

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会  
成長タクシー支部

被申立人 成長タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人成長タクシー株式会社は、申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会成長タクシー支部組合員に対する昭和56年度夏季一時金につき、申立人と協議の上、次に掲げる事項を勘案して額を定め、これを申立人組合員に支給しなければならない。
  - (1) 被申立人の従業員に対する夏季一時金及び冬季一時金の支給に関する従来慣行
  - (2) 被申立人の従業員に対する昭和56年度冬季一時金の支給状況
  - (3) 昭和56年度夏期一時金の支給に係る計算期間中の申立人組合員の稼働額
  - (4) 申立人の昭和56年4月29日から同年6月12日にかけての同盟罷業実施期間中就業した被申立人の従業員に対して支給された昭和56年度夏季一時金の支給状況
  - (5) 株式会社青森中央タクシー及び株式会社丸富タクシーの従業員に対して支給された昭和56年度夏季一時金の支給状況
- 2 この命令書の写しの交付の日から1箇月以内に前項の協議が調わないときは、被申立人は、申立人の同意を得て当委員会に対して仲裁を申請し、その裁定に従わなければならない。
- 3 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に下記の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすく墨書して、被申立人会社の正面玄関その他の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会  
成長タクシー支部  
執行委員長 A 1 殿

成長タクシー株式会社  
取締役社長 B 1

当社が貴組合の同盟罷業の実施を理由に、今日まで貴組合の組合員に対して昭和56年度夏季一時金を支給しなかったことは、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青森県地方労働委員会に認定されました。よって、当社は、今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

(注 年月日は、文書を掲示する日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

## 1 当事者

- (1) 被申立人成長タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー）を営む会社であり、申立て当時、営業用車両59台を保有し、従業員数は、約140名（うち乗務員125名）である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会成長タクシー支部（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、全国自動車交通労働組合連合会の下部組織である全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会（以下「地連」という。）に加盟している。申立て当時は、乗務員114名がその組合員であったが、現在では、3名を残して他は脱退している。

## 2 要求の提出と同盟罷業の実施

- (1) 昭和56年3月5日、地連は、加盟8労働組合（青森交通支部、朝日タクシー支部、光ハイヤー支部、珍田タクシー支部、成長タクシー支部、中央タクシー支部、丸富タクシー支部及び合同交通支部）の昭和56年度の賃金引上げ、一時金等春闘に係る統一要求書を関係各会社に提出した。
- (2) 昭和56年3月19日、組合は、臨時大会を開催し、前記要求につき、組合員の直接無記名投票により、スト権の確立を決議した。
- (3) 地連の支部のうち組合、中央タクシー支部及び丸富タクシー支部の3支部（以下「3支部」という。）に係る前記要求につき、昭和56年4月13日、労使協議の結果、会社、株式会社青森中央タクシー及び株式会社丸富タクシーの3社（以下「3社」という。）が共同して当該3支部と個別に交渉することとした。
- (4) 組合と3社とは、昭和56年4月18日の団体交渉をはじめ、同月22日から28日まで数回の団体交渉を重ねたが、進展しなかった。そこで、組合は、次のとおり同盟罷業を実施した。

ア 昭和56年4月29日午前8時から同月30日午前8時まで24時間

イ 昭和56年5月4日午前8時から同月6日午前8時まで48時間

ウ 昭和56年5月11日午前8時から同月14日午前8時まで72時間

エ 昭和56年5月14日午前8時から同年6月12日午前8時まで24時間ずつ反復して29日間

- (5) 昭和56年4月29日から同年6月12日にかけての通算35日間にわたる同盟罷業（以下「長期ストライキ」という。）に際し、青森市内の会社の同業者は、一定の資金をきよ出し、業界ぐるみで会社を支援した。また、会社は、会社の従業員で組織する別の労働組合の結成を組合の組合員に働きかけたが、組合員がこれに応じなかった。
- (6) 長期ストライキが実施されている間、組合と会社とは、しばしば団体交渉を行った。交渉は進展しなかったが、運輸省仙台陸運局の指導もあり、組合は、長期ストライキを解除した。

## 3 同盟罷業後の労使関係

- (1) 長期ストライキ解除後も組合と会社とは、しばしば昭和56年度の賃金引上げ、一時金等春闘に係る要求に関して交渉したが、進展しなかった。その間、会社の専務取締役B2は、交渉の場において、組合は長期ストライキを行ったから昭和56年度夏季一時金は支払わない旨を発言し、また、会社の常務取締役B3は、交渉の場において、成長タクシ

一の組合は闘争組合であって将来何をされるかわからないので会社側では今ガードを固めているから、組合の要求は通るはずがない旨を発言した。

- (2) 昭和56年7月29日、地連及び3支部は、3社を相手に、当委員会に対し、昭和56年度賃金引上げ及び一時金に関する協定の締結につきあっせんを申請した。

あっせんは、同年8月4日から同年9月4日まで6回にわたって行われたが、労使の主張に隔たりがあり、あっせん作業は難航し、あっせん員は、同月5日、自主交渉の手懸かりを与えるための解決の指針を公益側あっせん員の見解として示し、あっせんを打ち切りとした。

- (3) その後、労使間の自主交渉が続けられ、昭和56年11月5日、3社と3支部とは、統一協定を締結し、昭和56年度の賃金引上げ及び一時金その他の労働条件について取り決めた。しかし、この統一協定において、昭和56年度夏季一時金については、「各支部交渉とし、労使双方誠意をもって解決する。」と規定されたにとどまるが、昭和56年度冬季一時金については、下記のように規定された。

#### 記

冬季（考課期間 昭和56年6月1日～昭和56年11月30日）

(A) 月平均稼働額380,000円から390,000円までは、稼働額の5パーセント支給とする。

(B) 月平均稼働額400,000円以上の場合は、稼働額の6パーセント支給とする。

(C) 冬季調整額については、各支部交渉とし、労使双方誠意をもって解決をする。

(以下略)

- (4) 昭和56年度夏季一時金については、その後各社各支部の個別交渉が行われた。その結果、丸富タクシー労使は、昭和56年11月6日、月平均稼働額360,000円以上390,000円未満の者には計算期間（昭和55年12月1日から昭和56年5月31日まで）中の稼働額の5パーセント、月平均稼働額390,000円以上の者には計算期間中の稼働額の7パーセントを支給することを内容とする協定を締結した。また、青森中央タクシー労使は、同月10日、月平均稼働額360,000円以上の者に対して最低151,200円、最高214,200円の範囲内で計算期間（昭和55年12月1日から昭和56年5月31日まで）中の稼働額に応じて定額で支給することを内容とする協定を締結した。しかし、成長タクシー労使の交渉においては、前記(1)のような事情から進展がなく、今日に至るまで昭和56年度夏季一時金に係る単年度協定は、締結されていない。

- (5) 昭和56年12月20日、会社の全従業員に対し、前記統一協定に基づいて昭和56年度冬季一時金が支給された。また、管理職、整備工場従業員、経理担当事務員など長期ストライキ中も就業した従業員に対しては、昭和56年度夏季一時金も支給されている。

- (6) 昭和57年3月5日、地連及び組合は、会社を相手に、当委員会に対し、昭和56年度夏季一時金の支給につきあっせんを申請した。

あっせんは、昭和57年3月19日及び同年4月5日の2回行われた。第1回目のあっせんにおいて、あっせん員は、月平均稼働額360,000円以上の者に昭和56年度夏季一時金を支給する方向で、支給額については、組合及び会社を含む共同交渉に当たった丸富タクシー労使及び青森中央タクシー労使の支給状況を考慮の上、自主交渉により決定することを内容とする勧告を行ったが、第2回目のあっせんにおいて、会社は、長期ストライ

キを行った以上、昭和56年度夏季一時金を支給することはできないとし、昭和56年度の会社の決算において収支が黒字となった場合には、調整額として若干の金額を支給する旨主張し、これに対し、組合は、組合員に対して昭和56年度夏季一時金を一律に支給しないことを不満とした。そこで、あっせん員は、あっせんによる解決は困難と認め、昭和57年4月5日、あっせんに打切りとした。

#### 4 当委員会への不当労働行為救済申立て

以上の経過から、組合は、昭和57年5月13日、会社を相手に、当委員会に対し、組合の組合員に対する昭和56年度夏季一時金の支給並びに陳謝文の交付及び掲示を求めて不当労働行為の救済申立てをした。

### 第2 判断及び法律上の根拠

#### 1 労働組合の正当な行為を理由とする不利益な取扱いの成否

##### (1) 当事者の主張

ア 組合は、一時金については、その都度労使が協定して夏季及び冬季に支給してきた実績があることから、組合員にも昭和56年度夏季一時金を支給すべきであり、会社が組合員に対してこれを支給していないことは、組合が長期ストライキを行ったことに対する報復手段であって、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由としてこれに対して不利益な取扱いをするものにほかならず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為を構成すると主張する。

イ これに対し、会社は、一時金については、労働協約、就業規則等の根拠規定がなく、慣行もないことから、会社に支給義務がなく、また、長期ストライキによって多額の損害を被ったため昭和56年度夏季一時金を支給しなかったものであると主張する。

##### (2) 当事者の主張の当否

ア 長期ストライキは、昭和56年度の賃金引上げ、一時金等をめぐる労使間の交渉が容易に進展しない状況の下で、組合が、その主張を貫徹するために、組合内の正当な手続を経て行ったものと認められる。よって、長期ストライキは、労働組合の正当な行為にあたる。

イ 昭和56年度夏季一時金が組合の組合員に支給されていないという外形的事実そのものについては、当事者間において争いが無い。しかし、会社は、一時金の支給についての労働協約、就業規則等の根拠規定がなく、慣行もないので、会社には一時金の支給義務がないと主張する。

確かに、一時金の支給についての労働協約、就業規則等の根拠規定はないが、不作為の違法性の評価の前提となる行為義務を認めるかどうかは、それぞれの法の趣旨に照らして判断されるべきである。

そして、不当労働行為の成否を判断する前提となる使用者の行為義務の存否は、労働者の団結を擁護するという不当労働行為制度の趣旨に照らして判断されるべきものである。もとより、当該行為義務の根拠は、必ずしも明文の規範である必要はなく、労使間の単なる慣行にすぎない場合もありうるというべきであるが、前記不当労働行為制度の趣旨から、労使関係においては、多くの慣行が当事者間の生きたルールとして重要な機能を果たしており、それらの慣行が労働者の生活を支える諸種の利益の源泉となっているという現実を十分踏まえて総合的に判断する必要がある。

本件においては、甲第9号証の1から甲第9号証の4までにより、組合と会社とは少なくとも昭和53年度以降毎年協定を締結して夏季及び冬季一時金を支給してきたという事実が認められるほか、昭和56年度においても、冬季一時金は、全従業員に支給されているし、また、夏季一時金も、長期ストライキ中就業した従業員には支給されている。このように、本件労使間においては、一時金の支給という事実が相当回数繰り返されている。

しかも、この種の一時金は、一般に、労働者の生活の糧の一部をなしている。この種の一時金の性格については、必ずしも明確ではないが、勤務成績に応じて支給されること、支給額及び支給時期があらかじめ確定されていないことなどの諸事情が認められるからといって、それが労働者の生活の糧の一部をなしているという一面があることを否定することはできない。そのような一時金が数年間にわたって支給されてきたという実績があれば、労働者においては、これに対する強い期待と信頼が生じ、その支給を前提として生活設計がなされることが十分考えられる。このような期待と信頼を伴う一時金支給の事実の積み重ねについては、慣行として一定の法的保護が与えられるべきである。少なくとも、不等労働行為の成否を判断する前提となる行為義務の根拠としての慣行の存在を認めることができる。

ウ 次に、会社は、昭和56年度夏季一時金については、例年締結している単年度協定が締結されていない以上、具体的な支給義務は生じていないと主張するかのようである。しかし、前記イのとおり、一時金の支給義務自体は、既に慣行により成立しているのであるから、単年度協定は、その支給義務を前提として、一時金の額や支給条件など細目を定めるものにすぎないと見るべきである。

昭和56年度夏季一時金についていまだこのような協定が締結されていないが、これは、前記第1の3の(4)に述べたとおり、会社が自己の主張に固執して当該協定の締結を拒否し続けているためである。自ら協定の締結を拒否しておきながら、その協定がないことを由に一時金の支給を拒絶するなどということは、信義則上許されない。

エ 次に、会社の昭和56年度夏季一時金不支給に際して不当労働行為意思があったかどうかを検討すると、前記第1の3の(1)に述べた会社の専務取締役B2の発言及び会社の常務取締役B3の発言並びに長期ストライキに際し、会社が青森市内の同業者による一定の資金をきよ出しての業界ぐるみの支援を受けており、また、会社が会社の従業員で組織する別の労働組合の結成を組合の組合員に働きかけた事実が認められることから、会社は、長期ストライキに対して報復しようという強度の不当労働行為意思を有していたことが推認される。

オ 次に、会社は、組合員・非組合員を問わず、長期ストライキ中就業しなかった者には一律に昭和56年度夏季一時金を支給せず、長期ストライキ中就業した者にはこれを支給しており、組合員についてのみ不利益な取扱いをしたものではないと主張する。しかし、組合員に対する不利益な取扱いにあたるかどうかは、行為の外形のみでなく、行為の実質的効果をも考慮して判断すべきであって、不利益な取扱いを受けた者の中に若干の非組合員が含まれていたからといって当然に組合員に対する不利益な取扱いにあたらぬとは言えない。

本件について見ると、長期ストライキ中就業しなかった者とは、要するに乗務員の

ことであり、長期ストライキ中就業した者とは、要するに乗務員以外の従業員のことでありと認められる。そして、その乗務員の大部分が組合に加入していたのであるから、乗務員に対して昭和56年度夏季一時金を支給しないことによって、組合員に対して経済的打撃を与えることが可能である。しかも、会社は、前記エのとおり、強度の不当労働行為意思を有していたのであるから、乗務員に対する昭和56年度夏季一時金不支給は、このような不当労働行為意思と密接に関連していることが経験則上妥当である。したがって、乗務員に対する昭和56年度夏季一時金不支給をもって組合員に対する不利益な取扱いと認めるべきである。

カ 次に、会社は、長期ストライキによって多額の損害を被ったため昭和56年度夏季一時金を支給できないと主張する。しかし、どの程度の損害を被ったかについて具体的な疎明がなく、また、長期ストライキ中就業した従業員には昭和56年度夏季一時金が支給されていること、昭和56年度冬季一時金は全従業員に支給されていること、さらに、前記第1の3の(6)のあっせんの経過から、昭和56年度の会社の決算において収支が黒字となり、全従業員に対して一時金の調整額が支給されていることが明らかとなっていることを考えると、会社のこの主張は、措信しがたい。

キ 以上により、会社は、長期ストライキを行った組合に対して報復しようという不当労働行為意思をもって、組合の組合員に対してことさら昭和56年度夏季一時金を支給しないという挙に出たものと推認される。よって、会社は、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由としてこれに対して不利益な取扱いをしたものと認められる。

## 2 労働組合の運営に対する介入の成否

### (1) 当事者の主張

組合は、会社の昭和56年度夏季一時金不支給は、長期ストライキを行ったことに対して介入するものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対し、会社は、一時金支給の根拠規定も慣行もなく、また、長期ストライキにより多額の損害を被ったため支給できなかったものであると主張する。

### (2) 当事者の主張の当否

労働組合法第7条第3号に規定する労働組合の運営には、争議行為その他の労働組合の行為も含まれると解される。また、一時金の不支給は、労働者に経済的打撃を与え、ひいては労働組合の弱体化を招く行為であると認められる。

前記1の(2)のとおり、会社が長期ストライキを行った組合に対して報復しようとする意思をもって組合の組合員に対する昭和56年度夏季一時金不支給の挙に出たものと推認される以上、会社の昭和56年度夏季一時金不支給は、労働組合の運営に介入したものと認められ、会社の主張は、措信しがたい。

## 3 結論

(1) 以上のとおり、会社の行為は、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。

(2) 次に、救済方法について述べる。陳謝文の交付及び掲示については、申立人の請求をほぼそのまま認めることに支障はない。これに対し、組合の組合員に対する昭和56年度夏季一時金の支給については、前記1の(2)のウに述べたとおり、一時金の額や支給条件などの細目が定められていないから、単に支給を命ずるのみでは、十労救済の目的を達

することができない。前記1の(2)のイに述べたとおり、会社が一時金を支給する義務を負っている以上、何らかの方法で額や支給条件を特定するか、又は特定する手懸かりを示すことにより、できるだけ履行義務の内容を具体化した上で、支給を命ずべきである。

本件においては、前記1の(2)のイに述べたとおり、一時金の支給の根拠は、慣行に求められるのであるが、さらに進んで額や支給条件の内容、決定方式等についても慣行が成立している部分があると認められるし、また、昭和56年度夏季一時金についてのこれまでの交渉の経過をも勘案する必要がある。したがって、これらの諸事情を考慮すれば、履行義務の内容をある程度具体化することができると考えられる。

会社は、昭和56年度夏季一時金については、長期ストライキを理由に組合の組合員に対して一律に不支給とした。しかし、会社の一時金の過去の支給実績を見ると、計算期間（夏季については毎年12月1日から翌年5月31日まで、冬季については毎年6月1日から11月30日まで）中の月平均稼働額が一定の水準以上にある者に対し、計算期間中の稼働額に応じて支給されてきている。会社の賃金制度が歩合給制をとり、一時金についてもこのように稼働額に応じて額が定められるならば、長期ストライキによる稼働額の低下が自動的に賃金及び一時金の減少に跳ね返ることになるのであるから、長期ストライキを行ってもなお計算期間中の月平均稼働額が一定の水準以上にある者に対しては、一時金を支給することが妥当と考えられる。

そこで、一時金の支給対象を画する月平均稼働額の水準を見ると、昭和53年度は300,000円、昭和54年度は330,000円、昭和55年度は350,000円となっている。

昭和56年度においては、賃金引上げ、一時金等について3支部及び3社の共同交渉が行われ、夏季一時金については、前記第1の3の(4)に述べたとおり、丸富タクシー労使及び青森中央タクシー労使は、月平均稼働額360,000円以上の水準にある者に対して支給する旨の協定を締結しており、また、冬季一時金については、前記第1の3の(3)に述べたとおり、統一協定により、月平均稼働額380,000円以上の水準にある者に対して支給することとされている。このような場合に、前記共同交渉に参加した労使の中で組合の組合員に対してのみ月平均稼働額のいかにかわらず昭和56年度夏季一時金が支給されていないとすれば、均衡を失することになる。

したがって、主文第1項に掲げる条件を勘案した上労使協議して支給額を決定することが適当であると考えられるので、同項のとおり命ずべきである。

しかしながら、細目の決定を労使の協議にゆだねる場合、その協議が調わず、結局、救済の目的が達せられないという事態も起こりかねない。そこで、主文第1項の命令の実効性を十分確保するため、主文第2項のとおり命ずべきである。

- (3) なお、地連及び組合は、昭和58年1月6日、地連を申立人として追加するよう申し立て、さらに、組合は、同月20日、組合の組合員であるA2及びA3を申立人として追加するよう申し立てたが、組合の組合員の大多数の者が組合から脱退したとはいえ、組合が消滅するに至ったものと認めることはできないから、地連、A2及びA3のいずれについても、申立人として追加する必要性は、認められない。
- (4) また、組合の元組合員A4ほか106名は、組合の名称を「成長タクシー労働組合」と改め、役員も改選したとして、昭和58年2月1日、「成長タクシー労働組合執行委員長A4」の名義で本件申立てを取り下げる旨の書面を提出した。しかし、本件申立ての申立人で

ある組合が存在している以上、当該書面の提出により本件申立てが終結したものと認めることはできない。

- (5) 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58年3月16日

青森県地方労働委員会  
会長 高 橋 牧 夫