

【電子版】



2026年 第6号 2026年2月24日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071

fax. 03-3874-4997

メール info@jikosoren.jp

ホームページ→



裁判闘争どう勝ち抜くか議論

第48回弁護士交流会

8地方15人の弁護士が参加

自交総連第48回弁護士交流会が1月27日、WEB会議形式でおこなわれ、8地方15人の弁護士が質疑討論しました。

顧問弁護団の小賀坂徹弁護士が、「『ライドシェア事業に係る制度の導入に

関する法律案』について」をテーマに基調報告。昨年4月に日本維新の会が提出した法案について解説しました。高知・福岡・大阪・東京・北海道が特別報告をおこない、各地の事件を順番に報告しました。いま自交総連が抱えている争議、裁判を話し合っ、事例を出し合い、特徴点をつかみながら、その裁判闘争をどう勝ち抜いていくのかを検討しました。

傍聴していた自交総連の中央執行委員から、組合視点で各事件についての発言が出され、質疑討論は大いに盛り上がりました。とくに、福岡の特別報告では、不当解雇に対し、組合と弁護士が連携し職場復帰和解、組合員の増加という最高の成果をあげたとして、話題になりました。

顧問弁護団の菅俊治弁護士も「退職通知書の連絡期日ギリギリで、社長を待ち伏せ、団体交渉をその場で口頭で申し入れ、復職の意思があると伝えたことが勝利の鍵になった。組合ならではの話として興味深かった」と最後のまとめで振り返りました。



第48回弁護士交流会をWEB会議形式で開催＝2026.1.27、東京・全労連会館

【基調報告】

「ライドシェア事業に係る制度の導入に関する法律案」について（本部顧問弁護団）抜粋

報告：小賀坂徹弁護士（馬車道法律事務所）

1 「日本版ライドシェア」について

- ・運行管理は、国交省から認可を受けたタクシー事業者が行うこと（運転者との雇用契約が前提）、実施する地域、曜日、時間帯、運行台数に制限があり、これらは運輸局の許可制であること、運賃はタクシーと同様とするなど、一般的なライドシェアと比して多くの制限が設けられている。
- ・運転者に2種免許を求めないこと、車両はドライバーの自家用車（白ナンバー）であり、車両点検、飲酒検査などの運行管理が及ばないなど、重大な問題を含んでいる。

2 維新法案の内容（日本版ライドシェアとの差異）

- ①雇用型だけでなく、委託型（直接民間ドライバーに委託する）を容認。
 - ②許可制は維持するものの、地域、期間、営業区域、自動車の台数等の制限を撤廃。
 - ③運賃は、ダイナミックプライシング（需要に応じた価格変動を自動化する仕組み）の導入を可能とする。
- 要するにライドシェアの全面解禁を内容とするもの。
今回の解散により、一旦は廃案となるものの予断を許さない情勢。

【特別報告】**(1) 高知・さくらハイヤー、割増賃金請求**

報告：近藤恭典弁護士（高知法律事務所）

事件概要： さくらハイヤーでは、オール歩合（43%ないし40%）の賃金で、ここから割増賃金を控除して支払っておらず、交渉しても支払わないため、2022年1月に提訴。訴状を作成し、2024年1月10日に高知地裁に割増賃金請求を提訴。2024年4月10日初公判の会社側答弁書では「就業規則で20分以上の停車は休憩とすると規定することから、賃金は発生せず未払いはない」と主張。原告2名のうち1名が24年7月に亡くなっている。

2025年3月従業員3名の給与明細書が提出されたが、給与計算が個々で違っていた。これを会社に問い質すと、給与計算ソフトが不良なことから、ソフトを交換して再度提出するので時間がかかるとの回答があった。7月23日の審議で会社は、給与計算ソフトを交換し、賃金規定を改正したので和解したいとの考えを出してきた。

2025年8月12日、最終審議の結果、解決金を9月中に支払うことで和解が成立。

(2) 福岡・吉野ヶ里観光タクシー、不当解雇事件

報告：梶原恒夫弁護士（福岡第一法律事務所）

事件概要：2024年4月に吉野ヶ里観光タクシー分会のI分会長は、事務員に対する言動が悪いという理由で、出社するなど社長から告げられ、I分会長は自宅待機していた。会社から出社要請の文書が届き、会社指定の日に出勤したところ、14日間を1日過ぎていたからとの理由で乗務を断られ、数日後に解雇通知が送られてきた。

I分会長は組合結成から中心的な役員であり、明らかな組合つぶしのため、組合は裁判闘争で闘う方針を決定して、2024年6月に佐賀地裁に地位確認申立した。

会社は、懲戒解雇を普通解雇に切り替え、社内で協調性がないことの主張にとどまっており、明確な解雇理由を示していない。職場復帰のない金銭和解を提示してきたが、原告のI分会長と分会は職場復帰の方針は変えるつもりはないと会社和解案を受け入れず訴訟を継続した。2025年9月17日に証人尋問が行われ、裁判官から現職復帰を前提とした和解案が示され、会社は当初は応じられないとの姿勢を強く示したが、最終的には会社もこれに応じて裁判上の和解が成立した。

事件の成果：

- I分会長は2025年12月に現職に復帰。
- 不当解雇を撤回させ現職復帰を実現したことで原告及び組合への信頼が高まり、組合員が増加している。

(3) 大阪・みなと観光バス、割増賃金請求

報告：藤木邦頭弁護士（豊中総合法律事務所）

事件概要：神戸市に本社をもつ路線および観光バス会社みなと観光株式会社で運転手4名が労働組合を結成し、自交総連に加入した。

組合の要求は、時間外手当の支払いであり、結成後、大阪地連弁護団と相談し、団交申し入れとともに訴訟提起を準備した。

2025年、神戸地裁に提訴。会社は顧問弁護士が代理人となり訴訟係属中。

事件のポイント：

- 原告らの賃金→基本給と時間外手当の区別がなく「ギャランティー」と称する出来高給与
- 現時点で会社は、以下のとおり主張している。

- ①各原告の1か月分の労働時間を一覧表で主張し、主に第1便出庫前30分に出社するように指示しているため、それ以前の早出は労働時間ではない。
- ②運行前点呼後、出庫まで15分以上の間隔があれば、それは休憩時間である。
- ③路線によって、終点で折り返しとなり、次の出発までの時間があく場合があるが、それは休憩時間である。
- ④観光バスの運行表上、昼食などで乗客が下りている間は休憩時間である。

○原告側は、以下のとおり主張。

- ①第1便出庫30分前から点呼を受けるとされている。
- ②運行前点検は点呼前15分ではすまない。
- ③点呼後出庫まで時間が空いても休憩になるものではなく、待機時間・手待ち時間である。
- ④路線の折り返しや観光バスの昼食時間はバスから離れることができず、休憩ではないと主張している。ただ、就業規則上、1時間の休憩は規定されているので、各原告の拘束時間のうち1時間は休憩時間があったものとして時間計算をした。

(4) 東京・飛鳥交通、運賃改定時の一方的賃下げ

報告：永井久楽太弁護士（東京南部法律事務所）

事件概要：飛鳥交通グループは、2022年11月に実施された東京特別区・武三交通圏における運賃改定後に各社で賃下げ提案を行った。系列会社の2組合は拒否をしたが、一方的に営業収入に0.9585という係数を乗じる賃下げを断行した。社長に対して、系列の2組合が原告80人にて2023年11月に東京地裁へ提訴。

2024年4月の第2回口頭弁論より南部法律事務所が扱う飛鳥第7労組（自交総連非加盟）と同内容であるため合流が認められ、現在、原告団140人、弁護団8人となっている。

事件のポイント：

○賃金規程の不利益変更の内容

→月間営業収入（税別）に本件係数0.9585を適用して賃金計算（実質、一賃金を約4.15%のカット）

→歩合算定の上限設定（「隔日勤務」「夜日勤」について上限を120万円に設定）

○現時点で会社は、以下のとおり主張している。

- ①第一小型ハイヤー事件を踏まえ、タクシー乗務員については運賃改定の度に労働条件変更は当然予定されている。高度の合理性はいらない。
- ②国交省が14. 24%運賃改定したのは、燃料費増加3%、乗務員雇用条件改善8%、IT機器導入3%の「3：8：3」の割合で用いられるように導入した。この割合8%を飛鳥交通に導入すると、係数を導入することになる。

○原告側は、以下のとおり主張。

- ①第一小型ハイヤーにおける北海道では運賃改定の際8割の事業者がスライドをしていた。しかし東京の事例は長年ノースライドの慣行があり第一小型ハイヤーにおける事情とは異なる。
- ②歩合給制の下で働いている乗務員にとっては給与額の増減ではなく賃金の計算方法が契約においてもっとも重要・根幹。賃金の計算方法に係数等を乗じて計算すること自体が原告に大きな不利益であり、変更には高度の合理性必要。
- ③賃金規程変更前の「給与額」と変更後の「給与額」とを比較すべき。
- ④タクシー運賃は総括原価方式のもと定められる。原価計算対象事業者が赤字だったから14. 24%改定された。飛鳥交通も原価計算対象事業者と同様の経営状況だった。
- ⑤被告は福利厚生として、賃金規程変更後、制服を1年1回給付、がん検診代や脳ドック代の補助をしている。被告の係数等導入は、国交省の定めた3：8：3に沿っている。

(5) 北海道・ハイタクユニオン、割増賃金が歩合給から引かれる賃金の問題 (割賃請求二次訴訟)

報告：齋藤耕弁護士（さいとう耕法律事務所）

事件概要：東交通(株)を2014年11月に退職したW氏が、在職中の時間外割増賃金の未払金を求めて提訴。同社の賃金は、47%のオール歩合で、割増賃金を支払っていない。同社には自交総連東交通労組があり、W氏は委員長であったが2017年5月に解散して、ハイタクユニオン組合員となった。

2018年2月、ハイタクユニオンの2人の組合員が第2次訴訟を提起。第1次訴訟は2019年2月に地裁不当判決、2020年8月に最高裁で上告棄却。

第2次訴訟は2022年11月29日、札幌地裁で主位的主張（原告と被告間で労働契約変更について合意なかった）について、Y氏については2016年2月～2017年9月の間を認めて48万円の支払いを命じた。しかしK氏については、毎年労働契約を取り交わしているので合意があったとして退けた。

予備的主張（国際自動車判決にならない賃金制度自体が労基法37条違反と

の主張) については、Y氏、K氏とも退けられた。

K氏は、2023年2月に控訴、札幌高裁は25年4月、賃金計算は、雇用契約書に記載の計算式でなければならないと原告の主張を認め、業績給と業績割増給の合計を基礎とした割増賃金の支払いを命じた。一方、稼働額が同じなら労働時間に関係なく支給額が同じという「労基法37条の趣旨に反する賃金制度」については、成果主義賃金であることから、直ちに不合理ではないと不当な判決をした。

2025年7月最高裁へ上告したが不受理で終了。