

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委平成30年（不再）第61号事件（初審山口県労委平成29年（不）第3号事件）について、当委員会は、令和5年4月19日第297回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員守島基博、同西川佳代、同深道祐子、同原恵美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA1及びA2（以

下、A2とA1を併せて「組合員ら2名」という。)は、Y会社(以下「会社」という。)においてタクシー等の乗務員の業務に従事していたところ、会社は、平成28年12月25日、労働時間管理に関する新たな措置(以下「本件労働時間管理措置」という。)を定めた書面を社内に掲示した上で、A1については平成29年4月14日以降、A2については同年5月15日以降の勤務を、それまでの夜勤と日勤の両方が組み込まれている勤務シフト(以下「16交番」という。)から、平日の日勤のみの勤務シフト(以下「平日日勤」という。)へと変更した(以下「本件シフト変更」という。))。

(2) 本件は、組合員ら2名に対する本件シフト変更が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成29年7月12日に、山口県労働委員会に対し救済申立てがあった事件である。

2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 組合員ら2名に対する本件シフト変更の撤回及び従前の勤務シフトへの復帰
- (2) 本件シフト変更がなければ得ていた賃金額との差額の支払
- (3) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

山口県労働委員会は、本件シフト変更は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為には当たらないとして、組合の救済申立てを棄却した。

これに対し、組合は、初審命令の取消しを求めて当委員会に再審査を申し立てた。

4 争点

平成29年4月ないし5月に行われた、組合員ら2名に対する本件

シフト変更は、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 労組法第7条第1号（不利益取扱い）該当性について

ア 不利益性について

(ア) 組合員ら2名が、シフト変更となる前まで勤務していた16交番には、最初から月36.1時間の残業が組み込まれており（以下「シフト内残業」という。）、運賃が増額される夜勤も月38時間予定されている。また、交換（勤務時間帯の変更）や振替（公休と勤務日の変更）などにより、多数の乗客が見込める金曜日及び土曜日の夜間又は土曜日及び日曜日の日勤が多くなるように調整することができていた。他方、平日日勤は、労働時間が平日8時間に限定されており、シフト内残業は組み込まれておらず、夜勤もない上、交換や振替のほか、シフトには組み込まれていない残業（以下「シフト外残業」という。）も認められていない。したがって、16交番から平日日勤への変更は、営業機会が大幅に減少し、特に売上げが期待できる時間帯での営業は全くできないこととなるから、経済的不利益が生じている。

この点、初審命令は、本件シフト変更について不利益性があることを認めるが、他方で、シフト内残業がなくなることなどは考慮しておらず、この点で16交番の実態を理解していない。

(イ) また、本件シフト変更は、会社が組合員を「低生産性従業員」と認定した上で行われたものであるが、この名称自体が労働者

にとって屈辱であることは論を俟たない。

- (ウ) 以上のことから、本件シフト変更の不利益性があることは明らかである。

イ 不当労働行為意思について

- (ア) 本件労働時間管理措置に合理性がないこと

a 会社は、労働基準監督署からの是正勧告を拒否した。組合員らは、これを受けて会社を刑事告訴し、さらに、未払賃金請求訴訟を提起した。会社に最低賃金法違反について問題提起したのは組合員らだけであり、会社は、このような組合員らの行動をいぶかしく思い、本件労働時間管理措置により組合を牽制したものである。

b 初審命令は、組合が本件労働時間管理措置に明確に異議を出さなかったことを指摘するが、本件労働時間管理措置が掲示されてから平成29年2月28日に労使合意（後記第3の3(6)）が成立するまでの間に行われた複数回の交渉では、本件労働時間管理措置の当否は全く議論の対象になっておらず、締結された労使合意も、あくまで「紛争」の解決についての合意であるから、紛争になっていない本件労働時間管理措置の当否は同合意の射程に含まれていない。よって、初審命令が、あたかも組合が本件労働時間管理措置に賛同しているかのように認定することは失当である。本件労働時間管理措置は、組合との協議を一切行っていない一方的な通告である。

c また、本件労働時間管理措置は、①労働時間に長短がある全てのシフトに売上額30万円の一律の基準を設けていること、②教育指導のための勤務シフトに変更する基準が明確ではなく、また、16交番に戻るための基準も明確ではないこ

と、③平日日勤となった乗務員にどのような教育指導を行うのか明らかではないことなどからすれば、内容的にも合理性を欠くものである。

(イ) 組合員ら2名の本件シフト変更が恣意的に行われたものであること

a 組合員ら2名は、交換や振替により、多数の乗客が見込める週末等の乗務が多くなるように調整していたところ、同人らの売上げが伸び悩んだ理由としては、有給休暇を取得していたことが考えられる。すなわち、有給休暇を取得した場合には営業機会が減るため、その分、売上額が増加しない。有給休暇の取得を売上額の算定に当たって考慮しない会社の姿勢は問題である。

なお、組合員ら2名が有給休暇を取得していたことは組合の方針として行われていたものであり、このこと自体は当然の権利であって、正当なことである。また、組合員ら2名が金曜日に定期的に有給休暇を取得していたのは、原則毎月第一金曜日に組合の執行委員会が開催されているからであって、組合活動上、やむを得ないことである。

b 組合員ら2名は、組合の方針としてシフト外残業を行っていなかったが、その余の乗務員はシフト外残業を行うことで売上げを伸ばしていた。教育指導の対象とするに当たって売上額を大きな要素とするのであれば、公平な環境で労務提供させる必要があるにも関わらず、会社は乗務員のシフト外残業を漫然と放置しており、この点で不公平な取扱いがある。

c 組合員ら2名は、16交番での働き方について、日常の待機場所等を含め合理的に説明を行っており、労働時間と生産

性の整合性は確認されている。初審命令は、同確認のための具体的協議はできなかったと認定し、その理由の一つとして、当該協議の際に組合員ら2名が会社に反抗的な態度を取ったことを指摘しているが、同人らは不当労働行為を受けているのであるから会社に対して反抗するのは当然である。

そもそも、会社は組合員ら2名の働き方を問題視するが、同人らは毎日日報を提出しているから、会社は同人らの業務状況を把握しているにもかかわらず、これに対して会社から指導はなされなかった。つまり、会社も組合員ら2名の業務状況が合理的であると認めていたということである。

- d なお、会社は、本件シフト変更後も、組合員ら2名に対して売上げを増やすための指導を何ら行っていない。配車業務をしている業務係長も、初審の審問において、本件シフト変更後の指導内容について、組合員に対して定められた勤務交番を守らせ、指定場所で待機させたという程度の証言しかしていない。このように、具体的な指導ないし教育的措置は何ら行っていないことを会社も認めているのであって、本件シフト変更は、組合員の教育指導のためであるとはいえない。
- e さらに、16交番には、月間売上げが30万円に達しない乗務員が多数存在しているが、組合員ら2名のみ教育指導の対象となり平日日勤シフトに変更されている。初審命令は、C1乗務員も平日日勤にシフト変更されている旨指摘するが、同乗務員は、体調が悪いから当分の間日勤にしたいと会社に述べており、自ら平日日勤への変更を希望していたものである。よって、売上げ等を理由としてシフト変更となったのは組合員のみであるから、これは組合差別の結果である。

なお、会社は、売上額が30万円に達しない乗務員については労働時間と生産性の整合性を確認する協議を行っており、組合員ら2名の本件シフト変更は、その結果であると主張するが、そのような協議が広く実施されていたということは聞いたことがない。

結局のところ、本件シフト変更は、明確な基準もなく、恣意的に行われたものである。

f これらのことからすると、組合員ら2名に対する本件シフト変更は、組合活動を嫌悪し、恣意的に行われたものというべきである。

(ウ) 以上のとおり、組合員ら2名に対する本件シフト変更は、組合員であること又は組合活動を理由とした不当労働行為意思によるものであることは明確である。

ウ 以上のとおり、本件シフト変更により、経済的不利益や精神的
不利益が生じており、これは組合員であること又は組合活動を理由としたものであるから、不当労働行為意思も認められる。したがって、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) 労組法第7条第3号（支配介入）該当性について

本件シフト変更には不当労働行為意思が認められ、その対象となったA2は組合の分会長、A1は同副分会長であるから、分会の執行部を狙い撃ちに組織壊滅を狙った支配介入にほかならず、その組織的な影響に鑑みると、本件シフト変更は、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

(1) 労組法第7条第1号（不利益取扱い）該当性について

ア 不利益性について

(ア) 組合員ら2名は、16交番で勤務していた当時から自らの判断で公休出勤やシフト外残業をしておらず、このことは組合も認めている。また、深夜は需要が多い一方で競合社も多いことから、集客が望めるような自主的、積極的営業が必要となるところ、組合員ら2名は、いずれもこのような営業を行っていなかった。そうすると、本件シフト変更によって公休出勤、シフト外残業ないし夜勤がなくなったとしても、それにより営業機会が減らされたとはいえず、不利益性があるとはいえない。そもそも、組合は、労働時間の短縮や完全週休二日制の実施を会社に要求しており、拘束時間が減少することは組合や組合員の要求に沿うものであるし、平日日勤に変更した後は、運行管理者の指示により無線配車が期待できる場所で待機させており、無線配車により、むしろ営業機会としては増えている。

(イ) 組合は「低生産性従業員」と認定されたことが屈辱的な印象を受けるとして、主観的な面からも不利益を被ったと主張するが、あくまで生産性が低いからシフト変更となったのであって、本件シフト変更が行われたから低生産性従業員との評価を受けたものでない。組合の主張は原因と結果を完全に逆転したものであり、失当である。そもそも、低生産性従業員という言葉は、使用者の当然の権利である人事評価における評価区分に過ぎず、不利益を受けたことにはならない。

(ウ) 以上のことからすれば、本件シフト変更によって不利益が生じたとはいえない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 本件労働時間管理措置の目的及び内容は合理的であること

a 会社と一部の乗務員との間で、最低賃金を基にした未払賃

金の有無の認識、ひいてはその前提となる実労働時間の考え方に大きな隔たりが生じた結果、同人らにより、労働基準監督署への刑事告訴及び民事訴訟が提起された。これに対応することとなった会社は、乗務員の実労働時間の把握やそれに対応する適切な賃金の算定の必要に迫られ、労働基準監督署や検察庁と協議を繰り返し、本件労働時間管理措置の取扱いを整理したものである。

- b タクシー事業は、高齢の年金受給者の受け皿という社会的役割を担っていることから、会社においても高齢の乗務員が多く働いているところ、高齢者にとって厳格な労働時間の管理は大きな負担となるので、会社では、労働時間と休憩時間等について比較的自由的な裁量を認めている。この場合、勤務時間の全てが実労働時間に該当するとはいえず、正確な実労働時間を算出する必要がある。すなわち、休憩の取り方、合理的必要性のない待機の有無などを含め、実労働時間に関する会社と乗務員の認識内容に齟齬がないかを確認し、その結果、売上げが30万円に達しなかったことが、例えば休憩、欠勤ないし早退等による稼働時間の短さに起因するものであって、実労働時間における生産性自体は低いとは言い難い場合には、営業効率に問題がないので、教育指導の対象とはせず、シフト変更はしないという取扱いにしている。

本件労働時間管理措置で基準としている30万円の売上額は各乗務員に公平かつ機械的に定められていることも含め、上記のような取扱いは公平性が担保されているものである。

そして、①乗務員の指導、監督をする管理者の都合上、教

育指導の対象となった乗務員の労働時間を平日の8時間とする必要があること、②労働時間の捉え方について、会社と乗務員の認識が異なったまま残業をさせることは、労働紛争を招来しかねず不適切であること、③労使間で了解可能な疑義の生じにくい労働時間を設定して管理する必要があることなども踏まえ整理したものであり、このような本件労働時間管理措置の取扱いは、労働基準監督署や検察庁からも十分理解が得られており、内容としても合理性が認められるものである。

c また、本件労働時間管理措置を社内に掲示する前日、会社の休憩室で組合員らに同掲示のコピーを渡し説明するも、同人らから特に反論や意見はなく、また、労使合意（後記第3の3(6)）に向けて組合と複数回行われた交渉でも本件労働時間管理措置の話は出ているにもかかわらず、組合は、本件労働時間管理措置に異議を留めることを一切しないまま当時の労使間の全ての紛争を解決する旨の労使合意書に調印した。よって、組合が本件労働時間管理措置に納得していたことは明らかである。

d 以上のことからすれば、本件労働時間管理措置の導入経緯及び内容に問題はない。

(イ) 組合員ら2名のシフト変更は合理的な措置であること

a A1の月間売上額が30万円を下回り、労働時間と生産性の整合性が明確でなかったことから、会社は、同人に対し改善指導書を交付し、本件労働時間管理措置に基づき協議を持ちかけたところ、同人は、今までどおり働いていくので何も言われる筋合いはないなどと反抗的な態度に終始し、具体的

な協議ができなかった。また、A2に対しても同様に協議を持ちかけたが、同人は、今までどおり働く、タクシーは水物だから仕方がない、自分にだけ良い仕事を回してほしいなどと、営業改善へ向けて努力をする様子を見せなかった。このように、組合員ら2名については、労働時間と生産性の整合性を確認できず、かつ、稼働能力に関する疑いが払拭できないことから、教育指導のためにシフト変更を行ったものである。

この点、組合は、①過去、会社から具体的指導がされたことはない、②有給休暇を取得していたことで売上げが上がらなかったが、実際に乗務していた勤務日の営業効率はさほど低くなかったなどとして、組合員ら2名の営業方法に問題はなかったと主張する。しかしながら、組合員ら2名は、ほかの乗務員と情報交換することもせず、需要が高く競争の激しい時間帯でも営業場所や営業方法を工夫しないなど、漫然と営業効率の低い営業を続けるなどしており、会社は、以前から何度も指導書を交付し、営業の改善指導を行っている。また、会社は労働時間と生産性の整合性の確認に当たって、稼働一日当たりの売上額の比較も行っているから、この点からも勤務日における営業効率が低かったことは明らかである。なお、補足すれば、会社は、売上げが見込める金曜日をなるべく避けて有給休暇を取得するように提案していたところであるが、組合員ら2名は、金曜日の乗務が重要であることが自明であるにもかかわらず、金曜日に有給休暇を取得することが多かったものである。

b また、16交番の乗務員には月間売上30万円に達しない

乗務員が複数名いるところ、組合員ら2名のほかに、組合員ではないC1乗務員も平日日勤に変更となっている。組合は、C1乗務員は自ら希望して平日日勤に変更になったと主張するが、同人には生産性低下の原因である飲酒による体調不良を改善させる意欲が見られず、会社の指導に対する報告書も提出しないなど、同人の勤務態度が改善される見込みがなかったことから、教育指導のためシフト変更を行ったものであって、同人の希望を受けてシフトを変更したわけではない。

そして、売上げが30万円に達していなかった乗務員とは、労働時間と生産性の整合性について協議を行ったところ、いずれも自身の病気や体調不良、家族の介護等の個人的な理由で所定外の休憩等をとっており、これを除いた実労働時間をみると生産性との整合性がとれていたことから、営業のための特別な指導や教育までは必要ではなく、平日日勤に変更されていない。

なお、組合員ら2名と同じ組合の組合員であるA3については、売上げが30万円を下回らなかったことからシフト変更されていない。

このように、ほかの乗務員との比較においても、組合員ら2名の本件シフト変更が、組合員であることを理由とするものでないことは明らかである。

- c さらに、組合は、本件シフト変更後も会社は何ら指導を行っていないから、本件シフト変更が教育指導のためであるとは考えられないなどと主張するが、組合員ら2名は、ほかの乗務員に比べて曜日や時間帯、イベントの有無などに対応した自主的な営業（待機場所の移動）に消極的であるため、会

社は、教育指導として無線配車が期待できる場所に待機させるようにしており、実際、これにより組合員ら2名に対する無線配車指示は増えている。ほかの乗務員からは、努力もしないで配車指示をもらえるなどの批判も出ているが理解を求めているところである。よって、会社が指導をしていないとの組合の主張は失当である。

(ウ) 以上のとおりであるから、本件シフト変更は、労働基準監督署や検察庁との協議を経て導入された制度の枠組みの中で、適正かつ忠実に運用した結果生じたものであり、組合員ら2名を狙い撃ちしたものではないから、会社に不当労働行為意思はない。

ウ 以上のとおり、本件シフト変更は、不利益性がないことはもとより、本件労働時間管理措置の導入経緯及び内容に合理性があり、また、その運用も公平に行われていることから不当労働行為意思もない。よって、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

(2) 労組法第7条第3号（支配介入）該当性について

上記(1)で述べたとおり、本件シフト変更は、組合員であるかどうかを問わず、全乗務員を対象とした合理的な措置の結果であって、組合活動とは全く無関係であるから、組合活動を阻害するものではない。

したがって、労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 会社

会社は、昭和46年1月に設立され、肩書地に本店を置き、タクシーの運行等、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は106名である。

(2) 組合

組合は、肩書地に本部を置き、福岡県及び山口県の地域に居住又は勤務する労働者を対象とする合同労組である。平成30年9月17日時点の組合員数は、1,162名である。

平成26年2月に会社の乗務員が組合に加入し、分会が結成された。本件申立時の分会の組合員数は3名である。

なお、会社の従業員が加入している労働組合には、分会のほか、C2組合(以下「多数組合」という。)がある。

2 乗務員の勤務シフト

(1) 会社は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制を採用しており、乗務員の各労働日や所定労働時間等が決められている勤務シフトは個人別に指定する交番表により定められている。

(2) 勤務シフトは、基本的にはいずれも16日間を一つのサイクルとするものであり、7時00分又は8時00分から16時00分ないし18時00分までの勤務を3日又は4日繰り返す「日勤」、17時00分から翌2時00分又は3時00分までの勤務を3日又は4日繰り返す「夜勤」、日勤と夜勤が概ね同程度混在している「16交番」があり、このほかに、乗務員の教育指導のため、一週間を一つのサイクルとし、毎週平日のみ日勤勤務を行い、土曜日及び日曜日を公休日とする平日日勤がある。

16交番、夜勤及び日勤の一部には、需要が高まる時期や時間帯に対応するための時間外勤務が最初からシフトに組み込まれている(シフト内残業)が、平日日勤にはシフト内残業は組み込まれてい

ない。

また、乗務員は、会社の指示ないし了解の下、公休日の振替や、シフト外残業を行うことがあった。

- (3) A1及びA2は、本件シフト変更の前は、いずれも16交番で勤務しており、同人らのシフトには、月平均36.1時間のシフト内残業が組み込まれていたほか、月平均38時間の夜勤が予定されており、週末の勤務も設定されていた。

3 本件労働時間管理措置及び労使合意に至る経緯

- (1) 平成25年12月3日、会社は、乗務員の賃金について、月間売上額が30万円以上の場合と30万円未満の場合で計算方法が異なる要旨以下の内容の賃金協定書を多数組合との間で締結し、平成26年1月1日付けで乗務員の賃金規程を作成、施行した。

ア 月間売上額30万円以上の場合、基本給、割増賃金(時間外、深夜等)、特別手当(無事故手当、業績給等)、歩合給が支給される。

このうち、歩合給は、乗務員の月間売上額のうち30万円を超えた部分の50%である。

イ 月間売上額30万円未満の場合は、月間売上額に以下の支給率を乗じた額が賃金として支給される。

- | | |
|-----------------------|--------|
| (ア) 月間売上額28万円以上30万円未満 | 支給率48% |
| (イ) 月間売上額26万円以上28万円未満 | 支給率46% |
| (ウ) 月間売上額25万円以上26万円未満 | 支給率44% |
| (エ) 月間売上額25万円未満 | 支給率40% |

なお、賃金額の労働時間当たりの単価が最低賃金を下回るときには、最低賃金により算出した額が支給される。

- (2) 平成26年2月26日、A2は、新たな賃金制度(上記(1))では

支給額が最低賃金を下回る可能性があることを懸念したことから、組合に加入し、分会を結成して分会長に就任した。

また、同年3月には、A1及びA3が、同様の懸念から組合に加入し、A1が分会の副分会長に就任した。

- (3) 平成26年12月1日、下関労働基準監督署は、会社に対し、最低賃金及び割増賃金の問題に関して是正勧告書を提示した。

平成27年2月18日、組合員らは、会社が是正勧告に従わないなどとして、労働基準監督署に刑事告訴した。

- (4) 平成28年5月12日、組合員らは、実労働時間を基に算定すると会社の賃金支給額が最低賃金を下回っていることなどを理由とし、会社に対して未払賃金の支払を求める民事訴訟を提起した。

- (5) 平成28年12月25日、会社は、本件労働時間管理措置の内容が記載された「労働時間管理の徹底について」と題する要旨以下の内容の書面を社内に掲示し、従業員に説明を行った。なお、会社は、掲示の前日である同月24日、組合員らに対し、本件労働時間管理措置の内容を伝えた。

ア 賃金制度に強い不満を持つ3名の乗務員から、会社及び代表取締役らが最低賃金法違反として労働基準監督署に刑事告訴されている。

イ 争点は、出庫から帰庫までの拘束時間から休憩時間を除く時間の全てが労働時間といえるのか(労働時間の該当性)であり、会社では、これまで出庫から帰庫まで厳密に監視、管理をするのではなく、各乗務員に業務内容と労働時間について裁量を認めてきたが、生産性のない乗務をしながらも休憩時間を除く全拘束時間を労働時間と主張する乗務員も一部に存在する。

ウ これらの乗務員への対応として、労働基準監督署及び検察庁か

らの指摘も踏まえ、以下のことが必要と考えている。

- (ア) 月間売上額が30万円を下回った乗務員については、運行管理者が乗務記録簿に基づき、労働時間と生産性の整合性の確認を行い、整合性の確認がとれた乗務員には、従来どおり、賃金協定書に基づき正常な賃金を支給する。
 - (イ) 整合性が確認できず、かつ、月間売上額が30万円を下回る乗務員（低生産性従業員）に関しては、同乗務員が主張する労働時間について誠実に労働した時間であると評価し得るか否かを、報告書の提出、事情聴取、改善案の提出等により精緻に検証し、労働時間該当性について協議する。
 - (ウ) 労働時間と生産性の確認ができない乗務員については、直ちに教育に取り掛かり、生産性向上のために待機場所や休憩時間の工夫、勤務時間の見直し等を求める。この場合、労働時間の原則である週40時間労働（一日8時間労働）の勤務とし、賃金協定書に基づき賃金を支給するが、最低賃金に抵触する場合は、最低賃金と賃金協定書に基づく賃金のいずれか高い方を支給する。
- (6) 平成29年2月28日、会社、組合、組合のA4支部及び組合員らは、裁判所の勧告を受け、要旨以下のとおりの内容の労使合意書を締結した。
- ア 会社、組合、組合のA4支部、組合員らは、これまでの労使間の一切の紛争を解決する。
 - イ 会社は、組合及び組合のA4支部に対して、これまでの労使紛争に関する解決金の支払義務があることを認める。
 - ウ 組合員らは、解決金の支払後、未払賃金の支払を求める民事訴訟（上記(4)）及び、労働基準監督署への申告や刑事告訴（上記(3)）

を速やかに取り下げる。

エ 会社、組合、組合のA4支部及び組合員らは、今後は関係諸法規を遵守し、労使の信頼関係を深め、良好な職場環境を築くよう努力する。

なお、同合意書の締結までに、会社と組合は、複数回の協議を行ったが、組合は、この間、本件労働時間管理措置について特に異議を述べなかった。

(7) 平成29年3月2日、組合は、会社に対し、春闘要求として基本給の賃上げ、定年延長又は定年廃止、労働時間の短縮（完全週休2日制の実施）や時間外労働等に関する割増率の引上げ等を求めた。

4 本件シフト変更に至るまでの経緯等

(1) A1の本件シフト変更までの経緯

ア 本件労働時間管理措置の導入前の経緯

(ア) 平成26年11月14日、会社は、A1に対して、同月12日付けで、要旨以下の内容の改善指導書を交付した。

a 同年9月及び10月の月間売上額は以下のとおりであり、A1の月間売上額は極めて低劣で、2か月連続で30万円を超えていない。

	A1	売上げ30万円以上の者の平均
平成26年9月	258,680円 (稼働一日当たり 11,758円)	362,750円 (稼働一日当たり 16,236円)
同年10月	294,870円 (稼働一日当たり 13,403円)	394,060円 (稼働一日当たり 17,211円)

- b A 1 の主な営業場所は、日中は唐戸地区、午後及び夜間は下関駅での待機が中心となっており、売上げが見込まれる週末の夜においても自ら積極的に営業する姿勢が希薄であって、そのことが低収入の原因である。
 - c 改善の兆しがないければ、就業規則に反するので何らかの処置をとる可能性があり、そのようなことがないよう今後の奮起を促す。
- (イ) 平成 27 年 4 月 12 日、会社は、A 1 に対して、要旨以下の内容の改善指導書を交付するとともに、下記 b に基づき口頭で 10 分間の指導を行った。
- a A 1 の月間売上額は、同年 2 月が 292,040 円、同年 3 月が 253,550 円（稼働一日当たり 12,074 円）であり、2 か月連続で 30 万円を超えていない。
 - b 勤務態度を改善して月間売上額が 30 万円を超えるために、本日、個別指導を行う。
- (ウ) 平成 28 年 7 月 20 日、会社は、A 1 に対して、営業方法等について 20 分間の指導を行った。
- (エ) 平成 28 年 7 月 22 日、会社は、A 1 に対して、要旨、以下の内容の改善指導書を交付した。
- a A 1 の月間売上額は、平成 28 年に入ってから、2 月及び 3 月、5 月及び 6 月と 30 万円を下回っており、曜日や暦、時間帯、天気、イベント状況などを参考にした営業活動全般の工夫と改善が必要である。
 - b 同年 7 月 20 日に指導を受けてもらったが、さらに先輩や同僚に積極的に相談するなどして改善に取り組むこと。
 - c A 1 の主な営業場所は、日中は唐戸地区、午後は下関駅、

営業方法は、指定待機場所やタクシープールでの待機型となっており、売上の増加が見込まれる週末の夜勤でも勤務エリアと営業方法に変化が見られないことから、①午前中は無線配信と乗り込みが期待される場所で待機し、午後もタクシー稼働状況が良好であれば駅以外で待機すること、②夜は豊前田地区など自力実車の可能性がある場所で待機すること、③イベント情報を積極的に収集し、効果的かつ効率的な営業エリアないし営業方法を研究すること。

なお、同指導書には、参考として、月間売上額等の比較が以下のとおり記載されていた。

	A 1	1 6 交番の平均 (タクシー乗務のみ)
平成 2 8 年 5 月	2 5 6 , 2 9 0 円 (稼働一日当たり 1 2 , 2 0 4 円)	3 5 0 , 9 7 9 円 (稼働一日当たり 1 5 , 2 3 3 円)
同年 6 月	2 8 5 , 9 8 0 円 (稼働一日当たり 1 3 , 6 1 8 円)	3 5 9 , 9 6 5 円 (稼働一日当たり 1 6 , 9 5 4 円)

イ 本件労働時間管理措置の導入後の経緯

(ア) a 平成 2 9 年 4 月 1 2 日、会社は、A 1 に対し、要旨、以下の内容の改善指導書を交付した。

(a) 平成 2 8 年 7 月 2 0 日の前回の指導後も営業方法に改善の兆しがなく、同年 9 月、平成 2 9 年 2 月及び 3 月に売上額 3 0 万円を下回っており、同一勤務者と比べ著しく劣っている。改善の見込みがなければ、就業規則に反するので何らかの処置をとる可能性があり、そのようなことがない

よう今後の奮起を期待する。

- (b) 上記ア(エ) c の指導に加え、有給休暇は稼働が見込まれる金曜日を避けて計画的に取得するように指導する。

なお、同指導書には、参考として、月間売上額等の比較が要旨以下のとおり記載されていた。

	A 1	1 6 交番の平均 (タクシー乗務のみ)
平成 2 9 年 3 月	2 7 3, 1 1 0 円 (稼働一日当たり 1 3, 6 4 6 円)	3 7 8, 0 3 1 円 (稼働一日当たり 1 7, 0 1 2 円)

- b 上記 a の改善指導書を交付する際、運行管理を行っている会社の業務課長及び業務係長は、A 1 に対し、わざとペースダウンしているように見える、営業スタイルを変えないと売上げの向上は見込めないなどと指摘したところ、A 1 は、今までどおり仕事をしていくので何も言われる筋合いはない、営業活動や待機場所の点などで会社の努力が見えない、自分が乗務している間は業務懈怠もペースダウンもないなどと述べた。会社は、翌日から勤務時間を日勤へと変更すると伝えた。
- (イ) 平成 2 9 年 4 月 1 3 日、A 1 は、前日に会社が指示した日勤業務には従えないと述べ、1 6 時 3 0 分までに帰庫するようにとの会社の指示には応じず、1 9 時 5 0 分まで乗務を続けた。
- (ウ) 平成 2 9 年 4 月 1 4 日、会社は、A 1 に対し、改めて同人のシフトを平日日勤に変更する旨を告げ、業務命令であるから従うようにと述べた。これに対して A 1 が、不当労働行為ではないかと述べたところ、会社は、組合員であることは関係ない、

業務命令が守れないなら乗務させられないなどと述べた。

同月17日、会社は、A1に対し、同月12日に行った協議では営業方法を改善しようとする姿勢ないし兆しが全く見られず、また、A1の主張する労働時間と生産性の整合性の確認ができなかったとして、本件労働時間管理措置に基づく教育期間として勤務時間等を指示する旨の同月14日付け業務命令書を交付した（A1の本件シフト変更）。

(エ) 平成29年4月18日、A1は、会社の業務課長に対し、1時間でも残業したいと申し出たが、業務課長は「それやったらもっとね、今まで普通の勤務のときにしっかりやっていただきたかった。」、「今までもね、何回もね、同じことをA1さんには言うてきたけれども、A1さんは、いや、俺は営業、自分の営業スタイルを変えることはね、ないと言って、で、なおかつ2月3月とね、足切り。」、「A1さんが一生懸命、ああそんならね、まあちょっと至らんところがあったなあというんであればさ、考えんでもなかったけれども、いや、俺は真面目にね、全部働いとったとね、言うから。」などと述べた。これに対しA1が、普通どおり仕事をして普通どおりやってきたが売上げが上がらなかったなどと述べたところ、業務課長は「それじゃあいけませんよと。」、「もう何回も言いよるやん、もうA1さんの営業スタイルでは上がりませんよっち言いよるにもかかわらず改善の見込みがないと。」と述べた。

(オ) 平成29年4月20日、A1は、業務課長に対し、業務課長や業務係長に反抗しているつもりは全くないと述べた。これに対し、業務課長は「今回のことに対してね、俺はちょっとカチンとくるんよ、正直言って。」、「今回ね、会社が業務命令出した

ことに対してね、言うことを聴かん」と述べた。また、A1が、業務課長が以前に組合の件で何らかの発言をしたが、その意味を確認したいと述べると、業務課長は「A1さんが組合員やろうが組合員やなかろうがそれは関係ないって言ったんやないかね。」、「だから反抗したってしょうがないでしょうと。」、「A1さんは組合員であるけれども、ね？会社の従業員やから、きちっとしてくださいということは言ったよ。」と答えた。そして、A1の勤務シフトを平日日勤としたことについて、業務課長は「我々がきちっとA1さんがどこで仕事してどうしてっていうことを把握できるために月曜から金曜日、しかも8時から17時というふうにしとるんですよ。」、「夜は目が行き届かないんですよ。」と述べた。これに対し、A1は、業務命令に応じた覚えはないということを念押ししておく旨述べた。

(2) A2の本件シフト変更までの経緯

ア 本件労働時間管理措置の導入前の経緯

- (ア) 平成26年2月13日頃、会社は、A2に対して、要旨、以下の内容の「改善指導並びに警告書」と題する書面を交付した。
- a A2の平成25年度の月間の平均売上額は285,248円であり、同一勤務者の平均365,711円と比較すると極めて低劣である。
 - b 会社は今年は改善されるものと期待していたが、同年1月においても売上額は291,110円であり、同一勤務者が平均361,574円であることに比べ低劣であるといわざるを得ない。
 - c 改善の兆しがなければ、就業規則に反し、解雇することもあり得るので、文書をもって改善指導に当たり、今後の奮起

を促すとともに警告する。

(イ) 平成26年11月14日、会社は、A2に対して、同月12日付けで、要旨以下の内容の改善指導書を交付した。

a 同年9月及び10月の月間売上額は以下のとおりであり、A2の月間売上額は極めて低劣で、2か月連続で30万円を超えていない。

	A2	売上げ30万円以上の者の平均
平成26年9月	263,360円 (稼働一日当たり 11,971円)	362,750円 (稼働一日当たり 16,236円)
同年10月	290,780円 (稼働一日当たり 11,971円)	394,060円 (稼働一日当たり 17,211円)

b A2の主な営業場所は、日中は幡生での待機、午後及び夜間は駅での待機が中心となっており、売上げが見込まれる週末の夜においても自ら積極的に営業する姿勢が希薄であって、そのことが低収入の原因である。

c 改善の兆しがないければ、就業規則に反するので何らかの処置をとる可能性があり、そのようなことがないよう今後の奮起を促す。

(ウ) 平成27年10月22日、朝の点呼時に、業務課長がA2に対して休憩時間を正しく取るように指導をしたところ、A2は自分のスマートフォンで同課長を撮影した。これ以降、A2は、会社から指導や注意があるとスマートフォンで撮影するようになった。

イ 本件労働時間管理措置の導入後の経緯

(ア) 平成29年5月11日、会社は、A2を呼び出し、協議を行った。会社は、同年4月において16交番の乗務員で月間売上額が30万円を下回ったのは、病気の治療や病気欠勤などの者を除くとA2だけであった旨を告げたところ、A2は今までもおり働いて頑張ると答えた。そして、会社が、マイクロバスを運行したらどうかと提案するも、A2はそれを断るとともに、売上げが悪い月は改善したいなどと述べる一方で、タクシーは水物だから仕方がない、良い仕事を回して欲しいなどと発言した。最終的に、会社は、A2に業務命令を出す旨告げたところ、A2は一旦考えてから回答すると述べた。

(イ) a 平成29年5月15日、A2は、業務課長に対し、本件労働時間管理措置の内容を示しつつ、残業手当等を請求しなければ16交番のまま働けるのかなどと質問した。これに対し、業務課長は、そういう問題ではない、例えば病気がちの乗務員が、もう売上げはいいので家で休憩したり早退するから会社が考える労働時間で算定して良いというのであれば、会社は合意の上でそのように労働時間を計算する、A2は入社から退社まで全て働いていたというが、一生懸命働いていたにもかかわらず売上げを上げられない者は週40時間の勤務に移ってもらう旨の話をした。A2は、自分は納得できない、業務命令を出すのであれば文書で出して欲しい、その場合は従わないと仕方がないと述べた。これを受け、業務課長は、用意していた要旨以下の内容の業務命令書を交付した（A2の本件シフト変更）。

- (a) 過去の度重なる改善指導においても、営業方法、勤務態度に改善が見られず、過去6か月のうち3か月も売上額が30万円を下回り、月間売上額及び一日当たりの売上額が同一勤務者と比較して極めて低劣である。
- (b) 平成29年5月11日の協議においてもA2の主張する労働時間と生産性の整合性の確認ができなかったため、本件労働時間管理措置に基づく教育期間として勤務時間等を指示する。
- b 同業務命令書の交付時、業務課長は、A2に対し、「今までどおり、あのね、A2さん、えっと、あれを張り出した後に、足切りいってない人についてはヒアリングしてます。」「きちっとここに呼んで、どんなこんなやないで、先月足切りいかんやったねと、ああごめんねと、もう会社はこう考えとるけどええかねと、ああええよって言う人、もし今までの間に、張り出して今までの間に、いや俺は納得いかんということがあれば、もうその時点で、週8時間、ああ、40時間労働にしてみましたけど、今のとこいないんですよ。」「先々月はA1さん、で、先月はA2さんだけでしたので。まああの病欠は別よ。」と述べた。これに対しA2が、告訴した組合員だけこういうことをするのであれば不当労働行為に当たる旨述べると、業務課長は、「いや、違う違う」、「たまたま先々月はA1さん、今月はA2さんだけやったっちいうことですよ。それで、今から先このようなことが起きれば当然移ってもらいますよ。」と答えた。
- (ウ) 平成29年5月16日、組合は、会社に対し、抗議文と題す

る書面を交付し、①本件シフト変更によって労働時間及び賃金が減少する、②A2が足切りに達しなかったのは、年休の取得や家族旅行のための欠勤があったからである、③本件シフト変更は組合員らによる刑事告訴及び民事訴訟提起に対する報復であるなどとして、本件シフト変更を撤回するよう求めた。

これに対し、同月22日、会社は、本件シフト変更は、掲示前日に組合員らに手交した本件労働時間管理措置に従った措置であり、不当労働行為は存在しない旨回答した。

(3) 組合員ら2名の本件シフト変更による影響

ア 平日日勤での勤務内容について

(ア) 組合員ら2名は、平日日勤にシフト変更されたことにより、勤務が平日の8時00分から17時00分までとなり、夜勤や、土曜日及び日曜日の勤務がなくなるとともに、16交番では最初から組み込まれていたシフト内残業もなくなった。また、会社は、本件シフト変更後は、16交番では一定程度認めていた公休日への振替勤務やシフト外残業を基本的に認めなかった。

なお、組合員ら2名は、16交番のときから、組合の方針として、シフト外残業や公休日の振替は行わないこととしていたほか、同人らは、金曜日に組合の執行委員会が開催されていたなどの事情もあり、金曜日に定期的に有給休暇を取得していた。

また、会社において乗務員の配車等運行管理を主に行っていたのは、業務課長及び業務係長であったが、業務課長は概ね土曜日が、業務係長は概ね日曜日がそれぞれ休みとなっており、土曜日及び日曜日は、事務員や無線室等の人員が不足することがあった。

(イ) 会社は、本件シフト変更後は、組合員ら2名に、無線配車が期待できる場所での待機を命じた。

なお、A1については、16交番だった平成29年1月1日から同年4月13日までは、乗車数に対する無線指示の割合は29.9%だったが、平日日勤となった同年4月14日から同年10月31日までは66.2%となった。また、A2については、16交番だった同年1月1日から同年5月14日までは、乗務数に対する無線指示の割合は33.8%だったが、平日日勤となった同年5月15日から同年10月31日までは67.4%となった。

イ 組合員ら2名の労働時間の変化

A1が16交番だった平成28年5月から同年9月までの同人の労働時間（所定労働時間及び残業時間）は、月平均約212時間であったところ、平日日勤に変更された平成29年5月から同年9月までは、月平均約162時間となった。

また、A2が16交番だった平成28年6月から同年9月までの同人の労働時間（所定労働時間及び残業時間）は、月平均223時間であったところ、平日日勤に変更された平成29年6月から同年9月までは、月平均約156時間となった。

ウ 組合員ら2名の月間売上額の変化

A1及びA2の本件シフト変更の前後を通じた月間売上額の推移は以下のとおりである。

(ア) A1の月間売上額

年月	売上額	年月	売上額
平成28年5月	256,290円	2月	288,150円
6月	285,980円	3月	273,110円
7月	307,610円	(※シフト変更)4月	234,990円
8月	390,720円	5月	258,120円
9月	297,200円	6月	206,010円
10月	342,020円	7月	204,680円
11月	330,140円	8月	278,210円
12月	397,430円	9月	176,490円
平成29年1月	315,610円		

(イ) A 2 の月間売上額

年月	売上額	年月	売上額
平成28年6月	298,080円	3月	327,040円
7月	349,430円	4月	284,240円
8月	390,250円	(※シフト変更)5月	236,980円
9月	308,150円	6月	200,370円
11月	290,600円	7月	225,660円
12月	401,940円	8月	258,470円
平成29年1月	301,170円	9月	198,030円
2月	273,670円		

エ 組合員ら2名の賃金額の変化

A 1 の賃金額は、1 6 交番だった平成 2 8 年 5 月から同年 9 月までは月平均 3 0 7 , 5 6 0 円であったところ、平日日勤に変更された平成 2 9 年 5 月から同年 9 月までは月平均 2 2 4 , 7 0 2 円となった。

また、A 2 の賃金額は、1 6 交番だった平成 2 8 年 6 月から同年 9 月までは月平均 3 3 6 , 4 7 8 円であったところ、平日日勤に変更された平成 2 9 年 6 月から同年 9 月までは月平均 2 2 0 , 6 3 3 円となった。

5 1 6 交番の乗務員全体に対する会社の対応（乗務員との協議等）

- (1) 本件労働時間管理措置の導入後 6 か月間における 1 6 交番の乗務員の月間売上額等は、以下のとおりである。

	16交番の 人数	売上額		売上30万 円以下
		最高額	平均額	
平成29年1月	58人	658,170円	373,926円	10人
2月	58人	595,780円	359,206円	10人
3月	58人	634,480円	372,144円	9人
4月	57人	604,690円	373,876円	8人
5月	56人	591,890円	372,866円	5人
6月	55人	584,580円	364,906円	5人

※ 月の全てを欠勤（休職）した乗務員は、平均額の算定に含めていない。

- (2) 16交番の乗務員のうち、上記(1)の期間において月間売上額30万円を一度でも下回ったことがある者は、21名であった。

会社は、このうち、新入社員である者、体調不良や病気による欠勤があったことが明らかな者、全日欠勤した者などの5名については、労働時間と生産性の整合性を確認する必要があるとして協議を行わず、その余の16名について協議を行った。

協議を行った乗務員のうち、組合員ら2名以外の者は、高齢、体調不良（慢性的な偏頭痛、泌尿器系等の疾病、接客ストレス等を含む）、通院、母親の介護、親族の葬儀手続等のため、いずれも、早退や欠勤、シフトで予定された以上の休憩を取っていたことから、会社は、同人らとの間で、実際の労働時間を確認するとともに、上記早退や欠勤、休憩時間は不就労時間とすることの了解を取るなど、労働時間と生産性の整合性を確認した。

なお、協議をした乗務員から、以後同じ状況が続くことを理由として今後の協議は不要である旨の申し出があり、会社がそれを了承した場合には、同乗務員については、翌月以降の協議は行われなかった。

- (3) 上記(2)の協議の結果、教育指導の対象となり平日日勤のシフト

に変更されたのは、組合員ら2名及びC1乗務員の3名であった。

なお、組合員ら2名と同じ組合員であるA3は、売上げが30万円を下回っていなかったことから、協議は行われず、教育指導のためのシフト変更はされなかった。

(4) C1乗務員が教育指導のため平日日勤にシフトが変更された経緯は以下のとおりである。

ア C1乗務員は、本件労働時間管理措置が導入された翌月である平成29年1月の月間売上げが30万円に達しなかったが、会社は、体調不良による欠勤が原因であることが明らかであるとして、同人と協議を行わなかった。その後、同年5月の月間売上げにおいて再び30万円に達しなかったことを受け、同年6月9日、会社が同人と話をしたところ、飲酒による生活の乱れが認められたことから、会社は、同月11日に改めて社内で同人と協議をし、飲酒をやめて生活態度を改め、精勤を目標とするように指導した上で、翌日に報告書を提出することを求めた。

イ 平成29年6月12日、C1乗務員は前日に会社から求められた報告書を提出しなかった。

同日、会社は、①過去6か月に3回も月間売上額が30万円を下回り、同一勤務者と比較すると著しく劣っている、②生活習慣と勤務態度に改善が必要な状況であり、現状の16交番のままでは改善はないと判断した、③規則正しい生活をし、飲酒をせず、欠勤をしないように指導するとして、勤務態度と生産性向上の教育期間として勤務時間等を指示する旨の同日付け改善指導書及び業務命令書を交付した。これにより、C1乗務員は平日日勤のシフトへと変更となった。

ウ 平成29年6月28日、C1乗務員は、会社から教育期間とし

て週40時間労働につくように言われたこと、自己管理を十分に
して16交番に戻ることを記載した同日付けの報告書と、飲
酒によって健康を損なわないように自己管理を十分にしてい
き16交番に戻るなどと記載した同月11日の書面を合わせて会
社に提出した。

エ 平成29年8月8日、C1乗務員は、A2に対し、体調が悪い
から当分日勤としたいが、体調が良くなったら16交番で働きた
い旨会社に伝えてある旨述べた。また、同年10月24日には、
C1乗務員は、A2に、平日日勤でも同年8月は37万円の営業
売上げがあったこと、風邪をひいて1日休んだため土曜日に振り
替えさせてもらえないか課長に頼んだところ断られたことから
結局振替しなかったこと、1時間は残業していないが洗車等をし
て戻ると午後6時頃になる旨述べた。

6 本件救済申立て及びその後の事情

(1) 本件救済申立て

平成29年7月12日、組合は、本件救済申立てをした。

(2) A1の退職

A1は、令和元年11月16日から私病により欠勤を続け、同年
12月16日から休職扱いとなった。会社は、同人に対し、数度に
わたって医師の診断書を提出するように求めたが、同人は提出しな
かった。令和2年2月15日、同人は、休職期間満了時までに休職
事由が消滅しなかったことを理由に、就業規則の規定により退職と
なった。

(3) A2の雇止め及び後続事件の申立て

A2は、平成28年5月末日に60歳の定年を迎え、翌6月から
会社と5年間の嘱託契約を締結し、従前どおり乗務員として勤務し

ていたところ、同嘱託契約が終了する令和3年5月31日で会社を雇止めとなった。A2は、65歳以上でも継続雇用されている乗務員がいるとして、同年11月22日付けで、山口県労働委員会に対し、同雇止めが労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てをした。

第4 当委員会の判断

1 本件シフト変更は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか

(1) 本件シフト変更の不利益性について

ア 組合員ら2名がシフト変更となるまで従事していた16交番には、需要が高まる時期や時間帯に対応するためのシフト内残業が月平均36.1時間含まれており、月平均38時間分の夜勤も予定されていたほか、会社の指示ないし了解のもと、公休日の振替やシフト外残業が一定程度認められていた（前記第3の2(2)及び(3)）。一方、本件シフト変更後の平日日勤は、割増賃金の対象となるシフト内残業及び夜勤はなくなり、公休日への振替やシフト外残業も基本的に認められなくなった（同4の(3)ア）。これに伴い、16交番では月200時間を超えていた組合員ら2名の労働時間は、平日日勤では150時間ないし160時間程度に減少し、さらに、月平均30万円以上あった賃金も、月20数万円程度まで減少している（同イ及びエ）。

これらのことからすれば、本件シフト変更によって、組合員ら2名に経済的な不利益が生じていることが認められる。

イ また、本件シフト変更の対象となる乗務員は、本件労働時間管理措置によれば、「低生産性従業員」と称されることになる。これ

は、売上げが30万円に達せず、労働時間と生産性の確認ができず、直ちに教育指導を受けることになる乗務員に対する呼称であり、かつ、そのことが社内に公表されているのであるから（同3(5)ウ(イ)及び(ウ)）、会社の乗務員における一般的認識に照らせば、およそ不名誉と受け止められるものと解すべきである。そうすると、本件シフト変更が、精神的な不利益を伴うものであることも否定できない。

ウ この点、会社は、組合員ら2名はもともと積極的な営業を行っておらず、平日日勤になっても営業機会が減らされたとはいえないことから、経済的不利益は生じていないと主張するが、本件シフト変更によって、実際に売上げや賃金額が減少していることは既にみたとおりであるから、会社の主張は上記判断を左右するものではない。また、会社は、「低生産性従業員」との呼称は、人事評価における評価区分に過ぎないから、精神的不利益性はない旨も主張するが、上記イの判断に照らし採用できない。

エ 以上のとおりであるから、本件シフト変更は、組合員ら2名にとって不利益な取扱いであったものと認められる。

(2) 不当労働行為意思について

ア 上記(1)のとおり、本件シフト変更には不利益性が認められるが、これが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるというためには、同変更が不当労働行為意思によるものであると認められる必要がある。

会社が教育指導のためのシフト変更を行うプロセスについては本件労働時間管理措置に定められており、月間売上げが30万円を下回った場合に、当該乗務員と会社との間で労働時間と生産性の整合性について協議が行われ、これが確認できなければ教育

指導の対象となり、一日８時間、週４０時間労働のシフト（平日日勤）に変更されるというものである（前記第３の３(5)）。

以下、このプロセスを踏まえ、最終的に組合員ら２名に課せられた本件シフト変更が、不当労働行為意思によって行われたものかどうかについて検討する。

イ 本件労働時間管理措置の導入経緯について

(ア) 前記第３の３(2)によれば、組合員らは、新たな賃金制度では最低賃金法違反となる懸念があるとして組合に加入した上で、平成２７年２月１８日、労働基準監督署に刑事告訴するとともに、平成２８年５月１２日には、会社に対し、未払賃金の支払を求める民事訴訟を提起したところ、同年１２月２５日、会社が本件労働時間管理措置に関する書面を掲示し、組合員らの刑事告訴に対応するために、労働基準監督署及び検察庁の指摘を踏まえ乗務員の労働時間と生産性の整合性の確認を行う必要がある旨を社内に周知した事実が認められる。

この経緯に鑑みれば、本件労働時間管理措置は、組合員らによる刑事告訴等の対応のため、乗務員の売上げと実労働時間と賃金額の関係について一定の整理をする必要性に迫られたことが契機となったものと考えられることができるから、本件労働時間管理措置の導入目的そのものには特段不合理な点は見受けられない。

(イ) この点、組合は、本件労働時間管理措置自体が、組合と協議をしていない一方的な通告であって、刑事告訴などをした組合員らを牽制する目的で導入されたものである旨主張する。

しかしながら、掲示される前日に、会社が組合員らに対しその内容を伝えているほか、本件労働時間管理措置に関する書面

が社内に貼り出されたことにより組合員らは改めてその詳細を知ることができていたにもかかわらず、その後になされた労使合意の協議過程において、組合は本件労働時間管理措置に特段の異議を述べないまま、会社との間で全ての労使紛争を解決する旨の合意をしたことが認められる（前記第3の3(6)）。そうすると、本件労働時間管理措置が導入されたこと自体は、労使間で特に問題とされなかったものというべきである。なお、組合は、労使合意の交渉では本件労働時間管理措置は議論の対象になっておらず、労使合意も、あくまで「紛争」の解決についての合意であるから、紛争となっていない本件労働時間管理措置は合意の射程に含まれていないとも主張するが、本件労働時間管理措置の内容に懸念があれば、会社に異議を述べる機会は多数あったにもかかわらず、これをしていないことは上記のとおりであるから、組合の主張する事情は上記判断を左右しない。

- (ウ) 以上のとおりであるから、本件労働時間管理措置の導入目的、導入経緯について、特段、不当労働行為意思を推認させる事情は見当たらない。

ウ 本件労働時間管理措置の内容の合理性について

- (ア) 月間売上げ30万円の基準等について
- a 既にみたとおり、会社は、労働時間と生産性の確認に係る協議を行うに当たっては、月間売上額30万円を下回った場合という基準を設定している。このように、売上げが一定の基準を下回った場合に該当乗務員の働き方の確認をしようとすることは、経営判断ないし労務管理として自然なことであり、同基準が乗務員全体に適用されるものであることに鑑み

ても、特段不合理性は認められない。

b この点、組合は、種類が違う勤務シフトに一律に月間売上げ30万円の基準を設けていることは不合理である旨主張するところであるが、組合員ら2名は、比較的売上げが上がりやすい深夜や休日の乗務が含まれる16交番のシフトで乗務していたのであるから、日勤も含めた全シフト一律の基準が設けられていることは同人らに対する差別意思につながるものではないし、そもそも月間売上げが30万円に達しなかったとしても直ちに教育指導の対象にされるわけではなく、同基準は、会社と協議を行う段階に進む目安に過ぎないから、組合の上記主張は採用できない。

c 以上のとおりであるから、会社が、月間売上げ30万円の基準を設けたことについては、特段の不合理性はなく、組合差別の意思は認められない。

(イ) シフトが平日日勤になることについて

a 協議の結果教育指導の対象となった場合は、平日日勤のシフトに変更されることになるが、同シフト変更により経済的不利益が生じることは上記1(1)でみたとおりであり、仮に、教育指導を行うに当たって平日日勤にシフトを変更する必要性が認められない場合は、本件シフト変更について不当労働行為意思を推認させる事情になり得る可能性があるから、以下、この点について検討する。

b 会社は、平日日勤にシフト変更することは、管理者の体制上の都合であると主張する。

会社において主に乗務員の運行管理を行うのは業務課長及び業務係長であるところ、業務課長は概ね土曜日が、業務

係長は概ね日曜日が休みとなっているほか、この両日は、事務員や無線室等の人員が不足することがあった（前記第3の4(3)ア(ア)）。また、業務課長は、教育指導の対象となったA1に対し、同組合員の仕事ぶりを把握するため平日日勤に指定している、夜は目が行き届かないなどと告げている（同(1)イ(イ)）。さらに、会社は、組合員ら2名と同様に教育指導の対象とし平日日勤に変更したC1乗務員についても、振替により土曜日に乗務することを許可していない（同5(4)エ）。

これらのことからすれば、教育指導の対象となった乗務員を平日日勤に指定することについては、乗務員の教育指導を行う会社の体制上、やむを得ない理由があったものと認められる。

c さらに、会社は、平日日勤とする理由について、労働時間の捉え方に関して会社と乗務員の認識が異なったまま残業させることは紛争を招来しかねないこと、労使間で了解可能で疑義が生じにくい労働時間を設定して管理する必要があることも主張するところ、本件労働時間管理措置は、組合員らによる刑事告訴や民事訴訟の提起により、最低賃金法違反の問題が喫緊の課題となり、会社と乗務員で労働時間の認識を一致させるべく整理したものであること（上記1(2)イ(イ)）に照らせば、会社の上記主張も一定程度理解できるところである。

d なお、組合は、平日日勤に変更となった後も、会社から何ら教育や指導はされていないから、そもそもシフト変更は教育指導のためとはいえない旨主張するところである。

この点、会社は、組合員ら2名はほかの乗務員に比べて曜

日や時間帯、イベントの有無等に対応した自主的な待機場所の選択等に消極的であるため、無線配車が期待できる場所に待機させるように指導している旨主張するところ、確かに、会社は、本件シフト変更後は、組合員ら2名に無線配車が期待できる場所での待機を命じるとともに、同人らに数多くの無線配車を行った結果、乗車数に対する無線配車の割合は、A1については16交番のときの29.9%から66.2%に、A2については16交番のときの33.8%から67.4%に大幅に増加している（前記第3の4(3)ア(イ)）。このことからすれば、平日日勤にシフト変更された後、何ら教育指導がなされていないということとはできないから、上記組合の主張は、前提を欠き採用できない。

e 以上のとおりであるから、教育指導の対象者を平日日勤にシフト変更することについては、必要性がないとはいえない。

(ウ) 以上のとおりであるから、本件労働時間管理措置の内容についても、特に不合理な点は認められない。

エ 組合員ら2名に対する本件シフト変更の合理性について

(ア) 次に、実際に本件労働時間管理措置を適用した結果、組合員ら2名に対し教育指導のためのシフト変更がなされたことに関し、合理性、不当労働行為意思の有無についてみる。

(イ) 月間売上げが30万円を下回った者に対して行われる協議において、教育指導が必要と判断される基準は、本件労働時間管理措置によれば、「労働時間と生産性の整合性について確認ができないこと」というものであって、要件としては抽象的であり、必ずしも明確ではない。そうすると、協議を経て特定の乗務員を教育指導の対象とするか否かを決定する際に、組合差別

の意思による恣意的な判断が行われる可能性も否定できない。

よって、実際に組合員ら2名が教育指導のためにシフト変更されたことが不当労働行為意思によって行われたものか否か判断するに当たっては、乗務員全体に対する会社の対応、組合員ら2名が教育指導の対象となった経緯等を具体的にみた上で、会社の対応、判断が、A1及びA2が組合員であることを理由とするものであったかどうかを判断する必要がある。この観点から、以下検討する。

(ウ) 乗務員全体に対する会社の対応について

a 前記認定によれば、以下の事情が認められる。

本件労働時間管理措置が導入された翌月から半年間のうちに売上げが一度でも30万円を下回った乗務員は21名いるところ、会社は、このうち、新入社員や病気欠勤等が明確であるなど、売上げが低い理由が明らかかな者5名については、労働時間と生産性の整合性を確認する必要がないものとして協議をしなかったが、その余の16名とは協議を行った。そして、協議を行った乗務員のうちほとんどの者は、高齢、疾病等による体調不良、通院、介護等により、早退、欠勤ないしシフトで予定されていない休憩を取得している状況であったことが改めて確認され、会社は、これらの乗務員との間で上記早退や欠勤、休憩時間を不就労働時間とすることの了解をとるなどし、労働時間と生産性の整合性を確認した上で、教育対象とはしなかった（前記第3の5(2)及び(3)）。

b 以上の経緯からすれば、会社は、本件労働時間管理措置に基づく労働時間と生産性の整合性を確認するための協議では、本人が主張する働き方と売上げの状況が一致しているかどうか

か、すなわち、病気や介護等による早退や休憩、欠勤が多々あったことが分かった場合、そのことについて当該乗務員と会社との間で認識を共有するとともに、それ以外の実労働時間での営業活動に大きな問題がなく、売上げが基準に達しなかった原因が主に当該不就労時間等にあることが確認できれば、少なくとも営業活動上の教育対象にはしないという取扱いをしていたものと認められる（このことは、高齢の乗務員が多く厳格な労働時間管理はなじまないことから、休憩の取り方を含め乗務員に裁量を認めているとの会社の主張（前記第2の2(1)イ(ア) b）とも整合するものである。）。そして、この取扱いによって、ほとんどの乗務員は、教育対象とされなかったものということができる。

(エ) 組合員ら2名に対する会社の対応について

- a A1が教育指導の対象としてシフト変更された経緯としては、以下の事実が認められる。

会社は、平成26年11月14日、A1に改善指導書を交付し、直近2か月の同組合員の売上額とその余の乗務員の平均の売上額を摘示した上で、同組合員の売上額が低く、2か月連続で30万円を超えていないこと、同組合員の主な営業場所が、日中は唐戸地区、午後は下関駅での待機が中心で、売上げが見込まれる週末の夜間でも自ら積極的に営業する姿勢が希薄であることを指摘し、改善の兆しがなければ就業規則上の何らかの措置をとる可能性があるとして今後の奮起を促した。また、平成28年7月22日にも改善指導書を交付し、同様の指摘を行うとともに、待機場所や営業方法の工夫について具体的な指導を行った。さらに、平成27年4月1

2日及び平成28年7月20日にも、同組合員に対し、口頭で10分ないし20分程度の指導を行っている（前記第3の4(1)ア）。

そして、本件労働時間管理措置が導入された後の平成29年4月12日には、会社は、A1に対し、改めて改善指導書を交付し、直近1か月の同組合員の月間売上額とその余の乗務員の月間の平均売上額を摘示した上で、前回の指導後にも営業方法に改善がなく、同一勤務者と比べ売上げが著しく劣っていることを指摘するとともに、待機場所や営業方法について従前と同様の指導を行った。同指導書を交付する際、会社がA1に、営業スタイルを変えないと売上げが見込めないなどと述べたところ、同組合員は、今までどおり仕事をしていくので何も言われる筋合いはないとか、待機場所等について会社の努力が見えない、自分は業務懈怠もペースダウンもないなどと述べた。これを受け、会社は、労働時間と生産性の整合性が確認できなかつたとして、A1に対して、本件労働時間管理措置に基づく教育期間として勤務指定する旨の業務命令書を交付した（同イ(ア)及び(ウ)）。

なお、本件シフト変更後の平成29年4月18日、会社は、A1に「今までもね、何度もね、同じことをA1さんには言うてきたけれども、A1さんは、いや、自分は営業、自分の営業スタイルを変えることはね、ないと言って」、「まあちょっと至らんところがあったなあというんであればさ、考えんでもなかったけれども、いや、おれは真面目にね、全部働いとったとね、いうから」と述べ、普通どおりやってきたが売上げが上がらなかつたと述べるA1に対し「もう何回も言い

よるやん、もうA1さんの営業スタイルでは上がりませんよ
っち言いよるにもかかわらず改善の見込みがないと。」と述べて
いる（同(エ)）。

- b A2のシフト変更の経緯としては、以下の事実が認められる。

A2の組合加入及び分会結成は、平成26年2月26日であるところ、それ以前の同月13日頃に、会社は、A2に改善指導並びに警告書を交付し、平成25年の同人の平均月間売上額とその余の乗務員の平均月間売上額を比較し、同人の売上額が極めて低く、改善の兆しがなければ就業規則に反し、解雇することもあり得るとして今後の奮起を促すとともに警告をした。また、同年11月14日にも、改善指導書を交付し、直近2か月分の運収額も極めて低く、連続で30万円を超えていないこと、同人の主な営業場所が、日中は幡生、午後は下関駅での待機が中心で、売上げが見込まれる週末の夜間でも自ら積極的に営業する姿勢が希薄であることを指摘し、改善の兆しがなければ就業規則上の何らかの措置をとる可能性があるとして今後の奮起を促した。（前記第3の4(2)ア）

そして、本件労働時間管理措置が導入された後の平成29年5月11日、会社がA2と協議したところ、同人は、今までどおり働く、タクシーは水物だから仕方がない、良い仕事を回して欲しいなどと述べた。これを受け、同月15日、会社は、労働時間と生産性の整合性が確認できなかつたとして、A2に対しても、本件労働時間管理措置に基づく教育期間として勤務指定する旨の業務命令書を交付した。なお、このとき会社は、A2が出社から退社まで全て働いていたというが、

そのような者について売上げが上がらない場合は週40時間の勤務に移ってもらうと述べている（同イ(ア)及び(イ) a）。

- c 上記 a 及び b からすると、本件労働時間管理措置が導入される相当程度前の段階から、会社は、組合員ら2名に対し、売上げがほかの乗務員に比べ極めて低く30万円に達していないことを指摘し、待機場所も含めた同人らの営業スタイルについて重ねて改善指導をし、奮起を促してきたにもかかわらず、同人らは、本件労働時間管理措置が導入された後の協議でも、勤務時間中は懈怠なく働いていること、営業スタイルは変えないこと、今までどおり働くことなどを表明し、さらに、売上げが低いことについて自らに責任がないかのような発言などもしているところである。

上記1(2)エ(ウ) b でみたとおり、会社は、本件労働時間管理措置により労働時間と生産性の整合性を確認するに当たっては、高齢、病気その他家庭の事情などにより、所定外の休憩や欠勤をしたことがあったとしても、これを除いた実労働時間における営業活動の生産性に大きな問題がない場合には教育指導の必要はないものと取り扱っていたところ、組合員ら2名の売上げが低迷しているのは、このような理由によるものではなく、実労働時間における営業活動の生産性に問題があるというものであったというべきであるから、同人らの実労働時間と生産性に整合性がなく教育指導が必要であると会社が判断したことには、相応の理由があったものと認められるのであって、合理性がないとはいえない。

- d 組合の主張について

(a) 組合は、①組合員ら2名の売上げが上がらなかったのは、

組合の方針として有給休暇を取得しており、これにより営業機会が減ったことによるものであって、会社は労働者の当然の権利である有給休暇を考慮すべきであること、②売上げが上がらなかったもう一つの理由は、同じく組合の方針としてシフト外残業をしていなかったことによるものであるが、会社は、ほかの乗務員がシフト外残業を行っているのを漫然と放置するなど適切な対応をしていない旨主張し、その公平性を否定するところである。

しかしながら、会社は、組合員ら2名に改善指導書等を交付するにあたり、ほかの乗務員との比較として、月間の売上額のみならず、稼働一日当たりの売上額も提示している。これによると、組合員ら2名は、実際に乗務をした日の売上げについてもほかの乗務員と比べ相当程度低いのであるから（前記第3の4(1)ア(ア)、(イ)及び(エ)、同イ(ア)、同(2)ア(イ)、有給休暇を取得したことが売上げが上がらなかった主な理由であるとはいえない。

また、16交番では、シフト外残業は必要に応じて一定程度認められており、会社が組合員だけシフト外残業をさせなかったという事情は見受けられないところ、組合員ら2名は、組合の方針として、自らの選択の上でシフト外残業を行っていないから（同(3)ア(ア)、仮にこれによって売上げが上がらなかった部分があったとしても、組合員であることが理由であることを裏付ける事情とみるべきではない。

よって、組合の上記主張は採用できない。

(b) また、組合は、結局のところ、教育指導のためシフト変更

になったのは組合員ら2名のみであるから、組合差別の結果である旨主張するが、組合員ではないC1乗務員についても、教育指導のため平日日勤に変更されており（前記第3の5(4)イ）、組合員ら2名だけが対象となったわけではない。

この点、組合は、C1乗務員は自ら平日日勤のシフトを希望したものであって、事情が違う旨主張する。

しかしながら、C1乗務員については、①売上げが低下したことを受けて行われた協議において、飲酒による生活の乱れが認められたことから、会社が、生活態度に関して指導するとともに、報告書の提出を求めたところ、同乗務員は指示された期限までに報告書を提出しなかったこと、②会社から、生活習慣の勤務態度に改善が必要だが現状のままでは改善はないとして、教育指導のため勤務指定する旨の業務命令書が交付されていること、③C1乗務員は、平日日勤へとシフト変更された後に報告書を提出しているが、同報告書には、会社から教育期間として週40時間労働に就くように言われたこと、自己管理を十分にして16交番に戻るなどが記載されていることが認められる（前記第3の5(4)イ及びウ）。また、C1乗務員が、体調が悪いから当分日勤としたいと会社に伝えた旨をA2に述べたのは、同乗務員がシフト変更されてからおよそ2か月後の平成29年8月8日であるから、同発言は、16交番への復帰に向けての心情を述べたものと考えるのが自然である。以上を併せ鑑みれば、C1乗務員が自らの希望でシフト変更となったという組合の主張は採用できな

い。

なお、組合員ら2名と同じ組合の組合員であり、かつ、組合員ら2名と一緒に会社を刑事告訴するとともに民事訴訟を提起したA3は、売上げが30万円を下回っていないことから教育対象とはされていないのであるから（同(3)）、組合員であれば直ちにシフト変更されるという取扱いがなされていたということもできない。

(オ) 小括（不当労働行為意思の有無）

以上(イ)ないし(エ)のとおり、会社は、売上げが30万円に満たない乗務員については、労働時間と生産性の整合性を確認するため協議をし、その結果、組合員1名を含むほとんどの乗務員については教育対象とはせず、組合員ら2名及び組合員ではない1名については教育対象としたものであるが、その判断は、売上げが低い原因が、病気や介護などによる早退や休憩、欠勤等にあり、実労働時間における生産性については特段問題がないような場合には教育対象とはせず、他方、これが確認できない場合には教育のための勤務指定を行うとの考え方に基づくもので、本件労働時間管理措置の目的、内容に照らして不合理な点は認められず、また、平日日勤のシフトに変更することについても、必要性ないし合理性がないとはいえない。そして、組合員ら2名が本件シフト変更に至った経緯等を具体的に検討しても、組合員であることを理由とした恣意的な判断により教育指導の対象としてシフト変更したと認めるべき証拠は見当たらない。

したがって、組合員ら2名を教育指導のため平日日勤にシフト変更したことが、不当労働行為意思に基づいて行われたもの

とは認められない。

- (3) まとめ（本件シフト変更の労組法第7条第1号の不当労働行為該当性について）

以上(1)ないし(3)によれば、組合員ら2名を教育指導のために平日日勤にシフト変更したことについては不利益性が認められるところであるが、それは乗務員全体への一律な取扱いの結果であり、不当労働行為意思によってなされたものであるとは認められないから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

- 2 本件シフト変更は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

上記1のとおりであるから、組合員ら2名に対する本件シフト変更は、不当労働行為意思によってなされたものとはいえず、また、組合の弱体化を企図してなされたものとみることもできない。

したがって、組合員ら2名を平日日勤にシフト変更したことは労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

- 3 付言

本件の事案に鑑み以下のとおり付言する。

組合員ら2名に対する本件シフト変更が不当労働行為に該当しないことは前述のとおりであるが、月間売上額が30万円に達しない場合に、どのような基準で教育指導のためのシフトに変更されるのかという点については、必ずしも乗務員全体に対して明確にされておらず、そのことが本件の労使紛争の遠因になったとの感は否めない。

また、教育対象となった乗務員の16交番への復帰についても、その基準が明確でないことは本件初審命令第6記載のとおりである。

タクシー乗務員にとって、個別に適用される勤務シフトは、始業・終業時刻や勤務時間のみならず、賃金に直接影響を及ぼすものである

から、シフト変更に至る考え方、基準等については、乗務員全体が統一的に理解できている状態が望ましいのであって、かかる観点から、会社には、乗務員の労務管理全般について更なる配慮を望むものである。

4 結論

以上のおおりにあり、本件再審査申立てには理由がないことから、これを棄却することとし、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、主文のおおりに命令する。

令和5年4月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦