

北海道、平 8 不11、平9.7.7

命 令 書

申立人 国際交通労働組合

被申立人 国際交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成7年度夏期及び年末一時金について会社回答の根拠を明らかにする資料を示して説明するなどして、申立人と速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、平成7年度春闘交渉が妥結しないことを理由に夏期一時金交渉を拒否したり、平成7年度夏期及び年末一時金交渉において、資料も示さず、会社回答に固執したりして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で墨書し、被申立人の本社正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に10日間継続して掲示しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

- (1) 当社が、平成7年度夏期及び年末一時金に関する団体交渉において、不誠実な交渉態度に終始したこと。
- (2) 当社が、平成7年度春闘交渉の妥結しないことを理由に夏期一時金交渉を拒否したり、平成7年度夏期及び年末一時金交渉において、資料も示さず、会社回答に固執したりして組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日

(掲不する初日を記載すること。)

国際交通労働組合 様

国際交通株式会社

- 4 申立人の第二種運転免許養成費に関する申立てを却下する。
- 5 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) 被申立人国際交通株式会社(以下「会社」という。)は、昭和38年6月に設立され、肩書地において、車両50台をもって道路旅客運送業を営んでいる法人であり、従業員数は申立時128名である。

- (2) 申立人国際交通労働組合（以下「組合」という。）は、昭和43年10月1日、会社に勤務する乗務員によって組織され、申立時において24名の組合員を有し、全国自動車交通労働組合総連合会北海道地方連合会に加盟している。
- (3) 会社には、組合のほか、平成7年10月29日に結成された全国国際交通労働組合がある。

2 特約乗務員制度の導入等について

- (1) 執行委員長C（以下「C委員長」という。）が就任するまでの組合執行部（以下「旧執行部」という。）は、会社と協調路線をとり、組合員の労働強化になる提案であっても受け入れる姿勢をとっていた。

組合員の中には、このような旧執行部の姿勢に不満を持ち、組合を脱退する者も出るようになった。

- (2) 平成4年9月23日に開催された定期大会において、Cを執行委員長とする新執行部が誕生した。
- (3) 平成6年9月23日に開催された定期大会において、新執行部は労使協調路線から脱却し、労働条件の改善に取り組もうと、それまでの上部団体である全国自動車交通労働組合連合会（全自交）を脱退し、全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連）に加盟することを提案し、組合員の承認を得た。その後、組合は、次第に会社との対決姿勢を強めていった。
- (4) 平成6年10月ころ、非組合員らは、国際交通裕友会（以下「裕友会」という。）と称する親陸団体を結成した。裕友会は、平成6年度年末一時金の支給基準について会社と協定を締結した。

翌年10月29日、裕友会が中心となり、組合員35名をもって全国国際交通労働組合（以下「別組合」という。）を結成した。

- (5) 平成6年8月ころ、会社は、将来の労働時間短縮、勤務成績の良い乗務員からの希望などを理由として、組合と協議することなく、また、就業規則も改定せず、新たに特約乗務員制度を導入した。

この特約乗務員の賃金内訳は、月例賃金が營收の46%で、これに一時金及び燃料手当を加えた賃金体系（以下「A B型賃金」という。）であり、他方、組合員の賃金内訳は、月例賃金が基準内賃金（基本給、乗務手当等）、基準外賃金（家族手当、通勤手当等）及び歩合給からなっており、これに一時金及び燃料手当を加えた賃金体系（以下「A型賃金」という。）である。

非組合員らは、会社と個別に特約乗務員契約を締結し、その結果、組合員とは異なる賃金体系となった。

会社は、その後もA B型賃金の導入について、交渉事項として組合に提案することもなく、特約乗務員制度の導入に伴う就業規則の改定手続きも行わなかった。また、会社は組合に対し、特約乗務員の賃金体系について明らかにしなかった。

(6) 本件救済申立て後、審問において組合から、就業規則の改定を行わないまま賃金体系を変更していることを指摘され、平成8年7月、会社は、組合と協議することなく労働基準監督署に改定手続きを行った。

しかし、労働基準監督署が労働者の過半数を代表する者の選任手続きに不備があるとしてこれを受理しなかったため、改定手続きは未了のままとなっている。

3 平成7年度春闘及び夏期一時金交渉について

(1) 春闘交渉の経過

ア 平成7年2月24日、組合は会社に対し、春闘要求書を提出した。これに対し会社は、5月12日から6月27日までの間に、春闘妥結に当たって次の条件を提示した。

- ① 特別休暇の場合に、これまでは平均売上額を加算して歩合給の計算をしていたが、加算しないこととする。
- ② 事故反省金制度を創設し、ペナルティとして、賞与から金5万円を限度額として、有責賠償額の10%を控除する。
無事故表彰の際の記念品は廃止する。
- ③ 年末年始の労働時間短縮制度を廃止する。
- ④ 三六協定を見直すこととし、土曜日及び第一月曜日の時間外労働を廃止する。
- ⑤ 病気欠勤の場合、当日になっての連絡であっても、後日診断書を提出することで有給休暇に振り替える取扱いを同年10月1日から廃止する。

イ 春闘要求書の提出後、団体交渉が19回、事務折衝が2回行われ、9月30日、組合は、会社が提案した春闘妥結条件の大半を受け入れて合意し、春闘協定を締結した。

春闘妥結条件は、次のとおりである。

- ① 特別休暇の売上げ補償は廃止する。
- ② 事故反省金は、物損事故の場合、金1万円を限度として、有責額の5%を、人身事故の場合、一件金1万円を、それぞれ賞与毎に控除する。無事故表彰の際の記念品は廃止する。
- ③ 年末年始の労働時間短縮制度を廃止する。
- ④ 三六協定を見直すこととし、土曜日の時間外労働は木曜日に振り替え、第一月曜日の時間外労働は廃止する。
- ⑤ 当日病気欠勤の有給休暇への振替え取扱いを廃止する。

(2) 夏期一時金の交渉の経過

ア 夏期一時金は、例年、春闘（賃上げ）交渉妥結後に交渉が行われ、平成元年以降同6年までの状況では、遅くとも6月21日までに妥結し、いずれも6月中に組合員に支給されていた。

イ 組合は、平成7年度の春闘交渉において、夏期一時金についても交渉事項とするよう求めたが、会社は、春闘（賃上げ）交渉が妥結して

いないことを理由に、これに応じなかった。

なお、会社は、別組合とは平成7年6月10日に夏期一時金として半期営収の7.5%を支給すると合意に達し、同月14日にこれを支給した。また、会社は同日、非組合員にも夏期一時金を支給した。

ウ 会社が夏期一時金について組合との交渉に応じず、また、その仮払いの申入れをも拒否したため、組合員は、一時金の支給を受けることができなかった。このような状況の中で、経済的な理由などで組合を脱退する者が相次ぎ、春闘開始時には69名いた組合員が28名（後記仮処分申立て時）に減少した。

他方、会社は、組合を脱退した者については、特約乗務員契約を締結し、夏期一時金を支給したが、同年9月30日の春闘妥結後に組合を脱退した者には、既にこの契約を締結している者より1%少ない額を貸付金の形で仮払いした。

エ 同年10月12日になって初めて、会社は、組合との夏期一時金交渉に応じ、年間営収における賃金配分率が特約乗務員と同一になることを根拠として、①半期営収が302万円以上の者は6.5%、②282万円以上の者は5.5%、③262万円以上の者は5.0%、④242万円以上の者は4.0%、⑤222万円以上の者は3.0%、⑥222万円未満の者は0%、と回答した。しかし、会社は、算定の基礎となる具体的な資料については一切提示しなかった。

オ 同月13日、会社は、組合員以外の乗務員に燃料手当を支給した。

カ 同月25日及び11月24日、夏期一時金について団体交渉が行われ、組合は、会社が別組合の組合員に支給した半期営収の7.5%を組合員にも支給するよう主張したが、合意には至らなかった。

キ 同年11月30日、組合員ら28名は、札幌地方裁判所に対し、平成7年度夏期一時金及び燃料手当について仮払仮処分申立てを行った。

ク 同年12月25日、上記仮処分申立てに関し札幌地方裁判所において、①燃料手当を支払う、②平成7年度夏期及び年末一時金内金を支払う（年間営収の5.663%）、③和解成立後、会社と組合は誠実に団交を行い、合意に達するよう努力する、との和解が成立した。会社は、同月27日、和解条項に従い、各組合員に夏期及び年末一時金並びに燃料手当を支給した。

なお、平成6年度夏期一時金については、平成6年6月21日、半期営収の7.85%に年功給（年750円、10年まで）を加えた額で妥結し、同月23日に支給されている。

また、同年度末一時金については、同年12月12日、①年間営収額715万円以上の者は、年間営収額の5.55%に年功給（年1,100円、10年まで）、②年間営収額715万円未満の者は、年間営収額の5.4%に年功給（1年1,100円、10年まで）を加えた額で妥結し、同月16日に支給されている。

上記実績を基に、組合員23名について前年度の支給基準により算出した年間一時金の額と平成7年度分に当たる和解による内金（年間営収に対する5.663%）に0.4%の上乗せ分（後記4の(9)による）を加えた会社回答額を比較すると、組合員一人当たりの平均で約21万円の減額になる。

ケ 一時金（賞与）については、会社の就業規則に基づく給与規定に次の定めがある。

第22条 賞与は、会社の業績を勘案して毎年6月、12月に支給することがある。

4 その後の平成7年度夏期及び年末一時金交渉について

- (1) 平成8年1月10日、組合は会社に対し、前記3の(2)のクの和解条項の③に基づき平成7年度夏期及び年末一時金の仮払い上乗せ分について団体交渉を申し入れた。
- (2) 同月13日、団体交渉が行われ、組合が4%の上乗せをするよう要求したのに対し、会社は、裁判上の和解では内金となっているが、既に支払った年間営収の5.663%が支給出来る最高限度で、会社としては100%出し切っており上乗せは不可能であると回答したに止まり、資料の提示はもとより、その根拠について説明することもしなかった。
- (3) 同月23日、組合は、上部団体の役員（自交総連北海道地方連合会書記長D、札幌地区労働組合総連合事務局長E）を交渉要員に加えた団体交渉を申し入れた。
- (4) 同月26日、会社は上記(3)の申入れに対し、長年の慣行どおり組合執行部との交渉によって自主解決をめざすとしてこれに応じなかった。
- (5) 同年3月12日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。
- (6) 同年6月21日及び28日、会社と組合は、上部団体の役員を交渉要員として加えることなく、平成7年度一時金等について団体交渉を行った。
- (7) 同年7月10日、組合は会社に対し、書面で資料 {①乗務員全員の過去5年間の年間営収と分配率、②A型賃金及びAB型賃金の所定労働時間内における営業収入及び分配率、③全国国際交通労働組合とのすべての協定書、④経費内容（国際交通株式会社に対する家賃、会長、社長、管理職、事務職、整備職にかかる給料及び経費）} の提出を要求した。
- (8) 同月11日、団体交渉が開催され、会社は、上記(7)の組合の資料要求に対して特約乗務員の営収に関する資料を提示した。その後、8月18日に事務折衝、同月25日に団体交渉が行われた。
- (9) 同年11月18日、団体交渉が開催され、会社は、特約乗務員の年間営収に対する賃金配分率の計算違いによる調整として、既支給率に0.4%を上乗せすることを回答した。これに対して組合は、同月25日に開催された団体交渉においてこの会社回答を拒否した。
- (10) 同月27日、会社は、同年1月23日に組合が申し入れた上部団体役員の参加する団体交渉について、特に条件をつけることなく交渉に応じた。

- (11) これらの交渉を通じて、会社は、前年度より組合員の營收が低下していること、特約乗務員の年間營收に対する賃金配分率と同じになることが会社回答の主な根拠であると説明したに止まり、上記(8)以外、会社の経営状態についての資料を一切提示せず、説明もしなかった。
- (12) 組合は、交渉に臨む会社の態度が変わらない限り、誠意ある交渉は望めないとして、団体交渉の申入れを中断している。
- 5 その他の不当労働行為について
- (1) 平成7年8月4日、会社はC委員長に対し、同月2日の同人の勤務成績（營收）が悪かったことから、始業点呼後、10分程度売上げ指導を行った。
- 会社はC委員長に対し、營收及び走行キロ数がそれぞれ会社平均を下回っていること、客待ち時間が多すぎることを指摘し、客待ち時間を少なくして会社の平均營收を確保するよう求めた。
- 指導後、C委員長は、指導書にサインすることを拒否し、会社の営業部長F（以下「F部長」という）に対し、売上げ指導はノルマの強制になると抗議した。
- F部長はC委員長に対し、会社の指導に従わないとして、出勤停止処分を命じ、同日付けで、同月4日から10日まで出勤停止にする旨の懲戒処分通知書を手交した。
- なお、会社は、従来から勤務成績（營收）の悪い者に対して始業点呼後10分程度、2人から3人ずつ売上げ指導を行っている。
- (2) 同月7日、会社は書記長G（以下「G書記長」という。）に対し、同月4日の同人の勤務成績（營收）が悪かったことから、始業点呼後、10分程度売上げ指導を行った。
- 会社はG書記長に対し、同人の營收及び走行キロ数が会社平均を下回っていることを指摘し、営業範囲の改善と走行キロ数を延ばすよう求めた。
- これに対しG書記長は、指導書に記載された内容をメモにとり、ノルマの強要だと抗議した。
- また、G書記長が指導書にサインすることを拒否したため、会社が就業規則によって処分を行う旨伝えると、同人は帰宅の許可を得て退社した。
- 会社はG書記長に対し、同日付けで、同日から同月13日までの出勤停止処分を行った。
- (3) 同年10月下旬、会社は、組合員H（以下「H組合員」という。）に対し売上げ指導を行ったが、その際、会社の担当者が「担当車を下ろすこともある。」と発言した。
- さらに、会社の営業課長Iは、「何回指導しても改善されないのなら懲戒処分にする。」とも発言した。
- 会社は、従来から、乗務員の勤務成績（營收も重要な要素である。）に

より担当車の割当てを行っていた。

- (4) 同年10月21日及び平成8年1月24日、会社は、組合員J（以下「J組合員」という。）に対し売上指導を行ったが、10月21日の指導の際、会社は、指導書に「他の仕事に就いた方がよい」と記載した。また、1月24日の指導の際、会社のK係長は、「会社が面白くないなら辞めて他の仕事についたらどうだ。」、「早く出て稼げ。」、「時間内走行では努力していない。」と発言した。
- (5) 平成7年10月8日、会社は組合員L（以下「L組合員」という。）に対し、売上げが悪いことを理由に近々新車に代替えになる営業車「札幌55き1701」の担当を外し、当分新車に代替えにならない営業車「札幌55き4284」を担当車として与えた。
- (6) 同年11月1日、会社は、副委員長M（以下「M副委員長」という。）が組合の副委員長に就任したことに伴い、慣例により他の執行委員と勤務ダイヤを合わせるため、同人を担当車から外した。
- (7) 会社は組合員N（以下「N組合員」という。）に対し、第二種運転免許養成費として10万5,000円を貸し付けていたが、平成4年9月ころ、これを返済させた。当時、会社は、新規雇入れの乗務員に対して第二種運転免許養成費を貸し付けていたが、これを入社祝金と称し、事実上返済を求めなかった。
- (8) 平成8年2月1日午前8時45分ころ、組合員O（以下「O組合員」という。）は、小樽市銭函5丁目においてミキサー車と正面衝突事故を起こした。

会社に戻った後、O組合員は、仮眠室が施錠されていたので、会社のロッカー室で仮眠した。

翌日午前9時ころ、O組合員は、会社の代表取締役社長P（以下「P社長」という。）に事故の報告をしたが、これに対しP社長は、事故に対する費用、O組合員の營收について意見を述べた。

なお、事故の報告は、P社長が出社する午前9時ころに行われることになっており、会社は事故を起こした者に対し、勤務明け後、会社に居残るように義務付けてはいなかった。

また、会社は仮眠室を通常施錠し、利用者の申し出によって開放していた。
- (9) 平成7年10月4日午後7時30分ころ、F部長は、組合員Q（以下「Q組合員」という。）に電話をかけ、日高地方の釣り情報について聞いた。

F部長は、Q組合員が日高地方の出身で釣り情報に詳しいことから、以前にも何度か電話をかけたことがあった。
- (10) 同年10月2日午前1時10分頃、組合員R（以下「R組合員」という。）は、札幌市豊平区水車町2丁目において接触事故を起こし、同日午前9時ころ、会社の代表取締役会長S及びP社長に対して事故の報告を行った。

その後、会社の管理職らは、R組合員から事故の報告を受けるとともに、同人に対し指導を行った。

会社は、同日、R組合員に対して出勤停止処分を行う旨伝え、翌日同人に交通事故に関する懲戒処分として10月4日から同月13日までの出勤停止処分を行った。

その後、R組合員が会社を辞めることも含めて組合に相談したところ、組合は、同人を支援することを約束した。しかし、R組合員は、会社を辞めることは思いとどまったものの、同月10日、組合を脱退し、同月19日、会社と特約乗務員契約を締結した。

第2 判断

1 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

組合が平成7年度夏期及び年末一時金（裁判所における和解による仮払いに対する上乘せ要求）を団体交渉において要求したのに対し、会社は、既に裁判上の和解により全額支給済みであると主張するのみで、その証拠を説明することなくそれまでの会社の主張を繰り返したに過ぎず、また、以後の団体交渉においても、会社は、組合の要求する資料を提示せず、その主張の根拠も説明しなかった。

上記の行為は、不誠実な交渉態度であって、団体交渉拒否に当たるといふべきである。

また、会社が、組合の上記一時金に関する団体交渉申入れに対して、上部団体役員が交渉要員として参加することを理由にこれを拒否したことは、正当な拒否理由とはならない。

(2) 被申立人の主張

タクシー業界を取り巻く経済的環境等の事情から、裁判所での和解により支給した額が譲歩の限度であり、会社が組合の要求に譲歩しなかったとしても、特段非難されるものではない。その後、会社は、組合員以外の従業員に対する支給額との計算違いとして年間営収の0.4%を上乘せする回答を行っている。

また、会社が組合の要求する資料を提示しなかったのは、従来から全従業員の年間営収を社内に掲示していること、他の要求資料は、組合員の賃金計算の資料とは直接関係のないものであることなどの理由によるものであって、不誠実な交渉態度ではない。

組合は、上部団体役員を交渉員として参加させる団体交渉の申入れを行ったが、これは初めての事態であったことから、会社は、長年の慣行に従い自主解決をめざしたいと回答したものであり、上部団体役員が参加することを理由に拒否したわけではない。

なお、会社は、組合の要求していた上部団体役員に参加する団体交渉についても、その後、これを受け入れ、交渉を行った。

(3) 判断

ア 前記第1の4の(2)で認定したとおり、平成8年1月13日、一時金の仮払い上乘せ分の支給について団体交渉が行われたが、会社は、裁判上の和解において支払った金額が全額であると主張するのみで、その根拠などについての説明は何もしなかった。

その後の団体交渉の状況は、前記第1の4の(1)で認定したとおりであり、会社は、口頭で、組合員の營收が前年度より低下していること、裁判上の和解において支払った金額が特約乗務員の年間營收に対する賃金配分率と同一になることを抽象的に説明するのみで、組合が要求する資料を組合員の賃金には関係ないなどの理由で、提示することを拒否している。

会社としては、前年度協定の支給額と比較すれば組合員一人当たり約21万円の大幅な引下げを伴う提案をしているのであるから、このような場合、その根拠について具体的に資料を示して説明すべきであると思料されるところ、会社は、何ら会社の経営状態を明らかにする資料を提示せず、また、特約乗務員の年間營收に対する賃金配分率と同率になると主張するのみで、特約乗務員の賃金体系すら組合に明らかにせず、賃金配分率の根拠となる資料も提示していない。

したがって、会社が組合の要求する資料をすべて提示しなければならないか否かはともかくとしても、本件においては、少なくとも団体交渉において会社の経営状態を示す財務諸表等を提示して、会社の提案の根拠を説明し、組合の納得を得ようとする真摯な態度が必要であると判断されるところ、会社にはこのような態度が全く見られず、誠実に交渉に応じたとは認められない。また、会社側証人も誠実な対応ではなかったと認めており、会社の不誠実な交渉態度は明らかである。

イ 組合は、団体交渉に参加する者を自ら決定し得るから、上部団体の役員を参加させることも自由であり、使用者はそのことに介入できない以上、上部団体の役員の参加を理由に団体交渉を拒否することが許されないのは当然のことといわなければならない。

前記第1の4の(4)で認定したとおり、会社の団体交渉の拒否理由は、上部団体役員の参加は初めてのことであり、従来どおり組合執行部との交渉において解決したいというものであったが、これまでの団体交渉に上部団体の役員を参加させなかったのは、専ら組合の方針によるものであって、団体交渉を拒否するにつき正当な理由とは認められない。

ウ 以上のとおりであるから、平成8年1月13日以後における一連の団体交渉の態様をみる限り、団体交渉には応じたものの、誠意をもって十分論議を尽くしているとはいいい難く、実質的な団体交渉を行っていないものとみるのが相当であり、会社の行為は、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。

なお、上部団体の役員が参加する団体交渉については、会社はその

後、条件を付することなく応じているので、これを求める組合の救済利益は失われているものと判断する。

2 支配介入について

(1) 申立人の主張

会社が、平成7年度春闘（賃上げ）交渉が妥結していないことを理由に一時金の交渉に応じず、かつ、妥結しない限り仮払いにも応じないとの態度をとって、一時金の支払いを拒み、また、裁判所における和解成立後の一時金の上乗せの団体交渉においても、交渉を拒否したり、不誠実な交渉を繰り返して、特約常務員の年間営収に対する賃金配分率と同一であるとして既支給額に固執し、組合と協議することなく、就業規則の改定もしないまま導入した特約常務員の組合員より低い賃金水準を組合員にも押しつけようとしたことは、いずれも組合を弱体化し、破壊する行為である。

(2) 被申立人の主張

会社が夏期一時金の交渉に応じなかったのは、これに先立つ春闘交渉において賃金体系そのものがどのような体系になるか明らかにならない時点で、夏期一時金の支給率のみを先行して決定することは不可能と考えていたことによるものである。

和解成立後の団体交渉において、会社は、既支給額に年間営収の0.4%を上乗せする回答を行い、組合の資料要求についても、提示できるものはしており、組合の要求に譲歩しなかったとしても特段非難されるものではない。また、上部団体役員が参加する団体交渉にも応じている。

会社が、就業規則を改定することなく経営方針の一環として導入した特約乗務員の賃金配分率を根拠にしているとしても、組合員がこれによって差別的な取扱いを受けたことにはならないことはもとより、組合に対して直接的にも間接的にも特約乗務員契約の締結を求めたことはない。したがって、特約乗務員の賃金体系を組合員に押しつけたことはなく、不当労働行為に当たらない。

(3) 判断

ア 夏期一時金の団体交渉拒否による支配介入について

① 会社は、夏期一時金の交渉に応じなかったのは、春闘交渉により賃金体系がどうなるか予測できないからであると主張するが、夏期一時金は、例年6月中には支給されており、組合員にとって既に予定された生活給の重要な部分を占めていたものであるから、例年の支給時期に合わせて春闘交渉と平行しても行うべき事項である。

また、夏期一時金交渉が先行したとしても、春闘交渉にさしたる不都合を生じるとは考えられない。それにもかかわらず、春闘交渉が妥結していないことを理由に会社が夏期一時金の交渉を拒否することは正当な理由がないといわなければならない。

② 前記第1の3の(2)のア、イ、ウ及びエで認定したとおり、平成7

年度の夏期一時金は、例年どおりには組合員に支給されない事態となった。

組合員にとって、夏期一時金は月例賃金と同様の重要な生活資金であり、この支給が遅延することにより生活に著しい支障を来たすのは明らかで、組合員の将来の生活に不安と動揺を与えたことは容易に推測し得る。

他方、会社は、別組合とは夏期一時金について6月10日に合意し、同月14日にこれを支給し、また、非組合員にも同様に支給した。

さらに、会社は、組合を脱退した者との間に特約乗務員契約を締結し、これらの者に対しても夏期一時金を支給し、あるいは貸付金の形で仮払いした。

しかし、会社は組合員に対し、夏期一時金について組合と妥結するまでは仮払いにも応じない態度をとった。

このため、組合員の中には、組合を脱退すれば会社から夏期一時金の支払いを受けることができると考え、脱退するに至った者も少なくなかったと認められる。

このことは、春闘要求時69名であった組合員が、仮処分申立て時には28名に減少していることを見ても明らかである。

一方、会社は、このような事態を認識しながら、春闘妥結後でなければ一時金の交渉に応じられないとの態度を頑に貫き、団体交渉を拒否し、その結果、多くの組合員の脱退をもたらしたことは明らかであり、会社の行為は、組合の弱体化を意図した支配介入と認められ、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。

イ 和解成立後の団体交渉拒否などによる支配介入について

- ① 前記第1の2の(5)並びに4の(3)、(4)、(10)、(11)及び(12)で認定したとおり、裁判所における和解成立後、会社が組合との団体交渉において不誠実な交渉態度に終始したため交渉は進展せず、組合は交渉を中断せざるを得なかった。

また、会社は、上部団体の役員が参加する団体交渉を正当な理由もなく拒否し、組合の申入れから10箇月以上もこれに応じなかった。

これは、組合を無視又は軽視した態度であり、組合の弱体化を意図した支配介入というべきであって、不当労働行為である。

- ② さらに、会社は、就業規則の改定もしないまま組合員と異なる賃金体系の特約乗務員制度を導入し、組合との一時金交渉において特約乗務員の年間営収における賃金配分率と同一になることを根拠に回答をしながら、その資料も示さず、また、経営状態を説明することもしないで、ただ会社回答に頑に固執し続け、現在に至っている。

しかも、会社のこのような行為は、上記ア及びイの①で判断した不当労働行為を手段としてなされていると認められるのであって、結局、会社の行為は、自己の主張に固執し、これを押しつけようと

したものというべきであり、会社がその提案を実現するため、組合員に経済的打撃を与えながら、組合の弱体化を図り、その運営に支配介入したものとわがざるを得ない。

よって、会社の上記行為も労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 その他の不当労働行為について

(1) 組合は、会社の管理職らが売上げ指導に名を借りて組合の役員及び組合員に対して嫌がらせを行ったと主張し、他方、会社はこれを否定しているので、以下判断する。

ア 組合は、C委員長及びG書記長にたいする売上げ指導において嫌がらせがあったと主張するが、前記第1の5の(1)及び(2)で認定したとおり、指導の際、会社が嫌がらせ的な言動を行ったと認める証拠はなく、また、両名の業務命令違反について就業規則に照らして懲戒処分を行ったものであるから、これをもって嫌がらせであるとは認められず、その他、これを認めるに足る具体的な疎明はない。

イ 組合は、H組合員に対する売上げ指導において、会社の言動に嫌がらせがあったと主張するが、前記第1の5の(3)で認定したとおり、会社は従来から勤務成績（營收も重要な要素である。）により担当車の割当てを決定していること、また、再三の指導によっても乗務実態が改善されなければ、就業規則上の処分もあり得ることから、これらについて注意を与えたと認められるのであって、これを嫌がらせ的な発言であるということとはできない。

ウ 組合は、J組合員に対する売上げ指導において、会社の言動に嫌がらせがあったと主張し、前記第1の5の(4)で認定したとおり、会社が、「他の職に就いた方がよい」と指導書に記載したり、「面白くなかったら辞めたらよい。」と発言したりしていることが認められる。

これらの言動はかならずしも、指導に当たっての適切な発言であるとはいえないが、退職を強いたとまではいえず、また、会社が、「早く出て稼げ。」「時間内走行では努力していない。」と発言したとしても、營收を延ばす努力を求めているものであるから、指導の範囲内と認められ、いずれも特に嫌がらせであるとまでいえない。

エ したがって、会社の行為は、いずれも組合の役員ないし組合員であるが故になれた嫌がらせであったとは認められず、組合の主張は採用できない。

(2) 組合は、会社が組合の役員及び組合員に対して売上げが低いことなどを理由に担当車替えないし担当車外しをしたりして、差別的な取扱いをしていると主張し、他方、会社は営業方針ないし慣例であることを理由にこれを争うので、以下判断する。

ア 組合は、会社がL組合員に対して当分新車に替えられない車を担当車として与えたことは差別的な取扱いであると主張するが、前記第1

の5の(5)で認定したとおり、会社が同人の売上げが悪いことを理由に担当車を振り替えたことが認められる。

イ 組合は、会社がM副委員長の勤務ダイヤ変更を口実に担当車を外したことは差別的な取扱いであると主張するが、会社が担当車を外した理由は、前記第1の5の(6)で認定したとおり、慣例による他の執行委員との勤務ダイヤ合わせであることが認められる。

ウ したがって、会社の行為は、いずれも組合の役員ないし組合員であるが故になされた差別的な取扱いであったとは認められず、組合の主張は採用できない。

(3) 組合は、会社がN組合員に対する第二種運転免許養成費の貸付けに関して差別的な取扱いを行ったと主張するので、以下判断する。

N組合員が同養成費を会社に返済させられたのは、前記第1の5の(7)で認定したとおり、平成4年のことであり、本件申立てのあった同8年3月12日までに1年以上を経過しており、却下を免れない。

(4) 組合は、会社が組合員による交通事故の報告に関して差別的な取扱いを行ったと主張し、他方、会社はこれを否定するので、以下判断する。

組合は、O組合員が事故報告のため勤務明けからP社長が出社する午前9時まで会社に拘束され、厳しい売上げ指導を受けたと主張するが、前記第1の5の(8)で認定したとおり、当日、同人は、会社に仮眠室の利用を申し出ることなくロッカー室で仮眠したものであり、また、勤務明け後、一時帰宅するか、そのまま居残るかは事故を起こした者の選択に任されていたのであるから、会社が同人を拘束したとは認め難い。

また、厳しい指導があったとの点については、同人の証言には具体性がなく、これを認めることができず、組合の主張はいずれも採用できない。

(5) 組合は、会社が組合員に対して脱退勧奨を行ったと主張し、他方、会社はこれを否定するので、以下判断する。

組合は、F部長がQ組合員に対して電話で脱退を勧奨したと主張するが、前記第1の5の(9)で認定したとおり、F部長は、日高地方の釣り情報を得るために電話を掛けたことは認めているものの、組合を脱退するよう勧奨したとのQ組合員の証言に対してこれを否定しており、他に組合の主張を裏付けるに足る疎明がないので、組合の主張は採用できない。

(6) 組合は、会社が交通事故を起こした組合員に対して継続雇用を条件に脱退を強要したと主張し、他方、会社はこれを否定するので、以下判断する。

組合は、会社がR組合員に対して継続雇用を条件に組合から脱退するよう強要したと主張するが、前記第1の5の(10)で認定したとおり、同人が会社を辞めることを含めて組合に相談した時点において、会社は同人の処分を保留していたものではなく、既に出勤停止処分を行っていたものであり、組合も同人に対し、応援するから会社を辞めないよう励まし

ている。

よって、会社が事故を口実に解雇を保留して脱退を強要したとは認められず、組合の主張は採用できない。

- (7) 組合は、C委員長に対する不当な言辞、野球部に所属する組合員に対する不利益取扱い、遅刻した非組合員に対する賃金不控除、組合員Tに対する事故処理を通じての組合脱退勧奨、組合に加入を希望した者に対する不利益取扱い、組合員の再雇用に関する不利益取扱い、一時金の差額の支払いを併せて申し立てているが、これらについては、いずれも主張事実を立証する具体的な疎明がないので、不当労働行為と断ずることはできない。

第3 結論

- 1 団体交渉拒否に関する申立てについては、救済することが適当であると判断し、主文1のとおり命ずる。
- 2 支配介入に関する申立てについては、救済することが適当であると判断し、主文2のとおり命ずる。
- 3 その他の申立てのうち、第二種運転免許養成費の返済については却下し、その余の申立てについては、相当でないと判断するので、棄却する。
よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規制第34条及び同43条を適用し、主文のとおり命ずる。

平成9年7月7日

北海道地方労働委員会

会長 梅原 成昭 ㊟