

命 令 書

再審査申立人 白浜第一交通株式会社

再審査被申立人 全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海  
タクシー労働組合

主 文

- I 初審命令主文第3項を次のとおり改める。  
「3 再審査申立人は、平成13年7月18日付け通告書による平成8年5月24日に締結した協定書の破棄通告がなかったものとして取り扱わなければならない。」
- II 初審命令主文第4項を取り消し、第5項を第4項とし、第6項を第5項とし、第7項を第6項とする。
- III 前項で繰り上げた初審命令主文第4項及び第5項を次のとおり改める。  
「4 再審査申立人は、再審査被申立人組合役員の無給休暇に対する賃金の控除がなかったものとして取り扱うとともに、第1項の団体交渉において賃金制度の協議と併せて組合活動に伴う賃金の取扱いについて誠意をもって協議しなければならない。  
5 再審査申立人は、下記内容の文書を、本命令書写しの交付の日から7日以内に再審査被申立人に手交しなければならない。」

記

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会  
白浜南海タクシー労働組合  
執行委員長 X 1 様

白浜第一交通株式会社  
代表取締役 Y 1

白浜第一交通株式会社は、全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海タクシー労働組合に対し、新賃金体系実施、制服保証金徴収等に関する団体交渉を拒否したこと、組合掲示板を撤去したこと、チェック・オフを停止したこと、平成8年5月24日に締結した協定書の破棄を通告したこと、同協定書に違反して中小企業退職金共済契約を解約したこと、組合役員の無給休暇に対して賃金を控除したこと及び配車差別をしたことが不当労働行

為であると中央労働委員会で認定されました。

今後嚴重に反省し、再び繰り返さないように致します。」

#### IV その余の本件再審査申立てを棄却する。

##### 理 由

#### 第1 事案の概要

本件は、親会社の変更に伴い平成13年4月16日白浜南海タクシー株式会社から商号変更がなされた再審査申立人白浜第一交通株式会社(以下「会社」という。)が、①再審査被申立人全国自動車交通労働組合総連合会白浜南海タクシー労働組合(以下「組合」という。)の新賃金制度等に関する団体交渉の申入れを無視したこと、②組合の前委員長に対して退職の利益誘導を行ったこと、③従来から継続していたチェック・オフを停止したこと、④平成8年5月24日に締結した労働協約の破棄を通告したこと、⑤従前から存在していた組合掲示板を撤去したこと、⑥従前無償支給であった制服の保証金を徴収したこと、⑦中小企業退職金共済契約を解約したこと、⑧従前認められていた組合役員の「無給休暇」(組合活動に対して実際には賃金控除を行わない取扱いとしてきたこと。以下同じ。)を一方的に廃止したこと、⑨配車差別を行ったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、組合が①ないし⑧については平成13年10月15日に、⑨については同年11月7日にそれぞれ和歌山県地方労働委員会(以下「和歌山地労委」という。)に救済申立てを行ったものである。

初審和歌山地労委において、組合が請求した救済の内容は、会社が、①新賃金制度等に関し誠意をもって直ちに団体交渉に応じること、②チェック・オフを復活すること、③平成8年5月24日締結の労働協約の効力の存在を確認すること、④組合掲示板を従前どおり復活させること、⑤制服保証金の徴収を停止し、既に徴収した分を返還すること、⑥中小企業退職金共済契約を復活すること、⑦組合役員の「無給休暇」を復活すること、⑧配車に関し組合員を差別的に取り扱わないこと、⑨平成13年3月31日現在存在した制度を団体交渉に基づく合意なしに改変しないこと、⑩団体交渉の拒否、配車差別等の不利益取扱い、前委員長に対する退職の利益誘導等の支配介入について文書を手交し、掲示すること、である。

初審和歌山地労委は、平成14年10月28日、①新賃金体系実施、制服保証金徴収及びチェック・オフ停止に関する団体交渉に速やかに誠意をもって応じること、②組合掲示板を直ちに復旧すること、③チェック・オフを直ちに再開すること、④平成8年5月25日付け協定書の効力を確認し、同協定書に基づき所要の措置を講じること、⑤中小企業退職金共済契約を復活する措置を講じること、

⑥組合役員「無給休暇」を理由とする賃金の減額を停止し、減額分を支給すること、⑦上記①ないし⑥及び配車差別についての文書を手交すること、を命じ、その余(制服保証金及び退職の利益誘導に関する救済)の申立てを棄却した。

会社は、初審命令を不服として、①倒産状態にあった会社の再建のため支出を抑えることを目的とした行為は不当労働行為には当たらないこと、②平成8年協定書が会社と組合の労働協約に移行したとはいえないこと、③初審命令が労使慣行として認定したものは放漫経営の結果であり、裁判例によって確定した労使慣行理論に反するものであること、④誠実団交義務は説明義務であって、賃金制度の変更について組合に説明したが組合の拒否回答は明確であり、かつ、組合は関連会社との同時解決の方針を打ち出していたことから団体交渉で妥結への道が開かれる可能性は実際上皆無であったこと、などを理由に挙げ、平成14年11月8日、再審査を申し立てた。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、本社の他に湯崎営業所を有し、一般乗用旅客自動車運送事業を営む法人である。

会社は、昭和24年12月21日、南海白浜自動車株式会社として設立され、その後、昭和51年10月13日、商号を白浜南海タクシー株式会社(以下「白浜南海タクシー」という。)へ変更したが、平成13年3月末頃、親会社であった南海電気鉄道株式会社から第一交通産業株式会社へ白浜南海タクシーの株式が譲渡されて第一交通産業株式会社の子会社となり、同年4月16日、現在の商号に変更した。

商号を変更した当時、会社の役員は、代表取締役社長 Y 2 (以下「Y 2 社長」という。)、取締役 Y 3 (以下「Y 3 取締役」という。)、取締役 Y 4、取締役 Y 5 及び取締役本部長 Y 6 (以下「Y 6 本部長」という。)であった。

なお、初審結審時の会社の従業員数は48名であった。

(2) 組合は、昭和58年11月1日、全日本運輸一般労働組合田辺支部白浜南海タクシー分会(以下「運輸一般白浜南海分会」という。)として結成され、平成12年1月1日、上部団体を変更し現在の名称となった。

組合の役員は、平成13年6月7日に開催した臨時大会において、執行委員長 X 2 (以下「X 2 前委員長」という。)及び副執行委員長 X 3 の辞任に伴う役員改選を行い、いずれも会社の乗務員である、執行委員長 X 1 (以下「X 1 委員長」という。)、副執行委員長 X 5 (以下「X 5 副委員長」という。)、書記長 X 6 (以

下「X 6 書記長」という。)、執行委員 X 7 (以下「X 7 執行委員」という。)、同 X 8 (以下「X 8 執行委員」という。)、会計監査 X 9 (以下「X 9 会計監査」という。)及び同 X 10 (以下「X 10 会計監査」という。)を選出した。

なお、初審結審時の組合の組合員数は9名であった。

- (3) 会社には、組合の他に日本私鉄労働組合総連合会南海白浜自動車労働組合(以下「私鉄総連系組合」という。)が存在したが、平成14年7月頃、解散した。

## 2 平成8年5月24日付け「協定書」等

- (1) 平成8年5月24日、白浜南海タクシーと運輸一般白浜南海分会は、賃金制度等の変更に関する労働協約(以下「平成8年協定書」という。)を締結した。

平成8年協定書では、賃金制度、退職金制度等について次のように定められていた。

### 「1. 賃金制度の変更について

#### (1) 月例賃金

従業員各自の月間営業収入の45%を月例賃金として支給する。

但し、時間外勤務手当47時間、深夜勤務手当21時間30分及び業績手当、泊手当、年休手当を歩率45%に含む。

賃金計算、支給方法等については、別に定める。

#### (2) 賞与

従業員の賞与(成果配分)については、各自の営業成績を次の基準により査定し、年2回に分けて支給する。

##### ① 営業収入比例

年間営収600万円以上の者

営収の14%支給

500万円以上600万円未満の者

営収の12%支給

400万円以上500万円未満の者

営収の10%支給

300万円以上400万円未満の者

営収の6%支給

300万円未満の者

営収の0%支給

##### ② 勤怠減額

欠勤、遅刻、早退等、勤務成績については別に定める規定の基準により査定する。

③ (略)

2. 就業体制の変更について  
(略)

3. 退職金制度の改廃について

(1) 現行制度の廃止

賃金制度の変更に伴い、平成8年4月30日付で、現行制度を廃止し、退職金を30%割増で精算する。

(2) 新制度の導入

現行制度廃止後、新たに中退金制度を導入する。  
新制度の詳細については、別に定める。

(以下略)

(2) 平成12年7月25日、白浜南海タクシーと組合は、平成12年春闘時に協定を締結し、同協定において、「月例給、及び、夏冬成果配分給(賞与)については現行どおりとする。」としている。

3 親会社の変更に関する説明、

(1) 平成13年3月30日、白浜南海タクシーの親会社の変更について、白浜南海タクシーの社長とY 8 営業部長から組合と私鉄総連系組合の各代表に対して、事情説明があった。

(2) 翌3月31日、第一交通産業株式会社の常務取締役Y 2 (後に会社の代表取締役社長に就任した。)を含む7名が白浜南海タクシーを訪れ、同社において、上記(1)の両組合の代表各3名に対して、親会社の変更や経営陣交替についての説明を約15分間行ったが、その場では労働条件に関する説明は全く行われなかった。

4 賃金制度の変更

(1) 平成13年4月19日、Y 2 社長がX 2 前委員長及びX 6 書記長に「再建のための賃下げ」を提案したが、X 2 前委員長及びX 6 書記長は、労働意欲を損ねるとして反対の意を表明した。

同月20日、Y 2 社長がX 2 前委員長に日付の記載がない新しい賃金表を提示し、その諾否の回答期限を同月23日とした。

同賃金表に示された賃金体系は、平成8年協定書に基づく賃金体系(以下「協定賃金体系」という。)を次のように改めるものであった。

即ち、月例賃金については、営業収入が月額30万円未満の場合は基本給が営業収入の40%となり、営業収入が月額30万円以上の場合には基本給が125,000円(すべての割増給を含む。)、精勤手当が5,000円(欠勤が1日のときは2,500円支給し、欠勤が2日以上の上のときは支給しない。)、無事故手当が5,000円(無事故者に支給する。)及び歩合給が営業収入から30万円を差し引いた額の45%となった。これは協定賃金体系において営業収入の一律45%であったのを改めたものである。ここで、欠勤等に対

する賃金控除については、日付の記載がない新しい賃金表の備考として「6. 欠勤・遅刻・早退は、時間給のカットを行う。」と記載されていた。

賞与については、営業収入が月額30万円以上の者に対して営業収入の1%から7%を毎月概算で支給し、年3回精算することとなり、これは協定賃金体系において年間営業収入が300万円以上の者に対して営業収入の6%ないし14%を年2回支給していたのを改めたものである。

なお、同賃金表中の賞与の額を示す項目は「賞与(含退職金)」となっており、営業収入の1%ないし7%が支給される賞与の額には退職金を含めることとなっていた。

従って、同賃金表に基づく月例賃金及び賞与は、協定賃金体系と比べると、引下げとなっている。

- (2) 同年4月23日、組合は、会社に対して、白浜南海タクシーとの間で協定し現在実施されている賃金制度が有効であり、同月20日に提示された賃金表は容認できないとし、今後の労使間の問題に関する協議は団体交渉によって解決を図っていく考えを同日付け「回答書」により申し入れた。その末尾には、「なお、団体交渉にあたっては上部団体である自交総連のオルグ同席によって進めていく事を申し添えます。」と記載されていた。

さらに、同年5月8日、組合は、会社に対して、団体交渉の開催につき同日付け「団体交渉申入書」により申し入れたが、会社は、これらの団体交渉の申入れに応じなかった。

- (3) 同年5月20日、会社は、組合に新しい「賃金表」の掲示について了解を求め、組合が同意したので、それを会社の乗務員控室に掲示した。

この時、掲示した平成13年4月21日付け「賃金表」(以下「新賃金表」という。)には、上記(1)の時間給のカット及び退職金に関する記述はなかった。

- (4) 同年5月28日、新賃金表による5月度の賃金が支給された。その時の給与支給明細書で、会社の商号変更の日である同年4月16日付け入社扱いとされたことが判明した。

- (5) 同年5月30日、組合は、会社に対して、「現在、労使間に発生している諸問題」を議題とする団体交渉を、自交総連のオルグ同席で同年6月1日に開催するよう同日付け「団体交渉申し入れ書」により申し入れた。

そして、同年5月31日、組合は、会社に対して、新賃金表の実施と同年4月16日付け入社扱いに対し抗議するとともに、団体交渉に応じるよう同日付け「通告書」により申し入れた。

さらに、同年6月8日、組合は、会社に対して、役員変更を届

けるとともに、新賃金表問題等について従前より申し入れている団体交渉に応じるよう同日付け「役員変更の届け及び申し入れ」により申し入れた。しかし、会社は、いずれの団体交渉の申し入れにも応じなかった。

- (6) 平成14年5月14日(初審第2回審問)、会社は団体交渉に応じる旨述べたが、それ以降、実際には、団体交渉は開催されなかった。

#### 5 地方裁判所に対する仮処分申立て

- (1) 平成13年6月26日、組合のX1委員長、X6書記長、X9会計監査、組合員X11(以下「X11」という。)、X10会計監査及び組合員X12(以下「X12」という。))は、協定賃金体系による同年5月度及び6月度賃金と新賃金表による賃金の差額の支払を求めて和歌山地方裁判所田辺支部(以下「地裁田辺支部」という。))に仮処分を申し立てた。

- (2) 同年7月5日は、協定賃金体系では平成12年12月度から平成13年5月度までの成果配分(以下「平成13年夏季賞与」という。))の支給日であるが、会社は、平成13年5月度は新賃金表による概算支給を行っているので、新賃金表を了解すれば6分の5の計算で支払うとしたが、組合がこれを了解しなかったので組合の組合員に平成13年夏季賞与を支給しなかった。

そこで、同月19日、上記(1)のX1委員長外5名並びに組合員X13、X8執行委員、X7執行委員及びX5副委員長は、協定賃金体系による平成13年夏季賞与及び新賃金表により既に支払われていた同年5月度賃金に含まれる賞与の額との差額の支払を求めて地裁田辺支部に仮処分を申し立てた。

- (3) 同年9月14日、地裁田辺支部は、平成8年協定書の有効性を認め、会社に対し、X12に同年5月度賃金に係る差額14,363円を、上記(1)のX1委員長外5名に同年6月度賃金に係る差額計73,955円を、上記(2)のX1委員長外9名に平成13年夏季賞与に係る差額計1,446,777円を支払うよう命じる仮処分決定を行った。

- (4) 同年10月5日、組合は、会社に対して、上記(3)の仮処分決定では未解決の7月度以降の賃金等について団体交渉での確認などを求め同日付け「申し入れ書」により申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (5) 組合の組合員は、同年9月21日に7月度及び8月度賃金に係る差額について、同年10月15日に9月度賃金に係る差額について、それぞれ支払を求め、地裁田辺支部に仮処分を申し立てたが、同年11月6日、7月度から9月度までの賃金に係る差額を会社が支払うとの内容で、当事者間で裁判上の和解が成立し、これと

併せて、会社は、平成8年協定書の効力が及ぶ平成13年10月度についても、差額を支払うことになった。

- (6) 組合のX 1 委員長、X 6 書記長、X 9 会計監査、組合員X 14(以下「X 14」という。)、X 11、X 10 会計監査、X 12、X 7 執行委員及びX 5 副委員長は、平成13年11月度ないし平成14年2月度賃金及び平成13年6月度から同年11月度までの成果配分について、地裁田辺支部に仮処分を申し立てていたが、平成14年9月26日、地裁田辺支部は、平成8年協定書は失効しているとしつつ、労働契約の内容を規律する合理的基準がない場合には従前の労働条件がそのまま存続するとして、会社に対して、協定賃金体系に基づく計算額と会社による支給額との差額計1,213,453円を上記X 1 委員長外8名に支払うよう命ずる仮処分決定を行った。
- (7) 平成14年12月9日、地裁田辺支部は、上記(6)のX 1 委員長外8名に関する同年3月度ないし10月度賃金及び平成13年12月度から平成14年5月度までの成果配分について、協定賃金体系に基づく計算額と会社による支給額との差額計1,097,179円の支払いを命ずる仮処分決定を行った。

#### 6 チェック・オフの停止

- (1) チェック・オフは、昭和58年11月1日、組合が結成され、その次の賃金支給日から実施された。
- (2) 平成13年6月28日、会社は、Y 6 本部長の指示で、組合の組合員の6月度賃金からのチェック・オフを停止した。
- (3) 同年6月30日、組合は、会社に対して、チェック・オフの停止を「何らの予告・通告もない」と批判し、チェック・オフの停止等をやめるよう求めるとともに、再三申し入れている団体交渉の開催について同日付け「申し入れ書」により申し入れたが、会社は、団体交渉には応じなかった。

#### 7 私鉄総連系組合の解散

平成13年6月29日、会社は新賃金表を受け入れた私鉄総連系組合の組合員に対して、同年7月5日、1人当たり10万円を支払うとともに、同組合は解散するとの内容で、会社と同組合との間で同組合の解散について話し合いが成立し、その後、同組合は、解散した。

#### 8 経営再建協議会

- (1) 会社のY 6 本部長から組合に対して、団体交渉の位置づけではないが、会社と従業員が会社の再建について話し合う場として、経営再建協議会開催の申し出があり、平成13年7月11日、第1回経営再建協議会が会社で開催された。

会社からはY 3 取締役及びY 6 本部長外2名、組合からはX 1 委員長、X 5 副委員長及びX 6 書記長がそれぞれ出席し、約

2時間半、新賃金表の実施などの項目について、協議を行った。

組合は、この協議を団体交渉でないと主張し、会社も団体交渉とは位置づけられないとしているが、組合は、同年7月19日付け反論書では、「7月11日の団体交渉」と記述した。

- (2) 第1回経営再建協議会の席上、会社のY3取締役は、私鉄総連系組合の解散を例に挙げ、新賃金表の了承等、組合の解散、仮処分申立て取下げを条件にそれぞれ「何がしかの金額を出します」などと発言し、特に新賃金表の諾否について回答期限を一旦同年7月15日と設定したが、結局、これを延期した。
- (3) 同年7月18日、Y6本部長はX1委員長に対して、同月27日に2回目の経営再建協議会を開催したい旨申し入れ、その際、Y6本部長は、団体交渉として位置づけるものではないとしたものの、同月27日の協議には全国自動車交通労働組合総連合会大阪地方連合会(以下「自交総連大阪地連」という。)副執行委員長X15がオルグとして参加することを了解した。なお、自交総連大阪地連には、組合とともに、佐野南海交通労働組合その他の自動車交通関係労働組合が加盟しており、佐野南海交通労働組合は、会社の関連会社である大阪府泉佐野市に本社を置く佐野第一交通株式会社の労働組合であり、上記X15はその執行委員長である。
- (4) 同年7月27日、第2回経営再建協議会が開催され、会社からはY2社長、Y3取締役及びY6本部長が、組合からはX1委員長、X5副委員長及びX6書記長がそれぞれ出席したが、開会の直前になって、自交総連大阪地連副執行委員長X15がオルグとして出席することにY6本部長が同意しなかったため、同副執行委員長は出席しないまま同協議会が開催された。
- (5) 第2回経営再建協議会の席上、会社のY3取締役は、新賃金表に係る前回提案の回答期限として一旦提示した同年7月15日を同月31日に延期するとともに、会社の提案を受け入れない者に対しては強硬措置をとる、組合が解散に応じなければ組合員と非組合員の営業区域を分離し、組合員を湯崎営業所に隔離する旨発言した。

また、Y3取締役は、同協議会において、会社内の施設は全て第一交通産業株式会社のものであり使用権を一切認めない旨発言した。

## 9 労働協約破棄通告

- (1) 平成13年7月18日、会社は、平成8年協定書等を破棄する旨を組合に書面により通告した。

同書面には、「平成8年5月24日付、貴組合(当時は、全日本運輸一般労働組合)による、賃金協定書の協定期間の定めのない

い協約については、3年を超えてはならないとあるが、会社は、7月18日をもってあらためて、賃金協定及び覚書等などについて破棄することを明確にし、ここに通告する。」と記載されていた。

- (2) 同年7月19日、組合は、会社に対して、上記(1)の平成8年協定書の破棄通告について同日付け「反論書」により抗議した。

#### 10 組合掲示板の撤去

- (1) 組合掲示板は、昭和58年11月1日、組合が結成されたとき、組合の掲示板として認められた。
- (2) 平成13年7月30日、Y 6 本部長は、湯崎営業所にいたX 5 副委員長に対し電話で翌日までに組合掲示板を撤去するよう申し入れ、同年8月1日、組合掲示板を撤去した。
- (3) 同年9月12日、組合は、会社に対して、組合掲示板を復旧するよう同日付け「申し入れ書」により申し入れた。
- (4) 会社は、平成14年2月20日、組合掲示板が設置されていた場所にホワイトボードを設置した。同ホワイトボードには、会社の連絡事項などが記されていたり、掲示されていた。
- (5) 組合掲示板は、組合員の勤務時間が異なることなどから、組合の主張の表明や組合内の情報伝達の有効な手段として重要な位置を占めていた。

#### 11 制服保証金の徴収

- (1) 白浜南海タクシーは、制服を無償で支給していたが、平成13年8月3日、会社が、制服を支給するとともに、制服貸与保証金1万円を毎月1,000円ずつ給料から控除して分割納入することなどを内容とする制服貸与保証金誓約書を従業員に提出させた。
- (2) 同年8月7日、X 1 委員長が制服貸与保証金制度に対して抗議したが、Y 6 本部長は、「保証金を支払うことが嫌なら制服を着用しなくてよい、しかし、乗務はさせない。」と述べ、個人で制服貸与保証金誓約書を提出した者もいたこともあって、組合も、組合員が同誓約書を提出することを黙認した。
- (3) 同年8月28日、8月度賃金から制服保証金として1,000円が天引きされた。
- (4) 同年9月12日、組合は、会社に対して、制服保証金徴収について団体交渉を開催するよう同日付け「申し入れ書」により申し入れたが、会社は、それに応じなかった。

#### 12 中小企業退職金共済契約の解約

- (1) 白浜南海タクシーは、平成8年協定書に基づき、平成8年6月19日、共済契約者を同社とし、被共済者を同社の従業員とする中小企業退職金共済契約を中小企業退職金共済事業団(平成10

年4月、勤労者退職金共済機構に名称が変更された。)と締結した。

- (2) 中小企業退職金共済契約の契約者である会社は、組合の組合員であるX6書記長、X11、X9会計監査、X12、X10会計監査及びX5副委員長(以下「X6書記長外5名」という。)を含む被共済者である従業員15名全員を平成13年8月20日付け退職扱いとして、被共済者に同意や了解を得ることなく、勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部に同年9月14日付け「退職(解約手当金)請求書」を提出した。

同請求書の提出に当たり、会社は、予め、組合や組合員に申し入れを行うことはなかった。

- (3) 同年9月28日、同中小企業退職金共済事業本部から翌月11日を振込日とする「退職金等振込通知書」が被共済者である従業員各個人宛に送付された。

組合は、これによって、中小企業退職金共済契約が解約されたことを知った。

被共済者であるX6書記長外5名は、退職していない旨、同中小企業退職金共済事業本部に申し出た。

- (4) 同年10月5日、組合は、会社に対して中小企業退職金共済契約の一方的解約について復活を求めるとともに、あらゆる法的手段を採ることを同日付け「通告書」により申し入れた。
- (5) 平成14年8月20日、中小企業退職金共済契約の解約行為について、地裁田辺支部は会社に対してX6書記長外5名の共済掛金の支払を命じる仮処分決定を行った。
- (6) 同年9月27日、和歌山簡易裁判所が会社を被告人とした中小企業退職金共済法違反に対して罰金10万円の略式命令を行った。

### 13 就業規則変更届

- (1) 会社は、「白浜第一交通(株)本社営業所の交友会」(以下「交友会」という。)を発足させ、平成13年9月10日より実施する交友会の規約及び私鉄総連系組合の執行委員長であったX16を同日付けで会長に任命する同月12日付け辞令(任命者は第一交通産業グループ代表取締役Y7と記載されていた。)を会社内に掲示した。

- (2) 同年10月23日、会社は、田辺労働基準監督署に賃金規定等を変更する就業規則変更届を提出した。

同変更届には、上記(1)の交友会会長のX16が従業員代表として「特にありません」と記載した意見書が添付されていた。同賃金規定は、新賃金表に基づく賃金体系(以下新賃金体系」という。)を定めたもので、同年4月21日より実施する旨記載さ

れていた。

#### 14 組合役員の「無給休暇」に関する取扱いの変更

- (1) 会社は、従前、賃金体系の中で、「無給休暇」として欠勤、早退、遅刻等に対する賃金控除を行わなかったが、平成13年9月28日、欠勤、早退、遅刻等に対して精勤手当を控除する取扱いを行うこととして、X 1 委員長、X 5 副委員長及びX 6 書記長の組合役員3名の組合活動による延べ8日間の「無給休暇」を欠勤扱いとし、精勤手当の全額5,000円又は半額2,500円を控除して9月度賃金を支給した。
- (2) 同年10月5日、組合は、会社に対して、組合役員の「無給休暇」の欠勤扱いをやめ、従来どおり欠勤扱いとしないよう同日付け「申し入れ書」により申し入れた。
- (3) 平成14年2月27日、X 1 委員長が、2月度賃金からの組合役員の「無給休暇」に対する時間額の控除について、会社のY 9 係長に抗議したところ、同係長は、「労働組合を認めてないので、組合のために会社を休むんだったら、これからもどんどん賃金カットしますよ。」と発言した。
- (4) 同年2月28日、会社は、組合の組合員のうち、営業収入30万円のノルマを達成したものの、欠勤や組合役員の「無給休暇」があったX 1 委員長、X 6 書記長、X 12及びX 7 執行委員について、欠勤や組合役員の「無給休暇」の時間相当額を控除した2月度賃金を支給した。

同月の月例賃金の営業収入に対する比率は、X 6 35.6%、X 1 38.25%と、40%に満たなかった。

同様に欠勤や組合役員の「無給休暇」があったX 14、X 10 会計監査については、営業収入が30万円に達しなかったため、控除されなかった。

なお、同月の所定労働時間は、基本173.2時間、残業47.4時間、深夜13.5時間で、時間給は530.05円であり、組合のX 6 書記長及びX 7 執行委員の出勤表によれば、組合役員の「無給休暇」の取得日には、「組合」と記載されていた。
- (5) 同年3月3日、組合が、会社に対して、同年2月度賃金の控除について強く非難し、団体交渉に応ずるよう同日付け「通告書」により申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

#### 15 配車差別

- (1) 平成13年10月25日、Y 6 本部長が、会社は上記5(3)の地裁田辺支部による仮処分決定を受けて、組合員と非組合員との間に賃金格差が生じることを考慮し、新賃金体系に基づき支払われる非組合員に対して配車する方が人件費が減少し収益の増加が見込めるとして、非組合員である交友会会員への無線配車や

クーポン配車を優先させる旨をX1委員長に通告した。

同日、湯崎営業所で待機していた組合の組合員4名に本社無線室から待機者の無線番号を聞く電話があったが、現実の配車指示はなかった。

翌日も同様だった。こうしたことが繰り返される中で、組合員2名が退職した。

- (2) 同年11月20日、Y6本部長は、平成8年協定書の破棄の効力が発生することにより組合員と非組合員間の賃金の格差が解消されるとして、交友会会員に対する配車優先を中止した。
- (3) 白浜地域では、無線配車の仕事の割合は、営業収入の7割以上を占め、非組合員への配車が優先されれば組合員の売上げに大きな影響があり、収入が大幅に減少する可能性があった。

#### 16 初審命令書交付後の団体交渉の実施状況

平成15年1月11日、2月6日及び同月15日の3回にわたり団体交渉が実施されているが、いずれも、議題は会社の再建に関するものであり、同議題には、チェック・オフの停止及び制服保証金の徴収は含まれず、賃金制度については一部協議が行われたが団体交渉が尽くされていない。

### 第3 当委員会の判断

- 1 会社再建のための緊急性・必要性の明白な措置との主張について  
会社は、第一交通グループによる買収は会社の存立を維持し雇用を守る救済的なものであり、会社の措置は、倒産状態にあった会社を再建するため支出を抑えることを目的としたもので、その緊急性・必要性は明白であり、反「労働組合」という不当労働行為意思はなく、不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、会社の講じた措置が経営再建のため緊急かつ必要なものであるとの会社の疎明はなく、さらに、仮に倒産状態にある会社の再建のための措置であるとしても、そのことのみをもって会社の如何なる行為も不当労働行為に当たらないとの主張は到底採用できないものであり、以下、会社の各行為について個別に不当労働行為の成否について判断する。

- 2 団体交渉の拒否について

会社は、団体交渉の拒否について次のとおり主張する。即ち、誠実団交義務は結局のところ説明義務であり、組合に対して、会社は倒産状態にあり、支出を抑えることがその存続及び雇用確保のため必要であることを説明したが、組合の賃金改定への拒否回答は明確である。また、組合の上部団体は少なくともごく最近までは関連会社の労使紛争と同時解決の方針を打ち出していた。

これらのことからすると、団体交渉により妥結への道が開かれる可能性は實際上皆無であって、これを拒んだとしても団体交渉

の拒否には当たらない。さらに、経営再建協議会において、労働条件について労使交渉を行っている。

しかしながら、こうした会社の主張は採用することができない。

即ち、前記第2の4(2)及び(5)、6(3)並びに11(4)認定のとおり、組合は、賃金制度の変更については平成13年4月23日付け「回答書」、同年5月8日付け「団体交渉申入書」、同月30日付け「団交申し入れ書」、同月31日付け「通告書」及び同年6月8日付け「役員変更の届け及び申し入れ」の各書面により計5回にわたり、チェック・オフの停止については同月30日付け「申し入れ書」により、さらに、制服保証金の徴収については同年9月12日付け「申し入れ書」により、それぞれ会社に対して団体交渉の申し入れを行っており、こうした労働条件その他の待遇及び労使関係の運営に関する事項は、いずれも使用者が団体交渉を行うことを義務づけられている事項に該当するものであるにもかかわらず、会社は、これらの団体交渉の申し入れに対してチェック・オフの停止及び制服保証金の徴収については一切応じていない。

さらに、賃金制度の変更については、前記第2の8認定のとおり、平成13年7月11日及び同月27日に、会社の申し入れにより開催された経営再建協議会において、確かに組合が参加して賃金制度についても話題の一つとして取り上げられているが、賃金制度の変更、組合の解散等に関する会社の一方的提案とこれに対する回答を求めるとともに、提案を受け入れない組合に対して強硬措置をとる、解散に応じなければ組合員を隔離する旨の発言がなされ、また、組合の上部団体の役員の出席を拒否するなど、同協議会が労使間の合意に基づいて設置され、会社のみならず組合も主体となって賃金制度の変更等に関し合意を達成することを目指す手続であるとは到底認められないことから、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じたものとみなすことはできないのであり、その他団体交渉に応じたとの疎明はない。

なお、団体交渉は上記のとおり使用者に義務づけられた一定の事項について合意に向けて真剣に協議、交渉することを主たる目的とするものであり、単なる説明義務とする会社の主張は採用することはできないものであって、さらに、会社は組合の賃金制度に関する拒否の姿勢及びそれ自体疎明もない関連会社(佐野第一交通株式会社)と同時解決を図るとの組合の方針を団体交渉を拒否した理由として挙げるが、これらが団体交渉において表明されたわけでもなく、いずれも正当な理由とはいえないことは明らかである。

よって、会社は組合の申し入れた団体交渉を正当な理由がないまま拒否したものであり、これは労働組合法第7条第2号に該当す

る不当労働行為である。

### 3 平成8年協定書の破棄通告について

会社は、平成8年協定書は運輸一般白浜南海分会と白浜南海タクシーとの間で締結された労働協約であり、組合と運輸一般白浜南海分会は別の労働組合であるから、同協定書は会社との間の労働協約に移行したのではなく、また、組合は労働組合としての全ての権能を有している訳ではないと主張する。

平成8年協定書は、前記第2の2(1)認定のとおり、賃金制度、就業体制及び退職金制度の基本的労働条件を主たる内容とする労働協約である。

しかしながら、労働協約である同協定書の解約の手続きをみると、前記第2の9(1)認定のとおり、会社は、組合宛の平成13年7月18日付け通告書において、同協定書の協定期間についての自らの見解を示すとともに、一方的に予告期間をおくこともなく同日をもって同協定書を破棄する明確な意思表示をしたものである。

会社は、この平成8年協定書の破棄の通告に当たり、一方的にこれを行い、事前にその理由を説明したり、破棄のための交渉を尽くした形跡は認められない。

さらに、平成13年4月以降、上記2のとおり、賃金制度の変更が労使間の最大の対立点となり労使関係が緊張状態にあった時期に、協定賃金体系の根拠である平成8年協定書の破棄を突然通告したものであり、一方、破棄の通告に至るまでの間、会社は、組合が繰り返し申し入れていた賃金制度の変更に関する団体交渉にも一切応じることなく、しかも、新賃金体系を提案した翌月から、組合が新賃金体系に反対の意向を表明しているにもかかわらず、一方的に賃金制度を変更して新賃金体系に基づく賃金を支給したものである。

また、前記第2の8及び9認定のとおり、会社からの申し入れにより開催された第1回経営再建協議会において、会社は組合に対して、新賃金表の了承を求め、組合の解散等には言及したものの、平成8年協定書の破棄について説明し理解を得る努力を全く行わなかったのみならず、その1週間後に本件通告を行い、さらに、その約10日後に開催された第2回経営再建協議会において、Y3取締役から組合に対抗する強硬措置をとる、組合員を不利益に取り扱うとの趣旨の発言がなされた。

本件通告は、会社が組合の主張の拠り所となっている平成8年協定書を解約することにより新賃金体系の実施を一層確実かつ円滑なものとしようとしたものであると一応窺われるが、結局、これは組合を弱体化ないしは解散させる意図を併せもって行われたものであり、会社が組合を無視し、団結権を否定する一貫した意思

を具体化した一連の行為の一つとみることができるのである。

なお、会社は平成8年協定書の締結当事者の変更を指摘するが、前記第2の1(2)及び2(2)認定のとおり、組合と運輸一般白浜南海分会とは上部団体の変更のみでその実体は変わらず同一性が認められ、白浜南海タクシーも同協定書が組合との間で締結したのものとしており、加えて、会社自身も平成13年7月18日付け通告書を組合宛としていることなどからして、同協定書は有効に存続することを前提としているのであり、さらに、組合は労働組合法第2条及び第5条に適合していることから、会社の主張はいずれも理由のないものである。

以上の事情を総合勘案すれば、平成8年協定書を破棄する旨通告した会社の行為は、その時期及び方法において労使関係の安定を著しく損なうものであり、また、新賃金体系を受け入れない組合を嫌悪し、その受け入れを強硬に促すとともに、組合の弱体化ないしは解散を企図するものであって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと判断せざるを得ず、結論において初審判断は相当である。

#### 4 チェック・オフの停止、組合掲示板の撤去及び組合役員の「無給休暇」に関する取扱い変更について

会社は、初審命令が労使慣行と認定したものは、白浜南海タクシー時代の放漫経営の結果であり、裁判例によって確定した労使慣行理論に反したものであるとともに、このような労使慣行を是正しようとした会社の行為は経営を正常に戻すことに他ならず不当労働行為であるはずがないと主張する。

しかしながら、前記第2の6(1)及び10(1)認定のとおり、チェック・オフの実施及び組合掲示板の使用は、昭和58年11月1日に組合が結成された際に開始されて以来約17年間にわたり、それぞれ継続していることが認められる。

一方、会社は、前記第2の6(2)及び10(2)認定のとおり、チェック・オフについては平成13年6月28日の6月度賃金の支給時から突然停止し、組合掲示板については同年7月30日、翌7月31日までにこれを撤去するよう申し入れ、その翌8月1日には撤去したものである。

チェック・オフ及び組合掲示板について、会社は過去の放漫経営の結果であり、労使慣行に当たらないかの如く主張するが、放漫経営の如何にかかわらず、上記のとおり、白浜南海タクシーと組合の双方の事実上の了解のもと長期間にわたり、反復継続されている事実が認められるのであり、いずれも労使慣行とみなし得るものである。

また、会社がこれらの労使慣行を廃止したのは、前記第2の4(1)

ないし(5)並びに5(1)及び(2)認定のとおり、会社が経営の立て直しを行う中で、賃金制度の変更をめぐって、組合と鋭く対立し、組合の団体交渉の申入れにもかかわらず、全くこれに応じることなく、新賃金表を提示後、その翌月にはこれに基づく賃金の支給を強行し、一方、これに対して、組合は、繰り返し団体交渉の申し入れを行うとともに、地裁田辺支部に対して、賃金制度の変更に伴う賃金差額の支払いを求めて仮処分の申立てを行うなど、会社と組合は緊張関係にあった時期である。

会社によるチェック・オフの停止及び組合掲示板の撤去が、組合の財政に影響を及ぼし、前記第2の10(5)認定のとおり、組合活動に制約を加えるものであることは容易に推測できるところであり、かつ、このように労使関係が緊張状態にあった時期に、会社は、事前に組合に対して理由を示して交渉を行うなどの措置を講じることなく、いずれも突然実行したものである。また、会社は、チェック・オフの停止及び組合掲示板の撤去について、その理由として、それぞれ事務簡素化及び会社の通達事項の掲示場所の確保を挙げ、経営の正常化を目的とするものであるとするが、いずれも労使慣行を、何らの説明や協議もなく突然かつ一方的に廃止する合理的な理由といえないことは明らかである。

以上のとおり、会社が、上記の如き方法及び理由をもって、組合と緊張関係にあった時期に、労使慣行を突如一方的に廃止したことは、組合の弱体化、ひいてはその解散を意図した団結権を侵害する行為であって、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものであり、この点において初審判断は相当である。

なお、組合役員の「無給休暇」については、その開始時期、内容等において労使慣行としての具体性に欠けるものであり、かつ、協定賃金体系においては、全て歩合給であり、組合活動等により就労しない場合の月例賃金の取扱いに関する定めもないことなどから、労使慣行として継続していたとまではいえない。

一方、会社が平成13年9月28日の9月度賃金の支給時に精勤手当を、また、平成14年2月28日の2月度賃金の支給時には組合活動の時間に応じた基本給部分の賃金をそれぞれ控除したことは、新賃金体系を前提としたものであり、上記2及び3のとおり、賃金制度の変更に関する団体交渉の拒否及び平成8年協定書の破棄通告が不当労働行為であることを考慮すれば、同協定書をことさら無視し、組合員であるが故に不利益に取り扱うものであって、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り、初審判断はその結論において相当である。

#### 5 中小企業退職金共済契約の解約について

前記第2の2(1)及び12(1)認定のとおり、白浜南海タクシーは、

平成8年協定書に基づき、平成8年6月19日、中小企業退職金共済事業団(平成10年4月、勤労者退職金共済機構に名称が変更された。)との間で、同社の従業員を被共済者とする中小企業退職金共済契約を締結し、退職金制度として中小企業退職金共済制度を導入した。

前記第2の12(2)認定のとおり、会社は、被共済者である従業員の同意や了解を得ることなく、勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部に対して、平成13年9月14日付け「退職金(解約手当金)請求書」を提出し、組合員6名を含む被共済者である従業員15名全員が同年8月20日に退職したものとして手続を行い、同契約を解約して、平成8年協定書を根拠とする退職金制度を廃止したものである。

会社が中小企業退職金共済契約の被共済者について同月20日に退職したとする虚偽の届出を行い同契約を解約した行為は、中小企業退職金共済法に違反するとともに、平成8年協定書に違反するものであり、同協定書が退職金制度のみならず、賃金制度をその内容として含み労働条件を規律する大きな存在意義を有するものであることなどからして、労使関係に多大な影響を及ぼすものである。

よって、このような会社の行為は、平成8年協定書、ひいては組合を無視し、組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、その結論において初審判断は相当である。

## 6 配車差別について

前記第2の15(1)認定のとおり、会社が、平成13年10月25日、組合に対して、無線配車等において非組合員に対して優先的に配車する旨通告し、その後、これを実行したことが窺われるが、その理由として、会社は同年9月14日、地裁田辺支部による平成13年5月度及び6月度賃金の差額の組合員への支払を命じる仮処分決定により、組合員と非組合員との間に生じた賃金格差を補填し、かつ、収益の増加を図るために人件費を抑えることを挙げている。

会社が、非組合員に優先的に配車した理由として挙げる組合員と非組合員の賃金格差については、その原因が会社による一方的な賃金制度の変更の結果によるものと認められ、また、前記第2の15(3)認定のとおり、無線で配車される仕事の割合が7割以上を占め、配車が減ることにより売上げに大きな影響が出る可能性がある。

よって、会社が地裁田辺支部の仮処分決定を契機として、非組合員に優先的に配車し、組合員に対し配車の機会を減らすことを企図した差別的取扱いを行ったというほかはなく、組合員の収入

に打撃を与え、組合員であるが故に経済的に不利益に取り扱うものであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

## 7 救済方法について

### (1) 初審命令書交付後の団体交渉の実施状況について

前記第2の16認定のとおり、初審命令書交付後、再審査結審時までの間、平成15年1月11日、2月6日及び同月15日の3回にわたり団体交渉が実施されているが、いずれも、団体交渉の議題等において、初審命令主文第1項を履行したものと認められないので、依然として団体交渉を実施する必要性は存在し、同項を維持することが相当であると判断する。

### (2) 平成8年協定書について

上記3のとおり、平成13年7月18日付け通告書による平成8年協定書の破棄通告が不当労働行為に当たると判断される以上、救済方法としては、同破棄通告がなかったものとして取り扱うよう命ずることが適切であり、上記(1)のとおり団体交渉を速やかに開催し、その結果に基づき同協定書の取扱いについても誠意をもって協議しなければならないことはいうまでもないことである。よって、初審命令主文第3項を主文Ⅰのとおり改めることが相当であると判断し、併せて、主文Ⅱで繰り上げた初審命令主文第5項を主文Ⅲのとおり改めることとする。

### (3) チェック・オフについて

上記4において判断したとおり、会社がチェック・オフを停止した行為は不当労働行為に当たるので、チェック・オフの停止がなかったものとして取り扱い、その再開を命ずる初審命令主文第2項を維持することが相当であると判断する。なお、同項の履行に当たって、会社が労働基準法の賃金控除に関する規定に基づく所要の措置を講じなければならないことは当然である。

### (4) 中小企業退職金共済契約の解約について

上記5のとおり、会社の中小企業退職金共済契約の解約については、平成8年協定書に違反した不当労働行為であると判断したが、前記第2の12(5)及び(6)認定のとおり、平成14年8月20日、地裁田辺支部がX 6書記長外5名の共済掛金の支払を命じる仮処分決定を、また、同年9月27日、和歌山簡易裁判所が会社を被告人として中小企業退職金共済法違反として罰金10万円の略式命令をそれぞれ行い、組合員であるX 6外5名の中小企業退職金共済契約は存続していると推認できることから、初審命令主文第4項を取り消すことが相当であると判断し、併せて、主文Ⅱで繰り上げた初審命令主文第5項を主文Ⅲのとおり

改めることとする。

(5) 組合役員の「無給休暇」について

組合役員の「無給休暇」に対する賃金控除については、上記4のとおり不当労働行為であると判断したが、その救済方法については、上記(2)において、賃金制度がその中に包含される平成8年協定書の破棄通告がなかったものと取り扱うよう命じているのであり、組合役員の「無給休暇」のみを捉えてこれに伴い控除された賃金額の支払いまで命ずるまでもないことなどから、同「無給休暇」に対する賃金控除がなかったものとしての取扱いを命じるにとどめ、また、初審命令主文第1項の賃金制度に係る団体交渉において「無給休暇」の今後の取扱いについても誠意をもって協議を行うことが不可欠であるので、主文Ⅱで繰り上げた初審命令主文第4項を主文Ⅲのとおり改めることが相当であると判断し、併せて、主文Ⅱで繰り上げた初審命令主文第5項を主文Ⅲのとおり改めることとする。

(6) 配車差別について

前記第2の15(2)認定のとおり、組合員に対する配車差別は、すでに、平成13年11月20日をもって中止されているので、改めて配車差別について命じる必要はなく、主文Ⅱで繰り上げた初審命令主文第5項の関係部分はこれを維持することが相当であると判断する。

8 結論

以上のとおりであるから、初審命令主文の一部を変更し、及び一部を取り消すほか、その余の本件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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年10月1日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟