

命 令 書

再審査申立人 全国一般労働組合大阪府本部
・大阪自動車教習所労働組合

再審査被申立人 株式会社八戸ノ里ドライビングスクール

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、再審査被申立人株式会社八戸ノ里ドライビングスクール（以下「会社」という。）が、①平成5年の三六協定の交渉に際して、再審査申立人全国一般労働組合大阪府本部・大阪自動車教習所労働組合（以下「組合」という。）が同意できないことを承知で、同協定案に所定労働時間が増加した年間カレンダーに基づく運用を明記し、同協定を締結できない状況をつくり、同協定未締結を理由に組合の組合員に時間外労働をさせなかったこと、②同協定の交渉の最中に、組合の組合員の一部が提訴していた訴訟の取下げを迫ったこと、③賃上げ回答と人事考課規程の導入をセットにした給与改訂案を提示し、同6年度及び同7年度給与改訂を実施しなかったこと、④同6年度及び同7年度の給与改訂に係る団体交渉に際し、人事考課規程の導入に固執したこと及び決定権限のない者を団体交渉に出席させたことが、それぞれ不当労働行為であるとして、①、②及び④のうち同6年度の部分については同6年9月16日に、③及び④のうち同7年度の部分については同8年2月29日に、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪地労委は、同9年12月26日、上記救済申立てを棄却した。
- 3 組合は、これを不服として、同10年1月7日、初審命令を取り消し、救済申立てを認容することを求めて、当委員会に再審査の申立てを行った。
- 4 同9年2月14日及び同10年6月9日、会社と組合は、同6年度及び同7年度の給与改訂についてそれぞれ協定を締結し、会社が両年度の増額分の清算支払を行ったので、組合は、上記1③に係る未払賃金相当額等の支払請求申立てを取り下げたが、ポストノーティスの救済申立ては維持した。

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、初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、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「再審査被申立人」と、「申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立て時」

を「本件初審申立て時」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時（平成9年2月3日）」と、「当委員会」を「大阪地労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 3の(6)中、「これに対し、原告側は大阪高等裁判所に控訴し、同事件は本件審問終結時同裁判所に係属中である。」を「原告側は大阪高等裁判所に控訴したが、同裁判所は同10年4月7日、控訴を棄却した。これに対し、原告側は、最高裁判所に上告し、同事件は本件再審査審問終結時（平成10年12月14日）同裁判所に係属中である。」に改める。

2 4の(1)に、次の段落を加える。

その後、従組の委員長X1を労働者代表として、同年10月27日に三六協定が締結され、従組員及び非組合員に対しては、同月30日から、分会員及び職組員に対しては、平成7年3月10日から、時間外労働が指示され、現在（本件再審査審問終結時）に至っている。

3 5の(4)中、「救済申立て（平成7年（不）第15号事件、以下「7-15号事件」という）」の前に、「同6年3月16日から同7年1月15日までの給与について」を加える。

4 6の(4)中、「平成7年度給与改訂を」を「平成7年度給与改訂を妥結し」に改める。

5 6の(7)中、「平成7年度給与改訂」を「同7年1月16日から同年3月15日までの同6年度給与改訂及び同7年3月16日以降の同年度給与改訂」に、「（平成8年（不）第12号事件）」を「（平成8年（不）第12号事件（以下「8-12号事件」という）」に改める。

6 7の(4)を、次のとおり改める。

(4) 本件初審審問終結後の平成9年2月14日及び同月25日、会社と分会は、平成6年度及び同8年度の給与改訂についてそれぞれ協定を締結し、同9年3月25日、会社が分会員に両年度の増額分の清算支払を行ったので、同年4月3日、組合は前記5(4)記載の7-15号事件の申立てを取り下げた。

しかしながら、分会は、在籍条項があるため同7年12月14日に定年退職した分会員X2（以下「X2分会長」という）には給与改訂が適用されないことが問題であるとして、平成7年度給与改訂については協定締結に応じなかった。

その後、分会は、同10年6月9日、平成7年度給与改訂についても会社と協定を締結し、支給を受けたので、8-12号事件の申立てのうち、給与改訂に関する未払賃金相当額等の支払を請求する申立てを取り下げたが、ポストノータイスの救済申立ては維持した。

7 9を削る。

第3 当委員会の判断

当委員会の判断は、初審命令理由の第2の判断のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該判断と同一であるので、これを引用する。

この場合において、「前記1.」とあるのは「前記第2でその一部を改め

て引用する初審命令理由第1（以下「前記初審命令理由第1」という）の」と、前記第1.」とあるのは「前記初審命令理由第1の」、とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1中、「1 当事者の主張要旨」及び(2)を削り、(1)を1と、アを(1)と、イを(2)と、(ア)をアと、(イ)をイとする。
- 2 上記1による1の(1)中、「組合が同意できないことを承知で、」の前に、「残業を巡って組合内に対立を醸成し、組合の分裂を図ることを狙い、」を加える。
- 3 上記1による1の(2)の標題を「給与改訂について」に改める。
- 4 上記1による1の(2)のアを、次のとおり改める。

ア 給与改訂の遅延について

会社が6年給与改訂案において、組合の同意が得られるとは考えておらず、会社独自の判断で実施することになることを予想しながら、平成7年度からの人事考課規程の導入を賃上げ回答とセットにした協定書案を提示したのは、組合のベアを凍結して従組との間で差別的に取扱い、組合の団結を破壊することを目的としたものである。組合は、6年給与改訂案の金額については妥結し、人事考課規程は内容が不確定であるため、賃上げ回答と切り離し、小委員会を設けて協議することを提案したが、会社は、これを拒否し、組合員の賃上げを実施しないという態度をとった。そして、従組は人事考課規程の導入を含む給与改訂に合意し、会社は、従組員に対しては賃上げを実施した。同7年度の給与改訂についても同様の事情から組合員には実施されず、組合員の賃金は同5年度のまま据え置かれてた。従組員については、組合が人事考課規程の導入に合意していないことを理由として、賃上げのみが実施された。なお、人事考課規程が実際に導入されたのは同8年7月であることから、もともと人事考課規程の導入と賃上げとは分離することが可能であったものである。

このように、同6年度及び同7年度の給与改訂において、会社が、給与改訂と人事考課規程の導入をセットで提案し、また、セットで妥結することに固執して給与改訂の妥結を遅延し、組合員の賃上げを実施しなかったことは、組合員を差別し経済的不利益を与えるとともに、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

- 5 上記1による1の(2)のイ中、「会社は前記(ア)記載のとおり、」を「会社は前記ア記載のとおり、」に改める。
- 6 2の(1)中、「以上のとおりであるから、時間外労働の不指示及び6. 2. 15確認書案に係る申立ては棄却する。」を「以上のとおりであるから、時間外労働の不指示及び6. 2. 15確認書案に係る申立てを棄却した初審判断は相当である。」に改める。
- 7 2の(2)のア中、標題を「平成6年度給与改定の遅延について」に、「まず、本件人事考課規程導入の提案及び平成6年度における」を「平成6年度給

与改訂の」に改め、「また、会社の交渉態度についても、」から「不誠実であったとはいえない。」までを削る。

8 2の(2)のイの標題を、「平成7年度給与改訂の遅延について」に改める。

9 2の(2)のウ中、標題として「会社の交渉態度について」を加え、「なお、組合は、」の前に、次の段落を加える。

平成6年度及び同7年度給与改訂に係る段階交渉においては、上記ア及びイの判断のとおり、会社が人事考課規程の導入を提示したこと及び組合の分離要求を拒絶したことについて、会社が不当であったとは認められない。また、会社が、平成6年度給与改訂に係る団体交渉において、人事考課規程導入については基本合意でもよいとする譲歩の姿勢を示していることや、人事考課規程の内容について団体交渉の中でより具体的に示してきたこと、及び平成7年度給与改訂に係る団体交渉において、人事考課規程の内容について譲歩する姿勢を示していることが認められる。したがって、会社の人事考課規程導入についての交渉態度が不正実であったとはいえない。

10 2の(2)のエを、次のとおり改める。

エ 以上のとおり、平成6年度及び同7年度の給与改訂において、会社が人事考課規程の導入をセットで提示し、セットでなければ妥結しないとしたこと及び従組員についてのみ給与改訂を実施し、組合員については実施しなかったことについて、会社が不当であったとは認められないのであるから、同6年度及び同7年度の給与改訂を実施しなかったことに会社の不当労働行為は認められない。

また、平成6年度及び同7年度給与改訂に関する団体交渉における会社の交渉態度が不誠実であったとは認められず、不当労働行為であるとは認められない。

したがって、同6年度及び同7年度の給与改訂及び団体交渉に係る申立てを棄却した初審判断は、結論において相当である。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がない。

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条の規程に基づき、主文のとおり命令する。

平成12年1月19日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ㊟