

東京、昭61不77、昭63. 6. 7

命 令 書

申立人 読売旅行労働組合
申立人 観光・航空貨物産業労働組合連合会

被申立人 株式会社読売旅行

主 文

- 1 被申立人株式会社読売旅行は、昭和60年春闘、同年秋闘および昭和61年春闘時になした申立人読売旅行労働組合の別紙賃金カット額一覧表記載の組合員に対する賃金カットを撤回し、賃金カット分をそれぞれの組合員に支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行した時は、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社読売旅行（以下「会社」という。）は、旅行業を業務とする株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、札幌から熊本に至る全国各地に52か所の営業所を設置しており、従業員数は約700名である。
- (2) 申立人観光・航空貨物産業労働組合連合会（以下「観光労連」という。）は、旅行業、航空貨物業に働く労働者をもって組織する企業別労働組合の連合体であり、加盟組合数68、組合員数約36,000名である。
- (3) 申立人読売旅行労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年1月24日、会社の従業員で結成した労働組合であり、組合結成と同時に、前記観光労連の前身である観光産業労働組合連絡会議に加盟した。現在の組合の組織は、会社の営業の統括単位ごとに7支部を置き、さらにその下部機関として、営業所、部単位に62分会を設置しており、本件申立て当時の組合員数は595名であった。

なお、組合の中央執行委員は、本件申立て当時13名であったが、その選出にあたっては、地域的な要求を反映させるとの趣旨から、各支部より選出するよう配慮していた。

2 組合結成後の労使関係

- (1) 組合結成直後の49年4月10日、組合は会社との間で賃金および労働条件等について合意し、覚書きを取り交わした。その中では、組合専用掲示板の設置などについて定めているほか、就業時間中の組合活動については「就業時間中の組合活動は原則としてこれを認めない。但し、次の事項については、就業時間中であってもこれを認める。①会社、組合が団体交渉または協議する場合、②月1回定期的に召集する中央執行委員会にその構成員が出席する場合」と定めている。
- (2) 組合は50年4月24日、会社との間で「組合専従者に関する協定書」を取り交しさらに同年11月19日、「50年冬期賞与および労働条件改善に関する覚書」を会社と取り交したが、

その中で就業時間中の組合活動について、「会社は支部会、拡大中央執行委員会それぞれ年2回につき、就業時間中の活動を認める」と協定した。

なお、この就業時間中の組合活動については、その後2回の改訂がなされその結果「支部会年5回」、「新たに組合が加盟する上部団体の主催する会議に出席する場合1ヶ年につき、延90人日を限度として認める」というところまで拡大された。

- (3) ついで組合は52年8月1日、「団体交渉に関する協定書」、「組合専用室、専用電話貸与に関する覚書」を、54年8月1日には、「会議室使用に関する覚書」をそれぞれ会社との間で取り交した。また56年12月1日には、「ユニオンショップ協定については締結する。尚、実施時期については、労使で諸条件が整ってからとする」との覚書を取り交すなど、労使関係は平穏裏に推移した。

なお、「団体交渉に関する協定書」によれば、出席者は書記を含めて双方7名以内となっていたが、交渉員は固定したものではなく、特に組合の交渉員は、議題等により、適宜交代して交渉に臨んでいた。

- (4) ① ところが、組合が57年秋闘期間中、11月19日から実施したストライキの際、ビラ、ステッカーを貼付したことを契機に労使関係にきしみが生じはじめた。すなわち、会社は、従来この種のステッカーの貼付がなされた時にはその量を減らせなどと口頭で組合に申し入れる程度であったが、今回は「(ビラ、ステッカーの貼付は) 会社施設管理権を侵害する行為でありますので、組合掲示板以外に貼られたポスター等は、即刻取りはずされるよう通知します」、「今後同様の行為があつたり、会社が撤去するのを妨害するような行為があつた場合は、就業規則にもとづき処分する用意があります。」との通告書を組合に手交した。
- ② また、組合はこの秋闘期間中ツアーの添乗員に対してもストライキ準備を指令するなど、戦術を強化した。このため、これら組合の戦術について批判的な組合員6名は「現在の当社の状況を考えるにつけ、日増しに危機感がつのり、執行部の方針考え方に同意することが出来ません。本日をもって脱退致します。今後皆様方の良識ある行動を期待しております。」との脱退届を組合に郵送した。
- ③ そして、翌58年年頭の辞において社長は、「……昨年暮の異常事態である。会社はこれによって大きなダメージを受けた。しかし大きなものを失った反面、お客さまを愛し、会社を死守しようという愛社精神に燃えた社員がいることを知って、私は本当にうれしかった。こういう社員がいる限り、読売旅行は絶対に伸びると確信している」と述べて、暗に組合の方針を批判するとともに、上記組合脱退者を賞讃した。
- (5) 会社は組合に対し、58年5月29日、前記「組合専従者に関する協定」について、同年7月29日には、同じく前記「団体交渉に関する協定」、「組合専用室、専用電話の貸与に関する覚書」および「会議室使用に関する覚書」について、いずれも「会社は、本協定を含め、全般的な労働協約の見直しを計る中で検討を行っておりますので、本協定については、期間満了と同時に更改の意思がないことを申し入れます。但し上記見直しに鑑み、会社は暫定期間として、向う3ヶ月に限り更改に応じる用意があります。」として、それぞれ協定の見直しを提案した。
- (6) 組合は58年10月21日、組合専従者が組合の専従を外れて会社に復帰する際に、会社が提示した復帰職場が専従以前の職場ではなかったことが不当労働行為に該るとして、当

委員会に対して救済を申し立てた。

なお、この申立ては、当事者間で和解が成立し、翌59年6月21日、申立てが取下げられた。

3 期間専従の開始とその運用

(1) 観光労連に加盟している組合を抱えている全国的な規模の旅行会社は、本件会社を含め全国に9社あるが、いずれも小規模の営業所（少ないところでは従業員5～6人）が全国各地に散在しているため、組合員もその営業所ごとに散在しており、それぞれ分会を組織している。同業中比較的小型の本件会社の場合でも、前記のとおり組合の分会数は62あり、最大手のN社の場合は、約300分会を擁している。

このような事情から、上記全国的規模の旅行会社におけるほとんどの労使間では、組合は春闘時、秋闘時等には、全中央執行委員を中央本社所在地に結集させて事態の早期解決をはかるため会社との交渉を行っており各旅行会社もこの間の賃金を保証するという方式が永年にわたり定着し、これがすでに労使間の慣行となっているものと認められる。そして、同業界では、これを「期間専従」といっているところが多い。

(2) 本件労使の場合、前記組合結成直後の49年春闘から翌50年春闘にかけての闘争時には、組合は、全中央執行委員に指名ストを指令し、地方在勤の中央執行委員をも東京に駐在させて、東京で行う団体交渉に出席させたり、他の組合用務に従事させたりしていた。

(3) しかし、50年の秋闘時には、交渉のヤマ場になると予測された11月17日から19日にかけて、組合は、指名ストによらずに、全国中央執行委員18名を東京に招集して、これらの者を団体交渉に出席させたりしたが、会社はこれについて何の抗議もせず、賃金カットもしなかった。

(4) ところで会社において、前記同業他社の例にならい、全中央執行委員の期間専従が定着したのは、51年春闘時からであった。これは当時、会社が、当面賃金カットはしなくてもよい旨、役員会で決定したことによるものである。

(5) その後、春闘時などの際組合の全中央執行委員は、会社に通告するだけで、期間専従に入っていたが、会社がこのことについて特段の異議を述べることはなかった。なお、期間専従の日数は、51年夏7日、同年秋7日、52年春12日、同年秋12日、53年春16日、同年秋11日、54年春20日、同年秋20日、55年春20日、同年秋18日、56年春20日、同年秋24日、57年春19日、同年秋51日、58年春24日、同年秋37日、59年春53日、同年秋18日で、相当長期間にわたることもあったが、会社は、この間、全中央執行委員の賃金カットはせず、期間専従中の賃金保証が経費援助にあたる恐れがあるとか、期間専従について見直しをはかる必要があるなどの発言はなかった。

4 60年春闘以後の闘争の経過と本件賃金カット

(1) 組合は、60年3月11日の団体交渉において会社に要求書を提出し、同月25日から期間専従を開始した。会社は、4月4日の回答指定日に、賃上げ3.8パーセント、夏期臨給2.3ヶ月を回答したが、組合はこれを拒否し、以降組合は、労務担当副社長と書記長の個別折衝や、事務交渉を通じて上積みを要求したが進展しなかった。

(2) 組合は、事態の進展をはかるべく、5月2日の事務交渉において、第2次回答指定日を5月9日として上積みを要求したが、5月9日の団体交渉においても、会社は、一切の上積みを拒否した。

- (3) 5月18日の団体交渉において会社は、「今後1週間以内に春闘の妥結に向けて交渉したい。それ以降については、期間専従中の賃金は保証しない。」旨発言した。
- (4) さらに会社は、5月25日付社長から中央執行委員長に宛てた通告書において、「現在も春闘が妥結しておらず、5月18日の団体交渉において通知したところによれば、本来ならば5月26日以降の期間専従につき賃金保証を行うわけにはいかないところでありますが、なおこれを5月末日まで猶予、6月1日以降のいわゆる期間専従については、賃金保証を行わないことを本書面にて通知するものであります。」として、改めて通告した。
- (5) 春闘は、6月8日に妥結したが、会社は、7月25日の賃金支払日に前記通告どおり、別紙賃金カット額一覧表中60年春闘に対応する組合員に対し6月1日から8日までの日曜日を除く7日間分の総額675,276円の賃金カットを行った。

これに対して組合は、翌26日、「カット分の返還と今回の会社の対応に対し、謝罪を要求するとして、①会社・組合が交渉または協議する場合は、就業時間中でも賃金保証を行うという協約に反し、期間専従については、賃金保証を行ってきた労使慣行にも反する重大な信義違反である。②少なくとも十分な交渉、協議が必要であり、一片の通告書で協約、慣行を破棄できるものではない。③就労した者もあり、少なくともこの部分は協議すべきである。④会社の都合で交渉を1日延期しながら、その分まで賃金カットをしているのは勝手すぎる。⑤7月20日の段階でも会社は、賃金カットをどのように行うか決定していないので決定次第連絡すると言い、7月23日の団体交渉でも一言も触れないで7月25日に賃金カットを行ったという事実は、会社が交渉したくなかったか、組合をだますつもりだったのか、どちらにしても労使関係をないがしろにする悪意にみちたもので納得できない。」旨の抗議書を会社に手交した。

- (6) これに対して会社は、7月30日付回答書を組合に手交したが、その内容は、およそ次のとおりである。

会社には期間専従者に賃金を保証する義務は全くなく、期間専従は、基本的には指名ストに該当するものであり、賃金を保証することは、労組法上の経費援助に該当する行為である。従来会社が賃金を保証してきたのは、交渉の一刻も早い妥結を願っての任意、恩恵的便宜供与であって、組合にこれを要求する権利はない。

組合の主張する5点について、①については、協約は交渉、協議の時間以外は就労することが前提であり、期間専従を認めてきた経緯は、将来の賃金保証を意味するものではない。②については、賃金打切りを延長しており、誠実に対応している。③については、組合から就労している者の通告もなく、専従者と非専従者を区別することはできず、組合の主張は理解し難い。④については、交渉が大筋合意した翌日に配分交渉を行うことは、不合理とはいえない。⑤については、むしろ組合が7月23日の団体交渉で質問しなかった方が理解に苦しむ。

- (7) ついで60年秋闘の期間専従は、11月14日に開始され、同月22日に妥結するまで9日間となった。この間、組合は、事務交渉などのたびに、賃金カットはやめてほしい旨申し入れていたが、結局会社は、12月25日に賃金支払日に、別紙賃金カット額一覧表中、60年秋闘欄に対応する組合員に対し総計547,666円の賃金カットを行った。
- (8) さらに61年春闘で、組合は3月12日に要求書を提出し、事務交渉などの都度、賃金カットはやめてほしい旨申し入れていたが、4月9日、社長と委員長との会談において、

社長は、組合が11日にストライキを配置していることに対し、「組合がストライキを打つというような対応に出るのであれば、今後は賃金カットは行なわないというようなことも、役員会では理解を得られなくなるだろう。」との発言をした。

しかし組合は4月11日、ストライキを実施した。これについて、社長から各所属長に宛てた「所感」と題する文書の中で、社長は「今こそ全社員が英知をかたむけ一致団結して業績向上に取り組まなければならない時であります。この大切な時に、このような規模のストライキが実施されたことは痛恨の極みであります。」「今回のストライキにより売り上げの減少とともに信用の失墜という大きな打撃を受けます。……いままで営々と皆んなで築きあげてきた読売旅行と社員の生活が根底から覆えされることを私は座視できません。」などと述べた。

この春闘は、4月16日に妥結し、期間専従は20日間であった。

- (9) 会社は、4月23日、組合に対し、今回の春闘については、全面的に賃金カットを行う旨通告し、これに対して組合は5月15日「期間専従者に対する賃金保証は10年にわたって存続し、完全に定着した労使慣行であり、同業界他社の期間専従に対する賃金保証の実態からみても今回の一連の会社の対応は納得できない。」として、賃金カットしないよう申し入れた。

これに対し会社は、会社の見解は、60年7月30日付回答書に記したとおりであり、組合の主張は、会社に経費援助という不当労働行為をせよというに等しいものであるから、賃金保証はできない旨回答した。

- (10) 結局、5月24日の賃金支払日に別紙賃金カット額一覧表中61年春闘欄に対応する組合員に対する総額1,515,661円の賃金カットが行われたが、これに対し、組合は、5月26日、文書で抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、5月28日付回答書において、「この賃金保証は、不当労働行為として禁止されているものである。このような慣行は効力がなく、労働協約であっても無効である。慣行は年々変化するものである。」などと述べたにとどまった。

第2 判 断

1 却下を求める会社の主張と組合の反論

(1) 会社の主張

組合のいう期間専従は、実態上指名ストに該り、この期間の賃金を保証することは、組合に対する経費援助に該当する。

従って、本件申立ては、経理上の援助を求めるものであって、請求する救済の内容が法令上不可能であることが明らかなきに該当するものであり、却下されるべきである。

(2) 組合の主張

本件期間専従体制とその間の賃金保証の慣行は、労働組合法第2条第2号但し書にいう労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することに該当する実質を備えており、経費援助には該らない。しかも、経費援助は、組合の自主性を損うか否について実質的に判断されるべきものであるのに、本件会社の主張は、組合の自主性を否認する具体的な主張を含んでいない。

(3) 当委員会の判断

前段で認定したところによれば、つぎの事実が認められる。すなわち、観光労連に加

盟している組合を抱えている全国的な規模の旅行会社は、本件会社を含めて全国に9社あるが、いずれもその業種の特殊性のゆえに営業所が全国各地に散在しており、従って従業員もこれに分散配属し、また組合も営業所の分散に随伴して分会を全国各地に分散配置している関係から、この種の旅行会社の労使関係においては、ほとんど、春闘時、秋闘時等に、事態を早期解決に導くために、組合は全中央執行委員を中央本社所在地に結集させて会社との交渉ないし協議等にあたらせることとし、会社もその利便を汲んで、この間の中央執行委員の賃金を保証するという方式が永年にわたり定着し、これが慣行となって今日に至っていると認められる。これを業界では「期間専従」体制といっているところが多い。

本件会社もその例にもれず、51年春闘時以降約10年にわたり、その間会社から別段の異議もなく、「期間専従」体制がとられ、これに対して会社から賃金保証がなされてきたことはさきに認定したとおりである。そうとすれば、本件会社においても「期間専従」とこれに対する会社の賃金保証は、労使間の慣行となっていたものといわなければならない。

ところで本件会社の場合、「期間専従」は、いずれも春闘時または秋闘時に全中央執行委員を東京に結集してなされたのであるが、その目的とするところは、会社との交渉ないし協議等を迅速かつ円滑に行うためのものであったのであるから、「期間専従」中の賃金の保証は、まさに労働組合法第2条第2号但し書にいう「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失なうことなく使用者と協議又は交渉することを使用者が許す」場合に該当するものというべきであり、従って同条同号本文に定める経費援助には該当しない。

なお、本件の場合、「期間専従」中の賃金の保証により、組合の自主性が損われるとは到底考えられない。

以上の次第で却下を求める会社の主張は採用できない。

2 本件賃金カットについて

(1) 組合の主張

期間専従中の賃金保証は、約10年間にわたって定着した慣行であるからこの慣行を破棄しようとする場合には、少くとも慣行を維持し得ない理由について、具体的根拠、理由をあげて組合に説明し、その合意を得る努力をすべきである。しかるに会社は、一方的な通告によって全面的な破棄におよんだものであり、会社のこのような性急な破棄手続は、本件慣行破棄によって申立人組合員に不利益を与え、ひいて申立人組合を弱体化させようとした意図の現れとみざるを得ない。

(2) 会社の主張

会社は、本来負担すべきいわれのない期間専従者に対する賃金を、好意的に支払ってきたことであり、従って本来その打ち切りについても別段抗議を受ける筋合いにならないものである。しかも打ち切りに際しては、会社は組合に対し期限を猶予のうえ通知しているのであって、会社の措置には非難されるべき点はない。

(3) 当委員会の判断

上記認定にかかる「期間専従」中の賃金保証の慣行は旅行会社の特殊事情から成立したものであり、されば本件会社において51年以降約10年間にわたって春闘、秋闘時における労使間のルールとして定着してきたものである。かような慣行を会社に変更廃止し

ようとするなら、すべからくこれに先立って組合と協議し、そのしかるべき理由を告げて組合を納得せしめるなり、その他合理的な手段手続を履んでなされるべきであって、かかる手段手続を履むことなく、会社が一方的に廃止、変更することは、労使間の信義則を破るものとして許されない。

いま本件についてこれをみるに、会社は51年以降59年までは、労使間に異議なく行われてきた「期間専従」中の賃金保証の慣行を、60年春闘時に至り、突如、特段の理由説明もなく、一週間の猶予期間を置いたのみで一方的に破棄する旨を組合に通告しているのであるが、かような一方的な慣行破棄は、労使間の信義則に反するものとして許されないというべきである。

以上の事実に、さきに、前段において認定した57年以降に生じた労使関係のきしみや、社長の58年年頭の辞、61年4月「所感」などに表白された組合の方針に対する不満などを併せ考えれば、60年春闘時、同年秋闘時および61年春闘時になされた本件賃金カットは、組合を嫌悪した会社が、組合役員を不利益に扱うとともに、これを通して組合の運営に介入しようとした不当労働行為であると判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、60年春闘、同年秋闘および61年春闘時に期間専従中の組合役員に対して賃金カットを行ったことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和63年6月7日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏

(別紙 略)