

北海道、昭50不46・昭51不26、昭52. 5. 2

命 令 書

申立人 全自交中央ハイヤー労働組合

被申立人 相互交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた、昭和50年4月17日付要求書に関する団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対する、昭和50年度夏季一時金、年末一時金及び燃料手当を、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。
- 3 被申立人は、申立人の組合役員A1、同A2、同A3、同A4及び同A5に対して行った、昭和50年8月26日付の賃金カット処分を取り消し、その賃金カット相当分を同人らに支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人が申し入れた団体交渉に不誠意な態度をとり続けて、申立人組合員に、各一時金、手当などを支給しなかったり、労使間における確認事項を無視して申立人組合役員に対して賃金カット処分を行ったり、一方的に諸協定及び確認事項などの破棄通告を行うなどして、申立人組合員に動揺を与え、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 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、会社正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から2日以内に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、貴組合役員に対し賃金カット処分をしたり、貴組合が申し入れた団体交渉に対

し不誠意な態度をとり続け、貴組合員に対する各一時金、手当などの支給を拒否したり、さらに貴組合と締結した諸協定、確認書、従来慣行としていた労働条件を一方的に破棄する通告を行って貴組合員に動揺を与え、貴組合の弱体化を図りました。

このことは、明らかに労働組合法第7条1・2・3号に該当する不当労働行為でありました。ここに深く陳謝いたしますとともに、今後かかる行為を絶対に繰り返さないことをお誓いいたします。

昭和 年 月 日（命令交付日）

全自交中央ハイヤー労働組合組合員 各位

相互交通株式会社

代表取締役 B 1

6 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 当事者

(1) 被申立人相互交通株式会社（以下「新会社」という。）は、本件結審後の昭和52年1月10日、本件申立時における被申立人中央交通株式会社と、申立外相互交通株式会社（以下「申立外相互交通」という。）との合併により設立された会社であって、肩書地（編注、函館市）に本社をおくほか、市内金堀町に営業所を設け、合併時現在、従業員約300名、車両約130台をもってハイヤー・タクシー業を営むものであり、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「協同組合」という。）の組合員である。

新会社の前身で、本件申立時の被申立人である中央交通株式会社（以下「中央交通」又は「会社」という。）は、当初中央ハイヤー株式会社と称していたが、後記のとおり中央ハイヤー株式会社のB 2社長から協同組合の代表理事であるB 1、B 3ら両名へ株式が譲渡された結果、昭和50年7月15日から社名を中央交通に改称し、本件申立

時の昭和50年9月ごろには、従業員約120名、車両47台をもってハイヤー・タクシー業を営んでいた。

- (2) 申立人全自交中央ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和46年3月31日、中央ハイヤー株式会社の従業員によって組織された労働組合であって、全国自動車交通労働組合北海道地方函館連合会に加盟している。

なお、組合は、本件申立当時約110名の組合員を有していたが、その後の組合員の脱退により、結審時における組合員数は約60名となっている。

また、結審時の中央交通には、組合のほかに、本件審査中の昭和51年8月10日ごろ、組合から脱退した者によって結成された中央交通労働組合（以下「新労」という。）が存在し、結審時現在、約30名の組合員を有していた。

2 昭和50年度春闘要求及び一時金等要求に関する団体交渉の経過

- (1) 昭和50年4月17日、組合は、中央ハイヤー株式会社（以下「中央ハイヤー」又は「会社」という。）に対し、昭和50年度の春闘要求として、基本初任給4万円の引上げなど11項目からなる同日付の要求書を提出し、中央ハイヤーとの間で同年4月21日以降団体交渉を行っていたが、5月6日に行われた第3回団体交渉の席上、会社は、経営不振を理由として、現行足切り13万円、歩合率27%の賃金体系を、足切り20万円、越高25万円、歩合率35%のいわゆる越高歩合制（月間営収25万円以上の者につき、20万円を超える部分の35%を歩合給として支給する方式。以下「越高方式」という。）の賃金体系としたい旨、組合に提案した。

組合は、この越高方式は、現行労働条件を低下させるものであり、また、組合の賃上げ要求にもこたえていないものである旨主張して、この会社提案の撤回を求めたが、会社はこれを譲らず、結局この日の団体交渉は決裂している。

なお、同日以降に行われた数回の団体交渉においても、この会社提案をめぐって労使の意見は平行線をたどっていた。

- (2) 6月26日に開催された第12回目の団体交渉の席上、会社のB4専務取締役（以下「B4専務」という。）は、組合に対し、「経営不振のため、B2社長が以前から営業譲渡の

相手方を捜していたが、このたび協同組合に営業譲渡することに話がまとまった。」旨説明した。

そこで、当日の団体交渉では、組合とB 4 専務の間で、賃上げ問題のほか今後の労働条件について論議されたが、その結果、①現行の労働条件の変更については、いかなる場合があっても労使協議決定のうえ行う、②組合員の身分を変更する場合は労使協議のうえ行う、旨の確認がなされた。

翌6月27日、組合は、会社に夏季一時金25万円（配分方式一律95%、年功5%）、燃料手当10万円（独身者5万円）の支給を求める要求書を提出し、その後労使間では昭和50年度春闘要求及び夏季一時金要求についての団体交渉が行われていた。

- (3) 6月30日に至り、B 2 社長からB 1、B 3の両名に株式の譲渡が行われ、7月15日の臨時株主総会において、社名を中央ハイヤーから中央交通に改称することが決定され、中央交通の代表取締役はB 1、取締役社長にB 5（以下「B 5 社長」という。）、専務取締役には中央ハイヤーのB 4 専務がそれぞれ選任された。

B 5 社長と組合との第1回目の団体交渉（通算第18回）は7月18日に行われたが、席上、B 5 社長は「越高方式は会社にとっても残念な回答である。経営者に対する組合の不信感も取り除きたい。一時金等については春闘要求と同時解決したい。」旨述べた。

- (4) 7月21日に行われた第19回団体交渉において、会社は、組合に対し、従来中央ハイヤーが提案していた越高方式による賃金回答を撤回し、函館市内の協同組合さん下の申立外相互交通及び申立外昭和交通株式会社で当時実施していた、基本給9万円、足切り25万円、歩合率30%を内容とする賃金体系（以下「相互方式」という。）を実施したい旨新たに提案し、他の労働条件についても申立外相互交通なみにしたい旨提案した。

また、この際、B 5 社長は「この提案は、越高方式の提案によって混乱していた従来の労使関係の円満解決を図るための收拾案として提示するものであり、申立外相互交通にある、組合と同じ全自交系の組合でもこの案で妥結しているので、組合でもな

んとか受諾してもらいたい。また、春闘の収拾とあわせて一時金等についても7月中旬に結着をつけたい。」との趣旨の発言を行い、組合に回答を求めたが、組合は新提案を受けたばかりであり、検討のうえ次回団体交渉期日までに回答する旨述べた。

(5) 7月21日の団体交渉の後、組合は会社提案の相互方式について検討した結果、月間営収が25万円から32万円までの者については、現行賃金体系より実質的に賃下げとなるので、賃下げになる部分の取扱いについては会社と協議を行う旨の方針を決定した。

(6) 7月24日に行われた団体交渉において、組合は、先の会社提案について、提案の99%は了解するが、残りの1%については会社と話し合いを行いたい旨回答した。

これに対し、会社は、組合の主張する1%の内容について組合に説明を求めたが、組合が明確な回答を示さなかったところ、B5社長は、組合に対し、「先の会社提案は収拾案として提示しているものであり、この提案のどこをどう直すという考えは全くない。会社提案のままで了解してもらおうほかはない。」旨述べ、会社提案について譲歩する考えはないことを明らかにした。

約1時間半の休憩の後、団体交渉が再開されたが組合は、協議の余地のない会社提案は拒否する旨回答し、交渉は物別れに終わった。

また、この日の団体交渉の終了の際、B5社長は、組合に対し、7月21日に提案した相互方式による会社の賃金回答を撤回し、組合の要求に対する会社回答を再び、中央ハイヤーが5月6日に提案した越高方式による賃金回答に戻す旨、及び労使間の従来からの協定、確認事項等については、これを破棄する旨通告した。

なお、協定、確認事項等の破棄問題については、それまでの団体交渉の議題となったことはなく、また、組合は、会社から協定、確認事項等に関し、事前に協議を求められたことはなかった。

会社の組合に対する協定、確認事項等従来の労働条件に関する正式の破棄通告は、7月26日、同日付の文書により行われたが、この通告書によって同日以降破棄されることが通告されたのは、昭和49年5月9日付協定書の、道交法違反等の補償に関する事項、就業時間中の組合活動保障に関する事項及び労使慣行で行われていた疾病補償

に関する事項などである。

組合は、この会社の態度に抗議し、この日から8月下旬ごろまで抗議集会、ストライキなどの抗議行動を行っている。

- (7) その後、組合は、昭和50年度春闘要求に関し、8月15日から8月27日まで4回にわたり、会社に団体交渉の申し入れを行ったが、会社はこれをいずれも拒否している。

会社は、この団体交渉拒否の理由を、組合の8月19日付団体交渉申し入れに対する8月21日付文書回答の中で「7月24日の団体交渉で労使の意見は物別れに終わっており、現在の労使間の隔りは極めて大きく、団体交渉で単純に煮つまることは100%ないと考えるので、団体交渉を行っても時間の浪費であるから団体交渉を拒否する。」旨述べている。

- (8) 組合は、10月1日、会社に対し、①75春闘、②一時金、③燃料手当、④協定破棄、⑤執行委員分の賃金カットなどを議題とする団体交渉を申し入れたが、これに対し会社は、同日付の文書をもって、組合の団交申入書中①、④、⑤の3項目については、現在、組合が北海道地方労働委員会に本件申立て（昭和50年道委不第46号事件）を行っており、会社もこれを争っているため団体交渉は拒否する。また、②、③の2項目については支払う意思がないので、前述の理由と併せて団体交渉は拒否する、旨組合に回答している。

組合はこののち同月3日付、同22日付の団体交渉申入書を会社に提出したが、会社は、そのいずれに対しても上記理由をもって団体交渉を拒否した。

- (9) 10月26日、会社は、全従業員を対象として「会社は、7月26日に労組法第15条に基づき、協定、確認事項等についての破棄通告を行ったが、通告の日から90日を経過したので、10月26日以降は、従来の協定、確認事項等はその効力を失う」旨掲示した。
- (10) 昭和50年11月21日、組合は、会社に対し、支給日を同年12月とし、金額を30万円（一律分95%、年功分5%）とする年末一時金の要求書を提出し、団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否している。
- (11) 組合は、その後も昭和50年度春闘要求及び各一時金、手当の要求について数回にわ

たり会社に対し団体交渉を申し入れているが、会社はこれをいずれも拒否しており、結局、昭和50年7月24日の第20回団体交渉の後、昭和51年7月に至るまでの約11ヵ月間、労使間では、前記組合要求に関する団体交渉は全く行われなかった。

- (12) 中央ハイヤーでは、例年、従業員に対し、夏季一時金を7月ごろに、燃料手当を10月ごろに、年末一時金については12月中旬ごろに、それぞれ支給しており、過去において会社が一時金、手当等を従業員に支給しなかったことはほとんどなかった。

会社は、この一時金、手当等の支給にあたっては、従業員のうち、その大部分を占める乗務員である者については、当時乗務員のほとんど全員が組合員であったため、組合との団体交渉等により、各人の年間総營收に一定の率を乗じた額または定額を支給額として決定し、また、乗務員と賃金体系の異なる管理職である従業員（非組合員）に対しては、会社と組合との一時金等の交渉の妥結を待って、会社が定めた額を、それぞれの時期に支給していた。

- (13) しかし、昭和50年度夏季一時金については、前記のとおり、組合・会社間で全く交渉が行われていなかったため、同年8月ごろ、夏季一時金の支給の有無に不安を抱いた、数名の管理職である従業員が、B4専務を訪れ一時金の支給について相談した。

会社は、これについて検討の結果、当時、函館市内の他のハイ・タク会社の中に、既に夏季一時金を支給していた会社もあったことなどから、管理職全員に対して一時金相当額を貸し付けることを決定した。

- (14) 会社には、従業員に対する貸付金規定がなかったため、会社は、この貸付の基準として、当時、既に従業員に夏季一時金を支給していた申立外相互交通における、管理職に対する夏季一時金支給基準を参考として、基本給を9万円としてその1.4ヵ月分を管理職である従業員に貸付けた。

また、この貸付にあたり、会社は各人から借用証を徴したが、その際各人に示された貸付条件は、①返済期日は退職時とする、②貸付金は退職金と相殺する、③利息は付さない、等である。

なお、この貸付を受けた者は、B4専務を含む主任以上の管理職である従業員約10

名のみで、当時の会社の全従業員約120名中、管理職を除く約110名の組合員についてはこのような便宜は与えられなかった。

- (15) 会社は、その後も同様な手続により、昭和50年10月ごろ燃料手当相当分として6万8千円（独身者3万4千円）を、同年12月ごろ年末一時金相当分として基本給9万円の4ヵ月分を、それぞれ管理職である従業員のみに貸付けている。

- (16) 昭和51年4月16日、組合は、昭和51年度春闘要求として、会社に対し、基本給を12万円とすることなど22項目からなる要求書を提出したが、会社は、翌4月17日、昭和50年度春闘問題が未だ解決をみていない中で、昭和51年度要求書を受けとるわけにはいかない旨の通告書とともに組合に要求書を差しもどした。

そこで組合は、4月21日、会社に対し、①75春闘、②夏季一時金、燃料手当、年末一時金、③その他諸問題、などを議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否している。その後、6月1日に昭和51年度春闘問題などに関する第1回の事務折衝が行われたが、4月21日からそれまでの間、会社、組合間では、組合の上記諸要求に関し、団体交渉は勿論、事務折衝すら行われなかった。

- (17) 6月1日の事務折衝の際、組合は昭和50年度及び昭和51年度春闘要求書を会社に提示したが、会社は組合に、そのいずれかに整理して提出してほしい旨要望し、話し合いの結果、昭和51年度要求書の第20項目に昭和50年度春闘問題が要求項目と記載されており、昭和51年度春闘問題を解決すれば昭和50年度春闘問題もおのずから解決されるとして昭和51年度要求書を基礎として交渉を行うことが双方で確認された。

なお、この事務折衝の席上、会社からは組合の昭和51年度要求書の各項目に対する会社の回答が組合に提示された。

- (18) その後、数次の事務折衝を経たうえ、7月28日から9月27日まで7回の団体交渉がもたれ、昭和51年度要求書22項目のうち一部妥結をみるに至った。しかし、その間、会社は一方において昭和51年度春闘問題と昭和50年度春闘問題とは同時解決が前提であると主張しながら、他方昭和50年度春闘問題の金銭要求及び一時金要求に関しては一切支払う意思がないことを言明し、組合はこれを会社が昭和50年度春闘要求及び一

時金要求の放棄を迫るものと受けとめて反対し、とりあえず昭和51年度要求書のうち合意に達した事項を協定しようと会社に迫った。しかし、論議は平行線のままで交渉は妥結するに至らず、その結果、昭和50年度各一時金、手当及び昭和51年度夏季一時金は結審時現在まで支給されていない。

- (19) 8月2日、組合は、当委員会に対し、昭和50年度夏季一時金、年末一時金及び燃料手当の支払いなどを請求内容とする不当労働行為救済申立て（昭和51年道委不第26号事件、昭和50年道委不第46号事件と併合審査）を行ったが、その直後の同月6日ごろから組合脱退者が続出し、組合のA6書記長、A7執行委員らも組合を脱退するに至り、同月10日ごろ新労が結成されている。

8月16日、会社と新労との間では、組合の要求書とほぼ同内容の新労の要求書に基づき団体交渉が行われたが、この席上、会社は昭和50年度各一時金等については一切支給しない旨回答している。その後、8月25日に行われた会社と新労との団体交渉において、労使間では、新労の要求事項に関する協定のほか、①新労は昭和50年度一時金等の請求を放棄する、②組合に所属していた当時行った地労委提訴の件は、新労組合員の部分については一切関係がないことを明らかにする、旨の協定が締結された。

なお、8月31日、会社は新労組合員に対し、申立外相互交通の乗務員と同一の支給基準（各人の年間総營收の4%）により、昭和51年度夏季一時金を支給している。

3 組合執行部に対する賃金カットについて

- (1) 昭和50年8月26日、会社は、同年7月及び8月における業務時間内の執行委員会開催を理由として、組合のA1執行委員長をはじめ、A2、A3、A6、A7、A4、A5ら組合執行部7名について、8月分給料から1人平均約8千円の賃金カットを行った。
- (2) 中央ハイヤーと組合の間には、業務時間中の組合活動に関し、昭和49年3月20日付で労使合意した確認書が存在し、それによれば「会社は組合活動の自由は認める。保障の件については現在行われている団体交渉又は正常な執行委員会については認めるが、その他については認めない。」旨規定されている。

- (3) この確認書が交される以前にも、中央ハイヤーと組合の前身である申立外函館自動車交通労働組合との間には、組合執行部全員が乗務員であるという事情から、業務時間中の組合活動に関する確認書が存在し、組合結成後も同確認書の内容が労使慣行として引き続き実施されていたが、その内容は「業務中の執行委員会はこれを保障する。」というものであり「正常な」の字句は記載されていなかった。

このため、組合から執行委員会を開催した旨の通告があれば、会社はそれに対し賃金カットを行わず、且つ売上保障を行っていたものであるが、会社はこのような労使慣行の変更を意図して組合と協議した結果、前記の昭和49年3月20日付確認書が作成されたものである。

- (4) 昭和49年3月20日、前記(2)の確認がなされるに際し、「正常な執行委員会」の解釈について労使間で論議がなされ、会社側から具体例として団体交渉前後の30分ないし1時間が正常の範囲に入る旨の意見が出されたが、組合が特段これに反対した事実はない。

- (5) この確認書が締結された後に、会社が組合の業務時間中の執行委員会について正常でないとして賃金カットを行った例としては、昭和50年4月に会社構外で行われた長時間の執行委員会及び同年5月に早朝から夜半に至るまで行われた執行委員会などである。

組合は、これらの賃金カットについては会社に抗議等は行っていない。

- (6) 昭和49年春闘時における組合の月別執行委員会開催回数及び平均所要時間は、それぞれ5月は5回（1回平均4時間）、6月は3回（同3時間）、7月は5回（同4時間）、8月は1回（同5時間）となっており、昭和50年春闘時における月別開催回数及び平均所要時間は、それぞれ5月は8回（1回平均4時間）、6月は9回（同4.5時間）、7月は7回（同4時間）、8月は10回（同4.7時間）となっている。

なお、組合は49年度分の前記執行委員会のいずれについても、会社から賃金カットされたことはなかった。

また、昭和50年度分において、前記(1)の賃金カットの対象となった同年7月21日か

ら8月20日までの間における執行委員会の開催回数は7回で、1回当りの所要時間は、3時間が2回、その余は5ないし9時間にわたっており、平均所要時間は6時間である。

第2 判断

1 以上の事実につき、組合は、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否し、一方的な協約破棄通告や一時金などの支払い拒否をして組合員に動揺を与え、組合の弱体化や分裂を図り、あるいは従来からの確認事項を無視して組合執行委員に対し賃金カット処分をした行為は、労働組合法第7条1号・2号・3号に該当する不当労働行為であると主張し、

- (1) 昭和50年4月17日付要求書の昭和50年度春闘要求などに関する団体交渉に誠意をもって応ぜよ。
- (2) 昭和50年度夏季一時金(基本給を9万円としてその1.4ヵ月分である12万6千円)、年末一時金(基本給を9万円としてその4ヵ月分である36万円)及び燃料手当(6万8千円、独身者3万4千円)をそれぞれ申立人の組合員に支払え。
- (3) 労使間諸協定の一方的破棄通告や一時金などの支払を拒否するなどして組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 賃金カット処分を取り消し、カット相当分を支払え。
- (5) 陳謝文を掲示せよ。

との救済を求め、これに対し会社は、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 団体交渉拒否について

- (1) 前記認定した事実によると、昭和50年度春闘要求について、昭和50年4月21日から7月24日まで約20回にわたり団体交渉がなされている。その間、B2前社長が退き、B5が新社長に就任してからの団交日は、7月18日、21日、24日の3回であり、また、B5社長が提示した新賃金体系が話し合われた団交回数は、提示日である21日を含め、わずか2回にしかすぎない。もっとも、上記新賃金体系は、いわゆる越高方式による賃金体系につき、組合がこれに反対したための、いわば収拾案として提示されたもの

であるが、しかし、従前の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持つものであり、会社は、組合が労働条件の実質低下をおそれ、これに反対している以上、十分かつ納得のゆく話し合いを要することは論をまたない。特に、会社の社長交替は、単に役員改選にとどまらず、B 1 らへの株式譲渡を伴った根本的変革であり、新役員の経営方針、労務管理面、あるいは気どころといった点につき、組合としては、いまだ十分に知り得ない時期での団体交渉であったから、話し合いの継続はなおさら必要であった。

(2) しかるに、7月24日の団体交渉で、組合が新提案を受諾しないとみるや、団交終了の際、B 5 社長は、組合に対し、前記提案を撤回して越高方式にもどす、従来からの労使諸協定、確認事項を破棄すると言明し、7月26日、会社はその旨の破棄通告を組合に対して行った。ついで組合が同年8月以降に申し入れた団体交渉についても、第1、2、(7)、(8)記載の理由をもって、すべて拒否するの挙に出ているが、これらの理由はいずれも組合の団交申入れを拒否するに足る正当な理由とは認められない。

(3) その後、昭和50年度春闘問題は、その一時金要求とともに昭和51年度春闘要求に含められた要求項目として、数次の事務折衝を経たうえ、前記(2)の団体交渉の約11ヵ月後である昭和51年7月28日に再開された。団体交渉の議題となったが、会社は、組合に対し、昭和50年度の組合の金銭要求については一切支払わない旨述べている。

以上、会社の態度は、話し合いを十分尽す努力を怠ったものであり、誠意ある団体交渉を行ったものとはいえず、労働組合法第7条2号に該当する行為である。

3 組合に対する支配介入について

(1) 第1、1、(2)で認定のとおり、昭和50年6月26日開催の団体交渉において、会社のB 4 専務が組合に対し、会社の営業譲渡の相手方を説明した後、組合員の現行労働条件や身分の変更については労使協議のうえ、これを行う旨確約しておきながら、約1ヵ月後である7月24日の団体交渉において、第1、2、(6)記載のとおり、労使協定、確認事項など従来の労働条件の破棄を口頭で通告し、同26日その旨の文書通告を行っている。

上記行為は、第2、2で述べたとおり新賃金体系の会社提案が拒否された団交日の交渉終了時になされたものであり、また、その後における第1、2、(7)記載の団体交渉拒否や第1、3記載の賃金カット処分が相次いでなされているところからみると、前記破棄通告は、明らかに組合の弱体化を図る意図のもとに行われたものであり、労働組合法第7条3号にいう支配介入に該当するものと判断する。

(2)ア 次に第1、2、(8)、同(18)記載のとおり、会社は組合が要求した昭和50年度の一時金などの支給を拒否し、本件結審時に至るも支給していない。会社は一時金などについては就業規則等、その支給の根拠、基準、金額などを確定しうる客観的基準がないし、また支払の合意がない以上、支払義務はないという。

ところで、会社と組合との間で第1、2、(2)記載のとおり昭和50年度夏季一時金について団体交渉がもたれており、昭和50年7月18日の団体交渉においてB5新社長は一時金を昭和50年春闘問題と同時解決したいとまで述べていた。それが前述のとおり新賃金体系に対する組合の拒否回答がなされるや、会社は一切の団体交渉についてこれを拒否するの態度に出、昭和50年度一時金などの問題は労働委員会で結着をつけようと公言したりした。

イ そして再開後の団体交渉においても、会社は昭和50、51両年度問題の同時解決を主張して譲らず、また、昭和50年度金銭要求には一切応じないとの態度であったことは前述のとおりである。とすれば、組合が昭和51年度問題を妥結するには、昭和50年度の一時金などの金銭要求を放棄するの でなければ一切の解決が得られないと考えるほかない状況に陥ったのは当然であると認められる。

ウ このように、会社がいまだに昭和50年度の一時金などの支払を拒否し続けている態度は、組合が前記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、さらに会社の要求を実現する手段として組合及び組合員に経済的打撃を与え、その組織を弱体化させることを図ったものであって、会社の行為は労働組合法第7条3号にいう支配介入に該当する行為であると判断する。

4 不利益取扱いについて

(1) 組合は、会社が組合員に対し、昭和50年度一時金などについて支払いを拒否しているにもかかわらず、他方非組合員に対してこれを支給していることは不合理な差別取扱いであり、労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、非組合員に交付した金員はあくまでも貸付金であって退職時に返済を受ける条件で貸し付けたものであり、一時金として支給したものではない、また、非組合員は乗務員と比べ、その労働条件、賃金体系を全く異にするから、両者を同一面にとらえてその差別をたやすく論ずることはできない旨反論する。よって前記一時金などの支払拒否が不利益取扱いに該当するか否かを判断する。

(2) 非組合員に交付された金員につき、その名目はともあれ、組合が要求している一時金などと、その実質的機能、性格においての同一性ないしは類似性の有無を評価しえたとしても、非組合員と組合員との労働条件、賃金体系が異なる以上、これをもって直ちに不利益取扱いに当るか否かを定めることはできず、また、非組合員全員が管理職である本件においては、昭和50年当時、組合員と同一労働条件、同一賃金体系に服する従業員を他に見出すことができないのであるが、だからといって不利益取扱いを論じえないとたやすく断定することもできない。

要は諸般の事情を比較考察のうえ、労働組合法第7条1号にいう不利益取扱いに該当するか否かを考究しなければならない。

(3) 会社は組合に対し、例年、一時金などを支給してきたし、昭和50年度夏季一時金についても、同年度春闘問題と同時解決したい旨述べている。しかるに会社は、新賃金体系の提案を組合が拒否するや、その態度を急に変え、前記のとおり労使協定などの破棄通告、団交拒否あるいは後記5記載の賃金カット処分をつぎつぎ行うに至った。そして夏季一時金はおろか、燃料手当、年末一時金の支給を拒否し続けるの挙に出た。また、昭和51年7月28日に再開された団体交渉においても、会社は組合の昭和50年度金銭要求については一切支払わない旨述べ、いささかもその姿勢を変えていない。さらに、函館市内におけるハイ・タク業界では、金額の多寡は別として昭和年度の一時金などはおおむね支払われていることが審査の過程で認められることなどを併せ考え

るならば、これら会社の行為は、その余の判断をまつまでもなく、正しく不利益取扱いに該当するものであり、労働組合法第7条1号にいう不当労働行為といえることができる。そこで、その救済としては一時金の支払いを命ずることとし、なお、その金額については、本件審査の全過程を通じてみてもその内容を特定することができないので、このためには、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と判断するに至った。

5 賃金カット処分について

- (1) 組合・会社間の昭和49年3月20日付確認書によると、第1、3、(2)で認定したとおり、「会社は組合活動の自由は認める。保障の件については現在行われている団体交渉又は正常な執行委員会については認めるが、その他については認めない。」との記載がある。これは、すべての執行委員会開催が無制限に賃金を保障される趣旨であると理解される。

このことは、上記確認書作成にあたり、第1、3、(3)で認定のとおり、会社の申し入れによって「正常な」の字句が挿入された経緯からみても明らかである。また、その際、第1、3、(4)に記載のとおり、会社から「正常な」場合の具体例が示されたのであるが、これはあくまで一事例として話題になったものであり、これのみに限定したものとは認めがたい。

前記確認書には、正常あるいは正常でない具体例の記載はなく、単に「正常な執行委員会」とのみ記載されているところからみても、その趣旨を十分うかがうことができる。

したがって賃金が保障される、換言すれば「正常」と解釈される執行委員会は、団体交渉前後の各30分ないしは1時間の範囲内で、且つ団体交渉そのものに関係ある場合に限られ、それ以外の執行委員会は全部賃金カット処分の対象となるとの会社の主張は、これを採用することができない。また、正常な事例がなんであるかを会社のみが自由に決めうるとの主張も、前記確認書が労使双方自主的な立場で調印し合ったものであることに鑑み、これまた採ることができない。

- (2) そこで、本件カット処分の対象となった執行委員会が「正常」であったか否かは、あらためて考究する必要がある。そのためには、当時の客観情勢ないしは懸案事項の重要性、複雑性に照らし、当該執行委員会の回数、所要時間が必要、妥当なものであったか否か、その他諸般の事情を総合して判断しなければならない。

ところで、本件カット処分の対象となった執行委員会は、昭和50年8月分給料算定期間、つまり同年7月21日から8月20日までの期間中に開催されたものであるが、その回数は7回に及んでおり、また1回当りの所要時間が、3時間が2回、その余は5ないし9時間にわたっていることは前記認定のとおりである。

- (3) しかしながら、第1、2、(1)ないし(6)で認定のとおり、当時組合にとっては、新賃金体系に対する内部的な検討、協議や、労使協定などの破棄通告や団交拒否に対する対応、また妥結をみていない昭和50年度春闘、夏季一時金問題など、組合の根幹にかかわる、あるいは組合員の労働条件に直接影響を及ぼす重要かつ複雑な案件がつぎつぎに発生、山積していたし、また、この時期は、組合・会社間の緊張状態がますます高まる過程にあったことが認められる。

したがって、執行委員会の回数、所要時間が前述のとおりであったとしても無理からぬものがあり、これをとらえて不必要あるいは妥当性を欠いたものと認めることはできない。

- (4) また、第1、3、(3)記載のとおり、執行委員はいずれも乗務員であって、各人の勤務時間が画一でなく、一斉に集合できないことも所要時間が長びく一因であったし、さらに本件カット処分以前には、執行委員会を開催したことにより昭和50年中に2度程カット処分がなされたことがあるが、その他の執行委員会はなんらカット処分の対象とされることなく本件に至ったこと、しかるに、本件カット処分は前述の労使協定などの破棄通告や、団体交渉拒否に引き続いてなされたものであって、上記カット処分を含むこれら一連の会社の行為は、新賃金体系に対する組合の拒否回答がなされた直後からつぎつぎと行われているなどの事実を認めることができる。

- (5) 以上の諸事実を総合すると、本件カット処分は会社の組合に対する報復措置と認め

られ、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認められる。

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適当であると判断する。

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5月2日

北海道地方労働委員会

会長 南 部 農夫治