

命 令 書

申 立 人 自交総連金剛自動車労働組合

被申立人 金剛自動車株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第39号、同14年(不)第7号及び同15年(不)第13号併合事件について、当委員会は、平成17年9月14日及び同月28日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し平成13年4月19日付けで通知した特別出勤(公休出勤)及び祝日手当の廃止並びに全労働組合員に対し同年5月18日付けで通知した特別出勤(公休出勤)の廃止について、申立人に対し会社の経営状況を示す資料を提示するなどして、団体交渉において誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は、平成14年夏季及び冬季賞与について、申立人との団体交渉において誠実に協議しなければならない。
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、①申立人組合に対し、特別出勤(公休出勤)に関する協定等を破棄して祝日手当及び特別出勤(公休出勤)を廃止する旨通告した後、これについて団体交渉で協議中であるにもかかわらず、一方的に廃止を実施して、申立人組合員に対し祝日手当及び特別出勤(公休出勤)手当を支払わないこと、②申立人組合に対し、賞与に関する協定等を破棄する旨一方的に通告し、被申立人会社が一方的に定めた基準を適用するとして、申立人組合員に対し夏季及び冬季賞与を支払わないこと、③会社課長に、申立人組合員に対して個別に労働条件変

更の働きかけを行わせ、申立人組合からの脱退工作を行っていること、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 申立人組合員 3 名に対する祝日手当及び特別出勤(公休出勤)手当の支払
- (2) 申立人組合員 3 名に対する平成 14 年夏季及び冬季賞与の支払
- (3) 申立人組合員に対する脱退工作の禁止
- (4) 祝日手当及び特別出勤(公休出勤)の廃止、並びに組合員に対する組合脱退工作に関するポスト・ノーティス

第 2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 特別出勤(公休出勤)及び祝日手当の廃止について

平成 13 年 1 月 18 日、被申立人金剛自動車株式会社(以下「会社」という。)は申立人自交総連金剛自動車労働組合(以下「組合」という。)に対し、祝日手当の廃止及び特別出勤(公休出勤)の廃止等を予告し、さらに、同年 4 月 19 日の団体交渉(以下「団交」という。)において、会社は、合理化が必要であるとの抽象的な根拠により、上記予告内容を改めて通告し、同年 5 月 18 日、組合との合意の有無にかかわらず、同月 21 日から特別出勤(公休出勤)を廃止することを書面にて通知してきた。

さらに、同年 5 月 3 日の団交において、会社は組合に対し、何ら具体的な理由を示さないまま、上記の合理化提案よりさらに低い内容である、歩合給等の足切額の引上げ、同 13 年夏季及び冬季賞与の支給率引下げ等の合理化の提案を行い、組合との合意のないまま、同月 21 日から、これら一連の合理化提案を、一方的に強行実施した。しかも、会社提案の合理化案は会社にある別の組合の勤務体制を前提とするものであった。

会社は、当初から組合との合意達成の意思がないことを表明した上、具体的な根拠資料を示すことなく、一連の合理化提案を強行実施しているのであって、こうした会社の態度は誠実団交義務に反し、祝日手当の廃止等により組合員の給与を減少させて不利益に取り扱い、もって組合弱体化を図ることを目的とした支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 平成 14 年夏季及び冬季賞与について

会社は、前記(1)記載の合理化提案の強行実施後、平成 13 年 7 月 9 日の団交において、新たな大幅賃下げの合理化提案を行った。これに対し組合は、合意を成立させるべく妥協して譲歩した回答を行ったにもかかわらず、翌日、会社は、特別出勤(公休出勤)の営業収入(以下「營收」という。)は賞与の算定基礎

に算入しないこと、同 13 年賞与の支給率の変更、歩合給等の足切額の引上げ、出勤・退出時刻の変更、祝日手当の廃止等、会社の提案を全部了解しなければ決裂である旨述べた。

さらに、同 14 年 3 月 15 日の団交において、会社は、同日付け「慣行事項の破棄通告書」により、同 11 年 11 月 19 日に合意した賞与の支給率及び同年 2 月 1 日付け協定書の特別出勤(公休出勤)部分を、いずれも同 14 年 6 月 21 日付けで破棄するとともに、同 14 年夏季及び冬季賞与については同年度の春闘、賃金協議にて決定するなど通知したものの、その破棄理由について具体的な資料等を提示して説明していない。

なお、同 13 年 8 月から同 15 年 3 月に至るまで、本件申立てに係る賞与の支給基準に影響を与える月間乗務数(1 か月間に乗務員がタクシー営業車両に乗務する回数をいい、以下、この乗務回数の単位を「乗務」という。)に係る団交が繰り返し開催され、組合が合意達成を目指して会社提案に対し譲歩し、また新たな提案をしているにもかかわらず、会社は、自らの提案に固執して何ら具体的な理由や根拠資料を示すことなく、また組合の提案を何ら検討することなく拒否し続け、あるいは検討するとしながら、結論の引き延ばしを図り最終的に拒否している。

こうした会社の態度は、組合との合意達成を具体的に模索しようとしたものとはいえず誠実団交義務に反し、会社が強行改悪した労働条件に固執し同 14 年夏季及び冬季賞与を支払わないことにより組合員の給与を減少させて不利益に取り扱い、もって組合弱体化を図ることを目的とした支配介入に該当する不当労働行為である。

(3) 組合脱退懲遷について

平成 13 年 9 月 6 日の朝礼の後、当時会社運輸部第二課長であった Y1(以下、運輸部第二次長、取締役運輸部長となった後も「Y1 課長」という。)は、組合員 X1(以下「X1 組合員」という。)に対し、「組合の 11 乗務では營收もあがらへんし、えらいんちゃうか。(会社にある以前所属していた)別の組合に戻って 16 乗務で頑張ったらどうや。」「別の組合にも入らずに今の 11 乗務を 13 か 14 乗務にできるよう相談にのるで。」などと申し向けた。

平成 13 年 9 月 12 日の朝礼の後、Y1 課長は組合の執行委員長 X2(以下「X2 委員長」という。)を事務所に呼び出し、「今の 11 乗務では水揚げはしんどいやろう。何かええ考えがあったらわしが話を聞いてもいいよ。」「何か自分がしたいなと思うことがあれば、個人的に相談を受けますよ。」「こんな話をするのはあんたにだけや。同じところに住んでいるし、年金のこともあるし、水揚げを上

げて払うべきものは払って、歳いってからもらうものはたくさんもらった方がええやろう。」「あんたは人一倍責任感の強い方やと思うけど、自分のこと、家族のこと、将来のことを考えた方がええよ。個人的な相談だったらいつでものりますよ。」などと申し向けた。

以上のとおり、Y1 課長は組合員に対し、個別に労働条件について話をもちかけたり、以前所属していた別の組合に戻ったらどうかなどと申し向け、組合からの脱退を働きかけており、かかる行為は会社による支配介入に該当する不当労働行為である。

(4) 請求する救済内容の変更について

ア 組合は平成 13 年(不)第 39 号事件(以下「13-39 事件」という。)における請求する救済内容を、団交を経ないまま特別出勤(公休出勤)及び月間 11 乗務である組合員に対して支給されていた祝日手当を廃止することの禁止等から、最終的に特別出勤(公休出勤)手当及び祝日手当の支払を求める金銭的請求に変更した。

これに対し会社は、組合の行った救済内容の変更は新たな申立てであり、同一事件として扱うことは不当であるなどと主張するが、そもそも、組合は、一般的に使用者からの労働協約等の破棄がすべて不当労働行為に当たると主張しているのではなく、13-39 事件の申立て当初、特別出勤(公休出勤)や祝日手当の廃止に関する協定の一方的破棄通告が不当労働行為であるとして破棄しないことを求めていたが、会社は同協定の一方的破棄を強行したことから、こうした一方的破棄の強行が不当労働行為であるとして、本件において請求する救済内容を、特別出勤(公休出勤)手当及び祝日手当及び賞与の支払としたものである。したがってその請求する救済内容の根拠となる事実は同一であり、救済申立ての基礎の同一性は失われていない。

イ また、会社は、本件申立てにおける請求する救済の内容は、組合の組合員が別途提起している訴訟における請求の原因とほとんど同一であり救済申立権の濫用であるなどと主張するが、民事訴訟制度が私人の権利保護を図ることを目的とする一方、不当労働行為救済申立制度は組合の団結権を保護することを目的としており、その制度や機能は異なるのであって、どちらの制度を選ぶかは組合の自由であり、不当労働行為救済申立権の濫用には当たらない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 請求する救済内容の変更について

ア 組合は、13-39 事件を申し立てた当初、団交を経ないまま一方的に、有休制

度の改定、代休制度の廃止、毎月の成績上位者 25 名のみに対する固定車の配車、特別出勤(公休出勤)及び祝日手当の廃止等、をそれぞれ行わないこと並びにこれらに関するポスト・ノテイスを、請求する救済内容としていた。

それにもかかわらず、組合は、背景事情に同一性があると主張して、本件 13-39 事件申立て当初の請求する救済内容のうち、特別出勤(公休出勤)手当及び祝日手当に関して、その廃止の一方的実施の禁止から、最終的に、それまで求めていなかった特別出勤(公休出勤)手当及び祝日手当の支払を求める具体的金銭請求に転化した。

しかし、その具体的賃金等の請求権は労働組合ではなく組合員個々人に帰属するもので、基本的権利の帰属主体が相違しており、これは新たな申立てであって、これを同一事件として取り扱うことは不当というべきである。

イ 組合の組合員が別途提起している訴訟は、本件申立てと請求の原因がほとんど同一であり、同様の請求の繰り返しであって、救済申立権の濫用であることに加え、実質的に不当労働行為が争点となるものではなく、組合に救済を求める利益はない。

ウ 組合が最終的に請求している救済内容は、要するに会社が破棄した労使協定等の効力を争うものであり、これは不当労働行為の有無と論理的に結びつくものではない。仮に労使協定等の破棄行為が不当労働行為になるとすれば、そもそも使用者側による労使協定等の破棄は全て不当労働行為とされて認められないことになり、労使協定等の破棄制度そのものが存在しえなくなる。

エ 以上のことから、組合の申立ては却下されるべきである。

(2) 特別出勤(公休出勤)及び祝日手当の廃止について

使用者側による労使協定等の破棄については、前記(1)ウ主張のとおりであるが、仮にこれが認められないとしても、組合の主張は以下のとおり失当である。

労働組合間に看過できない格差が生じた場合、会社が職場内の秩序及び統一性を考慮して是正すべく働きかけることは、何ら違法な組合介入ではない。また労働条件の低下は、会社の経済状況等によって避けられないものがあることは自明であって、労働条件の低下の申入れが、直ちに組合弱体化を企図したものであるいは組合に対する支配介入に当たるとすることは、あまりにも感情的である。

したがって、別組合の組合員に対する代休手当の廃止に伴い、組合の組合員に対し、代休手当に代わり支給されていた祝日手当の廃止、及び別組合員の代休日の営収が賞与の算定基礎とされていたことに代わり認められてきた特別出勤(公休出勤)日の営収を賞与の算定基礎とするものの廃止を申し入れたのであ

る。

これらの組合に対する会社の申入れは、別組合の理解を得て合意に達している事項であり、組合に対し別組合と同条件での合意を求めているにすぎない。会社が組合の主張を維持すれば、却って別組合と逆差別状態となることから、これを是正すべく祝日手当等の廃止の申入れを行い、労使協定等を破棄して実行したのであって、会社の団交における交渉態度が直ちに非難されるべきものではない。むしろ、実質的公平を図ることを主張していた組合が、一転して実質的公平を図りたいとする会社の申出を拒否する態度を示してきたのであり、組合の態度は著しく信義則に反し、昨今の経済情勢からみても合理性を欠くものである。

以上のおり、労使協定等の破棄に伴い、特別出勤(公休出勤)を賞与算定の基礎としないとしたこと及び祝日手当を廃止したことには、労働組合間の実質的な公平を図るという正当な理由があるのであって、これらについて会社の考え方を団交で誠実に説明しており、特別出勤(公休出勤)に係る労使協定の破棄及び祝日手当の廃止は不当労働行為には当たらない。

(3) 平成 14 年夏季及び冬季賞与について

ア 会社は組合に対し、団交において、繰り返し会社の立場や考え方を誠実に説明している。乗務数増加要求についても、組合から乗務数減の申入れにより月間 11 乗務に減じた経緯があるにもかかわらず、その後 2 年も経過しないうちに、組合が乗務数の増加を主張して、会社がこれに応じないことを不当労働行為であるとして非難するのは身勝手というほかない。

平成 13 年秋頃、会社は、組合からの口頭による月間 11 乗務からの乗務数増の希望を受けて以降、乗務数増について検討した結果、同 14 年 4 月 22 日には組合に対し、月間 16 乗務の乗務数増を提案している。これに対し組合は、会社の提案を検討するとしながら、その後一転して月間 13 乗務に固執し、会社が再検討した結果、改めて月間 11 乗務を主張したところ、組合との間で平行線が続いたものである。会社は組合に対し、乗務数増を一切認めないとの態度に固執していたわけではなく、団交において誠実に説明し対応していたのであって、組合の方も乗務数増に一貫した態度を示していたわけではない。

イ 会社の賞与は、毎年度、労使協議により具体的に基準を定めており、新年度において前年度と同じ計算方法で算定することを合意した場合は、改めて詳細を定めることなく、他の協定内容の最後に「他は現行どおりとする」旨を明記して毎年確認している。

会社は、会社の苦しい経済状況を踏まえ、別組合との公平を配慮し、かつ

数年にわたり従前どおり実施してきた経緯があるため、賞与については毎年度の労使合意によるものの、組合が従前の労使協定を永続的なものと誤解しないようにとの趣旨から、平成14年夏季賞与分から従前の賞与の支給率に関する労使協定を破棄し、同14年夏季及び冬季賞与については同年度の春闘、賃金協議で決定すること等を改めて通告したものである。

ウ 以上のとおり、会社の労使慣行の廃止又は労使協定の破棄行為に違法性はなく、また平成14年夏季及び冬季賞与については、組合の合意が得られないので支払に至っていないにすぎず、会社の行為は不当労働行為には当たらない。

(4) 組合脱退懇諭について

ア 平成13年9月6日、Y1課長はX1組合員に対し、朝礼点呼の後、生産性が低いので努力を求めたところ、X1組合員は、「乗務車両をディーゼル車からプロパンガス車に変更してほしい。あと1乗務増やしてほしい。」旨述べた。

その際、Y1課長は、「乗務車両の話にすり替えずにもっと内容のある仕事をして生産性を高めるよう努力してほしい。」と話したのであって、組合の脱退を勧めるようなことは一切話していない。

イ 平成13年9月12日、Y1課長はX2委員長に対し、朝礼点呼の後、生産性が低いので繰り返し注意や指導をしたところ、X2委員長は、「あと1、2乗務増やしてほしい。」旨述べた。

その際、Y1課長は、「話として聞いておく。年金のこともあるので頑張らないといけない。」と激励したが、組合の脱退を勧めるようなことは一切話していない。

ウ 以上のとおり、会社の管理職が、成績不良者や欠勤等が多く問題を抱えている社員に対して指導、教育を行うことは当然の義務であり、組合員に対して行った指導等に、組合に対する支配介入の意思は全くないのであって、会社が組合脱退工作を行った事実は一切ない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、バス部門及びタクシー部門で構成される一般旅客自動車運送業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約120名である。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、主に会社のタクシー乗務員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時5名である。

また会社には、組合のほか、金剛自動車タクシー労働組合(以下「別組合」と

いう。)があり、その組合員数は本件審問終結時約 20 名である。

2 平成 11 年度までの勤務体制、特別出勤(公休出勤)及び賞与に関する労使協定等

(1) タクシー乗務員の勤務体制については、当初、組合の組合員も別組合の組合員も月間 16 乗務であったが、同 4 年頃から組合の組合員全員と別組合の組合員のうち希望者については、月間 12.5 乗務となった。同 8 年頃から組合の組合員は月間 12 乗務となり、後記(6)記載の平成 11 年 12 月 31 日の協定書締結以降審問終結時に至るまで、組合の組合員は月間 11 乗務、別組合の組合員は月間 16 乗務である。

(2) 平成 6 年 6 月 29 日、組合と会社との間で協定書が締結された。その内容は、①現行各人の基本給に 800 円を増額する、②營收(通常の勤務での營收(実營收)と有給休暇取得時に会社から支給される金額(架空營收)を加えたもの)ごとに賞与の支給率を定め、半期の營收が 300 万円未満の者は 5%、300 万円以上 320 万円未満は 9.5%、320 万円以上 340 万円未満は 10.5%、340 万円以上 360 万円未満は 11%、360 万円以上 400 万円未満は 11.5%、400 万円以上は 12%とする、というものであった。

なお、会社の給与には、月給、賞与などがあり、月給は、固定給である基本給、營收から足切額を減じた額に支給率を乗じて算出される歩合給、營收から足切額を減じた額の 1 万円ごとに 300 円支給される割増給、組合員が会社の指定する祝祭日に出勤して業務を完遂した場合に支給される定額の祝日手当及び公休日に自主的に出勤してタクシー営業車両に乗務する特別出勤(以下「特勤」という。)に対し支給される特勤手当などの諸手当で構成されている。また賞与は、夏季及び冬季に 2 回支給され、營收に支給率を乗じて算出されている。その対象となる算定期間は、夏季賞与が毎年 11 月 21 日から翌年 5 月 20 日まで、冬季賞与が毎年 5 月 21 日から 11 月 20 日までであり、支給日はそれぞれ 7 月 10 日と 12 月 10 日である。

(3) 平成 8 年 6 月 14 日、団交における労使交渉の結果、組合と会社との間で、特勤などに関する覚書(以下「8.6.14 覚書」という。)が締結された。その内容は、①各月の初回の特勤營收額が 2 万円以上の場合、当該營收を賞与の算定基礎額に算入する、②この場合の特勤手当(歩合給の支給率)はその營收の 45%とする、というものであった。

なお、組合の組合員について当該月の最初に行った特勤營收を賞与の算定基礎に算入することとなった理由は、別組合の組合員が代休日に乗務した時の營收は賞与の算定基礎に算入されていたため、賞与の算定について組合間の公平

を図るためであった。

- (4) 平成11年2月1日、組合と会社との間で、協定書(以下「11.2.1協定書」という。)が交わされた。その内容は、①当該月の2回目、3回目の特勤營收が35,000円未満の時、歩合給の支給率は50%とし、35,000円以上の時、歩合給の支給率は55%とする、②特勤1回につき実働8時間以上とする、というものであった。
- (5) 平成11年11月19日、団交が開催され、勤務条件や賃金、賞与等について協議が行われた。この結果、組合と会社との間で、賃金、賞与に関する合意が成立し、同月21日より実施されることとなった(以下「11.11.19合意」という。)。その合意内容は、月間12乗務を11乗務に変更するに当たり、歩合給等の足切額及び賞与の算定基準を変更するもので、①歩合給については、營收から足切額である317,530円(従来の12分の11)を減じた額の43%を支給し、割増給については、營收から足切額である385,000円(従来の12分の11)を減じた額の1万円ごとに300円支払うこととする、②賞与の支給率については、半期の營收が275万円未満の者は5%、275万円以上293.3万円未満は9.5%、293.3万円以上311.7万円未満は10.5%、311.7万円以上330万円未満は11%、330万円以上366.7万円未満は11.5%、366.7万円以上は12%とする、というものであった。
- (6) 平成11年12月31日、組合と会社との間で、試験的に組合の組合員の月間所定労働日数は11乗務とし、労働時間を1乗務15時間35分(拘束時間18時間、休憩時間2時間25分)、週40時間、月間171時間25分とすることを内容とする協定書が交わされた。

同日、会社と別組合の間でも協定書が締結されたが、その内容は、①同組合の組合員の月間所定労働日数は、16乗務とし、労働時間を1乗務10時間40分(拘束時間15時間30分、休憩時間4時間50分)、週40時間、月間170時間40分とする、②特勤は月間3回を限度とし、特勤手当として、特勤營收額35,000円以上の場合その額の55%を支給し、特勤營收額が35,000円未満の場合その額の50%を支給する、というものであった。

なお、別組合の組合員は月間16乗務のうち1日代休を取得することが認められており、代休を取得せずに月間16乗務を完遂すれば、基本給を月間乗務回数である16で除して算出される金額が代休手当として支給された。これに対し、組合の組合員の乗務回数は月間11乗務で、代休制度が認められていなかったため、代休手当の代わりに祝日手当として2,500円が支給されることになり、毎月末日に支払われた。

3 特勤及び祝日手当の廃止に至るまでの経緯

- (1) 平成13年1月18日、会社は組合に対し、特勤の廃止、祝日手当の廃止等を

予定している旨通知した。

平成13年4月19日、組合と会社の間で団交が開催された。会社は組合に対し、年間約6,500万円の赤字決算で経営状態が苦しいため、経営合理化を図る必要がある旨口頭で説明し、①13年度については、賃金引上げを行わない、②賞与の支給率については、半期の營收275万円未満は無給、275万円以上293.3万円未満は9%、293.3万円以上311.7万円未満は10%、311.7万円以上330万円未満は10.5%、330万円以上366.7万円未満は11%、366.7万円以上は11.5%に変更する、③祝日手当を廃止する、④特勤を廃止する、こと等を予定している旨通知しその内容を記載した同日付け「回答書」(以下「13.4.19回答書」という。)で提出した。

組合は会社に対し、赤字の根拠を資料で示すよう求めたが、会社は、経営上の必要性を示す具体的な資料等を提示せず、また会社の経営状況や経営合理化についての詳しい説明を行わなかった。

なお、これ以降、会社は、赤字の根拠を資料で示すことはなく、会社の経営状況や経営合理化についての詳しい説明は行っていない。

- (2) 平成13年5月3日、組合と会社の間で団交が開催された。会社は組合に対し、①月給のうち歩合給の足切額を380,000円に変更し、月給のうち割増給の足切額を420,000円に引き上げる、②13年夏季賞与の支給率については、半期の營收246万円未満は無給、246万円以上264万円未満は1%、264万円以上276万円未満は2%、276万円以上288万円未満は3%、288万円以上300万円未満は4%、300万円以上306万円未満は5%、306万円以上324万円未満は6%、324万円以上342万円未満は7%、342万円以上360万円未満は8%、360万円以上384万円未満は9%、384万円以上414万円未満は10%、414万円以上444万円未満は11%、444万円以上480万円未満は12%、480万円以上516万円未満は13%、516万円以上は14%に変更する、③13年冬季賞与の支給率については、半期の營收300万円未満は無給、300万円以上306万円未満は5%、306万円以上324万円未満は6%、324万円以上342万円未満は7%、342万円以上360万円未満は8%、360万円以上384万円未満は9%、384万円以上414万円未満は10%、414万円以上444万円未満は11%、444万円以上480万円未満は12%、480万円以上516万円未満は13%、516万円以上は14%に変更する、旨通告した。

これに対し、同月10日、組合は、このような一方的な賃金引下げには応じられない旨、文書で回答した。

同月18日、会社は社内の全労働組合員に対し、①同13年の賃金や賞与に係る交渉は合意に達していないことから、合意に達するまでは賞与を支給しない、

②同月 21 日より特勤、代休制度及び有給休暇の健康保険日額による支給を廃止する、ことを通知した。

同月 20 日、会社は全乗務員に対し、特勤營收を賞与算定の基礎となる營收合計から除外することを通知するとともに、同月 21 日、組合の組合員に対し、特勤を認めない旨通告した。これに対し組合は会社に対し、同月 22 日、特勤の廃止等について抗議した。

なお会社は、同月 21 日以降組合の組合員の特勤を認めておらず、祝日手当も支給していない。また会社は、同月 21 日以降別組合の組合員に対し、代休手当を支給していない。

4 平成 13 年夏季及び冬季賞与に係る経緯

- (1) 平成 13 年 6 月 7 日及び同年 7 月 2 日に組合と会社の間で団交が行われ、会社は組合に対し、特勤の支給額を減額し、これを賞与の算定基礎額に算入しないことを条件に特勤を認める旨の提案をしたが、組合は 8.6.14 覚書に反するので応じられない旨回答した。また会社は、祝日手当については廃止する旨再度述べた。
- (2) 平成 13 年 7 月 4 日、会社と別組合は、同 13 年の夏季及び冬季賞与に関する協定書(以下「13.7.4 別組合協定書」という。)を締結した。その内容は、①夏季賞与の算定期間を前年 11 月 21 日から 13 年 5 月 20 日、支給日を 7 月 10 日とする、②冬季賞与の算定期間を 5 月 21 日から 11 月 20 日、支給日を 12 月 10 日とする、③夏季賞与の支給率については、半期の營收 300 万円未満は 4.5%、300 万円以上 320 万円未満は 9.0%、320 万円以上 340 万円未満は 10.0%、340 万円以上 360 万円未満は 10.5%、360 万円以上 400 万円未満は 11.0%、400 万円以上は 11.5%に変更する、④冬季賞与の支給率については、半期の營收 300 万円未満は無給、300 万円以上 320 万円未満は 9.0%、320 万円以上 340 万円未満は 10.0%、340 万円以上 360 万円未満は 10.5%、360 万円以上 400 万円未満は 11.0%、400 万円以上は 11.5%に変更する、というものであった。
- (3) 平成 13 年 7 月 9 日、団交が開催された。会社は組合に対し、「同 13 年度賞与に関する申入書」、「公休出勤(特勤)に関しての申入書」、「その他の事項申入書」(以下、これら一連の申入書を合わせて、「13.7.9 申入書」という。)を提示した。その内容は、①夏季及び冬季賞与の支給率を 13.7.4 別組合協定書で別組合と合意した内容と同率に変更する、②特勤營收を賞与の算定基礎額から除外する、③特勤手当について、実營收額 35,000 円以上の場合その額の 55%を支給し、実營收額 20,000 万円以上 35,000 円未満の場合その額の 50%を支給し、実營收額 20,000 円未満は足切額 6,500 円を差し引いた額の 50%を支給する、④祝日手

当を廃止する、⑤出勤時間を 6 時 50 分から 6 時 30 分に、退出時間を 0 時 50 分から 0 時 30 分に変更する、というものであった。会社は、13.7.9 申入書のうち別組合と共通する部分については、別組合が受け入れた内容であるとして、労働組合間の公平を図るためにもこれに同意するよう求めた。

これに対し組合は、①夏季賞与の支給率を変更することに概ね同意するが、夏季賞与の支給率が 4.5%とされた營收 300 万円未満については従前どおりとすること、②特勤營收を従前どおり賞与の算定基礎額に算入すること、③特勤營收額 2 万円未満は足切額 6,500 円を差し引く、という会社案を撤回すること、を提案した。また組合は、冬季賞与の支給率のうち 300 万円未満を無給とすることには応じられない旨述べた。

翌日、会社は、13.7.9 申入書に記載されたすべての会社案に合意しなければ、特勤の再開及び同 13 年夏季賞与の支給を認めない旨述べた。

同月 27 日、組合は大阪地方裁判所堺支部(以下「大阪地裁堺支部」という。)に対し、同 13 年夏季賞与の支払を求めて、仮処分の申立て(以下「13.7.27 仮処分申立て」という。)を行った。

- (4) 平成 13 年 8 月 2 日、組合と会社の間で団交が開催され、会社は、同 13 年夏季賞与だけでも合意するよう求めたが、組合は、特勤營收を賞与の算定基礎に算入するよう求め、この点につき労使間で折り合いがつかなかったため、同 13 年夏季賞与については合意に至らなかった。

同年 9 月 13 日、13.7.27 仮処分申立てについて、労使間で継続的に協議していくことで和解が成立し、会社が提案していた範囲で同 13 年夏季賞与が支払われた。

同年 9 月 21 日、組合と会社の間で団交が開催され、会社は組合に対し、特勤營收を賞与の算定基礎に算入しないことを条件に特勤を認める旨の提案をしたが、組合は、組合の提案条件を受け入れてほしい旨回答した。

また組合は、月間乗務数を 12 又は 13 に増やすことを条件に、会社提案に応じてもよい旨述べたが、会社は、乗務数を変更せずに会社提案を受け入れてほしい旨回答した。

- (5) 平成 13 年 11 月 19 日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は、同 13 年夏季賞与に未払分があるとして、これを支払うよう求めたが、会社は、この問題は解決済みでこれ以上話し合う必要はない旨述べた。

なお、同 13 年冬季賞与についても、労使間で合意が成立せず、会社はこれを支払わなかったため、同年 12 月 28 日、組合の組合員 7 名は大阪地裁堺支部に対し、同 13 年冬季賞与の支払を求める仮処分申立て(以下「13.12.28 仮処分申

立て」という。)を行った。

- (6) 平成14年1月19日、組合は会社に対し、①同13年夏季賞与の未払分の支払、②祝日手当及び特勤の廃止撤回、などを求める団交を申し入れ、同月30日、組合は会社に対し、再度団交申入書を提出した。

平成14年2月19日、会社は組合に対し、同月20日に懇談会を開催することを提案し、組合はこれを了承した。

5 その後の労使協定等の破棄に係る経緯

- (1) 平成14年2月20日、組合と会社の間で懇談会が開催され、会社は組合に対し、同月19日付け「慣行事項の破棄通告書」(以下「14.2.19 通告書」という。)を提出した。その内容は、別組合の組合員との公平を図るため、①歩合給の足切額317,530円を破棄し、380,000円とする、②割増給の足切額385,000円を破棄し、420,000円とする、③出勤時刻、午前6時50分を破棄し、午前6時30分とする、退出時刻、翌日の午前0時50分を破棄し、翌日の午前0時30分とする、④上記事項を同年5月21日から実施する、というものであった。

なお、会社は、結果的に14.2.19 通告書の内容は実施せず、従前どおりで実施している。

- (2) 平成14年3月5日、13.12.28 仮処分申立てについて、大阪地裁堺支部は会社に対し、組合の組合員に対し同13年冬季賞与を組合の組合員らが主張する金額で仮払いするよう命じる決定(以下「14.3.5 決定」という。)を言い渡した。同月12日、会社は大阪地裁堺支部に対し、14.3.5 決定について異議を申し立てた。

- (3) 平成14年3月15日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は会社に対し、組合の組合員に月間13乗務を認めるのであれば歩合給の足切額を38万円とすることなどを認めてもよい旨述べた。これに対し会社は、組合の提案を検討する旨述べた。

さらに、会社は組合に対し、同日付け「慣行事項の破棄通告書」(以下「14.3.15 通告書」という。)を提出した。その内容は、①賞与の支給率に係る11.11.19 合意事項を、同年6月21日に破棄する、②11.2.1 協定書を同年6月21日に破棄する、③同14年夏季賞与及び冬季賞与は同年度の春闘、賃金協議にて決定する、④特勤営収額35,000円以上はその額の55%を、特勤営収額20,000万円以上35,000円未満はその額の50%を、特勤営収額20,000円未満は足切額6,500円を差し引いた額の50%を、特勤手当として同年6月21日から支給する、というものであった。

なお、組合は会社に対し、同13年冬季賞与を支払うよう要求したが、会社は、

大阪地裁堺支部で係争中であるので、裁判の結果をみて判断する旨回答した。また組合は、祝日手当等の廃止を撤回するよう求めたが、会社は、同 13 年 5 月 21 日実施のとおりであり、祝日手当等は支払わない旨回答した。

6 月間乗務数に係る労使交渉の経緯

- (1) 平成 14 年 4 月 22 日、組合と会社の間で、労働条件の検討等に関する小委員会が開催され、組合側から、当時執行委員長であった X3(以下「X3 前委員長」という。)、当時副委員長であった X2 委員長ほか 4 名、会社側から、会社顧問 Y2、Y1 課長ほか 2 名が出席した。会社は組合に対し、乗務回数を増やしたければ、固定給部分のない完全歩合制の賃金体系に移行した上で月間 16 乗務とするなら認める旨提案し、組合は、完全歩合制の賃金体系への移行は受け入れられないが、月間 16 乗務については持ち帰って検討する旨述べた。しかし、X3 前委員長は、会社の月間 16 乗務の提案について組合内で協議することはしなかった。

なお、X3 前委員長は、同月 27 日、委員長を退任し、同年 5 月 31 日、組合を脱退した。

同年 4 月 30 日、組合は会社に対し、同日付け「申入書」を提出し、組合は月間 13 乗務を希望する旨伝えたにもかかわらず、会社は月間 16 乗務以外考えていない旨回答したとして、会社の考えを一方向的に押し付けるのではなく、団交により月間の乗務回数を決定したい旨申し入れた。

- (2) 平成 14 年 5 月 14 日、組合は会社に対し、同日付け「団体交渉申し入れ書」を提出し、14. 2. 19 通告書は組合の組合員の給与に大きな影響を与えるので、一方向的通告ではなく団交の場で十分協議すべきである旨申し入れた。

同月 17 日、組合と会社の間で団交が行われ、組合は会社に対し、月間 13 乗務を認めれば歩合給及び割増給の足切額の変更等を受け入れる旨の提案を行ったが、会社は、組合の組合員は月間 11 乗務であるとして、月間 13 乗務とすることを認めなかった。

なお、同月 14 日、別組合と会社との間で、同 14 年夏季賞与及び冬季賞与に関する協定書が締結された。その内容は、①賞与の支給率について、半期の營收 300 万円未満は無給、300 万円以上 320 万円未満は 8%、320 万円以上 340 万円未満は 9%、340 万円以上 360 万円未満は 9.5%、360 万円以上 400 万円未満は 10%、400 万円以上は 10.5%とする、②夏季賞与の算定期間を 11 月 21 日から翌 5 月 20 日、支給日を 7 月 10 日とし、冬季賞与の算定期間を 5 月 21 日から 11 月 20 日、支給日を 12 月 10 日とする、③この協定は同 14 年度限りとする、というものであった。

(3) 平成14年5月30日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は会社に対し、14.2.19 通告書及び14.3.15 通告書について、別組合と基本的な労働条件や賃金形態が異なるにもかかわらず形式的公平を理由に一方的に従前の労働条件を改定するのは不当であり、同13年度の賞与、特勤、祝日手当等の問題が解決、合意できるまで従前の協定書を遵守するよう要求する旨述べた。

なお、同年6月21日、大阪地裁堺支部において、14.3.5 決定の仮払金を減額する一部変更の決定が言い渡された。

(4) 平成14年7月19日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は会社に対し、月間13乗務を提案したが、会社は、組合提案を受け入れられない旨述べた。

(5) 平成14年8月9日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は会社に対し、月間11乗務を前提とする完全歩合制の賃金体系に移行する案を提示した。その内容は、①月例賃金を月間營收の45%とし、毎月支払の成果配分は月間營收の10%とする、②特勤の賃率を60%とし、拘束時間は8時間以上とする、とされていた。同月13日、組合は上記提案を文書により会社に提出した。

(6) 平成14年9月11日、組合と会社の間で団交が開催された。会社は組合に対し、月間11乗務を前提とする完全歩合制の賃金体系に移行する条件として、①月例賃金は月間營收の45%とする、②月例賃金の成果配分率について、月間營收が40万円未満のとき0%、40万円以上のとき3%、50万円以上のとき6%、60万円以上のとき9%、70万円以上のとき12%、80万円以上のとき15%とし、段階的に差を設ける、③特勤の回数を前月の營收が40万円以上で1回、45万円以上で2回、50万円以上で3回に制限する、④特勤手当について、營收が2万円未満の場合6,500円を差し引いた額の50%、營收が35,000円以上の場合55%を支給する、と回答した。しかし、組合はこれに同意せず、協議は継続されることとなった。

(7) 平成14年9月24日、組合と会社の間で団交が開催され、組合は会社に対し、月例賃金を營收の55%にすること、②特勤の支給率を60%とし、營收による特勤の回数制限をなくすことを提案した。これに対し会社は、同月11日の団交の際と同様の考え方を示し、組合の提案を拒否した。

(8) 平成14年10月15日及び同月21日、組合と会社の間で団交が行われ、組合が会社に対し提案した、月間11乗務を前提とする完全歩合制の賃金体系への移行について協議が行われたが、会社は組合の提案を拒否し、その後、同15年5月22日まで団交は行われなかった。

同15年1月27日、X2委員長、X1組合員及び組合員X4(以下「X4組合員」という。)は大阪地裁堺支部に対し、同13年冬季賞与、同14年夏季及び冬季賞与

の支払を求めて、訴訟を提起した。

7 組合員に対する会社管理職による指導等

(1) Y1 課長の会社における業務内容

平成 12 年 10 月から、Y1 課長は運輸部第二課長となり、運行管理の責任者として、無線配車及び始業点呼の業務を行っていた。また同課長は、その職責として営収の低い乗務員に対し、まず営業努力を促す警告書を発し、なお改善されないときは、個別に営収を上げるよう指導していた。

(2) X1 組合員に対する注意及び指導等

平成 13 年 9 月 6 日、始業点呼の後、会社の車庫内にある洗車場所で、Y1 課長は X1 組合員に対し、生産性が悪いのもう少し上げるように述べるとともに、「11 乗務やったら、ちょっとしんどいん違うか。16 乗務の方がええんと違うか。」旨述べ、1、2 分間話をした。

(3) X2 委員長に対する注意及び指導等

ア 平成 13 年 5 月 8 日、会社は X2 委員長に対し、「貴殿の直近 4 カ月の営収実績は、当社の目標営収を大幅に下回っているので、一層の営業努力をするよう警告を発する。」旨記載した警告書を交付した。

イ 平成 13 年 9 月 12 日、始業点呼の後、会社の車庫で、Y1 課長は X2 委員長に対し、「もう少し頑張って仕事をするように。年金のこともあるので頑張らないといけない。」旨述べた。

8 本件における組合の請求する救済内容

(1) 平成 13 年 5 月 31 日、組合は当委員会に対し、団交を行わないまま一方的に、特勤及び祝日手当等の廃止等を行ったことが不当労働行為であるとして、これらを廃止することの禁止及びポスト・ノーティス等を請求する救済内容とした、不当労働行為救済申立て(同 13 年(不)第 39 号)を行った。(以下、この事件を「13-39 事件」という。)

(2) 平成 14 年 2 月 18 日、組合は当委員会に対し、会社が組合員に対して、労働条件変更を個別に働きかけて組合からの脱退工作を行ったことが不当労働行為であるとして、①乗務数増を議題とする団交応諾、②組合員に対する組合脱退工作の禁止、③組合脱退工作などに関するポスト・ノーティス等を請求する救済内容とした、不当労働行為救済申立て(同 14 年(不)第 7 号)を行った(以下、この事件を「14-7 事件」という。)が、同 15 年 3 月 19 日付け準備書面で 14-7 事件の請求する救済内容を①組合員に対する組合脱退工作の禁止及び②組合脱退工作に関するポスト・ノーティスに変更した。

(3) 平成 14 年 3 月 13 日、組合は、13-39 事件における同月 12 日付け準備書面で、

請求する救済内容を、特勤及び祝日手当の支給についての団交応諾、ポスト・ノーティス等に変更した。

- (4) 平成 15 年 3 月 13 日、組合は当委員会に対し、会社が、団交における合意を待たずに同 14 年 3 月 15 日付け文書により賞与支払基準に関する協定を一方的に破棄したことが不当労働行為であるとして、同 14 年夏季及び冬季賞与、並びにそれぞれに年率 6 分を乗じた金員の支払を請求する救済内容とした、不当労働行為救済申立て(同 15 年(不)第 13 号)を行った。(以下、この事件を「15-13 事件」という。)
- (5) 平成 15 年 3 月 19 日、組合は、13-39 事件における同日付け準備書面で、請求する救済内容を X1 組合員、X4 組合員及び X2 委員長に対する祝日手当及び特勤の廃止以降同 14 年 11 月までの間の祝日手当及び特勤手当並びにそれぞれに年率 6 分を乗じた金員の支払い、並びにポスト・ノーティスに変更した。
- (6) 当委員会は、13-39 事件、14-7 事件及び 15-13 事件を併合して審査し、平成 16 年 7 月 30 日、組合は、これら併合事件の同日付け準備書面で、請求する救済内容の骨子を、最終的に、13-39 事件については、X1 組合員、X4 組合員及び X2 委員長に対する、特勤手当及び祝日手当の支払並びにポスト・ノーティス、14-7 事件については、組合員に対する脱退工作の禁止及びポスト・ノーティス、15-13 事件については上記 3 名に対する同 14 年夏季及び冬季賞与の支払、とした。

第 4 判 断

1 請求する救済内容の変更について

- (1) 会社は、組合が本件 13-39 事件申立て当初の請求する救済内容のうち、特勤手当及び祝日手当に関して、その廃止の一方的実施の禁止から最終的にそれまで求めていなかった特勤手当及び祝日手当の支払を求める具体的金銭請求に転化したとして、(i)具体的金銭の請求権は組合員個々人に帰属するもので、基本的権利の帰属主体が相違しており、新たな申立てであって、労働委員会において同一事件として取り扱うことは不当である、(ii)組合の組合員が別途提起している訴訟は、本件申立てと請求の原因がほとんど同一であり、同様の請求の繰り返しであって、救済申立権の濫用であり、実質的に不当労働行為が争点となるものではなく救済利益はない、(iii)最終的な請求する救済内容は、要するに会社が破棄した労使協定等の効力を争うものであるが、これは不当労働行為の有無と論理的に結びつくものではなく、使用者側による労使協定等の破棄行為が不当労働行為であるとすれば、労使協定等の破棄制度そのものが存在し得なくなる、ことから組合の申立ては却下されるべきであると主張するので、

以下検討する。

- (2) まず、会社の主張(i)についてみると、前記第 3.8(1)、(3)、(5)及び(6)認定によれば、13-39 事件における特勤及び祝日手当の廃止に関して請求する救済内容として、組合は、①申立て当初、当該手当等を廃止することの禁止等を求めたこと、②その後、これを当該手当等に係る団交応諾に変更したこと、③最終的に、X1 組合員、X4 組合員及び X2 委員長に対する特勤手当及び祝日手当の支払に変更したこと、が認められる。

しかしながら、組合は、特勤及び祝日手当については労使間で団交が継続中であるにもかかわらず、会社が一方的に労使慣行又は労使協定を破棄し、組合の組合員に対して特勤手当及び祝日手当を支払わないことが不当労働行為であると主張しているのであって、会社の労使慣行又は労使協定の破棄の実施に伴う状況の変化に応じて、組合の団結権に対する会社による侵害を排除し、その原状回復のための具体的措置としての請求する救済内容を変更しているにすぎず、組合が不当労働行為であると主張する事実としては、13-39 事件申立て当初から同一であるとみるべきである。よって、会社の主張(i)は認められない。

- (3) 次に、会社の主張(ii)についてみると、そもそも本件の申立人は組合であるのに対し訴訟の原告は組合員個人である。

また、不当労働行為によって自己の権利を侵害されたと考える者は、労働委員会に対する救済申立てとは別に、使用者を相手取って裁判所に民事訴訟を提起することができるのであって、同時に両方の手続を進めることは何ら救済申立権の濫用に当たるものではなく、会社の主張(ii)は認められない。

- (4) 最後に、会社の主張(iii)についてみると、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項の規定によれば、有効期間の定めがない労働協約は、当事者の一方から解約しようとする日の 90 日前に文書により予告すれば解約できることとされている。

しかしながら、使用者の恣意的で労使関係の安定を著しく損なう労働協約の解約は不当労働行為とされる場合があり、会社が、労働組合法第 15 条第 3 項及び第 4 項の規定により労働協約を破棄したと主張しても、その破棄の手続が不当労働行為に該当するか否かについて労働委員会で審査することは、労働協約の解約制度自体を否定することにはならないのであって、会社の主張(iii)は認められない。

- (5) 以上のとおり、本件における請求する救済内容の変更に関する会社の主張は、いずれも採用できない。

2 不当労働行為の成否

(1) 特勤及び祝日手当の廃止

ア 会社は、労働組合間に看過できない格差が生じた場合、会社が職場内の秩序及び統一性を考慮して是正すべく働きかけることは、何ら違法な組合介入ではなく、会社が組合の主張を維持すれば、却って別組合と逆差別状態となることから、これを是正すべく祝日手当等の廃止の申入れを行い、労使協定等を破棄して実行したものである、また労働条件の低下は、会社の経営状況等によって避けられないものがある、会社の労使慣行の廃止又は労使協定の破棄行為に違法性はなく、労使協定等の破棄に伴い特勤当収を賞与算定の基礎としないこと及び祝日手当を廃止したことには、労働組合間の実質的な公平を図るといふ正当な理由があるのであって、これらについて会社の考え方を団交で誠実に説明している、ことから、会社の行為は不当労働行為には当たらない、と主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.3(1)及び(2)認定によれば、①平成13年4月19日の団交において、会社は組合に対し、年間約6,500万円の赤字で経営状態が苦しいため経営合理化を図る必要がある旨口頭で説明し、特勤及び祝日手当を廃止することを通知したこと、②これに対し組合は、赤字の根拠を資料で示すよう求めたが、会社はこれを示さず、会社の経営状況や経営合理化について詳しい説明は行わなかったこと、③上記団交以降も、会社は赤字の根拠を資料で示すことはなく、会社の経営状況や経営合理化について詳しい説明を行わなかったこと、④同13年5月18日、会社は全労働組合員に対し、同月21日から特勤、代休制度等を廃止すること等を通知したこと、⑤同13年5月21日、組合の組合員に対し、特勤を認めないことを通告したこと及び同日から組合の組合員に特勤を認めておらず祝日手当も支給していないこと、⑥同13年5月22日、組合は特勤の廃止に抗議したこと、が認められる。

ウ これらのことからすれば、特勤及び祝日手当の廃止については、労働条件に係る不利益変更である以上、会社は組合に対し、団交において具体的な資料等を提示して、これらの廃止の必要性を説明するなど、その廃止に当たって慎重な手続をとることが求められるところ、組合が赤字の根拠を資料で示すよう求めたにもかかわらず、会社はこれを示さず、経営状況等について詳しい説明を行わなかったことが認められ、こうした会社の対応からすると、会社は団交で説明を十分に尽くさないまま特勤及び祝日手当の廃止を強行したものとわがざるを得ず、かかる会社の交渉態度は誠実であったとはいえない。

エ また、企業内に複数の労働組合が併存する場合、各々の労働組合は、その

労働組合員数にかかわらず、それぞれ固有の団交権や労働協約締結権が認められる。会社は、別組合員に対する代休手当の廃止及びこれに伴う代休日の特勤営収の賞与算定不算入とすることとの実質的公平を図るため、組合員に対する特勤及び祝日手当を廃止したと主張しているが、そもそも会社が組合に対しこれらの措置をとったのは、会社が赤字で経営状態が苦しいため経営合理化を図る必要があったからと自ら主張しているのであって、別組合との実質的公平を図るためという理由をもって、これらの廃止について、経営上の必要性を示す具体的な資料等を提示して、説明していなかった会社の交渉態度が正当化されるものではないというべきである。

オ 以上のことからすれば、会社は、組合との団交に誠実に応じないまま、労使慣行の廃止及び労使協定の破棄を一方的に実施し、組合を軽視したものとみるべきであって、かかる会社の行為は、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。

カ なお、前記第3.2(3)、(6)及び3(2)認定によれば、①別組合の組合員に支給されていた代休手当に代わるものとして、祝日手当が組合の組合員に支払われていたこと、②別組合の組合員が代休日に乗務した時の営収は賞与の算定基礎に算入されていたため、組合の組合員について当該月の最初に行った特勤営収を賞与の算定基礎に算入することとされたこと、③会社は別組合の組合員に対する代休制度及び代休手当の廃止と、組合員に対する祝日手当の廃止を同時期に実施していること、④別組合と同様に組合の組合員の特勤を廃止することとしたこと、⑤全乗務員に対し、特勤営収を賞与算定の基礎となる営収合計から除外することを通知したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、別組合とは乗務数や手当に係る取扱いも異なっており、客観的に組合の組合員のみが不利益に取扱われているとまでみることはできず、また、組合を嫌悪して行われたと認めるに足る疎明もなく、実質的にも組合を別組合と差別する意図があるとはいえないことから、組合の組合員のみに対する不利益取扱いがあったとまではいえない。

(2) 平成14年夏季及び冬季賞与

ア 会社は、会社の賞与は、毎年度、労使協議により具体的に基準を定めており、新年度において前年度と同じ計算方法で算定することを合意した場合は、改めて詳細を定めることなく、他の協定内容の最後に「他は現行どおりとする」旨を明記して毎年度確認している、また、会社の苦しい経営状況を踏まえ、別組合との公平を配慮し、かつ数年にわたり従前どおり実施してきた経緯があるため、賞与については毎年度の労使合意によるものの、組合が従前

の労使協定を永続的なものと誤解しないようにとの趣旨から、同14年夏季賞与分から従前の賞与の支給率に関する労使協定を破棄し、同14年夏季及び冬季賞与については同年度の春闘、賃金協議で決定すること等を改めて通告したものである、したがって、同14年夏季及び冬季賞与については、組合の合意が得られないので支払に至っていないにすぎず、会社の行為は不当労働行為には当たらない、と主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.5(3)、6(1)ないし(8)認定によれば、①平成14年3月15日の団交において、会社は組合に対し14.3.15通告書により、(i)従前の賞与の支給率を破棄すること、(ii)同14年夏季及び冬季賞与は同年度の春闘、賃金協議にて決定すること、並びに特勤營收の支給率等に係る11.2.1協定書を破棄すること等を通告したこと、②月間乗務数をめぐる組合と会社との団交は、同14年4月22日に開催された小委員会のほか、同年5月17日、同月30日、同年7月19日、同年8月9日、同年9月11日、同月24日、同年10月15日、同月21日の8回にわたって開催され、その後同15年5月22日に至るまで団交は行われなかったこと、③同14年4月22日の小委員会において、会社は組合に対し、完全歩合制の賃金体系に移行した上で月間16乗務とするなら認める旨提案し、同年7月19日の団交においては、組合提案は受け入れられない旨述べたこと、④会社は、同14年5月17日以降の団交において、組合から提案された月間13乗務には応じなかったが、同年9月11日の団交において、特勤手当支給率を同年8月9日の団交における組合提案より低くする提案などを行ったため、組合はこれに同意しなかったこと、⑤これに対し組合は、同月24日の団交において、月例賃金の支給率及び特勤の支給率等に対案を提示したが、会社は組合の対案に応じなかったこと、が認められる。

ウ これらのことからすれば、会社は、同14年3月15日の団交において、14.3.15通告書により、従前の賞与支給率等を破棄して同14年夏季及び冬季賞与については同年度春闘、賃金協議にて決定する、特勤營收の支給率等に係る11.2.1協定書を破棄するとしているものの、その根拠となる経営上の必要性について具体的な資料等を提示して説明はしていない。

エ また会社は、従前から労使間で積み重ねられてきた労使協定を一方的に破棄する中で、乗務数の変更が賞与の支給基準に大きな影響を与えることから労使間において繰り返し行われてきた乗務数を議題とする団交において、会社提案について具体的な根拠資料を提示して説明せず、さらに組合が会社提案を受け入れるための条件として乗務数の変更(増加)を提示したにもかかわらず、会社は、別組合と同じ乗務数を主張して、結局自らの提案した条件に

終始固執し続けたものとみるべきである。

オ 以上のことからすれば、会社は、組合との団交に誠実に応じないまま、労使慣行の廃止及び労使協定の破棄を一方的に実施し、組合を軽視したものとみるべきであって、かかる会社の行為は、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。

カ なお、会社と組合との間では、乗務数についての団交が繰り返し開催されていることが認められ、会社が経営状態の悪化に対応するために乗務数の提案をしたこと自体は、あながち不合理なものとはいえない。したがって、会社の団交態度についての判断は上記オのとおりであるものの、結果的に、会社が組合員に対して、同 14 年夏季及び冬季賞与を支払わないこと自体は不利益であったとしても、それは、労使合意が成立していないからであって、組合の組合員のみを不利益に取り扱うことを意図したものとまでみることはできない。

(3) 組合脱退懲憑

組合は、Y1 課長が X1 組合員及び X2 委員長に対し、個別に労働条件の話を持ちかけて個人的であれば相談にのる、あるいは以前所属していた別組合に戻ってはどうかなどと申し向けて、X1 組合員及び X2 委員長に対し組合脱退を働きかけたことは、会社による組合に対する支配介入であり不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記第 3.7(2)及び(3)認定によれば、Y1 課長は、X1 組合員に対し、生産性をもう少し上げるように述べるとともに、「11 乗務やったら、ちょっとしんどいん違うか。16 乗務の方がええんと違うか。」旨述べたこと、また X2 委員長に対し、「もう少し頑張って仕事をするように。」旨述べたことが認められる。

しかしながら、前記第 3.7(1)認定によれば、Y1 課長は、平成 12 年 10 月から運行管理の責任者として無線配車や始終業点呼などを行っていたこと、またその職責として營收の低い乗務員に対する指導等を行っていたことが認められることから、同課長の上記発言は、会社の意を受けて、組合の組合員であることを理由に、X1 組合員及び X2 委員長に対し、行われたものとまで認めるに足る疎明もなく、むしろ、運輸部第二課長また運行管理者の職責として、乗務員に対する注意、指導としてなされたものとみるべきである。

また、Y1 課長の X1 組合員に対する乗務数に関する発言は、当時会社は組合との間で 16 乗務について団交を行っており、この発言はそのことに触れたものとみるべきであって、これをもって直ちに、組合からの脱退を懲憑したとまでは認められない。

以上のことから、この点についての組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は、祝日手当及び特勤の廃止について、謝罪文の掲示をも求めるが、主文1のとおり命ずることで足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成17年10月24日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ⑩