

# 命 令 書 (写)

申 立 人 宮城県塩釜市東玉川町7番2号  
全国自動車交通労働組合総連合会  
宮城地方連合会塩釜交通労働組合  
執行委員長 A

被申立人 宮城県塩釜市東玉川町7番2号  
有限会社塩釜交通  
代表取締役 B

上記当事者間の宮城労委平成17年(不)第1号塩釜交通不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年9月5日第465回公益委員会議において、会長公益委員渡邊克彦、公益委員山本碧子、同菅原通孝、同坂田宏が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、平成17年6月30日付け通告書による申立人組合員 C に対する平成17年8月分からの賃金の減額をなかったものとして取り扱い、同人に対し、同月以降の減額分に相当する額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記の文書を手交しなければならない。  
なお、年月日は、文書手交の日を記載すること。

当社が、貴組合所属の組合員に対し、平成17年6月30日付け通告書により平成17年8月分から賃金を減額して支給したこと、当該賃金減額の撤回を求める団体交渉について、開催を引き延ばしたこと及び誠実に交渉を行わなかったことは、宮城県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

全国自動車交通労働組合総連合会  
宮城地方連合会塩釜交通労働組合  
執行委員長 A 殿

有限会社塩釜交通  
代表取締役 B

3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 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、被申立人有限会社塩釜交通（以下「会社」という。）が、申立人全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会塩釜交通労働組合（以下「組合」という。）の書記長である申立外 C （以下「C」という。）に対し、平成17年6月30日付け通告書により同年8月分から賃金を引き下げたことが労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月1日、当委員会に救済申立てが行われた事件である。

また、会社が、同年 11 月 30 日の団体交渉において、組合執行委員長 A（以下「 A 」という。）の再雇用申入れを拒否したこと並びに C の賃金引下げの撤回及び A の再雇用申入れに関する団体交渉に誠実に応じなかったことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 18 年 1 月 19 日、組合は、当委員会に追加の救済申立てを行った。

## 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、C に対する労働組合の組合員であることを理由とした不当な賃金差別を撤回し、平成 17 年 8 月分からの賃金差額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合執行委員長である A に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
- (3) 会社は、組合の申し入れた団体交渉に対し、不誠実な団体交渉を行ってはならない。

## 第 2 本件の争点

- 1 C に対する平成 17 年 8 月分からの賃金引下げが、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するかどうか。（争点 1）
- 2 会社が A を再雇用しなかったことが、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するかどうか。（争点 2）
- 3 C に対する平成 17 年 8 月分からの賃金引下げの撤回及び A の再雇用申入れに関する団体交渉について、会社が誠実な団体交渉を行ったかどうか。（争点 3）

## 第 3 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 会社は、平成 10 年 1 月に申立外有限会社まるかんタクシー（以下「まるかんタクシー」という。）の破産が決定された後、同年 4 月 24 日、肩書地において、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的として設立された

会社であり、まるかんタクシーの破産管財人から営業権の譲渡を受け、同年8月1日、営業を開始した。本件結審時（平成19年3月29日）における従業員数は、役員2名を除き、62名である。

- (2) 組合は、平成11年11月18日、会社従業員8名で結成された組合であり、本件結審時における組合員数は、2名である。組合は、申立外全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会（以下「地連」という。）に加盟している。地連は、タクシー及び観光バスの労働者で組織されており、平成18年11月9日現在で、16組合、約1,000名が加盟している。

## 2 労使関係

- (1) 組合の結成及び A と D の関係

ア A は、昭和48年3月、タクシーの乗務員としてまるかんタクシーに入社した。A は、申立外全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部（以下「全自交宮城地本」又は「全自交」という。）まるかん支部に加入し、平成7年7、8月ころ、同組合の執行委員長に就任した。

【書証甲第88号証（以下「甲88」と略記。以下、書証について、これに準じて表記。）、第1回審問調書第4ページないし第5ページ A 証人証言（以下「審調①P4～5 A 証人」と略記。以下、証言について、これに準じて表記。）】

イ 申立外 D （以下「D」という。）は、昭和52年4月、タクシーの乗務員として申立外登米タクシーに入社した。昭和53年8月、申立外全自交宮城地本登米支部に加入し、平成8年6月、全自交宮城地本の委員長に選出された。【乙5】

ウ 会社設立時において、A 及び D は、取締役であった。また、A は、申立外全自交宮城地本塩釜交通支部（以下「支部」という。）の執行委員長であった。【甲6、甲88、審調③P29 D 証人】

エ A は、平成10年8月ないし同年10月までの間、毎月、支部の全員集会を開催し、支部の組合員に対して、当月の会社の収支を報告した。【甲64、審調①P9～10、48～51 A 証人】

オ 平成10年11月ころ、会社の乗務員であり支部の書記長であった申立外 E (以下「E」という。)は、目が悪くなり夜の乗務が困難となったため、Aに、当直の午前零時までの夜の勤務をすべて日勤にしてほしいと相談した。これに対し、Aは、「乗務員として雇ったのであるから、乗務ができないのであれば首になるべきではないか」という趣旨の発言をした。【甲68、乙5、乙6】

カ Aは、Dから、Eに対する発言について責任を追及され、平成11年1月11日付けで、取締役を辞任した。同日付けで、Bが会社の代表取締役に就任し、取締役は、Dと申立外 F の2名になった。【甲6、甲68】

キ Eは、平成10年12月13日、支部の書記長を辞任し、平成11年1月1日から、運行管理代務者として、電話、無線配車等の業務を行うようになり、後に、運行管理者となった。【乙5、乙6、審調③P86 E証人】

ク Aは、「会社の運営は、支部が決める問題であるのに、全自交宮城地本の委員長であるDが、会社の問題に介入しすぎる」など、Dに対する不満を募らせ、全自交宮城地本の各執行委員あてに、会社の実情を訴える内容の文書を郵送した。【甲68】

ケ 平成11年2月28日、Aは、支部の臨時大会において、執行委員長を辞任した。支部の次期執行委員長には、申立外 F が就任することとなった。【甲68、乙5、審調①P10 A証人】

コ Aが取締役及び支部の執行委員長を辞任した後、毎月の全員集会及び収支の報告は行われなくなった。【審調①P10 A証人】

サ 会社設立当初、会社には、基本給のあるA型賃金体系の乗務員と、オール歩合制であるB型賃金体系の乗務員とがいたが、平成11年9月、会社は、A型であった乗務員の賃金体系を、B型に改定した。Aの賃金体系は、従来、A型であったが、B型に改定されたことにより、同月の給与の支給額が下がった。賃金体系の改定について、支部は、会社に対し、抗議などを行わなかった。【甲53、甲54、審調①P11～12、29～33 A証人、審調③P53 D証人】

シ A から8名の支部組合員は、A が取締役であったときには行っていた収支の報告が、A が取締役を辞任した後なされなくなったこと（前記コ）、及び会社が賃金体系を改定したこと（前記サ）等について、これらはD の横暴であり、D が、支部の上部団体である全自交宮城地本の委員長として、支部を意のままにしていると考え、支部を脱退した。そして、平成11年11月18日、D の方針に対抗し、労働者の利益を守ることを目指して、申立人組合を結成した。

組合結成時における執行委員長は、申立外 G （以下「G」という。）であり、A は、副執行委員長であった。【甲16、甲68、甲88、審調①P14 A 証人】

ス 組合は、平成11年11月18日付けで、その結成を会社に対し通知した。また、同日付けで、地連は、組合の加盟を承認し、今後、組合が地連の傘下労働組合として活動する旨を会社に対し通知した。【甲16、甲17】

セ A は、平成14年9月ころ、組合の執行委員長に就任した。【審問の全趣旨】

ソ D は、平成16年8月、全自交宮城地本の委員長を辞任した。【審調③P58 D 証人】

## (2) 組合と会社の関係

ア 組合は、平成11年11月18日及び同月29日付けで、会社に対し、「賃金体系について」及び「定年制度の見直し」等を交渉議題及び要求項目とする団体交渉を申し入れた。

組合が、交渉議題及び要求項目として、「定年制度の見直し」を挙げたのは、会社と組合との間において、会社の定年が60歳であるか65歳であるかについて争いがあったためであった。

これに対し、会社は、平成11年12月1日、組合との間で団体交渉を行った。

その後、組合は、会社に対し、平成12年4月23日まで、交渉議題及び要求項目を同じくする団体交渉を数回申し入れたが、会社は、団体交渉に応じなかった。【甲18～甲27、甲48、甲68、甲88、審調①

P15, 23 A 証人】

イ 組合は、平成 12 年 4 月 28 日付けで、会社が団体交渉を拒否していること及び会社の定年について 60 歳ではなく 65 歳選択定年制であることを主張して、当委員会にあっせんの申請を行い、同年 5 月 19 日付けで、あっせんが開始された（平成 12 年（調）第 2 号）。

会社は、同月 17 日付けで、G に対し、営業車両の事故について虚偽の報告を行ったとして懲戒解雇処分を行った。また、同月 19 日付けで、A に対し、会社就業規則第 71 条第 7 項「外部から指揮を受ける行為をし、会社の信用を著しく失墜したとき。」及び第 72 条第 8 項「風紀紊乱等によつて職場規律をみだし、他の従業員に悪影響を及ぼしたとき。」に該当するとして、懲戒休職処分（同月 20 日ないし同年 6 月 30 日まで）を行った。

組合は、同年 5 月 24 日付けで、G に対する懲戒解雇処分及び A に対する懲戒休職処分について、あっせん事項に追加する旨当委員会に申請した。

会社があっせんに応じなかったため、同年 6 月 7 日、当委員会は、あっせんを打ち切った。【甲 7, 甲 11, 甲 48~51, 甲 88, 審調①P15~17 A 証人】

ウ 組合は、平成 12 年 5 月 17 日付けで、当委員会に、前記アに関する団体交渉応諾及び「被申立人は、確定された 65 才までの選択定年制を 60 才定年制に一方的に変更する不利益取扱いをしてはならない。」等の救済を求めて、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った（平成 12 年（不）第 3 号）。さらに、同月 24 日付けで、G に対する懲戒解雇処分の撤回及び A に対する懲戒休職処分の撤回等を求めて、追加の救済申立てを行った。

同事件は、平成 14 年 2 月 18 日、当委員会の関与による和解が成立し、終結した。

当委員会の和解手続において、組合、G 及び会社は、会社が G に対する懲戒解雇処分を撤回すること等を内容とする和解協定書を締結した。

なお、当該和解協定書には、A の懲戒休職処分に関する事項は含まれていなかった。【甲 55, 甲 56, 甲 75, 甲 88, 審調①P16 A 証人】  
エ 平成 15 年 8 月 7 日、組合は、団体交渉応諾、組合員 1 名に対する交番変更の撤回及び交番変更等により生じた賃金減額相当分の支払い等を求めて、当委員会に、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った（平成 15 年（不）第 6 号）。

なお、同月 11 日付けで、支部が、団体交渉応諾、組合員に対する交番変更の撤回及び交番変更により生じた賃金減額相当分の支払い等を求めて、当委員会に、同じく会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った（平成 15 年（不）第 7 号）ため、当委員会は、両事件を併合して審査した。

同事件は、平成 16 年 3 月 24 日、当委員会の関与による和解が成立し、終結した。

### 3 C の賃金引下げに至る経緯等

#### (1) C 入社

- ア C は、新聞に掲載されていた会社の「修理部門」の求人に応募し、面接を受けた。【甲 89, 審調②P4 C 証人, 審問の全趣旨】
- イ 会社は、営業を開始するにあたり、まるかんタクシーの破産管財人から、中古の車両 25 台を営業車両として購入していた。【甲 79】
- ウ 当時、会社には自動車整備士（道路運送車両法（昭和 26 年 6 月 1 日法律第 185 号。以下「法」という。）第 55 条。以下「整備士」という。）がおらず、会社は、営業車両の整備について、すべてディーラーに委託（以下「外注」という。）していた。【審調③P29～30 D 証人】
- エ C は、面接当時、整備士の資格を有していなかった。【審調②P5 C 証人】
- オ 会社では、D が従業員の採用についての最終的な決定権限を有しているが、D は、C の面接には立ち会っていなかった。D は、C の面接に立ち会った A から、「修理工として入りたい人がいるが、面接した限りでは、ある程度の修理をできるので使いたい」旨、電話

で報告を受けた。【審調②P5 C 証人，審調③P28～29，80 D 証人】  
カ D は，会社の中でできる修理はしてもらい，外注に掛かる費用を削減するため，C の採用を決めた。【審調③P29～30，81 D 証人】  
キ 面接の際，会社は，C に，入社後必ず3級の整備士資格を取得するよう要請した。また，「3か月後に，賃金を多少上げる」旨述べた。  
【審調②P5 C 証人，審調③P30 D 証人】

ク C は，平成10年9月に入社した。【甲89，審調②P4 C 証人】

## (2) 入社後の仕事及び賃金

ア C は，入社後，板金，塗装，オイル交換及びタイヤ交換のほか，1か月及び3か月ごとの法定点検（法第48条第1項第1号）のための整備並びに継続検査（法第62条第1項。以下「車検」という。）前の整備を行っていた。

なお，これら法定点検のための整備及び車検前の整備には，分解整備（法第49条第2項）が含まれていた。会社の営業車両について分解整備を行うには，本来，認証（法第78条第1項）を受けた自動車整備工場（以下「整備工場」又は「修理工場」という。）において，2級以上の整備士の指導及び監督の下に行うことを要するが，C は，分解整備であるとは認識せずに行っていた。【審調②P6，30，34～35，48 C 証人，審問の全趣旨】

イ 会社には整備工場がなかったため，C は，自ら整備した営業車両を，指定自動車整備事業者（法第94条の2第1項）である申立外桜井自動車に持ち込み，法定点検及び車検を受けていた。申立外桜井自動車に支払われた金額は，3か月ごとの法定点検の場合，1台当たり3，4千円であり，これは，C が入社する前に会社がディーラーに支払っていた金額とほとんど変わらない額であった。【審調②P6～7 C 証人，審調③P30～31 D 証人】

ウ D は，C に分解整備ができるとは思っていなかった。【審調③P31 D 証人】

エ 平成11年1月，C の賃金は，入社当時の賃金から29万円に上がった。【審調②P7 C 証人，審調③P30 D 証人】

(3) H 入社

ア 平成 11 年 11 月 1 日、申立外 H (以下「H」という。)が入社した。H は、2 級の整備士 (二級ガソリン自動車整備士及び二級ジーゼル自動車整備士 (自動車整備士技能検定規則 (昭和 26 年 8 月 10 日運輸省令第 71 号。以下「規則」という。) 第 2 条)) の資格を有していた。【甲 89, 乙 5, 審問の全趣旨】

イ H は、D が申立外登米タクシーに在籍していたころ、同社で整備工として働いていた。D は、営業車両の整備について、C だけでは外注に掛かる費用を削減することができなかつたため、H を雇用することを決めた。【乙 5, 審調②P9 C 証人, 審調③P31 D 証人】

ウ C は、H から、C が行っていた仕事は、法律上の「分解整備」であるとの指摘を受けた。H と C は、車検前の整備を行った。【審調②P36 C 証人, 審調③P103 E 証人】

エ H の入社時の賃金は、27 万円であった。会社は、C が先に入社していたこと、及び H が C より年下であったことを考慮して、H の賃金を決定した。【審調③P35 D 証人】

(4) 整備工場設立後の C の仕事等

ア 平成 12 年 6 月 21 日、C は、3 級の整備士 (三級自動車ガソリン・エンジン整備士 (規則第 2 条)) の技能検定に合格し、同資格を取得した。【審調②P5 C 証人, 審問の全趣旨】

イ 平成 12 年 6 月 27 日、会社は、東北運輸局の認証 (法第 78 条第 1 項) を受けたことにより、整備工場を設けるに至った。これにより、会社は、分解整備を事業として行うことが可能になり、営業車両の法定点検及び車検について外注する必要がなくなった。【甲 89, 審調②P32～34 C 証人】

ウ 整備工場は、H が会社敷地内の駐車場の一部を使用して作ったものであった。駐車場は、会社建物の 2 階へ続くスロープの真下にあり、天井が低いため、整備工場にはリフトが設置されていなかった。【乙 5, 審調③P40, 79 D 証人】

エ 会社に整備工場が設立されてからの C の仕事の内訳は、板金及び塗装が 8 割程度であり、分解整備を行う H の補助が 2 割程度であった。補助の具体的な内容は、作業における物理的な協力のほか、自動車検査場の予約並びに「継続検査申請用紙」の購入及び記載等、手続的な仕事であった。【甲 89，審調②P12，32 C 証人，審問の全趣旨】

(5) 整備工場閉鎖

ア H は、平成 14 年 6 月 10 日付けで、同月 30 日をもって退職を願ひ出る旨の届けを会社に提出し、その後、退職した。【乙 3，乙 5】

イ H は、退職後、申立外株式会社けやき交通（以下「けやき交通」という。）で雇用されることとなった。D は、けやき交通の資本金を出資しており、取締役の一人になっていた。H は、会社退職の前後、会社及びけやき交通両社の営業車両を整備した。この間における H の賃金については、会社及びけやき交通両社が負担し、支給していた。【甲 71，甲 79，審調③P61，64 D 証人】

ウ 退職時の H の賃金は 28 万円であり、けやき交通で働くようになってからも、賃金は同額であった。【審調③P34～35 D 証人】

エ 平成 15 年 4 月、会社は、けやき交通に分解整備の事業を無償で譲渡し、結果として、会社の整備工場は実質的に閉鎖された。【審調③P60～61 D 証人】

オ H の退職後、会社は、2 級以上の整備士資格を有する者を募集しなかった。また、C に対し、2 級の整備士資格を取得するよう勧めなかった。【審調②P8～9 C 証人，審調③P72～73 D 証人】

(6) 整備工場閉鎖後の C の仕事等

ア 整備工場閉鎖後、会社は、営業車両の法定点検及び車検を、ディーラー又はけやき交通に外注するようになった。【審調③P36 D 証人，P90 E 証人】

イ C は、H が退職し、整備工場が閉鎖された後も、分解整備を含む車検前の整備を行っていた。【審調②P13，17～18 C 証人】

ウ 平成 16 年 3 月 4 日、会社は、C に対し、今後、分解整備を一切行わないこと、及び今後、日報を付けることを指示した。会社は、これ

- 以前、C に日報を付けさせていなかった。C は、これらの指示に従った。【甲 89, 審調②P17～18 C 証人, 審調③P42, 82 D 証人】
- エ 会社が、C に対し、分解整備を行わないよう指示した後、C の主な仕事は、板金、塗装、タイヤ交換及びオイル交換などになった。また、C は、事故を起こした営業車両のドア等自動車部品を別の事故が起こったときに備えて新品同様の自動車部品（以下「再生パーツ」という。）に修理するなど、自ら仕事を探して行った。【甲 89, 審調②P19, 50～51 C 証人, 審調③P37 D 証人】
- オ C は、再生パーツを使って、月に 1, 2 台の営業車両を修理した。【甲 89, 審調②P21, 51 C 証人】
- カ 会社は、営業開始以来、中古車両又は新車両を購入し、順次、営業車両の入替えを行っていた。車両の購入状況については、以下の表のとおりである。【甲 79, 甲 102, 乙 5, 審調③P32～33, 41 D 証人】

表 会社の車両購入状況（自：平成 10 年 9 月 至：平成 17 年 6 月）

購入年（平成）	新車両台数（台）	中古車両台数（台）
10 年	3	0
11 年	0	3
12 年	2	4
13 年	5	2
14 年	3	0
15 年	0	1
16 年	1	2
17 年	4	1

(7) 1 回目の賃金引下げ

- ア 会社では、D が C の賃金を決定している。【審調③P37～38, 82 D 証人】
- イ 整備工場閉鎖後、D は、C の賃金を下げることを決め、C に対し、「整備工場がなくなり、分解整備の仕事ができなくなったため、C の仕事は減ったので賃金を下げる。」と伝えた。【甲 89, 審調②P11

C 証人，審調③P37 D 証人】

ウ 平成 15 年 6 月分からの C の賃金は，29 万円から 24 万円に下がった。【乙 5，審調②P11 C 証人】

エ C は，賃金が下がったことについて，会社に抗議しなかった。また，組合に相談しなかった。【審調②P38～39 C 証人】

(8) 組合加入通告

ア 平成 12 年 5 月ころ，D は，C に，自己の所有車 1 台の前席のドアガラスにウィンドウフィルムを貼るよう指示した。これに対し C は，前席のドアガラスにウィンドウフィルムを貼るのは違法であるからできない旨答えたが，D の指示どおりに行った。その後，C は，D から，もう 1 台の所有車について同様にウィンドウフィルムを貼るよう指示を受け，これを行った。【審調②P13～14 C 証人，審問の全趣旨】

イ 平成 15 年 2 月 18 日，支部は，D が取締役になっているけやき交通の営業車両の購入代金及び修理代金が会社から支払われていること等を主張して，仙台地方裁判所に検査役選任申請を行った。支部が，主張を疎明するための資料を裁判所に提出したところ，D は，C に対し，当該疎明資料の提出に関与しなかったかどうか聞いた。【甲 79，甲 99，乙 5，審調②P59～60 C 証人，審調③P53～54 D 証人】

ウ 平成 15 年 5 月ころ，D は，会社退職後も会社の営業車両の整備を行っていた H に，営業車両の車検を受けないよう指示した。C は，支部の執行委員長であった申立外 I （以下「I」という。）らから，なぜ車検を受けないのかと問われ，D の指示であるが，一定の費用をかければ車検をとることができる旨話した。これについて，D は，C に，「あんたがそんな勝手なごと言って，車検取れるって，I ーらに言ったために，会社は非常に迷惑した。あんたがそんな余計なことを言わなければ，車検なんか取んねくて済む。なんでそんなことを言うんだ。」と述べ，謝罪及び訂正文を書くよう命じたが，C はこれに従わなかった。【審調②P14～16 C 証人】

エ 以上の経緯から，C は，申立人組合の組合員として活動すること

を決め、平成16年3月2日、Aを通じて、会社に対し組合への加入を通告した。同年9月、Cは、組合書記長に就任した。【甲89、審調②P13、16C証人】

(9) 平成16年4月12日付け通告書

ア 会社は、Cに対し、平成16年4月12日付け通告書により、「貴方様もご承知の通り今日のタクシー業界は、この不況下に於いて大変厳しい状況にあります。その中で、数年前より会社の中での修理工場としての実態が無くなり、従って貴方の修理工場としての仕事も限られて来ています。よって今後、現状のままでは賃金を支払っていくのは大変苦難と成って来ましたので、やもえず平成16年5月15日より乗務員としての職場の配置転換かもしくは、現状賃金の10%カットを行います。尚、今回10%の賃金をカットしたとしてもその後、2～3ヶ月後にまだこのままであれば更に賃金の何%かのカットもありますので、良く考慮してください。」と通告した。【乙2、乙5】

イ 会社は、通告した当時、営業車両の事故が多く発生し、Cの板金の仕事が嵩んだことを理由に、通告した配置転換も賃金引下げも実行しなかった。【審調③P38～39、80D証人、P90～91E証人】

(10) 組合脱退を巡る争い

ア 平成17年2月ころ、申立人組合の組合員であった申立外J（以下「J」という。）は、会社を退職するとともに、組合から脱退した。Jの脱退により、組合に在籍する現役の労働者は、Cのみとなった。【甲88、甲89、審調①P19、44A証人、審調②P22C証人】

イ 平成17年3月初め、Dは、Cに対し、「板金、塗装の方で本気で仕事をする気はないか。その気があるならば、私が手伝っている会社の車が錆びて直さなければならないので、手伝ってもらえないか」という趣旨の話をした。【乙5、乙6】

ウ 平成17年3月26日、会社休憩室において、会社の運行管理者である申立外K（以下「K」という。）は、Cに対し、「Jは、Aの話と地連の話しが食い違うので組合を脱退し、会社も退職すると言って退職届を提出した」旨述べ、「1名になったね、これから相談

ごとがあれば話してください。」と述べた。C は、「J は組合を辞めたが、C は辞めないのか」という趣旨のことを言われたものと受け取り、「じっくり考えてから答えるので、時間がほしい。」と回答した。【甲 89, 乙 4, 乙 6, 審調②P22～23 C 証人, 審調③P95, 105 E 証人】

エ C は、会社から、組合の脱退を迫られていると考え、A に相談した。A は、C に、「おれから金借りでっから辞めらんねんだと言え。そうしたら、あいつらだって何も言ってこない。」と助言した。【甲 89, 審調①P20～21 A 証人, 審調②P23 C 証人】

オ 平成 17 年 4 月 21 日、K は、C を会社応接室に呼び出した。会社応接室には D がいた。D は、C に、「その後どうですか、私の手伝いの方は。」「A に対する借金の残金はいくらあるのか。」等尋ねた。C は、「A に対する借金が 20 万円くらい残っている」旨述べ、「兄貴から 6 月に借用して返済する予定なので、もう少し待ってください。」と回答した。【甲 89, 乙 5】

カ 平成 17 年 5 月 30 日、D は、C を会社応接室に呼び出した。D は、C に、A に対する借金がいくら残っているか質問した。C は、「20 万円くらいです。」と回答した。そこで、C が同月 31 日付けで退職するものとして中小企業退職金を受給し、それを A に対する借金の返済に充てることとなった。D は、C に、「私も忙しいので、6 月 9 日ころまではのんびり釣りでもしていてください。」「その前に（仕事を）手伝ってもらいたいときは電話をします。」などと述べた。【甲 89, 乙 5】

キ 平成 17 年 5 月 31 日、E は、C を会社休憩室に呼び出した。C は、中小企業退職金を受給することについて気が進まなかったため、E に、「A に対する借金は兄から借りるなどして支払うつもりでいる」旨述べた。また、C は、会社が作成した組合の脱退届に押印し、会社の封筒を使用して、A の自宅あてに郵送した。同日、C は、組合を脱退する意思がないことを A に電話で伝えた。【甲 80～甲 83, 甲 89, 乙 6, 審調①P21 A 証人, 審調②P24～25 C 証人】

ク 平成17年6月1日の朝、Cは、A及びIとともに会社事務所へ行き、Eに対し、Cが組合脱退届を提出したことは会社の脱退工作によるものであると抗議した。また、Cは、Eに対し、C及び組合の連名による、会社あての「通告書」と題する文書を手交した。当該「通告書」には、「今般、自交総連塩釜交通労働組合組合員C に対し、脱退工作による不当労働行為をただちに<sup>(ママ)</sup>辞めろ！C に対し、文章で謝罪せよ。同時に、精神的慰謝料1000万円を6月7日までに、本人に支払え！」と記されていた。

なお、D及びEがCに対する組合脱退工作を行ったか否かについては、同年7月、組合及びCが仙台地方裁判所に提訴し、係争中である（仙台地方裁判所平成17年（ワ）第975号）。【甲84、甲89、審調①P22 A 証人、審調②P25 C 証人】

(11) 本件賃金引下げ

ア 会社は、Cに対し、平成17年6月30日付け通告書（以下「本件通告書」という。）により、「貴方をご承知の通り今日のタクシー業界は、この不況下に於いて大変厳しい状況にあります。その中で、数年前より会社の中での修理工場としての実態が無くなり、従って貴方の修理工場としての仕事も限られて来ています。營收に於いても前年同期と比較して10%～15%減少しております。よって今後、現状のままでは賃金を支払っていくのは大変苦難と成ってきましたので、やもえず平成17年8月1日より現状賃金の240,000円から25,000円カットを行います。尚、今回25,000円の賃金カットしたとしてもその後、2～3ヶ月後にまだこのままであれば乗務員の平均賃金になることもありますので、良く考慮してください。」と通告した。【甲1、乙1】

イ Cの賃金は、平成17年8月分以降、24万円から21万5,000円に下がった。【審調②P26 C 証人】

ウ この時期、C以外に賃金が下がった従業員はいなかった。また、乗務員の賃金について、営業収入に対する歩合の比率は下がっていなかった。

なお、当時の乗務員の平均賃金は、15万円ないし17万円であった。

【審調③P39, 82 D 証人, 審問の全趣旨】

(12) 会社における E の立場等

ア 会社において, E は, 運行管理者として, 総体的な責任者の立場にある。【審調③P88~89 E 証人】

イ E は, C に対して, 上司の立場にあり, C の仕事内容及び様子を把握すべき立場にある。【審調③P89 E 証人】

ウ E が C の仕事内容及び様を確認する方法は, 実際に C が仕事をしている場所へ行き目視すること及び日報(前記(6)ウ)を確認することである。【審調③P104 E 証人】

エ E は, C が日報に記した用語を正確には理解していない。【審調③P105 E 証人】

オ E 及び K は, 運行管理者として, 交番表の作成及び無線配車等を担当している。無線配車は, E, K 及び運行管理代務者である申立外 L の3名が行っており, 無線配車による営業収入は, 乗務員の営業収入の6, 7割を占めている。【審調③P108~109 E 証人】

カ E の勤務形態は, 24時間勤務した翌日, 1日休みとなり, その翌日は再び24時間勤務し, その翌2日間が休みとなる。E が休みの日には, K が C の仕事を見ることとなっている。【審調③P104~105 E 証人】

キ 平成10年9月, C が入社した当時は, E は会社の乗務員であり, C の賃金決定には関与していなかった。【審調③P88 E 証人】

ク 平成16年4月12日付け通告書(前記(9)ア)は, E が D に C の仕事の様子を報告し, D がそれに基づいて決定したものであった。【審調③P107~108 E 証人】

ケ E は, 本件通告書に関与した。【審調③P91 E 証人】

(13) 本件賃金引下げ後の C に対する通告

ア 会社は, C に対し, 平成17年9月23日付け通告書により, 「平成17年11月1日から乗務員として配置転換致します。賃金については平成17年10月末日分までは21万5000円とし、同年11月1日からの賃金、その他については一般乗務員と同様と致します。」と通告した。

【甲 2， 審調②P27 C 証人】

イ 会社は、 C に対し、平成 17 年 11 月 16 日付け通告書により、「平成 16 年 4 月 12 日、17 年 6 月 30 日と通告を行い、そして平成 17 年 9 月 23 日付で出した、通告書に基づいて、平成 17 年 11 月 15 日まで、毎日乗務員としての指導教育を受ける様に指示をして来ましたが、本人からは、指導教育は受けないと、そのたび拒否をされてきました。今後もこのまま指導教育拒否を続けて行くならば、会社としてはやもえず、平成 17 年 12 月 1 日から通常雇用、乗務員の毎月、毎月の平均賃金を支給することと致します。」と通告した。これに対し、組合は、同通告は受け入れられず、早急に団体交渉に応じるよう会社に対し文書で求めた。【甲 3， 甲 95， 審調②P27 C 証人】

4 A の再雇用問題

(1) 会社の再雇用制度

ア 営業開始当時における会社の就業規則は、会社の定年及び定年後の取扱いについて次のように定めていた。【甲 7】

(停年)

第 33 条 従業員は満 60 才とする。

2 業務上の都合によつて会社が特に必要と認めた場合は嘱託として再雇用することがある。

イ 就業規則は、平成 13 年 3 月 21 日付けで、改正の上、仙台労働基準監督署に届出がなされており、改正後の就業規則は、会社の定年及び定年後の取扱いについて次のように定めている。【乙 7】

(定年)

第 55 条 従業員の定年は、満 60 才とし、定年に達した翌日をもって退職とする。

2. 定年に達した従業員については、会社が業務に特に必要と認めた者については、一定の期間勤務を延長し、又は嘱託として再雇用することができる。

ウ 会社は、営業開始当時から平成 14 年 4 月 30 日まで、申立外 M

(以下「M」という。)を総務部長として雇用していた。Mは、営業開始当時既に60歳を超えていたが、会社は、会社にとって必要不可欠な人物であるとの理由から、当時の就業規則を適用せず、特別に「一般従業員」として雇用していた。その後、平成13年の就業規則改正以後は、同人の「勤務を延長」して雇用した。【審問の全趣旨】

エ 会社は、内勤者として、総務部門男性1名、運行管理部門男性3名及び経理事務など女性2名を配置していたが、Mが退職した後、同人の後任となる従業員を採用しなかった。【審調③P82 D 証人、審問の全趣旨】

オ Eは、平成18年9月末で定年を迎えたが、会社は、「運行管理者という特別の権限・地位にある」との理由から、同人の「勤務を延長」して雇用している。【審調③P86, 99～100 E 証人、審問の全趣旨】

カ M及びE以外に、会社が「勤務を延長」して雇用した者はいない。【審問の全趣旨】

## (2) 労働者供給に関する基本契約

ア 会社は、営業を開始した平成10年8月1日以降、全自交宮城地本との間に、労働者供給に関する基本契約(以下「労供契約」という。)を締結しており、全自交宮城地本から供給された全自交の組合員(以下「労供者」という。)を雇用していた。労供者には、会社の定年である60歳を過ぎた者がいた。【甲72, 審調①P24 A 証人、審調③P56 D 証人】

イ 労供者の雇用期間は、最長6か月であり、雇用期間満了後、繰り返し雇用されることがあった。また、賃金体系は、オール歩合制であり、営業収入の50%ないし55%が賃金となった。【乙8の1～3, 審調③P57 D 証人】

ウ 会社が全自交宮城地本との間に労供契約を締結していた間、会社の乗務員は、正社員と労供者のみで構成されており、会社は、就業規則上の嘱託再雇用制度を従業員に対し適用したことがなかった。また、会社外に向けて、嘱託社員を募集したこともなかった。【乙8の1～3, 審調③P59 D 証人, P109 E 証人】

(3) 労供契約解除後の雇用について

ア 平成 17 年 11 月、会社は、労供契約を解除した。【審調③P57 D 証人】

イ 会社は、平成 17 年 11 月 14 日付けで、労供者であった者のうち 36 名を乗務員として、1 名を内勤者として、いずれも嘱託社員として雇用した。【審調③P59～60 D 証人、審問の全趣旨】

ウ 会社は、これらの者について、労供者であったときの勤務態度、営業収入実績及び健康状態等を総合判断した上で、1 か月ないし 6 か月の雇用期間で雇用した。会社が嘱託社員として雇用した時点において、これらの者は、56 歳ないし 69 歳であった。【審調③P110 E 証人、審問の全趣旨】

エ 嘱託社員の雇用条件は、乗務員の場合、勤務時間が月 130 時間内であり、給与は、営業収入の 50%ないし 51%である。また、内勤者の場合、勤務時間は同じく月 130 時間内であるが、給与は、労供者乗務員であったときの最後の 6 か月間の給与の平均額である。雇用期間の更新回数には、制限がない。【審調③P60 D 証人、審問の全趣旨】

オ 会社は、労供者であった者を嘱託社員として雇用した（前記イ）ほかは、組合が本件追加申立てを行った平成 18 年 1 月 19 日までの間、嘱託社員を雇用しなかった。【審問の全趣旨】

カ 会社は、労供契約を解除した後、会社外に向けて、正社員の募集と併せて、嘱託社員の募集を行った。【審問の全趣旨】

キ 平成 18 年 3 月 1 日以降、会社は、労供者ではなかった者 3 名を嘱託社員の乗務員として雇用している。【審調③P59～60, 83 D 証人、審問の全趣旨】

ク 会社が嘱託社員の採否を決定する場合、全自交の組合員であることは、採用基準とならない。【審調③P60 D 証人】

(4) 本件再雇用申入れ

ア A は、平成 12 年 5 月 19 日付けで懲戒休職処分（前記 2 (2)イ）がなされた時点において、60 歳を間近に控えていた。【審調①P23 A 証人】

イ A は、不当労働行為救済申立て（平成 12 年（不）第 3 号（前記 2（2）ウ））とは別に、会社の定年が 65 歳であること及び懲戒休職処分が無効であることを主張して、雇用関係の存在について仙台地方裁判所に提訴し、争った（仙台地方裁判所平成 13 年（ワ）第 977 号）。【甲 76，甲 88】

ウ 仙台地方裁判所は、会社の A に対する懲戒休職処分について、「本件休職処分の真の目的は、自交総連塩釜交通労働組合の組合活動を嫌悪し、これを排除又は弱体化することにあつた」と認定し、「懲戒権の濫用として無効である。」と判断した。他方、会社の定年については、60 歳から 65 歳への「定年延長が決定されたとまで認定するに足りる証拠はな」く、A は「平成 12 年 6 月 5 日に 60 歳となったものであるから、本件雇用契約上の地位確認請求、及び賃金請求のうち平成 12 年 6 月 5 日以降の分は、その余の点について判断するまでもなく、理由がない。」と判断された。これに対し、A は控訴した（仙台高等裁判所平成 15 年（ネ）第 259 号）。【甲 76，甲 77，甲 88，審調①P17～18 A 証人】

エ 平成 16 年 4 月 28 日、仙台高等裁判所は、原審判決を維持する旨の判決を言い渡し、同判決は、確定した。【甲 77，甲 88，審調①P17～18 A 証人】

オ これらの訴訟の進行協議の場において、A 及びその訴訟代理人は、会社に対し、「仮に定年が 60 歳であるとしても、会社には 60 歳を過ぎても労供者として雇用されている運転手がいるのであるから、A を労供者として雇用してほしい。」と求めた。これに対し、会社は、「労働者供給事業は全自交が行っている事業であり、A は全自交の組合員ではないため、労供者として雇用することはできない。」と回答し、これを拒否した。また、A 及びその訴訟代理人は、労供者としての雇用が認められないのであれば、A を嘱託社員として雇用するよう求めた。これに対し、会社は、嘱託社員の雇用は行っていないとして、これを拒否した。【甲 88，審調①P24～25，54 A 証人】

カ 平成 17 年 11 月初めころ、組合は、「会社が労供契約をやめて、これ

まで労供者として雇用していた者を嘱託社員として雇用している」  
「嘱託社員として雇われている運転手は全自交を辞めている」との情報を得た。【甲 88, 審調①P25～26 A 証人, 審調③P26 N 証人】

キ A は, 平成 17 年 11 月 30 日の団体交渉において, 会社に対し, 自らを嘱託社員として再雇用するよう申し入れた。これに対し, 会社は, 「あなたは絶対雇用しません。」と回答し, これを拒否した。A 及び地連の役員らは, 再雇用できない理由を説明するよう求めたが, 会社は回答しなかった。【甲 88, 甲 96, 審調①P26～27 A 証人, 審調③P15 N 証人】

## 5 労使間における団体交渉の経緯等

### (1) 平成 16 年中の団体交渉

ア 平成 16 年 4 月 12 日付け通告書 (前記 3 (9)ア) に対し, 組合は, 団体交渉を申し入れた。【甲 96, 審調③P5 N 証人】

イ 平成 16 年 4 月 22 日, 午後 3 時 30 分から, 会社休憩室において, 団体交渉が開催された。組合側は, A, J 及び C 並びに地連の役員である申立外 N (以下「N」という。), 申立外 O 及び申立外 P が出席し, 会社側は, D, E 及び K が出席した。会社側が, 「P さんには入ってほしくない。」と発言し, 実質的な交渉は行われなかった。【審調③P5 N 証人】

ウ 平成 16 年 5 月 11 日, 午後 3 時 30 分から, 会社休憩室において, 団体交渉が開催された。組合側は, A, J 及び C 並びに申立外 P を除く地連の役員 2 名が出席し, 会社側は, D, E 及び K が出席した。組合側は, C に対する配置転換及び賃金引下げの理由を明らかにするよう求めた。会社側は, 通告書の内容と同様の回答をした。【甲 96, 審調③P6 N 証人】

エ 平成 16 年 6 月 15 日, 午後 3 時 30 分から, 会社休憩室において, 団体交渉が開催された。組合側は, A, J 及び C 並びに地連の役員 2 名が出席し, 会社側は, D 及び E が出席した。組合側は, C に対する配置転換及び賃金引下げの理由を明らかにするよう求めた。

会社側は、通告書の内容と同様の回答をした。【甲 96, 審調③P 6 N 証人】

(2) 平成 17 年 8 月 29 日付け団体交渉申入れ

ア 本件通告書（前記 3 (11)ア）に対し、組合は、平成 17 年 7 月 7 日付けで、会社に対し、地連との連名で「通告書」を出し、C に対する賃金引下げを撤回するよう求めた。これについて、会社は回答しなかった。【甲 85, 甲 96, 審調③P 7 N 証人】

イ 会社の就業規則では、第 49 条において、「給与は毎月末日を締切日とし、毎月 7 日に支払うことを原則とする」旨定められている。本件通告書により引き下げられた平成 17 年 8 月分の C の賃金は、翌 9 月 7 日に支払われることとなっていた。【乙 7】

ウ 平成 17 年 8 月 29 日、組合は、日時を 9 月 1 日午後 2 時、場所を会社内、「交渉要員」を「当労働組合三役」、「自交総連宮城地連四役」、申立外「宮城県労働組合総連合（以下「県労連」という。）役員」及び申立外「塩釜地方労働組合総連合（以下「地労連」という。）役員」、交渉議題を「C 組合員の件について」とする内容の団体交渉申入書を会社に対し交付し、C に対する本件賃金引下げの撤回を求める団体交渉を申し入れた。【甲 90, 甲 96, 審調③P 7 N 証人】

エ 県労連は、働く者の権利を守る等の方針に賛同する宮城県下の単産及び地方組織の連合体であり、組織員数は、平成 17 年 2 月 28 日現在で、約 22,000 名である。

地労連は、県労連に加入する単産等で塩釜地区内に存在する労働組合が加入している連合体であり、組合は、これに加入している。【審問の全趣旨】

オ 平成 17 年 8 月 29 日付けの団体交渉申入れに対し、会社は、同月 31 日付けで、日程の都合がつかないとの理由で、日時を 9 月 8 日午後 3 時とし、場所を会社内、「交渉要員」を申立人組合三役とする内容の回答書を組合に対し交付した。【甲 91】

カ 会社の回答に対し、組合は、「交渉要員」を制限しないで団体交渉に応じるよう、会社が指定した 9 月 8 日の団体交渉当日まで繰り返し求

めたが、会社は応じなかった。【甲 96, 審調③P 7～8 N 証人】

キ 平成 17 年 9 月 8 日、午後 3 時 30 分ころ、地連の委員長ら 9 名は、会社へ行き、E に対し、「8 月 29 日の申入れどおりに（団体交渉を）やるように。」と要請した。これに対し、E は、「D と連絡が取れない。」と回答した。地連の役員らは、翌 9 日までに次回の団体交渉期日を決めるよう申し入れた。会社が 11 日になっても回答しなかったため、組合は、仙台市及び塩釜市等の各地域に宣伝カーを走らせ、ビラをまき、会社が C の賃金を引き下げたこと及び団体交渉期日を決めないことについて抗議した。【甲 86, 甲 96, 審調③P 8, 21～22 N 証人】

ク 平成 17 年 9 月 21 日、午後 3 時ころ、地連の執行委員 22 名は、改めて会社に要請に行き、B 代表取締役（以下「B」という。）に対し、「C の賃金を引き下げておきながら団交に応じないとは何事だ。」と詰め寄った。B は、団体交渉の時期については後日連絡すると回答した。その後、会社は、組合に、9 月 30 日に団体交渉を行うと連絡した。【甲 96, 審調③P 8 N 証人】

(3) 平成 17 年 9 月 30 日団体交渉

ア 平成 17 年 9 月 30 日、午後 3 時 30 分から同 5 時まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合側は、A 及び C 並びに地連の役員 4 名が出席し、会社側は、D, E 及び K が出席した。【甲 96】

イ 組合側は、C に対し本件賃金引下げを行ったこと及び配置転換（平成 17 年 9 月 23 日付け通告書によるもの（前記 3 (13)ア））を通告したことについて、理由を説明するよう求めた。会社側は、「今、社会的にみても厳しい状況になっている。C の仕事がなくなったところに、雇用関係を結んでいて給料を支払うのもどうかと思う。仕事がなくなった今、こういう方向しかない」旨回答した。【甲 96, 審調③P 9 N 証人, P39 D 証人】

ウ 「C の仕事がなくなった」との会社側の回答について、組合側は、C の仕事が具体的にどのように減少したのか質問したが、会社側は

それ以上の説明を行わなかった。そこで、組合側は、次回の団体交渉までに、修理工場の復活、5年分の決算書の公開及び労働組合の尊重の3点について回答するよう求め、交渉を終了した。組合側が、会社に対し、「5年分の決算書の公開」を求めたのは、会社の経営状況が、本件賃金引下げを行わなければならないほどの状況にあるか否かを確認するためであった。【甲 96、審調③P 9、27 N 証人】

(4) 平成 17 年 10 月 18 日団体交渉

ア 組合は、平成 17 年 10 月 4 日付けで、日時を同月 17 日午後 3 時、「交渉要員」を「当労働組合三役」及び「自交総連宮城地連四役」、交渉議題を、本件通告書及び平成 17 年 9 月 23 日付け通告書について、並びに「平成 17 年 9 月 30 日に団交し会社に要求した」「修理工場としての機能復活」、「5年間の決算書の公開」、「労働組合の尊重」とする団体交渉を申し入れた。【甲 92】

イ 平成 17 年 10 月 18 日午後 3 時 30 分から、会社休憩室において団体交渉が開催された。当日は、組合側出席者として、A 及び C 並びに地連の役員 3 名のほか、申立外塩釜交通労働組合（以下「塩釜交通労組」という。）の執行委員長である I 及び書記長の申立外 Q（以下「Q」という。）も出席した。会社側は、D、E 及び K が出席した。【甲 96】

ウ 会社側は、組合側に塩釜交通労組の役員が入っていることを理由に、団体交渉に応じることを拒否した。会社側が退席したため、この日の団体交渉は、実質的な交渉がないまま 10 分で終了した。【甲 96、審調③P9～10 N 証人】

エ 組合は、この日の交渉ができなかったため、再度、会社に対し、団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、「26 日に開催する。」と回答した。【甲 96】

オ 塩釜交通労組は、平成 17 年 10 月 11 日付けで、会社に対し、「会社が C 整備士に対して行った一方的な賃下げは認める訳にはいきません。よって文書をもって抗議します。1、C 整備士の賃下げをしない事。2、私達従業員は会社内に修理工場がないと大変困りますので

修理工場は存続する事。」との内容の「抗議書及び要請書」と題する文書を交付していた。【甲 93】

(5) 平成 17 年 10 月 26 日団体交渉

ア 平成 17 年 10 月 26 日、午後 3 時 30 分から同 4 時 30 分まで、会社休憩室において、前回の団体交渉と交渉議題を同じくする団体交渉が開催された。この日の団体交渉には、組合側は、A 及び C 並びに地連の役員 3 名が出席し、会社側は、D、E 及び K が出席した。

【甲 96】

イ 組合側が前回の団体交渉において回答を求めていた事項（前記(3)ウ)についての労使間のやりとりは、次のとおりである。

ウ 修理工場の復活について、会社側は、「会社内にはリフトも設置できないし、C には 2 級整備士の資格がないため、修理工場を復活することは無理である」旨を回答した。

これに対し、組合側は、「以前は修理工場として使っていたのであるから可能なはずだ。」と述べ、また、「2 級整備士を探すことはできるのではないか。」と申し入れたが、会社側は、当初の回答を繰り返した。【甲 96、審調③P10～11 N 証人】

エ 会社は、2 級以上の整備士資格を有する者を新たに雇用した場合、C 及び当該整備士資格を有する者に掛かる人件費として、年間約 600 万円を要するとの見込みを有している。【審調③P40 D 証人】

オ 5 年分の決算書の公開について、会社側は、「(決算書の)内容はわかっているだろう。」と回答し、決算書を公開しなかった。【甲 96、審調③P11 N 証人】

カ 会社側は、「修理の関係では、『3 か月点検 1 回 3,000 円 (1 台あたり) × 25 台 = 75,000 円、車検 30,000 円 × 25 台 = 750,000 円、合計 825,000 円 ÷ 12 = 68,500 円』(以下「計算結果」という。)外注に出せば、これで済む。事故、板金は別にして。」と口頭で述べた。

これに対し、組合側は、再度、決算書の公開を求めたが、会社は依然、公開しないと回答した。【審調③P11～12 N 証人、審調③P76 D 証人】

キ 計算結果には、「3か月点検」に掛かる費用が、1回分しか計上されておらず、「75,000円」に3ないし4を乗ずるべきであった。【審調②P45～46 C 証人，審調③P12 N 証人，P77 D 証人】

ク 会社は、この日の団体交渉においてのみ、計算結果を組合に示した。【審調③P83 D 証人】

ケ 労働組合の尊重について、会社側は、「組合は、十分に尊重している。」と回答した。【甲 96】

(6) 平成 17 年 11 月 30 日団体交渉

ア 平成 17 年 11 月 16 日付け通告書（前記 3 (13)イ）に対し、組合は、同月 24 日付けで、「平成 17 年 11 月 16 日に貴社より通告書が C 宛に提出されましたが、自交総連塩釜交通労働組合が団体交渉で主張しているように、労働者の生活の糧である賃金を切り下げる、また、当該労働組合の主張する要求を無視した貴社の通告書は、どうてい受け入れることは出来ません。貴社は、当該労働組合の要求に応え、団体交渉にて速やかに解決するよう通告します。」との内容の文書を会社に対し交付した。【甲 95】

イ 組合は、平成 17 年 11 月 24 日付けで、日時を同月 29 日午後 3 時、場所を会社内、「交渉要員」を「当労働組合三役」及び「自交総連宮城地連四役」、交渉議題を「平成 17 年 11 月 16 日の通告書の件・乗務員の毎月の給料公開請求」とする内容の「団体交渉申し入れ書」を会社に対し交付した。【甲 94】

ウ 平成 17 年 11 月 30 日、午後 3 時 30 分から同 4 時まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。組合側は、A 及び C 並びに地連の役員 3 名が出席し、会社側は、D、E 及び K が出席した。【甲 96】

エ C の配置転換について、会社側は、「(C の) 仕事がないから」、「どうしてもやる」などと述べ、C の仕事がどのように変化したかについて、具体的な説明を行わなかった。また、組合側は、本件賃金引下げの撤回及び本件賃金引下げの理由について説明を求めたが、会社側は、具体的な説明を行わなかった。【甲 96，審調③P14 N 証人】

オ 組合側は、A の再雇用を申し入れたが、会社側は、「あなたは絶対雇用しません。」と回答した。組合側は、A を再雇用しない理由についての説明を求めたが、会社側は回答しなかった。【甲 88, 甲 96, 審調①P26～27 A 証人, 審調③P15 N 証人】

カ 同日の団体交渉の後、A 及び組合は、会社に対し A の再雇用を申し入れなかった。【審調①P27 A 証人, 審調③P26 N 証人】

## 6 本件申立て等

ア 平成 17 年 12 月 1 日、組合は、当委員会に、C に対する賃金引下げに関する本件救済申立てを行った。また、平成 18 年 1 月 19 日、A に対する再雇用拒否及び団体交渉拒否に関する本件追加申立てを行い、請求する救済内容を追加した。

イ 平成 18 年 11 月 28 日、組合は、D が、当委員会の審問における C の発言及び書証として提出した C の陳述書の内容について職場で C に追及したとし、同様の行為を繰り返さないことを求めて、当委員会に、審査の実効確保の措置勧告申立てを行った。当委員会は、勧告を行わないことに決定したが、会社に対し、「労働委員会の外において、本件審査中に提出された書証（陳述書）あるいは証言の正否について追及したと誤解されるような言動を慎むよう留意されたい」旨、口頭で要望した。

## 第 4 当委員会の判断

前記第 3 において認定した事実に基づき、本件の争点について、以下、順次判断する。

1 C に対する平成 17 年 8 月分からの賃金引下げが、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するかどうか。（争点 1）

### (1) 申立人の主張の要旨

ア D は、C に対する脱退工作が失敗すると、さらに報復の手段を取ってきた。本件賃下げは、明らかに、C に対する報復としての措置であり、D に対抗する申立人組合を嫌悪し、これを弱体化させる

ことを狙って行われたものである。

イ 本件通告書には、「数年前より会社の中で修理工場としての実態が無くなり、従って」「修理工場としての仕事も限られて来てい」ること及び「営収に於いても前年同期と比較して10%~15%減少して」いることが理由に挙げられている。しかし、Cの仕事の量は減少していないし、営収の減少についても資料が全く示されておらず、これらの理由は言い訳に過ぎない。会社の従業員で賃下げが行われた者は、C以外にはいない。

ウ Cの仕事の量が減少していないことについて

(ア) Cが組合加入を通告すると、会社は、Cに対し分解整備の仕事を禁止した。それ以降、Cは分解整備をしなくなったため、その分の仕事が減少したのは事実である。

しかし、Cの仕事のうち、分解整備の割合は2割程度であり、8割程度は板金であるため、大きな減少ではない。また、Cは、分解整備の仕事が減少した分に対応する仕事を行ってきた。Cは真面目な性格であり、自分から仕事を探し、分解整備をしなくなった後は、再生パーツを作成し、会社の経費節減に貢献してきた。よって、Cの仕事の量は減少していない。

Dは、Cの仕事の具体的内容を知らないまま、仕事が減少しているなどと主張しているのである。

(イ) 会社は、新車の購入によりCの仕事が減少したと主張している。新車が導入されたのは事実であるが、その導入台数は少なく、むしろ会社の営業車は古いものが多く、Cの仕事の量に変化はない。

(ウ) このように、会社は、Cの仕事の量が減少していないのに減少したなどと虚偽の理由を述べてCの賃下げを強行したのである。会社は、Cを嫌悪し、これに対する攻撃として賃下げをしたことは明らかである。

エ 本件通告に対し、組合は通告書で抗議し、撤回を求めた。ところが、会社からは何の回答もなされなかった。また、再三に渡り団体交渉を

求めたが、これを拒否し、団体交渉が開催されても、会社は不誠実な態度に終始し、賃下げの具体的理由を全く示さなかった。

(ア) 会社は、賃下げの理由として、營收が減少したことを挙げているにもかかわらず、營收が減少したことを示す資料は全く出されていないし、具体的説明も全くなかった。

(イ) 会社は、C の仕事の量が減少したことを賃下げの理由としているが、具体的な説明がなされていないし、資料も全く出されていない。

(ウ) 一般的に言うならば、仮に従業員の仕事が減少するようなことがあったとしても、それは会社の都合で生じたものである場合、会社は一方的に賃下げを行うことは許されない。仕事の量が減少する経緯について説明し、労働者や労働組合と協議をし、他に取れる手段がない場合に、最終的手段として賃下げが許される場合もある。ところが、会社は、団体交渉の場でも、その他の場でも、具体的説明や資料等の提出は全くなく、会社から協議の申入れがなされたことも全くなかった。組合が団体交渉を申し入れても、これを引き延ばし又は不誠実な団体交渉に終始した。

オ 平成 17 年 7 月 28 日付けで、組合や C が原告となって、D 及び E を被告として仙台地方裁判所に訴えを提起したが、その訴状が D らに送達された直後の同年 9 月 8 日から、会社は、一方的に賃下げを強行したのである。こうしたやり方から見ても、C に対する賃下げは、報復的な組合攻撃として行ったものと言わざるを得ない。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア C に対する本件賃下げは、合理的根拠があるものであり、会社の経済的合理性の問題である。

イ 第 1 に、本件賃下げには客観的根拠が存在する。

(ア) C の賃金は、入社当初 28 万円であり、平成 11 年 1 月からは 29 万円であった。平成 11 年 11 月には 2 級整備士の資格を持つ H が入社し、C も分解整備を補佐し、平成 12 年 6 月からは会社も自前の認証工場を設置して、C の職責も増した。しかし、H

が C からの人間関係に嫌悪して、平成 14 年 6 月、退職を余儀なくされ、それに伴って平成 15 年 4 月には修理工場そのものが他に譲渡移転する事態に至った。そうすると、この時点において、C の職務内容は先ず質的に変化したのである。C は、凡そ分解整備には一切関与しえなくなったのである。

(イ) 29 万円の実質的根拠は、分解整備を法的になしうる H の補佐・補助的地位にあるのであって、平成 14 年 6 月あるいは平成 15 年 4 月の時点をもって、C の職責・地位は変動した。先ず、29 万円から 24 万円への賃下げには、必然性がある。

(ウ) 質的变化は、仕事量も減少させた。分解整備がなくなったことによつて、従来 of 板金・塗装が増えることはありえないからである。

(エ) C の本来の職務・作業内容である板金・塗装も、新車購入によつて必然的に減少傾向になった。会社は、平成 16 年には 1 台であるが、平成 17 年には 4 月までに 4 台新車購入している。C の板金・塗装作業の蓋然性が減少するのは明らかである。

(オ) 「数年前より会社の中での修理工場としての実態が無くなり、従つて貴方の修理工場としての仕事も限られて来ています。」とは、以上のような客観的事情のことである。

ウ 第 2 に、タクシー業界が不況下にあることは周知の事実であり、会社において、ひとり C のみが厚遇を受けるわけにはいかない。平成 14 年 3 月、総務部長の M が退職したが、その後任は補充していない。C の職務内容が質的にも量的にも減少した以上、C の賃金を維持することは、却つて不公平である。

エ 第 3 に、C の存在を過大に評価することはできない。

(ア) C がパーツの再生などに努力していることを認めるにやぶさかでないが、点検・車検を外注している以上、中古品のパーツを取り揃えることも可能であり、C の存在が不可欠とは言えない。

(イ) 整備工場の復活は、経費採算的にマイナスになる。

(3) 当委員会の判断

ア 本件通告書の合理性について

前記第3.3(11)ア及びイ認定のとおり、会社は、本件通告書に基づいて、Cの賃金を、平成17年8月分から2万5,000円引き下げた。そこで、本件通告書記載の理由に正当性があるか否かについて、以下、判断する。

(ア) Cの仕事の減少について

a 会社は、Hが退職した時点あるいは整備工場が譲渡された時点において、Cは分解整備を一切行い得なくなったため、29万円から24万円への賃下げには必然性がある旨主張し、また、分解整備がなくなったことにより、Cの仕事には量的な減少が生じた旨主張するので、この点について判断する。

前記第3.3(6)ウで認定した事実によれば、Cは、平成16年3月4日以降、分解整備を一切行わなくなったことが認められる。

しかしながら、前記第3.3(1)ア及びウないしカ認定のとおり、会社は、会社に整備士が1人もいなかった状況において、「修理部門」の求人に対する面接を受けたCが整備士の資格を有していないことを認識した上でCを採用した。また、前記第3.3(1)キ及び(5)オ認定のとおり、面接において会社がCに求めたのは3級の整備士資格を取得することであり、入社後も、それ以上の整備士資格を取得するよう求めた事実は認められない。さらに、前記第3.3(2)ウ及び(7)アで認定した事実によれば、会社において、Cの賃金を決定する立場にあるDは、Cに分解整備ができるとは思っていなかったが、前記第3.3(1)キ、(2)エ及び(3)ア認定のとおり、会社は、面接において「3か月後に、賃金を上げる」旨述べて、2級の整備士であるHが入社する平成11年11月より早く、同年1月からCの賃金を29万円に上げたことが認められる。加えて、前記第3.3(9)ア及びイ認定のとおり、会社は、平成16年4月12日付けで、Cに対する配置転換ないし賃金引下げを通告したにもかかわらず、Cの板金の仕事が嵩んだことを理由に、これらを行わなかった。

以上の事実から、会社は、本来、Cを、2級以上の整備士として分解整備を単独で行うことを期待して採用したのではなく、主として、営業車両の板金等修理を行わせるために採用したと言える。したがって、Cが分解整備を行わなくなったことをもってCの仕事が減少したとして本件賃金引下げに合理的根拠があるとする会社の主張を認めることはできない。

また、前記第3.3(7)イ及びウ認定のとおり、会社は、整備工場が閉鎖された直後、Cが分解整備を行うことができなくなったことを理由として、Cの賃金を29万円から24万円に引き下げた。

よって、仮に、会社が主張するとおり、Hの退職及び整備工場の譲渡に伴いCが分解整備を行い得なくなったことにより、Cの賃金を引き下げることが必然的であったとすれば、その意味における賃金引下げは既に行われたと言える。したがって、会社としては、Cには分解整備を行い得ないものとして本件賃金引下げ前の賃金を支給していたはずであるから、Cが分解整備を行わなくなったことは、本件賃金引下げの合理的理由とはなり得ない。

b 会社は、平成16年に1台、平成17年に4台の新車のタクシー車両を購入し、Cの本来の職務・作業内容である板金・塗装も減少傾向になったと主張するので、この点について判断する。

前項aにおいて判断したとおり、Cが本来行うべき仕事は、営業車両の板金等修理であった。

しかしながら、前記第3.3(6)カで認定した事実によれば、会社は、営業開始後、Cに対し本件賃金引下げを通告した平成17年6月までの間、平成11年及び平成15年を除いて、毎年、新車両を1台ないし5台購入し、営業車両の入替えを行っていたことが認められるところ、新車両の購入を理由に引き下げられたのは、本件賃金引下げのみであった。

また、前記第3.3(9)ア及びイ認定のとおり、会社は、平成16年4月12日付けでCに対し配置転換ないし賃金の引下げを通告したが、営業車両の事故が多く発生しCの板金の仕事が嵩んだた

めこれを実行しなかった。この点、新車両であっても事故が起きないとは言えないことから、新車両を購入したことにより C の仕事が減少したとする会社の主張は、営業車両の事故が多く発生し板金の仕事が嵩んだことを理由に配置転換及び賃金引下げを実行しなかった先の会社の態度に矛盾するものであると言える。

以上のことから、平成 16 年に 1 台、平成 17 年に 4 台の新車両を購入したために C の仕事が減少傾向になったとする会社の主張には合理性がなく、これを認めることはできない。

c 組合は、C は、分解整備を行わなくなった後は、再生パーツを作成し分解整備を行わなくなった分に対応する仕事を行ってきたため、C の仕事が減少したとは言えない旨主張する。これに対し、会社は、点検及び車検を外注している以上、中古品のパーツを取り揃えることも可能であり、C の存在が不可欠とは言えない旨主張するので、この点について判断する。

前記第 3. 3 (6) エ及びオ認定のとおり、C は、分解整備を行わなくなった後、再生パーツの作成を行っており、分解整備を行わなくなった分を補充する努力をしていること、及び C の作成した再生パーツが会社の営業車両の修理に実際に用いられたことが認められる。また、会社が再生パーツの作成を他社に外注した事実は認められない。

よって、会社の主張は、失当である。

d 組合は、D が C の仕事を知らないまま仕事が減少していると主張している旨主張するので、この点について判断する。

前記第 3. 3 (12) ア、イ、オ、キ及びクで認定した事実によれば、E は、運行管理者となって以来、営業車両の運行を管理するとともに、C の仕事内容及び様子を把握し、D が C の賃金を決定することを補佐する役割を担っていると言える。

前記第 3. 3 (12) ウで認定した事実によれば、E が C の仕事内容及び様子を確認する方法は、目視及び日報を確認することである。しかしながら、前記第 3. 3 (12) エないしカで認定した事実に

よれば、営業車両の運行を管理する業務の重要性が高いこと、E は、C の仕事内容及び様子を常に正確に把握することが容易とは言えない勤務形態にあること、及び E は、日報に記された用語を正確には理解していないことが認められる。

以上の事実から、E が C の仕事内容及び様子を正確に把握することは、困難であると思われる。

ところで、前記第3.3(12)ク認定のとおり、平成16年4月12日付け通告書は、このようなEの報告に基づいてDが決定したものであり、Dが自らCの仕事内容及び様子を確認した事実も認められないため、会社がCの仕事内容及び様子を正確に把握することなく決定されたものであったと考えられる。

この点、本件通告書についても、Eが関与したことが認められ（前記第3.3(12)ケ）、Cに対する本件賃金引下げは、Eの報告に基づいて決定されたと推認されるところ、会社は、Cの仕事内容及び様子を正確に把握することなく、本件賃金引下げを決定したと言わざるを得ない。

e 以上、aないしdにおいて判断したとおり、Cの仕事が減少した旨の理由は、本件賃金引下げの合理的理由とは言えない。

(イ) 営業収入の減少との関係について

会社は、今日のタクシー業界が不況下にあることは周知の事実であり、ひとりCのみが厚遇を受けるわけにはいかない旨主張し、平成14年3月、総務部長のMが退職したが、その後任は補充しておらず、Cの職務内容が質的にも量的にも減少した以上、Cの賃金を維持することは却って不公平である旨主張するので、この点について判断する。

前記第3.3(11)ウで認定した事実によれば、本件賃金引下げが行われた当時、C以外の従業員の賃金及び乗務員の営業収入に対する歩合の比率は下がっていなかった。Cの仕事が減少したとの理由により本件賃金引下げを行うことに合理的根拠がないことについては、前項において判断したとおりであり、Cの賃金のみを

下げるべき特段の理由はないものと思われる。

また、会社は、本件通告書において、本件賃金引下げの理由として、前年（平成16年）同期と比較して営業収入が減少したことを挙げており（前記第3.3(11)ア）、平成14年当時の人員削減をもって、C に対してのみ賃金引下げを行ったことを正当化することは困難であると思われる。

以上により、仕事が減少した C の賃金を維持することは却って不公平になるとする会社の主張を認めることはできない。

(ウ) 以上、(ア)及び(イ)で判断したとおり、本件通告書における会社の理由は、正当なものとは言えない。

(エ) なお、会社は、会社内に整備工場を復活させると経費採算的にマイナスになる旨主張するので、この点について判断する。

前記第3.5(5)エ、カ及びキで認定した事実によれば、会社は、営業車両の法定点検及び車検について、外注すると、年間975,000円ないし105万円を要すること、及び新たに整備士を雇い整備工場を設立して行くと、人件費として年間およそ600万円を要することを見込んでいることが認められる。よって、会社の見込みにしたがって整備工場の設立と外注とを比較すると、会社の主張するとおり、整備工場の設立に伴い要する費用は外注に掛かる費用を上回ると言える。

しかしながら、前記第3.3(1)ク及び(4)イ認定のとおり、整備工場は、C が入社した後、平成12年6月に設立された。また、前項ア(ア)aにおいて判断したとおり、会社は、本来、C を、主に板金等修理を行う者として採用した。さらに、前記第3.3(5)エ、(9)ア及びイ認定のとおり、平成15年4月に整備工場が閉鎖された後、会社は、平成16年4月12日付け通告書により C に対し配置転換ないし賃金引下げを通告したが、C の板金の仕事が嵩んだことを理由にこれを実行しなかった。

以上のとおり、C の賃金は、会社に整備工場があるか否かにより直接左右されるようなものであるとは言えず、したがって、経費

上の問題から整備工場を設立し得ないことが、C に対する本件賃金引下げの合理的理由になるとは言えない。

イ 不当労働行為性について

前記第3.3(6)ウ、(8)エ、(9)ア及び(11)アで認定した事実によれば、会社は、C が会社に対し組合加入を通告した翌々日に、C が分解整備を行うことを禁じ、その翌月には、C の仕事が限られてきたとして、乗務員への配置転換ないし賃金の10%カットを通告し、また、同様の理由により本件賃金引下げを実行したことが認められる。このような一連の経過にかんがみると、会社は、C が組合に加入したことを契機に、C に対し分解整備を明確に禁じ、意図的にC の仕事が減少したかのような状況を作り出した上で賃金を引き下げたと言わざるを得ない。

また、前記第3.3(10)ア及びクで認定した事実によれば、本件賃金引下げは、J が申立人組合を脱退し、現役の従業員である組合員が、C ただ一人になった状況において、C が組合に脱退届を提出したものの即撤回し、会社に対し、脱退を工作された旨の抗議をした直後に行われたことが認められる。前記第3.3(10)イないしキ認定のとおり、C の脱退届提出の経緯において会社の関与が窺えること、C の賃金決定についてD が権限を有していること（前記第3.3(7)ア）、組合は、D に対抗する目的で結成されており（前記第3.2(1)シ）、裁判所においてA に対する懲戒休職処分が不当労働行為であると認定されたほか（前記第3.4(4)ウ及びエ）、当委員会においても過去に争った経緯があるなど（前記第3.2(2)アないしエ）、組合結成以来、組合と会社の関係が良好とは言えない状態にあったことなどをも併せ考えると、D 及び会社は、C が組合の脱退を取り止めた上、会社に対し謝罪及び損害賠償を求めたことについて不快感を覚え、本件賃金引下げに及んだのではないかとの疑いを否定できない。

ウ 以上、ア及びイで判断したとおり、会社が本件賃金引下げを行ったことに合理的根拠があるとは言えず、会社には、組合及び組合員であ

る C に対する嫌悪の情が窺えることから、C に対する本件賃金引下げは、会社が組合及び組合員である C を嫌悪して行った不利益取扱いである。

2 会社が A を再雇用しなかったことが、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するかどうか。(争点 2)

(1) 申立人の主張の要旨

会社が労供契約を止めたことにより、A が全自交の組合員でないことは再雇用を拒否する理由とはならなくなり、A も嘱託として採用される可能性があることが判明した。そこで、A は、平成 17 年 11 月 30 日の団体交渉の席で、会社に対し、嘱託として雇用することを求めた。これに対し、D は、「あなたは絶対雇用しません」と回答した。D は、申立人組合、特に A を嫌悪し、異常なまでに敵対心をむき出しにしてきた。A が再雇用を求めても、全く理由を示さず、絶対に雇用しないという態度をとり続けたのは、A を嫌悪し、差別的取扱いをしたものである。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 労供契約締結時、会社には、60 歳以上の者は労供者しか存在しなかった。労供契約解除後は、60 歳以上の者は、嘱託としてしか雇用されない。ただし、例外的には、E のように定年を延長したことがある。嘱託採用の基準は、その者の従前の勤務態度、営業収入実績、現在の体調・健康状態などを総合的に評価するものである。就業規則上も、「会社が業務に特に必要と認めた者」である。その「業務必要性」の判断権は、文字どおり会社にあるというのは当然の解釈である。A について、現時点の会社にとって、「業務に特に必要」とは認めがたい。なお、A は、現在、満 66 歳である。

イ A の再雇用問題については、そもそも団体交渉の議題でもないのに、突如として持ち出された事項である。嘱託の採用基準の問題以前に、団体交渉での手続に問題があるというべきである。

(3) 当委員会の判断

前記第3.4(4)キ及び5(6)オ認定のとおり、組合及びAは、平成17年11月30日の団体交渉の際、会社に対し、Aの再雇用を申し入れた。

前記第3.4(4)エ及びオ認定のとおり、Aは、訴訟係属中、裁判所における進行協議の場で、会社に対し、再雇用を求めたことがあったものの、その後、判決が確定したと推定される平成16年5月中旬ころから起算しても、1年半以上もの間、A及び組合が、会社に対し、再雇用を求めたことはなかった。このことは、前記第3.5(1)ないし(6)認定のとおり、A自身が、退職後も申立人組合の執行委員長として、平成16年から平成17年にかけて、会社と団体交渉を繰り返していたにもかかわらず、その間、自らの再雇用問題を一度も団体交渉の議題として取り上げていなかったという事実により明らかである。

加えて、組合は、「会社が労供契約をやめて労供者を嘱託社員として雇用している」等の情報を得た後の平成17年11月24日付けで行った団体交渉の申入れにおいても、Aの再雇用を交渉議題とはしていなかった（前記第3.4(4)カ及び5(6)イ）。よって、同月30日の団体交渉において、Aの再雇用問題は、あらかじめ予定された交渉議題ではなく、組合がその場で口頭で突然持ち出したに過ぎなかった。

以上のことから、そもそもAの再雇用の件が、当日の団体交渉の正式な議題であったかどうか疑問がある。

仮に、交渉議題であったと解されるとすれば、会社が本件再雇用申入れに対して、即座に、「あなたは絶対雇用しません。」とのみ回答したことは、適切な対応とは言えないが、上記で指摘したようなA及び組合の本件再雇用申入れは、会社にとって、唐突であるとの印象を抱かせるものであったと考えられ、団体交渉の手續として問題があったと言うべきである。

さらに、前記第3.5(6)カ認定のとおり、組合及びAは、本件再雇用申入れ以後、会社に対し、Aの再雇用申入れを行っていない。

以上のような再雇用問題に関する組合ないしAの対応及び態度を勘案し、さらに、Aが嘱託社員として再雇用されるべき適性を有する

という事情も明らかでないことをも併せ考えると、会社が A の再雇用を断ったことが、A の組合所属及び組合活動を主たる動機として行われた不利益取扱いであるとまで断定するに足りない。

3 C に対する平成 17 年 8 月分からの賃金引下げの撤回及び A の再雇用申入れに関する団体交渉について、会社が誠実な団体交渉を行ったかどうか。(争点 3)

(1) 申立人の主張の要旨

C に対する賃下げやこれに伴う経理公開、整備工場の設立を巡る団体交渉、及び A の再雇用を巡る団体交渉において、会社は、これを拒否したり引き延ばしたりし、開催されても理由や具体的数字等の資料が示されないものであり、団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉が繰り返された。

ア 会社は、平成 17 年 6 月 30 日付けで、C の賃金について、24 万円から 2 万 5,000 円の引下げを通告してきた。本件通告書では、「数年前より会社の中での修理工場としての実態が無くなり、従って貴方の修理工場としての仕事も限られて来ています。営収に於いても前年同期と比較して 10%～15%減少して」いることを理由に挙げている。しかし、C の仕事の量は減少していないし、営収の減少についても資料が全く示されておらず、これらの理由は言い訳に過ぎなかった。そこで、組合は、通告書で抗議し、撤回を求めた。ところが、会社から何の回答もなされなかった。

そこで、組合は、8 月 29 日付けで、団体交渉の申入れを行った。ところが、会社は、団体交渉を引き延ばし、やっと 9 月 30 日に団体交渉が行われた。緊急の課題である賃下げをテーマとしての団体交渉を 1 か月間も引き延ばすことは、実質的には団体交渉拒否に当たる。

イ ところが、9 月 30 日に開催された団体交渉の席でも、会社は、具体的な賃下げの理由を述べなかった。そこで、組合は、3 項目について次回までに回答するように求め、再度の団体交渉を要求した。

団体交渉においては、両当事者が真摯に協議することが求められる。

具体的理由を示し、資料等を基に具体的根拠を示しながら話し合うことが求められる。9月30日に開催された団体交渉の席で、具体的賃下げの理由が全く述べられなかったことは、実質的な団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉である。

ウ 10月18日、団体交渉が開かれたが、会社は、企業内組合の組合員が入っているとの理由で団体交渉を拒否した。

団体交渉の場には、委任を受けた者が支援する形で参加することが許される。会社が問題とする企業内組合と申立人組合は、共通の課題で共闘関係にあるため、団体交渉の席に加わってもらったのである。企業内組合の組合員が団体交渉の席に加わっていることを理由に団体交渉を開かないことは、団体交渉拒否に当たる。

エ 10月26日、再度、団体交渉が行われた。

(ア) 本件通告書において、Cに対する賃下げの理由として、営収が減少していることが挙げられていることから、団体交渉の中で、会社の経理状況の説明を求めた。ところが、会社は、経理状態については「知っているだろう」などとうそぶき、何ら具体的説明をしなかった。経理公開の要求にも、全く応じようとはしなかった。

賃下げの具体的理由や根拠を示さないものであり、不誠実な団体交渉である。

(イ) 整備工場復活の問題についても、会社は、「リフトも設置できないし、Cが二級免許を持っていないので無理である。」と回答したものの、これまで整備工場として使用できていたのだから、整備工場とすることには問題がないはずだとする組合の質問に対して、具体的回答はなかった。会社は、整備工場の件について、真摯に話し合おうとする姿勢に欠けるものであり、不誠実な団体交渉である。

また、会社は、数字を示して、外注の方が合理的であるかのような主張をしている。しかし、そこで示された数字は、3か月点検についてのものである。外注費用は、営業車の状態や古さによって異

なるものであり、数字の基となる資料が何であるかが示されなければ検討しようがないものであり、資料としての価値は乏しい。これを示したからといって、具体的資料を提出したことには全くならないし、根拠にもならない。

オ 11月30日の団体交渉について

(ア) Cの賃下げ及び配置転換について、会社は、「どうしてもやる」と回答するのみで、具体的な話し合いは全くされなかった。これは、実質的な団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉である。

(イ) Aの再雇用を巡る団体交渉について、Aは、嘱託として雇用することを求めたが、Dから、「あなたは絶対雇用しません」との回答がなされただけであり、全く理由が示されなかった。

団体交渉は、応じればそれでいいというものではない。両当事者が、真摯に協議する場である。そのためには、具体的理由や根拠を示しながら、交渉が行われる必要がある。ところが、会社は、全く理由を述べないという態度を貫いたのである。まさに、不誠実な団体交渉と言わざるを得ない。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア Cに対する賃下げに係る団体交渉について

(ア) 団体交渉において、会社は、Cの賃下げについて、その必要性と経緯を誠実に回答している。

(イ) 8月29日付けの申入れについては、会社の日程調整がつかなかったにすぎない。会社は、9月8日の団体交渉を回答している。従来、会社の休憩室で団体交渉していたため、場所的制約がある。組合側、会社側双方でせいぜい10人未満が入れるスペースでしかないため、一応人員を限定してもらいたい旨希望した。

(ウ) 10月18日の団体交渉では、申立人組合以外の組合役員も出席していたため、団体交渉を拒否した。会社は、直ちに、組合毎の別々の団体交渉には応じる旨回答した。

イ Aの再雇用問題については、そもそも団体交渉の議題でもないのに、突如として持ち出された事項である。嘱託の採用基準の問題以前

に、団体交渉での手続に問題があるというべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 平成 17 年 8 月 29 日付け団体交渉申入れに対する会社の対応

前記第 3. 5 (2) ウ、オないしク及び(3)アで認定した事実によれば、会社が、C に対し、本件賃金引下げを通告した後、組合は、会社に対し、平成 17 年 8 月 29 日付けで、同年 9 月 1 日に、申立人組合三役、地連「四役」、県労連役員及び地労連役員を「交渉要員」として、C の本件賃金引下げに関する団体交渉を行うよう申し入れた。これに対し、会社は、交渉日を 9 月 8 日とし、「交渉要員」を申立人組合三役とする団体交渉を行う旨回答した。組合は、会社に対し、「交渉要員」を制限しないで組合の申し入れどおりに団体交渉を行うよう求めたが、会社はこれに応じず、組合の抗議及び要請の末、団体交渉は、9 月 30 日に開催された。

会社は、「交渉要員」を申立人組合三役に限定したことについて、会社休憩室にはせいぜい 10 人未満しか入ることができないという場所的な制約があったため交渉人数を制限するよう希望した旨主張する。

たしかに、前記第 3. 5 (1) ないし(6)で認定した事実によれば、組合と会社との間における C の配置転換及び賃金引下げの撤回を議題とする平成 16 年及び平成 17 年中の団体交渉は、いずれも、会社休憩室において、組合側及び会社側合わせて 8 名程度が出席して行われたことが認められる。よって、組合が、組合側の出席者だけで 8 名を超える人数を指定して団体交渉を申し入れたのに対し、会社がこれを制限する旨の回答をしたことには、一見すると合理性があるように思われる。

しかしながら、仮に、会社が主張するとおり、場所の広さとの関係から交渉人数を制限することが必要であったとしても、そのことをもって、直ちに、「交渉要員」を申立人組合三役のみに限定する理由とはならない。また、会社が、組合に対し、人数の制限が必要である旨を説明し説得しようとした事実も認められず、組合の再三の要求に全

く応じないという態度をとり続けたところに、団体交渉の開催を引き延ばそうとする意図を感じざるを得ない。

さらに、前記第3.5(2)オ、キ及びク認定のとおり、会社は、9月8日午後3時を交渉日時として指定したが、同日午後3時30分ころ、地連の役員らが会社へ行くと、Eが、「Dと連絡がとれない。」と回答したこと、及びその後、会社が交渉日をなかなか決定せず、地連の執行委員らがBに詰め寄って、ようやく交渉日が決められたことから、会社は、当初から、指定した期日どおりに交渉に応じるつもりがなかったものと推認することができる。

加えて、組合が平成17年7月7日付けで本件賃金引下げの撤回を求めたことに対し、会社が何ら回答しなかったこと（前記第3.5(2)ア）、及び引き下げられた後のCの賃金が、同年9月7日に支給されることとなっていたこと（前記第3.5(2)イ）などをも併せ考えると、会社には、引き下げた賃金を支給する前に、速やかに団体交渉を開催し、組合に対する説得を行おうとする意思が全く感じられず、会社は、組合の申入れに対し、団体交渉の開催を不当に引き延ばしたと言える。

#### イ 平成17年10月18日団体交渉

前記第3.5(4)ウ認定のとおり、平成17年10月18日の団体交渉では、会社は、組合側出席者として塩釜交通労組のI及びQが同席したことを理由に、交渉に応じなかった。

前記第3.5(4)オで認定した事実によれば、塩釜交通労組は、同月11日付けで、会社に対し、Cに対する賃金引下げに関する「抗議書及び要請書」を提出していた。よって、会社としては、塩釜交通労組が、申立人組合同様、Cに対する賃金引下げに不満を有していることを認識し得たものと思われる。にもかかわらず、会社が、組合に対し、I及びQが同席している理由を確認することもなく、直ちに退席したことには、問題がないとは言えない。

しかしながら、組合と会社との間の団体交渉において、塩釜交通労組の役員が出席することが常態化していたとまでは言えないところ、

組合は、同月4日付けの「団体交渉申入書」では、塩釜交通労組の役員らを「交渉要員」としていなかったこと（前記第3.5(4)ア）、及びこの日の団体交渉における交渉人数が、議題を同じくする他の団体交渉に比して極めて少ないとは言えず（前記第3.5(1)イないしエ、(3)ア、(4)イ、(5)ア及び(6)ウ）、殊更に人数を増やす必要はなかったものと思われることから、会社が、塩釜交通労組の役員が組合側出席者として出席したことについて疑問を有したとしても、不自然とは言えない。また、組合は、組合の委任を受けた者は団体交渉に参加することができる旨主張するが、事前に、会社に対し、I及びQに委任していたことを告げていないなど、組合としても、速やかに協議を行い得る状況を整える努力に欠ける点があり、問題があったと思われる。

以上のことから、会社が、塩釜交通労組の役員が出席していることを理由に交渉に応じることを拒んだことが、労働組合法第7条第2号にてい触するとまでは言うことができない。

#### ウ C の本件賃金引下げに関する団体交渉

前記第3.5(3)イ及びウで認定した事実によれば、平成17年9月30日の団体交渉において、会社は、「(Cの)仕事はなくなった今、こういう方向しかない」と回答し、Cの仕事が具体的にどのように減少したかについて明らかにしなかったことが認められる。このような会社の態度は、本件賃金引下げの実行に固執したものと見ることができ、組合に対し、本件賃金引下げの理由を明確に説明し納得させようという意思を窺うことができないものである。

これに対し、組合が修理工場の復活及び5年分の決算書の公開等を求めたところ（前記第3.5(3)ウ）、同年10月26日の団体交渉において、会社は、「(決算書の)内容はわかっているだろう。」と回答して、決算書の公開を拒み、外注に掛かる費用（計算結果）を口頭で述べるにとどまった（前記第3.5(5)オ及びカ）。本件賃金引下げとの関係において、組合が会社の5年分の決算書の公開を求めたことには、必ずしも疑問なしとはしないが、会社もまた、合理的な理由に基づい

て拒否したとは言い難い。また、計算結果が同日の団体交渉において一度述べられたのみであったこと（前記第3.5(5)ク）、さらに、その内容が不正確であったこと（前記第3.5(5)キ）を併せ考えると、会社が実質的な資料を提示して真摯に協議しようとしたとは言えない。

また、前記第3.5(5)ウ認定のとおり、会社は、組合が修理工場の復活を求めたことに対し、リフトが設置できないこと及びCが2級の整備士でないことを理由として、修理工場を復活することはできない旨回答した。しかし、前記第3.3(4)ウで認定した事実によれば、従前の整備工場は、リフトの設置されていないものであった。よって、物理的には、会社に整備工場を復活させることが不可能であるとは言い難く、リフトを設置できないことが、会社に整備工場を復活できないことの合理的理由とはなり得ない。また、前記第3.3(5)オ認定のとおり、Hが退職した後、会社が2級の整備士を募集した事実も、Cに2級の整備士資格を取得する配慮をした事実も認められない。争点1において判断したとおり、会社が、本来、Cが2級以上の整備士として働くことを期待していなかったことを併せ考えると、Cが2級の整備士でないことをもって整備工場を復活し得ないとする会社の回答は、合理的であるとは言えない。

さらに、前記第3.5(6)エ認定のとおり、会社は、同年11月30日の団体交渉においても、本件賃金引下げの必要性について、具体的な説明を行わなかった。

以上に見た会社の態度は、Cに対する本件賃金引下げを行う必要性について、具体的かつ合理的な根拠を示して組合を説得しようとする努力を窺うことができないものであり、自己の主張を一方向的に組合に押し付けるものとして、不誠実なものである。

#### エ Aの本件再雇用申入れに関する団体交渉

前記第3.5(6)オ認定のとおり、平成17年11月30日の団体交渉において、組合は、会社に対し、Aを再雇用するよう求めた。これに対し、会社は、「あなたは絶対雇用しません。」と回答した。

争点2において判断したとおり、組合及びAの本件再雇用申入れに関する態度は、団体交渉の手續上、問題があると思われ、会社が、「あなたは絶対雇用しません。」と回答し、Aの再雇用申入れを拒否したことが労働組合法第7条第2号にてい触するとまでは言えない。

#### 第5 結論及び法律上の根拠

前記第4において判断したとおり、会社が、Cに対し平成17年8月分からの賃金を引き下げたこと及びCに対する本件賃金引下げに関する団体交渉について、開催を引き延ばし、団体交渉を開催しても誠実に行わなかったことは、それぞれ、労働組合法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当する。

そこで、会社に対して、Cに、平成17年8月分以降の減額した賃金相当額の支払いを命ずることとする。

なお、組合は、Cの本件賃金引下げに関する誠実な団体交渉を求めているが、Cに対する本件賃金引下げが労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当することから、既に主文第1項において、本件賃金引下げがなかったものとして減額した賃金相当額の支払いを命じているため、主文第2項のとおり文書交付を命ずることとする。

よって、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定により、主文のとおり命令する。

平成19年9月5日

宮城県労働委員会

会 長 渡 邊 克 彦 ㊟