

大阪、平11不5、平12.12.26

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合関西支部

被申立人 南海観光バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成10年12月1日から同11年5月31日までの間の予備勤務に伴う減収分として、申立人組合員に対し、次のとおりの金額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

C 843,054円

D 617,346円

E 873,198円

F 684,696円

- 2 被申立人は、平成11年度住宅補助金として、申立人組合員に対し、次のとおりの金額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

C 54,500円

D 78,500円

E 78,500円

F 54,500円

- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合関西支部  
執行委員長 A 殿

南海観光バス株式会社  
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

(1) 新就業基準に同意しないことを理由に、貴組合員を予備勤務としたこと。

(2) 新就業基準に同意しないことを理由に、貴組合員に平成11年度住宅補助金を支給しなかったこと。

(3) 貴組合に対し平成10年10月16日以降同11年8月9日まで掲示板を貸与しなかったこと。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人南海観光バス株式会社(以下「会社」という)は、昭和55年2月に設立され、肩書地に本社を置き、主に貸切観光バス事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約85名である。

(2) 申立人全日本建設交運一般労働組合関西支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、主に運輸業に従事する労働者によって組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約1,500名である。なお、本件申立ては、当初全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部によってなされたが、平成11年10月に上部団体の全日本運輸一般労働組合が全日自労建設農林一般労働組合及び全国鉄動力車労働組合と組織統合したことに伴い、同年12月、支部組織としても組織統合が行われ、組合が本件申立てを承継したものである。

会社には、組合の下部組織として南海観光バス分会(以下「分会」という)があり、その分会員は本件審問終結時、C、D、E及びF(以下、それぞれ「C」、「D」、「E」及び「F」という。また、これら4名を「Cら4名」という)の4名である。

(3) 会社には、分会のほかに南海観光バス労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は本件審問終結時約70名である。

#### 2 組合結成に至る経過について

(1) 平成9年4月11日付けで、会社と別組合は、同年5月からの週40時間労働・完全週休2日制の実施及び通算労働時間制(1か月の所定労働日数に8を乗じて1か月の所定労働時間を算出し、1か月の通算実労働時間がこれを超えた部分にのみ時間外手当を支給する制度)の導入等について確認書を取り交わした。

(2) 別組合は、通算労働時間制の廃止及び休日出勤の暦日化(8時間未満の実労働時間であっても1日・8時間労働したものとみなすこと)を要求していたが、平成9年7月10日付けで、会社に対し、会社が休日出勤の暦日化に応じるまで別組合員の休日出勤は認めない旨申し入れた。この休日出勤拒否は翌10年2月まで続けられた。

(3) 平成10年1月18日付けで、会社は別組合に対し、「現在、会社の経営状態は非常に苦しく、債務超過に陥っている。昨年7月から別組合が休日出勤に協力しなかったため、繁忙期の営業収入が昨年実績を大幅に下回るとともに顧客に対する信用を失墜するという最悪の事態に陥っている。残された選択肢は、会社倒産か、全従業員が一丸となって顧客の信用を回復し危機的状況から脱するかのどちらかである。そこで会社再建のため全面的に協力することを求める。それがなされない以上、会社を清算せざるを得ない。2月28日までに誠意ある回答を求める」などと申し入

れた。なお、会社は各従業員に対しても、同様の文書を配布した。

- (4) 平成10年2月18日付けで、会社は別組合に対し、会社存続のためであるとして、受注の変動に対応するため乗務員の休日出勤及び振替休日の指定を行うこと、同年度賃上げは行わないこと、などを申し入れた。

同月28日、別組合は、同申入れは受諾できないと表明した。これに対し会社は、「これ以上経営責任は持てない、会社清算を検討せざるを得ない」と回答した。

- (5) 当時、別組合の執行委員長はG（以下「G」という）、副執行委員長はCであったが、平成10年3月24日付けで、同人らを含む別組合の三役が辞任した。

- (6) 平成10年6月18日付けで、会社は別組合に対し、業績回復の見込みが立たないとして、9月1日をもって会社の各事業を親会社である南海電気鉄道株式会社（以下「南海電鉄」という）及び関連会社である関西空港交通株式会社（以下「関西空港交通」という）等に営業譲渡すること、8月31日をもって全従業員を解雇し、各事業の譲渡規模に応じた人員を譲受会社が雇用すること、などを申し入れた（以下、この申入れを「6.18申入れ」という）。

- (7) 平成10年6月25日、別組合の臨時大会が別組合員全員出席のもとに開催され、6.18申入れを受諾するか否かについて採決が行われた。採決の結果は賛成多数であり、会社と別組合は、同日付けで、別組合が営業譲渡に同意することなどについて確認し、さらに、同月26日付けで、営業譲渡の細部等について確認書を取り交わした。

なお、同月25日、C、D、E、F及びGは、別組合を脱退した。

- (8) 平成10年6月26日、C、D、E、F及びGは組合に加入した。同日付けで、組合は、この旨を会社に通知するとともに、会社提案の営業譲渡は従業員全員の雇用が保障されておらず、譲渡会社に採用されたとしても賃下げになるなどとして、6.18申入れの白紙撤回等を要求した。

### 3 下車勤務について

- (1) 平成10年7月から9月にかけて、組合及び分会（以下「組合ら」という）は南海電鉄本社前において、「南海電鉄は子会社南海観光バスのリストラ合理化・110人の解雇を撤回し社会的責任を果たせ」、「事業所閉鎖・全従業員解雇提案を白紙撤回せよ」などの内容を記載したビラを配布した。また、同年7月、組合らは、南海電鉄、関西空港交通及び同社の株主を訪問し、組合らと団体交渉（以下「団交」という）を行うことなどを申し入れた。

- (2) 平成10年7月15日、同月21日及び8月6日、6.18申入れ等について団交が行われ、会社は、同申入れの白紙撤回はできない旨繰り返した。また、8月21日の団交において、会社は、営業譲渡は観光バスの繁忙期が終わる11月末日まで延期する旨通告した。

- (3) 平成10年8月31日付けで、会社は組合及び別組合に対し、「組合が6.18

申入れの白紙撤回を要求して従業員受入先に対し様々な働きかけを行ったため、従業員受入先の協力を得ることができなくなり、会社を清算せざるを得なくなった」などと通知した。なお、会社は従業員に対しても、同様の文書を掲示した。

9月10日、団交が行われ、会社は、遅くない時期に今後の方針を明らかにする旨述べた。

- (4) 平成10年10月16日、団交が行われ、会社は、前記(3)記載の清算計画を変更し、困難を伴うが経営と雇用の存続を図ることとする旨述べ、同日付けで、組合に対し、12月1日より就業基準(就業規則、諸規程及び労働協約)を変更すること及び同変更合意後に、協力一時金として組合員一人平均50万円を支給することを申し入れた(以下、この申入れを「10.16申入れ」という)。就業基準変更の具体的内容は、賃金関係として、①ベースアップは収支均衡するまでの間停止すること、②同11年度から臨時給与は利益配分に変更すること、③同11年度から住宅補助金を年間30万円とすること、また、労働諸条件として、④通算労働時間制を廃止し、拘束9時間20分・実働8時間の固定労働時間制とすること、⑤休日出勤の5時間以上8時間未満の実労働は8時間とみなすこと、⑥車両清掃の外注を廃止すること、⑦乗務員の4週8休のうち4休は出勤を前提に勤務表に組み入れ、受注の拡大を図ること、⑧運転手の単独乗務キロの上限を520キロから560キロに変更すること、などであった。

なお、別組合と会社は、9月21日付けで、同申入れの内容に沿った協定を締結し、さらに、10月12日付けで、労働諸条件の細部についても確認書を取り交わした。

- (5) 平成10年11月6日、団交が行われ、会社が10.16申入れについて回答を求めたところ、組合らは同申入れには労働基準法違反の疑いのある部分が含まれており検討中である旨述べた。
- (6) 平成10年11月26日、団交が行われた。会社は、「10.16申入れどおり12月1日より就業基準を変更する予定である。組合らは同申入れについて検討中のままであり、会社と何らの合意も成立していない。旧労働協約は別組合との新労働協約締結により失効しているが、組合らとは労働協約が締結されていない。したがって、組合員を乗務勤務に就かせることができないので、12月1日より、予備勤務(下車勤務)扱いとする」と通告した。これに対し、組合らは、「10.16申入れに反対であるからといって仕事をしないとは言っていない。同申入れに基づき乗務勤務に就く意思はある。その上で労働基準法違反の疑いのある部分について協議を続けなければよいではないか」と述べた。会社はこれに答えることなく退席した。
- (7) 平成10年12月1日、新就業規則が施行され、乗務員の乗務勤務時間について、「始業・終業 各行程による」とされていた規定が、「一日の勤務時間は、9時間20分を基準とした各行程による」と改正された。なお、

会社設立以来、就業規則において乗務員の始業・終業時刻は具体的に定められておらず、「各行程による」とされていた。

なお、この後、組合らは、数度にわたり新就業基準や予備勤務の問題について大阪南労働基準監督署へ相談に訪れた。

- (8) 平成10年12月1日以降、C、D、E、F及びGは、午前9時から午後6時20分まで、乗務勤務に就くことなく、また、会社から何ら業務指示を受けることなく更衣室において待機した。

これにより、同日以降、同人らは、乗務勤務に伴い支給される諸手当(キロ手当、脱着手当、スキー手当、ワンマン手当)や時間外手当、深夜手当及び休日出勤手当が支給されず、また、観光バス業務に就いた場合乗務員が受け取ることがある寸志や紹介料も得られなかった。寸志とは、観光バスの団体客から乗務員に心付けないしチップとして渡される金員をいい、紹介料とは、観光バスが土産物店等に立ち寄った場合、土産物店等から乗務員に謝礼ないしリベートとして渡される金員をいう。これらの金員は1,000円から1万円程度までばらつきはあるものの、観光バス業界における慣行として業務に就いた乗務員にほぼ例外なく支払われているものである。会社は、乗務員の採用面接の際、「繁忙期になると余録もある」と述べるなど、乗務員が寸志や紹介料を受け取ることが容認しており、また、寸志は運転手6、ガイド4の割合で分けるように指導したり、紹介料は北陸、三重方面が割高であったため、勤務割を組む際同方面の乗務が均等になるよう配慮したりしていた。

なお、同9年12月から同10年5月までの6か月間におけるCら4名のこれら諸手当の月平均支給額は、別表1のとおりである。また、Eの寸志・紹介料の月平均額は同6年が53,058円、同7年が39,942円、同8年が42,783円であった。

- (9) 平成10年12月1日、Cと会社常務取締役H(以下「H常務」という)は予備勤務について話し合った。Cは、組合員は新就業規則に基づいて乗務勤務に就く意思がある旨述べたが、H常務は、新就業規則は基本的な部分を定めているだけであり、乗務勤務のほとんどの部分は別組合との新労働協約に基づいているので、新就業規則の適用だけでは乗務勤務に就かせることはできず、新労働協約の適用が必要である旨述べた。さらに、Cが、労働組合法第17条に基づいて別組合との新労働協約を組合員に拡張適用すればよいのではないかと提案したところ、H常務は、そのように取り扱うとしても会社と組合らとの間で書面で確認する必要があると答えた。
- (10) 平成10年12月10日、組合らは会社に対し、「会社が申し入れた就業基準の変更に労働基準法違反の疑いがあるとして組合がその是正を求めることは当然の権利である。しかしながら、会社が就業基準を変更して新たな勤務形態を実施する以上、個々の組合員は会社の業務命令に従い勤務に就く意思があることは団交でも表明している。したがって、組合員に

対して12月1日以降の乗務勤務を命じても何ら支障はなく、予備勤務とする理由はない。乗務員を予備勤務とすることは手当の減収等大きな不利益を与えるものであり、組合が会社の申入れを受諾しないことを理由に組合員のみを不利益に取り扱うことは不当労働行為である」などと申し入れ、併せて組合員の予備勤務について団交を申し入れたが、団交は行われなかった。

(11)平成11年1月11日付けで、会社は組合に対し、10.16申入れに合意する意思の有無を尋ねるとともに、今後の対応等について連絡するよう申し入れた。

同日、分会は会社に対し、組合員の予備勤務について団交を申し入れたが、団交は行われなかった。

(12)平成11年1月26日、組合らは本件申立てを行った。

(13)平成11年3月19日、団交が行われた。会社は、新就業基準の適用を受ける旨の同意書を各組合員と会社が、所属組合員が同意書に基づいて乗務勤務に就く旨の確認書を組合と会社が、それぞれ取り交わすことを条件に、組合員を乗務勤務に就けることを提案し、組合らは、同提案について検討する旨述べた。

(14)平成11年4月2日、団交が行われ、会社は、同意書案及び確認書案を提示した。

(15)平成11年4月16日付けで、組合らは会社に対し、「組合員に対する予備勤務の業務命令が不当なものであることは明白であり、同業務命令を会社が撤回すれば事足りるのであるから、会社が提案した同意書及び確認書は必要ない」などと反論し、また、同日付けで、組合員の予備勤務を直ちに解除することなどを申し入れた。

(16)平成11年5月17日、大阪南労働基準監督署は会社に対し、同10年12月1日施行の就業規則において乗務員の始業・終業時刻が定められていないことは労働基準法第89条第1項に違反するので是正するよう文書で勧告を行った。

(17)平成11年5月19日、団交が行われ、組合らは、新就業基準に労働基準法違反がある場合には改善するとの項目を入れることを条件に、同意書及び確認書を取り交わすことに応じる旨申し入れた。会社は、これに同意し、同日、同意書及び確認書を作成してこれらに押印の上、組合らに手交した。

(18)平成11年5月25日付けで、組合らは、「1.組合は、所属組合員が別添の同意書により、乗務勤務に就くことに同意する。2.会社は、本確認書に基づき組合員に対し業務命令を行う。3.新就業基準の条項に労働基準法違反がある場合、会社はその部分について改善する。4.組合員の乗務勤務については、同意書及び確認書の調印確認後1週間後からとする」との確認書に押印の上、会社に提出した。

(19)平成11年6月28日付けで、Cら4名は、それぞれ「1.組合員は同10

年12月1日実施の新就業基準(就業規則及び諸規程、会社と別組合との労働協約の乗務勤務にかかる条項)の適用を受けることに同意する。2.会社は、新就業基準に基づき業務命令を行い、組合員はこれに従う」との同意書に押印の上、会社に提出した。

なお、同日付けで、Gは組合を脱退した。

(20)平成11年7月5日以降、Cら4名は乗務勤務に就いた。

#### 4 平成10年度冬季一時金について

(1)平成9年4月11日付けで、会社と別組合は、同年度臨時給与を基準賃金×4か月とすることなどについて合意し、同年度臨時給与は、7月に夏季一時金として基準賃金の2か月分が、12月に冬季一時金として同2か月分がそれぞれ支給された。

なお、会社では、夏季及び冬季一時金について、年間臨時給与として1回の交渉で決定する方式を採っていた。

(2)平成10年6月30日付けで、会社と別組合は、同年度臨時給与について、総支給額を組合員数×平均基準賃金×2か月、配分を各人の基準賃金×2か月、支給日を7月10日とすることなどにつき協定を締結した。同年度臨時給与は、協定書どおり別組合員に支給された。

(3)平成10年7月6日付けで、会社と組合らは、臨時給与に関し、総支給額を組合員数×平均基準賃金×2か月、配分を各人の基準賃金×2か月とすることなどを内容とする協定を締結したが、その支給名目についてそれぞれの見解が異なっていたため、同協定書には、「1.会社は、同年度臨時給与として主張した。2.組合らは、同年度夏季一時金として主張した」と記載された。臨時給与は、協定書どおり7月17日に組合員に支給された。

(4)平成10年10月29日、11月6日、同月12日及び同月26日、会社との間で団交が行われ、組合らは、同年度冬季一時金について回答するよう求めた。これに対し会社は、7月6日付け協定書で示したとおり同年度冬季一時金は支給済みである(同年度臨時給与として7月に支給している)旨回答し、組合は、冬季一時金は毎年例外なく支払われてきたもので生活費の一部である旨主張した。

(5)平成10年12月3日付けで、会社は、9月21日付けの別組合との協定書に基づく協力一時金につき、支給額を一人平均50万円、配分を各人の基準賃金÷平均基準賃金×50万円、支給日を12月4日とすることなどを通知する文書を掲示した。協力一時金は、同文書どおり別組合員に支給された。

(6)平成10年12月21日付けで、組合らは会社に対し、①7月6日付け協定書は8月末の企業閉鎖を前提としたものであり、企業閉鎖を中止し経営を継続している現在とは状況が異なること、②別組合員に支給された協力一時金はその支給額等からすれば従来の冬季一時金であること、③会社が協力一時金支給の条件とした10.16申入れには明白な労働基準法違反

があり(新就業規則には労働基準法第89条により就業規則の必要記載事項とされている始業・終業時刻が明示されていない)、このような条件は無効であること、などを指摘した上で、同申入れ中一時金提案についてのみ妥結する旨通告し、組合員に対しても別組合員と同様に一時金を支給するよう要求した。

(7) 平成11年3月19日、団交が行われ、会社は、別組合員に支給した一時金は10.16申入れに同意し会社に協力したことに対する協力一時金であり、組合らが同申入れに同意しなければ支給することはできない旨回答した。

(8) 本件審問終結時現在、組合員に平成10年度冬季一時金あるいは協力一時金は支給されていない。また、同11年度臨時給与については、組合員及び別組合員ともに支給されていない。

#### 5 住宅補助金について

(1) 別組合結成の翌年である昭和57年から平成9年までの間、会社と別組合は、扶養家族を有する者、扶養家族を有しない者、会社施設利用者のそれぞれに対して、次のとおりの住宅補助金を年2回の一時金支給時に支給するとの協定を毎年6月頃に締結していた。これらの住宅補助金は協定書どおり支給された。

なお、住宅補助金は、会社の給与明細書の「住宅手当」の欄に該当金額が記載されていた。

	扶養家族を有する者	扶養家族を有しない者	会社施設利用者
昭和57年	27,000円 (年間54,000円)	15,000円 (年間30,000円)	9,000円 (年間18,000円)
同58年	30,450円 (年間60,900円)	18,450円 (年間36,900円)	12,450円 (年間24,900円)
同59年～ 同60年	34,450円 (年間68,900円)	22,450円 (年間44,900円)	16,450円 (年間32,900円)
同61年～ 平成8年	39,250円 (年間78,500円)	27,250円 (年間54,500円)	21,250円 (年間42,500円)
同9年	39,250円 (年間78,500円)	27,250円 (年間54,500円)	—

(2) 平成10年6月30日付けで、会社と別組合は、扶養家族を有する者には39,250円、扶養家族を有しない者には27,250円の住宅補助金を7月10日に支給するとの協定を締結し、同年度住宅補助金は協定書どおり別組合に支給された。

一方、7月6日付けで、会社と組合らは、別組合と同様の住宅補助金を一時金支給日に支給するとの協定を締結し、同月17日、C及びFに27,250円、D及びEに39,250円の住宅補助金が支給された。

(3) 平成11年6月30日付けで、会社と別組合は、同10年9月21日付けの協



定書に基づく同11年度住宅補助金について、会社施設利用者には125,000円（年間25万円）、それ以外の者には15万円（年間30万円）の住宅補助金をそれぞれ7月及び12月に支給するとの協定を締結し、同年度住宅補助金は協定書どおり別組合員に支給された。

(4) 本件審問終結時現在、平成11年度住宅補助金は、組合員には支給されていない。

#### 6 組合事務所及び掲示板について

(1) 平成10年6月26日付けで、組合は会社に対し、組合事務所及び掲示板を貸与することなどを要求した。これに対し会社は、営業譲渡を予定しているため、譲渡物件である会社施設に新たな権利義務関係を生じさせることはできない旨回答し、組合の要求を拒否した。

(2) 平成10年10月5日付けで、分会は会社に対し、再度組合事務所及び掲示板を貸与することなどを要求した。10月16日、団交が行われ、会社は、同要求に対し、会社は再建途上にあり借入金の整理や取引先との関係修復等さまざまな課題が残っており、方向性が明らかになるまで貸与することはできない旨回答した。また、会社は、11月12日に行われた団交においても、同様の回答を行った。

なお、当時、会社建物内には、使用されていない部屋及び掲示板があった。

(3) 平成11年3月19日付けで、組合らは会社に対し、組合事務所及び掲示板を貸与することなどを重ねて要求した。4月29日、団交が行われ、会社は、同要求に対し、借入金の整理や取引先との関係修復がほぼ終わり、6月末に決算役員会が行われるので、7月末を目処に貸与する旨回答した。7月26日、会社は分会に対し、組合事務所及び掲示板貸与に関する契約書案を提示した。

(4) 平成11年8月9日付けで、分会と会社は、会社は分会に対し組合事務所及び掲示板を無償貸与すること、会社が貸与施設に係る物件を売却する場合、売却予定日の3か月前に通知し分会はその通知に従うこと、などを内容とする契約を締結した。

#### 7 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) Cら4名に対し、平成10年12月1日から同11年7月4日までの間の予備勤務による減収分（諸手当及び寸志・紹介料）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(2) Cら4名に対し、平成10年度冬季一時金として、別組合員に支給した協力一時金と同一の基準による金額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(3) Cら4名に対し、平成11年度住宅補助金として、各30万円を支払うこと。

(4) 組合員を平成11年7月まで予備勤務としたこと、組合員に対し同10年

度冬季一時金及び同11年度住宅補助金を支給しなかったこと並びに組合に対し同年8月まで組合事務所及び掲示板を貸与しなかったことに関し謝罪文を掲示すること。

## 第2 判断

### 1 予備勤務について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、平成10年9月に別組合と新就業基準について協議し協定を締結した上で、組合に対しては10月に同協定書と同内容の提案を行い、しかも、別組合には新就業基準のベースアップ停止に関する部分に「但し社会情勢及び経営環境に特段の変化がある場合は、労使協議する」と付記して提案しながら、組合にはこれを削除したものを提案している。これらは、組合らとの協議を後回しにして別組合との結論を押しつけようとし、また、提案内容においても組合を差別したものである。

10.16申入れによる新就業基準は労働基準法違反の疑いがあり、また、組合活動を不当に制限する内容であったため、組合らがこれを受諾しなかったところ、会社は、11月26日の団交において、組合らは新就業基準に反対しており、組合員にこれを適用することができないので、12月1日から組合員を予備勤務（下車勤務）とする旨通告し、これを強行した。

しかしながら、組合らは10.16申入れをかたくなに拒否するという態度をとったのではなく、新就業基準に基づいて乗務勤務に就きながら交渉を継続しようとしたのである。なお、12月1日に改正された新就業規則は組合員にも適用されており、また、労働組合法第17条に規定する労働協約の一般的拘束力により、事業場の4分の3以上の労働者を組織する別組合が締結した新労働協約は、組合員にも適用することができる。したがって、組合員を乗務勤務させることには何ら問題がなかったのである。さらに、会社は、予備勤務が強行された後、組合らが団交を申し入れても翌11年3月までこれに応じず、不当な予備勤務を継続した。

組合員は入社以来一貫して観光バスの運転手として働いてきたが、今回初めて予備勤務を命じられた。これにより、組合員には諸手当が支給されず、また、寸志・紹介料も得られなかったため、著しく収入が減少するという不利益を被った。したがって、かかる会社の行為は、10.16申入れに同意しない組合員を別組合と差別して不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図し、さらに、予備勤務という脅しにより、同申入れに同意させようとしたもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社では、平成10年12月1日以降、新就業基準に基づき乗務勤務が

行われている。しかしながら、組合らが新就業基準に反対していたため、組合員を同日以降乗務勤務させることができなかった。組合らは、個々の組合員は新就業基準に従い乗務勤務に就く旨表明しているのであるから、何ら支障はないと主張するが、集团的労使関係の場において労使の合意が成立しておらず労働協約が存在しない以上、会社の措置は当然のことであり、これが不当労働行為であるとする根拠はどこにもない。

また、10.16申入れを受諾するか否かは組合が判断すべきことであり、これを受諾しないと判断した結果として予備勤務となったのであるから、これによる減収分の支払を会社に求めるのは筋違いというべきである。なお、会社は、翌11年3月19日の団交において、同意書及び確認書の調印に応じるのであれば組合員を乗務勤務に就ける旨提案していたのであり、それ以降の減収分については、速やかな対応をしなかった組合らの責任であり、会社に支払を求めるなど論外というべきである。また、寸志・紹介料については、乗務員が直接客や土産物店から受け取り、特段会社に報告する必要もないというのが従前からの取扱いであり、このような会社の関知しない部分についてまで会社が保障しなければならない理由はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.3(4)、(6)、(7)及び(9)認定によれば、①会社は、平成10年9月に別組合に対し、10月に組合に対しそれぞれ就業基準（就業規則及び労働協約等）の変更を申し入れたこと、②同年9月、別組合はこれに同意し変更後の新就業基準について会社と労働協約を締結したこと、③一方、組合らはこれに同意しなかったこと、④同年12月1日から新就業基準が実施され、旧就業基準は失効したこと、⑤会社は、すでに別組合と合意していた新就業基準に組合らが同意していないこと、とりわけ、組合らとの間に新就業基準についての労働協約が存在しないことを理由として、同年12月1日以降、組合員を乗務勤務に就かせず予備勤務としたこと、がそれぞれ認められる。なお、新就業基準とは、12月1日以降の賃金及び労働諸条件について規定したもので、同日改正された新就業規則及び会社と別組合の間で締結された新労働協約（9月21日付け協定書及び10月12日付け確認書）をその主要部分とするものであるが、12月1日以降の乗務勤務の具体的取扱いについては、その大部分が新労働協約に規定されている。

労働組合法第17条に規定する労働協約の一般的拘束力が事業場に常時使用される4分の1以下の労働者が自ら労働組合を結成している場合にも適用され得るか否かについてはともかく、本件においては、前記第1.3(6)及び(10)認定のとおり、組合らは、労働協約の空白状態を暫定的に処理する方法として、新就業基準を受諾する訳ではないが、とりあえず同基準に基づく会社の業務命令に従って乗務勤務に就きな

がら協議を継続していくことを提案したものと認められる。12月1日以降の乗務勤務の具体的取扱いについて、組合と会社の間で労働協約が締結されていない状況にあったとはいえ、組合らが提案した暫定的処理方法を採用したとしても特段支障があるとは考えられず、会社が、前記提案を無視し、組合員に対し何ら業務を命じることなく組合員を乗務勤務させないという措置を取り、これについて組合が申し入れた団交に応じず、さらに、翌11年3月まで何ら事態を收拾しようとしなかったことに正当な理由を見出すことはできないというべきである。

また、前記第1.3(8)認定によれば、①予備勤務の間、組合員は始業から終業まで更衣室において待機するのみであったこと、②予備勤務の間、組合員は乗務に伴う諸手当及び観光バス業務に伴う寸志・紹介料が得られなかったこと、③予備勤務となる以前、組合員は、多い者で月平均約10万円、少ない者で同約6万円の諸手当に加え、Eを例にとると、月平均4～5万円の寸志・紹介料を得ていたこと、がそれぞれ認められる。

以上を総合すると、会社は、新就業基準に同意しない組合らを嫌悪して、正当な理由がないにもかかわらず組合員を予備勤務とし、乗務勤務に就かせないことにより精神的苦痛とともに収入の減少という経済的不利益を与え、もって組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 予備勤務に伴う減収分については、次のとおり算出する。

- C (101,642円+38,867円) × 6か月分
- D (64,024円+38,867円) × 6か月分
- E (106,666円+38,867円) × 6か月分
- F (75,249円+38,867円) × 6か月分

その理由については、以下のとおりである。

- ① 諸手当相当額の算定については、別表1に記載した各組合員の予備勤務の直近同時期の6か月間(平成9年12月から同10年5月まで)の月平均支給額とするのが相当である。
- ② 寸志・紹介料は、前記第1.3(8)認定のとおり、会社が負担して乗務員に支払うものではなく、客や土産物店が直接乗務員に支払うものであるが、観光バス業界ではその授受が慣行として定着しており、会社もこれを容認していたのであるから、乗務員にとって観光バス業務に就けばほぼ確実に得られる収入というべきであり、賃金を補完する機能を果たしていると考えるのが相当である。本件の場合、会社の不当労働行為によりこのような寸志・紹介料が得られなかったのであるから、会社に対しその支払を命じるとは、不利益取扱いを受けた組合員に対する救済命令として労働委員会の裁量の範囲内に属するものと考えられる。寸志・紹介料相当額の算定について

は、Eを除く組合員の記録がなく、Eについても、平成6年1月から同8年12月までの記録があるのみであるが、別表2に記載した同記録のうち予備勤務の直近同時期の6か月間（同7年12月から同8年5月まで）の月平均額とするのが相当である。

- ③ 救済されるべき期間については、前記第1.3(18)及び(19)認定のとおり、組合らは平成11年5月25日に確認書を提出したものの、本来ならば確認書と同時に提出されるはずであった組合員の同意書を同年6月28日まで提出しなかったことが認められ、減収分が補填されるべき期間としては、確認書と同意書が同時に提出されておれば乗務勤務できたであろう同年6月1日（確認書が取り交わされた5月25日の1週間後）の前日までの6か月間とするのが相当である。

## 2 平成10年度冬季一時金について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

10.16申入れは、賃金関係として、収支均衡までのベースアップの停止及び臨時給与（一時金）の利益配分への変更等を内容としているが、これは、組合らに対し将来のベースアップ要求及び一時金要求の半永久的な放棄を迫るものであり、労働組合の交渉権を否定するような申入れ自体が組合らに対する支配介入行為である。さらに、同申入れは、労働諸条件として、拘束9時間20分・実働8時間の固定労働時間制への変更等を内容としているが、これには次のとおり労働基準法違反がある。すなわち、同申入れに基づいて変更された就業規則には労働基準法第89条により必要記載事項とされている始業・終業時刻が記載されておらず、また、拘束時間のうち1時間20分は賃金が支払われない休憩時間とされているが、観光バス業務においては乗務員が自由に休憩時間をとることは困難であるのが実態であり、1時間20分は労働時間たる手待時間である。平成10年10月16日以降行われた団交において、組合らは、10.16申入れには労働基準法違反の疑いがある旨指摘し、違反が明白になれば改善する意思はあるのか会社に問いただしたが、会社は回答しなかった。

労働基準法に違反し、組合活動を不当に制限する内容を含む10.16申入れを組合が受諾できないことは当然のことであり、同申入れを受諾しなければ一時金を支払わないとする提案自体が不当なものである。会社が、このような不当な条件に固執し続け、別組合員と差別して組合員に一時金を支給しなかったことは、組合員に経済的不利益を与え、組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、同10年12月、別組合員に支給された協力一時金名目の一時金については、その支給額は平均50万円であって、平均基準賃金の約2.25か月分に当たり、従来冬季一時金とほぼ同額である。また、その配

分方法についても、一時金原資を各人の基準賃金に基づいて配分するというもので、従来の一時金と同様である。したがって、協力一時金は実質的には冬季一時金と何ら異ならないものである。

ところで、会社は、同10年7月6日付け協定書に基づき同年度冬季一時金は支払済みであるとしているが、同協定書は、8月末の会社清算及び営業譲渡を前提としたものであり、これを中止し営業を継続することとなった現在とは状況が異なっている。

イ 会社は、次のとおり主張する。

組合らは、10.16申入れの賃金関係について、到底受け入れ難い不当なものであると主張するが、これは会社の維持存続・従業員の雇用確保のため必要不可欠な条件であり、当時会社が置かれていた状況に照らせば不当な内容であったとはいえない。別組合はこのことに理解を示し、平成10年9月、同申入れを受諾している。また、同申入れの労働諸条件について、組合らは就業規則において乗務員の始業・終業時刻が「各行程による」としか規定されていないことを労働基準法違反と指摘するが、このような規定は、会社設立当初からのものであり、また、貸切バス業務は顧客の指示を受けて初めて配車地及び配車時間等が決まることによるもので、同業他社においても同様の定めをしている。さらに、組合らは、1時間20分の休憩時間は手待時間であり、賃金の支給対象とすべきであると指摘するが、休憩時間を含めた拘束時間を超えてから時間外労働をカウントし時間外手当を支給するという取扱いは従来から行われていた。結局のところ、これらの点は10.16申入れ以前からのもので、しかも、これまで特段問題視されていなかったのだから、10.16申入れ特有の問題であるかのような組合らの主張は誤りである。また、同年10月16日以降行われた団交において、組合らは、10.16申入れは労働基準法違反の疑いがあり検討中であると述べるのみで、会社が問題点があるなら具体的に言ってほしいと述べても、何ら回答しなかった。

協力一時金は、10.16申入れを受諾したことに対するいわば代償として支給されるものであり、組合が同申入れを拒否する以上、協力一時金が支給されないのは当然である。仮に、組合員に対しても協力一時金を支給しなければならないことになれば、ベースアップや臨時給与、その他労働諸条件について譲歩した別組合員と比べて不公平な取扱いをすることになる。10.16申入れを受け入れて協力一時金の支給を受けるか、これを拒否して支給を受けないかは組合自らが決すべきことであり、組合が後者の選択をした以上、協力一時金を支給されないのは自らの選択の結果であり、これが不当労働行為とされるいわれはない。

(2) 不当労働行為の成否

会社における協力一時金の支給については、前記第1.3(4)、4(5)

及び(8)認定のとおり、会社は、①新就業基準（賃金関係として、経営収支均衡までのベースアップの停止及び臨時給与の利益配分への変更等、労働諸条件として、拘束9時間20分・実働8時間の固定労働時間制への変更等を内容とするもの）の受諾を協力一時金支給の条件としたこと、②これを受諾した別組合の組合員に協力一時金が支給されたこと、③これを受諾していない組合の組合員には協力一時金が支給されなかったこと、がそれぞれ認められる。

使用者が一時金等の交渉において、その支給等に何らかの条件を付することは、この条件が不合理なものでない限り一般に認められているところである。

これを本件についてみると、まず、会社が協力一時金支給の条件として組合らに受諾を求めた新就業基準の賃金関係のうち、ベースアップの停止並びに夏季及び冬季一時金の実質的な不支給は、組合員に著しい不利益をもたらす内容ではあるが、一旦清算及び営業譲渡を検討しながらも、これを変更して経営と雇用の存続を図っていくこととした会社が、深刻な経営危機を打開するため組合らに協力を求めて提示したものであることができる。また、労働諸条件に関し、組合らが労働基準法に違反すると指摘している乗務員の始業・終業時刻が就業規則に定められていないことについては、その後平成11年5月に大阪南労働基準監督署により同法違反であるとの見解が示されたことが認められるものの、10.16申入れが提示される以前において特に労使間で問題にされていた訳ではなく、また、同監督署はその余の労働諸条件については特段労働基準法違反との指摘をしていない。さらに、新就業基準がことさら組合の組合員にのみ不利益をもたらし組合を弱体化させる意図を持って提案されたものであると認めるに足る事情も見あたらないことから、10.16申入れは必ずしも不当であるとはいえず、その受諾を一時金支給の条件とすることは許されないとする組合の主張は採用することができない。

次に、組合らは、協力一時金は実質的に従前から支給されていた冬季一時金と何ら異ならず、これと何ら合理的な関連性がない労働条件等の変更を支給の条件とすることは不当であると主張する。しかしながら、協力一時金の支給額、支給時期及び配分方法等が従前の冬季一時金とほぼ同じという事実があったとしても、10.16申入れの内容からして、協力一時金はその受諾時限りのものであり、かつ、ベースアップの停止や夏季及び冬季一時金不支給の代償としての性格を有するものであることは容易に認められるところであり、毎年の交渉により決定される一時金と異なることは明らかである。

したがって、10.16申入れを受諾していない組合の組合員に協力一時金を支給しなかったことをもって、不当労働行為であると認めることはできず、この点についての組合の申立ては棄却する。

### 3 住宅補助金について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社では、毎年7月と12月に住宅補助金が支給されてきた。住宅補助金は毎年労使の交渉により決定される一時金とは異なり、毎年決まって支給されるものである。

会社は、平成11年7月及び12月、別組合員に同年度住宅補助金を支給したが、組合員には10.16申入れに同意しないことを理由にこれを支給しなかった。このことは、別組合員と差別して組合員に経済的不利益を与え、組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

住宅補助金の支給は、10.16申入れの一部であり、協力一時金と同様に、同申入れを受諾していない以上、これが支給されないことは当然であり、不当労働行為が問題となる余地はない。平成11年度住宅補助金は、10.16申入れにより支給額が大幅にアップされているが、これも、労働組合がベースアップや臨時給与、その他の労働条件について譲歩することに対する代償として提示したものである。

なお、住宅補助金は一時金と同様、毎年労使の交渉により決定されるものであり、その支給額や支給区分は年度毎に異なっている。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社における平成11年度住宅補助金の支給については、前記第1.3(4)、5(3)及び(4)認定のとおり、①会社は、新就業基準の受諾を同年度住宅補助金支給の条件としたこと、②これを受諾した別組合の組合員に同住宅補助金が支給されたこと、③これを受諾していない組合の組合員には同住宅補助金が支給されなかったこと、がそれぞれ認められる。

会社は、住宅補助金は一時金と同様労使の交渉によってその支給内容が決定されるものであると主張する。そこで、会社における住宅補助金が一時金と同様の性格を有するものであるか否かについて、以下検討する。

前記第1.5(1)及び(2)認定によれば、住宅補助金については、①毎年労使が協定を締結することによって支給されていたこと、②昭和57年度から同61年度まで、ほぼ毎年増額されていたこと、しかしながら、③同61年度から平成10年度までは、同9年度以降会社施設利用者が支給対象から除外され、同10年度は営業譲渡問題の影響で半額支給にとどまったものの、それ以外は毎年同額が支給されていたこと、④会社の給与明細書の「住宅手当」の欄にその金額が記載されていたこと、がそれぞれ認められる、確かに、同10年度以前の住宅補助金については、毎年労使が協定を締結することにより支給内容が決定される形式をとっているが、同10年度を除き昭和61年度以降、毎年扶養家族



を有する者には年間78,500円、扶養家族を有しない者には年間54,500円が支給されてきたのであり、給与明細書における処理をも併せ考えると、実質的には、住宅補助金は一時金とは異なり、毎月又は毎年決まって支給される手当と同様の機能を果たしていたものとみるべきである。

ところで、住宅補助金は平成11年度より大幅に増額されているが、これは、会社が、夏季及び冬季一時金不支給の代償措置として、各一時金と同時に支給されていた住宅補助金を増額したものと推認され、同11年度以降の住宅補助金には、従来からの手当相当部分と10.16申入れ受諾に対する代償部分の二つを含むものと解するのが相当である。

そうすると、会社が、新就業基準に同意しないことを理由に、同11年度住宅補助金のうち、10.16申入れ受諾に対する代償部分を除いた、従前から支給を受けていた手当相当部分を組合員に支給しなかったことは、別組合員と差別して経済的不利益を与え、もって組合の弱体化を企図したものと判断すべきであって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 平成11年度住宅補助金については、10.16申入れにより同申入れを受諾することに対する代償として提示された増額分を除き、従来から支給されていた部分につき、同申入れの受諾如何にかかわらず支給されるべきであるから、次のとおり算出する。

C 27,250円×2回分

D 39,250円×2回分

E 39,250円×2回分

F 27,250円×2回分

#### 4 組合事務所及び掲示板について

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合らは、平成10年6月の分会結成以降、組合事務所及び掲示板の貸与を要求したが、会社は、別組合には組合事務所及び掲示板を貸与しているにもかかわらず、会社施設は譲渡予定物件であり新たな権利義務関係を設定することはできないとして、これを拒否した。会社は、営業譲渡を断念したにもかかわらず、その後も貸与を拒否し続け、本件申立て後の同11年8月に至り、ようやく組合事務所及び掲示板を貸与した。この分会結成後1年間にわたる貸与拒否は、組合を否認し、別組合と差別して組合を弱体化することを企図したもので、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。

イ 会社は、次のとおり主張する。

平成10年6月26日、組合らから組合事務所及び掲示板貸与の要求があったが、会社は、8月末に会社を清算の上営業譲渡を行う予定であり、譲渡予定物件である会社施設を貸与することはできないと回答し

た。10月5日にも貸与の要求があったが、会社は、未だ再建途上でありさまざまな課題が残っているので、方向性が明らかになるまで貸与はできないと回答した。さらに、翌11年3月19日の貸与の要求に対しては、4月29日、会社は、さまざまな課題も解決しつつあり翌年度の予算を作成することができたので、6月末の決算役員会終了後の7月末を目処に貸与する旨回答し、同年8月9日、分会と組合事務所及び掲示板貸与に関する契約を締結した。

この問題については、以上のとおりの経過を経て既に解決済みであり、また、当初より会社に不当労働行為意思など存しなかったことは明らかである。

## (2) 不当労働行為の成否

一般に、企業内に複数の労働組合が存在する場合の労働組合に対する便宜貸与については、使用者は可能な限り中立、平等な取扱いをしなければならない。したがって、使用者が一方の労働組合に事務所及び掲示板を貸与しながら、他方の労働組合にはこれらの貸与を拒否するのであれば、このように取扱いを異にする合理的理由がなければならない。合理的理由があるか否かについては、労働組合結成の時期及び経過、貸与拒否の理由、交渉の経過、貸与施設の余裕の有無等の事情を総合的に検討する必要がある。

そこで、本件について組合事務所及び掲示板が分会に貸与されるまでの経過をみると、前記第1.6(1)ないし(4)認定によれば、概ね会社主張のとおりであることが認められる。

ところで、本件は、平成10年6月26日、Cら4名がすでに組合事務所及び掲示板の貸与を受けていた別組合から脱退して組合に加入し、組合にも事務所及び掲示板を貸与するよう求めたものであるが、会社が、当初、同年8月末に予定されている営業譲渡を約1か月後に控え、組合事務所及び掲示板の貸与を拒否したことについては合理的な理由があると認められる。その後、前記第1.3(3)及び(4)認定のとおり、会社は営業譲渡を断念し経営と雇用の存続を図っていくことを同年10月に表明したが、この時点においても、会社の先行きは未だ不透明であり、依然として会社施設が売却されるという可能性も否定できないため、明渡しの問題が生じることなどを考慮し、会社が組合事務所の貸与について慎重に対処したことについてはやむを得ない理由があったというべきである。そして、翌11年4月、会社は、同年度の予算が決定したことにより組合事務所及び掲示板の貸与を認める旨回答し、同年6月の決算役員会を経て、同年8月にこれらを分会に貸与した。会社が清算計画を変更してから組合事務所及び掲示板の貸与を認める回答をするまで6か月余を要しており、組合事務所の貸与を承認するまでの期間としていささか長いといえなくもないが、会社の経営が危機的状況にあってその方向性が不透明であり、施設管理の上からも会社が組合事務所の貸与の決断に日時を

要したことについてはやむを得ない事情があったと考えられ、最終的に分会に貸与されたことも併せ考えるならば、許容される期間の範囲内であったというべきである。

したがって、別組合には事務所を貸与していたこと及び会社内に使用されていない部屋があったことを考慮したとしても、同年8月まで組合事務所を貸与しなかったことにつき、会社に不当労働行為があったということとはできず、この点についての組合の申立ては棄却する。

しかしながら、組合掲示板については、貸与を認めたとしても会社にとってさほど問題が生じるとはいえず、会社が営業譲渡を断念し経営と雇用の存続を図っていくことを組合らに表明した同10年10月16日以降同11年8月9日までこれを貸与しなかった会社の行為は合理的理由なく別組合と取扱いを異にするもので、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。

#### 5 救済方法

申立人は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成12月12月26日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印

「別表 略」