

命 令 書

申立人 自交総連福岡西鉄タクシー労働組合

被申立人 福岡西鉄タクシー株式会社

上記当事者間の福岡労委平成14年(不)第3号福岡西鉄タクシー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年3月14日合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に下記の文書を申立人に手交しなければならない。

平成 年 月 日	
自交総連福岡西鉄タクシー労働組合 執行委員長 X 1 殿	福岡西鉄タクシー株式会社 代表取締役社長 Y 1
当社が、平成13年度冬季一時金交渉において、提案及び主張の根拠を十分に検討できる資料を提示しないなど不誠実な交渉を行ったことは、福岡県地方労働委員会から労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を行わないよう留意します。	

- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、平成13年度冬季一時金を申立人組合員に、平成11年6月29日付協定書どおりの内容で直ちに支給しなければならない。
- 2 1及び平成13年度定期昇給差額について合意事項を協定化せず、同差額を申立人組合員に支給しなかったことに関するポストノータイス。
- 3 被申立人は、平成14年度夏季一時金を申立人組合員に平成11年6月29日付協定書どおりの内容で直ちに支給しなければならない。
- 4 被申立人は、平成14年度夏季一時金支給を引き延ばす不誠実団交をしてはならない。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人自交総連福岡西鉄タクシー労働組合(以下「組合」と

いう。)は、昭和43年に結成され、上部団体である全国自動車交通労働組合総連合福岡地方連合会に加盟している。申立時の組合員数は、54名である。

(2) 被申立人

被申立人福岡西鉄タクシー株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、3か所の営業所を有し、一般乗用旅客自動車運送業を営んでいる。申立時の従業員数は、約440名である。

会社には、組合の外に福岡私鉄西鉄タクシー労働組合(組合員数約190名、以下「私鉄」という。)及び福岡西鉄タクシー労働組合(組合員数約150名、以下「福労」という。)がある。

2 平成11年度一時金交渉

(1) 平成10年度まで会社の臨時給与(以下「一時金」という。)は、一時金算定期間中の乗務員個々人の運送収入(以下「運収」という。)にかかわらず、一律配分及び勤続配分等によって算出されていた。

会社は、平成10年の終わり頃、平成11年度から一時金支給制度を運収による歩合制度に変更することを組合、私鉄及び福労の3労働組合(以下、三者併せて「3労組」という。)に提案した。当時、3労組は、共闘して一緒に会社と団体交渉を実施しており、妥結した場合には、各労組と会社との間で協定を締結していた(以下この交渉方法を「統一交渉」という。)。また、会社における一時金交渉は、夏季及び冬季を一括して交渉する方法がとられていた。

平成11年1月になって、会社は、次の表1のような一時金支給基準(当事者間では、原案と称されている。以下「原案」という。)を3労組に提示した。

表1

運収	支給率
372万円以上	20%
354万円以上372万円未満	18%
336万円以上354万円未満	16%
318万円以上336万円未満	14%
300万円以上318万円未満	13%
282万円以上300万円未満	12%
264万円以上282万円未満	9%
240万円以上264万円未満	4%
240万円未満	3%

(注:表中の運収は、一時金算定期間中(半年)の運収を指す。)

- (2) 平成11年1月16日統一交渉で、原案について交渉が行われ、この中で今後の支給率の改訂や改訂時期についての3労組からの質問に対し、会社は、決めただかりのものを1、2年間で変えるわけにはいかない旨回答した。

3労組は、原案のように一時金支給制度を運収による歩合制度に変更する会社提案に合意し、同日、次の覚書が締結された。

覚書

- (1) 平成11年度夏季の臨時給与から、実運収ランク別支給率(運収比例配分100%の臨時給与)とする。
- (2) 会社が今回提示する実運収ランク別支給率の原案は、当分の間変更せず運用するものとする。
- (略)

- (3) その後、平成11年度夏季一時金について交渉が続けられ、支給基準は原案のまま、平成11年6月29日次の協定書(以下「11年度協定」という。)が締結された。

協定書

福岡西鉄タクシー株式会社と福岡西鉄タクシー三労組(福岡私鉄西鉄タクシー労組、福岡西鉄タクシー労組、自交総連福岡西鉄タクシー労組)は、平成11年度臨時給与に関し次のとおり協定する。

- 1 平成11年度夏季臨時給与からオール運収配分の新制度とする。
- 但し、平成11年夏季臨時給与に限り制度の変更による救済措置を考慮する。救済措置の対象者は、計算期間中運収が264万円以上で勤続10年以上の者(平成元年5月31日までに入社した者・再雇用者を除く)とする。原資は、一人平均57,900円としその配分方法は勤続1ヶ月当たりの単価を算出し、本人の勤続月数に乗じた額(10円未満は切り捨て)とする。
- 2 年間臨時給与支給率の内容及び資格者・計算期間の変更
- (1) 支給額については、各人計算期間の実運収額に基づき、下記のとおり支給する。
- (略、表1と同じ)
- (略)
- (5) 平成11年度の計算期間及び支給日
- 計算期間
- 夏:前年12月1日～本年5月31日
- 冬:本年6月1日～同11月30日とする。
- 支給日
- 夏:7月10日・冬12月20日とする。

(支給日当日が土・日・祝日の場合は、その前日とする。)
(略)

なお、一時金に関する会社の規定は次のとおりである。

就業規則51条 会社は、従業員に対し、1年1回又は2回賞与を支給する。その額はそのつどこれを定める。
賞与規程1条 会社は社員に対し、原則として、年2回賞与を支給する。
2条 賞与は原則として、夏季(7月)、冬季(12月)に支給する。(略)
3条 賞与の支給対象期間は次のとおりとする。
1.夏季 12月1日から5月31日まで
2.冬季 6月1日から11月30日まで(略)
5条 その他の取扱いについては、その都度、組合と協議し決定する。

3平成12年度一時金交渉及び平成13年度夏季一時金交渉

- (1) 平成12年6月27日統一交渉において会社と3労組は、平成12年度夏季一時金について11年度協定と同一の支給基準で合意した。ただし、この合意について協定書は作成されなかった。
- (2) 平成12年10月から組合は、団体交渉の交渉方法を統一交渉から組合と会社が個別に交渉する個別交渉に変更した。

平成12年冬季一時金に関し、会社は、運収300万円未満の者の支給率を引き下げる旨申し入れたが、3労組がこれに反対したため、平成12年中に妥結せず、3労組とも会社との間で、12月中に11年度協定と同一の支給基準により算出された額の80パーセントを仮払いする旨合意した。結局、私鉄及び福労と会社は平成13年4月2日に、組合と会社は同月5日に平成12年度冬季一時金について11年度協定と同一の支給基準により算出された額の残り20パーセントを支払う旨合意した。

- (3) 平成13年5月15日会社は、3労組に対し、一時金支給対象期間中の運収300万円未満の者の支給率を見直すよう提案した。しかし、その後、組合と会社の間で平成13年度一時金交渉は、組合のX1委員長が会社内で私鉄の組合員との間で暴力事件を起こしたことを理由として会社が交渉に応じなかったため、進展しなかった。

一方、会社は、その後の交渉の過程で私鉄及び福労に対し、ア.平成13年度夏季一時金の支給基準は11年度協定と同一とし、イ.平成13年度冬季一時金の支給基準について、運収が300万円

以上の者及び240万円未満の者に対する支給率は11年度協定と同一で、240万円以上300万円未満の者の支給率を次のように変更する旨の回答書を提示した。

平成13年度冬季一時金(番号は表1に対応)

表2	運収	支給率	
	282万円以上300万円未満	12%	10%
	264万円以上282万円未満	9%	7%
	240万円以上264万円未満	4%	3%

この会社回答に対し、私鉄及び福労は、会社回答のとおりとするが、イの平成13年度冬季一時金の支給基準の内240万円以上300万円未満の者の支給率は、今回は下記表3の〔 〕内の支給率を適用する等の救済措置を実施することで会社と合意し、私鉄は平成13年6月8日に、福労は同月18日に、会社と13年度一時金及び定期昇給に関し、次の内容で協定を締結した。

平成13年度夏季一時金

11年度協定と同一の支給基準

平成13年度冬季一時金(支給率が変更された点以外は11年度協定と同一の支給基準)

(番号は、表1に対応)

表3	運収	支給率	救済措置
	282万円以上300万円未満	10%	〔11%〕
	264万円以上282万円未満	7%	〔8%〕
	240万円以上264万円未満	3%	〔3.5%〕

一時金支給日

夏季:7月10日、冬季:12月15日

(支給日当日が土・日・祝日の場合は、その前日とする。)

定期昇給額

575円

- (4) 平成13年6月26日組合は、団体交渉開催及び平成13年度夏季一時金の支給を申請事項として当委員会にあっせんを申請した。あっせんを受けて開催された7月16日の団体交渉において平成13年度夏季一時金についてのみ合意され、11年度協定と同一の支給基準で協定書が締結された。

なお、会社は、6月下旬頃事務折衝で、私鉄及び福労が妥結した協定書と同内容の回答書を渡し、組合に内容を説明した。

4 平成13年度冬季一時金及び定期昇給交渉

平成13年11月13日団体交渉において、組合は、平成13年度冬季一時金は、11年度協定と同一の支給基準で支払うよう要求した。会社は、応じない旨回答した。

11月29日団体交渉において会社は、平成13年度冬季一時金に関し、運収が300万円以上の者及び240万円未満の者に対する支給率は11年度協定と同一で、240万円以上300万円未満の者の支給率を表2のように変更する旨の回答書を提示し、定期昇給額に関しては、575円を提示した。この団体交渉で会社は、同一時金に関し、最終回答である旨述べ、組合は、支給率を下げなければならない理由の根拠を具体的に数字で示すことを要求したが、会社は要求に答えなかった。また、組合は、定期昇給に関し、会社が示した回答の中に合意できる事項があるとして、賃金など合意できるところから決めるよう申し入れたが、会社は、定期昇給と一時金はセットで協定したい旨回答した。

その後も団体交渉や事務折衝が行われたが妥結に至らず、12月14日に申立人組合員を除く従業員に冬季一時金が支給された。同日組合は、当委員会に誠実団交開催を申請事項としてあっせんを申請した。しかし、会社が自主交渉で解決したいとする意向を示したため、同月27日あっせんは打ち切られた。

平成14年1月7日団体交渉で、組合は、同一時金の仮払いを要求し、会社は、平成13年11月29日付回答の80パーセントを仮払いする旨回答した。また、組合は、定期昇給に関し、定期昇給額については会社回答で異存ない旨述べたが、会社は、定期昇給と一時金はセットで解決したい旨回答した。結局、定期昇給について退職者に対する差額支給を協定書に記載するか否かの点で合意ができなかった。

1月11日組合と会社は、1月15日に仮払いする、残額については2月10日を目途に誠意を持って解決する旨の確認書を交わした。しかし、2月8日団体交渉が開催されたものの、合意に至らなかった。

13年度冬季一時金交渉において会社は、規制緩和等の経済状況及び他社や自社の状況について口頭で説明し、また、営業収支や人件費等についても一部具体的数字を挙げたが、口頭で説明するに留まった。

4月10日組合は、平成13年度冬季一時金の11年度協定どおりの内容での支給及び平成13年度定期昇給差額の支給等を求めて当委員会に救済を申し立てた。

5 平成14年度夏季一時金及び定期昇給交渉

平成14年6月24日団体交渉において会社は、組合に対し、平成14年度夏季一時金について、平成13年度冬季一時金交渉で示したのと同様の回答書を提示した。この交渉の中で、会社は、一時金支

給率を引き下げる理由について、規制緩和等の経済状況及び他社や自社の状況等を説明し、平成14年度夏季一時金及び同定期昇給は、平成13年度冬季一時金及び同定期昇給とセットで解決したい旨述べた。組合は、次回までに具体的説明をするよう求めた。

また、この会社回答は、他の2労組に対するものと同じであり、私鉄は6月17日に、福労は7月2日に、それぞれ会社と14年度一時金に関し会社提案で合意し、協定書を交わした。

6月28日団体交渉で会社は、平成9年度から平成13年度までの経常利益や営業損益について説明した。これとともに、会社は、営業所移転等営業施策に関し説明し、また、規制緩和に対応するため、迎車料金を廃止すること及び遠距離割引を実施することを計画しており、これ自体は、それぞれ3000万円、4000万円の減収の原因となる旨説明した。組合は、業界紙やインターネットから取得した会社の法人所得資料を基に、会社は増益になっているにもかかわらず、一時金支給率を下げなければならない理由を質した。会社は、増益になった理由として管理部門の人件費の削減や購入車両の減価償却をしなかったこと等を説明した。

7月2日団体交渉で、会社は、平成11年度から平成13年度までの営業収入、人件費及び乗務員の人件費等を文書で示した。これによると乗務員の一時金の対営業収入比は、年々上昇していた。これに対し、組合は、申立人組合員の収入は減っているとして、さらに組合が検討できるよう、3労組別の資料の提出を求めた。

7月5日団体交渉で、会社は、組合と他の2労組とに分けた、一時金に絞った資料(平成11年度から平成14年度前期まで)を提出した。ところが、同月2日に会社が提出した資料の数値は、会社の会計年度(4月から翌年3月まで)による決算資料からのものであったが、この日の資料の数値は、一時金の算定期間(12月から翌年5月までと6月から11月まで)によるものであったため、両資料の数値に食い違いがあった。組合がこれを指摘したところ、会社は、決算期と一時金の算定期間のずれを説明したが、組合は、納得せず、さらに正確な説明を要求した。

7月9日組合は、平成14年度夏季一時金について11年度協定どおりの内容での支給等を求めて当委員会に追加申立てを行った。また、同日団体交渉が開催されたが妥結に至らなかった。

7月10日、申立人組合員を除く従業員に夏季一時金が支給された。

8月5日団体交渉が開催され、組合と会社は、仮払いに関し合意し、確認書を交わした。

8月6日団体交渉で、組合と会社は、平成13年度及び平成14年度の定期昇給に関し合意し、次の内容で覚書を交わした。

定期昇給額

平成13年度 575円
平成14年度 575円
差額支給日
平成13年度 8月9日
平成14年度 8月23日

8月16日組合は、平成13年度定期昇給差額の支給について、ポストノータイスを除き申立てを取り下げた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 平成13年度冬季一時金及び同定期昇給差額支給問題

(1) 平成13年度冬季一時金について

ア 申立人の主張

平成11年1月16日付覚書には、支給率の原案は当分の間変更せず運用すると明記されており、同覚書を締結した同日の団体交渉で、原案は3年間変更しないとの合意があったので、当分の間とは、3年間である。これを受けて11年度協定が締結されているから、11年度協定は3年間有効な労働協約である。したがって、平成13年度冬季一時金で、申立人との合意を無視し、申立人に低支給率を押しつけ、同一時金の残額(11年度協定により算出された額)を支給しないことは、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。

また、被申立人は、平成13年度冬季一時金の支給率を引き下げなければならない根拠を一切示さず、組合が質問した支給率引下げを必要とする数字的根拠にも答えず、また、他の2労組の支給率より1パーセント低い回答を最終回答として示した。これは、組合の弱体化を狙い、申立人組合員にだけ一時金を払わないために団体交渉では解決しないようにする不誠実交渉である。

イ 被申立人の主張

一時金は、営業成績に影響されることから、会社の就業規則及び賞与規程では、「その額はその都度定める」と規定されており、固定した支給率は定めていない。平成11年度から一時金の支給制度を大幅に変更したため、会社としては、なるべく原案の支給率を維持したいという見地から「当分の間変更しない」との努力文言を平成11年1月16日付覚書に入れたに過ぎない。一時金支給率に関して確定した労使協定が成立していないから、申立人は、確定した一時金請求権を有しておらず、不当労働行為が生じる余地はない。

また、会社は、私鉄及び福労とは、交渉の結果救済措置のある支給率で妥結したものであり、私鉄及び福労との平成13年度一時金交渉の際にも、表3の救済措置のある支給率で回

答していないから組合にも同冬季一時金交渉に際し、同様の回答をただけである。この救済措置については、事務折衝の際に組合に説明しているから組合も了知しているはずであるし、組合とも協議が整えば、救済措置のある協定を締結する。平成13年度冬季一時金について妥結していないのは、原案が確定した支給率であると頑なに固執する申立人の態度に起因するものである。

ウ 当委員会の判断

(ア) 支給問題

会社における就業規則及び賞与規程は、年2回の賞与支給の原則及びその賞与の支給対象期間等を定めるに留まり、その他については「その都度、組合と協議し決定する。」旨定めている。事実、労使間において、毎年、一時金交渉が行われていた。平成11年度に関する交渉は、一時金支給基準の原則を転換した極めて重要なものであり、そのため、当該年度に留まらず、次年度以降の取扱いについても労使交渉の課題となったこととうかがわれる。しかし、前記認定事実のとおり、平成11年1月16日付覚書において一時金の支給基準を3年間変更しないとの明確な合意があったとは言えず、また、11年度協定には、「平成11年度臨時給与に関し...協定する」と明記されている。したがって、支給率原案を「当分の間変更せず運用するものとする」との平成11年1月16日付覚書があることをもって、3年間有効な労働協約が締結されたとまで解することはできない。それゆえ、11年度協定が、多年度にわたる協約であるとの理解を前提とする組合の主張は失当である。

(イ) 団体交渉

団体交渉において使用者は、労働組合の要求を真摯に検討し、労使の合意形成に向けて真剣かつ誠実な努力をすべきであり、労働組合の要求に応じられない場合にも、自己の主張の論拠や主張を裏付ける具体的資料を示して理由を説明し、労働組合の納得を得るよう努力しなければならない。まして、使用者側から既存労働条件を不利益に変更する提案を行う場合には、その必要性、合理性について労働組合の理解を得るよう十分な説明を尽くすことが求められる。とりわけ、最も重要な労働条件である賃金制度の不利益変更のためには、委曲を尽くして労働組合の理解と協力を求めるべきである。

これを本件について見ると、会社提案により一時金支

給基準の原則を転換した平成11年の交渉において、3労組が次年度以降の取扱いを問い質したのに対し、会社は、決めただけのものを1、2年間で変えるわけにはいかない旨述べ、平成11年1月16日付覚書において「当分の間変更せず運用する」ことを確認したのであって、翌平成12年夏季の統一交渉では、協定書の作成もなく前年と同一の支給基準をもって妥結、支給されている。このような事情の下では、組合が、平成11年1月16日付覚書をもって翌年以降引き続き同一の基準が維持されることが約されたものと理解したとしても、これを牽強なことでまでは言い難い。現に、平成12年冬季一時金に関し、会社が提案した支給基準の変更は、労働組合にとって受け入れ難いものであり、交渉は難航し、結局、3労組とも平成13年春まで妥結に至らなかったのであって、最終的に会社提案は撤回されている。したがって、平成13年度の一時金交渉(夏冬一括交渉)においても、支給基準の変更を提案することが、労働組合の強い抵抗に遭うことを、会社は容易に予測できたところである。結局、夏季一時金については従前どおり11年度協定と同一の基準によること、冬季一時金については、新提案基準を直ちに適用することなく、救済措置を講ずること、私鉄、福労とは妥結したが、組合とは妥結に至らず、平成13年7月当委員会によるあっせんを受けて開催された団体交渉において、11年度協定と同一の支給基準により支給される夏季一時金についてのみ妥結、協定するに留まり、冬季一時金問題は未解決のままであった。このため、平成13年11月以降に団体交渉が開催されたが、この交渉において会社は、口頭で営業成績、人件費等に関する説明は行ったものの、組合の問質に対し十分回答せず、具体的資料を提示することもなかった。してみると、この交渉において会社は、支給基準を変更することの必要性、妥当性について十分な説明を行うなどの妥結に向けた努力を尽くすことなく、新支給基準を強行しようとしたと言わざるを得ない。

会社は新支給基準を前提とする救済措置について、組合が11年度協定と同一の支給基準によるべきであるという主張に固執し、会社提案への歩み寄りがないたため、救済措置の提示は行わなかったのであり、交渉が妥結に至るならば、他2労組と同様に、組合に対しても救済措置を適用する用意はあったので、労働組合間に差別を行

ったものではない旨主張する。しかしながら、他の2労組との妥結後5か月を経た平成13年11月に至り、改めて、救済措置のない新基準案の提案を行う必要があったかは疑問である。会社は、救済措置は交渉の結果であるというが、11月時点で、救済措置のない提案を受けた組合が、他2労組より低い基準の提案を受けたと考え、反発することは容易に予測し得るものであり、会社のこのような措置は合意達成を目指し努力する態度とは言い難い。

平成13年度一時金交渉で会社が取った態度は、労働組合が会社提案を受諾することを前提に、平成13年度冬季一時金についてのみ低運収者の支給率切り下げに「救済措置」を講じるというものであり、会社の提案する支給基準案を修正するというものではない。換言すれば、平成14年度からは「救済措置」のない支給率切り下げを実施するというものである。してみると、一時金は毎年単年度交渉により決まる形をとるものの、平成13年度交渉の結果が平成14年度以降の支給基準を規定することは労使双方に意識されていた実態があり、これを単なる単年度一時金を巡る交渉と見ることはできない。

既に妥結している私鉄、福労と比較して、組合との団体交渉での説明に特段差別はないとしても、労働条件の不利益変更を行う使用者が委曲を尽くして労働組合の理解を求めるということと、労働組合が複数競合する場合に、団体交渉が複数労働組合間において差別的に行われたか否かということとは、自ずから異なる。一方労働組合が理解妥結に至ったということをもって、他方労働組合にもそれ以上の説明努力が不要になるというものではない。

以上を総合すると、平成13年度一時金交渉において、従来の支給基準を変更し、運収300万円未満者に対する支給率を切り下げる会社提案は、極めて大きな賃金条件変更であり、しかも実質的にその効果は年度を越えるものであった。これを提案する会社は、その必要性、合理性を十分説明し、委曲を尽くして組合側の理解を求めべきであったにも拘らず、その努力を尽すことなく提案を強行しようとしたのであって、誠実交渉義務に反すると言わざるを得ない。このことは、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。

(2) 平成13年度定期昇給差額支給について

ア 申立人の主張

被申立人は、平成13年度定期昇給について、労使合意が成立しているにもかかわらず、一時金の合意がなされていないなど不当な理由により合意事項を協定化せず、申立人組合員に同差額を平成14年8月まで支給しなかった。このことは、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。

イ 被申立人の主張

経営者としては、賃金及び一時金を一括して解決することが望ましいので、その意向を申立人に提案した。しかし、被申立人が一括解決に拘泥したわけではなく、申立人が協定締結を申し出なかったため、協定が成立しなかったに過ぎない。

ウ 当委員会の判断

平成13年度定期昇給については、会社提案に組合は異議を唱えず、その額について労使合意が成立していたにもかかわらず、差額支給対象者に退職者を含めるか否かで合意に達せず、また、会社が冬季一時金とセットで解決したい旨主張したことにより、協定文書作成に至らず、ために、申立人組合員には平成14年8月に至るまで支給されなかった。昇給金額について合意に達していたにもかかわらず、協定書が作成されていないことを理由に、現に就業している申立人組合員について、1年以上にわたって他2労組組合員との差別状態が継続していた事実は明らかである。たしかに支給対象者に退職者をも含めるか否かという実質的対立点が残っていたことは事実であるが、このことをもって現に就業している申立人組合員に対する長期間にわたる差別的状態が正当化されるものではない。

しかしながら、このような事態に至ったについては、その責任が挙げて会社側の一括解決主張にのみ帰せられるものかは疑問である。会社が一括解決を求め、定期昇給のみの協定化を拒みながら、協定未締結に藉口して定期昇給分の支払いを拒んできたというのが組合の主張であるが、会社の主張に対し、事態打開のために組合自身がどこまで現実の交渉努力を尽くしたか不明である。現に平成14年8月6日には、定期昇給のみの交渉が妥結を見、平成13年度、同14年度定期昇給差額は支払われているのであって、これを直ちに、会社の不当労働行為とまで認定することはできない。

2 平成14年度夏季一時金支給問題

(1) 申立人の主張

11年度協定は3年間有効な労働協約であり、これが失効して

も新たな労働協約が成立していないから、申立人組合の一時金支給条件が従来の労働協約に基づいて継続されている。したがって会社は、申立人組合員に平成14年度夏季一時金を11年度協定のとりの支給率で支払わなければならない。会社は、組合に所属すると一時金支給日に一時金が支給されない実績を作り組合を弱体化させる狙いから組合との交渉は解決しないという不誠実団交を続けている。このことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成13年度の会社の売り上げ、経費、タクシー業界を取り巻く経済状況、経営好転のために取るべき方策などを団体交渉で説明したが、組合は、数字の読み上げの間違いを嘲笑したり、会計年度と一時金支給対象期間が異なることから生じる数値の違いをことさらに指摘したりして、会社の説明を真摯に把握しようとはせず、納得する説明がないと一方的に批判している。原案が確定した一時金支給基準であると主張しているように、組合が団体交渉において独自の主張や見解に拘泥するので、妥結できない結果になっているに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

先述のように、11年度協定の支給基準がそのまま平成14年度一時金の支給基準として効力を有するという組合主張は失当である。

平成14年度夏季一時金交渉の経過を見ると、会社は組合の要求に応じて経常利益や営業損益等経営状況について、資料を示して説明を行っている。その過程において、示された資料の妥当性や組合の求めるような分析可能なものの存否を巡って労使間に対立があったことは認められるが、平成13年度冬季一時金交渉の過程とは明らかに異なるものである。また、会社は実施を予定している経営施策、規制緩和に対処する経営方針等についても具体的に言及し、会社提案の必要性に理解を求める努力を行っている。してみると、その過程が組合にとって十分満足の得られるものであったかには問題が残るとしても、平成13年度冬季一時金交渉について述べた意味における、不誠実交渉との非難は当たらないものである。

3 救済方法

申立人の請求する救済内容第1項に関し、平成13年度冬季一時金の11年度協定どりの内容での支給を認めることはできないが、その交渉過程において不当労働行為が認められるので、これを救済する必要がある。しかし、平成14年度夏季一時金交渉において、経営内容や支給率引下げの理由等については既に説明されている

ところであるので、主文のとおり命じることをもって足りる。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成15年3月14日

福岡県地方労働委員会

会長 菊池 高志 ⑩