

命 令 書

申 立 人 山口県宇部市

X (組合名)

代表者 執行委員長 **A1**

被申立人 山口県宇部市

Y 株式会社

代表者 代表取締役社長 **B1**

上記当事者間の山労委平成29年(不)第2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10月25日、第590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

1 被申立人は、本命令書受領後2週間以内に、自動車登録番号票の車番770の貸切バスの現行担当者の取り扱いについて、申立人組合と誠実に協議すること。

なお、当該労使間協議に際しては下記事項を順守すること。

(1) 当該労使間協議には、代表取締役社長 **B1** 氏も出席すること。

(2) 被申立人は、当該労使間協議の場で申立人に下記内容の文書を手交すること。

記

平成 年 月 日

X (組合名)

執行委員長 **A1** 様

Y 株式会社

代表取締役社長 **B1** (印)

当社が行った下記行為は、山口県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社がこのような行為をしたことについて深く謝罪し、今後、同様の対応を繰り返

返すことなく、当社内に併存する労働組合に等しく接することを誓います。

記

- 1 平成29年5月から運用開始した貸切バス（自動車登録番号票の車番770の車両）の担当者の変更決定に際し、貴組合より **Z** 労働組合を優遇したこと。
- 2 平成29年3月14日に実施した貴組合員 **A2** 氏と当社代表者との面談において、当社代表者が **A2** 氏の貴組合への加入を捉え、これを非難する発言をしたこと。

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

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、平成29年4月24日に決定した貸切バス担当者変更（以下「本件担当者変更」という。）により、申立人 **X** （以下、社内での通称である「**X**」という。）の組合員に比して、会社内に併存する **Z** 労働組合（以下、社内での通称である「**Z**」という。）の組合員を優遇する「配車差別」を行ったことが、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当し、また、同年3月14日の **X** 組合員である **A2** 氏（以下「**A2**」という。）と会社の代表取締役社長である **B1** 氏（以下「現社長」という。）の社長面談（以下「本件社長面談」という。）における現社長の言動も **X** に対する支配介入の不当労働行為に該当するとして同年4月27日に救済申立があった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件担当者変更において、**X** 組合員に対して、**X** に加入していることを理由とした「配車差別」による不利益取扱い及び支配介入をしてはならず、**X** が会社に示した担当者変更案を適正であると認め、これを実施すること。
- (2) 会社は、**X** 組合員に対する威嚇的な言動により、**X** に支配介入してはならないこと。

3 争点

- (1) 本件担当者変更に際して、**X** 組合員であることを理由とした不利益取扱いが行われたか。
 - ア 本件担当者変更は不利益取扱いにあたるか。
 - イ 会社の対応は、**Z** に比し、**X** を差別したものであるか。

- ウ 本件担当者変更合理的理由はあるか。
- (2) 会社の下記対応は、**X** に対する支配介入にあたるか。
 - ア 本件担当者変更
 - イ 本件社長面談

第2 当事者の主張の要旨

1 **X** の主張の要旨

- (1) 本件担当者変更が不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為にあたること
 - ア 本件担当者変更が不利益な取扱いにあたること
 - (ア) 会社保有の貸切バスのうち、新車及び平成20年乃至24年以降の高年式のもの（以下「上位グレードバス」という。）は高性能かつ高機能で運転し易い。
また、快適な居住性から顧客満足度が高く、顧客からの苦情が生じにくい上、関西方面等の長距離運行に多用され、稼働率も高く、時間外手当等の収入面での経済的なメリットがある。
 - (イ) 貸切バスの担当者変更に際しては、各運転手の勤務年数を基礎としながら、事故歴、顧客からの苦情及び勤務態度等を勘案して変更決定するため、上位グレードバスの担当になることは「運転手としての高い評価の表れ」を意味すると運転手の間で認識され、大半の運転手が上位グレードバス担当となることを希望している。
 - (ウ) 会社が、新車（以下「車番1100」という。なお、「車番」との表記は、いずれも自動車登録番号票の車番を指す。）導入に伴う本件担当者変更の際、上位グレードバスである車番1100及び車番770の担当者を **Z** 組合員としたことは、**X** に対する不利益な取扱いにあたる。
 - イ 本件担当者変更には合理的理由がないこと
 - (ア) 現社長就任前の担当者変更では、基本的に入社時期の早い者から順に、上位グレードのバスが割り振られる慣行があった（ただし、個人的事情、事故歴、評価及び勤務実績等を考慮し、入社年次順とは異なる扱い（以下「飛ばし」という。）がされた例はあった。）。
当時の担当者変更の際には、**X** と会社担当者との間の事前折衝、会社案の打診という十分な調整を経て担当者変更の発表に至る手順が存在し、飛ばしが行われる場合には、その合理的な理由が会社から提示されていたが、現社長就任後、**X** に対する事前協議さえなくなった。
 - (イ) **X** は、本件担当者変更の発表前の団体交渉で、入社年次順の慣行に基づく

X 案を会社に示し、適正な担当者変更を行うよう要求したが、会社は、入社年次順と異なる本件担当者変更を行った。

(ウ) 車番1100担当者は、**X** 案では**A2**としていたが、会社は、**Z** 組合員である**C1**氏（以下、敬称略）と決定した。

A2の入社は**C1**より9年早い上、**A2**には本件担当者変更前の約1年半の間に事故歴がなく、**X** に移籍の後、会社から処分等を受けたこともないことから、**A2**が「飛ばされる」合理的理由がない。

(エ) 車番770（本件担当者変更の前までは**C1**が担当）の担当者についても、会社は、**Z** 組合員である**C2**氏（以下、敬称略）と決定したが、この措置は過去に例のない「6人飛ばし」であり、その6人中5人が**X** 組合員である上に、「飛ばされる」理由もない。

ウ 会社に不当労働行為意思が認められること

本件社長面談の際の「**X** は楽しいか。人を裏切って、ええ車乗って、楽しいか」との現社長の発言は、**A2**の**X** への移籍を批判したものであり、その他、現社長の言動から会社に不当労働行為意思があったことは明白である。

エ 本件担当者変更自体が支配介入にあたること

(ア) 本件担当者変更は、現社長の**C2**に向けた「**X** はボロボスでいい」旨の発言を会社が具現化したもので、**X** に在籍する者は不利益を被るという考えを社内に知らしめることを意図した支配介入にあたる。

(イ) また、**Z** の執行委員長である**C3**氏（以下「**C3**委員長」という。）が、**X** 組合員の**A3**氏（以下、敬称略）に「社長（現社長を指す。）が、**X**、弱めたいと言っている、組合（**Z** を指す。）に帰ってこないか、車番770はどうか、すぐ返事くれ」と発言したことも、**C3**委員長が会社の指示を受け、あるいは、その意図を汲んで**X** の弱体化を図ったものであり、**C3**委員長の言動は、会社による支配介入そのものといえる。

オ 中立保持義務に違反すること

現社長が**X** との団体交渉にほぼ出席せず、嘱託社員の正社員登用情報を**Z** のみに伝え、**X** には伝えていないことなどは、社内に労働組合が複数併存する場合、使用者に求められる中立保持義務に違反する。

(2) 本件社長面談時等の現社長発言は**X** に対する支配介入にあたること

現社長による本件社長面談時の**A2**に対する発言や**C2**に対する「**X** はボロボスでいい」旨の発言も含め、現社長の言動は、労働組合の組織、運営に影響を及ぼす支配介入の不当労働行為である。

- (3) これらの不当労働行為は、**Z** から **X** に5名の組合員が移籍した後に顕著となったものであり、組合員の移籍を契機に行われたものと推認され、そこに会社の **X** 組合員の増加を阻止したいという動機が認められる。

2 会社の主張の要旨

- (1) 本件担当者変更は不当労働行為にあたらぬこと

ア 経済的不利益がないこと

貸切バス担当運転手は、貸切バスの運行がない場合、路線バスの乗務を行う。

路線バスの乗務により、貸切バスの長時間乗務と同等ないしそれ以上の収入が得られるため、上位グレードバスへの乗務と収入に関連性はなく、上位グレードバスの担当者の収入が必ずしも多いわけではない。

イ 合理的理由があること

- (ア) 会社が貸切バスの担当者を決定する際は、各運転手の入社歴のみではなく、貸切バスの乗務経験、事故率、事故内容・原因、過去の配車状況、勤務態度、貢献度及び接客対応等、諸般の事情を考慮しており、必ずしも入社順で担当を決定しておらず、「飛ばし」を伴う担当者変更自体、過去に複数行っている。

- (イ) バス運転手の個人的事情や希望等は、担当部長が聴取するなどしているが、貸切バス担当者の決定に際して、**X** 及び **Z** (以下「両組合」という。) と交渉をしたことはない。

- (ウ) 車番1100担当者の決定は、対象者を**A2**と**C1**の2名に絞って検討した結果である。1年以内に2件の事故歴を有し、他の運転手からの苦情もあった**A2**より**C1**の評定が高かったことに加え、**A2**は前年、新車同等の上位車に変更したばかりである点も考慮して**C1**を選定したもので、**A2**が**X**に加入していることを理由としたものではない。

- (エ) 車番770担当者の変更決定は、多くの貸切予定を組んでいた車番554の担当者が急遽、当該業務を外れた際、その予定の多くを**C2**が適切に遂行したこと、**C2**に事故歴はあるが軽微なものに過ぎず、その勤務態度、接客態度も申し分なかったことなどから、特に**C2**の貢献を評価して車番770の担当としたもので、**C2**が**Z**組合員であること、もしくは、**X**を冷遇する目的で行ったものではない。

- (オ) 会社には、各運転手の担当車両を配車する決定権限も、同一の営業所ないし職種で優劣のない運転手の担当バスを決定する広範な裁量権もあり、会社は、この裁量権逸脱ないし不法な目的をもって行ったものではない。

ウ 会社に不当労働行為意思がないこと

会社は、社内に併存する両組合から不平不満が出ないように一定の配慮をすることはあるが、いずれに加入しているかで取扱いを変えることはない。

エ 支配介入にあたらぬこと

現社長が「**X** はボロボスでいい」と発言したことはなく、**C3** 委員長が **A3** に対して、現社長が **X** を弱めたいと言っている、**Z** に帰ってこないかと発言したことは、両組合の対立によるもので、会社が **X** の弱体化を企図したものでなく、現社長の指示などでもない。

オ 中立保持義務違反にあたらぬこと

X との団体交渉には、交渉権限を与えた担当専務に対応させており、**X** に特段の不利益は与えていない。**X** は、会社から嘱託職員の正社員登用に関する情報が伝えられなかった旨主張するが、**X** との団体交渉の際、会社の担当者が関係資料を持参していなかったため答えられなかったに過ぎず、中立保持義務に違反するものではない。

(2) 本件社長面談について

ア 本件社長面談時の現社長の発言が不当労働行為にあたるか否かは、当該発言の意図、経緯、内容、時期、方法及び影響等を総合考慮して判断すべきであって、これらの観点からしても、支配介入には該当しない。

イ 本件社長面談の際の現社長の発言は、社長室にノックもせず突然入った **A2** の態度から、他の従業員らから現社長に寄せられていた **A2** の言動に対する苦情の一端を見たと思えた現社長が、**A2** に苦言を呈し、安全運行に向けて、注意喚起したもので、**A2** が **X** に加入したことを理由とする発言ではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

ア 会社は、大正2年6月5日設立の肩書地に所在する株式会社であり、現在は、一般貸切バスのほか、宇部市、山陽小野田市及び美祢市周辺の一般乗合バス及び特定スクールバスの運行を業務内容とする。

イ 会社の設備は、その所在地内の **D** 営業所に集中するが、美祢市に所在の車庫（以下「車庫」という。）には貸切バスは配置されず、貸切バス業務はない。

ウ 平成29年9月時点（本件申立後）の会社の従業員は、運転手59名（正社員20名、嘱託社員39名）、事務職17名、整備職4名の計80名である。

エ 現社長は、昭和51年に入社後、業務課長、自動車部長、同取締役部長等を

歴任し、専務取締役を経て平成25年12月、代表取締役社長に就任した。

なお、現社長は入社以降、労働組合に加入したことはない。

オ 本件申立時の会社の執行体制は、現社長、総務部長兼自動車部長を委嘱された**B2**専務取締役（以下「**B2**専務」という。）、株主会社出身の非常勤取締役、**B3**経理部長（以下「経理部長」という。）、**B4**観光部長（以下「観光部長」という。）及び**B5**総務課長（以下「総務課長」という。）であり、平成29年6月29日に**B2**専務が解任され、株主会社から役員が就任するなどしている。

なお、現社長就任前の代表取締役は**B6**氏（以下「前社長」という。）であり、その当時、現社長は専務取締役であった。

カ 現社長就任時、会社の経営状態が悪化していたため、現社長は、燃料費削減、事故率低減、洗車頻度抑制による経費削減や遊休不動産売却等の経営改善に着手の上、会社の借金を返済した。現社長は、この経営改善に際し、従業員の理解や協力を得る目的で、社長就任の翌年から各従業員と個別の社長面談を始めた。

社長面談は、毎年1月の仕事始めから全従業員を対象に実施され、現社長が、服装や安全運行等の指導を行っている。面談時間は5分程度で済むが、運転手は日々の運行業務があるため、営業所長等が空き時間に声をかけるなどして面談を促しており、例年、1月中にはほとんどの従業員が社長面談を終えている。

キ 会社のバス運転手のうち、正従業員は両組合のいずれかに加入し、嘱託社員は組合加入の必要はないが、両組合のいずれかに准組合員として加入している。

なお、会社には、嘱託社員の正社員登用に関する具体的基準や明文規定はない。

(2) X

ア X は、会社に勤務する労働者（バス運転手）で構成され、昭和35年に X 中国地方労働組合へ加盟し、その上部団体は、X 中国地方労働組合本部、日本 X 労働組合総連合会である。本件申立時は、正組合員11名、准組合員4名が加入していた。（准組合員も正組合員同様の権利・義務を有す。）

イ X 執行委員長であるA1氏（以下「A1委員長」という。）は、平成7年に入社して Z に加入したが、翌年、X へ移籍し、平成12年から執行部に入り、X の運営を担っている。

ウ 本件申立時の執行体制は、A1委員長、副執行委員長のA4氏（以下、敬称略）及び執行委員のA2の3名である。

(3) Z

ア Z は、全国交通運輸労働組合総連合に加盟し、本件申立時は、正組合員18名、准組合員33名が加入しており、会社の全従業員の過半数を占める。

イ **C3**委員長は、専ら路線バス業務を担っており、会社組織上の役職はない。

ウ 一般に、バス運転手は「**Z**の組合員でなければ正社員とはなれない」と認識しており、入社した従業員は通例、**Z**に加入している。

【以上、争いのない事実】

2 労使関係等

(1) **X**と会社の関係について

ア **X**は、毎年、会社と春闘及び秋闘の団体交渉を実施しており、**X**との交渉は前社長時代から一貫して、**B2**専務（前社長時代は専務ではない。）が対応しているが、現社長も、社長に就任する前までは取締役として**X**との団体交渉にも出席していた。

前社長は、少数組合である**X**との団体交渉にも出席し、前社長自ら、**X**の意見を聴き、諸要求に対する回答をしていたため、**A1**委員長は、会社の誠意を感じていた。

【甲18、**A1**調書P1、**A1**調書②P1】

イ **A1**委員長は、**X**に移籍した際（平成8年）に、現社長から「お前、**X**に入ったのう、これから、ろくなことがないや」との発言を受けたことを始め、現社長の日頃の言動から、現社長は**X**に良い感情を抱いていないと認識していたため、現社長の社長就任により危機感を抱いた。

現社長就任後、現社長は**X**との団体交渉にはほぼ出席しなくなり、**B2**専務の実質的な回答も、現社長と**A1**委員長の会話も減ったため、**X**は、**B2**専務の権限が弱まり、**X**と会社との関係が悪化したと認識した。

この点に関連して、**Z**の組合員である**C2**の陳述書には、「社長（現社長を指す。）は**X**を嫌っている」、「敵視しているとも言える」旨記載されている。

【甲16、18、**A1**調書P2、5、15、28、**A2**調書P23、社長調書P10】

ウ 上記の事情から、**X**は、会社の現社長の体制下では、**X**の要望事項は進展しづらいと認識し、また、積極的な組合活動に伴う組合員への悪影響を危惧して、会社の対応に不満を抱いた場合にあっても団体交渉を申入れる等の積極的な行動を避けるに至った。

【**A1**調書P10、39】

(2) 両組合の関係について

ア 前社長時代、両組合は情報交換するなどの協力関係はなくとも、敵対関係にもなく、当時の**A1**委員長と**C3**委員長は仲が良く、話もしていたが、現社長就任

後、二人は口も利かなくなり、**C3**委員長を含め現社長と近い関係にある一部の**Z**組合員（以下「現社長グループ」という。）と**X**との関係は悪化した。

【甲18、A1調書P1、4、38、A1調書②P2、A2調書P14、15】

イ 近年になり、組合員が両組合間を異動する状況が見られた。具体的には、平成25年4月に**A5**氏（以下、敬称略）が、平成27年4月に**A6**氏（以下、敬称略）が、平成28年5月に**A4**、**A2**、**A3**、他1名の計4名が、平成28年6月に**A7**氏（以下、敬称略）が、平成29年5月に**A8**氏（以下、敬称略）が、それぞれ**Z**から**X**へ移籍し、一方、同年2月に**X**の書記長が、同年5月に**C4**氏（以下、敬称略）が、それぞれ**X**から**Z**へ移籍しており、平成25年以降に、**Z**から**X**へ8名、**X**から**Z**へ2名が移籍している。

なお、それぞれの個別具体的な移籍理由は定かではない。

【甲18、乙8、A1調書P30、37、A1調書②P2、A2調書P15】

(3) 会社と**Z**の関係について

前社長時代から、**Z**との団体交渉（秋闘団体交渉は実施しない）には、前社長を含め、現社長（**Z**の交渉担当）及び**B2**専務らが出席しており、現社長は、社長就任後もほぼ出席を続け、**Z**の要望を聞くなどしている。

現社長と**C3**委員長とは、職場で談笑する姿が見かけられ、プライベートでも一緒に出掛ける等、昔から仲が良いと従業員らに認識されている。

また、**C3**委員長が**A7**（当時は**Z**に在籍）に「俺と社長（現社長を指す。）はツーツーやけえ」と発言したこともあり、社内で、現社長と**C3**委員長は通じており、現社長グループは現社長といつも一緒にいる者とも認識されている。

現社長は、**C3**委員長を呼び出して社内情勢を聞き、現社長グループから報告を受けて従業員等の情報を得ていたほか、**Z**の執行委員長選挙の際に実施した**A4**（**C3**委員長の対立候補）との社長面談時に「**C3**は必要な人間である」と発言した。

【甲17、18、A1調書P1、4、5、A1調書②P2、A2調書P5、14、社長調書P8、11、12、18、34、35】

(4) 両組合への会社対応の差異

会社は、両組合と個別に春闘団体交渉を行っている。基本的な交渉の順序は、同日開催の場合、午前が**Z**、午後が**X**とされ、諸事情から同日開催できない場合であっても、**Z**との交渉が先に行われる。

また、現社長就任後の団体交渉にあって、現社長が**Z**側には出席し続けるも**X**側にはほとんど出席しなくなったという相違点につき、現社長は、「社長就任

前から自分は **Z** 担当、**B2** 専務が **X** 担当」という認識に基づくもので、**X** との交渉内容は出席者から報告を受けているとし、さらに、社内に両組合が併存する点につき、「組合は本来一つであるべき」、「理想は一つになって会社に協力的な組合になってもらいたい」旨陳述した。

【甲12、18、**A1**調書②P1、2、社長調書P10、34、35、37】

3 会社の所有バス及び担当車両制

(1) 会社所有の貸切バス

本件申立時、会社では17台（大型15、中型2）の貸切バスが稼働している。

これらのバスは、高年式であるほど高機能、高性能で快適性・操作性に優れ、長距離運行をしても運転手の身体的負担が少なく、乗客の評判も良好で、無用なトラブルが生じにくいいため、ほとんどの運転手が、より上位のグレードのバスを担当することを望んでおり、上位グレードバスの担当者となることは、会社から高額な車両を任される名誉やステータスとも認識されている。

特に平成20年以降導入のバスは導入時点の最上位モデルで、平成24年以降のものは、さらに高品位であるため、**X** では平成20年以降のものを、会社では平成24年以降のものを「上位グレードバス」と認識しており、また、会社は、平成24年導入の車番850の性能・品質は新車と遜色ないとしている。

【甲16、18、**A1**調書P9、**A2**調書P4、20、社長調書P15、30、**B4**調書P18、21、31】

(2) 担当車両制

会社は、会社が所有する路線バス、貸切バスの各車両に、専属の担当運転手を配している。この担当車両制は、各運転手が責任を持って担当車両の適切な管理を行うことを期待する趣旨で導入されている。

貸切バス担当者も、各自の担当バスに貸切業務がない場合は、路線バスに乗務しつつ、貸切バスの運行予約が入った際に、各自の担当貸切バスに乗務するが、諸事情で専属担当者が乗務不能な場合、他の運転手が代行することもある。

バス運転手には、貸切バスの担当を希望する者もいる一方、年齢その他個人の事情などから、路線バスやコミュニティバスの乗務を希望する者もいる。

なお、全長9メートルの路線バスに比し、大型貸切バスは全長12メートルと大きいため、会社は、前職で貸切バス運転経験を有する者や路線バスの運転経験を一定程度積んだ者を貸切バスの担当者としている。

【甲16、**A1**調書P17、21、**A2**調書P20、社長調書P32、**B4**調書P2、7、12、19】

4 運転手の運行業務の決定手法等

(1) 運行業務の決定手法

路線バスの運行予定は、運行管理者が1か月単位のローテーションで組む。

貸切バスの運行管理は、観光部長が行うが、既述のとおり、貸切バス運転手も貸切業務がない場合には路線バスの運行業務をしているため、貸切バスの予約の内容と路線バスの担当運行予定を見ながら配車決定しており、当該業務予定は、毎月16日から翌月15日の期間の運行板により社内掲示され、各バス運転手が確認の上、それぞれの運行業務を行っている。

運行距離・運行時間の短い業務の場合、各種手当が付かないこともあるため、観光部長と運行管理者は、各運転手の業務内容及び本人の希望も勘案して、貸切業務が短距離の者には同日に路線バス業務を割り振るなどにより、一定の収入が確保できるよう配慮している。

また、観光部長は配車に際しては、各運転手の得手不得手や好みにも配慮し、特に担当車両以外のバスの乗務を割り振る際は、個別に乗務依頼を行っている。

過去、貸切バス担当者が急遽、貸切バス担当の辞退を申し出て、配車に支障を来したことがあり、平成27年2月、会社は両組合と「貸切バス担当者は60歳まで貸切バスに乗務する」旨の協定を締結した。

【社長調書P31、B4調書P4～6、10、12、13、20、21、B4調書②P1～3】

(2) 給与、手当等

バス運転手の正社員は月給制、嘱託社員は時給制であり、それぞれにボーナスのほか下記の各種手当等が支払われている。

- ① 営業走行100キロメートル毎に支払われる就業手当
- ② 労働を伴わない拘束時間に対する休務手当
- ③ 宿日直業務に対する宿日直手当
- ④ ワンマンバスへの乗務に対するワンマン手当
- ⑤ 貸切業務の際、1日の走行距離が450キロメートルを超えた場合に、その超過距離1キロメートル毎に支払われるキロ手当
- ⑥ 1回あたりの貸切バス乗務に対する貸切乗務手当
- ⑦ その他、担当業務の拘束時間に対する時間外・休日・深夜の各種手当

【甲20、社長調書P21、B4調書P6】

(3) 上位グレードバスの稼働率

会社は、中国からの顧客や宿泊を伴う業務に際しては、平成24年以降に導入

した上位グレードバスを配車している傾向が見られ、会社の貸切バス担当者別の行先一覧によれば、上位グレードバス担当者は下位グレードバス担当者に比して稼働率が高い傾向にあり、また、**X** の認識も、平成20年より前に導入されたバス（以下「下位グレードバス」という。）より上位グレードバスは稼働率が高く、長距離や宿泊を伴う業務に配車される傾向にあるというものであるが、この稼働率の差が、上位と下位の各グレードバス担当者の収入面における具体的な経済的格差に繋がるかは定かでない。

【甲16、18、乙14、**A1**調書P9、**A2**調書P4、社長調書P15、**B4**調書P5、6、18、21、】

5 運転手の評価、処分

(1) 運転手に対する評価

会社は、バス運転手の昇給や賞与等を一律に扱っており、他部門への配置転換もないため、バス運転手の評価や査定等の制度は設けていない（過去、人事考課制度を実施した時期もあるが、現社長就任時に廃止している。）が、バス運転手が上位グレードバス担当を望んでいることを認識しており、担当車両の変更決定に際しては、貸切バスの運転経験年数、事故歴、乗客からの苦情（観光部長限りの対応では済まない案件）の有無、接客態度及び能力などを勘案し、特に会社への貢献度を重視するとしている。

よって、従業員らは、上位グレードバス担当者となることは、会社から一定の評価を受けた者であることを意味すると認識している。

【甲18、22、**A1**調書P12、34、**A2**調書P20、社長調書P9、15、29、**B4**調書P2、16、23、24、**B4**調書②P4、5】

(2) 運転手に対する処分

バス運転手が業務中に事故を起こした場合、会社は、程度に応じて事故報告書を徴して社内掲示したり、該当運転手に修理費用等の一部の支払いを求める例があり、その支払決定の際、**A1**委員長が同席したこともある。

バス運転手に勤務態度不良や顧客からの苦情等があった場合、従前は観光部長や運行管理者等による口頭注意や始末書提出などの指導に止まっていたが、本件申立後、会社（現社長自ら）は特に記録を残すようになった。

【甲17、乙9、**A1**調書P3、37、**A1**調書②P2、3、**A2**調書P2、7、社長調書P25、**B4**調書P11、12、22、**B4**調書②P4】

6 貸切バスの担当者変更及びその決定手法について

(1) 貸切バスの担当者変更

貸切バスの担当者変更は、新車導入に伴う貸切バスの入替時や担当者の退職の際に行われ、会社に変更後の担当者一覧を掲示して、従業員に周知している。

会社の貸切バス等（路線バスを除く）の保有状況及び平成27年から29年の担当者変更時における各バスの担当者等の状況は下表のとおりであり、各バスの導入時期は、各車番欄に併記する製造年式等（年式、月）と概ね一致する。

（敬称略。平成の元号はHと表示。担当者名に下線を付した者は **X** 組合員であることを、そうでない者は **Z** 組合員であることを示す。）

車番(年式/月)	H27年変更 による担当者	H28年変更 による担当者	H29年変更による 担当者とその入社年等	
1100 (H29/)	—	—	C1	H17
1055 (H28/05)	—	<u>運転手①</u>	運転手①	60歳
1006 (H27/04)	運転手②	運転手②	運転手②	61歳
938 (H25/10)	<u>A1委員長</u>	<u>A1委員長</u>	<u>A1委員長</u>	H7
850 (H24/03)	<u>運転手①</u>	A2	<u>A2</u>	H8
770 (H22/08)	C1	C1	C2	H24
648 (H20/04)	A4	A4	<u>A4</u>	H18
285 (H15/04)	A2	A3	<u>A3</u>	H17
96 (H12/09)	A3	<u>A5</u>	<u>A5</u>	H22
95 (H12/09)	運転手③	<u>A6</u>	<u>A6</u>	H24
3275 (H09/09)	<u>運転手④</u>	C5	C5	H24
3274 (H09/09)	<u>A5</u>	A7	<u>A7</u>	H24
2965 (H05/03)	C5	C2	A8	H24
2765 (H03/03)	C2	A8	C4	H24
2860 (スクールバス)	A7	<u>C4</u>	—	
3152 (不明)	<u>A6</u>	—	—	
554 (H07/02)	<u>運転手⑤</u>	<u>運転手⑤</u>	<u>運転手⑤</u>	不明

【甲8、9、11、13、14、乙3、**B4**調書P2】

(2) 前社長時代からの慣行による担当者変更の決定手法

前社長時代から現在に至るまで、労使間には、担当者変更の決定手法に関する協定書等は存在しないが、前社長時代の決定手法は、運転手個々の事故歴や定年時期、本人の希望、勤務実績等に基づく「合理的な飛ばし」を除けば、各運転手の入社歴を基礎とし、入社歴の浅い者には下位グレードバスが配車され、経験を積むに従い、より上位のグレードのバスが配車されるという慣行があった。

前社長時代から一貫して、担当者変更前に観光部長が配車変更の観光部長案を作成している。特に新車の配車に際しては、上位グレードバス担当者の中から、両組合に偏りが生じないように配慮するため、観光部長が両組合の要望を聞くなどして観光部長案を作成の上、前社長及び**B2**専務（当時は専務ではない。）らとの協議を経て会社案としており、観光部長案の作成過程で観光部長が前社長ら上司から具体的な指示などを受けたことはなく、会社案の成立後の両組合との担当者変更の調整は主に**B2**専務が担い、観光部長の関与はない。

B2専務は、当該会社案に基づき、両組合に対し事前説明や協議の場を設け、運転手の希望、事故歴、個人評価等も含めて、合理的な説明を行っていたため、「飛ばし」が行われた際も、**X**は何ら不満を抱かなかった。

【甲13、16、18、乙13、**A1**調書P2、9、15、16、**A1**調書②P3、**A2**調書P3、社長調書P4、5、15、18、29、**B4**調書P3、4、**B4**調書②P7、11、12】

(3) 現社長就任後の担当者変更の決定手法

現社長就任後も前社長時代と変わらず、観光部長が担当者変更の観光部長案を作成しているため、担当候補者の比較検討手法等も同様であるが、前社長時代に行われていた**B2**専務による両組合との事前説明や協議が途絶え、**X**は、情報の事前入手ができなくなり、会社の担当者変更一覧表の掲示によって変更決定を知り得るのみとなった。

一方、前社長時代から**Z**の交渉窓口である現社長は、社長就任後も、担当者変更一覧表の掲示前に**Z**へ会社案を伝えている。

観光部長は、本件担当者変更における車番770の後任にあたる担当者案検討（後述の7(3)イ）を除き、観光部長案の検討、作成過程において、社長ら上司から具体的に担当候補者名の示唆や修正指示等を受けたことはない。

【甲18、**A1**調書P2、32、33、社長調書P14、15、29、30、35、**B4**調書P2、3、14、22、27、**B4**調書②P8】

7 本件申立てに至る経過について

(1) 嘱託社員の正社員化問題等

ア 平成24年中、4月に**A6**と**C5**氏（以下、敬称略）が、8月に**A7**、**C4**及び**C6**氏（以下、敬称略）が、10月に**A8**と**C2**が、それぞれバス運転業務の嘱託社員として採用され、**Z**に加入した。

【甲11、**A1**調書P26、**A1**調書②P3、**B4**調書②P13】

イ **A6**は、入社当初から**X**組合員と仲が良く、本人が「**X**に入る」と表明し

たこともあって、他の従業員らから、**A 6**は正社員登用後、**X**に加入換えする旨認識されていたところ、**C 3**委員長からは「**X**に行くな」、「**X**に行くのを辞めると言えば、すぐに社員にしてやる」と言われ、**X**に行かない旨の宣言も求められていたが、正社員登用前の平成27年4月17日、**Z**を脱退し、**X**に移籍した。

【甲17、18、**A 1**調書P8、9、38、**A 2**調書P2、22、23】

ウ 平成28年2月、部長兼所長、課長2名及び業務係長の計4名が退職届を提出した。これを慰留すべく**A 1**委員長は**A 4**（当時、**Z**に在籍）とともに、**B 2**専務と株主会社出身の取締役宛てに、株主と相談して善処（人事刷新）を求める旨の依頼文と要望書を作成の上、正社員を対象に署名活動を行った結果、課長級以上の従業員、両組合の組合員を含め18名の署名を得て、**B 2**専務に手交した。

この時期、現社長は病気療養のため不在であったが、**B 2**専務は、療養を終え出社した現社長に、**A 1**委員長と**A 4**が株主会社社長に署名を持って行きたいと**B 2**専務の下に相談に来たこと、その二人が行っても株主会社社長に会えないと思ひ、**B 2**専務自らが署名を持って行ったことを報告し、併せて署名欄に記載のない要望書を現社長に手渡した。

当該報告を受けた現社長は、**X**が中心となって**B 2**専務を介し、株主会社の社長に対し、現社長が気に入らない幹部を辞職に追い込んでおり、業務に支障をきたすので現社長を解任してほしい旨陳情を行ったものと理解した。

この後、株主会社から会社に、現社長続投及び**B 2**専務再任に賛成しない旨が伝えられた。

なお、**C 3**委員長は当該署名には参加しておらず、本件被申立人代理人による**C 3**委員長への照会に対して、現社長が病気療養中に、**A 1**委員長と**B 2**専務が結託し、現社長を失脚させるために非難する陳情書を株主会社社長に提出した旨回答している。

【甲24、乙8、12、**A 1**調書P2～4、35、**A 2**調書P22、社長調書P35、36】

エ 平成28年春闘の団体交渉は、同年3月9日から始まり、両組合のそれぞれの要望に対する会社回答が行われた（現社長は、**Z**への回答の際のみ出席。）。

Xは、あらかじめ会社に対して、**A 6**を含めた入社後3年経過の嘱託社員を正社員登用するよう要望していた。

同年4月4日、**X**との団体交渉において、**B 2**専務が**X**に4月21日付けの正社員登用に関する回答書を手交した。その書面には「正社員登用3人（**C 5**、

A7、**C2**)」と印字された箇所の「3人」が「4人」へ手書き修正され、登用者名に「**A8**」と手書きで追記されていた(当該4名は **Z** 組合員)。

A6が正社員登用から漏れたことに対する**B2**専務の **X** への回答は、「**A8**は時間外勤務をしているから仕方がない」旨の発言のみで、その他の具体的理由や**A6**と**A8**の勤務状況等の比較などの説明はなかった。

なお、**A1**委員長は、当該回答前の同年4月2日ないし3日には、**A8**から、「正社員登用から外されて頭に来ている。外された理由が分からない。正社員になれないなら **X** に行くと**C3**委員長にラインした」と聞いていた。

現社長は、この正社員登用人数の変更について「当初、正社員登用者を3名としていたが、**Z** から団体交渉の席上で**A8**を登用するよう要望があったため、社内協議して、**A8**を加えることとした。その際、会社の経営計画上、正社員を3名から4名に増やすことが可能か経理部長に確認させた上、**X** からも要望が上がっていると報告のあった**A6**と比較検討し、会社への貢献度を考えて**A8**を正社員に登用した」旨陳述した。

【甲17、20、21、**A1**調書P7、8、24、25、**A1**調書②P4、5、**A2**調書P6、社長調書P8、9、21】

オ **X** は、上記回答書を手交された後、**A6**が正社員に登用されなかった理由を質すべく会社に団体交渉を申し入れたところ、平成28年4月14日に団体交渉が開催され、会社側からは現社長及び観光部長らが出席した。

X の質問に対して、会社は下記回答を行い、当該団体交渉終了の同日中に、**A6**を除く4名の正社員登用を社内掲示により正式発表した。

- ① 前年(平成27年)、大きな県内行事が二つ開催された際、正社員登用した4名は協力したが、**A6**は連続1週間の休暇を取得したこと
- ② 正社員登用者4名に比し、**A6**は最も大きい事故歴を有していたこと
- ③ **A6**には顧客からの苦情があったこと

【甲18、21、**A1**調書P34、社長調書P21、**B4**調書②P14】

カ 平成29年3月28日、春闘団体交渉が実施され、**X** との交渉には、会社側は**B2**専務と総務課長のみが出席した。**X** が嘱託社員の正社員登用の見通しを尋ねると、総務課長は、新たな正社員登用者は3人を予定しているが、当該質問が出ると思わず、関係資料を持参していないとし、具体的な回答に至らなかったため、**X** が会社に対し「**Z** には伝えているのではないのか」と抗議した。

翌29日、**A1**委員長が総務課長の席に赴き、改めて質問すると、総務課長が自席の引き出しに入った正社員登用に関する書類を**A1**委員長に無言で見せた。

この結果、**A 1** 委員長は正社員登用者を把握するに至った。

同年4月7日、会社は、本件担当者変更の発表と併せて、**A 6**、**C 4**、**C 6**の3名を正社員に登用する旨発表した。

なお、会社は **Z** には、同年3月23日の春闘団体交渉（現社長も出席）で、当該正社員登用に関する情報を伝えていた。

【甲12、23、**A 1** 調書P23、24、26】

(2) **A 2** の入社から本件社長面談に至る経過

ア **A 2** は、平成8年4月にバス運転手として入社し、**Z** に加入した。

現社長は、**A 2** の入社に関与し、入社時から**A 2** に目をかけていたこと、また、入社初期の**A 2** は愛想がよく、上司から可愛がられ、仕事もよくしていたと記憶するが、平成15年頃から勤務態度が悪化していった旨陳述した。

なお、**A 2** 自身、**Z** 在籍時の勤務態度悪化は認めている。

【甲17、乙12、**A 2** 調書P1、16、19、社長調書P2、33】

イ 当初、路線バスに乗務していた**A 2** は、車体が大きい貸切バスに乗務する自信がない旨を現社長に相談する等していたが、現社長が、**A 2** の勤務態度の改善を期待し「今後、会社も路線バスだけでなく貸切バスも頑張っていきたい、若い人には、貸切バスに乗ってもらいたい」などと**A 2** を説得した結果、**A 2** は、平成21年頃から貸切バスに乗務するようになった。

【乙12、**A 2** 調書P21、社長調書P3】

ウ 平成27年から翌年1月にかけて、**A 2** は下記の処分を受けている。

会社は、当該処分前、**A 2** が在籍する **Z** に**A 2** を処分する旨伝えたが、**C 3** 委員長は**A 2** に対して事実確認や意見聴取等を行わなかった。

A 2 は、この点を捉え、**Z** は何もしてくれず、反論の機会も与えられず突然処分されたとしている。

- ① デジタルタコグラフから、速度超過及びアイドリングストップの未励行が判明したため低評価となり、ボーナスを1割程度カットされた。
- ② 当時の担当貸切バス（車番285）で、平成27年5月、同年10月と、2度の物損事故を起こし、特に10月の事故では高額な修理費の一部を個人負担分として会社に支払う処分を受けた。
- ③ 当時の**A 2** は、営業所長や運行管理者から、業務に際し制帽、ネクタイの未着用や始発時間の遅延、始業点検未実施などで再三、注意され、その旨、現社長に報告されていたところ、ネクタイ未着用で乗務する**A 2** を現社長が目撃するに至り、社内協議の結果、**A 2** は、1週間の出勤停止処分を受けた

(実際の出勤停止期間は1日のみ)。

【甲17、乙1～3、A2調書P7～9、14、19、社長調書P3、13】

エ 平成28年3月頃、C3委員長は現社長に対して、同年5月の新車導入に伴い予定される担当者変更に際し、当時、平成15年製の車番285担当のA2には新車同等の車番850を担当させるよう依頼し、併せて下記の2点を伝えたが、現社長は、A2に勤務態度の改善指導を重ねるも改まらず、A2からは「ずっと車番285担当のままでいい」と言われていたこともあり、一旦は、C3委員長の依頼を断った。その後、現社長は、観光部長による「A2を上位グレードバス担当とした方がスムーズに運行できる」旨の意見も汲み、良い車に乗ればA2の態度も改まるかと期待して、A2に車番850を与えたとしている。

【甲11、乙3、社長調書P4、5】

オ A2は、以下の理由で車番850への乗務開始直後、ZからXに移籍し、同様にA4、A3、A7ほか1名も続いてXへと移籍した。

- ① 上記ウの各処分の際、C3委員長らZから、同じ組合員のA2に対する配慮がなかったため、何もしてくれない労働組合ならば加入している意味がないと思ったこと
- ② 現社長グループと関わりのあるZ組合員に呼び出され「私のことを何か言っているみたいけど」と言いがかりをつけられたことから、A2と同じZ組合員の中に、A2を陥れる動きがあると思ったこと

【甲1、17、A2調書P3、13～15、17】

カ A2は、平成28年1月の処分以降、会社から何ら処分を受けていない。

現社長は、この点を本件申立に照らし、「こういう形式で、今、行っておりますから、(A2が)今は爪を隠しているという様な状況」にある旨陳述した一方で、A2の勤務態度はXに移籍後も良好ではなく、さらにパワーアップしているとして、以下のとおり陳述している。

- ① A2が、他の貸切バス運転手の挨拶を無視するなどして虐めている。
- ② A2が、ある路線バス運転手に嫌がらせ(担当バスに取り付けた運行表を取り外すなど)を繰り返し、その運転手が辞表を提出したことがあった。
- ③ A2は好きな貸切バスの仕事はするが、嫌いな路線バスの仕事は休むなどして仕事をしない傾向にある。

なお、観光部長は、A2の勤務態度について「A2はよくやってくれている」旨証言している。

【甲17、18、乙8、12、A2調書P3、社長調書P3、4、11～13、

B 4 調書 P 2 4】

キ **A 2**は、平成26年及び平成28年の社長面談の状況について、以下のとおり証言している。

(ア) 平成26年の社長面談

この当時、**A 2**には、**Z**を脱退して**X**に移籍するとの噂がたっており、**A 2**は現社長から「お前は**X**に行く噂が立っているが本当か。お前は俺が(会社に)入れてやったのだからそういう裏切るような真似はするな」、「自分の気に入らん人間は辞めさせるか、飛ばす」との趣旨の発言を受け、現社長が言う「気に入らない人間」とは、**X**組合員を指すものと理解した。

(イ) 平成28年の社長面談

A 2は、現社長から「俺は、**A 2**が好きだから言っている。嫌いな人間なら、とっくの昔に車庫にやったり、辞めさせる方向でやっている」との趣旨の発言を受けたと記憶している。(**A 2**を含め、路線バス乗務より貸切バス乗務を望む運転手は、貸切バス用務がない車庫への配置を望んでいない。)

【甲 3、17、A 2 調書 P 2、4、21、社長調書 P 4、7、33、B 4 調書 P 20】

ク 平成29年の社長面談も正月明けから始まったが、**A 2**は、最後の一人となるまで面談に赴かず、現社長が営業所長らを介して早期に応じるよう**A 2**に指示等を繰り返した結果、本件社長面談は同年3月14日に実施された。

A 2は、**X**に移籍後、初めての社長面談であったため、現社長から何を言われるか分からないと不安になり、面談内容を録音した。

A 2は、本件社長面談における現社長の発言(下表に掲げるとおり。)を捉え、この現社長の発言は、**A 2**が車番850に変更した直後、**X**に移籍したことに対するものであり、この面接後、現社長から何らかの理由付けで車庫への異動や解雇をされかねないといった危機感を抱いている旨証言した。

一方、現社長は、当該発言に至った理由について、概ね次の趣旨の陳述をした(以下、要約)。

- ① ノックもせずいきなりドアを開ける**A 2**の社長室への入室態度(本件社長面談時を指す。)から、嫌味、皮肉を言ってやろうと思った。
- ② **Z**の**C 3**委員長が、これから一生懸命、**A 2**を教育して指導するということであったが、新しい、いい車を貰った途端に組合を替わられた。
- ③ 私も、**A 2**を立ち直らせようと努力してきたが、最終的に組合も替わられて、そういう態度をとられるから、これから一切、大目に見ることはない

ということで、最後の言葉をかけた。

- ④ 今まで私もどれだけ目を掛けてきたか分からないが、その**A2**に裏切られたから、やはり人間として、これ以上はもう面倒は見られないという事で、そういう発言になった。
- ⑤ 態度を改めてもらうために、嫌味の一言や二言、ちょっと言ってやろうと思いい「**X**は楽しいか」や「よう裏切ってくれたのう」との発言に至った。なお、現社長は他の**X**組合員には本件社長面談のような発言をしていない。以下、本件社長面談の内容（**A2**の録音内容の要約）を掲げる。

現社長発言	現社長発言に対する A2 の応答
お前が最後じゃ、面接は。他の者はみな来たんど。忙しいのう、お前も。	はい。
どうか、 X は？楽しいか？	楽しいです。
まあ、お前ものう、本当、人を裏切つてのう、ええ車乗って楽しいか？	裏切った？
はあっ？	裏切ったって？
おおっ、よう俺を裏切ってくれたのう？	X に行くのが裏切りですか？
はあ？	X に行くのが裏切りですか？
まあ、ええ車もってすぐのう、普通は行かんいのう。まあええわ、よう事故せんと頑張れや、のう？	はい。
まあ、よう、みんなが見ちよるけいのう、気を付けよ。	はい。
始業点検もちゃんとせいよ。	はい。
路線バスものう、遅れて出んなよ、この前を。	はい。
ちゃんと3分前に皆つけよるからのう、エンジンを止めて、そのようにせいよう。	はい。
やることはちゃんとやってくれよのう。	はい。
たのむで。	はい。
なんで今まで来られんかったか、面接に、1月の初めから、忙しいか？	すごい忙しいです。
ほう、5分も、10分も暇なら？	もう、ずっと出先ですよ。
ほう、そうか。嫌じゃろう、俺と会うの？	うん？

俺の顔見るの嫌じゃろう？	ううん？全然そんなことないですよ。
そんなことないか？	はい。
ほう、おれは嫌。	本当ですか、はい。
俺もたいがいお前のことを今まで、大目に見ちゃったけどのう、いろんなことで、もう許さんからのう、以後気を付けよ。	はい。
まあ、事故せんと、お客さんにちゃんと挨拶をして頑張ってくれよ。	はい。
頼むで。	はい。
以上、終わり。	—

【甲 1～3、13、17、A1 調書 P 35、38、A2 調書 P 4～6、11～13、19、20、社長調書 P 5～7、18～20、26、27】

(3) 本件担当者変更に係る経緯

ア 会社では、平成29年5月の新車導入は1年以上前に予定されており、これに伴う担当者変更も予定されていた同年1月に実施された**C2**の社長面談の内容について、**C2**は、現社長と1対1の個人面談の際、現社長が「**X**はボロバスでいい」と発言したこと、また、現社長の当該発言を聞いて、**X**に行けば大変なことになると思った旨の記述を含む陳述書を提出した。

同年4月1日、**A2**は、**C2**の当該社長面談の内容について、**C2**から「社長（現社長を指す。）から、車番770を俺にと、はっきり聞いたわけではないが、いいバスをやるというふうに聞いた。**X**にはもうボロバスしかやらないみたいなこと、ボロバスであいつらは十分だというふうなことは言っていた（要約）」旨であったと聞いた。

この点、現社長は「そんな発言はしていない」、「私が言ったというより、**C3**委員長が言ったんじゃないかと思います。**C3**委員長の言葉が私の言葉と勘違いされたんじゃないかと思う」旨陳述し、否定しており、またこのことに関連し、被申立人代理人が**C3**委員長に照会し、その回答を得た書面（乙第8号証「照会兼回答書」）を本件審査に証拠提出しているため、関連部分を要約して掲げる。

1 **C2**は、社長面談の際、現社長から「**X**はボロバスでいい」、「**X**組合員にはボロのバスにしか乗車させない」旨の発言を聞いたと主張する。貴殿が**C2**から、現社長がそのような発言をしたと聞いたことがあれば、その時期、場所、内容の回答を求める。

(回答) 聞いたことはない。
2 現社長自身が X 組合員にはボロのバスにしか乗車させないとの趣旨の発言をしたことを、貴殿が、上記1以外に、直接ないし間接的に聞いたことがあれば、その時期、場所、内容について回答を求める。
(回答) 聞いたことはない。
3 現社長以外の者が、 X 組合員にはボロバスを与えておけばよいとの趣旨の発言をしたことを聞いた事があれば、その時期、場所、内容について回答を求める。
(回答) 聞いたことはない。
4 貴殿が、現社長が「 X はボロバスでいい」との趣旨の発言をしていた等と、 C2 ないし他の従業員に対し発言したことはないか。発言したことがあれば、その時期、場所、内容について回答を求める。
(回答) 平成29年4月ごろ、 D 営業所控室で、車番770の担当の件で Z 委員長として C2 に担当させたかったので、「 X はボロバスで、 C2 に良いバスを」という発言をした。

【甲13、16、乙8、**A1**調書P31、32、34、**A2**調書P21、社長調書P21、32、33、**B4**調書②P8】

イ 平成29年2月3日、車番554担当者（**X** に在籍）が、急遽、当該担当を降りたいと観光部長に申し入れ、当人は同年2月5日の乗務を最後に当該担当から外れた。既に車番554に多くの予定業務が組まれており、観光部長はそれらの業務を他の運転手に割り振るべく個別に依頼を行ったが、車番554は平成7年製で老朽化が見られ、運転を嫌がる運転手が多く、業務代行者の調整は難航し、結果として、同年2月10日から同年4月8日までの間、車番554の業務代行の多くを**C2**が担った。

C2による車番554の業務代行が多くなった事情に関し、観光部長は「**A3**、**A8**及び**C2**から『運転しにくいので次はやめてくれないか』、『外してほしい』等と断られたが、他に引き受ける運転手もおらず、特に**C2**には頼みやすかった」旨証言したが、**C2**が担当する車番2965は、車検、修理ほかの事情により、同年2月12日を最後に同年4月4日までは稼働しておらず、この間、**C2**は、車番554業務7件のほか、別の担当者のバス業務10件をも代行している。

この後、現社長は観光部長に「次回の貸切バス担当者を決める際は、この**C2**の車番554に関する業務（の貢献）を加味するように」と指示をした。

なお、**A1**委員長は、車番554の業務代行に関し、下記趣旨の陳述をした。

- ① 運転手が他の担当者のバスに乗ることは滅多にないこと
- ② **A 1** 委員長は観光部長から車番 5 5 4 の業務代行の依頼を受けておらず、他の運転手も同様と思われること
- ③ 同時期、**C 2** が車番 5 5 4 の他、車番 2 8 5、9 5、9 6 等、他の担当者のバスに乗務することが多く、皆が違和感を覚えていたこと
- ④ あらかじめ「車番 5 5 4 の代行業務を担えば車番 7 7 0 担当となる」旨のインセンティブがあれば、誰しものが業務代行をしたであろうこと

以下、車番 5 5 4 の業務代行の状況を掲げる（3 月 2 2 日の業務については、重複の可能性あり）。

業務日	(主な)目的地	担当者名
2 月 1 0 日	防府	A 3
2 月 1 1 ～ 1 2 日	長崎	A 8
2 月 1 5 ～ 1 7 日	別府	C 2
2 月 1 9 日	市内	担当者①
2 月 2 5 ～ 2 7 日	福岡	C 2
3 月 1 日	福岡	C 2
3 月 4 ～ 6 日	福岡	C 2
3 月 8 ～ 1 1 日	別府	C 2
3 月 1 2 日	県内	担当者②
3 月 1 9 日	福岡	A 3
3 月 2 0 日	広島	A 3
3 月 2 2 日	市内	C 2
3 月 2 2 日	市内	C 2
3 月 2 5 日	県内	担当者③
3 月 2 6 日	県内	担当者④
4 月 1 日	県内	C 6
4 月 2 日	岡山県	C 6
4 月 6 ～ 7 日	県内	A 3
4 月 8 日	県内	C 6

【**A 1** 調書 P 1 0、2 1、2 2、3 2、3 3、社長調書 P 7、**B 4** 調書 P 7、8、1 2、2 5】

ウ 平成 2 9 年 2 月下旬頃、観光部長は、本件担当者変更の観光部長案を作成した。車番 1 1 0 0（新車）担当者の検討に際し、観光部長は過去同様、両組合への

配慮から、新車担当未経験者の中、両組合の最上位グレードバスの担当者である **A 2** と **C 1** を選定候補に絞り、下記 2 点を考慮し、**C 1** に担当させる案とした。

- ① **A 2** には平成 2 7 年中、2 件の事故歴があるが、**C 1** には入社以降、特に目立った事故歴がないこと
- ② **A 2** には、前年、新車と同等の車番 8 5 0 を配車して間もないが、**C 1** の担当車両（車番 7 7 0）は平成 2 7 年から変更していないため、**A 2** には、次回の変更まで 1 年我慢してもらおうと考えたこと

また、観光部長は、**C 1** が担当していた車番 7 7 0 の新規担当者を **C 2** とする観光部長案を作成したが、これは、当時、車番 2 9 6 5（平成 5 年製）を担当していた **C 2** が、上位 6 名を「飛ばす」形の案であった。

当時、車番 7 7 0 よりも下位グレードのバスの担当者は、バスの年式の新しい順で、**A 4**、**A 3**、**A 5**、**A 6**、**C 5**、**A 7**、**C 2**、**A 8** 及び **C 4** と 9 名おり、上記の観光部長案作成時の考慮要素につき、観光部長は以下のとおり証言した。

- ① 現社長から、次の担当変更時は、**C 2** の車番 5 5 4 の貢献を加味するよう言われていたこと、また、**C 2** は物損等 2 件の事故歴を有すが、他の運転手の苦情、事故歴等と比較した結果、**C 2** の評価が高かったこと
- ② **A 4**（平成 1 8 年入社）と **A 3**（平成 1 7 年入社）を比較すれば、本来、**A 3** の方が上位であるべきとして **A 4** を除外したこと
- ③ **A 3** は、軽微な事故 1 件と看過できない苦情 2 件があり、除外したこと
- ④ **A 5** は、事故歴はないが看過できない苦情があり、除外したこと
- ⑤ **A 6** は、軽微な事故と看過できない苦情が 2 件ずつあり、除外したこと
- ⑥ **A 7** は、服装等の乱れから、上位車両担当不適格として、除外したこと
- ⑦ 以上から、**A 3** と **C 2** に絞って検討の上、**C 2** を担当者としたこと

【甲 1 1、乙 1 3、**A 1** 調書 P 1 1、**A 2** 調書 P 3、社長調書 P 1 5～1 7、**B 4** 調書 P 2、3、7、8、1 3～1 5、2 2～2 4、2 6、**B 4** 調書② P 7～1 2】

エ 観光部長は、上記観光部長案を以って、現社長及び **B 2** 専務と協議し、その後、現社長は、車番 7 7 0 担当者を **C 2** とすることに関し、**C 3** 委員長に相談した。

現社長は、**C 3** 委員長に相談した理由について、大抜擢（いわゆる「飛ばし」）に相当するとの認識から、**C 2** が「**A 2** グループ（**A 2** を中心とする **X** の者）から虐められかねないとの懸念があった」としている。

なお、この際、現社長が、**C 2** の件のみを **C 3** 委員長に伝えたとは考え難く、車番 1 1 0 0 の担当者案を **C 1** としている旨も伝えたものと推認できる。

【乙 1 3、社長調書 P 7、8、1 7、1 8、3 0、**B 4** 調書 P 1 6、1 7、**B 4**

調書②P 1 3】

オ その後、**C 2**は、**C 3**委員長から「**C 2**が車番770担当となる」旨伝えられたが、従来、入社年次順で担当者が決められているとの認識から、自分が複数の先輩運転手を「飛ばす」ことを懸念し、観光部長に「他の人の目がある」と断る意向を伝えたところ、観光部長は、「車番554の業務で助けてもらい感謝している、車番770を担当して欲しい、会社から無理に頼まれたと言えればいい」旨答えた。

平成29年3月2日、**C 2**は車番770の件を**A 2**に相談の上、**A 1**委員長に連絡し、「1月の社長面談で社長（現社長を指す。）から **X** はボロバスでいいと言われた」、「観光部長から車番770を担当するよう言われた」旨伝えた。

A 1委員長は、**C 2**の相談を受け、本件担当者変更の会社案が事前に **Z** のみに知らされており、その会社案が入社年次順とはなっていないことを知ったが、**A 6**の正社員登用問題があったため、会社に抗議などはしなかったとしている。

【甲4、16、乙13、**A 1**調書P9、10、**B 4**調書P8、9、16、17、27】

カ 平成29年3月16日、**X** は会社との団体交渉において、会社に対し「貸切バスの担当配車を適正に行ってほしい。円滑な業務の遂行、生産性向上のために組合意見も十分考慮した適正な担当者変更をお願いする」旨要望し、本件担当者変更に係る **X** 案を記した書面を**B 2**専務に渡した。**X** 案は、車番1100は**A 2**へ、**A 2**担当の車番850を**C 1**へ、車番850より下位車両は、それぞれ入社年次の早い者の順に、上位車両から配車する案であった。

同年3月28日の団体交渉において、**X** は会社に対し、「先の交渉で示した**X** 案が採用されないならば、その理由を説明してほしい」旨要求したが、会社からは、会社案の提示も何らの説明もなかった。

【甲7、12、**A 1**調書P33、社長調書P34】

キ 平成29年4月7日、観光部長が**C 2**を呼び出し、「本日、担当者変更を掲示板に張り出す、業務がやりづらくなると思うが、誰かに何か言われたら、会社からお願いされたと言ってほしい」、「**X** の誰かに（上位の）バスをあげることは、今回は無理と思う」旨伝え、同日、会社は5月1日以降、貸切バス担当者を変更するとし、車番別の新旧担当者名（先の会社案）を記載した「貸切担当者変更のお知らせ」を掲示した。

なお、観光部長は**C 2**への発言趣旨につき「今回たまたま、**A 8**、**C 2**、**C 1**となった（今回、担当バス変更となった全員が **Z** 在籍者）ので、組合を考えて

行ったわけではないが、そんな言い方になったのかもしれない」旨証言した。

【甲 8、23、乙 13、B4 調書 P 27】

ク 平成 29 年 4 月 10 日、A1 委員長らが観光部長に対し「車番 770 の担当に C2 になるのはおかしい」、「若手のバス運転手からもその件について不満の声が上がっている」旨を伝えたところ、観光部長は、C2 を担当とした理由に関し、車番 554 の業務代行の多くを C2 が担ったこと、あらかじめ X が車番 554 の担当者（X に在籍）に労使協定の取り決め（60 歳までは貸切バスを担当する旨の協定）をよく伝えていれば、今回のような事態にならなかった旨を述べ、最後に「新車の件は難しいが、車番 770 の件はどうにかなるか相談するので、少し時間を下さい」と伝えた。

A1 委員長らから車番 770 担当者の件で苦情が寄せられていることを聞いた観光部長は、B2 専務から聞いた X 案を参考に第 2 案を作成の上、現社長に、「従業員の不満から第 2 案で再調整を行いたい」旨報告した。

第 2 案は、新車の車番 1100 担当を C1 とし、A2 に引き続き車番 850 を担当させる点を除き、先の X 案と全く同様であり、車番 770 担当者は Z の C2 から X の A3 へと変更されていた。

この後、現社長は、第 2 案で再調整を行う旨を C3 委員長に伝えた。

【甲 4、5、7、乙 13、A1 調書 P 10、11、13、社長調書 P 8、22～25、B4 調書 P 9、10、17、18、B4 調書② P 13】

ケ 平成 29 年 4 月 18 日、観光部長は A4 に「車番 770 担当を A3 とする案はどうか」と打診した。

同日、A3 は C3 委員長に呼び出され「社長（現社長を指す。）が X を弱めたいと言っている、組合（Z に）帰ってこないか、車番 770 はどうか、すぐ返事がほしい」と言われたため、翌日返答する旨答え、A1 委員長に相談した。

また、A2 は、C2 が携帯電話にて C3 委員長に下記メッセージを送信した旨 A1 委員長に報告した。C2 の C3 委員長への送信内容は概ね以下のとおり。

「X からの反発も当然予想はついていたことですよ。いろんな話を耳にしますが、もしこの件がなくなれば（車番 770 を C2 が担当する案が流れた場合を指す。）自分は X に行きます。信用失ってまで身を預けようとは思っていませんから。張り出した責任もあるでしょう。今までいろんなバスに乗ったことなど。もう少し考えてもらいたいです。」

同年 4 月 20 日、A1 委員長は観光部長から「(本件) 担当者変更から手を引く」旨を伝えられ、同月 24 日になって、会社は、同月 7 日に掲示したものと同様の

「車番別新旧担当者」の一覧を再掲示して、本件担当者変更を最終決定し、同月27日、**X**が当委員会に本件を申し立てた。

なお、本件担当者変更で車番770担当となった**C2**が提出した陳述書には、過去の経緯や現社長発言からすると今回の飛ばしは、現社長が**X**を嫌っていることに原因があったと思うこと、また、今回の飛ばしは、やってはいけないことだと思うこと、さらに、従来の会社内での担当決定手法と違い、**X**を差別するためにやったと思うことなどの趣旨の記述がある。

【甲4～8、10、16、乙13、**A1**調書P13、14、**A2**調書P5、**B4**調書P18、**B4**調書②P13】

(4) 本件救済申立以降の経過

ア 会社が決定した本件担当者変更は、平成29年5月から運用が開始された。

【争いのない事実】

イ 本件申立を契機に、現社長自らが従業員に対する指導記録を残すこととした。

その記録内容は、観光部長らがバス運転手に口頭注意などの指導を行った旨の現社長への報告や社内監視カメラの確認等に基づき作成されている。

会社が提出した平成29年5月1日から同年10月21日の間の指導記録は、16件であり、その中、**A2**に関連するものは下記のとおりであるが、**A2**は、このような口頭注意は受けていないと証言している。

なお、現社長は、指導記録の乗務員名欄に「**A2**他4名**X**」と組合名を付記した理由について、「今回の件からそういう書き方を始めた」と陳述した。

さらに現社長は、**A2**には、**Z**時代の処分を最後に、**X**移籍後は処分歴がない点を認めつつ、「**A2**は**X**移籍後も、始業点検不備、デジタルタコグラフの意図的操作等、多々問題行動があり、記録をとっている」こと、また、「当然、こういうふうに訴えられましたから、私も色んな事でマークしておりますから、一応、データは取っております」旨を併せて陳述した。

以下、**A2**に関連する会社の指導記録を掲げる。

日付	内 容		乗務員名
5月 1日	制帽をかぶらず始業点呼を受ける。	口頭注意	A2
5月13日	〇〇付近で午前6時25分頃5台編成で貸切回送中に先頭車で無帽	口頭注意	A2
5月22日	幼稚園の貸切バスに関して旅行者より苦情あり。先生、保護者、児童の前での喫煙は控えてほしい。	注意文書 営業所	A2 他4名 X

5月22日	信号機赤信号でじわじわと前に出ではブレーキをかける動作がたびたびあり、怖い思いをした。	口頭注意	A 2
6月13日	始業点呼時に点検をちゃんとやっていないので注意。	口頭注意	A 2
6月15日	〇〇発□□行きで乗務札なしで運行	口頭注意	A 2

【乙9、A2調書P22、社長調書P10～14、25、26、28】

第4 当委員会の判断

1 争点1「本件担当者変更は不利益取扱いにあたるか」について

(1) 本件担当者変更の不利益が生じているか。

本件担当者変更が不当労働行為にあたるか否かを判断する前提として、まず、Xが主張する「本件担当者変更における『飛ばし』に伴った不利益」が生じると言えるかを検討する。

Xの主張は、会社が、本件担当者変更に際して、およそ入社歴を基礎とする慣行に基づく配車を行わず、本件でいう「飛ばし」によって、X組合員に配車されて然るべきであった上位グレードバスの車番1100及び車番770をZ組合員に担当させる「配車差別」をしたというものであり、その不利益の具体的主張は、以下3点である。

- ① 上位グレードバスは、長距離や宿泊を伴う業務に多用されるから、下位のバスに比し、各種手当による収入増が見込まれるところ、上位グレードバス担当となれないことによる経済的不利益性があること
- ② 上位グレードバスは、高性能かつ高機能由来の快適性、良好な操作性等を具備し、顧客満足度が高く、顧客とのトラブルが生じ難い等、下位のバスに比し、運転手の負担が軽減されること、上位グレードバス担当となれないことによる心身面の不利益性があること
- ③ 上位グレードバス担当を任されることは、下位のバスに比して、「高評価を獲得した証」かつ「憧れの対象」でもあるところ、上位グレードバス担当となれないことによるステータス面の不利益性があること

上記①に関しては、上位グレードバスが下位バスに比して、遠隔地等の業務に配車されている傾向にある事情は窺えるが、収入額への影響に係る具体的疎明はなされておらず、また、各貸切バス担当者は、貸切業務のみに従事しているわけではなく、貸切業務がない場合、観光部長や運行管理者が組んだシフトに従って

路線バスに乗務するなど、収入面の配慮を受けている事実も認められるところであり、「飛ばし」によって上位グレードバスの担当となれなかったことに起因する経済的不利益が発生しているかは定かではない。

しかし、特に本件にあっては、会社が各運転手を担当車両制により乗務させ、その配車の変更決定に際し、入社歴を基礎としつつも事故歴、顧客からの苦情の有無等、その乗務実態の評価に基づいて検討、判断の上、決定に至っている点を重視すべきである。

そうした中、上記②に関しては、各貸切バスは上位グレードであるほど高年式で装備などが整っており、運転手からすれば、運転の操作性はもとより、顧客とのトラブルも含め、心身両面に渡る負担が少ないことなどが明らかであり、上位グレードバス担当となれないことによる一定の不利益性があると認められる。

また、上記③に関しては、上位グレードバスの担当者は、会社から高い評価を受けた者であるというステータスを伴った憧れの対象であると同時に、誰しもが（各運転手個々の事情を除く）、より上位車両の担当となることを期待しており、「飛ばし」により上位グレードバス担当に選定されない場合にあっては、一定の不利益性があると認められる。

(2) 会社の対応は、**Z** に比し、**X** を差別したものであるか。

上位グレードバスの車番1100及び車番770にかかる本件担当者変更は、入社歴を基礎とする配車決定（事故歴等の特段の事情がある場合を除く）を行う従来の慣行と異なり、いずれも、**Z** 組合員に配車決定したという客観的事実（車番1100は**A2**より入社歴が浅い**C1**へ、車番770は**X** 組合員5名を含む6名より入社歴が浅い**C2**へ、それぞれ「飛ばし」が行われていること）が認められるため、外形的な組合間差別が存在することは容易に認められる。

さらに、本件担当者変更に際しては、以下のとおり、過去の慣行を外れた事情や過去の背景事情に起因するものと理解せざるを得ない事情が多数認められる。

（過去の慣行を外れた事情）

① 本件担当者変更に先立って、会社は**C2**に車番554の代行業務の多くを担わせ、現社長はこれを「**C2**の貢献」と評価し、観光部長に対して次回の担当者変更において「**C2**の貢献」を加味すべく指示を与えたこと

（上記事実認定「第3の7(3)イ（本命令P23）」のとおり。）

② 観光部長が「**C2**の貢献」を理由として、過去に例がない「6人飛ばし」を含む観光部長案を作成したこと

（上記事実認定「第3の7(3)ウ（本命令P24）」のとおり。）

- ③ **C2**が観光部長に「6人飛ばし」について「他人の目がある」として断る意向を伝えたところ、観光部長が「会社から無理に頼まれたと言えればいい」旨答えたこと

(上記事実認定「第3の7(3)オ(本命令P25)」のとおり。)

- ④ **C2**から情報提供を受けた**A1**委員長が観光部長に抗議したところ、「新車は難しいが、車番770は相談する」とし、観光部長は**X**案と同様(車番1100担当を除く)の第2案(車番770担当を**X**の**A3**とする案)を作成し、現社長が第2案による再調整を行ったこと

(上記事実認定「第3の7(3)ク(本命令P26)」のとおり。)

- ⑤ この後、観光部長が**A1**委員長に本件担当者変更から手を引く旨発言し、改めて会社が観光部長による当初の会社案と同様の「車番別新旧担当者」の一覧を再掲示して、本件担当者変更の最終決定としたこと

(上記事実認定「第3の7(3)ケ(本命令P27)」のとおり。)

- ⑥ 結果的に、本件担当者変更は、「変更案は観光部長が作成する」といった過去の慣行と異なり、現社長の判断で決定されていること

(過去の背景事情ないしそれに起因すると考えられる事情)

次のとおり、現社長の言動に不当な意図を窺わせる内容が多々認められること

- ① **A2**に対して「裏切った」などの発言をしたこと

(上記事実認定「第3の7(2)ク(本命令P20、21)」のとおり。)

- ② 現社長が本件担当者変更の観光部長案を**C3**委員長に伝達の上、**C2**の「6人飛ばし」について相談するなど、**Z**とのみ情報交換を行ったこと

(上記事実認定「第3の7(3)ウ及びエ(本命令P24、25)」のとおり。)

- ③ 現社長は**C3**委員長の要望などに応え続け、**C3**委員長は現社長の発言を受けて**Z**への加入工作等を行っていること

(上記事実認定「第3の6(3)(本命令P14)」、「第3の7(1)イ及びウ(本命令P15)」、「第3の7(1)カ(本命令P17)」、「第3の7(2)エ(本命令P18)」及び「第3の7(3)ケ(本命令P26)」のとおり。)

- ④ 車番850担当を**A2**とした経緯(当時の**A2**は**Z**に在籍)、嘱託社員の正社員化などに際し、会社(特に現社長)が**Z**を優遇し、**X**には情報提供さえしていないこと

(上記事実認定「第3の7(2)エ(本命令P18)」及び「第3の7(1)カ(本命令P17)」のとおり。)

- ⑤ 現社長が**C3**委員長を介して**X**に圧力を加えるよう恣意的な指示をする

などした疎明はないが、少なくとも、現社長は**C3**委員長の言動を黙認しているともみなさざるを得ないこと

以上の客観的事実に基づく諸事情に照らせば、本件担当者変更は、観光部長がその変更案の作成検討に着手する前の時期から決定に至る経過において、会社に**Z**を優先する意図があったこと、また、それに伴って混乱が生じたことが明白であるから、会社（特に現社長）が**X**に比して、**Z**を有利に扱う組合間差別を行っているものと認めざるを得ない。

組合間差別が存在することは、ひいては、会社に不当労働行為意思が存在することを推認させるに十分であり、これを前提とすると、本件担当者変更に合理的理由がない限り、当該措置が不当労働行為に直結すると考えざるを得ない。

(3) 本件担当者変更に合理的理由はあるか。

ア 車番1100

車番1100に関する**X**の主張は、**A2**の経歴は**C1**を9年上回り、**A2**の勤務態度、事故歴等に特段の問題点がない点を捉えて、**A2**が**Z**組合員である**C1**に「飛ばされる」理由がないというものである。

一方、観光部長は、選定候補者を**A2**と**C1**に絞り、両者の比較検討を経た上で**C1**を担当とする観光部長案を作成したもので、その比較検討においては、両組合の公平性を考慮の上、**C1**を選定したとする（上記認定事実「7(3)ウ」）。

A2が前年の担当者変更において、平成15年製の車番285担当から「**C1**を含む2名飛ばし」で上位グレードバスの車番850担当へと変更された（その直後に**X**へ移籍）こと、一方、**C1**は平成27年当時から平成22年製の車番770担当であった事実が認められ、また、車番1100の担当者の変更決定に至る過程において、社長ら上司による**Z**を有利に扱うことを企図した恣意的な指示等は認められない。

以上から、当該担当者変更は合理的理由に基づくものと認められる。

イ 車番770

車番770に関する**X**の主張は、当該担当者変更が会社による異例の「6人飛ばし」であり、その6人中5人の**X**組合員には「飛ばされる」理由がないというものであるところ、会社の主張は、特に車番554の業務代行による**C2**の貢献を評価した「大抜擢」であり、事故歴、勤務態度及び接客態度に照らして、申し分なかったとするものである。

事実関係からすれば、車番554の業務代行を要した期間における車番554業務のうち、総業務件数19件中7件、総県外業務件数9件中5件、総宿泊業務

件数6件中4件について、それぞれ**C2**が代行していることが認められるため、少なくとも、**C2**の貢献を評価したとする会社主張の基礎的事実を窺える。

しかしながら、車番554の業務代行を要した期間のほとんど（平成29年2月13日から同年4月4日）に渡って、**C2**の担当車両である車番2965は、車検、修理ほかの事情から稼働しておらず、**C2**は車番554の業務代行7件に加えて別の車両の業務代行10件をも担っており、「**C2**は、車番554業務に関わらず、他の担当車両の業務を代行可能な状況下であり、かつ、他の代行業務があれば、それを拒むべき理由に乏しい状況下にあった」と評価すべきである。

加えて、車番554の全業務代行の中、**C2**による業務代行先は市内もしくは隣県に止まるところ、より遠隔地である岡山県、長崎県は別の運転手が代行しているのであるから、「特に**C2**がいかなる事情を排してまで積極的に車番554の業務代行に貢献した」というような特段の事情も窺えない。

続いて、「車番554の業務代行」による評価を除き、車番770担当候補者の比較検討が合理的に行われたかを検討する。

車番770担当者の検討に際し、その対象候補者は、上記認定事実「7(3)ウ」のとおり、当時の車番770より下位グレードのバスを担当していた9名であり、観光部長は、その考慮要素に照らした比較検討手法を7点に渡って証言したが、当該比較検討において下記のとおり不可解な点が認められる。

会社主張によれば、「担当者変更の際には入社歴のみを重視しているわけではなく、事故歴や苦情の有無等を加味する」とされているところ、平成18年入社の**A4**と平成17年入社の**A3**の比較では、**A4**は、入社歴が1年短い点のみを理由に選考対象から外され、**A3**は、看過できない苦情2件を有するが**C2**との最終選考対象に残されたことになっており、その評価に不整合がみられる。

このことは、観光部長による担当者案の検討、作成にあたっての評価手法は、看過できない事情が認められようとも、特段の事情がない限りにおいて、およそ入社歴を基礎とするものであることを示している。

ところが、対象候補者が9名であるところ、その比較対象に、**C5**、**A8**及び**C4**の3名が漏れている点も不可解である。

C5及び**C4**は**C2**より入社時期が早く、**A8**のそれは**C2**同様、平成24年10月であるにも関わらず、入社歴という基礎的な考慮要素の検討も、**C2**との勤務実績（苦情やトラブルの有無）に関する比較検討も行わないまま、選考対象から外されているのであるから、この点でも評価手法に不整合がみられる。

C2より入社時期が早い**A7**は、事故歴も苦情もないが「服装の乱れ」のみを

理由に選考対象から除外され、最終選考には、**C2**及び看過できない苦情2件を有する**A3**が残された点も不可解である。

また、観光部長は、車番1100担当の検討に際しては「両組合の公平性」を考慮したと認められるところ、車番770担当を**C2**とすることは、異例の6人飛ばしであると同時に、その中に**X**組合員が5名も含まれると知りながらも、「両組合の公平性」を考慮要素とした形跡が窺えない。

これらの不整合は、「入社歴のみを重視しているわけではなく、事故歴や苦情の有無等を加味する」との会社の主張にも、観光部長による「およそ入社歴を基礎とし、両組合への公平性も考慮する」配車案の作成実態とも乖離している。

さらに、その他の対象候補者の比較検討をみても、観光部長による個々の評価の軽重に立ち入るものではないが、少なくとも車番770の担当者変更の検討に際しては、およそ「6人飛ばしの大抜擢」を肯定するに足る際立った評価面での差異はなく、入社歴による選考という従来慣行を排斥すべき特段の事情（車番1100の担当者変更のような両組合への配慮等を含む）も認められない。

加えて、車番770の担当者変更については、合理的理由を間接的に排除する極めて異例な諸事情が認められる点を重ねて指摘しておく。

車番770の担当者変更に先立ち、現社長が観光部長に対して、車番554の**C2**の貢献を加味するようにと、担当者変更に際して具体的な指示を行っていること、観光部長は**X**の抗議を受け、**X**案に沿う形の第2案を作成したこと、現社長が**C3**委員長に第2案で再調整を行う旨の情報を提供したこと、その後、**C3**委員長が両組合の特定の組合員に対し利益誘導（**Z**組合員である（になる）ことを前提に、車番770担当に選定されるべく取り計らう旨の誘導）を行ったこと、観光部長が車番770担当を拒んだ**C2**に「会社のせいによればよい」と口裏合わせ的な工作を行ったこと、観光部長による第2案が廃され、最終的には現社長判断により本件担当者変更に至ったこと、大抜擢を受けたはずの**C2**自身が本件担当者変更を捉えて「あってはならない」旨の陳述をしていることなどの諸事情に照らせば、会社には、当初より**Z**を優先する姿勢が顕著であり、かつ、車番770の本件担当者変更は結果的にそれを具現化したものであることを強く推認させると言うほかない。

以上からすれば、会社による「車番554による貢献に基づく評価」との主張も含め、車番770の本件担当者変更に合理的理由は認められない。

(4) 小括

本件担当者変更のうち、車番1100については合理的理由が認められるが、

車番770については合理的理由が認められないことはもとより、現社長によるZを優先する恣意的で不自然な介入が認められる。

こうした現社長の対応は、併存する両組合に等しく公平に対応する者の態度と言えず、従前からZとの交渉担当者であり、Zの代表者であるC3委員長と極めて近い関係にあった現社長自身が、Zの利益代表者と同然の観点から、Xの要望、過去の慣行を無視し、Zを有利に扱った差別的対応をしたものと言わざるを得ず、合理的理由が存在しない車番770の本件担当者変更については、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

2 争点2 本件担当者変更及び本件社長面談の現社長発言は支配介入にあたるか

(1) 本件担当者変更は支配介入にあたるか。

特に、担当車両制に基づき貸切バス業務に従事するバス運転手にとって、その担当車両の配車において自らが在籍する労働組合の違いにより差別的取り扱いを受けることは、最も身近で直感的に認識し得る不利益である。

本件の場合、争点1で判断したとおり、車番770の本件担当者変更は、Zを優遇した不当労働行為意思に基づく不利益取扱いと認められ、現にX組合員が実質的な不利益を被っているのであって、こうした会社による差別的な措置がX並びにその組合員に及ぼす影響が甚大であることは言うまでもなく、これは支配介入に該当する。

なお、車番1100の担当者変更に関しては、争点1の判断のとおり、両組合への公平性を加味して決定されたものであり、このような対応が支配介入に該当するものではない。

(2) 本件社長面談の現社長発言は支配介入にあたるか。

Xによる主張は、具体的には、現社長による本件社長面談時のA2に対する発言及び「Xはボロバスでいい」旨のC2に対する発言を捉え、それらを含め、現社長の言動がXの組織、運営に影響を及ぼす支配介入であり、こうした言動はZからXに組合員5名が移籍した後から顕著となったもので、X組合員増加の阻止という動機が認められるというものである。

社長面談は、従業員に会社の経営状況を説明し協力を得るとともに、安全指導を行うことを目的とされている。

C2との社長面談の全容は必ずしも明らかでなく、現社長は「ボロバス」との発言を否定するが、少なくともA2との本件社長面談の全容は事実認定のとおりであるところ、現社長は、面談目的とされた事項にほとんど触れておらず、A2に対する「裏切った」旨の発言理由につき、A2の入室態度を捉えて「嫌味」を

言ったと陳述したほか、当該発言は、現社長が**A2**の勤務態度の改善を期待して車番850担当としたに関わらず、結果的に改善されていない点を捉えたものであると主張するが、現社長は**A2**から2回も「**X**に行くことが裏切りに当たるのか」と問われながら、これを否定せず、平成26年の社長面談時にも「お前は**X**に行くと噂が立っているが本当か。お前は俺が（会社に）入れてやったのだからそういう裏切るような真似はするな」と**A2**に発言している。

また、現社長は、**A2**には**X**に移籍後、会社による処分歴がない点を捉え、「爪を隠している」と評価した一方、**X**移籍後の**A2**には虐めを含む勤務態度不良がみられるが具体的な注意指導は行っていないなど一貫性のない陳述をし、**A2**が車番850担当となった後に**X**へ移籍した点を捉えて「いい車を貰った途端に組合を替わられた」、「最終的に組合も替わられて」とも陳述している。

以上の事実関係及び陳述は、現社長と**X**との関係性からすると、勤務態度が改善しなかったことを裏切りと捉えた発言ではなく、良い車を与えたのに**X**へ移籍したことを裏切りと捉えている者の発言であると考えざるを得ない。

こうした**X**を差別的に扱う現社長の言動は、**X**組合員らへの萎縮的効果を及ぼすに十分なものと言え、また、将来の組合活動に対する牽制的かつ抑圧的な影響も懸念されるものであり、**X**への支配介入にあたる。

(3) 小括

以上から、車番770にかかる本件担当者変更及び本件社長面談の現社長発言は**X**に対する支配介入にあたる。

第5 結論

1 救済方法

以上のとおり、争点1のうち、車番770に関する本件担当者変更及び争点2のうち、車番770にかかる本件担当者変更及び本件社長面談の現社長発言についてそれぞれ不当労働行為の成立が認められるので、その救済方法として主文のとおり命じることとし、その余の申立てについては棄却する。

なお、**X**は、本件担当者変更に際して会社に示した**X**案を適正であると認め、これを実施することを求めているが、本件担当者変更は、既に運用されている上、当委員会では、**X**案が適正であるとする判断もできず、会社の本件担当者変更に際する各運転手の業務実態等の評価を完全に否定することも相当でない。

また、本命令によって現行の貸切バス担当者を変更することは、会社及び会社の従業員に無用な混乱をもたらし、新たな紛争となりかねないことが懸念される。

よって、その救済方法としては、会社に対し、**X**との協議の場を設け、主文に記載の文面を記した書面を手交の上、車番770の現行担当者の取り扱いについて誠実に協議することを命じることとする。

特に当該労使間協議を経てなお解決が見られない場合は、当委員会のあっせんを活用するなどにより、円満な解決策を模索することを申し添える。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年10月25日

山口県労働委員会
会長 山元 浩