

岩手、昭62不7、昭63.12.20

## 命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会  
岩手地方本部盛岡支部ヒノヤ分会

被申立人 株式会社ヒノヤタクシー

## 主 文

被申立人は、非乗務員の昭和62年度冬期一時金及び乗務員の賃上げに関する申立人との団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社ヒノヤタクシー（以下「会社」という。）は、資本金2,000万円、従業員約240名をもって旅客運送事業を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、このほか山岸、北大橋、日詰、都南の4営業所を有している。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会岩手地方本部盛岡支部ヒノヤ分会（以下「組合」という。）は、昭和42年に結成されたヒノヤタクシー労働組合をその前身とし、昭和58年4月に全国自動車交通労働組合岩手地方本部盛岡支部に加盟し、現在の名称に変えた。結審時の所属組合員数は、会社従業員のうち、乗務員94名、非乗務員5名の合計99名である。
- (3) 会社には組合のほかに、昭和58年に結成された全国交通運輸労働組合総連合東北支部ヒノヤタクシー労働組合（以下「別組合」という。）がある。

#### 2 本件団体交渉拒否事件発生前の経緯

##### (1) 乗務員の賃金問題の経緯

組合は、昭和58年8月19日に会社と乗務員の賃金について、一律歩合給制によりその賃率を毎月の營收稼働額の48.5パーセントとする協定を締結した。

協定書には、賃率改定について次のような事項が盛り込まれていた。「なお、次回運賃料金改定時までは賃率の変更は行わないものとする。但し、締結日より2年以上経過し労使双方が必要あると認めるときは協議決定するものとする。」

組合は、既にタクシー料金の改定が行われていたことから、昭和62年になって、会社と賃金改定について交渉を行ったが、勤務交番の変更等会社が提示した条件に同意しなかったため結局妥結に至らなかった。

一方、別組合は会社提案の勤務交番の変更を受け入れて、昭和62年5月13日に会社と協定を結び、3月21日に遡って乗務員の賃率を50パーセントから51パーセントとした。

なお、組合の賃率48.5パーセントと別組合の賃率50パーセントとの差は、賃金決定の諸条件等の違いによるものであったが、別組合の賃率が上記のように引き上げられた結

果、従前と比べ1パーセントの差が生じることとなった。

## (2) 非乗務員の夏季一時金問題の経緯

組合は、昭和62年8月10日に会社と非乗務員の昭和62年度夏季一時金について協定を締結した。協定書によれば、支給額は「昭和61年11月21日から昭和62年5月20日迄の賃金（基本給、時間外手当、深夜手当、精勤手当、家族手当）の6分の1の1.02ヵ月」であった。

組合は、この内容に不満であったが、お盆が近づいたことでもあり、結局、会社の「一発回答」で妥結せざるを得なかった。

一方、別組合は、7月30日に「昭和61年9月21日から昭和62年3月20日迄の賃金（基本給、時間外手当、深夜手当、精勤手当、家族手当）の6分の1の一律1.05ヵ月分」という内容で妥結していた。このことを組合が知ったのは、自己の協定締結後であった。

上記のとおり、組合と別組合とでは夏季一時金の算定期間と支給率が異なっていた。すなわち、組合には4月に実施されたベースアップの効果が反映された（4、5月分で約5,400円）のに対し、別組合には反映されず、他方、支給率については組合が「1.02」であるのに対し、別組合は「1.05」であり、「0.03」の差があった。

組合は、ベース・アップの効果が反映されたとしてもこの「0.03」の差は完全には解消されず、金額にしてなお、3,000円位の格差があるという不満を持った。

## (3) 解雇事件に係る訴状、仮処分命令申請書及び陳述書

ア 組合の所属組合員A1（以下「A1」という。）は、試用期間中に重大事故を引き起こしたこと、かつ、これまでも事故回数が多かったことを理由に、昭和62年1月30日に会社から解雇され、10月15日に盛岡地方裁判所（以下「盛岡地裁」という。）へ地位確認等の訴を提起した。

この訴状には、解雇の背景的な事情として、組合が別組合に比して差別的取扱いを受けたとする10数項目の主張が記載されていた。そのうち、乗務員の賃率及び非乗務員の夏季一時金の部分は、次のとおりである。「賃金においても差別しており、第2組合の組合員の賃金は毎月の営業収入の51パーセントであるが、ヒノヤ分会の組合員の賃金は毎月の営業収入の48.5パーセントである。非乗務員の昭和62年度の夏季手当についても第2組合員は1.05ヵ月分であったがヒノヤ分会の組合員は1.02ヵ月であった。」

イ 組合の所属組合員A2（以下「A2」という。）は、タクシー運転代行をめぐるトラブル等を理由に、昭和62年9月4日に会社から解雇された。

これに対して、A2は10月9日に盛岡地裁へ地位保全等の仮処分命令申請をしたが、その際、疎明資料として当時の組合の副執行委員長A3（以下「A3副委員長」という。）作成の陳述書を提出した。

さらに、A2は、これと同時に盛岡地裁へ地位確認等を求める本訴を提起した。

これらの仮処分命令申請書、A3副委員長の訴状には前記のA1の場合と同様に、解雇の背景的な事情として組合の受けた差別的取扱いの例がそれぞれ記載されており、それらは、A1の場合と同一ないしは同旨の内容であった。

## 3 本件団体交渉拒否事件の経緯

(1) 組合は、新役員が選出されたことに伴い、昭和62年10月27日に、これまでの慣例にならない会社に対し労使協議会の開催を申し入れた。申入れ書によれば、この労使協議会の

議題は、「1) 新役員の挨拶。2) 当面する課題の整理について。」であった。

労使協議会開催のため11月4日にもたれた事務折衝において、会社のB1代表取締役専務(以下「B1専務」という。)は、現在、盛岡地裁に係属中の解雇事件における訴状、仮処分命令申請書及びA3副委員長の陳述書(以下「訴状等」という。)の中で、被解雇者側が会社の組合に対する不当労働行為として18項目の事実を挙げて非難しているが、これらは解決済みであるか、又は直接解雇事件とは関係なく、そのように会社を非難し、対立の感情を持ったままでは労使協議会を実効あるものとする事はできない旨述べて、18項目にわたる不当労働行為事実の主張(以下「18項目の主張」という。)の撤回を求めた。

これに対して、組合側は、18項目とは具体的に何を指すのか必ずしも明らかでなく、その場では即答できないので解雇事件の訴訟代理人とも相談したうえで返答する旨述べた。そして、組合は、訴訟等における主張を取り下げれば会社に有利になると考え、翌11月5日に撤回はできない旨口頭で回答した。

このため、事務折衝は行き詰まり、結局、労使協議会は開催されなかった。

(2) 次いで、組合は、11月12日に団体交渉(以下「団交」という。)の申入れを行った。

これを受けて11月26日に団交が行われ、組合は新役員就任のあいさつを行うとともに、非乗務員の昭和62年度冬季一時金と乗務員の賃金格差について交渉を行いたい旨述べた。

これに対し、会社のB2代表取締役社長(以下「B2社長」という。)は、乗務員の賃率アップ改定については、既に協約化されており見直す意思がないとして、改定の申入れを拒否した。また、非乗務員の冬季一時金についても、現在、訴訟において主張されている不当労働行為の成否について結論が出されるまで凍結したい旨述べ、ことにも、既に妥結協定した夏季一時金についてまで不当労働行為であるとする申立人側の主張を改めない限り、労使間協定に向けての団交をしても意味がないという点を強調して、交渉の申入れを拒否した。

(3) その後、組合が11月28日、12月1日、4日及び7日に団交の開催を申し入れたのに対し、会社側の窓口であるB3営業課長(以下「B3課長」という。)は、「すべての問題は裁判が終わるまでできない。」「何を話しても進展がないので交渉する必要がない。」「社長が裁判が終わるまで棚上げだと言っているのでできない。」「団交は裁判中の18項目を下げなければできない。」などと言って交渉の申入れをいずれも拒否した。

12月8日になって組合のA4書記長(以下「A4書記長」という。)と会社のB1専務との間で事務折衝が行われ、その席上、B1専務は、これまでの態度を若干和らげ、訴状等における18項目の主張中、夏季一時金の部分だけでも取り下げてほしい旨述べた。その結果、翌12月9日に行われた事務折衝では、組合側の言う夏季一時金の格差是正をめぐって、両者にいったん合意ができかけた。

しかし、12月11日及び12日の事務折衝において、組合が要求する夏季一時金の格差是正が先か、会社の言う訴状等における夏季一時金の部分の取下げが先かをめぐって互いに譲らず、結局、折衝は行き詰まり、会社は「団交は凍結である。」として組合からの団交申入れ書の受取りを拒否した。

(4) 以上のような状況で団交が行われなかったため、組合所属の非乗務員5名に対しては、62年度は冬季一時金が支給されなかった。

(5) このため、組合は、会社の誠意ある団交を求めて12月23日に当地労委に対し本件救済

申立てを行った。

当地労委は、調査及び審問を実施したが、昭和63年3月8日の第2回審問時において和解についての話し合いが行われ、「昨年の夏季一時金に関し組合が格差ありとしている点については、両当事者で説明することとし、これを糸口に賃率等の懸案事項についても並行して団交等を行う。」ということで合意をみた。

- (6) そこで、3月17日、26日、4月6日及び15日にそれぞれ事務折衝及び団交が行われた。会社は交渉の内容が継続事項であり、長い時間は必要ないとして、事務折衝及び団交の時間を各30分に制限した。

事務折衝では、双方の実務者レベル（組合のA3副委員長、A4書記長と会社のB3課長、B4経理課長）で夏季一時金の格差説明を行うこととし、まず、3月17日に組合側が資料を提出し、次いで3月26日に会社側が資料を提出したが、双方とも相手方の資料について分析、説明しようとする努力が不十分であった。また、組合側は、併せて別組合との比較を行うため、賃金台帳の閲覧ないしは比較できる資料の提出を求めたが、会社側は組合所属の非乗務員分を除きこれを拒否したため格差の有無は説明されず、事務折衝は暗礁に乗り上げてしまった。

事務折衝とともに非乗務員の冬季一時金と乗務員の賃金問題を議題として団交が行われたが、3月17日、26日及び4月6日の交渉では、B2社長は一貫して「年末手当については夏季手当が解決しない限り入らない。」「夏季の部分認めれば次に進む。」「賃率をアップするつもりはない。」などと主張し、交渉は進展しなかった。

4月15日の団交で、組合は「夏季一時金については協定書どおりでよい。但し、他におよびさない。」と譲歩とも受け取れる姿勢を示したが、会社が「夏季一時金については、今後一切触れないという覚書を交さない」と交渉に入らない。陳述書を下げてきたら冬季に入る。」と回答したため、交渉は決裂した。

この後、非乗務員の昭和62年度冬季一時金と乗務員の賃金問題について、両当事者で団交は行われていない。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

#### (1) 組合の主張要旨

組合は、非乗務員の昭和62年度冬季一時金と乗務員の賃上げについて団交の申入れをしたが、会社は、A1及びA2の解雇事件の訴訟において、被解雇者側が訴状等で主張した18項目の不当労働行為を取り下げなければ団交に応じないとした。その後、会社は、18項目のうち非乗務員の昭和62年度夏季一時金の部分を取り下げるように述べ、遂には団交申入れ書の受取り自体を拒否した。

また、地労委における和解についての話し合い後に開かれたそれぞれ4回的事务折衝及び団交においても、同様の理由で不誠実な態度に終始した。

会社が18項目の主張ないしは夏季一時金の部分の取下げを要求することは、組合に対する不当な干渉であり、取り下げないことをもって団交を拒否することは、何ら正当な理由があるとはいえない。

#### (2) 会社の主張要旨

会社としては、団交申入れ、事務折衝及び団交に関する組合の主張については、その

大部分を認め、事実関係を争うものではない。しかし、団交拒否には正当な理由があり、不当労働行為とはなり得ない。

会社が団交に応じないのは、次の理由によるものである。

すなわち、冬季一時金に関する団交の障害となっているのは、A 1 及び A 2 の訴状等における夏季一時金差別の主張である。

しかし、夏季一時金が団交の結果、協定によって定められていること、支給率の差が算定期間の差異（ベース・アップ分を含むか否か）から生じる基準額の高低に応じたもので過去2年間のものと相違していないものであったこと、冬季一時金の団交で調整・カバーする機会、可能性が残されていたこと等を考慮すれば、夏季一時金の額において仮に両組合員の間には差があり、組合の所属組合員の分が少なくとしても、その差はあながち不当なものとは言えず、一時金の決定・支給が不当労働行為となると断定することはできない。

したがって、被解雇者側の実質的主体である組合が裁判上、上記のような主張をし、かつ、会社の撤回要求にもかかわらずこれを撤回せず維持する限り、団交を経て協定しても、いつどのような形でそれが否定され、あまつさえ非難攻撃されるのか予測できないという不安、懸念を払拭することができず、組合に対する不信感を解消することができないのであるから、そのような相手とは団交を行う意味がないと言うべきであり、会社には団交に応ずべき義務はない。

賃金については、組合の所属組合員の賃率が48.5パーセントで別組合の51パーセントを下回るのは、賃金決定の諸条件等が両者間で差異があることによるもので、上記賃率の差のみによって賃金の面において、両組合間に不当差別があると断定することはできない。

また、組合、会社の両方で団交を行い、自由な意志に基づいて合意し、かつ、協定書を作成しているのであるから、当事者はこれに拘束され、順守すべき義務こそあれ、これを不当視し、あるいはその効力を否定するような不当労働行為の主張は許されず、同様に団交に応ずべき義務はない。

## 2 当委員会の判断

本件の経緯は、前記第1の3で認定したとおりであり、会社は、昭和62年10月27日の労使協議会の申入れ、さらにはその後数回の団交申入れをA 1 及び A 2 の解雇事件の訴訟における18項目の主張を取り下げないことを理由に拒否するとともに、その間11月26日に行われた団交においても同様に、不当労働行為の主張の撤回等に固執して実質的な交渉に入らず、誠実に対応しなかった。

その後、12月8日以降4回開かれた事務折衝において、両者に若干歩み寄りの姿勢がみられたものの、結局、上記のような会社のかたくなな態度により折衝は進展せず、会社は団交申入れを拒否した。

また、当地労委における和解についての話合いの後、それぞれ4回ずつ行われた事務折衝及び団交においては会社により交渉時間が各30分に制限され、しかも、会社のかたくなな態度は変わらず、交渉は決裂した。

しかし、会社は、上記の行為には正当な理由があるとして前記第2の1(2)のように主張する。

そこで、以下これらについて判断する。

非乗務員の昭和62年度夏季一時金について協定が締結されていることは、前記第1の2(2)認定のとおりであり、両当事者がこれを尊重すべきことは当然であるが、組合が、当該協定書の内容等に不満を持っていたのも事実である。また、組合は協定書そのものの効力を争っているわけでもない。

組合と別組合の支給率の差をめぐる問題については、ベース・アップの効果分が反映されることによって支給率の差が減殺される面もあるが、疎明によれば、これによって全て解消されるとするがごとき会社の主張には、直ちには首肯しがたい。

冬季一時金の団交で調整・カバーする機会、可能性があったということについてであるが、疎明によれば、これまで一時金については夏季、冬季別々に決められており、また前記認定のとおり昭和62年においては団交が進展しなかったところであり、それはあくまでも可能性にとどまるに過ぎない。

また、賃金については、賃率に格差があるか否かはともかく、協定書によると、前記第1の2(1)で認定したとおり、その項目中に「なお、次回運賃料金改定時までは賃率の変更は行わないものとする。但し、締結日より2年以上経過し労使双方が必要であると認めたときは協議決定するものとする。」の明記されており、当該協定の締結日後、既にタクシー料金の改定が行われていたこと、かつ、締結日から2年以上経過していること、さらに、別組合については既に賃率が1パーセントアップしていることからすれば、組合が別組合との比較において格差があると主張し、賃上げについて団交の申入れをしたとしても、不当、不誠実な態度とは言えない。

次に、会社が訴状等における主張の撤回、ないしは取下げを団交の前提条件としている点についてであるが、被解雇者が、訴状等において当該解雇事件の背景的な事情として、夏季一時金差別、賃金差別など差別取扱いであると考えた事実を主張したとしても、その主張の当否については、ひっきょう当該解雇事件に係る訴訟において判断されるものと思料されるところであり、会社が、団交の前提条件として当該主張の撤回に固執し続けることは当を得ず、被解雇者の所属する組合が撤回ないしは取下げを拒否したとしても、これをもって団体交渉の正当な理由とすることはできないものというべきである。

以上、要するに、会社の主張はいずれも採用しえず、会社が団交を拒否したり、あるいは団交に誠実に対応しなかったことには正当な理由がなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断される。

### 第3 法律の適用

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により本文のとおり命令する。

昭和63年12月20日

岩手県地方労働委員会

会長 畑 山 尚 三 ㊟