

命 令 書

再審査申立人 株式会社中央自動車教習所

再審査被申立人 全国一般労働組合石川地方本部

上記当事者間の中労委平成 14 年(不再)第 65 号事件(初審石川県労委平成 13 年(不)第 3 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 5 月 11 日第 10 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 本件は、株式会社中央自動車教習所(以下「会社」という。)が、①全国一般労働組合石川地方本部(以下「組合」という。)から申入れのあった平成 13 年春季賃金改定要求等に関する団体交渉に誠意をもって応じることなく、組合と妥結していないのに一方的に賃金を改定した上、4 月に遡及実施という従来の労使慣行に反し 10 月に実施したこと、②労働協約を破棄して新しい就業規則を実施したこと、③新しい就業規則による就業時間に就労しなかったことを理由に組合員の賃金をカットしたこと、④時間外労働の割増率を 3 割から 2 割 5 分に引き下げたこと、⑤ストライキに対する賃金カットの対象範囲を基本給から通勤手当を除く所定内賃金に拡大したこと、⑥組合のストライキ以降、組合集会のための会社施設の利用等を制限したり、朝礼において組合を誹謗中傷したり、組合員に対して脱退を、慫慂したことが不当労働行為であるとして、同年 11 月 28 日、組合が石川県労委に救済を申し立てた事件である。

- 2 初審石川県労委において組合が請求した救済内容の要旨は、①平成 13 年春季賃金改定要求等に関する誠実団体交渉応諾、②労働協約一部破棄通告及び労働協約全部解約通告の撤回、③同年 10 月分から同 14 年 1 月分まで及び同年 4 月分の組合員の就業時間不就労に係る賃金カット分の支払(年 5 分加算)、④時間外労働の割増率の一方的引下げによる損失分の支払(年 5 分加算)、⑤同 13 年 9 月分及び同年 10 月分のストライキに対する賃金カット分の計算基礎を基本給としての差額の支払(年 5 分加算)、⑥組合活動を誹謗中傷したり組合活動を制限したり組合員に対し脱退を懲罰することによる支配介入の禁止、⑦陳謝文の手交、掲示及び新聞広告である。
- 3 平成 14 年 12 月 7 日、初審石川県労委は会社に、①同 13 年春季賃金改定要求事項についての誠実団体交渉応諾、②同年 7 月 2 日付け労働協約一部破棄通告及び同年 9 月 20 日付け労働協約全部解約通告の撤回、③同年 10 月分から同 14 年 1 月分まで及び同年 4 月分の組合員の就業時間不就労に係る賃金カット分の支払(年 5 分加算)、④時間外労働の割増率を 3 割としての差額の支払(年 5 分加算)、⑤同 13 年 9 月分及び同年 10 月分のストライキに対する賃金カット分の計算基礎を基本給としての差額の支払(年 5 分加算)、⑥朝礼等において組合活動を誹謗中傷したり、組合集会のための会社施設の使用等を禁止することによる支配介入の禁止、⑦上記①ないし⑥に関しての文書手交・文書掲示等を命じ、上記 1 の⑥のうち脱退懲罰に係る申立ては棄却した。
- 4 平成 14 年 12 月 19 日、会社はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて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
 - (1) 会社は、昭和 37 年 4 月 8 日に設立され、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、本件初審申立時における従業員は 69 名であり、その職種別の内訳は、指導員 46 名、事務員 7 名、バス運転手 16 名である。また、管理職員 1 名を除く雇用形態別の内訳は、正職員が指導員 38 名、事務員 7 名の計 45 名、嘱託職員が指導員 7 名、バス運転手 16 名の計 23 名である。
 - (2) 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、本件初審申立時における組合員は約 2,000 名である。その傘下に、会社従業員によって昭和 38 年 5 月 11 日に結成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(以下「分会」という。)があり、本件初審申立時における分会員は正職員である指導員のための 19 名である。
- 2 平成 12 年までの労使関係

(1) 昭和 57 年 6 月 1 日、会社と分会は、次の事項を定めた「労働協約(部分書)」(以下「57 年協約」という。)を締結した。

「(前文)会社と組合との(中略)労働条件(中略)等の諸協定をここに集体系化し、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。

尚今後協定化される新たな労使協定や本協約の改定はこの労働協約書に補てんされるものとする。

(第 5 条)時間外労働手当の計算は 3 割とする。但し、2 割 5 分は時間外労働手当とし残りの 5 分は夜勤手当として支給する。

(第 19 条)有給休暇を労働基準法最低基準より 1 日増とする。

(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)この労働協約の有効期間は(中略)1 ケ年とする。但し、有効期間中で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 ケ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 ケ年間有効とする。」

なお、上記のとおり、会社では有給休暇が労働基準法に定める最低基準より 1 日増となっていたことから、その 1 日分を組合員が分会に拠出し、分会は組合活動を行う組合員のために当該休暇を用いる慣行があり、会社もこの慣行を認めてきた(以下この慣行を「有給休暇拠出の組合活動」という。)

(2) 昭和 59 年 9 月、Y1 が代表取締役役に就任した(以下「Y1 社長」という。)

同 60 年 1 月、会社と組合は、就業時間について、月曜日から金曜日までは 8 時 40 分出勤、17 時 30 分終業、土曜日は 8 時 40 分出勤、12 時 40 分終業、毎週日曜日及び国民の祝日は休日とすることで合意した(以下「60 年合意」という。)。60 年合意を成文化したものはないが、これ以降、下記 5 の(3)の新就業規則等が施行されるまでは、会社の従業員はこの就業時間により就業してきた。

また、組合員は、年間を通して月曜日から金曜日まで隔日で所定就業時間外の 9 時限(17 時 40 分から 18 時 30 分まで)と 10 時限(18 時 40 分から 19 時 30 分まで)の時間外労働を行っていた。さらに、冬季には 1 時限の教習生が減少することから、労使協議の上で、毎年 11 月から翌年 2 月初め(同 10 年頃からは毎年 12 月から翌年 2 月初め)にかけては閑散期対策として、組合員は、4 週間に 5 回の割合で、所定就業時間を 1 時間繰り下げていた(9 時 40 分から 18 時 30 分まで)。

(3) 平成 12 年 4 月 3 日、組合は、会社が①組合加入を非難したり、業務を差別し

たり、脱退を懲慥したり、労使合意を無視して定年退職した組合員に一時金を支給しなかったこと、②既に妥結した年間一時金(同11年冬季一時金及び同12年夏季一時金)の協定書締結を拒否するとともに、組合員に検定員の資格手当を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、石川県労委に救済を申し立てた(石川県労委同12年(不)第2号事件)。

同月22日及び28日、組合が時限ストライキを実施したところ、会社は、当該時間分について組合員の基本給を対象として賃金をカットした。なお、分会結成以来、会社は、ストライキ及び時間内組合活動について、賃金カットは基本給のみを対象として行っていた。

- (4) 会社は、57年協約以降、時間外労働割増賃金の算定基礎は、基本給、物価手当、資格手当及び定額手当だけとし、これ以外の住宅手当、精勤手当等を含めていなかったが、組合は、こうした算定方法は労働基準法第37条第4項に違反しているとしばしば抗議してきていた。

平成12年7月6日、会社は、金沢労働基準監督署の立入検査を受け、同月12日付けで、時間外労働割増賃金の計算方法等に関し、①算定基礎賃金(手当等)の範囲を明示すること、なお、住宅手当、精勤手当及び二輪手当は対象となることに留意すること、②法定の割増率(時間外労働は2割5分、休日労働は3割5分、深夜労働は2割5分)を下回らないように注意すること等の指導を受けた。

- (5) 平成12年12月12日、上記(3)の事件に関し、石川県労委の関与により、①従業員の組合加入、組合からの脱退等に際し、会社は、今後支配介入と疑われる言動をしない、②会社は、今後団体交渉において組合と合意したときは、労働協約の締結に応ずる等とする和解が成立した。

同月15日に開催された、年間一時金(同12年冬季一時金及び同13年夏季一時金)に関する集団交渉における妥結内容を確認するための団体交渉の席上、Y1社長は、上記事件の和解に関して「負けたわけではない。ああいうことを不当労働行為と言って訴えるならこちらも対応する。」旨を発言した。

3 平成13年春季賃金改定要求とその後の団体交渉等の経緯

- (1) 組合は、分会が組織されている金沢地区の自動車学校5校(中央、城東、東部、北鉄及び北陸中部の各自動車学校)との間で、過去の一時期を除いて20数年にわたり、春季賃金改定及び一時金について集団交渉を開催し、各校一律の率の賃上げ及び同額の一時金で妥結してきていた。しかし、平成13年からは集団交渉が行われなくなり、各校ごとに個別交渉を行うようになった。

なお、会社は、分会結成以来、春季賃金改定は妥結日にかかわらず、4月に

遡って実施していた。

- (2) 平成13年2月28日、組合は、春季賃金改定要求として、同年4月より組合員の基本給を1人平均12,000円引き上げること等を要求した。

同日、会社は組合に、有給休暇抛出の組合活動は労働組合法及び労働基準法違反であり、同年4月1日から廃止する旨を内容証明郵便により通告した。

- (3) 平成13年3月28日に開催された春季賃金改定に関する第1回団体交渉において、会社は組合に、①有給休暇抛出の組合活動を認めてきた取扱いを同年4月1日より停止する、②チェック・オフを同年4月より廃止する、③春季賃金改定は妥結月より実施する、④団体交渉の出席者は組合側5名までとする、⑤査定給を導入する、⑥同年10月1日より同14年1月末日まで冬時間制(10時40分出勤、19時30分終業)とする、⑦ストライキに対する賃金カットの対象は通勤手当を除く所定内賃金の21.25分の1とする旨の7項目を提案した。

なお、会社における所定内賃金は、基本給、物価手当、住宅手当、家族手当、資格手当、食事手当、通勤手当、精勤手当、二輪手当等により構成されていた。

- (4) 平成13年3月31日、この7項目提案を受けて、組合は会社に、①有給休暇抛出の組合活動は過去20年以上にわたって労使とも何らの異議なく行われたきたものである、②チェック・オフは賃金の銀行振込に際し会社と組合との間で制度化・協定化したものである、③春季賃金改定は、組合結成以来4月に遡って実施されてきたものである、④団体交渉の人数について会社が人数制限を行うことは支配介入であるが、今回は問題にしない、⑤査定給の導入は受け入れられない、⑥冬時間制については現在の1日おきの時間外労働を原則とした勤務協力で精一杯であり受け入れることはできないが、冬季については従前どおり対応する、⑦ストライキに対する賃金カットは基本給を対象としてきたのが長年の労使慣行であるとして、④を除き、各提案の撤回を書面で申し入れるとともに、団体交渉での解決を求めた。

同年4月4日、会社は組合に書面で、「③項目から⑦項目については、今後話し合いが必要と思われます。」としながらも、①の有給休暇抛出の組合活動の取扱いの停止及び②のチェック・オフの廃止については組合との合意がなくても実施する旨を通告した。その直後から会社は、有給休暇抛出の組合活動を認めなくなり、同月25日の給料日からチェック・オフを停止した。

- (5) 平成13年春季賃金改定要求については、3月28日から6月15日までの間に9回の団体交渉が開催されたが、この間、会社は、金沢地区の北鉄自動車学校、城東自動車学校等が妥結したら回答するとして、ゼロ回答を続けた。そして、6月27日の第10回団体交渉からは、Y1社長とX1執行委員長(以下「X1委員長」

という。)とのトップ交渉に形態を変えて行われた。

なお、上記3の(1)の中央自動車学校を除く金沢地区の自動車学校4校は、同年春季賃金改定について、東部自動車学校が4月17日、北陸中部自動車学校が同月27日、北鉄自動車学校が6月19日、城東自動車学校が7月9日、3,800円の同額で妥結し、4月に遡って実施された。

- (6) 平成13年6月13日、非組合員である指導員のY2は、従業員の過半数代表者を選出するための「中央自動車学校職員総会」を同月25日に開催することを全職員にはがきで通知した(このはがきには、何のための過半数代表者を選出するかは記載されていなかった。)。しかし組合はY2に、組合員は全員参加しないと書面で通知し、現に全組合員が職員総会を欠席した。この職員総会にはY3校長(以下「Y3校長」という。)も出席し、非組合員である教習課長のY4が過半数代表者に選出された。

4 労働協約一部破棄通告とその後の団体交渉、時限スト等の経緯

- (1) 平成13年7月2日、会社は組合に内容証明郵便で「従来の始業開始時間・終業時間、休憩時間、各時限の開始時間・終了時間の取り決めの部分を本年10月3日をもって、労働協約の一部破棄とし、通告いたします。新しい始業開始時間・終業時間、休憩時間、各時限の開始時間・終了時間は、団体交渉で示したとおりであります。あらためて就業規則改正にて対応いたします。」と通告した(以下「労働協約一部破棄通告」という。)

X1委員長は会社に、7月4日に開催された第11回団体交渉においては口頭で、また、同月10日に開催された第12回団体交渉においては書面で、労働協約一部破棄通告に抗議するとともに、撤回を申し入れ、さらに、同月18日に開催された第13回団体交渉においては、冬時間制の対案を提示した。対案の内容は、組合員が従来、毎年12月から翌年2月初めの間に4週間に5回の割合で行ってきた1時間の勤務時間繰下げを2時間に拡大するほか、10月及び11月については、17時30分終業の日が3日ある週については、このうちの1日につき9時限及び10時限の時間外労働を行うというものであった。しかし、Y1社長は、この対案について、全然問題にならないとして取り合わなかった。

また、第11回団体交渉(トップ交渉)において、X1委員長がY1社長に、北鉄自動車学校が組合活動に対する賃金カットの対象を基準内賃金から基本給に縮小することで合意したことを伝えるとともに、改めて、上記3の(3)の⑦の会社提案の撤回を求めたところ、Y1社長は「もういいや。」とだけ答え、その後、下記(5)の賃金カット時まで、ストライキに対する賃金カットの対象範囲の拡大の問題について一切言及しなかった。

- (2) 平成13年7月26日に開催された第14回団体交渉(この交渉から分会執行部が入る交渉形態に戻った。)において、組合は会社に、同月9日までに県内全ての自動車学校の春季賃金改定交渉が妥結したとして、早期解決を求めて有額回答を迫った。しかし、会社は、入校生の減少幅が他校に比べて大きいこと、生産性が他校より低いこと、冬時間制及び査定給の導入が有額回答の前提になることなどの回答に終始し、有額回答しなかった。なお、組合は、次回団体交渉を8月上旬に開催するよう求めたが、会社は同月20日までできないと回答した。
- (3) 会社は、この間の14回の団体交渉を通じて、組合が求めても、有額回答できない理由と根拠、冬時間制及び査定給の導入の必要性や合理性を示す関係資料を一切提示しなかった。
- (4) 平成13年8月2日、組合は石川県労委に、賃上げ等の諸要求を調整事項とするあっせんを申請したところ、会社に対する事情聴取が同月20日に行われることとなり、同日に予定されていた団体交渉は延期された。このため、組合は会社に、同月8日及び9日に自主解決のための団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が石川県労委にあっせん申請していることを理由に応じなかった。

石川県労委のあっせんは同月30日に行われたが、会社が有額回答を拒否したことから不調・打切りとなった。

- (5) 平成13年8月31日、組合は会社に、有額回答を拒否したことに抗議して、翌9月1日以降春闘解決までの間、時限ストライキを実施することを通告し、9月1日には3時限目の時限ストライキを実施し、その後同月20日まで及び同月25日から10月17日までの間に随時、時限ストライキを実施した。これら一連の時限ストライキに対し会社は、9月分給与(同月27日支払)及び10月分給与(同月25日支払)から、それまで基本給のみを対象として賃金をカットしていたものを、その対象範囲を通勤手当を除く所定内賃金に拡大した。

組合が本件初審申立てにおいて救済を求めている、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との差額の組合員別内訳は、別表(Ⅱ)のとおりである。

また、会社は、9月分給与から、時間内組合活動についてもストライキと同じく、通勤手当を除く所定内賃金に拡大して賃金をカットした。しかし、同月28日、会社は、前日の組合からの抗議を受けて、時間内組合活動分については、従前どおり基本給のみを対象とした賃金カットに再計算して、差額分を組合員に返還した。これ以降、会社は、時間内組合活動については基本給を、ストライキについては通勤手当を除く所定内賃金を対象として、それぞれ相応時間分の賃金をカットしている。

- (6) 平成13年9月3日、会社は分会に、会社の来客用駐車場にストライキ支援者の車両が駐車したり、あるいは、枠をはみ出して駐車しているとして、組合関係者の車両を来客用駐車場に駐車することを禁止した。

同月6日の始業時の朝礼において、Y3校長は全指導員に、春季賃金改定と冬時間制導入について話した際、組合の行動に言及し、「何でも反対するのではだめだ。」旨を述べた。これに対し、分会長X2(以下「X2分会長」という。)がその場で、この種の問題は団体交渉事項であるとして抗議し、団体交渉を開催するよう求めたところ、Y3校長は「黙れ。」と大声でX2分会長の発言を制した。

同月7日、会社は分会に、ストライキの際に、従来組合員の待機場所として認めていた指導員室や空き教室の使用を認めない旨を通告した。ところが、組合は翌8日、3時限及び4時限の時限ストライキを実施し、組合員の待機場所として指導員室を使用するとともに、同室で集会を開催していた。すると、その場にY3校長が現れ、「管理上、ここにいさせてもらう。」旨述べ集会に同席したため、組合員との間で小競り合いが生じた。しかし、その場でY3校長とX1委員長が話し合った結果、以後、組合が教室の使用願を口頭でY3校長等に申し出るにより、空き教室及び指導員室を使用できることとなった。

5 労働協約全部解約通告、新就業規則等実施等の経緯

- (1) 平成13年9月10日に開催された第15回団体交渉において、会社は組合に、冬時間制等を規定した「就業規則」及び「勤務時間等就業規則」の改定案(以下「就業規則案」という。)を提示し、意見があれば同月14日までに述べるよう求めた。

組合は、翌11日、就業規則案を提示したことに抗議するとともに団体交渉の開催を申し入れ、同月14日には、就業規則案について20項目にわたる意見を会社に提出するとともに、さらに同月17日には、再び書面で団体交渉の開催を申し入れた。しかし、同日、Y1社長は「1か月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為にはならない。」旨を述べ、団体交渉に応じなかった。組合は、同月20日にも、就業規則案について、さらに4項目の追加意見を会社に提出し、団体交渉を申し入れたが、会社は同様に応じなかった。

- (2) 平成13年9月20日、会社は組合に内容証明郵便で「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。ここに至り、労働協約の全部解約といたし、本年10月3日から実行いたします。あらためて、就業規則改正にて対応いたします。」と通告した(以下「労働協約全部解約通告」という。)

翌21日、組合は会社に、当該通告に抗議するとともに、その撤回を求めて団

体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

同月 25 日、会社は、就業規則案に上記 3 の(6)の職員総会で選出された従業員代表 Y4 の「異議なし」との意見書及び上記(1)の同月 14 日と 20 日の組合の意見を添付して「就業規則届(変更届)」を金沢労働基準監督署に届け出た。

同月 27 日、会社は従業員全員に就業規則案を配布するとともに、組合には新たに、「給与等規定」及び「嘱託職員等就業規則」(以下、「就業規則」、「勤務時間等就業規則」、「給与等規定」及び「嘱託職員等就業規則」を併せて「新就業規則等」という。)を提示した。なお、新就業規則等の施行日は 10 月 3 日とされていた。

10 月 1 日、会社は校内の掲示板に、「全職員の方々へ『就業時間』について」と題した書面を貼り出し、同書面で「就業規則にあります『就業時間』につきましては、不利益変更と無関係な問題であります。(中略)労働基準監督署に本年 9 月 25 日で受理されております以上、法律上有効な文書であり、異なる見解が入り込む余地は、ありません。一生の問題でありますので、ご自分の考えに従った正しい考えに基づいて、法の定めに従った行動をとって下さい。当社は厳正に対応をいたします。」との見解を表明した。

翌 2 日、組合は会社に、新就業規則等の問題点を指摘するとともに、その撤回を求めて書面で抗議した。

- (3) 平成 13 年 10 月 3 日、会社は、新就業規則等を施行した。これに対し同日、組合は会社に、書面で抗議するとともに、新就業規則等の撤回を求めた。

ア 新就業規則等の施行によって同日から導入された冬時間制は、1 年のうち 7 か月間(4 月から 6 月まで及び 10 月から翌年 1 月まで)の月曜日から金曜日までは 10 時 40 分出勤、19 時 30 分終業とし、5 か月間(2 月、3 月及び 7 月から 9 月まで)は 8 時 40 分出勤、17 時 30 分終業とするものであった(いずれも土曜日は従前同様、8 時 40 分出勤、12 時 40 分終業)。

そして、冬時間制は、従前所定就業時間であった 1 時限及び 2 時限を時間外労働とし、従前時間外労働であった 9 時限及び 10 時限を所定就業時間とするものであった。また、昼休みが従前の 50 分間から 60 分間に拡大される一方、8 時限と 9 時限の間の手待ち時間が 20 分から 10 分に短縮された。

時限	新就業規則等 施行前の就業時間	新就業規則等施行後の就業時間	
		7～9 月、2・3 月	4～6 月、10～1 月
1 時限	8:40 出勤 8:50～9:40	8:40 出勤 8:50～9:40	

2 "	9:50～10:40	9:50～10:40	10:40 出勤 10:50～11:40
3 "	10:50～11:40	10:50～11:40	11:50～12:40
4 "	11:50～12:40 (昼休み 50 分間)	11:50～12:40 (昼休み 60 分間)	(昼休み 60 分間) 13:40～14:30
5 "	13:30～14:20	13:40～14:30	14:40～15:30
6 "	14:30～15:20	14:40～15:30	15:40～16:30
7 "	15:30～16:20	15:40～16:30	16:40～17:30
8 "	16:30～17:20 17:30 終業	16:40～17:30 17:30 終業	(手待ち時間 10 分) 17:40～18:30
9 "			18:40～19:30
10 "			19:30 終業

(注) は時間外労働

なお、冬時間制の実施期間は、上記 3 の (3) の同年 3 月 28 日の会社の当初提案では 10 月から翌年 1 月までの 4 か月間とされていたが、上記 (1) の同年 9 月 10 日に会社が組合に提示した就業規則案では通年と変更されており、同年 10 月 3 日から施行された新就業規則等では上記の 7 か月間とされた。

また、冬時間制の対象職種は、当初提案及び就業規則案では特に職種は限定されていなかったが、新就業規則等では、事務員及びバス運転手を除外し、指導員のみ限定されていた。

イ 新就業規則等の「給与等規定」では、時間外労働の割増率を 3 割から 2 割 5 分に引き下げる一方、上記 2 の (4) の金沢労働基準監督署の指導に従い、その算定基礎賃金に、家族手当及び通勤手当を除いた物価手当、住宅手当、資格手当、精勤手当、二輪手当等の各手当を加算すると規定した。

(4) 組合は、平成 13 年 10 月 3 日以降、組合員らが従前どおり 17 時 30 分に退社すると新就業規則等違反として処分を受ける可能性が高いと予測し、17 時 30 分に退社する場合には、9 時限及び 10 時限を時限ストライキとすると通告した。

これに対し会社は、当該時限ストライキについて就業時間不労であるとして、同月分から同 14 年 1 月分まで及び同年 4 月分の通勤手当を除く所定内賃金から組合員が 17 時 30 分に退社した日に係る分の賃金をカットした。

組合が本件において救済を求めている当該賃金カット相当分の組合員別内訳は、別表 (I) のとおりである。

6 平成 13 年春季賃金改定有額回答から本件救済申立てまでの経緯

- (1) 会社は、平成 13 年 10 月 4 日に開催された第 16 回団体交渉において初めて、春季賃金改定について「平均 3,100 円、10 月実施」との有額回答を提示した。組合は、上記 3 の(5)のとおり、金沢地区の中央自動車学校以外の自動車学校 4 校が「3,800 円、4 月実施」で妥結していたことからこれと同一の回答を求めたところ、会社は、入校生減に伴う収入減に対する会社経営のあり方はそれぞれの学校によって違いがあり、これまでのように金沢地区の他 4 校と同一引上げ、実施時期の遡及はできないと判断した旨を説明した。これに対し組合は、「県内最高の入校生と高い生産性を誇る会社がなぜ他校より低いのか。この回答は受け入れられない。」旨述べるとともに、さらに詳しく説明するよう求めたが、会社は、「生産性は他校より低い。」などとする口頭説明を繰り返すのみで、回答の根拠となる関係資料を示すことはなかった。

会社は、同月 17 日に開催された第 17 回団体交渉においても「平均 3,100 円、10 月実施」を回答するとともに、加えて、組合と妥結に至らなくても実施することを主張した。これに対し組合は、「受け入れられない。少なくとも平均 3,800 円、4 月実施を求めろ。」旨述べ、妥結に至らなかった。

- (2) 平成 13 年 10 月 19 日の朝礼において、Y1 社長は「たった 21 名のために改定賃金の支払を遅らせるわけにはいかない。」旨発言し、同日、平均 3,100 円の賃上げを同月 25 日から実施する旨の書面を指導員室の掲示板に貼り出した。

同月 20 日、組合は会社に、第 17 回団体交渉における会社の対応に書面で抗議するとともに、同月 23 日には上記朝礼の際の Y1 社長の発言に抗議し、それぞれ団体交渉を申し入れたが、会社はいずれの申し入れにも応じなかった。

会社は、10 月分の給与の支払日である同月 25 日、組合と妥結するに至らないまま賃金改定を実施した。同日、組合は会社に、これに書面で抗議し団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

組合は、賃上げ分の受取りを拒否し、翌 26 日、会社に返還を申し入れたが応じなかったため、組合員 21 名の賃上げ分の金員を金沢地方法務局に供託した。

- (3) 組合は、平成 13 年 11 月 5 日、年間一時金(同年冬季一時金及び同 14 年夏季一時金)についての要求書を会社に提出し、併せて団体交渉を申し入れた。

同日、畑俊一が、同月 10 日に佐藤一弘が組合を脱退した。

同月 13 日、組合は Y1 社長に教室の使用を申し入れたが、Y1 社長は「教室の使用は認めない。」旨述べ、教室の使用を拒否した。

同月 16 日、会社は組合に、組合関係者が会社へ出入りする際は正面受付を通ること及び組合オルグ X3 の会社構内への出入りは一切認めない旨を書面で通

告した。

その後会社は、12月21日までY1社長の入院を理由に団体交渉に応じなかった。

(4) 平成13年11月28日、組合は本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て以降の経緯

(1) 平成13年12月7日、組合は会社に『冬時間制』等に関する要求及び団体交渉申し入れ」と題して、冬時間制について具体的・現実的に解決するための提案を行った。その内容は、①2週に3回、組合員が8時限終了後に退社できること、②勤務変更(早退)希望者は前日までに届け出て、1時限から配車し、8時限終了後に退社する「勤務変更(早退)制度」を確立すること(この場合、1時限及び2時限は時間外労働手当の対象としない。)、③有給休暇の時間単位での使用を認めること、④9時限及び10時限に就労した場合には、1時間につき500円の手当、夜食代及び就業時間プラス15分分の賃金を支払うこと、⑤9時限の前に夕食時間20分間を確保すること、代替として昼休みを50分間に短縮すること、⑥冬時間制は当初の組合への提案どおり4か月以内とすること等であった。

しかし、この提案について会社は、その後組合が団体交渉を申し入れても、具体的に協議に応じることはなかった。

(2) 会社は、平成14年4月18日に開催された団体交渉において、「ここに労働協約の解約を通告いたします。期日以降は就業規則に従っていただきます。」と記載した「労働協約解約通告書」を組合に手交した。そして、同日付けで「労働協約期間満了解約通告書」を、さらに同月20日付けでは、「労働協約期間満了解約通告書の説明」をそれぞれ内容証明郵便で組合に送付した。この「労働協約期間満了解約通告書」には「昭和57年6月1日確認日となっている労働協約(部分書)につき、更新しません。期間満了とともに失効・解約となりますことを通告いたします。」と、また、「労働協約期間満了解約通告書の説明」には、「貴組合は、『前記部分書の労働協約は、平成14年5月31日迄有効期間が更新されており、会社が更新しない旨意思表示をしなければ更新する。』旨主張しています。そこで、仮に万一、右組合の主張する様な場合にそなえて、予備的に、会社は組合に対し、同協約は解約し、期間満了後は更新しない旨の意思表示をしたわけです。」とそれぞれ記載されていた。

(3) 平成15年5月19日、組合は、会社が①同13年及び同14年年間一時金並びに同年春季賃金改定要求に関する組合との団体交渉に誠意をもって応じることなく、組合と妥結していないのに一方的に一時金を支給したり賃金の改定を実

施したこと、②冬時間制に対する同13年7月の組合の対案及び同年12月の提案についての団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、③同14年5月分以降の組合員の賃金について、就業時間不就業を理由にカットしたこと、④同13年10月3日以降、1時限から就業した組合員が9時限及び10時限に就業しても、当該時間について時間外労働手当を支払わなかったこと、⑤組合と合意することなく労働条件を一方的に変更したこと、⑥組合員の賃金及び一時金を他の従業員と比較して低く支給したことが不当労働行為であるとして、石川県労委に救済を申し立てた(石川県労委同15年(不)第1号事件)。そして、同15年8月27日には、⑦同年春季賃金改定要求に関する組合との団体交渉についても誠意をもって応じることなく、組合と妥結していないのに一方的に賃金の改定を実施したこと、⑧同年5月分及び8月分の賃金において、ストライキに対する賃金カットの対象範囲を基本給から通勤手当を除く所定内賃金に拡大したこと等を申立て内容に追加した。

同16年3月19日、石川県労委は、上記①ないし⑧の申立てのうち、⑥の一部(同14年年末一時金、同15年夏季一時金の差別的取扱いの部分)を除き不当労働行為であるとして救済を命じたところ、同16年4月1日、これを不服として会社は当委員会に再審査を申し立て(中労委同16年(不再)第27号事件)、同事件は現在、当委員会に係属中である。

第3 当委員会の判断

1 平成13年春季賃金改定要求に関する労使交渉について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

ア 初審命令は、会社が「賃上げの前提条件として「冬時間制」の実施及び査定給の導入に固執し、回答を先延ばししたことは、団体交渉を形骸化させるものであり、誠意ある交渉態度であるとはいえない」とするが誤っている。冬時間制には必要性・合理性があり、本件においてはこれが重要な事実であるのに、初審命令はこの事実認定が欠落している。

会社では、通常期(4月から6月まで及び10月から翌年1月までの7か月間)は、1時限及び2時限は教習生が少ないため指導員の空き時間が多く、9時限及び10時限は教習生が多いのに正規の就業時間でないためやむを得ず時間外労働を交替で常時行わざるを得ない状況であったため、9時限及び10時限を正規の就業時間で対応するという、正常かつ合理的な体制に改められるべきものであった。

会社は、このような冬時間制の必要性・合理性については組合に対しても従来から十分説明してきている。

イ 初審命令は「会社は、自己の主張を一方的に押し付けようとするだけで、自己の主張の根拠を提示して説明しようとした具体的事実は一切認められない」とするが、会社は、冬時間制に必要性・合理性があること及び組合の要求する賃金改定が困難であることを交渉当初から説明しており、冬時間制の導入にあくまで反対することに固執し、一方的な交渉態度に終始したのはむしろ組合の方である。通常期の9時限及び10時限には空き時間がなく1時限及び2時限に空き時間が多い状況は、組合員は毎朝示される配車表を見れば一見して十分認識できることである。

ウ 初審命令は、会社が「約4か月で3回もの団体交渉に応じたことで十分である」と主張したとするが、会社は平成12年4月から7月の間に14回も団体交渉をしており、明らかな誤りである。会社は、冬時間制への理解を求めするため組合と積極的に団体交渉を行っている。

エ 初審命令は「賃金改定を4月に行うという就業規則、労働協約、労使慣行のいずれも存在しないという、会社の主張は採用できない」とするが、就業規則にも労働協約にも存在しないことは明らかであり、賃金改定の問題は、額及び実施時期を総合して検討される必要があり、固定した労使慣行があったわけではない。

オ 以上からすれば、会社が団体交渉拒否の不当労働行為をしたとは認められない。

(2) よって、以下判断する。

ア 冬時間制について

会社は、冬時間制には必要性・合理性があり、本件においてはこれが重要な事実であると主張するので、まずこの点について判断する。

(ア) 前記第2の2の(2)、同3の(4)及び同4の(1)認定によれば、①昭和60年1月以降、冬季には1時限の教習生が減少することから、組合員は閑散期対策として4週間に5回の割合で1時間の繰下げ出勤を行っていること、②冬時間制が提案された後においても組合は、冬季については従前どおり対応する旨申し入れていること、③冬時間制の対案として組合は、従来冬季に行ってきた1時間の勤務時間繰下げを2時間に拡大すると提案していることが認められる。

(イ) しかしながら、本件は、冬時間制導入の必要性・合理性があったか否かを直接の争点とするものではなく、平成13年春季賃金改定要求に関する労使交渉について、会社の一連の対応が不当労働行為に該当するか否かを争点とするものであるから、冬時間制導入に一応の必要性・合理性

が認められるとしても、このことをもって会社の一連の対応が不当労働行為に該当しないと言うことはできない。本件においては、以下のとおり、同年春季賃金改定要求に関する労使交渉の経緯等について検討を要する。

イ 有額回答に至るまでの団体交渉の経緯について

(ア) そこで、組合が会社に平成13年春季賃金改定を要求して以降の団体交渉の経緯をみると、前記第2の3の(3)及び(4)認定のとおり、同年3月28日に開催された第1回団体交渉において、会社は組合に、賃金改定等の要求に関しては、春季賃金改定は妥結日より実施するとの提案を行っただけで、他に冬時間制・査定給の導入を含む6項目の提案を行い、4月4日の組合への通告書面では、有給休暇抛出の組合活動の取扱いの停止とチェック・オフの廃止を除く5項目については「今後話し合いが必要と思われます。」としていた。また、同(5)認定のとおり、6月15日までの間に開催された9回の団体交渉において会社は、金沢地区の他の自動車学校が妥結したら回答するとしてゼロ回答を続けるだけで、自らが話し合いが必要であるとしていた上記5項目の提案についても何ら協議していない。そして、同4の(1)認定のとおり、7月18日に開催された第13回団体交渉(トップ交渉)において、X1委員長が提示した冬時間制の対案を、Y1社長は全然問題にならないとして取り合わなかった。さらに、同(2)認定のとおり、同月26日に開催された第14回団体交渉において会社は、冬時間制及び査定給の導入が有額回答の前提であるなどの回答に終始して有額回答を示さなかった。

(イ) 加えて、前記第2の4の(3)認定のとおり、会社は、この間の14回の団体交渉を通じて、有額回答できない理由と根拠、冬時間制及び査定給の導入の必要性や合理性を示す関係資料を、組合から求められても一切提示しなかった。

(ウ) その後の有額回答に至るまでの経緯をみると、前記第2の5の(1)及び6の(1)認定のとおり、会社は、7月26日に開催された第14回団体交渉以降、1か月以上経過した後の9月10日に至り一度団体交渉に応じ、さらに約1か月後の10月4日に団体交渉に応じてようやく有額回答を提示したが、この間組合が繰り返し団体交渉を申し入れても、Y1社長は「1か月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為にはならない。」旨を述べて応じなかった。

(エ) 以上の団体交渉の経緯等の各事実からみると、会社は、形式的には有

額回答に至るまで15回の団体交渉に応じているものの、組合の要求にもかかわらず、関係資料の提示に一切応じていない。また、組合の冬時間制の対案についても会社は検討する姿勢もみられない。このような会社の態度は、前記第2の3の(5)認定のとおり、中央自動車学校を除く金沢地区の自動車学校4校が春季賃金改定交渉について既に妥結していたのに、冬時間制及び査定給の導入が有額回答の前提であるとしてこれに固執していたものと言うべきである。Y1社長の「1か月に1回の団体交渉に応じれば不当労働行為にはならない。」旨の発言と併せ考えると、会社には、団体交渉において組合と誠意をもって話し合い、組合との間で合意達成を模索するという姿勢はみられないものと言わざるを得ない。

なお会社は、通常期の9時限及び10時限には空き時間がなく1時限及び2時限に空き時間が多い状況は、組合員は毎朝示される配車表を見れば一見して十分認識できるなどと主張するが、団体交渉の場において、冬時間制導入の必要性や合理性について、関係資料を提示して誠意をもって説明すべきであったと言うべきであるから、上記主張は採用できない。

ウ 有額回答以降の会社の対応について

(ア) 前記第2の6の(1)認定のとおり、平成13年10月4日に開催された第16回団体交渉において、会社は初めて、同年春季賃金改定について「平均3,100円、10月実施」の有額回答を示した。しかし、金沢地区の他の自動車学校より金額が低いこと、また、4月に遡って実施できないことについては、組合がさらに詳しく説明するよう求めても、「生産性は他校より低い。」などと口頭説明を繰り返すのみで、その根拠となる関係資料を一切提示することはなかった。

(イ) その上、前記第2の6の(2)認定のとおり、Y1社長は朝礼において「たった21名のために改定賃金の支払いを遅らせるわけにはいかない。」旨発言して、団体交渉に応じることのないまま、10月分の給与から一方的に賃金改定を実施している。このような会社の対応は、最も基本的な労働条件である賃金改定について組合との合意のないまま一方的に実施することにより、組合との団体交渉を形骸化するものであり、誠意ある交渉態度とは言えないことはもちろん、上記Y1社長の発言は組合軽視の意図を表すものと言える。

(ウ) なお会社は、賃金改定の4月遡及実施は、固定した労使慣行があったわけではない旨を主張する。しかしながら、前記第2の3の(1)認定のと

おり、会社は、昭和 38 年の分会結成以来 40 年間弱にわたり、妥結日の如何にかかわらず、4 月に遡って賃金改定を実施していること、また、同 6 の(1)及び(2)認定のとおり、この長年の慣行を変更するに当たって、組合と何ら協議を行っていないことからみて、上記主張は採用できない。

(エ) 以上からすれば、会社は、平成 13 年春季賃金改定の回答額が金沢地区の他の自動車学校より低い理由及び 4 月に遡って賃金改定を実施できない理由について、誠意をもって組合に説明したとすることはできない。また、特段の事情もなく、組合と妥結もしていないのに一方的に賃金改定を実施したことは、団体交渉を形骸化させるものであって、誠意のある交渉態度とは言えない。

エ 以上を総合して判断すると、平成 13 年春季賃金改定要求に関する団体交渉における会社の態度と、一方的に賃金改定を行い、10 月実施としてこれを強行した一連の対応は、誠意をもって交渉したとすることはできず、少なくともこれを労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 労働協約の解約と新就業規則等の実施について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

ア 初審命令は、『冬時間制』の実施に際して会社のとった対応は、組合の理解や同意を求めようとする努力が認められないことは勿論、同問題をめぐる団体交渉に際しても、自己の考え方を一方的に主張するだけで、頑な団体交渉拒否の姿勢が認められる」とするが誤っている。上記 1 の(1)のアのとおり、会社は、冬時間制の必要性・合理性については組合に十分説明している。

イ 初審命令は、組合が会社に具体的対案を提示したが、会社がこれを取り合わなかった旨認定して、これをもって会社が不誠実であるかのような判断をしているが、組合の対案は、冬時間制の必要性・合理性から求められるあるべき勤務時間の体制を到底充足する内容のものではなく、真摯な対案というものではない。

ウ また、初審命令は、労働協約全部解約通告に関し「通告時には会社自身に予告期間の考えがあったものとは認められない」、「わずか 2 週間あまりの期間で実施しようとした会社の行為は理解しがたい」などとして、「組合への報復措置として衝動的になされたものである」とするが誤っている。就業時間等に係る労働協約は一部破棄通告により既に解約されていたが、新就業規則を実施するに当たり、就業時間等の部分以外の労使慣行的な部分についても、不明確な部分があって問題が生じないように全部を解約したものである。こ

れについては、就業時間等に係る部分の解約の効果が生ずる平成13年10月3日から効果が生ずるのが適当であるが、遅くとも90日経過した同年12月20日に効果が生ずるものであり、予告期間の考えなしに意図的に組合軽視や報復措置として行ったものではない。

57年協約は期間満了により失効しており、本件労働協約解約当時の会社と組合間の労使慣行が労働協約的なものと理解されたととしても、それは期間の定めのないものであって、労働協約一部破棄通告及び全部解約通告によって、労働協約は有効に解約されて効力が失われており、冬時間制等を規定した新就業規則等は適法有効に実施されているものである。初審命令は、労働協約が「平成14年5月31日まで有効と考えられる」とするが、一方で上記のとおり予告期間を問題とすることは、期間の定めのない労働協約の解約と認識しているとも解されるのであって、初審命令の判断は矛盾している。

なお、仮に57年協約は同14年5月31日まで有効期間が更新されているとしても、会社は組合に対し、同年4月18日付けの労働協約期間満了解約の通告によって、同協約は上記期間満了後は更新せず、解約する旨の意思表示をしているのであるから、57年協約は、有効期間満了により、同14年6月1日以降は効力を失っている。

エ 以上のとおり、労働協約一部破棄通告及び全部解約通告は、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき期間の定めのない労働協約を適法有効に解約したものであることから、冬時間制等を規定した新就業規則等は適法有効に実施したものであり、団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為ではない。

(2) よって、以下判断する。

ア 労働協約一部破棄通告をめぐる不当労働行為の成否について

(ア) 前記第2の4の(1)認定のとおり、平成13年7月2日、会社は組合に、就業時間に係る労働協約の一部を同年10月3日をもって破棄すると通告した。これは、会社は労働協約の一部破棄通告であると言っているが、同2の(2)認定のとおり、成文化はされていないものの、60年合意により実施されてきた就業時間を、会社の意思により一方的に変更するために行ったものとみることができる。

会社は、労働協約一部破棄通告は、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき期間の定めのない労働協約を適法有効に解約したものであることから、冬時間制等を規定した新就業規則等は適法有効に実施したものである旨主張する。

しかしながら、本件は、労働協約解約の私法上の効果とは別に、組合

との団体交渉を尽くすことなく、60年合意以来約16年間にわたり実施されてきた就業時間をいきなり変更し、労働条件の変更をもたらすことになる新就業規則等を一方的に実施したことが不当労働行為に該当するか否かが問題とされるものであるから、上記の会社主張は当を得ない。

(イ) そこで、冬時間制の導入に至るまでの団体交渉の経緯をみると、上記1の(2)のイに説示したとおり、冬時間制の必要性や合理性についての関係資料の提示もなく、また、十分な説明も行われていなかったことからすれば、会社は、冬時間制導入の必要性や合理性について組合に対し誠意をもって説明したと言うことはできない。また、会社は、組合の対案について全然問題にならないとして取り合いもせず、団体交渉において協議もしていない。

また、冬時間制の提案から実施に至る経緯についてみると、前記第2の5の(3)のア認定のとおり、平成13年3月28日の会社当初提案及び同年9月10日に会社が組合に提示した就業規則案においては職種は限定されていなかったと判断されるにもかかわらず、10月3日から現に実施された冬時間制では、対象職種が指導員のみ限定され、冬時間制の実施期間も異なっていた。そして会社が、当初提案と現に実施された冬時間制の内容が変更されたことについて組合に説明したとの疎明もない。

(ウ) 上記の団体交渉の経緯や冬時間制実施に至る経緯からすると、60年合意により実施されてきた就業時間を変更し、新就業規則等を実施した行為は、会社が、組合との団体交渉を経ることなく一方的に冬時間制等を始めとする労働条件の変更を行ったものであるとともに、就業規則案の提示に抗議し団体交渉申入れを行っている組合の存在(前記第2の5の(1))を嫌悪し、その弱体化を企図したものであると判断される。

イ 労働協約全部解約通告をめぐる不当労働行為の成否について

会社は、労働協約全部解約通告(平成13年9月20日)は、就業時間等の部分の解約の効果が生ずる同年10月3日から効果が生ずるのが適当であるとか、遅くとも90日経過した同年12月20日に効果が生ずるとか、仮に57年協約が同14年5月31日まで有効期間が更新されているとしても、会社は組合に、これより先の同年4月18日付けで労働協約期間満了解約を通告しているのであるから、57年協約は、同14年6月1日以降は効力を失っているとか縷々主張する。しかしながら、この点についても上記アの(ア)に説示したとおりであるから、上記の会社主張は当を得ない。

そこで、労働協約全部解約に至る経緯をみると、前記第2の5の(2)認定の

とおり、会社は組合に、労働協約の全部解約について協議を申し入れたり、その必要性を説明した事実は認められないばかりか、組合が労働協約全部解約通告に抗議し、その撤回を求めて申し入れた団体交渉にも応じていない。また、労働協約全部解約通告書中には「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。」との記載があり、同4の(5)認定のとおり、組合がこの時期、会社が有額回答を拒否したことに抗議して随時時限ストライキを行っていたことが認められる。

上記の事実からすると、労働協約の全部を解約し、その上で新就業規則等を実施した行為は、上記アの(ウ)判断と同様、会社が、組合との団体交渉を経ることなく一方的に行ったものであるとともに、新就業規則等の実施に反対する組合の存在を嫌悪し、かつ、組合のストライキを嫌悪しその報復措置として行ったものであって、組合の弱体化を企図したものであると判断される。

ウ したがって、労働協約一部破棄通告及び労働協約全部解約通告と新就業規則等の実施を労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、初審命令主文第2項は、上記各通告の撤回を命じているが、これは組合員らについて、前記第2の2の(1)及び(2)認定の57年協約及び60年合意による就業時間に基づく勤務体制にあるものとして取り扱うことを命じているものである。

3 就業時間不就労を理由とする賃金カットについて

(1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、労働協約一部破棄通告が不当労働行為であるから本件賃金カットも不当労働行為であるとするが誤っている。初審命令は、組合が自らストライキを通告して組合員が就労していないのに、これにつき賃金カットができない合理的理由を十分に示していない。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の5の(4)認定のとおり、会社は、組合員らが従前の就業時間に従って17時30分に退社したことに対し、新就業規則等を適用し、就業時間不就労であるとして賃金をカットしたことが認められる。しかしながら、新就業規則等の一方的な実施が不当労働行為であることは上記2の(2)において判断したところである。また、①組合員らは60年合意による就業時間に基づく勤務体制の下にあること、②前記第2の5の(2)認定のとおり、会社が「厳正に対応をいたします。」との見解を表明していた当時の状況を考えると、組合は組合員らを

防衛するためストライキという形を整えたものと理解されることからすれば、就業時間不就業を理由とする賃金カットは、新就業規則等の実施に反対する組合に対する報復措置であって、その弱体化を企図したものであると判断される。

したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 時間外労働手当の割増率の引下げについて

(1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、割増率3割を規定した労働協約の全部解約が不当労働行為であるから、割増率を2割5分として時間外労働手当の支給を行ったことも不当労働行為であるとするが誤っている。会社は、労働基準監督署の指導に従い、時間外労働手当の算定基礎となる賃金を改善した上で法定割増率としたものであり、不利益変更をしたものでもない。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の5の(3)のイ認定のとおり、会社は、新就業規則等の実施により、時間外労働手当の割増率を3割から2割5分に引き下げたことが認められる。しかしながら、新就業規則等の一方的な実施が不当労働行為であることは上記2の(2)において判断したところであり、そうであれば、組合員らは57年協約に基づく割増率を3割とする時間外労働手当を受け取るべきものである。しかるところ、時間外労働手当の割増率を2割5分としたことは、新就業規則等の実施に反対する組合に対する報復措置であり、その弱体化を企図したものであると判断される。

なお、会社は、割増率を2割5分としたことは労働基準監督署の指導に従ったと主張するが、前記第2の2の(4)認定のとおり、当該指導は、時間外労働手当の算定基礎となる賃金の範囲を明示すること等を内容とするものであって、割増率を3割から2割5分に引き下げを求めていたものとは認められず、会社の主張は採用できない。

したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

5 ストライキに対する賃金カットの対象範囲の拡大について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、ストライキに対する賃金カットの対象範囲を拡大したことについては、会社が「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り、会社の姿勢には著しい組合軽視の念が認められる」、「会社がストライキを実施する組合員を特に不利益に取り扱おうとする頑な強

い意思をもって臨んだことが認められる」とするが誤っている。会社は、組合が了承したものと理解していたのであり、組合と協議の上、実施までに予告期間を十分に置いていたのであって、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為ではない。

(2) よって、以下判断する。

前記第2の2の(3)及び4の(5)認定のとおり、会社は、分会結成以来、平成13年9月分及び10月分給与から、通勤手当を除く所定内賃金を対象として賃金をカットするまでの40年弱にわたり、ストライキに対する賃金カットは基本給のみを対象としてきており、この取扱いは長年の労使間の慣行として確立していたものと認められる。

このような労使慣行を変更し、組合員に不利益をもたらすこととなる賃金カットの対象範囲の拡大を行うに当たっては、労使間で十分に協議する必要があるものと解される。しかしながら、同3の(3)及び(4)認定のとおり、会社は、同年3月28日に開催された団体交渉において賃金カットの対象範囲を拡大すると提案し、4月4日に組合に通告した書面の中で「今後話し合いが必要と思われます。」と表明していた。にもかかわらず、その後、同4の(1)認定のとおり、7月4日に開催された団体交渉においてX1委員長がこの会社提案について改めて撤回を求めたのに対し、Y1社長は「もういいや。」とだけ答え、同年9月まで賃金カットの対象範囲の拡大について一切言及しなかった。

上記経緯からすれば、ストライキに対する賃金カットの対象範囲を拡大することについて、組合の了承を得ており、また、組合と協議の上、実施までに予告期間を十分に置いていたとの会社の主張は採用できない。

本件においては、同(5)認定のとおり、会社が、同年9月分給与から、時間内組合活動についてもストライキに対する賃金カットと同じく対象範囲を拡大したものの、組合からの抗議を受けて、従前の基本給のみを対象として再計算し差額分を組合員に返還した上で、その後においてもストライキに対する賃金カットは対象範囲を拡大したままであること、同5の(2)認定のとおり、会社の労働協約全部解約通告書中には「数次のストライキについても、会社の業務の円滑な遂行に対する配慮がみられず、悪意が感じられます。」と記載されていたことが認められる。これらの各事実からすると、会社は、組合のストライキに対する報復措置として、ストライキに参加した組合員を不利益に取り扱う意図をもってストライキに対する賃金カットの対象範囲を一方的に拡大したものと判断される。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働

行為であるとした初審判断は相当である。

6 会社施設の使用禁止措置等について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

「組合活動の制限」については、会社の来客用駐車場に他校のストライキ支援者の車が駐車枠をはみ出していたのでこれを指摘し、就業時間中に無断で会社施設内に立ち入った者がいたのでこれを禁止したものであって、嫌悪・報復などに基づく行為をしたものではなく、また、Y3 校長及び Y1 社長の発言には「誹謗・軽視・威嚇」等の言動はなく、支配介入の不当労働行為ではない。

(2) よって、以下判断する。

ア 組合活動の制限について

前記第 2 の 4 の(6)認定のとおり、会社は、平成 13 年 9 月 3 日、単に駐車枠をはみ出していたので指摘しただけではなく、組合関係者の車両を会社の来客用駐車場に駐車することを禁止し、さらに、同月 7 日、従来はストライキの際に組合員の待機場所として認めていた指導員室や空き教室の使用を認めない旨を通告した。この翌日には労使で話し合った結果、事前の申出により空き教室等を使用できることとなったが、同 6 の(3)認定のとおり、その約 2 か月後の同年 11 月 13 日には、Y1 社長は教室の使用を拒否し、同月 16 日には、就業時間中の会社施設内への立入りを禁止したのではなく、組合オルグの立入りを一切認めない旨を書面で通告した。

これら会社施設の使用禁止措置等は、同 4 の(5)及び同 5 の(4)認定のとおり、賃金改定の有額回答を拒否したことに組合が抗議して時限ストライキを実施した直後から始まり、その後、会社が新就業規則等を実施したことに対し、組合は 9 時限及び 10 時限の時限ストライキを実施し、会社は当該時限ストライキについて就業時間不就業であるとして組合員の賃金をカットするなど労使関係が緊迫していた状況の中でなされている。また、同 6 の(1)ないし(3)認定のとおり、この時期は、会社が、組合と妥結するに至らないまま賃金改定を実施し、組合の団体交渉申入れにも応じず、10 月 17 日から 12 月 21 日まで団体交渉が行われない状況であった。以上のことを併せ考えれば、これら会社施設の使用禁止措置等の中には首肯できる節もないではないが、実際には、組合のストライキを奇貨として、ことさら組合活動に制約を加えることを企図してなされたものとみるべきである。

したがって、これを労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

イ 組合への誹謗中傷について

前記第2の4の(6)認定のとおり、平成13年9月6日の始業時の朝礼において、Y3校長は、非組合員を含む全指導員を前に、春季賃金改定と冬時間制導入について話した際、組合の行動に言及して「何でも反対するのではだめだ。」旨を述べるとともに、X2分会長の発言を「黙れ。」と大声で制した。また、同6の(2)認定のとおり、10月19日の朝礼において、Y1社長は「たった21名のために改定賃金の支払を遅らせるわけにはいかない。」旨を発言した。

これら発言は、上記アの会社施設の使用禁止措置等と同じく、賃金改定の有額回答を拒否したことに抗議して組合が時限ストライキを実施した直後及び会社が新就業規則等を実施したことに対し組合が時限ストライキを実施するなど労使関係が緊迫していた状況中でなされている。また、Y1社長の発言は、同6の(1)認定のとおり、会社の有額回答後も賃金改定については妥結に至らない中でなされており、あたかも組合の対応が賃金改定実施の遅延を招いたように批判し、「たった21名」との発言内容には組合軽視及び組合否認の意図が窺われる。

以上からすれば、Y3校長及びY1社長の発言は、組合の対応が賃金改定実施の遅延を招いたとしてこれを嫌悪し、全指導員を前にして公然と組合を批判することによって組合を誹謗し、組合軽視の姿勢をあらわにしたものであり、組合の弱体化を企図してなされたものとみるべきである。

したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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17年5月11日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊞

「別紙 略」