

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

上記当事者間の石労委平成15年(不)第1号中央自動車教習所事件(平成15年5月19日申立て)について、当委員会は、平成16年3月9日第542回公益委員会議において合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、次の事項について、一時金及び賃上げの回答並びに「冬時間制」実施について、それらの根拠となる資料を提示のうえ、具体的に十分な説明を行うなどして、速やかに、かつ誠実に団体交渉を行わなければならない。
 - (1) 申立人の平成13年11月5日付け要求書における年間一時金及び平成14年11月6日付け要求書における年間一時金について
 - (2) 申立人の平成14年3月5日付け要求書における賃金改定、平成15年3月5日付け要求書における賃金改定について
 - (3) 被申立人が実施している「冬時間制」について
- 2 被申立人は、申立人に対して平成14年4月18日付け「労働協約解約通告書」、同日付け「労働協約期間満了解約通告書」及び同月20日付け「労働協約期間満了解約通告書の説明」の各通告を撤回のうえ、
 - (1) 申立人組合員X 1ら18名に対して行った就業時間不就業に係る賃金カット(平成14年5月分～7月分、10月分～12月分、平成15年1月分、2月分、4月分、5月分、10月分、11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)に掲げる金額から、賃金カットを行っ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に基づき支給された時間外労働手当を控除した金額及び控除後の金額に対する各控除日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
 - (2) 申立人組合員X 1ら19名が、平成13年10月3日から平成14年1月末、同年14年4月1日から同年6月末まで、同年10月1日から平成15年1月末まで、同年4月1日から同年6月末まで、同年10月1日から同年11月末まで間、9限・10限に就労した時間外手当として、同人らに対し、別表(II)に掲げる金額及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、時間外労働手当の取扱いなど労働条件の変更にあたりては、申立人組合と協議することなく、これを行ってはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X 1ら18名に対して、各人に平成13年年

末一時金の差額として31,324円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた額を、また平成14年夏季一時金の差額として29,751円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた額をそれぞれに支払わなければならない。

- 5 被申立人は、申立人組合員 X 1 ら18名に対して、各人に賃金差別の額として、平成15年4月分以降の賃金について、各支払日において各人の賃金の上積み是正額として10,700円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた額をそれぞれに支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員に対し、平成15年5月分及び8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の差額として、別表(Ⅲ)に掲げる金額及びこれに対する各控除日の翌日から各支払済まで年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 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

平成16年 月 日

全国一般労働組合石川地方本部
執行委員長 X 2 様

株式会社中央自動車教習所
代表取締役 Y 1

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年度年間一時金、平成14年度年間一時金、平成14年春季賃金改定、平成15年春季賃金改定及び「冬時間制」について、誠実に団体交渉に応じなかったこと。
- 2 貴組合員が9限・10限就労しなかったことに対して、新就業規則を適用して、平成14年5月分以降も賃金カットを行ったこと。

- 3 貴組合員が9限・10限就労したことに対して、新就業規則を適用して、平成13年10月分以降時間外労働手当を支払わなかったこと。
- 4 貴組合と協議することなく、時間外労働手当取扱い等の労働条件を変更したこと。
- 5 平成13年年末一時金及び平成14年夏季一時金を支給の際、貴組合員への支給額について、その他の従業員と差別的に取り扱ったこと。
- 6 貴組合員とその他の従業員との間で賃金を差別的に取り扱うために、部署の新設等を装うことにより、非組合員に対し、「役職手当」を支給したこと。
- 7 貴組合が平成15年4月及び7月に実施したストライキに対する賃金カットの対象について、団体交渉を尽くさないままに、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。

- 8 被申立人は、前各項を(ただし、第3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年度及び平成14年度の年間一時金、平成14年及び平成15年春闘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及び時間外労働手当を支払わなかったこと。
- (3) 勤務時間帯等の一方的変更及びそれに伴い賃金計算方法を一方的に変更したこと。
- (4) 平成13年年末一時金及び平成14年夏季一時金の支給において、組合員と非組合員に格差をつけていること及びその他の賃金において差別的取扱いをしていること。
- (5) 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。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、次の事項について、自己の主張に固執すること

なく、回答の根拠となる資料を提示の上、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。

- ア 平成13年度の年間一時金及び平成14年度の年間一時金について
- イ 平成14年春闘賃上げ及び平成15年春闘賃上げについて
- ウ 平成14年10月から被申立人が実施している「冬時間制」に対する申立人組合提案の代案について
- (2) 被申立人は、申立人組合員に対して行った就業時間不就業に係わる賃金カット(平成14年5月分～7月分、同年10月分～平成15年2月分、4月分、5月分、10月分及び11月分)相当分の金額及びこれに対する各支払期から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、平成13年10月3日から平成14年1月末まで、同年4月1日から同年6月末日まで、同年10月1日から平成15年1月末日まで、平成15年4月1日から同年6月末まで、平成15年10月1日から同年11月末までの期間において、申立人組合員が9限目及び10限目に就労した時間に対する時間外労働手当としての金額及びこれに対する各支払期から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- (4) 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たって、申立人組合との合意を経ることなく変更してはならない。
- (5) 被申立人は、申立人組合員に対する一時金の支給及びその他の賃金について、他の従業員と差別してはならない。
- (6) 被申立人は、申立人組合員に対して、平成13年年間一時金(平成13年年末一時金及び平成14年夏季一時金)として、非組合員である従業員に支給された額と、組合員に仮払いされている額の差額としての金額及びこれに対する各支払期から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- (7) 被申立人は、申立人組合員に対して、平成15年4月以降、非組合員である従業員に対する役職手当あるいは営業課員への手当として支給された額(1人当たり月額16,000円以上)及びこれに対する各支払期から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- (8) 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。
- (9) 被申立人は、申立人組合員に対し、平成15年5月分及び8月分の賃金支給の際の、ストライキ実施時の控除のうち、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額及びこれに対する各支払期から各支払済まで年率5分を乗じた額を支払わ

なければならない。

- (10) 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1,800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の組合員数は、本件申立時、正職員の指導員18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71名であり、職種別の内訳は、指導員45名、事務員9名、バス運転手17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37名、事務員8名の45名であり、嘱託職員は指導員8名、バス運転手17名の25名、パートは事務員1名である。

2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 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。
- (2) 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。

(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。

(附則第3条) 前条により改定通告を受けた相手方は30日以内に交渉に応ずる義務がある。

- (3) 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、脱退懲憑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。
- (4) 上記(3)の事件は、平成12年12月12日、当委員会で和解協定書が締結され、同事件は終結した。
- (5) 組合は、平成13年8月2日、同年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。しかし、会社があっせんを拒否したことから、あっせん不調で打ち切られた。
- (6) 組合は、平成13年11月28日、次の事項を救済内容として当委員会に不当労働行為救済申立て(石労委平成13年(不)第3号事件、以下「前回事件」という。)を行った。

- 1 被申立人は、次の事項について、団体交渉を拒否してはならず、申立人と速やかに誠意を持って団体交渉を行わなければならない。
 - (1) 平成13年賃金改定及び諸要求
 - (2) 労働協約の破棄及び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たって、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、申立人組合に対する平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び平成13年9月20日付け「労働協約全部解約通告書」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、被申立人がなしたストライキ実施に伴う賃金控除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

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から12は本件との関連がないことから省略)

- (7) 当委員会は、平成14年12月3日、前回事件について、次のとおり命令(以下「前回事件命令」という。)を行った。

- 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X10ら19名に対し行った就業時間不就業にかかる賃金カット(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。(以下省略)
- 4 被申立人は、申立人全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、7、別表(I)及び別表(II)は本件と関連がないことから省略〕

- (8) 前回事件については、平成14年12月19日、会社は、中央労働

委員会に対し、再審査申立てを行い、本件結審時、中央労働委員会において係属中である。

3 一時金・春季賃金改定等に係る団体交渉について

(1) 平成13年度・平成14年度年間一時金に係る団体交渉

ア 平成13年年末一時金について

(ア) 平成13年度の年間一時金(平成13年年末一時金および平成14年夏季一時金)について、平成13年11月5日、組合は、会社に対し、年間160万円という要求書を提出し、併せて、11月15日に開催される金沢地区の自動車学校5校との集団交渉に応じ、解決を図るよう申し入れを行った。しかし、会社はY1社長の入院を理由に団体交渉に応じなかった。その後も組合は、12月21日までに6回にわたり、団体交渉を申し入れを行ったが、同様の理由により団体交渉は開催されなかった。したがって、その間要求事項の回答はなかった。

(イ) 会社は、12月21日、上記(ア)の要求書の件に関し、初めて団体交渉に応じ、「年間回答はできない。年末一時金のみで53万円を12月28日に支払う」との回答を行った。組合はこれまで集団交渉を行ってきた他校並の回答を求めたが、会社は「回答は変えない」と発言した。

(ウ) 会社は、12月27日、組合との合意がないままに、会社回答額で年末一時金を支給した。組合はこれに抗議しつつ、12月29日付けでこれを仮払いとして受領する旨会社へ通知した。

(エ) 13年年末一時金については、平成14年1月7日以降も、団体交渉は行われたが、今日まで妥結には至っていない。

イ 平成14年夏季一時金について

(ア) 7月支給予定の夏季一時金について、平成14年6月14日、組合は団体交渉で、回答を求めたが、会社は回答を示さなかった。組合は、7月4日付の文書で、例年の支払日である7月5日の団体交渉において、回答し速やかに支給すること等を会社に求めるとともに、全車種での入校生や卒業生が県内トップであることを示し、会社が有額回答ができない理由や他校並の回答ができない理由についても具体的な数字を示して説明するよう求めた。7月5日に開催された団体交渉で、会社は、教習生が減少していると説明するのみで、有額回答はしなかった。

(イ) 会社は、7月11日の団体交渉で、夏季一時金について初めて具体的に基本給の1.8ヶ月の有額回答をした。組合は、回答が従来の1人当たり支給額ではなく、基本給の1.8ヶ月

であることは、1人当たり支給額が38万円程度にしかならないと、その場で撤回を求めた。

- (ウ) 会社は、7月18日の団体交渉で、年間支給額90万円と考えていると回答したため、組合がこの根拠について質問すると、七尾自動車学校の妥結額が90万円であると金沢地区以外の妥結例を理由としたため、組合は金沢地区自動車学校並の金額回答を求めた。
- (エ) 会社は、7月25日の団体交渉で、平均51万円と回答した。組合は金沢地区の自動車学校の年間平均に比べ回答額が6万円以上も低額であるとし、会社に増額を求めた。会社は、支給額は経営体力の問題であると言うだけで、回答の増額に応ぜず、7月31日に組合との合意のないまま会社回答額の51万円を支給した。組合はこれに抗議し、これを仮払いとして受領する旨通知した。
- (オ) 組合は、8月5日の団体交渉で、会社に対し、合意のないままに支給したことに抗議するとともに、金沢地区の自動車学校並の一時金の支給を求めた。しかし、増額交渉に至らず、7月25日の会社回答のまま、交渉は進展しなかった。また、これ以降も団体交渉は開催されているが、妥結には至っていない。

ウ 平成14年年末一時金について

- (ア) 組合は、11月6日、会社に対し、平成14年度の年間一時金(平成14年年末一時金及び平成15年夏季一時金)について年間160万円とすること及び平成13年度年間一時金等の未解決事項についての要求書を提出した。
- (イ) 上記(ア)の要求書提出後、5回までの団体交渉では、会社からは具体的な回答はなかった。会社は、12月17日の6回目の団体交渉で、年末一時金で50万円と初めて有額回答をした。これに対し、組合は、金沢地区の他校との格差が大きいこと、回答の根拠及び経営状況や決算書等具体的な資料による説明そして年間回答を求めていることから、年間一時金を含めた回答と増額を求めたが、会社は応じなかった。
- (ウ) 会社は、12月24日の団体交渉で、年末一時金について51万円と回答を修正した。一方、組合が求めている回答の根拠となる決算書の資料等での説明については、会社はこれら資料を示すことをしなかった。また、会社は、合意がなくても、12月27日に全従業員に51万円を払うことを示し、合意のないまま12月27日に支給した。
- (エ) 組合は、12月26日の団体交渉において、平成14年夏季一

時金での交渉と同様に、会社が県内トップの入校生数・卒業生数があり、生産性が高いにもかかわらず、他校並の回答が何故行われぬのか等、会社回答が不合理である旨主張し、経理状況について具体的な数字での説明を求めた。しかし、それらの説明がなく回答は増額されなかった。

- (オ) 組合は、平成15年5月26日の団体交渉が社長の都合で開催されなかったことや多くの未解決事項の早期解決のため、6月4日の団体交渉を少なくとも2時限分確保するよう会社に要求したが、会社は6月4日の団体交渉を1時限で打ち切った。

エ 平成15年夏季一時金について

- (ア) 会社は、7月25日の団体交渉において、初めて平成15年夏季一時金として38万円の回答を示した。また、組合は、回答額が金沢市内の他の4校に比べ20万円以上低く、会社の前年実績より13万円低額であること等から、この回答額を拒否した。この日までに組合の分会が組織されている金沢市内の自動車学校5校のうち妥結していないのは会社のみであった。

- (イ) 組合は、7月29日の団体交渉で、Y1社長が「全社員がお金を必要としているので、7月末に夏季一時金を支払う」と発言したため、「協議中であり、妥結していないものを一方的に支給することは拒否する」と会社に抗議した。この日の団体交渉は、時間切れとなったため、時間延長を求めたが会社は応じなかった。なお、7月31日、会社は、組合が一時金の受取拒否をしたため、租税公課を控除し、供託した。

- (ウ) 会社は、12月5日開催の団体交渉において、過去5ヶ年分の貸借対照表、損益計算書の一部を転記して作成した資料及び入校生の推移(近隣他校比較)の資料を組合に提出した。組合は、平成14年度は前年に比べ、収益が改善しているにもかかわらず、一時金が他校に比して年間で20万円以上も低い理由、赤字の原因、人件費の内訳が分からない以上、回答額が妥当か判断ができないと、これらのことについて会社に質問した。しかし、会社は、提出資料以上の説明をしなかった。

- (エ) 団体交渉は、平成13年12月から平成15年10月の間において、一時金、春闘賃金改定及び「冬時間制」にかかる組合の代案の協議に関し、50回以上開催されている。しかし、会社は、交渉時間を殆ど1回50分間に限定している。

- (2) 平成14年・平成15年春季賃金改定に係る団体交渉

ア 平成14年賃金改定について

- (ア) 組合は、平成14年3月5日、平成14年春季賃金改定等に関する要求書を提出した。しかし、団体交渉の日程が決まらないままに推移し、3月23日にようやく会社から3月25日に団体交渉する旨通告があった。平成14年春季賃金改定について、初めての団体交渉となった3月25日の交渉では、「冬時間制」も議題となっていたためこれに時間が割かれ、賃金改定については、具体的な回答はなかった。
- (イ) 会社は、4月9日の団体交渉で、平成14年春季賃金改定について初めて、「改定額は3,100円、組合との合意の有無にかかわらず4月25日から実施する」と回答した。また、この日の団体交渉は当初1限及び2限の予定であったが、組合の同意をみないまま、会社は1限のみで打ち切った。組合は4月18日の団体交渉で、回答の増額を求めた。しかし、Y1社長はこれを拒否し、合意のないままに4月25日に会社提示額で賃上げを実施した。
- (ウ) 組合は、4月27日以降、団体交渉の際には、他校では既に会社回答額を上回って妥結している状況や会社が同業他社と比較して業績が優良であることも示して、会社回答額の増額を求めた。しかし、会社は、他社と比較することはできず、他校に比して業績が優良であるといえないと主張し、組合に、回答額の根拠を示さず、増額要求に応じなかった。その後も団体交渉は開催されているが、妥結されないままに現在に至っている。組合は4月分以降の賃金について、その都度仮払いとして受領する旨、会社に通知している。

イ 平成15年賃金改定について

- (ア) 組合は、平成15年3月5日、平成15年春闘賃上げをはじめとする未解決事項の解決を求める要求書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。その後、4月8日までに4回の団体交渉が開催されたが、いずれも50分間に制限されたものであり、会社からは具体的な回答はなかった。
- (イ) 会社は、平成15年4月16日開催の団体交渉で、「物価手当2,500円」と回答し、さらに「4月25日から実施する」と発言した。これに対し、組合は、合意妥結のないまま一方的に「賃上げ分」を支給しないよう求めた。しかし、会社は4月25日に支給した。このため、組合は4月25日の団体交渉において、組合員全員の「賃上げ分」をY1社長に返却したが、Y1社長は受け取りを拒否した。組合との合意妥結のないままに会社回答額で一方的に支給されるのは春闘

では3度目である。

なお、組合は、合意のないままに支給された「賃上げ分」については、平成13年11月分及び12月分を供託し、以降の分については、仮払いとして受領し、組合顧問弁護士に預託している。

(ウ) 組合は、5月12日以降、団体交渉の際には、組合の分会が組織されている金沢市内の自動車学校をはじめ同業他社で会社回答を上回る妥結をしている状況を示し、会社回答額の増額を求めた。しかし、会社は、経営環境が異なる学校を単純に比較しても意味がないなどの考えを示すだけで、回答の根拠を示さないまま、増額要求にも応じなかった。その後も団体交渉は開催されているが、妥結されないまま現在に至っている。

(3) 「冬時間制」に対する団体交渉

ア 会社は、平成13年10月3日から本来の勤務時間帯の変更を伴う「冬時間制」を組合の合意のないまま実施した。会社の、「冬時間制」実施以前の平日の出勤・終業時間は、労働協約第36条の規定に基づき、昭和60年1月に組合と会社の交渉で妥結された8時40分出勤、17時30分終業である。また、教習時間が1限から10限までであることから(教習の1時限は50分単位)、就業時間外の時間外働手当の支給の対象となる教習時間は9限(17時40分～18時30分)及び10限(18時40分～19時30分)である。

なお、「冬時間制」とは、会社が平成13年10月3日から実施している勤務体制で、教習生が減少する冬期間等閑散期の1限・2限の空き時間解消策として、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)と出勤時間を2時間繰り下げる勤務時間帯の呼称である。なお、通常時の勤務時間帯は上記のとおりで「冬時間制」以外の2月、3月及び7月から9月までの間は、通常期の出勤・終業時間に戻るものである。

イ 組合は、平成13年7月4日以降の団体交渉において、「冬時間制」の代案を口頭で再三提案し、平成13年12月7日には、「2週間のうちに3回は組合員が8限終了後(17時30分)に退社できること、時間単位での有給休暇の使用を認めること等8項目の要求」が満たされるなら冬時間制を認めるとした具体的代案を会社に提出し、団体交渉を求めた。

ウ 会社は、平成14年1月31日の団体交渉において、「組合の代案については協議する用意がある」と回答した。しかし、その後の団体交渉、特に「冬時間制」に入る直前の3月25日には、会社は「時間単位の有給休暇」は労働基準法で認められていな

い、変更に値するような代案が組合から提案されたことはないなどと主張し、また、実施直後の平成15年4月2日及び4月8日の団体交渉において、組合が「冬時間制」の矛盾や問題点を指摘し撤回を求めたことに対し、会社は逆に、生徒の減少度合いによっては、年中実施することもあるとの考えを示すなどし、代案に対する具体的な検討はなされなかった。また、これ以降の団体交渉においても、組合の代案についての具体的な協議はなされていない。

エ 組合は、会社が平成15年4月1日から「冬時間制」を実施しようとしたため、3月11日の団体交渉で抗議し、あらためて交渉を求めた。3月18日に団体交渉が開催され、会社は初めて資料を提示し、この「就業規則変更後の空き時間・在校生調べ」が「冬時間制」実施の合理的根拠であり、この資料によって、「冬時間制」実施による空き時間の減少がはっきりとするとし、4月1日からの「冬時間制」の実施を求めた。組合は、この資料について、月単位のデータではなく、1限・2限の空き時間の状況についての資料を提出するよう求めた。しかし、会社は提出を拒否し、組合の抗議にもかかわらず、4月1日から「冬時間制」を実施した。

なお、組合が求めた資料は未だ提出されていない。

4 労働協約の解約に係る労使交渉の経緯について

(1) 平成14年3月までの経緯

ア 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日から新就業規則に規定された「冬時間制」をはじめとする労働条件への変更を実施する旨通告した。

イ 上記アの通告に対し、組合は、労働協約に規定されている労使協議なくして、一方的に労働協約を解約すること及びこれを前提としての労使協議なしに、一方的に労働条件を不利益に変更する新就業規則の実施は不当労働行為であるとして、平成13年11月28日、当委員会に救済申立てを行った。

ウ 当委員会は、上記申立てを認め、平14年12月3日、救済命令として、会社に対し、「労働協約一部破棄通告書」及び「労働協約全部解約通告書」の撤回を命令した。

(2) 平成14年4月以降の経緯

ア 会社は、前回事件の審査が継続中の平成14年4月18日の団体交渉で「労働協約を更新せず、解約し、期日以降は就業規則に従っていただきます」と記載された「労働協約解約通告書」を組合に手交した。その際、会社は、「6月1日までの間に交渉を重ねる」旨通知した。

- イ 会社は、さらに4月18日付けで、上記ア「労働協約解約通告書」と同趣旨の「労働協約期間満了解約通告書」を、4月20日付けで「労働協約期間満了解約通告書の説明」を内容証明郵便物として送付してきたが、「労働協約期間満了解約通知書の説明」には「労働協約は既に効力を失っていること」及び「仮に万一、組合の主張するように労働協約が平成14年5月31日まで有効期間が更新されている場合に備えて、予備的に、期間満了後は更新しない旨の意思表示をする」ことが記載されている。
- ウ 労働協約附則第3条の、「改定通告を受けた相手方は30日以内に交渉に応じる義務がある」との規定を受けた、会社と組合の交渉日が5月15日に設定された。
- エ 組合は、5月15日に労働協約や平成14年春闘等について会社と団体交渉をしたが、40分間で打ち切られた。交渉は5月30日に再度行うことで合意決定したが、5月28日になって、会社は突然一方的に、団体交渉を6月14日に延期した。6月14日においても、会社から労働協約解約の必要性についての具体的な説明はなかった。また、その後においても、組合の求めにもかかわらず、労働協約改定交渉は実施されず、会社からは新たな労働協約案は示されていない。
- 5 「冬時間制」導入後の賃金未払いについて
- (1) 9限・10限不就労に係る賃金カット
- ア 会社は、組合と協議のないまま、平成13年10月3日より「冬時間制」を実施し、組合員がその実施期間中、不当・不利益な処分を避けるためとしてストライキを通告したうえで、17時30分に退社し、9限・10限就労しなかったことに対して、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9限・10限の不就労分の賃金をカットした。
- なお、これについては、組合は前回事件において救済申立てをし、当委員会は、会社が賃金カットの対象とした時間帯については、労使慣行上は就業時間外であるので、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、救済命令を発した。
- イ 会社は、平成14年5月以降も同様に新就業規則を根拠として、9限・10限の不就労に対し、賃金カットを行った。
- (2) 9限・10限就労にかかる時間外労働手当
- ア 会社は、「冬時間制」導入後、その実施期間中の9限・10限の就労に対して時間外労働手当を支給していない。なお、1限・2限に配車され、就労した場合、1限・2限に時間外労働手当を支給しているが、1限・2限に配車されず、就労できない場合、9限・10限に就労しても時間外労働手当や残業食事代(1日400

円)を支給していない。、

イ 会社は、「冬時間制」導入以前は、就業時間外となっていた9限・10限の就労に対して、時間外労働手当及び残業食事代を支給していた。

6 賃金計算の変更等にかかる経緯について

(1) 会社は、平成13年10月に「冬時間制」を導入するまでは、9限・10限の就労に対し、時間外労働手当を支給していた。

(2) 会社は、「冬時間制」を導入した以降も、平成14年10月分賃金までは、「冬時間制」の下においては就業時間外である1限・2限に就労し、組合活動や指名ストで就業時間内である9限・10限を就労しないことにより1日の労働時間が合計8時間を超えない場合であっても、1限・2限については時間外労働手当を支給していた。なお、9限・10限については、賃金カットを行っていた。

(3) 会社は、平成14年11月分賃金以降は、上記(2)の取扱いについて、就業時間外である1限・2限に就労しても、1日の労働時間が合計8時間を超えない場合には時間外労働手当を支給しないことに変更した。

(4) 会社は、上記(3)の変更について、組合に対し事前に通告、協議もなく、また、11月分の賃金支払いの3日前の11月22日に開催された団体交渉においても協議をしなかった。

(5) 組合は、前記(3)のことに対し、11月26日、Y1社長に抗議したが、同社長は「これまでの計算が間違っていた。錯誤であった」「1日8時間を超えないと時間外労働手当を支給しない」と発言した。

(6) 会社は、平成15年2月分賃金までは、午前半日有給休暇を使用し、就業時間外である9限・10限に就労した場合、9限・10限について時間外労働手当を支給してきた。

(7) しかし、会社は、組合員X3が「冬時間制」以外の時期である2月25日に午前半日有給休暇を取得し、その後就業時間外である9限・10限まで就労したことに対し、3月分支払賃金において、9限・10限の2時間分の時間外労働手当を支給しなかった。会社は、これ以降も同様の賃金計算を行っている。

(8) 組合は、4月2日開催された団体交渉において、上記(7)の取扱いの変更についてY1社長に問い質したところ、同社長は「これまでがすべて錯誤であり、1日8時間労働をしない場合は時間外労働手当は支払わない」と回答した。

(9) 会社は、上記(7)の取扱いの変更についても、組合に対し事前の通告も協議も行わなかった。

7 一時金支給の経緯について

- (1) 会社は、平成13年夏季一時金までは組合員と同種の従業員（正職員で指導員の資格を有する者）で非組合員に対しては、労使で妥結した額と同額を一律に支給してきた。

なお、組合員の一時金は、妥結額の50%を同額（一律）とし、残りの50%を組合員の一時金の基礎額（基本給プラス物価手当）に比例させる方法で配分されている。

- (2) 平成13年年末の年間一時金交渉を前にした、平成13年11月までにX 4（以下「X 4」という。）、X 5（以下「X 5」という。）、X 6（以下「X 6」という。）、X 7（以下「X 7」という。）、X 8（以下「X 8」という。）、X 9（以下「X 9」という。）の6名が組合を脱退した。

なお、X 4は平成15年5月頃会社を退社した。

- (3) 会社は、平成13年12月27日、年末一時金を組合との妥結のないままに組合員平均53万円支給した。この際、会社は組合員の一時金基礎額の平均額を下回る非組合員7名（X 8、X 9、Z 1（以下「Z 1」という。）、Z 2（以下「Z 2」という。）、Z 3（以下「Z 3」という。）、Z 4（以下「Z 4」という。）、Z 5（以下「Z 5」という。））に対しては一律53万円を支給し、一時金基礎額の平均額を上回る非組合員3名（X 7、X 5、X 6）に対じては、組合を脱退したことにより、他の7名と同じ一律金額で支給した場合には、組合在籍時に比べ支給額が減少することから、組合在籍時と同様の一律50%、給比50%の割合の計算方法で支給することとし、3名の平均額で見れば、一律265,000円、給比379,857円、合計644,857円を支給した。

この結果、非組合員10名の平均支給額は564,457円となり、組合員平均を34,457円上回った。

なお、一時金支給当時会社に在籍していた非組合員のX 4にも53万円が支給されていたが、上記差額の計算にあたり、一律支給された7名には含まれていない。下記(4)の差額の計算においても同様である。

- (4) 会社は、平成14年7月31日、夏季一時金を組合との合意のないままに組合員平均51万円支給したが、この際も上記一時金基礎額の平均額を上回る非組合員3名について、平均額で見れば一律255,000円、給比を364,089円、合計619,089円を支給した。

この結果、非組合員10名の平均支給額は542,726円となり、組合員平均を32,726円上回った。

- (5) 会社には、指導員と同種の業務に従事している嘱託職員が在籍しているが、勤務時間数、賃金単価は嘱託職員それぞれに異なっているなど、正職員とは異なった労働条件である。

また、会社には、このほか指導員の資格を持っている2名の

非組合員(Z 6、Z 7)がいるが、総務課に所属し、殆ど教習に携わっておらず、「冬時間制」の対象にもなっていない。

- (6) 組合は、平成14年8月5日の団体交渉で、前記(3)及び(4)の格差について抗議している。8月13日の団体交渉では、会社が非組合員を優遇していないとするならば賃金等の資料を開示するよう求めているが、会社から資料の開示はなされていない。なお、8月13日以降に開催された団体交渉においても組合と会社に同様のやりとりがあり、10月11日の団体交渉では、会社は非組合員のプライバシーがあるので開示できないと答えている。

なお、平成14年年末一時金、平成15年夏季一時金については、これら前記(3)及び(4)の3名も他の非組合員と同様に一律で支給されており、一時金の格差はなくなっている。

8 営業課等の部署・役職について

- (1) 会社は、平成12年1月頃、社内に公表することなく、新たに課長補佐職を新設し、係長を経験させることなく、X 4 及び入社後4年のZ 1を施設課長補佐に、入社後5年から6年のZ 2、Z 3を車両課長補佐に昇格させた。

その後、Z 2、Z 3は指導・施設課長補佐に、Z 1は営業課長補佐に異動している。

また、X 4は、平成11年6月に組合に脱退を申し入れ、平成12年2月に組合から除名処分を受けている。また、X 4以外の3名(Z 1、Z 2、Z 3)は元々非組合員である。

なお、会社は、これら人事異動を従業員全体に公表しておらず、また、異動に際して対象者への辞令書の交付も行っていない。組合は市販されている「北陸総合人事録」の記載を見て、平成14年12月3日の団体交渉で、Y 1社長に問い質した回答によって、社内の人事異動の状況を知った。

- (2) 会社は、平成15年4月頃、営業課を新設し、非組合員であるX 6を課長に、Z 1を営業課長補佐に、Z 5、Z 4及びX 8を営業課員に任命した。そして、営業課全員が組合脱退者あるいは組合未加入者である。

組合は、X 6が5月頃に課長会議に出席していたため、5月12日の団体交渉でY 1社長にX 6が課長に昇任したかを問い質し、この事実を知った。

したがって、上記(1)の課長補佐への任命と併せ、この営業課への配属により、平成15年4月時点の指導員である非組合員10名の中で、定年間際のX 7、X 5の2名及び元施設課長のX 9を除いた7名はいずれも役職手当及び営業手当の受給対象者となった。

なお、X 8 は平成13年11月、Y 4 副校長直属の検査対策係長に任命されており、営業課は兼務である。

- (3) 会社は、課長には35,000円、課長補佐には24,000円、課長代理には10,000円、教務課に所属する組合員であるX 10、X 3、X 12の3名の係長には2,000円の役職手当を支給し、検査対策係長でもあるX 8 に対しては、3,000円の役職手当を支給している。

また、会社は、営業課課員に対する手当として、定額のものはないが、実際の営業活動日数に応じて、通信費として1日につき800円を支給している。

なお、会社には、これら課長補佐等の職務内容、手当の支給基準等に関する規程はない。

- (4) 営業課の主な職務内容は、会社の売上げを増加させ、利益の増額を図るための諸施策を担当し、具体的には生徒数の増加を図るための近隣地域の訪問、勧誘、各大学・専門学校等に対するイベント企画等であり、課長はじめ課員は教習業務を兼務していることから、営業課の業務は、教習業務以外の時間において実施している。平成15年4月から6月初旬頃までは、ダイレクトメールの作成や地図塗り等の業務を行い、6月、7月、10月及び11月には営業活動を行っている。
- (5) また、車輛課、施設・指導課の職員は、通常は教習業務に就いており、教習業務以外の時間において、車輛課にあつては、会社車輛の管理、整備等を行い、施設・指導課にあつては、校舎やコース等施設の管理、整備等を行っている。

9 ストライキの賃金カットの対象変更について

- (1) 会社は、設立以来数十年にわたり、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、組合が行った平成13年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、9月分給与及び10月分給与から、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。
- (3) 組合は、平成13年11月28日、会社が組合との合意がないままに賃金カットの対象を拡大したことは組合員を不利益に取り扱うのであり、組合に対する支配介入であると当委員会に救済申立てをした。
- (4) 当委員会は、上記(3)の事件に係る命令でストライキにおける賃金カットの対象は基本給を対象に実施されてきたこと、また、このことは労使間の慣行として確立しており、このような

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を変更する場合には、組合と十分話し合い、合理的理由を示すなどすることが必要であるとし、会社に対し、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せず、一方的に自己の考えを強行したもので、不当労働行為であると判断し、平成14年12月3日、会社に賃金カット相当分の支払を命じた。

- (5) 会社は、前回事件命令後の平成15年4月25日(1時限分)及び7月26日(3時限分)のストライキに対し、前回事件と同様に賃金カットの対象を拡大したまま、それぞれ5月分及び8月分の賃金をカットした。
- (6) 会社は、前回事件命令後、組合と賃金カットの対象拡大について協議した事実はない。

第3 判断

1 団体交渉の対応について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 一時金に係る団体交渉について

本件全体の特色は、Y1社長の徹底した組合敵視の姿勢と使用者としての非常識性にある。会社の団体交渉に対する対応は、この姿勢を貫き、資料等により会社の主張や回答の根拠を示すことも行わず、およそ根拠にならない説明を繰り返し、形だけでも交渉さえこなせば、十分であるとする態度である。

また、組合敵視の姿勢は、組合脱退者を初めとする非組合員を一時金や名目的な役職・肩書きを付与しての手当等の支給等、賃金面で様々に優遇すること、反面として組合員に対し、差別的取扱い(不利益取扱い)・冷遇を行っていることにも現れている。

そこで、平成13年度年間一時金(13年年末分及び14年夏季分)及び平成14年度年間一時金(14年年末分及び15年夏季分)についての労使交渉であるが、会社は組合が要求書を提出しても、なかなか有額回答の団体交渉に応じず、約2ヶ月後、金沢市内の自動車学校が妥結した後によりやく有額回答を行った。組合は増額を求めるとともに、県内トップの業績である当社が、金沢地区の他の自動車学校に比して何故このような低額回答となるのか、その根拠について、決算書の資料等を提示して、具体的に説明するよう求めた。その後交渉は何回も持たれたにもかかわらず、会社は当初の回答額を繰り返すだけで、増額に応じず、また具

体的な、回答に対する資料による説明も一切しなかった。そして団体交渉時間はいくつかの例外を除いて、1回50分間に限定され、会社の交渉対応は単に形式的にに応じているものに過ぎず、実質的に中身の無い交渉に終始し、何ら進展するものではなかった。

また、会社は、平成15年12月5日の団体交渉において初めて過去5ヶ年の貸借対照表・損益計算書の一部を転記して作成した資料を提出したので、人件費等その具体的内容について質問したが、Y1社長は「それは秘密だから」等と答えるだけで、質問に対し、何ら回答はなかった。

なお、いずれの年末、夏季一時金についても、組合との間で妥結がないにもかかわらず、一方的に支給を強行するなど、組合を無視する会社の姿勢は不誠実きわまりないのである。

(イ) 春季賃金改定に係る団体交渉について

平成14年及び15年の賃金改定において、組合が要求書を提出しても会社はなかなか回答をせず、支給時期直前になってようやく回答を行った。この回答額は近隣の他校に比し、著しく低額であること、会社の業績が県内トップクラスであること等を会社に示し、回答の具体的根拠を求めたが、「交渉に応じないと不当労働行為だと言われるから」と、交渉時間を50分間に限り同じようなことを口頭で繰り返し、なんら回答の具体的根拠を示すことなく、形式的に応じているにすぎない。

なお、会社に対して、十分な協議をしないまま支給しないよう、抗議しているにもかかわらず、会社は支給時期になるとまた、14年賃金改定では「3,100円」を、15年賃金改定では「物価手当2,500円」をそれぞれ、会社回答額のまま一方的に支給している。

これら一連の交渉は、一時金にかかる団体交渉の場合と同じく、会社は回答の根拠となるいかなる資料も提出せず、形式的に団体交渉に応じているにすぎず、時期が来れば一方的に支給するなど極めて不誠実な交渉である。

(ウ) 「冬時間制」に対する団体交渉について

会社は、平成13年10月3日から、労使で合意した本来の勤務時間帯の変更を伴う新就業規則と新しい勤務体制（「冬時間制」）を定め、強行実施した。なお、14年、15年とも季節に応じて会社は「冬時間制」の勤務時間体制を強行している。

組合は、実施のたびに、ただちに反対、抗議するとともに

に、「冬時間制」の問題点の指摘や何故実施しなければならないのかの根拠を示す具体的な資料の提出を求め、さらには組合として、組合員の生活や冬場の教習生の来校時間帯を検討したうえでの代案を口頭や文書で提案し、これも含め団体交渉の場で協議するよう再三求めるが、会社は拒否したまま、現在に至っている。

以上のとおり、これら一連の会社側の交渉対応は、団体交渉の実質的な拒否ないし不誠実交渉であり不当労働行為にあたる。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 一時金に係る団体交渉について

組合の申立ては、本件全体にわたって言えることで、いずれも組合の誤解または偏見などに基づく、誤ったものである。

会社としては、一時金や賃金改定等において組合の要求に応じられるような経営状況でないことを、その都度組合に誠意をもって説明してきたところである。会社の経営の苦しい状況は団体交渉で提示した「過去5ヶ年間の実績」資料によって明らかである。

組合が、非組合員へ優遇策だと主張している一時金については、組合を脱退した者に対する激変緩和策としてやむを得ず行ったものであり、また、賃金差別を行うために、名目的に営業課や課長補佐の部署等を新設し手当を支給したと組合は主張するが、それぞれ経営の必要に迫られて新設したものである。会社は、組合員を非組合員と差別する意図はない。

そこで、13年年末一時金交渉についてであるが、会社は団体交渉を拒否していない。平成13年11月中は社長が入院中であり、団体交渉は無理であったものである。12月1日以降は、誠実に実質的な団体交渉をしており、回数も内容も十分なものである。14年夏季、14年年末、15年夏季の各一時金に関する団体交渉においても同様に、会社は団体交渉を拒否していないし、誠実に実質的な団体交渉をしており、回数も内容も十分なものである。また、交渉時間を50分間に限定したのは、これまでの労使交渉の経験から、長時間の交渉になった場合、お互いの感情を悪くするだけであったからである。また短時間でも真剣に行えば、十分な交渉時間だと思っている。

一時金については、常に有額回答できるわけではなく、経営体力の問題である。組合の疑問には誠意をもって対応

しているにもかかわらず、組合は自らの思い通りに会社が対応、回答しない場合に、そのすべてを不誠実であると主張している。なお、平成14年12月27日に支給した理由は、組合員、非組合員を区別することなく全従業員を同じ日に支給したいと考えたのと、年内に支給するためであった。会社は、団体交渉において入校生が減少していることや赤字経営であり、会社の経営が苦しいことは説明しており、その内容は平成15年12月5日の団体交渉で過去5ヶ年の決算書を提出し、話したとおりである。

(イ) 春季賃金改定に係る団体交渉について

平成14年及び平成15年の春季賃金改定については、会社は団体交渉を拒否していない。誠実に実質的な団体交渉をしており、回数も内容も十分なものである。

平成14年3月から4月にかけては都合がつかずすぐには団体交渉に応じられなかったものであり、団体交渉を拒否したわけではない。

また、一方的に賃金改定を実施したというが、全従業員等しく4月に改定したいと考えたからである。団体交渉は、真剣に討議すれば、50分間に限定しても充実した内容を持つものである。

平成15年賃金改定における物価手当2,500円の支給は全国水準からみて妥当と考えており、経営環境の異なる他の学校と、単純に比較しても意味がないものである。

(ウ) 「冬時間制」に対する団体交渉について

会社は「冬時間制」に関連し、組合の求めた新就業規則の代案の議について団体交渉を拒否したことはないし、組合から変更に値するような合理性のある真摯な代案が提案されたこともない。「冬時間制」の効果ははっきりしており、その合理性については疑う余地はなく、団体交渉において協議するまでもない。会社が提示した「就業規則変更後の空き時間・在校生調べ」は「冬時間制」が合理的であることを示しており、これ以上の資料を団体交渉で組合に提出する必要性はない。

新就業規則の実施が有効であることは、従前から主張しているとおりでである。

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。

(2) 当委員会の判断

ア 一時金及び春季賃金改定における団体交渉について

組合は、会社が13年度年間一時金及び14年度年間一時金、14

年及び15年賃金改定に係る労使交渉において、それぞれ組合との妥結がないまま、会社回答額で一方的に支払う等の行動に出て、組合との交渉を軽視する対応を繰り返している。また、団体交渉の場でも、会社の回答額に固執し、その根拠を求めても、平成15年12月5日までは、会社の回答の根拠となる決算書等の資料も示さずに、交渉の時間も1回50分間に限定するなど中身の無い交渉を形式的に行っているにすぎないとし、これらの行為を不当労働行為である旨主張している。

一方、会社は、誠実に、実質的な団体交渉をしており、回数も内容も十分なものであると主張する。

そこで、会社が誠実に、実質的な交渉を行ったと主張する一時金及び春季賃金改定に関する要求についての団体交渉が、回数は重ねられていると認められるものの、自己の主張に固執することなく、回答の根拠等について具体的、十分な説明がなされたものであったか否かを以下において検討する。

会社は、平成13年年末一時金では同年12月27日に「53万円」を、平成14年夏季一時金では同年7月31日に「51万円」を、平成14年年末一時金では同年12月27日に「51万円」を、平成15年夏季一時金では同年7月31日に「38万円」を、それぞれ組合と妥結のないまま、組合が、労使交渉を通じ再三組合との交渉が妥結しない限り、一方的に支給しないよう抗議しているにもかかわらず、一方的に会社回答額で支給している〔前記認定事実(第2、3、(1)、ア、(ウ))、(第2、3、(1)、イ、(エ))、(第2、3、(1)、ウ、(ウ))及び(第2、3、(1)、エ、(イ))〕。

また、平成14年春季賃金改定では同年4月25日に「3,100円」を、平成15年春季賃金改定では同年4月25日に「物価手当2,500円」を、いずれも組合との合意をみることなく、会社はそれぞれ会社回答額を一方的に支給している〔前記認定事実(第2、3、(2)、ア、(イ))及び(第2、3、(2)、イ、(イ))〕。

これらの団体交渉において、組合が他校の妥結状況、入校生や卒業生の状況、生産性等を分析し、会社の業績が県内でトップクラスであると指摘し、それ故会社の一時金等の回答額が他校と比較して低額であることに納得がいかず、財務諸表などの資料による説明、回答の根拠を求めた〔前記認定事実(第2、3、(1)、イ、(ア))及び(第2、3、(2)、ア、(ウ))〕。これに対し、会社は、「経営環境が異なる学校と単純に比較しても意味がない」「一時金支給額は経営体力の問題である」等と主張し、会社が赤字であることや入校生が減少していることを口頭で伝えるだけで、回答の根拠として具体的数値等を記載した決算書等の資料を示すことがなかった〔前記認定事実(第2、3、(1)、

ウ、(エ))及び(第2、3、(2)、イ、(ウ))]

また、会社は、場合によっては経営資料を示し、組合に対して会社の現状を理解してもらい、一時金が会社回答額とならざるを得ないことを組合に理解や納得してもらうことを目指して交渉すべきであるにもかかわらず、このように口頭で同じようなことを繰り返す会社の交渉態度は、組合の疑問に答えるものではなく、自らの考えは間違っていないとの見解を、独善的かつ一方的に押しつけようとする、むしろ不誠実なものと言わざるを得ない。また、当委員会の審問で、会社に対し、労使交渉ではどのような具体的な資料を提示していたかを示すよう、また、会社が具体的に、誠実に対応していると陳述したことに対し、その具体的とは何をもって具体的と言うのかを示すよう求めたにもかかわらず、Y1社長はこれらに的確に具体的に答えようとしなないことから団体交渉に、誠実にかつ実質的に対応していたとする会社の主張は採用できない。

また、団体交渉はこの間数十回行われ、回数は重ねられ〔前記認定事実(第2、3、(1)、エ、(エ))〕、真剣に討議すれば50分間に限定しても充実した内容になると会社は主張するが、前回事件以後、会社と組合の間には一時金、賃上げ、「冬時間制」等多くの未解決の問題があることから、組合が問題の解決を求め、平成15年6月4日や7月29日の団体交渉において、引き続いて2時限までの延長交渉を求めていたにもかかわらず、これに応じようとせず、時間がくれば一方的に交渉を打ち切る等〔前記認定事実(第2、3、(1)、ウ、(ウ))及び(第2、3、(1)、エ、(イ))〕、問題を真に解決するための実質的協議をする意思もないままに交渉の場に臨席しているだけで問題を解決しようとする姿勢が全くみられず、形だけ交渉に応じ、問題を山積みして、先送りし、時期が来れば会社が決めた内容を強行実施し、さらに問題をこじらせているともみられる。本来ならば、団体交渉は労使間の対立点を解決する協議の場であるにもかかわらず、会社は自らが、組合より強い立場があることに安んじて、団体交渉の場を弄んでいるとしかみえない。真剣な討議や充実した内容となるよう実質的に対応していたとする会社の主張は採用できない。

なお、会社は、本件事件の結審問際の平成15年12月5日の団体交渉において初めて過去5年間の損益計算書・貸借対照表の一部を転記して作成した資料の提示をしたが、この資料により、平成13年度に売上が急激に減少したことや過去5年間にわたり赤字を計上していること等概要が把握できるだけにすぎず、会社回答の具体的根拠を説明する資料になっているとはいえず、

また、この資料を提示するのみで、組合が、当該資料を分析・検討するための人件費等の内訳について質問しても、会社は、それは秘密だからとして具体的な内容については何ら答えなかったと組合が主張しているように、組合が理解し、納得するよう、具体的な説明に努めていたとは認められないので〔前記認定事実(第2、3、(1)、エ、(ウ))〕、上記判断に影響を及ぼすものではない。

以上、会社が一時金の支給、春季賃金改定において、数十回の団体交渉を重ねてきたものの、一時金の支給及び賃金の改定を強行し、組合との合意を得るために、回答額についての具体的根拠についての資料を提示するなどの努力が認められず、形ばかりの団体交渉を取り繕っていることは明白であり、誠意をもって交渉したとは言い難く、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。

イ 「冬時間制」に対する団体交渉について

会社は、「冬時間制」について交渉を拒否したことはなく、また、組合から変更に値するような合理性のある真摯な代案が提案されたことはない、さらには、「冬時間制」の実施による効果ははっきりしており、必要性、合理性は疑う余地がないと主張する。

「冬時間制」の実施は労働条件の変更そのものであり、組合員にとって、労働条件の変更として大きな影響をもたらすものであることから、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る。したがって、団体交渉でこのことをどう扱っていたかを検討すると、会社は新就業規則の有効性を主張するのみで、平成13年10月3日からの「冬時間制」の実施の3ヶ月前の同年7月4日以降、組合が、この「冬時間制」に関して、代案を口頭で再三にわたって提案し、協議を求め〔前記認定事実(第2、3、(3)、イ))〕、12月7日には文書により、「冬時間制」について具体的・現実的に解決するための代案を提示し、以降団体交渉の都度協議を求めているにもかかわらず、会社は「変更に値する代案が示されたことはない」と組合の代案を一顧だにしないまま一蹴するなど〔前記認定事実(第2、3、(3)、ウ))〕、「冬時間制」の実施につき、団体交渉に応じて真摯に話し合い、組合の理解や同意を求めようとする姿勢が全く見られない。

また、前回事件命令以降、平成15年4月1日から会社が実施しようとした「冬時間制」についての協議のなかで、3月18日の団体交渉において、会社は、「冬時間制」実施の合理的な根拠として月単位の空き時間の資料を提示したことが認

められる。これに対し、組合は、月単位の空き時間ではなく、1限・2限の空き時間の状況を示すよう求めている。しかし、未だ、この資料は提示されておらず、その後協議が進展していない〔前記認定事実(第2、3、(3)、エ)〕。そこで会社と組合の主張する資料についてどちらが妥当性をもっているかを検討すると、会社が、「冬時間制」を導入するのは、1限・2限の空き時間が多く、この空き時間の解消策であると主張していることから、その時間帯と教習生の希望時間帯を比較する資料が会社の主張する根拠を示す妥当で合理的な資料であるといえ、1限・2限の空き時間の状況を組合に提示して初めて導入の必要性を双方が検討、議論できるのであって、よって、月単位の資料では不十分であり、会社が提出した資料では、「冬時間制」の必要性、根拠となる十分な資料であるとは認められない。それにもかかわらず、これ以上の資料の提出の必要性はないと自己の主張を一方的に押しつけようとするだけで、1限・2限の空き時間を示すデータの開示も行わないという事実を勘案すれば、会社は自己の考えを一方的に主張するだけの頑なな姿勢のみがみられるのであって、誠実に団体交渉を実施しているという会社の主張はここで採用できない。

以上のとおり、労働条件の変更を伴う「冬時間制」の導入やこれに対する組合の代案の協議等での会社の団体交渉の対応は、十分資料等を提示し、誠実に対応、説明しようとしたと認められないことから、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判断する。

よって、主文1及び7のとおり命ずる。

2 労働協約の解約・新就業規則の実施と賃金等の未払いについて

(1) 労働協約の解約と新就業規則の実施について

ア 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」及び同年9月20日付け「労働協約全部解約通告書」を組合に郵送し、平成13年10月3日から「冬時間制」を導入すること及び新就業規則に則った労働条件の変更を実施する旨を通告したが、前回事件では、これらの「労働協約一部破棄通告書」及び「労働協約全部解約通告書」は、不当労働行為であり、撤回するよう命令されているところである。

また、会社は、平成14年4月18日付け「労働協約期間満了解約通告書」を組合に郵送し、労働協約附則第2条に基づき、平成15年5月31日をもって労働協約を解約する旨を

通告した。

労働協約期間満了解約通告後、会社は交渉を重ねると言いながら、交渉に応ぜず、解約の目的も告げず、新たな労働協約案やその意思も示さず、既存協約の破棄、新就業規則の有効性のみを主張しているが、労働協約の改定問題は、労使協議を尽くすべき重大問題であるにもかかわらず、会社は団体交渉を一方的に延期する等協議に応じておらず、労働協約附則第3条にうたわれた手続に違反しており、解約手続きは無効である。よって、本労働協約は平成14年6月1日において更新されており、既存労働協約の失効を前提として、平成13年10月3日から実施されている新就業規則は、既存の労働協約に抵触する限り無効である。

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、一方的に労働協約の破棄を企てることは、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、その他は従来の労使慣行によるものとする」、また、同協約第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、組合との協議や合意もなく、また、労使慣行を無視して労働条件を変更している。

したがって、労働協約の効力の失効を前提として、組合との協議なしに一方的に労働条件を不利益変更することとなる新就業規則の実施は認められない。

(イ) 被申立人の主張の要旨

前回事件命令によって、「労働協約一部破棄通告書」及び「労働協約全部解約通告書」を撤回することとなっても、平成14年4月18日付の「労働協約期間満了解約通告書」は、労働協約附則第2条の規定に従い、その期間満了日の1ヶ月以上前において協約を更新しない旨を予告したものであり、労働協約は平成14年6月1日以降は期間満了により効力を失っているものである。また、この期間満了通告は、労働協約に基づき、適法有効になされたものである。

新就業規則が平成13年10月3日に実施され、また、労働協約が少なくとも上記のとおり、期間の満了により失効している。したがって、その後の労働条件については、新就業規則が存在しているので、これが労働条件を規律する機能を有するものである。

前回事件でも主張したとおり、組合に対し、過去10年以

上も前から閑散期・空き時間対策として、「時差勤務、輪番体制」の必要性を何回となく話しており、対策の必要なことは、十分理解されていると考えている。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の実施には、会社経営上の必要性・合理性がある。そこで会社は、労働協約に基づき、協約の期間満了の時は更新をしない旨の通告をしたが、このことは何ら信義則に反するものではない。

よって、会社の行為は不当労働行為には当たらない。

イ 当委員会の判断

会社は、平成13年7月2日付け「労働協約一部破棄通告書」及び同年9月20日付けの「労働協約全部解約通告書」が撤回されたとしても、これらの通告のほか、組合に対して平成14年4月18日付けで「労働協約期間満了解約通告書」を送付したことにより、労働協約は有効に期間満了の手続きが行われ、平成14年6月1日以降、組合員に対して、新就業規則が労働条件を規律するものであるとして、これを適用しているが、組合はこの行為を不当労働行為である旨主張している。

労働協約と新就業規則の問題については、前回事件において、会社の行った平成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」の各通告は、組合の存在を軽視し、弱体化を図った行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為として、これら通告を撤回するよう当委員会が命令していることから、労働協約附則第2条に基づいて平成14年4月18日に会社が行った解約通告の不当労働行為性及びこの通告後に行った組合との協議がどのような交渉であったかについて検討する。

就業時間の変更は、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る。労働協約第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」旨の規定があり、労働協約附則第3条においても「改定通告を受けた相手方は30日以内に交渉に応じる義務がある」と規定されているところである〔前記認定事実(第2、2、(2))〕。

ところで、会社は、平成14年4月18日の期間満了通告後、有効期間満了となる平成14年5月31日までの間に、4月27日及び5月15日の2回、組合と団体交渉を行っている。しかし、そこでは組合に対し解約が必要となる説明や資料の提示もなく、新たな労働協約案も示すことはなかった。また、5月30日に開催することが合意されていた交渉も一方的に6月14日に延期し、こ

ここにおいてもこれまでの団体交渉と同様に具体的な説明はしなかった〔前記認定事実(第2、4、(2)、エ)〕。この後においても、組合が交渉を求めているにもかかわらず、労働協約の改定交渉は行われていない。つまり、これら団体交渉に臨む会社の対応は、一時金や賃上げ等の団体交渉と同様に、組合との交渉のなかで労働協約問題を解決していこうとする姿勢が全く欠如しているものであり、労働条件についての組合員の団結権に基づく交渉団体としての組合を全く軽視するものである。

これは、会社が、期間満了通告を行った4月中旬頃は、前回事件の第3回審問が4月8日に開催され、その審問において労働協約の有効期間が争われていた時期でもある。本件でもこの通告について、会社は「予備的」な解約通告であると主張しているが、組合が、労働協約は5月31日まで有効期間があると主張していることから、会社は、当委員会で組合の主張が正当と認められる場合に備え、新たな解約通告を予備的に行ったものであると認められる。さらに、会社が4月18日の団体交渉において組合に手交した「労働協約解約通告書」に「期日以降は就業規則に従っていただきます」と記載してあること〔前記認定事実(第2、4、(2)、ア)〕や「冬時間制」についての組合の代案を変更に値しないと主張し、一顧だにしないことなどから窺い知れるように、会社と組合との間で、長年にわたって合意されてきた労働協約、特に就業時間等の労働条件をなんとしても、一方的に新就業規則に基づく労働条件に変更しようとする強い意思をもって対応していることが認められる。

しかし、会社が、たとえ労働協約に規定されているとおり、1ヶ月前までに改定しない旨の期間満了通告を行ったとしても、労働協約第36条及び同附則第3条により、会社と組合は交渉を行わなければならない、労使協議を行うことなく実施した労働協約の期間満了通告による解約手続きは、適切妥当とは言えず、労働協約を破棄し、一方的に新就業規則で定める就業時間を適用しようとすることは、著しい組合軽視であり、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。

したがって、会社に対し、従来 of 労使慣行に基づく勤務体制に復させるために、前回事件において、労働協約解約の各通告を撤回するよう命じたと同様、平成14年4月18日付け「労働協約期間満了解約通告書」、同日付け「労働協約解約通告書」及び同月20日付け「労働協約期間満了解約通告書の説明」の各通告を撤回するよう命ずる。

よって、本件については、主文2のとおり命ずる。

(2) 賃金等の未払いについて

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張の要旨

① 9限・10限不就労に係る賃金カット

会社は、平成13年10月3日から新就業規則を一方的に強行実施したが、これは労働協約に定めた労使協議を経ることを完全に無視したものである。したがって、現在も従前の労使慣行となっていた就業時間が存続している。

前回命令においても、会社の行った9限・10限の賃金カットについては、9限・10限は労使慣行上は就業時間外であり、就労の義務がなく、賃金カットは不当労働行為であると判断されている。これにもかかわらず、会社は、平成14年5月以降も、組合員が8限終了後に退社したことに対して、各月の所定内賃金から9限・10限の賃金カットを行った。この行為は、労使慣行の存在を無視した新就業規則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。

② 9限・10限就労に係る時間外労働手当

組合員が就業時間外である9限・10限に就労したにもかかわらず、会社が平成13年10月分以降の各月の賃金において、9限・10限の時間外労働手当を支払わなかった行為も上記①の賃金カットと同様に、労使慣行の存在を無視した新就業規則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) 被申立人の主張の要旨

① 9限・10限不就労に係る賃金カット

労働協約は適正な手続きにより失効しており、遅くとも、平成14年6月1日以降は、新就業規則に規定する就業時間が労働条件を規律する。

よって、組合員は、新就業規則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、会社は新就業規則に従って賃金カットを行った。

この賃金カットは不当労働行為には当たらない。

② 9限・10限就労に係る時間外労働手当

新就業規則が存在し、これが労働条件を規律する機能を有する。会社は、新就業規則に従って支払われるべき時間外労働手当をすべて支払っている。9限・10限は就業時間内であり、時間外労働手当が支給されるものではなく、よ

って、不当労働行為には当たらない。

イ 当委員会の判断

(ア) 9限・10限不就業に係る賃金カット

就業時間の不就業の問題では、従前の労使慣行の存続を主張する組合が、従来は就業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〔前記認定事実(第2、3、(3)、ア)〕、会社にストライキ通告を行い、就業しなかったことに対して会社が賃金カットを行った〔前記認定事実(第2、5、(1)、イ)〕ことが問題とされている。

しかし、会社の平成14年4月18日付け「労働協約期間満了解約通告書」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、(1)、イ)のとおりである。したがって、就業時間については、従前の労使慣行によるものであり、会社が賃金カットの対象とした9限・10限については、労使慣行上は就業時間外であるので、元来、就業の義務はなく、本件賃金カットも前記判断(第3、2、(1)、イ)と同様、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、本件については、主文2及び7のとおり命ずるものであるが、主文2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1限・2限の就業について、新就業規則に基づき時間外労働手当が支給されている場合もあることから、この事情がある場合については当該支給分を控除したうえで、差額分について支払いを命ずる。

(イ) 9限・10限就業に係る時間外労働手当

会社の行った期間満了による解約通告については、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、(1)、イ)ですでに判断したとおりであり、したがって、会社が時間外労働手当を支給しなかった9限・10限については、労使慣行上は就業時間外であるので、9限・10限に就業した場合に時間外労働手当を支払わなかったことも上記(ア)の場合と同じく、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、本件については、主文2及び7のとおり命ずる。

3 就業時間外の賃金計算方法の変更等について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、従来から就業時間外における就労に対し、時間外労働手当を支給するという労使慣行があったにもかかわらず、平成14年11月分の賃金支給時において、会社が新就業規則で就業時間外と設定している1限・2限に組合員が就労したことに対し、それに係る時間外労働手当の支給をしなかった。この会社の変更取扱いは、12月分以降の賃金支給においても同様であった。

また、平成15年3月分の賃金支給時において、午前中半日有給休暇を使用し、かつその日の9限・10限に就労した際、9限・10限の時間外労働手当を支給しなかった。この変更取扱いは、これ以降においても同様の取扱いであった。

そして、会社は、自らが一方的に導入し、強行している新就業規則に規定されている1限・2限に就労の場合、時間外労働手当の支給についてさえ、これを守ることがない。また、会社が時間外労働と設定しているこの1限・2限に就労した場合の賃金計算方法という重要事項の変更を、組合との協議がなく、何らの通告もなしに実施するということは、組合のストや諸活動に対する報復であり、不当労働行為にはほかならない。

イ 被申立人の主張の要旨

会社は新就業規則及び労働基準法に従って、正しい取扱をしているものであり、組合主張のような組合に対する報復をしているものではない。

すなわち、労働基準法では、時間外労働手当が支給されるのは、1日の実労働時間が合計8時間を超える場合である。

始業時間、終業時間は新就業規則により、常に一定している。平成13年10月の新就業規則の実施以降、平成14年11月分の賃金支払時までの間、1日の労働時間が8時間を超えなかった場合でも、当該時間帯の就労に対し時間外労働手当を支払ったことがあったが、賃金計算処理の錯誤であった。したがって、何ら勤務時間帯の変更をしたものではなく、時間外労働手当の計算方法を変更したものでもない。また、これまでも計算処理の錯誤については、団体交渉を行ってこなかった。

なお、1限・2限の就労に対し無条件で時間外労働手当を支払うということは、何ら労使間の合意によるものでもなく、慣習としてなされていたものでもない。

このことは午前中に半日有給休暇を使用し、9限・10限に就労した場合の時間外労働手当を不支給とした場合も同様である。

よって、会社の行った行為は、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

会社は、新就業規則の実施以降、労働基準法に従って、1日の実労働時間が8時間以上となった場合に時間外労働手当を支払うこととしている。なお、1日の実労働時間が8時間を超えなかった場合でも時間外労働手当を支払ったことがあったが、これは計算処理の誤り、錯誤であり、また1限・2限の就労に対し無条件で時間外労働手当を支払うということは、何ら労使間の合意によるものでもなく、慣習としてなされていたものでもないと主張する。

時間外労働手当の支給方法について、就業時間をどのように見ていたか検討すると、会社は、平成13年9月以前においては、就業時間外とされていた9限・10限に時間外労働手当を支払っており、また、平成13年10月の新就業規則実施以降も、平成14年11月分の賃金支払時までは新就業規則で定められた就業時間外における就労に対し、時間外労働手当を支給していたことが認められる〔前記認定事実(第2、6、(1))及び(第2、6、(2))〕。

また、午前中有給休暇を使用した場合のその日の時間外労働手当の取扱いにおいても、従来就業時間外とされてきた時間(9限・10限)に就労した場合には、時間外労働手当が支給されている〔前記認定事実(第2、6、(6))〕。

すなわち、就業時間以外の時間に就労した場合には、1日の労働時間が8時間を超えない場合においても、時間外労働手当を支給する取扱いが常態的・慣例的に行われていたことができ、また、新就業規則実施以後も継続されていたことは、この取扱いが慣例化し、労使慣行として存続しているものに他ならない。

そして、会社は、新就業規則の制定、実施に際し、この労使慣行を変更すべく、団体交渉等において事前に組合に対し協議や説明した事実は認められない〔前記認定事実(第2、6、(4))及び(第2、6、(9))〕。

また、会社は、これまでの計算処理方法に錯誤があり、これを改めるのに組合との協議は必要ではないと主張するが、会社が労働基準法等法令の解釈を誤っていたかどうかはともかくとして、時間外労働手当の取扱いを不利益に変更することは、労働条件の重要な部分である賃金に当たる部分を変更することであり、長年労使慣行とされてきたこのような取扱いを、単に計算方法に錯誤があったことを理由に、一方的に変更しようとする会社の主張は到底採用できない。

また、会社は組合に対する報復ではないと主張するが、時間外労働手当の取扱いの変更は、専ら9限、10限をストライキや組合活動で就労していない組合員が不利益を被るものであり、一

時金・春闘問題そして「冬時間制」の実施をめぐって労使関係が緊迫していた状況にあったことを考えれば、会社の行為は、組合活動をすれば不利益となることを具体的に示し、その活動に制約を加えることを目的としたものであると考えられる。

なお、労働条件に関わる労働協約、労使慣行を更するには、十分に労使協議を行うことが必要であり、これを経ないで行う会社の労働条件の変更については、不当労働行為である。しかし、会社は錯誤に基づく計算処理の誤りであると主張していることから、そのことについても、検討を加えておく。会社の錯誤であるとの主張は何をどのように認識し、錯誤しているのか必ずしも明確でないが、審問での、会社の労働基準法の条文から見て、誤りに気づいたとの証言は、就業時間外であれば、実労働時間が8時間を超えなくても時間外労働手当を支給しなければならないと労働基準法を誤って解釈し、取り扱っていたとの主張とも解されるが、これは法律の錯誤に該当するものであり、会社の錯誤の主張は採用できない。

以上のとおり、労働条件の重要な部分である時間外労働手当の取扱いの変更について、組合と協議を行わないことは、組合を著しく軽視しており、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3及び7のとおり命ずることが相当と考える。

4 一時金の支給について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

平成13年年末一時金の支給時まで、会社は正職員である指導員に対しては、組合員であると非組合員であることを問わず、一律額での支給を行ってきたが、このうち組合はその内部において、組合員への配分を各人の給料に応じて調整を行ってきた。すなわち、個々の組合員については、全員一律平等に支給したのではなく、会社と組合との妥結決定金額を基として妥結決定金額の50%は一律同額とし、残り50%は各組合員の基本給プラス物価手当に比例させる金額を支給してきた。

会社は平成13年年末一時金の支払いにおいて、組合員には1人当たり平均で53万円を支給したが、他方、非組合員のうちX8、X9、Z1、Z2、Z3、Z4、Z5の7名には一律53万円を支給し、組合を脱退した非組合員のうちX7、X5、X6の3名には、1人当たりの額53万円を上回る額を支給した。平成14年夏季一時金の支給についても、同様の取扱いがなされ、X7、X5、X6の非組合員3名には、1人当たりの額51万円を上

回る額を支給した。

これは、組合加入の有無での不利益取扱いであり、差別的取扱いにより組合弱体化を意図した支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

会社は、一時金の支給について、組合員と他の従業員と区別した取扱いをしたことは全くない。

X 7、X 5、X 6の3名については、組合を脱退して非組合員となったものであるが、組合脱退後間もない3名には、同人らが組合員であった当時における計算式による支給実績を無視して、急激な変化を与えることは避けざるを得ない状況であり、その結果やむを得ず、同人らが組合員であった当時に支給されていた際の計算式による支給方法に準じて支給したものである。

なお、差別があると是認するものではないが、組合員である指導員の平均と非組合員である指導員の平均を論ずるとなれば、嘱託職員も含む全指導員の、組合員と非組合員の各平均を比較すべきである。また、指導員資格を持っている事務職員も比較の対象に加えるべきである。

よって、会社の行った行為は、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

個々の一時金の支給については、平成13年夏季一時金まで、会社と組合との妥結決定金額を基にして、妥結決定金額の50%は組合員一律同額とし、残り50%は各組合員の基本給プラス物価手当に比例させる配分方法で一時金が支給されていた〔前記認定事実(第2、7、(1))〕。

ところで、平成13年年末一時金及び平成14年夏季一時金の支給にあたり、組合を脱退したX 7、X 5、X 6の3名への支給方法を、従来からの非組合員への支給方法(組合妥結額と一律同額)と異なるものとしたことについて、彼らの一時金が組合在籍時より減少することを避けるための激変緩和策としてやむを得なかったと会社は主張する。会社は、組合員と非組合員の一時金の支給方法が異なることで、組合員が組合を脱退すれば場合により、一時金が減少することもあり得ることを知っていた。したがって、脱退することで一時金が減少する3名について、組合在籍時と同じ計算方法により支給することで支給額を減少させず、また、脱退することで組合在籍時より高い一時金が支給される者には、高い金額のまま支給することは〔前記認定事実(第2、7、(3))及び(第2、7、(4))〕、つまりは脱退することによって、結果的に生じる一時金における不利益を補うものと認められる。

このことは、これまで、組合員、非組合員の支給方法が異なっているにもかかわらず、1人当たり平均支給額は同額とすることで会社と組合間で妥当とされてきた一時金支給の在り方を変更し、非組合員を優遇するもので、その反面、組合員を不利益に取り扱う方策であると認められる。そして、対立状態にあった当時の労使の状況や平成13年年間一時金の交渉前の平成13年11月頃までに6名の組合脱退者があったこと〔前記認定事実(第2、4、(1)、イ)及び(第2、7、(2))〕、なども考え合わせると、これらの措置は組合からの脱退者を有利に取り扱い、組合脱退を促す効果があるものと判断される。

また、会社は、一時金の平均を検討する際には、嘱託の指導員や指導員資格をもっている事務職員も非組合員に含めて格差を判断すべきであると主張しているが、一時金の比較対象としては、「冬時間制」が適用される労働条件の同じ正規指導員に限定して比較すべきである。また、「冬時間制」が適用の同用されず、殆ど教習に携わっていない事務職や、賃金体系、労働時間等労働条件が正規職員と異なる嘱託職員を含めることは妥当ではない。

したがって、会社の行為は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合を嫌悪し、その活動に制約を加えることを目的としたものと考えられ、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判断する。

よって、本件については、主文4及び7のとおり命ずるものであるが、主文4における平成13年度年間一時金の非組合員との差額の支払いについては、申立人の、非組合員に係る平均支給額の算定において、その支給当時に在籍していたX4をその計算から除外していると認められることから〔前記認定事実(第2、7、(3))〕、当該X4分を加えて非組合員に係る平均支給額を算定し直した上で、差額分について支給を命ずるものである。なお、組合は、一時金支給などについて、差別的取扱いをしてはならないとの救済を求めているが、平成14年年末一時金、平成15年夏季一時金については、会社が、組合からの抗議を受け差別的取扱いを是正していると認められることから〔前記認定事実(第2、7、(6))〕、本件の救済としては、主文4及び7のとおり命ずることをもって相当とする。

5 営業課の部署、役職手当等について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

会社は、平成15年4月頃営業課を新設し、課長にX6を任命したのをはじめ、課員すべてに非組合員を任命した。また、組

合員である係長3名を飛び越して、入社経験も浅く能力もないと思われる一般職員である非組合員を課長補佐に任命した。会社はこれら役職への昇進や営業課という部署の新設をすべて密かに行き、その昇進や部署の新設をもって相当額の手当を支給している。そして、これらは、実質的職務権限や実体的な職務内容がなく、昇進や部署の新設・独立を装っての非組合員の優遇であり、組合員に対する賃金差別である。

また、会社は、組合脱退者であるX 4及び非組合員であるZ 1、Z 2、Z 3を課長補佐を任命し、これに係る役職手当24,000円を支給し、また、組合脱退者であるX 6を営業課長に任命し、これに係る役職手当35,000円を支給した。さらに、Z 5、Z 4、Z 1を営業課員として任命し、フルに営業活動をすれば月額16,000円にもなる営業手当を支給している。

また、会社は、本件の審理途中、追加申立てをした8月以降に営業課や各職務内容に関する証拠を提出したが、まさに追加申立てを受けての後知恵であり、申立て以前は、その役職名や所属課名から想定される仕事には殆ど従事していないし、仕事についても実体がないことを糊塗するために後から与えたものである。

また、管理職に対して役職手当の他、過大な時間外労働手当を支給するほか、年金受給者である嘱託指導員にも、年金との調整をせず、過大な賃金支給を行った。

以上、これらのことは、賃金や一時金の低額回答などに対して、非組合員が持つ会社への不満や反発を回避し、組合への加入を妨げるために行われたものであるとともに、組合加入の有無で取扱いを異にしており、組合員を差別的・不利益に取扱うことにより組合弱体化を意図した支配介入である。

イ 被申立人の主張の要旨

組合の主張は、著しい誤解と偏見に基づく誤ったものである。課長、課長補佐に対し役職手当を支給しているのは、手当に相応した仕事をしている者に手当を支給するものであり、当然である。

営業課を作る必要性があるから設けたものであり、営業課員へは、この職に適任であると認めて、それぞれの職を命じているものである。

よって、会社の行った行為は、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合は、会社の賃金や一時金の低額回答などに対して、非組合員が持つ会社への不満や反発を回避し、また組合への加入を阻むために、会社が部署の新設や昇進を装うことにより、非組

組合員に手当等を支給しているが、これは組合員に対する賃金差別であると主張している。

そこでまず、課長補佐等への手当の支給は、現実の職務がないにもかかわらず、役職手当を装った非組合員への優遇策であるかについて、検討する。

会社は、非組合員のうち、Z 1、Z 2、Z 3の課長補佐への昇進を平成12年1月に行ったとするが、任命するにあたっておおよそ辞令の交付を行わず、また人事異動を従業員に公表することもなくこれを長期間秘匿し、「北陸総合人事録」という公刊書により、たまたま人事異動を知った組合が、平成14年12月3日の団体交渉でこれを問い質し、ようやくその事実を認めるに至った〔前記認定事実(第2、8、(1))〕。このような会社の人事管理、運営の方法では、管理職と一般職員間で指揮命令系統が機能するとは到底思われず、職務の遂行が円滑に行われる筈がなく、また、この入事発令後約3年間近くも昇進の事実が明らかにされなかったということは、極めて異常かつ不可解なことであるが、職員が社内の人事異動を知らなくても会社の業務に支障が生じなかったことからすれば、真実は会社の主張するような職制が現実に存在するとは考え難く、課長、課長補佐の職務は実体がないものであったと考えられる。

また、非組合員であるZ 1、Z 3らは入社して4～5年のうちに、係長職を経ることもなく、いきなり新設された課長補佐職に任命されている〔前記認定事実(第2、8、(1))〕が、課長代理と課長補佐との職務内容の相違について、審問におけるY 1社長の証言によっても明らかにされず、また、係長職ではなく、敢えて課長補佐職を新設したことの合理的な理由が見当たらないことからすれば、この理由でも職制の存在の実体は認めがたい。

なお、管理職への登用について、Y 1社長は、審問の場で、管理職に登用された非組合員は、それにふさわしい資質や能力を備えており、入社4～5年の中途採用者でも、前の会社で鍛えられていて能力が高い旨説明するが、Y 1社長は、組合を脱退したX 8を自らが検査対策係長に任命したにもかかわらず、当初はこれを否定し、結審問際になりようやく認めるに至ったことを始めとして、証人尋問の際、真相究明のために質問しても、容易に答えることができる事項についても、殊更はぐらかした答弁をたびたび繰り返していることや営業課へは全て非組合員を配属していること及び指導員である非組合員10名の中で、定年間際の非組合員等3名を除いた7名をいずれも役職手当及び営業手当の受給対象者としていること〔前記認定事実(第2、

8、(2))] からすれば、他に客観的な裏付けとなる証拠がない時に、Y 1 社長の証言ないし作成した文書の記載内容の信用性については、多大な疑念を抱くものである。

また、本件紛争の基底には、前回事件の救済対象となった遅くとも平成13年4月以降は、会社には不当労働行為意思が一貫して継続し、前回事件の救済命令後においても、団体交渉を改善する態度は毫もないことが認められる。

これらからすれば、会社が賃金差別が表面化しないための姑息な手段を選択していることは、容易に推認できることである。

以上のとおり、新たに課長補佐職を設け、役職手当を支給したことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合を嫌悪し、その活動に制約を加えることを目的としたものと考えられ、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判断する。

次に、営業課の新設と非組合員の営業課への配置及び営業手当の支給が、部署の新設を装った非組合員への優遇策であるかを検討する。

組合も自認するように、同業他社においても営業を担当する部署があること、また、8月以前は実体なかったとの主張についても、設置当初の平成15年4月から6月初旬頃までは、ダイレクトメールの作成や地図塗り等の業務を行っていた〔前記認定事実(第2、8、(4))〕。そして、営業課員への手当は定額のものではなく、1日の外訪活動につき、通信費相当の800円を支給していることが認められる〔前記認定事実(第2、8、(3))〕。

また、会社が審問において提出した営業課の活動内容の文書によれば、6月、7月、10月及び11月には外訪活動の実態が認められる〔前記認定事実(第2、8、(4))〕が、これまでの団体交渉及び審問における Y 1 社長の多岐にわたる不誠実な言動からすれば、現実には職務内容が存在しないにもかかわらず、審問に提出するために職務内容を取り繕ったのではないかとの疑念もある。しかし、営利企業において営業活動の必要性までも否定されるものではなく、また全く営業活動がなされた事実がないと判断することも不自然である。

しかし、営業課員は教習業務を兼務していること、その営業活動は就業時間外である1限・2限を主に行っていること、会社提出の日報によれば営業活動に出ていない月も相当見られること等からすると、会社が営業活動をすることの必要性はともかく、殊更、組織として営業課を新設する必要があるとまで認めることができない。

組合は、部署の新設及び配置を装った営業手当の支給であ

り、非組合員への優遇であるとするが、営業活動の実体があることを完全には否定できず、営業手当の支給額を直ちに賃金差別であるとみることはできない。また、組織として営業課を新設する必要があったと認めることができないことから、課長補佐への手当の支給と同様、営業課長手当、営業課長補佐手当の支給は非組合員を優遇するために昇進を装った手当の支給であり、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判断する。

また、組合は、上記のほか、過大な時間外労働手当の支給や年金受給者である嘱託指導員に年金との調整をせずに過大な賃金支給を行っていることについても、賃金や一時金の低額回答などに対し非組合員が持つ不満の解消を狙った優遇策であると主張するが、組合の提出した書証等によっても未だその具体的事実が存在したと認めるには足りないもので、この点については、会社の不当労働行為を認定するには至らない。

次に組合員と非組合員間の賃金差別額を判断するが、組合は、営業課員への手当として支給された額16,000円(800円×20日分)が差別額であると主張するが、当委員会は営業課員の職務が現実に存在しないものを仮装したものとは判断しないため、この主張は採らない。そこで、仮装された役職手当をもとにして、差別額を算定するが、X6に係る課長手当(月額35,000円)及びZ2、Z3及びZ1に係る課長補佐手当(それぞれ月額24,000円)の額が実体のない職務に対する手当の支給であるので、これらの合算額を平成15年4月現在の非組合員総数10名で除した1人当たり月額10,700円をもって組合員と非組合員の賃金差別の額と判断する。

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 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

組合が平成13年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ついて、会社が賃金カットの対象をそれまでの基本給から通勤手当を除く所定内賃金に一方的に拡大したことは、既に前回事件命令により、不当労働行為であると判断されているところである。

会社は、前回事件命令以降、組合が平成15年4月25日及び7月26日に実施した時限ストライキに対して、5月分及び8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。

会社が、本件ストライキの賃金カットの対象の変更お前回事件命令を実施することなく、また、何ら組合と協議することなく強行することは、不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨、

前回事件においても主張したとおり、平成13年3月28日の団体交渉において、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ている。ストライキに対する賃金カットは、平成13年3月から提案を続けてきており、組合と協議のうえ、これの実施までに予告期間を十分に置いたことから、この件に関し前回事件の再審査を申し立てているように、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、前回事件と同様の証拠が当事者から提出されている。当委員会は既に、前回事件において、この取扱いは労使間の慣行として確立していたことを認めている。また、会社の行った変更内容は、組合員に不利益をもたらすものであり、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る。そして会社の姿勢には著し、組合軽視の念が認められること等から労働組合法第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したところである。

したがって、本件では、前回事件命令以降、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が、この点について、賃金カットの対象の変更を、その後においても組合と協議した事実は認められない〔前記認定事実(第2、9、(6))〕。

したがって、本件について、前回事件と同様に労働組合法第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16年3月9日

石川県地方労働委員会
会長 三林 隆 ㊟

「別表 略」