要性はなく、不自然である。

イ 会社は、組合分会結成以降、申立外 C1 組合 及び申立外 C2 組合 C3 分会 と一体となって、本件電子掲示板に組合に対する誹謗中傷を書き込むことや、B5 部長代理が B2 営業所内で「3組と関わるとそのうち公安にマークされるわ」と発言することなどにより、各営業所等などにおいて従業員に組合を「過激派」とであると認識させる状況を作り出した。

そして、本件誓約事項の「日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体」を組合と結びつけ、従業員が組合に加入することを妨害している。

ウ 以上のとおり、会社が本件誓約事項を雇用契約書に追加したことは、組合を弱体化させる行為であり、組合の運営に対する支配介入であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 以下のとおり、本件誓約事項を雇用契約書に追加することには、合理的

な理由や必要性がある。

(ア) 会社は、28年10月26日にインバウンド客の取扱いに関し国土交通省関東運輸局から認可を受けており、東京オリンピックとの関係でも、今後外国人の利用者への対応の増加が見込まれることに加えて、大規模なイベントに関連した業務の増加も見込まれる。

(イ) こうした中、近年、海外でテロ事件が頻発していることや日本における大規模なイベントについても警備が非常に厳しくなっており、国からも「テロ対策の徹底について」等の通知が出されていることなどから、公共交通機関である路線バスを運行する事業者である会社としてもテロ事件の発生を未然に防ぎ又はテロ事件に巻き込まれないようにする必要があると考えた。

(ウ) そこで、これらへの対策として、29年1月以降の雇用契約書に暴力団以外の犯罪組織を対象とした本件誓約事項を加えることを決定した。

イ 会社は本件電子掲示板への組合に対する誹謗中傷の書込みは行っておらず、また、B5部長代理は組合が主張するような発言をしていない。したがって、組合を「過激派」と認識させるような状況を作り出していないし、従業員の組合加入を妨害していない。

ウ 以上のとおり、会社が、組合の運営に対する支配介入をした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件誓約事項を追加した合理的根拠の有無

(ア) 会社は、インバウンド客に対する対応を始めているが、海外でテロ事件が頻発していることなどから、テロ対策として雇用契約書に本件誓約事項を追加したと主張する(上記(2)ア)。

(イ) 確かに国などの関係機関からもテロ対策に関する通知が出されており(前記第3の16(1)・(4))、海外でテロ事件が頻発している世界情勢やインバウンド客が増加していることからしてテロ対策が必要であるという事情は否定できない。

(ウ) しかし、国などの関係機関からのテロ対策に関する通知などは主としてバスの乗客又は外国人旅行者への対応を念頭に置いたものと認められ、従業員を対象にしたものと解することはできない。

それに対して、本件誓約事項は、専ら従業員の行為を規律しようとするものであり、テロ対策が本件誓約事項を追加する合理的根拠と認める

ことはできない。

- (I) また、会社は、本件誓約事項を追加した根拠として、「公共交通機関という公共性の顕著な業務に携わる立場にあり、行政庁より補助金等の援助を受けていることなどから、公務員の欠格事由に準じた事由を設けるべきという考えに至った」ことも挙げている（前記第3の11(3)エ b）。確かに、公共交通機関には公共性が存在し、また、行政庁から補助金が交付されている事実があることは否定できない。
- (オ) しかし、公務員法における欠格条項（国家公務員法第38条第5号、地方公務員法第16条第5号）は、公務員が、他の民間労働者と異なり、全体の奉仕者であり（日本国憲法第15条第2項）、かつ、憲法尊重擁護義務を課せられている（日本国憲法第99条）ことに基づいて設けられた規定である。
- (カ) したがって、憲法上の位置づけを全く異にする民間労働者たる従業員に対して雇用契約を通して上記のような義務を課すことには論理的な飛躍があると言わざるを得ず、本件誓約事項を追加する合理的根拠と認めることはできない。
- (キ) なお、従業員の一部に現にテロを実行するおそれのある団体などに関与、接触又は所属する者が存在すると認められる場合には、このような誓約事項の追加も考えられなくはないが、本件においてそのような疎明はなく、会社が本件誓約事項を追加する必要性を見出すことはできない。
- イ 両当事者間の対立状況
- (ア) 組合分会が結成された28年8月30日から会社が従業員との雇用契約書に本件誓約事項を追加することを決定した同年12月頃までの間（前記第3の1(1)、9(1)）、第1回団体交渉において複数の組合員が大声を上げるなど一時喧噪状態になる場面があり、会社代理人弁護士がそれを諫めるかのような発言をする場面があったり（前記第3の3(2)）、会社が団体交渉で配布した資料を組合が無断で組合ブログに掲載したことを理由に、会社が就業規則等の組合への開示を拒否するなど（前記第3の3(4)）、組合と会社は対立する状況にあったといえる。
- (イ) また、組合員であるA2は、遅くとも同年11月26日までに、組合活動として正当性に疑義のある掲示物を担当するバスに無断で掲示し

(前記第3の4(1))、かつ、このことについて会社から顛末書の提出を求められたにもかかわらずそれに応じないなど(前記第3の4(2))、組合に対する嫌悪感を会社に惹起させかねない行動をとっていた。

ウ 本件誓約事項の曖昧さ

(ア) 組合は、29.8.22追加要求書(甲78)において、会社に対し、労働組合は本件誓約事項第8項の「政党その他の団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織」に該当するか及び労働組合への加入は同項の「関与、接触」に該当するかについて文書による回答を求めた(前記第3の11(2)イ)。

に対して、会社は、第7項の「政党その他団体」は犯罪組織等を想定していると回答したが(前記第3の11(3)ア)、第8項の「政党その他の団体の傘下、下部組織又は影響下にある組織」については、労働組合が該当するかを含め、どのような組織が対象となるかを明確に回答していない(前記第3の11(3)イ)。

について、会社は、同項の「関与、接触」は個別具体的に判断すると回答しただけであり(前記第3の11(3)ウ)、同項の適用に含みを持たせている。

(イ) したがって、本件誓約事項は、その対象が特定されていない曖昧な規定であり、この曖昧さは、新入社員らに対し組合加入をためらわせる機能を果たし、結果として、組合の組織拡大を妨げるおそれがあると判断できる。

エ 本件誓約事項を追加した真の理由

(ア) 上記アで述べたとおり、本件誓約事項を追加した根拠及び必要性に関する会社の主張は、いずれも説得力に欠けるものであることから、以下本件誓約事項を追加した真の理由について検討する。

(イ) 上記イで述べたとおり、組合と会社は激しい対立状況にあり、会社が組合を嫌悪し排除しようとする感情を持ち得る状況にあった。

(ウ) 上記の状況を考慮すると、会社が、28年12月頃にあえて雇用契約書に本件誓約事項を追加することを決定した(前記第3の9(1))目的は、社内事情に疎い新入社員が組合の勧誘にしがって組合に加入することを防ぐことによって、組合組織の拡大を阻止しようとしただけで

はなく、現時点における組合の影響力を削ぐことにあったと推測することは難しくはない。

- (I) なお、組合は、会社が組合分会結成以降、申立外 C 1 組合 及び申立外 C 2 組合 と一体となって、本件電子掲示板への組合に対する誹謗中傷の書込みや B 5 部長代理の B 2 営業所内における発言等により、各営業所等において従業員に組合を「過激派」とであると認識させる状況を作り出していると主張する（上記（1）イ）。しかし、このことを認めるに足る疎明はなく、他に会社が組合を「過激派」とであると認識させる状況を作り出しているに足る事情もないことから、組合のこの主張を採用することはできない。

オ 結論

以上のとおり、本件誓約事項は、会社が新たに雇用される従業員が組合に加入することを躊躇させ、本件組合の組織拡大を阻止し、現時点における組合の影響力を削ごうとする意図を持って、あるいは、少なくともこのような効果を視野に入れて敢えて追加したと推認されることから、会社が雇用契約書に本件誓約事項を追加したことは、組合の運営に対する支配介入であって、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- 5 争点5（会社が、組合に対して就業規則等を交付しないことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に該当するか）について

（1）組合の主張の要旨

ア 次のとおり、会社が就業規則等を交付しないことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

- (ア) 会社は、正当な理由なく就業規則等の団体交渉に必要な資料の交付要求を拒否している。

当該資料交付の拒否は、これらの書類に「機密情報」が含まれていること及び組合が会社から提供された「労働時間の考え方」なる資料を組合ブログに掲載したことを根拠にしているが、同資料は機密情報に該当せず、組合と会社の間で同資料を公開しないという約束も存在しないのであるから、交付要求を拒む正当な根拠たりえない。

- (イ) 会社の対応は、約束を反故にする不誠実なものであった。

会社は、第1回団体交渉の中で就業規則（賃金支給規定を含む。）及び三六協定（別添協定書を含む。）を組合に交付することを約束したに

もかわらず、当該約束に反して交付を拒否した。

(ウ) 組合の態度等には、問題がなかった。

会社は、組合が合意形成の努力をしていないと主張するが、会社の一連の不当労働行為及び不当労働行為意思の表れに対する組合及び組合員の感情的な怒りの表明であり、「会社及びその経営陣に対する誹謗中傷を行うことに主眼を置いている。」又は「合意達成の努力をしていない。」等の会社の主張には理由がない。

イ 会社が就業規則等の写しを申立外 C 1 組合 に交付しているにもかかわらず、組合に交付しないのは、組合差別であり、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 会社の主張の要旨

ア 次のとおり、会社が就業規則等を交付しないことには合理的根拠があり、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当しない。

(ア) 組合は、会社が就業規則等を交付すべき明確な根拠を示しておらず、また、組合から協定締結を希望する事項につき、一度も具体的な提案を受けたこともなく、会社には、労働組合に対して同書類の全てを交付する法的義務はない。

(イ) 会社は、就業規則や三六協定を、従業員がいつでも閲覧できるように掲示し、周知を図っている。また、賃金の計算方法については、A 3 や A 2 に対して直接説明をしている。

(ウ) 組合は、会社に無断で、団体交渉の際に交付した機密情報である「労働時間の考え方」を組合ブログで公開した。このため、会社はより高度な機密情報を有する就業規則等を交付することができなくなった。

(I) 組合の態度は、会社に対し建設的な提案を行うというよりはむしろ、会社及び経営陣個人に対する誹謗中傷を行うことに主眼を置いているものであり、合意達成の努力をしているとは評価できない。このような場合は、使用者側の誠実交渉義務はそれに応じて軽減されると解されており、就業規則等を交付しないことが誠実交渉義務に反するなどということは有り得ない。

イ 支配介入との点については、会社は、申立外 C 1 組合 に対し「三六協定（別添協議書含む。）」並びに「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」及び「正社員化に伴う労働条件に関する事項」の申立外

C1組合との労使協定を交付しているが、協定の相手方が同協定書を所持するのは当然である。会社は、就業規則の内容を変更する際、申立外 C1組合の意見を聞くために、当該変更案を渡したことがあるが、組合の主張するその他の書類の写しは交付していない。また、申立外 C2組合に対しても、就業規則等は、交付していない。

以上のとおり、会社の行為は、何ら組合に対する差別的な取扱いではなく、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が就業規則等を交付しないことが労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

(ア) 一般的に、労働組合等において、自らに所属する組合員の労働条件に関する事項について法令違反その他取扱い上の不備がないかどうかを調査点検し、団体交渉を通じてその是正改良を求めることは、日本国憲法第28条の団体交渉権に含まれ、正当な組合活動であると解するのが相当である。特に、結成間もない労働組合がこのような活動を行う場合においては、その必要性が高いことから、原則として会社には、誠実交渉義務の観点から上記活動に対して一定の協力をする義務が生じるといふべきである。そして、当該活動に必要な資料について、労働組合からの提供要求に応じることができない正当な理由がある場合には、当該労働組合に対し、その正当な理由を十分に説明することが必要となる。そこで、以下においてこれを前提に検討する。

(イ) 会社は、資料の提供について具体的な根拠が示されなかったこと及び組合から協定締結を希望する事項につき一度も具体的な提案を受けたことがないことを、就業規則等を交付しなかった理由として主張する(上記(2)ア(ア))。

しかしながら、上記(ア)で述べた観点、特に組合の A4分会 が 28年8月30日に誕生したばかりの組織であることを考慮すれば(前記第3の2(3))、組合が交付を求めた就業規則等のうち、3種の資料は、次のとおり、組合の求めに応じ提供すべき資料であったことが明らかである。

a 就業規則(賃金支給規程を含む。)

全従業員の基本的労働条件を規律しているものであり、組合が組合

員の労働条件を確認し、今後の労働条件の改善を会社に要求するためにも、原則として提供されるべき資料である。

b 三六協定（別添協定書を含む。）

三六協定は、従業員の過半数を組織する労働組合等が協定締結当事者となるが、就業規則の定めと相まって、非組合員及び他組合の組合員に対しても、時間外労働及び休日労働が義務付けられることになる。したがって、組合が締結された三六協定の内容に関心を持ち、会社はその交付を要求した場合には、当該組合が協定締結当事者でなかったとしても、原則として交付しなければならない。

c 申立外 C 1 組合 との労働協約

使用者と労働組合で締結された労働協約は、当該労働組合の組合員にのみ効力が及ぶものであるから、協約締結当事者でない他労働組合の組合員には、原則として当該労働協約の効力は及ばない。したがって、原則として、会社にはこれを交付する義務はない。

しかしながら、当該労働協約が一般的拘束力（労組法第17条）を有する場合、その他、實際上、別組合の組合員の労働条件を規律している場合には、その限りにおいて、当該別組合に対し、傘下の組合員の労働条件の確認のため提供されるべき資料であるといえる。

したがって、会社は、申立外 C 1 組合 との労働協約である「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」及び「正社員化に伴う労働条件に関する事項」についても、それらが實際上組合の組合員の労働条件を規律するものである限りにおいて、当該資料を組合に提供すべきであるといえる。

(ウ) 次に、組合が29.8.22追加要求書（甲45、甲78）において、第3回団体交渉に先立って交付要求をした（前記第3の11(2)）ダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時間・中休時間を記した書類の交付の要否について検討する。

当該資料は、上記(イ)で検討した書類とは異なり、従業員の労働条件を一般に規律するという性格を有していない資料であり、上記(ア)で述べた観点のみからは、当然に交付すべき資料とまではいえない。一方で、一般的に、団体交渉に当たっては、会社は、組合が当該団体交渉の議題について検討可能な程度の資料を提供するなどし、誠意を持って対応す

ることが当然であることから、その交付の要否は、その使用目的から判断されるべきである。

そうすると、一見して組合がどのような理由で交付を求めているかが必ずしも明確ではなかった本件において、会社が当該資料を提供することができなかったとしても、やむを得ない面があったことは否定できない。

しかしながら、第3回団体交渉開催前の以下の経緯に鑑みれば、組合が、改定されたダイヤグラムにおける各組合員の労働時間を確認するとともに、それに基づく賃金計算を行い、同団体交渉で未払賃金の有無の確認及びその請求を行おうとしていたことは、明らかであったといえる。

- a 第1回団体交渉の開催を求めた28.8.31要求書(甲21)において、組合が未払賃金の有無の確認のため割増賃金計算の根拠の説明を要求していること(前記第3の2(4))。
- b 第1回団体交渉において、組合が会社に対し未払の残業代がないことについて説明を求めていること(前記第3の3(2)ア)。
- c 第2回団体交渉の開催を求めた29.2.1要求書(甲24)において、「中休時間における賃金の取扱いに関する事項」に関する申立外C1組合との労使協定の写しの交付を要求していること(前記第3の6(1)イ)。
- d 第2回団体交渉において、組合が会社に対し、組合員の労働時間及び賃金を計算したところ、未払の時間外賃金があるとして、その支払い及び説明を求めていること(前記第3の6(2)、(7)イ)。また、会社からの未払の時間外賃金がないとの説明に組合が納得していないこと(前記第3の6(7)イ)。

そして、ダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時間・中休時間を記した書類の性質をみると、組合員の日々の勤務の状況を確認するために必要な文書であるといえる。そうすると、これらの文書は、組合員の労働時間及びそれに基づく賃金計算が実際に上記の就業規則及び三六協定に照らし適正であるかを確認し、未払賃金が存在しているか否かを確認するために、組合にとって不可欠な資料であるといえる。

したがって、ダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時

間・中休時間を記した書類は、第3回団体交渉の際に、組合の要求に応じて会社が提供すべき資料であったといえる。

(I) 以上のように、会社は、原則として組合が要求する資料を交付すべき義務があったというべきであるが、前記のように、交付を拒否することについて正当な理由が存在し、かつ、その理由を組合に説明しているならば誠実交渉義務に反しないものと解せられる。そこで、次に当該正当な理由及びその説明の有無について検討する。

まず、会社は、組合員に対し資料の閲覧や組合の求める説明を行ったことをもって、就業規則等の交付を拒む合理的な根拠があった旨を主張する(上記(2)ア(イ))。

しかしながら、団結権及び団体交渉権の保障は、労働組合を、組合員を代表して対等に労働条件を決定する相手方として使用者が承認すべきことを求めるものである。したがって、たとえ、事実上、当該組合員らが就業規則等を閲覧できる機会があったとしても、また、使用者が個々の組合員に労働条件に関する説明を行ったとしても、組合員を代表して労働条件決定を担う相手方たる労働組合との関係では、なお上記のような資料を提供すべき義務があると解せられる。

このような団結権及び団体交渉権保障の趣旨に鑑みると、会社が個々の組合員に就業規則を閲覧できる条件を整えていたこと及び組合が求める労働条件に関する資料について直接説明したことをもって直ちに誠実交渉義務を果たしたということとはできず、会社の主張は、採用できない。

また、会社は、組合が「労働時間の考え方」なる書面をブログで公開したこと(前記第3の3(3))が、就業規則等の交付を行わないことの正当な理由となる旨主張する(上記(2)ア(ウ))。

確かに、組合が無断で当該書面をブログで公開したことを会社が不快に思ったことは理解しうるところである。

しかしながら、当該書面の内容は従業員との雇用契約書(甲34、甲35)に記載されている賃金の計算方法の説明であり、機密情報とは評価し難く、また、当該書面のブログ公開により会社がなんらかの不利益を被ったとの疎明もないことなどを考慮すると、当該書面を公開したことが、本来当然に交付されるべき就業規則等の交付を拒否する正当事由と

なるとまでは認め難い。

また、就業規則等が機密情報を含むが故に交付できないのであれば、会社は、団体交渉の場で当該資料のいかなる部分が機密情報に該当するのか、組合に交付するとどのような不利益が生ずるのか等の説明を尽くすべきであるが、会社はそのような説明義務を果たしているともいえない。

さらに、会社は、組合の一連の活動を挙げて、本件組合が団体交渉をとおして労働条件に関する合意達成の姿勢に欠けていることを根拠に、会社に課せられた誠実交渉義務も軽減される余地があると主張し、就業規則等を交付しないとしても会社としては誠実交渉義務を果たしている旨主張する（上記（２）ア（イ））。確かに、組合の会社に対する態度等をみる限り、組合員を代表して労働条件決定に参加する一方当事者であることを考慮すると、その態度等に全く問題がなかったとはいえない。

しかしながら、団体交渉は、原則として、労働条件に関する合意形成を目指して行われるものであるが、必ずしもそれに限定されるわけではない。すなわち、上記（ア）で述べたとおり、組合が、特定の労働条件の維持改善要求ではなく、組合員の労働条件が法令等に照らして適正に規律されているか否か、また、実際に業務を遂行する過程において法令及び就業規則等に定められた基準が遵守されているか否か検証する場であるともしえる。

本件において、特に第１回団体交渉における組合の方針は、上記のような性質を有しており、これを考慮するならば、組合が団体交渉において合意形成に向けた姿勢に欠けていることを理由に会社の誠実交渉義務が軽減されると解することはできず、したがって、このことをもって会社が就業規則等の資料を交付する義務を免れるとはいえない。むしろ、第１回団体交渉において、代表取締役である B 3 専務が資料の交付を明言しながら（前記第 3 の 3（２）ア）、後日交付を拒否している（前記第 3 の 3（４））等の点に鑑みれば、会社が誠実な対応をしていたとはいえない。

(オ) 以上から、会社は、団体交渉において、組合員の労働条件に関する事項の確認に必要な資料を提供するなどし、組合の理解を得る努力をする

必要があったのに、これを怠ったといわざるを得ず、誠実交渉義務を果たしていたとはいえない。よって、会社が就業規則等を交付しないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ 会社が就業規則等を交付しないことが労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

(ア) 組合は、就業規則等を交付しないことが、他の労働組合との取扱いに比べ、差別的な取扱いである旨主張する(上記(1)イ)。

しかしながら、会社が他の労働組合に対して就業規則(賃金支給規程を含む。)並びにダイヤグラム及びそれぞれのダイヤグラムのハンドル時間・中休時間を記した書類を提供していることについて、組合から具体的な疎明はない。また、申立外 C1組合 との協定書の写しについては、当該協定の相手方である申立外 C1組合 が同書類を所持しているのは当然であり、団体交渉に必要な資料として要求している本件と同視することはできない。

(イ) 以上のとおり、就業規則等を交付しないことが他の組合に比べ差別的な取扱いであったとは認められず、労組法第7条第3号の支配介入に該当するとはいえない。

ウ 結論

会社が、組合に対して就業規則等を交付しないことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

6 争点6(会社が、A2に対する不利益取扱いを議題とした団体交渉を拒否しているとされることが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか)について

(1) 組合の主張の要旨

会社が、A2に対し、休日勤務の減少及びそれに伴う賃金の減少という不利益取扱いを差別的に行っているため、これをやめることを議題(以下この6において「本件議題」という。)とした団体交渉(以下この6において「本件団交」という。)を29年5月23日(甲54)及び同年6月15日(甲68)に申し入れたところ、これらをそれぞれ同年5月31日付けファクシミリ(甲55)及び29.6.14回答書(甲67)並びに29.6.30回答書(甲71)により拒否したことは、正当な理由なく団体交渉を拒否したものである。

(2) 会社の主張の要旨

第3回団体交渉において本件議題を取り扱ったのであるから、本件団交を拒否したわけではない。仮に本件団交を拒否したものと評価されたとしても、会社は、直近の団体交渉で確認された事項につき直ちに改めて団体交渉を行う必要はなく、また、事実関係を回答すれば足りる事項につき団体交渉を行う必要はないと考えて回答したに過ぎないし、また、組合の不誠実な態度等に鑑みれば、会社が誠実交渉義務を果たしているといえることは、上記5(2)ア(I)のとおりである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、上記(1)の会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する旨主張する(上記(1))ため、以下検討する。

イ まず、本件議題は、29年5月23日に組合から開催要求が行われて以降、第3回団体交渉(同年9月11日開催)まで、当事者間の団体交渉において取り扱われなかったことが認められる(前記第3の7(4)イ(ウ)・11(3))。

そして、会社は、第3回団体交渉で本件議題を取り扱ったことから本件団交を拒否したとはいえない旨主張する(上記(2))。確かに、第3回団体交渉において本件議題が取り扱われたことは、認められる(前記第3の11(4)ア)。

しかしながら、29年5月23日に組合から開催要求が行われてから第3回団体交渉の開催までに約4か月の期間が空いていたこと(前記第3の7(4)イ(ウ)・11(3))並びに当該要求に対し同年6月14日及び30日にそれぞれ団体交渉開催に応じられない旨及び団体交渉を開催する必要性が乏しいと思料している旨を会社が回答したこと(前記第3の7(4)ウ(ウ)b・(I)c)からすれば、会社が本件団交を拒否していないとは認められない。

ウ 次に、会社は、直近の団体交渉で確認された事項につき直ちに改めて団体交渉を行う必要はない旨主張する(上記(2))。

しかしながら、休日勤務に関するA2の意向が話し合われたのは、前述のとおり第1回団体交渉(28年10月12日開催)においてであって、直近の団体交渉(第2回団体交渉(29年3月27日開催))において話し合われたものではない(上記2(3)ウ(ア))。

そうすると、組合と会社がA2の意向について話し合ってから組合が本

件開催要求をするまでには、7か月以上の期間が空いている。たとえ団体交渉により確認された事項があったとしても、事情の変更等が生じている可能性が多分に考えられるのであるから、本件開催要求が特段不適切な時機に行われたとは認められない。また、当該A2の意向に関し明確な合意に至っていなかったこと(上記2(3)ウ)、少なくともA2の意向とそれに対する会社の理解及び対応に隔たりがあったことが明らかになっていたこと(上記2(3)エ)並びに本件議題がA2の賃金に関わる重大なものであったこと(上記2(3)ア)からすれば、団体交渉を行うことに一定の必要性が認められる。

これらのことからすると、時機の観点からも、団体交渉の必要性の観点からも、直近の団体交渉で確認された事項につき直ちに改めて団体交渉を行う必要はないとする会社の主張は、採用できない。

エ さらに、会社は、事実関係を回答すれば足りる事項につき団体交渉を行う必要はない旨主張する(上記(2))。

しかしながら、団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則というべきであり、書面の交換による方法によって誠実交渉義務の履行があったということが出来るのは、直接話し合う方式をとることが困難であるなど特段の事情があるときに限るべきである(最高裁判所第三小法廷5年4月6日判決。清和電器産業事件)。よって、そのような特段の事情が認められず、書面による回答のみを行っていた本件においては、事実関係を回答すれば足りる事項につき団体交渉を行う必要がないとの会社の主張も採用できない。

オ その他、会社は、組合の態度等に鑑みれば会社が誠実交渉義務を果たしているといえる旨主張する(上記(2))。本件団交については、会社が、これを拒否していないとは認められないことは前述のとおりである。そこで、組合の当該態度等が本件団交を拒否する正当な理由となる旨の主張であるとして、以下これを検討する。

確かに、組合の会社に対する態度等をみると、その態度等に全く問題がなかったとはいえないのは、前述のとおりである(上記5(3)ア(I))。そして、労働組合側の態度等が団体交渉を拒否する正当な理由となりえないわけではない。

しかしながら、たとえ組合の当該態度等から、会社が本件団交に応じる

ことが困難であったとしても、一般的には、団体交渉の中でそのような問題の解消を図るべきといえるし、そのことを全く指摘しないままに本件団交を拒むという対応は、相手方の是正、反論等の機会を奪うものであり、誠実な対応であるとはいえない。

また、組合が本件議題について解決を求めていることは明らかであるし（前記第3の7（4））、第3回団体交渉以降、会社が29年9月14日を最後にA2に対する法定外休日を勤務日として指定しない対応をしなくなったことから、実際に組合にとって一定の成果を挙げていることが認められる。そうすると、組合の態度等に問題があることは否定できないものの、そのことをもって、直ちに組合に本件議題についての合意を模索する態度がなかったとまではいうことはできない。

さらに、会社は、本件団交の拒否以後、そのような組合の態度を理由に拒否の意思を示す等のこともなく第3回団体交渉に応じている。当該第3回団体交渉の態様も、全く平穏なものであったとまではいえませんが、団体交渉としての一定の体をなしていたものであったことが認められる（前記第3の11（4））。また、本件団交を拒否してから第3回団体交渉が開催されるまでの間に、組合の当該態度等が是正された等の事情も認められない。

これらのことからすると、組合の当該態度等が、本件団交の拒否を正当化するまでの理由になるとは認められない。

よって、組合の態度等が本件団交を拒否することの正当な理由である旨の会社の主張も採用できない。

カ 以上から、会社の対応は、A2の不利益取扱いを議題とする団交を正当な理由なく拒否していると評価でき、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

7 争点7（会社が、組合からの29年9月28日付け要求書に対して、回答していないとされることが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか）について

（1）組合の主張の要旨

会社が、組合からの29.9.28要求書（甲98。以下この7において単に「要求書」という。）に対し、同年10月12日付け「要求書に関するご連絡」（甲99）において、29年1号事件及び29年第2号事件等に関する

対応に追われているとして、組合が指定した回答期限内の回答を拒否し、29年4号事件の申立日(29年12月26日)に至るまで何らの回答もしていないことは、誠実交渉義務を履行していないものである。また、29年4号事件の申立て以降も、会社は、切迫した要求項目があるにもかかわらず団体交渉の開催の引延ばしや拒否をしているほか、組合の団体交渉の開催の要求に対して、一方的に不当な開催条件を付し、当該開催条件を組合が承諾することが団体交渉開催の条件であるとするなどしており、誠実に団体交渉を行う意思がない。

なお、会社は、組合が合意形成の努力をしていないと主張するが、当該会社の主張に理由がないことは、上記5(1)ア(ウ)のとおりである。

(2) 会社の主張の要旨

会社は、29年12月25日付け回答書により回答しているところ(乙32、乙33)、同月26日現在で回答がなされていないなどという組合の主張は虚偽に基づくことが明らかである。また、組合の不誠実な態度等に鑑みれば、会社が誠実交渉義務を果たしているといえることは、上記5(2)ア(I)のとおりである。

(3) 当委員会の判断

ア まず、組合が主張する不当労働行為は、団体交渉の拒否の一種である不誠実団交であり、これは、団体交渉を前提とするものである。

イ しかしながら、要求書では、組合員の配置転換や各種の情報の開示を求めているものの、団体交渉の開催は要求しておらず、また、当該要求内容も団体交渉の開催に直接関係していない(前記第3の12(1))。

ウ そうすると、団体交渉を行うに当たっては、労使双方とも誠実な態度で臨むべきであることは当然であるが、要求書が団体交渉の開催と直接関係するものでない以上、当該要求書への回答を行わないことをのみをもって団体交渉を拒否したということはできない。

エ よって、会社が要求書に対して回答していないとされることは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

8 救済方法

(1) 休日勤務指定をされなかったことによるA2の不利益の程度は、会社の賃金制度との関係から、具体的に特定することは困難な側面を有している。しかしながら、A2が経済的不利益を受けたことは明らかであり、本件の救済

方法としては、主文第1項のとおり命じるのが相当である。

主文第1項の休日勤務指定されていれば支給されるべきであった賃金に相当する額の算定は、以下によるのが相当である。

ア 救済すべき出勤日数

28年12月15日から29年4月26日までの間で、A2は法定外休日に88.9%出勤している。

そして、同年4月27日から同年9月15日までの間のA2の法定外休日取得予定日数は23日間であったが(別紙3)、この間会社が従前どおり法定外休日にA2に出勤を指定していれば、23日間に88.9%を乗じた20日間(小数点以下第1位を四捨五入)出勤していたはずであるが、実際には10日間しか出勤しておらず、その差である10日間を救済の対象とする。

なお、上記の算出にあたっては、元々勤務予定とされていた日に指定された法定外休日を振替とみなし、また、現実に出勤すべき日を特定することはできないため、休日勤務指定がなされなくなる以前のA2の法定外休日の勤務率88.9%を乗じることとした。

イ 会社が支払うべき賃金に相当する額

1日当たりの賃金に相当する額は、最初に不利益取扱いを受けた同年4月27日の前日から遡る3か月間にA2に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額を基礎に算出するものとし、これに上記の10日間を乗じた金額を支払うべき賃金に相当する額とする。

ウ なお、上記イの賃金に相当する額に対する遅延損害金の起算日は、上記の計算の経緯からして、不利益取扱いがなされた期間の最後の給与支給日である同年9月度の給与支給日の翌日とするのが相当である。

(2) 従業員と締結した雇用契約書に本件誓約事項を追加したことに対する救済方法としては、主文第2項のとおり下記ア及びイを命じた上で、組合員以外の従業員に対しこのことを周知するため、第3項のとおり命ずるのが相当である。

なお、組合は、従業員と締結した雇用契約書に記載した本件誓約事項の撤回及びその旨の従業員に対する文書通知を求めているが、主文第2項及び第3項の救済をもって足りると考える。

ア 本命令書受領の日以降、従業員との間で本件誓約事項の内容を含む雇用

契約を締結しないこと。

イ 既に従業員との間で締結した雇用契約について、本件誓約事項をなかったものとして扱うこと。

(3) 会社が組合に対して就業規則等を交付しないことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは、上記5(3)で判断したとおりである。よって、改めて組合からの要求があった場合に当該団体交渉に必要な資料又はその一部を交付しての団交に応じることを命じることとする。

(4) 会社がA2に対する不利益取扱いを議題とした団体交渉を拒否していることが不当労働行為であることは、上記6(3)で判断したとおりである。一方で、当該議題が第3回団体交渉において取り扱われ、一定の成果を挙げたことが認められる(前記第3の7(1)、同11(4)ア)。また、29年9月14日を最後にA2に対する不利益取扱いがされていないことに争いが無い。これらのことからすると、組合は、誠実交渉応諾命令を求めているが、会社に誠実交渉応諾を命じることまでは要しないものと認められる。

(5) また、組合は、陳謝・誓約文書の交付及び掲示を求めているが、主文第5項の救済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、労組法第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。

第6 付言

争点5及び争点6について、会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは、前述のとおりである。しかしながら、組合は、第1回団体交渉において、会社が要求事項につき持ち帰って検討する旨の回答をしたことに対し、「インチキな対応」、「社長連れてきなよ次は。話にならねえから。」等と発言して非難した(前記第3の3(2)ア)ほか、組合ブログや街宣活動において会社役員を「能書きは一人前のクズ」、「労働犯罪者」等と誹謗中傷するような記載・発言がなされており(前記第3の14)、組合の態度等にも問題がなかったとはいえず、良好な労使関係の構築の妨げとなっていたと考えられる。

団体交渉の効果的・円滑な進行を図るためにも、良好な労使関係は不可欠であ

るが、良好な労使関係の構築には、使用者側のみが誠実に対応することが求められているものではなく、労働者側にも相手方への配慮が求められることは明らかである。例えば、労働者側が使用者側への配慮を欠いた言動をもって対向すれば、使用者側の態度の硬化等を誘発するのは自然なことといえる。このように、労働者側の態度も、団体交渉の効果的・円滑な進行、ひいては使用者側の誠実交渉義務のあり方に影響を与えるものであり、労働者側の相手方への配慮を欠く態度は、労働者自身にとっても不利に働くのである。

以上を考慮して付言するに、組合も、自らの態度等を省み、今後の円満な労使関係の確立に努めるよう望むものである。

令和元年5月29日

群馬県労働委員会

会 長 清 水 敏

【別紙 1】

就業規則（抄）

第 8 3 条（解雇基準）

会社は、従業員が次の各号の 1 に該当するときは解雇する。

～ （略）

第 1 0 6 条の懲戒解雇に該当するとき

そのほか前各号に準ずる程度の事由があると認められたとき

第 1 0 6 条（懲戒解雇基準）

会社は、従業員が次の 1 に該当する行為をしたときは懲戒解雇する。

～ （略）

業務の内外を問わず、会社の信用を害し、または体面を汚す行為のあったとき

～ （略）

その他会社の諸規程、令達または指示に違反したとき

前各号に準ずる行為をしたとき

尚、前各号には「セクシャルハラスメントによるケース」、「飲酒運転防止違反によるケース」を含むものとする。

ただし、セクシャルハラスメントに関しては、別に定める「セクシャルハラスメントの防止に関する規程」、飲酒運転防止違反については、「飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準」による。

第 1 0 7 条（諭旨解雇、降職降格、停職、減給、譴責基準）

前各号に該当する行為といえども軽微なとき、または情状酌量の余地あるときは、諭旨解雇、降職降格、停職、減給、譴責とする。

ただし、セクシャルハラスメント、飲酒運転防止違反については、前条第 2 0 号の各規程・基準による。

以上

【別紙 2】

達示（抄）

飲酒運転防止対策、飲酒罰則基準について

- 2 勤務時間中若しくは勤務時間外で飲酒運転が判明した場合、または宿泊地において飲酒が判明した場合または中間若しくは終業点呼で会社が定めるアルコール検知器が反応した場合は、その結果である呼気中アルコール濃度に関わらず即刻懲戒解雇とする。
- 3 会社の行う始業点呼で会社が定めるアルコール探知機が反応し、その結果である呼気中アルコール濃度が0.15以上の場合は当該者を聴聞し、その内容により懲戒解雇または諭旨解雇とする。
- 4 前項の点呼で呼気中のアルコール濃度が0.15未満の場合は当該者を聴聞し、その内容により7日以内の停職とする。但し、勤務時間前8時間以内に飲酒した場合、または2年以内に飲酒による懲戒を受けている場合は本項での扱いではなく同項の懲戒の種類で処分する。

以上

法定外休日（予定）に対する勤務率集計表（振替加味）

（単位：日）

運転士名	1月度		2月度		3月度		4月度		5月度		6月度		7月度		8月度		9月度		後期小計(B)		運転士別合計										
	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	予定	勤務	%								
A2	4	4	5	4	3	4	4	3	1	1	18	16	88.9	4	2	5	4	5	4	1	23	10	43.5	0.5	41	26	63.4				
A	5	5	4	3	4	5	4	5	2	1	20	18	90.0	3	3	4	4	3	5	4	21	18	85.7	1.0	41	36	87.8				
B	5	3	5	4	1	4	0	2	0	0	20	8	40.0	3	0	4	1	5	3	4	21	10	47.6	1.2	41	18	43.9				
C	4	4	5	4	4	5	5	1	1	1	19	18	94.7	3	3	5	4	4	5	2	22	22	100.0	1.1	41	40	97.6				
D	4	2	5	3	4	4	3	4	2	1	18	11	61.1	4	3	5	3	5	2	23	14	60.9	1.0	41	25	61.0					
E	4	4	5	5	4	4	3	4	1	1	18	17	94.4	4	4	5	4	5	5	23	22	95.7	1.0	41	39	95.1					
F	4	3	5	5	4	3	5	4	1	1	19	16	84.2	3	2	5	4	3	5	22	19	86.4	1.0	41	35	85.4					
G	4	4	5	5	4	5	4	5	3	1	19	17	89.5	3	3	5	4	3	5	22	21	95.5	1.1	41	38	92.7					
H	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	18	17	94.4	4	4	5	5	5	5	23	23	100.0	1.1	41	40	97.6					
I	4	2	5	3	4	4	5	1	1	1	19	11	57.9	3	3	5	5	4	2	22	18	81.8	1.4	41	29	70.7					
K	4	4	5	5	4	4	5	5	2	2	20	20	100.0	3	3	4	4	4	5	4	21	20	95.2	1.0	41	40	97.6				
M	4	3	5	3	4	4	5	2	1	1	19	13	68.4	3	3	5	5	4	1	22	19	86.4	1.3	41	32	78.0					
O	4	2	5	1	4	1	5	3	1	0	19	7	36.8	3	2	5	2	4	2	5	22	15	68.2	1.9	41	22	53.7				
P	5	3	4	1	4	4	4	2	3	0	20	10	50.0	2	1	5	2	4	1	20	11	55.0	1.1	40	21	52.5					
Q	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	19	16	84.2	3	3	4	4	5	4	21	21	100.0	1.2	40	37	92.5					
R	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	20	17	85.0	3	2	4	4	4	4	21	15	71.4	0.8	41	32	78.0					
S	4	2	5	5	4	3	4	4	2	1	19	15	78.9	3	2	5	5	4	4	2	21	17	81.0	1.0	40	32	80.0				
T	5	5	5	3	4	3	5	5	2	2	21	18	85.7	3	3	4	4	4	3	21	18	85.7	1.0	42	36	85.7					
U	5	5	4	4	3	5	5	3	1	0	19	15	78.9	3	1	5	3	4	0	22	10	45.5	0.6	41	25	61.0					
Y						5	5	2	2	2	7	7	100.0	3	2	4	4	2	5	4	21	13	61.9	0.6	28	20	71.4				
月別小計	83	65	90	71	76	63	92	67	30	21	371	287	77.4	63	49	93	72	94	79	90	64	94	72	434	336	77.4	1.0	805	623	77.4	
月全体%	78.3			78.9		82.9		72.8		70.0		77.8		84.0		77.4		84.0		71.1		76.6									

年は、平成29年である。

乙第47号証の1～9及び乙第48号証の4～12に基づき、B2営業所内の運転士のうち上記の全期間在籍しなかった者及び明らかにA2と勤務形態が異なる者を除いた運転士について、当委員会が集計したものである。

法定休日に出勤があった場合は、その「振替」を優先している（法定外休日に出勤していても、振替のない法定休日出勤があれば休にしていない。）。

「月度」は、前月16日から当月15日までを指す。

「予定」は、「流れ表」（乙第47号証の1～9）において法定外休日の予定日として割り振られた日（同表で「とされた日」を指す。

「勤務」は、「配車結果表」（乙第48号証の4～12）における「予定」に対応して勤務した日を指す。

「5月度」は平成29年4月16日から同年26日までを指し、「5月度」は同年27日から同年5月15日までを指す。

これは、申立人の主張する「休日出勤差別」が行われた日の初日（平成29年4月27日）を基準とし、表を前期と後期に分けるためのものである。