

# 命 令 書

平成18年（不再）第33号

再 審 査 申 立 人

大阪京阪タクシー株式会社

平成18年（不再）第34号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年（不再）第34号

再 審 査 申 立 人

大阪京阪タクシー新労働組合

平成18年（不再）第33号

再 審 査 被 申 立 人

## 主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却する。
- II 平成18年（不再）第34号事件再審査申立人の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、大阪京阪タクシー株式会社（以下「会社」という。）が、①大阪京阪タクシー新労働組合（以下「組合」という。）との間で締結された平成（平成の元号については以下省略する。）15年7月11日付け協定書（以下同協定書に係る協定を「本件協定」といい、同協定書を「本件協定書」という。）第6項及び第7項を遵守しなかったこと、②本件協定書調印以降、組合との間で組合提案の賃金体系に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと、③会社が16年10月8日付け「経営改革3カ年計画“サバイバルPLAN”」（以下「サバイバルプラン」という。）に基づき、17年1月11日に累進歩合給制度を強行実施したこと、④会社が、上記サバイバルプランに基づき、ファミリーレクリエーションと称する商品券等の支給を一方向的に停止したことが、それぞれ不当労働行為であるとして、16年6月10日、大阪府労働委員会（以下「初審大阪府労委」という。）に救済申立てがなされた事件である。なお、組合は同年9月22日、後記2(4)の救済申立てを追加した。

### 2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件協定第6項及び第7項を遵守すること
- (2) 組合提案の法に沿った賃金体系に関する団体交渉に誠実に応じること
- (3) 労働基準法違反である累進歩合給制度の強行実施等による組合弱体化の禁止
- (4) ファミリーレクリエーションと称する商品券等の支給を一方向的に停止しないこと

3 初審大阪府労委は、18年5月23日、前記1①及び②（ただし、②については16年春闘要求までの期間）について不当労働行為であることを認め、会社に対し、①組合との間の賃金体系に係る協議に当たり誠実に対応すべ

きこと、②①に係る文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

同年6月8日、会社は初審命令主文1、2項の取消しを求め、同日、組合はその救済申立ての全部の認容を求めてそれぞれ再審査を申し立てた。

## 第2 争 点

- 1 会社は、組合弱体化を企図して本件協定第6項及び第7項を遵守せず、組合運営に対し支配介入したといえるか。
- 2 本件協定第6項及び第7項に基づき、会社は賃金体系に関する団体交渉に誠実に応じたか。
- 3 会社がサバイバルプランに基づき累進歩合給制度を実施したことは支配介入といえるか。
- 4 会社がファミリーレクリエーションと称する商品券等の支給を停止したことは支配介入といえるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

初審命令理由第2「当事者の主張要旨」（初審命令書2頁ないし7頁）の末尾に3として次のとおり加えるほかは、同第2記載のとおりである。

### 「3 当審における当事者の付加主張の要旨

#### (1) 会社の付加主張

ア 本件協定第6項及び第7項不遵守による支配介入の成否

##### (ア) 本件協定第6項の解釈

- a 会社が初審命令後に社印請求簿を調査したところ、15年8月18日の欄に、「新、旧労組15年春闘協定書」との記載があることが判明した。これによれば、会社が本件協定書に記名押印したのは同日であって、同年7月11日ではない。そうすると、協定第6項が規定している暫定期間（本件協定締結から15年12月10日までの

期間をいう。)は約5か月間ではなく、約4か月間となる。既に旧労組と賃金体系について合意に達し、これを実施している状況下で、固定給プラス累進歩合給という全く異なる賃金体系を旧労組に提案して合意を取り付けることは不可能であり、また賃金体系変更に伴って給与計算の電算システムを抜本的に変更する必要があることを考えると、約4か月の暫定期間に新賃金体系を実施することは不可能である。

b 以上のほか、本件協定締結時及びその前後の事情を総合すれば、本件協定第6項は、初審命令が認定するように「暫定期間終了までに何らかの合意に達するように努力し、当該合意に達した新賃金体系を実施することが労使間で確認された」ものではなく、真摯に協議すること、協議の方向性を定めたものにすぎないと解すべきであり、初審命令の協定第6項の解釈は誤りである。

(イ) 暫定期間内の会社の対応について

a 初審命令は、本件協定が締結された15年7月11日以降同年12月10日までの間、会社は合理的理由なく何ら積極的対応をしないまま暫定期間を経過したとの判断をしている。しかし、会社は、同期間内において、Y1 代表取締役社長（以下「Y1社長」という。）がX1 執行委員長（以下「X1委員長」という。）と非公式折衝を行い、その席上、急激な経営悪化や、新賃金体系に関して「改革を急がなければ会社が危ない。」旨主張して、組合に対し協議を求めている。その方向が組合提案の「法に沿った新賃金原案」に沿わないものであるにしても、合理的理由もなく何ら積極的対応をしないまま暫定期間を経過したとする初審命令には承服できない。

b 規制緩和の影響を受けることは予測できたが、この影響が15年

7月から一挙に顕在化し、1か月の売上高が前年同月と比較すると8～10%も減少した。このような売上減は予測をはるかに上回るもので、近い将来、資金繰りが破綻する危険も視野に入れて対応しなければならないほど急激なものであった。したがって、経営改善を行う必要性は、15年度当初に既に会社において把握できていたとする初審命令の認識は誤っている。

(ウ) 本件協定第7項の不遵守について

本件協定第7項に記載された専門委員会を設置することについて、組合から具体的な要求をされたことはなかったし、その点に関する責任を会社のみが負うのは不当である。

(エ) 以上からすれば、会社は本件協定第6項及び第7項を遵守しなかったことはなく、この点について支配介入が成立する余地はない。

イ 不誠実団交について

(ア) 初審命令は、15年12月10日以降の会社の交渉態度について、協議には応じたが資料の持ち帰りを認めないなど組合に十分な検討の機会を与えず、不誠実な対応であったとしている。しかし、会社の経営情報が同業者に漏れた場合、他社の料金設定や営業政策に利用され、会社が致命的なダメージを被ることもあり得るし、当時の急激な経営悪化を内容とする経理情報の取扱いには特に慎重を期す必要があった。他方、会社は財務資料を会社事務所に備え付け、組合に対し、閲覧に供していた。これに加え、組合からは、「検討したいので経営資料を持ち帰りたい。」旨の要求もなかった。

(イ) 暫定期間経過後、会社からの経営悪化と経営改革の必要性についての説明及び提案を受け、組合自ら、法に沿った賃金（固定給を見据えた賃金）の実現を一時凍結すること、以後の協議の中で弾力的に処理することを組合員に発表しているのである。組合自ら、要求

の棚上げを了承していたにもかかわらず、組合の要求に沿った賃金体系変更を行わなかったことを不誠実団交と評価する初審命令は、上記重要な事実を見落としているというべきである。

ウ ファミリーレクリエーションの停止について

初審命令が、会社が経営悪化を踏まえ、サバイバルプランの一環としてファミリーレクリエーションの停止を提案し、労使協議の上実施した旨の認定に基づき、同停止措置は97年秋闘に関する協定に違反するものではなく、組合弱体化を図ったものでもない旨判断したのは相当である。

エ 裁量権の逸脱

初審命令が認めたように、本件協定第6項記載の暫定期間経過後の、会社の交渉態度は誠実である。仮に暫定期間内における初審命令の認定を前提としても、約4か月という短い暫定期間内の不誠実団交に対し、文書の交付までも命じることは、その裁量権限を逸脱した違法がある。

(2) 組合の付加主張

ア 本件協定違反による支配介入の成否

(ア) 本件協定第6項の解釈について

- a Y1社長は、再審査において陳述書及び審問で本件協定第6項の文言をよく吟味し、その趣旨を理解しないまま、同協定書に調印してしまった所作については、軽率であったと非難されることはやむを得ない旨陳述し、同第6項は、真摯に協議することに力点があるとの主張が、同項の文言上無理があることを認めている。
- b 会社は、本件協定書調印日が15年7月11日ではなく、同年8月18日である旨主張するが、会社は従前かかる主張を全く行っていなかったのみならず、そのような事実は旧労組の経過報告（甲10

0) にも記載がない。組合が同年8月10日付け「新労ニュース」の中で、「法遵守の闘い 一歩前進 新賃率は12月10日までの時限措置」との見出しの下、「暫定賃金は12月10日迄とし、その後は法遵守の賃金体系実施が条件であること、などを確認して了解点に達しました。」などと記載していることから、本件協定書が8月18日に調印されたという主張は事実と反する。もっとも、本件協定の趣旨が、真摯な協議で足りるというものではなく、法遵守の賃金体系の暫定期間経過後の実施にある以上、その調印が7月11日か8月18日かは命令の結論に影響を及ぼさない。

#### イ 不誠実団交について

##### (ア) 初審命令の誤認

初審命令は、組合の請求する救済内容として、「16年4月6日申し入れの春闘要求書記載の要求事項に係る誠実団交応諾」を挙げている。しかし、組合は会社に対し、本件協定第6項の遵守を求めたものであり、本件では、その協定を遵守するために実施された団体交渉、三役折衝及び労使協議会が誠実に実施されたかを争点とするものである。初審命令は組合が請求する救済内容自体について事実を誤認している。

##### (イ) 暫定期間内の会社の態度

暫定期間内の会社の対応について、Y1社長は、常識的に考えて、わずか3か月間で、原案作成、システム設計、多数派組合との協議等が終わるはずがない旨供述しているが、本件協定書の調印日付が8月18日であり、かつ上記供述のとおりであったとすると、会社の協定締結に臨む不誠実な態度が一層明らかになるだけである。

また、Y1社長は、当時の会社の交渉担当者である Y2 常務取締役（以下「Y2常務」という。）が、初審審問において、「15年

12月10日を過ぎたら、組合提起の法遵守の賃金体系を実施しなければいけないことはわかっていた。しかしながら経営が悪化したのでできないと（いう趣旨のことを組合に伝えた）。」旨証言していた点について、会社の認識と違うなどと証言したが、そのような証言も会社の不誠実な態度を明らかにするものである。

(ウ) 暫定期間経過後の会社の態度

- a 初審命令は、本件協定について会社が不当労働行為をしたとし、本件協定を軽んじたものと言及している。そうである以上、本件協定第6項の遵守が交渉の第一義であり、その実行に関する具体化がなされない以上、いかなる交渉も誠実なものとはいえないところ、16年2月22日付け経営改善施策案（以下、「16.2.22経営改善施策案」という。）もその点に言及しておらず、協定内容を逸脱した提案にすぎない。
- b 初審命令は、会社が16年4月6日に組合提案の「法に沿った新賃金原案」に基づく人件費の増加シミュレーション結果を説明したことを例に挙げ、会社の態度は不誠実ではないとしているが、組合は、その原案を15年5月27日に作成し賃金体系の組合モデルとして会社に提出したものであり、会社がその検証に約1年間を要していることからしても、不誠実は明らかである。
- c また、初審命令は、16年春闘要求に対する会社の団体交渉態度は不誠実とはいえないとしている。しかし、会社は、16年4月3日提出の春闘要求を16年5月6日まで棚上げにしたが、これはY1社長が会社事務社員までを「八幡時代劇祭り」という私的行事に動員したことによる。この事実を承知した上での不誠実に当たらないとする判断は了承できない。

ウ 労働基準法違反の累進歩合給制度の強行実施について

サバイバルプランの実施が本件協定に反し、組合の弱体化を企図したものであるのに、初審命令はこれを認めていない点に誤りがある。

サバイバルプランは、労働基準法や厚生労働省通達違反となる累進歩合給制度を是認・踏襲したものであり、本件協定の遵守を念頭に置いていたものではない。

また、会社は、16. 2. 22経営改善施策案について、16年1月に旧労組三役に対し改定内容の提示及び趣旨説明をし、さらに同年3月26日及び翌27日に実施された旧労組主催の合同職場集会において、会社再建のため旧労組組合員に協力を求めている。上記施策案は、同年11月14日に旧労組が会社と調印したサバイバルプランの骨格をなすものであり、内容も酷似していることからすれば、会社は、組合に上記施策案を提示する前に、上記施策案について旧労組と合意していたことは容易に推測される。そうすると、会社は、累進歩合給制度実施を含むサバイバルプランに関する多数派組合との合意を背景に組合と協議し、組合が労働委員会に対する救済申立てをするのを阻止しようとしたにすぎず、それが不調に終わったため累進歩合給制度の実施を強行したにすぎない。これは誠実な交渉に当たらないばかりか、組合を愚弄した行為であって、会社は、組合員及び旧労組組合員に対し、組合の主張の如何にかかわらず累進歩合給制度を強行実施できることを示して組合の信用失墜を図り、その弱体化を図ったものである。

#### エ ファミリーレクリエーションの停止について

ファミリーレクリエーションの停止が、97年秋闘に関する協定に違反しているにもかかわらず、初審命令はこれを認めていない点に誤りがある。

会社は、ファミリーレクリエーションの停止も含むサバイバルプランの実施に係る協議について、不誠実な交渉態度に終始してきた。ま

た、会社と旧労間のサバイバルプランの合意は、16年11月17日のことであり、本来なら同年7月、8月には実施されていなければならないファミリーレクリエーションが実施されなかったことは、その根拠が明らかでないばかりか、実施を信じていた組合員間の離反をねらった行為と断じることができ、組合弱体化を企図した支配介入である。

#### オ 命令主文について

初審命令は、本件協定第6項の趣旨について、本件協定により労使合意した賃金体系は、15年12月10日までの暫定的なものであることが明らかであり、同期間経過後の賃金体系については、同期間中に労使が組合の提案した賃金体系「法に沿った新賃金原案」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に努力し、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であると適切に判断した。しかし、初審は、命令主文で、「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。」旨命じたにとどまっております、これでは本件協定第6項の解釈として真摯な協議を行うことに重点があるという会社の主張を受け容れたことと変わらない。本件協定第6項の趣旨は、法に沿った賃金体系の暫定期間経過後の実施にあり、かつ暫定期間の徒過は不当労働行為であり、申立人は、同第6項につき団交応諾命令を求めているのではなく、協定の遵守を求めているのであるから、遵守されていない協定について命令されるべき主文は、「15年7月11日協定書第6項を遵守せよ。」か、あるいは、既に暫定期間が経過していることから、「組合提起の法遵守の賃金体系を真摯に協議し、すみやかに実施せよ。」以外ありえない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

なお、上記第3のうち「当委員会」とあるのを、「初審大阪府労委」と読み替えるものとする。

1 第3の2(3)の末尾に改行して次を加える。

「 申立人組合が旧労組から分離独立したのは、前記(1)のとおり、旧労組執行部が、会社が提案した累進歩合給制度の賃金体系に同意したため、これに不満を持つ構成員が申立人組合を結成し独立したものであった。このような独立の経過から、申立人組合は、結成当初から会社に対し、A型賃金、すなわち基本給、諸手当及び歩合給で構成される賃金体系の実現を要求していた。」

2 第3の3(5)の末尾に改行して次を加える。

「 タクシー等自動車運転者の労働時間等の規制については、労働基準法に加えて労働省労働基準局長の通達「自動車運転者の労働時間の改善基準」（昭和42年2月9日）が策定されており、これによって各労働基準監督署（以下「労基署」という。）からタクシー業界等に指導がなされていた。

その後、元年2月9日に「拘束時間、最大拘束時間、休息期間及び運転時間に係る事項」という通達が告示され、労働時間については同通達によって規律されることになり、賃金制度等に関する基準については元年3月1日「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準について」の通達により指導されることになった。同通達では、累進歩合給制度がタクシー運転手の長時間過重労働による交通事故の一因となっている点にかんがみ、過重労働による交通事故防止の見地から、累進歩合給制度による賃金制度については廃止すべきであるとした。

労基署による会社に対する前記指導及び報告要求は、同通達に基づくものであった。

」

3 第3の3(14)1行目「15年7月11日」を、「遅くとも15年8月上旬ころまでの間に」に改める。

4 第3の3(14)中末尾2行を次のとおり改める。

「 なお、本件協定について合意するまでの間、会社と組合は、いわゆる「特例扱い」、すなわち日曜祝日の売上げのうち、2万6000円を超える分を平日の売上げに仮想加算する取扱いについて主に協議を行っていた。

組合は、従前から会社が、組合の提案した法に沿った賃金体系に関する協議を先延ばしてきたとの思いから、会社と組合が本件協定書に調印する前、本件協定第6項及び第7項の文言を記載した案を会社に提示し、これを協定書に盛り込むよう求めた。その際、組合は、同条項の意味内容に関し、会社に対し格別説明を行わず、また、本件協定書締結に向けた協議の過程において、会社と組合の間で、同年5月27日に組合から提案された「法に沿った新賃金原案」に関しシミュレーションを行う時期・方法などについて、具体的な討議がなされたことはなかった。

会社は、組合に対し本件協定第6項の規定の正確な意味内容について問いただすことなく、協定案に盛り込むことを了承した。

他方、会社と組合は、本件協定内容について事実上合意する際、会社の給与の締め日が11日から翌月10日であることを踏まえ、7月11日から8月10日までの期間を対象とし、同協定により定められた賃金体系による給与の支給を8月20日の給与支払日から行うことにした。そのため、本件協定の実施時期の始期を15年7月11日とし、本件協定書に附属する

覚書の日付をその日付とした。そして、会社と組合は、同年8月18日ころ、本件協定書にそれぞれ取締役社長名及び執行委員長名で記名押印することにより調印した。」

5 第3の4(1)の末尾に改行して次を加える。

「しかし、当時組合の役員選挙及び組合大会の実施等の組合側の事情や、本件協定の施行に伴う賃金制度の変更、細部の調整や給与支給システムの整備等の会社の事情から、会社と組合の間で「法に沿った新賃金原案」に関する小委員会や団体交渉の具体的な日程が協議されたことはなく、これに関し組合が会社に対し異議を申し立てたこともなかった。」

6 第3の4(4)の冒頭に次を加える。

「本件協定書調印後の会社の売上げは、急激に減少するに至った。

15年7月以降同年12月までの月間運賃収入を前年同期を比較した状況は、次のとおりであった。金額：単位千円

	15年度	14年度	増減率 %
4月	136,927	136,902	0.0
5月	131,674	132,593	▲ 0.7
6月	132,023	130,832	0.9
7月	137,444	145,084	▲ 5.3
8月	134,810	137,822	▲ 2.2
9月	125,906	129,929	▲ 3.1
10月	127,524	138,942	▲ 8.2
11月	127,264	137,177	▲ 7.2
12月	151,165	165,585	▲ 8.7
合計	1,204,737	1,254,866	▲ 4.0

上記のとおり、15年7月以降の月間運賃収入は前年同月と比較すると、

2.2%ないし8.7%の落ち込みが認められ、特に10月以降12月までの推移は、対前年比8.2%、7.2%、8.7%という急激な落ち込みが認められる状況であった。」

- 7 第3の4(4)の末尾に改行して次を加える。

「また、会社は、現在の賃金体系では乗務員の人件費率が74%に及んでおり、このままでは経営をやっていけないので、抜本的な賃金体系の見直しをしたい旨の説明をした。」

- 8 第3の4(6)の末尾に改行して次を加える。

「なお、15年10月下旬ころから同年11月21日の上記労使折衝までの間に、組合から、会社に対し、同年5月27日に組合が提案した「法に沿った新賃金原案」を実施した場合のシミュレーションができたか質問がなされた。これに対し、上記労使折衝までの間に、会社は、上記原案を実施した場合の人件費の増減に関しおおまかな計算をした上、組合に対し、大幅な人件費の増加になるため実現が困難である旨回答していた。

」

- 9 第3の4(7)2行目「中間決算の数値の説明を行い」を、「中間決算の数値として、収入、支出、営業利益及び経常利益等について具体的数値を挙げて説明を行い」に改める。

- 10 第3の4(8)1行目「中間決算の結果を説明し、」を、「中間決算の結果として、収入及び支出金額、営業利益及び経常利益等について具体的数値を挙げて説明を行い、」に改める。

- 11 第3の4(11)中「なお」以下を次のとおり改める。

「なお、会社は、上記資料を組合側に提示後、経理情報が同業他社等外部に漏えいするのを防止するため、資料を回収し、組合が持ち帰ることを認めなかったが、団体交渉等協議の際に提示した経理資料については、組合の必要に応じ会社事務所において閲覧させる取扱いとしていた。

そこで、組合は、上記労使協議会の際、後日組合が資料を会社事務所で閲覧するときに同協議会において提示を受けた資料と同一のものであることを確認できるようにするため、会社の了解を得て上記資料に資料の提示を受けた日付を記載し X 2 (以下「X 2 書記長」という。)の押印をした。」

- 12 第3の4(12)12行目「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、」を次のとおり改める。

「主な経営改善施策の項目では、増収施策として、①地域間で多様化するタクシー運賃及び車両、車種への柔軟且つ迅速な対応、②GPSを利用した無線受注及び鉄道ブランドを最大活用した「駅待ち」の営業強化施策の実施、③地方自治体、商工会議所他、地域対策の充実に図り、介護等高齢化対策関係や冠婚葬祭関係の営業強化、④e-kenetカード、京阪グループ共通プリペイドカード等の積極的活用、⑤新たなサービスや料金体系の検討による新規需要の創造、⑥乗務員の積極採用、短期養成による稼働率の引き上げ、⑦新しいマンション等への折り込み広告の投函などの営業収入増加に向けての具体的諸施策について記載されていた。そして、」

- 13 第3の4(13)8行目「現行の賃金率が低下することとなっていた。」の次に「他方、会社第1案では、皆勤者に対して月額13万円(時間外手当及び深夜手当相当額を含む)を保障するものとされていた。」を加える。

- 14 第3の4(13)の末尾に改行して次を加える。

「そして、会社は、上記説明会の際に組合に提示した経理関係資料及び経営改善施策案について、組合に対し、会社存続に関わる大切な資料であるから、よく目を通してほしい旨述べて組合がそれらの資料を持ち帰るのを許可した。」

- 15 第3の4(17)4行目「組合にその資料を持ち帰ることを認めなかつ

た。」を次のとおり改める。

「 経営情報の外部への漏えい防止のため、組合がその財務資料を持ち帰ることは認めなかった。」

16 第3の5(2)の末尾に改行して次を加える。

「 その後、会社は、後記の賃金体系に関する修正案作成や、八幡時代劇祭りへの参加準備等のため、組合と協議交渉せず、その間組合も会社に対し団体交渉等協議の申入れを行わなかった。」

17 第3の6(3)6行目「記載されたものであり、」の次に「 サバイバルプラン実施の趣旨として、親会社の京阪電鉄が、会社に対し、経営危機脱却のため、累積損失の一掃、借入金返済を図り、会社の自立化を迅速かつ計画的に実施することを求めており、会社がその道筋を示せなければ、16年度をもってその歴史に幕を下ろさざるを得ないこと、資金繰りも限界に近づきつつある現在、生き残りをかけて、サバイバルプランを提案する旨記載されていた。そして、」を加える。

18 第3の6(15)の次に(16)として次を加える。

「(16) 組合は、本件協定書調印以降、同協定第7項に記載された専門委員会の設置について会社に要求したことはなかった。」

## 第5 当委員会の判断

1 本件協定第6項及び第7項の不遵守による不誠実団体交涉及び支配介入の成否について

(1) 本件協定第6項の意味内容について

ア 会社は、本件協定第6項は、「法に沿った新賃金原案」に関し、会社と組合が真摯に協議することに重点があり、15年12月10日はかかる協議を速やかに行うための努力目標にすぎない旨主張する。

他方、組合は、本件協定第6項は、同協定において合意された賃金

体系が同年12月10日までの暫定的なものであること、同日までに会社と組合が「法に沿った新賃金原案」について協議をし、暫定期間経過後速やかに同原案に基づく新賃金体系を実施する意味であると主張する。

イ 本件協定第6項は、「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。」と規定しており（前記第4でその一部を改めて引用した初審命令理由第3（以下「認定事実」という。）の3(14)）、この文言からすると、本件協定において合意された賃金体系は15年12月10日までの暫定的な賃金体系であり、会社と組合は同日までに「法に沿った新賃金原案」について真摯に協議した上、暫定期限である同日以降に同案に基づく新賃金体系を直ちに実施することを定めたものと理解する余地もないではない。

しかしながら、会社においては、本件協定締結時点において14年2月に施行された改正道路運送車両法の施行に伴う規制緩和による競争の激化による売上減少率が、対前年同期比較5.3%に及ぶなど（認定事実4(4)）顕著であり、経営難解消のため人件費削減を図ろうとする会社と、累進歩合給制度の撤廃を標榜する組合との間で、妥協を実現することは容易ではないと考えられる。また、8年12月に旧労組が会社との間でいわゆる累進歩合給制度の賃金体系を採用することに合意したことを端緒として組合が旧労組から分裂し独立したものであること（認定事実2(1)）、14年12月、会社はRe-Born21改革に基づき改定した賃金体系について旧労組と合意したが、その後同賃金体系に関し組合に諮ったところ、結局組合が賃金体系の改定を拒否し、以後本件協定が成立するまでの約7か月もの間、会社には旧労組に対する賃金体系と組合に対する賃金体系の2つの体系が併在する状態となった

こと（認定事実3(10)）などの事情に照らすと、合意に達した新賃金体系について旧労組の了解を得ることも容易ではないと考えられる。

そうすると、本件協定書第6項の組合提起の法遵守の賃金体系を15年12月10日の暫定期間経過後に実施するとの部分については、実現が極めて困難であることを当事者双方が十分に認識し得る状況であった。

次に、本件協定に同第6項及び第7項が加えられた経緯についてみると、本件協定締結に向けて主として労使間で協議された内容は、日曜祝日の売上げの特例取扱いに関してであった（そのことは本件協定書にその点の取決めの記載が1頁以上にわたり記載されていることや、本件協定書に附属する覚書にその点の取扱いを特に明記してあるところからして明らかである。）。

また、本件協定第6項及び第7項については、本件協定書調印間際になって組合側から突如として協定に盛り込むよう要請があり、会社がこれに応じたものである。そして、組合が上記提案を行った際、この条項を加える理由の説明は特になされなかったし、労使間で本件協定第6項及び第7項の意味内容について具体的な討議はなされなかったのである。それにもかかわらず会社が上記条項を協定に盛り込むことに応じたのは、前記認定の事実関係からすると、旧労組に対する賃金体系と組合に対する賃金体系の2つの体系が存在している状態を早期に解消する必要がある、そのため本件協定の早期成立を図る必要があった上、これを実現するためには、独自の賃金体系原案を提案してきた組合の体面をも考慮する必要があったことによるものと推認される。

このような経緯を踏まえると、本件協定に第6項及び第7項が盛り込まれたのは、早期に協定成立を図ろうとする会社と、自ら提案した新賃金体系について会社に確実に検討をさせ、その引き延ばしを阻止

しようとする組合の間でなされた、いわば妥協的な措置であり、実際に15年12月10日までの間に「法に沿った新賃金原案」に基づく賃金体系について両者が改めて合意しなくても、法に沿った新賃金原案に基づく制度について実施することまで合意されていたとは認められない。そのことは、本件協定書調印に至る協議の過程で、労使間において、同年5月27日に組合が提案した「法に沿った新賃金原案」の実施に関するシミュレーションを行う旨の具体的な合意がなされていなかった（認定事実3(14)）ことから裏付けられているというべきである。

以上のような本件協定書調印に至る諸事情と本件協定第6項の文言を踏まえると、本件協定第6項の意味は、本件協定により組合と会社が合意した賃金体系は15年7月11日から同年12月10日までを一応の適用期間とする暫定的なものであること、会社は15年5月27日に組合が提案した賃金体系について組合と真摯に協議し、同期間終了までに何らかの合意に達するよう努力すべきこと、上記合意が成立した場合には、同合意に基づく賃金体系をできる限り速やかに実施すべきことを労使間で合意したものと解すべきであり、その合意が成立しなかった場合については何らの約定もなされていない。

したがって、本件協定第6項は同年12月10日の暫定期間の経過後直ちに「法に沿った新賃金原案」を実施することを協定当事者である会社に対し義務づけるものではないから、本件協定第6項の解釈に関する組合の主張は採用することはできない。他方、同項は単に組合提案に係る賃金体系について真摯に協議すべきことに重点が置かれたにすぎないと解することも相当ではないから、会社の主張も採用することはできない。

なお、本件協定書に対する会社の調印行為が、自ら新たな賃金体系を提案していた組合に、本件協定第6項及び第7項の文言に照らして

暫定期間経過後直ちに累進歩合固定給部分を含む新賃金体系が実施されることを期待させる結果となったことは否めない。会社としては、上記条項について、事前に組合との間でその意味内容について協議確認し、場合によってはその内容の修正を提案するなどして、双方の意思が一致していることを確認の上協定書に調印することが求められていたものであり、それを欠いたまま調印に至ったことは、労使関係の安定的かつ円滑な発展の見地からして相当とはいえない。しかしながら、そのこと自体は本件協定第6項の解釈に関する上記結論を左右するものではない。

(2) 本件協定締結後の真摯な協議（誠実団体交渉）の有無

ア 暫定期間中の会社の対応について

(ア) 15年9月11日、会社と組合の間で、いわゆる三役折衝が行われたが、組合は折衝の最後に、会社に対し、会社の賃金体系を法に沿った賃金体系に改善することを要求し、早急に小委員会や団体交渉の日程調整を行いたい旨の意向を伝えた（認定事実4(1)）。しかし、実際には、上記小委員会等が開かれることはなく、同年10月29日までの間団体交渉が開催されることもなかった。この点の会社の対応が本件協定第6項に違反しないかが問題となる。

当時、組合の役員選挙及び組合大会が行われていたことなど組合側に十分な協議に応じられない事情が認められるほか、本件協定の施行に伴う賃金制度の変更、細部の調整や給与支給システムの整備等の会社の事情もあって、会社と組合の間で、「法に沿った新賃金原案」に係る賃金体系に関し小委員会や団体交渉の具体的な日程が協議されることはなく、これに関し組合が会社に対し異議を唱えることはなかった（認定事実4(1)）。そうすると、上記組合の協議申入れに対し会社が協議の場を設けなかったことをもって、その対応

が真摯ではなく不誠実であると断じることは困難である。

- (イ) 組合は、15年10月20日、会社に対し、「平成15年秋期年末要求に関する申入れ書」を提出して、固定給を見据えた賃金体系への移行等を要求し、現在の賃金体系は、会社と約束した同年12月10日までの暫定的な賃金体系である以上、新賃金体系は固定給のあるものとし、また、生活基盤としての最低賃金を保障することを申し入れ（認定事実4(2)）、その後も同年11月15日に会社に対し同年12月1日に新賃金体系への移行の項目に対する新賃金体系の試案書を提出するよう要求し（認定事実4(5)）、同年11月21日、同年12月2日に現在の賃金体系は同年12月10日までの期限があることを指摘した。しかし、結局会社から組合提案に係る新賃金体系に関する対案は提示されることなく、同年12月10日を経過した（認定事実4(8)）。このような会社の対応が本件協定第6項が求める賃金体系に関する真摯な協議態度といえるかが問題となる。

この点、会社は、同年11月7日、労使折衝の席上、「経営改革の今後の進め方について」と題する申入書を交付し、経営努力にもかかわらず中間決算で5800万円の損失が発生し、10月は昨年比較売上高が1100万円も下回り、会社運営が危ぶまれるとして、賃金体系の見直しについて15年度末を目途として労使で検討したい旨申入れるとともに、賃金体系の見直しについて、現在の賃金体系では乗務員の人件費率が74%に及んでおり、このままでは経営をやっていけないので、抜本的な見直しをしたい旨の説明をしている（認定事実4(4)）。また、11月21日の労使折衝の場で、組合に対し、経営悪化のため15年秋期年末要求事項を継続協議することを申し入れ（認定事実4(6)）、同年12月2日に開かれた三役折衝において、Y1社長が組合に対し、中間決算結果に関し、収入、支出、営業利益及び経常

利益等に関し具体的数値を挙げて説明をした上、経営・業績不振であることを説明し、改めて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説明をした（認定事実4(7)）。そして、同月5日の団体交渉の席上においても、Y1社長が組合に対し、15年度中間決算の結果を具体的数値を挙げつつ再度説明した上、経営悪化のため組合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り、会社の経営改善施策案を年明けに提出する旨口頭説明している（認定事実4(8)）。

15年7月以降の会社の月間運賃収入は、前年同月と比較すると、2.2%ないし8.7%の落ち込みが認められ、特に10月以降12月までの推移は、対前年比8.2%、7.2%、8.7%という急激な落ち込みが認められる状況であったこと（認定事実4(4)）からして、本件協定書調印以降に同調印当時には予想できなかった急激な収益悪化が生じたことは明らかであって、会社がかかる経営悪化状況を踏まえ、組合に対し、15年秋期年末要求事項のうち新賃金体系に係る会社試案を提示せず、組合に対し継続協議を求めたことには相応の合理的理由があるといえる。

そして、会社は、組合が提案している固定給を見据えた賃金体系について早期に実現できない理由として、組合に対し、15年度の中間決算の結果5800万円の損失が発生し、15年10月期の昨年同期との比較売上額が1100万円に及んでいることなど具体的な数値を示して説明した上、継続協議を懇請していること（認定事実4(4)）からすれば、会社の上記対応をもって暫定期間終了までに何らかの合意に達するよう努力しなかったと認めることはできず、会社は、本件協定第6項の趣旨に即して組合に対し相応に真摯かつ誠実な対応をしていたと認めるのが相当である。

(ウ) なるほど、会社は本件協定成立後、15年12月10日までの期間において、組合が本件協定調印前の同年5月27日に会社に提案していた「法に沿った新賃金原案」に関する会社側対案を提示していなかったことは、労使の円滑な関係構築の観点からしていささか問題なしとしないところではある。

しかしながら、同年10月から11月にかけて、組合が会社に対し上記原案に基づくシミュレーション結果について回答を求めていたところ、会社は同年11月7日の労使折衝までの間に上記原案を基に行った人件費増加の試算結果を同日組合に対し提示し説明しており（認定事実4(4)）、上記暫定期間内において組合の要求に応じて弾力的な対応を取っていたこと、同年12月10日の期限経過後、組合も、16年1月13日付け機関紙において、「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示したうえで、団交に応じる用意がある旨表明しています。組合も、会社の体質改善こそが、赤字脱却の近道であり、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・報道し（認定事実4(10)）、いわば上記暫定期間内における会社の上記対応に対し実質的に宥恕する意思を表明していることなどに照らせば、上記の問題のある対応があるとしても、会社は12月10日までの間において、組合提案に係る「法に沿った新賃金原案」に関し本件協定第6項の趣旨に沿って真摯な協議に応じていたというべきである。

イ 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) 前記ア(ウ)のとおり、組合が16年1月13日付け機関紙において、暫定期間内における会社の対応を宥恕し、暫時の猶予期間を付与して会社の要求どおり継続協議に応じる意思を表明したのは、会社が組合提案の賃金体系に対応する賃金体系案を提示するに当たり、すべての経理内容及び抜本的な経営改革案を提示することが前提条件であったと認められるから、その後の会社の協議態度が真摯であったか否かを判断するに当たっては、上記観点を踏まえて考察することが必要である。

(イ) 会社は、16年1月17日に開催された労使協議会において、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運輸収益月別内訳等の資料を示し、具体的な数値を示した上で会社の収支状況を説明した。この際、会社は経理情報の漏えい防止を図るため経理資料を組合に交付しなかったが、組合の求めに応じ、組合幹部に、上記資料に押印させ、提示した日付を記入させた（認定事実4(11)）。

なお、会社は、団体交渉等で組合に提示した経営資料の持ち帰りは原則として認めていなかったものの、会社事務所に経理資料を備え付け、組合の必要に応じ閲覧に応じていた（認定事実4(11)）。

また、上記協議会の席上、組合は会社に対し経営改善施策の提示を要求していたが、同年1月28日に開催された団体交渉の際、組合に対し、「経営改善施策の提案にあたって」（「大阪京阪タクシー株式会社 経営改善施策について」と題する別紙が添付されたもの）を提出し、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を説明した。そして、上記別紙の「経緯と現状」の項目において、運送収入が9年度の18億円をピークに年々減少し、15年度は16億円台、場合により15億円台に突入するお

それもあることや、9～14年度実績及び15年度見通しの営業収益、人件費、経常損益、繰越損益、運送収入、乗務員人件費、人件費率等具体的数値を記載し、「主な経営改善施策」の項目では、増収施策として、①地域間で多様化するタクシー運賃及び車両、車種への柔軟かつ迅速な対応、②GPSを利用した無線受注及び鉄道ブランドを最大限活用した「駅待ち」の営業強化諸施策の実施、③地方自治体、商工会議所他、地域対策の充実を図り、介護等高齢化対策関係や冠婚葬祭関係の営業強化、④e-kenetカード、京阪グループ共通プリペイドカード等の積極的活用、⑤新たなサービスや料金体系の検討による新規需要の創造、⑥乗務員の積極採用、短期養成による稼働率の引上げ、⑦新しいマンション等への折込広告の投函等などの営業収入増加に向けての具体的諸施策について説明していた（認定事実4(12)）。

そして、会社は、16年2月14日、組合に対し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）」と題する書面を提出し、効率化施策の一環として、賃金制度改革案（以下「会社第1案」という。）について説明した。同案の賃金体系は歩合制であり、月間営業収入の区分は1万円単位で細分化されていた。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になっていたが、皆勤者に対しては月額13万円（時間外手当及び深夜手当相当額を含む）を保障するものとされるなど、乗務員の利益にも配慮する措置が講じられていた。そして、会社は、上記説明会の際に組合に提示した経理関係資料について、組合に対し、会社存続に関わる大切な資料であるから、よく目を通してほしい旨述べて組合がこれらを持ち帰るのを許している（認定事実4(13)）。

会社は、同年2月22日に開催された団体交渉において、「会社第1案」を組合に提示・説明したが、組合は、交渉に応じることを拒否し、交渉は行われなかった。組合は、後日、交渉を拒否した理由として、組合提案の賃金体系についての説明責任を果たしていないこと、引き延ばした根拠が明示されていないこと、社長を含む幹部社員の責任に関する言及がないこと、等を挙げて会社を批判した（認定事実4(14)及び(15)）。これに対し、会社は、同年3月16日の三役折衝の場で、組合に対し経営改善施策に関する団体交渉申入書を提出して、労使協議会の開催を求めた。そして、同月30日に開かれた労使協議会の場で、組合は、協議の継続に当たり、真の抜本的改革案や裏付けとなる資料の提示を要求し、会社はその裏付けとなる財務資料を組合に提示した（認定事実4(16)及び(17)）。

- (ウ) 以上のとおり、会社は、組合に対し、組合提案の「法に沿った新賃金原案」に対する対案として、当時の経営状況を踏まえながら、会社第1案を作成して労使協議の場で組合に提示し、同案を作成するに至った当時の経営状況に関し、営業収益、人件費、経常損益、繰越損益、運送収入、乗務員人件費、人件費率が具体的数値を示して説明し、かつ、その裏付けとなる財務資料を提示し、場合によりこれらの資料を組合が持ち帰るのを許可した上で説明を行っている。そして、会社第1案は、経営悪化の状況を踏まえて人件費を抑制するとの観点から従前の賃金体系に比較して賃金率が低下する内容であったものの、他方、皆勤者に対し月額13万円を保障するなど乗務員の利益にも一定程度配慮した内容になっていたものである。さらに、組合が抜本的な経営改革案の提示を求めたのに対し、会社は、営業収入増加のための具体的諸施策について提示・説明を行っている。

そして、会社は、組合が「会社第1案」に対し、組合提案の「法に沿った新賃金原案」に関する説明責任を果たさず、引き延ばした根拠を明示しないなどと主張して、同案に対する交渉自体を拒否する態度に出た後においても、さらに経営改善施策に関する組合の意見を求めて労使協議会の開催を求めるなど、ねばり強く組合に説明を試みている。

このような会社の賃金体系に関する提示、その説明状況及び資料提供状況等協議経過を踏まえると、会社は、本件協定第6項の趣旨に即して組合に対し真摯な態度で協議する姿勢を示していたものと評価できるのであり、暫定期間経過後16年春闘要求の時期までの会社の協議態度について、不誠実であったとはいえない。

(エ) 財務資料を組合に交付しなかった点について

会社は、16年2月14日の「会社第1案」の附属資料となる経理資料に関しては、組合に対し持ち帰りを許した上で、会社存続に関わる重要な資料であるとしてよく目を通すようになどと助言している（認定事実4(13)）。

もともと、その他の団体交渉等の機会において、会社が組合に対し財務資料の持ち帰りを認めなかった事実がある。

しかしながら、一連の協議過程で会社が組合に対して提示した資料は、いずれも会社の経理内容の根幹に関わる資料や今後の営業収入増加のための諸施策に関わる資料であって、同業他社の目に触れた場合にはタクシー業界において競争上不利になるおそれがあり、会社としてその内容の漏えいには万全の配慮を要する性質のものであるから、会社が組合にそれら資料の持ち帰りを許さなかったことには経営上合理性があるといえる。そして、会社は、組合の資料検討の機会を保障するべく、代替策として会社事務所にこれらの提示

資料を備え付け、組合に対し閲覧の機会を付与（認定事実4（11））している。

そうすると、会社が組合に対し資料の持ち帰りを認めず組合に十分な検討の機会を付与しなかったとはいえないから、同時期において会社に不誠実団体交渉が認められない旨の結論が揺らぐものではない。

ウ 16年春闘要求以降の会社の協議態度

- (ア) 組合は、16年4月3日、会社に対し、労働基準法に適合するとする賃金体系の実施などを求める16年春闘要求を行った（認定事実5（1））。これに対し会社は、同月6日、労使折衝の場で、組合が提案した「法に沿った新賃金原案」、「現行の賃金体系」及び「会社第1案」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交付し、組合の提案した「法に沿った新賃金原案」によれば、「現行の賃金体系」よりも総賃金額が上昇することを説明した（認定事実5（2））。

その後、組合は同年5月6日に開催された団体交渉の席上、会社に対し、16.2.22経営改善施策案を修正するよう要求した（認定事実5（3））が、会社は、同月19日、Y1社長がX1委員長に対し、上記経営改善施策案のうち賃金体系に関し、賃金率を月間営業収入に応じ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。）を提示して、その内容説明を行い（認定事実5（4））、同月21日開催の労使協議会の場においても、「会社第2案」を組合に提出し、説明した（認定事実5（3）及び（4））。

組合が16年6月10日、初審大阪府労委に対し本件救済申立てを行った以降、会社は、同年9月10日、組合折衝の場で、組合に対し

「収支実績の推移」及び「運送収入と人件費の推移」と題する表を配付して16年度第1四半期の会社の収支状況を説明した（認定事実6(2)）。

その後、会社は、同年10月8日の団体交渉の席上、サバイバルプランを組合に配付し、賃金体系について賃金率を38%ないし61%の21区分とする「会社第3案」を提案した（認定事実6(3)）。これに対し、組合は、同月15日、団体交渉の席上、会社に対し、1か月あたりの基本給を13万5000円とすることなどを規定した「賃金改定案NO.2」を提出したが（認定事実6(5)）、会社は、同月25日の団体交渉の席上、組合に対し、組合の「賃金改定案NO.2」について、現行の賃金制度よりも人件費が増加することを示すシミュレーション結果を組合に対し説明した（認定事実6(6)）。同年11月9日及び17日、会社は、「会社第3案」について、成果配分として営業収益の乗務員に対する優先配分、公休出勤の営業収入の月間収入への繰り入れ、年次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等を新たに盛り込む修正案を順次組合に対し提出した（認定事実6(8)及び(9)）。

会社は、同年12月11日及び12日、全乗務員を対象とする賃金制度改定説明会を実施したが、組合は機関決定の上、同説明会には出席しなかった（認定事実6(11)）。これに対し、会社は、翌13日付けで、組合に対し、「労使交渉開催の申入れ」と題する文書を提出し、交渉に応じるよう組合に求めた（認定事実6(13)）。

- (4) 以上のとおり、会社は、組合の16年春闘要求以降、11回に及ぶ団体交渉その他労使協議の機会を設けて賃金体系に関する交渉を行い、その間、組合が提案した賃金改定案について、それを適用した場合の人件費の増減に関しシミュレーションを行い、その結果を速やか

に組合に説明している。また、組合の利益に配慮して、「会社第1案」を修正した「会社第2案」を提出し、さらにこれを修正した「会社第3案」を提出し、その後も2度にわたって組合に有利な事項を含む修正に応じていること、組合が会社開催の賃金制度改定の説明会に出席しない旨の行動に出た後も、ねばり強く組合に対し交渉に応じてよう求めるなどしているのであって、このような協議態度を踏まえれば、会社は、組合提案に係る賃金体系に関し、本件協定第6項の趣旨に即して真摯かつ誠実に協議に応じたものと認めることができる。そうすると、16年春闘要求以降の会社の協議態度について労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する余地はない。

エ 本件協定第7項の不遵守の有無

同条項にある「全面解決のための専門委員会等で協議する。」の規定の遵守については、本件協定書調印以降に組合が会社に対し同委員会等の設置を要求したことはない（認定事実6(16))ので、同委員会等での協議がなされていないにしても、その責任を会社のみに戻すことはできないから、会社と同条項違反は認められない。よって初審命令は相当であり、組合の主張には理由がない。

オ まとめ

以上のとおり、本件協定書調印以降16年春闘要求に至るまでの間、組合提案に係る賃金体系に関する会社の協議態度が真摯でなかったとはいえず、本件協定第6項及び第7項を遵守しなかったとは認められないから、労働組合法第7条第2号の不誠実団体交渉には当たらない。

よって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がある。

また、16年春闘要求以降の賃金体系に係る会社の協議態度が不真摯、

不誠実であったとは認められず、上記同様、会社に本件協定書第6項及び第7項を遵守しなかったといい難いから、この点に関する初審命令は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

(3) 本件協定書調印以降の会社の対応の支配介入該当性

本件協定書調印に至る前の労使交渉の経過を見ると、組合が労働基準法に適合するとするいわゆるA型賃金制度を提案したのに対し、会社が14年以降の会社の収益悪化の状況を踏まえ、労使協議をしつつ経営改革（経費見直し）を行いたい旨回答し、組合が意向を無視されたとして労基署に申告したこと、会社が旧労組と合意した賃金体系について組合に諮ったところ、組合は会社が一方的に上記賃金体系の実施時期を決めたと反発して、以後会社に2つの異なる賃金体系が存続することになったことは認められる。しかし、会社は、組合に対し、労基署の指導を踏まえて賃金体系改善のための委員会設置を申し入れたり、定期的な協議の場を設ける旨の提案するなどし、組合もこれに応じる旨回答するに至り、結果として、本件協定書調印に至っていることが認められるから、上記の時期に深刻な労使対立が生じていたと認めることはできない。

また、本件協定書調印以降、会社に真摯かつ誠実な協議態度が認められることは前記(2)のとおりであり、その他に会社が組合を嫌悪し、その弱体化を図ったと認めるに足りる証拠はないから、本件協定書調印以降の会社の協議態度について会社に支配介入の不当労働行為の成立は認められない。

よって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がある。

2 累進歩合給制度の強行実施は支配介入に当たるか

- (1) 会社は、14年改正道路運送法の施行などの規制緩和施策による競争の激化とそれに伴う運送収入の減少の事態や、親会社である京阪電鉄株式会社は、親会社が策定した経営改善施策であるRe-Born21改革の下でグループ全体

における経営改善が強く求められ、それが実行できなければ会社の存続も危ぶまれるといった切迫した状況の下、従業員の職場の維持のため、人件費抑制の賃金制度改定を行わざるを得ない状況にあった。

すなわち、上記規制緩和施策の影響などにより、会社の営業収入は悪化の一途をたどってきたのであるが、殊に本件協定書調印以降である15年7月以降の月間運賃収入は前年同月と比較すると2.2%ないし8.7%の落ち込みが認められ、特に同年10月以降12月までは対前年比8.2%、7.2%、8.7%という予期せぬ急激な減少が認められる状況にあり、経営改善のための人件費抑制が急務となる状況にあった。こうした状況を踏まえ、会社としては、組合の意見とは異なる方向の提案を行わざるを得なかったものと認められ、会社がいわゆるサバイバルプランに基づき17年1月11日付けで改定賃金制度を実施したことには、相応の経営合理性が認められるところである。

- (2) 確かに、会社は旧労組とのみ合意した上で、同17年1月11日、サバイバルプランに基づく改訂賃金制度を実施している（認定事実6(10)、(15)）。

しかしながら、上記改定賃金制度の実施に当たり、会社は、組合に対し、前記1のとおり、多数回にわたり団体交渉等の労使交渉を実施して、その間、賃金制度を改定する根拠となる経理資料をほぼ逐一組合に提示し、重要な資料については組合に交付し、また、組合が提案した賃金体系を適用した場合と現行賃金制度を適用した場合の人件費の増減状況をグラフ化した資料を配付した上、その内容を組合に説明し（認定事実5(2)）、組合の利益に配慮した①雇用の延長、②成果配分として営業収益の乗務員への優先配分③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等の代替補償制度案を提示している（認定事実6(8)及び(9)）。これらの事実からすると、会社の組合に対する協議態度はおおむ

ね真摯だったと認められる。

これに加え、17年1月11日付けの改定賃金制度実施は、全乗務員を対象としたものであり、組合員のみを対象としたものではなかったことが明らかである（認定事実6(11)、(12)及び(15)）。

そうすると、会社がサバイバルプランに基づいて上記改定賃金制度を実施したことが、組合を嫌悪し、その弱体化を図るために行ったものと認めることはできず、労働組合法第7条第3号の支配介入には当たらない。

よって、この点に関する初審命令の判断は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

### 3 ファミリーレクリエーションの廃止について

- (1) 会社は、14年以降の経営悪化の現状に対応し、16. 2. 22経営改善施策案にファミリーレクリエーションの廃止を盛り込んだが、その後サバイバルプランにおいて、抜本的な経営改革を行い、営業強化を図り、累積損失の一扫、借入金の返済を目指すべく、経営上の必要性からサバイバルプラン実施の一環として、ファミリーレクリエーションの当面の停止を盛り込んだものと認められ、上記措置には経営合理性が認められる。
- (2) なるほど、16年7、8月において、会社がファミリーレクリエーションを実施しなかった状況がうかがわれ（審査の全趣旨）、そのことがサバイバルプランの正式実施（17年1月11日）以前に生じたことからすると、会社はその時期にファミリーレクリエーションを実施しなかったことの根拠は不明というほかなく、かかる会社の措置は労使関係の安定的かつ円滑な関係確保の観点からして相当とはいえない。

しかしながら、会社は、16年2月22日の上記提案以降、組合との間で、前記のとおり多数回にわたり同ファミリーレクリエーションの停止を含むサバイバルプランの実施に関し真摯かつ誠実に協議を行ってきたもの

である。そして、その結果、16. 2. 22経営改善施策の時点では、ファミリーレクリエーションの廃止を提案していたところ、同年10月8日の団体交渉では、サバイバルプランにおいては、同措置を当面停止するものと改めてより緩やかな措置を講じたり（認定事実6(3)）、同年11月17日には、さらなる従業員の利益補償のための代替策として、乗務員に一時金として3万円を支給する措置を組合に提案している（認定事実6(9)）。そして、組合も協力金として受領する旨留保したものの、結果として同金額を会社から受領している（審査の全趣旨）。

そうすると、会社がファミリーレクリエーションを当面停止する措置を講じたことは、経営上の理由から行われたものであり、組合を嫌悪し、その弱体化を図るために行ったものと認めることはできないから、支配介入の不当労働行為に当たるとはいえない。

よって、この点に関する初審命令の判断は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、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19年10月 3 日

中央労働委員会