

北海道、昭51不31、昭52. 6. 27

命 令 書

申立人 帝産自動車労働組合

被申立人 日本交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、越冬手当の支給に関し非組合員である従業員にのみこれを支給したり、貸付金制度の適用にあたって非組合員であることを条件とするなどして、申立人組合員を差別扱いしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対する昭和51年度夏季一時金及び越冬手当を、申立人との団体交渉によって決定して、支給しなければならない。
なお、越冬手当については、被申立人が申立人組合員を除く他の従業員に対し既に支給している越冬手当の金額を参酌して決定しなければならない。
- 3 被申立人は、非組合員にのみ越冬手当を支給したり、貸付金制度の適用にあたって非組合員であることを条件とするなどして申立人組合員を差別したり、従来と異なる賃金体系を一方的に押しついたり、夏季一時金の支給を拒否するなどして申立人の弱体化を図り、その運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1.5メートル、横2メートルの木製厚板に楷書で墨書し、会社玄関前の見易い場所に、命令交付の日から10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、非組合員にのみ越冬手当を支給したり、貸付金制度の適用にあたって非組合員であることを条件とするなどして貴組合員を差別扱いしたり、従来と異なる賃金体系を一

方的に押しついたり、夏季一時金の支給を拒否するなどした行為は、貴組合の弱体化を図りその運営に支配介入したものであって、労働組合法第7条に該当する不当労働行為でありました。

ここに深く陳謝するとともに、今後再びこのような行為を繰り返さないことをお誓いいたします。

昭和 年 月 日

帝産自動車労働組合

執行委員長 A1 殿

日本交通株式会社

代表取締役 B1

5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1(1) 被申立人日本交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、札幌市）において従業員約340名、車両136台をもって、ハイヤー・タクシー業を営み、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合である北海道交運事業協同組合（以下「交運」という。）の組合員である。

なお、会社は、昭和51年9月9日に設立されたものであり、申立人が昭和51年度春闘賃上要求を行った時点では林興業株式会社（以下「林興業」という。）が経営する一事業所であり、帝産ハイヤー事業部（以下「事業部」という。）と称していたが、昭和51年5月12日、交運が出資する日本交通株式会社の設立発起人代表と林興業との間で事業部の業務（一般乗用旅客運送の業務、以下「業務」という。）譲渡契約が成立し、これに基づき日本交通株式会社の発起人代表は札幌陸運局長に対し業務譲渡認可の申請を行い、同年9月9日、札幌陸運局長はこの譲渡を認可し、上記のとおり新会社が設立されたものである。

(2) 申立人帝産自動車労働組合（以下「組合」という。）は、昭和30年頃、林興業事業部の運転手及び整備工をもって組織された労働組合であって、全自交札幌ハイヤー労働組合連合会に加盟している。

なお、組合は、昭和51年度春闘賃上要求時には、約310名の組合員を有していたが、その後組合員の脱退が続き、本件結審時における組合員は約75名である。

2 業務譲渡認可前の労使関係

(1) 昭和51年3月18日、組合は、林興業に対し、全国自動車交通労働組合連合会、北海道ハイ・タク労連協議会及び全自交札幌ハイヤー労働組合連合会などの連名で、定期昇給込み31,000円の賃上げなど10項目の統一要求及び組合独自の附帯要求8項目にわたる要求書を提出し、同日より4月9日まで数回の団体交渉を事業部の責任者であるB2専務らと行ってきたが、4月15日、林興業は、組合に対し、今までの勤続給を基本にした賃金体系を廃止し、新たに生産性向上を目的とする賃金体系など6項目の会社案を提案してきた。組合は、この会社提案の賃金体系が従来の勤続給方式を無視し完全な生産性比例方式をとるものであり、労働条件の改悪を意図したものであるとし、会社にこの案の撤回を迫ると同時に組合の賃上要求に対し早急に有額回答を行うよう申し入れた。

これに対し林興業は、5月6日の団体交渉において、越高歩合制などの条件を付したうえで定昇込み8,001円の賃上げ回答を行った。その後、組合は、林興業の回答に対し現行賃金体系を基準とした賃金引上げを要求し団体交渉を行ったが、交渉は妥結せず継続された。

(2) 5月14日、組合は、林興業と団体交渉を行ったが、この団体交渉には林興業の交渉要員であるB2専務らのほかに交運のB3理事（以下「B3」という。）、B4参事（以下「B4」という。）の両名が出席してきた。ここで、B2専務は、事業部を交運の組合員である日本交通株式会社設立発起人会に譲渡することを決定した旨発表し、今後、同事業部の経営の一切は交運から派遣されたB3が行う旨組合に通告し同人を紹介した。

組合は、この林興業の発表に対し譲渡が法的に確定するまで今後の団体交渉に林興業の代表者もあわせて出席するよう求めた。以後、事業部の経営については、B3が対組合関係も含め経営全般を、また、B4が経理など実務面を担当することになった。

- (3) 組合とB3との団体交渉は、5月17日、18日、20日、21日、22日と行われ、この間の団交過程において、①事業部譲渡の経過、②今までの労使協定及び慣行の取扱い、③昭和51年春闘賃上要求事項などが話し合われた。しかし、今までの労使協定及び慣行の取扱いについては協議が調わず、また、昭和51年度春闘賃上要求事項についてもB3は、組合に対し、今まで組合、林興業間で行われていた団交経過はすべて白紙撤回し今後新たにやり直す旨を組合に通告した。
- (4) 5月25日、組合は、団体交渉の席上、夏季一時金として初任給20万円プラス勤続給（1年につき2,000円以上）を支給すること及びこの支給時期を例年の慣行に従い6月10日頃とする旨の要求書を林興業に提出した。この組合の要求に対し、B3は、労働条件の主要な部分である賃金体系が確定されない限り夏季一時金支払いについては見通しが見つからないので賃金体系が先決である旨回答した。
- (5) 5月27日の団体交渉において、B3は、組合に対し従来の賃金体系、勤務体系及び就業規則を改訂したい旨の提案を行った。この会社提案の新賃金体系は、札幌地区の交運傘下の各社で実施されている賃金体系と同一のものであり、その主な内容は、基準内賃金として従前規定されていた勤続給、通勤手当並びに基準外賃金である祝祭日手当を廃止し、新たに基準内賃金に無事故精勤手当と標準稼働給として後述のA、Bを加えたものである。この標準稼働給とは、まず1日25,200円以上、月327,600円以上の運収を得た者に対しA4,000円が支給され、さらに1日27,600円以上、月358,800円以上に達した者にはB3,000円をも加えて支給するものである。また、足切額、歩合率も従来の232,500円の36.45%から273,000円の39%とするというものである。

組合は、この会社提案の賃金体系を適用した場合、組合員の平均勤続5年、月35万円稼働の者で13,589円の賃金ダウンになり、さらに本年春闘のハイヤー労連の市内平均賃上妥結額8,500円を加えると22,000円位の実質賃下げになるという。これに対し

会社は、この新賃金体系の提案理由は、今までの賃金体系でいくと乗務員の運収に対する賃金分配率が同業他社に比し異常に高率であり、健全な会社経営を行うことができない。従って勤続給的なものはカットし、ノーワーク・ノーペイの賃金体系にしたものである。そして、この賃金体系でいくと昭和50年度1勤務26,920円、月間35万円稼働の者は159,354円の賃金支給額であったが、昭和51年度には同一労働でも運収の自然増により、1勤務当り28,920円、月間376,000円の稼働額になり、賃金は166,010円となり6,656円の賃金増になるという。

また、会社の勤務体系の改訂案は、現行の6勤務1公休制を3、3、3、4勤務制に変更するものであり、この会社案によると今まで月間202時間勤務であったものが212時間となり月間10時間の勤務時間増となる。

(6) 組合は、この会社提案の賃金体系等を検討した結果、①賃金体系については、札幌市内の同業他社の賃金体系は交運傘下の各社を除きすべて勤続給を導入しているが、今回の会社案はこれを全く無視し完全な能率給であり、しかも歩合の足切額が非常に高いので組合員の賃金は前記のごとく大幅に切り下げられること、②勤務体系については、今までより月間10時間の労働時間増になること、③就業規則については、会社の裁量による解雇が大幅に増えること等の理由から、この会社案は絶対に拒否すべきである旨の決定を行った。

(7) この会社提案の賃金体系についての団体交渉は、5月28日、29日、6月2日、4日、7日と継続して行われたが、この団体交渉の過程において組合は、上記の理由を主張し、会社案の撤回を迫ったが、B3は、従来の賃金体系では乗務員の稼働効率が悪いので運収に対する賃金分配率が非常に高くなる。従って、会社経営の健全化を考慮した場合この案は絶対に撤回できないと主張し続け、また、夏季一時金の支給についても、この会社提案の賃金体系を受諾することが条件であり、賃金が解決されない限り夏季一時金の支給はあり得ないと主張し、交渉は全く平行線をたどり進展しなかった。さらに、この団体交渉の際、B3は、月間運収額の低い従業員については、企業防衛上解雇もあり得る旨の発言を行った。

(8) 組合は、6月9日にB3との次回交渉を予定していたが、交運の代理人であるB3とこれ以上団体交渉を行っても解決は得られないと判断し、今後は現在の経営者である林興業の役員らと交渉すべきであるとし、6月8日、9日、10日と林興業の本社においてB5社長らと交渉を行い、さらに11日にはB6会長も出席し、組合員の多数による集団交渉を行った。

この交渉は、翌12日の午後8時まで継続したが、B6会長は一貫して事業部の経営権は交運に委任しており、その代理人であるB3と交渉すべきである。林興業の代表者は既に団体交渉の当事者能力を欠いていると主張し、交渉は進展しなかった。

また、6月9日、B3は、組合が林興業と団体交渉を行ったことを知り、組合が同人との団体交渉を拒否したものと解釈し、同日付で団体交渉開催中止の申入書を組合に送付し、以後会社設立後の9月13日まで組合と一切の団体交渉を行っていない。

(9) 組合は、今までの一連の交渉経過から判断し、経営者が交替し事業部が交運傘下に入ることは絶対に阻止すべきであるとの結論に達し、林興業に対し事業部の譲渡反対を、会社に対しては、札幌陸運局長に申請中である譲渡認可申請を撤回するよう求めて、6月10日から9月14日まで連日ストライキを続行した。

(10) 組合は、林興業の代表者と団体交渉を行った6月9日頃より林興業本社の社屋を占拠していたが、これに対し林興業は、6月18日、組合に対し他事業部の業務に支障があるとして社屋の明渡しを要求すると同時に、6月11日の団体交渉の回答としてあらためて今後の団体交渉については交運の代理人であるB3に一切を委任しているので同人に申し入れるよう文書で通告を行った。

しかし、組合が社屋の占拠を解かないため、6月21日、林興業は、組合を相手として札幌地方裁判所に立入禁止等の仮処分申請を行った。この審理の際、裁判所は、当事者に対し夏季一時金の和解を試み、ここで組合は、市内平均妥結額に近い11万円を要求し、林興業は、夏季一時金の妥結まで1人5万円の貸付を行う旨回答したが、結局、当事者の歩み寄りはみられず和解は不成立に終わった。裁判所は、この立入禁止等の仮処分について、7月9日決定をもって林興業の申請を認容した。

(11) 林興業は、組合がストライキに突入して以来事業部の社屋入口周辺にドラムかんを置き、これに綱を張り組合員の社屋立入りを禁止していたが、6月25日、従業員の5月分給与支給の際も組合員に対してはストライキを理由に社屋立入りを許さず、社屋前の路上に並ばせて給与の支給を行った。また、この頃、事業部のB7営業課長が組合員であったA2を交運傘下の共永交通株式会社に就職あつ旋したとの噂が組合員間に流れた。

6月30日夕刻、組合員らはこれらの行為に抗議するため事業部の事務室にいたB3、B4、B8営業部長及びB7営業課長ら4名を車で組合が占拠している林興業本社に連れ出し、3階ショールームにおいて組合員70ないし80名が強硬な抗議行動を行った。この際同人らは組合員から逮捕、監禁などを受けたとし、翌7月1日、札幌東警察署長あてに告訴状を提出した。

また、林興業は、この抗議行動の責任を追及し、組合の執行委員長A1外7名の執行委員を自宅待機処分に付した。

(12) 7月1日、林興業は、組合に対し事業部のロックアウトを正式に通告した。その後9月上旬に至り、札幌陸運局長は、林興業及び交運に対し道路運送法第38条に違反する疑いがあるので注意するよう警告を行った。

3 業務譲渡認可後の労使関係

(1) 9月9日、札幌陸運局長は日本交通株式会社発起人代表に対し、「労働組合との労働条件については新協定ができるまで賃金、退職金その他の労働条件については現状を維持する」旨の要望を付したうえで譲渡申請を認可した。そこで、同日、日本交通株式会社発起人会は会社設立の登記を行い新会社を設立させた。

この札幌陸運局長の譲渡認可により、組合は闘争方針を変更しストライキを終結することとし、9月11日、会社に対し9月15日から就労する旨の文書申入れを行った。

(2) そこで、会社、組合は、9月15日からの就労のための団体交渉を13日、14日の両日にわたって行った。この席上、会社の従業員数はストライキ中の退社などにより現在193名であり、昭和50年の賃金協定に基づく勤務体系は16時間隔日勤務又は昼夜1週間交

替8時間制であるが、これに従って就労すると136台の車両の運行は円滑に行うことができないので、勤務体系を日勤8時間制に変更し、全車両の運行を図りたい旨組合に申し入れた。しかし、組合は、協定の変更はできないとこれを拒否し、9月15日からの就労後本件結審時まで従前の勤務体系に従って走行している。また、賃金体系も従前の協定のとおりである。

- (3) 会社は、従業員の不足を早急に補うため、9月下旬頃から新聞による募集広告を再三行くと同時に事業部の退職者に対し文書をもって再入社の手入れを行った。これらの従業員募集により、会社は、昭和52年2月20日現在176名の者を採用したが、そのうち事業部退職者の採用者数は31名である。

これら新規採用者の賃金体系、勤務体系は、いずれも会社が組合に提案した賃金体系、勤務体系であり、採用に際して会社は採用者と採用条件等について個別契約を締結している。

また、会社は、これら採用者に対し拘束金と称し一定期間（1年5万円、2年10万円）勤務良好で勤務を完了した時は、貸付金員の返還が免除される制度や、また、貸付金と称し25万円を限度に毎月1万円ずつの返還を条件に金員を貸与する制度を設け希望者に貸与している。この拘束金、貸付金の貸与の希望者は延べ約130名であり、会社は、これら希望者に約3千万円の貸付けを行っている。しかし、組合員に対しては、これら制度の適用は全くなく、組合員が貸与の申出をした場合、会社は、組合員に対し組合脱退届の写などを提出させ、組合からの脱退を確認したうえ、貸付金のみを貸与している。

- (4) 9月22日、組合は、会社に対し越冬手当世帯主1人当たり135,000円、単身者は世帯主の70%を支給する旨の要求書を提出した。そして、これと前記の賃上要求、夏季一時金などを含めた団体交渉は、組合がストライキ中共闘会議を組んだ北海道交通運輸労働組合協議会、札幌地区労働組合協議会及び全北海道労働組合協議会の役員らが出席し52年1月下旬まで約10回の団体交渉が行われた。

ここでも、会社は、一貫して会社提案の新賃金体系を受諾しない限り、夏季一時金、

越冬手当は支給できないと主張し、以後団体交渉は中断されている。

- (5) 会社は、新賃金体系の適用を受けている従業員に対しては、10月上旬頃1人当たり、77,500円の越冬手当を支給し、10月以降の採用者に対しても入社時期に応じた額（昭和51年11月から同52年4月まで在社した者を満額とし、勤務月数に応じ6分の1ずつ減額）を支給している。

また、組合脱退者に対しては、前記貸付金と同じく組合の脱退を確認したうえで脱退時期に合わせて越冬手当を支給している。

第2 判断

- 1 以上の事実につき、組合は、会社が組合を弱体化させるため、非組合員である従業員にのみ越冬手当を支給したり、貸付金制度の適用についても組合員を差別扱いしたり、また、従来と異なる賃金体系を一方的に押し付けたり、夏季一時金及び越冬手当の支払を拒否して組合員を経済的に圧迫したり、あるいは、新規採用者の申立人組合への加入を妨害したり、組合員に対して組合脱退を勧誘した行為は、労働組合法第7条1・3号に該当する不当労働行為であると主張し、

- (1) 組合員を他の従業員と差別扱いしてはならない。
- (2) 組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 申立人組合員に対し、既に札幌市内のタクシー会社で支給している昭和51年度夏季一時金の平均額を支払え。
- (4) 申立人組合員に対し、他の従業員に対して既に支給された昭和51年度越冬手当77,500円を支払え。
- (5) 新規採用者の申立人組合への加入を妨害したり、組合員に対して組合脱退を勧誘してはならない。
- (6) 陳謝文を掲示し、かつ、新聞に掲載せよ。

との救済を求め、

これに対して会社は、会社が林興業からそのハイヤー事業部の営業全部の譲渡を受けはしたが、会社設立までの事柄は林興業と組合間の問題であり、従って、会社は実体上

の債権債務の承継問題はあっても、設立以前の事柄についての不当労働行為の主体となり得ず、承継もあり得ない。また、組合の主張はなんら理由がなく不当労働行為に該当しない、として本件申立ての棄却を求めているので以下判断する。

2 会社設立以前における会社の不当労働行為責任について

(1) 第1、1、(1)で認定のとおり、昭和51年5月12日、会社設立発起人代表B1と林興業との間で事業部の営業全般の譲渡契約が締結され、以来、その経営全般及び林興業と組合の組合員との雇用関係は、林興業から交運ないしは会社設立発起人らに継承され、(会社設立後は会社に継承されたものである)、本件ハイヤー・タクシー事業が経営されてきたものと認めることができる。

事実、5月14日の団体交渉の席上、交運の理事であるB3が、交運の委任のもとに形式上林興業側の代理人として登場し、B2専務が今後の事業部の経営の一切はB3が行う旨を組合に通告して同人を紹介し、以来同人は主として労務面を、また、交運のB4が経理部門を担当して、経営に参画してきたものである。

一方、林興業の代表者は組合に対し、既に団体交渉の当事者能力を欠いている旨言明したり、交運の代理人であるB3に一切を委任しているので同人に団体交渉を申し入れるよう文書通告をなしている。

(2) また、後述の新賃金体系を例にとってみても明らかなおお、これは札幌地区における交運傘下の各社でいずれも実施されている賃金体系であり、B3は、これを会社設立の前後を問わず、なんら譲歩することなく主張し続けてきたのであった。つまり、会社の経営ないし労務対策は、その発起人時代を通じ一貫した方針で貫かれてきていたことをうかがい知ることができる。

(3) このように、交運あるいはその傘下にある発起人会及び会社の設立後における会社の一連の行為を併せ考えるならば、設立以前の労使関係が会社に無関係であるということはいえず、従って、この点についての会社の主張は採ることができない。

3 支配介入及び差別取扱いについて

(1) 組合は、札幌市内の他のタクシー会社が既に賃上げ固答をするという状況の中で、

B 3 が、従来組合と林興業との間の春闘交渉の過程で提示された有額回答すらこれを白紙にもどし、第 1、2、(5)で提案した新賃金体系に固執し、これを押しつけることは組合破壊を意図した行為であり支配介入にあたりと主張するに対し、会社は、前記新賃金体系についてはこれを強制したものではないし、現に組合との間では林興業時代の賃金体系で賃金の支払がなされていると反論する。

そこで案ずるに第 1、2、(4)、(5)で認定のとおり、新賃金体系が B 3 によって組合に提案されたのは組合が後記夏季一時金要求書を提出した日の 2 日後である 5 月 27 日であった。ところで、例年夏季一時金については、組合と林興業との間の団体交渉を通じ一定時期にその妥結をみて組合員に支給されていたものであり、前記一時金は組合員としてはいわば予定された金員と考えるのは無理からぬものと思料される。このような夏季一時金の団体交渉時期において、B 3 は、新賃金体系を提案し、また、その後の数次の団体交渉においてこの受諾が夏季一時金支給の前提であると言明したり、この提案は絶対に撤回できない旨主張し続け、さらに夏季一時金のみにとどまらず越冬手当の支給までも新賃金体系の受諾を条件として提案しているのである。

また、賃金体系を変更することは労働者の生活に重大な影響を及ぼすものであり、組合が前記新賃金体系を労働条件の実質低下をきたすものと考えこれに反対しているにもかかわらず、これに固執して現在に至っている。かかる会社側の態度は、組合に対し新賃金体系を押しつけその受諾を迫ったものと断ぜざるを得ない。

なお、以上の行為については次の(2)で述べるとおり、その後における一時金などの不払等の一連の行為と併せてその不当労働行為性の有無を判断することとする。

- (2)ア つぎに組合は、B 3 及び会社が組合員に対し夏季一時金の支給を現在まで拒み続けており、また、越冬手当、貸付金、拘束金については組合の脱退者を含めた従業員であって新賃金体系を承認した者だけに支給し、組合にとどまっている者にはなんらこれを支給しないであり、これらの行為は組合員であるがゆえの差別扱いであると同時に、組合員の生活不安を増大させ、組合の弱体化を図る支配介入行為であると主張し、一方、会社は、夏季一時金については、林興業が組合の長期に及ぶス

トライキ、同本社社屋の占拠による操業完全停止等による物的被害が多量で、かつ、得べかりし利益の損失もまた甚大であったため、このようなことがなくてさえ同社の経営が苦境にあったのに、さらにこれらの事情が加わったため支払ができなかったものであり、また、越冬手当等については、前記の理由のほか、現行賃金体系は不就労者にも多額の賃金を支払う仕組みになっており、労働分配率の適正水準を超えるものであるから、もし組合員に、これを是正するため提案した新賃金体系を承認している他の従業員と同額の越冬手当を支給するならば、甚しい不均衡をもたらすこととなる。以上要するに会社側の行為は組合の運営に対し支配介入する意図でなされたものではないし、また、組合員なるがゆえに差別取扱いをしたものでないと主張する。

イ ところで、B 3 及び会社が、組合に対し新賃金体系の受諾がないかぎり夏季一時金や越冬手当の支給を拒否するとの態度に出たことは、組合がこれに反対している以上、とりもなおさずこれら一時金などの支給を実質的に拒否しているものといえることができる。そして、かかる B 3 の言明は組合が争議行為に入る以前からなされていたことも明らかである。また、林興業から申立てられた立入禁止等仮処分申請事件を機に札幌地方裁判所が試みた和解勧告に対し、B 3 側が提示した貸付金 5 万円の条件を組合は拒否したのであるが、前記審理の最終段階で、結局 B 3 側もこれを撤回しているのである。そして、例年支給されているこれら一時金などの支給を相次いで拒み、他方、組合脱退者を含む従業員で新賃金体系を受諾した者に対し越冬手当を支給し、さらには貸付金、拘束金等の受給の便宜を与えている。

ウ 以上の諸事実ならびに前記 2、(2)で述べた新賃金体系の受諾を迫った態度を総合すると、B 3 及び会社の前記行為は新賃金体系の提案を拒否したことに対する報復措置とみられないこともなく、また、その要求を実現するための手段として組合員に経済的打撃を与え、組合の弱体化を図った支配介入行為であるといわざるを得ない。

また、組合員に対し越冬手当を支給しなかったり、貸付金の便宜を与えなかった

行為は、非組合員である従業員と差別取扱いをしたものと認めることができる。

そして、B3のとした前記行為は前記2で述べたとおり、結局会社の行為であると評価するのが相当であり、しからば会社はその責を負うのも当然であるから、上記会社の行為は労働組合法第7条1、3号にいう不当労働行為であると判断する。

4 夏季一時金及び越冬手当の支払について

以上判断したとおり、会社が、夏季一時金及び越冬手当の支給を拒み組合員になんらの支払をせず現在に至っている行為及び非組合員にのみ越冬手当等を支給している行為は不当労働行為であるから、その救済として会社に対しその支給を命ずることが相当である。

しかしながら、その金額を算定する明確な基準については、本件審査の全過程を通じて、これを見出すことはできない。組合は、夏季一時金について、既に札幌市内のタクシー会社で支給している昭和51年度夏季一時金の平均額の支払を申し立てているが、しかし、平均額といっても事業体の経営規模、業績にも差異があるのは当然であり、さらに、その他個々具体的な特殊事情もないとはいえないのであるから、たやすく前記平均額により、あるいはそれを参酌して金額を特定することは必ずしも妥当とはいえない。

ところで越冬手当については、一応、同一会社内の他の従業員に対し77,500円が支払われている。しかし、詳細に検討するならばこれら従業員と組合員との労働条件、賃金体系が全く同一であるとはいえないのであるから、直ちにこれと同一金額の支払を命ずることは相当でない。だが、組合員は越冬手当の支給を受けた従業員と同一会社の従業員であり、かつ、乗務員という同種の業務に就いているのであるから、支給された前記金額を参酌、考慮することが合理性を欠くものとはいえない。

いずれにせよ、これら金額を特定するためには、会社、組合間で鋭意団体交渉を行うことによって特定することが妥当であり、また、越冬手当については、他の乗務員に支払われた金額を参酌のうえその金額を確定することが適切である。

以上のとおり、会社の行為は、それぞれ所定の不当労働行為に該当するので、その救済として主文のとおり命令することが相当であると判断した。

なお、申立人のその余の申立てについては相当でないと認められるので、これを棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和52年6月27日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治