

命 令 書

申立人 全国一般労働組合栃木地方本部

被申立人 黒磯観光タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成9年10月分以降の年次有給休暇取得補償を標準報酬日額によって再計算し、既支払額との差額を申立人黒磯観光タクシー支部組合員に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人黒磯観光タクシー支部組合員に対し、平成9年1月21日に遡及した年次有給休暇消化順位の変更取扱いを廃止し、前年度繰越分を優先消化するという取扱いとしなければならない。
- 3 被申立人は、従前どおりチェックオフ協定を順守のうえ、申立人黒磯観光タクシー支部組合員の賃金からのチェックオフを再開しなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人黒磯観光タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和37年7月28日に設立され、一般乗用旅客自動車運送（タクシー）を業とする肩書地にその本社を置く株式会社で、会社の資本金は申立時1,000万円であり、申立時の従業員数は39名の会社である。
- (2) 申立人全国一般労働組合栃木地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に本部を置き、昭和37年2月11日に結成された個人加盟の労働組合で、主として県内の事業所で働く労働者や県内に居住する労働者によって組織され、県内に41の支部と3つの労働組合を持ち、結審時の組合員数は2,671名である。

組合黒磯観光タクシー支部（以下「支部」という。）は、会社で働く労働者によって昭和50年4月に結成された支部であり、結審時の支部組合員数は23名で、全員タクシーの乗務員である。

2 支部の結成からストライキ実施まで

- (1) 支部は、昭和50年4月、会社従業員の解雇問題を契機に結成され、その後次第に支部組合員を拡大し、平成7年には乗務員36名全員が加入したが、その後漸次減少した。
- (2) 平成5年10月、Y2（以下「Y2専務」という。）が会社の専務取締役役に就任した。

(3) 平成6年11月10日、組合及び支部と会社との間で、賃金制度等について、支部組合員の基本的労働条件に関する協定書（以下「平成6年協定書」という。）を締結したが、有効期間の定めはしなかった。

同協定書において、新賃金制度（年功序列型賃金〔A〕を改めて能率給〔B〕を併用したA B型賃金制度の導入）、年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得したときの賃金補償（以下「年休取得補償」という。）、組合費のチェックオフ等、の実施が定められた。

○協定書（抜粋）-----

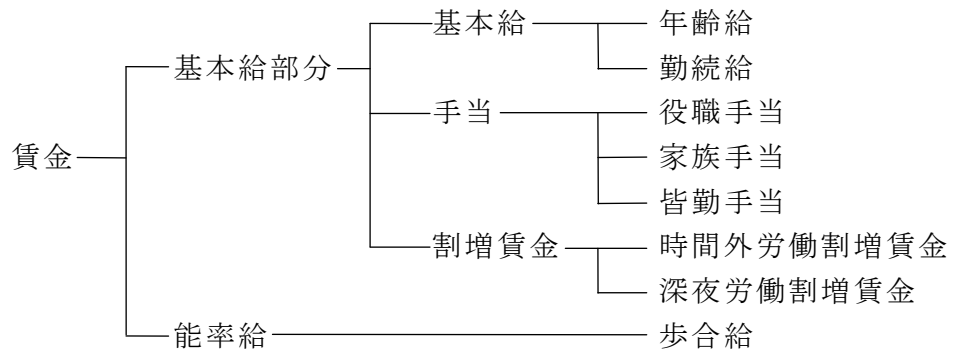
1. 合意事項

(1) 賃金制度（毎月の給与および賞与、退職金）に関しては別紙資料①の通りとする。

●別紙資料①「乗務員に関する賃金制度等」  
〔新賃金に関して〕

（賃金の構成）

1. 賃金の構成は次の通りとする。



（能率給）

5・能率給は目標達成給と称する。

計算方法：前月の21日～当月の20日までの本人の純水掲額（消費税を差引いた運賃収入）から40万円を差引いたその残額に一律に58%を乗じて得た額とする。

(3) 年次有給休暇の取扱いと賃金補償に関しては別紙資料③の通りの内容とする。

\*賃金補償については組合員各人の健康保険法に定める標準報酬日額をもって支払うこととし、年次有給休暇の取得日数を乗じて支給するものとする。

●別紙資料③「年次有給休暇の取扱いとその賃金補償に関して」

労働基準法に基づき、勤務年数に応じ最高20日を限度に年次有給休暇を付与することは当然の事として、未消化残日数を翌年度1年限りで繰り越すものとし、<以下略>

但し、年次有給休暇を消化した場合は、

1・本人の社会保険料の算定基礎額となる報酬日額をもって「有給休暇の賃金補償」とする。

(6) その他の合意事項

②会社は組合費のチェックオフ（給与天引き）について行うこととして組合の会計に一括して手渡しすることを認めるものとする。

●別紙資料④〔就業規則の改定〕

特定の事項

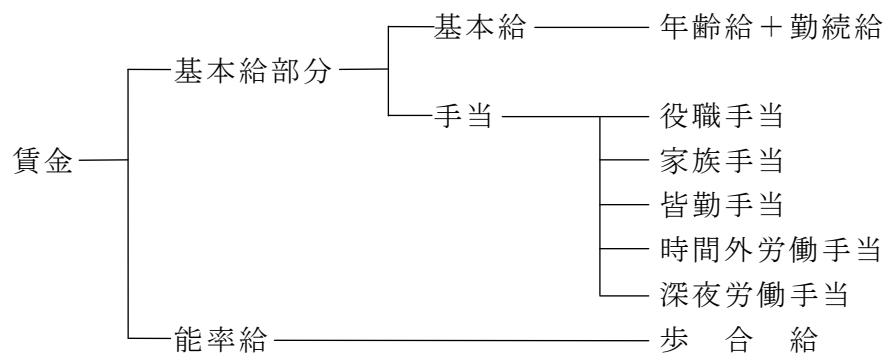
2・会社は11月分給与より労働組合員の組合費をチェックオフする。

(4) 前記(3)の平成6年協定書の締結により、会社は、平成6年11月21日付で、就業規則等関係諸規程の改定を行った。改定をする際、年休取得補償について、基本給部分が重複するのではないかということが、労使間で若干議論になったが、結局、同協定書に準拠して規定された。

○給与規程（抜粋）

第4条（賃金の構成）

従業員の賃金は基本給と手当および能率給から構成される。  
項目は次の通りとする。



第10条（有給休暇等の取得補償金）

年次有給休暇を保有する従業員が休暇を消化した際は下記の方法により「有給休暇の賃金補償」を行うものとする。

◎「有給休暇の賃金補償」の方法

本人の社会保険料算定基礎額（日額）によって補償する。

第17条（能率給）

能率給は目標達成手当と称する。

◎計算の方法

乗務員に関しては前月の21日～当月の20日までの本人の純水揚げ（消費税を差引いた運輸収入）から40万円を差引いた残額に一律58%を乗じて得た額とする。

（以下省略）

(5) 平成7年7月、会社は、組合に対して、前記(3)の協定事項である能率給部分の歩合を58%から51%に引き下げて、結果として給与分配率を

47.5%から44%にしたい旨を提案した。しかし、協議が整わないまま、会社は、同年8月分給与から歩合を引下げた。

このため、組合は、給与の分配率に係るあっせんを栃木県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に申請した（以下「平成7年あっせん」という。）。

- (6) 平成7年10月27日、組合と会社は、当委員会の前記(5)の平成7年あっせんにおいて協定書（以下「平成7年協定書」という。）を締結し、給与分配率は45.17%、能率給の歩合は53%とすることのほか、

3. 労使双方は、営業成績の向上を図るため、一層努力する。

4. 営業成績が向上した場合は、給与分配率を改めて協議する。

という協定がなされた。

- (7) 平成8年度については、組合は、会社に対し、賃金引き上げ要求を出さなかった。因みに、平成8年度の営業収入を平成7年度と比較すると20,358千円の減収であった。

- (8) 平成9年2月、組合は、平成9年度春闘要求として2万円の賃上げを決め、同年3月5日、会社に対して、2万円の賃上げ要求書を提出した。

これに対し、会社は、平成7年協定書を理由としてゼロ回答をすると同時に、

① 有給休暇の節度ある取得（繁忙期、繁忙日、夜間勤務日の取得自粛）

② 年休取得補償の検討と是正

を口頭で申し入れた。この年休取得補償の検討と是正というのは、前記(3)の協定事項である標準報酬日額を平均賃金の60%に変更するというものであった。会社は、その理由について、年休を取得した場合の方が、年休を取得しない場合よりも多くの賃金を受けるという極めて不合理な矛盾に、平成9年になってから気づいた、と説明した。

なお、現行の年休取得対象期間は、1月21日から翌年の1月20日までである。

- (9) 平成9年3月19日、前記(8)賃上げ要求に対する第1回団体交渉が行われ、以後同年8月4日までに通算9回の団体交渉が行われた。

これらの団体交渉の中で、会社は、年休取得補償の算定方法の変更を交渉の主たるテーマとして取り上げていった。

組合は、これに対し、平均賃金の60%では労働基準法に違反すると繰り返し指摘した。

- (10) 平成9年4月15日の団体交渉で、組合は、2万円の賃上げ要求を撤回し、現行40万円の足切り額を35万円とするよう要求内容を変更した。

しかし、この支部の要求に対して、会社は、給与分配率が高くなると主張したため、支部は、同年6月から7月にかけて要求内容を次第に譲歩し、

① 足切り額を37万円とすること

② 能率給の歩合を50%にすること

③ 年休取得補償は標準報酬日額の80%にすること

という提案を行ったが、会社は、この提案を「悪平等になる。」として認めず、賃金交渉は行き詰まってしまった。

(11) 平成9年7月12日、会社は、組合に対し、「97年春闘要求に対する回答並びに有給休暇補償に関する改定要求について」という文書により、

2. 有給休暇補償に関する改定要求

(1) 有給休暇取得に係る取崩し順位について

現在の有給休暇の取崩は、前年繰越残日数から先に行っている、これを法定の通り、当年付与日数から先に取崩すこととする。

(2) 有給休暇取得に対する補償額の取扱い

現行（社会保険料標準報酬日額）を改め、次の通り法定の範囲とする。

※ 有給補償日額＝（直近の3ヶ月の1時間当たり賃金）×7時間×60%

※ 「直近の3ヶ月の1時間当たり賃金」とは、賞与等を含めない通常の賃金の3ヶ月分を、その期間における通常の労働時間で除したものと

ということを提案した。

なお、年休の取崩し（消化）順位については、就業規則上、前記(4)の平成6年11月の就業規則改定以前から現行の同規則第48条第4項の規定はあったものの、少なくとも10年以上慣行として前年繰越分から先に取崩して（消化して）きた経緯がある。

※ 現行の同規則第48条第4項

年次有給休暇の消化は、新しく取得した日数より消化する。

(12) その後、賃金交渉は暗礁に乗り上げ、平成9年7月30日、組合は、会社に対して、同年8月5日に24時間ストライキを実施することを文書で通知した。

(13) 平成9年8月4日、9回目の団体交渉において、会社は、支部に対して、同月3日付けの6項目から成る通知文を手渡した。この文書には、会社の記名押印がされており、ストライキに際しての会社の考え方について、次のような内容であった。

○本件申立てに係る事項のみ抜粋-----

① 組合の要求は平成7年10月27日付け（実施日 平成8年1月21日）栃木県地方労働委員会あっせんによる協定書に照らし、明らかに不当である。

また、8年度及び9年度第一四半期の事業実績からみても妥協の余地はない。したがって、本ストライキは全く容認できない

- ② 組合費のチェックオフ協定は破棄する
- ③ 有給休暇取得は平成9年度から当年度分優先消化とする
- ④ 年休取得補償は平成9年9月分から平均日額の60%とする

(14) 支部は、平成9年8月5日午前8時から翌6日午前8時まで24時間ストライキを実施した。

なお、ストライキ実施前に支部組合員6名が脱退し、ストライキには参加しなかった。

### 3 ストライキ以後本件申立てまで

(1) 平成9年8月6日、支部は、会社に対して、別記2の(13)の通知文を撤回するよう申し入れたが、会社は、応じなかった。

なお、ストライキ以後、数回団体交渉が行われた。

(2) 平成9年8月9日、前記の支部脱退者6名は、交通労連黒磯観光タクシー新労働組合を結成した。

(3) 平成9年8月14日の団体交渉において、支部は、会社に対して、

① 足切り額を37万7千円、能率給の歩合を50%

② 年休取得補償の40%カット

を申し入れたが、会社は、再度協議すると回答したので、同月15日から翌16日まで予定していた2回目のストライキを回避した。

(4) 平成9年8月19日、会社は、支部に対して、妥結できない旨を回答した。

(5) 平成9年8月21日、会社は、交通労連黒磯観光タクシー新労働組合と「平成9年度春闘妥結協定書」を締結し、

① 年休取得補償を5、6、7月の3ヶ月の平均賃金の60%とすること

② 年休の取得順位は当年付与日数から優先消化とすること

③ 組合費の給与からのチェックオフ及び組合口座への振込を行うこと

等を協定した。

(6) 平成9年8月25日、会社の給料日であったが、支部組合員の組合費はチェックオフがされていなかったため、支部組合員は、即日、会社に対して、口頭で抗議したところ、Y2専務は、『ストライキができる立派な組合なんだから、(会社が)組合費を徴収しなくても自分らでできるじゃないか』、という意味合いの発言をした。

会社は、組合費のチェックオフについては、当月以降実施しなくなった。

その後、組合は、当委員会にあっせんを申請した（以下「平成9年あっせん」という。）。

(7) 平成9年10月7日、別記(6)の平成9年あっせんが当委員会において開催されたが、会社は、このあっせんに出席するためにX2支部組合員が

- 申請した年休を認めず、欠勤扱いとした。
- (8) 平成9年10月23日付け文書で、会社は、各人の新しい年休取得補償の算定額（日額）を通知したが、その額は、前年の日額の60%相当額であった。
- (9) 会社は、平成9年10月25日の給料日に支給した支部組合員の10月分の年休取得補償（対象期間9月21日から10月20日）を前記(8)の日額で算定し、その後、平成10年1月分（対象期間平成9年12月21日から平成10年1月20日）までこの算定方法を継続した。
- なお、当該期間の年休取得補償の算定に当たり、会社は、基本給部分を減額の対象とはしていなかった。
- (10) 平成9年11月7日、組合と会社とのトップ会談が行われた。この会談の出席者は、組合委員長X1（以下「X1委員長」という。）、会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」という。）及びY2専務であった。
- (11) 平成9年11月8日、組合のX1委員長は、トップ会談の経過をX3支部長に報告するとともに、前記トップ会談で話し合われた内容を協定案としてまとめ、会社へ送付した。
- (12) 平成9年11月19日、支部は、支部組合員全員集会を開催し、X1委員長が、支部組合員に対して、会社との協定締結ができるまで冷静に対処してほしいと要請した。
- (13) 平成9年11月27日、会社作成の協定案が組合に郵送された。その内容は、組合が作成したものとは、全く異なった内容のものであったので、新たな協定の締結はできなかった。
- 会社作成の協定書（案）（抜粋）-----  
会社、組合双方は今日の経済状況に鑑み、下記の条件により、現在の紛争状態を解除するものとする。
3. 有給休暇に関する決め
- ・有給休暇補償額は過去3ヵ月の平均賃金の60%とする。
  - ・有給休暇の消化順位は当年度給付日数からの優先消化とする。  
（平成9年1月21日に遡り実施する）  
（注）有給休暇の「当年度」とは、1月21日から翌年1月20日までの期間をいう
- (14) 年休取得補償の減額支給について、組合及び支部は、会社に対して、平成9年12月3日付け文書「年次有給休暇中の賃金減額について」をもって抗議し、撤回を要請した。
- (15) 平成9年12月12日、支部組合員は、平成9年10月以降に支給された年休取得補償について、労働基準法に違反するものとして、大田原労働基準監督署に申告した。
- (16) 平成10年1月21日、会社は、年休の消化順位を就業規則第48条第4項を根拠として、当年付与分を優先することに変更したが、それを前年分（対象期間平成9年1月21日から平成10年1月20日）に遡及して適用し

た旨通知した。

- (17) 平成10年2月6日付け文書で、会社は、大田原労働基準監督署から、前記(15)の申告に係る年休取得補償について差額支給の是正勧告を受け、差額を支給することとなった。

会社は、同年2月分の年休取得補償から、再度、算定方法を変更し、標準報酬日額については全額支払うが、基本給部分については減額して支給することとした。

以後、会社は、この算定方法を行っている。

- (18) 平成10年4月1日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 第2 判断

### 1 ストライキの正当性について

#### (1) 申立人の主張

このところの経済環境の変化によって、ハイヤー・タクシー業界も景気の低迷の局面にあるが、A B型賃金制度のため売上高にかなりの部分を依存する支部組合員の生活もまた、歩合給の減少など実質賃金が低下し、苦しくなっている。

したがって、賃金引き上げによって生活を防衛しようとする組合の要求はあたりまえであり、また要求獲得を目指してのストライキも労働組合として当然の権利行使であった。

貴地労委もこのような経済変動を想定して平成7年協定書を策定したとは考えられず、ましてやこの協定書が労働者の賃金引き上げ要求や交渉をする権利まで拘束する性格のものではないと判断している。

このような経過の中で、平成9年の賃金交渉は難航し、最終的にはストライキにまで発展した。

#### (2) 被申立人の主張

今日の不況下、水揚げが減少しており、会社の業績が悪化していることは、明らかである。

ところが、組合は、水揚げが減少して収入が減少したことを理由として賃上げを求めてきた。乗務員の水揚げの減少は会社の業績の悪化に直結していることは明らかであるから、組合の要求は、会社の業績の悪化していることを知りながら、さらに会社の業績の悪化を招く賃上げを要求しているに等しい。

会社の業績が悪化しているのであるから、会社が組合の賃上げ要求に応じられないのはやむを得ないことであるのと同時に、平成7年協定書の趣旨からして組合の要求に応じる必要はないばかりか、組合の賃上げ要求は、前記協定書違反の行為に他ならない。

なお、平成9年春闘当時、給与分配率はすでに前記協定書で定めた45.17%を超えており、会社は、その旨組合に示して組合もこれを認識していたにもかかわらず、組合が賃上げ要求を続けたことも、前記協定書に対する重大な違反である。



ストライキは、かかる組合の重大な協定違反に対して会社が応じないことを理由として行われたものであり、もはや正当な争議権の行使といえない。

(3) 当委員会の判断

会社は、組合の賃上げ要求は平成7年協定書に対する重大な違反行為であるから、これに会社が応じないことを理由として行われたストライキは正当な争議権の行使ではないと主張するので、以下検討する。

平成7年協定書締結後も会社の業績は向上せず、平成8年度は更に悪化したことは、前記第1の2の(7)のとおりであり、会社の業績悪化によって、支部組合員の賃金もかなり減収となっていたであろうことが認められる。

このような状況にもかかわらず、前記第1の2の(7)のとおり、組合は、平成8年度の賃上げ要求を行わなかったが、このことは、組合も会社の経営状況が悪化していることを承知していたために、支部組合員の生活維持を図ることよりも会社の業績向上を優先したものと認められる。

しかしながら、平成9年になっても一向に会社の経営状況は好転せず、売上に依存する支部組合員の賃金も減収の一途をたどったことは容易に推認できるものであるから、組合が、支部組合員の賃金水準を維持し生活を守るため、平成9年度の賃上げ要求を行ったことはやむを得なかったものと思われる。

ところで、平成7年協定書の「営業成績が向上した場合は、給与分配率を改めて協議する。」旨の規定は、賃上げ要求を禁止、あるいは、否定したものとは考えられないので、賃上げ要求が結果として給与分配率を高め、経営を悪化するのであれば、会社は、組合に対して、それを団体交渉の中で十分説明・協議し、了解を得るべく努力すべきことであって、賃金要求そのものを否定すべきものではない。

したがって、組合の平成9年度の賃上げ要求が、直ちに平成7年協定書に違反する行為であったということはできず、これを理由としたストライキが正当な争議権の行使ではないとの会社の主張は、認められない。

2 年次有給休暇取得補償の算定方法の変更について

(1) 申立人の主張

年休取得補償については、会社は組合との協定の結果としての支払ではなく、専ら会社の誤解によって支払われてきたと弁明しているが、平成6年の歩合給導入と深く関連して、それまでの年休取得補償を改めて、協定されたものであって、会社が主張するような単なる誤解により決定されたものではない。

実際には、平成6年11月10日に組合の要求に基づいて協定（平成6年協定書）したものであり、会社の給与規程は、組合との協定以降、同月21日付けでこの協定に準拠して作成されている。

この協定締結以降約3年近く、年休取得補償は標準報酬日額を支払い、

基本給の日割り減額は行わないという労働条件は、確固として確立していた。

しかし、平成9年10月分賃金以降、会社は、年休取得補償を平均賃金の60%しか支払わず、そのことを組合から労働基準法に違反していると繰り返し指摘されながら、強引とも思えるやり方で一方的に年休取得補償を切下げ、大田原労働基準監督署の是正勧告以降も従来の年休取得補償を減額し続けている。

この結果、平成9年10月以降の年休取得者の賃金が、従来より明らかに減少して不利益を受けている事実は、明らかである。

こうした支部組合員に対する年休取得補償の減額支給は、会社が、一方的に協定を破棄し、自らが定めた給与規程10条の規定をも踏みにじって行ってきたものであり、明らかにストライキに対する報復として支部組合員に不利益を与える目的で行った行為である。

## (2) 被申立人の主張

従来、会社においては、従業員が年休を取得した場合、基本給部分と、標準報酬日額に年休取得日数を乗じた金額を支給してきた。

しかし、この計算方法によると、年休を取得した場合の方が、年休を取得しない場合よりかえって多くの賃金の支払を受けることとなる。その原因は、賃金全額（基本給部分＋能率給）に対して定められる標準報酬日額を支払いながら、更に基本給部分を支給するという、基本給部分の二重払いが生じていたからである。このような年休取得補償金の計算方法は不合理である。

この取扱いは、専ら会社の誤解に基づき行われていたもので、組合との協定の結果として行われていたものではない。組合との平成6年協定書においても、年休取得者には標準報酬日額を支給すると定めているが、更に加えて基本給を支給するとは規定されていない。

会社は、平成9年の初め頃から、二重払いの是正をしたいと考えており、平成9年3月19日から同年8月4日までの9回にわたる組合との団体交渉の中で主要なテーマとして取り上げていたが、組合は、前述のとおり、二重払いが不合理であることを認識しつつ、何ら合理的な理由を示すことなく反対し続けた。

二重払いは不合理であるばかりでなく、根拠なく行われてきたものであったことから、会社はやむなく組合の了解なしに是正したのである。また、二重払いという不合理な計算方法を是正し、労働基準法第39条第6項但書の定める本来の姿に戻すために行った今回の措置は、なおさら相当な措置である。決して、組合のストライキに対する報復として支部組合員に不利益を与える目的で行ったものではない。

## (3) 当委員会の判断

① まず、会社は、年休取得補償について、基本給の二重払いは不合理であるばかりでなく、根拠なく行われてきたものであると主張するの

で、以下検討する。

前記第1の2の(3)及び第1の3の(9)のとおり、会社の年休取得補償の算定方法は、健康保険法に定める標準報酬日額によっており、その標準報酬日額の算定基礎となる賃金は、会社の賃金制度がA B型賃金のため、A型部分である基本給及び諸手当等とB型部分である能率給とで構成されている。

したがって、支部組合員が年休を取得した場合の取扱いは、A型部分の基本給は減額されることなく支給され、年休取得補償としては年休取得日数に応じた標準報酬日額が支給されることになるので、会社が主張するように、基本給の二重払いが生じるということは理解できる。

そして、この基本給の二重払いの結果、年休を取得した場合の方が、年休を取得しない場合より、かえって多くの賃金の支給を受けることになるのであれば、会社の不合理との主張は是認されるべきであろうが、会社は、このような結果が生じることになる二重払いは不合理であると主張するだけで、その不合理な状況を何ら具体的に疎明しておらず、不合理な状況が明らかになっていないため、基本給の二重払いは不合理であるとの会社の主張をそのまま容認することはできない。

ところで、年休取得補償は標準報酬日額をもって支払うことが、平成6年協定書及び同年11月21日付けで改定された給与規程第10条において明文化されているが、同条を設けるに当たって、労使間で、基本給が重複することについての若干の議論があったことは認められるものの、会社は、結局、平成6年協定書に準拠して同条を設けたことは、前記第1の2の(3)及び(4)のとおりであるが、基本給の減額取扱いの規定は設けなかったことが認められる。

前記第1の3の(8)及び(9)のとおり、その後、この標準報酬日額方式、つまり、基本給の二重払いの取扱いは、平成9年9月分までの約3年間継続実施されてきており、前記第1の2の(8)のとおり、その間、算定方式の変更が問題となったのは、平成9年3月の春闘要求以降であることが認められる。

以上を総合的に判断すると、会社主張のとおり、年休取得補償について「基本給の二重払い」が生じていることは明らかであるが、そもそも標準報酬日額方式自体が「基本給の二重払い」を内包しており、しかも前述の平成6年協定書及び給与規程第10条に規定されているのであるから、根拠なく行われてきたとの会社の主張は容認できない。

また、更に加えて基本給を支給するとは定めていないとの会社の主張は、そのとおりではあるが、逆に、基本給を減額するとの規定も存せず、もし会社が基本給を減額しようとするのであれば、基本給を減額する旨の規定を設けるべきであるから、会社の主張は容認できない。

畢意、このようなトラブルが発生する原因は、平成6年協定書締結、

あるいは、同年の給与規程改定の際に、基本給の二重払いの取扱いについて明確にしておかなかった組合と会社との双方に責任のあることであって、それを是正したいのであれば、双方が対等の立場で十分協議した上で是正すべきものである。

- ② 次に、会社は、二重払いの算定方式を是正した今回の措置は、ストライキに対する報復として、支部組合員に不利益を与えるために行ったものではない旨主張するので、以下検討する。

平成9年度賃上げ要求後の労使関係を見ると、前記第1の2の(8)から(13)までのとおり、団体交渉を実施する度に、組合は、会社との妥結を図るための譲歩をしてきたが、会社は、賃上げ要求に対抗して出した年休取得補償の減額や年休取得順位の変更等を交渉事項とするばかりで、平成7年協定書を楯に賃上げ要求には一向に応じようとはしなかったことが認められる。また、組合は、ストライキ直前の平成9年8月4日にも9回目の団体交渉を行っており、ストライキ実施の通告はしたものの、できるだけ回避したいとの思いを持っていたことが窺えるが、これに対し会社は、同日、ストライキに対する威嚇ともとれる通告をして、険悪な状況にあった労使関係を一層悪化させたことが認められる。

更に、前記第1の3の(1)及び(3)のとおり、ストライキ後も団体交渉が実施され、予定していた2回目のストライキは回避されたことから、組合は、交渉が前進するものと考えたことが推測される。しかし、前記第1の3の(4)のとおり会社の態度に変化は見られず、かつ、前記第1の3の(6)のとおり、ストライキ説明を支部組合員が会社に求めた際に、Y2専務から、ストライキを嫌悪する趣旨の発言がなされたように、組合に対する嫌悪感は、ストライキ後ますます強まっていったものと認められる。

そうした中、前記第1の3の(9)のとおり、会社は、平成9年10月分の年休取得補償を減額支給したことが認められる。その際、会社は、前記第1の3の(8)のとおり、労使間での合意に至っていないにもかかわらず、新しい年休取得補償算定額を通知しており、会社は、組合との協議を尊重せず一方的に是正する意図があったものと推認できる。また、会社がこの減額を実施する際、根拠となる給与規程の改定も行っておらず、当然、年休取得補償は、標準報酬日額方式で支払われるべきものであったと判断される。

また、前記第1の3の(15)及び(17)のとおり、この年休取得補償の減額支給は、途中、労働基準監督署の是正勧告を受け、基本給を減額するという方法に変更されたものの、現在まで継続して実施されていることが認められる。

以上を総合的に判断すると、会社が行った二重払いの算定方式の是正措置は、組合との協議を十分行わなかったばかりか、根拠とすべき

関係規程を整備することなく行っており、また、特段この時期から実施しなければならない合理的な理由があったとも認められないことから、組合に対する嫌悪感を基に、ストライキを契機として、支部組合員に不利益を与えるために行った不当労働行為である。

### 3 年次有給休暇の消化順位の変更について

#### (1) 申立人の主張

年休の消化順位は、就業規則に「新しく取得した日数から消化する」との規定はあるものの、現実には、ここ十数年来、前年繰越し分から消化するという慣行が確立しており、労使慣行として黙示の合意が存在していた。

この慣行に基づいて、支部組合員は、年休を計画的に取得してきたが、会社は平成10年1月になって、突然、新しい休暇から取得させる方法に変更したと通知し、昨年1月に遡って一方的に実施した。

このことと労働基準法の時効2年の関連から、前年度繰越分のある者は、その繰越し日数の全部を失って、支部組合員は救済の手段もなく不利益を被っている。

以上のとおり、新年度分を優先的に消化させることは、1996年度分の支部組合員の有給持ち日数を放棄させる以外合理的な理由はなく、現実に従来と比較して持ち日数は減少しているのであって、明らかに不利益取扱いである。

#### (2) 被申立人の主張

会社における年休の繰越は、就業規則第48条第3項によって認められているが取得された年休が前年のものか、当年のものかは、就業規則第48条第4項が「年次有給休暇の消化は、新しく取得した日数より消化する」と定めている。

この点については、民法第488条第1項により使用者がこれを指定し得るし、使用者がこれを指定しなかった場合は、同法第489条第2号により当該年度分が充当されたものと解される（労働省労働基準局編著「全訂新版労働基準法 上」505頁）。

したがって、当年の年休を優先的に消化するとの取扱いが正しい。

会社が、当年の年休を優先的に消化するとの取扱いを通告したのは、本来あるべき取扱いを通告したにすぎず、組合との合意を破棄したわけでもなく、ストライキに対する報復として組合員に不利益を与える目的で行った行為ではない。

#### (3) 当委員会の判断

年休の消化順位は、前記第1の2の(1)で認定したとおり、就業規則第48条によって新しく付与された分が優先する旨規定されていることは、会社の主張するとおりである。

しかしながら、年休の消化順位の問題が労使間で最初に取り上げられたのは、前記第1の2の(1)のとおり、組合の平成9年度春闘要求に対す

る会社の回答文書の中であったことが認められる。そして、同文書の中では、現在の取扱いは前年繰越日数から先に取り崩していたと記載されており、労使間の合意によるものであるかどうかは不明ではあるが、従来から会社が実施してきたことが認められる。また、このような取扱いは、かなり長期間にわたって継続されてきたことが窺え、組合が主張するように、少なくとも10年以上は継続しており、労使慣行として定着していたものと推認できる。

したがって、支部組合員が、当該労使慣行は将来も当然に継続していくであろうと考えてもやむを得ないものと思われる。

ところで、支部組合員にとって年休は重要な労働条件であることから、会社が一旦定着した年休消化順位の労使慣行を変更しようとするときは、変更するための合理的な理由がなければならないことは勿論のこと、会社は、組合の了解を得るべく十分な説明・協議を行うとともに、相当な猶予期間を設けるなどの支部組合員に対する配慮が求められる。

そこで、これらの点について、以下検討する。

まず、会社には年休の消化順位を変更することについての合理的な理由があるか否かについてであるが、会社は、変更の理由について、就業規則の規定どおりに当年の年休を優先的に消化する取扱いこそが正しいと主張するだけであり、そもそも就業規則に定められた方法とは異なった消化順位が労使慣行として定着している以上、変更の理由として合理的であるというには不十分である。

次に、平成9年7月12日付けの文書で最初にこの年休消化順位の変更要求を行って以後、変更を実施する平成10年1月21日までの間、会社は、年休の消化順位を変更することについての説明・協議を十分に行ったかどうかについて検討する。

前記第1の2の(12)から(14)までのとおり、平成9年7月12日以後、会社が組合に対して、次にこの変更を明示したのは、ストライキ直前の同年8月4日の団体交渉時に一方的に支部に交付した同月3日付けの通知文の中においてであるが、組合は翌日の5日には24時間ストライキを実施しており、また、前記第2の2の(3)の②のとおり、当時の労使関係はかなり険悪化していたことが認められるので、この団体交渉においては、十分な説明・協議は行われなかったとみるのが妥当である。

また、ストライキ後の団体交渉の状況は、前記第1の3の(1)及び前記第2の2の(3)の②のとおりであり、この間、会社は、組合に対して、組合の了解を得るべく年休の消化順位の変更についての十分な説明・協議を行っていたとは認められず、かえって、ストライキを実施したことにより、会社の組合に対する嫌悪感が強くなったことが認められる。

更に、前記第1の3の(10)のとおり、組合のX1委員長と会社のY1社長とのトップ会談が行われたが、この会談において年休の消化順位が協議されていないことは両当事者間に争いはなく、むしろ、前記第1の3

の(13)のとおり、トップ会談後の平成9年11月27日に組合に郵送された会社の協定案の中で、会社は、平成9年1月21日に遡り当該変更を実施する旨提案しており、会社には、従来の年休消化順位を継続する考えはなかったことが認められる。

そして、以後、組合と会社との間で年休の消化順位について、説明・協議が行われたとの疎明はなく、平成10年1月21日、突然、従来の年休の消化順位を当年付与分から消化することとし、しかも別年度の平成9年1月21日に遡り実施したことは、前記第1の3の(16)のとおりである。

こうした状況を考慮すると、年休の消化順位の変更について、組合に対して、会社が十分な説明・協議を行ったとは認められず、また、猶予期間を設けるなど、支部組合員に対して何らかの配慮を行ったということも認められない。

以上のことを総合的に判断すると、会社が、組合に対して、年休の消化順位の変更を実施したことは、組合を嫌悪し、平成9年8月5日に組合が実施したストライキに対する報復として、支部組合員に不利益を与える目的で行った不当労働行為である。

#### 4 チェックオフ協定の破棄について

##### (1) 申立人の主張

会社の一方的チェックオフ協定の破棄通告は、ストライキ実施直別の8月3日になされ、8月分賃金から今日まで組合費は控除されていない。会社は、90日を経ているから協定は失効しており、訴えの利益はないと主張しているが、90日の経過期間を置かずに直ちに一方的に協定は破棄され、少なくとも8月分～10月分のチェックオフは実施されなかったのであり、この部分の訴えの利益は存在する。

しかも、予告期間を置かずに、ストライキの直後に協定は破棄されたのであり、会社が、如何にストライキを嫌悪し、これに報復する意図でなされた行為であることが、時間的な経過からも浮き彫りになっている。

このように会社は、平成9年8月5日の組合のストライキ以降、明らかに組合と支部を敵視し、その活動を制限し運動を押さえ込む目的でチェックオフ協定を破棄してきたものであり、組合運動に制限を加える目的でなされた支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する。

##### (2) 被申立人の主張

チェックオフ協定は、平成6年協定書の中の合意事項であるが、有効期限を定めていない。チェックオフ協定は、いつでも解約できるのであって、組合が了承しない限りは、会社はいつまでも協定に拘束されるというものではない。

会社は、組合に対し、平成9年8月3日、記名押印した文書によってチェックオフ協定を解約する旨の予告をしたので、90日経過した11月2日から協定は効力を失った。

組合も、8月25日ころのチェックオフ要求をしたものの、11月2日以

降はチェックオフ要求をしていない。

会社は、ストライキに対して報復をしたり、ストライキをしたことのために組合員を不利益に取り扱ったりしたことはない。

(3) 当委員会の判断

前記第1の2の(3)及び(3)のとおり、労使間において、平成6年協定書によりチェックオフ協定が合意されたが、会社は、平成9年8月3日付け文書で、組合に対してチェックオフ協定の解約予告を行ったことが認められる。しかし、会社がチェックオフを実際に破棄したのは、前記第1の3の(6)のとおり、同年8月25日のチェックオフからであって、解約予告から90日以内のチェックオフ協定の有効期間内であったことが認められる。

チェックオフ制度は、組合費を確保することによって労働組合の財政が安定すること、組合費徴収事務の煩雑さから解放され労働組合本来の事務に集中できること等、労働組合にとっては重要な意義を持つ制度である。

したがって、労使間において有効に成立しているチェックオフ制度を、会社が一方的に破棄することは原則的には許されるものではなく、破棄するに当たって、会社は、合理的な理由があることは勿論のこと、組合に対して了解を得るべく十分な説明・協議を行うことが求められる。

そこで、まず、本件チェックオフ協定の破棄について、会社には合理的な理由があるか否かを検討する。

前記第1の3の(6)のとおり、チェックオフを破棄したことの理由として、会社のY2専務は、『ストライキができる立派な組合なんだから組合費を徴収しなくても自分らでできるじゃないか』という意味合いの組合嫌悪の発言をしているが、それ以上何も疎明しておらず、合理的な理由があったとは到底認められない。

次に、会社は、組合の了解を得るべく、十分な説明・協議を行っていたかについて、以下検討する。

前記第1の2の(3)のとおり、チェックオフ協定の破棄について、会社が組合に対して最初に通知したのは、ストライキ直前の平成9年8月4日の団体交渉において支部に交付した通知文によってであるが、前記第1の2の(4)のとおり、翌日5日には組合の24時間ストライキが実施されており、また、前記第2の2の(3)の②のとおり、当時の労使関係はかなり険悪化していたことが認められるので、この8月4日の団体交渉において、会社は、組合に対して同協定の破棄について十分な説明・協議を行ったとは考えられず、むしろ、同協定の破棄通知は、ストライキを実施しようとした組合を嫌悪して、会社が一方的に行ったものであることが認められる。また、その後も、会社は、同協定の破棄に関して、組合に対して十分な説明・協議を行ったとの疎明もない。

以上のことを総合的に判断すると、会社がチェックオフ協定を破棄し



たのは、同協定の有効期間内にもかかわらず、組合がストライキを実施したことに対する報復として、組合活動を抑制する意図の下に行われた支配介入とみるのが相当であり、不当労働行為に当たる。

#### 5 救済方法

本件申立事項のうち、年休取得補償の算定方法の変更及び年休消化順位の変更は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当し、また、チェックオフ協定の破棄は、同条第3号の支配介入に該当すると認められるので、主文のとおり救済するのが相当であると判断する。

また、申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、当委員会は、主文の救済で足りるものとする。

#### 第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年2月4日

栃木県地方労働委員会  
会長 櫻井 清 ㊟