

和歌山、平13不3、平14.10.28

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海タクシー労働組合

被申立人 白浜第一交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた新賃金体系実施、制服保証金徴収及びチェック・オフ停止に関する団体交渉に、速やかに、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人が撤去した申立人の組合掲示板を直ちに復旧するとともに、申立人の組合員からのチェック・オフを直ちに再開しなければならない。
- 3 被申立人は、平成8年5月24日に締結した協定書が被申立人の破棄通告にかかわらずその効力を失わないことを確認し、同協定書に定めるところに従い申立人に属する組合員に対し所要の措置を講じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に属する被共済者に係る中小企業退職金共済契約を復活するように所要の措置を講じなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合役員の無給休暇を理由とする賃金の減額を停止し、既に減額した額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、下記内容の文書を、本命令書写しの交付の日から7日以内に申立人に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会
白浜南海タクシー労働組合
執行委員長 X1 様

白浜第一交通株式会社
代表取締役 Y1

白浜第一交通株式会社は、全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海タクシー労働組合に対し、新賃金体系実施、制服保証金徴収等に関する団体交渉を拒否したこと、組合掲示板を撤去したこと、チェック・オフを停止したこと、労働協約の破棄を通告したこと、中小企業退職金共済制度から脱退したこと、組合役員の無給休暇を理由に賃金を減額したこと及び配車差別をしたことが不当労働行為であると和歌山県地方労働委員会で認定されました。

今後嚴重に反省し、再び繰り返さないように致します。

- 7 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成13年3月末頃に、白浜南海タクシー株式会社の株式が、南海電気鉄道株式会社(以下「南海電鉄」という。)から第一交通産業株式会社(以下「第一交通産業」という。)に譲渡された。白浜南海タクシー株式会社は、同年4月16日に白浜第一交通株式会社(以下「被申立人会社」という。)に商号変更した。

被申立人会社は、同年4月20日、申立人全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海タクシー労働組合(以下「申立人組合」という。)に新賃金体系を提示したところ、申立人組合は、反対の意を表明し、団体交渉を申し入れた。被申立人会社がこれに応じず、労働協約の破棄通告、組合掲示板の撤去、チェック・オフの停止、制服保証金の徴収、中小企業退職金共済制度(以下「中退共制度」という。)からの脱退、配車差別、組合役員の無給休暇の廃止、前組合委員長への退職の利益誘導を行ったことは、不当労働行為であるとして、申立人組合は、平成13年10月15日付けで救済申立て(配車差別については同年11月7日付けで、組合役員の無給休暇の復活については同年12月20日付けで追加)を行ったものである。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、労使間の問題につき、誠意をもって直ちに団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、団体交渉拒否、配車差別等の不利益取扱い、前委員長への退職の利益誘導等の支配介入を再び繰り返さない旨の誓約文を組合に手交するとともに掲示すること。
- (3) 会社は、次のことを行うこと。
 - ア 平成8年5月24日協定書の効力の確認
 - イ 組合掲示板の復旧
 - ウ チェック・オフの復活
 - エ 制服保証金の徴収停止、既徴収分の返還
 - オ 中小企業退職金共済契約(以下「中退共契約」という。)の復活
 - カ 配車差別の停止
 - キ 組合役員の無給休暇の復活

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

- ア 申立人組合は、昭和58年11月1日に全日本運輸一般労働組合

(以下「運輸一般」という。)田辺支部白浜南海タクシー分会として結成された労働組合であり、平成12年1月1日に上部団体を変更し、全国自動車交通労働組合総連合会(以下「自交総連」という。)白浜南海タクシー労働組合となり現在に至り、本件審問終結時の組合員数は、9名である。

イ 申立人組合は、平成13年6月7日に臨時大会を開催し、執行委員長X2及び副執行委員長X3の辞任に伴う役員改選を行い、現在は、被申立人会社の乗務員であるX1が執行委員長を、同じくX4が副執行委員長を、同じくX5が書記長を、同じくX6が執行委員を、同じくX7及びX8が会計監査を務めている。

ウ 申立人組合は、大阪府泉佐野市に本社を置く佐野第一交通株式会社(以下「佐野第一交通」という。)の労働組合である佐野南海交通労働組合(以下「佐野南海労組」という。)その他の自動車交通関係労働組合とともに自交総連の大阪地方連合会(以下「大阪地連」という。)に加入している。

なお、佐野南海労組のA執行委員長は、自交総連大阪地連の副執行委員長である。

(2) 被申立人

ア 被申立人会社は、肩書地に本社を、同一町内の湯崎に営業所(以下「湯崎営業所」という。)を置き、従業員48名を有するタクシー会社であり、昭和24年12月21日に南海白浜自動車株式会社として設立し、昭和51年10月13日に白浜南海タクシー株式会社に商号を変更した。

イ 平成13年3月末頃に、親会社であった南海電鉄から北九州市に本社を置く第一交通産業に白浜南海タクシー株式会社の株式が売却され、同社は、第一交通産業のグループ会社となり、同年4月16日に商号を白浜第一交通株式会社に変更した。

ウ 同日就任した被申立人会社の代表取締役・社長は、Y1であり、取締役は、Y2、Y3、Y4及びY5であり、Y5は本部長に就任している。

なお、親会社の第一交通産業においては、Y1は常務取締役、Y2は取締役副会長、Y3は副社長、Y4は常務取締役であり、Y5は、交通事業部の社員である。

2 事実経過

(1) 平成13年3月31日以前の労使関係

ア 平成8年5月24日、白浜南海タクシー株式会社と運輸一般田辺支部白浜南海タクシー分会は、賃金制度等の変更について協定書(以下「平成8年協定書」という。)により労働協約を締結した。

同協定書に定める賃金制度(以下「協定賃金体系」という。)

は、月例賃金についても、賞与についても、営業収入に対する歩合給であった。

また、退職金制度に関しては、旧制度を廃止及び清算し、その代わりに中退金制度(中退共制度の前身)を導入することを定めており、それに従って同年6月19日中退共契約を締結した。

イ 組合掲示板の使用は、申立人組合結成後、被申立人会社との話し合いで、慣行として認められてきた。

また、チェック・オフは、申立人組合結成後の賃金から慣行として実施されてきた。

さらに、組合役員の無給休暇については、固定給もあった平成8年協定書前の賃金制度の下でも、協定賃金体系の下でも、慣行として、賃金のカットは、されなかった。

ウ 1(2)イで認定した被申立人会社の買収について、平成13年3月30日に当時の社長とY6営業部長から申立人組合と申立外併存組合である日本私鉄労働組合総連合会南海白浜自動車労働組合(以下「私鉄総連系組合」という。)の各代表に対して、事情説明があった。

翌日、第一交通産業からY1常務(被申立人会社の現社長)を含む7名が来て、両組合の代表各3名に対して、経営を引き継ぐ旨の説明を約15分間行ったが、その場では労働条件の話は全くなかった。

(2) 新賃金体系実施

ア 平成13年4月19日、Y1社長がX2委員長・X5書記長に「再建のための賃下げ」を提案したが、X2委員長及びX5書記長は、労働意欲を損ねるとして反対の意を表明した。

同月20日、Y1社長がX2委員長に日付の記載がない新しい賃金表を提示し、その諾否の回答期限を同月23日とした。

そこに示された新賃金体系のしくみは、月例賃金については、協定賃金体系で一律に営業収入の45%としていたのを改め、営業収入が月額30万円未満の場合の基本給は、営業収入の40%とし、営業収入が月額30万円以上の場合には、基本給125,000円(すべての割増給を含む。)、精勤手当満勤5,000円(1日欠勤2,500円支給。2日欠勤支給なし。)、無事故手当5,000円(無事故者に支給)及び歩合給(営業収入-30万円)×45%としていた。

賞与については、その支給対象が協定賃金体系で営業収入年額300万円以上の者としていたのを改め、営業収入月額30万円以上の者とし、その支給割合が協定賃金体系で営業収入の6%から14%までとしていたのを改め、営業収入の1%から7%までとし、その支給時期が協定賃金体系で年2回としていたのを改め、毎月概算で支給し、年3回精算するとしていた。

従って、この賃金体系は、協定賃金体系と比べると、月例賃金及び賞与で引下げとなっている。

なお、その賃金表には「欠勤・遅刻・早退は、時間給のカットを行う。」と記入して欠勤控除実施をほのめかし、賞与に「含退職金」と付記して退職金制度の廃止をほのめかしていた。

イ 申立人組合は、被申立人会社に、4月23日、回答書で、前会社との間で協定し現在実施されている賃金制度が有効であり、同月20日に提示された賃金表は容認できないと回答し、このことに関する団体交渉を自交総連のオルグ同席と添書きして、申し入れた。

そして、さらに、5月8日、団体交渉申入書で、団体交渉を再度申し入れた。

しかし、同社は、これらを見做した。

ウ 5月20日、被申立人会社は、申立人組合に新しい「賃金表」の掲示について了解を求め、組合も掲示に同意したので、それを同社の乗務員控室に掲示した。

この時、掲示したものと言われる「平成13年4月21日」付けの「賃金表」(以下「新賃金表」という。)には、上記の欠勤控除実施と退職金制度廃止をほのめかす文言を記入していなかった。

エ 5月28日、新賃金表による5月度の賃金が支給された。その時の給与支給明細書で、被申立人会社の商号変更の日である4月16日付け入社扱いとされたことが判明した。

オ 申立人組合は、被申立人会社に、5月30日、団体交渉申し入れ書で、「現在、労使間に発生している諸問題」(新賃金表と4月16日付け入社扱いが含まれると推認できる。)についての団体交渉を自交総連のオルグ同席で6月1日に開催するように申し入れた。

そして、5月31日、通告書で、新賃金表の実施と4月16日付け入社扱いに対し抗議をするとともに、団体交渉に応じることを要求した。

さらに、6月8日、「役員変更の届け及び申し入れ」の書面で、前日にあった役員変更を届けるとともに、新賃金表問題等、従前より申し入れている団体交渉を督促した。

しかし、同社は、いずれも団体交渉に応じなかった。

(3) 労働基準監督署への措置要請と前組合委員長らの退職

ア 労働協約に反する新賃金表実施により申立人組合のX2委員長及びX9組合員の5月度賃金の営業収入に対する率が引き下げられたことと平成13年4月16日付け入社扱いにより年次有給休暇の付与日数が減らされる恐れが生じたことについて、X5書記

長とX6執行委員が田辺労働基準監督署(以下「労働基準監督署」という。)を訪ね、措置を要請していた。

6月6日、X2委員長及びX9組合員がその要請を取り下げたために、新賃金表実施についての措置はなくなったが、X5書記長は、労働基準監督署から、4月16日付け入社扱いについて、6月7日に会社から事情聴取をすると聞いた。

なお、その後の被申立人会社の入社年月日の取扱いとして、6月度給与支給明細書で「入社年月日」欄がなくなり、平成14年2月度賃金台帳で旧白浜南海タクシー株式会社当時の入社年月日を記載しているなど、平成13年4月16日付け入社扱いは、改められたものと推認される。

イ X2委員長及びX3副委員長は、6月7日までに申立人組合の役員を辞任し、同月10日に被申立人会社を退職した。

(4) 仮処分申立て

ア 平成13年6月26日、申立人組合のX1、X5、X7、X10、X8、X9(以下「X1等6名」という。)は、5月度及び6月度の協定賃金体系による賃金と新賃金表による賃金の差額(以下「賃金差額」という。)の支払を求めて和歌山地方裁判所田辺支部(以下「地裁田辺支部」という。)に郵送で仮処分を申し立てた。

イ 7月5日は、協定賃金体系では平成12年12月度から平成13年5月度までの成果配分である夏期賞与(以下「平成13年夏期賞与」という。)の支給日であるが、被申立人会社は、5月度は新賃金表による概算支給を行っているので、新賃金表を了解すれば、6分の5の計算で支払うとして、申立人組合の組合員に平成13年夏期賞与を支給しなかった。

これについても、7月19日、組合のX1等6名の外X11、X12、X6、X4(以下「X1等10名」という。)は、協定賃金体系による平成13年夏期賞与と新賃金表による同年5月度概算支給額との差額(以下「平成13年夏期賞与差額」という。)の支払を求めて地裁田辺支部に郵送で仮処分を申し立てた。

(5) チェック・オフ停止

ア 平成13年6月28日、Y5本部長の指示で、申立人組合の組合員の6月度賃金から、チェック・オフが停止された。

イ 6月30日、申立人組合は、被申立人会社に申し入れ書で、チェック・オフ停止を「何らの予告・通告もない」と批判し、チェック・オフ停止等をやめるよう求めるとともに、再三申し入れている団体交渉の実施を申し入れた。

(6) 私鉄総連系組合の解散

私鉄総連系組合は、被申立人会社と交渉していたが、平成13年6月29日、同社は新賃金表を受け入れた同組合に属する従業員

に1人当たり10万円を7月5日に支払う、同組合は解散するとの内容で、交渉が妥結し、その後、同組合は、解散した。

(7) 第1回経営再建協議会

ア 被申立人会社のY5本部長から申立人組合に経営再建協議会開催の申し出があり、平成13年7月11日、第1回経営再建協議会が同社で開催された。

会社側はY2取締役及びY5本部長外2名、組合側はX1委員長、X4副委員長及びX5書記長がそれぞれ出席し、約2時間半、新賃金表実施などの項目について、協議を行った。

組合は、この協議について、「経営再建協議会」との位置付けで団体交渉でないことを主張しているが、7月19日付け反論書では、「7月11日の団体交渉」と位置付けていた。

イ 第1回経営再建協議会の席上、被申立人会社のY2取締役(第一交通産業の取締役副会長)が、私鉄総連系組合の解散を例に挙げ、新賃金表の了承等、申立人組合の解散、仮処分申立て取下げを条件にそれぞれ金を出す旨の発言をし、その諾否の回答期限をY2取締役が7月15日と設定した。

(8) 労働協約破棄通告

ア 平成13年7月18日、被申立人会社は、平成8年協定書等労働協約を破棄する旨を申立人組合に書面により通告した。

イ 7月19日、申立人組合は、反論書で、上記労働協約破棄通告に対し抗議をした。

(9) 第2回経営再建協議会

ア 平成13年7月18日、Y5本部長よりX1委員長に対して、同月27日に2回目の協議を持ちたい旨の折衝があり、その折衝の中で、Y5本部長は、27日の協議に自交総連大阪地連のA副委員長がオルグとして参加することを了解した。

イ 7月27日、第2回経営再建協議会が開催され、会社側はY2取締役、Y1社長及びY5本部長が、組合側はX1委員長、X4副委員長及びX5書記長がそれぞれ出席したが、開会の直前になって、自交総連大阪地連のA副委員長がオルグとして出席することにY5本部長が同意しなかったため、A副委員長は、出席できなかった。

ウ 第2回経営再建協議会の席上、被申立人会社のY2取締役は、前回提案の回答期限7月15日を同月31日に延期するとともに、刃向かう者に対しては徹底的に対抗する、組合の解散に応じなければ組合員を湯崎営業所に隔離する旨、発言した。

(10) 組合掲示板撤去

ア 平成13年7月30日、Y5本部長は、湯崎営業所にいたX4副委員長に対し電話で翌日までに組合掲示板を撤去するよう申入れ

をし、8月1日、組合掲示板を撤去した。

イ 9月12日、申立人組合は、申し入れ書で、組合掲示板の復旧を申し入れた。

ウ 被申立人会社は、平成14年2月20日、組合掲示板撤去後のその場所にホワイトボードを設置した。

(11) 制服保証金徴収

ア 平成13年8月3日、被申立人会社は、従業員に制服を貸与し、その保証金を1万円とし、月千円ずつ給料から控除する等の内容とする制服貸与保証金誓約書を提出させた。

イ 8月7日、X1委員長が制服保証金制度に抗議したが、Y5本部長から「保証金を支払うことが嫌なら制服を着用しなくてよい、しかし、乗務はさせない。」と言われたので、個人で提出した者もいたこともあって、申立人組合も、組合員が制服貸与保証金誓約書を提出することを黙認した。

ウ 8月28日、制服保証金のうち千円が賃金から天引きされた。

エ 9月12日、申立人組合が申し入れ書で制服保証金徴収について団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、それに応諾しなかった。

(12) 中退共制度脱退

ア 中退共制度の契約者である被申立人会社は、被共済者である従業員を平成13年8月20日退職扱いとして勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部(以下「中退共本部」という。)に退職届を提出した。

イ 9月28日、中退共本部から翌月11日を振込日とする退職金等振込通知書が被申立人会社の従業員各個人宛に送付された。

申立人組合は、これによって、上記アの手続で中退共制度から脱退したことを知った。

被共済者であるX5、X10、X7、X9、X8、X4(以下「X5外5名」という。)は退職していない旨、中退共本部に申し出た。

ウ 10月5日、申立人組合は、被申立人会社に通告書で、中退共制度の一方的廃止について復活を申し入れるとともに、あらゆる法的手段をとることを通告した。

(13) 交友会発足と就業規則変更届

ア 「白浜第一交通(株)本社営業所の交友会」(以下「交友会」という。)が経営側によって組織されて発足し、平成13年9月10日より実施する規約と旧私鉄総連系組合執行委員長だったZを同日付けで会長に任命する辞令(第一交通産業の代表取締役であるBから同月12日に発令されたもの)が被申立人会社内に掲示された。

イ 10月23日、被申立人会社は、労働基準監督者に賃金規程等

を変更する就業規則変更届を提出した。

その届には、上記アの交友会会長のZが従業員代表として「特にありません」と述べた意見書を添えていた。その賃金規程は、新賃金体系を定めたもので、4月21日より実施と定めていた。

(14) 仮処分決定と和解

ア 平成13年9月14日、地裁田辺支部は、前記2(4)ア及びイの仮処分命令申立事件について、平成8年協定書の有効性を認め、被申立人会社に対し、X9に平成13年5月度賃金差額14,363円を、X1等6名に同年6月度賃金差額計73,955円を、X1等10名に平成13年夏期賞与差額計1,446,777円を支払うよう命じる仮処分の決定(以下「9.14仮処分決定」という。)をした。

イ 10月5日、申立人組合は、被申立人会社に申し入れ書で、9.14仮処分決定では未解決の7月度以降の賃金等について、団体交渉を申し入れた。

ウ 申立人組合の組合員は、9月21日に7月度及び8月度賃金差額について、10月15日に9月度賃金差額について、それぞれ支払を求め、地裁田辺支部に郵送で仮処分を申し立てた。

エ これらに関しては、11月6日、7月度から9月度までの賃金差額を被申立人会社が支払うとの内容で、当事者間で和解(以下「11.6和解」という。)が成立した。

これと併せて、同社は、平成8年協定書の効力が及ぶ平成13年10月度についても、賃金差額を支払うことになった。

オ しかし、団体交渉には、被申立人会社は応諾しなかった。

平成14年5月14日本件第2回審問前に同社代理人が申立人組合代理人に団体交渉応諾を口頭で申し入れたが、8月1日本件結審の時点までには、団体交渉は、開かれていない。

(15) 組合役員の無給休暇の賃金カット

ア 平成13年9月28日、被申立人会社は、組合役員の無給休暇を欠勤扱いとし、組合役員の無給休暇取得者に精勤手当の全額又は半額をカットした賃金を支給した。

イ 10月5日、申立人組合は、被申立人会社に申し入れ書で、組合役員の無給休暇の欠勤扱いをやめ、従来どおり取り扱うよう申し入れた。

ウ 平成14年2月27日、X1委員長が、同月度賃金からの組合役員の無給休暇の時間給カットについて、被申立人会社のY7係長に抗議したところ、Y7係長は、「労働組合を認めてないので、組合のために会社を休むんだったら、これからもどんどん賃金カットしますよ。」と発言した。

エ 2月28日、申立人組合の組合員のうち、営業収入30万円のノルマを達成したものの、欠勤や組合役員の無給休暇があったX1、

X5、X9、X6について、欠勤や組合役員の無給休暇の時間分をカットした賃金が支給された。

その月例賃金の営業収入に対する率は、X5 35.6%、X1 38.25%と、40%に満たなかった。

同様に欠勤や組合役員の無給休暇があったX13、X8については、営業収入が30万円に達しなかったため、控除されなかった。

なお、同月の所定労働時間は、基本173.2時間、残業47.4時間、深夜13.5時間で、時間給は530.05円であり、申立人組合のX5及びX6の出勤表によれば、組合役員の無給休暇の取得日には、「組合」と記載されていた。

オ 3月3日、申立人組合が、被申立人会社に通告書で、2月度賃金のカットについて糾弾し、団体交渉を申し入れたが、同社は応諾しなかった。

(16) 配車差別

ア 平成13年10月25日、Y5本部長が仮処分の結果により賃金格差が生じたことを理由に、交友会会員への配車優先をX1委員長に通告した。

同日、湯崎営業所で待機していた申立人組合の組合員4名に本社無線室から待機者の無線番号を聞く電話があったが、現実の配車指示はなかった。

翌日も同様だった。こうしたことが繰り返される中で、申立人組合に属する2名の従業員が退職した。

イ 11月20日、Y5本部長が交友会会員に対する配車優先を撤回した。

第3 判断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

申立人組合は、被申立人会社の経営主体の交代後、新賃金体系の実施、チェック・オフの停止、制服保証金の徴収等に関し、何回となく団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、それらに応じようとせず、団体交渉を拒否している。

平成13年7月の協議は、経営再建協議会、即ち労働者が会社と協力して会社の再建に当たる場であり、団体交渉ではない。

また、被申立人会社は、組合が会社提案を拒否したから団体交渉をやっても無意味だというのが、これは、極めて不当である。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社は、平成13年7月に協議会を持つなど労使交渉には応じてきた。その名目はともかくとして、会社と組合との間で、組合員の労働条件について交渉をしている。

申立人組合は、新賃金体系を受け入れる余地がないことを明確

にしており、交渉は、平成13年7月あるいはそれ以前の段階で完全に決裂の状況となっており、組合の主張のまま、団体交渉を持たねばならない理由はない。

また、申立人組合は上部団体役員の出席を条件とする団体交渉を求めているが、上部団体の役員が出席する団体交渉には応じられない。

(3) 当委員会の判断

ア 新賃金体系等に関する団体交渉申入れについて

新賃金体系については、その合理性をめぐって、被申立人会社は平成12年度決算からみて厳しい経営状況にある同社を再建するため従業員の賃金の引下げが必要と主張し、申立人組合は協定賃金体系に比べて大幅な引下げで低賃金のために生活苦にあえいでいる組合員にとって容認できないと主張している。

そして、第2の2(2)イ及びオで認定したとおり、申立人組合は、被申立人会社の平成13年4月20日の新賃金体系の提示等に対し、4月23日付け回答書、5月8日付け団体交渉申入書、5月30日付け団体交渉申し入れ書、6月8日付け団体交渉申し入れ及び6月30日付け申し入れ書による一連の文書で、団体交渉を申し入れた。

しかし、被申立人会社は、これらに対し、何ら応答もせず、無視し続けている。

被申立人会社が団体交渉を正当な理由なく拒否したことは明らかであるが、これに対し、被申立人会社は、上記申入れに対応して経営再建協議会を7月11日と同月27日の2回にわたって開催したことをもって団体交渉に応じていると主張している。

なるほど、この経営再建協議会では、第2の2の(7)及び(9)で認定したとおり、新賃金表などの項目について、労使代表者が話し合ったことは認められる。

しかし、当該協議会の内容は、第2の2(2)及び(5)から(9)までで認定した事実経過から、①申入れから開催まで時期が遅延していたうえ、その間、私鉄総連系組合とは、話し合いをしていたこと、②被申立人会社が自交総連のオルグの参加を拒否し、「経営再建協議会」として開催されたこと、③被申立人会社のY2取締役から交渉相手の申立人組合に対し、組合解散を求める発言があったこと、④7月11日の協議の直後に当たる同月18日に、被申立人会社が申立人組合との労働協約の破棄を通告するなど、妥結努力に欠ける状況が見られること、⑤2回だけで協議を打ち切っていることなど、被申立人会社に誠実交渉義務違

反があったと言わざるを得ない。

第2の2(14)イで認定したとおり、申立人組合は、10月5日付け申し入れ書で、7月度以降の賃金支給等についての団体交渉を申し入れたが、このうち、7月度から10月度までは、11.6和解によって解決済みであるものの、11月度以降は、未解決である。

そして、被申立人会社は、この団体交渉申入れに対して「決裂の状況となっている」として、団体交渉に応諾していない。

しかし、11.6和解の成立を見ても、「決裂の状況」にないことは明らかであり、被申立人会社の対応は、団体交渉応諾義務違反として不当労働行為となる。

イ チェック・オフに関する団体交渉申入れについて

申立人組合は、第2の2(5)イで認定したとおり、平成13年6月30日付け申し入れ書でチェック・オフの復活を求める団体交渉の申入れをしたが、これに対して、被申立人会社は、何らの回答もせず、これを無視している。

被申立人会社は団体交渉に応じない正当な理由の主張もしておらず、この団体交渉拒否は、不当労働行為に該当することは明らかである。

ウ 制服保証金徴収に関する団体交渉申入れについて

制服貸与に関し、第2の2(11)で認定したとおり、申立人組合は、平成13年9月12日に団体交渉を申し入れた。

しかし、被申立人会社は、その団体交渉には応諾せず、本件審問の中でもその拒否理由を説明していない。

従って、被申立人会社の態度は、団体交渉拒否の不当労働行為に該当すると言わざるを得ない。

なお、申立人組合は、制服保証金徴収を不利益取扱いの不当労働行為だと主張しているが、そもそも制服保証金徴収は、全従業員を対象とするものであり、申立人組合の組合員であるがため不利益に取り扱おうとするものではないので、不利益取扱いの不当労働行為があるとは言えない。

よって、主文1及び6のとおり命ずるのが相当である。

2 チェック・オフ停止と組合掲示板撤去について

(1) 申立人組合の主張

申立人組合に係るチェック・オフは、従来から継続してきたし、組合掲示板は、従前から存在していた。いずれも組合結成以来の慣行である。

申立人組合の組合員は、タクシー乗務員であり、必然的に、そ

の動きはバラバラである。そのような状況にある組合にとって、組合掲示板は、組合員間の連絡等のために必要である。

チェック・オフの停止や組合掲示板の撤去は、組合活動を制約・制限するものであり、これらの撤廃を組合に全く協議なしに行うことは、組合員に対する不利益取扱い、組合に対する支配介入であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

チェック・オフの停止は、事務の簡素化のため実施したものであり、組合掲示板の撤去は、会社として従業員に通達すべき事項があり、それを掲示する場所を確保するために実施したものであって、いずれも不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

第2の2(1)イで認定したとおり、チェック・オフ及び組合掲示板設置場所の使用承認は、従来から被申立人会社にも支障なく実施してきており、労使慣行として成立していたと認められる。

一般的に言って、成立した労使慣行については、合理的理由なしには、一方的な変更は、できないと考えられる。

本件のチェック・オフ停止及び組合掲示板撤去の理由の合理性について考えると、チェック・オフ停止の理由を「事務の簡素化のため」とする会社の主張については、チェック・オフに要する手間を考えても、それを合理的理由ということはできず、また、組合掲示板撤去の理由を「会社の従業員に対する通達事項の掲示場所の確保のため」とする会社の主張については、通達事項の掲示場所がそこしかなく、組合掲示板撤去がやむを得なかったことについて、合理的な説明をしていないので、当該掲示板の利用についての申立人組合の必要性と被申立人会社の施設管理上の実質的支障の有無・程度を考慮すると、その撤去に合理的な理由があったとは、思われない。

他方、申立人組合にとってのチェック・オフ及び組合掲示板の必要性について考えると、申立人組合の組合員は、タクシー乗務員であり、その就労時間は、変則的であるので、申立人組合にとって、チェック・オフは、組合費の徴収を容易にし、組合掲示板は、組合員間の連絡等のために、必要であると認められる。

以上のことを総合的に判断すれば、チェック・オフ停止は、申立人組合の財政に打撃を与えようとするものであり、また、組合掲示板撤去は、組合の広報活動を妨げようとするものであって、いずれも支配介入の不当労働行為となる。

なお、申立人組合は、チェック・オフ停止や組合掲示板撤去を不利益取扱いであるとも主張しているが、そもそもチェック・

オフや組合掲示板は、会社による組合への便宜供与であり、チェック・オフ停止や組合掲示板撤去が、結果として組合員に不便をかけることがあるとしても、組合員に対しことさら不利益取扱いしたものとは言い難い。

よって、主文2及び6のとおり命ずるのが相当である。

3 労働協約破棄通告について

(1) 申立人組合の主張

被申立人会社が平成13年7月18日行った労働協約破棄通告は、同月11日の労使間の協議におけるY2取締役の組合敵視発言に見られるような会社の不当労働行為意思に基づき、抵抗する組合に対抗する手段の一つとして、組合の弱体化をねらって行われたものであり、不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

期間の定めのない労働協約の破棄は、一定の手続を踏めば可能であり、労働組合法に規定された使用者の権利とでも言うべきものであって、本件労働協約破棄通告は、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

一般的には、労働組合法第15条第3項及び第4項の規定に基づき、期間の定めのない労働協約は、通告をすることによって、その90日経過後に破棄することができる。この規定は、解約の自由について何ら制限をしていないものの、手続的に言えば、少なくとも解約事由について相手方に告知し、相手方が協約解約の是非について協議を申し出た場合には十分に協議を尽くすことが必要であるとともに、実体的に見た場合、その解約が組合の弱体化を目論むなど、不法目的をもって行われたと認められる場合は、解約権の濫用であり、許されない。

これに関し、本件破棄通告の前後の状況を考察すると、被申立人会社が、①申立人組合から新賃金体系実施に関し、団体交渉の申入れが何度もあったにもかかわらず、これを無視し、誠実な協議を尽くさず、平成8年協定書を無視し、新賃金体系実施と中退共制度脱退を強行したこと、②前記2のとおり、これまでの慣行を無視し、チェック・オフ停止と組合掲示板撤去を強行するとともに、第2の2(7)及び(9)で認定したとおり、経営再建協議会の場で、同社のY2取締役が申立人組合に対し、組合の解散を条件に金を出す、解散しないなら組合員を湯崎営業所に隔離する旨発言したことにみられるように、会社が組合に解散を迫

る支配介入をしようとする意思を有していたことが認められる。

本件破棄通告は、上記①及び②で述べた一連の動きの中で、その一環として行われており、協約破棄によって組合に協約当事者としての地位を失わせるだけでなく、組合のよりどころを奪い、組合の弱体化をねらったものであって、支配介入の不当労働行為に該当する。従って本件破棄通告は、解約権の濫用であり、無効であって、平成8年協定書は、引き続き効力を有する。

なお、組合は、労働協約破棄通告を不利益取扱いであると主張しているが、そもそも不利益取扱いは、組合員を対象とするもので、組合を対象とするものではない。従って、破棄通告は、不利益取扱いに該当するとは認められない。

よって、主文3及び6のとおり命ずるのが相当である。

4 中退共制度脱退について

(1) 申立人組合の主張

申立人組合は、平成13年9月28日付けの退職金等振込通知書により初めて中退共制度からの脱退と8月20日付けの「退職」扱いについて知った。

これは中小企業退職金共済法に違反する虚偽の届出の結果である。

被申立人会社の中退共制度への加入は、平成8年協定書に明記されており、この制度からの通告なしの一方的脱退は、不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社の対応の多くは、会社再建のための経済行為であって、不当労働行為をもって論じられるべき実質をもたない。

被申立人会社は、申立人組合の組合員のみについて制度の改正を行ったり、行おうとしたわけではなく、会社の従業員全般にわたって厳しくこのような措置をしたのである。

(3) 当委員会の判断

ア 中退共制度脱退の違法性

中退共契約の解除については、中小企業退職金共済法第8条第3項第1号の規定に基づき、被共済者である従業員の同意を要すべきところ、本件においては、共済契約者である被申立人会社は、第2の2(12)で認定したとおり、従業員の同意を得ずに、平成13年8月20日に従業員が退職したものとして、同法第26条に定める退職届けを出して、処理したものである。申立人組合のX5外5名に関しても、同人らは中退共契約の解除に同意しておらず、被申立人会社が、勝手に脱退手続をしたものであるの

で、中退共制度脱退については、違法であり、無効であると言わざるを得ない。

イ 中退共制度脱退の不当労働行為性

中退共制度への加入は、平成8年協定書に定めるところによるものであり、この制度からの脱退は、同協定書に反するものである。

このような労働協約無視は、労働基準法第92条第1項の規定に違反するだけでなく、協約の当事者である組合を無視し、その弱体化を狙うものとして、支配介入の不当労働行為となる。

なお、申立人組合は、中退共制度脱退については不利益取扱いの不当労働行為であると主張しているが、そもそも中退共制度脱退は、加入していた全従業員に及ぶものであり、申立人組合の組合員であるがため不利益に取り扱おうとするものでないことは明らかである。従って中退共制度脱退は、不利益取扱いではない。

よって、主文4及び6のとおり命ずるのが相当である。

5 組合役員が無給休暇の賃金カットについて

(1) 申立人組合の主張

オール歩合給制は、営業収入に応じた給与を保障する制度であり、時間給による賃金カットは、歩合給と矛盾する。

新賃金体系においては、30万円以上の営業収入の者に支給する固定給13万5千円と歩合給との合計額は営業収入の45%であり、また、30万円未満の営業収入の者については歩合給で定めており、結局、実質的には固定給のないオール歩合給である。

従前認められていた組合役員が無給休暇を一方向的に廃止したことは、組合員に対する不利益取扱いであり、組合活動を妨げる支配介入であり、不当労働行為となる。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社は、欠勤・遅刻・早退が横行しており、旧白浜南海タクシー当時の賃金体系の中で、欠勤しても欠勤控除がされていなかったことから、新賃金体系の中で、欠勤控除を採用し、まず精勤手当を不支給にし、その後、平成14年2月から時間給をカットしたものであって、不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人組合は、組合役員が無給休暇復活の救済申立てをしているが、組合の主張するところは、組合役員が無給休暇を理由とした賃金カットの停止を求めることにある。

一般に、就業時間中の組合活動による賃金カットの対象は、労

働協約等の定め又は労働慣行の趣旨に照らし、個別的に判断するものとされている。

本件の場合、第2の2(1)イで認定したとおり、組合役員の休暇については、無給休暇というものの、賃金カットはされない慣行であった。

また、一般に、就業時間中の組合活動による賃金カットの対象は、拘束された勤務時間に応じて払われる賃金(以下「時間賃金」という。)に限られるとされている。

本件の場合、被申立人会社の協定賃金体系は、第2の2(1)アで認定したとおり、オール歩合給であり、出勤して業務に従事した結果としての営業収入に応じた歩合給が支給され、出勤しなければ当然支給されない制度であって、組合役員は、無給休暇を取得しても、また、欠勤しても、更なる賃金カットはされなかった。

協定賃金体系は、平成13年4月16日以降も有効であるにもかかわらず、被申立人会社は、第2の2(2)ア及び(15)で認定したとおり、平成14年2月から(精勤手当カットは平成13年9月から)、新賃金体系において30万円以上の者に対して所定労働時間の就労を条件に支給される時間賃金制的性格を有する精勤手当及び基本給・割増給の部分について、組合役員の無給休暇の場合にカットするようになった。

第2の2(15)ウで認定したとおり、被申立人会社のY7係長は、賃金カットの理由を「労働組合を認めていないので」と言っており、同社が組合を敵視し、組合活動を妨害する目的で、賃金カットを行ったことは明白である。

従って、組合役員の無給休暇を理由とした賃金カットは、組合に対する支配介入であり、組合員に対する不利益取扱いであって、不当労働行為に該当する。

よって、主文5及び6のとおり命ずるのが相当である。

6 配車差別について

(1) 申立人組合の主張

Y5本部長が行った申立人組合の組合員に配車しない措置は、配車差別であり、それは、オール歩合給制のもとで、組合員の収入の減少につながることは明らかであり、組合員の権利行使に対する報復であるとともに、組合を敵視する方針の結果である。

被申立人会社は、協定の効力が消滅したので、そうした配車方法をやめたとしているが、配車差別は、会社がいう協定の効力が消滅した日以後に始まっており、組合員に対して収入の打撃

を与えるためになされたものと考えざるを得ない。

(2) 被申立人会社の主張

Y5本部長が同一営業収入に対する労務費に差額がある場合には会社としては労務費が安い従業員に優先的に配車すると伝えたことは、経費を節約するという当然の経済原則を表明したまでのことで、申立人組合が主張する「差別」というような性格のものではない。

協定破棄通告により効力が消滅した現在では、従業員間に賃金差はなく、配車に差異を設ける理由はなくなっており、そうした配車方法は、現に行っていない。

(3) 当委員会の判断

ア 仮処分に対する被申立人会社の対応

被申立人会社が不当労働行為意思を有していたかどうかについて、考察する。

第2の2(4)、(7)、(14)及び(16)で認定したとおり、Y5本部長がいわゆる配車差別を通告する契機となった平成13年の9.14仮処分決定は、6月26日に申立人組合のX1等6名が申し立てたものであるが、被申立人会社のY2取締役が7月11日の協議の場で仮処分申立ての取下げを条件に金を出す旨、発言していたことから、同社は、その申立てを嫌悪し、組合を敵視する不当労働行為意思を持っていたと推認される。

イ 配車差別の不当労働行為性

配車差別は、第2の2(16)アで認定したとおり、交友会の会員に優先的に配車し、申立人組合の組合員に配車しないということであって、歩合給制を基本とする職場の中であって組合員の収入に打撃を与えることになり、明らかに組合員に対する不利益取扱いの不当労働行為である。

なお、被申立人会社は同一営業収入に対する労務費に差額があるので労務費が安い従業員に優先的に配車するのは経済原則から当然であるというが、そもそも交友会の会員と申立人組合の組合員との賃金差が生じたのは、同社が申立人組合との間で団体交渉もせず、一方的に新賃金体系の実施を強行しようとしたがために生じたものであり、それにより配車差別をすることの合理的根拠とすることはできない。

ウ その撤回後における被救済利益

第2の2(16)イで認定したとおり現在においては、被申立人会社側が既に配車差別を撤回しており、また、申立人組合も、差別的取扱いにより被った不利益の額を具体的に証明できていないので、配車差別についての被救済利益は、同社の謝罪以外にない。

その方法としては、謝罪文の手交で足りる。

よって、主文6のとおり命ずるのが相当である。

7 前委員長への退職の利益誘導について

(1) 申立人組合の主張

被申立人会社は、申立人組合の前委員長に平成8年協定書による賃金と新賃金体系による賃金との差額金の支払と雇用保険のリストラ扱いを条件に退職させた。これは、支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

前組合委員長に対する退職干渉など事実無根である。

(3) 当委員会の判断

前委員長への退職の利益誘導については、第2の2(3)で認定した事実以上に被申立人会社が関与したと認定できる十分な証明がない。

よって、申立人組合の主張は、認めることはできない。

8 法律上の根拠

以上の認定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14年10月28日

和歌山県地方労働委員会
会長 水野八郎 ㊟