

奈良、平11不3、平14.11.28

## 命 令 書

申立人 奈良県自動車交通労働組合服部タクシー労働組合  
同 服部タクシー新労働組合  
被申立人 服部タクシー株式会社

### 主 文

- 1 被申立人は、平成10年度一時金問題及び平成11年度一時金問題に  
関し、申立人との団体交渉において、平成6年度以降の総売上、総  
人件費及びその内訳(乗務員、内勤者、管理職及び役員に対するそ  
れぞれの人件費)を提示し、明確に説明して、誠実に応じなければ  
ならない。
- 2 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

本件は、平成11年11月18日受付で申立てがあり、その後、被申  
立人服部タクシー株式会社(以下「被申立人会社」という。)は団  
体交渉に応じる姿勢を見せ、一定の資料の開示をなしているが、  
まだ不十分であるという理由から、平成12年7月10日受付で請求す  
る救済の具体的な内容について申立ての変更があったものである。

変更後の内容は、被申立人会社は、平成10年度一時金問題及び  
平成11年度一時金問題に関し、申立人奈良県自動車交通労働組合  
服部タクシー労働組合(以下「申立人服部労組」という。)及び服  
部タクシー新労働組合(以下「申立人新労組」という。)(以下両申  
立人を併せて「申立人組合ら」という。)に、平成6年度以降の収  
入・支出がわかる資料を示し、誠実に団体交渉に応じなければならない  
というものである。

当初申立てと変更後の申立ての請求する救済の内容の詳細は第  
2参照。

#### 第2 請求する救済の内容

申立人組合らの当初の請求する救済の具体的な内容は次のとおり  
であった。(平成11年11月18日受付の不当労働行為救済申立書から  
引用)

「1 被申立人は、賃金改訂問題、1998年度一時金問題及び1999年  
度一時金問題に関し、申立人組合と誠実に団体交渉に応じなけれ  
ばならない。

2 被申立人は、申立人らに対し、前項についての謝罪文を組合員らの見やすい場所に1ヶ月間掲示しなければならない。」

しかし、申立人組合らは、平成12年7月10日受付の請求する救済の具体的な内容の変更申立書をもって、請求事項第1項を次のとおり変更した。

「1 被申立人は、1998年度一時金問題及び1999年度一時金問題に關し、団体交渉に、平成6年度以降の次の項目を明らかにする資料を示すなどして誠実に応じなければならぬ。

収入

- (1) 運送収入
- (2) 運送雑収
- (3) 営業外収益

支出

- (4) 総人件費及びその内訳(タクシー乗務員、内勤者、管理職及び役員に対するそれぞれの人事費の額)
- (5) 燃料油脂費
- (6) 車両修繕費
- (7) 車両償却費
- (8) その他経費及びその内訳
- (9) 営業外費用
- (10) 利潤

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、昭和24年10月に設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業(タクシー事業)を営んでいる。

被申立人会社の従業員は、役員4名、管理職7名、乗務員118名、整備員2名、事務職2名の計133名である(第2回調査時 平成12年2月16日現在)。

(2) 申立人服部労組は、服部タクシー労働組合という名称で、被申立人会社に勤務するタクシー乗務員によって、昭和40年4月1日に結成され、平成2年6月8日に奈良県自動車交通労働組合(以下「自交総連奈良地本」という。)に加盟することにより、現在の名称に変更された。組合員数は、35名である(第1回調査時 平成12年1月12日現在)。

(3) 申立人新労組は、平成6年11月8日に被申立人会社に勤務するタクシー乗務員によって結成された。組合員数は、39名である(第1回調査時 平成12年1月12日現在)。

2 労使交渉の経緯

(1) 申立人組合らは、従来、個別に被申立人会社と労働条件等に

ついて団体交渉を行ってきたが、平成7年11月30日から、申立人組合らは、被申立人会社との団体交渉に当たって共同交渉を行うようになった。

- (2) 平成9年2月5日、申立人組合らは、被申立人会社と平成8年度一時金に関する協約を締結した。この協約書において「平成9年度賞与より生産性に応じた配分方法を取り入れる事を協議することを双方確認する。」と記載されている。
- (3) 平成9年7月7日、申立人組合らは、被申立人会社と平成9年度一時金に関する協約を締結した。この協約書において「平成10年度賞与(対象期間平成9年11月16日より)より生産性(売上)に応じた配分方法を取り入れる事を双方確認する。」と記載されている。
- (4) 平成10年7月9日、被申立人会社は、平成10年乗務員賞与の支給に関して協約書を申立人組合らに提示したが、申立人組合らは調印しなかった。

その主な理由は、被申立人会社の提示する協約書の内容に従えば、大部分のタクシー乗務員の一時金が切り下げになるということであった。

以後、本件結審に至るまで、申立人組合らと被申立人会社とは、一時金に関する協約を締結することなく、一時金は仮払いを受けるという状況が続いている。

- (5) 平成10年11月27日、被申立人会社は、申立人組合らに全乗務員の賞与対象売上推移表を提示した。

しかしながら、当該賞与対象売上推移表においては、休日出勤売上は賞与の対象とならないことから、その額は記載されていなかったこと、平成10年度の下半期の売上が記載されていなかったこと、平成9年11月16日から平成10年11月15日までの間に退職した運転手の売上が記載されていなかったこと等のため、この資料だけでは、被申立人会社の正確な総売上額が判らず、生産性に応じた配分方法を説明するための理由の資料としては不十分であると申立人組合らは述べている。

平成12年3月14日及び5月30日の団体交渉で、被申立人会社は、上記の要請に応じるかたちで、申立人組合らに対し、平成6年上記乃至平成11年下期総運送収入推移表を提示した。この資料によれば、上記賞与対象売上推移表には計上されていなかった休日出勤売上も計上されており、総売上額がより客観的に明確になったと被申立人会社は述べている。

また、被申立人会社は、年功固定給重視から生産性配分を重視した賞与支給額推移表を提示し、従前の固定的な年功的配分を重視した賞与が平等なものではなく、生産性に応じた配分方

法をより重視しなければならないことが明瞭になっていると述べている。

- (6) 平成10年12月3日、申立人服部労組は、奈良県地方労働委員会に対して、あっせんの申請を行った。  
その内容は、平成10年度一時金をめぐる労使紛争の解決であった。
- (7) 平成10年12月3日、申立人新労組は、奈良県地方労働委員会に対して、あっせんの申請を行った。  
その内容は、平成10年度一時金をめぐる労使紛争の解決であった。
- (8) 平成10年12月8日、被申立人会社は、上記申立人組合らが申請したあっせんについて、これを辞退する旨の上申書を奈良県地方労働委員会に提出した。  
その内容は、「今後とも誠意をもって団体交渉等の話合いで解決していく」とするものであった。
- (9) 平成12年12月15日、第6回審問において結審した。
- (10) 平成14年7月9日、結審以降の団体交渉の経緯、結審後に提出された書証を用いて、被申立人会社は申立人組合らにどのような説明を行ったかについて等の求釈明のため審問を再開したが、被申立人会社は、すでに終結した審問において、本件申立ては何ら不当労働行為を構成するものではないことを論証しているとして欠席であった。

#### 第4 判 断

##### 1 申立人組合らの主張

申立人組合らの主張は次のとおりである。

被申立人会社は、申立人組合らに対し、平成10年度基準、平成11年度基準により一時金支給額を大幅に引き下げる理由について合理的な説明をした上で、それを裏付ける資料、つまり本件審問中に開示された資料を含め従前開示された資料に加えて、経営状態の悪化に伴う不利益を、経営者を含む被申立人会社全体で分かち合っていることが明らかとなる資料、具体的には平成6年度以降の収入・支出が明らかとなる資料を開示しなければならない。

##### 2 被申立人会社の主張

被申立人会社の主張は次のとおりである。

被申立人会社は、申立人組合らに対し、団体交渉において、未解決となっている平成10年度、平成11年度賞与案の根拠を具体的に説明し、必要な資料の交付をしてきている。

被申立人会社は、平成13年3月1日開催の団体交渉において、平成10年度、平成11年度賞与問題につき、申立人組合らに対し、従前の資料に加え、昭和62年乃至平成11年乗務員部門人件費推移表

を提示し、十分に説明を行い、誠実交渉義務を尽くしている。

### 3 爭点

被申立人会社の提示した説明資料(以下の表)は、申立人組合らの請求する団体交渉の資料として十分なものといえるか。

また、団体交渉の資料として十分とはいえないとしても、使用者として資料を提示して誠実交渉義務を尽くして説明しているといえるか。

提示年月日	資料名
H10.11.27	資与対象売り上げ推移表
H12.3.14 H12.5.30	平成6年上期乃至平成11年下期総運送収入推移表
	年功固定給重視から生産性配分を重視した賞与支給額推移表
H13.3.1	昭和62年乃至平成11年乗務員部門人件費推移表
	昭和62年乃至平成12年乗務員部門人件費推移表
	昭和62年乃至平成13年乗務員部門人件費推移表

### 4 当委員会の判断

- (1) 被申立人会社が第3の2の(5)において認定したように、団体交渉を拒否したり、団体交渉に当たって資料を全く提示しなかったわけではないことについては、争いがない。
- (2) ところで、本件当事者間で争いとなっている資料提示要求の原因と見られるのが生産性に応じた配分方法とそれを取り決めた労使間の協約についてであるところから、これについて付言しておくこととする。

生産性に応じた配分方法とは、営業運送収入を多く売り上げたタクシー乗務員には一時金の配分を多くする方法である。

生産性に応じた配分方法の導入以前には、年功的配分方法が支配的であったが、被申立人会社は次のように説明し、年功的配分方法が不平等であり、生産性に応じた配分方法の導入が乗務員の要請に応えるものであることを強調した。

被申立人会社は、組合員A(平成4年入社)と組合員B(昭和53年入社)を比較して説明した。その内容を整理すれば、次の表のとおりである。

平成6年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)
売上	8,446,990	5,966,300	2,480,690
一時金支給額	521,700	578,277	▽56,577
平成7年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)
売上	8,108,920	6,054,640	2,054,280
一時金支給額	557,540	590,453	▽32,913
平成8年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)

売 上	6,376,820	5,920,380	456,440
一時金支給額	410,760	589,380	▽178,620

平成9年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)
売 上	6,682,760	5,737,030	945,730
一時金支給額	527,050	597,563	▽70,513

平成10年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)
売 上	6,583,770	5,218,150	1,365,620
一時金支給額	453,735	449,972	3,763

平成11年度	組合員A	組合員B	両者の差(A-B)
売 上	5,871,430	4,464,210	1,407,220
一時金支給額	380,396	335,733	44,663

平成6年度から平成9年度までのように、組合員Aが組合員Bに比べて売上げが多いにもかかわらず一時金支給額が少ないのは、年功的配分方法が不平等であることの典型的な例であり、平成10年度から平成11年度までのように、売上げの多い者が一時金の支給額も多い状況になってきたのは、生産性に応じた配分方法を取り入れた成果であると被申立人会社は述べている。

また、申立人組合らも、第3の2の(2)～(3)で認定したとおり、生産性に応じた配分方法の導入に関する協約書に調印している。

- (3) 一般に、一時金交渉において、誠実団体交渉義務について、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の一時金その他の労働条件に関する具体的な要求を誠実に交渉するうえで、是非とも当該資料が必要とされる場合である。

本件申立てについて見ると、申立人組合らは、具体的な一時金制度についての改善、つまり生産性に応じた配分方法自体の改善を要求している旨の疎明はなく、もっぱら、売上の低下によって、被申立人会社の経営状態が悪化し、それに伴う不利益・痛みを、経営者を含む被申立人会社が全体として分かつち合っていないのではないか、すなわち売上額低下の皺寄せをタクシード乗務員のみが負わされているのではないかという疑念が生じたため、そうした事実の有無を確認するための資料の提示を求めている。

- (4) 申立人組合らがそうした疑念を持つようになった経緯は、次のとおりである。

次の表は、申立人組合らの疎明を基に、生産性原理に基づく

配分方法を導入する前の平成9年度と生産性原理に基づく配分方法を導入した後の平成10年度と平成11年度とを全乗務員の平均売上に近い2,900,000円(半期)を売上げた場合をシミュレーションしたものである。

(申立人組合らの疎明に基づく)

(仮定) 売上2,900,000円、1年以上の勤務者、無事故、出勤日数

H9上半期 138日以上 H9下半期 132日以上

H10上半期 132日以上 H10下半期 132日以上

	勤務配分	無事故配分	基本(一率)年功	売上配分	加齢年功	計	年間計
H9年度上半期	¥99,000	¥57,500	¥43,000	¥61,500	¥2,000	¥263,000	¥554,000
H9年度下半期	¥104,800	¥62,600	¥55,000	¥66,600	¥2,000	¥291,000	
H10年度上半期	¥50,000	¥50,000	¥50,000	売上200万円 以上に6.5% ¥58,500	¥2,000	¥210,500	¥421,000 (H9との格差 ▽¥133,000)
H10年度下半期	¥50,000	¥50,000	¥50,000	売上200万円 以上に6.5% ¥58,500	¥2,000	¥210,500	
H11年度上半期	¥50,000	¥50,000	¥0	(賞与対象売上 -200万円) × 7% +4万円 ¥103,000	¥1,000	¥204,000	¥408,000 (H9との格差 ▽¥146,000)
H11年度下半期	¥50,000	¥50,000	¥0	(賞与対象売上 -200万円) × 7% +4万円 ¥103,000	1,000	¥204,000	

ちなみに、平成9年度上半期の賞与対象売上平均額は3,046,021円であり、同年度下半期の賞与対象売上平均額は2,749,291円であり、両者の平均額は2,897,656円であるから、シミュレーションの数値2,900,000円はほぼそれに近い。しかしながら、現実の1乗務員当たりの売上げはその後も減少を続け、上半期・下半期平均額で見ると、平成10年度は2,786,040円、平成11年度は、2,646,972円となっているから、このシミュレーション自体も現実より高い仮定売上で計算していることになる。

これをどれだけの人数の乗務員が、平成9年度平均の一時金実績を維持できるかという観点からみると、次のことが判る。

平成10年度上半期に平成9年度上半期と同額の一時金を得るために、3,707,693円を売り上げなければならない。これを賞与対象売上から見ると、それだけを売り上げた乗務員は115名中14名である。

同様に、平成10年度下半期に平成9年度下半期と同額の一時金を得るためにには、4,138,462円を売り上げなければならない。これを賞与対象売上げから見ると、それだけを売り上げた乗務員は117名中3名である。

同様に、平成11年度上半期に平成9年度上半期と同額の一時金を得るためにには、3,742,857円を売り上げなければならない。これを賞与対象売上から見ると、それだけを売り上げた乗務員は116名中8名である。

同様に、平成11年度下半期に平成9年度下半期と同額の一時金を得るためにには、4,142,857円を売り上げなければならない。これを賞与対象売上から見ると、それだけを売り上げた乗務員は皆無である。

#### (5) 売り上げが減少していることは争いがない。

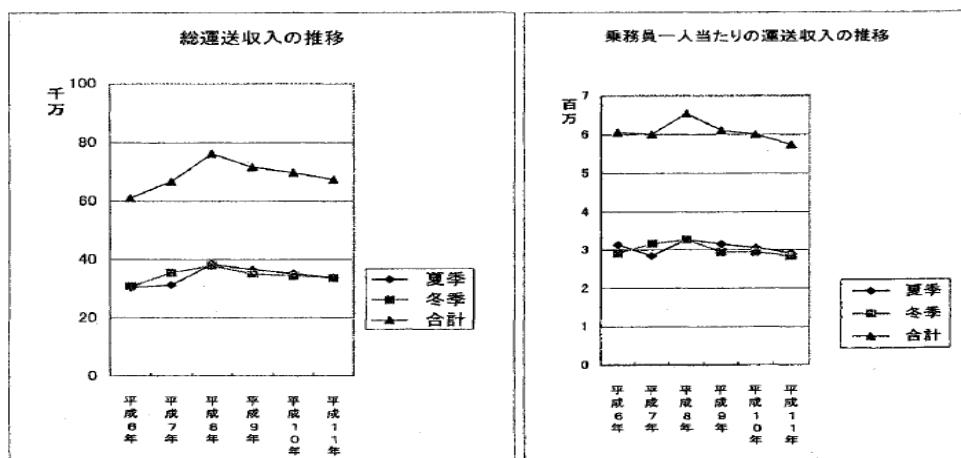
被申立人会社の示す総運送収入(休出分を含む。)と乗務員一人当たりの運送収入(休出分を含む。)は、次のようである。

#### 総運送収入

	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
夏 季	304,401,940	312,808,510	383,096,800	365,961,870	351,742,720	337,853,640
冬 季	306,387,690	354,466,690	378,900,020	351,100,920	344,929,390	336,493,580
合 計	610,789,630	667,275,200	761,996,820	717,062,790	696,672,110	674,347,220

#### 乗務員一人当たりの運送収入

	平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度
夏 季	3,138,164	2,843,713	3,274,331	3,154,843	3,058,632	2,912,531
冬 季	2,917,978	3,164,881	3,266,379	2,950,427	2,948,114	2,827,677
合 計	6,056,142	6,008,594	6,540,710	6,105,270	6,006,746	5,740,208



このことから判ることは、平成9年2月5日、申立人組合らが被申立人会社との間に「平成9年度賞与より生産性に応じた配分方法を取り入れる事を協議することを双方確認する。」という協約を締結した時点及び平成9年7月7日、申立人組合らが被申立人会社との間に「平成10年度賞与(対象期間平成9年11月16日より)より生産性(売上)に応じた配分方法を取り入れる事を双方確認する。」という協約を締結した時点は、総運送収入の伸びが非常に良好であった時期に符合している。従って、申立人組合らは、総運送収入が激減するなどと云った事態を予想だにしなかったと窺いうる。

また、協約締結の時点で、売上配分の計算方法について、申立人組合らと被申立人会社との間に具体的な協議はなされなかった。申立人組合らは、この間、被申立人会社の部長から「一人平均554,000円の金額は維持する。」「一時金額は売上の8%相当額をもって話し合いに入りたい。」との説明を聞いたと主張している。

しかし、被申立人会社の意思を確認し、これら発言を協定化しようと努力したとの疎明はない。

このように申立人組合らの一時金折衝に問題はあったことは認められるが、現実問題として、総運送収入が減少の一途を辿り、組合員の生活に影響が出るようになった状況の中で、申立人組合らが売上げ減少による不利益を乗務員だけが負っており、内勤者・管理職・役員はそれ相応の不利益を分担していないのではないかとの疑念が生じたのである。

- (6) このように、本件の場合、申立人組合らは一時金の具体的要求(算定方法や基準の見直し要求等)をしておらず、あくまでも収入・支出の各別総額(支出のうちでも、総人件費の内訳については、乗務員、内勤者、管理職及び役員のグループ別の総額)だけを提示するよう求めているに過ぎない。すなわち本件の場合は、申立人組合らの持った疑念を払拭するための資料の提示だけが求められたものである。
- (7) このような事情を勘案した上で、申立人組合らの要求する資料の各項目について、一時金を巡る交渉に必要性が認められるかについて判断する。

まず、収入のうち運送収入については、一般的にタクシー乗務員の人事費は、運送収入の増減に影響を受けると思われ、また生産性に応じた配分方法を採用すると、これに与える影響は更に大きくなる。

従って、申立人組合らとしては、団体交渉を進めるに当たり、

運送収入額を正確に把握することが必要であると認められ、運送収入についての資料の要求は合理性があり、被申立人会社はこれを提示する必要があると判断する。

しかし、申立人組合らが資料の提示を要求しているその他の収入の項目については、本件について言えば、必要不可欠とは言い難く、被申立人会社に提示を求めるのは適当ではないと判断する。

次に、支出のうち、総人件費について判断する。

一般的に、被申立人会社のような会社にあっては、収入の大部分を運送収入が占めるものと思われる。

(4)で判断したとおり、運送収入の減少に伴い、乗務員の大部分が一時金を減少させている。このような状況下において、申立人組合らが、運送収入の減少に対して、会社全体の人件費がどうなっているのかを把握したいと思うことは無理からぬところである。

また、運送収入とともに会社の総人件費を長期的に把握することは、一時金交渉に必要と考えられるので、総人件費についてはこれを提示しなければならないと判断する。

そして総人件費のうち、タクシー乗務員の人件費は、タクシー乗務員の多くが申立人組合の組合員であることからも提示すべきである。他方、内勤者、管理職及び役員に対するそれぞれの人件費については、確かに、申立人組合らの組合員には内勤者、管理職及び役員が存在しないが、商法第282条第1項には、会社は、貸借対照表、損益計算書、営業報告書、利益の処分又は損失の処理に関する議案及びその附属明細書並びに監査報告書を定時総会の2週間前より一定の期間備え置くことを要すると規定されており、そのことで役員の報酬が公にされているものであること、及び内勤者、管理職、役員の人件費の推移も同じ会社で就業する乗務員の労働条件に密接に関連することから、提示の必要性が認められる。

また、支出に関するその他の項目については、本件について言えば、提示の必要性は認められず、被申立人会社に提示を求ることは適当でないと判断する。

- (8) 以上の判断基準によって、被申立人会社が申立人組合らに対して、資料を提示して誠実に団体交渉に応じたかについて考えると、被申立人会社は、昭和62年乃至平成11年乗務員部門人件費推移表を提示するなど資料を提示しているが、申立人組合らは、この資料の数値(総売上、乗務員人件費)はどのような数値の積み上げか説明されていないと主張している。

これに対して、被申立人会社は、資料の交付とともに十分に

説明を行い誠実交渉義務を果たしていると主張しているが、どのような説明を行ったかについて具体的な疎明がない。

よって、数値の根拠をさらに明らかにすることが必要と判断する。

また、推移表には総人件費及びその内訳(乗務員、内勤者、管理職及び役員に対するそれぞれの人件費)が示されていないことが認められる。

以上の点について、被申立人会社が資料を提示して説明し、誠実な団体交渉に応じてきたとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断する。

また、申立人組合らは、ポストノーティスについても、請求する具体的内容として請求しているが、第3の2の(5)において認定したとおり、被申立人会社が相当程度の資料を任意に順次提示してきたこれまでの一連の経緯を考慮すれば、命ずる必要性がないものと判断される。

## 第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年11月28日

奈良県地方労働委員会  
会長 佐藤 公一