

奈良、平元不2、平2.11.27

命 令 書

申立人 奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合
申立人 X
被申立人 服部タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対する平成元年6月13日付けの3日間の出勤停止処分を取り消し、前記出勤停止処分がなければ同人が受けるはずであった賃金相当額と既に支払った賃金との差額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合の組合員15名が、休憩時間中に営業車を使用して、近畿運輸局奈良陸運支局と交渉を行ったことを理由に、前記申立人組合の委員長を出勤停止処分にするなどして、申立人組合の活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、賃金スライド・ダウン問題、賃金改定問題及び平成元年度一時金問題に関し、申立人組合と誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対して、それぞれ下記内容の文書をすみやかに手交しなければならない。

記

奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合
執行委員長 X 殿
X 殿

当社が貴組合及び貴殿に対し行った下記の行為は労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。
よって、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

1. 貴殿に対し、平成元年6月13日付けで、3日間の出勤停止処分をなし、出勤停止に伴う賃金の減額を行ったこと。
2. 貴組合の組合員15名が休憩時間中に、近畿運輸局奈良陸運支局と交渉を行ったことを理由に、貴組合の委員長を出勤停止処分にするなどして貴組合の活動に支配介入したこと。
3. 貴組合の正当な団体交渉の申し入れに対し、賃金スライド・ダウン問題、賃金改定問題及び平成元年度一時金問題に関して、誠実に団体交渉に応じなかったこと。

平成 年 月 日

服部タクシー株式会社
代表取締役 B 1

理 由

当事件は、審問において申立人側の主尋問を2回の審問にわたって行った後、第3回審問は、被申立人側の反対尋問を行う予定をしていたところ、被申立人側は、第3回より審問に出席せず、地労委の出席要請や書証及び最後陳述書の提出要請にも応じなかった。

そのため、被申立人の主張としては答弁書だけを、それに申立人の主張及び立証並びに審問全般を通じて認められたもの等を総合的に検討して、事実認定を行ったものである。

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人服部タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に事務所を置き、一般乗用旅客自動車運送事業を営む株式会社であって、本件審問終結時における従業員は約120名、うち運転手は約100名、保有する車両台数は67台である。

(2) 申立人奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、服部タクシー労働組合として、会社に勤務する従業員を以って結成され、その後平成2年8月6日、奈良県自動車交通労働組合（以下「自交総連奈良地本」という。）に加盟することにより、現在の名称に変更された。

本件審問終結時における組合員数は、30名である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和61年9月5日から62年9月7日までの間、更に昭和63年2月9日より現在に至るまで組合の執行委員長の役職にあるものである。

2 組合結成から本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 組合結成から、分裂を経て二つの組合が併存するに至る経緯

① 昭和40年4月、会社に勤務する従業員で組合が結成された。

② 昭和55年オイルショック時に会社は燃料のLPGが高騰した際、組合の了解のもとに、乗務員の賃金を約3%カットした（以下「3%問題」という。）。

③ 昭和59年6月28日、タクシー運賃の値上げが認可された。

④ 昭和61年9月1日、従来の組合活動に不満を持っていたXは基本給の引き上げなどを訴え、またそのためには自交総連奈良地本へのオブザーバー加盟をすることの必要性を主張して役員選挙に立候補し、同月5日の組合定期大会において新執行委員長に選出された。

⑤ 昭和62年5月19日、組合は2車3人制移行問題とA1に対する出勤停止処分問題で、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

⑥ 同年9月7日に開催された組合定期大会における役員選挙においてXが敗れ、労使協調路線・自交総連奈良地本加盟反対を公約に掲げたA2が新執行委員長に選出された。

- ⑦ 同年10月20日、A 2 執行部は前日に締結した会社との協定書に基き、当委員会への救済申立てのうち、組合申立てについて取り下げた。
 - ⑧ 昭和63年 2 月 9 日に開催された組合の臨時大会において、前記⑥の救済申立てを取り下げたこと責任を追求されたA 2 執行部は脱退し、Xが再び委員長に選出された。
 - ⑨ 同月29日、脱退した組合員らは「服部タクシー新労働組合」(以下「新労」という。)を結成した。
- (2) 平成元年 6 月 2 日の組合活動に至るまでの労使交渉の経緯
- ① 昭和63年 6 月に入って、組合は 3 %問題と年間55万円の一時金支給を求めて、ステッカーによる要求掲示や会社門前でのビラ配布などの宣伝行動を行った。
 - ② 同月13日、組合は昼の休憩時間を利用して近畿運輸局奈良陸運支局(以下「陸運支局」という。)に抗議パレードを行った。
 - ③ 同月14日、会社は組合に対し、「今後、会社所有のタクシーを組合活動に使用してはならない。」と厳重に申し入れた。
 - ④ 平成元年 3 月 7 日、組合は 4 月 1 日からの消費税導入にともなう運賃改定問題について会社に労使協議会の開催を申し入れた。
 - ⑤ 同月20日、前記の労使協議会が開催された。
出席者は、会社側はB 2 部長、B 3 課長、B 4 課長であり、組合側は執行部五役と執行委員 3 人であった。
 - ⑥ 同月28日、消費税導入にともなう運賃値上げについての運転手への会社側説明会が開催され、その席上、会社は運賃値上げ分 3 %は税金だと説明した。なお、新労組合員は、この説明会に欠席した。
 - ⑦ 同月29日、組合は前日の会社説明に納得せず、陸運支局へ運賃値上げの趣旨を聞きに行き、「運賃値上げは、消費税として徴収するのか。」と質問したところ、陸運支局のC 1 課長は「道路運送法第 8 条に基づく通常の運賃値上げである。」と、回答した。
そこで組合としては、今回の値上げは会社が主張する税金だけでなく、通常の運賃値上げであるから、当然賃金に関わってくる問題があるとして検討を始めた。
 - ⑧ 4 月 1 日、消費税が実施され、タクシー運賃が 3 %引き上げられた。
 - ⑨ 同日、組合は会社に対し、春闘要求書を提出し、消費税実施に伴う運賃改定問題で申し入れを行った。
 - ⑩ 同月15日、会社は新労との間で賃金規定の改定に合意した。
また会社から組合に対し、春闘要求書の回答があった。
 - ⑪ 同月19日、組合は会社に対し、運賃値上げに伴う不利益を運転手に転嫁しないよう、賃金制度の改悪を行わないように記載した要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。
 - ⑫ 同月24日、消費者問題についての労使協議会を行ったが、不調に終わった。

- ⑬ 同月25日、労使協議会の席上、会社は組合に対し本日支払いの4月分賃金において、4月1日からのタクシー運賃の3%値上げに伴い、水揚げの3%を控除する（以下「賃金スライド・ダウン」という。）旨を通告した。

そのため、組合は納得せず陸運支局へ行き、C1課長と面談したところ、「道路運送法第8条に基づき運賃改定を許可した。運転手の人が会社にもって帰る金額を賃金ベースにするのか、3%を除くのか、賃金協定の中身にするようにというのであれば、それは労使間で話し合う必要がある。このことは、先ほど会社側にも同じ説明をしました。」との説明を受けた。

- ⑭ 同日、会社は4月分賃金において水揚げの3%分を控除した。組合はこれに抗議し、執行部8名が賃金の受領を拒否した。
- ⑮ 同月28日、会社は前記8名分の4月分賃金を奈良地方法務局に供託手続きをとった。
- ⑯ 5月17日及び23日、組合は自交総連奈良地本とともに、今回の運賃値上げについて陸運支局と交渉した。
- ⑰ 同月26日、組合は賃金スライド・ダウン問題で、会社と団体交渉を行った。

会社は、「3%はあくまでも消費税で、3%分離なしの賃金計算は絶対にできない。」と主張した。

組合はこの解決には時間がかかると判断し、賃金スライド・ダウン問題を棚上げして春闘要求についての団体交渉を申し入れたが、会社はこの問題が決着のつかない限りは、春闘要求だけの団体交渉はできないと拒否してきた。

- (3) 6月2日当日の組合活動と、その後のXの出勤停止処分について

- ① 平成元年6月2日、組合は午後4時30分から同5時30分まで自交総連奈良地本とともに陸運支局において、下記内容の交渉（以下、この日の交渉を「陸運支局交渉」という。）を行った。

ア. 賃金スライド・ダウンは労働組合との合意を経ない一方的不利益変更であること。

イ. 4月1日の運賃値上げは消費税とは直接の関係なく、道路運送法の規定に基づいて認可されたものであり、近畿運輸局長自身が運賃値上げによって、労働条件を低下させないと通達していたこと。

を主張して、陸運支局の行政指導を求めるとともに、その行政責任を追求せんとするものであった。

参加者は、自交総連奈良地本から4名、組合より21名であり、組合員21名のうち15名は当日勤務であり、後の6名は公休など非番であった。

- ② 同月5日、会社は組合役員を呼び出し、「厳重に対処する所存である。」

旨を記載した通知書を手渡した。

- ③ 同月8日、組合は5月分賃金（5月25日支払い予定）が支給されていないので、会社あてに催告書を出した。
なお、対象者は、X以下8名であった。
 - ④ 同月12日、組合は執行委員会で協議を重ねた結果、会社あてに前記②に対する「抗議と通告」と題する書面を提出した。
同日、組合は会社あてに一時金要求書を提出した。
 - ⑤ 同月13日、会社はXに対し、執行委員長として6月2日の組合活動を企画・決定・指導したとして、就業規則第76条5号、第79条1号、2号、10号及び17号を適用し、平成元年6月14日、16日及び17日の3日間の出勤停止処分（以下「本件処分」という。）に処する旨通知した。
 - ⑥ 同日、会社は組合役員の5月分未払い賃金を奈良地方法務局に供託した。
- (4) 本件処分後の労使交渉
- ① 平成元年6月22日、組合は、X委員長処分問題並びに春闘要求及び一時金要求について、会社に団体交渉の開催を申し入れた。
 - ② 同月30日、前記①を受けて、団体交渉が行われたが、会社は賃金スライド・ダウンが基本ベースであり、これが解決しない限り一時金の協議には入れないとして、一時金問題を団体交渉の議題とすること自体拒否した。
 - ③ 7月2日、会社は新労との間で一時金協定を締結した。
 - ④ 同月11日、組合は新労への一時金支給前の7月13日に団体交渉をするよう、会社に申し入れた。
 - ⑤ 同月14日、会社は新労に対し、一時金を支給した。
 - ⑥ 同月18日、会社がようやく団体交渉に応じたため、組合は賃金スライド・ダウン問題を棚上げしたうえで、会社と団体交渉を行ったが、会社は一時金については、会社が新労と7月2日に協定したものと同一条件・同一内容でしか払えないと主張した。
 - ⑦ 8月7日、組合は、会社がXを処分したこと、誠実に団体交渉に応じないこと等が不当労働行為にあたるとして、当委員会に救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

3 本件申立て以後の団体交渉等の経緯

- (1) 平成元年8月7日、団体交渉において組合は会社に対し、夏季一時金について組合としての意見を出すとともに、仮払いを要求したが、会社は翌8日付けで書面により「会社の最終回答として新労との間で妥結・調印した賞与と同一条件、同一内容の支給条件、支給額を組合が受け入れない限り、妥結・調印できない。」旨、回答してきた。
- (2) 同月9日、組合より当委員会に対し、あっせんの申請があった。
- (3) 同月15日乃至16日、会社よりあっせんの前に自主交渉をしたい旨、組

合に対して書面で申し入れてきたのを受けて、夏季一時金の仮払いについての団体交渉を行った。

その席上、会社は組合に対し、仮払いの支給基準を書面を出してほしいと要望してきた。

- (4) 同月18日、組合は昨年の夏季一時金支給実績で仮払いを受けるという書面を会社に提出した。
- (5) 同月24日、会社は、消費税3%に該当する売上額が税金であるということ組合が受け入れ、夏季一時金につき労使間で合意・調印しない限り、仮払いはできないと書面により拒否してきた。
- (6) 9月5日、団体交渉を行った後、組合は再度、夏季一時金の仮払い支給基準を書面にして提出したが、同月9日、会社は妥結・調印前の仮払いはできないと拒否してきた。
- (7) 10月17日、第1回あっせんが開催された。
- (8) 11月16日、会社があっせんで辞退したことにより、あっせんは打ち切りになった。
- (9) 同月27日、組合は、一時金問題について団体交渉を申し入れた。
- (10) 12月10日、組合は、社長宅へ一時金を出すように抗議行動を行った。
- (11) 同月12日、会社側代理人B5弁護士より自交総連奈良地本のA3委員長に電話があり、話し合いの結果、①一時金は、夏冬一括で仮払いする、②年明け早々諸問題を解決する、③地労委の審問を延期する、ということで組合も同意した。
- (12) 同月13日、組合に対し、夏季一時金が仮払いとして支払われた。
- (13) 平成2年1月13日、組合より、賃金改定等の諸懸案事項解決についての団体交渉の申し入れを書面で行った。
以後、下記のとおり団体交渉が持たれた。
 - ① 1月23日、団体交渉。
 - ② 同月30日、団体交渉。
 - ③ 2月23日、団体交渉。会社の試案が提出され、それに対し、組合も回答し、交渉はほぼ合意に至った。
 - ④ 同月28日、団体交渉。有給の取扱い以外については、ほぼ合意に達した。
 - ⑤ 3月23日、団体交渉。組合は双方合意の最終の確認書を会社に提出した。
 - ⑥ 同月24日、団体交渉。組合は、前日に引き続き、最終確認書を提出した。それに対し会社は、社長を説得するため、回答を一日待ってほしいと言ってきたので、組合も了解した。
- (14) 同月26日、組合が会社に最終確認書に対する返事を求めたところ、会社は、①A3委員長の出席した団交の場に、社長も同席させるのでその場で役員を説得してほしい、②そのための団体交渉を3月27日か、28日に開きたい、と申し入れてきたので、組合も了承した。

(15) 4月4日、前述の団体交渉が開かれなかったため、A3委員長名で、社長宅に3日以内にしかるべき態度を表明するよう内容証明郵便を送った。

しかし、その後社長からの態度表明はなかった。

(16) 同月8日の始業時から10日の午後4時半頃まで、組合はX以下7名が参加して、ストライキを行った。

(17) 同月11日、会社はストライキに対する警告の通知書を出した。

(18) 同月17日から20日にかけて、組合より社長の出席を前提とした団体交渉の申し入れを2度行ったが、会社は、A3委員長の立場を明確にすること、社長が出席するかは会社の専決事項であること、組合と合意したことはないこと等の旨を、2度とも書面により回答してきたので、団体交渉は開かれなかった。

(19) 同月27日、組合は午前6時30分から同10時15分までストライキを行った。

その後、午前11時から団体交渉を行い、双方が試案を作ることを約束した。

(20) 5月1日、会社は、4月8日乃至10日までのストライキ及び4月27日のストライキにおいて、組合が社長宅に大量の動員をかけ、社長及び家族の私的生活の平穏を脅かしたこと、他のタクシーの出庫を妨害したことを理由として、就業規則を適用し、組合委員長Xを5日間の出勤停止処分にした。

(21) 同月12日、団体交渉。組合より、試案を提出したが、会社は試案を提出しなかった。

その時の話では、会社は組合の試案については、ほぼ納得するが、新労が納得していないので、先に新労を説得するとのことだった。

(22) 同月25日、団体交渉。会社は、「二重資金はできない、29日に新労と賃金協定をするので、それに従ってほしい、従ってもらう。」という申し入れをしてきた。

(23) 組合は、同日あっせん申請をしたが、その後、会社があっせんを辞退してきたため、あっせんは打切りとなった。

(24) 6月9日、団体交渉。会社は、「新労が納得しない、二重賃金は困る。」と主張した。そのため、組合は会社の案を出すよう要求した。

(25) 同月12日、会社より、試案の提出があったが、従来より賃率が下がる案であるため、組合として納得できるものではなかった。

(26) 7月12日、団体交渉。会社は、決裂か、協定の締結か、二つの選択があると主張した。

それに対し、組合は、決裂でもない、新労との協定の押しつけでもない、第3の道を探るために再度、案を作ることを提案した。

そして、次回の団体交渉は、7月17日か、18日に開くことを双方で約束した。

しかし、その後会社は、団体交渉を開こうとしない。

第2 判 断

1 Xの出勤停止処分について

本件処分の対象となった平成元年6月2日の組合が行った陸運支局交渉及びその後の処分について、それぞれ下記のとおり主張する。

(1) 申立人らの主張

- ① 陸運支局交渉に参加した組合員21名中15名は当日勤務であったが、労働基準法第34条及び就業規則に基づき有する休憩時間を利用して、陸運支局へ行き、営業車を構内に駐車して管理に注意を払いつつ陸運支局交渉に参加したものであり、職務放棄を行った事実はない。

なお残り6名は、Xを含め、公休など非番であった。

- ② 乗務員の休憩は、就業規則に定められているが、タクシーという業務の特殊性から実際は、就業規則上定められた1乗務の総休憩時間の範囲内において、乗務員個々の責任と判断で適宜の時間・場所において取られているのが実情である。

このことは、会社の休憩所等の施設からみても、狭い控え室はあるものの、全乗務員が一斉に休憩を取れるような場所がないことからわかる。

また、会社の就業規則上、昼食や夕食についての開始時間の指定がなされていないのも、このようなタクシー業務の特殊性と労働慣行を反映してのものである。

さらに、就業規則第41条但書で、「乗務員にして旅客運行中の休憩は、その運行が終了後、業務に支障ないよう、適宜に休憩するものとする。」との規定が設けられていることからみてもわかる。

- ③ 営業車を私的使用したものでないということは、上記で明らかなように、休憩時間中に休憩場所まで営業車で移動することが不可欠であるというタクシー業務の特殊性からみて自明であり、休憩に際しても車両の管理責任を全うすることの結果にほかならない。

- ④ 本件処分は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱である。

本件処分によりXは、3日間の出勤停止を命ぜられて、就労の機会を奪われた。

その結果Xは、経済上、精神上、組合活動上大きな不利益を蒙った。

Xが、本件処分によって蒙った減給相当額は、3日間の賃金損失額39,724円と一時金の損失額1,100円相当を合算して、金40,824円に相当する。

上記のとおり本件処分は、なんら処分理由に該当しない休憩時間中の正当な組合活動を理由とするものであり、労働組合法第7条第1号の「不利益取扱」に該当する不当労働行為である。

- ⑤ 本件処分は、組合活動を嫌悪した支配介入である。

ア. 平成元年3月7日以降上記陸運支局交渉に至るまでの間は、賃金

スライド・ダウン問題や賃金制度の改定を柱とする春闘要求をめぐって断続的に労使交渉が持たれ、労使関係も緊迫の度を高めていた時期である。

なかでも賃金スライド・ダウン問題は、この時期の労使にとって、最大の懸案事項であった。

組合としては賃金スライド・ダウンが実施されれば、運賃改定後は乗客の目減り現象が必ず発生することからしても、労働条件の明白な引き下げであり、賃金規定の一方的な不利益変更であり、また、近畿運輸局長通達にも反するとして、会社に抗議をしていた。

イ. 他方、会社にとって、陸運支局は事業免許の取消権限を始め、運賃値上げ申請や増車申請等の監督官庁であった。

以上から明らかなように、本件処分は組合による陸運支局への要請等の行動を嫌悪して、委員長を処分することによって組合の組織に動揺を与え、組合活動を封殺することを狙った労働組合法第7条第3号の「支配介入」に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

① 組合の6月2日の行動は、会社の許可なく、就業時間中に職務放棄をし、組合活動を行い、かつ、会社所有のタクシーを組合活動に使用するという違法不当な組合活動を行ったものである。

② 会社としては、昭和63年6月13日に、組合が会社の許可なく就業時間中に、会社所有の営業車であるタクシーの後部窓にステッカーを貼付する等の組合活動を行い、かつ、組合活動に会社の営業車を使用するという違法不当な組合活動を強行したため、会社としては、組合に対し、違法不当な組合活動を二度と繰り返さないよう警告し、組合も約束したので、その時は処分を保留した。

その約束を踏みにじり、またもやかかる行為を行ったので、企業秩序維持の見地から処分を行ったものである。

③ ただし、労使紛争の激化・拡大化を回避することを考慮し、組合幹部責任論により組合活動を企画、決定、指導したX委員長のみ、就業規則第76条5号、第79条1号、2号、10号及び17号を適用し、3日間の出勤停止という、必要最小限度の処分に止めたものである。

④ 会社の許可しない就業時間中の組合活動は、職務専念義務に違反し、違法な組合活動であること(目黒電報電話局事件、昭和52年12月13日、最高裁判決)、使用者の許可しない企業施設を利用する組合活動は、違法な組合活動であること(国労札幌ビラ張り訴訟、昭和54年10月30日、最高裁判決)は、最高裁の法理論として定着しており、会社は、かかる最高裁の考え方を基本としている。

(3) 以下、判断する。

① 6月2日の組合活動について

ア. 陸運支局交渉の時間の取扱いについて

申立人らは労働基準法第34条及び就業規則に基づき有する休憩時間を利用したものと主張し、会社は就業時間中許可なく組合活動を行ったものと主張する。

以下検討するに、タクシーという業務の特殊性から、審問等で申立人らが明らかにしたように、1乗務の総休憩時間の範囲内において、乗務員個々の責任と判断で適宜の時間・場所において取られていることが認められる。

さらにこのことは、就業規則第41条に定められている休憩時間の規定には、開始・終了時刻の定めがなく、その代わり、各食事時間における1時間の休憩、各食事時間までの時間帯に付与されている30分の休憩という規定の仕方をしていることから読み取れる。

それを今回の陸運支局交渉に当てはめると、組合活動に使った時間は、前記第1、2、(3)、①で認定したように午後4時30分から同5時30分までの1時間であり、就業規則第41条の規定の趣旨を逸脱するものではないと認められる。

従って、組合が陸運支局交渉に要した時間は、休憩時間を利用したものであると解するのが相当であり、これに対する会社の主張は採用できない。

イ. 営業車の私的使用について

会社は、営業車を許可なく組合活動に使用したと主張し、最高裁判決を引用する。

しかし、当事件においてはタクシーという業務の特殊性から、前記第2、1、(1)、②で申立人らが主張するように、乗務員個々の責任と判断で適宜の時間・場所において休憩を取られているのが実情であり、その場合休憩に際しても車両の管理責任を全うするため、休憩時間中に休憩場所まで営業車で移動するという主張も合理的な理由があると認められる。

しかも申立人らは、陸運支局交渉時には営業車の管理に注意を払っていたことを審問その他書証で明らかにしたのに対し、会社は答弁書で前記主張をするだけで、それ以外になんら具体的な主張も立証もしていない。

さらに、組合が陸運支局交渉をするに至った背景には、次の事実がある。

(ア) 平成元年3月7日以降上記陸運支局交渉に至るまでの間は、前記第1、2、(2)、④乃至⑰で認定したとおり、賃金スライド・ダウン問題や賃金制度の改定を柱とする春闘要求をめぐって断続的に労使交渉が持たれ、労使関係も緊迫の度を高めていた時期であり、なかでも陸運支局交渉の内容となった賃金スライド・ダウン問題は、組合にとって、労働組合との合意を経ない賃金規定の一方的不利益変更であると理解していたことにより、この時

期の労使にとって、最大の懸案事項であったと認められること。

(イ)．前記第1、2、(2)、⑬乃至⑮で認定したように、4月分賃金において会社が賃金スライド・ダウンを強行してきたため組合の執行部8名が賃金の受領を拒否し、そのため会社は、同賃金を奈良地方法務局に供託した。そして同第1、2、(3)、③及び⑥で認定したように、5月分賃金（5月25日支払い予定）は、X以下8名分が支給日に支払われておらず、また法務局への供託が行われたのも、本件処分がなされた6月13日になってからであったこと。

(ウ)．前記第1、2、(3)、①で認定したように、組合活動に使用した時間は、約1時間であり、総休憩時間の範囲内であること。

(エ)．会社から営業車の私的使用による業務上の支障の有無、程度等の疎明がないこと。

このことから判断して、営業車を使用したことは、企業秩序を乱す程の行為に該当せず、使用者において受忍限度の範囲であると解するのが相当である。

以上を総合して判断すると、今回の組合活動は正当な組合活動と解するのが相当である。

② 不利益取扱について

前記①で判断したとおり、組合の6月2日の陸運支局交渉は、営業車を使用したものの、休憩時間中の正当な組合活動として是認される範囲内のものであるにもかかわらず、会社は、違法不当な組合活動として本件処分を行ったものである。

さらに前記第1、(2)、④乃至⑰で認定したように、本件処分当時は、賃金スライド・ダウン問題や賃金制度の改定を柱とする春闘要求をめぐって断続的に労使交渉が持たれ、労使関係も緊迫の度を高めていた時期であったこと、会社から処分の正当性についての具体的な主張及び立証がないことからみても処分理由には根拠がない。

従って、会社が行った本件処分は、正当な組合活動をしたことに対してなされた不利益取扱にあたり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

③ 支配介入について

労使関係が緊迫の度を高めていた時期に、組合が、タクシー事業の運賃値上げや増車等の認可権限を有する監督官庁である陸運支局と交渉したことは、前記①6月2日の組合活動について、同②不利益取扱について、で判断したように正当な組合活動である。

それに対して会社がなした本件処分は、なんら正当な処分理由がないことからみても、会社は組合の組織に動揺を与え、組合活動を抑えつけようとしたものと判断せざるを得ず、支配介入行為として、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解する。

2 不誠実団交について

(1) 組合の主張

- ① 賃金スライド・ダウン問題について、会社は「3%は消費税だ。」ということを繰り返すにとどまり、労働者にとっては明かな労働条件の切り下げとなるのに対し、会社は消費税の見返りとして、法人税、法人住民税の減税や営業用車両の物品税の大幅引き下げ等の恩恵を蒙っており、試算によれば実際上の税負担は2.48%にすぎない。

そのため、九州においては、2.7%前後の運賃値上げしか認可されていない。

さらに燃料費が大幅に下がり、経費の中に占める率も3.4%減少している。

従って会社側とすれば、スライド・ダウンの必要性や正当性について、具体的資料に基づく合理的説明を行ってしかるべきであるのに、会社は「税金だ。」との主張に終始し、かかる説明や説得は一切行おうとはしなかった。

- ② 1989年度一時金（以下、「平成元年度一時金」という。）要求については、会社は、賃金スライド・ダウン問題が解決しない限り、一時金を団交議題とすることを拒否し、ようやく団体交渉に応じたのは、新労組合員に一時金の支給がなされ、通例の支給日をも経過した後のことであり、しかも先に協定締結済みの新労と同一条件で支給する旨、述べただけで、支給条件の切り下げの必要性等については、一切具体的な説明も、経営状態を示す資料の提出も行わなかった。

さらに通常の支給日から大きく遅延していることを理由とする組合の仮払い要求についても、「妥結未了」を理由に応じようとはしなかった。

かかる経過は、新労との交渉妥結を意識的に先行させて当該組合員に対してのみ一時金を支給し、組合に対しては、一時金不支給によって、組合内部の動揺と弱体化の攻撃を加え、新労との妥結結果を押しつけようとしたものにほかならない。

- ③ 賃金改定問題の団体交渉においても、会社は当初、賃金スライド・ダウン問題が解決しない限り、団体交渉には応じられないと主張して、団体交渉を拒否した。

しかし、賃金スライド・ダウン問題の解決が不可欠の前提となるものではなく、事実、平成2年1月から行われた賃金改定問題の団体交渉においては、賃金スライド・ダウン問題は、棚上げされて協議がなされている。

そして、その後は協議を重ねて、ほぼ合意の段階に至るのであるが、その段階になって会社は、その合意を反故にし、従前全く主張していなかった「新労が納得しない。」「二重賃金は困る。新労との賃金協定に従ってほしい。」等の言い訳を繰り返し、なんら具体的な説明を

行おうとしない。

もとより、組合の要求賃金について、これを了承できない経済的理由の存在を主張したこともなく、経営資料等の具体的な根拠となる資料を示した事実も全くない。

会社は、団体交渉においてこのような態度をとってきたのであるが、これは使用者として自己の主張を相手方に十分納得させるべく必要な資料を提示して説明すべきであるのに、これを不当に回避し、使用者側の主張を一方的に押しつけようとしたものにほかならず、極めて不誠実な態度と言わざるを得ない。

(2) 会社の主張

憲法、労働組合法の保障する団体交渉権は、労働者、労働組合に使用者と対等の立場において秩序と誠意をもって平和裡に自由に交渉し、また、使用者に交渉事項につき誠意をもって交渉に応じることを請求する権利を認めているものであって、使用者に交渉事項の受け入れを請求する権利を認めているものではない。

会社は、組合要求の賃金スライド・ダウン問題等につき、誠意をもって団体交渉に臨んでいる以上、組合の要求事項の受け入れを拒否したからといって、それはなんら団体交渉の拒否という不当労働行為を構成するものではない。

(3) 以下、判断する。

一般的に使用者は、団体交渉において、どのような態度をとることが、誠実に団体交渉義務を果たしたといえるかを先に検討してみる。

使用者としては、労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務があり、その団体交渉において実質的な論議を尽くして、交渉事項の合意に向けて真摯な努力を行うことが求められる。

合意に向けての真摯な努力というためには、交渉の事項、時期、場所及び回数、交渉担当者の権限及び責任の程度についての明確化のほか、交渉内容からみても、組合の要求や主張に対する回答や反論をなし、かつそれらにつき具体的な論拠を示したり、必要な資料を提示したりして、その合理性、相当性を相手方である組合が理解し得るように説得し、十分に説明していかなければならない。

以下、本件について検討する。

① 賃金スライド・ダウン問題について

従来から会社における賃金改定は、春闘による賃金引き上げの制度は採らず、運賃値上げ認可の際、足切額を変更しないことにより、水揚げの自然増収分を賃金引き上げに充当するのを基本としてきたものであると認められる。

また、前記第1、2、(1)、③で認定したとおり、昭和59年以来、運賃は値上げされていなかった。

そのため組合は、低賃金の是正を重点にした組合活動を行ってきた。

そういった時期に本件賃金スライド・ダウン問題が生じてきたのであるが、通常、運賃が値上げされたならば、しばらくは乗客の目減り現象が発生し、減収となることから、組合にとっては、賃金スライド・ダウンが労働条件の低下につながるものであると理解し、団体交渉を求めたものである。

これに対し会社は、同第1、2、(2)、⑰で認定したとおり、「3%は税金だ。」との主張に終始し、なんら具体的資料に基づく説明を行わなかったものである。

このような賃金スライド・ダウン問題にみられる会社の態度は、誠意ある団体交渉とはいえない。

② 平成元年度一時金問題について

前記第1、2、(3)、④の後段及び(4)、①乃至⑥で認定したとおり、次のような事実経過がある。

ア．会社は組合が平成元年6月12日に提出した一時金要求書に回答せず、組合の団体交渉の申し入れに対しても、「賃金スライド・ダウン問題が基本ベースであり、これが解決しない限り、一時金の協議には入れない。」として、一時金問題を団交議題とすること自体拒否したこと。

イ．会社が度重なる組合の団交申し入れに応じて一時金問題に関する団体交渉を開催したのは、新労組合員に一時金の支給がなされ、通例の支給日をも経過した後の7月18日になってからであったこと。

ウ．先に協定締結済みの新労と同一条件・同一内容でしか払えないと主張しただけであったこと。

エ．さらに組合の一時金仮払い要求についても、前記第1、3、(5)、(6)及び(12)で認定したように、妥結・調印のないことを理由に応じようとはせず、平成元年12月13日になってようやく仮払いに応じたこと。このように一時金問題にみられる会社の一連の態度も、誠意ある団体交渉とはいえない。

③ 賃金改定問題について

ア．前記第1、3、(13)、(14)、(21)及び(22)で認定したとおり、会社は平成2年1月からの団体交渉において合意が成立し、最終確認に至る段階になってから回答を渋り出し、5月25日以降の団体交渉においては合意を反故にし、従前全く主張していなかった「新労が納得しない。」「二重賃金は困るので、新労との賃金協定に従ってほしい。」と主張し、以後、その回答に固執した。

イ．同第1、3、(24)、(25)及び(26)で認定したように、組合が会社の案を出すよう要求したことに対して会社から出てきた案は、従来より賃率が下がるもので、組合として納得できるものではなかった。

そして、7月12日の団体交渉において、会社は、次回の団体交渉を7月17日か、18日に開くことを約束しながら、その後、団体交渉

を開こうとしなかった。

このように賃金改定問題にみられる会社の態度も、団体交渉において、労使間の合意に向けて使用者として真摯な努力を尽くしているとは言いがたい。

以上を総合して判断するに、賃金スライド・ダウン問題、平成元年度一時金問題及び賃金改定問題にかかる団体交渉における会社の一連の態度は誠意をもって団体交渉を行う努力をしたものとはいえ、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。

- 3 謝罪文の掲示について、申立人らは、昭和62年（不）第3号事件の当地労委棄却命令を引用し、「今後、今回と同様の行為が繰り返される危険性が高いとは認め難い。」と述べていたにも関わらず、再び被申立人が、今回の不当労働行為に及んだことや労働委員会制度の軽視を理由に、謝罪文の掲示を請求しているが、当委員会としては、今後の労使関係の安定を考慮して、主文第4項の文書交付をもって相当と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、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。

平成2年11月27日

奈良県地方労働委員会
会長 本家重忠 ㊞