

命 令 書

再審査申立人 高陽タクシー株式会社

再審査被申立人 自交総連群自交高陽タクシー分会

主 文

初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、再審査被申立人の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

再審査申立人高陽タクシー株式会社(以下「会社」という。)は、新しい賃金制度(以下「新賃金制度」という。)を再審査被申立人自交総連群自交高陽タクシー分会(以下「組合」という。)との話合がまとまらないまま、一部の従業員に適用していたところ、後に組合と和解が成立しこれを撤回した。

本件は、この和解により団体交渉事項となった、新賃金制度を適用されていた組合員の賃金制度を従前の賃金制度(以下「旧賃金制度」という。)に戻すかどうかの問題及び今後の賃金制度の在り方に関する団体交渉における会社の交渉態度が不誠実であるとして、組合が平成2年8月16日に救済を申し立てた事件である。

初審群馬県地方労働委員会(以下「群馬地労委」という。)は、同6年3月30日、会社に対して、新賃金制度を適用されていた組合員の旧賃金制度への復帰問題を含めた今後の賃金制度の在り方について、誠意をもって団体交渉に応じなければならない旨を命ずる一部救済命令を発したところ、会社は、これを不服として同年4月13日、本件再審査を申し立てたものである。

なお、組合は、会社が新車の配車にあたり組合員を不利益に取り扱っているとして、平成3年10月31日に救済を申し立てたが、初審命令はこの申立てを棄却し、組合はこれについて再審査を申し立てていない。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業(タクシー業)を営み、初審審問終結時(平成5年11月5日)における従業員数は40名である。
- (2) 組合は、昭和53年10月に会社の従業員で結成された労働組合で、全国自動車交通労働組合総連合会群馬地方自動車交通労働組合(以下「自交総連群自交」という。)に加盟し、初審審問終結時における組合員数は11名である。

- (3) また、会社には組合のほかに、平成2年6月10日に会社の従業員で組織された高陽タクシー従業員親睦会(以下「親睦会」という。)があり、初審審問終結時における会員数は18名である

2 新賃金制度導入をめぐる交渉の経緯

- (1) 会社は資金上の問題から経営難に陥り、昭和57年10月、会社更生手続きを申し立て、同58年3月、会社更生手続きの開始が決定された。

同60年8月、株式会社古知商店は確定更生債権及び会社株式を譲り受け、その代表取締役であるY1(大阪府在住)が会社の代表取締役に就任した。

同62年5月21日、会社更生計画が認可され、同年10月31日には会社更生手続終結決定がなされた。

なお、同年11月20日にY1(以下「Y1代表取締役」という。)及び息子のY2の2名が会社の代表取締役に就任した。

また、同年12月、会社の前代表取締役であったY3(以下「Y3常務」という。)は、会社の要請を受けて、常務取締役に就任した。

- (2) 昭和63年3月17日、高崎市内のホテルにおいて、会社はY1代表取締役、Y3常務が、組合は三役ほか執行委員が出席して、団体交渉が開催された。

席上、会社は、会社再建のため従来の賃金、退職金等をいったん白紙に戻して新賃金制度でやりたいと組合に提案し、その概要を説明した。

- (3) その後、会社は、組合と新賃金制度に関する話し合いを続け、昭和63年5月頃、Y3常務は、それ以降の話し合いのたたき台となる修正案を組合に提示した。

- (4) 昭和63年6月末頃、組合は、臨時大会を開催し、新委員長にX1を選出した。

同年7月上旬、新執行部となった組合は、会社に対して、新賃金制度を受け入れる条件として、2、3年以内に中小企業退職金共済制度(以下「中退金」という。)へ加入することを申し入れた。

- (5) 昭和63年8月末頃の団体交渉において、会社は、組合が、2、3年以内の中退金加入を新賃金制度受け入れの条件とするのであれば、2年後の加入を約束すると回答した。

それに対し組合は、2年後でなく即時加入を要望した。

- (6) 昭和63年12月8日の団体交渉において、会社は、中退金に即時加入すると回答した。しかし、組合は、提案されている新賃金制度が、従前より不利益となるとして、同制度の受入れを拒否したため、交渉は決裂した。その際、Y3常務は、組合が新賃金制度の受入れの条件とする中退金即時加入を認めたにもかかわらず、同制度の受入れを拒否した組合の態度が不誠実であるとして、今後、この問題に関する団体交渉を行わないとの意向を示した。

- (7) 昭和63年12月中旬、組合は、代表取締役と直接交渉したいとして団体

交渉を申し入れた。

Y3常務は、Y1代表取締役と連絡の上、同月25日夕方から高崎市内のホテルで団体交渉に応ずると組合に通知した。これに対して組合は、従来から団体交渉をホテルで行うことは組合員の疑惑を招くので、昼間、公民館等で開催するよう求めてきたにもかかわらず、会社がこのような通知をするのは許せないとして抗議した。

しかし、会社は、Y1代表取締役が大阪から到着するのは25日夕方であり、公民館等では利用時間の制約があるため、制約のないホテルで十分な話し合いを行いたいとして、組合の抗議を受け入れなかった。

その結果、労使は、団体交渉の場所について合意しないまま同月25日を迎えたが、当日は、会社側はホテルで待機し、他方、組合側は近くの公民館で待機していたため、結局団体交渉は行われなかった。

- (8) 昭和63年12月26日、会社は、会社再建に関する方針を社内に提示した。そこには、労働債務(退職金)を清算し、新体制で再出発をしたいので、希望する従業員は同月28日までに退職届を提出し、退職金を受領して退職した上、再雇用を希望する場合には翌年1月21日に新賃金制度を内容とする労働契約を交わしたうえで、再雇用する旨記載されていた。

なお、新賃金制度の概要は、次のとおりであった。

①賃金は、基本給と歩合給・割増給等の諸手当とする。

②歩合給は、月間の営業収入額(以下「月間営収」という。)が35万円を超えた場合に、その超えた額の40%とする。

③割増給は、月間営収が35万円以上の場合に、月間営収の7%とする。

④ただし、月間営収が35万円未満の場合には低能率賃金を適用する。

また、会社の旧賃金制度は、基本給はないが、月間営収の50%の歩合給に皆勤手当を最高3%付加する、いわゆる折半方式であった。

- (9) 上記の掲示以降、会社は、個々の従業員に対して新賃金制度に移行するよう働きかけ、平成元年1月21日以降非組合員を中心に希望者との間で労働契約を交わし、同人らに新賃金を適用した(以下「新賃金適用者」という)。

同年2月までに、数名の組合員は、新賃金適用者となったが、新賃金制度を希望しなかった組合員には旧賃金制度が適用されていた。

3 群馬地労委元年事件の和解の経緯

- (1) 平成元年3月20日、自交総連群自交及び組合は、会社が上記2の(8)の掲示を行い、同(9)の新賃金制度への移行を強要したことが不当労働行為に当たるとして、群馬地労委に救済を申し立てた(以下「元年事件」という)。
- (2) 平成元年9月29日、群馬地労委の元年事件の調査において、会社と組合は、「①被申立人が新賃金案の撤回を口頭で述べる。②今後、賃金問題等については団体交渉で解決する。また、団体交渉には申立人代理人の

弁護士を参加させる。」ことで和解が成立(以下「9.29和解」という。)し、同日、自交総連群自交及び組合は、元年事件の申立てを取り下げた。

なお、労使は、合意事項中の「新賃金案の撤回」の意味を、「新賃金適用者を直ちに旧賃金制度へ戻すということではなく団体交渉の中で、今後、新賃金制度を実施するかどうか協議していく趣旨である。」と確認している。

4 元年事件の和解に基づく団体交渉の経緯

- (1) 平成元年10月3日、会社と組合は、9.29和解に基づいて団体交渉を行い、「従業員の労働条件については会社と組合との間で協議決定の上実施することをあらためて労使双方本日確認した。」との議事録を作成した。
- (2) 平成元年11月2日の団体交渉において、組合は、新賃金適用者についても白紙撤回して旧賃金制度に戻すべきであると主張したが、会社は、その問題については今後の話合で決めたいと主張した。

その結果、会社と組合は、「会社としては、いわゆる新賃金制度の問題については、新賃金制度と旧賃金制度の選択は、当面の間、組合員の判断に委ねることに、労使合意した。また組合員の判断結果(今後の変更を含め)は、組合を通じて、会社に伝えることとした。この上で、会社と組合が話し合い合意のうえ解決していくこととした。」との議事録(以下「11・2議事録」という。)を作成した。

5 11・2議事録作成後の団体交渉の経緯

- (1) 平成2年2月5日の団体交渉において、組合は、11・2議事録によれば、新賃金適用者であっても、本人が希望して申し出れば旧賃金制度に戻ることができるとして、新賃金適用者である組合員X2(以下「X2」という)を旧賃金制度に戻すことを要求した。また、同年4月5日の団体交渉において、組合は、X2を含む新賃金適用者7名の組合員を旧賃金制度にもどすことを要求した。

しかし、会社は、今後の賃金制度自体に関する協議の進展がみられない状況で、新賃金適用者を旧賃金制度に戻すことはできないとして、回答を留保した。

- (2) 会社と組合は、平成2年4月13日、同月30日、5月14日及び同月16日に団体交渉を行い、新賃金適用者の組合員を旧賃金制度に戻すことなどについて話し合った。しかし、11・2議事録の解釈をめぐって見解が対立し、また、今後の賃金制度自体に関する話合いも平行線のまま推移した。
- (3) 組合は、会社が11・2議事録を履行していないことに抗議するとして、平成2年5月21日から組合員が乗務する車両無線の応答を拒否する闘争を開始し、また、同月24日からは無線業務に従事していた組合員を同業務から引き揚げる闘争(以下両者を併せて「無線応答拒否闘争」という。)を開始し、それぞれ翌年3月24日まで継続した。

これに対して、会社は、無線応答拒否闘争は会社の再建を阻害すると

ともに、業務上の指示命令に違反する行為であるとして、同2年5月22日、組合に文書により中止を申し入れた。また、同年6月15日には、中止を求める警告書を手交した。

- (4) 組合は、平成2年6月5日、同月18日、7月1日及び8月11日に春闘要求、新賃金制度、11・2議事録などを議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、組合が無線応答拒否闘争を実施しているため、団体交渉の担当者であるY3常務が、代わりに無線業務に従事していて時間がとれないことなどを理由に団体交渉に応じなかった。
- (5) 平成2年6月22日、組合は、誠意をもって団体交渉に応ずることなどについて、群馬地労委にあっせんを申請した。しかし、会社はあっせんが予定されていた同年7月16日に欠席したため、同地労委は、会社があっせんに拒否したのものとしてこれを打ち切った。

そこで、組合は、同年8月16日、本件救済申立てを行った(群馬地労委平成2年(不)第2号事件。以下「2年事件」という。)

6 本件初審申立て後の団体交渉の経緯等

- (1) 会社と組合は、平成2年10月19日、11月6日、12月6日及び同3年2月6日に、新賃金適用者の取扱い並びに今後の賃金制度自体に関する団体交渉を行ったが、労使双方が互いに主張を譲らなかったため、話し合いは平行線のままで、具体的に進展しなかった。

なお、2月6日に労使は、次の内容の合意書を交わした。

「1、会社は料金改定に鑑み労働条件の改善をはかる。

2、労使間で問題になっている事については1を念頭に置き解決する。

3、組合は会社の意を体して正常な労使関係の確立に協力する。

上記三項目について次回団交において具体的に協議する。」

- (2) 平成3年6月1日の団体交渉において、会社は、組合に対し、担当車両に新車を配車する場合に、従業員に適用する新たな賃金制度(以下「新車賃金制度」という。)を提案した。この新車賃金制度は、新賃金制度における月間営収入の基準を引き上げるなど、一部を修正したものであった。
- (3) なお、会社は、平成3年6月末頃に、親睦会に対し新車賃金制度を提案して、同制度の実施について合意を得た。
したがって、それ以降、親睦会の会員は、会社と新車賃金協定を締結し新車を担当車両に配車されるようになった。
- (4) 一方、会社と組合は、新車賃金制度に関する団体交渉を行ったが、平成3年8月29日に団体交渉は決裂した。
- (5) その後、会社と組合は、平成5年2月25日及び3月27日に、新賃金制度・新車賃金制度案の手直しなどの賃金形態に関する問題並びに解決金ないしは退職金の清算方法などに関して団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。
- (6) 組合は、平成5年4月3日に、新車賃金制度を希望する組合員は組合

を脱退して、会社と新賃金協定を締結することを認める決定を行った。

第3 当委員会の判断

1 会社の主張

- (1) 9・29和解という新賃金案を撤回するとは、提案そのものを撤回するとか、新賃金適用者を直ちに旧賃金制度に戻すことではなく、今後の賃金制度自体に関する団体交渉の中で解決する趣旨のものである。

また、同和解に基づいて行われた団体交渉の11・2議事録は、会社が誤解を避けて上記和解の趣旨を明らかにすべく、「この上で」以下の文言を挿入するよう主張して、追加したものである。

したがって、同議事録の意味するところは、新賃金制度と旧賃金制度の選択は組合員が行うが、最終的に会社と組合が話しあい合意のうえで解決することにしたものである。

- (2) 会社は、11・2議事録のとおり、新賃金適用者の旧賃金制度への復帰問題及び今後の賃金制度自体に関する話合いに応じていたにもかかわらず、平成2年2月5日以降の団体交渉が進展しなかった主な原因は、組合が、同議事録の趣旨を「新賃金適用者の旧賃金制度への復帰を認めた」と曲解して、その主張に固執したためである。

- (3) さらに、初審命令は、会社が、個々の組合員に新賃金制度の受入れを働きかけたことをもって、組合の団結権を軽視した行動であったと判断し本件団体交渉に識実に応じていないことの手掛かりとしている。

しかし、新賃金制度をめぐるそれまでの団体交渉において、合意に向けて譲歩を重ねるなどの真摯な態度をとってきた会社に対し、受入れ条件の度々の変更さらには拒否等、不誠実な交渉態度をとってきたのは、むしろ組合であるから、初審命令は、会社の態度を誤解している。

2 組合の主張

11・2議事録によれば、新賃金適用者が旧賃金制度への復帰を希望した場合は、会社が旧賃金制度に復帰させることを認めたものであり、同議事録の「この上で」以下の文言は、新賃金適用者が旧賃金制度に復帰する場合の退職金の清算等について会社と協議するために追加したものである。

したがって、その後の団体交渉において、旧賃金制度への復帰を希望する新賃金適用者に対し、回答を留保し、あるいは新賃金制度を適用しているという現状を維持しながら団体交渉を行いたいとする会社の態度は、明らかに同議事録に反するものであって、誠実に団体交渉に応じているものとはいえない。

3 判断

- (1) 前記第2の2の(4)ないし(6)認定のとおり、会社が新賃金制度を提案して以降、組合は、同制度受入れの条件として、2、3年以内の中退金加入を申し入れ、会社が歩み寄りを見せると、中退金即時加入を要求し、会社がこれに譲歩すると、一転して同制度の受入れを拒否する態度をとったことが認められる。

- (2) 前記第2の2の(7)ないし(9)認定のとおり、組合からの申入れにより、昭和63年12月25日に開催されることとなったY1代表取締役との団体交渉については、開催場所をめぐっての意見対立が調整できず、結局団体交渉が行われなかった。このような経緯の下で、会社が、その翌日に、社内に会社再建の方針を掲示し、それ以降、個々の従業員に新賃金制度の受入れを働きかけたことには疑問もあるが、上記のような組合の交渉態度を考慮すれば、会社の取った措置もやむを得ないものと判断できる。
- (3) その後、前記第2の3の(2)及び同4の(2)認定のとおり、平成元年9月29日の群馬地労委調査により労使の間で和解が成立し、その和解に基づいて行われた団体交渉において、既に新賃金適用者となっている組合員の取扱いを、「旧賃金制度に戻すべき」であるとする組合と、「今後の話し合いで決めたい」とする会社と、それぞれ主張が異なったことから、労使双方の合意により、11・2議事録が作成されたことが認められる。
- (4) 前記第2の5の(1)及び(2)認定のとおり、11・2議事録作成後、会社と組合は、平成2年2月5日から5月半ばまでに団体交渉を6回行ったが、同議事録の解釈をめぐって対立し、新賃金適用者の旧賃金制度への復帰問題及び今後の賃金制度自体に関する交渉は進展しなかったことが認められる。
- (5) 前記第2の5の(3)(4)及び同6の(1)認定のとおり、会社は、平成2年5月21日に組合が無線応答拒否闘争を開始してから同年8月16日の2年事件申立てまでの間、団体交渉に応じていないが、この間、会社の団体交渉担当者であるY3常務が無線業務に従事しなければならなかった事情も窺われ、正当な理由なく団体交渉を拒否したとまでいうことはできず、また、その後については団体交渉に応じていることが認められる。
- (6) 以上のことを総合勘案すると、11・2議事録の解釈については、労使双方の主張とも確定的なものがなくどちらとも言い難いが、それ以降の会社の対応は、団体交渉には応じており、組合の主張を会社が認めなかったからといって、必ずしも不誠実であるとはいえず、会社の行為が不当労働行為に当たるとまではいえない。

したがって、会社の再審査申立てには理由があるから、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、再審査被申立人の本件救済申立てを棄却することとする。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成9年11月5日

中央労働委員会
会長 山口 俊夫 ⑧