

命 令 書

申 立 人 福岡県北九州市

X 1 (組合名)

代表者 執行委員長 **A 1**

被申立人 山口県下関市

Y 株式会社

代表者 代表取締役 **B 1**

上記当事者間の山労委平成29年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年11月22日、第591回公益委員会議において、会長公益委員山元 浩、公益委員有田謙司、同中村友次郎、同近本佐知子、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 **Y** 株式会社(以下「会社」という。)が、申立人 **X 1** (組合名) (以下「申立人組合」という。)の組合員である、**A 2** (以下「**A 2**」という。)につき平成29年4月14日以降の勤務形態を変更したこと、同様に、**A 3** (以下「**A 3**」という。)につき同年5月15日以降の勤務形態を変更したことが、同人らに対する不利益取扱いであり、かつ、組合組織に対する支配介入の不当労働行為であるとして、同年7月12日に救済申立てがあった事案である。

なお、下記2(4)の請求については、同年10月6日に追加申立てされたものである。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、平成29年4月14日に行った**A 2**に対する勤務形態変更を撤回し、**A 2**を従前の昼夜混合勤務シフトに戻すこと。

- (2) 会社は、平成29年5月15日に行った**A3**に対する勤務形態変更を撤回し、**A3**を従前の昼夜混合勤務シフトに戻すこと。
- (3) 会社は、当委員会による救済命令交付の翌日から2週間、被申立人社屋入口に謝罪文を掲示すること。
- (4) 会社は、**A2**及び**A3**に対し、同人らに勤務形態変更がなければ得られたはずの賃金と既払賃金との差額を支払うこと。

3 当事者の主張の要旨

(1) 申立人組合の主張の要旨

会社は、タクシー乗務に係る昼夜混合の勤務シフト（平日の日勤のほか、17時以降の夜勤や週末の勤務を16日周期で組み合わせた勤務シフト。以下、会社内の呼称である「16交番」という。）であった**A2**及び**A3**の勤務形態について、同人らの月間売上額が30万円に満たない月があったことを理由に、生産性が低いと一方的に断じる「低生産性従業員」と認定した上で、平日日勤限定の勤務シフト（以下「平日日勤」という。）へと変更（以下「本件勤務シフト変更」という。）した。

本件勤務シフト変更は、飲食や各種イベントによるタクシー利用客の増加に伴って売上額の増加も見込まれる17時以降の時間帯や週末の勤務を排除する内容であり、実質的に、各乗務員の月間売上額に対し、売上額ごとに区分される一定の割合を乗じた額を賃金とする会社の賃金体系下にあつては、賃金収入の減少を伴うものであった。

このため、**A2**及び**A3**は、会社に対して、元の16交番に戻してほしいこと、また、平日の17時以降や週末の勤務を認めてほしいことを併せて要望したが、会社はこれを認めず、同人らの賃金は本件勤務シフト変更前より減少している。

こうした会社による不利益取扱いは、本件勤務シフト変更の前に、申立人組合及び組合員が会社の最低賃金法（以下「最賃法」という。）違反等の是正を求めて刑事告訴及び民事訴訟を提起したことに対する報復として、申立人組合員の**A2**及び**A3**に限ってなされた措置であるから、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、本件勤務シフト変更は、申立人組合 **X2** 支部 **X3** 分会（以下「申立人組合分会」という。）の分会長である**A3**及び副分会長である**A2**という申立人組合分会の執行部を狙い撃ちにした組織壊滅のための介入でもあって、労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張の要旨

本件勤務シフト変更は、乗務員の労働時間管理や売上向上に向けた措置で、この措置は、申立人組合らによる刑事告訴等に先立って当事者間に発生した最低賃金の支払不足の有無に関する紛争を契機とし、申立人組合からの異議なく導入した制度（下記第3の2(1)ケ(ウ)を主な内容とするもの。以下「新制度」という。）に基づいて行われている。

新制度創設の経緯、目的、内容、周知時期等の手続に鑑みて、新制度が申立人組合員のみに向けられたものでないことは明らかな上、**A2**及び**A3**に対する本件勤務シフト変更は、申立人組合員か否かに関係なく適用される新制度のプロセスに基づいたものである。

また、会社は、申立人組合分会の組合員全員に本件勤務シフト変更と同様の勤務シフト変更を行ってはならず、反対に、申立人組合員ではない労働者にあっても、新制度により本件勤務シフト変更と同様の勤務シフト変更となった者が実在する。

申立人組合は、会社が**A2**及び**A3**を「低生産性従業員」と認定し、同人らに屈辱的な印象を与えた旨主張するが、「低生産性従業員」との評価は、あくまで売上高、営業効率等を考慮して認定されるものであり、「低生産性従業員」と認定された結果、勤務シフトが変更されるものである。すなわち、本件勤務シフト変更によって「低生産性従業員」との評価を受けるのではない以上、申立人組合の主張は原因と結果を完全に逆転させたものというほかない。また、「低生産性従業員」という言葉は、特定の従業員の肩書や呼称ではなく、会社内で公に表明されるようなものではなく、生産性評価の区分に過ぎないため、何ら不利益はない。

更に、申立人組合は、**A2**及び**A3**が売上額の上がりやすい金曜日や週末の勤務を希望するも会社に受け入れられなかった旨不満を述べるが、**A2**及び**A3**は、本件勤務シフト変更前から、金曜日や週末には定期的に有給休暇や振替休日を取得しており、かかる態度は、上記要望と矛盾する。

また、新制度は、下記事情からも合理的であり、申立人組合員に対する不利益取扱いや支配介入といった不当労働行為を目的とした運用の事実はない。

- ① 低生産性従業員の勤務内容を指導・監督する管理者の勤務時間の関係で、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き、会社と乗務員の認識が異なったまま残業させることは、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、労働時間を管理する必要があること。

- ④ 労働時間（特に残業時間）短縮は、国からの指導に加えて、申立人組合側からの要望（週40時間労働）もあること（その意味で、労働時間（残業時間）の短縮は、直ちに不利益取扱いとはいえないこと。）。
- ⑤ 低生産性従業員に対して、あえて残業を命じる必要性に乏しいこと。
- ⑥ 乗務員には、経済的合理性を追求した厳格な指導・監督になじまない高齢の年金受給者もおり、各乗務員のライフスタイル、能力（生産性）、体力に応じた柔軟な制度設計が必要であること。

第2 争点

1 会社による申立人組合員A2及びA3に対する本件勤務シフト変更は、労組法第7条第1号違反の不利益取扱いに当たるか。

- (1) 本件勤務シフト変更の具体的内容
- (2) 本件勤務シフト変更による客観的不利益が認められるか。
(勤務日、勤務時間、配車方法等による就業機会の変化による収入への影響、その他経済的不利益のみでなく客観的根拠を有する認識面での不利益等)
- (3) 上記不利益が認められた場合、その不利益は、**A2**及び**A3**が申立人組合員であることを理由としたものか、あるいは、合理的理由に基づく措置であるか。
(「組合活動に対する会社による報復ないし嫌悪感情の有無」及び「**A2**及び**A3**の勤務態度等に照らし、本件勤務シフト変更の合理性の有無」)

2 会社による申立人組合員A2及びA3に対する本件勤務シフト変更は、労組法第7条第3号違反の支配介入に当たるか。

- (1) 本件勤務シフト変更は、会社が申立人組合の組合活動を嫌い、これを阻害することを企図したものか。
- (2) 本件勤務シフト変更により、申立人組合の組合活動が阻害され、組合弱体化に繋がるおそれがあるか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社
会社は、昭和46年1月に設立され、肩書地に本店を置く一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社（いわゆるタクシー会社）であり、本件申立時の従業員数は106人である。
- (2) 申立人組合

申立人組合は、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26年2月に会社の乗務員の一部が申立人組合に加入することで会社内に申立人組合分会が結成された。本件申立時の申立人組合分会の組合員数は3人である。

なお、申立人組合分会の他に会社内には、**Z** 組合（以下「多数組合」という。）が結成されている。

2 本件申立てに至る労使関係

(1) 最低賃金に係る労使合意締結に至るまでの経緯

ア 平成25年12月3日、会社と多数組合が賃金協定書を締結した。この内容は、賃金の計算方法が月間売上額30万円以上と30万円未満で異なり、30万円未満では当該売上額に一定の支給率を乗じた金額を賃金とするもの（以下「賃金制度」という。）であった。

【甲3、41、乙1、争いのない事実】

イ 平成26年1月1日から、会社が、賃金制度の導入を伴う乗務員賃金規程を施行した。

【甲41、乙1】

ウ 平成26年2月26日、**A3**が申立人組合に加入した。また、申立人組合分会を結成して、分会長に就任した。

【甲41、**A3**調書P8、争いのない事実】

エ 平成26年3月、**A2**及び**A4**氏（以下「**A4**」という。）が申立人組合に加入した。また、**A2**が申立人組合分会の副分会長に就任した。

【甲41、42、**A2**調書P1、争いのない事実】

オ 平成26年以降、申立人組合が、賃金制度により月間売上額30万円未満の乗務員には最低賃金を下回る賃金しか支払われない旨主張し、会社と交渉を続けながら、労働基準監督署（以下「労基署」という。）への刑事告訴など行っていた。

【甲41、争いのない事実】

カ 平成26年12月1日、会社が労基署から最賃法及び労働基準法（以下「労基法」という。）第37条違反に係る是正勧告を受けた。

【甲41、42、**A3**調書P13】

キ 平成27年2月18日、**A3**、**A2**及び**A4**が、会社が労基署からの是正勧告に従わないとして、労基署に最賃法及び労基法第37条違反を刑事告訴した。

【甲41、42、**A2**調書P4、**A3**調書P14】

ク 平成28年5月12日、**A3**、**A2**及び**A4**が、会社を被告とする訴状を簡易裁判所に提出し、同年9月2日、当該訴状に係る訴訟が地方裁判所に移送された。

この内容は、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、また、有給手当が支給される場合に賃金支給額から一定額が差し引かれていることから、不足するこれらの差額分が未払賃金であるとして、会社に対してその支払を請求するものであった。

【甲4、6、41、42】

ケ 平成28年12月25日、会社が「労働時間管理の徹底について」と題する書面で以下のとおり全乗務員に周知し、口頭説明も行った（以下要約）。

(ア) 賃金制度に強い不満を持つ3人の乗務員から、会社及び代表取締役らが最賃法違反として労基署に刑事告発されている。

(イ) 争点は、業務開始から終了までの拘束時間より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、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所定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、労基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。

a 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賃金協定書に基づき正常な賃金を支給する。

b aの整合性が確認できない30万円を下回る乗務員（低生産性従業員）に関しては、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。

c 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時間労働勤務とし賃金協定書に基づき賃金を支給するが、最賃法に抵触する場合は、最低賃金と協定賃金のいずれか高い方を支給する。

【甲7、41、乙4】

コ 平成29年2月28日、会社と申立人組合、申立人組合**X2**支部、**A3**、**A2**及び**A4**が、以下のとおり労使合意書を締結した（以下要約）。

(ア) 会社と申立人組合、申立人組合**X2**支部、**A3**、**A2**及び**A4**は、これまで

の労使間の一切の紛争を解決する。

- (イ) 会社は申立人組合及び申立人組合 **X 2** 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) **A 3**、**A 2** 及び **A 4** は、解決金の支払後、上記クの未払賃金等請求事件を速やかに取り下げる。
- (エ) **A 3**、**A 2** 及び **A 4** は、解決金の支払後、労基署に申告している未払賃金等労基法違反申告事件（刑事告訴）を速やかに全て取り下げる。
- (オ) 会社と申立人組合、申立人組合 **X 2** 支部、**A 3**、**A 2** 及び **A 4** は、良好な職場環境を築くよう努力する。

【甲 9、41、42】

(2) **A 2** の本件勤務シフト変更

ア 平成 29 年 4 月 12 日、**B 2** 業務課長（以下「課長」という。）及び **B 3** 業務係長（以下「係長」という。）が、**A 2** の平成 28 年 9 月並びに平成 29 年 2 月及び 3 月の月間売上額が 30 万円を下回っていることを理由として、**A 2** に改善指導書を渡した。この改善指導書の概要は、以下のとおり。

(ア) **A 2** 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。

(イ) 有給休暇は稼働が見込まれる金曜日を避けて取得すること、夜勤のとき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、イベント情報を積極的に収集し効率的な営業方法を研究すること等を指導する。

【甲 11、42、**A 2** 調書 P 18】

イ この際、**A 2** は、課長から売上が上がらない理由を尋ねられたので、有給休暇を取り出勤日数が少ないためではないかと答えた旨、本件審問廷で証言している。

また、同じく、本件審問廷において、稼働 1 日当たりの売上額が他の乗務員の平均に比べて少ないのは有給休暇取得と関係ないかという旨の会社代理人からの質問に対して、**A 2** は「有給（休暇）は関係ないと思います。」と答えている。

【**A 2** 調書 P 18、24】

ウ 平成 29 年 4 月 14 日から、**A 2** の勤務シフトが平日日勤に変更となった。

【甲 12 の 2、14、30 の 4】

エ 平成 29 年 4 月 18 日、**A 2** が課長との会話を録音した。

本件審査に証拠提出された当該会話の音声データ及び音声反訳書によれば、1 時間は残業したいと言う **A 2** に対して、課長が「今まで普通の勤務のときにしっ

かりやっていたきたかった。」及び「今までもね、何回もね、同じことを**A2**さんには言うてきたけれども、**A2**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（売上が30万円未満）。」と発言したことが明らかである。

【甲32、35】

オ 同日、会社が**A2**に平成29年4月14日付け業務命令書を出した。

この業務命令書には、同月12日の改善指導において反省及び営業方法を改善しようとする姿勢が全く見られなかった旨、及び、同日の事情聴取において**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低生産性従業員と認定した旨記載されていた。

この低生産性従業員との認定について、**A2**は、「ものすごく惨めに感じました。」と本件審問廷で証言している。

【甲13、42、**A2**調書P15、争いのない事実】

カ 平成29年4月20日、**A2**が課長との会話を録音した。

本件審査に証拠提出された当該会話の音声データ及び音声反訳書によれば、課長や係長に反抗しているつもりは全くないと言う**A2**に対し、課長が「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。」及び「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」と発言したこと、また、**A2**が「一応私がまだそれで今の業務命令に私はまあ同意した覚えはありませんので、それだけをもういっぺん念を押します。」と発言したことが明らかである。

【甲33、35】

キ 平成29年4月22日、**A2**に、不安神経症にて睡眠障害、下痢等の症状があり、二、三日の加療を要するという診断書が出された。

本件審問廷で、**A2**は、低生産性従業員との認定後、睡眠がとれず、二、三日経って具合が悪くなり主治医である循環器内科に相談したが、低生産性従業員ということだけで行ったわけではなく、たまたま行く時間があったから行っただけである旨証言している。

【甲16、**A2**調書P15、24】

ク 平成29年5月11日、**A2**が係長との会話を録音した。

本件審査に証拠提出された当該会話の音声データ及び音声反訳書によれば、残業をさせてもらえないかと言う**A2**に対して、係長が「定刻とお帰り帰ってきてください。」と答えたことが明らかである。

(3) **A3**の本件勤務シフト変更

ア 平成29年5月11日、課長及び係長が**A3**に事情聴取を行った。

この際、労働時間と生産性の確認はなく、平日日勤を行ってくれとだけ言われた旨、**A3**は本件審問廷で証言している。

【甲18、41、**A3**調書P27】

イ 平成29年5月15日、会社が**A3**に同日付け業務命令書を出した。

この業務命令書には、同月11日の事情聴取において**A3**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、低生産性従業員と認定した旨記載されていた。

この低生産性従業員との認定について、**A3**は、「もう一言、屈辱ですね。もうそれに尽きます。」と本件審問廷で証言している。

【甲18、41、**A3**調書P14、15】

ウ 平成29年5月15日から、**A3**の勤務シフトが平日日勤に変更となった。

【甲19の2、31の5】

エ 平成29年5月15日、**A3**が課長との会話を録音した。

本件審査に証拠提出された当該会話の音声データ及び音声反訳書によれば、「これから1か月でもいかん人間がもしね、まあ私以外にももしいるようなことがあった場合にね、こういった場合はまたこういったね。」と言う**A3**に対し、課長が「今までどおり、あのね、**A3**さん、えっと、あれを張り出した後に、足切り(売上)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(売上)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。」及び「先々月は**A2**さん、で、先月は**A3**さんだけでしたので」と回答し、**A3**が「うん。」と応えていることが明らかである。

また、同様に「今言うように、課長があの差別とかしてないって言うんやったらね、まあ告発した組合員だけね、こういったことをするっていうんやったら当然ね、まああの」及び「不当労働行為に当たるからね。」との**A3**の発言に対し、課長が「いや、違う違う」及び「たまたま先々月は**A2**さん、今月は**A3**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」と答えたことも明らかである。

【甲 3 4、3 5】

(4) 平成 2 9 年 7 月 1 2 日、本件が申し立てられ、同年 1 0 月 6 日、本件に第 1 の 2 (4) の請求が追加で申し立てられた。

【争いのない事実】

3 会社の勤務形態及び賃金体系

(1) 勤務形態

ア 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いる。労働時間は、1 か月を平均して 1 週 4 0 時間以内であり、各労働日及び各労働日ごとの所定労働時間は個人別に指定する勤務割表により定められている。

【甲 1】

イ 1 日の所定労働時間は休憩時間を除き 7 ～ 9 時間であるが、業務上の必要に応じて、公休日を振り替えたり、時間外勤務をさせたりすることがある。

【甲 1、2 1、係長調書 P 7 ～ 9】

ウ 勤務形態は、1 6 交番や平日日勤など様々あり、日勤だけでも平日日勤の他に複数種類存在する。

【争いのない事実】

(2) 賃金制度による賃金体系

ア 賃金の計算期間及び支払日

当月 1 日から末日までの期間で計算し、翌月 1 0 日に支払う。

イ 1 か月平均所定労働時間

1 7 3 時間

ウ 賃金の計算方法

(ア) 月間売上額 3 0 万円以上の場合の賃金は、下記 a から f までを合算した額である。

a 基本給 1 1 9, 3 2 3 円

b 時間外労働割増賃金 3 1, 1 2 4 円

c 深夜労働割増賃金 6, 5 5 3 円

d 無事故手当 5, 0 0 0 円

e 歩合給 月間売上額のうち 3 0 万円を超えた分に対し、5 0 パーセントを支給する。

f 業績給 下記表による基準で支払う。

月間売上額	業績給の支給金額の計算式
30 万円未満	なし

30万円以上 35万円未満	月間売上額×54%－(a+b+c+d+e)
35万円以上 40万円未満	月間売上額×55%－(a+b+c+d+e)
40万円以上 45万円未満	月間売上額×56%－(a+b+c+d+e)
45万円以上 50万円未満	月間売上額×57%－(a+b+c+d+e)
50万円以上 55万円未満	月間売上額×58%－(a+b+c+d+e)
55万円以上 60万円未満	月間売上額×59%－(a+b+c+d+e)
60万円以上 65万円未満	月間売上額×60%－(a+b+c+d+e)
65万円以上 70万円未満	月間売上額×61%－(a+b+c+d+e)
70万円以上	月間売上額×62%－(a+b+c+d+e)

(イ) 月間売上額30万円未満の場合の賃金は、当該売上額に下記支給率を乗じた額である。

- a 月間売上額28万円以上30万円未満 支給率48%
- b 月間売上額26万円以上28万円未満 支給率46%
- c 月間売上額25万円以上26万円未満 支給率44%
- d 月間売上額25万円未満 支給率40%

【甲3、乙1】

4 乗務員の勤務状況

(1) 16交番の状況

ア 16交番の乗務員の人数は、入退社や勤務形態の変更により多少の変動があるものの、平成28年1月から平成29年8月までで常時60人程度であり、1人当たりの月間売上額は概算で388,655円である。

【争いのない事実】

イ **A2**に渡された改善指導書（上記2(2)ア）には、16交番の乗務員のうち、タクシー乗務のみの乗務員の平成29年3月の平均売上額は378,031円、稼働1日当たりの平均売上額は17,012円（準備書面により16,411円に訂正）と記載されていた。

これらの額は、16交番の乗務員のうち、貸切バス、ジャンボタクシー及び福祉タクシーのいずれにも乗務しない32人から同月に病欠が多かった乗務員3人及び**A2**を除いた28人を基に計算しており、計算方法は以下のとおりである。

「平成29年3月平均売上額（378,031円）」

＝ {所定勤務日の売上額（10,252,080円）+公休出勤日の売上額（332,800円）}
 ÷ 28人

「稼働1日当たり平均売上額（16,411円）」

= {所定勤務日の売上額 (10,252,080 円) +公休出勤日の売上額 (332,800 円)}
÷ {所定勤務日 (623 日) +公休出勤日 (22 日)}

【甲 1 1、争いのない事実】

ウ 上記の改善指導書には、**A 2**の平成29年3月の売上額は273,110円、稼働1日当たりの売上額は13,646円と記載されていた。

【甲 1 1】

エ 新制度の運用開始から平成29年末頃までで、16交番の乗務員のうち、月間売上額が30万円未満になった者の人数は9人である。

【争いのない事実】

(2) 平日日勤の状況

ア 乗務員の状況

平日日勤の乗務員は、平成29年4月途中から**A 2**1人、同年5月途中から**A 2**及び**A 3**の2人、同年6月途中から8月までは**A 2**、**A 3**及び**C**乗務員（以下「**C**」という。）の3人である。

【争いのない事実】

イ **C**の状況

(ア) 平成29年6月11日頃、同日付けの書面を **C** が会社に渡した。この書面には、**C** が自身の健康を損なわないよう自己管理を十分行い16交番に戻る意向である旨の記載があった。

【乙 7】

(イ) 平成29年6月12日頃、同日付けの改善指導書及び業務命令書を会社が **C** に渡した。この書面の概要は以下のとおり。

- a 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。
- b 原因は出勤日数であり、出勤状況が非常に劣悪で、生活習慣と勤務態度に改善が必要な状況である。
- c 同月9日の改善指導において反省と改善しようとする姿勢は見られたが、過去の指導を踏まえても現状の勤務シフトのままでは、今後の改善はないと判断した。
- d 規則正しく生活すること等を指導する。

【乙 5】

(ウ) 平成29年6月28日頃、同日付けの報告書を **C** が会社に渡した。この報告書には、生産性が低い理由を聞かれたため体調不良と説明したところ、今ま

での勤務のままでは改善が期待できないので体調のことも考えて平日日勤になるよう言われた旨記載されていた。

【乙6】

(エ) 本件審査に証拠提出された平成29年8月8日に**A3**が録音した**C**との会話の音声データ及び音声反訳書によれば、**C**が「これちょっとまあ体調悪いけね、当分もうずうっとあれね、日勤でさせてもらうって言うたんよ。」と発言したことが明らかである。

【甲39の1、39の2】

(オ) **C**の月間売上額は、平成29年7月が285,000円、同年8月が377,900円である。

【争いのない事実】

(カ) 本件審査に証拠提出された平成29年10月24日に**A3**が録音した**C**との会話の音声データ及び音声反訳書によれば、**A3**の「全く同じ勤務じゃないですか。」「これで8月、**C**さんが37万も8万も上げたよって聞いたけど、そんなに上げたん?」「やっぱり公出(公休出勤)したら上がるんかね?」及び「残業したら上がるんかね?」の質問に対し、**C**が、売上は37万円ぐらいであったこと、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ため結局公休出勤しなかったこと、1時間は残業していないが洗車等をして戻ると午後6時頃になる旨答えたことが明らかである。

【甲39の3、39の4】

(3) **A2**及び**A3**の月間売上額の状況

ア **A2**の月間売上額

平成28年	5月	256,290円
	6月	285,980円
	7月	307,610円
	8月	390,720円
	9月	297,200円
	10月	342,020円
	11月	330,140円
	12月	397,430円
平成29年	1月	315,610円
	2月	288,150円

3月	273,110円
4月	234,990円 (同月14日に本件勤務シフト変更)
5月	258,120円
6月	206,010円
7月	204,680円
8月	278,210円
9月	176,490円

【甲15の1～9、26の1～4、27の1～4】

イ **A3**の月間売上額

平成28年	6月	298,080円
	7月	349,430円
	8月	390,250円
	9月	308,150円
	11月	290,600円
	12月	401,940円
平成29年	1月	301,170円
	2月	273,670円
	3月	327,040円
	4月	284,240円
	5月	236,980円 (同月15日に本件勤務シフト変更)
	6月	200,370円
	7月	225,660円
	8月	258,470円
	9月	198,030円

【甲20の1～7、28の1～4、29の1～4】

5 勤務形態変更の概要及び収入への影響

(1) **A2**の勤務形態及び賃金支給額

ア 本件勤務シフト変更前の勤務形態

(ア) **A2**は16交番で勤務しており、勤務日によっては17時以降の時間帯や週末の勤務も設定されていた。

【甲10の1～7、12の1】

(イ) **A2**の給与支給明細書によれば、平成28年5月から9月までの所定労働時間の月平均は155.4時間(5月:145時間、6月:158時間、7月:

151時間、8月：165時間、9月：158時間)、残業時間の月平均は20.8時間(5月：0時間、6月：16時間、7月：32.06時間、8月：34.06時間、9月：22時間)であった。

【甲15の1、26の1～4】

イ 本件勤務シフト変更後の勤務形態

(ア) 平日日勤への変更により、**A2**は8時から17時までの勤務になり、土曜日及び日曜日は公休になった。

【甲12の2、14、30の4】

(イ) **A2**の給与支給明細書によれば、平成29年5月から9月までの所定労働時間の月平均は161.6時間(5月：168時間、6月：168時間、7月：160時間、8月：168時間、9月：144時間)、残業時間の月平均は0.5時間(5月：1.3時間、6月：1.3時間、7～9月：0時間)であった。

【甲15の9、27の1～4】

ウ 本件勤務シフト変更前の賃金支給額

平成28年5月	122,228円
6月	146,731円
7月	160,634円
8月	212,381円
9月	152,116円

【甲15の1、26の1～4】

エ 本件勤務シフト変更後の賃金支給額

平成29年5月	137,376円
6月	162,766円
7月	123,704円
8月	137,437円
9月	121,842円

【甲15の9、27の1～4】

(2) **A3**の勤務形態及び賃金支給額

ア 本件勤務シフト変更前の勤務形態

(ア) **A3**は16交番で勤務しており、勤務日によっては17時以降の時間帯や週末の勤務も設定されていた。

【甲17の1～6】

(イ) **A3**の給与支給明細書によれば、平成28年6月から9月までの所定労働時

間の月平均は156時間（6月：151時間、7月：158時間、8月：166時間、9月：149時間）、残業時間の月平均は31.05時間（6月：28時間、7月：33.06時間、8月：35.06時間、9月：28.06時間）であった。

【甲28の1～4】

イ 本件勤務シフト変更後の勤務形態

（ア）平日日勤への変更により、**A3**は8時から17時までの勤務になり、土曜日及び日曜日は公休になった。

【甲19の2、31の5】

（イ）**A3**の給与支給明細書によれば、平成29年6月から9月までの所定労働時間の月平均は156時間（6月：168時間、7月：152時間、8月：160時間、9月：144時間）、残業時間の月平均は0.15時間（6、7月：0時間、8、9月：0.3時間）であった。

【甲29の1～4】

ウ 本件勤務シフト変更前の賃金支給額

平成28年6月	154,419円
7月	186,576円
8月	214,097円
9月	159,951円

【甲28の1～4】

エ 本件勤務シフト変更後の賃金支給額

平成29年6月	148,175円
7月	125,796円
8月	137,961円
9月	124,893円

【甲29の1～4】

第4 当委員会の判断

1 争点1の(1)及び(2)について

争点1は(1)から(3)までの細目に分割しているが、これは当事者の主張の明確化を促したものであり、本質的には(1)及び(2)は不利益性の問題であるため、一括して判断する。

(1) 経済的不利益性

月間売上額によって計算方法及び基本給の賃金単価が異なること等により一律には比較できないものの、給与支給明細書に記載されている労働時間数に連動して、**A 2**及び**A 3**の賃金支給額が増減していることが認められる。

この労働時間数は、本件勤務シフト変更後に減少している(第3の5(1)ア(イ)、イ(イ)、(2)ア(イ)、イ(イ))ことから、労働時間数に連動している賃金支給額も当然減少することになる。

また、賃金支給額の平均額も、本件勤務シフト変更後に減少している(第3の5(1)ウ、エ、(2)ウ、エ)。

したがって、**A 2**及び**A 3**は、本件勤務シフト変更によって一定の経済的不利益を被っているものと認められる。

(2) 経済的不利益性以外の不利益性

申立人組合は、生産性が低いと一方的に断じる「低生産性従業員」という名称を付けること自体が、それを受け止める労働者にとって屈辱であると主張する。

一方、会社は、「低生産性従業員」との評価は、売上高、営業効率等を考慮して認定され、その結果として勤務シフトの変更となるものであり、本件勤務シフト変更によって「低生産性従業員」との評価を受けるのではないから、申立人組合の主張は原因と結果を完全に逆転させたものというほかなく、また、「低生産性従業員」という言葉は、会社内で公に表明されるようなものではなく、生産性評価の区分に過ぎないため何ら不利益はない旨主張する。

「低生産性従業員」と認定された点に関して、**A 2**は「ものすごく惨めに感じました。」と、**A 3**は「もう一言、屈辱ですね。もうそれに尽きます。」とそれぞれ本件審問廷で証言している(第3の2(2)オ、(3)イ)ことに照らせば、「低生産性従業員」という呼称が本件勤務シフト変更前に全乗務員に周知され、あらかじめ定められた会社内の制度に則った措置であったと認められるとはいえ、現実に「低生産性従業員」との認定を受け、当該呼称を用いられる者にとって、その心理的影響を完全に払拭することはできず、また、その不利益性については、特に使用者のとった措置が労働者にどのように受け止められるものであったかを主たる基準として判断すべきと考えられるから、不利益が全くないとまではいえない。

その他客観的根拠を有する認識面での不利益について、具体的な主張及び疎明はない。

(3) 小括

以上のとおり、本件勤務シフト変更のような勤務形態の変更を行う場合には、一定の不利益が認められるため、以下、会社による本件勤務シフト変更合理的

理由が存するか否かを検討する。

2 争点1の(3)について

(1) 組合活動への嫌悪等

申立人組合は、本件勤務シフト変更について、申立人組合員が会社の最賃法違反等の是正を求めて刑事告訴及び民事訴訟を提起したことに対する報復として、申立人組合員である**A 2**及び**A 3**に限ってなされた措置であるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当すると主張する。

これらの紛争は労使合意書の締結により一応の解決が図られてはいる（第3の2(1)コ）が、そのことをもって、会社に申立人組合への嫌悪が全くないと断定することにも疑問が残る。

しかし、仮に申立人組合に対する嫌悪が会社にあるとしても、本件勤務シフト変更が不当労働行為に当たるか否かは、これが専ら**A 2**及び**A 3**が申立人組合員であることをもって行われたものではなく、申立人組合員以外の労働者であっても同様に行われるものであったのか、つまりは、本件勤務シフト変更に合理性があり、かつ、本件勤務シフト変更を伴う新制度が公平に適用されているかを検討して判断すべきである。

以下、本件勤務シフト変更の合理性及び新制度適用の公平性について判断する。

(2) 本件勤務シフト変更の合理性及び新制度適用の公平性

ア 新制度の導入について

労基署及び検察庁からの指摘も踏まえ、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管理する必要がある等の事情から新制度導入に至ったという会社の主張は概ね理解できるところである。

また、会社は、平日日勤への変更、低生産性従業員の名称及び基準等を含む新制度の内容を、全乗務員に周知し、口頭でも説明している（第3の2(1)ケ）が、その後、申立人組合から何ら異議がないまま労使間の一切の紛争を解決する等の内容を含む労使合意書が締結されており（第3の2(1)コ）、申立人組合から異議があったとの主張もないことから、申立人組合員に限って新制度が適用されるものではないことを申立人組合も認めていると考えられる。

イ 本件勤務シフト変更に至る新制度の内容について

本件勤務シフト変更に至るまでに、会社は大きく3つの過程を設けている（第3の2(1)ケ（ウ））。

(ア) 月間売上額について

まず、月間売上額が30万円を下回った乗務員が本件勤務シフト変更と同様

の勤務シフト変更の対象者となるが、この対象者の範囲は明白であるため、申立人組合員とそれ以外の労働者で差を設けることはできない。

事実、申立人組合分会の組合員である**A4**は30万円を下回っていないため平日日勤に変更されていない一方、申立人組合員以外の労働者であっても30万円未満であったため対象者となった者もいる（第3の4(1)エ）。

(イ) 労働時間と生産性の整合性について

次に、月間売上額が30万円を下回った乗務員について、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う（第3の2(1)ケ(ウ)a）。

これについて、会社は、稼働1日当たりの売上額を比較することにより上記確認を行っており、**A2**及び**A3**にあつては、有給休暇の消化に伴う売上低下も想定の上、労働時間と売上との関係で営業効率を検討したが整合性が取れなかった旨主張する。

この点、**A2**に対する改善指導書で、**A2**と16交乗乗務員の月間売上額及び稼働1日当たりの売上額がそれぞれ示されており、また、計算方法にも不合理な点は認められない（第3の4(1)イ、ウ）ことから、一定の確認が行われていることは見て取れる。

一方、**A3**については、労働時間と生産性の整合性の確認について、特にこれがなされていないと認めるべき事情もない。

(ウ) 協議による整合性の確認について

最後に、上記の整合性が確認できず、月間売上額が30万円を下回った乗務員については、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、実労働時間について協議を行う（第3の2(1)ケ(ウ)b）。

これについて、申立人組合は、最終陳述書において、**A2**及び**A3**と同様に月間売上額が30万円未満であった申立人組合員以外の労働者を例に挙げ、当該労働者に対しては、「協議の結果、「低生産性従業員」と認定せず、不利益取扱いを行わなかった」にもかかわらず、「組合員**A2**及び組合員**A3**の間では「協議」すら行わず、「低生産性従業員」と認定し、不利益取扱いを行った」と主張する。

この主張に関しては、本件審問廷において、**A2**が、売上低迷の理由を尋ねられたので有給休暇取得のためと答えた旨、**A3**が、労働時間と生産性の確認は別になく平日日勤を行ってくれとだけ言われた旨それぞれ証言しており（第3の2(2)イ、(3)ア）、何らかの話合いがあったことはうかがえる。

この点、会社の主張によれば、**A 2**については、改善指導書を渡すと同時に新制度の協議や報告書の提出を持ちかけたところ、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といった回答に終始したため具体的な協議ができなかったということである。

また、**A 3**についても、同様に協議を持ちかけたところ、今までどおり働く、タクシーは水物だから仕方ない、いい仕事を回してくれといった発言に終始したため、こちらも具体的な協議ができなかった旨主張する。

これについては、本件勤務シフト変更直後に**A 2**及び**A 3**によって録音された内容から、何度同じことを言われても**A 2**が自分の営業スタイルを変えないと主張していたこと（第3の2(2)エ）、並びに、**A 2**及び**A 3**が会社に対して反抗的と思われる態度をとっていること（第3の2(2)カ、(3)エ）が確認でき、会社の上記主張を裏付けていると考えられる。

したがって、会社が**A 2**及び**A 3**と具体的に協議しなかったことについて、それ相応の理由があったと考えられることから、手続に問題があるとは認められない。

ウ 意向に反する勤務シフト変更について

申立人組合は、労働者の意向に反して、平日日勤への勤務シフト変更という不利益取扱いを受けたのは申立人組合員のみであると主張する。

この理由として、申立人組合員以外で同様の不利益取扱いを受けたのは**C**のみであるが、**C**は、健康上の問題のため自ら希望して勤務シフト変更となったと推認される旨を挙げる。

この点、**C**以外の平日日勤の乗務員は申立人組合員である**A 2**及び**A 3**のみ（第3の4(2)ア）であることは認められる。また、**C**に健康上の問題があり（第3の4(2)イ（ウ）、（エ））、**C**の希望により平日日勤を継続させていることは、会社も認めているところであるが、**C**が希望して本件勤務シフト変更と同様の勤務シフト変更になったと判断するに足る具体的事実の疎明はない。

また、**C**が会社に出した報告書等によれば、**C**の生産性低迷について話合いが持たれたことは推察され（第3の4(2)イ（ア）、（ウ））、その後、会社が**C**に改善指導書及び業務命令書を出している（第3の4(2)イ（イ））ことから、**C**の勤務シフト変更に当たって、新制度に基づく一定の手続がとられたことは認められる。

エ 小括

以上のとおり、新制度の導入の経緯及び内容には合理性があり、新制度の適用

も公平に行われていることから、会社に不当労働行為意思は認められない。

3 争点2の(1)について

申立人組合は、本件勤務シフト変更は、申立人組合分会の分会長であるA3及び副分会長であるA2という申立人組合分会執行部を狙い撃ちにした組織壊滅のための介入であって、労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。

しかし、本件勤務シフト変更を伴う新制度は、申立人組合員、申立人組合員以外の労働者を問わず全乗務員を対象にしているものであり、2のとおり、手続にも問題ないことから、組合活動を阻害することを企図したものとはいえない。

4 争点2の(2)について

A3は、本件審問廷において、本件勤務シフト変更前は振替休日を取得でき組合活動がある日に休むことができたため、変更後は少し不利になった旨証言している。

しかし、この点に限ってみても、本件勤務シフト変更に伴った組合活動への支障に関する具体的な疎明はなく、その他、特段くむべき事情もうかがえないことから、A2及びA3の組合活動が阻害され、申立人組合の弱体化につながるようなおそれがあるとまではいえない。

したがって、本件勤務シフト変更は支配介入には当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

5 当委員会の判断の総括

以上のとおり、会社の対応は、申立人組合が主張する申立人組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入には該当しないことから、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為の事実はなく、本件救済申立てには救済すべき理由がない。

第5 結論

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

今回争点となっていないので判断していないが、本件では、平日日勤とされた乗務員がどのような状態になれば夜勤も含む勤務に戻るのかについて基準が明確でなく、そもそもそのような勤務に戻ることが実現可能なのかが不明である。

一旦平日日勤となった場合、例えば月の所定労働時間が184時間勤務(30日の月で週休2日と計算)としたとき、有給休暇を取らないことを前提としても、1

時間1, 630円を超える売上がないと月30万円にならない。

1時間1, 630円という売上が平日日勤でどの程度の実現可能性があるのか不明だが、その可能性が低いとすると、今回平日日勤に変更された申立人組合員については、夜勤も含む勤務形態には戻れず、賃金支給水準が低いまま処遇される可能性がある。

確かに、平日日勤への変更は申立人組合員だけを対象としたものではないと考えられるので、不当労働行為意思があるとも認定し難いが、賃金を増加させるために夜勤も含む勤務をしたいと希望する乗務員はいるはずで、その希望を叶えるか判断するに当たり、平日日勤だけで相当な実現可能性のある基準に基づく取扱いがなされず、かつ、夜勤を希望する他の乗務員との間で公平な取扱いがなされていないとすると、本件とは別の問題があり得る。このため、本件の審査に当たり、当委員会として、この点を指摘しておくものである。

本来、労使間に生じた問題は、労使双方が互譲の精神に基づき歩み寄って解決を目指すべきところであるから、今後、双方が過去の経緯にこだわることなくそれぞれの責任を果たすことにより、円満な労使関係が構築されるよう期待する。

平成30年11月22日

山口県労働委員会
会長 山元 浩