

命 令 書

申 立 人 風越タクシー労働組合

被申立人 飯田風越タクシー有限会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成元年3月27日に申し入れた下記要求事項について、次の措置を講ずることを含め、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。
 - (1) 下記要求事項①ないし③について、被申立人の経理に関する具体的な資料を提示すること。
 - (2) 下記要求事項①については、歩合率の引上げに要する経費を、同②については、歩合金全額を毎月精算することができない理由を、同③については、保障給の額を据え置く理由を、それぞれ具体的に説明すること。

記

- ① 歩合金の支給率を運賃収入額の46パーセントから48パーセントに引き上げること。
 - ② 歩合金留保金の制度を廃止し、その月に確定した賃金を当月において支払うこと。
 - ③ 保障給の額を引き上げること。
 - ④ 歩合金が保障給の額を下回った場合の翌月へのマイナス繰越を行わないこと。
 - ⑤ 年次有給休暇の取得につき、前3か月の賃金総額を基にした労働基準法第12条に基づく平均賃金等を、歩合金と別に支払うこと。
 - ⑥ 15番勤務を確保するため、早急に労働者を確保すること。
 - ⑦ 配車基準を公正化すること。
- 2 被申立人は、申立人の役員人事に言及して、これに介入してはならない。
 - 3 被申立人は、下記の文書を縦40センチメートル、横55センチメートル（新聞紙1ページ大）の白紙にかい書でめいりょうに墨書して、本社事務室内及び丸山営業所従業員控室内のそれぞれ見易い場所に、き損することなく7日間掲示しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為と認定されました。当社は、今後このような行為を行わないようにいたします。

- 1 平成元年3月27日に貴組合から申入れのあった事項について、自己の主張の根拠を具体的に説明せず、資料の提示を行わないなど、誠意をもって団体交渉に応じなかったこと。

2 平成元年4月24日、団体交渉の席上、貴組合の役員人事に言及したこと。

平成 年 月 日

風越タクシー労働組合

執行委員長 A 1 殿

飯田風越タクシー有限会社

代表取締役 B 1

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人風越タクシー労働組合は、昭和63年5月14日、被申立人飯田風越タクシー有限会社の従業員4名によって、「総評・全国一般労働組合長野地方本部飯伊支部風越タクシー分会」として結成された労働組合で、本件申立日現在の組合員数は5名である。

結成当初、総評・全国一般労働組合長野地方本部飯伊支部風越タクシー分会（以下「組合」という。）は、本件の当初の申立人である総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「長野地本」という。）及び申立外下伊那地区労働組合評議会（以下「地区評」という。）を上部団体としていたが、その後長野地本から脱退して、平成2年6月10日、名称を現在の「風越タクシー労働組合」と改めた。

同年7月2日、風越タクシー労働組合は、当委員会に労働委員会規則第32条の2の規定により本件の当事者の追加を申し立てた。これを受けて、当委員会は、同月19日に開催した第947回公益委員会会議において審議の結果、同組合を当事者に追加することと決定した。

なお、長野地本は、同年8月7日、同組合が本件救済申立てを承継することとなったとして、本件救済申立てを取り下げた。

(2) 被申立人飯田風越タクシー有限会社（以下「会社」という。）は、昭和48年1月22日に設立され、肩書地に本社を置き、飯田市丸山町1丁目6577番地の1に営業所（以下「丸山営業所」という。）を有する、一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社である。

本件申立日現在の資本金は500万円、従業員数は12名（うち乗務員は11名）、営業車保有台数は13台（うち中型及び小型車は12台）である。

2 会社の賃金体系及び勤務編成

(1) 賃金体系

ア 乗務員の賃金には、毎月支払われる賃金（以下便宜上「月例賃金」という。）と4か月ごとに支払われる賃金（この賃金については、下記イのとおり当事者間に見解の相違があるが、以下便宜上「賞与」という。）とがあるが、その総額は、運賃収入額（以下「運収」という。）の46パーセント相当額となっている。

月例賃金は、その月の運収の多少にかかわらず、労働時間に応じて支払われる賃金、すなわち、9万円前後の基本給、3万円から4万円程度の職務手当及びこれらを基に計算される時間外・深夜・休日手当と、定額の賃金、すなわち、家族手当及び通勤手当で構成されている。

賞与の額は、各月の運収の46パーセント相当額（以下「歩合金」という。）とその月の月例賃金との差額を4か月分合算した額となっている。運収が低額で歩合金が月例賃金を下回った場合は、その差額は、合算の際にマイナス計上される（この取扱いを以下「マイナス繰越」という。）ため、賃金の総額は常に運収の46パーセント相当額に調整される。なお、昭和63年以降、実際に歩合金が月例賃金を下回った事例はない。

イ このような賃金計算方式について、組合と会社は異なった見解をもっている。

組合は、賃金総額が運収の一定割合（組合はこの比率を「歩合率」と呼んでいる。以下便宜上「歩合率」という。）と決まっている以上、この賃金計算方式は出来高払の賃金制度であり、賞与とは毎月支払われるべき賃金の一部を留保したものにすぎないと主張している（組合は賞与をこのような意味で「歩合金留保金」と呼んでいる。）。

会社は、4か月ごとに支払われる賃金はまさに賞与であり、その査定に当たって、賃金総額が運収の一定割合（会社はこの比率を「成果配分率」と呼んでいる。）になるように計算しているに過ぎないのであって、基本的には月給あるいは日給月給制の賃金制度であると主張し、この賃金計算方式を「成果配分方式」と呼んでいる。

ウ 会社には、組合結成前、会社と当時の従業員代表C1とで締結した賃金に関する協定書が2通（昭和56年11月30日付け及び昭和57年1月31日付け）ある。

上記協定書には、歩合金から月例賃金を差し引いた残りを賞与として4か月ごとに支払う旨が記載されているほか、昭和56年11月30日付け協定書では、主任を除き同月29日以前に入社した乗務員の歩合率を48パーセントとすることなど、また、昭和57年1月31日付け協定書では、これを46パーセントとすることなどが記載されている。

この歩合率の引下げに当たって会社は、口頭で、自動車燃料用のプロパンガスが値上がりしており経営が大変である、運賃改定があったので歩合率を引き下げても乗務員の賃金は上がるなどと説明して従業員の承諾を得た。

エ 従来、会社では、年次有給休暇（以下「年休」という。）が取得されたことはなく、その賃金保障方法も決まっていなかった。

平成元年8月、組合員が年休を取得したところ、給与明細書に「有給分差額」として年休の保障金額が記載され、月例賃金と共に支給された。しかし、その後の賞与支給に当たって、この年休賃金は賞与か

ら控除される取扱いが行われたため、年休を取得しても、欠勤をしても、賞与計算期間における運収が同額であれば、賃金総額は同額となる結果となった。

(2) 勤務編成

勤務時間は基本的に5種類あり、その内訳は、1勤務で1日分の労働時間を消化する3種類の早番、1勤務で2日分の労働時間を消化する遅番及び同じく2日分の労働時間を消化する泊まり勤務となっている。

勤務編成は、各乗務員が早番、遅番（又は泊まり勤務）、明番（又は公休）の順序を繰り返すことを基本に組み立てられている。

昭和59年1月ころ、乗務員が15名いた当時は5名ずつ3班が編成され、それぞれ、早番、遅番（又は泊まり勤務）、明番（又は公休）を割り当てられていた（このような勤務編成を以下「15番勤務」という。）その後、乗務員が減少し、組合結成当時では14名、本件申立日現在では11名となり、勤務編成が変更されてきている。

3 組合結成までの経過

昭和63年1月21日、会社は、従業員A1（以下「A1」という。）を懲戒解雇した。後述の仮処分申請に対する会社答弁書によると、解雇理由は、解雇前日の同月20日、A1が、自ら無線連絡を怠ったことを棚に上げて、B1代表取締役（以下「B1社長」という。）の配車について無線を使い3度にわたって粗暴な言葉で抗議し、B1社長がその無線態度及び従来からの勤務態度等につき注意をしても反省の色がなかったなどというものであった。

解雇通告を受けたA1は、長野地本に加入した。長野地本及び同飯伊支部は、同月29日付けで、会社に対し解雇撤回等の申入れを行い、これに基づいて、同年2月3日団体交渉が開催されたが、進展はなかった。

同月12日、A1は、解雇が無効であるとして、長野地方裁判所飯田支部に地位保全の仮処分を申請した。この申請書によると、A1は、解雇前日、会社から市内の飲食店へ配車されたが、客が無銭乗車の常習者であったので、無線で、あんな人を配車してもらっては困ると言ったところ会社に呼ばれ注意を受けたもので、懲戒解雇に該当するような行為はなかったなどと主張している。

その後、同裁判所において、5回の審尋が行われ、同年4月22日裁判上の和解が成立し、同月24日、A1は職場に復帰した。

同年5月14日、A1が発起人となり、組合が結成された。

結成大会において、執行委員長にA1、書記長にはA2（以下「A2」という。）がそれぞれ選出された。

4 昭和63年の団体交渉等の経過

(1) 要求・回答・団体交渉の経過

昭和63年5月30日、地区評、長野地本、同飯伊支部及び組合（以下これら4者又はこれらから地区評を除いた3者を一括して「組合側」とい

う。)は、会社に対し申入書を提出した。これに対し会社は、同年6月2日、同月3日、同年8月5日及び同年9月22日にそれぞれ文書で回答し、同年6月1日、同月4日、同月22日、同年8月24日、同年11月10日及び同年12月7日の6回にわたって団体交渉が開催された。

(2) 本件申立てに係る議題に関する交渉

これら団体交渉等を通じて、本件申立てに係る議題に関しては、以下のような要求、回答及び交渉が行われた。

ア 歩合率を以前の48パーセントに戻されたいという要求（以下「歩合率問題」という。）について、会社は、現時点の営業成績から到底検討できないと回答した。

イ 月々確定する歩合金全額を毎月支払われたいという要求（以下「全額払問題」という。）について、会社は、毎月全額を支払うと法律に違反するから支払えない、歩合金のうちには月例賃金と賞与が含まれていて、賞与は4か月に1度ずつ支払うという協定（前記2(1)ウ）があると説明した。

組合側は、実質的には歩合制の賃金だから全額支払えと主張したが、最終的に会社は、法律違反であるから払えない、しかし、合法的な支払方法があれば払ってもよい、この件に関しては労働基準監督署と相談するなど述べた。

なお、組合側は、法律違反という会社主張の説明を求めたが、会社から、詳しい問題点に関する明確な説明はなかった。

ウ 所定労働時間と時間外・深夜労働時間との関係を明確にするとともに、基本給（保障給）の額を引き上げられたいという要求（以下「保障給問題」という。）について、会社は従来どおりと回答した。

エ マイナス繰越をしないようにされたいという要求（以下「マイナス繰越問題」という。）について、会社は了承を得たいと回答した。

オ 年休の賃金保障を明確にされたいという要求（以下「年休賃金問題」という。）について、会社は、年休の届出方法を徹底するとともに、年休を取得することにより賞与計算に当たってマイナス繰越分が生じた場合は、基準内賃金の25分の1の額を保障する旨回答した。そして、この趣旨について、歩合金が月例賃金に基準内賃金の25分の1（年休賃金）を加算した額に満たなかった場合に限り、その年休賃金分をマイナス繰越しない、ということであるとの説明があった。

カ 14番あるいは、5名ずつ3班の編成を基本にするなら15番勤務表を作成し、全乗務員が平等に勤務を行うようにされたい、勤務編成に当たっては労働省通達を遵守され組合と協議の上決定されたいとの要求（以下「15番勤務問題」という。）について、会社は、15番勤務を基本としてそのための乗務員の確保に努力するが、健康状態等採用基準に該当する者がおらず苦慮している、長期間欠員となった場合は班変更で平等を図ることも考慮している、労働省通達は遵守すると回答し

た。

なお、会社は、同年7月11日から同年9月30日まで及び同年10月13日から同年12月31日までの期間、飯田公共職業安定所において、年齢55歳から58歳の男子1名という条件で求人を行っているが、その後、平成2年4月12日までは求人の申込みをしなかった。

キ 配車を公正化し、各乗務員に公平な収入を保障するため、配車の順位及び方法について協定化されたいとの要求(以下「配車公正化問題」という。)について、会社は、配車の公正化について一層の努力をすると回答するとともに、回送、完了等各車の状態に応じて配車順位を定めた配車基準を組合側に示した。

組合側は、この配車基準のとおり配車が行われれば問題はないが、実際には組合員と組合員でない乗務員とで運収に差があるとの認識の下で、この回答後も、引き続き配車を公正化するよう申入れを行った。

(3) その他の要求に関する交渉

ア 上部団体との面会・通信等に関する便宜及び組合用掲示場所の確保等に関する要求については、会社は了承するとし、組合掲示は従業員控室の壁を利用するよう指示があった。

イ 泊まり勤務明けの翌日を公休扱いとされたいとの要求について、会社は困難であると回答した。

ウ 代行運転業務の歩合を通常業務と同様にされたいという要求については、歩合率46パーセントとすることで事実上合意された。

エ 組合員A3の進退に関する要求については、原職復帰させ、6日間の出勤停止処分とすることで事実上合意された。

(4) 団体交渉の様子

これらの団体交渉においては、二、三名が同時に発言して混乱したり、論点がかみ合わなくなったりすることが少なからずあった。また、団体交渉席上、組合側出席者が大声を発したり、長野地本飯伊支部書記長のA4(以下「A4」という。)が、地区評には6,000名の組合員がおり風越タクシーなどどうにでもなるとか、社長は日本語を知らないのかとか、交渉中笑うのは真剣味がないなどと発言することがあった。

(5) 組合側の労働基準監督署への相談

組合側は、昭和63年6月22日の団体交渉の後、全額払問題、年休賃金問題等について飯田労働基準監督署に相談をした。これを受けて同署は、同年7月27日、会社に対し指導を行った。指導で中心となったのは、全額払問題に関する点であった。会社は、この指導について、割増賃金の計算等は適正であるが、公休出勤指定日を明確にすることという内容であった旨組合側に説明した。

その後、組合側は、同年12月9日と平成元年1月19日の2回にわたり、同署に対し会社への指導を要請した。要請の内容は、出来高払の賃金であるので月々確定する歩合金全額を毎月支払うこと及び年休賃金は賞与

から控除することなく歩合金と別に支払うことの2点について、会社に指導してもらいたいというものであった。

同署は、会社に対して、賃金の計算方法に関する助言を行ったほか、年休賃金は歩合金と別に支払うよう指導した。また、同署は、組合側に対してもこの旨説明をした。

5 平成元年の団体交渉等の経過

(1) 平成元年4月24日の団体交渉までの経過

ア 平成元年1月から3月の間、A1が体調を崩し入院したため、団体交渉は開催されなかった。

その後、組合側が改めて団体交渉の開催を申し入れたところ、会社から要求書を出し直してほしい旨申出があり、同年3月27日、組合側は改めて申入書（以下「3.27申入書」という。）を提出した。その内容は、要旨次のとおりであるが、前年5月30日の申入書とおおむね同一の内容であった。

- ① 保障給を引き上げ、マイナス繰越を行わないこと。（保障給問題及びマイナス繰越問題）
- ② 歩合金留保金（賞与）の制度を廃止し、その月に確定した賃金を全額当月払の賃金とすること。（全額払問題）
- ③ 歩合金には年休取得の際支払われるべき賃金が含まれていないから、前3か月の賃金総額を基に、労働基準法第12条に基づく平均賃金（あるいは、後掲の算定式で算定した保障給を基に、年休取得時間に応じた賃金支払をするなら、組合側は検討する余地がある。）を支払うこと。

早番にあっては1日分、遅番にあっては2日分の賃金保障をすること。（年休賃金問題）

- ④ 歩合率を現行の46パーセントから48パーセントに引き上げること。（歩合率問題）
- ⑤ 15番勤務確保のため、早急に労働者を確保すること。
会社が飯田公共職業安定所に提出した求人票記載の55歳以上という求人条件を撤廃すること。同時に労働組合の存在についても明記すること。（15番勤務問題）
- ⑥ 配車基準の公正化については今後引き続き協議すること。（配車公正化問題）

なお、組合側は、この申入書の中で保障給の算定方法について、要約すると後掲のような数式による算定を提案している。この算定式は、飯田労働基準監督署長の助言を参考に、この保障給を基に各月の勤務時間帯に対応した賃金保障総額が支払われれば全額払問題は解決されるのではないかという趣旨で作成されたもので、A1の前年の月平均運収、同実労働時間等に基づいた具体的な数字を用いた計算結果が例示されていた。

$$\text{保障給} = \frac{\text{歩合金} \times \text{所定労働時間}}{\text{所定労働時間} + \text{時間外} \cdot \text{休日労働時間} \times 1.25 + \text{深夜労働時間} \times 0.25}$$

(注:歩合金及び各労働時間はいずれも年平均一月当たりの数値)

イ 会社は、同年4月10日、回答書を組合に交付した。回答書の内容は、要旨次のとおりである。

- ① 明確に違法行為である項目については当然善処するが、他の項目については従来の考え方に何ら変更ない。具体的には交渉の都度対処する。
- ② これまでの団体交渉において時間の経過と共に脅迫、暴言等決裂状態と思われることが毎回のごとく起こることは双方得策とは考えにくく遺憾である、また良好な労使慣行の持続を図る上でも重要であり、今後貴組合の自主的要求及び行動を期待し、紳士的かつ建設的に交渉を前進させたい。

ウ これを受けて、同月24日午後2時から、会社本社2階で団体交渉が開催された(以下「4.24団交」という。)

この団体交渉には、会社からは、B1社長、B2専務取締役(以下「B2専務」という。)及びB3常務取締役(以下「B3常務」という。)が出席し、組合側からは、A1、A4及びA5地区評議長が出席した。

エ 団体交渉開始後間もなく、組合側が会社回答の「明確に違法行為である項目」とは何かと質したのに対し、会社から、全額払問題については労働基準監督署長が好ましくないがしょうがないと言った。年休賃金問題については社会保険の標準報酬の25分の1を支払うこととしたい、との説明があった。組合側は、A4が、月例賃金の額を算定基礎とするのではなく、歩合金全体を算定基礎とされたいなどと要求したが、会社はこれに対する明確な返答をしなかった。

オ これらについての発言が語気荒く交錯する中で、B1社長は、A1と自分はどうしても気が合わないから今後ともうまくいくはずがない、A1は従業員に何を言っているか分からない、今は労働組合が必要な時期だが、会社とうまく話ができるようであればいけないし、それができないような悪い組合はあってはいけないなどと興奮して話し始めた。

また、B3常務は、A1が勝った勝ったと言い触らしていたが正常な労働組合でないから他の人も入らないとか、A1がみんなを掌握するまで当面は回答できかねるなどと述べ、更に、B1社長は、A1が委員長をやっている間は駄目だ、地区評のこの衆は知恵があつていろいろしてくれる、A1の責任だなどと述べた。(この団体交渉におけるB1社長のこれら発言を、以下「本件発言」という。)

この間、組合側は、A4がこの要旨をメモにとるなどしていたほか、

今の発言は非常に問題である。こんなひぼう中傷を繰り返しているのでは団体交渉にならないなどと抗議したが、B 1 社長及びB 3 常務がほぼ一方的に発言するような状態であった。

カ このため、A 1 は、こういう団体交渉では話にならない、とりあえず今日はここでやめさせていただくと言って、他の組合側出席者とともに退席した。この団体交渉では、前記エ以外に具体的な話合いはされなかった。1 時間に満たない話合いであった。

(2) 平成元年 5 月 18 日の団体交渉までの経過

ア 平成元年 5 月 10 日、組合側は、抗議と題する文書を会社に提出した。その内容は、要旨次のとおりである。

① 同年 4 月 10 日付け回答書及び 4. 24 団交において会社は具体的な回答を示すことなく組合及び A 1 をひぼう中傷したが、これらは不当労働行為である。

② 同年 5 月 15 日午後 2 時から会社内で団体交渉を開催されたい。

③ 団体交渉開催の諾否と組合側の要求について文書で回答されたい。

イ 同月 13 日、丸山営業所において、B 2 専務は A 1 に対し、申入れのあった同月 15 日の団体交渉には応じるが今まで以上の回答はない、これは取締役会で決定している、したがって今回改めて文書による回答書は出さないなどと述べた。

ウ 同日、組合側は、再び抗議と題する文書を会社に提出した。

その内容は、同日 B 2 専務はいかなる種類の回答も組合には行わないなどと述べた、回答しないことを明らかにした団体交渉をすることは不当労働行為であり、組合側はこれに応じられない、改めて文書による誠意ある回答を求める、というものだった。

エ このため、同月 16 日、会社は改めて文書で組合に回答した。その内容は要旨次のとおりである。

① 会社では増収のため懸命に企業努力をしているが昨今の実績は横ばいであり、労働条件は現状維持が精一杯である。

② 基本給・歩合率の引上げについては従来どおりとする。

③ 年休賃金は 1 日につき社会保険の標準報酬の 25 分の 1 とし、休暇届出の際請求した日数分を支払う。

オ この回答に基づいて、同月 18 日午後 2 時から会社本社 2 階で団体交渉が開催された（以下「5. 18 団交」という。）。

この団体交渉には、会社からは、B 1 社長、B 2 専務及び B 3 常務が出席し、組合側からは、A 1、A 4、A 5 地区評議長及び A 6 長野地本飯伊支部長が出席した。

カ 団体交渉の冒頭、組合側は 4. 24 団交における会社側出席者の発言について謝罪を求めた。会社は、B 3 常務がその発言の一部を認めるなど、組合側が主張する発言の存在自体については否定しなかったが、組合側にもこれまでの団体交渉において暴言等があったのであり、謝

罪をするか否かよりも、むしろこれからのことを考えて話し合いを軌道に乗せるべきであるなどと主張した。組合側はこれに反発し、謝罪に関する話し合いは30分以上に及んだ。

キ その後、年休賃金について、算定基礎を歩合金全体に置いてもらいたいと組合側が述べたのに対し、B1社長は、歩合金全体の毎月全額払はできないと回答しているところであり、前提から食い違っているなどと述べた。また、遅番及び泊まり勤務について年休を取得した場合は2日分の賃金保障をしてもらいたいと組合側が述べたのに対しては、2日分の年休の申請があれば2日分の保障をする旨説明があった。

ク この団体交渉の終わりころ、B2専務が、団体交渉を正常に運営するためにA1以外の組合員にも出席してもらったらどうかという趣旨の提案を切り出し掛けるということがあった。

また、組合側が、15番勤務問題の欠員補充に関連して、会社が飯田公共職業安定所に提出した求人票の55歳以上という求人条件について反発し、交渉は紛糾した。

この日は、2時間に満たない話し合いであった。

(3) 平成元年6月17日の団体交渉までの経過

ア 平成元年5月24日、組合側は、抗議並びに申入書と題する文書を会社に提出した。

その内容は、会社が誠意ある回答をせず団体交渉においても支配介入発言等に終始しているためいたずらに時日が経過している、同月31日までに文書で3.27申入書の趣旨に添った回答をされたい、回答がない場合、又は従来同様の回答を繰り返す場合は、組合側は会社の反省を求めるためにでき得る限りの手段を講ずることとするなどというものであった。

イ 同月31日、会社は、組合に対し文書で回答した。その内容は要旨次のとおりである。

① 要求を前向きに検討したが、近年の決算状態からみて給与等を引き上げれば今後会社に重大な影響を与え危機に至ることも間違いなから、歩合率問題、保障給問題及び全額払問題については従来どおりということで理解されたい。

② 年休賃金は、基本的には社会保険の標準報酬の25分の1としたいが、今後の協議事項とし、双方譲歩の精神で妥協を図りたい。

③ なお、当期より可能なものから、経営改革が必要であり、企業縮小を含む研究を行い実施したい。

ウ この回答の後、組合側は、丸山営業所に数本の組合旗を立て、飯田市丸山町・羽場町を中心に「風越タクシーB1社長は組合の要求に答える！！全国一般風越タクシー分会」等と記載した立て看板を設置し、ビラ配布や宣伝カーによる街頭宣伝を行った。

エ これら抗議行動のほか、同年6月12日、組合側は会社に対し申入書

を提出した。その内容は要旨次のとおりである。

- ① 前月31日の会社回答書記載の「近年の決算状態」、「経営の改革」及び「企業縮小を含む研究及び実施」の具体的な内容等を資料等をもって明確にされたい。
- ② 歩合率問題、保障給問題及び全額払問題につき、従来どおりでないことを前提に再検討されたい。
- ③ 勤務の平等化のため、15番勤務に対して2名の欠員が生じているので、早急に求人努力をされたい。
- ④ 以上3点につき同年6月17日午後2時から団体交渉に応じられたい。また、同月14日までに文書で回答されたい。

オ 同月14日、B2専務は丸山営業所にいたA2に対し、電話で、回答は前回と同じであるが、団体交渉には応じる旨連絡した。

カ 同月17日午後2時から会社本社2階において、団体交渉が開催された（以下「6.17団交」という。）。

この団体交渉には、会社からは、B1社長、B2専務及びB3常務が出席し、組合側からは、A1、A4及びA6長野地本飯伊支部長が出席した。

キ 冒頭組合側から、会社回答書に記載されている「近年の決算状態」について説明を求める旨発言があったが、会社は直ちには示すわけにはいかない旨述べた。これに対して組合側は、商売柄経費も収入も同業他社とそれほど違わないはずで、組合側の要求も同業他社並の労働条件を求めているに過ぎないのであり納得できないなどと追及した。会社は、会社のある上飯田地域は坂が多くタイヤの磨耗が激しいとか、燃料が違うとか、営業車も飯田市街地の他社が3年に1回買い換えているが会社は4年に1回しか買い換えられない状況であるとか、社屋・敷地の賃借料が高いなどと説明したが、組合側は、その程度のことで危機的状況ということは納得できないとする一方、そういう事情等があれば、具体的にどの程度と説明してもらえば検討もできるなどと述べた。

更に、組合側は、歩合率を2パーセント上げるということは乗務員1人につき一月約1万円の賃上げであり、年間でも約160万円の原資で足りる、それで会社が危機的になる状況かを検討したいと述べたが、会社は、会社にはそれだけの能力がないと述べた。それでは、そういう資料を出してもらいたいと組合側が要求したところ、B2専務は、5.18団交の後役員会を開き、歩合率を1パーセント上げるとどうなるか検討したが、そのときB1社長から数字を示されて確かに重大な影響が出ると分かったなどと述べた。組合側は、その役員会で検討した数字なり、過去3年間の損益計算書・貸借対照表なり、あるいはそれらの概況でもよいから資料をもらいたい、出してもらえば検討を約束するなど追及したが、会社は、ガラス張りというわけにはいかない、税

理士と相談してみるが、現時点では見せる予定はないなどと述べるのみであった。

ク こうした押し問答が続いたあと、賃金原資の増加を伴わないと思われる項目、すなわち、全額払問題についてはどうかと組合側が質したのに対して、会社は従来回答しているとおりに変更できないと述べた。組合側が更に、前年の団体交渉では、合法的な支払方法があれば支払ってもよいと回答していたがと追及すると、会社は、現時点ではそれもできなくなったとのみ答えた。

ケ その後、組合側が要求項目ごとに会社の考え方を質したところ、要旨次のとおり回答があった。

- ① 決算状態に関する資料は見せられない。
- ② 歩合率問題については、1パーセントの引上げも検討してみたが、それもできない。
- ③ 保障給問題については、組合側の保障給という考え方すら理解できない。会社とすれば、マイナス繰越になることもあるが、実労働時間に対する賃金は基本給と職務給で保障しているつもりである。
- ④ 年休賃金問題については、歩合金全額を算定基礎とすることはできない。
- ⑤ 15番勤務問題については、2名の欠員が生じているが、乗務員が減少すれば、それに応じた勤務編成をし、減車を行うことなどにより対処したい。

コ この団体交渉は、最後に組合側が、資料の提示について再度検討してもらいたいなどと述べて、2時間以内に終了した。

(4) 当委員会におけるあっせんの経過

ア 平成元年8月25日、長野地本は当委員会に対して、会社とのあっせんを申請した。あっせん項目は、歩合率問題、保障給問題及び全額払問題であった。

イ 同年9月7日、第1回のあっせん期日では、労使双方からの個別の事情聴取を基に当委員会のあっせん員が協議した結果、労使双方に不信感が強いため、本題に入る前に、冷静に話し合える下地を作ることが必要であるということになり、そのための個別折衝が行われた。その中で、会社から再度組合側と自主交渉したい旨の申出があり、組合側もこれを了承したため、次回期日までに両者が自主交渉を行うということになり、あっせんは継続されることになった。

ウ 第1回のあっせん期日後、B2専務が自主交渉の日程について組合側と調整を行い、同月18日午後2時過ぎから会社本社2階で団体交渉が開催された（以下「9.18団交」という。）。

この交渉には、会社からは、B1社長、B2専務及びB3常務が出席し、組合側からは、A1、A4及びA5地区評議長が出席した。

交渉の冒頭、B1社長から組合側に対して何かいい案があるかとの

発言があった。組合側は自主交渉の開催は会社から申し出たことであると認識していたため、自ら申し出ておきながら提案がないとする会社の態度に反発し、会社は、会社から自主交渉を申し入れたことはないと主張して、この点をめぐり議論になった。

その後、組合側が歩合率問題について会社の見解を質したところ、会社は、検討したが結論がでない、ということはないということであるなどと説明するとともに、保障給問題及びマイナス繰越問題については、組合側は月例賃金を保障給でないといい会社は保障給であると言っており、見解の相違で仕方ないなどと述べた。

また、年休賃金については、組合側の質問に答えて、同年8月の年休取得に際して支払った保障金額は賞与計算の際に原則として月例賃金と共に控除する旨説明があり、これに対してA4が、昭和63年3月14日付け基発第150号労働省労働基準局長通達を示しながら、会社の取扱いはこの解釈を読む限り労働基準法違反になるのではないかと、それでも取扱いを変更するつもりがないかと質した。会社は、通達ではそうになっており一般的にはそうだが、タクシー会社で成果配分方式の協定書がある場合にもそうであるかは分からない旨返答した。

更に、全額払問題については、組合側が、制度の中で融通を利かせてもいい、現にそうやっている会社もあるが、少なくともその月に確定した金額全額は支払ってもらいたいなどと述べたが、会社は、歩合金全額を毎月支払うのは労働基準監督署長が好ましくないと言っている以上駄目である、責任があるから、はっきりとは言わないが駄目ということだと判断しているなどと述べた。これに対して組合側は、同署長から、そのようなことは言っていないと聞いたと主張して、結局水掛け論となった。

エ 同月29日に行われた第2回あっせん期日において、会社は、二、三回役員会を開いて検討したが、結果的に回答に変更はないし、税理士の判断でも無理とのことである、団体交渉にはA11人だけが出席しており、交渉内容が組合員に正確に伝達されているか不安である、また組合員名簿の提出がなくだれが組合員なのかも分からないなどと述べた。

また、あっせん員の求めに応じて、会社の経営状態に関する資料が提出された。この資料は税理士が作成したもので、便せん1枚に、現在この会社は赤字である旨の文言が簡単に書かれているに過ぎず、何ら具体的な数値等が記載されたものではなかった。なお、会社はこの資料を組合側には直接には示さなかった。

その後、主にあっせん員と会社との折衝が重ねられたが、あっせん員協議の結果解決は困難であるとして、あっせんは打切りとされた。

(5) 平成元年12月11日の団体交渉までの経過

ア 平成元年10月12日、組合側は、あっせん後閲覧した会社備付けの就

業規則と飯田労働基準監督署に届け出ている就業規則の勤務時間の部分等に異なった記載がみられるとして、同署備付けの就業規則に記載のない泊まり勤務及び午前1時以降の勤務については、組合員は就労しないとの通告書を会社に提出した。この通告書には、組合員名簿の提出に代える意味で、組合員7名全員の署名押印が行われた（なお、その後本件申立日までに2名が退職し、組合員は5名となった。）。組合側は、この通告の趣旨について、これは指名ストライキであると会社に説明した。

これに対して会社は、同月18日、組合側の通告は全面的に認めない、泊まり勤務等は数年前から従業員全員の合意で実施しているのだから、約束事は守るようにされたいなどと組合に文書で通告した。

組合側は、同月20日、会社の不誠実な交渉態度への抗議のため就労しないもので、会社が現状の改善を求めるのなら具体的な方策をもって組合側と協議されたい、また、会社の通告書は組合の決議に対する介入であり認められないなどと記載した文書を会社に提出した。

なお、この不就労は本件結審日現在も継続している。

イ 同年11月30日、組合側は2通の申入書を会社に提出した。

1通は、同年12月9日午後2時から会社本社において、3.27申入書記載の事項その他を議題とする団体交渉を申し入れるというものであった。他の1通は、昭和57年に発生したA2の業務中の交通事故の処理に関するもの（これに関連する問題を以下「A2問題」という。）であった。

ウ 組合側の団体交渉の申入れに対して、会社は同年12月9日の団体交渉には応じられないとしたが、組合側が同月5日、再度団体交渉の日程調整を申し入れた後、会社の提案で同月11日に団体交渉が開催された（以下「12.11団交」という。また、4.24団交、5.18団交、6.17団交、9.18団交及び12.11団交を一括して、以下「本件団体交渉」という。）。

エ この団体交渉では、会社から、組合側から申入れのあった議題については既に回答しており、また、あっせんにより解決している、改めて団体交渉する議題ではない、会社としては今日はA2問題で団体交渉に臨んだなどという発言があり、A2問題が話し合われた。

この中で、会社は、A2が事故の人身に関する示談を会社に相談なく行ったという点を問題にし、組合側は、会社に関係ある物損に関する示談・営業補償等は会社関与の下に済んでいるから問題はない、むしろ会社がこの事故につき労働災害の届出を怠っていることが問題であるとしたため、意見は対立し、A2に始末書を出させるか否かで口論となった。

結局、この団体交渉は2時間以内に終了し、A2問題の話合いにとどまり、3.27申入書記載の事項についての話し合いは行われなかった。

(6) 平成元年12月12日以降の経過

ア 平成元年12月16日、組合側は、3.27申入書記載の事項を議題とする団体交渉を、同月20日午後2時から会社本社2階で開催するよう申し入れた。

翌17日、B1社長はA2に対して、12月は繁忙期であり、同月20日に団体交渉を開催するのは無理であるから、日時の変更を検討してほしい旨連絡した。

この日勤務がなかったA1は、A2からの連絡を受けて、自宅から会社本社へ電話し、B1社長に対して、なぜ同月20日に団体交渉ができないのかと質した。B1社長は、前回の団体交渉で言ったとおり会社としてはこれまで回答していることが最終回答であり、同じ項目について、この忙しいときに団体交渉はできない、などと述べた。更にA1は、忙しいときだから暇な午後2時を指定したのだと説明したが、B1社長は、何度団体交渉をしても会社の回答は変わらないし、役員の寝る暇もなくなるようなことはやっていられない、などと述べた。

イ 毎年12月は、会社においては、他の月に比べ繁忙な時期である。

また、年間を通じて、午後2時から午後5時の間は比較的顧客の少ない時間帯であるが、12月のこの時間帯には、スパイクタイヤの調整や不凍液の調整等車両整備を行わなければならない、これを担当するのは整備管理者であるB2専務のほか、B1社長及びB3常務であった。

ウ 同月21日、組合側は、文書で、同月17日に会社がA2に対し団体交渉拒否を通告し、A1に対しても団体交渉や回答をする意思がない旨述べたなどと抗議するとともに、同月26日午後2時から会社本社において団体交渉を開催されたいと重ねて申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。

エ 翌平成2年1月23日、B3常務は丸山営業所において、A1に対し、年末年始は団体交渉ができなかったが、小正月の15日も過ぎたから会社はいつでも団体交渉ができるがどうかなどと述べたところ、A1は聞いておくと答えたのみであった。

なお、本件団体交渉を通じて未解決の労働条件に関する事項に係る会社の基本的態度及び経営状態に関する資料を示すことはできないという会社の認識は、この時点においても、変わりなかった。

オ 同年3月30日、長野地本は当委員会に本件救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は要旨次のとおり主張する。

① 会社は平成元年の4月から6月の3度にわたる団体交渉の席には着くものの組合に対する支配介入発言に終始したり、組合の要求事項に対しては何らの検討も加えずに拒否回答を繰り返すのみでその

理由の説明をしなかったり、また、拒否の根拠として近年の決算状態を挙げながら資料の提示を一切しないといった不誠実な交渉態度に終始し、実質的に団体交渉に応じなかった。

- ② あっせんでも、組合の要求に応じられない理由や経営資料を示さない会社の不誠実な態度は変わらなかった。
- ③ 12.11団交で、会社が「すでに回答済みである」などと主張して、交渉議題となっていなかったA2問題を一方的に持ち出し、個人的非難に終始し、実質的に団体交渉に応じようとしなかったのは、不誠実な団体交渉にとどまらず団体交渉拒否である。
- ④ 同年12月17日及び同月25日の2度にわたり、会社は団体交渉に応ずる意思のないことを表明した。これは正当な理由のない団体交渉拒否である。
- ⑤ 会社は、平成2年1月23日、組合に対し団体交渉に応ずる用意があると申し入れたと主張するが、そのような事実はなく、また仮にあったとしても、不誠実な団体交渉に終始することが明らかであったのだから、団体交渉拒否には何ら影響がないと言うべきである。
- ⑥ 以上のとおり、会社は団体交渉の席には着くものの組合の要求を当初から拒否した上で、拒否する理由も説明せず資料も提示しないという不誠実な態度に終始し、最終的には団体交渉そのものをも拒否する態度に出た。これらの行為はいずれも労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

イ これに対し、被申立人は要旨次のとおり主張する。

- ① 組合が、組合側の要求に添わないことを即団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉ととらえていることは失当であり、会社としては団体交渉を拒否した覚えはない。
- ② 組合は、会社の現状から掛け離れた受け入れる余地のない要求をつきついたり、自ら不穏当な言動を行いながら会社の言動のみを取り上げたりしており、数度の団体交渉においてすべて会社に非があるように主張していることは納得できない。
- ③ 賃金総額が出来高によって決定される以上乗務員は自己の努力により賃金総額を増やすことができ、歩合率は会社の原価計算から決定されているのだから、歩合率の引上げを検討する必要や、そのための資料を示す必要はない、また、同業他社との競争が激しいため経営情報を示すことは企業機密保持の観点から適当でないというべきである。
- ④ 12月は繁忙期であり、この時期の団体交渉を拒否することには正当な理由がある。また、平成2年1月23日に会社が団体交渉に応ずる用意があると伝えて、そこで妥協が図られる可能性もあったのにもかかわらず、組合がこれを無視したことこそ非難されるべきである。

⑤ よって、申立人の主張は根拠、証拠に乏しく棄却されたい。

(2) 団体交渉拒否の成否

ア 団体交渉においては、交渉事項の性質や組合側の要求の根拠、程度ないし追及の態様に応じて、使用者は、自己の主張の根拠を具体的に説明し、その裏付けとなる資料を示し、交渉を尽くさなければならない。更に、この資料に基づき、客観的に交渉の余地が残されている限り、仮に譲歩をすることができないとしても、その根拠を示して反論するなど、実質的な論議が尽くされるように努力をするべきである。使用者が、合意を求める労働組合の努力に相応するような努力を怠り、一方的に自己の主張を繰り返し、歩み寄りの姿勢を示すことなく、その結論を押し付けたり、団体交渉を進展させない場合には、実質的には団体交渉の開催を拒否したものと同様、団体交渉拒否の不当労働行為となることがあるものというべきである。

この観点から、以下、本件団体交渉等の経緯を検討する。

イ まず、交渉項目ごとの議論の状況について検討する。

① 歩合率問題に関する、昭和63年の交渉経過は、前記認定第1、4(2)アのとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア、同(2)エ、同(3)イ、エ、キ及びケ並びに同(4)ウ及びエのとおりである。

これらの経過から判断すると、組合側は、会社が近年の決算状態を要求拒否の理由に挙げたのに対応して、商売柄経費も収入も同業他社とそれほど違わないはずだと述べるとともに、歩合率引上げにより予想される経費増額を示して一応の反論を試み、会社の決算状態に関する資料及び歩合率引上げの影響に関する役員会の検討資料等の提示を求め、その内容によっては要求の再検討を約するなど合意へ向けた相応の努力を払っていることが認められる。これに対し、会社は、タイヤの磨耗が激しいとか社屋の賃借料が高いなどと説明したものの、決算状態について具体的な説明をせず、資料の提示を拒否し、役員会で検討したが歩合率引上げはできないという結論だったと述べるばかりであったのであり、こうした会社の交渉態度は、団体交渉において実質的な論議を尽くそうとする姿勢に欠けていたものと認められる。

② 全額払問題に関する、昭和63年の交渉経過等は、前記認定第1、4(2)イ及び同(5)のとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア及びエ、同(3)イ、エ、キ、ク及びケ並びに同(4)ウ及びエのとおりである。また、会社の現行賃金計算方式に関する組合及び会社の見解は、前記認定第1、2(1)イのとおりである。

これらの経過から判断すると、組合側は、会社が全額払うと法律違反になるから合法的な支払方法がない限り要求を入れられないと主張したことを受けて、労働基準監督署へ相談をしたり、若干説明

不足の感もあるが、その結果も踏まえて3.27申入書において具体的な支払方法を提案し、更に9.18団交においては、実質的に歩合金全額を支払うなら、その方法については融通を利かせてもよいなどと発言していることが認められる。これに対し、会社は、合法的な支払方法があればよいとしながら、可能な支払方法があるかどうか組合側と具体的に検討しようとするともなく、4.24団交及び9.18団交においても、労働基準監督署長が好ましくないなどと発言しているとだけ述べて具体的な説明をせず、更に6.17団交においては、たとえ法律に違反しないとしても現時点では要求を飲むことができなくなったと述べるばかりでその理由を明確にしなかったことが認められる。また、会社は、平成元年5月31日の回答書で、この問題についても近年の決算状態を要求拒否の理由に挙げているが、この点に関する会社の交渉態度は、上記歩合率問題におけるものと同様であり、こうした会社の交渉態度は、団体交渉において実質的な論議を尽くそうとする姿勢に欠けていたものと認められる。

- ③ 保障給問題に関する、昭和63年の交渉経過は、前記認定第1、4(2)ウのとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア、同(2)エ、同(3)イ、エ、キ及びケ並びに同(4)ウ及びエのとおりである。また、会社の現行賃金計算方式に関する組合及び会社の見解は、前記認定第1、2(1)イのとおりである。

これらの経過から判断すると、保障給問題について組合側が3.27申入書において具体的な算定方法を提案したのに対して、会社は、従来どおりとの回答を繰り返しており、その理由としては、平成元年5月31日の回答書で近年の決算状態を挙げているが、この点に関する会社の交渉態度は、上記歩合率問題及び全額払問題におけるものと同様であり、こうした会社の交渉態度は、団体交渉において実質的な論議を尽くそうとする姿勢に欠けていたものと認められる。

- ④ マイナス繰越問題に関する、昭和63年の交渉経過は、前記認定第1、4(2)エのとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア、同(3)ケ、同(4)ウのとおりである。また、会社の現行賃金計算方式に関する組合及び会社の見解は、前記認定第1、2(1)イのとおりである。

これらの経過から判断すると、この問題に関する労使の主張の対立は平行線をたどっているようにも見えるが、全額払問題等会社の賃金体系全般に関する話合いの中で、交渉進展の余地は残されているのであり、未だ十分な論議が尽くされていないものと認められる。

- ⑤ 年休賃金問題に関する、昭和63年の交渉経過等は、前記認定第1、4(2)オ及び同(5)のとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア及びエ、同(2)エ及びキ、同(3)イ及びケ並びに同(4)ウのとおりである。

これらの経過から判断すると、年休賃金を歩合金とは別に支払われたいという要求について、会社は、労働基準監督署の指導を受けていたにもかかわらず、その内容を組合側に説明せず、9.18団交において組合側から労働基準局長通達を示されても、タクシー会社で成果配分方式の協定書がある場合にもそうであるか分からない旨述べのみで、これを誠実に検討し、組合側を納得させるべき努力を尽くしたとは認められない。こうした会社の交渉態度は、団体交渉における実質的な論議を尽くそうとする姿勢に欠けていたものと認められる。

また、算定基礎を賃金総額に基づく平均賃金等に置かれたいという要求について、会社は、社会保険の標準報酬の25分の1という対案を示しており、この問題に関する労使の主張の対立は平行線をたどっているようにも見えるが、平成元年5月31日の回答書で会社は譲歩の可能性を示唆しており、全額払問題等会社の賃金体系全般に関する話合いの中で、交渉進展の余地は残されているのであり、未だ十分な論議が尽くされていないものと認められる。

なお、遅番にあっては2日分の賃金保障をされたいという要求について、会社は、2日分の申請があれば2日分の保障をする旨回答しており、事実上合意しているものと認められる。

- ⑥ 15番勤務問題に関する、昭和63年の交渉経過等は、前記認定第1、4(2)カのとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)ア、同(2)ク並びに同(3)エ及びケのとおりである。

これらの経過から判断すると、会社は、昭和63年以来、組合側の要求に応じて、15番勤務を基本としそのための乗務員の確保に努力すると回答しており、組合側から求人条件等早急な乗務員確保についての要求が行われていたが、6.17団交において、会社が乗務員が減少すればそれに応じた勤務編成をし減車を行うことなどにより対処したいなどと提案し、その後この問題に関する話合いがなされていない以上、未だ十分な論議が尽くされていないものと認められる。

- ⑦ 配車公正化問題に関する、昭和63年の交渉経過等は、前記認定第1、4(2)キのとおりであり、平成元年の交渉経過は、前記認定第1、5(1)アのとおりである。

これらの経過から判断すると、会社が昭和63年中に具体的な配車基準を提示したことは認められるものの、組合側は、この基準については問題ないが実際には組合員と組合員でない乗務員とで運収に差があるとの認識の下で、引き続き配車を公正化するよう申し入れており、その後この問題に関する話合いがなされていない以上、未だ十分な論議が尽くされていないものと認められる。

以上要約すると、会社は、歩合率問題、全額払問題、保障給問題及び年休賃金問題（以下これに加えてマイナス繰越問題、15番勤務問題

及び配車公正化問題を一括して「本件団交項目」という。)について、実質的な論議を尽くそうとする姿勢に欠けた交渉態度に終始したものと云わざるを得ず、また、マイナス繰越問題、15番勤務問題及び配車公正化問題についても未だ十分な論議が尽くされていないという状況にあると認められ、本件団体交渉過程全体を見れば、会社の交渉態度は、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、裏付けとなる客観的な資料等を提示することなく、実質的な論議を尽くすべき努力を怠ったものと判断せざるを得ない。

ウ 次に、12.11団交以降の経過について検討する。12.11団交において、会社が、既に回答してあり、あっせんにより解決している、改めて団体交渉する議題ではないなどと述べて本件団交項目に関する話合いに応じなかったこと、組合側の平成元年12月20日に団体交渉を開催されたいという申入れに対して、会社が、A2には繁忙期を理由に期日の変更を申し入れ、A1にはこれまで回答していることが最終回答である、この忙しいときに団体交渉はできない、何度団体交渉をしても会社の回答は変わらないなどと述べていること及び同月26日に団体交渉を開催されたいという申入れがあったが団体交渉が開催されなかったことは、前記認定第1、5(5)エ及び同(6)アないしウのとおりである。

これらの経過から判断すると、平成元年12月中の会社の対応は、一度は団体交渉期日の変更を求めたことが認められるにしても、次回開催期日を明確にせず、再三の組合側申入れに照らせば誠意を欠いたものと言うべきであり、何度団体交渉をしても会社の回答は変わらない、改めて団体交渉する議題ではないなどと述べたことを併せ考えると、実質的には団体交渉を拒否したと同様のものとみることができる。

これを上記イで判断した従前の会社の交渉態度及び本件団交項目が客観的にはいずれも交渉の余地を残していることと併せ考えれば、12.11団交以降の会社の対応は、団体交渉を打ち切ることなく自己の主張の根拠を示して反論するなどの実質的な論議を尽くすべき努力を怠ったものと言わざるを得ない。

エ 以上総合すれば、本件団体交渉過程及び平成元年12月12日以降の会社の交渉態度及び対応は、前記認定第1、4(1)、同(3)及び同5(1)ないし同(5)のとおり、会社が平成元年12月11日までは要求の都度団体交渉の開催には応じていること、昭和63年中若干の合意事項があることなど諸事情を考慮しても、実質的に団体交渉を拒否したものと云わざるを得ない。

したがって、被申立人は、組合が組合側の要求に添わないことを即団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉ととらえていることは失当であり会社としては団体交渉を拒否した覚えはない、と主張しているが、この主張は採用できない。

(3) 正当理由の存否

ア 被申立人は、組合側の要求が会社の実態から掛け離れた無理な要求であると主張する。

しかし、仮にその要求の実現が無理というのであれば、無理な理由を説明し、その根拠を示すなどして反論等をなすべきであって、被申立人の主張は採用できない。

イ 被申立人は、団体交渉の過程における組合側出席者の交渉態度にこそ非難すべき点があると主張する。

前記認定第1、4(4)、同5(1)オ、同(2)カ及びク、同(4)ウ並びに同(5)エによれば、団体交渉がしばしば紛糾したことが認められ、これら団体交渉中、組合側出席者が大声を発したり、不穏当な発言をしていることは見受けられる。

こうした組合側の交渉態度には反省されるべき点もあるが、団体交渉がしばしば紛糾する大きな原因は、むしろ労使双方の交渉の仕方の拙劣さとともに、回答理由の具体的な説明をせず、資料の提示をしないという会社のかたくなな姿勢にあるのであり、被申立人の主張は採用できない。

ウ 被申立人は、賃金総額が出来高により決定される以上、乗務員は自己の努力により賃金を増やすことができ、歩合率は会社の原価計算から決定されているのだから、その引上げを検討する必要や、そのための資料を示す必要はないとか、同業他社との競争が激しいため経営情報を示すことは企業機密保持の観点から適当でないと主張する。

出来高払の賃金制度において、賃金は出来高によって増減するが、歩合率の高低によっても増減するので、賃金が重要な労働条件であることを考慮すれば、歩合率を団体交渉において議論する必要はないとは解することができない。当委員会は、上記(2)のとおり、本件団体交渉においてこの点につき実質的な議論を行うためには、会社が自己の主張の根拠を説明し、その裏付けとなる資料等を示す必要がある段階に立ち至っていると判断するものであって、それらを提示することが同業他社との競争において会社に不利益をもたらすとは直ちに考え難く、またその可能性及び程度につき疎明がない以上、被申立人のこれら主張は採用できない。

エ 被申立人は、12月は年間最大の繁忙期であって、団体交渉拒否の正当理由があると主張する。

確かに、タクシー会社にとって12月が年間最大の繁忙期であることは認められる。

しかし、本件団交項目が、昭和63年5月30日の組合側申入れ以来、上記(2)イで判断した会社の交渉態度のために進展することなく懸案となってきた経過にかんがみれば、会社は、繁忙であるとはいっても、組合側の団体交渉開催の申入れに対して、日時の調整等を行うなど誠実に団体交渉の開催を検討すべきであったのであり、被申立人の主張

は採用できない。

(4) 不当労働行為の成否

以上のとおり、会社の、本件団体交渉過程における交渉態度及び平成元年12月12日以降の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否であり、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。

(5) 救済利益の存否

被申立人は、平成2年1月23日、団体交渉に応じる用意があると組合側に伝え、そこで妥協が図られる可能性もあったのにもかかわらず、組合がこれを無視したことこそ非難されるべきであると主張する。

これに対し申立人は、このような事実はなかったと主張するが、同日、B3常務がA1に対し、会社はいつでも団体交渉ができるがどうかなどと述べて、団体交渉の開催方を打診したところ、A1が聞いておくと答えたことは前記認定第1、5(6)エのとおりであり、申立人の主張は採用できない。

しかし、本件団体交渉における会社の交渉態度、平成元年12月12日以降の会社の対応及び会社が団体交渉応諾の申入れに当たって新たな提案等を行っていない(B1社長及びB3常務は、前記認定第1、5(6)エのとおり、この時点においても、未解決の労働条件に関する事項に係る会社の基本的態度及び経営状態に関する資料を示すことはできないという認識に変更はなかったと証言している。)ことにかんがみれば、組合側が会社の打診に積極的にこたえ、直ちに団体交渉に応じなかったことをもって非難することはできないものと言わざるを得ず、また仮にこの時点で団体交渉が開催されても実質的な論議が尽くされる可能性はなかったものと認められるので、この事実をもって、本件不当労働行為の救済利益が失われたと解することはできない。よって、被申立人の主張は採用できない。

2 支配介入について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は要旨次のとおり主張する。

4.24団交において、B1社長は、「A1君とおれとは絶対に駄目だから今後ともうまくいくはずがない。悪い組合があっちゃいけない。A1君が委員長をやっている間は駄目だ。回答できない。協定書を結ぶわけにはいかない。」などと発言したが、これと前後の発言を総合すると「社長とA1委員長とは性格が合わないことなどから、A1委員長が委員長である限り話合いができない。」との趣旨であって、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ これに対し、被申立人は要旨次のとおり主張する。A1とはうまくいかない旨言ったことは認めるが、「駄目だから」と言ったことはない。「悪い組合があっちゃいけない。」と言ったのは現代の企業にはむしろ労働組合は必要だが悪くなっちゃいけないという趣旨である。「回

答できない。」と言ったことはなく、「協定書を結ぶわけにはいかない。」と言ったのは、妥結に至っていないのに協定書は結べないと言ったまでのことである。組合は、会社が憤慨するような挑発的言動・悪口雑言を繰り返し、自らのせん動的な言動には触れることなく、これに対する会社の言動のみを取り上げて支配介入だと主張しているが、このような手段は法が擁護するところではない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件発言のなされた状況及び内容は、前記認定第1、5(1)エないしカのとおりである。

被申立人は、組合側にせん動的発言等があるので、これに対する会社の言動のみを取り上げることは適切でない旨主張する。

昭和63年の団体交渉の席上、組合側に不穏当な発言があったことは、前記認定第1、4(4)のとおりである。

しかし、これらの組合側発言が、会社に支配介入発言をさせようとする意図に基づくものとは認められず、他にせん動的発言等を認めるに足りる疎明がないので、被申立人の主張は採用できない。

イ 本件発言中A1とB1社長とはどうしても気が合わないという発言、A1は従業員に何を言っているか分からないという発言及び地区評のこの衆は知恵があつていろいろしてくれるがこれはA1の責任だという発言からすると、B1社長は組合の中心人物であるA1に対し強い不信感を抱いていたものと認められる。

また、本件発言が、昭和63年の団体交渉を経て、平成元年最初の団体交渉におけるものであることからすれば、会社とうまく話ができないような悪い組合があつてはいけないという発言は、単に労働組合に関する一般論を述べたものというよりも、具体的に組合を指しての発言と言わざるを得ない。

そうすると、これら発言に続く、A1が委員長をやっている間は駄目だという発言は、B3常務の発言を併せ考えると、組合は会社とうまく話ができない悪い組合であり、その原因はA1を中心に運営されていることにあるので、A1が委員長である限り、団体交渉の進展は期待できないという趣旨であつたと解するのが相当である。

したがって、これら発言は、労働組合の内部問題である役員人事に介入し、組合運営に影響を与えようとした行為であると言わざるを得ない。

よって、本件発言は、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。

3 救済方法について

申立人は、不誠実な団体交渉及び正当な理由のない団体交渉拒否に関する不作為命令を求めているが、主文第1項をもって相当と思料される。

また、申立人は、誓約書の交付及び掲示を求めているが、主文第3項を

もって相当と思料される。

4 法律上の根拠について

以上の事実認定と判断に基づき、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12月19日

長野県地方労働委員会
会長 山崎博太 ㊟