

命 令 書

申 立 人 大阪京阪タクシー新労働組合

被申立人 大阪京阪タクシー株式会社

上記当事者間の平成 16 年(不)第 35 号事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 22 日及び同年 4 月 12 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘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、申立人との間で賃金体系に係る協議を行うに当たっては、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

大阪京阪タクシー新労働組合
代表者 執行委員長 X1 様

大阪京阪タクシー株式会社
代表取締役 Y1

当社が、貴組合と締結した平成 15 年 7 月 11 日付け協定書第 6 項記載の事項を遵守しなかったことは、大阪府労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立ては、いずれも棄却する。

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、被申立人が、①平成15年7月11日付け協定書第6項及び第7項記載の事項を遵守しなかったこと、②平成16年4月6日に申立人が申し入れた春闘要求書記載の要求事項に係る団体交渉に誠実に応じなかったこと、③申立人に提案した労働条件の改定について申立人の合意を得ずに強行実施したこと、④ファミリーレクリエーションとしての1万円程度の商品券等の支給を一方向的に廃止したこと、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

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成15年7月11日付け協定書第6項及び第7項の遵守
- (2) 平成16年4月6日申入れの春闘要求書記載の要求事項に係る誠実団体交渉応諾
- (3) 労働条件の改定についての強行実施の禁止
- (4) ファミリーレクリエーションとしての1万円程度の商品券等の支給を廃止しないこと。

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) 平成15年7月11日付け協定の不履行について

ア 平成15年7月11日付け協定の締結

被申立人大阪京阪タクシー株式会社(以下「会社」という。)の乗務員に係る賃金体系は、平成9年1月以降、乗務員の営業収入額が多いほど歩合率(以下「賃金率」という。)も上昇する累進歩合制であったが、同年2月に申立人大阪京阪タクシー新労働組合(以下「組合」という。)が発足して以来、組合は一貫して賃金体系の改善を運動方針に掲げていた。

そして、平成13年以来、組合は、会社に対して累進歩合制は労働基準法(以下「労基法」という。)違反であるとして、労基法に基づく賃金体系の改善と法に沿った賃金体系の実施を要求してきた。

その結果、平成15年7月11日、組合と会社との間で賃金体系等について協定(以下「15.7.11協定」という。)が締結された。この協定における賃金体系は、乗務員の日額平均の営業収入が多いほど賃金率が上昇するものであったが、この賃金体系は暫定的なものであり、同協定第6項には、「前述賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり、暫定期間中に組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する」と、また第7項には、「非番・公休出勤の公平化を図るために、車の確保に配慮し、また全面解決のため専門委員会等で協議する」と記載されている。

イ 15.7.11 協定の不遵守

(ア) 15.7.11 協定を締結した当時実施されていた賃金体系及び同協定締結後に実施された賃金体系は、労基法違反であり、会社も累進歩合制を定める賃金体系が違法であるという認識を持っており、同協定第6項で記載された「組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する」との規定は、累進歩合制を廃止するという趣旨を含むものであった。

(イ) 15.7.11 協定には「賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり、…(組合提起の法遵守の賃金体系を)暫定後に実施する」と明確に規定されているから、同協定は同月11日以降の法遵守の賃金体系の実施の合意であり、会社は、いまだに法遵守の賃金体系を実施していないから、同協定の合意を履行していない。

この点、会社は、15.7.11 協定に「組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し」とある部分をとらえて、「累進歩合でない賃金体系について協議することが重要なのであり、累進歩合制の廃止を合意したのではない」と主張する。しかし、15.7.11 協定には、会社が引用する前後に「賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり、…(組合提起の法遵守の賃金体系を)暫定後に実施する」と明記されているから、これはどのように読もうと平成15年12月11日以降の法遵守の賃金体系の実施の合意である。

(ウ) 会社は、経営破綻の危機や、経費削減努力等について主張するが、それらの事実は疑わしいだけでなく、仮にそれが事実としても、いわゆる事情変更の原則の適用が認められるような天変地異や経済情勢の大変動があったわけでもなく、また、会社のいう経営破綻の危機が、15.7.11 協定締結の直後に突然生じたわけでもない。会社の主張は、経営者の見通しのなさや無能力を示すに過ぎず、それをもって15.7.11 協定の不履行が許されるものではない。

(エ) したがって、会社が、組合と締結した15.7.11 協定の第6項及び第7項を無視し、履行しないのは、組合が無力であることを従業員に宣伝するに等しく、組合の弱体化を図るものであって、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。

(2) 平成16年度の春闘要求に対する団体交渉拒否について

組合は、平成16年4月3日に春闘要求書を作成し、会社に提出するとともに、同月6日に、会社社長に対して、同要求書記載の事項についての団体交渉(以下「団体交渉」を「団交」という。)を申し入れた。その要求事項は、①労基法に基づく賃金体系を早急に実現するとともに年収600万円を保障すること、②欠

格控除の廃止及び皆勤手当を支給すること、③割増手当を支給すること等であり、上記 15.7.11 協定第 6 項及び第 7 項の履行を求めるのとほぼ同旨である。

しかし、会社社長は、会社の営業収入にはほとんど関係のない八幡流れ橋時代祭りの準備に奔走し、平成 16 年 3 月 20 日の団交以来、組合との交渉を中断させ、同年 5 月に行われた団交では、会社は、春闘要求書に対する回答も提案も用意しないまま団交に臨むという態度であった。

また、会社が賃金体系の改善の提案として組合に示した平成 16 年 5 月 21 日付け「賃金の考え方」は、労基法違反の程度の甚だしい刺激的累進歩合給を内容とするものであった。さらに、会社はどのような団交の場においても、組合に対して経営環境悪化の内容について根拠のある資料を明らかにすることはなかった。

そもそも、平成 16 年度の春闘要求事項は、15.7.11 協定第 6 項及び第 7 項の履行を求めるのと同旨であり、15.7.11 協定の履行を議題として行う団交においては、どのようにして協定を履行し、実現するのかを議論するのであれば、いくら経営破綻や経費削減努力についての資料や根拠が示されたとしても、誠実な団交とはなり得ず、会社は、15.7.11 協定の遵守、実行に向けた回答・提案を全く行っていないから、誠実な団交を行っていないというほかはなく、この会社の団交態度は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

(3) 15.7.11 協定に反する労働条件改定の強行実施について

会社は、平成 16 年 2 月 22 日付け「経営改善施策について(案)」及び同年 5 月 21 日付け「賃金の考え方」記載の労働条件の改定を提案し、さらに、「サバイバルプラン」と称する新たな累進歩合賃金を提案したが、これらの案記載の賃金体系は、いずれも労基法違反の点を含んでおり、その上、会社はサバイバルプランについて別の労働組合とは合意し、同 17 年 1 月 11 日、組合とは合意のないまま実施した。その結果、大幅な賃下げとなったことはもとより、同 9 年の「97 秋闘に関する協定」で合意していた会社の福利厚生制度である「ファミリーレクリエーション」としての 1 万円程度の商品券の支給も廃止された。これらの強行実施は、15.7.11 協定による組合と会社との合意を無にするものであって、組合の弱体化を図るものであり、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。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 15.7.11 協定の履行について

ア 15.7.11 協定の締結

15.7.11 協定は、平成 14 年に会社が申立外大阪京阪タクシー労働組合(以下

「旧労組」という。)と妥結した賃金体系について、年明け後も会社と組合との間で協議が続けられ、作成したものである。同協定締結に至る協議における争点は、日曜祝日の水揚げの扱いであり、同協定第 6 項記載の、組合主張提案にかかる賃金体系については説明や協議はなされなかった。そして、同協定調印の直前になって、組合からの依頼により第 6 項が追加されたのである。会社は、賃金体系については従来から組合と協議しているのだから、協定締結後に協議すればよいと理解して調印した。

イ 15.7.11 協定の遵守

- (ア) 組合は、累進歩合制が労基法違反であると考え、累進歩合制を廃止する方向で賃金体系を変更すべき旨要求を続けており、それを「法に沿った賃金体系」と呼んでいる。しかし、累進歩合制は法令で禁止されておらず、会社が実施している累進制の賃金体系は、法に沿った賃金体系である。
- (イ) 組合は、15.7.11 協定第 6 項をもって、平成 15 年 12 月 11 日以降の累進歩合制の廃止の合意であると主張するが、同項には、「暫定期間中に組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する」と記載されているから、組合提起の賃金体系の実施は協議の上、協議が整うことが条件であることは明らかであり、15.7.11 協定第 6 項は、組合提起の賃金体系を実施することを約束したものではない。
- (ウ) 会社が、組合提起の賃金体系を検討したところ、いずれも賃金総額が増加となるものであったが、これに対し、会社の運送収入は、15.7.11 協定締結直後から急激に減少し始め、歯止めがかからない状況となり、平成 17 年 3 月には給料の支払原資が枯渇するという見通しであった。このような状況で、人件費を増額する方向で改定することは、支払い不能の時期を早めることになるのであり、会社は、組合提起の賃金体系を受け入れることはできなかった。

また、会社の親会社である申立外京阪電気鉄道株式会社(以下「京阪電鉄」という。)も平成 14 年から実施された経営改善計画において、グループ企業の中で累積損失解消の目途が立たない企業について、支援打切りを含め抜本的な対応をとるという方針を打ち出しており、会社の抜本的改革は急務となっていた。このことから、会社は、組合提起の賃金体系を受け入れることはできなかった。

- (エ) したがって、会社は、15.7.11 協定に基づき組合と賃金体系について協議し、経営悪化により組合提起の賃金体系を実施できなかったのであるから、会社が同協定を遵守しなかったことはない。15.7.11 協定締結以降、

会社は組合と数十回にわたる交渉を誠実に行っているのである。

(2) 平成 16 年度の春闘要求に対する団交等について

会社は、組合からの平成 16 年度の春闘要求について、再三にわたり団交、労使協議会を開催し、交渉を重ねてきた。その経過において会社は、何度も組合に対し膨大な資料を提示して真摯に説明するとともに、会社第 1 案から第 3 案までの 3 度にわたり賃金改定に係る改定案を作成、改訂し、組合員の収入減少を緩和する代替案を提示してきた。しかし、組合は、自己の提案に固執し、全く譲るところがなかった。会社としては、15. 7. 11 協定締結後の急激な運送収入の減少という経営状況を踏まえ、組合提案の賃金体系を実施した場合の人件費増加とその影響を説明した上、逆に会社から賃金改定を提案せざるを得なかったのである。組合の主張は、会社の回答ないし提案が組合の要求に沿ったものでなかったことを主張しているに過ぎず、組合と会社が行った交渉回数、内容からして、会社の対応は不誠実団交に当たらない。

(3) 賃金改定等の実施について

会社は、乗務員の人件費の削減の前に、その他の経費、間接部門の人件費の削減等に取り組んだが、最終的に就業規則を変更し、平成 17 年 1 月 11 日、賃金改定を実施した。それは同年 3 月の資金ショートによる経営破綻が目前に迫っている状況で、会社の存続と従業員の職場維持のため、必要にしてやむを得ない選択であった。

また、会社は、賃金改定等を実施するまでの組合との交渉過程において 3 度にわたり、賃金改定案を提示したが、組合は同意せず、平成 16 年 10 月 8 日の団交において、組合に対し賃金改定等に係る最終案を提示した際には、経営状況を示す決算書等を含め大量の資料を提出し、口頭でさらにその概要を説明した。その上で同 17 年 3 月には資金ショートすることも明確に説明した。しかし、組合は、「固定給＋固定歩合」に固執し、会社の説明を全く聞き入れず、歩み寄りの余地がなかったのである。

そこで、会社は、やむを得ず、別の労働組合と合意の上、賃金改定等を実施した。その際には、会社は①雇用の延長、②成果配分、③3 万円の現金支給、④賃金の最低保障 13 万円の要件を現在皆勤となっているところを年休を取得した場合も認める方向に緩和する、など乗務員の手取額の減少を緩和させるための代替策を示し実施するなど、誠実に組合に対応している。

賃金改定の実施は、乗務員によっては減収になる場合もあるが、乗務員の人件費削減の前にその他経費の削減を実施した後の、やむを得ない選択である。しかも、実施の対象は、全乗務員、すなわち組合員だけでなく、別の労働組合

員及び非組合員すべてを対象としており、組合の弱体化を招くものではない。賃金改定により会社が存続することができ、職場が維持できるのである。組合員の収入減少が即組合弱体化を招く必然性がない上、賃金改定により組合が存続することになるのであり、その意味でも組合弱体化には当たらない。

以上のとおり、会社は、15.7.11 協定締結以降、組合と数十回にわたる交渉を誠実に行っており、賃金改定は経営破綻を回避するための必要やむを得ない措置であるから、会社において組合弱体化という不当労働行為意思がないことは明らかである。

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、旅客自動車運送事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 327 名、そのうち、タクシー乗務員は 289 名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約 100 名である。
- (3) 会社には、組合の他に申立外旧労組があり、その組合員数は、本件審問終結時約 150 名である。

2 歩合制の賃金体系実施と組合の設立

- (1) 平成 8 年 12 月 20 日、旧労組と会社は、「経営再建に関する基本協定」（以下「基本協定」という。）を締結した。その内容は、会社従業員は同月 25 日付けで全員退職し、会社は同人らを翌 26 日付けで再雇用し、同人らに新しい賃金体系を適用するというものであった。この賃金体系による賃金は、歩合制であり、乗務員の月間営業収入の額に応じ、賃金率が 62%、60%、40%の 3 段階に区分されるというものであった。そして、同 9 年 1 月 11 日、基本協定に係る新しい賃金体系が実施された。
- (2) 平成 9 年 1 月 20 日、会社は、前記(1)の新しい賃金体系に係る賃金支給規程及び退職金支給規程の改定を変更事項とする就業規則の変更を北大阪労働基準監督署(以下「労基署」という。)に届け出た。
- (3) 平成 9 年 2 月 9 日、旧労組に加入していた組合員の一部が旧労組を脱退し、申立人組合を結成した。以後、会社には、2 つの労働組合が併存することとなった。
- (4) 平成 9 年 5 月 14 日、組合は、会社に春闘要求書を提出し、現行賃金の見直し等の協議を要求した。
- (5) 平成 9 年 12 月頃、組合と会社は、従業員の「慰安会については、京阪グルー

プの営業施設利用(遊覧船乗船、食事)等、労使協議会で継続協議する」こととし、平成9年度慰安会については1万円を組合員に対して支給する旨の「97秋闘に関する協定」を締結し、同月25日、同支給を実施した。それ以降、会社は、同16年まで毎年1万円程度の食事券や旅行券を組合員にファミリーレクリエーションと称して支給してきた。

- (6) 平成10年6月23日、組合と会社は、「98春闘に関する協定」を締結した。その第6項には、慰安会の開催については97秋闘に関する協定に基づき、観劇等の内容で実施を考えており、詳細については労使協議会で検討する、と記載されていた。

3 15.7.11 協定締結に至る経過について

- (1) 平成13年4月5日、組合は、春闘要求書を提出し、会社に対し、労基法に基づく賃金体系の改善等を要求した。
- (2) 平成14年5月頃、組合は会社へ、①労基法に基づく賃金体系の改善と5万円の賃金アップ、②欠格控除の廃止と皆勤手当の支給、③割増手当の支給、等を要求する春闘要求書を提出した。
- (3) 平成14年6月19日、会社は前記(2)の春闘要求書に係る3回目の交渉において組合に回答書を提出した。その内容は、未曾有の不況に伴い会社の存続が危うい状況が続いており、労使が諸問題について協議をしながら会社の存続に向けて取り組まなければならない、今後は労使で協議会を設置して、京阪電鉄が策定したグループの経営改革の計画である「京阪グループ新生計画 Re-Born21」(以下「Re-Born21 改革」という。)の進捗状況を考慮しながら経営改革を進めていく、というものであった。
- (4) 平成14年6月23日、会社は、春闘要求に対して再度、組合に回答書を提出するとともに、組合と団交を行った。同回答書の内容は、会社は、組合の春闘要求については、組合との団交で営業収益悪化の説明をし、京阪電鉄の「Re-Born21 改革」に鑑みて回答してきたが、会社の存続に向けての労使経営改革に取り組むことが最大の課題と考えている、また、経費の見直しを行って小委員会方式で具体的に協議したい、というものであった。

また、団交において組合は、会社が組合の意向を全く無視したとし、会社が、①労基法違反である完全歩合給の改善を不当に引き延ばしていること、②労働協約に明記されている「祝祭日は休日である」との条項を全く実施する意思のないこと、③時間外手当、深夜割増手当の支給を継続協議としながら、全く考慮せず、支払わないこと、等について労基署の判断を仰ぐ旨を記載した通知書を会社に提出した。

- (5) 平成14年7月17日、労基署は、会社に対して「累進歩合制度は問題があるので、労使間で検討の上、廃止すること」との指導を行い、改善の状況について同年8月末までに報告するよう求めた。
- (6) 平成14年8月22日、会社は、組合に「経営改革の推進について」と題する「申し入れ書」を提出し、賃金体系等について組合と協議を進めたい旨、申し入れた。
- (7) 平成14年8月26日、会社は、同年7月17日に労基署から受けた指導に対して、「今後は、(賃金体系を含む項目について)専門委員会を設置して経営の改革の推進に向けて協議を行う」旨の是正報告を行った。
- (8) 平成14年9月頃、会社は、組合に対し、9月上旬に賃金改定を含めた経営改善の小委員会を開催することを申し入れた。
- (9) 平成14年12月、会社は旧労組と賃金体系の改定について合意した。その内容は、乗務員の日額平均営業収入の額に応じ賃金率を62%、60%、55%、50%、45%、40%と小刻みに変更するものであった。
- (10) 平成14年12月9日、組合と会社は、組合側は執行委員長、書記長及び執行委員、会社側は常務取締役Y2(以下「Y2常務」という。)ほか2名の部長が出席し、折衝(以下、組合側主要役員3名程度と会社側常務ら3名程度が出席する折衝を「三役折衝」という。)を行い、会社は、賃金体系の改定について会社と旧労組が合意した旨組合に述べた。しかし、組合は改定賃金体系の実施期日を会社が一方的に同月11日に決定したとして賃金体系の改定を拒否した。これ以降、会社には、旧労組に対する改定後の賃金体系と組合に対する従前の賃金体系という2つの賃金体系が存在することになった。
- (11) 平成15年5月27日、組合は、「法に沿った新賃金原案」と題する書面をY2常務に提出した。その主な内容は、1か月当たりの基本給を13万5千円とし、乗務員の月間営業収入額が27万円を超えた場合、超過額500円につき50%を一律支給するというものであった。
- (12) 平成15年7月7日、会社は組合に、同14年8月に組合に申し入れた「経営改革の推進について」の協議に関して、組合と会社との定期的な協議の場を設けたい旨、申し入れた。
- (13) 平成15年7月8日、組合は、会社に経営改革の推進についての協議会を設けることを受け入れる旨の回答書を提出した。同回答書には「法を遵守し・財務的にも健全な会社運営のために、組合としての取り組みも勘案しながら、協議に臨みたいと考えています」との記載があった。
- (14) 平成15年7月11日、会社と組合は、賃金体系等について合意し、15.7.11

協定を締結した。その内容の要旨は、①組合員の賃金率を営業収入に応じ62%、60%、55%、50%、45%、40%と変更する、②満勤務(無欠勤、無遅刻、無早退、正常勤務)する組合員の賃金計算における救済を実施する、③医師の診断書を会社に提出したとき、事前に営業へ電話連絡した場合の遅刻については、特別救済措置を実施する、④賃金率は、満勤務でない場合であっても、平日と日・祝日での営業収入額合計が一賃金計算期間内で58万8千円以上は62%とし、45万6千円以上は60%とする、⑤現行62歳まで嘱託雇用を、62歳まで組合員として雇用継続と改定する、というものであった。

また、これらの内容に加え、15.7.11協定第6項及び第7項以下には、次のとおり記載されていた。

「6. 前述賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり、暫定期間中に組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する。

7. 非番・公休出勤の公平化を図るために、車の確保に配慮し、また全面解決のため専門委員会等で協議する。

実施時期:平成15年7月11日より平成15年12月10日までとする。」

なお、会社は、当時の組合書記長からの申入れを受けて同協定第6項を協定に盛り込んだが、同項の内容について、組合と会社は具体的な話はしなかった。

4 15.7.11協定締結後の賃金体系に係る交渉経緯について

- (1) 平成15年9月11日、定年延長の件等について三役折衝が行われ、この折衝の最後に、組合は、会社に対して法にのっとった賃金体系への見直し、改善を要求するとともに、早急に小委員会や団交の日程を調整したい旨、会社に伝えた。
- (2) 平成15年10月20日、組合は会社に対して、「平成15年秋期年末要求に関する申し入れ書」を提出し、固定給を見据えた賃金体系への移行、65歳までの定年延長等を要求した(以下「15年秋期年末要求」という。)。またその際に、組合は、現在の賃金体系は、会社と約束した同年12月10日までの暫定賃金体系という賃金形態である以上、新賃金体系は固定給のある賃金体系とし、また、生活基盤としての最低賃金は保障するよう会社に申し入れた。
- (3) 平成15年10月29日、15.7.11協定締結後初めての団交が開催され、組合は、会社に15年秋期年末要求の申し入れと内容説明を行った。この団交で、組合は、固定給を見据えた賃金体系にするように会社に要求した。
- (4) 平成15年11月7日、会社と組合は折衝を行い、会社は組合に対して、「経営改革の今後の進め方について」と題する「申し入れ書」を手渡して賃金体系の見直しについて申し入れを行った。その内容は、経営努力にもかかわらず中間決

算で5,800万円の損失が発生し、10月は昨年比較売上額が1,100万円も下回り、会社運営が危ぶまれるため、賃金体系の見直し等について本年度末を目途として労使で検討したいというものであった。

- (5) 平成15年11月15日、労使協議会が開催され、組合は、会社に対し、15年秋期年末要求事項のうち、固定給を見据えた賃金体系への移行の項目に対する新賃金体系の試案書について同年12月1日を期限として提出するように要求した。また、15年秋期年末要求事項に対する回答期限が同日であることが組合と会社との間で確認された。
- (6) 平成15年11月21日、会社と組合は折衝を行い、会社は、経営悪化のため組合からの15年秋期年末要求事項を継続協議とするよう組合に申し入れた。これに対し組合は、現在の賃金体系には期限があることを会社に指摘した。
- (7) 平成15年12月2日、三役折衝が行われ、会社取締役社長Y3(以下「Y3社長」という。)は組合に、業績、経営不振であること及び中間決算の数値の説明を行い、組合からの15年秋期年末要求事項の継続協議を申し入れるとともに、経営改善施策案を年明けに提出する旨を説明した。組合は、15.7.11協定の期限について指摘した。
- (8) 平成15年12月5日、団交が開催され、Y3社長は組合に対して、同年度中間決算の結果を説明し、経営悪化のため組合の要求に係る賃金体系を現時点で実施することが困難であること、会社の経営改善施策を年明けに提出することを口頭で説明した。これに対し組合は、15.7.11協定により現在の賃金体系は同年12月10日までの暫定であり、経営不振は会社側の無策や体制に問題があるためであると会社に抗議した。
- (9) 平成15年12月18日、会社は、組合に対し15年秋期年末要求回答書を提出した。その内容は、①固定給を見据えた賃金体系への移行の要求については、経営改革が優先課題であり継続協議とし、②65歳までの定年延長の要求については、今春闘で62歳まで延長した、今後も法にリンクした対応をしたい、などというものであった。
- (10) 平成16年1月13日付けで発行した組合機関紙において、組合は、「一月中旬までに、会社は職制の人件費を含む、すべての経理内容を書面で明らかにするとともに、抜本的経営改革原案を組合に提示したうえで、団交に応じる用意がある旨を表明しています。組合も、会社の体質改善こそが、赤字脱却への近道であり、法に沿った、組合員のための賃金体系実現のための、現段階での最良の方法であると判断し、暫時の猶予を与えました。これに伴い、12月11日に実現する予定だった賃金体系を一時凍結し、現行の暫定賃金体系を適用する

こと。秋闘要求に関しては継続審議とし、話し合いの中で弾力的に処理して行くことで合意しました。」と記載した。

- (11) 平成 16 年 1 月 17 日、「秋闘未解決の件」等を議題とする労使協議会が開催され、会社は同 14 年度及び 15 年度中間決算の数値を比較した損益計算書や運輸収益月別内訳等の資料を組合に示して収支状況を説明した。なお、会社はこの資料を回収した。組合は書面での経営改善施策の提示を会社に要求した。
- (12) 平成 16 年 1 月 28 日、団交が開催され、会社は、組合に「経営改善施策の提案にあたって」と題する書面を提出し、同 9 年度以降の収支状況、人件費率の変動、主な経営改善施策、賃金の基本的な考え方等を説明した。当該書面には、賃金制度の改定を含む抜本的な経営改善施策について組合に提案し、認識を一にしたうえで同 16 年 3 月を目途に労使で精力的に検討し同年 4 月から実施したい、旨の記載があり、別紙として「大阪京阪タクシー株式会社経営改善施策について」と題する書面が添付されていた。当該別紙には、①経緯と現状、②目標、③主な経営改善施策の項目別に記載があり、経緯と現状の項では、「運送収入は、(中略)平成 9 年度の 18 億円をピークに年々減少し、平成 15 年度は 16 億円台に、場合によっては 15 億円台に突入するおそれもあります」とした上で、平成 9～14 年度実績及び 15 年度見通しの営業収益、営業費、人件費、経常損益、繰越損益、運送収入、乗務員人件費、人件費率等が記載されていた。主な経営改善施策の項では、サービス向上、増収施策、効率化施策の項について記載されており、最後に、「早急に労使協議を行い、経営改善施策の具体的な内容を詰めていきたいと考えます」と記載されていた。なお、同書面記載の営業収益及び営業損益は下表のとおりであった。

これに対し、組合は、会社が経営悪化を主張するならどのように悪化したのか、悪化した責任は誰にあるのか、資料を出すように要求した。

表 (百万円)

年度	H9	10	11	12	13	14	15 見通し
営業収益	1,900	1,830	1,735	1,727	1,715	1,727	1,675
うち運送収入	1,821	1,756	1,663	1,658	1,659	1,675	1,627
営業損益	147	22	70	62	30	2	△43
うち運送事業	104	△16	33	18	△3	△29	△70

- (13) 平成 16 年 2 月 14 日、会社は、組合に対して経営改善施策の説明会を開催し、

同月 22 日付けの「経営改善施策について(案)」と題する書面(以下「16. 2. 22 経営改善施策案」という。)を組合に提出した。16. 2. 22 経営改善施策案記載の施策のうち、効率化施策については、乗務員の賃金制度改定案が挙げられており、賃金改定表(以下「会社第 1 案」という。)が添付されていた。会社第 1 案によれば、これまでと同様の営業収入に応じた歩合制であるが、月間営業収入の区分は 1 万円単位で細分化され、従前と同じ月間営業収入の場合、賃金率が最も高いランクと最も低いランクを除き、現行の賃金率が低下することとなっていた。また、16. 2. 22 経営改善施策案では、97 秋闘に関する協定に基づき同 9 年以降、毎年一人当たり 1 万円程度の食事券、旅行券などをファミリーレクリエーションと称して支給してきた措置を廃止する旨の記載があった。そして、これらの経営改善施策の実施時期については、「原則として、平成 16 年 4 月 1 日、ただし、賃金に関する事項については、平成 16 年 5 月分給与から」と記載されていた。組合は、この会社第 1 案では、最も賃金が減少する月間営業収入のランクでは、乗務員の賃金が 10%以上の減少になると指摘した。なお、組合は、この説明会を同月 22 日に予定されている団交の事前折衝としてとらえていた。

- (14) 平成 16 年 2 月 22 日、団交が開催され、会社は 16. 2. 22 経営改善施策案を朗読した。これに対し、組合執行委員長 X1(以下「X1 執行委員長」という)は、「この資料について回答します。拒否します」と回答した。会社側出席者が「それは内容に対してですか。交渉そのものに対してですか」と尋ねると、X1 執行委員長は「交渉そのものに対してです」と答えた。
- (15) 平成 16 年 3 月 1 日、組合は、前記(14)の団交での交渉拒否理由を「第 2 回経営改善施策説明会の交渉拒否について」と題する書面により会社に通告した。その書面には、「①改善施策の説明以前に、棚上げにした組合提案(法に沿った賃金体系を含む)の説明責任を一切果たさず、引き延ばした根拠すら明示しない。②秋闘について、実施可能なことはすぐに実施するとの契約を無視してきた。③社長を含め幹部社員の責任について、一切の言及、その上での処分が明確に示されていない。④賃下げという「不利益変更」に対し、労働条件の根幹に関わるという認識もなしに、合理的根拠も示さず執行しようとしている。⑤労使が長期間を要し、積み上げてきた各種協定を一方的に破棄している。⑥改革案は、乗務員からの搾取を第一義としており、ある意味悪意すら感じさせるものであり、到底討議の対象に値しない」と記載されていた。
- (16) 平成 16 年 3 月 16 日、三役折衝が行われ、会社は組合に対して「経営改善施策に関する団体交渉申入書」を提出し、速やかに経営改善施策に関する労使協

議会を開始したい旨、組合に申し入れた。

- (17) 平成16年3月20日、労使協議会が開催され、組合と会社は、会社存続に向けて協議を継続することを確認した。組合は会社に対し、協議を継続するに当たって、真の抜本的改革案や裏付けとなる資料の提示を要求していた。この協議において、会社は組合に財務資料を提示したが、組合にその資料を持ち帰ることを認めなかった。

5 平成16年の春闘要求書に係る交渉経緯について

- (1) 平成16年4月3日、組合は、会社へ、同日付けの春闘要求書(以下「16年春闘要求」という。)を提出した。その内容は、①労基法に基づく賃金体系を早急に実施するとともに年収600万円を保障すること、②欠格控除の廃止と皆勤手当を支給すること、③割増手当を支給すること、などであった。
- (2) 平成16年4月6日、組合と会社は折衝を行い、会社は、組合が同15年5月27日に会社に提出した「法に沿った新賃金原案」、会社第1案及び現行の賃金体系をそれぞれ適用した場合における月間営業収入と賃金の関係をシミュレーションしたグラフを組合に手渡し、組合提出の「法に沿った新賃金原案」によれば現行の賃金体系よりも賃金が上昇する旨を説明した。
- (3) 平成16年5月6日、16年春闘要求等についての団交が開催され、組合は、会社へ16.2.22経営改善施策案を修正して再提案するよう要求した。
- (4) 平成16年5月19日、Y3社長はX1執行委員長に賃金率を月間営業収入に依り62%、60%、55%、45%、40%とする「賃金の考え方」と題する同月21日付けの書面(以下「会社第2案」という。)を提示し、説明を行った。
- (5) 平成16年5月21日、労使協議会が開催され、会社は、組合へ会社第2案を説明した。
- (6) 平成16年6月10日、労基署は、会社に対して、「累進歩合給制度は問題があるので、労使間で検討の上、廃止すること」との指導を行い、改善の状況について同年7月末までに報告するよう求めた。
- (7) 平成16年6月10日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

6 本件救済申立て以降の経過について

- (1) 平成16年7月30日、会社は、労基署に対し、本件救済申立てに係る当委員会の結論を待って賃金制度について労使で検討する旨の是正報告書を提出した。
- (2) 平成16年9月10日、組合と会社は折衝を行い、会社は、組合へ「収支実績の推移」及び「運送収入と人件費の推移」と題する表を手渡し、同年度第1四半期の収支状況等を説明した。
- (3) 平成16年10月8日、団交が開催され、会社は、組合へ新たな乗務員賃率賃

金表(以下「会社第3案」という。)が記載された「経営改革3ヵ年計画“サバイバル PLAN”の実施について(案)」(以下「サバイバル PLAN」という。)と題する文書を手渡し説明した。同文書は、経営改革の目標、主な増収施策、主な効率化施策等、乗務員の労働条件の見直し、改革の実施に伴う労使の検証並びに労働協約及び諸規程の整備の6項目について記載されたものであり、添付資料として、収支予想の他、乗務員賃率賃金表、賃率賃金等に関する覚書、労働協約及び賃金支給規程に係る会社案、並びに乗務員賃率賃金表に基づいた場合の営業収入別賃金支給額と現行の賃金制度による支給額の対比表、同年度の資金繰り表、同16年3月31日現在と前期末を対比させた二期比較貸借対照表、同二期比較損益計算書等の資料が添付されていた。なお、会社第3案は、賃金率を38%ないし61%の21区分とするものであった。また、「主な効率化施策等」の項では、「当面の間、ファミリーレクリエーションを停止する」と記載されていた。

- (4) 平成16年10月13日、会社は、従業員に「経営改革に関するお知らせ」と題する文書を提示した。この文書は、同月8日及び9日に会社がサバイバル PLANを組合及び旧労組に提案したとし、従業員に経営改革への理解を求めるものであった。また、会社は組合が当委員会に本件救済申立てを行い、会社は申立事項の全項に反証している旨を知らせた。
- (5) 平成16年10月15日、団交が開催され、組合は、会社第3案に対して1か月当たりの基本給を13万5千円/月とすることなどを規定した「賃金改訂案 NO. 2」を会社に提出した。また、会社は、同年度中間決算を口頭で組合に説明した。
- (6) 平成16年10月25日、団交が開催され、会社は、組合が同月15日に提出した「賃金改訂案 NO. 2」について、現行の賃金制度より人件費が増加することを示すシミュレーション結果を口頭で組合に説明した。
- (7) 平成16年11月2日、団交が開催され、組合は、会社に営業施策の提案の説明をし、会社は、少人数による詳細な協議を提案した。
- (8) 平成16年11月9日、労使協議会が開催され、会社は、サバイバル PLANについて、雇用延長、成果配分として営業収益の乗務員への優先配分、公休出勤の営業収入の月間収入への繰入れなどの改訂をした案を口頭で提案した。
- (9) 平成16年11月17日、労使協議会が開催され、会社は、同月9日に組合に提案したサバイバル PLANの改訂案を更に改訂した案を書面で提案した。同案は、年次有給休暇を取得した場合の賃金の低下を緩和する措置及び一時金として乗務員に3万円を支給する措置を組合に提案するものであった。
- (10) 平成16年11月22日付けで、会社と旧労組との間でサバイバル PLANに基づく賃金体系を同17年1月11日から実施することについて合意が成立した。

- (11) 平成 16 年 12 月 11 日及び 12 日、会社は、全乗務員を対象として賃金制度改定の説明会を実施した。なお、組合は、同月 4 日及び 5 日に職場集会を開催し、同説明会には出席しないことを確認した。
- (12) 平成 16 年 12 月 12 日、会社は、乗務員各位にあてた「賃金支給規程の改定及び勤務パターンの見直しについて」と題する文書で、同 17 年 1 月 11 日から賃金支給規程の改定及び勤務パターンの見直しをサバイバル PLAN に基づき実施する旨を知らせた。なお、この文書には、組合から勤務パターンの変更には従わない旨の争議行為の通告を受けたこと、争議行為については、会社は法律等に基づき厳正な対応をすることが記載されていた。
- また、同日、会社は「“サバイバル PLAN”の実施に伴う一時金の支給について」と題する各乗務員あての文書で、サバイバル PLAN の実施に伴い、平成 17 年 1 月 5 日現在在籍乗務員に対し一律 3 万円を支給する旨を知らせた。
- (13) 平成 16 年 12 月 13 日付けで、会社は組合に対して「労使交渉開催の申入れ」と題する文書を提出し、交渉の申入れを行った。その文書の内容は、会社は、中間決算資料等を示し、会社の現状について再度理解を得るべく努力しているとして、交渉に応じるよう組合に求めるものであった。
- (14) 平成 17 年 1 月 6 日、組合は、会社あてに、内容証明郵便により通告書を送付した。同通告書には、①乗務員に支給される 3 万円については会社提案のサバイバル PLAN 合意の「代償措置」としての支給受取ではなく、協力金としての受取であること、②勤務パターンの変更についても、サバイバル PLAN に合意の上、勤務パターン変更に応ずるわけではなく、生活防衛・便宜上応ずるものであること、が記載されていた。
- (15) 平成 17 年 1 月 11 日、会社は、賃金支給規程等を改定し、サバイバル PLAN に基づく賃金体系等を全従業員に対して適用した。

第 4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) 15.7.11 協定の遵守について

組合は 15.7.11 協定は法遵守の賃金体系の実施の合意であり、会社がこれを遵守しないと主張し、会社は同協定は賃金体系について協議した上で実施することを意味し、組合提起の賃金体系を実施することを約束したものでないと主張するので、以下検討する。

ア 15.7.11 協定第 6 項の性質について

前記第 3.3(11)及び(14)認定のとおり、①組合は平成 15 年 5 月 27 日に「法に沿った新賃金原案」を会社に提出したこと、②組合と会社は、同年 7 月 11

日、組合員の賃金体系等について合意し、15.7.11 協定を締結したこと、③同協定には、第6項で「前述賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり、暫定期間中に組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、暫定後に実施する」、「実施時期:平成15年7月11日より平成15年12月10日までとする」との記載があること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、15.7.11 協定により組合と会社が合意した賃金体系は、平成15年7月11日から同年12月10日までの暫定的なものであることは明らかであり、同期間経過後の賃金体系については、同期間中に組合と会社が、組合が提起した賃金体系について真摯に協議した上で、同期間終了までに何らかの合意に達するよう努力し、当該合意に達した賃金体系を実施することが労使間で確認されたものとみることができる。

この点、会社は、15.7.11 協定は賃金体系について協議すればよいと理解して同協定に押印したと主張するが、同協定の趣旨は上記のとおり解するのが相当であり、協議することに重点があるとの会社の主張は採用できない。

イ 15.7.11 協定締結以降平成15年12月10日までの交渉経緯について

(ア) まず、15.7.11 協定の締結から同協定で暫定期間の終了日とされた平成15年12月10日までの組合と会社の協議状況についてみると、前記第3.4(1)ないし(8)認定のとおり、①組合は、会社に対して、同年9月11日、法にのっとった賃金体系への見直しを要求するとともに団交の開催を求め、同年10月20日及び29日、賃金体系を固定給を見据えた賃金体系にするよう要求したこと、②会社は、同年11月7日、人件費を削減する方向で賃金体系の見直し等について労使で検討したい旨、組合に申し入れたこと、③組合は、同年11月15日に、同年12月1日を期限として、固定給を見据えた賃金体系の実施という組合要求に対する新賃金体系の試案書を提出するよう会社に求めたこと、④会社は、経営悪化を理由に同年11月21日及び12月2日、賃金体系の見直しを含む15年秋期年末要求について、継続協議とするよう組合に申し入れたこと、⑤組合は、同月5日、現在の賃金体系は同月10日までの暫定であることを会社に指摘したこと、⑥会社は、同月5日、経営悪化のため組合要求の賃金体系を現時点で実施することが困難であることを組合に説明したこと、⑦組合と会社は、同月10日までに、新賃金体系について合意に達しなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、15.7.11 協定により、約5か月後の平成15年12月10日までに組合提起の法遵守の賃金体系について真摯に

協議し、組合と合意に達した賃金体系を同日経過後に実施すると確認したにもかかわらず、その後の3度にわたる組合からの法にのっとった賃金体系や固定給を見据えた賃金体系の実施要求に対して、労使で検討したいと組合に申し入れたのは、15.7.11協定の締結から約4か月後の同年11月7日であり、その後も賃金体系については、経営の悪化を理由に継続協議を申し入れたのみであるから、同協定第6項に規定する組合と会社との具体的な協議がなされたとはいえない。

(イ) 次に、組合が提起した賃金体系を実施できない理由として、会社は、15.7.11協定締結直後から運送収入が急激に低下したためと主張するので、それについて検討すると、前記第3.4(12)認定のとおり、①会社の運送収入は、平成9年度に18億2,100万円を計上して以来ほぼ毎年減少し、同14年度には16億7,500万円となったこと、②営業損益のうち運送事業に係るものは、同11年度及び12年度には黒字であったものが、同13年度に300万円の赤字となり、同14年度には2,900万円の赤字となっていること、が認められる。

これらのことからすると、運送収入の長期的低下傾向や運送事業の赤字基調は、平成15年度当初において既に判明していたのであるから、会社が経営改善を行う必要性は、同年度当初に既に会社において把握できていたとみるのが相当であり、会社は年々の運送収入の減少及び運送事業の赤字基調に対処するために同年度当初から経営改善のための施策を講じようとしていたと推認される。

したがって、15.7.11協定締結後に運送収入が低下したことは、同協定を遵守できない正当な理由とはならず、会社の当該主張は採用できない。

また、会社は、親会社である京阪電鉄が会社への支援打切りを含む対応をとる方針を打ち出したことをもって、会社の抜本的改革が急務であったとも主張するが、京阪電鉄の経営改善計画は、会社の主張をもってしても平成14年から実施されていたものであるから、15.7.11協定締結以降に新たに生じた事情であるとは認められず、同計画の存在は、同協定を遵守できない正当な理由とはなり得ない。

ウ 平成15年12月11日以降16年春闘要求に至るまでの交渉経緯について

(ア) 15.7.11協定では、「前述賃金体系は15年12月10日までの暫定賃金であり」と記載されているところ、同日経過後の組合と会社の交渉経緯等について検討すると、前記第3.4(9)及び(10)認定のとおり、①会社は、組合に平成15年12月18日、15年秋期年末要求のうち固定給を見据えた賃金

体系への移行の要求に対して経営改革が優先課題であり同要求は継続協議とすると回答したこと、②同16年1月13日付けの組合機関紙では、「一月中旬までに、会社は職制の人件費を含む、すべての経理内容を書面で明らかにするとともに、抜本的経営改革原案を組合に提示したうえで、団交に応じる用意がある旨を表明しています。組合も、会社の体質改善こそが、赤字脱却への近道であり、法に沿った、組合員のための賃金体系実現のための、現段階での最良の方法であると判断し、暫時の猶予を与えました。これに伴い、12月11日に実現する予定だった賃金体系を一時凍結し、現行の暫定賃金体系を適用すること。秋闘要求に関しては継続審議とし、話し合いの中で弾力的に処理して行くことで合意しました」と記載されていることが認められる。以上のことからすれば、15.7.11協定第6項の暫定期間徒過後に組合が継続協議に応じたのは、会社に暫時の猶予を与えたもので、会社によるすべての経理内容の開示及び抜本的経営改革案の提示が前提条件であったとみるのが相当である。

- (イ) ゆえに、その後の団交等において、会社と組合は従前にも増して賃金体系の合意に向けて詳細な協議をする必要があると考えられるところ、同日以降の会社と組合との交渉等の状況をみると、前記第3.4(11)、(13)、(14)、(16)及び(17)並びに5(1)認定のとおり、①会社は、組合に平成16年1月17日に開催された労使協議会において、同14年度及び15年度中間決算の数値を比較した損益計算書や運輸収益月別内訳等の資料を示して会社の収支状況を説明したが、その場では組合が当該資料を持ち帰ることを認めなかったこと、②会社は、同年2月14日、一部を除いて現行の賃金率が低下することとなる会社第1案を組合に示したこと、③会社は、同年2月22日に開催された団交において、会社第1案が添付された16.2.22経営改善施策案を朗読したが、組合はこの案を拒否するとともに交渉そのものを拒否したこと、④会社は、組合あてに同年3月16日付けで、経営改善施策に関する団体交渉申入書を提出し、速やかに労使協議会を開始したい旨、組合に申し入れたこと、⑤会社は、同月20日に開催された労使協議会において、経営改善施策に関する協議の継続について組合と話し合い、財務資料を提示したが、持ち帰ることを認めなかったこと、⑥組合は、同16年4月3日付けの16年春闘要求で労基法に基づく賃金体系の実施を会社に求めたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、賃金体系の改定について、会社は、暫定期間徒過後、労使協議会や団交において組合に資料を提示して説明し、組合が交渉を拒否した後も労使協議会の

開催を申し入れ、実施したことは認められるものの、同 14 年度及び 15 年度中間決算に係る損益計算書、運輸収益月別内訳等の資料や財務資料の持帰りを組合に認めていないし、また、これらに代わる検討資料も提供していない。そもそも、組合が 15.7.11 協定第 6 項について継続協議に応じた経緯や会社第 1 案では賃金率が現行よりも低下するものであったことを考慮すれば、会社は、会社提案を十分に検討する機会を組合に与えるべきであったにもかかわらず、その機会を与えたとは認められず、団交に臨む態度としては、不誠実である。

エ 15.7.11 協定第 7 項の遵守について

15.7.11 協定第 7 項の「非番・公休出勤の公平化を図るために、車の確保に配慮し、また全面解決のため専門委員会等で協議する」との規定の遵守については、その後、組合が専門委員会等の設置を要求したとの具体的な主張はなく、専門委員会等での協議がなされていないとしても、その責任を会社のみ課すことは妥当とはいえない。

オ 結論

上記アないしエ判断からすると、15.7.11 協定第 6 項の遵守については、会社は、組合が提起した賃金体系について真摯に協議した上で、合意に達するよう努力すべきところ、15.7.11 協定記載の期限までに合理的理由もなく何ら積極的な対応をしないまま暫定期間を徒過し、暫定期間徒過後は、協議に応じたものの提示した資料の持帰りを認めないなど組合に十分な検討の機会も与えず、不誠実な対応をしたというべきで、このことは、会社が暫定期間終期の平成 15 年 12 月 10 日の時点で同協定第 6 項を遵守しなかったことを意味するとともに、その後も同協定を軽んじたものであり、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 16 年春闘要求に関する団交について

組合は、16 年春闘要求に関して、会社が 15.7.11 協定の遵守に向けた回答を行っていないから、誠実な団交を行っていないと主張し、会社は誠実に団交を行ったと主張するので、以下検討する。

16 年春闘要求に係る団交に関して、本件救済申立てまでの経緯をみると、前記第 3.4(13)及び 5(1)ないし(5)認定のとおり、①会社は、平成 16 年 2 月 14 日、組合に 16.2.22 経営改善施策案を提出したこと、②組合は、同年 4 月 3 日、会社に労基法に基づく賃金体系を実施することなどを求める 16 年春闘要求を提出したこと、③会社は、同月 6 日、組合提出の法に沿った新賃金原案によれば現在の賃金よりも賃金総額が上昇することを組合に資料を手渡して説明した

こと、④組合は、同年5月6日開催の団交において16.2.22経営改善施策案を修正するよう会社に要求したこと、⑤会社は、同月21日開催の労使協議会において、16.2.22経営改善施策案のうち賃金の改定関係について修正した会社第2案を組合に提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことについて検討すると、会社は、組合が提出した16年春闘要求に係る平成16年5月6日の団交において、組合に文書による回答をしていないと認められるものの、当該団交に先立つ同年2月14日に組合に16.2.22経営改善施策案を会社第1案として提出するとともに、同年4月6日の折衝において資料を組合に手渡して組合提出の法に沿った新賃金原案を実現すると賃金が上昇する旨説明しており、また、同団交における組合からの16.2.22経営改善施策案の修正要求に対して、その後開催された労使協議会において会社第2案を提示しているから、16年春闘要求に係る会社の団交に関する一連の態度は、不誠実とまではいえない。

組合は、会社第2案は労基法違反の甚だしいものであり、15.7.11協定第6項の組合提起の法遵守の賃金体系をどのようにして履行し、実現するのかを議論しなければ誠実な団交とはならないと主張するが、会社が組合提起の賃金体系を受け入れなかったからといって、それが直ちに不誠実な団交態度となるものとはいえない。また、16年春闘要求前の15.7.11協定第6項についての会社の組合への対応は、前記(1)判断のとおり不当労働行為ではあるが、同要求に係る会社の団交態度については、上記判断のとおりであって、15.7.11協定に基づく新しい賃金体系について合意に向けた姿勢はみられるのであるから、16年春闘要求に対する会社の団交態度は不誠実であるとまではいえず、この点に関する申立ては棄却する。

(3) 労働条件改定等の実施について

組合は、会社が組合の同意を得ないままサバイバルPLAN記載の労働条件改定を実施し賃下げを行うとともに97秋闘に関する協定で合意していたファミリーレクリエーションを廃止したことが、15.7.11協定を無にするものであって不当労働行為であると主張し、会社は、賃金改定等はやむを得ないものであったと主張するので、以下検討する。

ア まず、労働条件改定に当たっての組合と会社の交渉等についてみると、前記第3.4(13)、5(2)、(5)、6(2)ないし(9)及び(15)認定のとおり、会社は、①平成16年2月14日、16.2.22経営改善施策案を組合に提出し賃金体系の改定について会社第1案を示したこと、②同年5月21日、賃金体系の改定について会社第2案を組合に示したこと、③同年10月8日、サバイバルPLANを組

合に手渡し、賃金体系の改定について会社第3案を示したこと、④同年11月9日、サバイバルPLANを改訂した案を、同月17日には、この案を更に改訂した案をそれぞれ組合に提案したこと、⑤同年4月6日及び10月25日に組合提案の賃金体系についてシミュレーションを行った結果を組合に説明したこと、⑥16.2.22経営改善施策案の提示からサバイバルPLANの実施までの間に組合との間で6回の団交、数回の労使協議会及び折衝を行ったこと、⑦同17年1月11日、サバイバルPLANに基づく改定後の賃金体系を組合の合意を得ずに実施したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は組合の合意を得ずにサバイバルPLANを実施したと認められるが、それまでに組合と団交、労使協議会及び折衝を重ねており、平成16年2月14日に16.2.22経営改善施策案を組合へ提出し賃金体系について会社第1案を示して以来、同年11月17日までに同案及びサバイバルPLANをそれぞれ2度にわたって改定し組合に提出するとともに、組合提案の賃金改定案についても2度にわたってシミュレーション結果を説明するなど、交渉内容もおおむね誠実であったと認められるから、会社はそれらの団交や労使協議会等を重ねた上で、やむを得ず組合の同意なしにサバイバルPLANを実施したものと見え、組合を弱体化させるためにサバイバルPLANを実施したということとはできない。

また、15.7.11協定第6項記載の賃金体系の協議については、前記(1)ウ(イ)判断のとおり、会社と組合はその合意に向けて詳細な協議をする必要があるところ、上記判断のとおり会社はおおむね誠実な交渉を組合と重ねているといえるから、サバイバルPLANの実施が15.7.11協定に反しているとまではいえない。

イ 次に、ファミリーレクリエーションについてみると、前記第3.2(5)、(6)、3(14)、4(13)及び6(3)ないし(14)認定のとおり、①97秋闘に関する協定において、慰安会については労使協議会で継続協議することとし、平成9年度慰安会について1万円を組合員に支給するとの規定があること、②同年以降、会社はファミリーレクリエーションと称して毎年1万円程度の食事券や旅行券を組合員に支給してきたこと、③15.7.11協定には、ファミリーレクリエーションの取扱いについて規定がないこと、④16.2.22経営改善施策案には、ファミリーレクリエーションは廃止する旨が記載されていること、⑤サバイバルPLANには、当面の間、ファミリーレクリエーションを停止すると記載されていること、⑥16.2.22経営改善施策案の提示からサバイバルPLANの実施までの間に組合と会社との間で6回の団交、数回の労使協議会及び折衝が行わ

れたこと、⑦平成 17 年 1 月のサバイバル PLAN の実施について、会社と組合との間に合意はなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は平成 9 年から実施してきた組合員に対する 1 万円程度の食事券などの支給の廃止を同 16 年 2 月 22 日付けで組合に提案し、同 17 年 1 月から同支給を行わなくなったものと認められるが、そもそも 15. 7. 11 協定にはファミリーレクリエーションの取扱いについての規定がない上、①97 秋闘に関する協定では、慰安会については継続協議とすることと規定されていること、②会社が、同 16 年 2 月の廃止提案から同 17 年 1 月のサバイバル PLAN の実施まで約 10 か月にわたり団交や労使協議会などにより同廃止提案を含む乗務員の労働条件等について組合と協議を重ねていること、③16. 2. 22 経営改善施策案において「廃止する」との記載が、サバイバル PLAN では「当面の間、停止する」との記載に変わっていること、からすると、会社は、経営改善の必要上、ファミリーレクリエーションの廃止提案を含む労働条件等について組合と協議を行ったものの合意にまでは至らず、組合の同意を得ずに停止したとみるのが相当であって、会社によるファミリーレクリエーションの停止は、15. 7. 11 協定を無にするものとはいえず、また、97 秋闘に関する協定に違反しているとも組合の弱体化を企図したものともいうことはできない。

ウ 以上のことからすると、会社が組合の同意を得ずに労働条件改定等を実施したことが組合の弱体化を図ったものであるとする組合の主張は採用できず、この点に関する申立ては棄却する。

2 救済方法

前記 1 判断のとおり、会社が 15. 7. 11 協定第 6 項記載の期限である平成 15 年 12 月 10 日までに組合提起の法遵守の賃金体系に係る協議について、何ら組合に積極的な対応をしなかったこと、及び同期限経過後から 16 年春闘要求までの会社と組合の協議における会社の対応は不当労働行為であるが、16 年春闘要求以降、組合と団交や労使協議会等を行った上でやむなくサバイバル PLAN を実施したことは不当労働行為とまではいえない。

もっとも、サバイバル PLAN を実施したことが不当労働行為とまではいえないからといって、組合がサバイバル PLAN を受け入れたわけではなく、賃金体系について会社と組合が合意に達したわけでもないから、会社と組合は賃金体系の合意に向けた協議を続けるべきであり、主文の救済を命じることが相当である。

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 18 年 5 月 23 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ⑩