

高知、平6不3、平8.8.21

命 令 書

申立人 自交総連グランドハイヤー労働組合

被申立人 有限会社グランドハイヤー

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 当事者等

(1) 被申立人有限会社グランドハイヤー（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運送事業等を目的とする有限会社で、その従業員数は本件申立て当時約30名で、保有する車両台数は12台である。

(2) 申立人自交総連グランドハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和60年11月6日に会社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15名で、全国自動車交通組合総連合会高知地方連合会（以下「地連」という。）に加盟している。

2 労使関係等

(1) 労働協約締結に至る経緯

① 会社の前身であるグランドハイヤー（以下「グランドハイヤー」という。）の経営者が昭和61年2月23日に死亡し、その妹は、巨額の債務とともにグランドハイヤーに係る一般乗用旅客自動車運送事業の経営を相続した。

② グランドハイヤーは、収支の悪化による経営上の窮状を打開するため、その経営を前記債務から切り離すとともに、税務上の優遇措置を受けられることができるように、一般乗用旅客自動車運送事業の経営を有限会社で行うようにすること（以下「法人化」という。）とし、平成元年6月21日付けでこれに係る運輸大臣の認可に必要な手続をとった。

③ 組合は、同年10月ごろ運輸省四国運輸局高知陸運支局から、グランドハイヤーの法人化に係る認可申請が提出されていることを聴き、グランドハイヤーに確認したところ、その事実を全面的に否定した。

④ グランドハイヤーは、同年11月ごろ当該施設内の掲示板に勤務時間内の組合の職場集会を禁止する旨記載した文書を掲示した。

⑤ 組合は、同年12月27日にグランドハイヤーから、法人化に協力して

欲しい旨の要請を受けた。

- ⑥ グランドハイヤーは、平成2年1月ごろから一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社（以下「申立外会社」という。）の代表取締役であるY1（以下「Y1」という。）に資金援助等の要請を行った。ほどなくして、Y1は、肩書は業務部長であったが、グランドハイヤーの事実上の経営者となった。
 - ⑦ 組合は、同月から法人化に係る労働条件の取扱いについてY1と交渉を始め、同年2月8日に労働条件を従前と同様とする内容を主たる内容とする協定書を締結するとともに、確認書を交わした。
 - ⑧ 組合は、同年3月23日付けで法人化に反対する旨の上申書を運輸省四国運輸局に提出したが、その理由として、同年2月8日に締結した協定書の内容の一部不履行などグランドハイヤーの不誠実さを挙げた。グランドハイヤーは、同年4月初めごろこの上申書の提出を知った。
 - ⑨ 同年の春闘当時、車両乗務員の賃金制度は、営業収入の額に対する賃金額の百分率（以下「賃率」という。）で定められており、賃率は50パーセントであったところ、組合は、同月11日の団体交渉以後、賃率には、法定割増賃金が含まれていないとし、これに該当するものとして8パーセントを要求した。
 - ⑩ 組合は、約6回の団体交渉の後、同年5月18日にグランドハイヤーとの間に次のような事項を主な内容とする協定書（以下「本件協定書」という。）を締結した。この締結は、グランドハイヤーにとって、法人化実現のためとはいえ、やむを得ない不本意な選択の結果であった。ア 賃率は58パーセント（法定割増賃金8パーセントを含む。）とし、配車係の賃金は月間13日勤務で日額15,355円（法定割増賃金分を含む。）とする。
 - イ 一時金として毎年最低15万円を12月20日に支払う。
 - ウ 組合は、前記上申書を取り下げる。
 - エ 本件協定書の有効期間は締結の日から3箇年とし、有効期間満了の1箇月前に当事者双方から改廃の申出がない場合は、更に1箇年有効とし、それ以後も同じである。改廃の申出があっても、期間満了までに新たな協定（以下「新協定」という。）が成立していない場合は、期間満了後も新協定が成立するまでは本件協定書は有効である。
 - オ この協定は、法人化に係る認可のあった日をもって成立する。
 - ⑪ 組合は、同年5月19日に前記上申書を取り下げた。
 - ⑫ 法人化に係る運輸大臣の認可は、同年7月26日に行われた。この日以後、本件協定書は、組合員に適用されることとなり、会社の賃金制度は、組合員とそれ以外の従業員（以下「非組合員」という。）との間に差異が生じた。
- (2) 平成2年の不当労働行為の経緯

- ① 組合の執行委員長 X 1（以下「X 1」という。）は、昭和61年12月20日にグランドハイヤーに配車係として雇用された当時、地連の副執行委員長であった。昭和62年からは組合の執行委員をも兼ねたが、昭和63年ごろに健康上の理由ですべての労働組合関係の役職を退いた。
 - ② 会社は、平成2年8月11日に夜間の配車係であった X 1 に対し、口頭で経営合理化を理由に退職を勧奨するとともに、退職条件については希望に沿う旨伝えたが、X 1 はこれに応じなかった。
 - ③ 会社は、同月14日に前日組合の書記次長に選任された X 1 に対し、解雇通知書を手交した。
 - ④ 組合は、同年10月29日に当委員会に対し、X 1 の解雇を不当労働行為であるとする救済申立てを行った。
 - ⑤ 当委員会は、平成5年3月18日付けの命令書で、X 1 の解雇は不当労働行為に当たると判断し、原職復帰及びこれに係る賃金相当額の金員を支払うよう命じた。
- (3) 労働協約解約に至る経緯
- ① 会社は、組合に対し、平成5年3月17日付けの協定書改廃の申入書により、本件協定書の改廃の申出を行うとともに、本件協定書による賃金及び一時金の支払が会社経営上多大な負担となっているとし、今後、十分な協議時間をとって、本件協定書に代わる新協定を締結したい旨伝えた。
 - ② 会社は、同日組合に対し、本件協定書の改廃について同月24日の団体交渉の開催を申し入れた。
 - ③ 組合は、同月18日に会社と団体交渉を行い、運賃改定に伴う労働条件の改善として現行の賃率58パーセントに2パーセンの上積みを求め、かつ、労働条件の引下げに応ずるつもりはないと主張するとともに、年次有給休暇の取得と公休の関係の会社の要請については拒否した。これに対し、会社は、現行の賃金制度の抜本の見直しを主張し、賃率は50パーセント（法定割増賃金分を含む。以下同じ）、一時金の支払いは年2回とする賃金制度を提案した。
 - ④ 会社は、同月19日に組合に対し、本件協定書の改廃について団体交渉の開催を申し入れた。
 - ⑤ 組合は、同年4月3日に会社と団体交渉を行い、新たに組合員となった者に対する本件協定書の適用を行うこと等を主張した。これに対し、会社は、必要経費、支給可能な人件費等について概略を説明し、本件協定書の労働条件の維持は困難であり、本件協定書の効力は同年5月18日をもって終了すると主張した。
 - ⑥ 組合は、同年4月15日に会社と団体交渉を行い、同業の労働者の賃金は他の産業と比較して格段の低い状況にあり、賃金の引下げは許せないとし、本件協定書の存続を主張した。これに対し、会社は、現行の賃金が高額であることを同業他社と比較して説明し、現行の賃金を

維持するためには各人が1箇月当たりの営業収入の額を50万円以上にする必要があり、賃金は収益と相関関係にあると主張した。

- ⑦ 組合は、同年5月12日に会社と団体交渉を行い、運賃改定に伴う労働条件改善を確約するように主張した。これに対し、会社は、賃率を直ちに50パーセントにするのではなく8パーセントについては一時金として取り扱うことも可能であるなどして賃金制度変更の方策の検討を求めるとともに、本件協定書は、同月18日の経過後は有効期間の定めのない労働協約になると主張した。
- ⑧ 組合は、同月27日に会社と団体交渉を行い、運賃改定に伴う労働条件の改善の確約等を主張した。これに対し、会社は、運賃改定による営業収入の増加も不確定であり、経営困難な現状では賃金等の上げは考えられないと主張した。
- ⑨ 組合は、同年6月10日に会社と団体交渉を行い、労働条件の引下げとなるような協定には絶対反対であり、本件協定書の解約には当事者双方の同意が必要で、新協定が締結されるまで本件協定書は有効であり、解約は認められないと主張した。これに対し、会社は現在と同じ条件での協定はできないし、交渉が進展しなければ、本件協定書を解約すると主張した。
- ⑩ 組合は、同月22日に会社と団体交渉を行い、会社の経営内容の説明等を受けても、経営不振の責任をすべて車両乗務員に負わすべきでなく、一時金の額は勤務成績を考慮して決定すること（以下「査定」という。）について、支給額の引下げにつながるようなものは受け入れられないと主張した。これに対し、会社は、賃率58パーセントを毎月支給する賃金（以下「月例賃金」という。）と一時金に分割すること、現行の一時金の15万円は一律に支払えないこと及び一時金の額は査定を基本に検討するよう主張した。
- ⑪ 組合は、同年7月27日に会社と団体交渉を行い、春闘要求に係る事項を主張した。これに対し、会社は、前項の団体交渉において主張した事項を基本とし、有給休暇に係る賃金（以下「有給休暇賃金」という。）及び中小企業退職金共済の掛金（以下「中退金掛金」という。）の増額の項目を加えた新協定の締結を求めるとともに、本件協定書の解約手続をとらざるを得ないと主張した。
- ⑫ 組合は、同年8月19日に会社と団体交渉を行い、本件協定書の一方的改悪は無効であり、組合員の労働条件は本件協定書どおりであると主張した。これに対し、会社は、同日付けの文書で本件協定書及びこれ以前に締結した協定書の解約を組合に通知するとともに、新協定締結のため積極的に団体交渉を行い、90日以内に新たな労働条件を成立させたいとし、かつ、一勤務当たりの走行距離として270キロメートル以上を目標とするよう主張した。
- ⑬ 組合は、同月23日に会社に書類を提出し、前項の解約通知及び走行

距離要請について抗議した。

- ⑭ 組合は、同年9月2日に会社と団体交渉を行い、期限が来ても本件協定書は有効であり、本件協定書の破棄を前提にした会社の経営状況の説明は信用できないと主張した。これに対し、会社は、本件協定書について、同年3月の改廃の申出以来、その必要性を経営の実情を示す資料も提示しながら説明したが、組合と考えの隔たりは大きく、新協定の締結は望めないと判断し、やむを得ず解約の手続きをとったが、直ちに従来の賃率の58パーセントを50パーセントにするつもりはないとするとともに、平成5年末の一時金を一律に15万円とするのは困難であると主張した。
- ⑮ 組合は、本件協定書の解約通知等に対し、同年9月3日及び4日の両日それぞれ24時間のストライキを実施した。
- ⑯ 同月10日、同月22日、同年10月2日、同月19日及び同月29日の5回の団体交渉では、本件協定書の解約及び新協定締結については進展がなく、主に組合員の事故の処分問題について話し合いが行われた。
- ⑰ 組合は、同日には会社が同日の団体交渉を途中で終わらせたことに、同年11月4日には会社が組合の職場集会の開催を認めなかったことに対し、それぞれ時限ストライキを行った。
- ⑱ 組合は、同年11月15日に会社と団体交渉を行い、本件協定書と同じ内容で再度協定し、かつ、有給休暇賃金及び中退金掛金を増額するよう主張した。これに対し、会社は、新協定に係る条件を全く示していないとの組合からの文書が提出されたため、月例賃金は賃率50パーセントとし、一時金は査定により支払うものとし、この内容で合意できれば有給休暇賃金及び中退金掛金を増額するとした。
- ⑲ 会社は、同年8月19日に文書で本件協定書を解約する旨組合に通知したことによって、3箇月後の同年11月18日をもって、本件協定書は失効したとの認識であった。
- ⑳ 組合は、同年12月10日に会社と団体交渉を行い、一時金の支払を強く求めるとともに、有給休暇賃金、中退金掛金等組合の諸要求について主張した。これに対し、会社は、一時金は支払えないとするとともに、有給休暇賃金及び中退金掛金の増額は今後交渉したいと主張した。
- ㉑ 組合は、同月16日に会社と団体交渉を行い、一時金を本件協定書どおり支払うよう主張した。これに対し、会社は、本件協定書の解約は有効であると考えているが、一時金の支払に対する期待を考慮し、今年に限っては一時金に相当する額を貸し付ける用意があると主張した。
- ㉒ 組合は、同日の団体交渉終了後から同月17日終業時までストライキを実施した。
- ㉓ 会社は、同日組合に対し、一時金に関する団体交渉の開催を申し入れた。
- ㉔ 組合は、同月18日に会社と団体交渉を行い、本件協定書による一時

金の支払いを主張した。これに対し、会社は、一時金としての支払はできないが、貸付金としての取扱いならばできると主張した。組合は、本件協定書による一時金として受領する旨を記した書面を会社に提出した上で、金銭を受領することとした。

- ㊦ 組合は、同月20日に組合員14名について、会社から組合員1名当たり15万円の支払を受け、これを一時金の仮払金であるとした。これに対し、会社は、これを貸付金であるとし、その書類処理上では、仮払金請求書兼受領書に各人から記名及び押印を得ており、所得税及び社会保険両は控除していない。

(4) 会社の経営状況等

- ① 会社の経営状況は、平成4年度は1,762,765円の、平成5年度は3,749,067円のそれぞれ赤字となり、かつ、平成2年度及び3年度も赤字であったことから、累積赤字は18,953,495円となっている。
- ② Y1は、グランドハイヤーの経営を取得するに当たり、当時の経営者等に対し、6,000万円を越す費用を支払ったが、この金額が最終的に定まったのは平成6年度末であった。
- ③ 前項の費用は、Y1が代表取締役を務める車両8台を保有する申立外会社が負担している。
- ④ 会社は、車両乗務員以外に数名の従業員を雇用し、申立外会社の配車業務等にも従事させたが、その1箇月当たりの賃金である総額約120万円を平成7年8月ごろまで負担し、その後1名退職し、総額が85万円となった後も、これを負担している。
- ⑤ 会社が申立外会社の配車業務を担当することになったのは、それまで申立外会社が雇用していた配車係2名の退職が契機であった。

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 組合は、平成6年1月6日に会社と団体交渉を行い、経営上の資料は、次の団体交渉において会社が提出することとなった。
- ② 組合は、同月20日に会社と団体交渉を行い、平成3年及び5年の運賃改定に伴う労働条件の改善もできない状況の下での大幅な賃金の引下げは認められないと主張した。これに対し、会社は、資料は提出せず、口頭で経営の概要を説明するとともに、賃率を50パーセントとし、これに有給休暇賃金に係る事項も加え、新協定を締結したいと主張した。
- ③ 組合は、同年2月7日に会社と団体交渉を行い、会社から提出のあった同年1月の支出経費の種類別金額の書類、毎日の営業収入金額を平成5年1月と平成6年1月との間で比較した書類及び平成2年4月から平成6年1月までの毎月の営業収入金額の分かる書類（以下「経営資料」という。）について、年間で最も支出額の多い月を取り上げて赤字を計上しており、内容は信用できないと主張するとともに、こ

の書類を受けとらなかつた。これに対し、会社は、経営資料について質問を促すとともに、会社の経営状態を直視するよう主張した。

- ④ 組合は、同年3月11日に会社と団体交渉を行い、同日にも提出された経営資料は受けとらなかつた。これに対し、会社は、賃率50パーセントと査定による一時金の支払という賃金制度への変更を主張した。
- ⑤ 組合は、同月25日に会社と団体交渉を行い、提示された組合員と非組合員とを区別した勤務シフトは、差別的な内容で認められないと主張した。
- ⑥ 組合は、同年4月14日に会社と団体交渉を行い、前項の勤務シフトについて有給休暇の取扱いと関連する事項を主張した。これに対し、会社は、経営資料を提出したが、組合はこれを受け取らず、議論も進展しなかつたため、当面、有給休暇賃金及び中退金掛金の増額についての交渉を優先するよう主張した。
- ⑦ 組合は、同年5月11日に会社と団体交渉を行い、平成5年11月19日以後組合に加入した組合員（以下「新組合員」という。）に対し本件協定書を適用するよう求めるとともに、有給休暇賃金及び中退金掛金の増額を主張した。これに対し、会社は、本件協定書は、同月18日をもって失効しており、これの適用はあり得ないとするとともに、有給休暇賃金及び中退金掛金については次回までに検討すると主張した。
- ⑧ 組合は、平成6年6月9日に会社と団体交渉を行い、本件協定書の適用について前項の主張を繰り返した。これに対し、会社は、新組合員の労働条件は就業規則及び個別契約に基づき取り扱おうと主張した。
組合は、これに対し、同日午後5時からストライキに入り、翌10日も終日ストライキを実施した。
- ⑨ 組合は、同年7月26日に会社と団体交渉を行い、有給休暇賃金及び中退金掛金の額については今後交渉で決定したいとするとともに、新協定締結については労使双方が話し合いで解決するのが基本であるとし、会社からは協定案等そのための資料の提示さえないと主張した。これに対し、会社は、有給休暇を取得しようとする勤務が2暦日にわたる場合の有給休暇賃金については15,000円とし、中退金掛金については2,000円の増額を提示するとともに、新組合員への本件協定書の適用は認められないと主張した。
- ⑩ 組合は、同年8月11日に会社と団体交渉を行い、本件協定書は有効であり、新組合員にも適用すべきであると主張した。これに対し、会社は、有効期間の問題であると主張した。
- ⑪ 組合は、同月18日に会社と団体交渉を行い、有給休暇を取得しようとする勤務日が2暦日にわたる場合の有給休暇賃金は15,000円（ただし、平成7年3月26日以後は17,000円）と、中退金掛金は平成6年10月以後月額5,000円とすることでそれぞれ交渉がまとまり、車両乗務員の勤務シフトについても会社との間で合意が成立した。

- ⑫ 組合は、同年8月26日に会社と前項の合意内容の確認書（以下「確認書」という。）を締結した。会社は、確認書による労働条件の改善は新協定作成の一環との考えであったが、組合の考えは会社と異なり、確認書と新協定の問題とは区別するところにあると認識していた。
- ⑬ 組合は、同月31日に会社と団体交渉を行い、会社から出された金曜日及び土曜日は残業も含めて21時間拘束とすること、日曜日の勤務時刻の問題、有給休暇の取得は月1回で1日当たり1名とすること等の要望について、個人の権利の剥奪につながる問題もあり、強制されても従えないし、協定できないと主張した。
- ⑭ 組合は、同年9月3日に会社に対し、団体交渉の開催を申し入れたが、回答はなかった。
- ⑮ 組合は、同月14日に会社に対し、団体交渉拒否の場合は車を止めることもある旨口頭で通告した。
- ⑯ 組合は、同月16日に会社に対し、団体交渉拒否を続ければ、車を止める旨口頭で通告した。
- ⑰ 組合は、同月20日に会社と団体交渉を行い、新組合員に本件協定書を適用するよう要求するとともに、本件協定書と同じ内容で協定した後、新協定の話合いをするよう主張した。これに対し、会社は、本件協定書は解約によって無効であり、新組合員には適用しないとする一方、有効か無効かは見解の相違であるとするとともに、速やかに賃金制度についての話合いをするよう主張した。
- ⑱ 組合は、新組合員への本件協定書適用等について同月22日に同月29日の、同月26日に同年10月3日の団体交渉の開催を申し入れたが、開催されなかった。
- ⑲ 組合は、同月5日に会社と団体交渉を行い、本件協定書と同じ内容で協定した後、新協定について話し合うのが道理であると主張した。これに対し、会社は、解約を撤回するつもりは全くない、解約に関することは第三者の判断に委ねると主張した。
- 組合は、同日の団体交渉における会社の姿勢に話合いを拒否するものがあつたとし、これに抗議するとして、同月6日及び7日にそれぞれ終日ストライキを実施した。
- ⑳ 組合は、同月25日に会社と本件申立人代理人である弁護士を交えて話合いを行った。この話合いの結果、会社は、本件協定書の効力については見解の相違であり、話合いでは解決しないであろうから、裁判所等の第三者機関の判断を問う方が良く、組合は、このための準備はできているとの認識をもった。
- ㉑ 組合は、同月26日に会社に対し、口頭で団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、本件協定書の効力及び新組合員の本件協定書適用に関する議題は十分議論が尽くされたとの判断から、これに応じられないとした。

- ② 組合は、同月30日に新協定及び新組合員の本件協定書適用について同年11月4日の団体交渉の開催を申し入れた。
- ③ 組合は、同月3日に会社に対し、前項の団体交渉の応諾を求めたところ、会社は、組合から申し込みのあった団体交渉の議題について、労使間における議論は出尽くしており、これ以上この件について話し合いを続けても合意に至るとは判断できないので、今回の団体交渉には応じられないとの回答を同日付けの通知書で行った。
- ④ 組合は、同月4日に会社に対し、その意思を確認するとともに、これに抗議して同月6日及び7日にそれぞれ終日ストライキを実施した。
- ⑤ 組合は、新協定及び新組合員の本件協定書適用について同月11日に同月15日の、同日に同月21日の、同日に同月29日の、同年12月1日に同月7日のそれぞれ団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

(2) 判 断

組合は、新協定に関し、具体的資料の提示もないままに団体交渉を繰り返し、団体交渉拒否にいたったの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。

使用者は、団体交渉に当たっては、労働組合の主張の具体性または追求の程度に応じた対応をし、必要によってはその理由又は資料を提示する義務があり、この義務を果たした後もなお当事者間で意見の一致をみないままに交渉を打ち切ることになるのは、不当労働行為たる団体交渉拒否にはあたらないと考える。

ところで、本件において、会社は、積年の経営上の赤字を解消する必要があるとして、本件協定書の改廃及び新協定の締結を願い、これの実現のため、組合に対し、規定より1箇月早い時点で本件協定書の改廃の意思を通知した。その後、会社は、組合に対し、新協定で定めたいと考える賃金制度を示すとともに、経営に関する資料を書類にして提供し、その疑問に答えようとした。

これに対し、組合は、一再ならず、この書類の受取りを拒否し、これを十分検討することさえせず、結果的に会社の経営状態の一端を知る機会さえ自ら放棄することとなった。

その後、会社は、組合との交渉の過程で新協定の締結は労働条件の引下げにつながると主張する組合への対応策として、いわばその引下げにより生じる損失の一部を補てんするともいえる内容の確認書を平成6年8月26日に締結し、事態打開への努力を行っている。それにもかかわらず、その後の交渉においても、新協定締結への展望が開けないままに、同年10月25日の交渉になったが、ここでもその状態に変化が見られなかったことから、会社は新協定締結に関する団体交渉には応じないとする同年11月3日の通知を行ったものである。

このように団体交渉の経緯を検討すると、会社は、新協定に関して合

意を求める組合の対応又は努力に応じ、合意の可能性を模索し、合意の実現に相応の努力を払ったが、結果的に組合との間に意見の一致点を見い出せなかったものと認められる。

なお、会社の赤字の計上は、専らその関与する企業を効率的に機能させようとした結果であるとも解する余地があり、必ずしも組合主張のように本件協定書の改廃を意図したものであるとまでは認められない。

したがって、労使関係の諸事情を併せ考えると、団体交渉に関する組合の主張は認められない。

4 本件協定書の適用に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ① 会社は、平成4年から5年にかけて、本件協定書の適用は、その締結当時の組合員に限るとして、本件協定書締結後に新たに組合員となった者に対し、本件協定書を適用しなかった。このため、組合がこれに関する訴訟を起こしたところ、本件協定書による賃金の支払が行われ、それ以後は、この種の問題は生じなかった。
- ② 会社は、新組合員に対しては、本件協定書は同年11月18日をもってその効力を失っているので、適用は考えられないとし、新組合員の賃金制度は、月例賃金の賃率を50パーセントとし、一時金の賃率を7パーセントとするとともに、その支払は6月及び12月の年2回とした。
- ③ 会社は、新組合員以外の組合員に対しては、月例賃金は本件協定書に定める賃率で支払ったが、同年12月の一時金は支払わず、本件協定書に定める額と同じ15万円を貸し付け、平成6年以後の一時金は支払っていない。
- ④ 組合は、本件協定書は有効であり、新組合員についても適用するよう要求し、同年5月11日以後数回の団体交渉を行ったが、会社の取扱いに変化はなかった。
- ⑤ 会社は、前期3(1)⑳の話合いの場で、本件協定書の効力は棚上げにした上で新組合員である同年3月16日加入のX2及び同年6月12日加入のX3の2名に本件協定書を適用するようにとの申立人代理人である弁護士の提案に対し、この2名だけの問題にとどまらなると発言した。これ以外にも平成5年11月19日以後の団体交渉における会社の人件費の在り方に関する議論の中で、ほぼ同様の発言を行った。
- ⑥ 会社は、新組合員に賃率58パーセントの月例賃金の支払いをすれば、結果的に本件協定書の内容が会社の賃金制度になってしまい、経営上の困難が増すことになるとの認識をもっていた。

(2) 判断

組合は、新組合員に本件協定書の賃金を支払わないことによって、組合員の拡大を妨害し、組合員の動揺を図り、組合を弱体化させ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 本件協定書の改廃手続

この会社にとっての本件協定書の改廃手続が本件協定書の定めにも則したものであったかどうか議論の余地があったとしても、違法とまではいえない。しかも、会社は、本件協定書の改廃手続開始以来、組合との間に団体交渉を行い、新たな賃金制度に関する合意形成のために相応の努力を払ったと認められること及び本件協定書の改廃の理由であった会社の赤字の計上は本来、本件協定書の改廃を意図したものでなかったことは、3(2)に記載したとおりである。

② 会社の発言

会社は、本件協定書の適用に関し、新組合員2名だけの問題にとどまらないとの発言をしている。しかしながら、この発言は、賃金制度の改廃に係る団体交渉における会社の人件費の在り方に関する議論及び後に申立人代理人となる弁護士との本件協定書の適用に関する面談におけるものであった。しかも、この発言の時期は、会社の主張する本件協定書が効力を失った日以後である。その時点では、会社としては本件協定書の効力そのものがないのであるから、これを適用すべき論理的必然性はなく、仮にこのように効力を失った本件協定書を新組合員に適用すれば、その適用は範囲は際限なく拡大し、歯止めのない状態が生じ、ひいては本件協定書の改廃の意義を失うことになるので、このような事態は回避したいと考えた結果の発言だと認められる。

したがって、会社の発言は、専ら、会社の賃金制度の在り方に関する考えを述べたものといわざるを得ず、このことによって組合の運営に対し影響を及ぼそうといったような意図からでたものとみることが相当でないと認められる。

③ 結論

前2項に掲げる事項及び労使関係の諸事情を併せ考えると、会社の新組合員に本件協定書を適用しないとする取扱いは、不当労働行為意思によるものとは考えられないので、これに関する組合の主張は認められない。

5 有給休暇賃金に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ① X1は、平成4年に自らの解雇について高知地方裁判所に会社を相手取り訴えを提起した。これに対し、会社は、平成5年に不当労働行為の救済命令について中央労働委員会に再審査を申し立てた。
- ② X1は、同年7月に会社との間で前項の訴えに関し裁判上の和解を行い、同年8月14日に会社の配車係として復帰した。前項の訴え及び再審査は、それぞれ取り下げられた。
- ③ X1は、夜間の配車係として、午後5時から翌日の午前8時まで勤務し、その1勤務当たりの賃金の額は15,355円であり、1箇月に13勤務した場合の月例賃金は20万円であった。
- ④ X1は、平成2年8月の解雇以前も夜間の配車係として勤務してい

たが、その有給休暇賃金の額は2暦日に当たる1回の有給休暇の取得で7,500円であった。これは、車両乗務員も同様であった。

- ⑤ 会社は、組合との間で確認書を締結した平成6年8月26日以後、X1以外の組合員に対する有給休暇賃金は確認書に定める額で支払ったが、X1に対する有給休暇賃金は就業規則に基づき平成5年9月1日から執行された賃金規定により支払った。その額は、平成6年10月は、26,742円で、同年11月は25,390円であり、これらはともにそれぞれ4暦日に当たる2回の有給休暇に対するものであったが、確認書に規定する額より少額であった。
- ⑥ 会社及び組合は、確認書を適用する者の範囲について意識した議論はしておらず、確認書に定めを置かなかつたが、会社は、中退金掛金について車両乗務員とそれ以外の者の間で取扱いに差異がなかったことからX1にも確認書の中退金掛金の定めは適用されると考えていた。
- ⑦ 確認書は、勤務シフト、有給休暇賃金及び中退金掛金の順序で定めがあり、車両乗務員の勤務シフトを添付している。有給休暇賃金について、その額は1日につき7,500円とし、勤務が2暦日にわたる場合には2日分の賃金とすると定めるとともに、この規定による金額と労働基準法（昭和22年法律49号）の規定による金額との間で差額が発生しても、組合及び組合員はその請求権を放棄すると定めている。

(2) 判 断

組合は、地連の執行委員長であり、組合の執行委員長でもあるX1に対する有給休暇賃金の差別は組合の弱体化をねらった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 賃金の性格

有給休暇賃金は、有給休暇を取得したときの賃金であるので、有給休暇賃金を論ずるに当たっては有給休暇賃金を受ける者の賃金の性格から離れることはできなさいと考える。

ところで、X1の賃金は、基本的に1勤務当たり15,355円を上回ることはなく、その勤務形態は常に2暦日にわたっている。他方、車両乗務員の賃金は、賃率で定められ、その勤務形態は1暦日又は2暦日であり、X1の賃金とは基本的に性格が異なる。

したがって、このように定額と定率といった基本的に性格の異なる賃金制度の者に同一の有給休暇賃金制度を適用するよりも個別に制度を設けて支払う方が賃金の性格に則した取扱いであると考え余地は認められる。

② 逆転現象の発生

確認書は、平成7年3月26日以後2暦日の勤務には17,000円の有給休暇賃金を支払うと定めているが、仮にX1に確認書を適用するとすれば、その勤務形態が常に2暦日であることから、有給休暇をとった方が収入がよくなるのである。このことは、確認書締結当時から明ら

かだったのであり、仮に、確認書がこのような結果を容認しようとするならば、会社の立場とは激しく衝突することが予想され、そこでは必ず議論が行われたはずである。しかしながら、この点に関する議論さえなかったというのであるから、確認書はこのような結果を容認していなかったのだとする解釈の方が合理性にかなうものと認められる。

③ 結 論

前2項に掲げる事項及び労使関係の諸事情を併せ考えると、会社のX1に確認書を適用しないとする取扱いは、不当労働行為意思によるものとは考えられないので、これに関する組合の主張は認められない。

6 貸付金の返還請求及び一時金の不払に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ① 会社は、平成6年12月5日に組合に対し、同月20日には一時金15万円は支払わないと口頭で通知した。組合は、これに抗議して、午後5時から一部の組合員によるストライキを実施した。
- ② 組合は、同月6日に会社に対し、文書で前項前段の通知に抗議するとともに、一時金の取扱いについて、その回答を求めた。
- ③ 会社は、同月8日に組合に対し、口頭で一時金は支払わないと回答した。
- ④ 組合は、一時金を支払わないとした会社に抗議して、同月9日及び10日には午後5時から、同月11日及び12日には午後1時からそれぞれ終業時までのストライキを実施した。
- ⑤ 会社は、組合員に対し、同日付けで内容証明付きの郵便物により、平成5年12月20日に支払った15万円は貸付金であるので、これを平成6年12月19日までに会社に返還するよう請求した。この後、会社は15万円の返還を求めて訴えを提起したが、これを取り下げた。
- ⑥ 組合は、一時金を支払わず、かつ、前項前段の態度をとる会社に抗議して、同月13日は午後1時から終業時までの、同月14日から16日までは午後1時から午後4時までの、同月17日から19日までは午後零時から午後3時までのストライキを実施した。
- ⑦ 会社は、同月20日に一時金を支払わなかった。これに対し、組合員は、一時金支払の仮処分申請を高知地方裁判所に行った。その結果、平成7年2月17日に申請どおり一時金の仮払の決定が出され、組合員は一時金に相当する金額を受領した。

(2) 判 断

組合は、組合員に対する平成5年末に支払われた15万円の返還請求及び平成6年末の一時金の不払は支配介入の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 本件協定書の改廃手続

一時金支払の根拠である本件協定書の改廃手続については、4(2)①に記載したとおりであり、そこに会社の不合理な意図は認められない。

② 会社の意図

平成5年3月の本件協定書の改廃の意思表示から、平成6年12月の一時金の不払までの経緯からすると、会社の一時金に相当する金額の貸付け及びその返還請求並びに一時金の不払は、専ら本件協定書の改廃に関する会社の論理の整合性の追求及びその結果得られる経営上の利益を図ったものと考えるのが相当であり、かつ、会社のこれらの取扱いに関し、手続上不自然な点も見い出せない以上、これらを不合理な意図によるものだとは認められない。

③ 結論

前2項に掲げる事項及び労使関係の諸事情を併せ考えると、会社の貸付金返還請求及び一時金の不払は不当労働行為意思によるものとは考えられないので、これに関する組合の主張は認められない。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成8年8月21日

高知県地方労働委員会
会長 小松 幸雄 ㊟