

命 令 書

申立人 全国一般労働組合石川地方本部

被申立人 株式会社中央自動車教習所

主 文

- 1 被申立人は、申立人の平成13年2月28日付け要求書における春季賃金改定要求事項について、「冬時間制」及び査定給の導入に固執することなく、回答の根拠となる資料を提示のうえ、具体的かつ十分な説明を行うなどして、速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び同年9月20日付け「労働協約全部解約通告書」による、労働協約の解約の各通告を撤回しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員X2ら19名に対して行った就業時間不就労に係る賃金カット(平成13年10月分、11月分、12月分、同14年1月分及び4月分)を撤回し、同人らに対して上記賃金カット相当分として、別表(I)に掲げる金額及びこれに対する各控除日の翌日から支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。ただし、支払に際しては、賃金カットを受けたそれぞれの労働日の朝の就労について、同人らに新就業規則等に基づき支給されている時間外労働手当を控除したうえで、差額分について行わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員の時間外労働手当の支給に際して、新就業規則等を適用して2割5分の乗率で計算した部分を、労働協約に定める3割の乗率で計算し直したうえで、その差額分及びこれに対する各支払日の翌日から支払済まで年率5分を乗じた額を当該組合員に支給しなければならない。ただし、上記差額分の支給に当たっては、所定内賃金を算定基礎としたうえで行わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員に対し、平成13年9月分及び10月分の賃金支給の際の、ストライキ実施時の賃金カット分のうち、通勤手当を除く所定内賃金と基本給との差額として、別表(II)に掲げる金額及びこれに対する各控除日の翌日から支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、朝礼の場等で、組合活動を非難、誹謗中傷したり、また、組合集会のための指導員室等の使用及び組合オルグに対す

る会社構内への立入りを禁止するなどして、組合活動に制限を加え、組合の運営に介入してはならない。

- 7 被申立人は、本命令書(写)受領後速やかに、下記文書を申立人
に手交するとともに、縦1.5メートル・横1メートルの大きさの白紙
に、楷書で明瞭に記載して、被申立人中央自動車学校指導員室の
従業員の見やすい場所に、10日間毀損することなく掲示しなければ
ならない(文書に記載する日付は、被申立人が申立人に対して本
文書を手交・掲示した日とすること)。

記

年 月 日

全国一般労働組合石川地方本部

執行委員長 X1様

株式会社中央自動車教習所

代表取締役 Y1

当社が貴組合に対して行った下記の行為は、石川県地方労働委員会において労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を行わないようにします。

記

- 1 平成13年2月28日付けで貴組合から申し入れのあった平成13年春季賃金改定要求に対して、7ヶ月もの間、回答を先延ばしたうえ、団体交渉を尽さないまま賃金を改定し、かつ、10月実施を強行したこと。
- 2 貴組合に対して平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び同年9月20日付け「労働協約全部解約通告書」により、団体交渉を尽さないまま、一方的に労働協約を解約したこと。
- 3 貴組合員が隔日で9限及び10限に就労しなかったことに対して、平成13年10月3日以降、新就業規則等を適用して賃金カットを行ったこと。
- 4 貴組合員の時間外労働手当について、平成13年10月3日以降、割増率を労働協約に定められた3割によらずに新就業規則等を適用して2割5分として支給を行ったこと。
- 5 貴組合が平成13年9月及び10月に行ったストライキに対する賃金カットの対象について、団体交渉を尽さないまま従来の基本給から通勤手当を除く所定内賃金に変更したこと。
- 6 貴組合の活動に対して、平成13年9月のストライキ以降、会社施設の使用を制限したこと並びに同年9月6日及び10月19日の朝礼の場等で貴組合を非難、誹謗中傷したことなど、貴組合の運営に支配介入を行ったこと。

- 8 被申立人は、前各項(ただし、第6項を除く。)を履行したときは、当委員会に対して、速やかに文書で報告しなければならない。
- 9 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社中央自動車教習所(以下「会社」という。)の行った次の行為が労働組合法第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して、申立人全国一般労働組合石川地方本部(以下「組合」という。)から救済申立てがあった事件である。

- (1) 組合の平成13年春闘要求、労働条件の抜本変更、年間一時金等に関する団体交渉要求を拒否、あるいは誠意を持って応じないこと。
- (2) 労働協約を破棄し、勤務形態などの労働条件の変更のための組合との協議を行わず、一方的に新就業規則等を制定・実施し、組合員に不利益を与えていること。
- (3) 労働協約に反する勤務形態の強要に伴う賃金カットを行ったこと。
- (4) ストライキに対する賃金カットの対象を基本給から所定内賃金に変更したこと。
- (5) 組合との妥結がないにもかかわらず、平成13年春季賃金改定を一方的に実施し、かつ、賃上げを合理的理由もなく従来の労使慣行に反し、4月に遡らずに断行したこと。
- (6) 労働協約に反する新就業規則等を実施するとともに、組合との協議合意もなく時間外労働手当を引き下げたこと。
- (7) 組合活動の制限、組合活動に対する誹謗中傷及び組合員に対する脱退懲罰等を行っていること。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、下記の事項について、団体交渉を拒否してはならず、申立人と速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
 - ①平成13年春季賃金改定及び諸要求、②労働協約の破棄及び③それにかかわる勤務時間・賃金支払い制度をはじめとする労働条件の変更。
- (2) 被申立人は、勤務形態の変更をはじめとする労働条件の変更にあって、申立人との合意を経ることなく、これを変更してはならない。
- (3) 被申立人は、申立人に対する平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び同年9月20日付け「労働協約全部解約通告

書」による、労働協約の解約の各通告を撤回しなければならない。

- (4) 被申立人は、申立人組合員に対する勤務時間等に関する「就業規則」の適用及び日々の勤務時間の指定について、他の従業員と差別的取扱いをしてはならない。
- (5) 被申立人は、申立人組合員に対し、被申立人による一方的な「冬時間制」導入に対抗して申立人がなしたストライキ実施に伴う賃金控除分(平成13年10月分、11月分、12月分、同14年1月分及び4月分)としての金員及びこれに対する控除日以降支払済まで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- (6) 被申立人は、通勤手当を除く所定内賃金をストライキに対する賃金控除の対象としてはならない。
- (7) 被申立人は、申立人組合員に対し、平成13年9月分及び10月分の賃金支給の際の、ストライキ実施時の賃金控除分のうち、通勤手当を除く所定内賃金と基本給との差額としての金員及びこれに対する支払期から支払済まで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- (8) 被申立人は、申立人との妥結がないにもかかわらず、申立人組合員に対し改定賃金を支払ってはならない。
- (9) 被申立人は、平成13年の賃金改定にあたって、妥結の際には、4月分に遡って支払わなければならない。
- (10) 被申立人は、申立人組合員に対し、時間外労働の割増賃金の割増率の被申立人による一方的引き下げによる損失分及びこれに対する支払期から支払済まで年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- (11) 被申立人は、申立人組合員の組合活動を誹謗中傷したり、その活動に不当な制限を加えたり、申立人組合員に対して脱退懲慝するなどして、申立人の運営に介入してはならない。
- (12) 本件不当労働行為に関する陳謝文の交付、掲示及び新聞広告。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合石川地方本部

組合は、石川県内の中小企業に働く労働者で組織された労働組合であり、組合員数は本件申立時約2,000人である。そのうち、会社従業員によって組織された全国一般労働組合石川地方本部中央自動車学校分会(以下「分会」という。)の組合員数は、本件申立時、正職員の指導員19名である。

- (2) 被申立人株式会社中央自動車教習所

会社は、昭和37年4月8日に設立された株式会社であり、肩書地において自動車教習所である中央自動車学校を経営している。

本件申立時における会社の従業員数は69名であり、職種別の内訳は、指導員46名、事務員7名、バス運転手16名である。また、管理職員1名を除く雇用形態別の内訳は、正職員は指導員38名、事務員7名の45名であり、嘱託職員は指導員7名、バス運転手16名の23名である。

2 本件申立て以前の労使関係

(1) 平成12年までの労使関係

ア 分会は昭和38年5月11日に結成され、組合及び分会は、これ以降、Y2、Y3、Y1の三代にわたる代表取締役との間で、労使関係を築いてきた。現在のY1代表取締役(以下「Y1社長」という。)が就任したのは、昭和59年9月である。

イ 組合は、平成12年4月3日、会社の行った次の行為を不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った(石労委平成12年(不)第2号中央自動車教習所事件)。

(ア) 会社が組合員に対して組合加入非難・業務差別、脱退懲罰及び一時金の不支給を行うことで組合活動に支配介入したこと。

(イ) 既に妥結した年間一時金(平成11年冬季一時金及び同12年夏季一時金)に係る協定書の締結を拒否するとともに、組合員に手当の一部を支給しないという不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入を行っていること。

ウ 上記イの事件は、平成12年12月12日、当委員会で概ね次の内容の和解協定書が締結され、同事件は終結した。

和解協定書

石労委平成12年(不)第2号中央自動車教習所事件(以下「本件」という。)について、申立人全国一般労働組合石川地方本部(以下「組合」という。)と被申立人株式会社中央自動車教習所(以下「会社」という。)は、次のとおり和解し、お互いの立場を尊重して健全な労使関係の確立に努める。

1 従業員の組合加入、組合からの脱退等に際し、会社は、今後支配介入と疑われる言動をしない。

2 (略)

3 会社は、今後団体交渉において組合と合意したときは、労働協約の締結に応ずる。

(以下略)

(2) 平成12年12月12日の和解協定書締結以降の労使関係

ア Y1社長は、前記(1)、ウのとおり、会社と組合が和解協定書

を締結したにもかかわらず、平成12年12月15日の年間一時金(平成12年冬季一時金及び同13年夏季一時金)に係る団体交渉では、不当労働行為の申立てに関して、「負けたわけではない。ああいうことを不当労働行為とって訴えるならこちらも対応する。」旨の発言をした。また、同社長は、本件審問の際にも、「和解ですから勝ちも負けありません」「(和解の前と後では)変わりありません」旨の証言をしているなど、和解以降も会社の労使関係に対する考え方が変わっていないことを明言した。

イ 会社は、平成13年2月28日、組合に対して、「他人の有給休暇を使つての組合活動は労働組合法及び労働基準法違反であり、平成13年4月1日から廃止する」旨を内容証明郵便により通告した。

ウ 会社は、同年3月28日の春闘第一回団体交渉において、組合に対して次の7項目の提案を行った。

- | |
|--|
| ① 平成13年4月1日より、他人の有給休暇を利用して組合活動に利用する取扱いを停止する。 |
| ② 平成13年4月よりチェック・オフを廃止する。 |
| ③ 春季賃金交渉は妥結日より実施したい。 |
| ④ 団体交渉は組合側5名までとする。 |
| ⑤ 査定給を導入したい。 |
| ⑥ 平成13年10月1日より出勤時間を10時40分からとする冬時間制としたい。以下所定内労働時間 |
| 午前10時50分～11時40分 |
| 〃 11時50分～12時40分 |
| 60分間の休憩時間 |
| 午後 1時40分～ 2時30分 |
| 〃 2時40分～ 3時30分 |
| 〃 3時40分～ 4時30分 |
| 〃 4時40分～ 5時30分 |
| 〃 5時40分～ 6時30分 |
| 〃 6時40分～ 7時30分となり平成14年1月末日迄続ける。 |
| ⑦ ストライキに対する賃金カットは所定内給与の21.25分の1を給与からカットする。 |

エ 組合は、上記7項目について、同年3月31日、会社に対して団体交渉の場での解決を求めた。

オ 会社は、組合に対し、同年4月4日付け文書で、上記ウの①の「有給休暇抛出の組合活動の禁止」と②の「チェック・オフ

の廃止」については組合の合意がなくても強行する旨を通告した。

実際に会社は、その直後から、有給休暇抛出の組合活動を認めなくなり、チェック・オフについても、同年4月25日の給料日から廃止した。

なお、会社は、この文書の末尾で、上記ウの③から⑦については、「今後話し合いが必要と思われます」と記載した。

カ 組合は、同年8月2日に、2月28日に会社に提出した賃上げなどの諸要求を調整事項として、当委員会にあっせんを申請したが、会社が8月30日のあっせんを拒否したことから、組合はこれに抗議して、同月31日付け文書で、9月1日以降今次春闘解決まで時限ストライキに入る旨通告し、ストライキに入った。

キ 会社は、9月3日、組合に対して、中央自動車学校来客用駐車場(お客様駐車場)に他校の組合から来たスト支援者の運転車両が駐車したり、駐車枠をはみ出したりしているとして、組合関係者の車両について、来客用駐車場の使用禁止を通告した。

ク 9月6日の始業時の朝礼は、会社管理職であるY4校長(以下「Y4校長」という。)が非組合員を含む全指導員を前に、ことさら「春闘(賃上げ)」と「冬時間制」を持ち出して、組合の行動に言及し、組合を批判したことで、X3組合分会長(以下「X3分会長」という。)がその場で、この種の問題は団交事項であると抗議し、さらに団体交渉の開催を要求すると、同校長は「黙れ」と大声で同分会長の発言を制するなど、混乱を来した。

ケ 更に会社は、翌9月7日に、ストライキに際しての組合員の待機場所として、従来認めていた指導員室や空いている教室の使用を認めない旨の通告を行った。

コ 組合は、9月8日の3限・4限に時限ストライキを行い、組合員の待機場所として指導員室を使い集会を開いた。

なお、その際、ここにY4校長が現れ、「管理上、ここにいさせてもらおう」と発言し同席したため、組合員との間で小競り合いが生じたが、その場で話し合いがなされ、以降、組合が教室の使用願いを口頭で同校長等に申し出ることにより、空いている教室及び指導員室の組合の使用が可能になった。

サ しかし、Y1社長は、11月13日に至って、組合の教室の使用申し入れに対し、いきなり「教室の使用は一切認めない」と拒絶し、また、翌14日に、組合に対し、会社への出入りは正面受付を通ること、組合のX4オルグの会社構内への立入りは一切認めない旨を通告した。

シ 従業員のZ1・Z2・Z3の3名は平成13年3月12日に、Z4は同年11月4日に、続いて、Z5は同月7日にそれぞれ組合脱退を通告した。

3 平成13年春季賃金改定及び一時金に係る労使交渉について

(1) 有額回答に至るまでの団体交渉

ア 組合は、過去一時期を除いて20数年にわたり、分会が組織されている金沢地区の自動車学校5校(中央、城東、東部、北鉄及び北陸中部の各自動車学校)との間で、春闘及び一時金について集団交渉を行い、各校一律による同額の賃上げ・同額の一時金で妥結してきた。

イ 会社は、過去39年間、春季賃金改定の妥結日の如何にかかわらず、妥結後は4月に遡って賃金改定を行ってきた。また、中央自動車学校を除く4校は、個別交渉で、平成13年春季賃金改定についても、3,800円の同額で妥結し、4月に遡って実施している。

ウ 春闘及び一時金についての団体交渉は、平成13年から集団交渉が崩れ、各校ごとに個別交渉を行うようになった。

エ 組合は、平成13年2月28日、次の内容の平成13年春季賃金改定要求等を会社に提出した。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 平成13年4月の賃金より組合員1人平均12,000円の基本給引き上げを行われること。2 上記配分は、一律70%、給比30%とされること。
(3～8は省略) |
|--|

オ 会社は、組合の上記賃金改定要求に対し、同年4月下旬から7月にかけて、少なくとも8回にわたって団体交渉に応じたものの、北鉄自動車学校、城東自動車学校などが妥結したならば回答するとして、ゼロ回答を続けた。

カ 組合は、同年7月26日の第14回団体交渉において、同月9日までに県内全ての自動車学校で平成13年春季賃金改定交渉が妥結済であることから、早期解決のため会社に有額回答を迫ったが、会社は、入校生の減少幅が他校に比べて大きいこと、生産性が他校より低いこと、「冬時間制」及び査定給の導入が有額回答の前提となることなどの主張に終始し、有額回答を行わなかった。

会社は、次回団体交渉を8月20日とした。

キ 組合は、8月2日、賃上げなどの諸要求を調整事項として当委員会にあっせんを申請したが、当委員会の会社に対する事情聴取が8月20日に行われることとなり、次回団体交渉は延期されることになった。

組合は、8月8日及び9日に団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が当委員会へあっせん申請をしていることを理由に団体交渉に応じなかった。

- ク あっせんは8月30日に当委員会で開催されたが、会社が拒否したことから、あっせん不調で打ち切られた。
- (2) 有額回答以降の会社の対応
- ア 会社は、10月4日の第16回団体交渉において初めて、平成13年春季賃金改定交渉につき、「平均3,100円、10月実施」という有額回答を提示した。
- 会社は、組合の求める「3,800円、4月実施」ができない理由として、入校生の減少に伴う収入減に対する会社経営のあり方は、それぞれの学校によって違いがあり、これまでのように金沢地区の他4校と同一引上げ、実施時期の遡及は出来ないと判断した旨を繰り返すのみで、組合がその場で「県内最高の入校生と高い生産性を誇る会社がなぜ他校より低いのか。この回答は受け入れられない」として詳細な説明を求めても、会社は、「中央自動車学校の入校生の減少幅は他校に比べて大きい」、「生産性は他校より低い」等のことを口頭で説明するのみで、この回答の根拠となる会社の経営上の具体的な数字等の資料を示さず、妥結に至らなかった。
- イ 会社は、10月17日の第17回団体交渉においても、「平均3,100円、10月実施」を再回答し、組合と妥結に至らなくても実施することを主張した。これに対し組合は、「受け入れられない。少なくとも平均3,800円プラスアルファ及び4月実施を求める」として、10月20日、会社に文書で前記団体交渉における会社の対応に対する抗議及び団体交渉申し入れを行ったが、会社は団体交渉に応じなかった。
- ウ 会社代表者であるY1社長は、10月19日の会社業務の一環である朝礼の場において「たった21名の組合のために、(改定賃金の)支払いを遅らせるわけにはいかない」と発言し、同日、平均3,100円の賃上げを10月25日から実施する旨の文書を指導員室掲示板に張り出した。
- これに対し組合は、10月23日、会社に対し文書で、同月19日の朝礼の際の同社長の発言に対する抗議及び団体交渉申し入れを行ったが、会社は団体交渉に応じなかった。
- エ 会社は、10月25日の給与支払日に、組合との妥結がないまま賃金改定を実施した。組合はこれに抗議し、団体交渉申し入れを行ったが、会社は団体交渉に応じなかった。
- 組合は、賃上げ分の受取りを拒否し、翌26日、会社に返還を申し入れたが、会社が応じなかったため、組合員21名の賃上げ分金員を金沢地方法務局に供託した。
- オ 組合は、11月5日、年間一時間(平成13年冬季一時金及び同14年夏季一時金)についての要求書を会社に提出し、併せて、

団体交渉申し入れを行ったが、会社は、Y1社長の入院を理由に団体交渉に応じなかった。

これ以降、本件申立てに至るまでに団体交渉は行われていない。

4 新就業規則等の実施をめぐる団体交渉の経緯

(1) 新就業規則等の実施に係る労使交渉の経緯

ア 会社は、昭和57年6月1日、組合との間で「労働協約(部分書)」を締結したが、この労働協約では、次の事項が取り決められている。

(前文) 会社と組合との…(中略)…労働条件…(中略)…等の諸協定をここに集大成化し、改めて部分労働協約として発効するものとし、その他は従来 of 労使慣行によるものとする。

尚今後協定化される新たな労使協定や本協約の改定はこの労働協約書に補てんされるものとする。

(第5条) 時間外労働手当の計算は3割とする。但し、2割5分は時間外労働手当とし残りの5分は夜勤手当として支給する。

(第36条) 昭和43年7月8日より隔日時間外労働を行う。組合員の労働条件を変更する場合は労使協議のうえ決定する。

(附則第1条) この協約の有効期間は…(中略)…1ヶ年とする。但し、有効期間中でも会社組合双方合意があれば変更することができる。

(附則第2条) この協定は期間満了1ヶ月前までに会社又は組合のいずれか一方から改定の意思表示がないときは更に1ヶ年間有効とする。

イ 会社は、平成13年3月28日の春闘第1回団体交渉の席上、次の事項を提案した(前出 第2、2、(2)、ウのとおり)。

①～⑤及び⑦は省略

⑥ 平成13年10月1日より出勤時間を10時40分からとする冬時間制としたい。以下所定内労働時間

午前10時50分～11時40分

" 11時50分～12時40分

60分間の休憩時間

午後 1時40分～ 2時30分

" 2時40分～ 3時30分

" 3時40分～ 4時30分

" 4時40分～ 5時30分

” 5時40分～ 6時30分	
” 6時40分～ 7時30分となり平成14年1月末日迄続	
ける。	

ウ 非組合員のZ6が、同年6月15日の朝礼で、職員の過半数を代表する者を選出するための「中央自動車学校職員総会」を6月25日に開催することを提案し、このことを全職員に対してハガキ(6月13日付け)により通知した。

職員総会は6月25日に開催されたが、組合はZ6に組合員全員の不参加を文書で通知するとともに、同日の職員総会を欠席した。

エ 会社は、3月28日の第1回団体交渉以来、10月4日の第16回団体交渉までの間、平成13年春季賃金改定要求に対して有額回答できない理由の一つとして、組合が「冬時間制」及び査定給の導入を認めないからであると主張したが、この間、会社がこの問題について組合と具体的な協議を行った事実はない。

オ 会社は、7月2日、突然、「労働協約一部破棄通告書」を組合に送付し、「始業時間・終業時間・休憩時間・各時限の開始時間・終了時間の取り決めの部分を本年10月3日をもって、労働協約の一部破棄とし、通告いたします」として、労働協約の解約を通告するとともに、「冬時間制」の導入を含む「就業規則」等に則った労働条件の変更実施を通告した。

カ 組合は、7月3日に上記「労働協約一部破棄通告書」が送付されたため、翌4日、第11回団体交渉で、会社に対して同通告書に対する抗議と撤回を申し入れるとともに、同日及び同月18日に別途行われたX1組合執行委員長(以下「X1委員長」という。)とY1社長との交渉で、「冬時間制」についての組合側の具体的な対案を提示した。

上記提案内容は、組合が過去10数年来、毎年11月から翌年2月初め(この2～3年は12月から2月初め)の間に、4週間で5回、勤務時間の1時間繰り下げに協力してきたが、従来の1時間の繰り下げを2時間の繰り下げに拡大し、10月及び11月につき、17時20分終業の日が3日ある週は、このうちの1日につき、2時間繰り下げるというものである。

しかし、Y1社長は、このX1委員長の提案について、「全然問題にならない」として、取り合わなかった。

キ 会社は、9月10日の第15回団体交渉において、「冬時間制」を規定した「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」を組合に提示するとともに、意見があれば9月14日までに述べるよう求めた。

なお、この日、会社と組合の主張はかみ合わないまま、交渉

は打ち切られた。

ク 組合は、上記会社の提示に対して、9月11日、会社に文書で抗議するとともに団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

組合は、9月14日、「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」について、具体的に20点にわたり意見を会社に提出するとともに、更に17日に、再び文書で団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

また組合は、19日にも口頭で団体交渉を申し入れたが、その際、Y1社長は「1ヶ月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為とはならない」と述べて団体交渉に応じなかった。

ケ 組合は、9月20日、上記「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」について、さらに4点の追加意見を会社に提出し、併せて団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

コ 会社は、9月20日、「労働協約全部解約通告書」を組合に送付し、「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。ここに至り、労働協約の全部解約といたし、本年10月3日から実行いたします。あらためて、就業規則改正にて対応いたします。」として、前記オの既に解約した「就業時間等の部分」を除くその余の部分の労働協約を解約する通告をした。

サ 組合は、9月21日、会社の労働協約全部解約通告に対し、抗議するとともに、通告の撤回を求めて団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

シ 会社は、9月25日、「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」に従業員代表27の意見書及び組合の意見書を添付した「就業規則届」を金沢労働基準監督署に届け出て、同届は受理された。

ス 会社は、9月27日、「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」に従業員全員に配付するとともに、組合に対して「給与等規定」及び「嘱託職員等就業規則」（以下、この4規則等を「新就業規則等」という。）を提示した。

セ 会社は、10月1日、「全職員の方々へ 『就業時間』について」と題する、次の内容の文書を校内の掲示板に張り出した。

就業規則にあります「終業時間」につきましては、不利益変更と無関係な問題であります。…(中略)…労働基準監督署に…(中略)…受理されております以上、法律上有効な文書であり、異なる見解が入り込む余地は、ありません。一生の問題でありますので、…(中略)…法の定めに従った行動をとってください。当社は厳正に対応をいたします。

ソ 組合は、10月2日、「就業規則」、「勤務時間等就業規則」及び「給与等規定」についての問題点を会社に指摘するとともに、会社に対して抗議及び団体交渉の申し入れをした。

タ 会社は、10月3日、組合との協議・合意のないまま、前記新就業規則等を実施し、「冬時間制」の導入をはじめとする労働条件の変更を行った。

これに対し組合は、同日、会社に文書で抗議し、新就業規則等の撤回を求めた。

チ 組合は、12月7日に、10月3日から実施された新たな勤務形態の中で、「『冬時間制』等に関する要求および団体交渉申し入れ」と題する文書をY4校長に渡し、組合としての「冬時間制」問題についての具体的・現実的解決に向けた対案を提示したが、会社からの回答はなく、その後、協議は進んでいない。

ツ 会社は、賃上げ回答額の根拠及び理由並びに新就業規則等の実施の必要性を示した資料を、乙第11号証、乙第23号証の1～3、乙第24号証～乙第26号証として本件審理で提出し、これらを組合との団体交渉や平成13年8月30日の当委員会でのあっせん場で提示したと主張するが、いずれも本件審理以前に会社が組合に提示した事実はない。

(2) 「冬時間制」の実施前後の終業時間等と労使の対応

ア 平成13年10月2日以前の会社の出勤・終業時間の定めは、昭和60年1月に組合と会社の交渉で妥結され、これまで実施されてきた。すなわち、月曜日から金曜日までは8時40分から17時30分までの8時限、土曜日は8時40分から12時40分までの4時限とされ、毎週日曜日及び国民の休日等は休日とされてきた。

なお、この間、組合は、組合員が年間を通して月曜日から金曜日までの隔日で、夜間(9限、10限)の時間外労働(17時30分～19時30分)を行うとともに、毎年12月から翌年2月初めにかけては、1限(8時50分～9時40分)に教習生が減少することから、いわゆる閑散期対策として、4週間に5回の割合で1時間の繰り下げ出勤(9時40分～18時30分)の体制をとってきた。

イ 一方、会社が平成13年10月3日から「冬時間制」を実施したが、これ以降、1年のうち7ヶ月間(4月～6月、10月～翌年1月)は、月曜日から金曜日までの間、10時40分出勤、19時30分終業(土曜日は従前に同じ)となり、それ以外の2月、3月及び7月から9月までの間は、上記平成13年10月2日以前の出勤・終業時間に戻るといえるものである。

これに伴い、朝の1、2限に教習生がいる場合は、これを時間外労働とするほか、昼休みを従前の50分から60分に拡大し、8、9限の手持ち休み時間を従前の20分から10分に短縮することと

された。

なお「冬時間制」の実施期間は、平成13年3月28日に会社が組合に文書で提示したものでは、「同年10月1日より翌年1月末日まで」の4ヶ月間とされたが、会社が組合に9月10日に提示した「勤務時間等就業規則」では通年とされ、更に9月25日に金沢労働基準監督署に届出・受理された「勤務時間等就業規則」では、10月から翌年1月まで及び4月から6月までの7ヶ月間と変更された。

ウ また、「冬時間制」の対象となる職種については、10月3日から実施された「勤務時間等就業規則」では、事務員、バス運転手を除外し、指導員のみとされた。

エ 組合は、10月3日以降、組合員が17時30分に退社すると、会社が前記(1)、セのとおり「就業規則」を盾にして「処分」に出る可能性が高いと予測し、そのような事態になることを回避するため、組合員が17時30分に退社する場合には、9限・10限に時限ストライキを通告したうえで実施した。

オ これに対して会社は、組合員が17時30分に退社したことについて、平成13年10月分、11月分、12月分、同14年1月分及び4月分の所定内賃金から別表(I)記載の金額の賃金カットを行った。

(3) 時間外労働手当の割増率引き下げについて

ア 会社は、平成13年10月3日の「就業規則」の実施に併せて「給与等規定」を実施した。同規定第39条には、「時間外労働手当、…の計算方法は、家族手当、通勤手当を除いた各手当を加算する。時間外労働手当計算方法(基本給+諸手当加算合計額)÷170×1.25×時間外労働時間数」と規定されている。

イ なお、会社は、過去20数年以上にわたり、前記「労働協約(部分書)」第5条により、時間外労働手当(割増率3割)を支給してきた。

ウ また、上記時間外労働手当の算定の基礎となる賃金(手当等)の範囲は、基本給に物価手当・資格手当・定額手当だけが加算されるとしてきたが、組合は、このような算定方法は労働基準法第37条第4項の規定に抵触し違法であることをしばしば抗議してきた。

エ 会社は、この時間外労働手当の算定方法等について、平成12年7月6日に労働基準法違反で金沢労働基準監督署の立入検査を受け、同月12日付けの書面で次の内容の是正勧告及び指導を受けた。

指導票

指導事項

1、2(略)

3 就業規則について

(1)～(3)(略)

(4)割増賃金の支払規定に関して

イ 算定基礎の対象となる賃金(手当等)の範囲を明示すること。(なお、現行の住宅手当、精勤手当及び二輪手当は対象となることに留意してください。)

ロ (略)

ハ 法定の割増率は現在、時間外労働は2割5分、休日労働は3割5分、深夜労働は2割5分となっています。これを下回らないように注意してください。

(以下略)

- オ 会社は、この是正勧告等に基づき、前記(1)、シの就業規則等を策定・届出するにあたり、従前の方法を改めて、時間外労働手当の算定の基礎となる賃金(手当等)の範囲に、家族手当、通勤手当を除いた各手当を加算すると規定した。
- 5 ストライキの賃金カットの対象変更について
- (1) 会社は、過去39年にわたり、ストライキの賃金カットは基本給を対象として行ってきた。現に会社は、平成12年4月22日と28日の組合の時限ストライキについても、基本給のみを賃金カットの対象として控除した。
- (2) 会社は、平成13年3月28日、春闘の第1回団体交において、組合の春闘要求に対して、「ストライキに対する賃金カットは所定内給与の21.25分の1を給与からカットする」ことを提案した。
なお、会社における所定内賃金は、基本給、物価手当、住宅手当、家族手当及び資格手当に加え、時間外労働に伴う食事手当まで含めた全手当によって構成されており、会社の提案による賃金カットの対象は、通勤手当を除く所定内賃金としている。
- (3) 組合は、これに対して、直ちにその場で反論するとともに、3月31日に、「ストライキに対する賃金カットは基本給を対象としてきたのが過去30年間の労使慣行(協約)であり、…(中略)…提案の撤回を求めます。」と会社に文書で申し入れた。
- (4) 会社は、このストライキの賃金カット問題について、4月4日付け文書で、「今後話し合いが必要」と組合に回答通告しているほか、7月4日の第11回団体交渉で、組合が北鉄自動車学校における組合活動の賃金カットの対象を基準内賃金から基本給に

縮小することで合意したことを報告し、上記(3)の問題について改めて撤回を求めたことに対し、Y1社長は「もういいや」とだけ述べ、その後、9月27日の賃金支払日まで、この賃金カットについて一切言及しなかった。

- (5) 会社は、組合が行った9月1日から9月20日まで及び9月25日から10月17日までの時限ストライキに対して、9月分給与(9月27日支払い)及び10月分給与(10月25日支払い)から、通勤手当を除く所定内賃金を対象にして賃金カットを行った。

なお、組合員に対するストライキの賃金カットは不当労働行為であるとして、組合が会社に対して求めている、組合員別の通勤手当を除く所定内賃金と基本給との差額返還金相当額は、別表(Ⅱ)記載のとおりである。

- (6) また、会社は、時間内の組合活動についても、ストライキ同様の賃金カットを行ったが、組合が9月28日に文書で抗議したところ、翌29日に時間内組合活動については、差額分(所定内賃金を対象とした控除を基本給のみを対象としたもの)に変更したものを返還し、これ以降、会社は、組合活動については基本給を、また、ストライキについては所定内賃金をそれぞれ賃金カットの対象とし、区分した控除を続けている。

第3 判断

1 平成13年春季賃金改定に係る労使交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、過去39年間、春季賃金改定の妥結日にかかわらず、妥結後は4月に遡って賃金改定を行ってきた。

平成13年賃金改定については、組合が平成13年2月28日に要求書を会社に提出して以来、団体交渉が10月17日までの約8ヶ月間で17回開催されたが、会社は10月4日の第16回団体交渉まで、「冬時間制」及び査定給の導入を賃上げの条件として、ゼロ回答を続けた。

また組合は、8月2日に石川県地方労働委員会に平成13年賃金改定のあっせん申請を行って以来、11月20日までに文書だけでも11度にわたり会社に団体交渉を申し入れたが、会社は約4ヶ月間に3回しか団体交渉に応じなかった。

組合分会が組織されている他の4校が7月までに「平均3,800円、4月実施」で妥結している中で、会社は、10月4日の第16回団体交渉の席上、初めて「平均3,100円、10月実施」の有額回答を行った。組合はこの回答に対して、中央自動車学校が県内最高の入校者数と高い生産性を誇ることを指摘して、会社にこのような低額回答に至った経緯について説明を求めたが、会

社は3,800円を出せない経営実態や、4月実施ができない合理的理由を何ら示さなかった。

そして会社は、組合との妥結がないにもかかわらず、組合員に対して、10月の給与支払日に、平均3,100円の賃上げ実施を4月に遡らず10月分のみについて断行してきた。

以上のとおり、会社が賃金改定について回答を引き延ばし、組合との十分な協議をすることなく一方的に改定したうえ、かつ、4月へ遡及しなかったことは、組合との団体交渉を無視した不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

組合からの要求項目については、団体交渉の場で話し合い、協議を経て誠実に回答しており、全ての要求に対してゼロ回答を続けてきたわけではない。

会社は誠実に交渉しているのであるから、団体交渉の頻度としては、1ヶ月に1回程度であっても不当労働行為にならず、約4ヶ月で3回もの団体交渉に応じたことで十分である。

有額回答できなかったのは、会社経営の厳しさは従業員なら分かって当然であるのに、経営合理化のために必要な「冬時間制」及び査定給の導入を組合が認めなかったからである。10月3日からの新就業規則等の実施により経営の見通しがついたため、会社は有額回答を行ったものである。

会社は、有額回答の際、組合に対し、「入校生の減少に伴う収入減に対する会社経営のあり方は、それぞれの学校によって違いがある。これまでのように他校と同額引上げ、実施時期の遡及はできない」、「中央自動車学校の入校生の減少幅は他校に比べて大きい」、「生産性は他校より低い」等と合理的理由について説明を尽した。

会社においては、賃金改定を4月に遡及して行うという就業規則も労働協約も労使慣行も存在しない。会社がいつ賃金改定を実施するかは経営判断の問題であり、遡及について組合と協議を要する理由は全くない。ただ、労働者の理解を得る努力は必要であるから、賃上げは従業員の過半数の指示を受けている従業員代表と協議のうえ実施したものである。

以上により、会社の行った行為はいずれも不当労働行為には当たらないものである。

(2) 当委員会の判断

会社は、平成13年春季賃金改定に係る労使交渉において、10月4日の第16回団体交渉までの間、有額回答を行わず〔前記認定事実(第2、3、(2)、ア)〕、また、回答後は、組合との妥結がないまま、10月の給与支払日に、平均3,100円の賃金改定を4月に

遡らず10月分のみについて実施しており〔前記認定事実(第2、3、(2)、エ)〕、組合はこれらの行為を不当労働行為である旨主張している。

よって、以下それぞれについて判断する。

ア 有額回答に至るまでの団体交渉について

会社は、有額回答できなかつたのは、組合が経営合理化に必要な「冬時間制」及び査定給の導入を認めなかつたからであると主張する。しかし、交渉当初の会社の姿勢は、「冬時間制」及び査定給の導入よりも他校の妥結状況を見てから判断することを主な理由として交渉や回答を先延ばしし、他校が全て妥結した後は、再び「冬時間制」及び査定給の導入が有額回答の前提となる旨を協力を主張し、自らの主張が通らない限り有額回答はない、との一方的な交渉態度に終始してきたが〔前記認定事実(第2、3、(1)、エ～カ)〕、さらには、「全ての要求に対して、ゼロ回答を続けてきたわけではない」、「団体交渉の頻度としては、1ヶ月に1回程度であっても、不当労働行為にならず、(会社が)約4ヶ月で3回もの団体交渉に応じたことで十分である」、「経営の厳しさは従業員なら分かって当然」との発言に端的に表されているように一方的な主張や交渉態度を繰り返し、まさに、形式的には16回の団体交渉を重ねてきたものの、何ら打開の方向性はなく、賃上げの前提条件として「冬時間制」の実施及び査定給の導入に固執し、回答を先延ばしたことは、団体交渉を形骸化させるものであり、誠意ある交渉態度であるとはいえない。

イ 有額回答以降の会社の対応について

会社は、「平均3,100円、10月実施」の有額回答に至った第16回団体交渉において、3,800円を出せない経営実態や4月に遡及して実施ができない合理的理由として、他校より入校生の減少幅が大きく、また、生産性が低いため、他校と同額の賃上げ及び遡及ができないと主張している。

しかしながら、ここにおいても、会社は、自己の主張を一方的に押しつけようとするだけで、自らの主張の根拠を資料を提示して説明しようとした具体的事実は一切認められないばかりか〔前記認定事実(第2、3、(2)、ア)〕、本件審理以前に提出したことの無い経営上の具体的数値を示す資料を、あたかも組合との団体交渉や当委員会のあつせん場で提出していたかのように主張し(なお、当委員会のあつせん場で提出した事実のないことは、顕著な事実である。)、本件審理に証拠として提出するなどした会社の対応は、真摯さに欠け、到底誠意をもって団体交渉に応じたとは認められない〔前記認定事実

(第2、4、(1)、ツ)]。

また、賃上げの実施時期及び賃金改定額はともに、組合員にとり重大な関心を抱く労働条件の一つであり、会社は、団体交渉で組合の理解を得るよう努力する必要があったにもかかわらず、組合との妥結がなくても賃金改定の実施を強行する旨を主張し、組合との協議・合意のないまま、賃上げ額やその実施時期を一方的に決め強行した一連の会社の行為は〔前記認定事実(第2、3、(2)、イ～エ)]、誠意をもって交渉したとはいえない。

なお、賃金改定の実施月については、過去39年間、春季賃金改定の妥結日の如何にかかわらず、4月に遡って実施してきた事実が認められるので〔前記認定事実(第2、3、(1)、イ)]、賃金改定を4月に行うという就業規則、労働協約、労使慣行のいずれも存在しないという、会社の主張は採用できない。

以上、ア及びイのとおり、会社が平成13年春季賃金改定において、形式的には16回の団体交渉を重ねてきたものの、7ヶ月もの間、回答を先延ばしたうえ、一方的に賃金を改定し、かつ、10月実施としてこれを強行したことは、誠意をもって交渉したとはいえず、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と判断する。

よって、本件の救済としては、組合が平成13年春季賃金改定に係る要求書において、同年4月からの改定実施を要求していることに鑑み〔前記認定事実(第2、3、(1)、エ)]、実施月についても当事者間で十分に協議することが相当であると考え、主文1及び7のとおり命ずることが相当と考える。

2 労働協約の解約と新就業規則等の実施について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び9月20日付け「労働協約全部解約通告書」を組合に郵送し、10月3日から「冬時間制」を導入すること及び新しい就業規則等にとった労働条件の変更を実施する旨を通告した。

会社は、9月10日の第15回団体交渉において「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」を提示し、僅か4日間の期限で意見を求めてきた。組合は、9月14日及び20日に文書で上記「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」が、いずれも「労働協約(部分書)」に全面的に抵触するものであることを指摘し団体交渉を求めたが、会社は団体交渉に応じなかった。

会社は9月27日、組合に対して、「給与等規定」及び「嘱託職員等就業規則」を提示してきた。組合は、これらが労働協約

に抵触する旨を10月1日に申入書で指摘し、団体交渉を求めたが、会社は団体交渉を拒否したまま、10月3日に新就業規則等を強行実施した。

会社が「冬時間制」の必要性について、合理的・数値的な根拠を示すことなく、一方的に労働協約を破棄してきたことは、労使の信義則に著しく反するものである。

労働協約の前文には、「諸協定をここに集大系化し、改めて部分労働協約として発効するものとし、その他は従来の労使慣行によるものとする」、第36条には、「組合員の労働条件を変更する場合は労使協議のうえ決定する」と規定されているにもかかわらず、会社は、組合との協議合意もなく、また、労使慣行を無視して労働条件を変更している。

会社は、労働協約が平成14年5月31日までの有効期間があることから、中途解約できないことを無視しており、会社主張のように期間の定めがないとしても、90日前の解約手続きを踏んでいない。したがって、労働協約の全部解約と、これを前提として組合との協議なしに一方的に労働条件を不利益変更された新就業規則等の実施は認められない。

しかも、会社は、10月3日以降も従来勤務体制を続けている組合員に対しては、新就業規則等に基づく朝の時間外労働を隔日にしか与えていないが、非組合員に対しては、毎日時間外労働を与えて差別し、組合員は著しい不利益取扱いを受けている。

これら会社の行為は不当労働行為に当たる。

イ 被申立人の主張の要旨

「労働協約一部破棄通告書」は、労働協約のうち、「就業時間等の部分」について解約するものであり、解約日が平成13年10月3日であることを明示しており、その90日前に予告した。この解約は、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき、適法有効になされたものであるから、上記部分の労働協約は、10月3日に解約の効果が生じ、終了した。

「労働協約全部解約通告書」は、労働協約のうち、前記の残余全部を解約するものであり、遅くとも同通告到達後90日を経過した12月20日に解約の効果が生じた。この解約も、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき適法有効になされ、残余全部の労働協約は、解約により終了した。

会社は、10月3日に適法有効に新就業規則等の実施を開始した。労働協約は前記のとおり解約されて終了・失効しているので、その後の労働契約については、新就業規則等で定める基準による。

組合に対しては、閑散期・空き時間対策については、過去10年前から何回となく話しており、毎年「時差勤務、輪番体制」を取り入れることは、十分理解されている。それでも空き時間が出ることから、さらに抜本的な対策が必要とされ、「冬時間制」の導入となった。このように新就業規則等の実施には、会社経営上の必要制・合理性がある。そこで会社は、労働組合法第15条に基づき、労働協約の解約をしたが、このことは何ら信義則に反するものではない。

労働協約の前文や第36条の規定があるが、それにより労働組合法が認める使用者の労働協約を解約する権利が何ら制限されるものではない。

よって、会社の行為は不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

会社は、組合に対して、就業時間に関する労働協約の破棄を内容とする「労働協約一部破棄通告書」と、従前、会社、組合間で締結された一切の労働協約の解約を内容とする「労働協約全部解約通告書」の2通の通告書を各別に送付するとともに〔前記認定事実(第2、4、(1)、オ及びコ)〕、平成13年10月3日以降、組合員に対して新就業規則等を一律に適用しており、組合はこれらの行為を不当労働行為である旨主張している。

よって、以下それぞれについて判断する。

ア 「労働協約一部破棄通告書」をめぐり不当労働行為の成否について

会社の行った一部破棄通告は、同社の就業時間が昭和60年1月の労使交渉の妥結を受けて16年にわたって労使慣行として実施されてきたものと認められることから〔前記認定事実(第2、4、(2)、ア)〕、こうした労使慣行の破棄と新就業時間の設定を目的としていたものと考えられる。

そしてこのことは、とりもなおさず労働条件の変更として組合員に大きな影響をもたらすものであり、労働協約に「組合員の労働条件を変更する場合は労使協議のうえ決定する」旨の規定があることから、一部破棄通告と新就業規則等実施をめぐり一連の経過のなかで、会社としてどのような労使交渉を行ってきたかが問題となる。

この点につき、会社は、閑散期・空き時間対策として就業時間の変更が必要であることを10年前から何回となく組合に話してきた旨主張し、上記一部破棄通告書にも同趣旨のことを記載している。

しかしながら、会社が組合に対して就業時間の変更について具体的な内容を示したのは平成13年3月28日付けの通知文が初

めてであり〔前記認定事実(第2、2、(2)、ウ)〕、組合からの交渉申し入れを受けて4月4日付けで送付した回答文書にも、会社自らが同事項について「今後話し合いが必要と思われます」と話し合いの必要性を記載しているにもかかわらず〔前記認定事実(第2、2、(2)、オ)〕、本件一部破棄通告が7月3日に組合に送付されるまでの間の交渉のなかでは、一貫してこのことを賃金引上げの条件として主張するだけで、会社が具体的な内容に立ち入って組合と話し合った事実は認められない〔前記認定事実(第2、4、(1)、エ及びツ)〕。

また、組合は7月4日の団体交渉の際、「冬時間制」への譲歩案を提示したが、その内容から判断すると会社としても話し合いの余地はあったものと考えられるが、Y1社長は、同日の交渉の席上、「問題にならない」などと発言して組合提案を一蹴した。その後、会社は、9月10日に「冬時間制」を規定した「勤務時間等就業規則」を提示するまでの間も、上記譲歩案を含め、組合と交渉した事実は認められない〔前記認定事実(第2、4、(1)、エ及びカ)〕。

更に、組合は、会社から上記「勤務時間等就業規則」を提示され9月14日までに意見を述べるよう求められ、翌9月11日、17日、19日及び20日に団体交渉を申し入れたが、会社は「1ヶ月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為とはならない」(Y1社長発言)などとして、ことごとく申し入れを拒否したまま労働基準監督署へ新就業規則等の届出の手続きを済ませ、10月3日から新就業規則等の実施を強行した〔前記認定事実(第2、4、(1)、キ～タ)〕。

このような経緯を考慮すると、「冬時間制」の実施に際して会社のとった対応は、組合の理解や同意を求めようとする努力が認められないことは勿論、同問題をめぐる団体交渉に際しても、自己の考え方を一方的に主張するだけで、頑なな団体交渉拒否の姿勢が認められる。また、会社が、その間に、組合の譲歩案を一顧だにしないままに一蹴したことや、団体交渉の申し入れに対し「1ヶ月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為とはならない」などと発言したことは、組合軽視の念を如実に表したものと考えられ、会社には団体交渉に応じて真摯に話し合おうとする姿勢が全く認められない。よって、こうした会社の行為は、団体交渉拒否として労働組合法第7条第2号に該当することは明白である。

本件就業時間に関する労使慣行の破棄通告は、こうした会社の強固な団体交渉拒否のもとになされたものであるが、10月3日に実施された「冬時間制」の内容が、従業員中、指導員のみ

に適用されるもので〔前記認定事実(第2、4、(2)、ウ)〕、同社における分会員が指導員のみで構成されていたこと〔前記認定事実(第2、1、(1))〕及び労使慣行の破棄が労働協約に規定された労使協議を無視したまま「冬時間制」を実施する目的で行われたこと等を勘案すると、会社が行った労働協約一部破棄通告は、組合の存在を軽視し、弱体化を図った行為であると考え、同時に労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、会社は、本件協約破棄を労働組合法第15条に基づくもので、適法有効である旨主張しているが、当委員会の判断は上記のとおりであり、そのことによって会社の行為が正当化されるものとは考えられない。

よって、本件の救済としては、労働組合法第7条第2号に該当する行為については、主文7のとおり命ずる。また、労働組合法第7条第3号に該当する行為については、主文2のとおり命ずることが相当と考える。

なお、組合は、10月3日以降の新就業規則等の実施に伴う朝の時間外労働について、組合員が非組合員に比べて差別的な取扱いを受け、不利益を被っていると主張し救済を求めているが、当委員会の判断は上記のとおり、会社に対し本件「労働協約一部破棄通告書」を撤回させ、組合員を従前の労使慣行に基づく勤務体制に復させるものであるので、主文2をもって足りると考える。

イ 「労働協約全部解約通告書」をめぐる不当労働行為の成否について

会社は、本件労働協約が期間の定めのない協約であることから、通告到達後90日を経過すれば労働協約は失効するのであって、不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、労働協約の全部解約通告については、平成13年9月20日付けの内容証明郵便で組合に送付されており、労働協約の全てを同年10月3日に解約し、それ以降は新就業規則等により対応する旨の記載がなされていることから、少なくとも通告時には会社自身に予告期間の考えがあったものとは認められない。

また、解約の対象となる労働協約は、前期認定事実(第2、4、(1)、ア)から、平成14年5月31日まで有効と考えられるところから、上記会社の全部解約通告は、期間途中での解約を行おうとしたものと認められる。

会社は、長年労使間で行われてきた労働協約の全てを解約することを目的としてこうした解約通告を行ったものであるが、

そのことが前記アの一部破棄通告以上に組合及び組合員に大きな影響を及ぼす行為であることは明白であり、組合とどのような交渉を行ったのか、また会社としてどのような必要性や意図があったかが問題となる。

そこで組合との交渉であるが、この点については、平成13年9月20日付けの内容証明郵便でその旨を通告する以前に、会社から労働協約の全部解約について組合に協議を申し入れたり、必要性を説明した事実は全く認められず、かえって、通告後の9月21日に組合から撤回を求めて申し入れのあった団体交渉を拒否したことが認められるだけである〔前記認定事実(第2、4、(1)、サ)〕。

次に労働協約の全てを、有効期間の途中で、あえて2週間足らずの間に解約しようとした会社の意図についてであるが、前記アの一部破棄通告の場合ですら、90日の期間をおいて行っていたにもかかわらず、全部解約というより重大な内容を、わずか2週間あまりの期間で実施しようとした会社の行為は理解しがたいものであり〔前記認定事実(第2、4、(1)、コ)〕、同通告書の文中に「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。ここに至り、労働協約の全部解約といたし、10月3日から実行いたします。」という記載があること及び当時、組合が春闘要求などを掲げてストライキを実施していたことを勘案すれば、会社の行った本件労働協約の全部解約は、組合軽視であることはもとより、ストライキ等を行った組合への報復措置として衝動的になされたものであると考えられる。

したがって、会社の行った本件労働協約の全部解約には、組合との交渉のなかで問題を解決していこうとする姿勢が全く欠如しているのであって、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

よって、本件の救済としては、主文2及び7のとおり命ずることが相当と考える。

3 就業時間不就業として行われた賃金カットについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、平成13年10月3日から新就業規則等を一方的に強行実施したが、これは労使協議を完全に無視したものである。

組合員はこれを認めず、労働協約第36条に規定された隔日時間外労働を行う従来の勤務体系に従い、1限から8限までの勤務を基本として、隔日で9限・10限に時間外労働を行った。

組合員が8限終了後に退社したことに對して、会社は、10月3

日以降、強行実施した新就業規則等を盾にして「処分」をする可能性が高かった。そこで、組合員は9限・10限の時限ストライキを会社に通告して実施する形をとって退社するしかなかった。

組合員が8限終了後に退社したことに対して、会社が10月分の所定内賃金から賃金カットを行った行為は、労働協約を無視した新就業規則等に規定する就業時間を前提とするもので、組合員に対する不利益取扱いであり、また組合弱体化を意図した支配介入である。

イ 非申立人の主張の要旨

労働協約の中で、就業時間等に関する部分は、「労働協約一部破棄通告書」により解約されており、新就業規則等に規定する就業時間は有効である。

よって、組合員は、新就業規則等に規定する就業時間に従う義務があるにもかかわらず、これらを守らず、9限・10限に時限ストライキを行って罷業したので、会社は新就業規則等に従って賃金カットを行った。上記賃金カットは不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

就業時間の不就労の問題では、従前の労使慣行の存続を主張する組合が、従来は勤務時間外とされていた9限(17時40分～18時30分)・10限(18時40分～19時30分)について、会社にストライキ通告を行い、就労しなかったことに対して組合員らが賃金カットを受けたことが問題とされている〔前記認定事実(第2、4、(2)、オ)〕。

本件については、前記認定事実(第2、4、(1)、セ及び第2、4、(2)、エ)のとおり、労使慣行を主張する組合が自らの主張に反するストライキ通告を行ったことに組合としての対応の不徹底さが残るものの、会社が「厳正に対応」ということを前面に出して新就業規則等の実施を強行した当時の状況を考えると、こうした組合の対応は、不当・不利益な処分から組合員を保護・防衛するためには、やむをえなかったものと理解する。

ところで、この処分の前提となる会社の行った労使慣行を認めた労働協約の一部破棄通告については、それが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは前記判断(第3、2、(2)、ア)のとおりである。したがって、会社が賃金カットの対象とした時間帯については、労使慣行上は勤務時間外であるので、元来、就労の義務はなく、本件賃金カットも前記判断(第3、2、(2)、ア)と同様、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と判断する。

よって、本件については、主文3及び7のとおり命ずるものであるが、主文3におけるカットされた部分の賃金の支払いについては、組合員は賃金カットを受けたそれぞれの労働日の朝の就労について、新就業規則等に基づき時間外労働手当が支給されていると認められることから〔前記認定事実(第2、4、(2)、イ)〕、当該支給分を控除したうえで、差額分について支給を命ずるものである。

4 時間外労働手当の割増率引き下げについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

労働協約第5条では、時間外労働手当の割増率は3割と規定されていたが、従来から当該手当の算定基礎の対象となる賃金は、基本給、物価手当、資格手当、定額手当のみであったため、組合はしばしばこの点について労働基準法第37条に違反していると抗議してきた。

会社は、平成13年10月3日から新就業規則等の実施に伴い、その違反状態を改善したが、その際、合理的な理由もなく割増率を2割5分に引き下げた。

このように、組合との協議合意のないまま、労働協約を無視して一方的に割増率を引き下げ、労働条件を不利益変更したことは認められず、こうした会社の行為は組合を著しく軽視した不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

新就業規則等の届出に当たっては、労働基準監督署からの指導に従い、時間外労働手当の算定基礎の対象となる賃金を労働基準法第37条に違反しないよう改善し、法定割増率としたものである。

労働協約は平成13年10月3日をもって解約されているので、新就業規則等に定める割増率2割5分を適用した。

割増率を変更しても手取り金額は若干増加するので、不利益変更とはいえない。不利益変更が生ずる場合もあるが、会社は、代替措置として定年延長をし、これによって従業員の就労が継続され、退職金が増額する。

よって、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

時間外労働手当の割増率引き下げの問題については、割増率3割を規定した労働協約の解約が争われており、会社は、この点について、同協約は平成13年10月3日をもって解約されている旨を主張している。

しかしながら、上記協約を含む労働協約の全部解約が、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ことは、前記判断(第3、2、(2)、イ)のとおりである。したがって、会社が割増率を労働協約に定められた3割によらずに新就業規則等を適用して2割5分として時間外労働手当の支給を行ったことも〔前記認定事実(第2、4、(3)、ア)〕、前記判断(第3、2、(2)、イ)と同様、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と判断する。

よって、本件の救済としては、主文4及び7のとおり、労働協約第5条に定める割増率3割と2割5分との差額の支給及び文書手交・掲示を命ずることをもって相当とする。

なお、新就業規則等においては、算定基礎の対象となる賃金を所定内賃金に変更したことが認められるが、これは労働基準監督署からの是正勧告等を受けて改善されたものと認められるので〔前記認定事実(第2、4、(3)、エ及びオ)〕、組合員の時間外労働手当の算定に当たっては、所定内賃金を算定基礎としたうえで行うよう命ずる。

5 ストライキの賃金カットの対象変更について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、ストライキの賃金カットについては、過去39年にわたり、基本給を対象に行ってきたが、平成13年3月28日の第1回団体交渉において、組合に対し文書で「ストライキに対する賃金カットは所定内給与の21.25分の1を給与からカットする」と提案を行った。

その後、会社は、労使合意のないまま、組合が9月1日から9月20日まで及び9月25日から10月17日まで実施した時限ストライキに対して、9月分及び10月分の給与から、通勤手当を除く所定内賃金に対象を拡大した賃金カットを行った。

また、会社は、賃金カットの対象について、ストライキは所定内賃金、その他の組合活動は基本給として、両者を区別した。このことは、過去39年にわたる労使慣行を一方向的に破棄するものであり、明らかに会社が組合活動を嫌悪し、ストライキを狙い撃ちしたものであるから、こうした会社の行為は、組合員を不利益に取り扱うものであり、組合に対する支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

第1回団体交渉において、ストライキに対する賃金カットについて提案した際、組合から「家族手当も含むのか」という質問を受け、「含む」と回答したことから、この回答で組合は了承したものと理解した。ストライキに対する賃金カットは、3月から提案を続けてきており、組合と協議のうえ、実施までに

予告期間を十分に置いたことから、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

本件については、ストライキにおける賃金カットの対象を基本給から通勤手当を除く所定内賃金に変更したことの是非が争われている。ストライキにおける賃金カットは、過去39年にわたって基本給を対象に実施されてきたことから〔前記認定事実(第2、5、(1))〕、この取扱いは労使間の慣行として確立していたものと考えられる。また、会社の行った変更内容は、従来の基本給に、物価手当、住宅手当、家族手当をも加えて賃金カットの対象にするものであり〔前記認定事実(第2、5、(2))〕、組合員に不利益をもたらすものである。したがって、本件では、会社が上記のような労使慣行を廃し、組合員に不利益をもたらす賃金カットの対象の変更を実施するに当たって、組合との間で、どのような交渉、協議を行ったかが問題とされる。

会社はこの点について、平成13年3月28日の第1回団体交渉において、対象の変更を提案し、その場で、組合の了承を得た旨を主張している。しかしながら、このことについては、組合は、同日直ちにその場で反論するとともに、同月31日に文書で撤回を求めている。また、会社自身が同年4月4日に「今後話し合いが必要」と回答していることから〔前記認定事実(第2、5、(3)及び(4))〕、会社が組合の了承を得た旨を主張していることは認められない。加えて、会社には、同年7月4日の交渉の際に組合から改めて同問題の撤回を求められるまで話し合い等を行った事実が認められないばかりか、同日の交渉においてすらY1社長は「もういいや」と、どのようにでも解釈できるような中途半端な返答を行い、賃金カットの対象の変更を実施に移した9月27日の賃金支払日に至るまで何ら説明のないままに終始しており〔前記認定事実(第2、5、(4))〕、会社が組合と十分に協議を行ったものとは到底認められない。

こうした経緯を勘案すると、本件賃金カットの対象の変更については、会社としても、そのことが長年労使慣行として行われ、組合員に不利益をもたらすものであることを認識していながら、組合との話し合いを十分にしないままに、一方的に自己の考えを強行したものであり、会社の姿勢には著しい組合軽視の念が認められる。

さらに、会社が、9月分給与から他の組合活動も含めて所定内賃金を対象とした賃金カットを組合の合意を得ることなく実施に移した際、組合からの抗議を受け、わざわざストライキを除く他の組合活動分については基本給との差額分を組合員に返還

しているものの、その後も、ストライキのみに対しては、所定内賃金を対象とした賃金カットを継続していること〔前記認定事実(第2、5、(5)及び(6))〕、ストライキの実施が労働協約の全部解約の直接の引き金となっていることが、組合に送付した労働協約全部解約通告書に「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。ここに至り、労働協約の全部解約といたし、本年10月3日から実行いたします」と記載されていることからうかがわれること〔前記認定事実(第2、4、(1)、コ)〕、加えて、会社においては、ストライキを実施するのが申立人組合以外に考えられないことに鑑みれば、会社がストライキを実施する組合員を特に不利益に取り扱おうとする頑なな強い意思をもって臨んだことが認められるのであって、本件ストライキの賃金カットの対象の変更をこのような対応でもって一方的に強行したことは、労働組合法第7条第3号に該当するだけでなく、第1号にも該当する不当労働行為であると判断する。

よって、本件の救済としては、主文5及び7のとおり命ずることが相当と考える。

6 支配介入について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 組合活動の制限について

組合が平成13年9月1日から時限ストライキに入った際、Y1社長は、嫌悪感をあらわにして、組合の各分会から駆けつけたスト支援者に対して、「車が駐車場の枠をはみ出している」と発言し、9月3日に来客用駐車場の使用禁止を通告した。

また、Y4校長は、9月7日にストライキに際しての組合員の待機場所として、これまで使用していた指導員室や空いている教室の使用を認めないとの通告をした。

組合が、9月8日に、時限ストライキの際の待機場所としてやむをえず指導員室で組合集会を開こうとしたところ、そこにY4校長が現れ、「管理上、ここにいさせてもらおう」と発言したためトラブルとなった。その際、労使の話し合いで、これ以降は、組合が「教室使用願い」を口頭で同校長等に申し出ることとなった。

しかし、Y1社長は、11月13日になって、一転して教室の使用は一切認めないとした。

また、会社は、11月14日に、組合に対し、会社への出入りは正面受付を通ること、組合のX4オルグの会社構内への立入りは一切認めないと通告した。

(イ) 組合への誹謗中傷について

Y4校長は、9月6日に、会社業務の一環である朝礼において、非組合員を含む全指導員を前にして、春闘状況や組合の行動について言及し、組合が従業員に送付した手紙とビラに関して、「組合は勝手なことを書いている」、「組合は何でもダメと言う」等と、組合への嫌悪をあらわにし、非組合員へ組合への不信をあおり、公然と組合を誹謗中傷した。

これに対し、X3分会長がその場で、この種の問題は団交事項であると抗議し、団体交渉の開催を要求すると、同校長は「黙れ」、「うるさい」、「つまらんこと言うな」、「静かに」などと大声で威嚇した。

Y1社長は、10月19日の朝礼において、賃金改定実施について言及し、「たった21名の組合のために、支払いを遅らせるわけにはいかない」と、10月までゼロ回答続けてきた会社の非を棚に上げ、あたかも組合が平成13年賃金改定を遅らせたかのように非難した。

(ウ) 組合員に対する脱退懲遷について

組合員Z4は、10月1日に携帯電話を通じてX3分会長に「馬鹿Y5も4日の団交でも話し合いをする気はないと私に公言していました!あとあの馬鹿Y5はX5さんを囑託にしようとしたり、俺を課長に引き戻そうとしたりしていることは事実です!」とメールを送ってきた。

また、Z4は、10月19日の終業後、Y5副校長(以下「Y5副校長」という。)から「お前ら裁判やっても負ける」、「社長は絶対引かないからストライキを何とかしろ」、「組合から週に1回でも帰れるようにとといった対案を出せ」と迫られた。

また、Z4は、10月27日の組合分会執行委員会に傍聴参加した際、「闘争に展望がない」、「裁判で勝てるのか」、「ストライキをやめて欲しい」、「会社の要求を呑むべきではないか」と発言して退席したが、Z4が11月4日に組合に脱退を通告してきたのは、Y5副校長が脱退懲遷を行ったことによるものである。

以上のとおり、会社は、組合活動の制限、誹謗中傷及び組合員に対する脱退懲遷等の支配介入を行っている。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 組合活動の制限について

学校の来客用駐車場に、他校のスト支援者の車が駐車されていたり、駐車枠をはみ出したりしていたので、Y1社長がこれを指摘して、組合関係者の車について来客用駐車場の使用禁止を通告したものでありストライキに対して嫌悪感をあ

らわにしたものではない。

指導員室、教室の使用自粛要請については、他校からのスト支援者が不法に当校施設内に入りスト集会を開催したことに対する措置であり、別館の交通安全センターの使用までの自粛を求めたものではない。

(イ) 組合への誹謗中傷について

Y4校長が朝礼で組合批判の発言をして、嫌悪感をあらわにして、不信をあおり、誹謗中傷したことはない。

Y1社長が朝礼で行った発言については認めるが、有額回答できなかつたことにつき会社には非がない。

(ウ) 組合員に対する脱退懲遷について

Z4がメールを送ったかどうかや、その内容等については会社は知らない。

Y5副校長が脱退懲遷を行ったことはなく、Z4の脱退については、会社は関与していない。

以上のとおり、組合の主張は事実無根であり、誤解と被害妄想によるものである。会社は、組合活動の制限、誹謗中傷及び組合員への脱退懲遷等、組合の運営に支配介入はしていない。

(2) 当委員会の判断

ア 組合活動の制限について

会社は、組合の活動に対し、従来より会社施設の利用を認めていたにもかかわらず、平成13年9月1日に時限ストライキが実施されるや、同月8日には組合の施設利用を事前の届出によるものとし、わずか2ヶ月後の11月13日に突如、組合の利用を全面的に禁止し、さらに翌14日に至っては、組合オルグの施設立ち入りをも禁止したものであるが、こうした突然の禁止措置に合理的な理由は見いだせないばかりか、事前に組合にその趣旨を説明した事実も認められない〔前記認定事実(第2、2、(2)、キ、ケ、コ及びサ)〕。

以上の事実と、これらの会社施設の使用禁止措置が今般の時限ストライキの直後に始まったことを考え併せれば〔前記認定事実(第2、2、(2)、カ)〕、会社の行為は、春闘の早期解決を求め、新就業規則等の実施に反対して行われたストライキを嫌悪し、その報復的措置として組合活動に制約を加えることを目的とした労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

イ 組合への誹謗中傷について

会社は、嫌悪感をあらわにして組合への誹謗中傷をしたことはなく、また、有額回答できなかつたことにつき会社には非はないと主張するが、平成13年9月6日の朝礼において、Y4校長が、

非組合員を含む全指導員を前にして、「冬時間制」や組合の行動について言及し、組合を批判したこと及び組合からの抗議に対し大声で制したことが認められるほか〔前記認定事実(第2、2、(2)、ク)〕、同年10月19日の朝礼で、Y1社長が賃金改定実施について言及し、「たった21名の組合のために、(改定賃金の)支払を遅らせるわけにはいかない」と、あたかも組合の対応が賃金改定実施の遅延を招いたように批判したこと等が認められる〔前記認定事実(第2、3、(2)、ウ)〕。

この当時、春闘交渉が長期化するなかで、組合の抗議行動が活発化し、新就業規則等の実施を巡って労使関係が極度に緊迫していた状況を勘案すれば、Y1社長やY4校長が、非組合員を含む全指導員を前にして、公然と組合批判を行ったことは、組合を誹謗し、組合軽視の姿勢をあらわにしたものであり、ひいては、組合員を威嚇し、動揺させ、萎縮させるものと認められるところから、これら2人のかかる行為は、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と判断する。

ウ 組合員に対する脱退懲憑について

組合は、X3分会長に対するZ4の電子メールや、Y5副校長のZ4に対する組合批判の発言及びZ4の組合脱退通告等をもって、会社が組合員への脱退懲憑を行ったと主張するが、組合の提出した書証等によっては未だ脱退懲憑の具体的事実が存在したと認めることはできないので、会社が不当労働行為を行ったとする組合の主張は採用できない。

以上のとおり、上記ア及びイについては、会社のこれらの行為は、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と判断し、上記ウについては、不当労働行為であるとは認められない。

よって、本件の救済としては、脱退懲憑については棄却することとし、主文6及び7のとおり命ずることが相当と考える。

第4 法律上の根拠

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

平成14年12月3日

石川県地方労働委員会
会長 三林隆 ㊟

(別表 省略)