

【テーマ】時間外労働の差別的取扱い(不当労働行為)

1 不当労働行為

憲法で保障された労働者の団結権等の実効性を確保するため、労働組合法では、使用者の一定の行為を「不当労働行為」として禁止しています（第7条）。そして、労働委員会の審査において使用者の行為が不当労働行為に該当すると判断された場合、労働委員会は、使用者に対し、その是正を命ずる救済命令を発することになります（第27条の12）。

2 不利益取扱い（第7条第1号）

(1) 使用者が、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入・結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることは、禁止されている不当労働行為の一つです。

例えば、組合活動を行ったことを理由にその労働者（組合員）を解雇することがこれに当たり、それが労働委員会で不当労働行為に該当すると判断された場合は、救済命令として、使用者に労働者（組合員）の原職又は相当職への復帰、解雇期間中の賃金相当額（バックペイ）の支払が命じられることは珍しくありません。

(2) 「不利益な取扱い」とは、従業員としての地位の得喪に関するもの（解雇、退職強要、雇止めなど）、人事上のもの（配転、出向、降格、懲戒処分など）、経済的な待遇上のもの（基本給や退職金等の不利益な取扱い、賃上げの査定差別など）のほか、仕事を回さない、会社行事からの排除など様々な態様のものが該当する可能性があります。

3 時間外労働の差別的取扱い

特定の組合員にのみ「時間外労働をさせないこと」（残業制限）は、不当労働行為として禁止される不利益取扱いに当たるのでしょうか。

変形労働時間制で勤務するバス乗務員の残業扱いとなる業務（以下、便宜上、「時間外労働」とします。）の割当てについて、少数組合員と他の乗務員とで異なる取扱いをしたことが不利益取扱いに当たると主張された事案があります。

裁判所は、一般的に使用者には従業員に時間外労働を命じる義務はないものの、時間外手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情の下では、長期間継続して時間外労働を命じられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるため、特定の労働組合の組合員に対して時間外労働を命じないという取扱上の差異を設ける場合、そのことについて合理的な理由がない限り、その取扱いは当該労働組合の組合員であることを理由とした差別的不利益取扱いであるとの考えを示しました。

その上で、まず、この会社では時間外労働の割当てをする必要性が極めて高く、概ね半数以上の乗務員が月30時間以上の時間外労働をしており、乗務員の多くは時間外労働の割当てを受けて時間外手当の支払を受けることを期待していたものと認めました。そして、組合員と他の乗務員との間に時間外労働の割当ての取扱いに差異があることについて合理的な理由は認められず、当該取扱いは組合員であることを理由とした差別であるとして、組合員に対する不利益取扱いに当たると判断しています（国・中労委（東急バス・増務割当差別）事件-東京地判H28.12.21）。

【ポイント】

- 労働組合の組合員であること等を理由として、使用者が当該労働者に不利益な取扱いをすることは、「不当労働行為」として禁止されています（労働組合法第7条第1号）。
- 時間外労働の割当てに差異がある場合は、それについて合理的な理由が説明できるのか、よく確認しておきましょう。