

命 令 書

申立人 東宝タクシー労働組合

被申立人 東宝タクシー有限会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が行った無線拒否闘争及びビラ配布について申立人が謝罪しないこと並びに無線拒否を行った申立人組合員が始末書を提出しないことを理由として、申立人組合員に対し無線配車差別をしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員（X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、及びX9）に対し、それぞれ、平成9年4月5日から同年8月10日までの間、被申立人が無線配車差別をしなければ同人らが得たであろう各月ごとの水揚げ額を次の計算方法により算出し、この額から会社の賃金計算方法により賃金額を算出して、その額が既に支払われた賃金額を上回る場合は、その差額を支払わなければならない。
以下、各組合員の平成9年1月から同年3月までの水揚げ額÷各組合員の同期間の実労働時間数＝Aとする。
平成9年4月分
A×各組合員の同年4月5日から同月30日までの実労働時間数＋各組合員の同月1日から同月4日までの水揚げ額
平成9年5月分から同年7月分まで
A×各組合員の同年5月から同年7月までの各月の実労働時間数
平成9年8月分
A×各組合員の同年8月1日から同月10日までの実労働時間数＋各組合員の同月11日から同月31日までの水揚げ額
- 3 被申立人は、退職金問題及び平成9年4月1日からの新勤務体制に関して、申立人が無線拒否闘争等について謝罪しないことを理由として団体交渉を拒否してはならず、退職金問題及び新勤務体制に関する被申立人の考え方を十分説明するなど誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、退職金問題及び平成9年4月1日からの新勤務体制に関して、平成5年10月1日付け確認書第1項に基づく十分な協議を尽くさないことにより申立人に対して支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、次の文言を日本工業規格A列3番の白紙に明瞭に記載し、被申立人会社事務所の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

当社が行った次の行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると徳島県地方労働委員会において認定され

ました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

- 1 貴組合の組合員に対し、平成9年4月5日から同年8月10日まで無線配車をしなかったこと。
- 2 退職金問題及び平成9年4月1日からの新勤務体一制に関して、貴組合と、誠意をもって団体交渉せず、同月4日以後は貴組合との団体交渉を拒否したこと。
- 3 退職金問題及び平成9年4月1日からの新勤務体制に関して組合と、平成5年10月1日付け確認書第1項に基づく、十分な協議を尽くさないことにより、貴組合に対し支配介入したこと。

平成 年 月 日

東宝タクシー労働組合

執行委員長 X 1 殿

東宝タクシー有限会社

代表取締役 Y 1

(注) 年月日は、文書を掲示する切日を記載すること。

- 6 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の、請求する救済の内容（主旨）

- 1 被申立人は、申立人組合員に対する無線配車差別をしてはならない。
- 2 被申立人は、被申立人が申立人組合に対して行った無線配車差別による賃金の減額分を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の無線拒否闘争を理由に団交拒否をしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人から申入れのあった退職金支給規則に基づく労働契約の履行（中退金問題）並びに平成9年4月1日実施の新勤務体制に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 5 被申立人は、平成5年10月1日付け確認書を遵守しなければならない。
- 6 被申立人は、中小企業退職金共済法及び就業規則の退職金支給規則を遵守しなければならない。
- 7 誓約文の掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人東宝タクシー有限会社（以下「会社」という。）は、一般乗用旅客自動車運送事業を営む会社であり、肩書地に本社を、徳島県板野郡北島町内に北島営業所を置き、資本金は4000万円である。本件結審時（平成9年12月25日現在）の従業員は、本社36名、北島営業所12名の計48名であり、車両数は、本社にタクシー16台、ジャンボタクシー2台、北島営業所にタクシー9台である。
- (2) 申立人東宝タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、平成5年9

月 1 日に会社の従業員で組織され、結成当時は日本労働組合総連合会徳島県連合会（以下「連合徳島」という。）に加入していたが、平成 8 年 9 月に連合徳島を脱退、同年 11 月に徳島県労働組合総連合（以下「徳島労連」という。）に加入し、現在に至っている。組合員数は、結成時 22 名であったが、平成 9 年 4 月 1 日には 12 名、本件結審時には 9 名となった。

なお、X 1 は、平成 9 年 8 月 24 日に、執行委員長代行から執行委員長に就任した。

2 会社の勤務体制等

(1) 会社の勤務体制と週 40 時間労働制の適用に伴う変更

会社は、24 時間稼働体制をとっており、運転手の勤務体制は日勤勤務者（以下「日勤者」という。）と隔日勤務者（以下「隔勤者」という。）に分かれている。本件結審時、日勤者は 9 名（本社勤務 5 名、北島営業所勤務 4 名）であり、隔勤者は 34 名（本社勤務 27 名、北島営業所勤務 7 名）である。組合員は、全員本社勤務の隔勤者である。

隔勤者の勤務は、勤務時間帯によって、A 勤務、B 勤務及び C 勤務の 3 種類の勤務があり、各人の勤務は、これら 3 種類の一定した組み合わせで組まれている。

平成 9 年 4 月 1 日から週 40 時間労働制が適用されることに伴い、会社では、運転手の勤務体制を変更する必要性が生じた。

隔勤者の、同年 3 月末までの勤務体制における勤務は、1 回の勤務を 1 乗務として、1 か月に A 勤務を 6 乗務、B 勤務を 5 乗務、C 勤務を 3 乗務の計 14 乗務で、実労働時間 225 時間、拘束時間 276 時間であったが、同年 4 月 1 日からの新勤務体制（以下「新勤務体制」という。）では、1 か月に A 勤務を 6 乗務、B 勤務を 6 乗務、C 勤務を 1 乗務の計 13 乗務で、実労働時間 215 時間、拘束時間 277 時間に変更された。勤務時間は、同年 3 月末までは、A 勤務が午前 8 時から翌日の午前 7 時まで、B 勤務が午前 8 時から翌日の午前 2 時まで、C 勤務が午前 8 時から翌日の午前 0 時までであったが、新勤務体制では、A 勤務が午前 7 時から翌日の午前 7 時まで、B 勤務が午前 7 時から翌日の午前 3 時まで、C 勤務が午前 9 時から午後 10 時までとなった。

(2) 賃金体系

隔勤者と日勤者の賃金は異なった基準で支給されており、隔勤者の賃金は、各人の総水揚げ額が月額 30 万円に満たなければ基本支給額及び年功給のみが支給され、月額 30 万円を超えると、超えた額の 45% の額の歩合給並びに歩合給部分の所定内深夜労働、所定外労働、所定外深夜労働及び休日労働に対する割増給が加算され、支給される。

(3) その他

会社の無線配車による得意先として四国放送株式会社がある。会社の同社に対する売上額は、同社が平成 8 年の秋ころから子会社でハイヤー営業を始めたことや、同社への同業者の参入により、従来 1 か月 400 万円

ほどであったものが、最近では250万円ほどに落ち込んでいる。加えて、最近の景気の低迷により会社の売上げは、全体的にも減少している。

3 徳島労連加入以前の労使関係

(1) 退職金問題に係る経過

ア 会社には、昭和46年に徳島労働基準監督署に届け出た就業規則があり、その中の退職金支給規則において、会社従業員の退職金の支払いに関し、次のとおり定められている。

退職金支給規則（抜粋）（本文は縦書き。）	
第2条（退職金の支給方法）	
退職金の支給には左の2種によって支給する。	
1 中小企業退職金共済事業団の加入によるもの	
2 旧規程の準用によるもの	
第3条（中小企業退職金共済事業団によるもの）	
従業員は原則としてこの規程を適用する。	
1 本件の掛込金はすべて会社に於いて負担する。	
2 掛込金の方は左記の通りとする。	
期 間	掛込金額（月）
初 年～2年未満	500円
2年以上～5年未満	1,000円
5年以上～10年未満	1,400円
10年以上～15年未満	1,800円
15年以上～20年未満	2,000円
20年以上～25年未満	2,500円
25年以上～30年未満	3,000円
30年以上～35年未満	3,500円
35年以上～40年未満	4,000円
3 金額の変更は該当月の都度に行わず毎年8月の掛込時に於いて更改する。	
第4条（旧規程を準用のもの）	
第3条に適用出来ない高年令者及女子社員に適用する。	

組合員は、全員「第2条1 中小企業退職金共済事業団の加入によるもの」に該当する。

イ 中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号。以下「中退金法」という。）に基づき設けられている退職金制度（以下「中退金制度」という。）は、事業主が中小企業退職金共済事業団（以下「事業団」という。）に掛金を納付することを約し、事業団がその事業主の雇用する従業員の退職について退職金を支給することを約するものである。掛金の納付義務を負っているのは事業主であり、また、加入する場合は、その事業主が雇用している従業員全員を被共済者とするのが原則となっている。

掛金額は、昭和46年当時は、最低掛金が400円、最高掛金が4,000円であったが、その後現在までに、昭和50年12月1日、昭和55年12月1日、昭和61年12月1日、平成3年12月1日及び平成7年12月1日に、掛金額が引き上げられ、現在は、最低掛金5,000円、最高掛金30,000円である。

ウ 会社は、事業団と共済契約を結び、全額を会社が負担して掛金を納付していたが、平成3年12月の掛金額の引き上げに伴い、従業員個人の同意を得て、掛金の一部を自己負担させるようになった。自己負担分は賃金から控除し、会社負担分と併せて事業団へ納付していた。平成5年9月の組合結成後も、この取り扱いに変わりはない。

エ 平成8年12月ころにおける会社従業員の退職金制度への加入状況は、中退金制度に加入している者、徳島商工会議所特定退職金共済制度(以下「徳退共制度」という。)に加入している者、いずれの制度にも加入していない者に分かれていた。

オ 組合は、会社に対し、平成7年3月ころから就業規則を提示するよう求めていたが会社が応じなかったため、同年5月17日、徳島労働基準監督署へ出向き、初めて会社就業規則を見て、中退金制度による退職金支給規則の全容を知った。

(2) 組合と会社の団体交渉の経過及び確認書等の締結

ア 組合結成以降、組合と会社は、団体交渉を重ね、その結果組合と会社との間に、平成5年10月1日付けで確認書(以下「本件確認書」という。)が、平成6年2月23日付けで労働時間について定めた協定書が、同年4月13日付けで賃金等について定めた協定書が、それぞれ締結された。

本件確認書については、次のとおりである。

東宝タクシー有限会社(以下会社という)と東宝タクシー労働組合(以下組合という)は、誠意ある労使協議において、信頼ある労使関係確立のため、下記の合意に達したことを確認する。

記

- 1 会社は、連合徳島東宝タクシー労働組合を会社における唯一の労働組合として認め、労働条件に関する事項は今後、全て労組と協議決定の上実施する。
- 2 会社は、組合費及び組合の申請する控除金については、組合員賃金よりチェックオフし一括して労組に渡す。
- 3 会社は、会社施設内に組合掲示板を設置する。組合事務所の設置については引き続き労使協議する。
- 4 会社は、正当な組合活動にたいしては、組合活動を理由に不当な取り扱いをしない。
- 5 その他組合用務に必要な事項については、今後労使協議の上決定する。

6 東宝タクシー有限会社に働く全ての従業員を東宝タクシー労働組合の組合員とするユニオンショップ協定の結結については、今後引き続き検討、労使協議を行なう。

- イ 新勤務体制については、平成8年1月23日に組合が会社に対し、会社の考え方の明示を求める要望書を提出し、それについて、同年2月10日、会社が組合に対し文書により回答するなど、労使間で協議が行われていた。
 - ウ 団体交渉において組合と会社が折り合えない問題もあったものの、平成9年3月末まで、組合が争議行為を行ったことはなかった。
- 4 徳島労連加入後から本件申立てに至る労使の経過

(1) 退職金問題に関する経過

- ア 平成8年11月の徳島労連加入後、組合は退職金問題を団体交渉における最優先要求項目としてあげ、その要求の内容も、会社の退職金支給規則の解釈や中退金法を根拠に、従業員全員を中退金制度の被共済者として及び掛金は全額会社負担とすること等というものになった。平成8年11月29日、同年12月14日、同月25日、平成9年2月10日と団体交渉が行われたが、この間の団体交渉において、組合は、新勤務体制については退職金問題解決に話し合うとの姿勢をとり、主に退職金問題について話し合われた。
- イ この間の団体交渉において会社は、「会社としては、就業規則どおりやっている。中退金掛金の自己負担については、従業員の了解を得てやっており、職場慣行として成り立つ。」と主張するのみで、掛金全額を負担できない具体的な理由や資料等を示すなどしたことはなく、「無駄な議論をしてもしょうがない」「司法や第三者にまかすことにでもしたら」と繰り返し述べ、あくまで掛金全額の会社負担を求める組合との団体交渉は進展しなかった。

会社の主張する「就業規則どおり」とは、昭和46年に届け出られた退職金支給規則第3条2に記載されている金額のみを会社が負担すればよいというものである。
- ウ 平成8年12月30日、会社は、掛金の一部を従業員に負担させ、給与から差し引くのは違法であるとの組合の主張に対応して、従業員全員に対し、「中退金共済事業団の行う退職金制度の退職金掛金につき、従来給与から差し引いていた個人の負担分については、平成9年1月支給分の給与からの差し引きは致しません。申し出のある人は、従来通り差し引きを致します。」とのほり紙を行い、平成9年1月納付分から本件結審時まで、掛金の一部負担を拒否した組合員6名（うち2名は、その後本件結審時までには退職した。）の掛金を滞納している。
- エ 平成9年1月22日、組合は、徳島県商工労働部労政訓練課に対し、会社が中退金制度を適法に運用するようとの指導を要請していたと

ころ、同年2月3日に同課及び徳島労働基準監督署の職員がY1代表取締役（以下「Y1社長」という。）と会い、中退金制度を適正に運用するよう求めた旨、同課から連絡を受けた。

(2) 新勤務体制の平成9年4月1日実施と組合の争議通告

ア 平成9年2月22日、会社は、新勤務体制についての会社の考え方を組合のX9書記長に口頭で伝え、組合での検討を依頼した。

イ 同月28日、組合のX6副委員長は、会社に対し、新勤務体制についての組合案を説明したが、この案は、組合内部で十分検討されたものではなく簡単なものであった。

ウ 同年3月11日、会社は、新勤務体制に関する組合の案を提出するよう要求した。これに対して組合は、近日中に週40時間労働制に関する学習会があるので、その後に組合案を出すと返答したが、同月31日までに、組合案は会社に提出されなかった。

エ 同月12日の団体交渉の席上、会社は、口頭により、勤務の割り振りに関する会社案についての説明を行った。

オ 同月25日、組合は、同月27日を開催希望日として、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

カ 同月28日、団体交渉が行われ、この席上、会社は、組合に対し、初めて新勤務体制案のうちの隔日勤務者勤務表2枚を文書で提示し、同年4月1日から会社案により実施したい旨伝えた。

組合は、会社から提示された案が、始業時間を早め、拘束時間を現状より延長したもので時短と逆行する内容となっており、一見して組合として受け入れがたいものであるとして、組合案をおって提出する旨を表明し、会社案の再考を求め、組合と協議、合意のうえ実施するよう求めたが、会社が聞き入れなかったため、組合は、このまま会社が会社案による新勤務体制を実施すれば争議行為を行う旨を通告する文書を読み上げた上、手渡した。

その通告文は、次のとおりである。

通 告

3月12日の団交時の会社提案は口頭であり具体性に欠けている。組合側との合意なく強行すれば協約違反である。4月1日より実施すれば組合側は以下の事を行います。

- 1 遵法闘争
- 2 無線拒否
- 3 朝の予約拒否
- 4 組合員による有給休暇一斉取得

尚退職金、勤務、配車、賃金において平等になるまで続行します。

以 上

キ 会社は、勤務体制に係る就業規則を一部変更し、同年3月31日、徳

島労働基準監督署に届け出て、同年4月1日から新勤務体制を実施した。この時届け出られた内容には、組合に提示されなかった基本給や一時金に関する規定の変更が含まれており、平成6年4月13日付け協定書において、基本給については、「月額基本給114,405円（基本月額142,593円）」と定められていたものを、「基本給101,935円（基本支給額136,648円）」とし、一時金については、「一時金は夏期・冬期の年2回支給とし、」と定められていたものを、「会社は、事業の成績、成果により賞与を支給することがある。」と変更されていた。さらに、平成9年3月28日に組合に対して提示した内容と一部異なる部分があった。

ク この変更届について、同年4月25日、徳島労働基準監督署から会社に対し、年間の公休が80日に足りないこと及び労使合意について問題があるので就業規則の届出を急がずに期間をおくようにということの2点について指導があった。この指導を受けて、会社は、同月30日、従業員の過半数の署名を添え、再度、徳島労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。

(3) 組合のビラ配布及び争議行為等

ア 組合は、平成9年2月20日、徳島駅前において、同月24日、徳島市川内町及び前川町において、同年3月3日、Y1社長の出身地である阿南市桑野町において、同月5日、Y1社長の居宅のある徳島市三軒屋町において、「東宝タクシーY1社長は就業規則を守れ！」の見出しのもとに、主に退職金問題に関する批判を内容として、「行政指導にもソッポ」「こういった、Y1社長の、反社会的行為は、絶対に許されない行為であり、見過ごすことができない。」「Y1社長の悪質なところは、行政指導をまったく聞かないことです。」「労働基準監督署と県庁の労政訓練課に相談したところ、事実を確認して法律違反があれば指導すると、両行政は確約してくれましたが、違反を指摘されてもまったく改めようとせず、」などと書いたビラを配布した。

同月31日、徳島駅前において、タクシー乗客等に対して、「東宝タクシーのY1社長は労働協約を遵守せよ」との見出しのもとに、主に退職金問題及び新勤務体制に関する批判を内容として「東宝タクシーY1社長は、会社が全額負担して中退金共済法にのっとり、退職金の掛込金を全従業員平等に中退金事業団への払い込みを約束しながら、一方的に約束を破り従業員に不利益をあたえています。」「約束は守るという人間として基本的なことさえ実行できず、法律は守らない、行政指導には知らん顔をしています。」「Y1社長が、反社会的態度をとり続けるかたわら、」などと書いたビラを配布した。

なお、組合は、ビラ配布に当たっては、Y1社長に対し、「社長、ビラまきますよ。」と、口頭で予告を行った。これに対し、Y1社長は、「どうぞまいってください。」と応答した。

イ 会社が平成9年4月1日から新勤務体制を実施したため、組合は、同日から同月4日までの4日間、朝の予約拒否を含む無線拒否の争議行為を行った。

ウ 組合は、会社休憩室の決められた組合掲示板以外の場所にはり紙を繰り返したり、会社が掲示した文書を汚損したりした。

(4) 組合の争議行為の中止と会社の対応

ア 平成9年4月4日、組合は、次のとおり団体交渉を申し入れるとともに無線拒否等の中止を通告した。

団体交渉申し込み書

下記の議題について早急に話し合いをしたいと思えます。特に4月1日より労働協約無しで強行された勤務体制についての問題点を検討し、妥協点を見つけないものは、

なお、3月28日付通告の無線拒否、その他は4日の勤務までで中止します。

日 時 1997年4月7日（月曜日）午前8時

場 所 東宝タクシー会議室

出席者 会社側 社長ほか

組合側 労働組合員

議 題 1 隔日勤務者勤務表

2 中退金

3 その他

以 上

イ 上記申し入れに対して、会社は、申し込書は受け取ったが、組合から会社に対し謝罪があるまでは団体交渉はしない旨を表明した。

また、会社は、組合員に配車しないよう無線配車係に指示し、同年4月5日から本件申立後の同年8月10日まで、組合員に対し無線配車をしなかった。

このため、上記期間中の組合員の水揚げ月額は、前年同月及び平成9年3月と比較して、ほとんどの者が減少した。

ウ 無線配車による水揚げ額及びその額が総水揚げ額に占める割合は、各組合員間に大きな差がある。平成9年3月の実績では、無線配車による水揚げ額としては、組合員9名中、最も低い者が61,150円であり、最も高い者が294,320円であった。同じく無線配車による水揚げ額が総水揚げ額に占める割合としては、最も小さい者が13.7%であり、最も大きい者が59.1%であった。

エ 同年4月7日、本社従業員休憩室に「会社の方針としては、労働組合の謝罪文及び無線配車の拒否をした人の始末書を要求しています。これを提出されない限り、会社は、この通告が継続しているものとみなします。東宝タクシー（有）Y1」と記載した紙をはり出した。このはり紙は、数か月間はられたままになっていた。

組合に謝罪を求める理由及び根拠並びに組合員に始末書の提出を求める理由及び根拠は、組合及び組合員に対し、このはり紙以外には明確に示され、説明されることはなかった。

オ 組合は、かねてから1泊2日の慰安旅行を計画していたが、同年4月18日、19日の両日に実施するとして、同月18日には3名の組合員が、同月19日には4名の組合員が、それぞれ有給休暇を取りたい旨会社に申請した。申請は、会社の慣例に従い、取得しようとする日の3日前までに提出された。会社は、同月17日に、組合に対し、両日2名ずつの休暇取得以外は日を変更してほしいと申し入れたが、組合は拒否し、結局、同月18日は、休暇申請した3名中2名が有給休暇扱いになり、1名が欠勤扱いになった。同月19日は、休暇申請した4名中2名が有給休暇扱いになり、2名が欠勤扱いになった。当時の組合員12名中、休暇申請した7名以外の組合員は公休又は非番となっていたため、組合員12名全員が同月18日、19日の両日には勤務しなかった。

なお、慰安旅行は、組合員6名が県内で1泊した。

カ 同月23日、組合は再度、会社に対し次のとおり団体交渉を申し入れた。

団体交渉申し込み書

対立しては、平和は生まれないので、前進の為話し合いをもちたいと思います。社長は親であり社員は子です。子供は平等に扱って初めて堅い絆が生まれます。誠実に少しづつ話し合いましょう。

日 時 1997年4月25日（金曜日）午前8時

場 所 東宝タクシー会議室

出席者 会社側 社長、その他

組合側 労働組合員

議 題 1 時短による勤務変更の件

2 その他

以 上

しかし、組合が希望した同月25日に団体交渉は行われず、会社から代替日の提案もなかった。

(5) 平成9年5月9日の交渉に係る経過

ア 会社においては、毎月7日が給料日となっており、給料日の属する月の前月分の賃金が支給される。平成9年5月7日、会社は従業員に対し、同年4月分の賃金を明細書とともに支給したが、4月からの実労働時間の短縮に伴い、その短縮時間分を時間給計算により以前の月額基本給より減じて支給した。組合員は、明細書を見てそのことを知り、翌日8日、組合員数名が会社のY2専務のところへ押し掛け、抗議を行ったところ、Y2専務は、「今日は社長がいないので、明日交渉するようにするから」と、組合に約束した。

イ 翌日9日、Y1社長は、無線で、勤務中であったX1執行委員長代

行（以下「X 1 代行」という。）に、「10分前に来てくれ」と連絡した。X 1 代行が交渉開始予定時刻の約10分前に交渉場所に行くと、Y 1 社長は、X 1 代行に対し、「今日の団交は妥協点が見つからないと思うからやめよう」「今日はこれ話が進展せんと思うから、もう止めよう」などと述べた。そのうちに、出席者が揃い、交渉開始予定時刻が来たため、そのまま交渉が始められた。組合は「4月からの労働時間短縮に伴い、基本給をカットするのはけしからん」「会社が新勤務体制を強行したのは（平成5年10月1日の）協定違反だ」と主張したのに対し、会社は、「基本給カットは当然だ」「司法や第三者の判断を仰ぐことにでもしたら」と主張し、両者の主張は平行線であった。

(6) 当委員会のあっせんに係る経過

組合は、平成9年6月5日、当委員会に対し、組合員に対する無線配車差別の即時中止などを求めてあっせんを申請した。

あっせんは、同月10日、同月17日及び同月20日の3回にわたって行われたが、会社は、組合の謝罪がなければ無線配車には応じないとの姿勢に終始し、一方、組合は、謝罪には応じられないと主張したため、当委員会はあっせんを打ち切った。

(7) 退職金支給規則の変更

ア 平成9年6月25日、会社は、退職金支給規則第2条及び第3条を次のとおり変更し、徳島労働基準監督署に届け出た。

（本文は縦書き。）

第2条（退職金の支給方法）

退職金は徳島商工会説所特定退職金共済制度に加入することにより支給する。但し、雇入契約時に右共済制度の加入を希望しない者については支給対象より除外し、退職金は支給しないものとする。

第3条（共済掛金額及びその負担）

1 前条の共済制度加入による掛金額は左記のとおりとし、左記掛金額に限り会社が全額負担する。

勤務年数	掛金額（月額）
初 年～5年未満	1,000円
5年以上～10年未満	2,000円
20年以上～30年未満	3,000円
30年以上～40年未満	4,000円

2 勤続年数の増加に伴う掛金額の変更については、その都度行わず、毎年8月の掛金払込時に更改する。

しかし、会社は、この変更について、組合に協議の申入れや説明を全く行わなかった。

なお、徳退共制度の掛金月額は、1口1,000円で1人30口となっている。

イ 会社は、退職金に係る就業規則の変更と同じころ、中退金制度の被共済者となっている4名の組合員を、本人の承諾を得ずに徳退共制度の被共済者とする手続きをとった。

会社は、このことについても、組合及び組合員個々に対して説明せずに行った。

(8) 無線配車の再開

ア 組合は、本件審査過程において、平成9年8月8日、組合員に対する無線配車差別の解除を求めて、実効確保の措置勧告を申し立てた。

イ 同月9日午前7時30分ころ、Y1社長は、X1代行を会社事務所に呼び出し、組合員に対する無線配車は8月11日の朝から実施し、組合の謝罪の件に関しては一応置いておくとの旨を伝えた。組合員に対する無線配車は、同月11日から行われるようになった。

このため組合は、同年10月9日、実効確保の措置勧告を求める申し立てを取り下げた。

第3 判 断

1 無線配車差別について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、会社が平成9年4月5日から同年8月10日までの間に行った組合員に対する無線による配車をしないという行為は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為に該当すると主張する。

イ 被申立人は、申立人らが会社の要求する謝罪等に応じなかったため、前記の期間において、組合員に対し無線による配車をしなかったという事実は認めるものの、次の理由により不当労働行為に当たらないと主張する。

(ア) 週40時間労働制実施に伴う新勤務体制については、数回にわたる労使交渉を経たにもかかわらず、平行線のままであったことから、会社は、同年4月1日から会社案による新勤務体制を実施したところ、組合は、労使の合意が成立しなかったことを理由に無線拒否等の争議行為を行った。

週40時間労働制の実施は労働基準法で刑事罰をもって強制されており、勤務体制を変更しなければ同月1日からのタクシー業務は行えず、労使協議による合意がなければ勤務体制の変更ができないとする組合の主張は、不可能を強いることであり、これを理由に無線拒否等の行為に及んだことは争議権の濫用である。

また、組合は事実を歪曲し、Y1社長を誹謗中傷するビラを同人の出身地や居宅周辺で配布した。この行為は、名誉棄損罪に当たり違法な行為である。これらに対して会社は、謝罪等を求めたのであるが、組合は、これを拒否した。

さらに、組合は、会社の決められた組合掲示板以外の休憩室にビ

ラをはることを繰り返したり、会社が掲示した賃金規定を汚損するなどの行為を行った。これに対して、会社が、無線配車をしなかったということは無理からぬところであり、不当労働行為には当たらない。

(イ) 組合は、同月4日に争議を中止したと通告してきたが、その後、同月18日、19日の両日一斉休暇取得による欠勤を実行しており、これは、当初の通告による争議行為の一環として実行したものであり、争議行為が中止されたとは必ずしも認められない。

(ウ) 会社は、無線配車を同年8月11日に再開しており救済利益はない。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、組合の行為が争議権の濫用であると主張するが、前記第2の2の(1)及び4の(2)で認定したとおり、会社が、平成9年4月1日から週40時間労働制を実施しなければならなかったのは、法の要請するところであったが、これに伴う新勤務体制についての会社の組合に対する対応は、同年2月22日及び同年3月12日に口頭でその概略を説明したのみで、書面で会社案を提示したのは実施日直前の同月28日が最初であった。

組合が、退職金問題を団体交渉の優先課題とし、新勤務体制については、その解決後に協議するとの態度をとっていたこと及び会社からの組合案を出して欲しいとの要求に対して、十分な組合案を提出しなかったことが会社案の提示が遅れた一因と言えなくもないが、会社としては、あらかじめ書面に作成して組合に提示するなど、工夫の余地は十分あったところであり、その提示は遅すぎたと言わざるを得ない。

しかもその内容は、実労働時間は短縮したものの、始業時間を早め拘束時間を現状より延長するものであったから、組合は、時短と逆行する内容となっているとして、会社案の再考を求めるとともに、合意もなく強行すれば本件確認書に違反すると主張した。これに対し、会社が同年4月1日から新勤務体制を強行したため、組合は、労働条件の変更抗議して争議行為を行ったものであり、この経過からして、組合が争議行為を行ったことは、労働組合として当然の権利行使であり、争議権の濫用であるとの会社の主張には理由がない。

イ 会社は、組合のビラ配布が違法であると主張するが、前記第2の4の(3)で認定したとおり、ビラの内容は、主として会社の労務政策に対する組合の主張を展開するものであり、その配布の態様についても適切さを欠くとまでは言えず、また、これが会社の無線による配車をしないという行為の正当な根拠となるものではない。

ウ 会社は、決められた場所以外へのビラの貼付、会社文書の汚損、組合員による一斉休暇取得などを無線による配車をしなかった理由とするが、これらについても正当な理由とはならない。

エ 会社は、無線による配車は同年8月11日に再開しているので、救済

利益がないと主張するが、会社は、無線拒否闘争等に対する謝罪等の要求は撤回しておらず、無線配車の再開によって、労使関係が修復されたとは認められないから、会社の主張は採用できない。

オ 以上のことから、会社が組合員に対して行った無線配車をしないという行為は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 無線配車差別による賃金の減収について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、会社の無線配車をしないという行為により組合員の水揚げ額が減少した結果、賃金も減少したとして、無線配車がなかった期間（平成9年4月5日から同年8月10日まで）の会社における無線配車による各月の水揚げを全常用運転手数で除して得た額に組合員の当該期間における各月の水揚げ額を加え、これに基づき会社の賃金計算方法により算定した額と既に支給された額との差額の総計1,165,775円を支払うべきであると主張する。

イ 被申立人は、組合員各人の当該月における水揚げ額に、会社における総水揚げ額に占める無線配車によらない水揚げ額の比率を乗じて、それに会社における1乗務の平均的な数値から算出した予想される無線配車による水揚げ額を加え、これに基づき会社の賃金計算方法で算出した結果、組合員1名について1,362円の差額が生じるだけで救済利益はないと主張する。

(2) 当委員会の判断

本件のような事案においては、会社の無線配車をしないという行為がなかったとしたら組合員が得たであろう水揚げ額の算定方法が問題となるが、当事者の主張する算定方法は、双方ともに、会社による無線配車がなかった期間中に非組合員が無線配車により得た金額をもとに、会社は1乗務を単位に、組合は1か月を単位にそれぞれ平均化して組合員に割り振るとしているが、各組合員間の無線配車による水揚げ額の総水揚げ額に占める割合及び金額が、平成9年3月の実績では、前記第2の4の(4)のウで認定したとおり、割合で13.7%から59.1%、額で61,150円から294,320円と大きな差があり、他の月においても同様の傾向であったと推認されることから、組合員が得たであろう水揚げ額を算定する方法としては妥当なものとはいえない。

当委員会は、上記額の算定方法としては、組合員各人について会社が無線配車をしなかった期間の直前の平成9年1月から同年3月までの水揚げ額を同期間の実労働時間数で除して得た額に、会社が無線配車をしなかった期間の各月の実労働時間数を乗じて計算するのが相当であると考える。したがって、主文のとおり命ずるものである。

3 団体交渉の拒否及び不誠実な団体交渉について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 団体交渉の拒否について

(7) 申立人は、次のことをもって、会社が団体交渉を拒否していると主張する。

平成9年4月4日、組合が新勤務体制、退職金問題等について団体交渉を申し入れたが、会社は、謝罪がなければ団体交渉に応じないとしたこと。

同月7日、会社が「組合の謝罪文及び無線配車を拒否した人の始末書」の提出を求める旨の掲示を行い、団体交渉の拒否の姿勢を明らかにしたこと。

同じく、同月23日にも新勤務体制について団体交渉を申し入れたが、無視したこと。

また、同年5月9日に行われた交渉は、月額基本給の減額に抗議した組合員の剣幕に押され、会社が緊急避難的に応じたものであり、実質的な団体交渉と言えるものではなく、これ以後、会社は「謝罪と始末書」を出さない限り、一切団体交渉に応じないとしていること。

(4) 被申立人は、平成8年12月13日から平成9年5月9日までの間に9回の団体交渉を行っており、組合からの団体交渉申入れに対して、日時を変更したことはあるものの、団体交渉自体を拒否したことはなく、同年4月28日の団体交渉申入れに対しても同年5月9日に団体交渉を行っている。

その後、組合が当委員会のあっせんを申請したため、組合からの団体交渉の申入れはなく中断しているが、会社としては、今後も組合からの団体交渉の申入れを拒否する意思はないと主張する。

イ 不誠実な団体交渉について

(7) 申立人は、会社が、退職金問題についての団体交渉において、中退金法の違法な運用を是認するよう組合に強要する以外、他に全く回答を示さず、また、新勤務体制に関して文書で説明資料を提示したのは、平成9年3月28日の団体交渉が最初であり、同年4月1日から実施された新勤務体制に伴う月額基本給の減額、従来「支給する」となっていた一時金規定の「支給することがある」との変更は、資料も提示されないまま、十分な説明も協議もなく実施された。このような会社の態度は、誠意のある団体交渉とは言えず、不当労働行為であると主張する。

(4) 被申立人は、上記のとおり団体交渉を重ねており誠意をもって対応している旨主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 団体交渉の拒否について

前記第2の4の(4)のイ、イ及びカで認定したとおり、平成9年4月4日、組合は新勤務体制、退職金問題等について、会社に対して団体

交渉を申し入れたが、会社は謝罪がなければ応じられないとして団体交渉を拒否した。しかし、会社が求める謝罪の対象となる争議行為等は、前記1の(2)のア及びイで判断したとおり、正当な組合活動であり、謝罪がないことを団体交渉拒否の正当な理由とすることはできない。

同月23日にも組合は、同月25日を交渉日として新勤務体制の問題について、団体交渉を申し入れたが、会社はこれを無視し、これに対する交渉は行われなかった。

会社は、同月23日の組合からの団体交渉申入れに対して、同年5月9日に団体交渉に応じた旨主張するが、同日の交渉は、前記第2の4の(5)で認定したとおり、月額基本給の減額に激怒した組合員の抗議に対して、その場しのぎに、形式的に行われたにすぎないと見るべきであり、その内容も会社側が「今日の団交は妥協点が見つからないと思うからやめよう」とか「司法や第三者の判断を仰ぐことにでもしたら」との態度で、実質的な団体交渉といえるものではなかった。

以上のことから、平成9年4月4日以降、会社は新勤務体制、退職金問題等について正当な理由なく団体交渉を拒否していると判断せざるを得ず、このような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。

イ 不誠実な団体交渉について

前記第2の4の(1)のア及びイで認定したとおり、会社と組合は平成8年秋ころから退職金問題について数回の団体交渉を重ねてきたところであるが、会社は、退職金支給規則第3条2に記載されている金額のみを会社が負担すればよいとの解釈に固執し、「無駄な議論をしてもしょうがない」「司法や第三者にまかすことにでもしたら」との態度で、団体交渉において解決しようとする姿勢が見られず、誠意を持って団体交渉をしたとは認められない。

また、前記第2の4の(2)で認定したとおり、会社は、新勤務体制について、数回の団体交渉を行ったが、具体的に会社案として資料を提示したのは、新勤務体制実施日直前の同年3月28日が最初であり、その内容も隔日勤務者勤務表2枚だけであった。さらに、同年4月1日から実施された新勤務体制に基づく賃金規定では、月額基本給については減額し、一時金については「年2回支給する」としていたものを「事業の成績、成果により賞与を支給することがある」とする変更などを含んでいたが、会社は、これらに関する資料を提示せず、月額基本給の減額については具体的に、また、一時金規定の変更については全く説明をしないなど、労働条件の変更について誠意を持って団体交渉をしたとは認められない。

以上のような会社の行為は、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。

4 本件確認書の遵守について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、会社が新勤務体制について、平成5年10月1日に交わした「同意約款」たる本件確認書を遵守せず、新勤務体制を強行したことは、事実上組合を無視し、労働組合の弱体化及び壊滅を企図しているもので、不当労働行為に該当すると主張する。

イ 被申立人は、本件確認書については、これまでもその内容を遵守してきたし、今後も遵守するつもりである。本件確認書第1項の「労働条件に関する事項は今後、全ての労組と協議決定の上実施する。」との条項は、労働条件に関する事前協議制を定めたものであり、労使の合意が調わない限り、労働条件の変更はできないことを定めたものではない。

また、今回の新勤務体制については、平成8年1月ころから交渉を続けていたものであるが、同年12月13日の団体交渉において、申立人が退職金問題の解決が先決であるとして、話し合いが進まず、会社としては、週40時間労働制実施のタイムリミットまで交渉したのであるが、合意に達せず、そのままタクシー業務を続ければ法律違反として処罰を受けることとなり、これを避けるためには、業務を休止せざるを得ない状態に追い込まれていたものであって、そのような状態に立ち至っても、本来使用者が定める法規と解されている就業規則の一部たる新勤務体制を会社が独自で作成できないとは解されない。

そこで会社は、新勤務体制を定めた賃金規定を作成し従業員代表者の承認を得て、平成9年3月31日徳島労働基準監督署へ届け出て、同年4月1日から実施したものであり、不当労働行為には当たらないと主張する。

(2) 当委員会の判断

本件確認書第1項については、両当事者間に解釈についての争いがあるところであるが、「同意約款」であるか「協議約款」であるかは別にして、当該条文の文言からして、少なくとも、労働条件については、労使が十分協議を尽くすべきであることを定めたものと解される。

新勤務体制についての団体交渉における会社の態度は、前記3の(2)のイで判断したとおり、団体交渉における会社の態度としては、不誠実なものであり、労働条件の変更について、本件確認書が存在するにもかかわらず、会社が組合と十分協議を尽くさなかったことは、組合の軽視に当たり、ひいては組合の弱体化につながるもので、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。

5 中退金法等の遵守及び退職金問題について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、会社が退職金支給規則を遵守せず、中退金制度による掛金の一部を従業員に負担させていたこと及び同掛金の納付を怠っていることは、中退金法の遵守を要求する組合に対して、法でさえ守らな

いという姿勢で組合を対等の交渉相手と認めず、組合の弱体化、壊滅を図るもので不当労働行為に該当すると主張する。

また、就業規則変更届けにおいて、中退金法による退職金制度を一方的に廃止の上、徳退共制度による退職金制度を設けるとし、退職金制度の一方的不利益変更を画策していることは、労使協定を全く無視し、労働組合の存在意味をなくする行為であり、不当労働行為に該当すると主張する。

イ 被申立人は、中退金法の掛込金全額使用者負担の規定に違反していたことは認めるものの、会社の退職金支給規則に規定する掛金額は、昭和46年に定めたもので、その後、中退金法による最低掛金額が、会社の規定金額を上回ったため、退職金支給規則は履行不能となっていたものであり、組合の会社が掛金を全額負担すべきであるとの要求は容認することができない。

会社は、中退金法による退職金規定は、履行不能ではあるが、退職金制度がないままでは従業員が困るため、行政機関に相談の上、徳退共制度に所定の手続きを経て加入したものであり組合の主張は、理由がないとする。

(2) 当委員会の判断

前記第2の3の(1)のイ及びウ並びに4の(1)のウで認定したとおり、中退金制度による掛金については、会社が退職金支給規則を制定した昭和46年以降、数回の掛金額の改定があつたにもかかわらず、平成3年11月ころまでは全額を会社が負担して事業団に納付しており、会社の前記主張は直ちには認めがたいが、会社が中退金制度による掛金の一部を従業員に負担させて事業団に納付していたこと、中退金制度の掛金を滞納していることについては、組合員を他の従業員と比較して、差別的に不利益な取扱いをしたと認定できず、また、組合の弱体化を企図したとも認められない以上、仮に中退金法、会社の退職金支給規則を遵守しないことがあつたとしても、労働契約上の問題はさておき、そのこと自体が不当労働行為を構成するものではない。

しかし、会社は、退職金問題について、組合と長期間団体交渉を行って来たものの、会社の退職金制度を徳退共制度に改めるに際しては、前記第2の4の(7)で認定したとおり、組合と一切協議せず、一方的に移行手続きを行っている。

会社のこのような行為は、退職金制度という重要な労働条件の変更について、本件確認書の趣旨に反しており、組合の存在を全く無視するもので、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。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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10年 3 月12日

徳島県地方労働委員会
会長 田中 達也 ㊟