

中労委、平11不再9、平13.5.16

## 命 令 書

再審査申立人 黒磯観光タクシー株式会社

再審査被申立人 全国一般労働組合栃木地方本部

### 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

- 1 本件は、黒磯観光タクシー株式会社(以下「会社」という。)が、平成9年8月5日に全国一般労働組合栃木地方本部(以下「組合」という。)黒磯観光タクシー支部(以下「支部」という。)が行った24時間ストライキ(以下「本件ストライキ」という。)に対して、①支部組合員が年次有給休暇を取得したときの賃金補償算定方法を、同6年11月10日付け支部組合員の基本的労働条件に関する会社と組合・支部間の協定書(以下「平成6年協定書」という。)及び会社の給与規程第10条で定める健康保険法の標準報酬日額を支給する方式から、平均賃金の60%相当額に減額して支給する方式に一方的に変更したこと、②年次有給休暇の消化順位を、前年度に発生した年次有給休暇のうち消化されず当年度に繰り越された年次有給休暇(以下「前年度繰越年休分」という。)を先に消化する方式から、当該年度に新たに発生した年次有給休暇(以下「当年度発生年休分」という。)を先に消化する方式へと遡及して変更することを一方的に実施したこと、③平成6年協定書に定める支部組合員に係るチェック・オフ協定(以下「本件チェック・オフ協定」という。)を一方的に破棄したこと(以下、①から③の行為を「本件各行為」という。)が、それぞれ不当労働行為に該当するとして、同10年4月1日に、栃木県地方労働委員会(以下「栃木地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。
- 2 栃木地労委は、平成11年2月4日付けで、会社の行った、年次有給休暇取得補償算定方法及び年次有給休暇消化順位の変更措置は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に、また、本件チェック・オフ協定の破棄は同条第3号の不当労働行為に、それぞれ該当するとして、会社に対し、①年次有給休暇取得補償について、同9年10月分以降、標準報酬日額方式により再計算し、支部組合員に対し既支払額との差額を支払うこと、②年次有給休暇消化順位について、同9年1月21日に遡及した変更取扱いを廃止し、前年度繰越年休分

優先消化の取扱いとすること、③チェック・オフについて、従前どおり、本件チェック・オフ協定を順守の上、支部組合員の賃金からのチェック・オフ再開を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、同11年3月3日、当委員会に再審査を申し立てた。

## 第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「申立時」を「初審申立時」と、「結審時」を「初審結審時」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「当委員会」を「栃木地労委」と、「チェックオフ」を「チェック・オフ」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「黒磯観光タクシー株式会社(以下「会社」という。)」を「会社」に改める。
- 2 1の(2)中「全国一般労働組合栃木地方本部(以下「組合」という。)」を「組合」に、「組合黒磯観光タクシー支部(以下「支部」という。)」を「支部」に、「結成された支部であり、」を「結成され、結成と同時に組合に加盟した。」に改め、同(2)の末尾に次の段落を加える。

昭和57年10月より、組合の専従書記次長として、X 1 (以下「X 1 書記次長」という。)が就任し、本件初審申立て以前の数年間、支部の団体交渉等における具体的指導に従事していた。平成7年7月以降は、会社との団体交渉には、支部からは支部長、副支部長、書記長の三役、組合からはX 1 書記次長が出席している。

- 3 2の(1)中「結成され」を「支部組合員7名で結成され」に改め、「が、その後漸次減少した」を削る。
- 4 2の(2)の末尾に次の段落を加える。

組合・支部との団体交渉には、通常、会社側はY 1 専務だけが出席していた。

- 5 2の(3)中「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「平成6年協定書」に改め、同(3)の末尾に次の段落を加える。

会社及び組合・支部とも、年休取得補償は、支部組合員各人の健康保険法で定める標準報酬日額をもって支払われるが、基本給については特段控除しないとの認識の下に、平成6年協定書は締結された。

- 6 2の(4)中「規定された。」を「規定され、法定の標準報酬日額を補償しなければならない旨、組合のX 1 書記次長から指摘された

こともあり、会社は、就業規則中の給与規程第10条に標準報酬日額方式による年休取得補償に関する規定を定めたが、基本給から年休取得日数分の金額を控除する規定は特に設けなかった。」に改め、同(4)の末尾に次の段落を加える。

また、会社は、平成6年12月分賃金より、年休取得者の皆勤手当(月額6,000円)不支給の措置を始め、これは同7年7月分賃金まで続けられたため、支部組合員X2らは、同7年9月、大田原労働基準監督署へ労働基準法違反に該当しないか相談したところ、同署は「これは不当である。」と回答した。その後、会社と組合・支部の団体交渉により、同6年12月分から同7年3月分の皆勤手当を同7年7月分賃金で、同7年4月分から同7年7月分の皆勤手当を同7年10月分賃金で、不支給の支部組合員に是正支給されることとなった。

7 2の(5)中「栃木県地方労働委員会(以下「当委員会」という。)」を「栃木地労委」に改める。

8 2の(6)中「給与分配率は45.17%、能率給の歩合は53%とするこのほか、」を「1.会社は、乗務員1人あたりの給与分配率を平均45.17%とするために、給与規定第17条の能率給計算方法における歩合を、現行の58%から53%に変更する。2.上記による能率給計算は平成8年1月21日から適用する。」に、「協定がなされた。」を「協定がなされたが、協定の有効期間及びいわゆる平和条項又は平和義務に関する規定は、特に設けられていなかった。」に改め、同(6)の末尾に次の段落を加える。

平成8年2月、支部の大会でX2(以下「X2支部長」という。)が支部長に選出された。

9 2の(7)中「組合は、」を「平成7年10月に能率給が改定されたばかりであったので、組合及び支部は、しばらく様子を見るということもあって、」に、「20,358千円」を「20,727千円」に改め、同(7)の末尾に次の段落を加える。

平成9年度の営業収入を同8年度と比較すると、31,777千円の減収であった。

乗務員一人当たりの平均年休取得日数及び乗務員全員の年休取得総日数は、平成7年度はそれぞれ13.02日、482日で、平成8年度はそれぞれ16.78日、621日であった。また、乗務員の給与総額を売上げ実績額で除した乗務員一人当たりの平均給与分配率は、平成8年度は46.320%、平成9年度(4月～8月)は46.689%で、いずれも平成7年協定書第1項で規定する平均給与分配率45.17%を上回っていたが、Y1専務は、これらの平均給与分配率が増加している決定的な理由として、年休取得補償額の増大があり、年休取得補償の標準報酬日額方式が基本給の二重払いとなって

いることに問題があると考えていた。

- 10 2の(8)中「組合は、」を「支部は大会で、景気の低迷から支部組合員の収入が低下している現状から、」に「会社に対して」を「組合及び支部は、会社に対して」に、「2万円」を「基本給月額2万円」に、「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。」を「標準報酬日額に含まれているはずの基本給の部分を二重に支払うことになっている従前の取扱いを解消し、是正することを、会社は意図していたものである。」に改める。
- 11 2の(9)中「これらの団体交渉」を「これらの組合・支部との団体交渉」に改め、「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。」を削り、同(9)の末尾に次の段落を加える。

第1回団体交渉で、Y1専務は、「支部組合員で年休取得した人が、出勤している人より給料が高くなっている実態を組合も認識している。

忙しいときも平気で年休を取得するという実態を改め、働くべき時に休まず働くという、統制ある年休を取得できるような体制にするために年休取得補償の算定方法の改正が必要である。」と、口頭でその改正を提案した。

- 12 2の(10)中「組合は」を「支部は」に、「2万円」を「基本給月額2万円」に、「悪平等になる。」を「足切り額を下げることは悪平等になる。能率給のアップは、給与分配率に換算すると0.81%の賃金上昇を招き、今までの計算式に比べると、その月の平均売上高を上回る売上高の者の能率給が減少し、平均より低い者の能率給が増加するという所得移転が発生し、勤労意欲を損なう原因になりかねない要素がある。」に改める。
- 13 2の(11)中「組合に対し」を「支部に対し」に、「文書により、」を「文書で、1. 要求内容に対する回答 現行－要求=0.81%の給与分配率の上昇になる。現行の中でも会社の損益は極めて逼迫しており、これだけでは受諾することは出来ない。従って、その増率分は賞与の分配率を減ずることとされたい。※現行賞与支給率(8.55%/年間)-0.81%=7.74%」に、「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」を「同規則第48条第4項に定める内容と同じ条項が、旧就業規則第49条の中に存在していたにもかかわらず、少なくとも昭和48年から、前年度繰越年休分」に、「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。」を、「就業規則(平成6年11月21日改訂・同日施行) 第48条(年次有給休暇)

第1項 6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した従業員には、継続または分割して10労働日の年次有給休暇を与える。

第2項 1年以上勤務した従業員には、前年の出勤日数が全労働日の8割以上の場合には、1年を超えるごとに1労働日を加算した年次有給休暇を与える。ただし、その総日数は1年間に20日を限度とする。

第3項 年次有給休暇の残日数は、翌年に繰り越すことができる。

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。」に改める。

- 14 2の(12)中「賃金交渉は暗礁に乗り上げ、」を「会社は、支部の足切り額等の要求に応ずる代わりに、賞与の切り下げ提案を行ったため、会社と組合・支部間の団体交渉は暗礁に乗り上げ、」に、「組合は」を「支部は」に改め、同(12)の末尾に次の段落を加える。

支部は、この通告に先立ち、同年7月の臨時大会で、本件ストライキ権確立のための無記名投票を実施したが、投票結果は、ストライキ賛成30票、同反対4票、白票1票であった。

- 15 2の(13)中「会社は」を「Y1専務は」に、「記名押印がされており、ストライキ」を「記名がされており、同月5日に予定されている本件ストライキ」に、「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」を「②平成7年6月25日付締結のユニオン・ショップに関する協定は、平成9年6月24日を以て期限切れとなっており、今後もその更新をしない。 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みは行わない。 ④有給休暇に関する取扱い(平均日額の60%及び当年付与日数からの優先消化)を平成9年9月分及び平成9年度から実施する。また、有給休暇の取得に際しては、特別の場合を除き、予め専務の了解のないものは欠勤扱いとし、皆勤手当(6,000円)も支給しない。 ⑤平成9年度の年末一時金は、事業実績により平成9年度決算において、欠損とならない範囲で支給する。 ⑥その他組合活動に関する一切の協定は破棄するものとし、会社施設の使用は一切認めない。」に改め、「○本件申立てに係る事項のみ抜粋」を削る。

- 16 2の(14)中「実施した。」を「実施し、支部脱退者を除く支部組合員全員が本件ストライキに参加して、会社に出勤しなかった。」に、「ストライキ実施前に」を「本件ストライキの前日、前支部長のX3ら」に、「ストライキには参加しなかった。」を「本件ストライキに参加しなかった。当日は、支部を脱退した6名全員が

出勤し、二種免許を有する電話担当者、嘱託員とともにタクシー運転業務に従事した。会社代表取締役社長 Y 2 (以下「Y 2 社長」という。)は、本件ストライキの直前、数人の支部組合員宅に直接電話をかけ、支部からの脱退を要請した。」に改める。

- 17 3の(2)中「交通労連黒磯観光タクシー新労働組合」を「交通労連黒磯観光タクシー新労働組合(以下「新労組」という。)」に改め、同(2)の末尾に次の段落を加える。

支部は、会社とのユニオン・ショップ協定が有効と考えていたため、交通労連と新労組の結成について電話で話したが、交通労連の委員長は「おたくらが、除名した手前、生活する権利があるのだから、うちの方で受け入れる。」と発言した。

- 18 3の(5)中「交通労連黒磯観光タクシー新労働組合」を「新労組」に、「等を協定」を「④ 年休の残日数の繰越は翌年までとし、時効となる部分については、1日当たり3千円の生産性協力金として、3月分給料とともに支給する(平成9年分から実施。)等を協定」に改め、同(5)の末尾に次の段落を加える。

会社は、この新労組との上記チェック・オフ協定及び同10年1月1日付け「労働協約書」により、同9年8月分賃金以降、新労組組合員の組合費のチェック・オフを行っている。

- 19 3の(7)中「X 4 支部組合員」を「支部副支部長 X 4 (以下「X 4 副支部長」という。)」に、「欠勤扱いとした。」を「欠勤扱いとし、皆勤手当も支給しなかった。」に改め、同(7)の末尾に次の段落を加える。

Y 1 専務は X 4 副支部長の年休申請を認めない理由として、「栃木地労委のあっせんには出席することはストライキと同じだから。」と支部組合員に発言した。

- 20 3の(8)中「前年の日額」を「前年の標準報酬日額」に改める。

- 21 3の(10)中「会社代表取締役 Y 2 (以下「Y 2 社長」という。)」を「Y 2 社長」に改め、同(10)の末尾に次の段落を加える。

この会談の席上、Y 2 社長は、本件ストライキに言及し、「組合員はお客さんの立場を完全に忘れてストライキをやっている。会社営業の事は全く考慮していない。支部は無謀にもストライキに反対した者を除名した。X 2 支部長など現在の執行部のやり方では組合員は誰もついてこなくなり離れていくだろう。」と発言した。なお、Y 2 社長は、通常、組合・支部との団体交渉には出席していない。このトップ会談は、同年10月18日の支部組合員集会において、支部組合員から「Y 1 専務就任以来労使紛争が続いていること。新労組は会社の庇護の下に結成され、組合間差別が行われていること。」等が報告され、支部が X 1 書記次長に代わり、X 5 委員長の直接的指導を求めたため、X

5 委員長がY 2 社長に話し合いを申し入れて実現したものである。

22 3の(13)中「協定案」を「協定書案」に、「その内容は」を「協定書案同封の組合X 5 委員長宛の会社の文書には「現在の組合支部長は問題提起のみで責任ある話し合いが不得手と考えられますので憂慮いたしております。 記 3 全乗務員が組合員となり、ユニオンショップ制をひいたとたんに、有給消化率は繁忙時、非繁忙時に関係なく取得し80%余の消化率となり、売上げの激減と相まって有給補償額(社会保険料算定基礎額)は大幅に膨張し会社経営を圧迫している。従来どおりに勤務すれば、十分に決め通りの所得が得られるものと考えられる。4 組合執行部の無為無策は、スト決行等により7名の除名者を出して自らの混乱と会社を混乱に陥れた。」などと記載されていた。協定書案の内容は」に改め、同(13)の末尾に次の段落を加える。

・時効有給休暇の取扱いは、3年目に入る時効有給休暇残日数は1日当たり¥3,000を生産協力金として換算して、毎年3月分給与にて支給する。

23 3の(15)中「支部組合員は」を「X 5 委員長の指示により、X 2 支部長ら該当する支部組合員全員は」に、「労働基準法」を「労働基準法第39条」に改め、同(15)の末尾に次の段落を加える。

会社と新労組は、平成10年1月1日付け「労働協約書」を締結し、同協約書第5条(組合員の範囲)で「従業員は、次に掲げる者を除き、組合員でなければならない。・役員、課長以上の役職者、配車担当者及び会計事務員・臨時雇用者、嘱託者及び試用期間中の者・その他会社の利益を代表すると思われる者」と、同第6条(組合への加入)で「組合に加入しようとする者は、文書または口頭で加入申請を行うものとし、組合は、原則としてそれを受理するものとする。 2 新採用者は、原則として採用後3日以内に加入するものとし、会社は予め、その旨を本人に周知するものとする。」と、同第8条(組合活動中の賃金)で「会社は、勤務時間中の組合活動に対しては賃金を支払わない。ただし、前条ただし書きの手続きを行い会社が許可した場合の執行委員会、事前協議会、団体交渉については出勤扱いとし、賃金を支払うものとする。2 賃金の中には仮想売上げを含むものとし、個々の直近の3ヶ月平均売上を基準として算定するものとする。」と、同第49条(チェックオフ)で「会社は、毎月、組合の定めた組合費及び共済費を組合費の賃金から控除する事務を代行し、毎月末日までに組合に交付するものとする。」と、それぞれ、いわゆる宣言的ユニオン・ショップ条項、仮想水揚げ条項、チェック・オフ条項が規定された。このユニオン・ショップ協定により、本件ストライキ以降本件初審結審時(平成10年7月22日)

までの新規採用の乗務員4名全員が新労組に加入している。

なお、会社と組合・支部間においては、平成7年6月25日締結のユニオン・ショップ協定が協定有効期間の2年経過した後、ユニオン・ショップ協定の再締結交渉は、まとまらず、本件初審結審時現在、ユニオン・ショップ協定は再締結されていない。

24 3の(16)中「会社は、」の次に「組合・支部との合意のないまま、」を加え、「通知」を「X 2 支部長らに通知」に改める。

25 3の(17)中「差額支給の是正勧告」を「労働基準法違反に基づく是正勧告書」に、「差額を支給」を「同9年10月分賃金から同10年1月分賃金まで遡及して是正し、同10年2月分賃金支払日に、未払い分の年休取得補償を是正支払い」に、「基本給部分」を「基本給」に改め、「付け文書で」を削る。

26 3の(18)の次に、4として次の段落を加える。

4 本件初審命令以後本件再審査結審時(平成11年12月3日)まで平成11年3月1日、Y 1 専務は、組合との団体交渉の場において、本件チェック・オフ協定を会社が破棄したことについて、「腹いせ的にやった部分もある。」と発言した。

また、同9年8月分賃金以降本件再審査結審時まで、会社による支部組合員の組合費のチェック・オフは行われていない。

本件再審査結審時、会社の従業員(役員を除く。)は35名で、その内訳はタクシー乗務員30名、配車係4名、事務員1名である。また、支部組合員は21名、新労組組合員は9名で、上記従業員の過半数を支部組合員が占めている。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 本件ストライキの正当性について

##### (1) 会社は、次のとおり主張する。

平成9年春闘当時、会社の業績も悪化して、賃金引上げ可能な状況にないにもかかわらず、組合が行った同9年度賃金引上げ要求は平成7年協定書違反の行為であり、同賃金引上げ要求に会社が応じないことを理由として、支部が本件ストライキを行ったものである。

従って、本件ストライキは正当な争議権の行使とはいえないので、組合は不当労働行為の救済を受けることはできない。

##### (2) よって、以下判断する。

ア 前記第2でその一部を改めた初審命令理由第1(以下「前記初審命令理由第1」という。)の2の(6)ないし(14)認定のとおり、平成7年協定書には、平成7年あっせんの過程で組合と会社の双方が譲歩し、平成7年協定書有効中は、会社の営業成績が向上しない限り給与分配率の引上げとなるような要求をしない旨を約して締結されたと推認される第4項が含まれていること、



並びに、組合及び支部は同項を実質的に改変することとなる賃金引上げ要求を行い、通算9回にわたる団体交渉を行い、賃金交渉の行き詰まり打開のため、本件ストライキに出たことが認められる。本件ストライキ当時、平成7年協定書第4項によって、給与分配率見直し協議の前提条件として規定されていた「会社の営業成績が向上した」ことについての組合からの疎明はなく、かえって平成8年度から同9年度にかけて2年連続営業収入が減少し、会社の営業成績が悪化していた。このことからすれば、支部の行った本件ストライキは、平成7年協定書に基づいて給与分配率をめぐる協議を開始する条件もないままになされた、平成7年協定書の主旨にもとるところのある争議行為であったと解さざるを得ない。

イ しかしながら、支部の行った本件ストライキに対しては、労働協約上の責任追求がなされないまま、会社の本件各行為が対抗措置として取られたものであるが、平成7年協定書の趣旨にもとるところのある争議行為があったからといって、労使関係上いかなる対抗報復措置をもなし得るというわけではない以上、こうした会社の一連の措置が不当労働行為となるかどうかについては、なお、具体的に判断する必要がある。

## 2 年休取得補償の算定方法の変更について

### (1) 会社は、次のとおり主張する。

年休取得補償の算定方法については、従来より行ってきた年休取得補償の算定方法である基本給を含む賃金全額に対して決定される標準報酬日額に加え、更に、定期賃金において基本給を支給することは、基本給の二重払いとなるので不合理である。また、本件ストライキ当時、会社の業績は悪化の一途をたどっており、不合理な基本給の二重払いを容認できる経営状態になく、早急に年休取得補償の算定方法を変更する必要があった。

そこで、会社は、何度も年休取得補償の算定方法の変更を組合に申し入れたが、組合が従来の標準報酬日額方式に固執し、その変更に応じなかったため、会社はやむを得ず変更に踏み切ったものである。

これは、本件ストライキを契機として、年休取得補償の算定方法の変更を断固として応じない組合の姿勢から、これ以上の組合に対する説明は無意味であると考えて同算定方法を変更したが、年休取得補償を労働基準法の休業補償賃金と混同していたため、平均賃金の60%相当額に変更したものであり、本件ストライキに対する報復から行ったものではなく、不当労働行為に該当しない。

### (2) よって、以下判断する。

ア まず、会社は、年休取得補償について、基本給の二重払いが不合理であると主張するので、以下検討する。

前記初審命令理由第1の2の(3)及び同3の(9)認定のとおり、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AB型賃金のため、A型部分である基本給及び諸手当とB型部分である能率給とで構成されている。

従って、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、実質的に基本給相当部分の賃金の二重払いが生じていると、会社は主張しているものである。

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定第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、前記初審命令理由第1の2の(3)及び(4)認定のとおりであるが、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。

前記初審命令理由第1の3の(8)及び(9)認定のとおり、その後、標準報酬日額方式は平成9年9月分までの約3年間継続実施されてきており、前記初審命令理由第1の2の(8)認定のとおり、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、仮に実質的に生じているとしても、前記初審命令理由第1の2の(3)及び(4)認定のとおり、本件年休取得補償の算定方法としての健康保険法第3条の標準報酬日額を支払う方式は、労働基準法第39条第6項に規定された合理的な方式であり、平成6年協定書の合意事項1の(3)の年休取得補償算定方法としての標準報酬日額方式の規定及びこれを受けて規定された就業規則中の給与規定第10条により、本件標準報酬日額方式の合理性及び規範的効力は明らかであり、実質的な基本給部分の二重払いを解消するためといえども、会社の行った支部組合員に対する本件年休取得補償の減額措置は、平成6年協定書及び就業規則に違反する不合理な措置といわざるを得ない。

イ 次に、会社は、支部組合員に対し、年休取得補償算定方法である標準報酬日額を減額支給した措置は、本件ストライキに

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、前記初審命令理由第1の2の(8)ないし(13)認定のとおり、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年協定書を根拠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、組合要求は平成7年協定書に照らし不当であり、ストライキは全く容認できないこと及び年休取得補償は平成9年9月分から平均日額の60%とすること等を内容とする通知文を支部に手渡したことが認められる。

更に、前記初審命令理由第1の3の(1)及び(3)認定のとおり、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、前記初審命令理由第1の3の(4)認定のとおり会社の態度に変化は見られず、かつ、前記初審命令理由第1の3の(6)認定のとおり、支部組合委員が、ストライキ直後の同年8月25日の給料日に組合費のチェック・オフがなされなかったことの説明を会社に求めた際に、Y1専務から、組合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、前記初審命令理由第1の3の(9)認定のとおり、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、前記初審命令理由第1の3の(8)認定のとおり、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として、各人の前年の標準報酬日額の60%相当額を支部組合員に通知しており、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、根拠となる給与規定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、前記初審命令理由第1の3の(15)及び(17)認定のとおり、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。

以上を総合的に判断すると、支部組合員に対する本件標準報酬日額方式の減額措置は、組合及び支部組合員に対する相当な説明を行い、説得するための努力を誠実に尽くしたことについて、会社の疎明はなく、会社は、平成6年協定書及び就業規則の給与規定で、それぞれ締結、規定された標準報酬日額方式を、一方的に減額して、本件ストライキ実施直後の平成9年10月分より実施しており、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、有効期間の定めのない平成6年協定書の中で締結された、本件年休取得補償の算定方法を減額変更したことは、平成7年協定書の趣旨にもとるところのある本件ストライキに対する対抗措置としても直ちに許されるものではなく、支部組合員に対して新たに別途の制裁措置を導入するものであり、会社の行為は、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ったといわざるを得ない。

3 年次有給休暇の消化順位の変更について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

年休の消化順位については、会社の就業規則第48条第4項の規定により、当年度発生年休分から先に消化すべきである。

また、会社においては、前年度繰過年休分から先に消化するという労使慣行は成立していない。会社は、前年度繰過年休分から先に消化していく従来 of 取扱いから、就業規則第48条第4項で定める本来の正しい取扱いに戻ただけで、本件ストライキを契機に、年休の消化順位の変更に応じない組合の姿勢から、これ以上の組合への説明は無意味であると考えて、同取扱いの変更に踏み切ったものであり、組合に対する説明には多くを必要とせず、文書をもって組合に通知しているので、組合に対する説明としては十分である。

従って、会社が行った年休の消化順位の取扱いの変更は、本件ストライキに対する報復ではなく、支部組合員に不利益な取扱いを行ったものでもないので、不当労働行為に該当しない。

(2) よって、以下判断する。

ア 前記初審命令理由第1の2の(11)認定のとおり、就業規則第48条第3項により「年次有給休暇の残日数は翌年に繰り越すことができる。」と、また、同条第4項により「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。」とそれぞれ規定されている。

イ 最初に、年休の消化順位に関し、就業規則第48条第4項の規定にもかかわらず、前年度繰過年休分を先に消化するという取扱いが、労使間で慣行的に行われてきた実態があるか否かを判

断する。

前記初審命令理由第1の2の(11)認定のとおり、平成9年7月12付け組合宛の文書「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」の中で、会社は、同9年7月現在の年休消化順位についての取扱いが、前年度繰過年休分から先に消化している実態にあることを認めた上で、当年度発生年休分から先に消化することを支部に提案している。

また、前記初審命令理由第1の2の(11)認定のとおり、就業規則第48条第4項に定める内容と同じ規定が同6年11月の就業規則改訂以前にも存在していたにもかかわらず、前年度繰過年休分から先に消化する取扱いは、少なくとも昭和48年以降平成9年1月まで行われてきた。

以上のとおり、就業規則第48条第4項の内容と同じ規定が、同6年の就業規則改定前にも存在していたにもかかわらず、年休の消化順位について前年度繰過年休分を先に消化する取扱いが、昭和48年以降平成9年まで約24年間に渡り、また、同6年の就業規則改定後も3年近くに渡って、反復・継続して行われてきたことが認められる。

しかるに、前記初審命令理由第1の3の(16)認定のとおり、同10年1月21日、組合・支部との合意に至らないまま、会社は、同9年1月21日以降の年休消化について、同6年11月21日に改定された就業規則第48条第4項の規定どおりの取扱いに、1年間遡及して適用し変更する旨、X2支部長らに通知したことが認められる。

上記年休消化順位の取扱いの実態からみれば、こうした会社の措置はいかにも唐突であり、直ちに一方的な変更ができるものであるかは疑問である。

ウ　ところで、事業場で少なくとも約24年間実態として続いていた、支部組合員に有利な年休の消化順位にかかる取扱いを変更する場合、これを労使慣行化していたとみる場合はもちろん、仮にそれほどの水準には達していなかったとしても、会社は、変更についての相当な説明を支部組合員に行い、組合・支部と本件に係る労働条件変更をめぐる協議を行う必要がある。そこで、次に、この説明及び協議が行われたかどうかについて判断する。

前記初審命令理由第1の2の(12)及び(13)認定のとおり、本件ストライキ通告後で、本件ストライキ前日の平成9年8月4日の団体交渉において、会社は、支部に対し「本ストライキは全く容認できない。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。」等と記載した文書を手渡している。年休の消化順

位に関する前記の慣行的取扱いに照らせば、会社がかかる通告をして従来の取扱いを改めるには、一連の団体交渉等において、組合・支部及び支部組合員に、長年続いた取扱いを同9年度より変更する合理的な理由、並びに、就業規則第48条第4項どおりの取扱いに変更することにより、実質的な不利益を支部組合員に受忍させることがやむを得ない必要性について、それぞれの事柄に応じ相当の説明を行い、説得するための努力を尽くすべきところ、これを行ったことについて、会社による疎明はない。

エ 以上を総合すると、本件年次有給休暇の消化順位の変更は、そもそもその遡及適用をすることが許されるかどうか疑問がある上、本件ストライキに対する会社の対抗措置としても相当性を欠き、このことに、本件ストライキが行われたほぼ同時期に会社が行ったチェック・オフ協定破棄の際の前述した(第3の2の(2)のイ)組合嫌悪発言と考え合わせると、会社が組合を嫌悪して、支部組合員を不利益に取り扱う目的で行った不当労働行為であったといわざるを得ない。

#### 4 本件チェック・オフ協定の破棄について

##### (1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、会社が組合との本件チェック・オフ協定を破棄したことは、本件ストライキに対する報復であり、支配介入であると判断しているが、本件チェック・オフ協定は有効期間を定めていない、いつでも解約できる協定であるので、平成9年8月4日に会社は破棄通知を行ったが、その通知から90日経過した同年11月2日に本件チェック・オフ協定が効力を失うまで、同協定が有効であることを知らなかったため、破棄通知直後の同年8月分賃金以降、支部組合員の組合費をチェック・オフしなかったものである。

会社が、本件チェック・オフ協定を破棄したことは、会社の契約違反ではあるが、本件ストライキに対する報復の意図はなく、不当労働行為ではない。

##### (2) よって、以下判断する。

前記初審命令理由第1の2の(3)、(13)、同3の(2)、(5)、(6)及び同4認定のとおり、会社は、支部からの脱退者6名が結成した新労組とは、平成9年8月21日にチェック・オフ協定を締結して、同年8月分賃金以降、新労組組合員の組合費のチェック・オフを実施しているが、一方、支部組合員の組合費のチェック・オフについては、組合との本件チェック・オフ協定を本件ストライキの前日に、労働組合法第15条第4項に定められた90日の予告期間を設けずまま破棄し、これに対する組合及び支部組合員の

抗議にもかかわらず、同年8月分賃金以降本件再審査結審時に至るまで、支部組合員の組合費のチェック・オフを行っていない。すなわち、新労組とのチェック・オフ協定締結当時、新労組が事業場内で従業員の過半数を組織していないため、労働基準法第24条第1項但書の書面による賃金控除協定として、適法なチェック・オフ協定でないにもかかわらず、会社は、新労組組合員にかかる組合費のチェック・オフを行う一方、組合との本件チェック・オフ協定を破棄し、事業場内で従業員の過半数以上を組織する支部組合員にかかる組合費のチェック・オフを行わなかったものである。

こうした会社の行為は、それまでの一連の行為と同じく、本件ストライキの対抗措置としてなされた経緯を考慮したとしても、組合と新労組を差別するものであって、新労組に対する会社の一連の対応と照らし合わせると、組合及び支部を弱体化させる支配介入の不当労働行為であったといわざるを得ない。

以上のとおり、本件初審命令の判断は、結論において相当である。

また、救済方法として、本件初審命令主文の救済で相当である。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年5月16日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ㊟