

命 令 書

申立人 自交総連五台山ハイヤー労働組合

被申立人 有限会社追手交通

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者

(1) 被申立人有限会社追手交通（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を有し、一般乗用旅客自動車輸送業を目的とする会社で、その従業員は本件申立て当時30数名で、保有する車両台数は15台であった。

(2) 申立人自交総連五台山ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、タクシー運転手の組合員で構成する全国自動車交通労働組合総連合会高知地方連合会（以下「地連」という。）に加盟する労働組合で、昭和57年ごろに会社及び有限会社五台山ハイヤー（以下「五台山ハイヤー」という。）に勤務する従業員をもって結成され、その組合員（以下「組合員」という。）は本件申立て当時会社11名、五台山ハイヤー5名の計16名であった。

2 労使関係等

(1) 覚書締結以前の経緯

① 会社、平成2年12月20日付けで四国運輸局長に対し、運賃料金変更認可申請を行い、平成3年6月14日付けで同月24日から実施の認可を得た。この申請の主な理由は、労働時間の短縮（以下「時短」という。）等労働条件及び職場環境の改善を図り、人材を確保して車両の稼働率を高め、効率的な経営を実現するための原資の確保であった。

② 組合は、前項の運賃改定に伴う労働条件改善を要求して団体交渉を行ったが、解決に至らず、同年8月10日から同年10月23日まで75日間のストライキを実施した。

③ 前項の結果、組合は、会社との間に同日付けで、勤務歴による賃金格差の段階的解消等賃金、賞与その他の労働条件に関する労働協約である覚書（以下「覚書」という。）を締結し、労使紛争は解決した。

(2) 覚書締結後の経緯

① 会社の申入れにより、平成5年3月4日に団体交渉が行われた。議題は、次回運賃改定に伴う労働条件改善等4項目であり、出席者は、

組合側が執行委員長及び組合員3名、会社側が五台山ハイヤーの代表取締役及び会社の支配人であった。会社は、次回運賃改定の際に覚書に定める賞与の支給基準に係る営業収入金額の一定額の引上げ（以下「スライド」という。）を提案した。それに対し、組合は、極端なスライドはしないよう要請した。所要時間は、50分であった。

- ② 会社は、同月26日付けで四国運輸局長に対し、運賃料金変更認可申請を行った。この申請の主な理由は、時短への対応、経済不況に伴う運送収入の伸び悩み等に直面した経営を立て直すために必要な原資の確保であった。
- ③ 組合は、同月23日付け文書で団体交渉の開催を申し入れ、それは、同年4月5日に行われた。議題は、一律3万5千円の賃金引上げ等平成5年春闘の地連要求8項目及び組合要求6項目（以下「平成5年春闘要求」という。）であり、出席者は、前記①の組合側出席者に地連執行委員長が加わった。会社は、平成3年11月分から平成4年3月分まで及び同年11月分から平成5年3月分までの組合員の個人の営業収入成績表を組合に手交するとともに、これを説明し、賃金に係る歩合の引上げは考えていないが、賞与はスライドを考えている旨回答した。所要時間は、2時間以上2時間30分以下であった。
- ④ 会社は、同年4月11日付け文書で団体交渉の開催を申し入れ、それは同月23日に開催された。議題は、前記②に係る運賃改定に伴う労働条件改善（以下「労働条件改善」という。）であり、出席者は、前項のとおりであった。会社は、スライドの内容について、数字を具体的に提案するとともに、その他の労働条件についても具体的な数字を示した。組合は、その内容では、労働条件が現行より後退すると主張した。所要時間は45分以上50分以下であった。
- ⑤ 組合は、同年6月9日付け文書で同月11日の団体交渉の開催を申し入れたが、それは、同月18日に開催された。議題は、平成5年春闘要求及び労働条件改善であり、出席者は、前記③のとおりであった。組合は、同年4月23日の団体交渉で示された会社の回答のうち、1欠勤当たり1千5百円を賞与から控除するという欠勤控除制度及び財形貯蓄の会社の負担額に営業収入金額の実績により差異を設ける制度の導入、スライドの実施等組合にとって不利益となる事項の撤回、平成6年4月の時短に係る補償等を要求した。これに対し、会社は、平成4年12月分から平成5年3月分までの組合員の営業収入の実績から試算した運賃改定後の営業収入金額並びにこれに基づく賃金及び賞与の金額等主として組合員の収入状況を把握できる内容の書類を組合に手交するとともに、これを説明し、欠勤及び早退が組合員に多く、時短に係る補償は運賃改定により措置される旨回答した上で、この団体交渉の議題は、いずれも交渉により円満な解決をしたいが、賞与については、交渉がまとまらなければ、運賃改定に際し、覚書を破棄してでも

支給基準を見直すつもりであるとした。所要時間は、1時間45分以上2時間以下であった。

- ⑥ 組合は、同年7月2日付け文書で同月5日の団体交渉の開催を申し入れたが、それは、同月16日に開催された。議題は、前項のとおりであり、出席者は、組合側が地連執行委員長、執行委員長及び組合委員2名、会社側が前記①のとおりであった。会社は、前項の会社側の書類の組合員平均の1ヶ月当たりの営業収入金額等を挙げ、その改善につき組合の協力を求めるとともに、前記④の会社側の提案に対する組合としての回答を出すよう要請したが、新たな会社側資料は提出しなかった。所用時間は、1時間5分以上1時間25分以下であった。
- ⑦ 会社は、前記②の運賃料金変更認可申請について同月30日付けで同年8月7日から実施の認可を得た。これに係る運賃引上げの率は、平均9.8パーセントであった。
- ⑧ 組合は、労働条件改善を要求して前項の運賃改定前から団体交渉を行ってきたが、解決に至らなかったため、同月8日以降断続的に指名ストライキを実施した。
- ⑨ 組合は、前記⑤の議題について同日付け文書で同月14日の団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ⑩ 会社は、同月21日付けの労働協約破棄通知書（以下「破棄通知書」という。）により組合に対し、覚書の賞与の項は、同年11月20日をもって失効する旨を通知した。
- ⑪ 会社は、破棄通知書で破棄の理由として、賞与の計算方法は、その合意の時点におけるタクシー運賃を前提にしたもので、運賃改定時には賞与の計算方法の見直しをする旨覚書にも明記されているが、同年3月以降5回にわたる団体交渉でも妥結に達せず、従前の支給基準を変更しなければ、運賃改定による会社の適正利益の確保が困難になる恐れが生じることを挙げた。
- ⑫ 覚書の賞与の項の概要は、次のとおりである。
 - ア 賞与の支給対象期間は、3月21日から7月20日までの上期、同月21日から11月20日までの中期及び同月21日から3月20日まで下期に分かれ、それらの支給日は、7月、11月及び3月の各28日である。
 - イ 賞与の額は、各支給対象期間の総営業収入金額が152万円以上又はこの総営業収入金額を当該各支給対象期間の実勤務日数の合計で除して得た金額が2万8千円以上の者にあつては当該各支給対象期間の総営業収入金額の5パーセントの額、各支給対象期間の総営業収入金額が125万円以上152万円未満の者にあつては当該各支給対象期間の総営業収入金額の2.5パーセントの額である。
 - ウ 賞与の支給に係る総営業収入金額は、運賃改定または覚書成立後2年ごとに見直すが、これの合意が成立しない場合には、覚書による支給を行う。見直しに当たっては、その運賃改定の額、会社の営

業実態、社会経済の変動等を基準とする。

エ 賞与の項以外の覚書の有効期間は、平成3年10月24日から3年間とし、それ以後は自動延長とするが、当事者に改廃の意思があり、かつ、有効期間満了までに新たな労働協約が成立しない場合には、新たな労働協約が成立するまで覚書は有効である。

- ⑬ 会社は、破棄通知書の日付けと同日付けの仮払賞与に関する通告書（以下「仮払通告書」という。）により組合に対し、前記⑩の破棄に伴う措置を通告した。
- ⑭ 仮払通告書の概要は、前記④の会社が提案した数字と同じであり、前記⑫イの項中「152万円」を「158万円」に、「2万8千円」を「2万9千5百円」に、「125万円」を「132万円」にそれぞれ引き上げる内容であった。
- ⑮ 組合は、前記⑤の議題について平成5年8月22日付け文書で同月24日の、同月28日付け文書で同月31日の、同年9月3日付け文書で同月7日の、同月9日付け文書で同月14日の、同月17日付け文書で同月21日の、同月25日付け文書で同月28日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ⑯ 会社は、同年10月1日に組合との間で、それまでの団体交渉の経緯を踏まえ、解決の糸口を探るための小委員会と称する交渉（以下「小委員会」という。）を開催した。出席者は、組合側が地連執行委員長、執行委員長及び組合員2名、会社側が支配人であった。会社は運賃改定後における車両の変更等新たな設備投資に要する金額、組合員の現在の営業収入金額等の具体的数字を挙げ、苦しい経営状態の説明を行うとともに、スライドについて仮払通知書の数字を示し、前記⑤の欠勤控除制度の導入は撤回し、1早退当たり1千2百円を控除する制度の金額を1千5百円とすること及び財形貯蓄の1人当たり5百円の上積みを提案した。これに対し、組合は、早退に係る控除の金額については1千3百円への減額を、スライドについては40数社が平成3年6月の運賃改定時に平成5年8月の運賃改定時にはスライドを実施しないと公約した文書もあるので、そのように取り扱って欲しい旨をそれぞれ主張した。会社は、組合の公約文書の提出を要請した。
- ⑰ 組合は、前記⑤の議題について同日付け文書で同年10月5日の、同月9日付け文書で同月12日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ⑱ 会社は、同日小委員会を開催した。出席者は、組合側が執行委員長及び組合員2名、会社側が支配人であった。会社は、スライドに係る金額のうち、2万9千5百円を2万9千円とする等の譲歩案を示したが、組合が前記⑯の公約文書の存在を前提にスライドの実施に反対したことから、公約文書の提出を求めるとともに、2回の小委員会での交渉経緯は、白紙に戻すこととなった。

- ⑲ 組合は、前記⑤の議題について同月15日付け文書で同月19日の、同月21日付け文書で同月25日の、同月27日付け文書で同年11月1日の、同月4日付け文書で同月8日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ⑳ 小委員会は、同月9日に開催された。
- ㉑ 組合は、前記⑤の議題について同月10日付け文書で同月15日の団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ㉒ 組合は、同日会社に対し、前記⑯の公約文書は存在しないと通知した。
- ㉓ 会社は、同年12月7日に小委員会を開催した。出席者は、組合側が地連執行委員長、執行委員長及び組合員3名、会社側が会社の支配人であった。組合は、賞与に係るスライドについては受け入れられないこと、定年年齢を60歳とすること等を主張し、会社は交渉の余地がなくなったとした。双方は、地方労働委員会で判断に委ねることとした。

3 団体交渉拒否に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

① 本件申立て前の状況

ア 会社は、平成6年1月6日に労働条件改善等の解決のため、組合執行委員長から、その見解を聴取したが、その際、双方は、今後の措置として賞与に係る問題を解決し、その他は継続して交渉していくとの考えで一致した。会社は、その具体化のため、組合に対し小委員会の開催日を3日後に連絡するとしたが、この小委員会は、開催されなかった。

イ 組合は、前記2(2)⑤の議題について同月13日付け文書で同月18日の、同月21日付け文書で同月25日の、同年2月2日付け文書で同月7日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。

ウ 会社は、同月8日に当委員会に対し、労働条件改善について組合を相手方とするあっせん申請を行った。同年3月8日のあっせん員会におけるあっせん員の説得にも、双方はその主張を譲らなかったため、あっせん員会は、同日「労使双方は、自主交渉を行い、紛争を円満に解決すること」との口頭勧告を行い、あっせんは不調に終わった。

エ 組合は、前記2(2)⑤の議題について同年2月10日付け文書で同月15日の、同月22日付け文書で同月27日の、同月28日付け文書で同年3月5日の、同月10日付け文書で同月15日の、前記2(2)⑤の議題に時間外労働に関する協定及び時短に係る要求を付加した議題について同月16日付け文書で同月19日の、前記2(2)⑤の議題について同月22日付け文書で同月29日の、前記2(2)⑤の議題に平成6年春闘に係る諸要求及び組合の執行委員長であるX1（以下「X1」と

いう。)ほか組合員1名に対する仮払通告書による賞与の不支給の撤回要求(以下「X1ほか1名に係る要求」という。)を付加した議題について同年4月17日付け文書で同月20日の、同月29日付け文書で同年5月5日の、同月15日付け文書で同月20日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。

オ 組合は、同年5月19日に当委員会に対し、労働条件改善について会社を相手方とするあっせん申請を行った。会社は、組合の車による街頭宣伝及び立看板の内容に対する反発等から同年6月2日の第1回あっせん員会に欠席したが、同月28日及び同年7月13日のあっせん員会には出席した。このあっせん員会においても、双方はともに従来の主張を譲らず、解決の糸口が見い出せなかったため、あっせん員会は、同日「労使双方は、自主的に話し合いを行い、解決に努めること」との口頭勧告を行い、あっせんは不調に終わった。

カ 組合は、前記2(2)⑤の議題に平成6年春闘に係る諸要求及びX1ほか1名に係る要求を付加した議題について同年5月25日付け文書で同月30日の、同月31日付け文書で同年6月7日の、同月10日付け文書で同月15日の、同月16日付け文書で同月20日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。

キ 組合は、前項の議題に固定客確保等の要求を付加した議題について同年7月14日付け文書で同月17日の団体交渉の開催を申し入れたところ、会社は、同日が日曜日であるので、応じられないとした。

ク 組合は、前項の議題について同月18日付け文書で同月21日の団体交渉の開催を申し入れたところ、会社は、組合が賞与に係るスライドの受け入れを考慮しない限り、団体交渉に応じられないとした。

ケ 組合は、前記キの議題について同月2日付け文書で同年8月4日の、同月9日付け文書で同月12日の、同年9月22日付け文書で同月29日の、同年10月16日付け文書で同月19日の、同月22日付け文書で同月27日の、同年11月1日付け文書で同月7日の、同月13日付け文書で同月18日の、同月23日付け文書で同月30日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。

② 本件申立て以後の状況

ア 組合は、同年12月13日に当委員会に対し、不当労働行為の申立てを行った。

イ 組合は、前記①キの議題について同日付け文書で同月20日の、同月21日付け文書で同月26日の、X1ほか1名に係る要求の対象者に組合員1名を加えた要求に変更した後の前記①キの議題(以下「変更後の議題」という。)について平成7年1月8日付け文書で同月13日の、変更後の議題に組合員の交通事故に係る要求を付加した議題について同月20日付け文書で同月27日の、変更後の議題について同年2月3日付け文書で同月6日の、同月23日付け文書で同月28日

- のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社の回答はなかった。
- ウ 組合は、同年4月20日に同月27日の団体交渉の開催を申し入れたが、それは、同年5月12日に開催された。議題は、前記①キの議題に平成7年春闘に係る諸要求を付加した事項であり、出席者は、組合側が地連執行委員長、地連書記長、執行委員長及び組合員2名、会社側が五台山ハイヤーの代表取締役及び会社の支配人であった。会社は、議題に関する疑問点の説明を求めるなどし、組合は、これに応じた。所要時間は、1時間45分であった。
- エ 組合は、同年6月1日に会社と団体交渉を行った。議題及び出席者は前項のとおりであった。会社は、平成5年12月21日から平成6年12月20日まで及び平成6年12月21日から平成7年5月20日までの組合員の個人成績表、昭和63年から平成6年までの会社の配車回数一覧表等の書類を組合に手交するとともに、これにより具体的数字を示し、組合員の勤務状況及び会社の経営実態について説明し、次回の団体交渉においては労働条件改善に係る会社の回答を示すとした。所要時間は、1時間55分であった。
- オ 組合は、平成7年6月16日に会社と団体交渉を行った。議題は、平成5年から平成7年までの春闘に係る諸要求であり、出席者は、組合側が地連執行委員長、執行委員長及び組合員1名、会社側が前記ウのとおりであった。会社は平成5年8月の運賃改定前後の組合員の個人成績表、平成6年度の会社の運送原価報告書等の書類を組合に手交し、これにより具体的数字を示し、組合員の勤務状況及び会社の経営実態を明らかにするとともに、組合に対し、会社の回答及びその根拠を説明した。会社の回答は、財形貯蓄に係る会社の負担金及び賞与における皆勤手当をそれぞれ1千円引き上げて3千円とし、賞与の支給基準等を仮払通告書にあるとおりとするなどの内容であった。組合は、この回答では組合の要求のほとんどは拒否されたも同然と判断した。所要時間は、2時間30分であった。
- カ 組合は、平成7年7月15日付け文書で団体交渉の開催を申し入れ、それは、同年8月4日に開催された。議題は、組合からの提案事項全部であり、出席者は組合側が地連執行委員長ほか1名並びに執行委員長及び組合員2名、会社側が前記ウのとおりであった。会社は、仮払通告書の賞与の支給基準に係る数値である2万9千5百円について運賃改定後にあっては無理なものとは考えられないなどと主張し、これに対し、組合は、乗客の減少及び時短のある状況下では無理な数字であるなどと主張し、その他の事項についても、従前の主張に変化はなく、物分かれとなった。所要時間は、1時間20分であった。

(2) 判断

組合は、会社の賞与に係るスライドに固執した団体交渉の拒否は不当

労働行為であると主張するので、以下のとおり判断する。

- ① 会社の団体交渉に当たり賞与に係るスライドに固執した態度は、運賃改定等の際し賞与の項を見直すとした規定が覚書に存在し、かつ、現実に運賃改定が実施されたことからすると、あながち不合理なものとするにはできない。しかしながら、会社の提示した賞与に係るスライドは乗務員である組合員にとり不利益をもたらすことは避けられないのであるから、スライドによって会社の得る資金の具体的金額等を十分に説明し、組合の理解を得る必要がある。この観点からすると、その交渉過程の平成5年4月5日及び同年6月18日の団体交渉で会社が組合に提供し、説明した資料の内容で説明が尽くされたとするには無理があると解せられ、会社の事態打開に関する対応は十分とはいえなかったのではないかと考えられる余地もあり、同年7月16日の団体交渉において交渉は行き詰まりの状況に至ったとするには疑問がある。
- ② 会社は、同月17日以後小委員会の開催、当委員会へのあっせん申請等事態打開の模索こそ行ったと認められるが、同日以後1年10ヶ月にわたり、組合の団体交渉の開催要求に応じていない。
- ③ 前二項に掲げる事項その他諸事情を併せ考えると、会社の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為の疑いがあると認められる。しかしながら、会社は、平成7年5月12日以後結審に至るまでの間において4回の団体交渉の開催に応じた。この団体交渉の議題は、当事者間に存するすべての懸案事項であり、そこで会社が組合に提供し、説明した資料の内容は、会社の経営状況の概要が把握できる事項にまで及んでいる。この4回の団体交渉でも合意は達成されず、今後の交渉でも合意の達成は予断を許さないところではあるが、団体交渉の目的は、当事者が互いに譲歩を重ね、合意の達成を目ざすところであり、譲歩及び合意自体は強制されるところではないこと等を併せ考えると、団体交渉に係る労使関係は既に正常化が果たされたと考えられ、救済の必要性は認められない。

4 賞与に係る不当労働行為の正否

(1) 事実関係

- ① X1は、昭和51年から会社の乗務員として勤務し、昭和58年ごろ結成したばかりの組合に加入し、平成2年又は3年から執行委員長に就任し、現在に至っている。
- ② X1は、組合の執行委員長として、組合にとって最初の労働協約である覚書を締結する一方、この締結に際しては75日間のストライキを実施するとともに、平成5年の運賃改定に際しては労働条件改善に係る指名ストライキを実施した。
- ③ 会社は、平成4年11月21日から平成5年3月20日までの平成4年度下期の実績では当時の組合員12名中8名が覚書による賞与の支給対象者となるとした。

- ④ 会社は、組合員に対し前記2(2)⑩の通知により、平成5年11月20日に覚書の賞与の項は失効したとし、同月21日から平成6年3月20日までの間の平成5年度下期の賞与については、平成6年3月28日に仮払通告書の支給基準に基づき支給した。組合員以外の全乗務員に対しても、同様の取扱いが行われた。
- ⑤ 会社は、X1の平成5年度下期について、覚書の支給基準の前記2(2)⑫イの2万8千円は満たしたが、仮払通告書の支給基準の前記2(2)⑭の2万9千円5百円及び132万円をともに満たしていなかったため、同期の賞与は支給しなかった。
- ⑥ 会社は、X1以外に組合の役員ではない組合員1名の同期の賞与について、覚書によれば総営業収入金額の5パーセントの額となることを仮払通告書により2.5パーセントの額として、その支給を行った。この組合員は、平成7年7月4日に組合を脱退した。

(2) 判断

組合は、会社のX1に対する賞与の支給拒否は覚書の効力を否定し、組合員の動揺を誘い、ひいては組合の弱体化を図る不当労働行為であると主張するので、以下のとおり判断する。

- ① 覚書には、運賃改定等に際し賞与の項を見直すとし、その見直しの基準として運賃改定の額、会社の営業実態等を定めた規定が存在し、かつ、実際に運賃改定が実施されたことから、会社が賞与の支給基準の見直しを主張するに至っている。しかも、この見直し後の支給基準を全乗務員に対し、一律に適用したことからすると、この会社の賞与の支給基準の見直しに係る態度は、あながち不合理だとは認められない。
- ② 仮に覚書の賞与の項は適法に失効したとする会社の解釈が相当でなかったとしても、会社の主張するような解釈の余地が皆無ではなく、かつ、会社が同年の運賃改定の申請に当たり、経営の立て直しの必要性を理由とする状況にあったことからすると、このことをもって直ちに会社の態度が組合を嫌悪する意図をもった行為であったとする特段の事情は認められない。
- ③ 前二項に掲げる事項その他諸事情を併せ考えると、会社のX1に対する賞与の支給拒否は、組合を嫌悪し、組合員に不利益を及ぼし、組合の弱体化を図る意図の下に行ったとはいえないので、これに関する組合の申立ては認めることができない。

第2 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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7年12月21日

高知県地方労働委員会

会長 小松幸雄 印