

命 令 書

申 立 人 日本私鉄労働組合総連合会
私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部

被申立人 岡山電気軌道株式会社

主 文

- 1 被申立人岡山電気軌道株式会社は、別紙 1 の控除金額目録氏名欄記載の X1 から 204 名 (X2 及び X3 については、各その相続人) に対し、同目録控除金額欄記載の、①昭和 63 年 7 月分給与中の精勤手当からの控除額、②昭和 63 年 7 月分給与中の住宅手当からの控除額、③昭和 63 年臨時給与夏季分からの控除額、④昭和 63 年住宅(第二)手当夏季分からの控除額、⑤昭和 63 年臨時給与冬季分からの控除額、⑥昭和 63 年住宅(第二)手当冬季分からの控除額を合計した、合計控除金額欄記載の各金額を、本件命令後速やかに、支払わなければならない。
- 2 被申立人岡山電気軌道株式会社は、本件命令後速やかに、組合費等の賃金控除に関し、会社従業員の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結した上で、申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部にかかわる組合費及び闘争積立金のチェック・オフを再開しなければならない。
- 3 被申立人岡山電気軌道株式会社は、会社の職制らをして、申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部の組合員に対し、同組合からの脱退勧奨を行わせることにより、同組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人岡山電気軌道株式会社は、申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部に対し、本件命令後速やかに、次の文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

日本私鉄労働組合総連合会
私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部
執行委員長 X4 殿

岡山電気軌道株式会社
代表取締役社長 Y1

当社が貴組合に対して行った次の行為は、岡山県地方労働委員会によって労働組合法第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認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合が昭和63年春闘で実施した9波23日間のストライキによる不就労を理由に、参加組合員に係る、①昭和63年7月分給与中の精勤手当、②同住宅手当、③昭和63年臨時給与夏季分、④同年住宅(第二)手当夏季分、⑤同年臨時給与冬季分、⑥同年住宅(第二)手当冬季分の支払額からいわゆるストライキカットを行ったこと。
- 2 貴組合にかかわる組合費及び闘争積立金のチェック・オフを昭和63年11月から廃止したこと。
- 3 昭和63年秋ごろから平成元年中ごろまでの間、貴組合の組合員に対し、組合からの脱退勧奨を行ったこと。

理

由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人岡山電気軌道株式会社(以下「被申立人会社」という。)は、肩書地に本社を置き、軌道、索道及び自動車による一般旅客運輸等を業とする株式会社であり、本件申立時(平成元年1月17日)の従業員数は351名である。

なお、被申立人会社の代表取締役社長は、別に、自動車による一般旅客運輸業を営む申立外両備バス株式会社(以下「両備バス」という。)等の代表を兼ね、それら同一系列下の企業は、いわゆる両備グループを形成している。

- (2) 申立人日本私鉄労働組合総連合会私鉄中国地方労働組合岡山電軌支部(以下「申立人組合」という。)は、被申立人会社の従業員をもって組織された労働組合で、日本私鉄労働組合総連合会(以下「私鉄総連」という。)の1地方連合組織である私鉄中国地方労働組合に属する1支部であり、本件申立時の組合員数は197名である。

なお、被申立人会社には、申立人組合のほかに会社の事務系従業員により組織された申立外岡山電気軌道労働組合(本件申立時の組合員数は29名。)がある。

2 ストライキによる賃金カット

- (1) 被申立人会社の給与

1) 給与の体系等

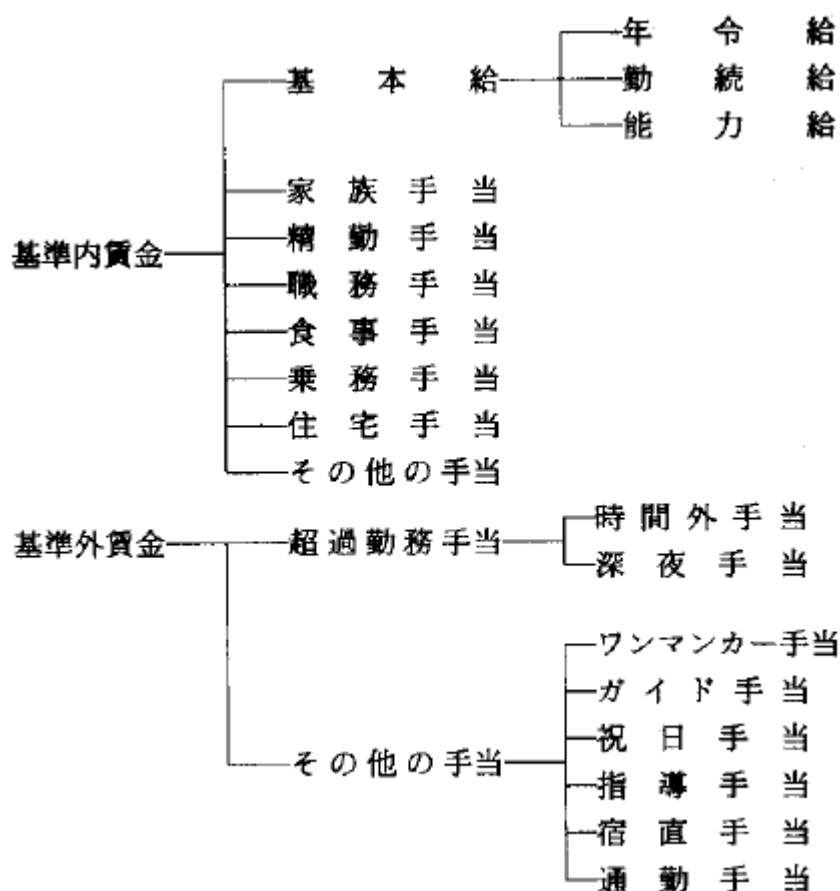
① 給与に関する規定

被申立人会社の給与に関しては、就業規則第 31 条に「従業員の賃金、諸手当、昇給、退職金、旅費その他の給与に関する事項は、それぞれ別に定める『賃金規程』、『退職金支給規程』及び『旅費規程』による。」と定められており、これら 3 規程において具体的内容が定められている。

ただし、臨時給与及び住宅(第二)手当については、賃金規程等に明文の規定はなく、毎年、労使交渉の結果、締結される協定により、その支給内容が決められている。

② 賃金体系

賃金規程第 3 条に定める賃金体系は次のとおりである。



③ 基本給

基本給は、年令給、勤続給及び能力給により構成されており、そのうち能力給の賃上げについては、毎年労使間で締結する賃上げに関する協定の中で、調整給と呼ばれる額を配分して行われている。

この調整給は、例えば末尾添付の別紙 3「協定書」の I の(2)の(ア)及び(ウ)のように、総額のうちの 6.7%、組合員一人一か月平均 500 円と協定する傍ら、組合員個々については、800 円、500 円又は 200 円の 3 ランクに格付する旨も定め、各々のランク内の決定は、会社側の考課査定によって

決められてきている。

また、基本給の賃上げに関しては、その増額分のうち、退職金の算定基礎に加えない、いわゆる第二基本給といわれるものへの配分割合についても、協定により定めをしてきている。

④ 基本日額

基本日額の算定方法は、賃金規程により次のように定められている。

基本日額＝基本給÷26(円位未満は四捨五入)

⑤ 賃金計算期間

毎月支払われる給与の計算期間は、賃金規程により支給前月の16日から支給月の15日までとされており、臨時給与及び住宅(第二)手当については、毎年締結される協定により決められている。

2) ストライキカットの対象

被申立人会社が、昭和63年にいわゆるストライキカットの対象としたのは、基本給のほかに精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当並びに昇給額であるが、それらの概略は次のとおりである。

ア 精勤手当

① 沿革等

精勤手当は、昭和39年の春闘において、基本給の増額に伴う退職金への跳ね返りの増大を抑制するとともに、出勤を奨励する趣旨で「出勤手当」の名称で導入されたが、昭和42年に「精勤手当」と名称変更されるとともに、欠勤控除の制度が導入され、その後、昭和45年5月25日付けで協定された支給内容が、そのまま現行の賃金規程に定められている。

② 規程

精勤手当については、賃金規程第26条に、次のように定められている。

(第26条)

従業員が一カ月間欠勤なく出勤したときは、精勤手当として1,800円支給する。

但し、欠勤1日につき600円を減額し、3日以上欠勤したときは支給しない。(以下、省略)

イ 住宅手当

① 沿革等

住宅手当は、昭和49年の春闘において、申立人組合が賃上げ額の全額を基本給に繰り入れるよう要求したのに対し、被申立人会社は退職金への跳ね返りを理由に難色を示したため、労使交渉の結果、当時の住宅事情をも

勘案して、基準内手当として導入されることになったもので、同年4月22日付けで協定が締結され、その支給内容が現行の賃金規程に定められている。

② 規定

住宅手当については賃金規程第30条に、次のように定められている。

(第30条)

従業員が一ヵ月間欠勤なく出勤したときは次により住宅手当を支給する。

扶養家族のある者	7,000 円
----------	---------

扶養家族のない通勤者	4,000 円
------------	---------

寮 生	1,000 円
-----	---------

但し、欠勤1日につき次の金額を減額する。

扶養家族のある者	280 円
----------	-------

扶養家族のない通勤者	160 円
------------	-------

寮 生	40 円
-----	------

ウ 臨時給与

① 沿革等

被申立人会社における臨時給与の支給は、昭和21年11月ごろから始まり、当初「生活危機突破資金」とか「越冬資金」とか呼ばれていたものが、昭和32年から「年間臨給(夏季分・冬季分)」として、年2回支給されるようになり、今日までの間、その呼称や支払基準に変遷はあったが、趣旨や性質などは変わっていない。

② 規定

昭和63年の臨時給与に関する協定内容は、別紙3「協定書-Ⅱ 年間臨給」のとおりであるが、その賃金計算期間については「夏季分は昭和62年11月16日から昭和63年5月15日までの期間、冬季分は昭和63年5月16日から同年11月15日までの期間」とされており、また、欠勤による減額については「欠勤5日を超える日数1日につき夏季分は1/156、冬季分は1/158を減額する。」とされている。

エ 住宅(第二)手当

① 沿革等

住宅(第二)手当は、昭和54年の秋季の交渉において、申立人組合が生活関連手当として住宅手当の増額を要求したところ、被申立人会社は、基準内賃金を年間に二度も増額することに難色を示し、臨時給与の支給時に合

わせて「住宅(第二)手当」という名称により支給することで妥結したものである。以降、数次にわたり増額が行われてきたが、昭和 59 年の冬季分から昭和 63 年まで同じ支給額になっている。

なお、平成元年からは名称が「精励手当」と変更されると同時に、考課査定が導入されている。

② 規定

昭和 63 年の住宅(第二)手当に関する協定内容は、別紙 3「協定書-Ⅲ 住宅(第二)手当」のとおりである。なお、賃金計算期間及び欠勤による減額については、当該協定書には何ら定めはないが、それらに関しては、臨時給与の基準を適用することとされている。

オ 昇給

昇給に関しては、毎年、労使間の協定により、その内容が決定されているが、昭和 63 年の昇給に関する協定内容は、別紙 3「協定書-I 賃金引上げ」のとおりであり、その中、欠勤を理由とする昇給額の減額については「昭和 62 年 3 月 16 日から同 63 年 3 月 15 日までの 1 年間に欠勤がある者については次により賃上げを減額する。16 欠未満まで…減額しない、16 欠～31 欠未満まで…昇給額の 10%、31 欠～61 欠未満まで…昇給額の 15%(以下省略)」などと定められている。

カ 欠勤減額規定の適用

上記のとおり、精励手当、住宅手当、臨時給与、住宅(第二)手当及び昇給額には、それぞれ欠勤を理由とする減額の定めがなされているが、被申立人会社がこれらの規定を根拠にして、ストライキカットを行ったとする資料はないし、また、ストライキによる不就労に対し、上記規定を適用して賃金の減額をすべきかにつき、本件労使間で議論のなされた形跡も認められない。

(2) 労働協約第 95 条

ア 本件労使間に締結されていた労働協約第 95 条は、争議行為にかかわる賃金の支払について次のとおり規定していた。

(第 95 条)

会社は、争議行為に参加した組合員に対しては、その日数及び時間に対する一切の賃金は、これを支払わない。

イ 上記の条項は、遅くとも昭和 33 年 9 月 30 日に締結された労働協約には規定されており、それ以降の協約にも同文言のまま掲記されてきているが、同条項中の「一切の賃金」というものの範囲・内容について、かつて労使間で協議されたこともなく、また、書面で明確に示しているものもない。

ウ なお、後記 4 の(1)で認定のとおり、当該労働協約は、昭和 63 年 12 月 31 日をもって期限満了により失効している。

(3) 昭和 61 年までの春闘及びストライキカットの状況

1) 春闘の状況

申立人組合は、春闘においては従来から私鉄総連の統一要求に沿う運動を展開していたのに対し、被申立人会社も昭和 58 年の春闘までは、これに柔軟に対応していたため、全国の手私鉄の水に準拠した形で解決していた。

ところが、被申立人会社は、昭和 59 年以降、対運輸収入に占める人件費の比率が、バス部門で損益分岐点とされる 60%を上回るに至ったとして、その姿勢を強めたため、以後の妥結額は大手私鉄の水と比較して開きが拡大する傾向となった。

これに対し、申立人組合は、県内私鉄組合の中の有力組合として、常々、強力な運動を展開してきており、その妥結額が以後の組合運動の消長に影響を与えかねないとして、より対決の姿勢を固めていった。

また、両備グループ内においても、昭和 61 年春闘までは両備バスの労使が、本件労使間の妥結結果をみてから、それとの均衡を計りつつ遅れて妥結していたように、申立人組合がグループ内の春闘相場を事実上牽引する働きを果たしていた。

2) ストライキカットの状況

昭和 41 年から昭和 61 年までの間、申立人組合はほぼ毎年によりストライキを行ってきたが、それに対し、被申立人会社がストライキカットの対象としたのは、末尾添付の別紙 4「ストライキに対する賃金等のカットの状況」のとおり、昭和 41 年の祝日手当を除いては、毎月支払われる基本給部分のみであった。

この間、ストライキカットの範囲をめぐって、本件労使間で協議・交渉が持たれたことはなく、また、毎期の賃金の支払に当たり、被申立人会社が何らかの留保条件を付して特段の説明を行った事実も認められない。

3) 祝日手当ストライキカット事件

昭和 41 年 5 月に申立人組合がストライキを実施したことに対し、被申立人会社が同月の祝日手当を控除したことから、その可否をめぐって、岡山地方裁判所で争われた結果、昭和 47 年 4 月、同裁判所は、その判決で「労働協約第 96 条(本件では第 95 条)にいう『一切の賃金』は、必ずしも賃金規程にいう賃金のすべてを指すものとも解されず、右の家族手当のように、いわゆる狭い意味の『労働の対価』として支給されるものではない賃金は右の賃金に

含まれないものとの解釈のもとに、右条項の運用がなされていると考えざるを得ない。」とした上で、「本件祝日手当は、いわゆる狭い意味の『労働の対価』として支給されるものではなく、生活補助費の性質を有するものということができるから、労働協約第96条にいう『一切の賃金』には該たらないものと解すべきである。」と判示し、被申立人会社に控除金額の支払を命じた。

なお、その判決はそのまま確定している。

(4) 昭和62年の春闘及びストライキカットの状況

1) 春闘の状況

ア 交渉の状況

昭和62年の春闘は、申立人組合が、同年2月25日に、要求書を提出してスタートし、同組合が全国大手私鉄並みの産業別賃金水準の確保を求め続けたのに対し、被申立人会社は地場産業並みを主張して、労使がその態度を崩さなかったことから難航し、同年5月末までに、団体交渉は十数回、また、当委員会のあっせんも延べ5回にわたり行われたが、同年6月19日に、ようやく一人平均6,700円の賃上げ、臨時給与0.1か月の積上げ等の内容で妥結をみた。

その後の配分交渉も難航が続けたが、同年7月10日に、臨時給与夏季分の旧ベースでの仮払と、住宅(第二)手当夏季分の支払が、また、同年9月10日に、昇給差額の支給が行われた。

なお、同年の両備バスの労使は、本件労使間に先んじて、既に同年4月16日に、賃上げ額を6,500円とすることで妥結していた。

イ ストライキの状況

昭和62年の春闘におけるストライキの実施状況は、別紙4「ストライキに対する賃金等のカットの状況」のとおりで、このように長期に及ぶストライキは、本件労使間では、かつてなかった。

2) ストライキカット

ア ストライキカットの状況

被申立人会社は、昭和62年の春闘で申立人組合が実施したストライキによる不就労を理由に、毎月支払われる基本給部分に加え、同年7月10日支払の臨時給与夏季分の仮払と住宅(第二)手当、また、同年9月10日支払の臨時給与夏季分の昇給差額の各支払に当たり、ストライキカットを行った。

イ ストライキカットをめぐる労使間のやり取りの状況

① 被申立人会社は、同年6月2日、申立人組合に対し、ストライキカットを実施する旨を通知した。その際、カットの方法については、通知文

書中に「従来の支給基準に基づきカットを行います。」と表記されていたが、そのころ被申立人会社が申立人組合に行った説明によれば、「従来の支給基準」とは、ストライキへの参加による不就労日数と、その余の欠勤日数との合計日数が5日を超えた日数について減額の対象とするという意味であった。

その後、被申立人会社の労務部長は、同年6月30日に、申立人組合の書記長に対して「ストライキによる不就労日数と、その余の欠勤日数とは、個別に計算し、各別にそれが5日を超える日数について賃金カットを行い、5日までの日数についてはいずれもカットの対象としない。」との見解を口頭で伝えた。

ところが、被申立人会社は、同年7月7日に申立人組合に対して、労務部長の上記見解は会社の容認するところではないとした上で、最終取扱方針として、ストライキへの参加による不就労とその余の欠勤とは同一扱いとせず、後者については5日を超えた日数を控除の対象とするが、前者についてはその日数の多寡にかかわらずその全日数を対象として控除する旨を通知した。

以上のように、被申立人会社が申立人組合に対して示したストライキカットについての方針は、短期間のうちに二転三転している。

- ② また、被申立人会社は、ストライキカットに関する方針を変更することについて、事前に申立人組合に対して意見を求めるとか、理解を求めるために協議の機会を設けたというようなことは見受けられず、その旨の通知を行った後においても、一、二回程度組合幹部との間で簡単な応酬をしているに過ぎない。

ウ 岡委昭和62年(不)第6号事件

申立人組合は、昭和62年9月18日、当委員会に対し、上記ストライキカットについて不当労働行為救済の申立てを行い、当委員会は、岡委昭和62年(不)第6号事件として審査し、平成元年7月25日に申立人組合の申立てを認める救済命令を発した。

以上、第1の2の(3)及び(4)で認定した事実は、上記岡委昭和62年(不)第6号不当労働行為救済申立事件に関する審査を通じて、当委員会に顕著な事実である。

(5) 昭和63年の春闘及びストライキカットの状況

1) 春闘の状況

ア 交渉の状況

昭和 63 年の春闘は、申立人組合が、同年 2 月 25 日に一人平均 23,000 円の賃上げ、臨時給与 0.2 か月の積上げ等を内容とする要求書を提出し、以降、従来と同様に全国大手私鉄並みの産業別賃金水準の要求を続けたのに対し、被申立人会社は、申立人組合に増収・合理化策を提案し、同提案に関する労使間の合意が有額回答の前提であるとの態度をとった。しかし、申立人組合は、この増収・合理化策は、賃上げ問題とは切り離して別個に協議すべきであるとして対立したため、労使間の交渉は平行線をたどったまま進展をみないでいた。

この間、同年 7 月初旬までの労使間の団体交渉は、延べ 22 回に及び、また、当委員会も労使双方に対し、あっせんの申請を促す旨の勧告を行ったが、被申立人会社が自主解決を希望したため、あっせんの開始もみないでいた。そうした中、私鉄総連等による統一指導委員会の代表者と会社社長とのトップ会談も行われるなどの曲折を経て、同月 7 日に至り、労使双方からやっと当委員会にあっせん申請が行われ、翌 8 日早朝、労使双方が賃上げ平均 7,500 円、年間臨時給与前年と同月数の 5.0 か月分等を内容とするあっせん案を受諾し、要求書提出から 130 日余を経て、ようやく解決に至った。

同日、臨時給与夏季分の旧ベース 2 か月分が仮払された後、同月 15 日付けで、別紙 3 のとおり協定が締結され、同年 9 月 9 日に、同協定に基づく昇給差額等の支払が行われた。

イ ストライキの状況

申立人組合は、昭和 63 年の春闘期間中、同年 4 月 12 日から 7 月 7 日の間に、電車・バス全面 24 時間スト 7 日間を含む 9 波 23 日間に及ぶストライキを実施した。特に、7 月 4 日以降は、交渉妥結まで 24 時間ストを反復する、事実上の無期限ストに突入し、上記のとおり同月 7 日に労使双方が当委員会にあっせんの申請を行うまで継続された。

なお、同年の春闘における交渉及びストライキの経過は、末尾添付の別紙 2「昭和 63 年の春闘の経過」のとおりである。

ウ 会社発行文書

被申立人会社が、昭和 63 年の春闘期間中に申立人組合の運動方針やストライキ等について言及したものとして次のような文書がある。

① 「共に咲く喜びを求めて—あいそづかしのスト雑詠」

昭和 63 年 4 月 16 日付けで、上記の標題を付し、全従業員の家庭に配布された文書で、「昭和 63 年度賃上げ交渉に当たり、企業と生活を守り

ぬく立場からの社長の所信の一端を披露する。」として、下記の9首を初め会社社長自らが詠じた短歌54首が掲げられている。

- ・眼の上の、うろこ落せぬ、組合の、知能指数を、我は疑う。
- ・貧にして、孝子出づとは、いうものの、天につばはく、鬼っ子組合。
- ・民営化、一年にして、JR、鬼が仏に、少し見習え。
- ・したければ、何日なりと、ストを打て、競合路線の、会社喜ぶ。
- ・組合の、ストに屈せじ、つぶされて、たまるものかは、企業守らん。
- ・業績の、回復手だて、つくまでは、回答不能、それまでは待つ。
- ・組合を、軽視するには、あらねども、このままゆけば、会社つぶれる。
- ・もし仮に、企業が倒産、したならば、何処の会社が、皆を雇はん。
- ・組合費、知るには由は、なけれども、余り高きに、人は驚く。

② 「お知らせ」

同年6月24日付けで、同年の臨時給与夏季分の仮払につき、全従業員の家庭に配布された通知文書で、「失われた市民の信頼を回復するため、“ストップ・ザ・ストライキ”と業績の回復手立てで…」などの記述が含まれている。

③ 「回答」

同年7月1日付けで、春闘の賃上げ回答として、申立人組合に示した文書で、「雇用と生活と企業を守るため、何はともあれ我々は決意を新たにし、“ストップ・ザ・ストライキ”、“ノー・モア・ストライキ”で市民の信頼を回復しサービスの向上に努めねばならない。」などの記述が含まれている。

2) ストライキカット

ア ストライキカットの状況

被申立人会社は、昭和63年の春闘で申立人組合が実施したストライキによる不就労について、昭和62年の例と同様に、毎月支払われる基本給、臨時給与及び住宅(第二)手当をストライキカットしたことに加え、同年7月分給与の支給では、新たに精勤手当と住宅手当についてもストライキカットを行い、さらに、昭和62年に実施したストライキの不就労を理由として、昭和63年の昇給について参加組合員の昇給額を減額した。その委細は、以下のとおりである。

- ① 昭和63年7月25日、7月分給与の支給に際し、精勤手当と住宅手当についてストライキカットを行った。その本件申立てにかかわる組合員別控除金額は、末尾添付の別紙1「控除金額目録」の①、②の各欄に記

載のとおりである。

- ② 同年 9 月 9 日、同年の臨時給与夏季分の差額及び住宅(第二)手当夏季分の支給に際し、また、同年 12 月 9 日、臨時給与及び住宅(第二)手当の冬季分の支給に際し、いずれもストライキカットを行った。その本件申立てにかかわる組合員別控除金額は、別紙 1「控除金額目録」の③、④、⑤、⑥の各欄に記載のとおりである。

- ③ 同年の昇給額の取扱いについて、昭和 62 年に実施された 5 波 7 日間のストライキ参加者の昇給額を、10%減額する旨決定し、同年 9 月 9 日に支払った同年 4 月分から 8 月分までの給与及び同年の臨時給与夏季分に係る昇給差額を、いずれも減額された昇給額を前提とした差額支給を行い、また、同月以降、毎月の給与支給に当たっても、同様に減額された昇給額に基づく支給を行った。

なお、昇給額の減額については、その後、被申立人会社がこれを撤回し、平成元年 11 月 24 日をもって減額分の補てんを行ったので、申立人組合は平成 2 年 1 月 16 日付けで、昇給に関する救済申立てを取り下げた。

イ ストライキカットをめぐる労使間のやり取りの状況

昭和 63 年のストライキカットをめぐる、本件労使間で交わされたやり取りの状況は次のとおりである。

- ① 被申立人会社は、昭和 63 年 6 月 13 日、第 18 回団体交渉において、申立人組合に対し、同年の臨時給与等についてストライキカットを実施する旨通告し、これに対し、申立人組合は、当委員会で係争中であり、ストライキカットは一切認めない旨回答した。
- ② また、同年 6 月 24 日付けで、全従業員に対し、同年 7 月 8 日に臨時給与夏季分の仮払を行う旨の文書通知を行ったが、その際、賃金計算期間内に実施されたストライキについては、正規の支給の際に控除を行う旨付記した。
- ③ さらに、同年 7 月 6 日、第 22 回団体交渉において、申立人組合に対し、臨時給与等についてのストライキカットを前年同様に行う旨、再度通告した。
- ④ 申立人組合は、同年 7 月 30 日、第 3 回労使協議会において、被申立人会社に対し、同月 25 日の給与支給の際に行った精勤手当と住宅手当のストライキカットについて抗議し、その再検討を要請したが、被申立人会社は、同年 8 月 4 日、変更できない旨回答した。
- ⑤ そうして、被申立人会社は、同年 9 月 8 日、翌 9 日の昇給差額等の支

給に先立ち、各職場に、昭和 62 年に申立人組合が実施したストライキにつき昭和 63 年の各人昇給額の 10%を減額し、また、昭和 63 年に申立人組合が実施したストライキにつき臨時給与及び住宅(第二)手当の夏季分及び冬季分を控除する旨を掲示するとともに、申立人組合に対しても同旨の文書を手交した。

- ⑥ これを受けて、申立人組合は、同年 9 月 10 日、第 24 回団体交渉において、同年臨時給与夏季分からのストライキカット額を補てん追給するとともに、同冬季分からのストライキカットは行わないよう申し入れたが、被申立人会社は、同日及び同月 14 日の団体交渉において、当該ストライキカットはノーワーク・ノーペイの原則に基づき実施したものであり、冬季分についてもストライキカットを実施する旨回答した。

ウ ストライキカットの方法

① 基本給

基本給については、不就労を 1 日で計算できる場合は、基本日額分を、時間でしか計算できない場合には、その時間分を控除している。その際、基本日額については基本給を 26 で除し、時間給については基本日額を 7(就業規則で定める 1 日の実働時間)で除し、さらに 60 で除して 1 分間の賃金計算がなされている。

② 精勤手当及び住宅手当

精勤手当及び住宅手当については、ストライキによる不就労日をその余の欠勤日と同様に、賃金規程第 26 条及び第 30 条に定められた欠勤に関する減額率に基づき控除している。

③ 臨時給与及び住宅(第二)手当

臨時給与及び住宅(第二)手当については、前年と同様に、ストライキによる不就労日をその余の欠勤日と区別して、後者に関しては、5 日を超えた欠勤日数を控除の対象にするものの、前者に関しては、その日数の多寡にかかわらずすべての不就労日数を対象に、協定で定められた減額率により控除を行っている。

④ 昇給額

欠勤を理由とする昇給額の減額は、前記 2 の(1)の 2)のオで認定のとおり、労使間で協定されており、欠勤 16 日未満の場合は、減額されないものとされていたところ、被申立人会社は、前記 2 の(5)の 2)のアの③で認定のとおり、前年に申立人組合が行った 5 波 7 日間のストライキ参加者に対し、不就労日数の多寡にかかわらず各人の昇給額を 10%だけ減

額したものである。

⑤ 時限ストの取扱い

精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当についての控除金額の算定に当たって、被申立人会社がストライキカットの対象にしたのは、各組合員がストライキにより当日の所定勤務時間のすべてにわたり就労しなかった場合であり、時限ストの参加により当日の所定勤務時間内の一部について就労しなかったものの、その余の勤務時間に就労している場合は、ストライキカットの対象としていない。

エ ストライキカットの範囲変更の理由

① 被申立人会社は、昭和 62 年において、同年から臨時給与及び住宅(第二)手当のストライキカットを実施した理由について、昭和 61 年までは短期間のストライキであったが、昭和 62 年には、従来を大幅に上回る 7 日間のストライキが行われて、会社の業績や市民の足に多大な影響を与えたこと、それまで過去の労働協約第 95 条等の取扱いがルーズであったこと、ノーワーク・ノーペイの原則をそのまま適用したこと等を挙げている。

② また、昭和 63 年から新たに精勤手当及び住宅手当のストライキカットを実施した理由については、同年 7 月に無期限ストという重大な事態を招いたので、ノーワーク・ノーペイの原則をより徹底した、としている。

3) X5 ら退職者 9 名及び X2

ア 退職者 9 名

本件ストライキカットが実施された当時、申立人組合の組合員であった X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X3 及び X12(以下「X5 ら 9 名」という。)は、その後、本件申立以前に、それぞれ別紙 1「控除金額目録」氏名欄括弧内記載の年月日に、被申立人会社を退職し、かつ、申立人組合を脱退している。

なお、X5 ら 9 名のうち X3 は、その後、平成元年 10 月 19 日に死亡し、その父 X18 が故人を相続した。

イ X2

X2 は、申立人組合在籍中の平成 2 年 11 月 4 日に死亡し、その妻 X19、長男 X20、二男 X21 が故人を相続した。

ウ 不利益回復に関する意思表示

なお、本件ストライキカットが実施された後、上記の 10 名が、その受けた不利益について回復請求を行う意思を放棄したとする事跡は認められな

い。

(6) 平成元年以降のストライキカットの状況

被申立人会社においては本件以後、平成元年、同 2 年及び同 3 年においても、昭和 63 年と同様に、臨時給与、精励手当、精勤手当及び住宅手当についてストライキカットが行われている。

これらストライキカットについても、申立人組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行い、現在、岡委平成 2 年(不)第 4 号・岡委平成 3 年(不)第 1 号・岡委平成 3 年(不)第 4 号併合事件として審査中である。

3 チェック・オフの廃止

ア 本件労使間の組合費及び闘争積立金のチェック・オフは、昭和 31 年 9 月に開始され、以後昭和 63 年 10 月まで、継続されてきた。

イ また、昭和 33 年 9 月 30 日に締結された本件労使間の労働協約には、次のとおり、賃金控除に関する条項が設けられており、以後、当該条項(昭和 63 年 11 月当時は第 11 条)は昭和 63 年 12 月 31 日をもって労働協約が失効するまで同じ文言のまま存在してきた。

(第 11 条)

会社は組合員に支払う賃金の内より下記に該当する金額を控除して支払うことができる。

1 法令に定めのあるもの

2 立替金、給食費、会社より購入品の代金、貸付金の返済、会社に対する諸弁償金、組合費

3 その他会社と組合とで決めたもの

ウ 被申立人会社は、昭和 63 年 11 月 14 日、申立人組合に対し、「労務部の事務が複雑多岐にわたっているので、これを簡素化するため、昭和 63 年 11 月分の給料に関する分以降、これまで実施してきました貴支部の組合費と積立金(臨給分を含む)の控除を廃止することといたしました。ただし、貴支部役員の行動費計算並びに労金又は生命保険等の控除は暫時行うことといたします。」との文書通告を行った。

エ 被申立人会社は、上記文書通告以前には、チェック・オフ廃止についての説明や協議は一切行っておらず、通告後の団体交渉等における申立人組合からの抗議や追及に対しても、廃止の理由としては、労務部の事務の簡素化という以上の説明はしていない。

なお、当時、被申立人会社において組合費に関する控除金額の計算は、コンピューターによる機械処理で行われていた。

オ 被申立人会社は、同月 25 日、同月分給与の支給に際し、上記文書通告のとおり、申立人組合の組合費と闘争積立金のチェック・オフを廃止し、以後現在も行われていない。

なお、被申立人会社は、従来から行っていた控除項目のうち、組合費と闘争積立金のみを廃止し、生命保険料等については、その後も控除を継続している。

カ なお、昭和 63 年 11 月当時、被申立人会社の全従業員数は約 350 名、申立人組合の組合員数はうち約 210 名であったが、本件審問終結時点(平成 3 年 6 月 24 日)においては、全従業員数に変動はないが、組合員数は約 110 名となっていた。

4 その他の労使事情

(1) 労働協約の失効

本件労使間の労働協約は、昭和 29 年 9 月に締結されて以来、毎年、改定ないし更新が行われ、事実上切れ目なく継続してきた。

昭和 63 年の改定交渉においては、申立人組合は数項目の改定要求を掲げて交渉に臨んだが、他方、被申立人会社は現行の労働協約には実情にそぐわない面がある旨を主張するのみで、交渉が前進をみなかった。そこで、申立人組合は改定要求をすべて取り下げて、現行協約のまま更新を申し入れていた。

被申立人会社は、同年 12 月 9 日付けで、「貴岡電支部との現行労働協約は本年 12 月 31 日をもって期限満了となりますが、会社は来年 1 月 1 日以降これを継続する意思はありません。」との文書通告を行い、申立人組合の更新の申入れを拒否したため、労働協約は同年 12 月 31 日をもって期限満了により失効し、以来、無協約の状態にある。

(2) 申立人組合書記長に対する退職金支払問題

被申立人会社は、平成元年 3 月、申立人組合の X4 書記長に支払うべき退職金に関し、組合在籍専従期間を退職金算定の基礎となる勤続年数から除外して算定を行った。

昭和 63 年末をもって失効した労働協約には、組合在籍専従による休職期間は勤続年数に算入する旨規定されており、また、現に従前の組合在籍専従者に対する退職金の支払に際しては、いずれも組合在籍専従期間を勤続年数に含めて退職金の算定が行われてきた。

この件に関し、同書記長は、協約所定の算定方法に基づく退職金の支払を求めて、岡山地方裁判所に提訴し、その結果、平成 3 年 1 月 29 日、同裁判所は同書記長の請求を認める判決を下した。

(3) 岡委昭和 62 年(不)第 6 号事件命令

当委員会は、平成元年 7 月 25 日付けをもって、岡委昭和 62 年(不)第 6 号事件につき、前記 2 の(4)で認定した昭和 62 年のストライキカットを、労働組合法(以下「労組法」という。)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認め、被申立人会社に対し、同年の臨時給与夏季分及び住宅(第二)手当夏季分から控除していた合計 4,518,607 円の支払を命じた。

これに対し、被申立人会社は、同年 8 月 22 日、岡山地方裁判所に、上記命令の取消しを求めて行政訴訟を提起し、現在、審理中である。

5 組合脱退勧奨

(1) 申立人組合の組織の動向

ア 申立人組合は、昭和 21 年 7 月に結成され、翌 22 年 5 月に私鉄総連に加盟し、以来、積極的な運動や組織の強化を進めていた。昭和 40 年代当初に事務系従業員の脱退などの経過もあったが、その後、被申立人会社の業績が好調であったこともあり、労使関係も比較的安定した推移を続けていた。そうして、昭和 62 年当初においては、被申立人会社の従業員のうち事務系従業員とガイド職等を除いて、組合員資格を有する者の大部分に近い約 270 名の組合員を擁していた。

イ ところが、昭和 62 年春闘以降、申立人組合から集団的に脱退者が発生するようになり、同年 5 月 16 日から 6 月 1 日の間に運行管理者 11 名を含む 22 名、昭和 63 年においては 8 月 8 日から 12 月 20 日の間に 48 名、平成元年においては 2 月 14 日から 12 月 25 日の間に 44 名、平成 2 年 1 月以降に 7 名、以上、平成 3 年 6 月までに合計 121 名の脱退者が発生している。

ウ これら脱退者は、その後、新たに労働組合を結成してもいないし、また、他の労働組合にも所属していない。また、昭和 63 年 4 月ごろから、各営業所に、従来からの従業員控室に加え、新たに別の控室が順次設置されており、組合脱退者が利用している。

エ なお、昭和 62 年までは、例年、新規採用の現業系従業員は、そのほとんどが申立人組合に加入していたが、昭和 63 年には加入者はなかった。

(2) 高屋営業所の状況

1) 高屋営業所における組合組織状況等

被申立人会社高屋営業所は、同社のバス部門の 3 営業所の 1 つであり、昭和 63 年 3 月当時、同営業所の従業員数は 72 名であった。

昭和 62 年初めごろ、同営業所の現業系従業員のそのほとんどが申立人組合に加入していたが、その後、同年 5 月 23 日から 6 月 1 日の間に 4 名、昭和 63 年においては 8 月 11 日から 11 月 30 日の間に 8 名、平成元年においては 3

月 15 日から 11 月 15 日の間に 12 名、平成 2 年 1 月以降に 1 名、以上、少なくとも平成 3 年 6 月までに合計 25 名の脱退者が発生している。

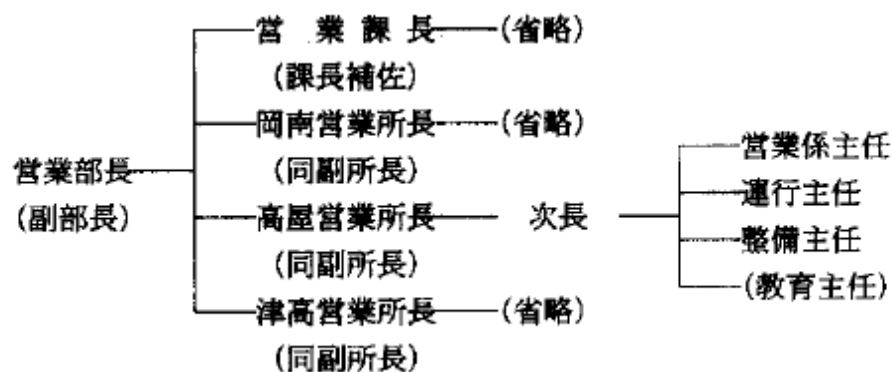
これら申立人組合を脱退した者と引き続き組合員としてとどまっていた者との間に、営業所内で反目・対立が深刻化し、異常なトラブルも発生していた。

なお、同営業所の対運輸収入に占める人件費の比率は、昭和 63 年当時 70% を超え、3 営業所中で最も高率であり、かねてから社内でその合理化が求められていた。

2) 職制等

ア 職制系統

昭和 63 年 3 月当時のバス部門の職制系統は次のとおりである。なお、その後、組織改革に伴い副部長、副所長及び教育主任等のポストが増設されている。(括弧内が増設ポスト)



イ 組合員の範囲

昭和 63 年 3 月当時、本件労使間の労働協約では、組合員資格を有しない者として「部課長以上の職にある者及び職務上これと同格の者」等と定められており、各営業所では営業所長がこれに該当していた。

ウ 職制の職務内容等

① 営業所長・副所長・次長

営業所長は、所内の最高責任者として営業所の業務全般を統括し、賃上げにおける調整給や精励手当等に関する考課査定を行い、また、運行管理代務者の登用に関して候補者の選出を行うなど、所内の人事に関し大幅の権限を有している。

また、副所長及び次長は、営業所長の職務を補佐するものである。

② 教育主任

教育主任は、平成元年 6 月から、バス・電車の各営業所ごとに、バス・

電車運転手の教育指導を行う職制として設けられた。

③ 運行管理者(運行主任)

運行管理者(運行主任は、社内組織上の名称)は、道路運送法により設置が義務付けられているもので、バス・電車運転手の勤務操作や乗務指導等、一般乗務員の日常業務を管理し、高屋営業所では、おおむね 3 名が任命されていた。

④ 運行管理代務者

運行管理代務者は、運行管理者の予備要員として設けられているもので、代務者として一定期間、教育・実務訓練等を積んだ後は、運行管理者へ任命されている。高屋営業所では、昭和 63 年 3 月以降、2 名以下で推移している。

なお、被申立人会社では運行管理者及び運行管理代務者は、他の一般運転手と区別して内勤と呼ばれ、運転手より上位の職と受け取られていた。

エ 営業会議

バス部門においては、毎月 1 回程度、部内の業務全般に関し営業会議を行っており、各営業所からは営業所長、副所長及び運行管理者(運行主任)のうちの 1 名程度が出席している。

3) 本件関係者

Y2(以下「Y2」という。)は、昭和 63 年 3 月に高屋営業所長に就任し、その後、バス部門の副部長を兼務している。

Y3(以下「Y3」という。)は、昭和 63 年当時、高屋営業所の次長であり、平成元年の会社の組織改革に伴い、同営業所の副所長に就任している。

Y4(以下「Y4」という。)は、高屋営業所に所属する従業員で、昭和 63 年 8 月に運行管理代務者に、また、平成元年 6 月に教育主任に任命され、さらに、同年 12 月には運行管理者及び整備管理代務者に就任している。なお、同人は昭和 63 年 11 月 30 日に申立人組合を脱退している。

Y5(以下「Y5」という。)は、高屋営業所にバス運転手として勤務する従業員であるが、昭和 63 年 8 月に申立人組合を脱退している。

X13(以下「X13」という。)、X2(以下「X2」という。)、X14(以下「X14」という。)は、いずれも高屋営業所にバス運転手として勤務する従業員であり、また、申立人組合の組合員である。同人らは、組合役員の経歴はなく、特に積極的に組合運動を担当したこともない。

(3) X13 に対する働きかけ

ア Y2 は、昭和 63 年 10 月 4 日夕刻に、X13 を営業所内の応接室に招き、乗客から申入れのあった早発(路線バスが停留所の所定発車時刻以前に発車することで、時刻表どおり停留所へ来た乗客がそのバスに乗れないこととなる。)などについて注意を与えた後、これに続いて、「今の組合のやり方ではいけない。仕事をしないで金ばかり取ろうとする。良い例がある。JR や NTT を見てみなさい。ここでは労働組合の考え方が変わっている。」、「能力給がゼロ円と 500 円とでは将来大きく違ってくる。鉄工団地線や万成線が減便になれば、人員が減らされる。あんたが今はかわいくても、辞めてもらわないといけないかもしれない。脱退せよとは言わんが、まあ、後 20 年あるんだから、よく考えなさい。」などの話をした。それに対し、X13 は「よく考えてみます。」と答えて別れた。

イ Y5 は、昭和 63 年の秋ごろから再三にわたり、X13 に対し、「会社はいろいろなことを考えている。今にえらいことになるぞ。組合の者はそれを知らないだけである。組合についていると済んでしまう。」などと話しかけていた。

そうして、平成元年 6 月初めごろの夜、Y5 は、X13 を Y4 の自宅に連れて行ったことがあり、その時、Y4 は X13 に「上の者から、8 月までには片を付けろと言われている。」、「X15 さん(高屋営業所に所属する申立人組合の執行委員)に付いて行っていれば定年まではおられないぞ。脱退すれば定年まで安泰でいられる。言うことを聞かないと、各営業所を 3 か月ごとにグルグルまわしにしてもよい。」などと話し、さらに「この話は絶対、人にはしゃべるな。しゃべったら、君の首がなくなる。」と付言した。X13 は不安を感じ、その場では脱退に応じてよいとの返事をした。

その後も、Y5 は X13 に対し「夏季の臨時給与の考課があるから、6 月 15 日までには脱退届を出すように。」などと働きかけていたが、同年 7 月初めごろには、Y4 とともに X13 の自宅を訪れ、その際、Y4 は脱退届の用紙にサインを奨め、「これで定年まで安心である。」などと言って、脱退届を持ち帰り、後日、申立人組合あてに郵送した。

ウ ところが、申立人組合がその受領を拒否したため、脱退届は X13 あてに返送され、その後、X13 は申立人組合からの脱退を思い直し、組合に出向いて、それまでの経緯を話した。

エ 平成元年 4 月に妥結した賃上げにおける調整給及び同年 7 月に支給された精励手当夏季分の考課査定において、X13 に関する評価は、ともに 3 段階評価の最高であったが、同年 12 月に支給された精励手当冬季分においては、最低となった。このように評価が急落した事由については、何らの資料もない。

(4) X2 に対する働きかけ

ア Y2 は、たまたま運行中のバス内で、X2 と二人だけになった折、申立人組合の動きや、被申立人会社の将来について雑談をしたことがあり、平素から温良でまじめな運転手である同人と、さらに突っ込んだ話を試みたいと考え、昭和 63 年 11 月 11 日昼過ぎ、X2 を営業所内の応接室に招き、Y3 を交えて、「私鉄岡電は、もう先が見えたよ。」「会社は、他社との競合路線は減便し、人員を減らしていつている。余った人員は京山ロープウェーに送り込んでいく。各営業所の独立採算制に移行していきますよ。会社の立て直しに協力してください。」などと話した。

イ Y3 は、昭和 63 年 7 月半ば営業所構内で、X2 に対し「ちょっと話がある。一度、席を設けて話がしたい。会社の立て直しをしようではないか、協力してくれ。」などと話しかけ、同年 11 月 18 日、営業所内で「今度、思わぬ人が脱退をするが、ちょっと話をする時間をくれないか。」等の電話を交わした。

ウ Y5 は、昭和 63 年 8 月下旬、営業所構内で X2 に対し「会社の立て直しに X2 さんも協力してくれ。」などの話をした。

(5) X14 に対する働きかけ

ア 平成元年 1 月当時、高屋営業所の運行管理者は 3 名、同代務者は 2 名おり、そのうち 4 名は申立人組合を脱退しており、他の 1 名も間もなく脱退するところとなった。

このような事情もあって、多くの従業員の間では、一般運転手が運行管理者などの内勤に変わることは、通常、申立人組合を事実上、脱退すべきものと考えられていた。

上記の運行管理者 3 名は、それぞれ平成元年 12 月以降に定年に達する予定にあり、同営業所においては、早晚、上記管理者・代務者の補充を行わねばならない事情ではあった。

また、平成元年 1 月 12 日ごろ、同営業所内において、従業員 X16 と同 X17 の両名の間で、胸倉をつかむなどのトラブルがあり、これを X14 が、公にしないで穏便に納めるよう働きかけを試みていた。

イ Y2 は、平成元年 1 月 21 日午後 3 時ごろ、X14 を営業所内の応接室に招き、まず、しばらく、営業所内で発生した前記従業員間のトラブルについて、X14 が望むような処理は既に期待できないことを話した後、「話は変わるが、何と内勤をする気はないか。」と尋ね、X14 が「わしはそんな能力はない。そんな器ではない。」などとそれを断わったところ、「君が脱退してくれれば、二、三人の者も同調してくれる。」と話を続け、これについても X14 が「人のこと

はわからん。今日のことは聞かなかったことにする。脱退する気はない。するときは所長に相談するわ。」と答えるなどの会話を交わした。

ウ 平成元年 12 月に運行管理者の最初の 1 人が定年を迎えた際、それまで運行管理代務者であった者が運行管理者に任命され、その代務者の後任として新たな代務者 1 名が選任されたが、同人は既に昭和 62 年 6 月に申立人組合を脱退していた。なお、X14 が前記のとおり内勤への勧誘を受けた時以降、上記までの間に同営業所において他に運行管理代務者が選任された様子は認められないし、また、運行管理代務者が 3 名以上に増員されたとする資料もない。

第 2 判 断

1 ストライキカットについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

ア) 申立人は、「被申立人会社が、昭和 63 年 7 月分給与中の精勤手当及び住宅手当並びに同年の臨時給与及び住宅(第二)手当の夏季分及び冬季分の各支払について、同年の春闘期間中に申立人組合が実施したストライキによる不就労を理由に、賃金控除を行ったことは、次の点から、被申立人会社が、申立人組合並びに申立人組合が行うストライキを嫌悪し、これに対する報復として行った不利益取扱いであり、また、将来のストライキの抑止を意図した、申立人組合に対する支配介入である。」と主張する。

① 精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当は、いずれも本来ストライキ等による不就労を理由として控除してはならない生活補助費的性質を有する給与である。したがって、上記臨時給与及び諸手当に関し、賃金規程ないし労使の協定書に欠勤による減額の規定があるとしても、憲法に基づく労働者の正当な権利行使であるストライキを通例の欠勤と同一に取り扱い、ストライキカットを行うことは許されない。

② 本件労使間には、ストライキによる不就労について、過去長期にわたる取扱いの状況からみて、控除は基本給に限るという慣行が存在し、これが労使間の法的確信に至っている。したがって、労働協約第 95 条の「一切の賃金」という文言の中には、上記臨時給与及び諸手当のような労働と対価関係にないものは含まぬものと解釈すべきであり、当該条項も本件ストライキカットの根拠とはなり得ない。

③ 精勤手当と住宅手当については、賃金規程に欠勤による減額の規定があるが、それよりも労働協約や労働慣行が優先するのであるから、当該減額規定も本件ストライキカットの根拠とはなり得ない。

- ④ 精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当からは、ストライキによる不就労について賃金控除をしないことが、慣習としての法ないし労使慣行として成り立っているのであるから、被申立人会社は、申立人組合との間で誠実な協議・交渉を行うことなく、それを一方的に変更し、ストライキカットを行うことは許されない。

イ) 申立人は、「本件申立時に、既に退職に伴い申立人組合を脱退していたX5ら9名が、在職中に受けたストライキカットによる不利益も回復しておらず、かつ、同人らはその請求権を放棄していないし、また、元組合員であったX3と同X2は、本件申立後に死亡したが、各相続人として、X3については父X18が、X2については妻X19・長男X20・二男X21がいるので、両名に係る控除金額については、上記の各相続人に支払うべきである。」と主張する。

イ 被申立人の主張

ア) 被申立人は、「本件ストライキカットがストライキに対する報復としての不利益取扱いであるとか、争議権の行使を抑圧する支配介入であるとする申立人の主張は、次の点から、誤りである。」と主張する。

- ① 賃金請求権は、労務が現実提供されて初めて発生するものであり、労働者の意思によって労務の提供がなされない場合には反対給付である賃金も発生しないのが当然の原則(ノーワーク・ノーペイの原則)であり、これは争議行為による不就労の場合も同様である。申立人の主張のうち、賃金二分論に基づき、生活補助費的性格を持つことからストライキによる不就労についてカットが許されないとする点は、今日の判例等に照らしても失当である。

また、そもそも、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当は、いずれも労働の対価たる賃金であって、生活補助費的性質はない。

- ② 本件労使間の労働協約第95条は「会社は、争議行為に参加した組合員に対しては、その日数及び時間に対する一切の賃金は、これを支払わない。」と明記し、さらに、賃金規程ないし協定書には、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当のそれぞれについて欠勤による減額に関する規定が定められているところ、これらにはストライキによる不就労を通常の欠勤と区分する旨の規定はない。むしろ上記各規定中の欠勤の用語は、ストライキによる不就労も当然に含まれると解するのが相当であるから、これらの規定に基づいてストライキカットは有効になし得る。

③ これまで、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当についてストライキカットを実施していなかったのは、労働協約や賃金規程ないし協定書の欠勤による減額の規定をルーズに運用した、ないしは取扱上に過誤があったに過ぎない。

④ 申立人は、かつて被申立人に対し、ストライキカットについて言及したり要求したことは一切なく、他方、被申立人も申立人に対してストライキカットをしないことを意思表示したり容認したりしたこともない。したがって、本件労使間に、ストライキカットを行わないという合意や慣行は何ら成立しておらず、ましてや、そうした法的確信など形成されるはずもない。

イ) 被申立人は、「本件申立時には会社を退職していた X5 ら 9 名は、既に組合員ではないため、本件において救済を求めることはできず、また、X3 と X2 は死亡しており、同人らの相続人も救済を求めることはできない。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

1) ストライキカットの範囲

ストライキへの参加による不就労の日・時間に対してストライキカットが許される賃金の範囲については、周知のとおり見解の分かれるところであるが、当委員会としては、ストライキカットの許容される範囲いかんは、本来労使間で自由に処分し得る事柄であり、当事者間で任意に合意することができる問題であることにかんがみ、まず、その労使間でストライキカットの範囲をめぐる、労働協約や労働契約などに格別の定めがなされている場合には、専らその定めに従うべきであり、もしも、これらについて何ら定めがないか、その定めをめぐる解釈上に疑義のある場合には、当該賃金が交換的賃金であるか、それとも生活保障的賃金であるかについて留意すべきものと考ええる。

2) 労働協約第 95 条

ア 本件の場合、申立人組合と被申立人会社の間に締結されていた労働協約の第 95 条に「会社は、争議行為に参加した組合員に対しては、その日数及び時間に対する一切の賃金は、これを支払わない。」というストライキカットに関する明文の規定がある。

イ 当該条項は、ストライキカットの範囲を「一切の賃金」という文言で規定しているが、この「一切の賃金」とは具体的にどの範囲の賃金をいうのか、必ずしも明確とは言い難い。

ところで労働協約の文言の解釈といえども、法令解釈の一般的な手法に従うべきものであり、広く言われているとおり、例えば協約締結の背景、協約当事者の意図、用語の文理、協約当事者間の推定される意思、当該条項の運用状況などを考察すべきはもとより、さらに、定着した労働慣行の存否なども吟味して、その解明を図るべきものである。

この点をめぐって、本件では、次のような事情が存する。

- ① 前記第 95 条の文言を取り入れた際の事情は、当該労働協約の締結に直接かかわった労使の担当者が、既に被申立人会社から離れている等のこともあり、明らかでない。
- ② また、上記の文言が最初に取り入れられてから後、申立人組合と被申立人会社との間で、ストライキカットの範囲につき、別に協定書等で具体的に明確化したものもない。
- ③ 同条の運用状況については、前記第 1 の 2 の (3) の 2) で認定のとおり、昭和 41 年から昭和 61 年までの 21 年間にわたり、ストライキカットの対象とされた賃金は、昭和 41 年の祝日手当を除き、毎月支払われる基本給部分のみであった。
- ④ 前記第 1 の 2 の (3) の 3) で認定のとおり、昭和 41 年に祝日手当のストライキカットの許否をめぐって争いがあった際、岡山地方裁判所は、祝日手当がストライキカットの対象となる「一切の賃金」には含まれないと判示した。

以上のような、諸事情からみると当該規定が用いる「一切の賃金」という用語は、名目や計算方法・支払時期のいかんにかかわらず、形式的に文字どおり、被申立人会社が支給する賃金のすべてを意味するものとは言い難い。

ウ 先にみたとおり、本件労使間では、昭和 41 年から昭和 61 年までの間において、前記昭和 41 年の祝日手当は別として、毎月支払われる基本給部分に限ってのみストライキカットが行われていたという不動の経過がある。その間、前記第 1 の 2 の (3) の 2) で認定のとおり、ストライキカットの範囲の改変をめぐる協議や交渉が持たれたこともないし、会社側が毎期の賃金支払に当たり、何らかの留保条件を付して特段の説明を行った事実も認められず、こうした状態は、双方から異議の出ることなく約 20 年の長期にわたって継続されてきている。

このように考察すると、昭和 40 年代当初から昭和 60 年代当初にわたって 20 年余の間反復されてきた、ストライキカットに関する上記事実の積み

重ねは、労働協約第 95 条の解釈に決定的な影響を及ぼすまでの、労働慣行としての重みを加えていたと言わざるを得ない。したがって、労働協約第 95 条にいう「一切の賃金」の解釈に当たっては、上記労働慣行の内容に従ってその解釈を施すべきであるし、また、そのように長期間にわたって運用されてきた事実は、被申立人会社と申立人組合との間に合意の内容として定着し、労使を拘束する規範に化体していたと言ふべきである。

また、岡山地方裁判所が、祝日手当事件の判決において、同手当が生活補助費の性質を有する賃金であり、いわゆる狭い意味の「労働の対価」として支給されている賃金ではないと示したことも、その後の労使間におけるストライキカットをめぐる取扱いに、共通の指針を与えたものと推定される。

エ 以上の点から、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当については、少なくとも現時点では、労働協約第 95 条にいうところの「一切の賃金」には含まれないものと判断せざるを得ない。

3) 欠勤減額規定

また、被申立人は、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当のそれぞれについて、協定書ないし賃金規程に欠勤による減額に関する規定が定められており、当該規定に基づき本件ストライキカットは有効になし得ると主張する。

しかしながら、前記第 1 の 2 の(1)の 2)のカで認定のとおり、本件労使間においては、上記減額規定に関し、規定中の「欠勤」にはストライキによる不労働は含まないものとしての運用が定着しているのであるから、他に明文でストライキによる不労働を含む旨の定めがなされているなど、特段の事情があれば格別、当然にはストライキによる不労働を含むものと解することはできない。

さらに、前記第 1 の 2 の(5)の 2)のウの③で認定のとおり、そもそも臨時給与及び住宅(第二)手当のカットについては、実際に行われたストライキカットの取扱い自体、欠勤減額の取扱いを定めた協定書の定めとは異なり、しかもストライキを通常の欠勤よりも不利益に取り扱っているのであって、被申立人の主張はこの面からも失当という外はない。

4) 従来ストライキカットの取扱いについての被申立人の主張

被申立人は、従来、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び住宅(第二)手当についてストライキカットを実施しなかった訳は、前記第 1 の 2 の(5)の 2)のエで認定したところでもあるが、要するところ労働協約、協定書及び賃金規

程をルーズに運用した結果、ないしは運用上の過誤によるものであると主張する。しかしながら、その説明する、ルーズとか、過誤とかいうことの実体は、しょせんストライキの程度が、小規模・短時日であれば宥恕するが、大規模・長期間にわたれば看過しないというものであって、これは会社側が、その時々判断し、随意に決定するということに等しく、到底是認できる理由ではない。

5) ストライキカット範囲変更に当たっての手続き

ア 既に判断したように、本件労使間では確立した労働慣行があつて、それが当該労使間の労働協約等の解釈に作用し、さらには、労使関係秩序の中に定着して、労働条件の内容に化体していると認められる場合に、会社が、これと異なる取扱いを行おうとするときは、労使対等の原則にかんがみ、以下に示すような手続きを踏む必要がある。すなわち、会社は、組合に対して、あらかじめ、その改廃を必要とする事由や改廃しようとする内容を開示し、これに対する組合の意見を求めるとともに、組合との誠意ある交渉により、納得を求めて説得を尽くさねばならない。これは継続的契約関係、わけても労使の間を律する信義則というべきであつて、仮に、組合との間でいくら協議を重ねても、その了解を得べき見込みが絶無に近かったとしても、その故に初めからすべての手順を省略してもよいというものではない。

イ しかるに、被申立人会社は、前記第1の2の(4)の2)のイで認定したとおり、昭和62年に、初めて臨時給与及び住宅(第二)手当についてストライキカットを導入するに際し、あらかじめ申立人組合に対して何ら説明も協議も行ふことなく、唐突として「従来の支給基準」というあいまいな表現を用いて通知しているばかりか、その後も、わずか1か月余の間に、控除方法に関する方針を二転三転させており、このような被申立人会社の態度は、ストライキカットに関し周到な熟慮を経て取り決められたものとも認め難く、また、通知した後においても、被申立人会社が申立人組合に対し、事後にもせよ、了解を求めて説得の努力をした形跡も認められない。

ウ また、前記第1の2の(5)の2)のイで認定したとおり、被申立人会社は、翌63年においても、前年に引き続き臨時給与等についてストライキカットを実施する旨一方的に通告したのみで、さらに、同年7月分から新たに精勤手当と住宅手当につき、同年9月には、昇給額について、それぞれストライキカットを実施したが、これらについても事前に何ら協議や交渉を行っていないばかりか、前者では事前の通告さえしていないし、後者でもそ

の前日になって文書通告を行っているに過ぎない。さらに、実施後に申立人組合から抗議や再検討の要求を受けたが、これに対しても誠意ある態度で対応していたとは認め難い。

被申立人会社のこのような手順や態度は、申立人組合の正当な期待を裏切るものであり、明らかに信義則に反する。

エ 以上の判断のもとに、当委員会は、結論として本件のストライキカットが不当労働行為に当たるものとするが、その余の判断は後記4で触れる。

2 チェック・オフの廃止について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人会社が、組合費及び闘争積立金のチェック・オフを廃止したことは、次の点から、申立人組合の弱体化を狙った支配介入である。」と主張する。

- ① 本件労使間において、組合費等のチェック・オフは労働協約の規定に基づき30年以上にもわたり継続されてきたものであったにもかかわらず、被申立人会社は、労働協約の有効期間中に申立人組合に対し事前に何の協議も行わず、一方的に廃止したこと。
- ② 被申立人会社の事務量の上でも、組合費等のチェック・オフを廃止する合理的な理由は認められず、従来から実施していた数項目の賃金控除のうち、組合費と闘争積立金についてのみ廃止し、その他の生命保険料等については継続していること。
- ③ 廃止の目的は、申立人組合に集金作業の煩わしさを負担させるとともに、同組合員に組合費が高額であることを実感させようとしたものであること。

イ 被申立人の主張

ア) これに対し、被申立人は、「被申立人会社が、組合費及び闘争積立金のチェック・オフを廃止したことは、次の点から、不当労働行為ではない。」と主張する。

- ① チェック・オフは、労働協約第11条において、組合費等の賃金控除を会社の権限として定めたものであって、法的な義務を負うものではないこと。
- ② 複雑多岐にわたる労務部の事務を簡素化するために行ったものであること。
- ③ チェック・オフについては、労働基準法(以下「労基法」という。)第24条第1項ただし書の適用を受け、(イ)当該事業場の労働者の過半数で

組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との合意と(ロ)書面によるチェック・オフ協定が存在する場合に限り、賃金全額払の原則の例外として許されるもので、この要件を具備した労使協定がない限り組合費の控除はできない。申立人組合と被申立人会社には、労働協約第 11 条以外にチェック・オフに関する具体的な協定書などはなく、その廃止は労基法第 24 条第 1 項違反の状況を是正させるものであること。

イ) また、被申立人は、「仮に昭和 63 年 11 月当時、組合費等のチェック・オフをなすべき義務があったとしても、労働協約の失効した昭和 64 年 1 月 1 日以降は、その義務を負担しておらず、また、現在、労基法第 24 条第 1 項ただし書の要件を具備した労使協定が存在しない以上、その義務を課せられる理由はない。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

1) チェック・オフ廃止の合理性

本件労使間において、組合費と闘争積立金のチェック・オフは、前記第 1 の 3 のア及びイで認定のとおり、労働協約第 11 条に基づき、30 年以上にわたって間断なく継続されてきたものであり、少なくとも労使間の労働慣行として定着していたものと認められ、申立人組合が、将来ともチェック・オフは当然に継続されるであろうと、その点に疑念を抱かなかったとしても無理からぬところである。したがって、被申立人会社は何らかの事情により、それを廃止しようとする場合には、その理由が一応是認できるものであることはもちろん、さらに、事前に申立人組合の了解を得るべく説明・協議を行うとともに、可能な限りその便宜を残すような配慮や努力が、当然に期待されるものであると考えられる。

しかるに、被申立人会社は、労務部の事務が複雑多岐にわたっているのも、その簡素化を目的とした旨主張しているが、およそその間の事情については、具体的に何ら疎明されておらず、また、前記第 1 の 3 のエ及びオで認定のとおり、組合費の計算はコンピューターによる機械処理で行われていたこと、数項目の控除のうち組合費と闘争積立金以外の生命保険料等については、その後も控除を継続している点などを合わせ考えれば、被申立人の主張する理由は到底素直には理解できない。

また、前記第 1 の 3 のウないしオで認定したように、被申立人会社は、申立人組合に対し、労働協約の有効期間内に組合費等のチェック・オフを廃止する旨を通告し、その後わずか 10 日余り後に実施に移しているし、通告後も、申立人組合との間で、説明や協議を行っているものとは認められない。

2) 労基法第 24 条第 1 項について

ア 被申立人は、本件チェック・オフの廃止は、労基法第 24 条第 1 項に関する違法状態を解消するものであるから、その限り、不当労働行為を議論する余地がないと主張する。

この組合費のチェック・オフと労基法第 24 条第 1 項との関係については、同条同項の文言をみる限り、組合費のチェック・オフも賃金の一部を控除するものであるから、やはり同条同項の適用を受け、同条第 1 項ただし書に定める要件を具備すべき必要があるようにみえるのであって、現に、そのようにみた最高裁判決(最判平成元年 12 月 11 日、民集 43 卷 12 号 1786 頁)が存在することは周知のとおりである。

しかし、もともと労基法第 24 条第 1 項の定めは、個別的労働関係における労働者保護のために、使用者の都合による一方的な賃金控除を制約することを目的とした規定であるとみられるのであって、労働組合の団結権・団体行動権に資し、労働者の利益に連なる組合費の控除を規制することまでも想定していたかどうか疑念なきを得ないのであり、その立法趣旨を十分に顧みた上で、同条同項の解釈につき、最高裁での再検討が強く望まれるところである。

もちろん、差し当たり、上記最高裁判決の見解を斟酌せざるを得ないとしても、使用者が労基法第 24 条第 1 項の定めを逆手にとり、同条同項違反に籍口して、専ら労働組合に不利益を加える目的で、既に慣行化していたチェック・オフの継続・再開を拒否することは、やはり不当労働行為に当たるとの非難を到底免れ得ないというべきである。

イ この点に関し本件を検討すると、前記第 1 の 3 のイ及びカで認定したとおり、チェック・オフが廃止された昭和 63 年 11 月の時点では、従業員の過半数で組織されていた申立人組合との労働協約で、組合費に関する限り、賃金控除の定めがなされていたから、被申立人主張のような違法状態にはなかったと認められる。

また、闘争積立金についても申立人組合と被申立人会社との間で賃金控除に関する合意が得られていた以上、それが前記労働協約第 11 条第 3 号に定める「その他会社と組合とで決めたもの」に該当するものであったことは明らかである。ただ同号の適用を受けて、さらにそれを具体化し、闘争積立金を細目として掲げた書面による協定が別に締結されていたか、どうかは、その疎明を欠いており、労働協約第 11 条第 3 号によるものであっても、さらにそれに関する書面協定を必要とすると考える余地がないでもない。

い。しかしながら、その解釈をいずれとしてみても、被申立人会社が闘争積立金の控除をめぐり、従来から、労基法第 24 条第 1 項を理由として、申立人組合との間でその適法・違法や書面協定の要否を議論したり、その控除の取扱いに疑問を投げかけたことは一切なかったのである。

そうして前記第 1 の 4 の (1) で認定したとおり、労働協約の更新について、申立人組合がこれを強く希望したにもかかわらず、被申立人会社の意向で更新されず期間満了により失効したのに加え、前記第 1 の 3 のウ及びエで認定したとおり、被申立人会社の申立人組合に対するチェック・オフ廃止理由の説明の中には、労基法違反事実の解消を述べたことはなく、これは到底見逃すことのできない事実である。

さらに、本件チェック・オフの廃止は、後記 3 及び 4 の判断で触れるように、被申立人会社が申立人組合の組合運動を嫌悪し、その組織の弱体化と運動の後退を図るために、種々の方法で圧力をかけるという状況の下で行われたということを見逃すわけには行かない。

ウ 以上のとおり、本件のチェック・オフの廃止は、明らかに被申立人会社が申立人組合の組織の弱体化と運動の後退を図り、専ら申立人組合に不利益を与える目的で行われたものであり、まず、その合理性において深い疑念がある。たとえ、それが一面において労基法第 24 条第 1 項に抵触するところを解消するものであったとしても、その違反がもたらす被害法益はほとんど見出し難い程度というべきであり、本件チェック・オフの廃止を不当労働行為と認めることの妨げとなるとは思われない。もし労基法の適用において問題があるとすれば、それは救済の方法で配慮すれば足りるものとする。

3 組合脱退勧奨について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人会社の介入行為や脱退勧奨により多数の脱退者が発生しているが、本件において具体的事実として取り上げた Y2 高屋営業所長による組合員 3 名に対する言動も、その一環として脱退勧奨を行ったものである。」と主張する。

イ 被申立人の主張

ア) これに対し、被申立人は、「申立人の主張は組合員の誤解や曲解に基づくものであり、実際は、次のとおり、Y2 は当該組合員 3 名に対し、営業所の業績向上のために、注意・指導ないし協力要請を行ったものであり、組

合からの脱退勧奨を行った事実はない。」と主張する。

- ① X13 に対しては、平素から、粗暴運転・接客態度不良等の勤務成績不良が認められていたところ、バスの早発に対する苦情があったのを機に、運転態度について注意したものであり、その際、労働組合に入っているも勤務成績を上げて会社の収益を上げないと賃金は上がらないこと、業績が回復・向上しないと合理化の事態になるかもしれないことを述べたのであって、組合からの脱退を働きかけたものではない。

また、Y2 が Y4 及び Y5 に対し、X13 への組合脱退工作进行を指示した事実はない。

- ② X2 に対しては、被申立人会社や申立人組合の将来を心配し、組合もお先まっ暗と言う同人に、会社の厳しい現状及び人員削減や配置転換の可能性について説明し、営業所従業員の模範として営業所の業績向上、再建への協力を要請したものであり、組合脱退を勧誘したのではない。

- ③ X14 に対しては、当時の運行管理者の定年退職の予定から、運行管理代務者の補充の必要に迫られていたところ、同人を推挙することに決定し、同人に意向を尋ねると、同人が運行管理代務者になると組合を脱退しなければならないと誤解していたので、代務者と組合員資格との関係を説明し、代務者即ち組合脱退ではなく、組合問題は関係がないことを説明したものであり、組合脱退を働きかけたものではない。

イ) なお、被申立人は、「Y2 は、これら 3 人に対し注意指導ないし協力要請を行った際、当時の申立人組合と被申立人会社との状況を考えて、組合問題に介入したり、組合脱退を勧誘したりするものではない旨特に付言して念押しした。」と主張している。

(2) 当委員会の判断

ア Y2 の X13・X2・X14 に対する言動

当時、高屋営業所長であった Y2 は、同営業所のバス運転手を指導監督すべき立場にあり、日常の勤務態度などについて、必要の都度、所要の注意を与えたり、さらに会社の営業に関して説明や説得をし、協力を求めることは、同人に与えられている当然の職務である。

現に前記第 1 の 5 の (3) のアで認定のとおり、X13 については、乗客からバスの早発についての苦情の申出があり、所要の戒めを行う必要があったこと、また、前記第 1 の 5 の (4) のアで認定のとおり、X2 については、同人が会社や組合の動きを心配し、不安を抱いていたので、説得・激励を行う必要があったこと、さらに前記第 1 の 5 の (5) のア及びイで認定のとおり、X14 につい

ても、同営業所で生じた従業員間のトラブルをめぐって、同人の配慮に対し、営業所長としての見解を伝えたり、また、近々補充登用しなければならない運行管理代務者の候補者として、同人の意向を打診してみる必要があったことなどが認められる。

したがって、Y2 が、上記の種々の問題に関して、X13、X2、X14(以下「X13ら3名」という。)と会話を交わすに至ったこと自体は、何ら異とするものではない。

とはいえ、営業所長は管理職として、労働組合との間では使用者側に立つ地位にあり、X13ら3名は申立人組合の組合員であるから、ある局面では対立当事者として対応すべき関係にあることも、忘れてはならないところである。

前記第1の2の(4)及び(5)で認定のとおり、被申立人会社と申立人組合とは、昭和62年春闘以来、有史以来とも言うべき苛烈な抗争状態にあったし、特に申立人組合の組合員の一部が既に脱退を始めていた社内の事情のもとでは、所長と従業員との会話の話題が、会社の組合対策の是非や、申立人組合の運動の当否等にわたるときは、所長としては、その日時・場所・発言内容などに慎重な配慮を欠いてはならず、上司と部下という事実上の上下関係から、不当な影響を与えることのないようにすべきでもある。

だとすれば、前記(1)のイのイ)の被申立人の主張のとおり、仮にY2が、X13ら3名との会話の中で「組合問題に介入したり、組合脱退を勧誘したりするものではない。」との言葉を付け加えていたとしても、そのことの故に、当日のY2の発言のすべてが、信条ないし表現・言論などの自由の名の下で、不問に付されることとはならない。

イ 組合脱退についての勧奨

Y2がX13と交わした会話の中には、前記第1の5の(3)のアで認定のとおり、「バスが減便になると人員整理が行われるので、退職してもらわねばならなくなるかもしれない。」とする趣旨と、「組合から脱退せよというものではないが、今後20年の将来を考えて行動するように。」とする趣旨との発言があり、これは相連動するものであって、形式的な一言一句はともかく、暗に申立人組合からの脱退を勧奨したものと云わざるを得ない。

また、Y2がX2と交わした会話の中には、前記第1の5の(4)のアで認定のとおり、「私鉄岡電は先が見えた。」「会社は、他社との競合路線は減便し、人員を減らしていつている。」という趣旨と、「会社の立て直しに協力してくれ。」という趣旨の発言があり、その相互の間には一見して何の脈絡もないよ

うに認められるけれども、暗に「申立人組合の組合員としてとどまっていることは不利になる。」「組合は会社に非協調であるから、それから脱退して会社に協力してくれ。」という意味を訴えかけているものと考えられ、特に X2 がまじめで温良な性格であったことも合わせ考慮すると、しょせんは申立人組合より脱退するように示唆し、誘導したことは動かし難いところである。

さらに、X14 と交わした会話の中には、前記第 1 の 5 の(5)のイで認定のとおり、「内勤をする気はないか。」「君が申立人組合を脱退してくれるならば、さらに二、三人の者が同調して脱退者が続く。」という趣旨の発言があり、これと同アで認定の、一般運転手が運行管理者などの内勤に変わることは、通常、申立人組合を事実上、脱退すべきものと考えられていた当時の状況を合わせ考えれば、これらの話は、暗に「運行管理代務者に就いてもらい、そうして、申立人組合からも脱退してもらいたい。」旨を要請したと考えざるを得ず、単なる意向打診だけではなかったと認められる。

結局のところ、前記第 1 の 2 の(4)及び(5)並びに 5 の(2)の 1)の認定に加え、後記 4 の判断でも示すとおり、当時の被申立人会社と申立人組合との間の対立した事情や、高屋営業所の業績並びに同営業所内における組合組織の動きなどの中であって、所長たる Y2 が、X13 ら 3 名に対し、申立人組合からの脱退を勧奨するなどの気持ちが全くなかったとは認め難いし、その会話のなされた、それぞれの日時、場所、話題の推移などを総合して判断すると、その発言は、許される限度を逸脱していたと認められる。

これに加えて、前記第 1 の 5 の(4)のイで認定のとおり、Y2 が X2 と会話を交わしたところ、機を同じくして、Y3 が X2 に対し、「近く、思わぬ者が脱退するが、ちょっと話をする時間をくれ。」とする趣旨の申入れをしているが、このことは、その時期からみて、次長である Y3 が Y2 の指示を受けて一体となって脱退を働きかけようとしたものと認めざるを得ない。さらに、前記第 1 の 5 の(3)のエで認定のとおり、X13 が申立人組合からの脱退を思い直した後、同人の勤務成績にかかわる考課査定が、それまでは最高位であったのに、にわかに最下位に落ち込んでいるが、その間の評価の変動を合理的に説明する資料は見当たらないし、また、前記第 1 の 5 の(5)のウで認定のとおり、X14 が運行管理代務者への就任を断った後、運行管理者の 1 名が退職するまでの約 1 年の間に、同営業所では、同代務者の補充が行われた事跡のないこと等々の事情があり、これらがさらに上記のような脱退勧奨の事実を動かし難いものとしている。

ウ Y5・Y4 らの言動

前記第 1 の 5 の(2)の 3)で認定のとおり、Y5・Y4 両名とも、本件当時は既に申立人組合を脱退していたが、他の労働組合に加入していたとか、新しい組合作りに関与していたというような事実は認められない。Y4 はその後、教育主任にも就任しており、同営業所の従業員に対して、一定の教育などを行う地位にはあったが、いずれにせよ両名が、仮に X13 らに対し、申立人組合からの脱退を勧奨する動きを行ったとしても、ただその限りでは、従業員・同僚間の組合所属をめぐる会話としての意義しかなく、被申立人会社の責を問う余地はない。

しかしながら、前記第 1 の 5 の(3)のイで認定のとおり、Y4 の X13 に対する発言の中には、「上の者から、8 月までには片を付けろと言われている。」との趣旨の発言があり、また、Y5 の X13 に対する発言の中には、「夏季臨給の考課があるので、6 月 15 日までには脱退届を出すように。」との趣旨の発言が漏らされており、このような文言は、事前に Y2 らが両名に、申立人組合組合員らに対する脱退勧奨の働きかけを行うべく、協議や指図をしていたものと窺わせるに十分である。

また、もしも、上記のような協議ないし指図がなかったとしても、Y4・Y5 の両名は、当時の会社と組合とを取り巻く諸事情の中で、会社の意を体し、あるいは Y2 の考えを受けて、前記第 1 の 5 の(3)のイ及び(4)のウで認定のように、X13 及び X2 に対して脱退の働きかけをしたのであり、Y2 も、これら両名の動きが、会社の利益となるものであり、それを享受しようとして、両名の動きをそのまま任せていたものと認められるから、この限りでは、両名の言動は被申立人会社の責に帰すべき不当労働行為として、被申立人会社がその責を負わねばならない。

4 不当労働行為の認定

ア 前記第 1 の 2 の(3)ないし(5)で認定のとおり、申立人組合と被申立人会社との間の労使関係は、昭和 61 年ごろまでは際立った対立状況にはなかったが、昭和 62 年の春闘以来、急激にその対立を深めていった。

それは、前記第 1 の 2 の(3)の 1)、(4)の 1)のア及び(5)の 1)のアで認定のとおり、バス業界を取り巻く社会的・経済的環境の変化や、被申立人会社のバス路線にみられる、他社との競合問題などから、バス部門の対運輸収入に占める人件費の比率が著しい高騰を示し、同社の将来における経営の破綻を招きかねないとして、会社を挙げてその立て直しに取り組んでいたことに起因したものであった。わけても、被申立人会社は、経営の刷新を図るべき方策のうち、特に労使関係の合理化を強く希求し、その鍵は、従来大手私鉄並みの産業別賃金

の要求を繰り返して譲らぬ、申立人組合に対して、これを少なくとも地場並み、ないしは被申立人会社の安定した経営を維持し得る限度まで、その譲歩を強く求める点にあった。これに対して、申立人組合は、かかる会社側の考え方に従うことは、今後における産業別組合運動の帰趨に影響するところが少なくないとして、これに強く反発し、容易に、これを受け入れようとはしなかった。

イ 前記第1の2の(4)の1)で認定のとおり、昭和62年春闘においては、被申立人会社が、同系列の両備バス労使が先行し妥結したところをもって、申立人組合に対し、同じ水準までの譲歩を求めたのに対し、申立人組合は、5波7日間に及ぶ長期ストライキでこれに対抗した。

その結果、既に前記第1の2の(4)の2)のアで認定のとおり、被申立人会社は昭和62年の臨時給与夏季分及び住宅(第二)手当夏季分の支払に当たり、過去に例のない内容のストライキカットを行った。

この件については、本件労使間で不当労働行為事件として争われ、当委員会において昭和62年(不)第6号事件として審査を行い、結局、申立人組合の救済申立てを容認する旨の命令を発したところである。

ウ さらに、前記第1の2の(5)の1)で認定のとおり、昭和63年の春闘においては、労使の対決がより一層深まり、双方とも自己の考えを一步も譲らぬ構えを示し続けたため、9波23日間という、かつて例のない長期のストライキが行われるまでになった。

このような経過の中であって、被申立人会社は、申立人組合が私鉄総連の指導の下に、強靱な運動を続けることに対し、強い嫌悪感を抱き、その組織の弱体化と運動の後退を図ることもやむを得ないと考えに至り、申立人組合に対し、合法・非合法はともかく、種々の方法で幅広く圧力をかけ、前年に増してその締め付けを強化した。その大要は、以下に列記するとおりである。

- ① 前記第1の2の(5)の1)のウで認定のとおり、再三にわたり各種の文書を従業員の全家庭に配布し、被申立人会社の考えるところを広報宣伝したが、その一部内容には、申立人組合を誹謗し、その運動のあり方を中傷するようなものも散見された。
- ② 前記第1の2の(5)の2)のアで認定のとおり、ストライキカットの範囲をさらに拡大して実施した。
- ③ 前記第1の3のウないしオで認定のとおり、チェック・オフを廃止した。
- ④ 前記第1の5の(3)のア、(4)のア及び(5)のイで認定のとおり、管理職をして申立人組合の組合員に対し、同組合からの脱退を勧奨させた。
- ⑤ 前記第1の4の(1)で認定のとおり、労働協約の期間満了を迎え、組合側

から改定ないし更新の申出があったのを拒否して、無協約の状態を招いた。

- ⑥ 前記第 1 の 4 の(2)で認定のとおり、申立人組合書記長の退職金の計算に当たり、従来とは異なる扱いにより減額した。

エ さらに、前記第 1 の 2 の(6)で認定のとおり、被申立人会社は平成元年以降においても、引き続き昭和 63 年と同様にストライキカットを反復して継続しており、これに伴い申立人組合も、その後の毎年次にわたって、当委員会へ、ほぼ同旨の救済申立てを行っている。もっとも、これらの案件は目下審査中であり、救済の可否を議論するものではない。

オ 被申立人会社のこれらの行為は、すべて会社内部で確立した方針の下に、組織的・有機的に計画され、可能なものから順次 to 実施に移されているものであり、その個々が遊離独立してなされたものではないと考えられる。

カ 以上の判断を総合すれば、

- ① 本件のストライキカットは、申立人組合の行ったストライキに対する報復としてなされた不利益取扱いであるとともに、その抑制を意図した対抗措置にほかならず、その争議権行使の制約を狙うことによって申立人組合の運営に支配介入したものであり、労組法第 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 本件のチェック・オフの廃止は、申立人組合に自ら集金事務を執行させることを介して、煩雑な手間を負担させ、また、各組合員に組合費控除の実感を体感させることにより、組合組織の弱体化を図ったものであり、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。
- ③ さらに本件高屋営業所の Y2 所長や Y3・Y4・Y5 ら従業員が、同営業所の申立人組合組合員 X13 ら 3 名に対して行った組合脱退の勧奨は、同人らに組合員としての心理に動揺を生じさせ、組織の分解縮小を狙った支配介入と言うべく、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

5 X5 ら 9 名と X2 について

上記 4 のカ①で判断したとおり、本件ストライキカットはストライキに対する報復ないしその抑止、さらには申立人組合の弱体化を意図して行われたものであり、それは組合員個人の経済上の利益を侵害するのみならず、その団結権及び団体行動権を侵害するものである。したがって、申立人組合はその支配介入を排除して被った被害を回復するために、組合員個人が被った不利益についても、救済を求める利益を有している。

しかして、申立人組合の上記救済利益は、本件ストライキカットを受けた者が、その後、組合員資格を喪失したことによって当然に失われるのではなく、当該

個人がその回復を図る意思のないことを積極的に表示しない限り、申立人組合はそれにつき、なおも救済を求めることができるものと考えられる。

本件の場合、前記第1の2の(5)の3で認定のとおり、X5ら9名及びX2は、本件ストライキカットが実施された当時、いずれも申立人組合に所属しており、その後、退職ないし死亡によって組合員資格を喪失しているが、同人らからは、不利益の回復を放棄する旨の意思表示は何ら示されていない。

したがって、申立人組合は、X5ら9名とX2が受けた不利益についても、不当労働行為救済制度の本旨に照らし、なお、その申立てを維持することができる と解する。

6 救済の方法

ア ストライキカットの救済について

被申立人会社が、申立人組合の実施したストライキによる不就労を理由として、不当に控除した金額については、これを同組合及びその組合員の受けた不利益としてその回復を得させるべきであり、同組合員に対して、その控除額分の支払を命じるをもって相当とする。本件のストライキカット額は、以下に列記するとおりである。

別紙1「控除金額目録」の氏名欄記載の申立人組合組合員X1ら204名に対し、同目録の各控除金額欄記載の、

- ① 昭和63年7月分給与中の精勤手当
- ② 同月分給与中の住宅手当
- ③ 同年臨時給与夏季分
- ④ 同年住宅(第二)手当夏季分
- ⑤ 同年臨時給与冬季分
- ⑥ 同年住宅(第二)手当冬季分

から、それぞれ控除した各金額のすべて。

イ チェック・オフ廃止の救済について

被申立人は、仮に昭和63年11月当時、組合費等のチェック・オフをなすべき義務があったとしても、労働協約の失効した昭和64年1月1日以降は、その義務を負担しておらず、また、現在、労基法第24条第1項ただし書の要件を具備した労使協定も存在しない以上、その義務を課せられる理由はないと主張する。

既にみてきたとおり、本件労使間では、組合費の控除を定めた労働協約は既に失効しており、また、闘争積立金の控除についても書面協定は作成されていない。これに加えて申立人組合の組合員数は、前記第1の3の力で認定のとおり

り、被申立人会社従業員の過半数に達していない現状にあり、仮に申立人組合との間で賃金控除に関する書面協定が、いま新たに締結されたとしても、それは労基法所定の要件を満たすものとはならない。

しかしながら、不当労働行為救済の具体的方法としては、労働委員会は、使用者に対して、不当労働行為によってき損された労働関係秩序の回復やその維持を図るため、その裁量により必要かつ適切な事実上の行為を命ずることができるのである。

そうして、本件チェック・オフの廃止が不当労働行為であると認められる以上は、当委員会としては、被申立人会社に対して、その再開を命じるべきものであるが、前述の労基法の定める要件については、申立人組合の組合員数ではその必要な割合を満たしていないから、別途被申立人会社の労働者の過半数を代表する者との間で所要の措置を講じさせた上で、申立人組合との間のチェック・オフの再開を命ずるのが相当であると考ええる。

なお、本件の審査の限りでは、被申立人会社の労働者の過半数を代表する者の存在は明らかでないし、また、申立人組合の努力だけで、今後、適法な書面協定の締結をみることができかどうか推断に難いけれども、当委員会としては、申立人組合・被申立人会社の双方に対し、チェック・オフ制度の意義・目的や、従来 of 取扱いの経過を踏まえ、申立人組合と被申立人会社との間のみならず、申立人組合の組合員以外の従業員とともに、公正にして平和的な企業秩序の確立を目指し、チェック・オフ再開のための協議とその合意の成立をみるよう期待するものである。

ウ 組合脱退勧奨の救済について

本件組合脱退勧奨に関する救済の方法としては、被申立人会社に対して、今後かかる行為により、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない旨を命じるのが相当である。

エ X3 及び X2 に対する救済について

本件申立後に死亡した X3 と X2 には、前記第 1 の 2 の (5) の 3) のア及びイで認定のとおり、それぞれ相続人が存在するので、両名に係る控除金額については、当該相続人に支払うよう命ずるのが相当であると考ええる。

オ 陳謝文の掲示について

申立人が、被申立人に対し、陳謝文の掲示を求めている点については、当委員会は諸般の事情を考慮し、主文記載文書の手交で足りるものと判断する。

第 3 法律上の根拠

以上により、当委員会は、労組法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定に

より、主文のとおり命令する。

平成3年12月20日

岡山県地方労働委員会

会長 上 村 明 廣 ⑩

「別紙 略」