

岡山、平2不4、3不1・4、5不1・2、平7.6.23

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、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、下記の金員を支払わなければならない。

記

- (1) 別紙1記載の控除金額目録に掲記の、X1ら148名に係る控除金額にして
- ① 平成元年4月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ② 同月分給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ③ 同年臨時給与夏季分からの控除額の全額
 - ④ 同年精励手当夏季分からの控除額の全額
 - ⑤ 平成2年4月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ⑥ 同月分給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ⑦ 同年5月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ⑧ 同月分給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ⑨ 同年臨時給与夏季分からの控除額の全額
 - ⑩ 同年精励手当夏季分からの控除額の全額
 - ⑪ 平成3年4月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ⑫ 同月分給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ⑬ 同年の臨時給与夏季分からの控除額の全額
 - ⑭ 同年の精励手当夏季分からの控除額の全額
- (2) 別紙2記載の控除金額目録に掲記の、X1ら100名に係る控除金額にして
- ① 平成4年2月分・3月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ② 同上両月分の給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ③ 同年4月分の給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ④ 同月分の給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ⑤ 同年臨時給与夏季分からの控除額の全額
 - ⑥ 同年精励手当夏季分からの控除額の全額
 - ⑦ 平成5年4月分・6月分給与中の精勤手当からの控除額の全額
 - ⑧ 同上両月分の給与中の住宅手当からの控除額の全額
 - ⑨ 同年臨時給与夏季分からの控除額の全額
 - ⑩ 同年精励手当夏季分からの控除額の全額

(3) 上記(1)、(2)各記載の控除額について

(1)の①、②については平成元年4月26日から

同③、④については同年7月11日から

同⑤、⑥については平成2年4月26日から

同⑦、⑧については同年5月26日から

同⑨、⑩については同年7月11日から

同⑪、⑫については平成3年4月26日から

同⑬、⑭については同年7月11日から

(2)の①、②については平成4年3月26日から

同③、④については同年4月26日から

同⑤、⑥については同年7月11日から

同⑦、⑧については平成5年6月26日から

同⑨、⑩については同年7月10日から

いずれもその各完済に至る日までの間、各控除額につき年5分の割合によって計算した金額。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 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「組合」という。)は、被申立人岡山電気軌道株式会社(以下「会社」という。)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。)の地方連合組織である私鉄中国地方労働組合に属する支部であり、平成5年7月15日当時の組合員数は97名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、軌道・索道・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、平成5年7月15日当時の従業員数は329名である。

なお、会社の取締役社長は、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。)等の役員を兼ねており、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 会社の給与制度

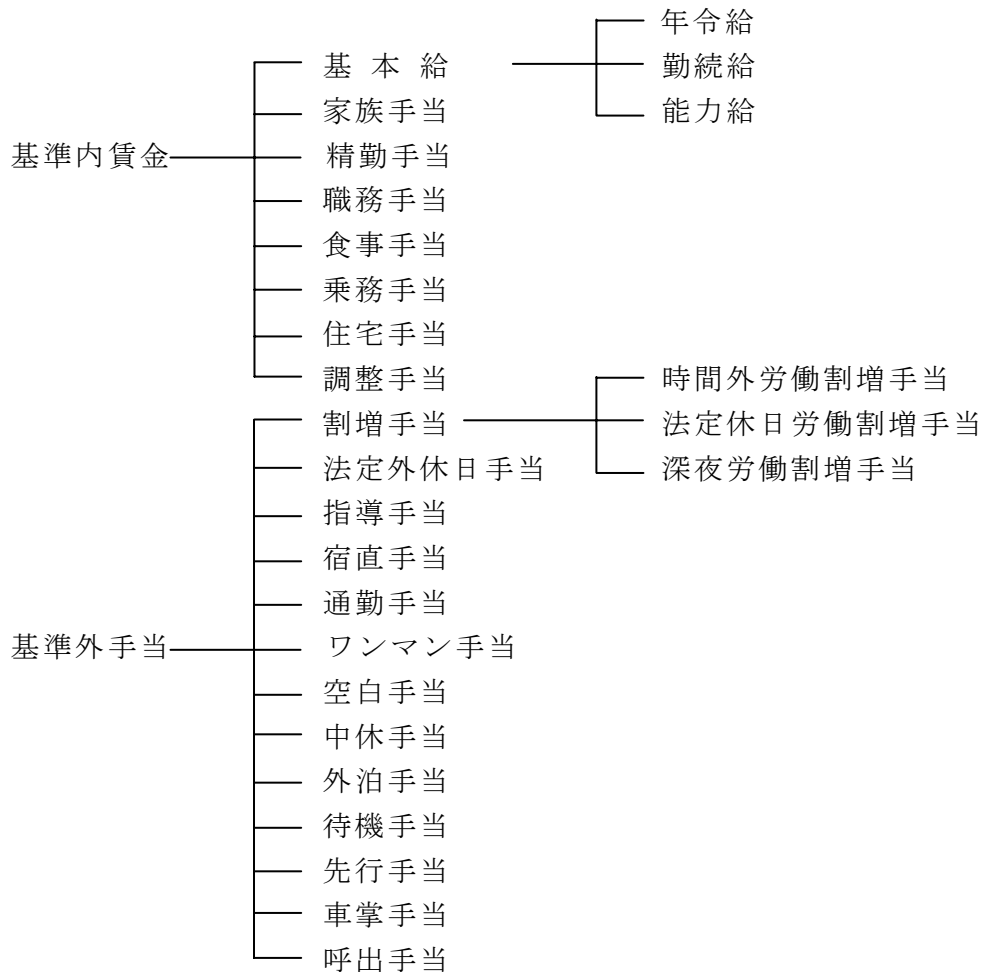
(1) 給与体系等

① 給与に関する規定

給与に関しては、就業規則第45条に、「従業員の賃金については、別に定める『賃金規程』、『退職金支給規程』等による。」とあり、これに基づいた上記両規程等により、給与の具体的内容が定められている。ただし、臨時給与及び精励手当については明文の規定はなく、その内容等は、毎年の労使交渉の結果により決定されてきている。

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

年齢給及び勤続給については、年齢及び勤続年数から自動的に決定されるが、能力給については、毎年会社が考課査定を行い決定している。

④ 基本日額

基本日額の算定方法は、賃金規程第5条で、次のように定められている。

$$\text{基本日額} = \frac{\text{基本給}}{\text{月平均所定労働日数}} \quad (\text{円単位未満の端数は4捨5入})$$

また、月平均所定労働日数については、平成2年2月16日付け就業規則補則第2条で、26日とされている。

⑤ 賃金計算期間・支払日

毎月支払われる給与の計算期間は、賃金規程第6条により、日給月給者については、支給前月の16日から支給当月の15日までとされてお

り、また、その支払日も、前同条により、原則として毎月25日とされている。臨時給与及び精励手当については、毎年の労使交渉の結果で、その計算期間や支給日等が決定されてきている。

(2) 日給月給者の賃金

基本給については、賃金規程第4条により、月給制または日給月給制とされているが、別紙1、2氏名欄記載の組合員については、全員が日給月給者である。

日給月給の賃金については、賃金規程第11条で、「会社は、日給月給者が自己の都合により欠勤した場合には、その期間の賃金を支給しない。」と定められている。

(3) 本件ストカットの対象となった手当等

ア 精勤手当

① 沿革等

精勤手当は、昭和39年度春闘の賃上げにおいて、基本給の増額に伴う退職金への跳ね返りの増大を抑制しつつ、出勤を奨励する趣旨から「出勤手当」の名称で導入されたが、昭和40年に「精勤手当」へと名称変更がなされるとともに、後記欠勤控除の制度が新たに導入された。

② 規定

精勤手当については、賃金規程第25条に、次のように定められている。

(第25条)

1 従業員が1カ月(給料の計算期間)欠勤なく就業した場合には、精勤手当として1,800円を支給する。ただし、欠勤があった場合には、1日について600円を減額し、3日以上欠勤した場合には、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年の春闘の賃上げにおいて、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、会社が難色を示したことから妥協が図られ、当時の住宅事情をも勘案し、基準内賃金の一つとして新設されたものである。

② 規定

住宅手当については、賃金規程第29条に、次のように定められている。

(第29条)

1 従業員が1カ月(給料の計算期間)欠勤なく就業した場合には、下記のとおり住宅手当を支給する。

記

(1) 扶養家族のある者

7,000円

- | | |
|----------------|--------|
| (2) 扶養家族のない通勤者 | 4,000円 |
| (3) 従業員寮入居者 | 1,000円 |
- 2 従業員が欠勤した場合には、前項の規定に定める金額から1日について下記の金額を住宅手当から減額する。

記

- | | |
|----------------|------|
| (1) 扶養家族のある者 | 280円 |
| (2) 扶養家族のない通勤者 | 160円 |
| (3) 社員寮入居者 | 40円 |
- (以下省略)

ウ 臨時給与

① 沿革等

臨時給与の支給は、昭和21年11月ごろから始まり、当初は「生活危機突破資金」とも呼ばれていたが、昭和32年ごろから「年間臨時給与（夏季分・冬季分）」として年2回支給されるようになり、現在に至っている。この間、その呼称や支払額、支給基準の変遷はあったが、趣旨や性質などは変わっていない。

② 規定

臨時給与については、さきに第1の2(1)①で認定のとおり、毎年の労使交渉により支給内容の決定がなされ、昭和63年までは、その合意内容について協定書が作成されていたが、平成元年から同5年に至る間においては、同旨の協定書は作成されていない。これらの年に協定書が作成されなかったのは、賃上げ額のうち、個別の配分問題等について合意が成立しなかったからであり、組合が提案した合意項目のみの協定という方法も、会社が難色を示したためであった。

なお、臨時給与の計算に用いられる欠勤減額の取扱いの文言上の表現は、各年次ともほぼ共通しており、欠勤5日を超えた日数1日につき、夏季分は1/155、冬季分は1/158を減額する、というものである。

エ 精励手当

① 沿革等

精励手当は、組合が昭和54年の秋季の交渉において住宅手当の増額を要求したところ、年二回、臨時給与の支給時に合わせて支給する「住宅（第二）手当」の名称で導入されることとなった賃金であって、昭和59年冬季分から以降は、その支給額は変わっていないが、平成元年からは名称が「精励手当」に変更されるとともに、新たに考課査定の制度が導入された。

② 規定

住宅（第二）手当の名称であった昭和63年までは、同手当に関する協定書が作成されていたが、上記(3)ウ②で認定した理由と同様

の理由により、平成元年から同5年に至るまでの精励手当についても、協定書が作成されていない。

なお、欠勤減額の取扱いについては、先の臨時給与の計算と同じ方式が用いられている。

(4) 家族手当等

会社の給与には、家族手当、職務手当、食事手当、乗務手当ほか多数の手当が存在するが、毎月の就労日数の多寡と支給額との関連は区々になっており、例えば、家族手当は1か月の労働日数が12日以上であれば全額支給されるし、また、職務手当も1か月の労働日数が20日以上であれば全額支給される。

(5) 欠勤減額規定

前記(3)のとおり、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当については、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、そこで用いられている欠勤という用語が、ストライキを理由とする不就労を含むか否かについては、当該規定等からは明らかではなく、他にそのことについて明確に示した文書もなければ、また、従来かつて、昭和62年ごろまでには、労使間でその協議をしたこともない。

(6) 時限ストライキの取扱い

精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当のストカットは、1日の所定内勤務時間のすべてにわたり就労がなかった場合に、その控除を行ってきており、時限ストライキ等のように、所定内勤務時間の一部について就労がなかった場合には、控除は行われないうでいる。

3 労働協約第95条

ア 本件労使間で昭和63年12月31日まで有効に締結されていた労働協約第95条（年次によっては第96条となっている。）は、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、それ以降の協約には、すべて同文言のまま記載され続けてきている。しかし、同条項中の「一切の賃金」という用語の意味・内容を具体的に規定した文書はないし、また、毎年労働協約を締結する際に、「一切の賃金」の意味・内容について、労使間で意見を交換する等の協議をしたこともない。

ウ 会社が同条項中の「一切の賃金」の範囲について、文字通りすべての賃金であると口外するようになったのは、臨時給与及び住宅（第二）手当からのストカットを行った、昭和62年の7月ごろが最初のことで、それ以前に、「一切の賃金」の範囲について、多少でも、その見解を表明したことはない。

- エ 労働協約第95条の文言を最初に取り入れた際、当時の労使の締結者が「一切の賃金」の範囲について、どのように考えていたかについては、現在では不明である。
- オ なお、後記第1の7(3)で認定のとおり、上記労働協約は、昭和63年12月31日をもって期間が満了し、失効しているが、その後、この種の条項を含む労働協約は締結されていない。
- 4 本件発生までの春闘及びストカットの状況について
- (1) 昭和61年までの春闘及びストカットの状況
- ア 春闘の状況
- 組合は、従来から、私鉄総連の統一要求に沿う形で運動を展開していたのに対し、会社も、昭和58年までは、これに柔軟に対応していたため、概ね、いわゆる横並びの妥結水準で解決が図られてきていた。
- 昭和59年以降、会社は、従業員の8割近くを占めるバス部門において運輸収入に占める人件費の比率が漸増したことから、大手私鉄の水準に準じた賃上げ要求に応じることに難色を示し始めたのに対し、組合も、県内私鉄組合の中の有力組合として、その妥結額いかに産業別統一要求の消長に影響を与えかねないとし、常々、強力な運動を展開してきており、さらに、両備グループ内の動きの上でも、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、それとの均衡を図りつつ遅れて妥結していたように、常々、主導的役割を果たしてきていた。
- イ ストカットの状況
- 組合は、昭和26年から昭和61年までの間、ほぼ毎年の春闘で、その日数・時間の長短はあっても、ストライキを実施してきたが、この間、会社がストカットの対象としたのは、昭和41年の祝日手当を除いては、毎月支払われる基本給のみであった。
- この間、こうしたストカットの範囲をめぐって労使間で協議・交渉が持たれた経緯はなく、また、会社が組合に対し、上記基本給を除く賃金からはストカットを実施しない理由について、その説明をしたり、何らかの留保を付して支給をしたという事実も認められない。
- ウ ストカットの方法
- さきにみたように、昭和61年までは、会社がストカットの対象とした賃金は、昭和41年の祝日手当を除いては、基本給だけであった。(ちなみに、平成元年から平成5年に至る間の控除額の計算は、基本日額に関しては、さきに示したところであるが、時間給についても、基本日額を7(=就業規則で定める労働時間)で除し、更に60で除した金額を分単位として控除金額の算定が行われている。)
- エ 祝日手当ストカット事件
- 組合が昭和41年5月にストライキを実施した際、会社が同月の賃金から祝日手当の支払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（以下「岡山地裁」という。）で争われたが、昭和47年4月、岡山地裁はその判決で、「労働協約第96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えない。」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言うことができるから、労働協約第96条にいう『一切の賃金』には該らない」と判示し、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。

(2) 昭和62年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

昭和62年の春闘は、組合が全国大手私鉄並みの賃金水準の確保を求めたのに対し、会社は前年度におけるバス部門の運輸収入に対する人件費比率が68.4%にもなったことから、将来の経営を憂慮し、その抑制を図る上からも地場産業並み賃金水準を主張し、労使ともその態度を崩さなかった。そのため交渉は難航、長期化し、同年5月末までに十数回の団体交渉が行われたほか、延べ5回にわたる当委員会のあっせん等を経て、ようやく一人平均6,700円の賃上げ、年間臨時給与0.1か月の増額等の内容で妥結をみた。

しかし、その後も配分交渉等をめぐって難航を続け、最終的に決着が見ついたのは、同年9月になってからであった。ちなみに、同年の春闘では5波7日間に及ぶストライキが行われたが、このような長期にわたる争議は、本件労使間では、かつてなかった。

なお、同年の両備バスの労使は、従来例と異なり、本件労使間に先んじ、賃上げ額を6,500円とすることで妥結していた。

イ ストカットの状況

会社は、昭和62年春闘で実施された上記ストライキに対し、従前から実施していた基本給からの控除に加えて、新たに臨時給与夏季分及び住宅（第二）手当夏季分からも、ストカットによる賃金控除を行った。

ウ ストカットの方法

① 基本給

基本給については、前記第1の4(1)ウで認定したところと同様の方法により控除が行われた。

② 臨時給与夏季分及び住宅（第二）手当夏季分

臨時給与夏季分及び住宅（第二）手当夏季分については、ストライキによる不労日とその余の欠勤日とを区別して、後者については、5日を超えた欠勤日数を控除の対象とするのに対し、前者につ

いては、すべての不就業日数を欠勤に関する減額率に基づいて控除する、という取扱いがなされた。

エ ストカットをめぐる労使間のやり取りの状況

会社は、昭和62年6月2日、組合に対して、「4月16日以来5月14日迄のストについては従来の支給基準に基づきカットを行います。」と記載された「告」という文書により、ストカットを実施する旨、通知した。同文書によれば、カットの方法は「従来の支給基準」に基づくということであるが、当時、会社取締役労務部長が組合に対して行った説明によれば、「従来の支給基準」とは、ストライキによる不就業日数とその余の欠勤日数とを合計した日数のうち、5日を超える日数1日につき所定計算額の155分の1を減額する、というものであった。

その後、同部長は、同月30日、組合書記長に対し、ストライキによる不就業日数と、その余の欠勤日数とは個別に計算し、それぞれ5日を超える日数については賃金カットを行うが、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、という内容の見解を伝えた。

ところが、会社は、同年7月7日、「同年6月30日、労務部長が組合書記長に対して表明した個人的見解は誤りであり、会社の認容するところではありません。」とした上で、個人的事由による欠勤については5日を超える日数につき控除の対象とするが、集団的労務の不提供であるストライキについては、その日数の多寡にかかわらず、全日数を控除する旨、組合に対して通知した。

以上のように、会社が組合に対して示したストカットについての方針は、短期間のうちに変転している。

また、会社がストカットに関する取扱いを変更するに当たって、事前に組合と協議をした上でその意見を求め、方針変更について納得を得るべく配慮をした事実は認められないし、ストカット実施後においても簡単な応酬がなされただけで、組合の理解を求めて説得をした事実も認められない。

その他、同年に会社と組合との間でなされたストカットに関する主なやり取りの状況は、以下のとおりである。

- ① 同年7月9日の労使協議会でストカットについての論議がなされたが、その席上で会社社長は、組合書記長に対して、ストカットの問題については団体交渉の協議事項に入らないと判断している、という内容の発言をした。
- ② 同年9月25日の労使協議会において、組合が夏季臨時給与等のストカットの撤回を求めたのに対して、会社は、撤回の意思はない旨、回答した。
- ③ 同年10月21日の懲戒委員会で、組合書記長から、「臨給はストカットの対象となるかどうか。ストカットは一方向的にできるのか。」

という内容の発言がなされた。

オ 岡委昭和62年（不）第6号事件命令

組合は、昭和62年9月18日、当委員会に対し、上記スト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日に組合の申立てを認める救済命令を発した。

同命令の骨子とするところは、本件の労使間には、臨時給与並びに住宅（第二）手当については、ストカットの対象とはしない旨の労使慣行が定着していること、本件のストカットは、会社が組合を嫌悪し、団体行動を抑圧する目的で行われたものであること、これらの理由に基づき、申立人の救済申立てに係る控除額全額の支払いを命じたものであった。

会社は、上記救済命令を不服として、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第6項の規定に基づき岡山地裁に取消訴訟を提起したが、請求が棄却され、その後、広島高等裁判所岡山支部（以下「広島高裁」という。）でも控訴棄却、さらに、平成6年2月24日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）においても上告棄却となり、上記救済命令は確定した。

以上は、当委員会に顕著な事実である。

(3) 昭和63年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

昭和63年の春闘は、組合が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、会社も前年度のバス事業の人件費比率が70.4%にも達したとして、まず増収・合理化案の受諾が有額回答の前提であるとの態度をとったなど、その交渉は平行線をたどった。すなわち、延べ22回の団体交渉、私鉄総連等を構成員とする統一指導委員会の代表者と会社社長とのトップ会談、当委員会のあっせん等を経て、賃上げ額平均7,500円、年間臨時給与支給月数、前年と同月数の5.0か月分等の内容で、ようやく解決をみるに至った。

また、同年の春闘期間中、組合は、電車・バス全面24時間ストライキ7日間を含む9波23日間に及ぶ長期ストライキを実施し、特に、同年7月4日以降は交渉妥結に至るまで、いわゆる無期限ストライキに突入し、その状態は、労使双方が当委員会へあっせん申請を行うまで継続した。

イ ストカットの状況

会社は、昭和63年の春闘で組合が実施したストライキによる不就業を理由として、昭和62年と同様に、基本給、臨時給与及び住宅（第二）手当をストカットしたことに加え、同年7月分給与から、新たに精勤手当及び住宅手当についてもストカットを行った。

ウ ストカットの方法

① 基本給、臨時給与及び住宅（第二）手当

上記手当については、前記第1の4(2)ウで認定したところと同様の方法により、ストカットが行われた。

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労日とその余の欠勤日と同様に取扱い、賃金規程所定の減額方法に基づいて控除が行われた。

エ ストカットをめぐる労使間のやり取りの状況

前記認定のとおり、会社は、前年まで実施していなかった精勤手当及び住宅手当についてのストカットを実施したが、上記控除の実施に際し、事前に組合に対し、十分に説明したり、組合と協議をしたという事実は認められない。

その他、同年のストカットをめぐる本件労使間でなされた主なやり取りの状況は、以下のとおりである。

① 同年6月13日の団体交渉において、会社は組合に対し、同年の臨時給与等についてストカットを実施する旨、通告し、これに対し組合は、ストカットは一切認めない旨、回答した。

② 同月24日付けで、会社は全従業員に対し、同年7月8日に臨時給与夏季分の仮払い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、後日に行う正規の支給の際に、その控除を行う旨を付記した。

③ 同月6日の団体交渉において、会社は組合に対し、臨時給与等についてのストカットを前年同様に行う旨、再度通告した。

④ 同月26日、組合事務所において、組合書記長と会社取締役労務部長との間で、前日に実施された精勤・住宅手当のカットについてのやり取りがなされたが、その際、同部長から、「こういう問題を協議しても納得してもらえまい。」という内容の発言があった。

⑤ 同月30日の労使協議会において、組合は、精勤手当と住宅手当のストカットについて抗議し、その再検討を要請したが、会社は、その後、「変更できない」と回答した。

⑥ 同年9月8日、会社は、昭和62年に組合が実施したストライキを理由として、昭和63年の各人の昇給額を10%減額する等を各職場に掲示するとともに、組合に対しても、同旨の文書を手交した。

⑦ 同月10日の団体交渉において、組合は、ストカット額の支払及び臨時給与冬季分からのストカットの不実施を申し入れたが、会社は、「スト賃金カットを覚悟して打つべきだ。何回協議してもまとまらぬから通知をした。」、当該ストカットは「ノーワーク・ノーペイの立場で考えた。」という内容の発言をした。

⑧ 同月14日の団体交渉において、会社は組合に対して、「今回の賃金等のストカットが間違っているとは思わない。冬季臨給も本年5

月16日から7月7日までのストにつき控除する。」という内容の発言をした。

オ 昇給額カット

会社は、上記⑥で認定したとおり、昭和62年5波7日間のストライキを理由として、昇給額を10%減額する旨、通知し、同年9月から、減額された昇給額を前提として賃金の算定と支給をした。

しかし、上記昇給額カットについて会社は、その後、平成元年6月になって、「自主的判断に基づき・・・これを訂正し支給することとします。」との撤回の通知をし、間もなく減額分は補填された。

カ 会社発行文書

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

① 「共に咲く喜びを求めてーあいそづかしのスト雑詠」

全従業員の家庭に配布された文書で、「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Y1社長の所信の一端を別紙のとおり披露申し上げます。」として、下記の6首をはじめ、会社社長自らが詠じた短歌54首が掲載されている。

「したければ、何日なりと、ストを打て、競合路線の、会社喜ぶ。」

「組合費、知るには由は、なけれども、余り高きに、人は驚く。」

「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。」

「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、J・R、鬼が仏に、少し見習え。」

② 「お知らせ」

全従業員の家庭に配布された文書で、同年の臨時給与夏季分の仮払いの件についての記述の中に、「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”・・・。」などの記述が含まれている。

③ 「回答」

春闘の賃上げ回答として組合に通知した文書で、「雇傭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。

キ 岡委平成元年（不）第1号事件命令

組合は、平成元年1月17日、当委員会に対し、上記ストカットの実施のほか、後記7で触れる組合費及び闘争積立金のチェック・オフ（以下「チェック・オフ」という。）の廃止、会社職制らによる組合脱退

勸奨などに対して不当労働行為救済の申立てをした。

当委員会は、岡委平成元年（不）第1号事件として審査し、平成3年12月20日、申立てのすべてを認め、会社に対し、カット額の支払、チェック・オフの再開、組合脱退勸奨による支配介入の禁止及び陳謝文の手交を命じる救済命令を発した。

同命令の骨子とするところは、先の岡委昭和62年（不）第6号事件で示した、長年の慣行により定着したストカットの範囲に関する効力を引き続いて本件にもそのまま認容するとともに、昭和63年春闘にみられるストカットも、前同様、会社が組合を嫌悪し、その団体行動を抑圧する目的で行われたものであるとして、申立人の救済申立てに係る控除額の全額の支払を命じたほか、チェック・オフも上記同様の目的で廃止されたものであるとして、その再開方を示し、また、管理職による申立人組合員に対する脱退勸奨も、その事実が認められるとして、その禁止を命じたものなどであった。

なお、会社は、上記救済命令を不服として、労組法第27条第6項の規定に基づき岡山地裁に取消訴訟を提起したが、平成6年10月12日、請求が棄却され（チェック・オフに関しては却下。）、さらに、広島高裁に控訴し、現在、審理中である。

以上は、当委員会に顕著な事実である。

5 本件ストカットについて

(1) 平成元年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

平成元年の春闘は、同年2月21日、組合が一人平均22,000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て始まったが、私鉄労働組合の統一要求として、従来同様、大手私鉄並みの産業別賃金水準の獲得を掲げるものであった。これに対し会社は、貸切バスの稼働率の低迷、消費税の影響等により運輸事業の赤字が予想されることなどを理由に、地場企業並み賃金水準を主張し、昭和62、63年の春闘と同じように、その交渉が難航した。同年5月2日に至って、金額については賃上げ額9,500円、年間臨給5,0か月等の内容で一応の決着がなされたが、その後、賃上げ額の配分等をめぐる労使の要求が対峙する中、会社は、独自に決定した配分額及び査定による新賃金額を定め、同年7月10日に夏季手当、同月末に昇給差額を支給する旨、組合に通知した。これを受けた組合では、同年6月30日付けで、当委員会に調停申請を行い、当委員会が示した「賃金配分及び査定基準等の決定については、労使双方は誠意をもって協議を継続すること。」等を内容とする調停案を、まず組合が同年7月11日に受諾した後、会社も同月17日に同案を受諾した。しかしながら、その後に行われた労使交渉でも合意には至らず、結局、同月以降、会社は、独自に決定した配分及び査定により新賃金を支払い、組合も、その新賃金について

異議留保の上、内金として受領している。

同年の春闘期間中、組合は、同年4月14日に第1波電車、バス全面24時間ストライキを実施したが、同月17日に予定していた第2波全面24時間ストライキは中止した。

イ ストカットの状況

会社は、平成元年の春闘で組合が実施したストライキによる不就業について、前年同様に、基本給のほか精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを行ったが、その委細は以下のとおりである。

- ① 同年4月14日に実施したストライキによる不就業を理由として、同月25日支給の同月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてストカットを行った。
- ② 上記ストライキによる不就業を理由として、同年7月10日支給の臨時給与夏季分及び精励手当夏季分についてストカットを行った。上記①及び②の本件ストカットに係る組合員別控除全額は、別紙1「控除金額目録」の①ないし④の各欄に記載のとおりである。

ウ ストカットの方法

基本給、精勤手当及び住宅手当についての控除の方法は、前記第1の4(3)ウで認定したところと同様である。また、臨時給与及び精励手当については、平成元年以降、協定書が作成されていないが、控除自体は前記第1の4(2)ウ②で認定した方法により行われている。

エ ストカットをめぐる労使間の主なやり取りの状況

- ① 会社は、同年4月24日付けで組合に対し、翌25日支給の同月分給与についてストカットを実施する旨、通知した。
- ② 同月27日に行われた団体交渉で、組合書記長は、会社に上記①の通知の撤回を要請したが、会社取締役労務部長は、撤回の意思はない旨、回答した。
- ③ 同年5月12日に行われた団体交渉において、組合書記長は、ストカット撤回の要請をした。
- ④ 会社は、同年6月19日付けで組合に対し、同年の臨時給与夏季分について、同年4月14日の全日ストについては不就業の1日分を控除する旨、通知し、これに対して組合は、同年7月10日付けで、労働組合の権利であるストライキを行使したことを理由とする夏季臨時給与カットは容認できない旨、回答した。

オ 組合用務の取扱い

会社は、平成元年8月29日付けで組合に対し、同年12月1日から、就業時間中の組合活動に関する従来の取扱いを改め、新たな規制をする旨、通知した。この結果、組合が開く委員会や私鉄総連主催の大会への参加等は出勤とみなすが、私鉄中国地方本部が開催する会議等への参加は出勤とはみなさないこととなった。

(2) 平成2年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

平成2年の春闘は、同年2月27日、組合が一人平均24,000円の賃上げ及び臨時給与0.2か月の積上げ等を内容とした要求書を提出して始まったが、従来同様に、産業別統一要求の賃上げを掲げる組合に対し、会社は、昭和62、63年のストの影響から減収減益が続き、バス部門の人員費比率も70%を超え、1億円にも及ぶ赤字が生じかねないと反論して、地場企業並みの賃上げを主張した。そうして同年6月1日には、賃上げ額12,200円、年間臨給5.0か月等を内容とする合意がなされたが、前年以來の配分の問題等は、労使双方の意見が対峙したままとなっていた。会社は、同月18日付けで、同月分給与から、会社の行った査定等による新賃金で支給することなどを内容とする通知をしたが、組合側が、最終合意が成立するまでの間は、新賃金の額について異議を留保し、内金として受領する旨、回答するなど、対立の度合いを深めていった。結局、同年も、前年と同様に、配分等について協定がなされるには至らなかった。

同年の春闘期間中、全面24時間ストライキは4回実施された。

イ ストカットの状況

会社は、平成2年の春闘で組合が実施したストライキによる不労について、前年同様に、基本給のほか精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを行ったが、その委細は以下のとおりである。

- ① 同年4月9日及び同月12日に実施したストライキによる不労を理由として、同月25日支給の同月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてストカットを行った。
- ② 同月16日及び同月19日に実施したストライキによる不労を理由として、同年5月25日支給の同月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてストカットを行った。
- ③ 同月実施した上記4日間のストライキによる不労を理由として、同年7月10日支給の臨時給与夏季分及び精励手当夏季分についてストカットを行った。

上記①ないし③の本件ストカットに係る組合員別控除金額は、別紙1「控除金額目録」の⑤ないし⑩の各欄に記載のとおりである。

ウ ストカットの方法

平成2年に会社が実施したストカットの方法は、前記第1の5(1)のウで認定したところと同様である。

エ ストカットをめぐる労使間の主なやり取りの状況

- ① 同年6月18日の団体交渉で、組合がストカットの撤回を要請したが、会社は、ストライキは欠勤ではないが、就労していないのでカットする、という内容の発言をした。

- ② 同月30日の団体交渉で、組合がストカットの撤回を要請したが、会社は、ストをするならカットされてもやむを得ない、今後はそのつもりでストをせよ、という内容を発言をした。
- ③ 同年11月19日の団体交渉で、会社は、組合に対して、「スト控除についての会社見解は変わっていない。」と回答した。

オ 昇給額カット

会社は、平成2年度の賃上げに当たり、昇給対象期間内の平成元年4月14日に実施したストライキを理由として、ストライキ参加者の昇給額の313分の1日分を控除し、平成2年6月分給与を控除後の昇給額により計算し、支給した。

これに対して組合が、同月30日の団体交渉で、昇給額カットは賃金不払いに当たるので速やかに是正し支払うよう要請したので、会社は、同年7月21日付けで組合に対し、「他の諸点も勘案してこれを取り止める」として昇給額カットの撤回を通知し、その後減額分を補填した。

(3) 平成3年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

平成3年の春闘は、同年2月26日、組合が一人平均25,000円の賃上げ、年間臨時給与0.2か月の積上げ等を内容とする要求書を提出して始まったが、従来同様、私鉄産別賃金水準の要求を続ける組合に対し、会社が貸切りバスの落ち込みで、平成2年度のバス部門の人件費比率が過去最高の72.5%に達する見込みであることなどから地場相場並みを主張したため、交渉が難航した。

組合は、同年4月15日の労使交渉で、賃上げ額11,800円、年間臨時給5.0か月等を内容とする会社回答を受諾したが、その後も前年同様の配分問題について、会社との間で主張が対峙したまま平行線をたどっていた。このような状況下で、同年5月14日、会社は組合に対し、6月分給与から会社が定めた新賃金で支給する旨、通知し、組合も、同年6月21日付けで、前年同様、最終合意がなされるまで異議留保の上、内金として受領する旨、回答した。結局、この年も前年に引き続き、賃上げ配分等について労使間の合意は成立しなかった。

同年の春闘期間中、組合は、同年4月12日に全面24時間ストライキを実施したが、同月15日に予定していた全面24時間ストライキは午前7時40分に中止した。

イ ストカットの状況

会社は、平成3年の春闘等で組合が実施したストライキによる不就業について、前年同様に、基本給のほか精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを行ったが、その委細は以下のとおりである。

- ① 同年4月12日に実施したストライキによる不就業を理由として、同月25日支給の同月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてスト

カットを行った。

- ② 平成2年12月16日及び平成3年4月12日に実施したストライキによる不就業を理由として、同年7月10日支給の臨時給与夏季分及び精励手当夏季分についてストカットを行った。

上記①及び②のストカットに関する組合員別控除金額は、別紙1「控除金額目録」の⑪ないし⑭の各欄に記載のとおりである。

ウ ストカットの方法

平成3年に会社が実施したストカットの方法は、前記第1の5(1)のウで認定したところと同様である。

エ ストカットをめぐる労使間の主なやり取りの状況

- ① 同年4月14日の団体交渉で、会社は組合に対して、同月12日以降に実施した全面24時間ストライキについては、該当月の給料において、基本給のほか精励手当及び住宅手当について控除し、加えて、臨時給与についても控除を実施する旨、回答した。
- ② 同年6月22日、会社は、職場各所課へ、同年4月12日のストライキについては、同年7月1日支給の昇給差額分及び同月10日支給の臨時給与夏季分から不就業分を控除する、という内容の従業員あての「お知らせ」を掲出し、また、組合にも同文書を手交した。

(4) 平成4年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

平成4年の春闘は、同年2月21日、組合が一人平均25,000円の賃上げ、年間臨時給与0.2か月の積上げ等を内容とする要求書を提出して始まったが、従来同様、私鉄産別賃金水準の要求を続ける組合に対し、会社は平成4年2月末において、バス事業の乗車人員が対前年同期比99.1%、特に貸切事業において95.9%と著しい減少を示しているため、平成3年度のバス部門の人件費比率が依然72%以上に達する見込みであることなどから、地場相場並みの回答に固執し、従来と同様に、その交渉が難航した。

組合は、同年4月3日の労使交渉で、賃上げ額11,000円、年間臨給5.0か月等を内容とする会社回答を受諾したが、その後も従来と同じく、配分問題について労使双方の主張が対峙したまま平行線をたどった。このような状況下で、会社は組合に対し、同年5月16日、一方的に同月分給与から新賃金で支給する旨、通知したが、これについて、組合は同日付けで、前年同様、最終合意がなされるまで異議留保の上、内金として受領する旨、回答した。結局、この年も前年に引き続き、賃上げ配分等について労使間の最終的な合意は成立しなかった。

組合は、同年1月27日から、権利回復闘争と呼ぶストライキを30波にわたり行った。うち、8日間は全面24時間ストライキを予定していたが、7日間は午前中に中止し、完行したのは同年2月27日のみであった。また、平成4年の春闘としては2波のストライキを実施し、同

年3月30日に全面24時間のストライキを行った。

イ ストカットの状況

会社は、平成4年の春闘で組合が実施したストライキによる不就業について、前年同様に、基本給のほか精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを行ったが、その委細は以下のとおりである。

- ① 会社は、組合が同年1月27日から同年3月30日の間に実施した31回のストライキのうち、全面24時間ストライキ及び勤務時間内の時限ストライキによる不就業を理由として、同年2月25日支給の2月分、同年3月25日支給の3月分及び同年4月25日支給の4月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてストカットを行った。
- ② 会社は、組合が同年3月30日に完行したストライキによる不就業を理由として、同年7月10日支給の臨時給与夏季分及び精励手当夏季分についてストカットを行った。

上記①及び②のストカットに関する組合員別控除額は、別紙2「控除金額目録」の①ないし⑥の各欄に記載のとおりである。

ウ ストカットの方法

平成4年に会社が実施したストカットの方法は、前記第1の5(1)ウで認定したところと同様である。

エ ストカットをめぐる労使間の主なやり取りの状況

- ① 同年1月31日、会社は組合に対して、同年1月27日から同年2月2日までのストライキについて、「今回の7日間はいずれも時限ストライキであるので、ストライキに基づく不就業分の賃金カットは基準内賃金の基本給のカットに止めます。しかし、全面24時間ストライキの場合は、当日の就業は全くされないもので、かねての会社主張のとおり、基本給のほかに精勤手当と住宅手当、並びに年2回の臨時給等についてもカットを行います。」と申し入れた。
- ② 同年3月29日の団体交渉で、会社は組合に対して、ストライキを予定時間の中で打ち切った場合でも、その後、乗務開始に先立つ運行前点検の作業に入るべき時刻までの賃金カットを行うこと及び1日中ストを打ち抜いたときは、基本給の日額のほか精勤手当、住宅手当をもカットすることを通告した。また、会社は、上記のことを同月30日付け団交情報に掲出した。
- ③ 会社は各職場に、同年5月16日付け「お知らせ」において、同年4月分の昇給差額分は当該月の勤怠により計算するので、本年3月末のストライキについては、賃金規程に基づき不就業分をカットすること及び同年7月10日の夏季臨時給等の支給においても同ストライキについてストカットを予定していることを従業員あて掲示した。

(5) 平成5年の春闘及びストカットの状況

ア 春闘の状況

平成5年の春闘は、同年2月12日、組合が一人平均25,000の賃上げ、年間臨時給与0,2か月の積上げ等を内容とする要求書を提出して始まったが、従来同様、私鉄産別賃金水準の要求を続ける組合に対し、会社は、平成5年3月末において、バス事業の人件費比率が74.5%となると予想されることなどから地場相場並みの回答に固執し、そのため、従来と同様に、その交渉が難航した。

会社は組合に対して、同年4月1日に、金額については賃上げ額9,400円とする旨、続いて同月3日に、年間臨時給与5か月、初任給50%、第2基本給50%の配分案等の回答をしたが、組合はこれに対し、組合員と非組合員との間に生じる格差を理由に、納得できないとして、これらの回答内容を是正するよう幾度も団体交渉を申し入れた。

その後も賃上げ配分等について労使の要求が対峙する中、会社は、同年5月21日、組合に対し、会社が独自に定めた新賃金に基づき、5月分給与を同月25日に支給すること及び同年4月分の昇給差額分も同時に支給を予定していることを通知した。その末尾には、同年6月1日17時まで上記金額を受領しない場合には、法務局へ供託することも付記されていた。

その後、延べ10回の団体交渉が重ねられたが、賃上げ、配分等とも合意には至らず、結局、同年5月以降は、会社が通知した上記配分及び査定による新賃金が支払われている。

組合は、同年6月25日付けで会社に対し、この新賃金について、最終合意がなされるまで異議留保の上、内金として受領する旨を通知し、受領している。

同年の春闘期間中、組合は、同年3月28日及び同年4月2日に全面24時間ストライキを実施したが、同年5月15日、同月16日、同月17日及び同年6月12日に予定していた全面24時間ストライキは午前中にそれぞれ中止した。

イ ストカットの状況

会社は、平成5年の春闘で組合が実施したストライキによる不就労については、前年同様に、基本給のほか精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを行ったが、その委細は以下のとおりである。

① 会社は、組合が同年3月28日、同年4月2日及び同年6月12日に実施したストライキによる不就労を理由として、同年4月26日支給の4月分及び同年6月25日支給の6月分給与中の精勤手当及び住宅手当についてストカットを行った。

② 会社は、組合が同年3月28日及び同年4月2日に実施したストライキによる不就労を理由として、同年7月9日支給の臨時給与夏季分及び精励手当夏季分についてストカットを行った。

上記①及び②のストカットに関する組合員別控除金額は、別紙2「控

除金額目録」の⑦ないし⑩の各欄に記載のとおりである。

ウ ストカットの方法

平成5年に会社が実施したストカットの方法は、前記第1の5(1)ウで認定したところと同様である。

エ ストカットをめぐる労使間の主なやり取りの状況

① 同年1月29日の団体交渉で、会社は、労働協約第95条に基づきストカットできることを主張し、これに対し組合は、長年にわたりカットせずにきているので、ストカットするのは不当である、と主張し、双方とも従前の主張を繰り返した。

なお、会社は、同年2月2日付け「団交情報」で各職場に、上記団体交渉の状況を掲出した。

② 同年3月2日の団体交渉でも、双方とも、同年1月29日の団体交渉と同様に、従前の主張を繰り返した。

③ 同年5月21日、会社は組合に対して、「同月25日支給の5月分給与より、本年度昇給による新ベースにて支給いたします。・・・同年4月分の昇給差額の支給も同日に予定しています。上記の計算に当たっては、当該月の勤怠により計算しますので、本年3月28日と4月2日のストライキについては賃金規程に基づき不就業分がカットされます。また、7月9日の夏季臨給等の支給においても上記のストライキについてストカットをいたします。」という内容の通知文書を手交した。そして、同日付けで各職場に、同趣旨の内容の「お知らせ」を掲出した。

6 X2ら退職者3名及びX3

ア 退職者3名

本件平成元年のストカットが実施された当時、組合員であったX2、X4及びX5(以下「X2ら3名」という。)は、その後、平成3年(不)第1号事件申立て以前の平成2年7月15日に会社を退職し、かつ、組合を脱退している。

イ X3

X3は、組合在籍中の平成2年11月4日に死亡し、その妻X6、長男X7及び二男X8が同人を相続した。

7 その他の労使事情

(1) 組合の組織の動向と弱体化

組合は、昭和21年7月に結成され、翌年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きた。しかし、会社の業績も好調であって、労使関係は比較的安定した推移を続けていた。昭和62年当初においては、組合員資格を有する者のほとんど全員に近い、約270名の組合員を擁していた。

ところが、昭和62年春闘以降、組合から集団的に脱選者が発生するようになり、昭和62年度22名、同63年度48名、平成元年度においては44名、

同2年度4名と続き、平成2年7月9日現在、組合員数は123名となった。しかし、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。

(2) チェック・オフの廃止

本件労使間には、昭和63年12月31日まで、チェック・オフに関する条項を定めた労働協約が存在していたが、会社は組合に対し、同協約の有効期間内である同年11月14日付け文書で、「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。」と通告し、同月25日支給の同月分給与以降、これまで実施していたチェック・オフを廃止した。

会社が行っていたチェック・オフは、昭和31年9月の開始以後、32年余にわたって継続されていたものであるが、上記通告以前には、チェック・オフの変更ないし廃止についての説明、協議等は一切行われておらず、通告後の団体交渉においても、単に労務部の事務の簡素化という廃止理由の説明が繰り返されたに過ぎない。

なお、当時、会社においては、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おり、また、生命保険料、労働金庫への支払金等については、その後も従前どおり、給与からの控除が行われていた。

なお、その後、会社は、平成4年3月25日支給の3月分給与から、チェック・オフを再開している。

(3) 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年の改訂交渉においては、組合は、数項目の改訂要求を掲げて交渉に臨んだが、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の主張を繰り返し、交渉は前進をみなかった。そこで、組合は、改訂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が、会社が、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。」という内容の通知を行い、組合の更新の申入れを拒否したため、同年12月31日の有効期限の経過により失効し、以後、協約締結に向けて労使間で着手の動きはあったが合意には至らず、今も無協約の状態にある。

(4) 労使間の紛争多発とその激化

ア 組合書記長に対する退職金支払問題

会社は、平成元年4月4日、組合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

定を行い、支払った。

昭和64年4月1日以降失効した労働協約には、組合在籍専従による休職期間は「勤続年数に加算する」旨、規定されており、また、従来、会社は、同書記長以外の従前の組合在籍専従者の退職金に関しては、いずれも組合在籍専従期間を勤続年数に算入した上で退職金を算定し、支給してきた。

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いを求めて岡山地裁に提訴し、その結果、平成3年1月29日、岡山地裁は同書記長の請求を認める旨、判示した。

これに対し会社は、この判決を不服として広島高裁へ控訴したが、控訴棄却となり、差額分を同書記長に支払った。

イ 盗聴器事件

① 平成元年7月2日、東山営業所従業員控室の天井に、盗聴器と思われるものが設置されていた。それを発見した組合員らが、そのころ、設置にかかわった疑いがあるとして、夜間に会社の主任宅等でその抗議をしたところ、その抗議の行動が就業規則に違反するとして、各1,000円の減給処分を受けた。

② 上記の処分を受けた組合員らは、岡山地裁に、会社を相手取って、その減給処分の無効確認と慰謝料の支払を求めて提訴し、同地裁は組合員らの請求を認め懲戒処分を無効とするとともに、各人に慰謝料として各50,000円ずつ支払うよう命じた。

これに対し会社は、この判決を不服として広島高裁に控訴したが、控訴棄却となり、さらに、最高裁に上告したが、上告棄却となった。

ウ その他の紛争

本件当事者間には、上記認定のア、イのほか、以下のとおり数多くの紛争が発生、係属し、労使の信頼関係は皆無に等しい状態となっている。

① 時間外労働

平成4年及び平成5年に、会社が乗務員に対して命じた時間外労働の時間数については、組合員と非組合員との間で顕著な差がみられ、そのために、時間外手当支給額の面でも、同様に、顕著な差が生じている。この問題について組合は、会社が組合員には少なく、非組合員にはその数倍に及ぶ時間外労働を命じており、こうした点でも差別取扱いをしていると攻撃しているのに対し、会社は、組合に時間外労働を命じても、これを拒否するので差が生じたと反論している。

② 調整給の査定

平成3年から平成6年に至る間の、各年次の調整給の査定並びに精束手当の査定について、組合は、組合員に対する査定結果が低位に集中し、非組合員の査定結果と比較した場合、会社が査定におい

でも差別していることは明らかであるとして非難する。これに対し会社は、組合員の多くに、しばしば、服務規律違反の事実が認められ、しかも、彼らの業績への貢献度も薄いのであって、そうした事実を公正に評価した結果であると応酬している。

③ 休憩室

昭和63年ごろから、休憩室の増設、その位置、室内の設備等の適否をめぐる争いがみられ、組合は、会社が組合員用と非組合員用と各別に専用の部屋を設け、場所や設備の面で、著しく優れた休憩室を非組合員用とするなど差別的扱いをしているとして非難するのに対し、会社は、同一休憩室内において、組合員と非組合員との間で、近來、度々、紛議が発生し、十分に休憩がとれない事態が認められたので、非組合員からの希望もあり、各別の部屋を増設したに過ぎないと釈明している。

④ 昇格

昭和63年ごろから、一般社員より管理職に登用する際の、その選抜をめぐる争いがみられ、組合は、組合員よりの昇格は稀であり、近年では、管理職へ昇進したのは非組合員からの例が多く、差別的取扱いをしていると非難するのに対して、会社は、適性を公正に評定して選考した結果であるし、組合員の中には、昇格を内示したところ、それを辞退する者もいたのであって、偏った人事は行っていないとして、組合からの指摘を否定している。

⑤ 配車

近時、会社が行う各乗務員あての車輛の配車方法についても争いがあり、会社が所有する多数の車輛の中には、新旧の区別、品度の良否があるが、組合は、組合員に配車される車輛と非組合員に配車される車輛との間に差があり、明らかに前者を冷遇し、後者を優遇しているとして非難するのに対し、会社は、そのような事実はないと否認している。

⑥ 貸切乗務

バス乗務員の勤務は、定期路線バスの乗務と貸切バスの乗務とに大別され、一般には、後者の仕事の方が好まれる。組合は、数年来、貸切バス乗務員は全員が非組合員によって占められ、組合員の乗務を避けていると攻撃するのに対し、会社は、各乗務員の適性を公正に評価して乗務を選別しているし、従来、組合員には、貸切への乗務を命じて、これを拒否したことがあったとして、組合からの批判に反論している。

(5) ストカット方法の変更

会社は、昭和62年以降、組合員の実施した全日ストライキについて、その総日数すべてを臨時給与からの減額対象として計算し、控除してきたが、平成4年7月ごろになって、前記取扱いは、臨給協定書に規

定された欠勤等に係る減額方法に反していた、との見解を述べ、同月の夏季臨時給与及び精励手当夏季分の支給時から、個人的事由による欠勤とストライキによる不就労の合計日数が6か月間に5日を超えた場合に、その超えた日数について減額するという取扱いに戻して再修正した。

(6) 岡委平成6年(不)第1号事件

組合は、平成6年12月7日、当委員会に対し、会社が平成6年の春闘で組合が実施したストライキによる不就労を理由として、前年同様に、基本給のほか精勤・住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを実施したことについて、不当労働行為救済の申立てを行い、当委員会は、現在、岡委平成6年(不)第1号事件として審査を行っている。

(7) 岡委平成6年(不)第2号事件

組合は、平成6年12月7日、当委員会に対し、会社を相手方として、組合員であることを理由に、時間外労働を命じなかったり、平成5年冬季及び平成6年夏季の精励手当並びに平成2年から同6年までの調整給について差別して低査定したとして、不当労働行為の救済申立てを行い、当委員会は、現在、岡委平成6年(不)第2号事件として審査を行っている。

第2 判断

1 ストカットについて

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

ア) ストカットをめぐる慣行の存在

会社が平成元年・2年・3年・4年・5年の各春闘期間中等に、組合の実施したストライキによる不就労を理由として、別紙1、2控除金額目録記載の各賃金控除を行ったことは、次の点から、会社が組合並びに組合が実施したストライキを嫌悪し、これに対する報復として為した不利益取扱いであるとともに、組合員の賃金を抑制することを通じて、将来のストライキの抑止、ひいては組合の弱体化を意図した組合に対する支配介入である。

賃金規程にはストカットについて明文上の規定はなく、臨時給与についての従来の方使協定書にもストカットの記載はない。したがって、賃金規程及び臨給協定書を根拠とするストライキ控除は行い得ない。

臨時給与及び精励手当については昭和62年にカットがなされるまで、また、精勤・住宅手当については昭和63年にカットがなされるまで、既に30数年間も長年にわたり、ストライキを理由とした控除が行われたことはなく、基本給以外の手当等については、ストライキを理由とする控除はしないという慣行が存在する。したがって、労働協約第95条並びに賃金規程の解釈に当たっても、慣行の内容に従ってその解釈が施されるべきである。

イ) 慣行による効力の継続

組合と会社との間には、ストカットは行わないという慣行が定着し、労使の規範意識によって支えられてきているので、組合員にとっては契約上の権利となっていた。したがって、単に7年間にわたり一方的にストカットを行ったということで、直ちに、その労使慣行が変更されるものではない。まして、会社が行ったストカットは、組合を攻撃し、その弱体化を狙った不当労働行為であるから、組合員は上記の権利を奪われることはない。

会社は上記の変更にあたって、事前に組合との間で何らの協議も行うことなく一方的に実施していることも併せ考え、変更を妨げる理由とすることができる。

ウ) 除斥期間についての反論

住宅・精勤手当のストカットは、昭和63年7月から始まり、毎年ストライキがあるごとに、繰り返し反復されて行われているものであり、同一の不当労働行為意思から発した継続的・反復的行為として、労組法第27条第2項括弧書きの継続する行為に該当する。

エ) 申立人適格の主張

死亡者X3には相続人がおり、同相続人はもとより、退職者X2ら3名も、会社に対してストカット分の返還請求権を放棄していない。

ア 会社の主張

ア) ストカットに関する慣行の不存在

本件スト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り、また、組合の弱体化を意図した支配介入であるとする組合の主張は、次の点から誤りである。

賃金請求権は労務の給付と対価関係にあり、労働者の意思によって労務の提供がなされないときは、反対給付である賃金も支払われないのが当然の原則である。したがって、ストライキによる不就業も労務の提供がないから、賃金は支払われないのが当然の原則である。

昭和63年12月31日までに有効に成立していた労働協約第95条には、「会社は争議行動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」と規定されており、これによれば、すべての賃金は例外なくカットされることが明白であり、住宅手当、精勤手当、臨時給与及び精励手当が「すべての賃金」に含まれるか否か、疑念の余地はない。特に、協約失効後は、改めてノーワーク・ノーペイの原則により解釈されなければならない。

賃金規程及び臨給協定書には、欠勤による減額の規定が存在するが、ストライキによる不就業を通常の欠勤と区別する旨の規定が存在しないことから、ストライキも同じ不就業として欠勤と同等に取

り扱って、賃金カットすることができる。

昭和61年まで、基本給以外の賃金からストカットを行っていなかったのは、同年までの会社の経営状況やストライキの実施状況から、労働協約等を好意的、恩恵的にルーズに運用したためで、いわば運用の過誤の結果ともいうべきものであった。したがって、会社に賃金カットをすべきではないとの意識があったものではないし、また、労使間にストカットをしないという合意がなされたり、労使慣行が成立していたというものでもない。

また、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当のそれぞれについては、賃金規程ないし協定書中に欠勤を理由とする減額の定めがあり、ストライキによる不就労を欠勤の中から除外する旨の特別の規定もなく、したがって、ストライキによって就労しなかった日数については、その間の賃金を欠勤として支払わないのは当然である。

イ) 慣行の破棄・消滅

仮に、組合主張のようなストカットを行わないという労使間の慣行が成立していたとしても、その慣行は、以下で述べるとおり、改変及び告知によって破棄されており、その効力は消滅した。

会社は昭和62年以降、住宅手当、精勤手当、臨時給与及び精励手当（旧住宅（第二）手当）について、毎年その都度、組合にストカットの実施を通知し、その上でストカットを行ってきた。そうしてこのカットは、既に7年間にわたり継続し反復されてきたので、反対事実の積重ねによって破棄され消滅した。

また、会社は、特に、平成4年3月からの約1年間の間に、再三ならず、組合との間の団体交渉において会社の業績を説明したり、旧協約第95条の趣旨を論議して、ストカットの当然性の理解や、経営改善の協力を要請してきているので、遅くとも平成4年3月から、前記労使慣行は告知によって解約されたというべきである。

ウ) 除斥期間の経過

平成元年4月25日に支給された4月分給与中の精勤・住宅手当からの控除については、不当労働行為救済の申立てが平成2年7月9日付けで行われており、労組法第27条第2項の除斥期間を徒過している。

エ) 申立人適格の欠如

X2、X4、X5及びX3については、岡委平成3年（不）第1号不当労働行為救済申立事件申立て時に、既に、組合員ではなかった。

(2) 当委員会の判断

ア ストカットに関する慣行

ストライキへの参加による不就労期間中の賃金カットがどこまで許

されるかについては、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、既に、岡委昭和62年（不）第6号事件、岡委平成元年（不）第1号事件の各命令で示したとおり、ストカットの許容される範囲いかんは、本来、労使間で自由に決定し得る事項であることに鑑み、労使間においてストカットの範囲について定めた明文の労働協約、労働契約等が存在する場合には、専ら、その定めに従い、それらが存在しない場合、あるいは存在しても、その解釈に疑義のある場合には、労使間に存在するストカットの範囲についての慣行や各手当の支払われている趣旨・目的などに照らして判断すべきものであると考える。

本件の場合、組合と会社との間で昭和63年12月31日まで有効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。」というストカットに関する明文の規定が存在する。

上記条項では、ストカットに範囲について、「一切の賃金」という文言で規定がなされているが、ここでいう「一切の賃金」が形式的に文字通り、会社が支給する賃金のすべてを意味するものであるのか否かについては、協約締結の背景、用語の文理、協約締結当事者の意思、当該条項の運用状況等を考察し、その判断がなされなければならないものとする。

このことに関しても、既に、岡委昭和62年（不）第6号事件、岡委平成元年（不）第1号事件の各命令において、当委員会の判断を示してきたところであり、今、本事件の審査に当たっても、その見解を改めるべき余地はないものと考えている。したがって、その要旨とするところを、以下のとおり簡約に示すとどめる。

- ① 前記第1の3のイで認定のとおり、組合と会社との間に、「一切の賃金」の範囲について協定書等で具体的に明確化したものは存在しない。
- ② 前記第1の3のエで認定のとおり、労働協約第95条の文言を取り入れた際、労使双方の当時の協約締結当事者が「一切の賃金」の範囲についてどのように考えていたかについては、現在では明らかではない。
- ③ 前記第1の4(1)イで認定のとおり、昭和26年から昭和61年までの35年余りの間にスト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のみであった。
- ④ 前記第1の4(1)エで認定のとおり、昭和41年に祝日手当のストカットの可否をめぐって争いがあった際、岡山地裁は、祝日手当がスト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。
- ⑤ 前記第1の2(4)で認定のとおり、家族手当等の例のように、ストライキによる不労があっても、そのことのみによっては控除が

なされないでいる手当が存在する。

以上のような諸事情から判断すると、昭和62年ごろの本件労使間においては、労働協約第95条に定める「一切の賃金」という用語が名目、計算方法、支払時期のいかんにかかわらず、形式的に文字通り会社が支給する賃金のすべてを意味するものであったとは言い難い。

ところで、さきにみたとおり、本件労使間では昭和26年から昭和61年までの間においては、昭和41年の祝日手当を別とすれば、毎月支払われる基本給に限ってストカットが行われていたという不動の経過がある。この間、前記第1の4(1)イで認定のとおり、ストカットの範囲をめぐり労使間で協議、交渉がもたれたことはなく、また、会社が、毎期の賃金支払に当たり組合に対し、ストカットを実施しない理由について特段の説明を行ったり、何らかの留保条件を付けたりした事実も認められず、さらに、「一切の賃金」の範囲が文字通りすべての賃金である旨の説明が、会社から組合に対してなされたという事実も存在しない。そして、前記第1の4(1)エで認定した、祝日手当事件の判決後においても、会社は同判決に従って、約14年にわたり、従前のストカットについての取扱いを継続していたのである。これらのことから考察すると、長期間反復・継続されできたストカットに関する上記事実の積重ねは、組合と会社との間に労使慣行として定着していたと言わざるを得ず、それはまた、労働協約の内容を補完・具体化する解釈基準としても、動かし難い重みを有していたものというべきである。

以上から、労働協約第95条にいう「一切の賃金」が、会社が支給する賃金のすべてを意味するものとはいえない本件においては、上記慣行の内容に従った解釈がなされるのが相当であり、精勤手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当については、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。

なお、本件労使間で締結されていた労働協約は昭和64年1月1日以降失効しているが、協約失効後においても、ストカットに関する上記慣行は、他に特段の事情のない限り、引き続きその効力が斟酌されるべきものと解する。

次に前記第1の4(1)イ・(2)イ・(3)イで認定のとおり、昭和61年までは臨時給与及び住宅(第二)手当について、また、昭和62年までは精勤手当及び住宅手当について、それぞれ欠勤減額規定が存在するにもかかわらず、ストカットが実施されていなかったという経緯から判断すれば、他に明文をもって、ストライキによる不就労は欠勤に含まれる旨の定めがなされているなど、特段の事情のない本件においては、同規定中の「欠勤」の用語がストライキによる不就労を含むものと解することはできず、むしろ、賃金規程等に定められている「欠勤」の用語には、ストライキによる不就労は含まないものとしての運用が

定着しているものと解するのが相当である。

また、前記第1の5(1)ウ・(2)ウ・(3)ウ・(4)ウ・(5)ウで認定のとおり、臨時給与及び精励手当のカットも、実際に行われた取扱い自体、昭和63年までの協定書に定められていた欠勤減額の取扱いとは異なり、ストライキによる不労を通常の欠勤よりも、組合員にとって、急に不利益に取り扱っているのであるから、会社の主張はこの面からも失当というほかはない。

会社は、従来、精励手当、住宅手当、臨時給与及び精励手当についてストカットを実施していなかったのは、会社の経営状況やストライキの実施状況に対応し、労働協約等を任意的・恩恵的にルーズに運用したため、いわば運用の過誤の結果であると主張する。

しかしながら、ルーズとか過誤とかいうことの実態は、しよせん、ストライキの実施状況が小規模・短時日であれば宥怒するが、大規模・長期間にわたれば看過しないというものか、ないしは、会社の業績の良否に応じ、ストカットの範囲・程度を変えろというものであって、他に特段の事情の認められない限り、このような弁明には合理性がないと言わざるを得ない。

イ 慣行の効力の継続ないし失効

さきに判断したように、本件の労使慣行に基づいてストカットの可否・範囲につき一定の効力を認めたとゆえんは、従来、長年にわたって反復されてきた態様のストカット（基本給部分のみに限定）の事実の積重ねは、当事者に対して、将来もまた、従前と同じ取扱いが繰り返されるであろうとの期待や信頼を抱かせるのは当然であって、その期待・信頼は、規範的な確信に支えられ、労使が拘束されてしかるべきものと考えられるからである。こうした判断は、例えば、労使間における暗黙の合意の成立を認めるものともいえ、労使間で成立した明示の合意、もしくは確立した契約に準じた効力を認めようとするものである。

もちろん、このような本来的な合意ないし契約が、その後の経過によって、将来に向かって効力が変動したり失効することの有り得るのは当然であって、前述した慣行に基づく効力についても、会社が主張するように、労使間で改めての合意（解除契約）によらずとも、他に反対事実の累積によって慣行的事実が消滅するとか、あるいは、一方当事者の告知によって将来に向かって失効することも有り得るものと解される。

しかしながら、どのような継続的契約関係にせよ、その有効に継続している期間の途中で、一方当事者の意思でもって、いつでも随意に解約できるものでないことは、契約関係に妥当する信義則に照らして当然のことである。

このような解約が是認されるためには、解約をしようとする側にそれ

なりの正当事由が具備されなければならないし、また、誠実な手続を履踐することが必要である。特に、誠実な手続を履踐したと言えるためには、相手方当事者に対し、解約を余儀なくさせるやむを得ない事情を十分に説明するとともに、解約によって生じ得る相手方当事者の不利益を回避・軽減するための努力もなされ、合意の得られるよう誠意をもって協議、交渉が行われる必要がある。以上の諸要件を満たしておりながら、それでもなお、当事者が頑な態度をとり続け、その納得が得られなかった場合に限って、初めて解約が是認されるものと言うべきである。

そこで、本件について考究するならば、会社が述べるように、もともと賃金は労働の対価であり、就労に対応する反対給付であるから、ノーワーク・ノーペイの原則はそれなりに経済的に是認されてしかるべきものであるし、また、既に長年にわたって労働協約の一項に、争議中の賃金は支払わない旨を規定して更新の手続を繰り返してきたことも、労使間に争いのない事実である。したがって、以上にみる限りにおいては、会社がストカットに係る慣行を将来に向かって破棄し、上記の経済原則や協約文言の形式的解釈に立ち戻ることを希求したとしても、そのこと自体は格別の非難に値しないと考えられる。

ところが、既に認定したとおり、会社が昭和62年以来、平成5年に至る間、毎年にもわたり実施してきたストカットは、その事前・事後における組合との間の対応において、その説明の内容や説得の手順において、到底、それが誠実に行われたとか、考えられる手段を尽くしたとか、の事情は全く認められないのみならず、後で触れるように、会社の行った平成元年から平成5年にわたる各年次のストカットを通じ、その目的は、型式は上記のようなノーワーク・ノーペイ原則ないしは労働協約の定めへの遵守を唱いながら、実は組合に対して、その組織の弱体化を狙い、活動の抑圧を企図したものと認められ、その限り、違法目的に発したストカットであったと認定されるのである。このような事情の下でなされた会社の告知やその間の慣行に逆行する反対事実の累積によって、労使間に定着していた本件慣行が既に破棄されたとか、その効力が消滅したとみることはできない。

ウ 除斥期間

会社は、平成元年4月25日に支給された同年4月分給与中の精勤・住宅手当からの控除については、労組法第27条第2項の除斥期間を徒過しており審査救済の対象とはならない旨、主張しているが、本件ストカットは、後記のとおり、組合の組織弱体化及びストライキの抑止の方策として、同一の不当労働行為の意思の下、組織的・有機的に計画し、毎年次にわたり反復的・継続的に実施されたものの一つであり、また、同種・同形態の行為でもあるから、各年次の一時期に実施されたものであるにせよ、これらは一体のものとしてとらえることができ、

労組法第27条第2項括弧書きの継続する行為に該当し、審査救済の対象となるものと判断する。

エ 申立人適格

後で判断するとおり、本件ストカットは、組合員個人の経済上の利益を侵害するのみならず、組合員の組合活動意思を萎縮させ、そのことを通じて組合の団結権及び団体行動権を抑圧ないし制約し、かつ、組合の運営について支配介入する効果を伴うものである。したがって、組合は、このような支配介入を排除して正常な集团的労使関係秩序を回復するために、組合員個人が被った不利益の救済を通じて、自らの団結権の確保を図る利益を有しているというべきである。

本件においては、X2ら3名及びX3のように、ストカットを受けた者が、その後、退職あるいは死亡により組合員資格を喪失しているという事実が存在するが、そのことによって組合の被った団結権侵害の事実は何ら影響を受けることはないし、また、同人らが積極的に賃金請求権を放棄する旨、意思表示するなど、特別の事情も認められないので、不当労働行為救済制度の本旨に照らし、組合は、同人らが受けた不利益について、なお救済を求めることができるものと解する。

2 不当労働行為の認定

前記第1の4(1)ないし(3)で認定のとおり、組合と会社との間の労使関係は、昭和61年ごろまでは比較的安定した状態であったが、昭和62年の春闘以降、急激にその対立を深めていった。

それは、前記第1の4(1)ア・(2)ア・(3)ア・(4)ア・(5)アで認定のとおり、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たことから、会社は、将来における経営の破綻を招きかねないとして、その建て直しに取り組み初め、とりわけ、従来大手私鉄並みの産業別賃金水準の要求を繰り返して譲らぬ組合に対し、少なくとも地場相場並みの賃金水準、ないしは会社が安定した経営を維持し得る限度の賃金まで譲歩を求めたのであった。これに対し組合は、これら会社の要求を受け入れるならば、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強く反発し、ほとんど妥協の態度を示さなかった。

昭和62年の春闘においては、前記第1の4(2)アで認定のとおり、それまでの例と異なり、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、組合に同じ水準までの譲歩を求めたため、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、その結果、既に前記第1の4(2)イで認定のとおり、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、それまでの慣行を無視したストカットを一方的かつ唐突に行った。

その後、前記第1の4(3)アで認定のとおり、昭和63年の春闘においては労使の対立がより一層深まり、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にあつて、会社は、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、岡山電軌支部の組織の弱体化と、その運動の後退を図ることもやむを得ないと考えるに至り、種々の手法で幅広く圧力をかけ、締付けを強化したものと考えられる。その大要は、以下に列記するとおりである。

- ① 前記第1の4(3)イで認定のとおり、ストカットの範囲を更に拡大して実施した。
- ② 前記第1の7(2)で認定のとおり、チェック・オフを廃止した。
- ③ 前記第1の7(3)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つたのを拒否して、無協約の状態を招いた。
- ④ 前記第1の7(4)アで認定のとおり、組合書記長の退職金の計算に当たり、従来とは異なる取扱いにより減額した。
- ⑤ 前記第1の4(3)オで認定めとおり、昇給額カットを実施し、その後これを撤回した。
- ⑥ 前記第1の5(1)オで認定のとおり、就業時間中の組合活動の規制を強化した。
- ⑦ 前記第1の5(2)オで認定のとおり、昭和63年に一度中止した昇給額カットを再び実施し、その後これも撤回した。
- ⑧ 前記第1の7(4)イで認定のとおり、盗聴器設置事件をめぐって労使間の法廷闘争が継続した。
- ⑨ 前記第1の7(4)ウで認定のとおり、平成元年ごろから平成5年ごろまでの間においても、①時間外労働、②調整給の査定、③休憩室、④昇給、⑤配車、⑥貸切乗務などをめぐって組合と会社との間では意見が対立し、攻撃と反論の応酬が耐えないでいる。

以上総合すれば、昭和62年から継続しているストカット及び上記①ないし⑨の会社の行為は、その中には、既に司法判断を経て、会社の非が確定したものもあるし、今直ちに、その違法・適法の認定を行い得ないものもあるが、総じて言えることは、これら数多くの会社の行為は、従来、とかく不当労働行為にあたるものとして、全国各地で散見されてきている、普遍的・類型的な組合間差別、組合対策のための施策であつて、会社が平成5年に至るまで、強硬かつ継続的な労働組合対策を維持し続けていることを物語るに十分である。

すなわち、会社が組合対策のために為してきた上記の一連の行為は、あくまで、ストライキの抑止、組合の団結の弱体化等を目標として、組織的・有機的に計画され、実施されたものと判断せざるを得ない。

したがって、ストカットの範囲変更に当たり、正当な手続を踏むことなく、従来 of 慣行に反して行われた本件ストカットは、組合の実施したストライキに対する報復として行った不利益取扱いであるとともに、組合の団結の弱体化を図る意図から組合の運営に支配介入したものであると認めら

れ、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と判断する。

第3 付言

さきに第1の4(2)オで認定したとおり、会社は、当委員会が岡委昭和62年(不)第6号事件で命令したところを不服として、取消を求める行政訴訟を提起し、最高裁の最終判断まで受けてきているところであるし、また、岡委平成元年(不)第1号事件についても、当委員会の命令に異を唱えて同様の行政訴訟に持ち込んでいるが、これも第一審でその請求が棄却されている。

以上の数次にわたる労働委員会の審査並びに裁判所の審理の経過を通覧するならば、会社が昭和62年と昭和63年とに組合に対して行ったストカットの事実に関する限り、その行為は違法であって、正常な労使関係を損なうものであったことは、今や一般社会の認知を得たところと考えられる。加えて、さきに第1の7(6)で認定のとおり、組合は、更に引き続いて当委員会に対し、平成6年に行われたストカットについても不当労働行為救済の申立てを行っているなど、組合と会社との間の対立は、今後ともますます激化し、長期化することが憂慮される。

当委員会は、平成4年以来、当委員会の総力を挙げて、労使双方に対し和解を呼びかけ、全面的な解決を図るべくその機会を模索してきた。しかし、遺憾ながら、会社から納得のできるまでの理由の開示もなく、一貫して和解手続を辞退する旨の申出があり、その手順には、緒にすら就き得ないでいる。

以上の約7年余にわたる会社の対応については、それなりの事情もあったことと想定されるし、特に、労使関係が相手方の出方によって左右される特質があることも理解に難くないところであるが、それにしても、会社が県下有数著名な企業であり、地域内で交通事業という公共性の高い事業を営むものであることに照らして評するならば、極めて頑ななものと言わざるを得ないのである。

当委員会としては、本命令に当たり、現在も紛争が累積し、抗争が泥沼化している労使関係を、双方の自助努力によって解決に向けた展開のあることを期待するほか、特に、会社に対し、思いを新たにして、本命令への対応を含め、組合との間の信頼の回復につき、一層の熟慮を要請しておくものである。

第4 救済方法及び法律上の根拠

上記判断のとおり、組合の実施したストライキによる不就業を理由として、会社が実施した本件各控除は、いずれも労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められるので、救済の方法としては、会社に対し、本件各控除金額を組合に支払うよう命ずるとともに、昭和62年から平成5年に至る間の諸般の事情を総合して、年5分の割合の遅延損害金の支払を併せて命ずることとする。

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7年6月23日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別紙 略)