

# 命 令 書

申立人 X組合  
代表者 委員長 A<sub>1</sub>

被申立人 Y会社  
代表者 代表取締役 B<sub>1</sub>

上記当事者間の広労委令和4年（不）第2号事件について、当委員会は、令和5年11月2日第1930回公益委員会議において、会長公益委員山川和義、公益委員岡田行正、同下中奈美、同前川秀雅及び同山之内暁子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y会社は、申立人X組合が令和4年4月1日付けで申し入れた団体交渉のうち、変形労働時間制の導入の撤回について、申立人X組合に対して、変形労働時間制の導入が可能であること及びその必要性について、自らの主張の根拠を裏付ける資料等を提示して具体的な説明を行うなどして、申立人X組合の理解が得られるよう、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人Y会社は、申立人X組合の組合員A<sub>2</sub>に対して、令和4年6月1日から同年10月31日までの時間外労働について、他の路線バス乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう時間外手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人Y会社は、本命令書受領の日から2週間以内に下記内容の文書を申立人X組合に手交しなければならない。

記

年 月 日

X組合

委員長 A<sub>1</sub> 様

Y会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、広島県労働委員会において、下記1については労働組合法第7条第2号に、下記2については労働組合法第7条第1号に当たる不当労働行為であると認められました。

今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- 1 令和4年4月15日の団体交渉での対応及びその後の貴組合への対応
- 2 令和4年6月1日から同年10月31日までの勤務について、組合員であること及びC<sub>1</sub>労基に申告したことを理由に、組合員A<sub>2</sub>のみ時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しなかったこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

4 申立人X組合のその余の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、①申立人X組合（以下「組合」という。）が、被申立人Y会社（以下「会社」という。）に対し、令和（以下「令和」の元号は省略する。）4年4

月1日付けで1か月単位の変形労働時間制（以下、特に断りがないときは1か月単位の変形労働時間制を指す。）導入の撤回等に関する団体交渉を申し入れ、同月15日に団体交渉が開かれた（以下「本件団体交渉」という。）が、会社は、変形労働時間制が導入できる旨の根拠に係る具体的な説明も資料の提示もせず変形労働時間制の導入に固執し、また、本件団体交渉と一連のものとして、同月28日、会社が組合の要求に対して誠実に回答しなかったこと等が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に、②同年6月以降、会社が、A<sub>2</sub>組合員（以下、組合の加入の前後を問わず「A<sub>2</sub>組合員」という。）のみ時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しなかったことが同条第1号の不当労働行為に当たるとして、同年7月8日、組合から救済申立てがあった事案である。

また、組合は、5年3月30日、③4年4月28日、変形労働時間制の導入について組合との間で団体交渉が継続中であるにもかかわらず、会社が組合に事前に通知等することなく、直接A<sub>2</sub>組合員に対して同年5月から変形労働時間制の運用を開始する旨通知等したことが同条第3号の不当労働行為に当たるとして、追加の救済申立てを行った。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合と誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 会社は、A<sub>2</sub>組合員に対する時間外労働の割当てに係る不利益取扱いをやめること。
- (3) 会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記(2)の不利益取扱いがなければ得られたであろう時間外手当相当額を支払うこと。
- (4) 謝罪文の掲示

## 3 本件の争点

- (1) 本件団体交渉及びその後における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点1）
  - ア 4年4月9日の合意は、会社が組合と合意したものといえるか。
  - イ 上記アで会社が組合と合意したものといえる場合、会社が4年4月9日付けで締結した合意確認書（以下「合意確認書」という。）の内容を反故

にしたといえるか。

ウ 本件団体交渉における会社の説明等は、誠実なものだったか。

エ 本件団体交渉後の会社の対応は、不誠実であるといえるか。

(ア) 組合が4年4月27日に変形労働時間制を導入しないよう求めたことに対する同月28日の会社代理人弁護士による会社からの電子メールの回答

(イ) 4年4月28日、会社が、現場で「路線勤務について お知らせ」(以下「お知らせ」という。)をA<sub>2</sub>組合員に提示し、変形労働時間制の運用を開始したこと。

(2) 本件団体交渉以降、会社が、組合に対して事前に何らの通知や協議等なく、4年4月28日、直接A<sub>2</sub>組合員に対してお知らせ及び同年5月勤務割表を示したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

(3) 会社が、A<sub>2</sub>組合員に対して、4年6月以降、時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

ア 4年6月以降、会社の路線バス乗務員のうち不利益な取扱いがあったのは、A<sub>2</sub>組合員のみか。

イ A<sub>2</sub>組合員の不利益な取扱いは、A<sub>2</sub>組合員の組合活動が故に行われたものか。

## 第2 当事者の主張

1 本件団体交渉及びその後における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点1)

(1) 4年4月9日の合意は、会社が組合と合意したものといえるかについて

ア 組合の主張

合意確認書は、形式上は会社とA<sub>2</sub>組合員個人が署名したものとなっているが、3年秋頃以降に始まった組合と会社との一連の交渉の流れの中で締結されたもので、A<sub>2</sub>組合員は組合員として署名したものであり、会社がA<sub>2</sub>組合員が所属する組合と合意したものである。

イ 会社の主張

合意確認書にはA<sub>2</sub>組合員の署名押印と会社代表者の記名押印のみで、組合の記名押印等はなく、合意文言には組合と会社との合意によるものであるとの注記も一切ない。また、会社は、A<sub>2</sub>組合員以外の路線バス乗務員との間でも同一の内容で合意している。

(2) 会社が合意確認書の内容を反故にしたといえるかについて

ア 組合の主張

組合は、合意確認書において「未払割増賃金請求等今後の紛争を防止する」ことを確認していること及び合意確認書締結の際のB<sub>2</sub>副社長（以下「B<sub>2</sub>副社長」という。）の発言から、今後は会社が変形労働時間制を導入することはないと理解した。

それにもかかわらず、会社は、本件団体交渉において変形労働時間制を導入したいという自己の主張を繰り返し、導入しないとの約束を反故にした。

イ 会社の主張

会社は、合意確認書の締結に当たり、A<sub>2</sub>組合員を含め路線バス乗務員に対して、今後は変形労働時間制を適用しない旨を表明したことはない。合意確認書の文言上も合意確認書締結時のやり取りからも、合意確認書の内容に反することはしていない。

(3) 本件団体交渉における会社の説明等は、誠実なものだったかについて

ア 組合の主張

(ア) 組合は、法令上、勤務労働条件の変更に関する提案があった場合は団体交渉を通して協議する権利を有している。

変形労働時間制の導入により、労働時間の短縮となるのか、時間外手当は変形労働時間制を導入せずに1日8時間、1週40時間を超えた労働時間について労働基準法の原則に従って算出したものと比較して減少するのかなどを検討した上で、当該職場に変形労働時間制を導入する必要があるのかを協議するのは当然である。

(イ) 路線バス乗務員の勤務実態から要件を満たしていないため、変形労働時間制を導入しないようにという組合の要求に対し、会社は、C<sub>1</sub>労基（以下「C<sub>1</sub>労基」という。）と調整中である旨答えたのみで、組合を納

得させる合理的な説明をしなかった。

また、会社は、変形労働時間制を導入できる旨の根拠に係る具体的な資料も提出せず、変形労働時間制の導入に固執した。

#### イ 会社の主張

(ア) 誠実交渉義務はあくまで団体交渉応諾義務から導かれるものであり、会社に譲歩や合意を強いるものではない。会社が説明した上で変形労働時間制の導入を主張することは、誠実交渉義務違反には当たらない。

(イ) 会社は、組合に対し、可能な限り変形労働時間制導入の趣旨等を説明し、理解を求めてきた。

a 変形労働時間制の導入の可否は法律事項であるから、法令に従って運用する、と述べるのが説明の限界であり、変形労働時間制の導入根拠について、法令に基づいて運用している旨以上の回答をすることはできない。

b 変形労働時間制の継続を受け入れない姿勢を変えない強固な意図を持つ組合に対して、変形労働時間制の撤回以外に納得できる説明は限定される。

c 組合の「会社の実情では変形労働時間制を導入できない」との主張は、独自の解釈である。

(ウ) 組合は、A<sub>2</sub>組合員を通じて会社の事情を把握し、会社の路線バス乗務の実態を承知しているため、変形労働時間制の導入に際して資料や説明が足りないとする事情はない。

現に、組合は、本件申立て段階において、会社の路線バス乗務に関する詳細な資料を保有していた。

(エ) 変形労働時間制導入の撤回要求に対して、会社は、人員確保、公共交通の維持も踏まえた会社経営全体の問題等の観点から変形労働時間制を引き続き運用するなど述べ、当該要求を拒否した。

本件のように変形労働時間制の運用そのものについて賛否が分かれているのであれば、変形労働時間制の運用継続の可否について、労使の歩み寄りの可能性があるとは考えられない。

(4) 本件団体交渉後の会社の対応は、不誠実であるといえるかについて

ア 本件団体交渉との一連性について

(ア) 組合の主張

4年4月27日、組合は、本件団体交渉における会社の回答が未了であったため、会社代理人弁護士に対し、追加の回答を求めた。

これに対する同月28日の会社代理人弁護士の電子メールの回答及び同日会社がA<sub>2</sub>組合員にお知らせを提示したことは、本件団体交渉から引き続き協議していた中で行われたものであり、本件団体交渉と一連のものといえる。

(イ) 会社の主張

会社には、本件団体交渉において、組合との協議により、変形労働時間制を維持するか撤回するかという事項について、継続的に議論することになったという認識はなく、本件団体交渉をもって変形労働時間制に係る議題の協議は終了していた。

イ 組合が4年4月27日に変形労働時間制を導入しないよう求めたことに対する同月28日の会社代理人弁護士による会社からの電子メールの回答について

(ア) 組合の主張

会社代理人弁護士は、回答した時点で既にお知らせの配付を始めていたにもかかわらずそのことには触れず、C<sub>1</sub>労基の指導により変形労働時間制の運用を行っているとの回答を行うのみで、組合の理解を得るような説明をせず組合の要求に誠実に回答しなかった。

このことは、本件団体交渉の不誠実性を根拠付けるものである。

(イ) 会社の主張

会社は、変形労働時間制の運用についての意見を述べたに過ぎず、組合の意向に沿うかどうかと不誠実団交とは無関係である。

ウ 4年4月28日、会社が、現場でお知らせをA<sub>2</sub>組合員に提示し、変形労働時間制の運用を開始したことについて

(ア) 組合の主張

組合が会社代理人弁護士と電子メールで変形労働時間制の導入に係るやり取りをしている4年4月28日に、会社が組合に何らの説明もなく、

A<sub>2</sub>組合員に対し、変形労働時間制の適用を前提としたお知らせを示したことは、本件団体交渉の不誠実性を根拠付けるものである。

(イ) 会社の主張

会社は、変形労働時間制を法令に従ってより適切に運用するため、C<sub>1</sub>労基の指導の下、C<sub>1</sub>労基の担当者と協議した結果、4年4月21日頃までに、お知らせに記載の内容を配付することで路線バス乗務員に説明することが望ましいと判断し、路線バス乗務員全員に対してお知らせを配付しただけである。

- 2 本件団体交渉以降、会社が、組合に対して事前に何らの通知や協議等なく、4年4月28日、直接A<sub>2</sub>組合員に対してお知らせ及び同年5月勤務割表を示したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

(1) 組合の主張

ア 変形労働時間制に係る団体交渉が行われたのは、4年4月15日のみである。本件団体交渉において、会社は変形労働時間制の実施を検討している旨述べたが組合は合意しておらず、今後は継続して協議していくことを両者で確認した。

イ 会社は、組合に対し、新たに団体交渉を開催し、その場で組合に本件団体交渉時点で調整中であったC<sub>1</sub>労基との協議結果を提示して説明を尽くし、組合の理解を得る努力をすべきであったにもかかわらずそれを怠り、組合を無視して直接A<sub>2</sub>組合員に対し、お知らせ及び変形労働時間制の適用を前提とした4年5月勤務割表を提示し、変形労働時間制の導入を強行した。

(2) 会社の主張

ア 一般的に、団体交渉事項に関連する事項を労働組合に通知等せずに労働者全般に通知等することは、組合活動の弱体化を惹起させるような類型的行為であるとは評価できない。

本件では、お知らせによる通知以降、むしろ組合は要求書等の送付や団体交渉、本件申立てなど会社に対する態度を硬化させており、組合活動の委縮、弱体化の傾向は皆無である。



イ 変形労働時間制に係る議題の協議は、終了していた。

(ア) 本件団体交渉終了時点で、最終的に具体的な検討事項を相互に確認していない。変形労働時間制については継続的に交渉する具体的議題とはなっておらず、会社にはその認識もなかった。

(イ) 本件団体交渉において、組合は一貫して変形労働時間制導入の撤回を求め、一方、会社は会社経営に必要なものとして変形労働時間制を継続する姿勢を維持している。両者に歩み寄りの余地はない状態であった。

ウ お知らせによる通知は、C<sub>1</sub>労基の指導を受けて、変形労働時間制をより適法かつ円滑に継続運用したいという会社の意図に基づいて行ったものであり、行政指導に基づいてなされた行為である以上、ここに反組合的意思が介在する余地はない。会社における変形労働時間制の改善が急務であり、法令を遵守するため、関係する路線バス乗務員全員に対し、できるだけ速やかに同じ方法で提示するべきと考えていた。

3 会社が、A<sub>2</sub>組合員に対して、4年6月以降、時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

(1) 4年6月以降、会社の路線バス乗務員のうち不利益な取扱いがあったのは、A<sub>2</sub>組合員のみかについて

ア 組合の主張

(ア) 会社は、4年6月以降、A<sub>2</sub>組合員に対して、時間外労働の割当てのない勤務割表を提示し、その結果、A<sub>2</sub>組合員は時間外手当がなくなり、給料が激減した。

このような取扱いを受けたのはA<sub>2</sub>組合員のみであり、他の路線バス乗務員は、同月以降も同年5月勤務と同様に時間外労働が割り当てられていた。

(イ) 4年11月以降は、A<sub>2</sub>組合員と他の路線バス乗務員とで異なる取扱いはない。

イ 会社の主張

(ア) 時間外労働は、法定の要件の下使用者が例外的に労働者に命じるもの

であり、労働者側から時間外労働をさせるよう求める権利はない。会社は、変形労働時間制の運用に当たり、時間外労働を希望する路線バス乗務員に対し個別にその希望等も踏まえて時間外労働を命じている。

(イ) 4年6月以降、路線バス乗務員について、時間外労働の割当てがなくなったのはA<sub>2</sub>組合員のみである。

(ウ) 4年10月11日に実施された組合と会社との団体交渉において、A<sub>2</sub>組合員から時間外労働をしたいとの申出があった。

会社は、それに応じてA<sub>2</sub>組合員と協議し、同年11月以降の勤務において時間外労働を命じ、A<sub>2</sub>組合員はこれに従事している。

(2) A<sub>2</sub>組合員の不利益な取扱いは、A<sub>2</sub>組合員の組合活動が故に行われたものかについて

#### ア 組合の主張

(ア) A<sub>2</sub>組合員は、4年5月2日、C<sub>1</sub>労基に対し、変形労働時間制を導入しないよう、会社に指導するよう申告した。

会社は、当該申告を行ったのがA<sub>2</sub>組合員だと知って、報復として、A<sub>2</sub>組合員に時間外労働を割り当てず、時間外手当が支給されないようにして給料を激減させた。

(イ) 4年5月24日に、組合が会社に対して送信した電子メールでは、会社では変形労働時間制が適用できないから導入せず、労働基準法の原則どおり1日8時間、1週40時間を超える労働に対して時間外手当を支払うよう主張しているのであって、A<sub>2</sub>組合員の労働時間を1か月の所定労働時間の総枠に収まるようにとは主張していない。

#### イ 会社の主張

(ア) A<sub>2</sub>組合員が、4年5月2日、C<sub>1</sub>労基に対し、会社の変形労働時間制に係る申告を行ったことは知らない。

(イ) 4年6月以降のA<sub>2</sub>組合員の時間外労働が減少したのは、同年5月24日、組合から電子メールでなされた、A<sub>2</sub>組合員の労働時間が月平均200時間くらいになる等の要求を受けて、対応を講じたためである。

すなわち、会社は、変形労働時間制の運用継続は経営事項であり、撤回することは考えられなかったが、当該要求に慎重に対応する必要がある

ると認識していた。そこで、組合の要求の趣旨である長時間労働の継続を避けるため、当面の間、A<sub>2</sub>組合員については、他の路線バス乗務員と同様に变形労働時間制の適用は継続する一方、月の労働時間が变形労働時間制の1か月の所定労働時間の総枠に収まる勤務割表とし、また、上記要求と变形労働時間制維持を調整する観点から、同年6月の勤務についてA<sub>2</sub>組合員への時間外労働の打診を控えた。

(ウ) A<sub>2</sub>組合員は、变形労働時間制適用の下、時間外労働を希望すれば他の路線バス乗務員と同等の立場でその時間外労働に従事することができるが、4年6月の勤務以降、会社に対し、時間外労働の希望を申し出していない。

(エ) 4年6月勤務割表をA<sub>2</sub>組合員に提示した際、A<sub>2</sub>組合員から会社に対し、質問や抗議はなかった。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、4年7月27日現在の組合員数は約230名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、タクシー事業、貸切りバス事業、路線バス事業を営む法人であり、4年9月7日現在、パート・アルバイトを含む従業員数は237名（うち路線バス乗務員約50名）である。

【尋問記録（証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

#### 2 A<sub>2</sub>組合員

(1) A<sub>2</sub>組合員は、2年7月1日、期間の定めのない雇用契約を会社と締結し、現在に至るまで路線課で路線バスの運転業務に従事している。

【甲64号証、乙4・5号証】

(2) 3年10月27日、A<sub>2</sub>組合員は組合に加入した。

【甲64号証】

### 3 路線バス乗務員の勤務の決定方法

- (1) 会社では、従前から路線バス乗務員について変形労働時間制を導入し、それに基づいて計算した賃金を支払っていた。

【甲 8・57 号証、乙 4・5 号証、審査の全趣旨】

- (2) 会社では、運転業務を路線ごとの運行ダイヤに合わせた乗務に分割し、分割後の路線ごとの運転業務（乗務及びアルコールチェック等の業務）を「仕業」と呼んでいた。

各仕業の具体的な始業時間、終業時間等は「各仕業別勤務時間等」に記載されるなどし、それに基づいて運行されていた。

会社の仕業は、4年4月時点で、平日勤務用として71のパターン、土休日用として28のパターンがあった。

【甲 4 号証、審査の全趣旨】

- (3) 勤務割表は、路線バス乗務員の個別の1か月間の各日の予定（乗務を予定する具体的な仕業又は公休日等）が記載された勤務表であり、毎月25日から28日頃、会社が翌月分を各路線バス乗務員に配付していた。

公休日は、労働時間の制約、従業員の環境及び意思、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）等に鑑み、5日をサイクルとして5日のうち4日勤務し1日を休日とする4勤1休などをベースにして決定していた。また、時間外労働は、路線バス乗務員に対し、個別にその希望を踏まえて命じていた。

【尋問記録（証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

- (4) 会社は、勤務割表の提示方法に係る運用を改める4年4月までは、各日の仕業について、「毎月の法定労働時間の総枠に収まる勤務」と「それを超えて時間外労働となる勤務」とを区別せずに表示した勤務割表を、路線バス乗務員に提示していた。

【乙 5 号証】

### 4 3年秋頃以降本件団体交渉に至るまでの経緯

- (1) 組合と会社の交渉経緯

ア 3年秋頃以降、組合は会社との間で、申立外組合員2名に係る未払賃金

等の支払を求め、複数回にわたり団体交渉を行っていた。

【甲 1・2・33・64 号証、審査の全趣旨】

イ 組合は、上記アの団体交渉中、会社における変形労働時間制の導入自体に疑義を抱くようになった。

【甲 64 号証】

(2) 変形労働時間制に係る会社と C<sub>1</sub> 労基とのやり取り等

ア 3 年秋頃の C<sub>1</sub> 労基の指摘

3 年秋頃、会社は、C<sub>1</sub> 労基と協議する中で、C<sub>1</sub> 労基より就業規則の文言を整理した方がよい等の指摘を受けた。

【乙 5 号証】

イ 就業規則の改正

上記アを受け、4 年 1 月 1 日、会社は、C<sub>1</sub> 労基の指導の下、変形労働時間制に係る規定を次のとおりとするなどの就業規則の改正を行った。

「第 35 条（就業時間）

- 1、従業員の就業時間は、1 カ月を平均して 1 週の労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、特定の週に 40 時間、特定の日に 8 時間を超えて勤務させる 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する。
- 2、変形労働時間制の起算日は賃金締切期間の初日（毎月 1 日）とする。
- 3、所属上長は、前項の特定の週又は特定の日については、各従業員別に、勤務ダイヤ表により事前に明示する。（但し、勤務の区分により明らかである場合は省略する。）」

【乙 1・5 号証】

ウ 4 年 2 月頃の C<sub>1</sub> 労基の指摘

4 年 2 月頃、会社が C<sub>1</sub> 労基に変形労働時間制の運用について相談したところ、C<sub>1</sub> 労基の担当者から、上記 3(4)の、各日の仕業について「毎月の法定労働時間の総枠に収まる勤務」と「それを超えて時間外労働となる勤務」とを区別せずに表示した勤務割表を路線バス乗務員に提示している会社の運用が、法定労働時間の総枠を超える勤務を当初から命じていると誤解されるのではないかとの指摘を受けた。

【乙 5 号証、尋問記録（証人 B<sub>2</sub>）】

(3) 申立外組合員及び全路線バス乗務員に対する支払合意

ア 組合は、会社との間で上記(1)アの団体交渉を行った結果、4年3月までに、申立外組合員2名に係る要求事項について会社と合意に至り、会社は、当該組合員2名に対して、合意した金員を支払った。

【甲64号証、審査の全趣旨】

イ 会社は、4年3月までに、A<sub>2</sub>組合員を含む全路線バス乗務員に対して、解決金を支払った。

会社は、当該解決金を支払うに当たり、同月下旬から4月にかけて、A<sub>2</sub>組合員を含む全路線バス乗務員と個別に面談し、当該解決金の支払に係る説明を行った。

【甲64号証、乙5号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

ウ 4年4月9日、会社は、上記イの解決金の支払についてA<sub>2</sub>組合員と面談し、A<sub>2</sub>組合員との間で、A<sub>2</sub>組合員を甲、会社を乙として、次の内容の合意確認書を作成した。

「1（経緯の説明）

乙は、一部従業員から労働条件等についての検討を要請され、これに基づいて乙社内で検討したところ、路線バス乗務員に適用している1か月単位の変形労働時間制の運用に疑義があることから、今後の甲乙間の解釈の相違を解消し、未払割増賃金請求等今後の紛争を防止するため、本合意をすることを甲に提案する。

2（債権債務の確認と弁済）

乙は、甲に対し、前記1項（経緯の説明）に記載した疑義及び今後の紛争防止のため、解決金として、賞与とは別に●●●円の支払義務のあることを認め、令和4年3月31日限り、甲が乙より給与を受けている預貯金口座に送金して支払う。なお、送金手数料は乙の負担とする。

3（その余の請求放棄）

甲は、割増賃金等乙に対するその余の請求（令和4年3月1日以降勤務分の給与及び未支給賞与を除く。）を放棄する。

4・5 略」

【甲 51・64 号証、乙 5 号証、尋問記録（証人 A<sub>2</sub>、証人 B<sub>2</sub>）】

エ 合意確認書の作成に当たり、A<sub>2</sub>組合員は、組合に合意確認書について報告した上で署名した。合意確認書末尾の甲欄にはA<sub>2</sub>組合員が自宅住所と氏名を自署し、乙欄には会社が会社所在地を含み記名押印した。

今後の会社における変形労働時間制の取扱いについて、「これからは変形労働時間制を採用しないで、労基法どおりの本来の残業代計算をしてくれるのか？今までのままか？」と尋ねるA<sub>2</sub>組合員に対し、B<sub>2</sub>副社長は、「改善するところは改善する」などと答えた。

【甲 51・64 号証、尋問記録（証人 A<sub>2</sub>、証人 B<sub>2</sub>）】

オ 会社は、A<sub>2</sub>組合員以外の路線バス乗務員との間でも、上記ウの合意確認書と同じ内容で合意書を交わした。

【乙 5 号証】

## 5 本件団体交渉等に係る経緯

### (1) 団交申入れ

ア 4年4月1日、組合は会社に対し、団交要求書を郵送し、組合事務所に於て同月15日午後1時30分からの団体交渉を申し入れ、同月4日、当該団体交渉における要求書及び「要求の説明」と題する書面（以下「説明書」という。）を郵送した。

【甲 3・81・82・83 号証、審査の全趣旨】

イ 組合は、団交要求書の議題の項目には変形労働時間制に係ることは記載していなかったが、「5 その他」と記載し、要求書には要求事項の一つとして「6. 勤務割に定めた労働時間の実績から変形労働時間制を導入しないこと」を挙げた。

また、組合は、説明書に、次の主張を記載した。

「(1) 1か月単位の変形労働時間制を採用する場合は、変形期間における所定労働時間の総枠の範囲内で各日、各週の労働時間を特定し、各日の始業及び終業時刻を具体的に定める必要がある。Y会社は、毎月の勤務割りで定めた労働時間が178時間を超え、「変形期間における所定労働時間の総枠」を超えて要件を満たさない。

(2) 現在、従業員代表は投票や挙手などの民主的な手続きを経て決められていない。

会社は、残業代削減のために変形労働制を導入し、その内容で 36 協定を締結することを検討しているかにみえる。しかし、Y 会社での変形労働時間導入は、協定の内容面では(1)のように 1 月の労働時間が長く要件を満たさないし、締結したとしても、形式面で(2)民主的な手続きで代表を選出していないので無効である。」

【甲 3・81・82・83 号証】

(2) 本件団体交渉

ア 4 年 4 月 15 日、午後 1 時 30 分頃から約 2 時間、組合事務所にて、組合委員長、組合副委員長、A<sub>2</sub> 組合員及び B<sub>2</sub> 副社長が出席し、本件団体交渉が行われた。

【甲 32・84 号証、尋問記録（証人 A<sub>2</sub>、証人 B<sub>2</sub>）】

イ まず、他の要求事項についての交渉が行われ、その後、上記(1)イの「6. 勤務割に定めた労働時間の実績から変形労働時間制を導入しないこと」について、次のとおりのやり取りが行われた。

(ア) B<sub>2</sub> 副社長は、変形労働時間制に係る交渉の冒頭において、「今回の団体交渉を経て、我々が今後、同じトラブルを Y 会社で絶対起こさないといい元で」、「月の、週 40 時間とか月の 176 とか（略）そこはベースにした上で残業を命ずることができる、公休出勤を命ずることができるというのをうまく活用して（略）落ちている所を各乗務員が、ちゃんと、ここは自分ができそうだから、自分がやりたい、残業させてもらいたい、申請ベースでそれを容認する。」、「そういう方向で進めているので、そこはちょっとやりたいなと思います。」と述べた。

(イ) その上で、B<sub>2</sub> 副社長は、「導入も、そもそも認められた仕組みなので、こういう理由だから、こうしたいというつもりもなかったんですが、（略）こういう思いで皆さんで働いてもらいたいというのがあるんで、したい。」と述べ、組合に対し、なぜ変形労働時間制を導入しないようにとの要求を掲げたのか尋ねたところ、組合副委員長は、「現状がですね。法定、（略）総枠を超えているじゃないですか。200 時間とか元々の割り振った勤務、



そうすると前提として要件を満たさない。」と答えた。

(ウ) 組合副委員長は、上記(イ)に続けて、「今回ダイヤ改正して拘束時間短くなって労働時間が短くなる方向になるんですか。そして、あらかじめ割り振った時間がみんな 177 以下になるということであれば、変形労働時間を満たす要件を満たしますけど、そこはどういう考えなんですか？」と B<sub>2</sub> 副社長に尋ねた。

これに対し、B<sub>2</sub> 副社長は、「月で見た時に 176 時間の所定に収まるようにシフトを組みます。おそらく数多くの仕業が余ってきます。これとこれ誰が運転するのか、みんなやらんと言ったらどうしようかっていう不安もあります。」、「いろいろ面談した以上は、ある程度やって頂けそうなので、当然そこは、要件を満たした上で、176 時間に収めた上で、今まで 200 時間だとしたら、3 つか 4 つ今まで当たり前に組み込まれたものが、組み込まれなくなります。」、「残業申請、出勤申請を<sup>ママ</sup>えて運行管理者が判断で今日あなたはこれをお願いします。そういうのが一番理想かなと思う。」と述べた。

(エ) また、組合副委員長が B<sub>2</sub> 副社長に対し、「9 日の公休日で 22 日の出勤で、現在 200 時間ぐらい平均であるのが、177 位に今回のダイヤ改正で落とし込めるのですか？」と尋ねたところ、B<sub>2</sub> 副社長は、「落とし込まざるをえない。31 の月で 9 日公休で 200 時間だったら、これが 176 になったとすれば (略) 3 つくらい公休日が増えるんですよ。」と述べた。

それを受けた組合副委員長の「そこは聞いてない。公休日が増えるんですか？」との問いに対して、B<sub>2</sub> 副社長は、「そうなりますよ。公休日かどうか、公休日だろうね。いわゆる稼げないシフトです。そこが公出という考え方でやるのか、違う方法を考えるのか、ちょっとそこはね、お互い相談ですよ。」と述べた。

(オ) 上記(ア)ないし(エ)のやり取りが行なわれたところ、組合副委員長から、「なんか、ひっくり返したような気がする。要するに 177 時間以下に収めようとするために公休日を増やした形の勤務を作る。あらかじめ、全体ダイヤにとっては、歯抜けのダイヤを作って、従業員に示して、公休

出勤を募って、本来、走るべきところを埋めていく。(略) それは邪道じゃないですか? もともと示した勤務割が 177 時間に収まっていなければならないのに、あえて、177 に収めるために少ない歯抜けの (略)、その通りやったら歯抜けの出るようなダイヤを示しておいて、後から必要なダイヤを手を上げて募るといふ、そういう考えですよ、今。」との発言がなされ、それに対し、B<sub>2</sub> 副社長は、「意味がわからない。」と述べた。

(カ) その後、変形労働時間制の運用方法について、B<sub>2</sub> 副社長は、「労基に確認しに行ったので、ちょっと確認させてください。」と、その場で会社担当者と電話でやり取りした上で、各路線バス乗務員の 1 か月の労働時間を所定労働時間に収める勤務割を作成した後に残っている仕業の考え方について、「労基的には現在進行形で行っている。そこで絶対ダメとではなくて、あとは公休日とするのか、時間外労働の考え方とするのかで、調整しているみたいです。」「あくまで法の範疇の中でやって、なおかつ合法的に仕事をして給料を持って帰りたい人には持って帰って貰える、したくない人はしなくていいというのがベースにあるので、自信满满でこれですとは言えないが、それを前提に進めているので、どうなんでしょうかね。」と述べた。

これに対し、組合副委員長は、「今のベースで考えると 180、200 時間ぐらいにならないと回らなくなる。それを形上 177 に抑えといて、(略) 後から、時間外なり、公休日出勤で出てもらうことについて労基はそれでもいいよと言ったのか?」と尋ね、B<sub>2</sub> 副社長は、「いいよとは言っていないが、ダメとも言ってなくて、どうなんだろう。」と述べた。

また、「例えば、ある日が 8 時間超えたって、他のところで、6 時間勤務 7 時間勤務がある。だから 8 時間超えた部分は残業代を払わなくていいよという風にしたいということですか?」と尋ねる組合副委員長に対し、B<sub>2</sub> 副社長は、「したいというか変形労働時間の根底がそこにある。」と答えた。

(キ) さらに組合副委員長が「運転手さんから見れば、形上の 177 定まった勤務があつて同時にこの 3 コマを出るといふことにするわけですね。」

と述べたところ、B<sub>2</sub>副社長は「そうです。」と述べ、「だったら、変形労働しなくても、ちゃんと従来通りやればいい。」という組合副委員長の発言に対して、B<sub>2</sub>副社長は「いや、やらないです。だってやっていいんだもん。」と答えた。

(ク) 上記(キ)を受け、組合委員長は、「そうすると要するに公休日出勤になるか、残業という形で、本来公休日が9日が11か12になる。」と述べ、それに対してB<sub>2</sub>副社長は、「今までの考え方を踏襲すると、公休の9日までは残業の扱いにして、それ以上のところは公休出勤にする方が綺麗なのかな、と思う。」と述べた。

また、A<sub>2</sub>組合員の「公休出勤にしたことによって割増賃金はつづのかな？」との問いに、B<sub>2</sub>副社長は「そうそう。」と答え、「全部公休出勤にした場合、事業がまわら<sup>ママ</sup>くなるので、そこをちょっと折り合いつけませんかというところ、現在進行形中なんですけど、副委員長がおっしゃる通り、変形労働にしたら、残業代支払わなくていいよ、会社の都合のいい、使い捨てる都合のいい仕組みだと、インターネットによく出ていますけど(略)でもそもそも事業継続する公共の足を確保する。やり方自体は変わっていますが、結局、月の時間、持って帰る給料を変えたくない。皆さんにとって。」などと述べた。

(ケ) 変形労働時間制に係る交渉のまとめとして、B<sub>2</sub>副社長は、「これまでの和解を経て我々が改善していこうとしている所が、皆さんの考えに逆行、必ずしもしているとは思っていない。ある程度考えを組んだ上で、ださせていただいているのかなと思うんですけど、どうなんでしょうか？」と述べた。

それに対し、組合委員長が「かなり詰めていかないとダメなんじゃないか。」と述べ、B<sub>2</sub>副社長が「当然そうです」と述べたところ、組合委員長は「今の段階であつたら私の理解なんか、まだ漠然としている感じがするんですね。」と述べた。

(コ) その後、別の要求事項について交渉した後、組合委員長が「(別の要求事項の話題) 今日だいたい、B<sub>2</sub>さんの考えを聞きましたから、もう少し詰めた方がいいところもあるので、また・・・。」と述べ、それを受

けたB<sub>2</sub>副社長は、「今日の話をもとにどういったところをある程度理解して、<sup>て</sup>じょういったところを少し詰めた方がいいところを出していただきたいです。」と述べた。

また、組合委員長が「会社の改善と労働者の労働条件の改善につながることを我々の求めていることなんで（略）こちらからも出すということで、また話し合いを続けましょう。」と述べ、別の要求事項の協議を少々行った後、本件団体交渉を終了した。

【甲 32・84 号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

ウ 本件団体交渉に当たり、組合が会社に対し、変形労働時間制に係る要求事項について、事前に準備を求めた資料はなかった。

【甲 3・83 号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）】

エ 本件団体交渉において、組合も会社も、変形労働時間制に係る資料を提供することはなかった。

【尋問記録（証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

オ 変形労働時間制に係る要求事項について、本件団体交渉で、組合と会社が合意に至った事項はなかった。

【甲 32・64・84 号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

(3) 本件団体交渉後の会社の状況

ア 会社は、上記 4(2)ウのC<sub>1</sub>労基の指摘を受けて検討したところ、4年5月勤務割表について、変形労働時間制に係る1か月の法定労働時間の総枠に収まる勤務とそれを超えて時間外労働となる勤務を区別し、各日の仕業のうち路線バス乗務員に時間外労働を打診する可能性があるものを黄色で着色して路線バス乗務員に示すこととした。

なお、この勤務割表の示し方は、最終的に運用が決定した同年6月頃以降も、変更していない。

【乙 5 号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）】

イ 4年4月25日から同月27日頃にかけて、会社は、各路線バス乗務員に対し、お知らせ及び各同年5月勤務割表を、点呼室にある各路線バス乗務員の個人用の引出しに入れる方法又は直接手渡す方法で提示した。

お知らせには、「路線業務の時間的特殊性に依じて、以前より1ヶ月単

位の変形労働時間制を適用しています。この度改善提案として、C<sub>1</sub>労基の指導の下、各乗務員に勤務をお知らせする方法を変更します。」「基本所定労働時間（実働）は以下の通りです。31日の月177時間、30日の月171時間、29日の月165時間、28日の月160時間。」「原則として、(略)上記の時間の範囲内に勤務を計画します。それに残業となる部分を示します。」「皆様の生活を維持するため、今までの給与基準と変動が無いように努力をします。」「残業ができない場合は早めにお申し出ください。」などの記載があった。

また、お知らせに記載された勤務割表の例には、乗務する日の欄には乗務を予定する具体的な仕業が、公休日となる日の欄には「公休」と記載されていた。時間外労働となる仕業については具体的な仕業の部分が黄色で着色され、仕業（乗務日）単位で時間外労働であることが示されていた。

【甲8・64号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

ウ 4年4月28日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、お知らせ及び同年5月勤務割表を提示した。

A<sub>2</sub>組合員の当該勤務割表には、各日の仕業が記載された上、「※黄色部分は所定時間以外の残業指定勤務」、「※公休また勤務のパターンが変わっております何卒ご理解とご協力をお願いいたします」との記載があり、同月20日及び同月21日の仕業が黄色で着色され、時間外労働であることを示していた。

会社は、お知らせ及び当該勤務割表をA<sub>2</sub>組合員に提示する際、その内容についてA<sub>2</sub>組合員に説明することはなく、また、A<sub>2</sub>組合員から質問や抗議はなかった。

なお、A<sub>2</sub>組合員が、同年4月25日から同月27日ではなく同月28日にお知らせ及び同年5月勤務割表の提示を受けたのは、同年4月25日の勤務が午後2時頃には帰宅するものであり、また、同月26日及び同月27日は公休日であり、受け取る機会がなかったためであった。

【甲8・9・64号証、乙5号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>）、審査の全趣旨】

(4) 本件団体交渉後C<sub>1</sub>労基への申告までの組合と会社とのやり取り

ア 4年4月27日、組合は、本件団体交渉を受けての追加の回答がされて

いないとして、回答を会社に口頭で求めたところ、会社代理人弁護士は、電子メールにより、「Y会社に確認したところ、前回の交渉の流れとしては、会社の意見を持ち帰って、貴組合からさらに質問や意見が来ると考えていたようです。」と回答するとともに、改めて組合から本件団体交渉を踏まえて回答を求める事項を示すよう求めた。

そこで、組合は、会社代理人弁護士に対し、同日、電子メールにより、本件団体交渉において継続課題となっていた五つの事項の一つとして、「5. 勤務割りに定めた労働時間の実績から変形労働時間制を導入しないこと」を挙げ、当該事項について次の主張を示し、同月 28 日までに文書で回答するよう求めた。

- 「(1) 会社は、1日8時間、週40時間を超えた場合でも残業代を支払わなくてもいいように変形労働時間制を導入にこだわっている。
- (2) 1か月単位の変形労働時間制を採用する場合は、変形期間における所定労働時間の総枠の範囲内で各日、各週の労働時間を特定し、各日の始業及び終業時刻を具体的に定める必要がある。Y会社は、毎月の勤務割りで定めた労働時間が178時間を超え、「変形期間における所定労働時間の総枠」を超えて要件を満たさない。
- (3) 会社は、とりあえず、月178時間以内の勤務割表を作成して、(すべての必要路線を満たしていない予定表)、後から必要な仕業を乗務員に割り当てるというが、このようなやり方は詐欺的方法である。このようなやり方での変形労働制は導入しないこと。もし、これを強行するのであれば、労働基準監督署に告訴する。」

【甲 26 号証、審査の全趣旨】

イ 4年4月28日、会社代理人弁護士は、組合に対し、上記アの事項について、「労基法に基づく変形労働時間制の運用については、担当者がC<sub>1</sub>労基の指導の下で作成している。運用については、今後も関係当局の指導を受けつつ、法令に適合するよう努める。」と電子メールにより回答した。

なお、お知らせの配付についての記載はなかった。

【甲 27 号証】

ウ 4年4月28日、組合は、会社代理人弁護士に対し、上記イの回答を受

けて、「会社は、勤務実態から変形労働時間制が適<sup>マ</sup>応<sup>マ</sup>できないのに、1日8時間、週40時間を超えた場合でも残業代を支払わないために残業代支払をケチって変形労働時間制導入にこだわっているとしか考えられない。36協定も変形労働時間制をとっていないはずだ。変形労働時間制導入を強行するのであれば、労働基準監督署に告訴する。」として、再度回答を求める電子メールを送信した。

【甲28号証】

エ 4年4月15日以降、同月28日にA<sub>2</sub>組合員がお知らせ及び同年5月勤務割表を受け取るまでの間に、会社は組合に対し、お知らせに記載されている変形労働時間制に係る運用及び勤務割表の提示方法を決定したことについて、事前に通知や説明を行うことはなかった。

【尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）】

## 6 変形労働時間制に係るC<sub>1</sub>労基への申告等

### (1) C<sub>1</sub>労基への申告

ア 4年5月2日、A<sub>2</sub>組合員は、組合副委員長と共にC<sub>1</sub>労基を訪れ、申告者を「A<sub>2</sub>」とする申告書を提出し、労働基準監督官（以下「担当監督官」という。）に対し、会社が、変形労働時間制の要件を満たしていないにもかかわらず同月から変形労働時間制を導入しようとしているとして、調査及び是正を求めた。

【甲10・11・64号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>）】

イ 上記アの申告において、組合副委員長及びA<sub>2</sub>組合員は、担当監督官に対し、会社が4年5月から変形労働時間制を導入しようとしていること、会社においては長時間労働が常態化しており変形労働時間制を導入できないこと等を主張し、変形労働時間制に基づくのではなく1日8時間、1週40時間を超えた労働時間について時間外手当を支払うよう指導してほしい旨述べた。

【甲11号証】

ウ 担当監督官は、A<sub>2</sub>組合員の4年3月及び同年4月の割増賃金に係る指導はできるが、同年5月は指導の対象外である旨述べた上で、組合の「(5

月も)変形労働時間制は適用できないですよという指導はできるでしょう？」に対し、「それはできますが。」と述べ、組合の「変形労働時間制は(適用)できないですよ、という(指導の話)はできますよね?」、「いまのままでは無理よということ。」に対し、「過去のシフトとか見てですね。」「それは間違いなく言えます、間違った運用方法なので。運用できませんよと。」と回答した。

また、担当監督官は、「今回、あくまでも、社内全体ではなく、A<sub>2</sub>さんの1か月変形の運用はできない、A<sub>2</sub>さんのシフトしか見ないという形になる」、「(変形労働時間制を取り込むことはできないということ)そうですね、現状では。それは言います。」とも述べた。

【甲11・64号証、尋問記録(証人A<sub>2</sub>)】

エ A<sub>2</sub>組合員は、会社に対し、C<sub>1</sub>労基へ申告したことを告げてはいない。

【尋問記録(証人A<sub>2</sub>)】

(2) C<sub>1</sub>労基による会社への指導

ア 4年5月23日付けの指導票により、担当監督官は、会社に対し、次の指導事項について改善措置を取った上で改善状況を報告するよう求めた。

「1 1か月単位の変形労働時間制の運用について

貴事業場においては、1か月単位の変形労働時間制を採用し、運用しておりますが、以下の点を改善して運用してください。

(黒塗り)

(2) 労働者A<sub>2</sub>に交付するシフト表について、時間外労働も含まれたシフト表を交付されておりますが、労働者の観点からはシフト作成の時点で時間外労働が含まれていると誤解される懸念があるため、所定労働にかかるシフト表と時間外労働にかかるシフト表をそれぞれ別に作成して交付する等、労働者が誤解しないようなシフト表の作成に努めてください。」

また、担当監督官は、会社に対し、同年4月1日に遡って、変形労働時間制を適用しないものとして計算し、A<sub>2</sub>組合員に不足分の賃金を支払うよう指導した。

【甲31・59号証、乙5号証】



イ 4年6月22日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記アの指導に従い、不足していた賃金を支払った。

【甲31号証、乙5号証】

7 A<sub>2</sub>組合員の勤務状況及び組合と会社とのやり取り

(1) 会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、4年5月勤務分までは、他の路線バス乗務員と同様に、従前と同じ内容の勤務割表を示していた。

その内容は、ある程度の時間外労働が割り当てられ、月にもよるが、概ね公休日が8から9日、出勤日が21から22日となるものであった。

【甲9・50・53・64号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）】

(2) 4年5月20日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、公休日を計8日とする同年6月公休割振表を提示した。

【甲14号証、乙5号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）】

(3) 4年5月24日、組合は、会社代理人弁護士に対し、電子メールにより、「5月下旬に、乗務員に6月分の勤務割振りが提示されると思いますが、組合員A<sub>2</sub>さんに対して変形労働時間制度を採用しないこと」等を要求した。

その理由は、「①Y会社では全仕業の平均実労働時間が9時間20分である。②月22日勤務するとして勤務割表で定められた段階で実労働時間は月200時間近くになる。③実績としても、A<sub>2</sub>さんに対しては月平均200時間という長時間労働が常態化している。④このように、あらかじめ勤務割表で定められた月間労働時間は、「変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内」という変形労働時間制採用要件を満たしていない。」というものであった。

また、当該電子メールには、「C<sub>1</sub>労基からも、すでに5月の勤務について、A<sub>2</sub>さんに①変形労働時間制を採用しないこと、②労基法に基づく残業代をきちんと支払うこと③変形労働時間制については適切な運用を行うよう指導が入っていると思います。従って、6月の勤務について、A<sub>2</sub>さんに対して、5月におこなったような「今月は変形労働時間制度による」というような説明は行わないこと。」とも記載されていた。

【甲15号証、乙5号証、尋問記録（証人B<sub>2</sub>）】

(4) 4年5月30日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、同年6月勤務割表を提示した。

ア 当該勤務割表は、上記(2)の公休日に5日を加えた計13日を公休日、出勤日を17日とし、4週の平均労働時間39時間31分との記載があった。

当該勤務割表では、上記(1)の4年5月までの勤務割表と異なり、時間外労働を示す黄色で着色された仕業はなかった。また、時間外労働を希望する場合は会社に申し出るよう促す記載もなかった。

イ 時間外労働の割当てがない勤務割表を提示されたのは、A<sub>2</sub>組合員のみであった。

ウ 当該勤務割表を提示された際、A<sub>2</sub>組合員は、会社に対し、質問や抗議はしなかった。

エ なお、会社は、当該勤務割表の作成に当たり、A<sub>2</sub>組合員に時間外労働を割り当てるかどうかについて、組合及びA<sub>2</sub>組合員に対して意向の確認はしておらず、また、この提示に際し、組合に対して説明はしていない。

【甲17号証、乙5号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）】

(5) 4年5月30日、会社代理人弁護士は、組合に対し、上記(3)の要求について、A<sub>2</sub>組合員の「6月の勤務は、労基署の指導の下、適正な変形労働時間制によって運用します。今後の扱いについては労基署と協議中なので、その協議と社内検討を踏まえて改めて回答します。」と電子メールにより回答した。

【甲16号証】

(6) 4年6月3日付けで、組合は、会社に対し、時間外労働の割当てのない同月勤務割表をA<sub>2</sub>組合員に提示したことについて、A<sub>2</sub>組合員への不利益取扱いであり、直ちに当該勤務割表を撤回し改めることを強く求める旨の抗議文を送付した。

その中で、組合は、「組合は、実労働時間が法定労働時間の枠内であるという要件を満たしていないから変形労働時間制は採用されないと主張したのであって、A<sub>2</sub>氏の公休日を増やし出勤日を減らして法定労働時間以内に収めろなどとは主張していない。」旨主張した。

【甲18号証】

(7) 4年6月10日付けで、会社は、組合に、A<sub>2</sub>組合員を組合員であるが故に不利益取扱いをしたことはない、今後もそのような意図はない旨回答した。

また、会社は、変形労働時間制の現時点での運用については①C<sub>1</sub>労基から特に問題ないとの意見を得ている、②会社が必要と判断した場合はA<sub>2</sub>組合員も含む全乗務員の個別の了解の下に別途時間外労働を命じその対価として時間外手当を支払う、③変形労働時間制を適用するに当たりA<sub>2</sub>組合員から時間外労働の希望があれば必要性等を考慮して会社が命じることはあるため、希望する旨連絡があれば対応すると回答した。

【甲 19 号証】

- (8) 4年6月19日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、公休日を計9日とする同年7月公休割振表を提示した。

【甲 22・24・68 号証】

- (9) 4年6月29日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記(8)の公休日に4日を加えた計13日を公休日に、出勤日を18日とした同年7月勤務割表を提示した。

また、当該勤務割表には、「11日(月)公休★」、「12日(火)公休★」、「25日(月)公休★」、「31日(日)公休★」、「★」のところ、場合によって残業は指定できる可能性はあります。ご興味ありましたら、ご相談ください。」との記載があった。

なお、時間外労働を示す黄色で着色された仕業はなかった。

【甲 23・24・69 号証、乙 5 号証】

- (10) 4年7月1日付けで、組合は、会社に対し、A<sub>2</sub>組合員の同月の「公休日を6月19日に提示した9日より4日も多い13日として、勤務日を通常よりも4日も減らし18日とした。会社は、6月と同様に、無理やり週平均40時間未満(略)となる勤務割を作成提示し、もって、A<sub>2</sub>氏に対して変形労働時間制を適用し、残業代支払いをゼロにしようとしている。」として、「通常支払われていた月額約8万円の残業代をゼロにするこの会社のやり方は極めて悪質である。」、会社の変形労働時間制での「7月勤務の強制はA<sub>2</sub>氏への不利益扱いであり」、当該勤務割表を直ちに撤回し同年4月以前の勤務割とすることを求めた上で、会社が撤回に応じず、A<sub>2</sub>組合員への「不利益扱いを重ねるならば不当労働行為救済申立を行うことを最後通告する。」旨抗議した。

【甲 24 号証】

- (11) 4年7月20日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、公休日を計10日とする同年8月公休割振表を提示した。

【甲34・36・71号証】

- (12) 4年7月31日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記(11)の公休日に4日を加えた計14日を公休日に、出勤日を17日とした同年8月勤務割表を提示した。

また、当該勤務割表には、「※他の乗務員と同様、1週間平均40時間以内の勤務です」、「※変形労働時間を適用するにあたり、別途時間外労働を希望するのであれば、B<sub>3</sub>かB<sub>4</sub>に申し出てください」との記載があった。

なお、時間外労働を示す黄色で着色された仕業はなかった。

【甲35・36・72号証】

- (13) 4年8月1日、組合は、会社に対し、「7月31日になって、公休日を7月20日に提示した10日より4日も多い14日に変更し、勤務日を通常よりも5日も少ない17日とした勤務割表を提示し、変形労働時間制を運用するとした。」、「会社は、その根拠を示さず「1週間平均40時間以内の勤務です。別途時間外労働を希望するのであれば、申し出よ」と、残業代がほしければ変形労働時間制運用を認めるように実質的にA<sub>2</sub>組合員を脅している。」と抗議するとともに、「A<sub>2</sub>組合員に対する不利益取扱いを直ちにやめ(略)3月・4月の勤務割に戻し、A<sub>2</sub>組合員に対して、一日8時間、月40時間超えた労働に対して労基法通りの割増賃金を支払うよう要求」した。これに対し、会社代理人弁護士は、同日、「会社に伝え、対応できるところがあれば対応します。」と電子メールにより回答した。

【甲36・37号証】

- (14) 4年8月24日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、公休日を計8日とする同年9月公休割振表を提示した。

【甲76号証】

- (15) 4年8月28日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記(14)の公休日に5日を加えた計13日を公休日に、出勤日を17日とした同年9月勤務割表を提示した。

また、当該勤務割表には、「※他の乗務員と同様、1週間平均40時間以内の勤務です」、「※変形労働時間を適用するにあたり、別途時間外労働を希望するのであれば、B<sub>3</sub>かB<sub>4</sub>に申し出てください」との記載があった。

なお、時間外労働を示す黄色で着色された仕業はなかった。

【甲 77 号証】

- (16) 4年9月20日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、公休日を計9日とする同年10月公休割振表を提示した。

翌日、A<sub>2</sub>組合員の申出を受け、会社は、公休日の日にちを一部変更した当該公休割振表を改めて提示した。

【甲 78・79 号証、審査の全趣旨】

- (17) 4年9月27日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、上記(16)の公休日に3日を加えた計12日を公休日に、出勤日を19日とした同年10月勤務割表を提示した。

また、当該勤務割表には、「※他の乗務員と同様、1週間平均40時間以内の勤務です」、「※変形労働時間を適用するにあたり、別途時間外労働を希望するのであれば、B<sub>3</sub>かB<sub>4</sub>に申し出てください」との記載があった。

なお、時間外労働を示す黄色で着色された仕業はなかった。

【甲 80 号証、審査の全趣旨】

- (18) 会社は、A<sub>2</sub>組合員及び組合に対し、4年7月以降も、A<sub>2</sub>組合員に時間外労働を割り当てるかどうかについて個別に問い合わせて意向を確認したことはなかった。

【乙 5 号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）】

- (19) 4年6月から同年10月の勤務について、A<sub>2</sub>組合員から、所定労働時間の総枠を超えて時間外労働をしたいとの申出はなかった。

本件の審問において、A<sub>2</sub>組合員は、時間外労働を希望する旨の申出をすれば、変形労働時間制導入に反対するという組合の主張の前提を覆すことになるという認識があった旨証言している。

【乙 5 号証、尋問記録（証人A<sub>2</sub>、証人B<sub>2</sub>）】

- (20) 4年10月11日、会社と組合が団体交渉を行ったところ、A<sub>2</sub>組合員から時間外労働の希望が出された。

その後、同年11月以降の勤務については、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、他の路線バス乗務員と同様に、時間外労働の割当てのある勤務割表を提示している。

【甲 61 の 1・62 の 1・63 の 1・64・65 号証、乙 5 号証、尋問記録（証人

B<sub>2</sub>)、審査の全趣旨】

8 他の路線バス乗務員の勤務状況

(1) C<sub>2</sub>氏の勤務状況（4年6月分）

ア 公休日8日、出勤日22日であった。

イ 勤務割表には、時間外労働の割当てとして4日分の仕業が黄色で着色されていた。

【甲20号証】

(2) C<sub>3</sub>氏の勤務状況（4年7月分）

ア 公休日9日、出勤日22日であった。

イ 勤務割表には、時間外労働の割当てとして4日分の仕業が黄色で着色されていた。

ウ なお、C<sub>3</sub>氏とC<sub>2</sub>氏は同一人物である。

【甲73号証、審査の全趣旨】

(3) C<sub>3</sub>氏の勤務状況（4年8月分）

ア 公休日9日、出勤日22日であった。

イ 勤務割表には、時間外労働の割当てとして5日分の仕業が黄色で着色されていた。

ウ なお、C<sub>3</sub>氏とC<sub>2</sub>氏は同一人物である。

【甲74号証、審査の全趣旨】

(4) C<sub>4</sub>氏の勤務状況（4年9月分）

ア 公休日8日、出勤日20日、有給休暇2日であった。

イ 勤務割表には、時間外労働の割当てとして3日分の仕業が黄色で着色されていた。

【甲75号証】

9 A<sub>2</sub>組合員の賃金支給額

- (1) 4年6月は時間外労働の割当てがなく、その支給額は、基本給142,300円及び職務手当75,000円の計217,300円であり、それに皆勤手当として10,000円、無事故手当として10,000円が加えられる場合の支給額は、計237,300円

円であった。なお、割り当てられた時間外労働以外のものとして、時間外手当 343 円、深夜手当 1,006 円が加算されていた。

【甲 25 号証、乙 4 号証】

- (2) 4 年 5 月勤務分の A<sub>2</sub> 組合員の支給額は、上記計 237,300 円に時間外手当として 46,437 円、深夜手当として 629 円が加算され、計 284,366 円であった。

【甲 9・12 号証】

- (3) A<sub>2</sub> 組合員は、時間外労働の割当てがなくなり所定労働時間の総枠に収まる範囲での勤務となると、賃金が減り生活できなくなると感じていた。A<sub>2</sub> 組合員の把握する範囲では、他の路線バス乗務員も所定労働時間を超えた時間外労働となる勤務を断ることはしていなかった。

【甲 64 号証、尋問記録（証人 A<sub>2</sub>）】

#### 10 不当労働行為救済申立て

4 年 7 月 8 日、組合は、当委員会に本事件の申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

### 第 4 当委員会の判断

- 1 本件団体交渉及びその後における会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。（争点 1）

#### (1) 誠実交渉義務について

労働組合法第 7 条第 2 号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（誠実交渉義務）を負っており（山形大学事件・最判令和 4 年 3 月 18 日民集 76 卷 3 号 283 頁参照）、この誠実交渉義務とは、一般に、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務と解されている（カール・

ツァイス事件・東京地判平成元年9月22日労判548号64頁参照)。

そして、団体交渉における使用者の言動などの対応が不誠実であるとして不当労働行為に該当するか否かは、具体的には、団体交渉の開催経緯、日時・場所、交渉時間の長短及び出席者等の事情に加えて、労働組合の要求事項に対する使用者の回答内容、それについての具体的根拠に基づく合理的説明の有無及び程度など、諸般の事情を総合的に考慮して判断すべきである。

(2) 4年4月9日の合意は、会社が組合と合意したものといえるかについて

組合は、合意確認書は、3年秋頃以降に始まった組合と会社との一連の交渉の流れの中で締結されたもので、組合と会社とが合意したものであると主張する。

しかし、前記認定事実第3の4(3)ウないしオによれば、合意確認書に記載された名義人はA<sub>2</sub>組合員個人及び会社である上、会社は、A<sub>2</sub>組合員以外の路線バス乗務員との間でも、同じ内容の合意書を交わしている。

また、合意確認書の具体的な作成過程において組合が関与していると認めるに足る疎明はない。

したがって、4年4月9日の合意は、会社がA<sub>2</sub>組合員個人と合意したものと見え、本件団体交渉において会社が当該合意の内容を反故にしたかどうかを判断するまでもなく、組合の主張を認めることはできない。

(3) 本件団体交渉における会社の説明等は、誠実なものだったかについて

ア 前記認定事実第3の5(2)ア並びにイ(ア)ないし(エ)及び(カ)ないし(ク)によれば、本件団体交渉は、変形労働時間制に係る議題以外のものも含め、約2時間にわたりある程度の時間をかけて行われている。

その中で、会社は、変形労働時間制は法律上認められた仕組みなので導入したいとした上で、今後の運用方法の具体的な取扱いや時間外労働の考え方について現在C<sub>1</sub>労基と調整中であること等の説明をしている。

しかし、そもそも組合は、変形労働時間制を導入できないと主張して「変形労働時間制導入の撤回」を要求しているのである。

したがって、会社は、組合の要求や主張に対し、変形労働時間制を導入できるとする具体的な根拠として労働基準法第32条の2で規定されている変形労働時間制に係る各要件を具備していることや、導入する理由及び



必要性等について、C<sub>1</sub>労基とのやり取りなども踏まえて具体的に説明すべきであった。

しかるに、会社は、今後の運用方法については組合に説明しているものの、前記認定事実第3の5(2)イ(オ)によれば、組合の主張に対しては「意味がわからない。」と述べてその趣旨や根拠等を問い質すことはなかった上、導入の根拠や理由等について説明を行ったと認めるに足る疎明はない。

このように、変形労働時間制導入の撤回という組合の要求に対する十分な説明を行わず、終始運用方法について説明するのみの会社の対応は、誠実であったとはいえない。

また、前記認定事実第3の5(1)によれば、本件団体交渉に先立つ4年4月4日には、組合は会社に対し、要求書と併せて説明書も郵送し、その中で変形労働時間制導入の撤回を求める理由を詳しく説明していたのであるから、会社は、変形労働時間制を導入できないという組合の主張に対応した回答を準備し、団体交渉に臨むことは十分可能であったと考えられる。

イ 会社は、変形労働時間制の導入の可否は法律事項であり導入根拠について法令に基づいて運用している旨以上の回答をすることはできない、変形労働時間制の継続を拒否する組合に対しその撤回以外に納得を得られる説明は限定される、会社の実情から変形労働時間制を導入できないとの主張は組合独自の解釈であるとも主張する。

確かに、前記認定事実第3の5(1)イ並びに(2)イ(イ)及び(オ)によれば、変形労働時間制の解釈等に係る組合の主張は、その根拠が提示されておらず、組合独自の解釈に基づくものと評価し得ることは否定できない。

しかし、仮にそうであったとしても、上記(1)のとおり、組合に導入を納得させることまでは求められておらず、また、上記アのとおり、組合の要求や主張に対応する回答としては、変形労働時間制を導入できるとする具体的な根拠やC<sub>1</sub>労基の見解、導入の理由や必要性などをもって説明すべきであり、それは可能であった。

ウ さらに、会社は、変形労働時間制の導入に際して組合は路線バス乗務の実態を承知し現に本件申立て段階で路線バス乗務に関する詳細な資料を保有しているため、資料や説明が足りない事情はないと主張する。

しかし、組合がどのような資料を保有していたかについて何らの疎明もなく、資料や説明が足りない事情はないとの主張は認められない。

エ 以上のとおり、本件団体交渉における会社の対応は、変形労働時間制の導入撤回を要求する組合に対して、導入できるとする具体的な根拠や導入の理由及び必要性等について十分な説明等を行うことなく、自己の主張を一方的に述べるだけのものといえ、不誠実であったと認められる。

(4) 本件団体交渉後の会社の対応は、不誠実であるといえるかについて

ア 本件団体交渉との一連性について

会社は、変形労働時間制に係る議題の協議は本件団体交渉をもって終了していたと主張する。

しかし、組合と会社のいずれからも、本件団体交渉をもって変形労働時間制に係る交渉を終了する旨の発言があったと認めるに足る疎明はない。

また、前記認定事実第3の5(2)イ(カ)によれば、C<sub>1</sub>労基とのやり取りについて「現在進行形で行っている。」、「(1か月の労働時間を所定労働時間に収める勤務割を作成した後に残っている仕業の考え方を)調整している」との回答からしても、調整した結果どのような結論となったのかも含めた回答が会社に求められていたというべきである。

さらに、前記認定事実第3の5(2)イ(ケ)によれば、変形労働時間制に係る交渉のまとめとして、組合委員長の「かなり詰めていかないとダメなんじゃないか。」との発言に対し、B<sub>2</sub>副社長が「当然そうです」と応じたところ、組合委員長が「今の段階であつたら私の理解なんか、まだ漠然としている感じがするんですね。」と述べていることからしても、組合が変形労働時間制の導入や運用について、十分理解していなかったことを会社は認識していたものと認められる。

加えて、前記認定事実第3の5(4)アによれば、4年4月27日、本件団体交渉を受けての追加の回答がされていないとの組合からの連絡に対し、会社代理人弁護士は、「前回の交渉の流れとしては、会社の意見を持ち帰って、貴組合からさらに質問や意見が来ると考えていたようです。」とした上で、改めて組合から本件団体交渉を踏まえて回答を求める事項を示すよう求めている。このことから、会社においても、本件団体交渉に続く質

間等が組合から提出されることが想定されていたことが認められる。

以上によれば、変形労働時間制に係る議題の協議は、本件団体交渉をもって終了していたとは認められず、また、交渉が継続していたことを会社が認識し得たことは明らかである。したがって、①組合から本件団体交渉を受けての追加の回答が未了であるとの連絡を受け、その回答としてなされた同月 28 日の会社代理人弁護士による会社からの電子メールの回答、②変形労働時間制の運用を開始することを表明したお知らせの提示は、本件団体交渉と一連のものとして行われたものと認められる。

イ ①組合が 4 年 4 月 27 日に変形労働時間制を導入しないよう求めたことに対する同月 28 日の会社代理人弁護士による会社からの電子メールの回答について

前記認定事実第 3 の 5 (4)イによれば、その回答内容は、変形労働時間制の導入を前提としてその「運用については、担当者が C<sub>1</sub> 労基の指導の下で作成している。」など、本件団体交渉における会社の回答を繰り返しただけのものであり、組合の変形労働時間制を導入できないとの主張に対し、組合の理解を得るための説明として十分であったとは認められない。

また、前記認定事実第 3 の 5 (3)イによれば、会社は、4 年 4 月 28 日の回答時点で、既に他の路線バス乗務員に対してお知らせを配付して今後の変形労働時間制の運用方法について通知しているにもかかわらず、このことにも一切触れていない。

よって、同月 28 日の会社の回答は、誠実であったとはいえない。

ウ ② 4 年 4 月 28 日、会社が、現場でお知らせを A<sub>2</sub> 組合員に提示し、変形労働時間制の運用を開始したことについて

前記認定事実第 3 の 4 (2)ウ及び 5 (3)によれば、4 年 4 月 28 日に示したお知らせの内容は、C<sub>1</sub> 労基の指摘を受けて勤務割表における勤務の記載方法の変更を知らせるものであり、今後の変形労働時間制に基づく勤務割表の示し方を説明するためには路線バス乗務員に提示する必要があるものと認められる。

しかし、本件団体交渉において会社が変形労働時間制の導入について十分な説明を行っていなかったことは、上記(3)のとおりである。それにもか

かわらず、前記認定事実第3の5(4)エによれば、本件団体交渉後、会社は、組合に対して事前に説明することもなく、他の路線バス乗務員と同様に、既に決定した運用方法をA<sub>2</sub>組合員に通知しているだけである。

よって、会社によるお知らせの提示は、誠実であったとはいえない。

#### エ 小括

以上のとおり、本件団体交渉後の会社の①及び②の対応は、変形労働時間制に係る協議が終了していたとはいえない中で行われたものであり、本件団体交渉と一連のものとして、不誠実性が認められる。

#### (5) 争点1に係る不当労働行為の成否について

以上のことから、本件団体交渉及びその後の会社の一連の対応は、誠実交渉義務に反する不誠実なもの認められ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### 2 本件団体交渉以降、会社が、組合に対して事前に何らの通知や協議等なく、4年4月28日、直接A<sub>2</sub>組合員に対してお知らせ及び同年5月勤務割表を示したことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点2)

##### (1) 労働組合法第7条第3号で定める支配介入とは、使用者の労働組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解すべきであり、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が労働組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、労働組合の結成を阻止ないし妨害したり、労働組合を懐柔し、弱体化したり、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

##### (2) 本件についてみると、上記1(4)ア及びウで判断したとおり、会社のA<sub>2</sub>組合員に対するお知らせの提示は、変形労働時間制の導入に係る交渉が継続していたことを容易に認識し得た中、組合に事前に何らの説明等なく行われた不誠実な対応である。また、前記認定事実第3の5(3)イ及びウ並びに(4)エに

よれば、4年5月勤務割表の提示も、お知らせの提示と同時に行われた変形労働時間制を前提としたものであるから、同様に認識し得た中、組合に対して事前に何らの通知等なく行われたもので、適切とはいえない。

そして、このように、組合と交渉中の事項について組合に通知せず、組合を差し置いて直接組合員に通知することは、組合の存在を軽視するもので、組合員に対し、組合には交渉力がないのではないかという疑念を生じさせる可能性があることは否定できない。

- (3) この点につき、会社は、お知らせによる通知は、C<sub>1</sub>労基の指導を受けて変形労働時間制の適法かつ円滑な継続運用のために行ったものであり、行政指導に基づいてなされた行為である以上、反組合的意思が介在する余地はなく、また、変形労働時間制の改善が急務であり、できるだけ速やかに提示する必要があった旨主張する。

なるほど、会社は、上記1(4)ウのとおり、C<sub>1</sub>労基の指摘を受けて全路線バス乗務員に勤務割表の記載方法の変更を周知するため、お知らせを提示する必要があった。そして、前記認定事実第3の4(2)イによれば、変形労働時間制の起算日は毎月1日であり、改善後の運用を開始するためには、起算日前である前月末日までに個別の勤務割表を路線バス乗務員に示す必要があったものと認められる。

このような状況において、4年5月から変形労働時間制を導入するために、会社が、同年4月15日の本件団体交渉時点では「調整中」であったC<sub>1</sub>労基との調整を経て、同月28日にお知らせ及び個別の同年5月勤務割表をA<sub>2</sub>組合員に対し提示すること自体は不合理なものとはいえない。

- (4) 加えて、会社が、A<sub>2</sub>組合員に対してお知らせ及び4年5月勤務割表を提示することによって、組合ないし組合員に及ぼしかねない影響や効果を認識・認容していたと認めるに足る疎明もない。
- (5) 以上のことから、4年4月28日、会社が、組合に事前に知らせることなく直接A<sub>2</sub>組合員に対してお知らせ及び同年5月勤務割表を提示した行為は、適切とはいえないものの、組合の運営に対する支配介入とはいえず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

3 会社が、A<sub>2</sub>組合員に対して、4年6月以降、時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しないことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。(争点3)

(1) 4年6月以降、会社の路線バス乗務員のうち不利益な取扱いがあったのは、A<sub>2</sub>組合員のみかについて

ア 時間外手当の減少について

(ア) 会社は、労働者から時間外労働をさせるよう求める権利はない旨主張する。

確かに、本件において使用者には労働者に時間外労働を命ずる義務はないと認められるものの、毎月一定の量の時間外労働を恒常的に命じられ、時間外手当が予定された収入として労働者の毎月の賃金の一定の部分を占めているという労働事情の下においては、長期間継続して時間外労働を命じられないことは労働者にとって経済的に大きな打撃となるものであり、労働者にとって不利益と解すべきである。

前記認定事実第3の7(1)及び9によれば、A<sub>2</sub>組合員は、4年5月勤務までは毎月一定程度の時間外労働を行い、確実に支払われる基本給142,300円及び職務手当75,000円の計217,300円に加え、同月勤務分では時間外手当として46,437円が支給されている。これによれば、当該時間外手当は毎月の収入(基本給及び職務手当)の約21%(皆勤手当10,000円及び無事故手当10,000円の支給がある場合は約19%)を占め、かなりの額に達していることが認められる。毎月の収入の金額に鑑みると、時間外手当がない場合に労働者に与える経済的打撃は大きい。

したがって、時間外労働を割り当てられず時間外手当を支払われないことは、A<sub>2</sub>組合員にとって不利益であるといえる。

(イ) 4年6月以降のA<sub>2</sub>組合員及び他の路線バス乗務員の時間外労働の割当てをみると、前記認定事実第3の7(4)ア及びイ、(9)、(12)、(15)並びに(17)並びに8によれば、同月から同年10月までの勤務割表において、A<sub>2</sub>組合員にはいずれの月も時間外労働の割当てがないところ、あらかじめC<sub>2</sub>氏(C<sub>3</sub>氏)には、同年6月に4日、同年7月に4日、同年8月に5日の、C<sub>4</sub>氏には、同年9月に3日の時間外労働の割当てがあった。

同年 10 月の勤務については、当委員会に他の路線バス乗務員の同月勤務割表は提出されていないものの、同年 6 月以降、従前より時間外労働の割当ての減少があったのは A<sub>2</sub>組合員のみであると会社が主張していること、会社、組合のいずれから、同年 10 月の勤務のみ前々月や前月と異なる取扱いがなされたとする主張も疎明もないことからすれば、A<sub>2</sub>組合員及び他の路線バス乗務員ともに前月と同様の取扱いで、他の路線バス乗務員には 4 日程度の時間外労働の割当てがあったと推認できる。

他方、前記認定事実第 3 の 7 (20)によれば、同年 11 月以降については、A<sub>2</sub>組合員と他の路線バス乗務員との間で、取扱いの差異は認められない。

よって、同年 6 月から 10 月までの勤務については、A<sub>2</sub>組合員のみ時間外労働の割当てがなく、それにより時間外手当を得ることができなかったものと認められる。

#### イ A<sub>2</sub>組合員の取扱いについて

上記ア(イ)の他に、A<sub>2</sub>組合員には、次のとおりの取扱いがなされていた。

(ア) 4年6月の勤務について、会社は、個別に路線バス乗務員の希望等も踏まえて時間外労働を命じている旨主張するが、前記認定事実第 3 の 7 (4)ア及びエによれば、会社は、A<sub>2</sub>組合員のみ時間外労働を希望するかどうかについて尋ねることもその申出の機会を与えることもせず、一方的にA<sub>2</sub>組合員に時間外労働を割り当てなかったことが認められる。

(イ) また、4年7月以降、A<sub>2</sub>組合員が時間外労働を行うためには、時間外労働を希望する旨の申出が必要とされていた。

a 前記認定事実第 3 の 7 (9)によれば、4年7月のA<sub>2</sub>組合員の勤務割表には、「★」のところ、場合によって残業は指定できる可能性はあります。ご興味ありましたら、ご相談ください。」との記載があった。

また、前記認定事実第 3 の 7 (12)、(15)及び(17)によれば、同年 8 月から同年 10 月の A<sub>2</sub>組合員の勤務割表には、「※変形労働時間を適用するにあたり、別途時間外労働を希望するのであれば、B<sub>3</sub>かB<sub>4</sub>に申し出てください」との記載があった。

b そこで、この取扱いが不利益といえるかについてみると、上記ア(イ)のとおり、時間外労働を希望する他の路線バス乗務員には、あらかじめ時間外労働が割り当てられている勤務割表が提示され、割り当てられた時間外労働ができない旨の申出がない限り、割り当てられたとおりの時間外労働が勤務として確定すると認められる。

これに対し、上記 a のとおり、A<sub>2</sub>組合員にはあらかじめ時間外労働が割り当てられていない勤務割表が提示され、A<sub>2</sub>組合員は会社に対して時間外労働の希望を申し出ない限り時間外労働をすることができない状況に置かれていた。

このような「希望の申出」を求めること自体が他の路線バス乗務員にはない負担を求めるものである。なお、前記認定事実第3の7(18)によれば、A<sub>2</sub>組合員は、直接にも、組合を経由しても、時間外労働の希望の有無を会社から尋ねられておらず、また、上記 a のように毎月時間外労働の希望を申し出る取扱いに変更することについても、会社が組合又はA<sub>2</sub>組合員にその意向を確認したと認めるに足る疎明はない。

c その上、A<sub>2</sub>組合員の勤務割表は、時間外労働を割り当てる「可能性はあります。」、「時間外労働を希望する」場合は「申し出てください」との記載にとどまり、申出期限の記載すらなく、仮に申出をしたとしても、勤務割表を提示された時点で既に時間外労働が割り当てられている他の路線バス乗務員と異なり、時間外労働の割当てが行われるかどうかは定かではない。

d これらのことからすれば、4年7月から10月の勤務について、A<sub>2</sub>組合員のみ、時間外労働を希望する場合には時間外労働を希望する旨の申出を逐一行わなければならないことに一方的に変更された上、希望しても割当てがあるかどうか定かではない不安定な状態に置かれていたことが認められる。

#### ウ 小括

以上によれば、会社が、4年6月から同年10月の勤務について、A<sub>2</sub>組合員のみ時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しないことは、不利益



な取扱いであったと認められる。

(2) A<sub>2</sub>組合員の不利益な取扱いは、A<sub>2</sub>組合員の組合活動が故に行われたものかについて

ア 組合員及び正当な組合活動について

(ア) 組合員であることについて

前記認定事実第3の2(2)及び4(3)によれば、A<sub>2</sub>組合員は3年10月27日に組合に加入し、遅くとも、4年3月下旬から4月頃に各路線バス乗務員に対して解決金が支払われたときには、会社はA<sub>2</sub>組合員が組合の組合員であることを認識していたと認められる。

(イ) 正当な組合活動について

前記認定事実第3の6(1)アないしウによれば、4年5月2日、A<sub>2</sub>組合員は、組合副委員長と共にC<sub>1</sub>労基を訪れ、申告者をA<sub>2</sub>組合員個人として変形労働時間制の導入に係る是正指導を求める申告書を提出し、担当監督官と申告内容である変形労働時間制による賃金計算の是正についてやり取りしている。このような経過からすると、C<sub>1</sub>労基への申告は、申告者名はA<sub>2</sub>組合員個人であるものの、まさに組合員の労働条件の維持改善を図る正当な組合活動にほかならない。

そして、前記認定事実第3の6(1)エによれば、A<sub>2</sub>組合員はC<sub>1</sub>労基へ申告したことを会社に対して告げていないものの、前記認定事実第3の6(2)アによれば、同月23日付けのC<sub>1</sub>労基による指導票では、A<sub>2</sub>組合員の氏名が記載され、その指導内容はA<sub>2</sub>組合員が出席した本件団体交渉で議論となった変形労働時間制に係る導入や運用方法に係るものであること、前記認定事実第3の7(3)によれば、同月24日に組合から送信された電子メールに、A<sub>2</sub>組合員に係るC<sub>1</sub>労基からの指導について指摘があることからすれば、会社は、遅くとも同月24日には、本件団体交渉の議題や、指導票の指摘内容とされている変形労働時間制について、A<sub>2</sub>組合員が組合活動として、C<sub>1</sub>労基に対し、会社への指導を求めていたことを認識していたものと認められる。

イ 不当労働行為意思の存否について

(ア) 労使関係と本件不利益取扱いの時期について

本件については、以下のとおり、3年秋頃以降に始まった組合との交渉、その後の経緯等を見ると、組合への対応が度々求められる中で、徐々に会社において組合嫌悪が醸成されていったと認められる。

- a 前記認定事実第3の4によれば、3年秋頃以降、組合は会社との交渉を開始し、申立外組合員の未払賃金等に係る要求について交渉を行った結果合意に至り、会社は当該組合員に対して金銭を支払った。そして、組合は変形労働時間制の導入について疑義を抱くようになり、他方、会社は、この交渉を行う傍ら、変形労働時間制に係る問題について、C<sub>1</sub>労基と協議を行った結果、就業規則を改正するとともに、これまでの運用についての疑義を指摘されたため、最終的にはA<sub>2</sub>組合員を含む路線バス乗務員全員に対し、解決金を支払うことで合意し、解決金を支払うに至った。

これらのやり取りが端緒となり、会社と組合との間で、変形労働時間制導入の可否に係るやり取りが開始された。そして、その後、本件団体交渉や4年5月24日の組合からの電子メールによる要求等がなされ、組合は変形労働時間制導入はできないとの主張を続けるなど、次第に会社に対する追及が厳しくなっていた。

- b 4年4月15日に行われた本件団体交渉における会社の対応並びに同月28日の会社代理人弁護士の回答及びA<sub>2</sub>組合員に対するお知らせの提示が誠実な対応とはいえないものであったことは、上記1で判断したとおりである。
- c その後、前記認定事実第3の6並びに7(3)及び(4)によれば、A<sub>2</sub>組合員のC<sub>1</sub>労基に対する会社の変形労働時間制導入に係る申告について、4年5月23日付けでC<sub>1</sub>労基が会社に変形労働時間制の運用に係る指導をして改善報告を求めた。

そして、同月24日、組合が会社に変形労働時間制を採用しないよう要求した直後の同月30日、会社は、A<sub>2</sub>組合員に対し、時間外労働の割当ても時間外労働の希望の申出を促すこともない、同年6月の勤務割表を提示した。

- (イ) A<sub>2</sub>組合員のみ他の路線バス乗務員と異なる取扱いをする合理的理由

の有無について

a 4年5月24日になされた組合の要求への対応について

(a) 会社は、4年6月以降のA<sub>2</sub>組合員の時間外労働が減少したのは、同年5月24日に電子メールによりなされた、組合からの要求の趣旨である長時間労働の継続を避けるため、当面の間、A<sub>2</sub>組合員については、月の労働時間が変形労働時間制の所定労働時間の総枠に収まるような勤務としたためである旨主張する。

しかし、前記認定事実第3の7(3)によれば、組合は、当該要求において、長時間労働（月平均200時間）の常態化を、変形労働時間制採用の要件を満たしていないと主張する理由の一つとして指摘したにすぎない。

また、前記認定事実第3の5(1)イ並びに(4)ア及びウによれば、組合は、「会社は、残業代削減のために変形労働制を導入し」、「会社は、1日8時間、週40時間を超えた場合でも残業代を支払わなくてもいいように」などと主張し、本件団体交渉申入れ時から一貫して変形労働時間制を導入しないこと及び時間外労働に対する対価は労働基準法の原則（1日8時間、1週40時間を超えた労働時間について時間外手当を支払うべきであること）に基づいて支払うことを求めている。そして、前記認定事実第3の5(2)イ(カ)によれば、本件団体交渉で、「8時間超えた部分は残業代を払わなくていいよという風にしたいということですか？」と尋ねる組合副委員長に対し、B<sub>2</sub>副社長が「したいというか変形労働時間の根底がそこにある。」と答えていることからしても、会社は、この組合の要求の趣旨を認識していたことは明らかである。

したがって、当該電子メールの記載内容に加え、それまでの会社とのやり取りからも、組合の要求が時間外労働をさせないようにとの趣旨であると受け取ることは困難であり、上記会社の主張には、合理的理由は認められない。

(b) 会社は、4年6月勤務割表で時間外労働を希望する場合は申し出るよう促す指示をしていない理由として、組合の要求と会社の変形

労働時間制維持を調整する観点から、A<sub>2</sub>組合員への時間外労働予定の打診を控えたものである旨主張する。

しかし、労使双方の主張を調整する必要がある場合、事前に会社の検討事項を組合に伝えた上で組合に意向を確認する等の対応こそがまさに調整として求められるのであるから、会社の主張は失当である。

b A<sub>2</sub>組合員が時間外労働の希望を申し出ていないことについて

(a) 会社は、A<sub>2</sub>組合員は時間外労働を希望すれば従事することができるが、会社に対して希望を申し出ていない旨主張する。

(b) 確かに、上記(1)イ(イ) a のとおり、4年7月から同年10月までの勤務について、会社が時間外労働の希望があれば申し出るよう指示している一方、前記認定事実第3の7(19)によれば、A<sub>2</sub>組合員は時間外労働を希望する旨申し出ていない。

しかし、会社のいう「時間外労働の希望があれば申し出るように」とは変形労働時間制の適用を前提としたものであることは、上記(1)イ(イ) a の勤務割表の記載からも明らかであり、これを希望することは、すなわち、組合が反対している変形労働時間制導入に賛成したと受け取られかねない行為である。このような状況下では組合員が時間外労働の希望を申し出ること自体が困難といえ、A<sub>2</sub>組合員が当該申出を躊躇することも理解できるところである。

(c) なお、会社は、A<sub>2</sub>組合員から時間外労働を希望する旨の申出がなされ、4年11月以降は時間外労働の割当てがある旨主張するが、前記認定事実第3の7(20)によれば、それは同年10月に行われた団体交渉において希望する旨の申出がなされた結果で組合の意向にも沿ってなされたものであり、A<sub>2</sub>組合員のそれまでの上記憂慮がなくなるものではない。

(d) したがって、A<sub>2</sub>組合員が時間外労働を希望する旨の申出をしなかったからといって、会社にA<sub>2</sub>組合員のみ時間外労働を割り当てる必要がないことを裏付ける事情とはならない。

c 小括

以上によれば、A<sub>2</sub>組合員のみ他の路線バス乗務員と異なる取扱いをした合理的な理由は認められない。

(ウ) 不利益の程度とA<sub>2</sub>組合員への影響について

上記(1)アのとおり、A<sub>2</sub>組合員が受けた不利益は、日々の生活に係るもので、月約5万円という不利益の程度は大きいといえる。4年5月以前は他の路線バス乗務員と同様に時間外労働の割当てがあり、A<sub>2</sub>組合員においても割当てへの期待があったと認められる。

そして、前記認定事実第3の5(3)イによれば、会社においても、変形労働時間制の運用の変更に当たり、路線バス乗務員の生活維持について配慮する意向を示すなど、時間外手当の減少が労働者に対して大きな影響を与え得ることを認識していたものと認めるのが相当である。

それにもかかわらず、あえて時間外労働を全く割り当てず、月約5万円もの時間外手当を支給しない行為に及んだことに、合理的な理由は認められない。

(エ) まとめ

上記(ア)ないし(ウ)を総合すると、会社は、3年秋頃行われていた組合との交渉を起点とし、本件団体交渉及びその後の対応、C<sub>1</sub>労基への申告に基づくC<sub>1</sub>労基からの指導への対応などに追われる中で、次第に組合の存在を疎ましく思うようになり、組合の4年5月24日付け要求を受けて組合に対して強く嫌悪感を抱くようになったと推認できる。

このような労使関係の下で、当該要求を受けた直後、A<sub>2</sub>組合員のみ唐突に、従前とは異なる時間外労働の割当てがない勤務割表を提示する行為に及んだことは、上記(イ)のとおり、会社の主張に合理性が認められないことからしても極めて不自然である。

そして、会社が、時間外手当の減少による労働者への影響及び組合が時間外労働をさせないようにとは主張していないことを認識していながら、あえてこのような行為に及んだこと等も併せ考慮すると、A<sub>2</sub>組合員のみ時間外労働の割当てを行わなかったのは、反組合的な意図によるものであると判断せざるを得ない。

本件団体交渉及びその後の対応が組合を軽視し、不誠実な対応であっ

たことにも鑑みると、会社には、不当労働行為意思があったと認められる。

(3) 争点3に係る不当労働行為の成否について

以上のことから、会社がA<sub>2</sub>組合員に係る4年6月から10月までの勤務における時間外労働の割当てを行わず時間外手当を支給しなかったことは、組合員であること及び組合活動の故をもって行われた不利益取扱いであると解するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### 4 結論

以上のとおり、争点1については労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当し、争点3については同条第1号の不当労働行為に該当する。

#### 第5 救済方法

1 これまでの団体交渉における会社の対応に鑑みると、今後の当事者間の誠実かつ円滑な団体交渉を期するためには、主文1のとおり、誠実に団体交渉に応じることを命じるのが相当である。

2 4年6月から同年10月までの間、A<sub>2</sub>組合員が受けた時間外労働を割り当てず時間外手当を支給しないことによる不利益を是正するため、主文2のとおり、他の路線バス乗務員と差別する取扱いがなければ得られたであろう時間外手当相当額の支払を命じるのが相当である。

組合は、変形労働時間制によらずに賃金計算を行うべきである旨主張するが、他の路線バス乗務員は、会社の規定に則った変形労働時間制に基づいて計算した賃金を支給されていることから、同様に会社の規定に則った変形労働時間制に基づいて賃金計算を行うのが相当である。

3 また、会社に同種対応を繰り返させないために、主文3のとおり、文書交付を命じるのが相当である。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、諸般の事情を総合勘案すると謝罪文の掲示は相当でなく、救済方法としては文書の手交で足りるものと判断した。

第6 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第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。

令和5年11月2日

広島県労働委員会

会 長 山 川 和 義