

命 令 書

申立人	自交総連愛媛地方本部
被申立人	新日本交通事業協同組合
同	新日本タクシー有限会社
同	新日本自動車交通有限会社
同	新日本第一交通有限会社
同	新日本観光ハイヤー有限会社
同	新日本交通有限会社

主 文

- 1 被申立人新日本タクシー有限会社、同新日本自動車交通有限会社、同新日本第一交通有限会社、同新日本観光ハイヤー有限会社、同新日本交通有限会社（以下「5社」という。）及び同新日本交通事業協同組合は、申立人自交総連愛媛地方本部（以下「組合」という。）の役員が参加することを理由に、同組合及び同組合の新日本合同支部の申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人5社は、平成5年4月23日以降、申立人組合との間に新たな賃金協定が発効する日の前日まで、同組合と平成3年10月9日に締結した賃金協定（以下「平成3年協定」という。）により、同組合員に賃金を支払わなければならない。
また、被申立人5社は、平成5年4月23日以降の賃金について、平成3年協定により算出した金額と暫定払いとして実際に支給した金額との差額を申立人組合員（A1については、その相続人）に支払わなければならない。
- 3 被申立人5社は、平成5年度上期、下期及び平成6年度上期賞与について、申立人組合と平成4年5月29日に締結した賞与に関する協定により算出した金額に、平成5年度上期賞与については平成5年7月1日、同年度下期賞与については平成6年1月1日、平成6年度上期賞与については平成6年7月1日をそれぞれ起算日として支払済みに至るまで、年5分の金員を付加して申立人組合員（A1については、その相続人）に支払わなければならない。
- 4 被申立人5社及び新日本交通事業協同組合は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人事業所内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。（注：年月日は掲示した日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

自交総連愛媛地方本部

執行委員長 A 2 殿
同 新日本合同支部
執行委員長 A 2 殿

新日本交通事業協同組合	代表理事	B 1
新日本タクシー有限会社	代表取締役	B 1
新日本自動車交通有限会社	代表取締役	B 2
新日本第一交通有限会社	代表取締役	B 1
新日本観光ハイヤー有限会社	代表取締役	B 3
新日本交通有限会社	代表取締役	B 1

貴組合に対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、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 平成5年3月5日及び翌6日に貴組合からなされた団体交渉の申入れに対して、運賃改定がなされていないことを理由に申入書を受け取らず、団体交渉を行わなかったこと。
- 2 平成5年5月11日付で貴組合からなされた団体交渉の申入れに対して、労働委員会に係属中であることなどを理由に団体交渉を行わなかったこと。
- 3 貴組合の役員が参加することを理由に、団体交渉を行わなかったこと。
- 4 運賃改定後、長期間にわたって貴組合員に賃金の暫定払いを続けたこと。
- 5 長期間にわたって貴組合員に賞与を支給しなかったこと。

以上

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

ア 被申立人新日本交通事業協同組合（以下「協同組合」という。）は、中小企業等協同組合法により昭和46年8月11日に設立され、肩書地に事務所を置き、協同組合の組合員は、次のイからカまでの5社（以下「5社」という。）で、タクシーの共同配車事業、資材の共同仕入れ、共同労務管理等を行っている。代表理事は、B 1（以下「B 1 会長」という。）である。

イ 被申立人新日本タクシー有限会社（以下「新日本タクシー」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（以下「タクシー業」という。）を営んでおり、代表取締役は、B 1 会長である。

ウ 被申立人新日本自動車交通有限会社（以下「自動車交通」という。）は、肩書地に事務所を置き、タクシー業を営んでおり、代表取締役は、B 2（以下「B 2 社長」という。）である。

エ 被申立人新日本第一交通有限会社（以下「第一交通」という。）は、

肩書地に事務所を置き、タクシー業を営んでおり、代表取締役は、B 1 会長である。

オ 被申立人新日本観光ハイヤー有限会社（以下「観光ハイヤー」という。）は、肩書地に事務所を置き、タクシー業を営んでおり、代表取締役は、B 3 である。

カ 被申立人新日本交通有限会社（以下「新日本交通」という。）は、肩書地に事務所を置き、タクシー業を営んでおり、代表取締役は、B 1 会長である。

(2) 申立人

ア 申立人自交総連愛媛地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、愛媛県内で働くタクシー運転手等で組織している労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約35名である。

イ 5社では、その従業員である運転手によって、組合の新日本合同支部（以下「支部」という。）が結成されている。

本件申立時の支部組合員数は、24名であり、その内訳は、新日本タクシー1名、自動車交通3名（このうち、A 1は平成5年10月に死亡。）、第一交通7名、観光ハイヤー7名及び新日本交通6名であった。

(3) その他

5社内には、上記組合の他に企業内で組織された新日本5社従業員組合（以下「5社組合」という。）がある。

本件申立時の5社組合の組合員数は、約40名である。

また、5社内には、支部または5社組合のいずれにも属さない従業員（以下「非組合員」という。）が約20数名いる。

2 従前の労使関係

(1) 平成3年6月25日、5社内の従業員有志が組合へ加入するとともに、支部を結成した。

(2) 同年4月1日の運賃値上げに伴う賃上げに関する団体交渉に関して、同年7月31日に愛媛県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に組合からあっせん申請（愛媛労委平成3年調整第2号）がなされたが、同年8月14日に打ち切りとなった。

(3) 翌15日、16日に組合のA 3（以下「A 3」という。）書記長が、団体交渉申入書を協同組合と5社（以下、協同組合と5社を併せて「会社側」ということがある。）の事務所に持参し提出しようとしたが、会社側はこれを受け取らなかった。特に16日のやりとりの中では、団体交渉申入書を渡そうとするA 3とA 3を事務所から追い出そうとするB 2社長との間でもみあった（以下「暴力問題」という。）。組合は、これらのことに関して団体交渉拒否であるとして、同月23日に当委員会に協同組合と5社を被申立人とする不当労働行為救済申立て〔愛媛労委平成3年（不）第2号〕を行った。

(4) その後、四国運輸局愛媛陸運支局の指導のもとに自主的な団体交渉が

もたれた結果、賃上げ等については、平成3年4月から次期運賃値上げに至るまでの賃金に関して平成3年10月9日付で協定書(甲20)(以下「平成3年協定書」という。)を締結した。

また、不当労働行為救済申立てに関しても、同月30日に開催された当委員会の第2回調査において、和解が成立し、同日、申立てが取り下げられた。なお、前記(3)の暴力問題については、和解協定書(甲6)(以下「平成3年和解協定書」という。)の第1項に「申立人と被申立人は、現時点までのいきさつは双方不問に付し、今後とも信頼と協調の精神にのっとり誠実な団体交渉を行う。」との項目を入れることで解決した。

なお、この和解に際しては、被申立人として、協同組合を除く5社が協定書に調印している。

- (5) 平成4年度は、年間の賞与に関して、組合が、平成4年3月14日に宛先を5社連名にした団体交渉申入書を提出したところ、B2社長から「5社連名ではいかん、各社ごとに出してくれ。」と言われたため、翌15日に宛先を1社ごと別にして5通の団体交渉申入書を会社側に提出したところ、B2社長は、「5社いっぺんに申し込まれても出来ないから1社でええんじゃとittedだけやで。」と言い、1社(新日本交通)分だけの申入書を受け取った。結局、1社について、4月3日から5月29日にかけて3回の団体交渉が行われ、平成4年5月29日付で協定書(甲7)(以下「平成4年協定書」という。)が締結された。この結果を踏まえて、同日、他の4社についても、同じ内容の文面の協定書が作成された。

3 平成5年運賃値上げに伴う賃金交渉等について

- (1) 平成4年12月頃、愛媛県東中予地区のタクシー各社は、運賃の値上げを四国運輸局に申請した。
- (2) 平成5年3月5日午後1時45分頃、組合は、支部執行委員長でもあるA2(以下「A2」という。)執行委員長とA4(以下「A4」という。)支部書記長の二人が、5社宛の要求書(甲1の1)、新日本交通宛の団体交渉申入書(甲1の2)及び自交総連の93春闘統一要求に関する申入書(甲1の3)を会社側としてB2社長とB4(協同組合の理事で、第一交通及び観光ハイヤーの取締役。以下「B4専務」という。)がいるところへ持参し、B2社長にそれらを手渡した。B2社長は、それらを一読した後、「団交は運賃改定があつてからだ。」と述べ、それらを二人に返した。

なお、5社宛の要求書には、要求事項として、次のとおり記載されている。

1 賃金要求

- ① 月間賃金率は現行プラス2%アップして頂くこと。
- ② 年間一時金は昨年実績プラス2%アップして頂くこと。
- ③ 諸手当を新たにつけて頂くこと。
 - ・年功手当で500円を打ち切りなしにして頂くこと。

- ・無事故手当を半期1万円つけて頂くこと。
- ・皆勤手当3000円をつけて頂くこと。
- ④ 消費税名目の3%カット分についてカンゲンをして頂くこと。
- ⑤ 現行退職金を引き上げ中退金5000円掛け〔20年勤続 268万9千円〕にして頂くこと。

2 権利要求

- ① 労働協約を締結すること。
 - ② 労働組合事務所の馬越営業所への設置を認めること。
 - ③ 各営業所の掲示板への組合使用を認めること。
 - ④ 有給休暇の取得手続きは簡素化すること。賃金保障は健保日額で。
- (3) 翌6日午後2時頃にも、A2とA4は、B2社長とB4専務がいるところで、B2社長に5日と同じ書類を渡そうとしたが、B2社長は、「運賃の改定があった後であればいつでも団交してあげる。」と述べ、それらを受け取らなかった。また、組合側は、「運賃の改定がなくとも団交はできるやないですか。」「とにかく団交してください。何も賃金改定のことで団体交渉をするんじゃないから。」などと言った。これに対して、会社側は特に回答せず、運賃改定後に団体交渉を行うということに固執したため、組合側は、やむなく要求書を置いて帰ろうとしたところ、「持って帰れ。」と言われ、突き返された。
- (4) 同年3月22日に、組合は、当委員会に対して、協同組合と5社を被申立人とする不当労働行為救済申立て〔愛媛労委平成5年（不）第2号〕（以下「本件申立て」という。）を行った。

4 本件申立て後の状況

- (1) 同年4月15日に四国運輸局は、愛媛県東中予地区のタクシー料金の値上げを認可し、値上げは同月23日から実施された（甲18）。
- また、同月15日付の四国運輸局長から業界団体である愛媛ハイヤー・タクシー協会あて通達（甲34）には、労働条件の改善の面については、「今回の運賃・料金改定申請の趣旨にのっとり、運賃改定による増収分を労働時間の短縮を含む労働条件の改善に適切かつ確実に充当し、労働条件の改善を図ること。」と記載されている。
- (2) 同年4月30日、本件申立てに対して、被申立人のうち、新日本交通だけから同月27日付答弁書が提出された。
- この中で、被申立人の主張（求釈明）として、①新日本交通を除く1協同組合4社については、団体交渉の申入れがなされていないにもかかわらず、これらが被申立人とされているのはなぜか、②簡単な調査をすれば、判明するにもかかわらず、当委員会の調査が開始され、答弁書を求める法的根拠が何であるか、③これらの点に関する明確な回答がないかぎり、4社1協同組合は答弁を行わないし、調査、審査にも応じない。また、④協同組合については、平成3年和解協定書で、当委員会立会いのもと協同組合を除いており、それを再び当事者とするということについて当

事者適格に関する当委員会の見解は如何に、との内容を記載している。

(3) 当委員会は、同年5月10日を第1回調査期日と定め、同年4月30日付調査期日通知書を送付したところ、被申立人側代理人弁護士B5（以下「B5」という。）から、同年5月6日付期日変更の申立が提出されたが、予定どおり調査を実施した。当日は、被申立人側が欠席したため、申立人側だけの事情聴取を行った。この第1回調査の中で、4月23日に既に運賃の値上げが実施されていることから、組合としては、改めて被申立人各社に団体交渉の申入れを行うということになった。

(4) 翌11日に、組合側として、A2とA4の二人が協同組合と5社に対する要求書及び団体交渉申入書（甲14の3ないし甲14の14）を会社に持参したところ、B2社長は、「交渉のことはB5弁護士に一任したのでそっちで送ってくれ。」と述べ、広島市にあるB5弁護士の事務所の封筒の住所が書いてある部分を切りとり、それをA2に渡した。

組合が、協同組合と5社に対する要求書及び団体交渉申入書を配達証明付き郵便で、上記弁護士事務所の住所へ送付したところ、同弁護士からは何の回答もなく、組合宛に同年5月15日付で各社から回答書（甲24の1ないし甲24の6）が送付された。各社の回答書の要旨は次のとおりであり、結局、団体交渉は行われなかった。

共同組合の回答書

新日本交通事業協同組合に関しては、団体交渉の当事者として何等資格も権限もないので団体交渉はできない。

新日本交通の回答書

団交問題については、労働委員会にて現在審査中である。

その他4社の回答書

1 団体交渉について

団体交渉の申入書を受けとったのは今回が最初である。にも拘らず労働委員会に団交拒否の申立が為されている。これの取下げがあれば何時でも団体交渉に応じる。

2 団交日時について

後日に労使で日時を打ち合わせの上にて実施する。

(5) 同年6月30日、当委員会で第2回調査を開催し、双方から事情聴取を行った結果、当日組合は、平成5年3月22日付申立書のうち、新日本交通以外に対する申立てを取下げた。

これは、調査の中で、「1社決まればおしなべてみんな決まるのであれば、会社側の言うとおりに、4社と協同組合に対する申立てを取り下げて、1社でも団体交渉をしたらどうか。」との旨の意見が出され、これに対して、組合が、「団体交渉が行われ、前に進むのであれば。」として、この意見を受け入れたものである。

(6) 同年7月1日及び同月16日、組合は新日本交通宛に団体交渉申入書（甲27、同29）を提出し、同月10日、16日及び18日にそれぞれ団体交渉

が開催された。これら団体交渉の出席者は、組合側がA2、A4、会社側がB1会長、B2社長及びB4専務であった。

- (7) 7月10日の団体交渉では、会社側は、「団交くらい、何回でもしてあげるがね。」と言ったり、その日休みであったA2委員長がジーンズを履いていったことについて、B1会長が、その服装や態度が悪いなどということをやったりした。結局、この日の団交では、会社側から次の4項目について、要望や意見の表明があった。

- ① 旧協定の特約事項(4S)への協力。
- ② 無線を優先することへの協力。
- ③ 就業規則にある暫定賃金は変えない。新しい賃金協定に暫定賃金の項目を入れる。
- ④ 平成5年度夏期一時金は、協定書を交わさないと出さない。

7月16日の団体交渉では、組合側は、①暫定払いをやめて全額払いをしてもらいたいということと、②平成5年度夏期賞与を出してもらいたいこと、の2点を会社に要望した。

これに対して会社側は、①賃金に関する協定ができるまでは全額払いはできない、②賞与に関しても協定書ができるまで支払えない旨、回答した。

組合では、7月10日及び16日の会社側の考えを持ち帰り、執行部で検討した結果、賞与を先に支給してもらうことを条件に暫定払いの項目を協定書に盛り込むことについて受け入れることとし、同月18日に行われた団体交渉でその旨を会社側に伝えた。

これに対して、B1会長は、「賃金も決まらないのに先に賞与を出す訳にはいかない。そんなことをしたら、今治の経営者の笑いの種になる。」と言って、組合の申し出を拒否し、賃金や賞与の交渉に入ることが出来なかった。

- (8) さらに、組合は、同年8月4日の午前中に新日本交通宛の団体交渉申入書(甲30)を会社に提出した。この申入書では、「誠実に対応して頂くよう申し入れます。」との記載があり、また、末尾には、「今回は、愛媛地本のA3も出席しますからよろしくお願いします。」と付記してあった。

その日の午後になって、B4専務がA4支部書記長に「A3が出席するのはかまわんが詫び状を持って来るようにいっといて。」と言ひ、これに対して、A4が、「何の詫び状ですか、あれは91年の和解協定書の時に解決しているじゃないですか。」と言ったところ、B4専務は、「あれは会社と解決したのであってB2社長個人とはまだ解決していない。」と言ひ、さらに「申入書の誠実の文字を除けてくれ。」と言った。

- (9) 同年8月7日、組合のA2、A4及びA3の3名が、会社側事務所に赴き団体交渉に臨もうとしたところ、事務所の入口で、B1会長、B2社長及びB4専務の3名が、「詫び状を持ってきたのか。」と言ひ、これに対して、A3が、「何のことか、関係ない。」と言うと、B1会長が、

「それでは団体交渉は出来ない。」と言って、結局、組合側は事務所の中へ入ることが出来ず、団体交渉も行われなかった。

5 平成5年10月8日付追加申立て（当事者の追加）

- (1) 平成5年9月6日に、組合から当委員会に対して、同月4日付6月30日以降の団体交渉経過報告及び審査促進の要請と題する書面が提出された。
- (2) 同年10月12日、当委員会は、第3回調査を開催し、6月30日以降の状況について労使双方から個別に事情を聴取した。また、同年10月8日付追加申立書が提出されたが、これには申立後の事実の追加が記載されているとともに、被申立人として一度取り下げた新日本交通を除く4社と協同組合を改めて被申立人とするものであった。
- (3) 同年11月8日当委員会は、第1審問を開催し、立証計画等の聴取を行い、次回から証人調べを行うことを決定した。なお、この審問期日に被申立人側は、証人尋問申請書を郵送で提出しただけで、誰も出席しなかった。
- (4) 同年12月3日、当委員会は第940回公益委員会議を開催し、新日本交通を除く4社と協同組合について、被申立人として追加する旨の決定を行った。
- (5) 同年12月22日、当委員会は、第2回審問を開催した。この日予定されていたA2に対する証人尋問を行う前に、被申立人代理人B5弁護士は、当委員会が、当事者の追加を決定したことに関して、「一度取下げがあったものについて再度追加申立がなされ、それを当事者の追加というかたちで労働委員会が取扱うのは、一事不再理の原則に反するもので重大な法律違反である。」旨の発言をし、審査委員長の説明を求めたが、その説明に承服ができないとして、当日出席していた被申立人代表者B1会長、同B2社長及び補佐人B4専務の全員とともに一方的に退席し、被申立人側は、これ以降の審問に一度も出席しなかった。

また、当委員会の当事者追加の決定に対して、同年12月27日に同月24日付被申立人新日本交通事業協同組合外5社代理人B5名の異議申立書が、当委員会に送付されている。

当委員会は、その後の審問についても期日通知書を被申立人に対して送付するとともに、組合から提出された書証及び各審問調書の写しをその都度送付している。

6 賃金・賞与の支払等について

(1) 賃金等の形態について

5社間の賃金、賞与の算定方法は、従来から同一であり、その内容は、賃金については、各人の営業収入をもとに、前月の営業収入の45ないし50パーセントを毎月歩合給として支給し、また、賞与については、年2回、6月（上期）と12月（下期）に算定期間（6月分は前年12月1日から翌年5月31日、12月分は6月1日から11月30日）の毎月の営業収入の6パ

ーセントを賞与として支給するというようになっていた。

このことについて、各運転手は、採用時に会社から同様の説明を受けている。

(2) 賃金について

5社では、毎月5日に前月分の営業収入をもとに賃金を支給しているが、平成3年協定書によると、賃金は、概ね次の算定により支給されている。

営業収入額が小型車の場合370,000円、中型車の場合385,000円（以下「足切額」という。）以上の者については営業収入額の50パーセント、営業収入額が小型車の場合340,000円、中型車の場合355,000円（以下「調整歩合下限点」という。）以下の者については営業収入の45パーセント、また、営業収入額が、調整歩合下限点を超え足切額未満の者については営業収入の45パーセントに調整歩合下限点を超えた額に小型車の場合30,000分の18,500、中型車の場合30,000分の19,250を乗じた額（以下「調整給」という。）を加えた金額が賃金（割増賃金を含む。）として支給される。

ただし、同協定書は、「平成3年4月分より次期運賃値上げに至るまでの賃金について」としていたため、前記3、(2)のとおり、運賃の改定が目前に迫った平成5年3月になって、組合は、団体交渉を申し入れたが、団体交渉が行われず、現在まで、新たな協定書は締結されていない。このため、5社では、運賃改定後の賃金について、給与規定（甲19の2）第11条の規定により暫定払いを行い、現在も継続しているが、この暫定払いの算式は、次のとおり営業収入を1以上の一定の数で除したものを営業収入と読み替えるため、これにより算定した金額は、平成3年協定書に基づいて算定した金額より、低額となるものであった。

（給与規定）

第11条 給与規定は期間中に運賃値上げがあった場合には本規定の標準営収額調整歩合下限点及び歩合給算定基準を変更するものとし、給与締切日までに新計算基準が定められないときは新営業収入を次の算式により旧営業収入に換算して営業収入を読み替え、新賃金が決定するまで暫定払いをする。

$$\frac{\text{運賃改訂後の各人の営業収入}}{1 + \text{公称値上げ率} \times 0.5}$$

尚新賃金が決定して過不足金の清算を実施する場合、その対象者は清算実施日現在の在籍者とする。

なお、5社では、今回の運賃改定に際しては、公称値上げ率（改定率）を10パーセントとして、暫定払いの金額を算出している。

また、5社と5社組合の組合員や非組合員との間では、平成5年7月5日に支給される賃金から、新しく結ばれた協定（以下「5社協定」という。）の基準が適用され、7月分賃金とともに、それまでの暫定払いに

よる不足金が支給された。

5社協定の内容は、明らかにされていないが、足切額と調整歩合下限点及び調整給の算式が変更されただけで、その他については平成3年協定書の内容と同じであるものと認められる。

(3) 賞与について

平成4年協定書によると、平成4年度の賞与は、概ね、次のとおり支給されている。

各人の上期、下期各6か月間の営業収入を通算して、上期6パーセント、下期6パーセントプラスアルファをそれぞれ支給する。ただし、足切額を下回った者に対しては、その該当月は営業収入の4パーセント、さらに調整歩合下限点を下回った者に対しては、その該当月は営業収入の3パーセントを支給する。また、1か月の総労働時間の80パーセントを欠く者に対しては、その該当月は賞与の対象月とせず、該当月の営業収入は、賞与の対象期間の営業収入から除外する。支給対象者は、支給日現在の在籍者とする。

平成4年度の実際の支給では、下期賞与として、特に長期欠勤のない者に対しては、15,000円がプラスアルファ分として支給された。

平成5年度については、前記4、(6)ないし(9)のとおり、団体交渉が行われず、協定書も締結されていないため、組合員に対しては、現在にいたるまで、上期及び下期のいずれの賞与も支給されていない。

なお、5社組合の組合員や非組合員に対しては、平成5年度の上期賞与が平成5年6月28日に、同年度下期賞与が同年12月17日に、それぞれ支給されている。支給基準は、足切額と調整歩合下限点及び調整給の算式が変更されただけで、その他については平成4年協定書の内容と同じであるものと認められ、下期賞与のプラスアルファについても、特に長期欠勤がある者等を除いては、15,000円が支給されていることが認められる。

(4) 組合員の組合からの脱退

平成5年12月上旬に、新日本交通所属の組合員A5（以下「A5」という。）が、A2委員長にお金が必要なので組合を辞める旨伝えて、組合を脱退した。その2、3日後には、A5に対して暫定払いと新賃金との差額及び平成5年度上期賞与が支給された。

また、同月下旬になって、A5と待機場所が同じである組合員のA6（自動車交通）、A7（第一交通）及びA8（第一交通）の3名が組合を脱退し、そして、翌年2月と3月にA9とA10（いずれも観光ハイヤー）の2名が組合を脱退した。これらの者に対しても、組合脱退後、2、3日後には暫定払いと新賃金との差額と平成5年度上期及び下期賞与がそれぞれ支給された。

なお、組合を脱退した者に支給された新賃金や賞与の内容は、5社組合員や非組合員と同じものと認められる。

7 被申立人について

(1) 協同組合について

協同組合の登記簿謄本（甲11）には、次のとおり記載されている。

事業

- (1) 運送の引受け及びA・V・M（車両位置自動表示）システムの設置による共同配車事業。
- (2) (1)のために必要な資材の共同仕入れ、共同補修その他必要と認められた事業。
- (3) 組合員の車輛の共同管理及び組合員の事務の代行業務並びに資材・物品の共同仕入れ。
- (4) 組合員の車輛格納に必要な共同車庫施設の設置。
- (5) 組合員のためにする共同労務管理。
- (6) 組合員に対する事業資金の貸付及び組合員のためにするその借入れ。
- (7) 商工組合中央金庫、中小企業金融公庫、国民金融公庫、銀行、相互銀行、信用金庫などに対する組合員の債務の保証またはこれらの金融機関の委任を受けてする組合員に対する債権の取り立て。
- (8) 組合員の経済的地位向上を図るためにする団体協約の締結。
- (9) 前各号の事業に付帯する事業。

協同組合業務には、タクシーの無線配車があるが、利用者から受ける電話番号は、5社と協同組合で同一であり、協同組合が5社いずれかのタクシーを配車することになっている。

また、5社で働いている従業員は、すべてタクシー運転手であり、いわゆる事務職員はいないため、5社の事務的なことについては、協同組合が行っている。

さらに、協同組合の従業員の中に組合員はおらず、これまで組合と協同組合の間で団体交渉が行われたことはなく、協定書を交わしたこともない。

(2) 役員等について

協同組合の理事及び5社の役員は次のとおりである（甲9ないし甲11）が、通常、協同組合及び5社の従業員らは、B1のことを会長、B2のことを社長、B4のことを専務と呼んでいる。

ア 協同組合

代表理事 B1、副代表理事 B2、専務理事 B3、理事 B6、同 B4、同 B7、監査役 B8、同 B9

イ 新日本タクシー

代表取締役 B1、取締役 B2、同 B3、同 B10、監査役 B9

ウ 自動車交通

代表取締役 B2、取締役 B1、同 B3、同 B11、監査役 B9

エ 第一交通

代表取締役 B 1、取締役 B 2、同 B 3、同 B 12、同 B 4、
監査役 B 5

オ 観光ハイヤー

代表取締役 B 3、取締役 B 1、同 B 2、同 B 4、監査役 B
9

カ 新日本交通

代表取締役 B 1、取締役 B 2、同 B 13、同 B 14、同 B 15、
同 B 16、同 B 3、同 B 17、同 B 18、同 B 7、監査役 B 9

(3) 会社事務所等について

協同組合及び5社の所在地は同一であり、その約300坪の土地の所有者は、協同組合である。また、その土地には、協同組合及び5社共通の事務所（以下「会社事務所」という。）のある建物があるが、これの所有者も協同組合である。

5社には、それぞれ営業所といわれるものがあるが、それらは、すべて無人であり、車の待機場所などとして利用されており、5社で51台あるうち、ほとんどの車両は本社所在地の車庫に置かれている。

会社事務所の2階は、会長室、社長室及び事務室と無線室とに分かれている。無線室では、5社のタクシーを共同で配車しており、その配車係の職員は、協同組合の職員（5社からの出向社員を含む。）である。会長室、社長室及び事務室については、協同組合あるいは5社による区分はなく、事務室にいる職員はすべて協同組合の職員である。

また、無線室には、協同組合の夜間金庫があり、夜間に勤務をおえた5社の運転手は、その日の売上げと日報をその金庫に入れることになっている。

第2 判 断

1 被申立人の主張について

(1) 本件申立てについて

前記第1、4、(2)のとおり、被申立人は、答弁書を提出したのみであるため、その主張は明確ではないが、答弁書の求釈明から窺うに、協同組合及び新日本交通を除く4社については、団体交渉の申入れがなされていないのであるから、労働委員会としては、本件申立てを不受理もしくは却下すべきであり、また、協同組合については、平成3年和解協定書の当事者から当委員会の判断で除外しているにもかかわらず、再度当事者とする事は許されない、との主張のようである。

しかしながら、本件において、団体交渉の申入れの有無あるいはそれに対する応諾義務等については、実体審理を経なければ判断することはできないものであり、また、平成3年度和解協定書の当事者から協同組合を除外したのは、協同組合の当事者適格を否定したものでもないから、被申立人の上記主張は、採用できない。

(2) 当事者の追加について

当委員会が、平成5年12月3日付で当事者を追加したことについて、被申立人は、第2回審問の中で、「一度取下げがあったものについて、再度追加申立てがなされ、それを当事者の追加という形で、労働委員会が取り扱うのは、一事不再理の原則に反するもので、重大な法律違反である。」旨主張し、審問の途中で退席してから、その後の審問に出頭していない。

しかしながら、一度取り下げたとしても、申立人の意思で再び申立てを行うことは可能であり、また、本件当事者の追加の手続きについても、労働委員会規則に基づいて適法に行っているところであって、被申立人の上記主張は、独自の見解に立つもので、採用の限りではない。

2 協同組合について

申立人は、協同組合は、被申立人5社が、タクシーの配車や労務管理などを共同して行うことを目的として設立した協同組合であり、被申立人5社の従業員に対する労務の指揮（無線配車、集金業務など）を集中して行っており、また協同組合所有の土地、建物において、被申立人5社の代表者らが常駐するなど被申立人5社の各種業務の中心的部分を行っており、車両の大半も同土地を車庫として使用しているなど、被申立人5社とは別法人とはいえ、実質的に同一の企業体と見てよい状態であり、申立人組合員の労働条件に重要な影響力を行使しているので、協同組合も、労働組合法第7条の「使用者」として、申立人からの団体交渉の申入れに必ずべき適格があり、義務を有するものというべきである旨、主張するので、以下判断する。

(1) 協同組合の実態

協同組合は、組合からの団体交渉申入れに対して、平成5年5月15日付の回答書で、「当事者として何らの資格も権限もないので、団体交渉はできない。」としている。

確かに、協同組合の従業員には申立人組合の組合員はおらず、これまで、協同組合が組合と団体交渉を行ったことはなく、協定書を締結したこともない。

しかしながら、労働組合法第7条の使用者は、雇用契約の当事者であるか否かによってのみ捉えられるべきでなく、労働条件等の労働関係上の諸利益に対し、支配力を現実かつ具体的に有する者も含まれると解すべきである。

このことについて、本件でみると、協同組合は、前記第1、7、(1)のとおり、登記簿謄本では、事業として共同配車、事務の代行業務、共同車庫施設の設置、共同労務管理等を行うこととなっている。そして、その実態について検討してみると、前記第1、7、(3)のとおり、配車については、実際に会社事務所の2階の無線室で共同配車を行っており、また、事務の代行についても、5社には事務員がおらず、夜間勤務をお

えた5社の運転手はその日の売上げと日報を入れる金庫が協同組合の金庫であることなどからすると、協同組合においてすべての事務を行っているものと認めることができる。また、共同車庫施設の設置については、5社にはそれぞれ営業所といわれるものがあるが、51台あるタクシーのほとんどが協同組合の車庫に置かれており、各営業所は無人で、車の待機場所として利用されているに過ぎないことからすると、この事業についても協同組合が実際に行っているものと認められる。さらに共同労務管理については、後述のとおり、運転手の収入に直接影響を与える配車を協同組合が行っていることなどからすると、5社の従業員の労務管理についても、実態としては、協同組合が行っているものと言える。

これらのことからすると、協同組合は登記簿謄本記載の事業内容に沿って実際の事業を行っているものと認められ、一方、5社は、車両を所有し、従業員を雇用している以外に、事業主体としてはほとんど活動をしていないものと認められる。

次に、協同組合の役員構成を見ると、協同組合は、理事のB6及び監査役のB8を除き、協同組合の組合員である5社の役員ですべて構成されており、特に代表理事のB1会長、副代表理事のB2社長及び専務理事のB3の3名は、それぞれ5社のすべての代表取締役あるいは取締役となっている。このように協同組合と5社は役員の人的構成からして、ほとんど同一の意思決定のもとに運営されているものということが出来る。

以上のほか、さらに、協同組合及び5社の所在地は同一であり、同所在地の土地及び会社事務所の所有者が協同組合であることや、5社の従業員らは、通常B1会長のことを会長、B2社長のことを社長と呼んでおり、これらの者は、それぞれ協同組合2階の会長室あるいは社長室に常駐し、業務全般について指揮をとっていることなどからすると、5社の法人格はそれぞれ別にあるにしても、事業体としての実態を区別することは困難であり、一方、協同組合は、組合員としての5社を包括した、一個の事業体として構成され、そして実際に機能して活動しているものと認めざるを得ない。

(2) 協同組合との団体交渉をすることの意義

協同組合が団体交渉に応じることについて、その意義を検討すると、協同組合は、前記(1)のとおり、その事業目的の中に「共同配車事業」や「共同労務管理」を行うこととなっており、実際に、無線による共同配車を行っている。一般に、タクシー会社における配車は、運転手の営業収入を大きく左右し、歩合給を主とする運転手の収入に直接影響を与えるであろうことは、容易に推認できるところである。また、前記第1、4、(7)のとおり、団体交渉の中で、会社側が無線への協力を要望として持ち出していることから、本件労使関係において、協同組合による配車が、各運転手の労働条件に大きな影響を及ぼしているということがで

きる。

さらに、団体交渉の要求事項には、組合事務所の設置や掲示板の使用に関することが入っており、これらについては、協同組合と5社の所在地の土地や建物が、協同組合の所有になっていることからすると、協同組合がこれらに対する現実的かつ具体的な解決能力を有しているものと言わざるを得ない。

(3) まとめ

以上のとおり、協同組合の実態及び協同組合が団体交渉に応じることの意義を検討すると、協同組合は5社とは形式的には別法人であるが、その実態上、密接不可分の事業体と認められ、協同組合は、組合員の労働条件に重要な影響力を行使しうる立場にあるものと認めざるを得ない。

したがって、協同組合も労働組合法第7条でいうところの使用者に該当し、組合からの団体交渉の申入れに応じるべき義務があるものと言わざるを得ない。

3 団体交渉について

申立人は、平成5年3月5日及び6日の団体交渉申入れ、同年5月11日の団体交渉申入れ及び同年8月4日の団体交渉申入れに対して、被申立人が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の正当な理由なく団体交渉を拒否したことに該当する不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

(1) 平成5年3月の団体交渉申入れについて

前記第1、3、(2)のとおり、B2社長は、団体交渉は運賃改定があったから実施するので、まだ実施できないとしているが、今回の5社宛の要求書からは、組合が賃金以外にも手当、退職金、組合事務所の設置等を団体交渉事項としていたことが認められ、少なくとも、こうした賃金以外の事項については運賃改定とは関係なく、団体交渉を行うことはできたものと言わざるを得ない。また、賃金に関しても、今回の運賃改定の目的の一つが労働条件の改善にあることから、運賃改定が実施される前であったとしても、手当等を含めた賃金体系について事前に労使で交渉する意義は認められるところである。したがって、運賃改定が行われていないことが、団体交渉に応じない正当な理由ということとはできない。

また、B2社長が団体交渉申入書等を受け取らないので、組合側がそれらを置いて帰ろうとしたところ、同社長から突き返されているのであるが、互いの主張の相違を調整しようともせず、交渉の入口にさえ入ろうとしない会社側の態度は、労使相互の信頼関係を損なうものと言わざるを得ない。

したがって、被申立人が運賃改定が行われなことを理由に団体交渉に応じなかったことは、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。

(2) 平成5年5月の団体交渉申入れについて

前記第1、4、(4)のとおり、今回の団体交渉申入れ時に、会社側は、交渉は代理人のB5弁護士に一任したとして、組合側に団体交渉申入書を広島市の同弁護士に送らせている。これに対しては、会社側から平成5年5月15日付の回答書が送付されただけで、同弁護士からは何らの返答もなく、実際に会社側が団体交渉を同弁護士に委任したのかどうかについては疑わしいと言わざるを得ず、この会社側の対応は、組合を翻弄するきわめて不誠実なものであったと言わざるを得ない。

結局、会社側は、この申入れに対して、同年5月15日付の回答書を送っただけで、団体交渉に応じていないので、以下、その回答に正当な理由があるか判断する。

協同組合の回答書では、自らの団体交渉の当事者適格がないことを理由に団体交渉はできないとしているが、前記2のとおり、その当事者適格は認められることから、この回答には正当な理由がない。

次に、新日本交通の回答書では、団体交渉拒否の問題が当委員会で審査されていることを理由にしているが、当委員会に係属中であっても団体交渉を求めることは何ら問題はないと言えるので、この回答にも正当な理由がない。

さらに、その他4社の回答書では、団体交渉申入れがあったのは今回が最初であるのに、当委員会に団体交渉拒否の申立てがなされており、この取下げがあればいつでも団体交渉に応じるとしているが、前記判断のとおり、事件が労働委員会に係属していても、組合側の団体交渉の申入れを拒否できないことは明らかなので、この回答にも正当な理由がない。

なお、同年3月の団体交渉申入書が新日本交通宛のみで、組合が他の4社に対して申入れをしていないのは、前記第1、2、(5)のとおり、賞与に関する平成4年協定書締結の際、組合が5社に対し交渉の申入れを行ったところ、B2社長から、「1社でよい。」との発言があり、この発言に従って、1社に対する申入れを行い、協定書が締結されると、他の4社についてもその後直ちに同じ文面の協定書が作成された経緯があったからであり、いわば、こうした方法は会社側が要請した方式であったのであるから、同じ方法で団体交渉を申し入れた平成5年度の団体交渉申入れについて、他の4社に対する団体交渉の申入れがないとする会社側の主張は、そのこと自体信義則に反する不当なものである。

以上判断してきたとおり、いずれの回答の理由も団体交渉に応じない正当な理由にはなり得ず、被申立人が団体交渉に応じなかったことは、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) 平成5年7、8月の団体交渉申入れについて

7月に3回団体交渉が行われたのであるが、会社側は、「団交くらい、何回でもしてあげるがね。」と言って牽制したり、組合執行委員長の服装や態度が悪いと非難したりして、肝心の賃金に関する交渉については、

暫定賃金を協定に盛り込むことに固執して具体的な交渉を行わないなど、不誠実な態度に終始していたと言わざるを得ない。そして、8月7日の団体交渉にそれまで出席していなかったA3が出席しようとしたことを捉えて、会社側が平成3年の暴力問題を持ち出し詫び状の提出を求め、詫び状を出さないことを理由に団体交渉に応じなかったものと言うことができる。当該問題については、前記第1、2、(4)のとおり、当委員会が関与した平成3年和解協定書第1項で解決しているところであるから、その主張には何ら理由がない。

したがって、暴力問題について詫び状を出さないことを理由に、被申立人が団体交渉に応じなかったことは、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。

4 賃金の暫定払い及び賞与の不支給について

申立人は、被申立人5社が賃金や賞与の協定を締結せず、賃金の暫定払いを行い、賞与を支給しないのは、申立人に対する敵対的、嫌悪の意思をもって行われた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である旨主張するので、以下判断する。

(1) 賃金の暫定払いについて

一般に、被申立人5社が採るような賃金体系のタクシー運転手の賃金については、タクシー運賃の値上げがあった場合には、その賃金の算定基準を変更しており、5社においても、運賃改定があった場合には、その都度新たな賃金協定が結ばれているものと認められる。その場合に、5社では、就業規則の一部である給与規定第11条で、運賃の改定から新しい協定が締結されるまでの間の賃金は暫定払いとするということを定めている。これによると一時的には賃金が減少するが、新協定締結後にその過不足については清算されることから、新協定が締結されるまでの経過措置として、この規定自体が不合理な規定であるとまでは言うことはできない。

しかしながら、本規定が、「給与締切日までに新計算基準が定められないとき」とあるように、運賃改定後、給与締切日が間近で、新計算基準を締結するための交渉を行う余裕がないときなどを想定したものと認められ、運賃の改定があった場合には、早急に労使で交渉を行って、協定を締結すべきところである。また、このことは、四国運輸局長名の通達に「運賃改定による増収分を労働時間の短縮を含む労働条件の改善に適切かつ確実に充当し、労働条件の改善を図る。」とあるように、今回の運賃改定の目的からの要請でもあったと言うことができる。

それにもかかわらず、組合が運賃の改定が行われる前に団体交渉を申し込んだことについて、これを拒否したり、その後も、労働委員会に事件として係属していることやA3書記長の出席を理由に交渉を行わなかったりした会社側の姿勢には、早急に賃金の交渉を解決しようとする意思は認められず、かえって意図的に協定の締結を遅らせたものであると

言わざるを得ない。

そして、協定の締結を遅らせることにより、組合員に対しては賃金の暫定払いを長期間継続し、その一方で、5社組合員や非組合員に対しては平成5年7月分賃金から暫定払いをやめ、差額を清算しており、さらに組合を脱退した者に対しても、組合脱退後、数日中に同様の措置を採っていることは、会社側が、賃金について組合員を不利益に取り扱うことによって、組合員の組合からの脱退を誘発し、組合が弱体化することを狙って行ったものと言わざるを得ない。

(2) 賞与の不支給について

5社においては、年間の賞与を年度ごとに協定で定めていたところ、前記3のとおり、賃金に関する団体交渉が実施されなかったことにより、B1会長が、「賃金が決まらなければ、賞与の交渉はできない。」として、平成5年度の賞与については、協定が交わされず、支給されていない。

しかし、「賃金が決まらなければ、賞与の交渉はできない。」とすることについて、賃金協定は、運賃改定の都度変更することになっているが、賞与については、運賃改定の有無にかかわらず毎年の交渉で決定していることからすると、必ずしも賃金の協定の内容によって、賞与の内容が左右されるものとは言えないのであるから、「賞与を出して欲しい。」とする組合の申し出を賃金の交渉ができていないことを理由に拒否し、賞与に関する団体交渉を行わないこと自体、不当労働行為であると言わざるを得ない。

そして、賞与の協定ができていないことを理由に組合員に対して長期間にわたって賞与を支給せず、その一方で、5社組合員や非組合員には賞与を支給し、さらに組合を脱退した者に対しても、組合脱退後、数日中に賞与を支払ったことは、会社側が、これによって、組合員の組合からの脱退を誘発し、組合が弱体化することを狙って行ったものと言わざるを得ない。

(3) まとめ

このように組合員に対しては、賃金を暫定払いとし、賞与を支給していないが、その一方で、5社組合員や非組合員には早い時期から暫定払いをやめ、差額を清算し、賞与を支給しており、さらに組合を脱退した者にも、組合脱退後、数日中には、暫定払いをやめ、差額を清算し、賞与を支給している。これらのことは、組合員であるかぎり、経済的に不利益な取扱いを受け続けるという状況を会社内で作り出し、もって、組合から脱退者を出し、組合を弱体化させようとするものであり、会社側の不当労働行為意思は明白である。

よって、被申立人5社が、組合員の賃金を長期間にわたって暫定払いとし、さらに、賞与を支給していないことは、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。

5 救済方法について

(1) 前記3、(1)及び(3)の団体交渉については、団体交渉申入れの宛名が新日本交通のみであり、形式的には同社のみが団体交渉拒否の責めを負うところであるが、前記第1、2、(5)のとおり、B2社長の発言に従い、便宜上、5社のうち任意の1社から交渉を始めているに過ぎず、今回は新日本交通であったが、仮に、他の4社のいずれかに対する申入れであったとしても、今回と同様の事態を惹起したであろうことは、容易に推認できる。

また、協同組合については、前記2のとおり、実態として、その使用者性が認められるところであり、今回の申入れ事項からも、団体交渉に応じるべき立場にあることは明らかである。

よって、協同組合と5社に対して、主文第1項及び第4項のとおり命じることが相当であると思料する。

(2) 組合は、賃金については、平成3年協定に基づき算出した金額と暫定払いとして実際に支給された金額との差額の支払いを、賞与については、平成4年協定に基づき算出した金額の支払いをそれぞれ求めている。

本件では、暫定払いが長期間にわたり、また、賞与が支給されていないことが不当労働行為であるため、その回復措置を命ずる必要があるが、本来、賃金や一時金については、当事者間の交渉をもって定めるべきである。

しかし、前記3のとおり、本件当事者間では、会社側の不誠実な態度に起因して、これらに関する交渉が行われていないこと、賃金の暫定払いや賞与の不支給などの不利益取扱いにより組合員の脱退を招くなどしていること、さらに、5社組合や非組合員あるいは組合を脱退した者らについては、暫定払いをやめ、賃金や賞与を支給していることなど、本件の労使関係の実情を考慮すると、当事者間の交渉を経ての解決に待ったのでは救済の実をあげ得ず、また、5社組合員や非組合員への賃金や賞与の支給基準については、平成3年協定あるいは平成4年協定とほぼ同様であると認められるところであるが、会社側がこれらを明らかにしていないため、賃金、賞与の支払いに関しては、主文第2項及び第3項のとおり命ずるのが相当であると判断する。ただし、賞与については、その支払いの有無及び金額は本来的に労使の交渉すべきものであるが、前述したとおり、会社側の不当労働行為の結果、未だに決まっていないので、本命令交付時に通常であれば支払われるべき日が到来している平成6年度上期賞与までの支払いを命ずるのが相当であると判断する。

また、組合員と5社組合員あるいは非組合員との間で差を設けることによって、組合員の脱退を誘発し、実際に脱退者を出していること、賞与が支給されない事態が長期間に及んでいることなどの事情を考慮して、本件不当労働行為の救済としては、主文第3項のとおり、賞与に関して、金員を付加して支払うことを命ずるのが相当であると判断する。

なお、本件当事者間における将来の健全な労使関係構築のためには、

本件命令交付後、被申立人が、賃金及び賞与に関する申立人組合及び同組合新日本合同支部との団体交渉に誠意をもって応じ、早急に新たな協定を締結するよう努力することを期待するものである。

- (3) 組合員で自動車交通のA1については、平成5年10月に死亡しているため、主文第2項及び第3項のとおり、賃金の差額及び平成5年度上期賞与をその相続人に対して支払うことを命じることとする。
- (4) 組合は、謝罪文について、事業所に掲示するとともに、組合に提出する旨の救済をも併せて求めているが、主文第4項の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成6年8月19日

愛媛県地方労働委員会
会長 木村五郎 ㊟