



命 令 書

大阪府枚方市

申立人 W
代表者 執行委員長 A

大阪府枚方市

被申立人 Z
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成19年(不)第14号事件及び同年(不)第47号併合事件について、当委員会は、平成21年12月24日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘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、教育及び乗務制限の対象となる乗務員を決定するに当たり、就労時間の算出方法を周知するなどして、乗務員の所属労働組合にかかわらず、同一の基準で運用しなければならない。
- 2 被申立人は、各組合員に対し、労働組合の所属に関する書面の提出を求めることなく、満62歳に達した組合員の労働組合費のチェックオフを継続しなければならない。
- 3 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

W

執行委員長 A 様

Z

代表取締役 B

大阪府労働委員会において、当社が行った下記の行為(1)は、労働組合法第7条第1号及び第3号に、同(2)の行為は、同条第3号に、それぞれ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。

記

- (1) 教育及び乗務制限の対象となる乗務員を決定するに当たり、所属労働組合により、就労時間の算出方法に違いを設けたこと
 - (2) 満62歳に達した乗務員の労働組合費のチェックオフの継続に関して、貴組合に属する組合員に対し、別の労働組合に属する者に対しては求めていない文書の提出を求めたこと
- 4 平成18年2月分以前の賃金支払に伴う教育及び乗務制限に係る申立て並びに同年4月15日以前の申立て W' の役員に対する金銭供与に係る申立ては、それぞれ却下する。
 - 5 申立人のその他の申立ては棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 乗務制限等の撤廃及び乗務制限等導入後の組合員該当者に対するバック・ペイ
- 2 再雇用に係る差別的取扱いの禁止及び再雇用後も自動的に組合員の資格を有するとする協定の締結
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 掲示物による申立人への誹謗・中傷の禁止
- 5 組合活動時間を組合三役については制限をなくし、執行委員については年1,200時間にすること
- 6 公的機関の要請による配車において、組合間差別を行わないこと
- 7 旧労組の幹部への金銭供与の禁止、供与によって会社に生じた損賠賠償の請求及び旧労組との間の協約等をなかったものとして扱うこと
- 8 新入乗務員に対する教育における組合間差別の禁止
- 9 支配介入の禁止
- 10 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①被申立人が、タクシー乗務員の営業収入から算出される賃金相当額が一定水準に満たない申立人組合員に対し、一定期間、所定労働時間外の乗務を行わせない等の措置を取ったこと、②被申立人が、満62歳を迎えた申立人組合員に対し、チェックオフに関する文書の提出を求めたこと、③申立人との団体交渉における被申立人の対応、④被申立人が申立人の労働組合活動に関連した掲示物を被申立人の掲示板に掲示したこと、⑤被申立人が申立人に対する組合事務所経費の補助を減額しようとしたこと、⑥被申立人が申立人の就業時間中の組合活動時間を削減したこと、⑦被申立

人が、地方自治体からの依頼による選挙関連の配車において、別労働組合に属する乗務員に対してのみ、配車を割り当てたこと、⑧被申立人が、別労働組合の役員に対し、金銭供与をしたこと、⑨被申立人の乗務員の内勤社員への登用や乗務助役の任命における取扱い、⑩被申立人の新入乗務員への教育における取扱い、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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Z（以下「会社」という。）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、その従業員数は本件審問終結時約300名である。

イ 申立人 W（以下「組合」という。）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68名である。なお、組合は、平成9年2月9日、W'に加入していた者の一部が脱退して結成されたものであり、当時の組合員数は90名であったが、その後の組合員数は、同11年3月では約140名、同13年9月では約110名、同18年10月では約80名と推移している。

（甲92、甲105）

ウ 会社には、組合の他に申立外 W'（以下「旧労組」という。）があり、その組合員数は平成17年1月現在で、約140名である。

（甲104）

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成16年2月14日、会社は、組合に対し、賃金体系の変更案を提示した。会社の乗務員の賃金は、各人の営業収入に累進になっている賃率を乗じた金額を支給する歩合制であるところ、この変更案は、従前と同じ月間営業収入の場合、賃率が最も高いランクと最も低いランクを除き、現行の賃率が低下するものであった。

（甲92）

イ 組合と会社間で、団体交渉（以下「団交」という。）及び経営協議会が開催され、賃金体系の変更等に関する協議がなされたが、両者は、合意に至らなかった。

一方、会社と旧労組との間では、平成16年11月22日、当初の会社案を一部修正して賃金体系を変更し、同17年1月11日から実施することで合意が成立し、協定が締結された。また、会社は、同日付けで賃金体系を変更した。

（甲2、甲92、乙18、証人 C、当事者 A）

ウ 平成17年6月11日以降、会社は、乗務による営業収入から算出される月例賃金相当額が、就労時間と比較した上で最低賃金に満たない者（以下「低営収該当者」

という。)について、一定期間、所定労働時間外や休日の乗務を認めないこととし、併せて、教育を実施することにした。

これにより、平成18年3月分から同19年3月分の月例賃金については、延べ30名の組合員が低営収該当者となった。

(甲41、甲105、甲106、証人 C、当事者 A)

エ 会社は、上記の賃金体系変更の協議中に、嘱託社員の定年を62歳から65歳に変更することを提案した。旧労組との間で賃金体系変更に合意した時に締結された協定には、65歳以下の嘱託社員に組合資格を認める旨併せて記載された。

平成17年12月以降、会社は、満62歳を迎えた組合員に対し、チェックオフに関する文書を会社あてに提出するよう求める旨の文書を配付した。

(甲2、甲3、甲76、甲105、乙17)

オ 平成18年7月21日及び同年12月9日、組合と会社間で団交が開催された(以下、この2回の団交をそれぞれ「7.21団交」及び「12.9団交」という。)

なお、当時、組合と会社間では、本件とは別件の不当労働行為救済申立事件の再審査が係属しており、中央労働委員会(以下「中労委」という。)において和解の試みがなされ、12.9団交は、この和解等に関連して行われたものであった。

(甲77、甲105、乙5、乙7、乙16、証人 D、証人 C、当事者 A)

カ 会社は、組合に対し、平成18年12月16日付けの文書(以下「12.16文書」という。)を送付した。なお、12.16文書は、12.9団交におけるやりとりに関連したものであった。

(甲84)

キ 会社は、会社掲示板に、平成18年6月9日付けの文書(以下「6.9告示文書」という。)、同月16日付けの文書(以下「6.16告示文書」という。)及び同19年1月25日付けの文書(以下「1.25告示文書」という。)を掲示した。

(甲63、甲64、甲66)

ク 会社は、12.9団交において、会社は、平成19年4月から、本社営業所内に駐車を認める代わりに、組合事務所経費の補助を減額する旨述べた。なお、本件審問終結時において、会社は、組合に対し、本社営業所内に駐車スペースを貸与しておらず、組合事務所経費の補助の減額も行っていない。

(甲77、乙7)

ケ 平成19年4月16日、組合は、低営収該当者を対象とした教育及び乗務制限における組合員への取扱い、旧労組の役員に対する金銭供与等が不当労働行為に該当するとして不当労働行為救済申立て(平成19年(不)第14号。以下、この事件を

「19-14事件」という。)を行った。

コ 会社は、組合及び旧労組に対し、就業時間中の組合活動を組合活動時間として、各労働組合ごとに上限を設けて無給で認めていたが、会社は、組合に対し、平成19年6月13日付けで、組合活動時間を年900時間とする旨通告し、この通告のとおり、組合活動時間を削減した。

(甲101、乙14の3、証人 D)

サ 平成19年7月29日、参議院議員選挙が実施され、会社は、乗務員7名程度に対し、選挙に関連する配車を行ったが、この中に組合員は含まれていなかった。

(甲106、乙17)

シ 平成19年9月6日、組合は、組合活動時間を同年6月から年900時間に削減したこと、及び同年7月29日の選挙における配車要請に係る会社の対応が不当労働行為に該当するとして不当労働行為救済申立て(平成19年(不)第47号。以下、この事件を「19-47事件」という。)を行った。なお、19-14事件と19-47事件は、併合されて審査された。

第3 争 点

1 低営収該当者を対象とした教育及び乗務制限における組合員への取扱いは、旧労組の組合員に比較して差別的に扱った不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

低営収該当者への乗務制限により、組合員の営業収入が減少し、賃金も完全歩合制なので、大きく減少した。教育は有給で行われてはいるが、支払われる賃金は、牧野営業所勤務の乗務員にとっては、本社への往復時間を加味すれば、最低賃金を下回るものである。低営収該当者に対する教育は、生産性向上に結びつくものとは言い難く、懲罰的色彩の強いものである。したがって、これらの取扱いが不利益性を有していることは明らかである。

ところで、会社は、旧労組に属する乗務員については、賃金計算の結果、最低賃金に満たない額が微細な場合には、一定の時間につき、組合活動の時間として処理するとしているが、会社は、この時間を組合活動時間ではなく、単に不就労時間として処理している。しかも、賃金が最低賃金を下回ることを回避するために必要な架空の不就労時間は、実際に賃金計算を行う会社にしか算出できない。このため、会社は、旧労組の乗務員について、必要な不就労時間を算出し、それに旧労組役員の手印を求めて、旧労組から会社に届け出るという形式を整えているのである。

これにより、旧労組に属する乗務員については、低営収該当者となる者は生じておらず、低営収該当者に対する取扱いは、組合員に対してのみ行われるペナルティになっている。また、乗務制限導入後、組合員数は急激に減少している。

車両が相当数余っている時でさえ、乗務制限を行うという扱いや、旧労組に属している乗務員に対し、労働時間を操作することによって救済するような方策は、生産性向上と矛盾している。

以上のとおりであるから、この点に関する会社の対応は不当労働行為に該当する。

ところで、この点に係る申立てが行われたのは、平成19年4月であるが、低営収該当者に対する取扱いは、制度導入以降継続して行われたのであるから、制度導入直後からの低営収該当者について救済を求めることができる。

(2) 被申立人の主張

低営収該当者に対する教育及び乗務制限は、経営危機に直面していた平成16年に会社が策定した経営計画に基づく措置である。当初案では、3か月連続又は6か月のうち3か月以上、売上げが30万円を下回る者に対する退職勧告を行うとしていたが、最終的には、最低賃金に満たない者を対象にし、対処策も、退職勧告から、教育により生産性向上を図り、乗務制限を行うことに変更した。

乗務制限については、営業車輛という経営資源を効率的に運用するため、売上げの高い乗務員を優先して乗務させるというものであり、合理的な経営判断である。また、教育の内容や時間についても、組合の役員の手入れを容れたものであって、座学及び側乗指導からなり、妥当な内容である。

最低賃金の計算方法が組合と旧労組で異なっているのは、実際の休憩時間の申告があり、それにより実労働時間が把握できた場合、最低賃金の計算に当たっては、実労働時間によって計算するという扱いによるものであって、この扱いは当然のものである。なお、会社は、組合が了解すれば、いつでも同様の計算方法を行う用意があり、そのことは常に伝えている。

したがって、会社の対応は、不当労働行為に該当しない。

2 嘱託雇用された組合員に対するチェックオフの取扱いは、支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

組合に属する乗務員が定年後に嘱託雇用される際に会社から配付される書面には、組合員として継続するか、嘱託者として組合を離れるかの意思確認の上、組合費のチェックオフ等の同意を得る趣旨の記載があるが、旧労組の場合は、自動的に組合員としての継続する手続がとられ、このような書面は配付されていない。

組合は、組合大会で、定年後の嘱託雇用者は自動的に組合員とする旨決議し、これに基づき会社に、旧労組と同等の扱いをするよう通告し、協定を締結してよい旨表明したが、会社は、組合が会社の求めに応じていないことを理由として、組合の要求に応じなかった。

組合所属とチェックオフについて署名・押印を強要することは、無形の圧力とし

て働き、組合所属の継続にも影響しかねず、組合に対してのみにかかる取扱いをすることは、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合に属する乗務員と旧労組に属する乗務員の間で、チェックオフについての扱いに差異があるのは、旧労組との間にはチェックオフ協定が存在し、組合との間には存在しないためであって、何ら不当労働行為を構成するものではない。

3 7.21団交における会社側出席者の労使合意に関する対応は不誠実団交に該当するか。

(1) 申立人の主張

7.21団交に会社側出席者として出席した総務部長の E (以下「E 部長」という。) は、団交の2時間後に、団交における合意を電話1本で、覆そうとしており、かかる無責任な対応は、不誠実団交に該当する。

なお、団交の翌日に会社社長と組合委員長の間で、協議が成立してはいるが、これによって、不誠実団交の事実が消えるものではない。

(2) 被申立人の主張

7.21団交は6時間にも及び、組合側出席者から、組合の要求を容れるまでは帰さないという趣旨の脅迫めいた発言が続いたため、E 部長は、精神的に追い詰められて組合の要求を容れるかのようなニュアンスの発言をし、それで、その場から解放された。

団交といえども、双方対等の立場で、交渉ルールに則って公正に行うべきことは当然であって、組合は交渉ルールから逸脱した手段を取ったのであり、そのような状態の下で取らざるを得なかった会社側の対応はそもそも効力すら認められない。自ら交渉ルールを破った組合は、不誠実団交を主張することはできないというべきである。

4 12.9団交における会社の対応は不誠実団交に該当するか。

(1) 申立人の主張

ア 12.9団交は、中労委の求めに応じて開催されたにもかかわらず、冒頭から会社は、中労委の勧めに基づかない事案について一方的に発言し、組合委員長の発言を制止したのを始め、交渉時間についても制限を加える発言を行った。また、会社が作成した和解案を中労委が作成したものであると主張した。

これらはいずれも、不誠実な団交態度に当たる。

イ 会社は、12.9団交の内容を組合に無断で録音した。会社は、無断録音の理由として、組合は団交の席上で労使で話し合ったことをよく覆すなどと主張するが、かかる主張自体、会社が団交に、予断を持って臨んだことを示すと同時に、組合の体質にまで言及するという不当なものである。

(2) 被申立人の主張

ア 12.9団交においては、直前の中労委における和解交渉を踏まえ、組合は自ら提示した2,000万円の和解金の根拠を説明すること、会社は経営状態を具体的数字を提示して説明することになっていた。にもかかわらず、組合は中労委が作成した和解案の作成者及び作成経緯について異議を唱え、交渉が決裂したのである。組合の交渉態度こそ、不誠実極まりないもので、会社側の対応には何ら非はない。

イ 団交は、お互いのプライバシーを開示した場で行うものであり、それを録音しても、何ら、相手方のプライバシーを侵害することにはならない。また、会社は、録音内容を交渉当事者以外に開示したことはなく、録音に相手の同意を得ることも不要である。会社の対応は不誠実団交に当たらない。

5 12.16文書は支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

12.16文書中で、会社は、中労委での和解の交渉経緯について、会社が当然に正しいとの前提に立って、組合が間違っていると批判しており、さらに、「これに類した事象が多々あり、会社の関係改善努力と正常な労使交渉の妨げになる」、「論理的一貫性をもたせる努力を行うよう切に要望する」と断言するなどしている。

組合は、意思決定に当たっては、組合員の総意とする運営方法を取っているところ、会社は、三役が主として会社と交渉、決議する旧労組の手法を念頭に、組合の意思決定プロセスに疑義をはさんで非難するものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

12.16文書は、組合が12.9団交において、中労委が作成した和解案を、中労委の勘違いであると断定したものの、その後、勘違いについて中労委に文書で確認すると述べるなど、組合の発言が矛盾していたことから、交渉をスムーズに進めるため、一貫性のある発言を行うよう、申し入れたものである。

組合の態度こそ不誠実であり、それを抗議することが組合に対する支配介入であるとする申立ては認められない。

6 6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書の掲示は、支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

これらの文書の掲示は、一般組合員に対し、会社が被害者であって、組合が経営再建を阻害しているかの印象を与えようとするものであり、組合員を含むすべての乗務員に対し、組合の評価を貶め、執行部への不信感を煽るものであって、支配介入に該当する。

なお、6.16告示文書には、組合から公共機関とチケット等の契約ができなくなるような運動を考えるとの口頭通告を受けた旨記載されているが、これは団交におけ

る、組合の「不当労働行為企業は使うな」という申入れを自治体にするこも考える」との発言を指すものであると考えられるところ、その発言自体は、法遵守を求めるものとして、何の問題もない。また、1.25告示文書は、真実を報じた組合の掲示に対して、「誹謗中傷」、「憶測に基づいて、社内を扇動する」等の表現で応じたものである。

(2) 被申立人の主張

6.9告示文書は、会社が再審査申立てを行ったことに関して、客観的事実と会社の意見を記載したもので、組合に対する非難めいた内容は一切ない。労使が対等に労働委員会の場で争っている状況で、命令に対する意見を掲示することは、支配介入に当たらない。6.16告示文書も、組合が再審査申立てを行ったことを記載したにすぎない。

1.26告示文書は、組合が一方的な意見を掲載したことに対する反論であって、この掲示により、組合の活動が不当に制限されることもない。組合の主張は、組合側意見の掲示のみが認められ、会社側の意見の掲示を認めないというものであり、到底、容れられない。

7 組合事務所経費補助を減額しようとしたことが支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

組合は、結成以来、本社敷地内に事務所を要求してきたが、会社は一貫して拒否してきた。このため、組合は、やむなく、現在の肩書地に仮事務所を設置し、その後、組合事務所とした。一方、旧労組は本社敷地内に事務所を有している。組合の事務所経費は、当初、組合が支払っていたが、途中から徐々に補助を受け、今に至っている。

この事務所経費について、会社は、組合に対し、事前の打診や協議も行うことなく、また、本社敷地内に代替地を提供することもなく、駐車場代名目での1か月9,000円の減額を一方的に通告し、そして、この通告は、現在も撤回されていない。かかる対応は、旧労組への対応に比べて、差別的なものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合は、本社から徒歩3分のところに事務所を賃借しており、会社が組合事務所等の賃料を補助している。賃料のうち、駐車場料金が含まれていたことから、会社の経費節減のため、会社敷地内に駐車場用地を提供するから、駐車場は解約するよう申入れを行ったものである。

目的は、専ら会社の経費節減であり、組合の不利益にならないよう、解約する駐車場の代替地の提供も同時に申し入れており、不当労働行為の目的はない。

8 組合活動時間を平成19年6月から年900時間に削減したことが、支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

組合活動時間を削減した影響で、組合の三役や執行委員は、組合活動について著しく制約を受け、一部欠勤で対処せざるを得なくなっている。

会社は、削減理由を経費節減というが、旧労組役員に対し、金銭供与を行っており、この理由は信じられない。一方、会社の組合に対する嫌悪の情は強く、平成16年の別件の不当労働行為救済申立て、労働基準監督署への訴えや抗議活動等といった運動において、組合の中心になって活動してきた三役や執行委員の活動に対し、制限を加えるために組合活動時間の削減を行ったことは、明らかである。

よって、組合活動時間の削減は、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

そもそも、平成9年6月5日付けの協定書では、旧労組に対しては、年1,200時間、組合に対しては、年900時間の組合活動時間をそれぞれ認める旨定められていた。同17年頃には、組合に対し、組合三役とは別枠で、年1,200時間の組合活動時間を認めていたところ、会社は、協定遵守の趣旨から、組合活動時間の削減を行ったもので、不当労働行為に当たらない。

9 平成19年7月29日の選挙に係る配車要請に対する会社の対応は、支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

選挙の際の業務は、乗務員にとって、非常に効率がよく、短時間で大きな営業収入の得られる業務である。平成19年4月の選挙で、会社は枚方市から配車要請を受けたが、秘密裏に専ら、旧労組組合員のみ配車を行った。

そのため、組合は、会社に対し、抗議するとともに、不公平な配車をしてはならないとの要望を行ったが、会社は、同年7月29日の選挙においても、不公平な配車をしており、このことは、旧労組との差別的な取扱いで、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

平成19年7月29日の選挙においては、組合に属する乗務員には配車がなされなかったが、これは、選挙の際の業務には、時刻等に正確を期す必要があることから、会社は勤怠や接客態度等勤務状況を総合的に勘案して人選を行った結果である。

なお、選挙の際の業務は、指定された時刻に指定された場所に到着しなければならないため、指定時刻の前から、投票所の近辺でしか営業できず、また、遠距離の依頼を受けないようにしなければならないなどの制約を受け、うまみのある仕事とは必ずしもいえない。また、選挙の際の配車に関して、組合が運行管理者に詰め寄

るなど業務に支障が出たため、同年9月以降の選挙では、組合員にも配車がなされている。

10 旧労組の役員に対して金銭供与をしたことが、組合に対する支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

会社は、従前から、旧労組役員に対して、賃金規程に基づかない金銭を支払っていたが、平成9年1月頃からこの金銭の支払は変質した。すなわち、同時点以降の会社の支払は、旧労組の労働組合業務に重点的に従事する者2名に対し、売上げに相当する賃金及び賞与相当額を、支払事実を隠した上、毎月支払うようになったものである。

組合側申請証人の証言により、旧労組の役員に対し、同16年7月及び同年12月の給与にいずれも100万円程度の増額がなされていたことなどが明らかになっている。会社は、旧労組の役員に対する支払は、同19年4月から廃止した旨主張するが、これが事実であるかどうか、組合には分からない。

旧労組の役員に対する金銭の支払が、同17年1月の新賃金体系導入についての旧労組の意思決定に影響していたことは否定し難い。これに限らず、複数組合併存下での一方の組合役員への金銭支給は、他方の労働組合活動に不当な影響を及ぼすものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合が旧労組から分裂する以前から、労働組合活動により減少した賞与相当分に対する会社の補填という位置付けで、労働組合の役員に対し、金銭を支払っていた。したがって、組合の現在又は元の執行委員の中にもこの補填を受けていた者が存在しているはずである。賃金体系が変更された平成9年以降も、労働組合業務に重点的に従事する者2名に対し、売上げに相当する賃金及び賞与相当分の支払という位置付けで、金銭の支払を慣行として継続していたが、同19年4月から廃止した。

したがって、現時点では、救済利益は存在せず、この申立ては認められない。

なお、この金銭の支払が、同17年の新賃金体系導入をはじめ、会社の施策に関する旧労組との交渉に影響を与えたことはない。

11 内勤社員への登用や乗務助役への任命の状況は、旧労組に比べて、組合員を差別的に扱った支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

会社は、組合員を内勤職員にほとんど登用しておらず、また、乗務助役にも付かせていない。これらの職については、組合と旧労組の組合員数の比率からみて、旧労組所属組合員に顕著に偏った人数の配分になっており、このことは、旧労組との

差別的な取扱いであり、支配介入に当たる。

なお、内勤社員は、乗務員が登用を嫌がる職ではない。また、乗務助役は、新入乗務員の接客・地理等実地教育を行うのであるから、新入乗務員の組合所属の決定等に関して、人間関係上大きな影響力を行使し得る立場である。

(2) 被申立人の主張

会社は、内勤社員への登用及び乗務助役への任命のいずれについても、能力、適性等に基づいて、人選しており、所属組合による区別はしていない。

なお、内勤登用の対象となる職務は主として運行管理職であるが、乗務員には一般に職人気質があることから、デスクワークを主体とする内勤の仕事は、敬遠される傾向にあり、内勤登用されないことが、乗務員にとって不利益な取扱いであると認識されることはなく、この件は、支配介入の効果を持たない。

また、いずれについても、組合員が登用された例があり、さらに、運行管理職に登用された組合員1名は、本人の希望で、乗務員に戻っている。

12 新入乗務員に対する教育における取扱いは、旧労組に比較して組合を不利に扱った支配介入に該当するか。

(1) 申立人の主張

組合結成以降、新入教育に係る部署の大部分の内勤者は旧労組に所属している。平成10年頃から、旧労組の役員経験者が教育担当者になり、旧労組加入を誘導するなどしていた。また、試用期間後の労働組合選別に関しても、明確な意思を表明しなかった者を自動的に旧労組に加入させるなどの指導や強制が行われていた。

これに対し、組合は、同14年頃から、教育の中立性を担保するよう申し入れているが、組合員で乗務助役に指名された者はいない。また、同11年5月を最後に、新入乗務員の組合加入はない。

(2) 被申立人の主張

新入乗務員に対する教育担当者の選考は、主に勤怠の優秀な乗務員から選考しており、結果的に旧労組在籍者が選出されたことは、偶然の結果にすぎない。

また、教育担当者が、旧労組の事務所だけを案内するなどしたことはなく、新入乗務員がどの労働組合に入るか、また、入らないかは、本人の自由であって、新入乗務員の判断に影響するようなことは行っていない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (低営収該当者を対象とした教育及び乗務制限における組合員への取扱いは、旧労組の組合員に比較して差別的に扱った不利益取扱い及び支配介入に該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年1月の賃金体系の変更等について

(ア) 平成16年2月14日、会社は、組合に対し、賃金体系の変更案を提示した。会社の乗務員の賃金は、各人の営業収入に累進になっている賃率を乗じた金額を支給する歩合制であるところ、この変更案は、従前と同じ月間営業収入の場合、賃率が最も高いランクと最も低いランクを除き、現行の賃率が低下するものであった。

(甲92)

(イ) 平成16年10月8日、組合と会社間の団交で、会社は組合に対し、「経営改革3ヵ年計画“サバイバルPLAN”の実施について(案)」と題する文書を手交した。この文書は、「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」及び「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、「乗務員の労働条件の見直し」の項目には、営業収入額に応じた賃率賃金の改定、賃金の最低保証制度の導入、著しく勤務成績が不良の乗務員に対する措置の実施等が含まれていた(以下、この経営計画を「サバイバルプラン」という。)

また、著しく勤務成績が不良の乗務員に対する措置の実施の項目には、「著しく勤務成績不良の乗務員については、退職勧告を(勧告に応じないときは懲戒解雇)とする。なお、著しく勤務成績不良の乗務員とは、月間営業収入が3ヵ月連続または直近6ヵ月のうち3ヵ月以上、30万円を下回る者、及び、早退、遅刻、欠勤が著しく多い者とする」と記載されていた。

なお、この際、会社は、同年2月の提案から賃率を変更した賃金体系の変更案を併せて提示した。

ところで、サバイバルプランに添付された同15年4月1日から同16年3月31日までの会社の損益計算書によると、営業利益は11,070,449円の赤字、経常利益は11,495,184円の赤字、当期利益は42,530,405円の赤字、当期未処理損失は317,620,949円であった。

(甲34、甲92、乙1、乙16、証人 C)

(ウ) 組合と会社間で、団交及び経営協議会が開催され、サバイバルプランに基づく賃金体系に関しての協議がなされたが、両者は、合意に至らなかった。

一方、会社と旧労組との間では、平成16年11月22日付けで、サバイバルプラン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、両者は、労働条件等について定めた労使協約(以下「旧労組労使協約」という。)を同日付けで改定した。また、会社は、同日付けで、賃金体系を変更

した。

(甲2、甲92、乙18、証人 C、当事者 A)

(エ) 平成17年1月11日改定の会社の就業規則によると、乗務員の勤務種別には、隔日勤務、昼日勤及び夜日勤の3種類があり、隔日勤務は午前8時20分から翌日の午前1時まで、昼日勤は午前7時から午後3時40分まで、夜日勤は午後4時20分から翌日の午前1時までが拘束時間とされていた。

また、乗務員の勤務シフトは、次の表のとおりであった。なお、表中の「出」は出勤を、「非」は非番を、「公」は公休を、それぞれ意味する。

【隔日勤務】

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 出 | 非 | 出 | 非 | 出 | 非 | 公 | 公 | 出 | 非 | 出 | 非 | 出 | 非 | 公 |

【昼日勤及び夜日勤】

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 出 | 出 | 出 | 出 | 出 | 出 | 公 | 出 | 出 | 出 | 出 | 出 | 公 | 公 |

(甲3、当事者 A)

(オ) 会社の乗務員については、平成9年1月11日以降、完全歩合給制が導入され、1か月間の営業収入に賃率を乗じて得られた金額が賃金とされている。月例賃金は、原則として毎月20日に支払われ、賃金計算期間は、前月11日から当月10日までである。なお、同17年1月11日改定の会社の営業収入に応じた賃率は、次のとおりである。

賃率賃金表

| 賃率 (%) | | 60.7 | 60.6 | 60.5 | 59.8 |
|----------------|-------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 768,000以上 | 767,999～708,000 | 707,999～696,000 | 695,999～672,000 |
| | 昼日勤勤務 | 727,200以上 | 727,199～669,600 | 669,599～660,000 | 659,999～636,000 |
| | 夜日勤勤務 | 808,800以上 | 808,799～746,400 | 746,399～732,000 | 731,999～708,000 |

| 賃率 (%) | | 59.7 | 59.5 | 59.4 | 57.3 |
|----------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 671,999～648,000 | 647,999～612,000 | 611,999～588,000 | 587,999～564,000 |
| | 昼日勤勤務 | 635,999～614,400 | 614,399～580,800 | 580,799～556,800 | 556,799～535,200 |
| | 夜日勤勤務 | 707,999～681,600 | 681,599～643,200 | 643,199～619,200 | 619,199～592,800 |

| 賃率 (%) | | 57.2 | 57.1 | 57.0 | 56.9 |
|----------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 563,999～540,000 | 539,999～516,000 | 515,999～504,000 | 503,999～480,000 |
| | 昼日勤勤務 | 535,199～511,200 | 511,199～489,600 | 489,599～477,600 | 477,599～453,600 |
| | 夜日勤勤務 | 592,799～568,800 | 568,799～542,400 | 542,399～530,400 | 530,399～506,400 |

| 賃率 (%) | | 56.8 | 56.7 | 51.7 | 51.5 |
|----------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 479,999～468,000 | 467,999～456,000 | 455,999～444,000 | 443,999～432,000 |
| | 昼日勤勤務 | 453,599～444,000 | 443,999～432,000 | 431,999～420,000 | 419,999～410,400 |
| | 夜日勤勤務 | 506,399～492,000 | 491,999～480,000 | 479,999～468,000 | 467,999～453,600 |

| 賃率 (%) | | 46.5 | 41.5 | 41.3 | 41.1 |
|----------------|-------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 431,999～420,000 | 419,999～408,000 | 407,999～396,000 | 395,999～384,000 |
| | 昼日勤勤務 | 410,399～398,400 | 398,399～386,400 | 386,399～374,400 | 374,399～364,800 |
| | 夜日勤勤務 | 453,599～441,600 | 441,599～429,600 | 429,599～417,600 | 417,599～403,200 |

| 賃率 (%) | | 40.0 |
|----------------|-------|-----------|
| 月間 営業 収入 | 隔日勤務 | 383,999～0 |
| | 昼日勤勤務 | 364,799～0 |
| | 夜日勤勤務 | 403,199～0 |

(甲3、当事者 A)

(カ) 平成17年3月2日、組合は、北大阪労働基準監督署あてに、同年1月11日付

けの賃金体系の変更により、会社の乗務員の賃金について、最低賃金を下回ることがあるとして、是正申入れを行った。北大阪労働基準監督署は、会社に対し、乗務員の賃金が最低賃金を下回らないよう措置をするよう指導を行った。

(甲105、当事者 A)

(キ) 平成17年3月4日、会社は、賃金支給規程に定める乗務員の賃率の内訳を次のとおり変更することにし、同年1月11日に遡って実施した。

| 改定後 | 改定前 |
|--|--|
| <p>(賃率賃金)</p> <p>第6条 賃金は、賃率賃金表(別表)に基づき、営業収入に賃率を乗じた金額を支給する。賃率賃金表の内訳は、つぎのとおり。</p> <p>(1) 歩合給 34.48%(昼日勤は38.17%)</p> <p>(2) 時間外労働に対する手当 1.83%</p> <p>(3) 深夜労働に対する手当 3.69%(昼日勤はなし)</p> <p>(4) 賃率40%を超え、50%以下の部分 (1)(2)(3)相当手当として支給</p> <p>(5) 賞与 賃率50%を超える部分</p> | <p>(賃率賃金)</p> <p>第6条 賃金は、賃率賃金表(別表)に基づき、営業収入に賃率を乗じた金額を支給する。賃率賃金表の内訳は、つぎのとおり。</p> <p>(1) 歩合給 30%</p> <p>(2) 時間外労働に対する手当 5%</p> <p>(3) 深夜労働に対する手当 5%</p> <p>(4) 考課給 賃率40%を超え、50%以下の部分</p> <p>(5) 賞与 賃率50%を超える部分</p> |

(甲29、甲105、当事者 A)

(ク) 会社は、月例賃金が最低賃金を下回った乗務員に対し、平成17年2月分と同年3月分については同年5月20日に、同年4月分と同年5月分については同月31日に、それぞれ最低賃金と既に支払った賃金との差額を支払った。

また、それ以降、営業収入から算出される月例賃金相当額が最低賃金に満たない場合には、最低賃金が月例賃金として支払われるようになった。

(甲36、甲105、当事者 A)

イ 低営収該当者に対する措置の実施等について

(ア) 会社は、組合に対して「低営収者への会社の指導について」と題する平成17年3月25日付けの文書(以下「3.25文書」という。)を送付し、サバイバルプランにある教育研修の前段階として、低営収者をなくすために、原則として労働時間当たりの営業収入が少ない者を対象に教育を行う旨通知した。

なお、3.25文書には、①教育として、2時間程度の座学と2時間程度の側乗指導をそれぞれ2回行う旨、②その間は、1時間当たり850円の賃金を支給するが、側乗指導中に得た営業収入は賃金に反映させない旨、ただし、月例賃金算出時に適用される賃率において、教育に要した時間分を配慮することとする旨記載した文書が添付されていた。

(甲33、甲39、証人 D 、当事者 A)

(イ) 平成17年4月4日、会社は、営業所内に同日付けの「労働時間管理の見直し及び低営収者への指導等について」と題する書面(以下「4.4書面」という。)を掲示した。4.4書面には、①従来、会社は、労使慣行として、始業時刻より早く、また、就業時刻より遅く乗務することを認めてきたが、労働基準監督署から労働時間の管理を徹底するよう指摘を受け、見直しを進めている旨、②本日以降、会社は、サバイバルプランに準拠し、低営収者について、営業収入を上げるための教育を実施する旨、③教育の結果、姿勢等に改善が見られない場合は、所定労働時間の厳守、公休回りへの変更等の措置を講ずることとする旨記載されていた。

(乙11)

(ウ) 平成17年5月16日、会社は、営業所内に同日付けの「労働時間管理の見直し及び低営収者への指導等について」と題する書面(以下「5.16書面」という。)を掲示した。5.16書面には、①所定労働時間外の乗務は、始終業時刻の前後2時間程度を目安としたいと考えているので、協力をお願いする旨、②5月分賃金の支払時点から、低営収該当者については、直近の11日から翌月10日まで、所定労働時間外や休日の乗務は認めない旨記載されていた。

(甲36、当事者 A)

(エ) 平成17年6月11日以降、会社は低営収該当者に対し、その月例賃金を受け取った時点の直近の11日から翌月10日までの間、所定労働時間外や休日の乗務は認めないこととした。また、その月例賃金を受け取った翌月の末頃に、3.25文書に添付されていた文書の内容の教育を行った。教育における座学は、全乗務員に対して既に配付されているテキストを使い、料金の計算や接客態度等に関するものであった。

(甲39、甲41、甲105、甲106、証人 C 、当事者 A)

(オ) 組合は、組合牧野営業所 A 名で、会社に対して「非番・公休出勤の乗務停止と平日勤務の乗務制限についての質問状」と題する平成18年2月9日付けの文書(以下「18年質問状」という。)を送付した。18年質問状には、組合と会社間には、非番・公休出勤に関する協定が存在しているとするともに、

①非番・公休出勤を拒否する根拠と拒否を行うようになった時期を明示し、廃止の考えの有無を回答すること、②乗務制限対象者の要件は何であるか明示すること、③会社が旧労組所属の乗務員に関しては、「最賃逃れ」のために、賃金計算時に時間調整をしているというのは事実か明らかにすること、④低営収該当者への教育は一度だけであったはずなのに、何度も対象になる者があるのはなぜか明らかにすること、などを要求する旨記載されていた。

なお、組合と会社の間では、平成10年5月7日付けの公休日及び非番日の出勤に関する取扱いに関する覚書（以下「10年覚書」という。）が締結されており、乗務員が公休日及び非番日の乗務を希望する際の申込手続や遅刻・早退・欠勤がなかった者から優先して配車するなどの配車順位について、定められていた。

（甲42、乙12、当事者 A ）

（カ）会社は、組合に対し、平成18年2月16日付け文書（以下「2.16文書」という。）を送付し、①休日労働等は会社が36協定に基づき命じるもので、労働者が休日労働等をする権利があることを前提として、会社がこれを拒否する根拠等を示せとの質問は、前提に誤りがあると考えるが、休日労働等の取扱いは、全乗務員を対象に4.4文書及び5.16文書のとおり実施している、②組合は、非番・公休出勤に関する協定が会社との間に、存在しているとしており、これは10年覚書のことを指していると思われるが、この覚書は、休日労働等をする際の手続を定めたものであり、労働者が休日労働等を任意に行うことを担保しているものではない、③会社は、所定労働時間にきちんと働かず最低賃金を得ている労働者の任意に公休日等における就労を委ねるようなことは是認できない、④乗務員が不就労時間を自己申告した場合は、会社は、当該労働時間分を就労時間から控除し、低営収該当者に該当するか否かを判断することにして、⑤会社としては、組合と旧労組の労働時間及び賃金の基本的な考え方について統一されることが望ましいと考えているので、組合内部でも検討してほしい、⑥低営収該当者への教育は一度だけというものではない、などと18年質問状に対する回答を行った。

（甲44）

ウ 旧労組に対する低営収該当者に関する対応について

（ア）旧労組は、会社に対して「最低賃金に関する通告書」と題する平成17年5月20日付けの文書（以下「旧労組17年文書」という。）を送付し、会社が低営収該当者について所定労働時間外の乗務を認めないとしたことに関して、労使慣行に反するもので不本意であるとし、当面の措置として、最低賃金に満たない

額が微細な旧労組に所属する乗務員については、所定内の一定時間を組合活動時間として処理する旨通告した。

なお、会社は、組合及び旧労組の組合員に関して、会社はその旨の届けを出すことにより就業時間中に組合活動時間を取得して組合活動を行うことを認めていた。

(甲37、甲105、乙2、乙16、証人 D、証人 C)

(イ) 旧労組17年文書の送付以降、月ごとに各旧労組組合員の不就労時間数を記載した旧労組役員名の会社あて文書が作成されるようになった。この中には、1か月間で38時間を超える不就労時間があるとする乗務員が存在していた。なお、会社は、届け出た不就労時間が多いことを理由に、当該乗務員を処分したことはない。

会社は、低営収該当者に該当するか否かを判断するために就労時間を計算する際、各旧労組組合員については、旧労組役員名の文書に記載された不就労時間数を就労時間から除くことにした。ただし、会社は、この取扱いに当たって、不就労時間数のほとんどを組合活動時間として処理しなかった。

旧労組17年文書が送付されて以来、旧労組組合員で低営収該当者に該当するとされた者はいない。

ところで、会社は、旧労組組合員個人に対し、不就労時間数を確認したり、賃金明細にその時間数を明示したりはしていない。

(乙2、乙16、証人 C)

エ 低営収該当者になった組合員について

(ア) 各月例賃金について、低営収該当者になった組合員は、次のとおりである。

| 年 月 | 該 当 者 氏 名 |
|----------|-----------|
| 平成18年3月分 | F、G、H |
| 4月分 | F |
| 5月分 | F、G、J |
| 6月分 | F、K |
| 7月分 | F、G |
| 8月分 | F |
| 9月分 | F、L |
| 10月分 | F、G |
| 11月分 | M、F、G、K |
| 12月分 | F、L、G |

| | |
|----------|-----------|
| 平成19年1月分 | F 、 K |
| 2月分 | M 、 L |
| 3月分 | M 、 L 、 K |

(当事者 A)

(イ) 低営収該当者に対する乗務制限等が行われて以降、約10名の組合員が組合を脱退した。なお、これらの者のうちには、会社を退職した者もいる。

(2) 低営収該当者を対象とした教育及び乗務制限における組合員への取扱いは、旧労組の組合員に比較して差別的に扱った不利益取扱い及び支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 労働組合法第27条第2項は不当労働行為救済申立てに関して、労働委員会は申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めているところ、組合は、平成17年6月の制度導入以降、低営収該当者に対する取扱いは、継続して行われていたことから、制度導入直後からの低営収該当者について救済を求める旨主張している。

そこで、低営収該当者に対する取扱いについてみると、前提事実及び前記(1)ア(オ)、イ(エ)認定のとおり、①会社の乗務員の月例賃金は、前月11日から当月10日までの営業収入に応じて、原則として毎月20日に支払われること、②会社は、乗務による営業収入から算出される月例賃金相当額が、就労時間と比較した上で最低賃金に満たない者を低営収該当者として、その賃金を受け取った時点の直近の11日から翌月10日までの間、所定労働時間外や休日の乗務は認めず、その月例賃金を受け取った翌月の末頃に、教育を行っていること、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、低営収該当者に対する取扱いは、月例賃金ごとに行われる各々独立した行為であって、しかも、月例賃金の支払、その翌月11日から翌々月10日までの乗務についての取扱い、翌月末頃の教育とを併せて、一連の継続した行為とみるのが相当である。

そうすると、前提事実のとおり、19-14事件は、同19年4月16日に申し立てられたのであるから、その時点においては、同18年3月20日に支払われた同18年3月分の賃金支払に伴う乗務の取扱い等についてまでが、終了から1年以内であるとみるのが相当であって、同年2月分以前の賃金支払に伴う教育及び乗務制限に係る申立ては却下し、同年3月分から同19年3月分の月例賃金に係る低営収該当者への取扱いについて、以下検討する。

イ まず、低営収該当者について、所定労働時間外や休日の乗務を認めないことについては、当該乗務員が、その分の収入を得る機会を失うことは明らかである。

しかし、そもそも所定労働時間外等の勤務は、使用者からの指示に基づいてなされ、労働者が自発的に行い得るものではないことに加え、会社が、経費等を負担して、所有する車両を乗務員に運転させ、収益を得る形態の業務である以上、時間当たりの営業収入が低い乗務員に対して、所定労働時間にしか車両を運転させないとする取扱いは、経営効率の観点からみて、合理性があるというべきである。

ウ また、一般に、使用者は、業務上の必要性から教育や研修を行うことができ、時間当たりの営業収入が低い乗務員に対し、特別に教育を行うことも、原則として使用者の裁量の範囲内というべきである。本件の教育の内容については、前記(1)イ(ア)、(エ)認定のとおり、①会社は、低営収該当者に対し、教育として、2時間程度の座学と2時間程度の側乗指導をそれぞれ2回実施していること、②その間は、1時間当たり850円の賃金が支給され、側乗指導中に得た営業収入は賃金に反映させないが、月例賃金算出時に適用される賃率において教育に要した時間分を配慮していること、③座学の内容は、全乗務員に対して既に配付されているテキストを使い、料金の計算や接客態度に関するものであること、がそれぞれ認められる。そうすると、会社の低営収該当者に対する教育は、合計8時間であって、その内容も乗務員の業務に関係しており、賃金面での配慮もなされているということができ、一方、座学や側乗指導の際に、通常の教育の内容を逸脱した行為が行われていると認めるに足る疎明もなく、不当なものということとはできない。

エ 以上のとおりであるから、会社が低営収該当者に対し、所定労働時間外や休日の乗務を認めず、教育を行っていること自体は不当労働行為に該当するということとはできない。

オ ところで、組合は、低営収該当者に対する取扱いは、組合員に対してのみ行われるペナルティになっている旨主張する。確かに、前提事実及び前記(1)ウ(イ)、エ(ア)認定のとおり、平成18年3月分から同19年3月分の賃金に関して、組合員延べ30名が低営収該当者となっているが、旧労組組合員に低営収該当者となった者はいないことが認められる。

また、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、旧労組組合員については、月ごとに各旧労組組合員の不就労時間数を記載した旧労組役員名の会社あて文書が作成され、会社は、低営収者該当者に該当するか否かを判断するために就労時間を計算する際、この文書に記載された不就労時間数を就労時間から除いていることが認められ、旧労組組合員の中には、この取扱いがなければ、低営収該当者に該当する者が含まれていた可能性は否定できない。

カ そこで、旧労組組合員に関する取扱いについてさらにみると、前記(1)ウ(ア)、

(イ)認定のとおり、①旧労組組合員に対するこの取扱いは、旧労組17年文書を契機に始まっているが、この文書では、最低賃金に満たない額が細微な者については、所定内の一定時間を組合活動時間として処理するとしているところ、実際には会社は不就労時間数のほとんどを組合活動時間として処理していないこと、②会社は、旧労組組合員個人に対し、不就労時間数を確認したり、賃金明細にその時間数を明示したりしていないこと、が認められ、不就労時間数の処理に関して、いくつかの不明瞭な点がみられる。とりわけ、1か月間で38時間を超える不就労時間があるとする乗務員が存在しているにもかかわらず、会社は、届け出た不就労時間が多いことを理由に、当該乗務員を処分したことはないことが認められ、かかる取扱いは、営業車両という経営資源を効率的に運用するという趣旨とは、矛盾しているといわざるを得ない。

また、旧労組の乗務員に関して、誰が、どのようにして不就労時間を把握しているかについての会社の疎明はない。この点に関して、組合は、会社が、旧労組の乗務員について、低営収該当者とされないために必要な不就労時間を算出し、その時間数をもとに旧労組名の書面が作成されている旨主張しているところ、このような事実までは認められないものの、会社が恣意的に不就労時間を操作しているとの疑いは払拭することはできない。

このような事情からすると、不就労時間に関する会社の取扱いは、透明性が低く、杜撰である上、所属組合の如何によって、不均衡が生じているといわざるを得ない。

キ さらに、前提事実及び前記(1)ア(ウ)、後記4(1)ア認定のとおり、旧労組がサバイバルプランに基づく賃金体系の変更について合意したのに対し、組合はこれについて合意していない上、この賃金体系の変更に係る団交等における会社の対応等について、別件の不当労働行為救済申立てを行う等したことが認められることからすると、組合は、会社にとって、旧労組に比べ、好ましくない存在と考えることも否定できない。

ク なお、会社は、組合が了解すれば、いつでも同様の計算方法を行う用意があり、そのことは常に伝えている旨主張し、前記(1)イ(オ)、(カ)認定のとおり、組合が、18年質問状にて、会社が旧労組所属の乗務員に関しては、「最賃逃れ」のために賃金計算時に時間調整をしているというのが事実か明らかにすることを求めたのに対し、会社は、2.16文書にて、乗務員が不就労時間を自己申告した場合は、会社は、当該労働時間分を就労時間から控除し、低営収該当者に該当するか否かを判断することとしているとし、会社としては、組合と旧労組の労働時間及び賃金の基本的な考え方について統一されることが望ましいと考えているので、組合

内部でも検討してほしい旨の記載があること、が認められる。

2.16文書のかかる記載は、文言上は、会社は、所属労働組合の如何にかかわらず、乗務員が不就労時間を自己申告すれば、その申告内容に従い、就労時間から控除するとしたものと解されないではない。しかし、この文書の作成の前後を問わず、会社が、乗務員からの申告により不就労時間数を就労時間から除く取扱いに関して、その申告方法やいかなる場合に申告が認められるか等の運用方法を全乗務員に周知するなどして、労働組合への所属の如何にかかわらず全乗務員に適用される制度として運用しようとしたとする疎明はない。かえって、前記カのとおり、会社は不就労時間に関して、透明性が低く、杜撰な運用を行ってきたのであるから、2.16文書の記載をもって、会社が所属労働組合の如何を問わず、同一の基準で就労時間の算出を行おうとしていたとは認めることはできない。

ケ 以上のとおり、会社の低営収該当者を対象とした乗務制限等において、低営収該当者を決定するに当たっての不就労時間に関する会社の取扱いは、所属組合の如何により、正当な理由のない格差を生じさせるものというべきである。このことは、組合員であるがゆえの不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入とみるのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（嘱託雇用された組合員に対するチェックオフの取扱いは、支配介入に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 嘱託社員の定年の変更等について

(ア) 平成16年11月頃、会社は、サバイバルプランに基づく賃金体系について、組合及び旧労組と協議中に、組合及び旧労組に対し、嘱託社員としての雇用を65歳までに延長することを併せて提案した。

なお、当時、乗務員である社員の定年は61歳とされていたが、62歳まで嘱託社員として勤務できるとされていた。また、平成15年に締結された組合と会社間の協定書の定年延長についての項目には、「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」と記載されていた。

(甲3、甲108、乙1、乙17、証人 N)

(イ) 会社と旧労組間では、前記1(1)ア(ウ)認定のとおり、旧労組労使協約が平成17年1月11日付けで改定された際に、併せて、次のとおり、組合員の範囲等に関する条項も改定された。

| 改定後 | 改定前 |
|---|--|
| <p>(組合員の範囲)</p> <p>第2条 会社の従業員は、組合員でなければならない。従って、会社は、従業員を雇入れるときは、組合に加入することを条件とする。ただし、つぎの各号に該当する者は、この限りではない。</p> <p>(1) 管理部門に所属する者</p> <p>(2) 試雇及び嘱託社員（ただし嘱託社員は満65才以降）</p> <p>(3) 特命休職者</p> <p>(4) 特に会社と組合が協議決定したもの</p> <p>2 (略)</p> <p>(定年)</p> <p>第14条 組合員は、満61才（ただし、嘱託社員として満65才）をもって定年とする。</p> | <p>(組合員の範囲)</p> <p>第2条 会社の従業員は、この組合の組合員でなければならない。つぎの各号に該当する者は、この限りではない。</p> <p>(1) 課長及び同等待遇者並びに係長</p> <p>(2) 試雇及び嘱託社員</p> <p>(3) 特命休職者</p> <p>(4) 特に会社と組合が協議決定したもの</p> <p>2 (略)</p> <p>※定年に関する条項は、なし</p> |

(甲2、乙1、乙17)

(ウ) 平成17年1月11日改定の会社の賃金支給規程は、賃金の控除について、次のとおり定めている。

「第2条 賃金は、通貨で直接その全額を本人に支給する。ただし、つぎのものは賃金から控除する。

- (1) 法令で定められたもの
- (2) 労働組合費、労働金庫の預金及び返済金
- (3) 本人未収金
- (4) 貸付金、立替金、共済会費及び弁償金
- (5) その他会社と組合が協定したもの

なお、会社の就業規則は、社員を対象とする就業規則を嘱託職員にも準用すること及び社員の賃金は賃金支給規程等に定めるところによる旨定めている。

(乙18)

(エ) 組合と会社間では、嘱託社員の定年を満65歳とする、満65歳未満の嘱託社員は組合員資格を有するなどとする協定は締結されなかった。

(オ) 平成17年12月頃、会社は就業規則に、次のとおり、継続雇用制度に関する条項を追加し、改正した。なお、この改正に当たって、旧労組と会社間で、この改正と同じ内容を含む協定が締結された。

「(継続雇用制度)

第46条の2 乗務員は、定年後、本人が希望し、勤労意欲、勤務態度、健康状態及び交通事故発生状況により、業務に適さないと認められる場合を除き、前条に定める定年後、満65才まで、嘱託社員として継続雇用する。

2 (略)

3 第1項の嘱託社員及び第2項のスタッフとしての雇用契約の期間は、原則として、半年ごととする。

4 第1項及び第2項の業務に適さない場合の具体的な基準は、つぎのとおりとする。

(1) 勤務態度 当該雇用契約締結の前1年間に、褒賞懲戒規程に基づく懲戒処分があった場合、勤務日数が所定労働日の8割(算定は、第21条に準じる)に満たなかった場合、遅刻・早退・顧客からの苦情が相当数ある場合、営業収入が著しく低い(最低賃金に満たない営業収益)場合

(2) 健康状態 当該雇用契約締結の前1年以内に、当該職務について、産業医から就労不可とされた場合又は当社指定の健康診断の結果、要注意者又は要療養者と判定された場合

(3) 交通事故発生状況 当該雇用契約締結の前1年間に、有責事故が2回以上あった場合又は道路運送法に定める重大事故を起こした場合

(4) 能力評定 当該雇用契約締結の前半年間の評定が全てD以下であった場合(営業・事務スタッフ及び技術スタッフについては、考課評定が15点以下であった場合)

(甲27)

イ 組合員である嘱託職員へのチェックオフについて

(ア) 平成17年12月以降、会社は、嘱託雇用されている組合員12名それぞれに対し、貴殿は満62歳になるが、労働組合に関するチェックオフの申込用紙の提出がされておらず、このまま提出がなければ、賃金からの組合費のチェックオフを停止するとして、今後も組合費のチェックオフを希望するのならば、引き続き組合に在籍するためチェックオフに異議がない旨の文書を会社あてに提出するよう求める旨の文書を配付した。

なお、会社は、旧労組に所属する乗務員に対し、満62歳の時点で、チェックオフに関する書類の提出を求めることはせずに、チェックオフを継続している。

(甲76、甲105、乙17)

(イ) 組合は、会社に対して平成18年8月1日付けの文書を提出し、組合は同17年10月9日の定期大会において組合規約の改正を行い、65歳まで組合員である資格を有する旨決定し、嘱託社員といえども65歳までは組合員資格を有しているとのため、会社の処理手続において配慮し、満62歳以降も、チェックオフを継続するよう求めた。

会社は、①チェックオフを継続するためには、その旨の協定を締結することが必要になる、②65歳までの雇用延長は、サバイバルプランの実施についての協議中に、会社が乗務員の賃金体系の変更の代替措置として提案したものであり、その際、旧労組とは協定が締結されているが、組合とは協定が締結されていない旨述べ、現段階では、満62歳以上の組合員に対し、無条件にチェックオフを継続できない旨返答した。

その後も、組合と会社間で、満62歳以上の組合員のチェックオフについての協定は締結されなかった。

(甲75、甲105、証人 D、証人 C、証人 N)

(2) 嘱託雇用された組合員に対するチェックオフの取扱いは、支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(オ)、イ(ア)認定のとおり、①平成16年11月頃には、会社では嘱託社員として62歳まで勤務できるとされていたところ、同17年12月頃、会社は就業規則に継続雇用制度についての条項を追加し、満65歳まで嘱託社員として継続雇用する旨定めたこと、②概ねこの頃から、会社は満62歳になった組合員に対し、引き続き組合に在籍するためチェックオフに異議がない旨の文書を提出するよう求めたが、旧労組に属する乗務員については、かかる文書の提出を求めず、チェックオフを継続していること、が認められ、満62歳以上の乗務員のチェックオフに関する取扱いが、組合と旧労組で異なっていることは明らかである。

イ この取扱いに関し、前記(1)イ(イ)認定のとおり、組合は、会社に対して平成18年8月1日付けの文書を提出し、定期大会において、65歳まで組合員資格がある旨組合規約を改正したので、組合員についてもチェックオフを継続するよう求めたところ、会社は、満62歳以上の組合員に対し、無条件にチェックオフを継続できないとし、その理由として、チェックオフを継続するためには、その旨の協定を締結することが必要であり、65歳までの雇用延長を提案した際、旧労組とは

協定が締結されているが、組合とは締結されていないという点をあげたことが認められる。

ところで、満62歳未満の組合員については、チェックオフが行われていることは明らかであるから、会社が問題にしているのは、満62歳以上の組合員の取扱いであって、満62歳以上の乗務員に係る協定の有無であったとみるのが相当である。

ウ そこで、旧労組と会社との旧労組労使協約についてみると、前提事実及び前記(1)ア(イ)認定のとおり、従来、会社の従業員は、この組合の組合員でなければならないとの条項の除外者として、嘱託社員が含まれていたところ、除外者となる嘱託社員は満65歳以降であるとする旨の記載を追加し、旧労組の組合員は、満61歳（ただし、嘱託社員として満65歳）をもって定年とするとの条項を新設したこと、が認められる。また、旧労組と会社の間で、満62歳以上の嘱託社員のチェックオフに関する協定が新たに結ばれたとする疎明はない。そうすると、会社が旧労組との取扱いの違いの理由としてあげる協定は、満62歳以上の組合員に組合員資格を認める旨の内容であって、組合員の範囲についてのものであることは明らかである。

エ そうすると、本来、どの範囲の労働者を組織し、労働組合に加入できることにするかは、使用者の意向とは無関係に、当該労働組合が自由に決定できる事項であるのだから、組合との間で、組合員の範囲に関する協定が締結されていないことを理由に、旧労組の組合員については、個別に各人の意向を確認せず62歳以降もチェックオフを継続しているにもかかわらず、組合員については、個別に意思を確認しなければチェックオフができないとする会社の取扱いには理由がなく、他に各組合員の意思を個別に確認しなければチェックオフを継続できないとする特段の理由も見当たらない。

オ さらに、前提事実及び前記1(1)ア(ウ)、2(1)ア(イ)、(エ)、イ(イ)、後記4(1)ア認定のとおり、①会社が組合に対し、無条件にチェックオフを継続できない旨返答した際、65歳までの雇用延長は、サバイバルプランの実施についての協議中に、会社が乗務員の賃金体系の変更の代替措置として提案したものである旨述べたこと、②会社と旧労組間では、サバイバルプランに基づく賃金体系の変更について合意が成立した際、併せて、組合員の範囲についての条項等も改定されているが、組合は賃金体系の変更に合意せず、これに係る協定が締結されていないこと、③この賃金体系の変更は、組合との合意のないまま、平成17年1月11日付けで既に実施され、組合員にも適用されていること、及び④組合は、この賃金体系の変更に係る団交等における会社の対応等について、別件の不当労働行為救済申立てを行っており、同18年8月の段階では、中労委で再審査係属中であった

こと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社が組合と協定が締結されていないことを理由に、満62歳以上の組合員に対し、チェックオフを継続できないとすることは、賃金体系の変更に合意しない限りは、チェックオフを継続できない旨表明したものといわざるを得ず、賃金体系の変更に反対の立場をとる組合に対し、チェックオフにおいて旧労組より不利益な取扱いをしたものであって、組合の活動に支配介入するものと判断される。

カ 以上のとおりであるから、会社の、満62歳になった組合員に対するチェックオフの継続に関する取扱いは、複数の組合の並存下で、合理的な理由なく組合を不利益に扱うものであって、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。

3 争点3（7.21団交における会社側出席者の労使合意に関する対応は不誠実団交に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合は会社に対し、平成18年4月11日付け文書（以下「4.11申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。この文書には、春闘要求として、「最低賃金差額支給者」に対する乗務制限の解除等の項目があげられていた。

（甲61）

イ 平成18年7月21日午後2時頃から午後8時頃まで、組合と会社の間で団交が開催された。会社側は E 部長等が出席したが、冒頭、組合は、団交に社長及び常務が出席していないため、代表取締役から E 部長に組合との団交に関する代表権が委譲され、E 部長が交渉の処理権限を有している旨記載された文書に署名することを求めたところ、E 部長はこれに応じた。

会社は、4.11申入書に回答するとして文書を交付し、乗務制限の解除に関して、会社は所定労働時間を削減するような乗務制限はしていないので回答できない旨述べた。なお、会社が4.11申入書に回答するとして交付した文書には、現行どおり、全期間を在籍した者については、欠勤等があった場合を除き、月額130,000円（昼日勤者については123,000円、夜日勤者については137,000円）を保障する旨記載されていた。

組合は、労働基準局から何か言って来なかったかと尋ね、会社は、労働基準局から電話があったとした上で、最低賃金は所定労働時間に対応して計算している旨返答した。さらに、組合は、①会社の賃金は月給制ではないのだから、最低賃金は実働時間に対応して計算されるべきである、②平成18年1月に、労働基準局から2年間遡って、最低賃金を下回った額を当該労働者に支払うように求められた件も、実働時間で清算すれば、未だに未払賃金が残っているのであるから、労

働基準局からの指導に基づき未払賃金の支払いを受けた者に対し、乗務制限を行うのはおかしい、③現在、乗務制限を受けている乗務員に対する謝罪を求める旨述べた。

会社は、労働基準局にも所定労働時間に対応して、最低賃金の水準等を計算している旨伝えていると返答したが、組合は、再度、実働時間に対応して計算すべきと主張し、労働基準局からやり直すように指導があれば再計算するのかと尋ねたところ、会社は労働基準局と相談しながらやっていく旨返答した。

その後、協議内容は非違行為を行ったとされる組合役員に対する懲罰委員会についての問題に移ったが、再度、組合は、「E部長の判断で、明日から乗務制限を解除することはできないのか、できるのであれば、今日の団交は終わってもよい」と発言し、さらに、労働基準局の判断が出るまでは、乗務制限をしないことを求めた。これに対し、E部長は、「労働基準局の判断に従えということか」と尋ね、これに組合が「労働基準局の判断が出るまでは全てだ。会社が正しかったら組合はそれに従う」と答えたところ、E部長は「わかった。結構だ」と発言した。

(甲72、甲73、甲105、乙5、乙16、当事者 A)

ウ 平成18年7月21日午後10時頃、E部長は、組合に対し、団交での発言内容を撤回したい旨申し入れた。組合は、E部長は全権委任を受けた旨の書面に署名しており、団交の責任者であるから、撤回に応じられない旨返答した。

その後も、E部長は、団交において勘違いをしており、労働基準局の命令があれば従うという趣旨であって、現在の措置を変更するという事ではない旨述べ、さらに、勘違いによって誤解を与えたのであれば、陳謝するとし、今後は団交で話し合う旨述べた。

(甲74、乙5、当事者 A)

エ 平成18年7月21日午後11時頃、E部長は、組合事務所において、組合に対し、団交での発言内容を撤回したい旨述べた。組合は、E部長は全権委任を受けた旨の書面に署名しており、団交の責任者であるから、団交における発言内容の撤回には応じられない旨返答した。

(乙5)

オ 平成18年7月22日午前9時40分頃、組合は、社長室で常務の C (以下「C常務」という。)と会談した。

組合は、昨日の団交でのE部長の回答どおり、遡って最低賃金額との差額を受け取った者への乗務制限を解除するよう求めた。C常務は、E部長の勘違いである以上、応じられないとしていたが、組合は、乗務制限の撤回に応じない

ならば、E 部長に辞表を提出させ、さらに社長と交渉する旨述べ、これに対し、C 常務は検討する旨回答し、会談は終了した。

同日午後0時30分頃、C 常務は、組合に対し、組合の要求を受け入れ、乗務制限の解除に応じるとともに、会社が組合に対して陳謝することを回答した。

(乙5、乙16、当事者 A)

(2) 7.21団交における会社側出席者の労使合意に関する対応は不誠実団交に該当するか、について、以下判断する。

ア 前記(1)ウ、エ認定のとおり、E 部長は、7.21団交終了後に、組合に対し、団交での発言内容を撤回したい旨申し入れたことが認められる。

イ そこで、7.21団交の内容についてみると、前記(1)イ認定のとおり、組合は、①会社が、労働基準局から、最低賃金を下回った額を当該労働者に支払うよう求められているが、この件も所定労働時間ではなく、実働時間で清算すれば、未だに未払賃金が残っているはずである、②そのような状況で、乗務制限を行うのはおかしい等と主張したことが、認められる。これに対し、会社は、労働基準局にも所定労働時間に対応して計算している旨伝えておりと返答しており、会社は、組合とは見解を異にし、少なくともこの段階では、会社の計算方法に問題はなく、乗務制限を取りやめる理由はないと考えていたことは、明らかである。

ウ しかし、同認定のとおり、組合は、再度、実働時間に対応して計算すべきであると主張し、計算方法に関する労働基準局の判断が出るまでは、乗務制限をしないことを求め、「E 部長の判断で、明日から乗務制限を解除することはできないのか、できるのであれば、今日の団交は終わってもよい」と、乗務制限の解除を求める発言をしたこと、が認められ、7.21団交は約6時間も行われていたことを併せ考えると、この発言は、組合の要求を容れない限りは、団交を終わるつもりはないとの趣旨に解釈され得るものであって、かかる組合の対応は、相手の言い分に耳を傾け、真摯に検討した上で、合意点を探ろうとしたものとは言い難い。

エ さらに、組合が団交における合意としている E 部長の発言に至る経過をみると、E 部長が「労働基準局の判断に従えということか」と尋ね、組合が、「労働基準局の判断が出るまでは全てだ。会社が正しかったら組合はそれに従う」と答えたところ、E 部長が「わかった。結構だ」と発言したにすぎず、乗務制限を見合わせる旨の協定書が作成された事実はないことを併せ考えると、E 部長の発言によって、会社は、最低賃金の水準等の計算方法や乗務制限についての見解を変更することを表明したということとはできない。

オ そうすると、7.21団交終了後に、E 部長が、組合に対し、団交での発言内容の撤回を申し入れたことも、「わかった。結構だ」との発言が、乗務制限を行わ

ない旨の発言と受け取られ得ることに気づいた E 部長が、その趣旨ではないことを明らかにするために行ったものとみるのが相当であって、かかる対応を不誠実であるとまでいうことはできない。

カ さらに、前記(1)ウ、オ認定のとおり、E 部長は、撤回を申入れた際、勘違いによって誤解を与えたのであれば、陳謝する旨述べていること、及び団交翌日の平成18年7月23日の午前中には、E 部長からの発言の撤回の申入れに応じない組合と C 常務の間で会談が行われたこと、がそれぞれ認められ、会社が事態の収束のために努めていたことは明らかである。

キ 以上のとおりであるから、7.21団交における会社の対応が不誠実団交に該当するということとはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 争点4 (12.9団交における会社の対応は不誠実団交に該当するか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成16年6月10日、組合は、当委員会に対し、組合と会社間には、賃金体系に関する同15年7月11日付け協定(以下「15年協定」という。)が締結されているにもかかわらず、会社が賃金体系の変更についての団交において、15年協定に反する行為を行ったことなどが不当労働行為であるとして救済申立て(平成16年(不)第35号)を行った(以下、この事件を「先行事件」という。)

この事件について、当委員会は、平成18年5月23日付けで、15年協定は当時の賃金は期限付きの暫定的なものであり、その後の賃金体系については、期限内に双方が組合案を真摯に協議した上で、何らかの合意に達するように努力し、合意に達した賃金体系を実施することを労使が確認する条項を含んでいるとし、①期限満了までの間に会社が積極的に対応をせず、その後の協議においても、提示した資料の持帰りを認めないなど不誠実な対応を行ったことは不当労働行為に該当する、②平成16年春闘要求に関する団交においては、会社は組合案を実現すると賃金総額が上昇することを説明し、新たな賃金体系案を提示するなどしており、かかる会社の態度は不誠実とはいえない、③会社は組合の同意を得ずに労働条件改定等を実施したが、これを支配介入とはいえない旨、判断し、賃金体系に係る協議についての誠実対応及び誓約文の手交を命じる一部救済命令を発した。

この命令について、組合及び会社は、中労委に対し、それぞれ再審査を申し立て、中労委は、同19年10月3日付けで、初審の救済部分について、会社は真摯に協議に応じていたというべきであって、会社が資料の持帰りを認めなかった点についても、財務資料を必要に応じ閲覧させて組合に検討の機会を与えており、その団交態度は不誠実とはいえないと判断し、初審命令主文の賃金体系に係る協議についての誠実対応及び誓約文の手交を命じた部分を取り消した再審査命令を発

し、この命令は確定した。

また、同17年10月19日、組合及び組合員らは、会社を被告として、同年1月11日付けの賃金体系の変更に関連して、大阪地方裁判所に賃金請求訴訟を提訴した。

(甲92、甲104、乙15、乙16、証人 C)

イ 平成18年8月16日、中労委において先行事件の再審査事件の第1回調査期日が開かれ、中労委は、双方に対して和解の打診を行った。双方に対し、個別に和解の意向が聴取された後、会社は、和解の前提条件を記載した書面（以下、この書面を「会社和解書面」という。）を中労委に提出し、この書面は、組合、会社及び中労委が同席した場で、中労委の委員によって読み上げられた。

会社和解書面の内容は、次のとおりである。

「1. 労使協議会を設けて、今後、経営課題について協議する。

2. 会社が組合に対し、一定の解決金を支払う。

3. 大阪地裁に係属中の差額賃金請求訴訟を取下げる。会社は取下げに同意する。」

(甲78、乙16、証人 D 、証人 C)

ウ 平成18年9月29日、中労委において先行事件の再審査事件の和解期日が開かれた。組合は、和解条件として賃金体系の変更を求める旨述べ、会社は賃金体系の一部変更を検討する旨返答した。

会社は、中労委が和解の前提条件を記載した文書を双方に交付することを求め、中労委は、同日付けの和解の前提条件と題する文書（以下「和解期日文書」という。）を交付した。

和解期日文書の内容は、次のとおりである。

「1. 賃率（51.7%から56.7%への階段部分）改定の検討。

2. 労使が「労使協議会」を設ける。

3. 会社は和解金を支払う。

4. 組合は裁判を取り下げる（差額賃金請求の放棄）。」

(甲78、甲89、乙6、乙16、証人 D 、証人 C)

エ 平成18年11月6日、中労委において先行事件の再審査事件の和解期日が開かれた。組合は、会社が組合を旧労組と同等に扱っていないとして、社長及び常務が団交に出席することを求めた。会社は、組合とは部長以下の管理職で団交を行っているが、暴言がひどく、まともに交渉できるような状況ではない旨述べた。中労委は、会社に対し、紳士的な交渉を行うことを条件に団交出席者を検討するよう求めた。

なお、この段階で、組合は和解金として2,000万円の支払いを求めており、中

労委は、組合に対しては、その根拠を説明するよう、会社に対しては、経営状態を説明するよう求めた。

(甲78、乙16、証人 C)

オ 平成18年12月9日、12.9団交が開催された。会社側出席者として、当時の代表取締役 P (以下「P 社長」という。)、C 常務等が出席した。なお、会社は、この団交におけるやりとりを組合の同意を得ないまま、録音した。

冒頭、C 常務は、この団交は同年11月6日の中労委からの勧めに基づいて開催されるとした上で、先行事件の再審査事件の中労委の期日に出席していない組合側出席者の執行委員の Q (以下「Q 執行委員」という。)に対し、中労委における動向を聞いているか尋ねた。これに対し、Q 執行委員は聞いている旨返答した。

C 常務は、団交の内容は、会社は、経営状態の説明を行う一方、組合は、和解において要求している2,000万円の和解金の根拠を示すことであり、このことは、執行委員長の R (以下、同人が執行委員長の地位を退いてからも含めて「R 委員長」という。)と P 社長が中労委の委員の前で決めた旨述べ、組合側が執行委員会等でこのことを確認しているか尋ねたところ、組合側は確認している旨返答した。

また、C 常務は、Q 執行委員に対し、中労委の期日で、R 委員長から団交に社長等が出席してほしい旨の要望がなされ、中労委からの勧めに従って、今回の団交に、P 社長と C 常務が出席しているが、その際の条件は、言葉遣いに気をつけ、紳士的に交渉を行うことであることを聞いているか尋ねたところ、Q 執行委員は聞いている旨返答した。

さらに、C 常務は、7.21団交は6時間にも及び、組合側にも言い分はあるにしても、ひどい言葉遣いもあり、組合の要求に同意しなければ、交渉を終わらせないというようなことも言ったと聞いているとして、交渉時間としてどのくらいが適当かは一概には言えないが、だいたい2時間程度で、議論が堂々巡りになったら、その日は終わらせるのが常識的である旨述べた。

次に、C 常務は、組合に対し、団交に先立ち伝えたいことがないか尋ねたところ、R 委員長は、2点あるとして、1点目として、先行事件の命令の件をあげた。C 常務が「2点目がよくわからなかった」と再度、尋ねたところ、R 委員長は和解できるのかどうかを尋ねたい旨返答した。C 常務は、それは団交の前提ではなく、中身であると述べ、団交を開始し、まず、会社の経営状態について説明を行うと述べた。これに対し、R 委員長は、先に答えてほしい旨発言し、C 常務は、中労委からの宿題を優先し、会社が経営状態の説明をし、次に

組合が和解金の根拠について説明をするという順序で進めることにしたい旨述べた。さらに、R 委員長は、簡単なことなので、「先に答えてほしい」と述べ、C 常務は、「後で答えると言っている」と述べた。

結局、会社が平成18年度中間決算の説明を行い、組合からの同年度の営業収入に関する質問に回答した後、会社は、組合に対し、和解金の根拠を示すよう求めた。組合は、別件訴訟の請求額の1,140万円と組合に対する損害賠償金を併せて2,000万円である旨述べた。会社が、差引860万円に相当する損害賠償金の算出根拠を尋ねたところ、Q 執行委員は、昨日、中労委に電話確認したが、お金のことに関して話す必要はないとの回答を得た旨述べた。会社は、2,000万円との金額の提示をしたのは、組合であって、根拠を説明する義務があると述べた上、Q 執行委員に対し、中労委の前回期日にて、会社は、経営状態の説明を行う一方、組合は、和解金の根拠を示すことを R 委員長と P 社長が同意したと聞いていないのか尋ねたところ、Q 執行委員は聞いていない旨返答した。

次に、C 常務が R 委員長に対し、中労委での経過内容をなぜ説明しないのか尋ねたところ、R 委員長は、「説明したが、抜けた」と発言したため、会社が「抜けた」の意味を尋ね、R 委員長はそういった話はしていない旨返答した。

会社が、再度、中労委の前回期日で、会社は営業状況を説明し、組合は和解金の根拠を示すという話は聞いていないのか確認したところ、組合はそんな話はないと述べ、さらに、団交の位置づけで食い違うなら、今回の団交はやめるべきである旨述べた。

会社は、組合の執行委員は、和解期日文書を見ているか尋ねたところ、Q 執行委員は見ているとした上で、どちらが作成した文書か質問した。これに対し、

C 常務は、中労委が作成し、労使双方が合意した内容である旨返答したが、Q 執行委員は、和解期日文書の4項目は中労委が趣旨を履き違えており、労働者委員を組合事務所に呼んで、説明したところ、勘違いしていたと発言して帰った旨述べた。会社が、和解期日文書は中労委での労使合意である旨述べたところ、

R 委員長は、平成18年11月6日の中労委の和解期日においては、2,000万円の和解金の話は出ていない旨述べた。これに対し、会社は、同日の和解期日では、会社は経理状況、組合は和解金2,000万円の根拠を示して交渉しなさいとの話があった旨述べた。

会社は、和解期日文書で労使合意しており、それに沿って交渉を進めるというスタンスであるところ、組合は合意していないというのであれば、どうしようもないので、団交を終える旨述べ、さらに、組合から団交申入れがあれば受けるが、組合との和解期日文書の4項目についての認識の違いは、中労委の次回期日にて

はっきりさせる旨発言し、団交は終了した。

(甲77、甲106、乙7、乙16、証人 D、証人 C)

(2) 12.9団交における会社の対応は不誠実団交に該当するか、について、以下判断する。

ア 会社の議事進行及び和解期日文書を中労委の和解案として扱ったこと

(ア) 12.9団交が終了した経過をみると、前記(1)オ認定のとおり、会社が、中労委の前同期日で、会社は営業状況を説明し、組合は和解金の根拠を示すという話になっていたのを聞いていないのか、組合に対し、確認したところ、組合は、そんな話は聞いていないと述べ、団交の位置づけで食い違うなら、今回の団交はやめるべきであると述べたこと、が認められる。

(イ) そこで、12.9団交前の平成18年11月6日の中労委の和解期日の経緯についてみると、前記(1)エ認定のとおり、中労委が、組合に対しては、和解金の根拠を説明するよう求め、会社に対しては、経営状態を説明するよう求めたことが認められる。

さらに、前記(1)オ認定のとおり、12.9団交の冒頭で、会社は、①12.9団交は、中労委からの勧めに基づいて開催される、②団交の内容は、会社は、経営状態の説明を行う一方、組合は和解金の根拠を示すことである、と述べた上で、組合に対し、組合側の12.9団交への参加者のうち、中労委の和解期日に参加していない者も含めて、このことを確認しているか確かめたところ、この時点では、組合は確認している旨返答し、特段の異議を述べていないこと、が認められる。

(ウ) そうすると、会社が、12.9団交において、会社が経営状態の説明を行い、組合が和解金の根拠を示すという議事進行をしようとしたことを不当であるということはできない。

(エ) また、和解期日文書については、前記(1)イ、ウ、エ認定のとおり、①平成18年8月16日の期日で、会社は3項目からなる会社和解書面を提出し、この書面は、組合、会社及び中労委が同席した場で、中労委の委員によって読み上げられたこと、②同年9月29日の期日で、組合は和解条件として賃金体系の変更を求める旨述べたこと、③会社は、中労委が和解の前提条件を記載した文書を双方に交付するよう求めたこと、及び④中労委は、前回、会社が示した3項目の趣旨と賃率改定の検討との項目が記載された和解期日文書を作成し、双方に交付したこと、がそれぞれ認められる。そうすると、和解期日文書は、会社の提案がきっかけで作成されてはいるが、中労委が、双方からの和解条件を記載したものであるから、会社が、中労委が作成した旨述べ、これに沿って、和解

に向けての労使協議を行おうとしたことには、理由があり、不当であるということとはできない。

(オ) なお、組合は、会社が、①組合委員長の発言を制止したこと、及び②交渉時間について制限を加える発言を行ったことが不当である旨主張する。

そこで、12.9団交の経緯をみると、前記(1)オ認定のとおり、会社が組合に対し、団交に先立ち伝えたいことがないか尋ねたところ、R委員長は、和解できるのかどうか尋ねたい旨述べ、これに対し、会社は先に経営状態の説明を行うと返答し、R委員長は、再度、和解できるかどうかを先に答えるよう求めたことは認められる。しかし、和解は、通常、双方が提示する条件を詳細に吟味し、譲歩を経て、合意されるものであって、和解が可能であるか否かは、双方が和解に係る条件の詳細を明らかにしなければ、決定できないとするのが相当であって、和解が可能であるかどうか、先に答えられないとした会社の対応を不当であるとはいえない。会社が、R委員長の発言を妨害するなどしたと認めるに足る疎明もない。

また、前記(1)オ認定のとおり、C常務が、交渉時間としてどれくらいが適当かは一概には言えないが、だいたい2時間程度で、議論が堂々巡りになったら、その日は終わらせるのが常識的である旨述べたこと、が認められるが、この発言の趣旨は、効率的で建設的な協議をするよう組合に呼びかけるものというべきであって、特段問題のあるものとはいえない。

イ 団交内容の録音について

前記(1)オ認定のとおり、会社は、12.9団交のやりとりを組合の同意を得ないまま、録音したことが認められる。

しかし、団交のやりとりを録音すれば、恣意が入らない状態で、団交の内容を正確に記録できることは、明らかであるところ、前記(1)イ、ウ、エ認定のとおり、当該労使は中労委において和解協議中であって、12.9団交も中労委の勧めもあって開催されたことからすると、会社にとって、12.9団交の内容を詳細かつ正確に記録する必要性は、相当に高かったといえる。また、会社が録音した内容を不特定多数の者に配付するなどしたと認めるに足る疎明はなく、会社は専ら記録のために録音を行ったとするのが相当である。したがって、会社が、組合の同意を得ないまま12.9団交の内容を録音したことを不当であるということとはできない。

ウ 結論

以上のとおりであるから、12.9団交における会社の対応を不誠実ということとはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

5 争点5 (12.16文書は支配介入に該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、組合に対し、平成18年12月13日付けの文書（以下「12.13文書」という。）を送付し、組合が12.9団交において、和解期日文書は中労委が作成し、その内容には R 委員長が同意したにもかかわらず、中労委の勘違いであり、同意していないと主張したとして、抗議するとともに、組合が主張する勘違いの内容を文書で説明するよう要求した。

また、会社は、上記の文書により、R 委員長は、中労委の期日において、会社は、経営状態の説明を行う一方、組合は、和解において要求している2,000万円の和解金の根拠を示すとの中労委の勧めに同意したにもかかわらず、12.9団交においては、そんな話は出ていないと発言したとして、併せて抗議した。

しかし、組合は、この文書に対し、文書で回答しなかった。

(甲97、乙16)

イ 会社が、組合に対して送付した12.16文書には、組合が、12.13文書で会社が要求した文書での説明に応じなかったことに関して、①組合は、中労委に文書で確認するとして説明を拒否したが、12.9団交で和解期日文書の4項目は中労委の勘違いと断定し、労働者委員も納得したと主張していたのであるから、再度、中労委に確認する必要はないはずであって、確認する必要があるとするならば、事実関係を確認もせず中労委の勘違いを断定したことになり、軽率で無責任な主張である、②これまでの組合の対応には、これに類した事象が多々あり、会社の関係改善努力と正常な労使交渉の妨げになっている、③自らが主張したことについて、論理的な一貫性を持たせる努力を行うよう切に要望する、旨記載されていた。

(甲84、甲105、乙8、当事者 A)

ウ 組合は、中労委に対し、「中央労働委員会における「和解」についての見解」と題する平成18年12月20日付けの文書（以下「12.20組合文書」という。）を送付し、①和解期日文書の4項目は、あえて組合として答えるならばとして答えたにすぎず、組合として確定した本意ではない、②賃金体系の問題も含めて和解であるなら、まず賃金体系が変更されることが前提である、③組合の見解としては、会社の再審査申立て部分についての和解ではなく、組合の再審査申立て部分についての和解であり、会社の再審査申立て部分については、会社が和解条件を示すべきである、などと主張した。

(乙9、乙16)

エ 会社は、中労委に対し、平成19年1月12日付けの文書（以下「1.12会社文書」という。）を送付し、12.20組合文書の内容は、中労委における和解の経過を全く無視し、中労委の指導の下、誠実に対応してきた会社の誠意を踏みにじるもの

であるとして抗議するとともに、①初審命令は、現行賃金体系への変更自体は不当労働行為としておらず、中労委における和解は、現行賃金体系の継続を前提として行われてきた、②12.20組合文書は突然の方針転換を無理に根拠づけるためのものである、などと主張した。

(乙10、乙16)

(2) 12.16文書は支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 12.16文書は、前記(1)ア、イ認定のとおり、組合が、12.9団交で和解期日文書の4項目は中労委の勘違いであると断定し、労働者委員も納得したと主張しながら、会社が、12.13文書で、組合が主張する勘違いの内容を文書で説明するよう求めると、組合は、中労委に文書で確認するとして説明を拒否したとして、会社により、作成されたものである。なお、前記4(1)オ、5(1)ア認定のとおり、12.9団交で、Q 執行委員が和解期日文書の4項目は中労委が趣旨を履き違えており、労働者委員を組合事務所に呼んで、説明したところ、勘違いしていたと発言して帰った旨述べたこと、及び組合は会社の12.13文書に文書で回答していないこと、が認められるのであるから、12.16文書に記載された経過は、概ね事実であるというべきである。

イ また、和解の交渉経過についてみると、前記4(1)イ、ウ認定のとおり、平成18年8月以降、中労委において和解の試みがなされ、中労委が和解期日文書を作成したのであり、12.9団交までの間に、会社に対し、組合が和解期日文書の4項目について異議を述べているとする情報が伝えられた等とする疎明もないのであるから、会社が、12.9団交中に、組合が突然に、和解に対する姿勢を変えたと考え、かかる組合の対応に不信感を抱き、12.13文書を送付し、詳細を確認しようとする事については、理解できる対応である。さらに、組合は、12.13文書に文書で回答しないのであるから、会社が、交渉の相手方の立場から、円滑な労使協議を行う上で、組合の対応は一貫性を欠いており、問題があるとして、批判し、改善を要望することには、理由があるというべきであり、12.16文書は、概ねその趣旨に沿ったものと認められる。

ウ ところで、組合は、12.16文書は、意思決定に当たって、三役が主として会社と交渉、決議する旧労組の手法を念頭に、組合の意思決定プロセスに疑義をはさんで非難するものである旨主張するが、12.16文書の文面からすると、会社が非難しているのは、和解交渉における交渉態度そのものであって、組合内部の意思決定プロセスについての記載はなく、その他にも、組合活動に支配介入に当たるような趣旨の内容は見当たらず、この組合の主張は失当である。

エ 以上のとおりであるから、12.16文書は、交渉の相手方として、組合の交渉態

度には問題があるとして、改善を求める趣旨で作成されたものと認められ、その内容も不当なものということとはできないのであるから、支配介入に該当するとはいえ、この点に関する組合の申立ては棄却する。

6 争点6 (6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書の掲示は、支配介入に該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、本社及び牧野営業所の食堂兼休憩室の掲示板に、6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書を掲示した。なお、いずれの食堂兼休憩室も、原則として、乗務員のみにより使用されていた。

(証人 C、当事者 A)

イ 6.9告示文書の要旨は、次のとおりである。

「先行事件について、平成18年5月23日付けで初審命令が交付されました。平成16年春闘要求までの組合との協議における会社の対応は不当労働行為に該当すると判断され、サバイバルプランに関する申立てを含むその他の申立ては棄却されました。会社は、平成16年春闘要求までの期間においても、誠実な交渉を行っており、組合の申立てが一部とはいえ不当労働行為であると判断されたことは、当然ながら不服であり、会社は再審査申立てを行いました。」

(甲63、甲105、乙16、証人 C、当事者 A)

ウ 6.16告示文書の要旨は、次のとおりである。

「先日、先行事件について、会社が再審査申立てを行ったことをお知らせしました。その後、『命令勝ち取る!』、『会社は労働委員会の命令に従え』と称していた組合が再審査申立てをしたことを会社に連絡してきましたので、お知らせします。また、先行命令の初審命令交付に伴い、組合から公共機関とチケット等の契約ができなくなるような運動を考えるとこの口頭通告を受けました。過去、営業上影響を受けかねないような不当な内容のビラまき等が行われたこともありますので、会社は、組合に対し、適正な組合活動を行うように主張していく予定です。」

なお、組合は、団交において、地方自治体に対して、不当労働行為企業と契約をしないように申入れを行うこともあり得る旨発言したことがあった。

(甲64、甲105、甲106、乙16、証人 D、証人 C、当事者 A)

エ 1.25告示文書の掲示について

(ア) 組合は、平成19年1月23日付けで、先行事件の再審査申立事件の期日及び賃金請求訴訟の期日に関する掲示物を掲示した。この掲示物において、賃金請求訴訟に関しては、「 W' (旧労) 執行部幹部に不明瞭な

賃金を支給」との見出しに続いて記載された文章の要旨は、次のとおりである。

「組合側は準備書面を提出した。その準備書面で、会社は賃金体系の変更に際して、多数組合と同意済であり、協定を締結していると主張しているが、旧労組との同意に際し、また、この同意以降も、旧労組の三役に対して、賃金規定に基づかない賃金が支払われていることを指摘した。これに対して、会社側弁護士は、旧労組に指摘のとおり金銭は渡しているが、労使慣行に基づくものであり、賃金体系の変更についての同意を得るために渡しているものではないと釈明したが、会社と組合との癒着による構造に他ならず、苦しい弁解でしかない。全組合員を愚弄するばかりか、組合幹部への内密の金銭支給は全社員にとって許し難いことである。乗務員等の生活の困窮を余儀なくさせる経営改革の本質は、組合が訴え続けてきた経営改悪であったことが判明した。」

また、組合はこれと同趣旨の同月24日付け「会社、旧労幹部へ金銭供与！」と題する書面を掲示した。

(甲65、甲105、証人 C、当事者 A)

(イ) 1.25告示文書の要旨は、次のとおりである。

「組合は、平成19年1月23日付け『速報』及び同月24日付け『会社、旧労幹部へ金銭供与!』と題する書面にて、会社と旧労組が癒着構造にあるとの誹謗中傷記事を掲載しています。当社は、現在、労使協力の下、職場を守るため、経営再建に取り組んでいくべき状況にあります。会社としては、毎度のことながら、憶測に基づいて、社内を煽動するような行為は、厳に謹んでほしいと考えています。組合に対し、厳重に抗議するとともに、必要な主張については、今後も、裁判及び中労委の場において行っていきます。」

(甲66、甲105、乙16、証人 C、当事者 A)

(2) 6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書の掲示は、支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書は、前記(1)ア認定のとおり、原則として乗務員により使用される本社及び牧野営業所の食堂兼休憩室の掲示板に掲示されており、会社が乗務員に対し、労使間で見解を異にする事柄について会社の反論や見解を伝える目的で掲示したと推認することができる。

イ 6.9告示文書は、前記(1)イ認定のとおり、先行事件について初審命令が交付された際に掲示され、会社が、初審命令の救済部分については、不服であって、再審査申立てを行った旨記載したものである。係争中の事案に関して、使用者としての見解を述べたものにすぎず、使用者として、認められるべき言論活動の範囲内というべきである。

ウ 6.16告示文書は、前記(1)ウ認定のとおり、先行事件について、組合も再審査を申し立てたことを報じるとともに、組合が会社の営業に影響を及ぼすような不当な活動を行った場合には、適正な組合活動を行うよう求める旨記載したものであり、使用者としての見解を述べたものであることは、前記イと同様であり、使用者として、認められるべき言論活動の範囲内というべきである。なお、組合は、団交において、地方自治体に対して、不当労働行為企業と契約しないように申入れを行うこともあり得る旨発言したことがあり、これに関し、何ら問題はないと主張しているところ、この発言自体に問題はないとしても、会社が、この発言を契機として、営業上の問題が起こり得るとして、適正な組合活動を行うよう求める旨の言論活動を行うことに問題があるとされるものではない。

エ 1.25告示文書は、前記(1)エ(ア)、(イ)認定のとおり、賃金請求訴訟等に関する組合の掲示内容を批判し、嚴重に抗議するとともに、必要な主張は、今後も裁判の場等で行っていく旨記載されたものである。確かに、文中には、「誹謗中傷」、「憶測に基づいて、社内を扇動する」といった穏当とはいえない表現がみられる。しかし、組合の掲示物にも、旧労組に対する金銭支給の問題についての会社の準備書面に関して、「会社と組合との癒着による構造に他ならず、苦しい弁明」等とする表現がみられ、1.25告示文書の会社の表現は、組合の掲示内容に対して、強く反論する趣旨でなされたものというべきである。さらに、1.25告示文書は、組合が、裁判での相手方の準備書面の内容を掲示物で批判したことに端を発したことを考慮すれば、1.25告示文書の内容を不当であるとまでいうことはできない。

オ 以上のとおりであるから、6.9告示文書、6.16告示文書及び1.25告示文書の掲示は、いずれも労使で見解が異なる事柄について使用者の見解を伝えたものであり、組合を誹謗・中傷したものとまではいえず、使用者として許される言論活動の範囲内というのが相当であり、支配介入に該当するということとはできない。よって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

7 争点7（組合事務所経費補助を減額しようとしたことが支配介入に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、組合に対し、「家賃補助（駐車場代）等に関する通知」と題する平成18年1月20日付けの文書（以下「1.20文書」という。）を送付し、会社は経営再建の途上であり、累積損失が解消されるまでの間、1か月当たりの組合事務所の家賃補助8万円のうち駐車場代9,000円について、同年4月から減額し、代償措置として本社営業所内に1台駐車することを認める旨通知した。

なお、組合は、設立当初から、組合事務所の貸与を要求していたが、この時点においては、会社敷地外に組合事務所を貸借しており、会社は組合に対し、家賃補助として8万円を支払っていた。また、旧労組は会社敷地内に組合事務所の貸与を受けていた。

(甲6、甲7、甲9、甲98、甲106、乙14の1、乙16、証人 D、証人 C)

イ 平成18年12月9日開催の12.9団交において、会社は、同年4月から駐車場代相当額の9,000円を減額する旨通知したものの、組合からの要求もあったため、減額の開始を1年間延期したが、同19年4月から、本社営業所内に駐車を認める代わりに当該減額を実施する旨述べた。

(甲77、乙7)

ウ 会社は E 部長名で、R 委員長あてに平成19年4月23日付けの文書(以下「4.23文書」という。)を送付し、同月より、組合に対する補助金月額8万円のうち、駐車場代9,000円を減額する予定だったが、駐車スペースの目処が立つのが同年6月になるため、それまで減額を延期する旨通知した。

(甲99、乙14の2)

エ 組合は、会社に対して平成19年6月10日付けの文書(以下「6.10文書」という。)を送付し、①1.20文書等で会社は駐車場代9,000円を減額する旨通知しているが、これらは会社の一方的な通告で組合は承諾していない、②そもそも、組合は結成以来、会社内に組合事務所を設置することを要求し続けており、会社都合によりやむなく会社外に組合事務所を設置している、③当時、会社が組合に組合事務所の会社外への設置を依頼した経緯から、事務所運営全般に関する費用に対する事務所費補助であって、駐車場代にかこつけた減額は承服できない旨通知した。

(甲80、甲100)

オ 会社は、組合に対し、平成19年6月13日付けの文書(以下「6.13文書」という。)を送付し、駐車場代の減額について、本社営業所内に1台分のスペースを確保した時点から、実施することにし、日程については改めて通知する旨通知した。なお、本件審問終結時において、会社の組合に対する家賃補助は減額されていない。

(甲101、乙14の3)

(2) 組合事務所経費補助を減額しようとしたことが支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前記(1)ア認定のとおり、会社は組合に対し、1.20文書により、組合事務所経

費の補助の駐車場代分を減額する旨通知したこと、が認められる。

イ しかし、前記1(1)ア(イ)及び7(1)ア認定のとおり、この通告は、会社が経営再建の途上であるとしてなされているところ、平成15年度の会社の損益計算書によると、会社の営業利益、経常利益及び当期利益はいずれも赤字であるのだから、会社が、減額を提案するのには、一定の理由があるというべきである。

ウ また、前提事実及び前記(1)ア、イ、オ認定のとおり、会社は、組合に対し、減額を通告するに当たって、代替措置として本社営業所内に駐車を認める旨述べていること、及び駐車スペースが確保できないことを理由に、結果的に減額措置は延期されていること、がそれぞれ認められ、会社は、経費補助の減額による組合活動への影響を最小限にする配慮をしつつ、組合への経費補助の削減を通告していることは、明らかである。

エ なお、組合は、①事前の打診や協議もなく、減額の通告が行われたこと、②旧労組には会社敷地内に事務所が貸与されていること、を指摘する。しかし、前記(1)イ認定のとおり、1.20通知から約1年後の12.9団交において、会社は、減額について、組合からの要求もあったため、実施を1年間延期した旨述べたこと、が認められ、1.20文書を送付した段階では、事前の協議等はなされていなかったとしても、会社は、組合からの要求を受けて一定の猶予期間を設けるなどしており、組合の意向を無視したとまではいえない。また、旧労組との取扱いの差についても、組合に対しては、会社敷地内の事務所貸与の代替措置として、経費援助が行われてきたとみるのが相当であり、会社のスペースには一定の限界があること等を考慮すれば、このような旧労組との取扱いの差をもって、会社の対応が不当であるとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、会社が組合事務所経費補助を減額しようとしたことが、支配介入に該当するとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

8 争点8（組合活動時間を平成19年6月から年900時間に削減したことが、支配介入に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合活動時間に関する協定と組合活動時間の変遷

(ア) 組合と会社間には、平成9年6月5日付けで、①組合員は就業時間中組合活動を行わないが、組合員が会社との団交、組合定期大会、執行委員会等について就業時間中に組合活動を行うことを会社は年900時間を上限に認める、②前項でいう年間は同日から同10年6月4日までの1年間とする、③組合員の就業時間中の組合活動は無給とする、等を内容とする就業時間中の組合活動に關す

る覚書（以下、この覚書を「9年覚書」という。）が締結されていた。

なお、ほぼ同時期に、会社と旧労組間で、就業時間中の組合活動を年1,200時間を上限に認める旨の協定が締結された。

（甲106、乙13）

（イ）平成10年6月頃から、会社は組合に対し、これまで年900時間としていた組合活動時間を年1,200時間とし、これに対して1時間当たり600円の補填をするようになった。なお、この取扱いに関して、協定や覚書は締結されなかった。

また、少なくとも同9年6月頃には、これとは別に、組合の執行委員長と書記長に対しては、補償なしで、無制限に組合活動時間を認められるようになった。なお、同14年頃には、副委員長を含む組合三役に対して、無制限に組合活動時間が認められるようになった。

（甲106、乙16、証人 D 、証人 C ）

（ウ）平成18年4月、会社は組合三役に対して、別枠で組合活動時間を認める方式を改め、他の組合員と併せて年1,200時間の組合活動時間を認めることに変更した。また、1時間当たり600円の補填も行わないことになった。

（乙16、証人 D ）

イ 組合活動時間の削減申入れの経過等

（ア）平成18年4月頃、会社は、組合が年1,200時間を超えて組合活動時間を取得しているとして、年1,200時間以内にするよう申し入れた。

（証人 C ）

（イ）平成18年12月9日開催の12.9団交において、会社は、一時期、組合と旧労組それぞれの組合員数が近接していたため、組合に対し、旧労組と同時間の組合活動時間を認めてきたが、現在は組合の組合員が旧労組の3分の1になっていることから、同19年6月から労使間の協定どおり、組合の組合活動時間を年900時間とする旨述べた。

（甲77、甲106、乙7）

（ウ）組合は、会社に対し、6.10文書を送付し、会社は団交において、旧労組との組合員数の違いから、組合活動時間を900時間とする旨述べたが、①組合員数を理由とする時間数の削減は労働組合間の差別に該当する、②会社の見解は、9年覚書における組合活動時間は組合三役の組合活動時間を除いており、現行の1,200時間は組合三役を含んでいることを考慮していない、と主張し、組合活動時間の削減は承諾できない旨通知した。

（甲80、甲100）

（エ）会社は、組合に対し、6.13文書を送付し、同月11日起算分から、組合活動時

間を（組合三役を含めて）年900時間とする旨通知し、この文書のとおり、組合活動時間の削減を実施した。

ところで、組合活動時間の取得方法について労使間の取決めはなく、事後に、当該時間を組合活動時間とするとの申請することもあった。

（甲101、乙14の3、証人 D ）

（2）申立人組合の組合活動時間を平成19年6月から年900時間に削減したことが、支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前記（1）イ（イ）認定のとおり、会社は、12.9団交にて、組合員数の減少を理由に、組合の組合活動時間を年1,200時間から年900時間とする旨述べており、これは25%の削減に当たることが認められる。

イ 会社の組合活動時間は、各組合員に対して付与されるものではなく、組合員全体の総計として与えられているのであるから、組合員数の減少を理由として、組合活動時間を引き下げることには一定の合理性があるというべきところ、組合活動時間数の決定に当たって、組合員数以外に考慮すべき重要な要素があるとする疎明も見当たらない。

ウ そこで、組合員数の推移等についてみると、前記第2.2（1）イ、ウ認定のとおり、①組合員数は、平成11年3月で約140名、同13年9月で約110名、同18年10月では約80名であること、②旧労組の組合員数は、同17年1月現在で、約140名であること、がそれぞれ認められ、組合員数は、12.9団交で会社が発言した旧労組の3分の1という水準ではないものの、旧労組の75%を下回り、減少傾向にあり、同11年3月に比べると75%を下回っているといえる。

エ そうすると、会社が組合活動時間を年900時間に削減したことは不当であるとはまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

9 争点9（平成19年7月29日の選挙に係る配車要請に対する会社の対応は、支配介入に該当するか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年4月22日、枚方市長・市議会議員選挙が実施された際に、枚方市は会社に対し、投票終了後、投票用紙の入った投票箱を携帯した枚方市選挙管理委員会（以下「選管」という。）の関係者を投票所から開票所へ搬送する業務等を依頼した。

これに伴い、会社は乗務員7名程度に対し、投票終了時刻30分前に指定の投票所に待機し、当該搬送を行うよう指示したが、この乗務員の中に組合員は含まれていなかった。また、指示を受けた乗務員は、1時間から1時間半程度、業務に就いた。これに関して、当該乗務員は、貸切料金分の営業収入を得ることになり、

その金額は1時間の場合4,900円、1時間半の場合は7,350円であった。

なお、これ以降、枚方市は会社に対し、選挙のたびにほぼ同内容の業務を依頼するようになった。

(甲90、甲102、甲106、乙17、証人 D 、証人 N)

イ 平成19年4月22日以降、組合は会社に対し、国及び地方自治体の選挙に関連して行われる配車において、公平な取扱いをするよう口頭で要求した。

(甲90、甲102、証人 D)

ウ 平成19年7月23日頃、組合は会社に対し、同月29日に実施される参議院議員選挙に関連して行われる配車において、公平な取扱いをするよう、繰り返し口頭で要求した。その際、組合員数名が無線室を訪ね、無線室担当係長等に対し、当該選挙の際に、誰に配車されるのか教えるよう要求したことがあった。

(甲90、甲102、証人 D 、証人 N)

エ 平成19年7月29日、参議院議員選挙が実施され、会社は、乗務員7名程度に対し、選挙関連の搬送を行うよう指示したが、この中に組合員は含まれていなかった。

(甲106、乙17)

オ 平成19年9月23日、枚方市長選挙が、同20年1月27日、大阪府知事選挙が、それぞれ実施され、会社はいずれについても乗務員7名程度に対し、選挙関連の搬送を行うよう指示したが、この中に組合員は含まれていた。

(甲102、甲106、乙17、証人 D 、証人 N)

(2) 平成19年7月29日の選挙に係る配車要請に対する会社の対応は、支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ認定のとおり、平成19年7月29日の選挙に関連して、会社は、7名程度の乗務員に対し、搬送の指示をしたが、この中に組合員は含まれていなかったこと、が認められる。

イ この選挙関係の配車については、前記(1)ア認定のとおり、1時間から1時間半程度、業務に就くことにより、4,900円又は7,350円の営業収入を得られることが認められるが、一方、指定時刻の前には、一定の時間、遠距離の依頼を受けられないなどのデメリットがあるとする会社の主張にも一定の合理性があり、選挙関係の配車をすることが、当該乗務員を特別に優遇するものとまでは認めることができない。

ウ なお、前記(1)オ認定のとおり、同年9月23日及び同20年1月27日の選挙の際には、組合員に対しても配車がなされていることが認められる。

エ 以上のとおりであるから、同19年7月29日の選挙に係る配車の対象に、組合員

が含まれていなかったことを支配介入に該当するとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

10 争点10（旧労組の役員に対して金銭供与をしたことが、組合に対する支配介入に該当するか。）について

（1）証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社は、組合設立前から旧労組の役員に対し、組合活動により賞与額が減少するのを補填する趣旨で、就業規則に基づかない一定の金銭を支払っていた。

平成9年に乗務員の賃金に完全歩合制が導入される頃には、会社は、旧労組の組合員のうち、組合業務に重点的に従事する者2名に対し、一定の金銭を支給していた（以下、旧労組の組合員に対する会社の就業規則に基づかない金銭支給を「本件旧労組金銭支給」という。）。

同16年賃金台帳において、当時旧労組の執行委員長であった S（以下「S 執行委員長」という。）については、同年7月の賃金の増額欄に90万円と記載され、給与総額は100万円を超えており、同年12月の賃金の給与総額も100万円を超えていた。また、この頃、当時旧労組の副執行委員長であった T（以下「T 副執行委員長」という。）及び書記長であった U（以下「U書記長」といい、この2名と S 執行委員長を併せて「本件旧労組役員」という。）についても、賃金台帳の増額欄に増額する旨の記載があった。

（甲87、甲105、乙16、証人 V、証人 C、当事者 A）

イ 平成19年8月3日、組合は、当委員会に対し、会社の所持する本件旧労組役員に係る同15年10月以降の賃金台帳（夏冬の賞与を含み、水揚高・課税控除額の記載のあるもの）について、労働組合法第27条の7第1項第2号の規定により提出命令を行うよう申し立てた。

同20年12月24日、当委員会は、会社に対し、本件旧労組役員の同18年4月から同19年3月までの賃金台帳（本件旧労組役員に対する賞与を含む賃金の支払額、水揚高及び課税控除額を示すもの）の提出を命ずることを決定し（以下「本件原処分」という。）、同21年1月16日、会社に対し、物件提出命令通知書を交付した。同月20日、会社はこれに対し、中労委に審査の申立てを行い、同年3月18日、中労委は原処分を取り消すことを決定し、同日付けで、その旨の文書を交付した。

（2）旧労組の役員に対して金銭供与をしたことが、組合に対する支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 組合は、会社が旧労組の役員に対して金銭供与したことが、組合に対する支配介入に該当すると主張し、このことに関して、平成19年4月以降、金銭供与を廃止したとする会社の主張が事実かどうかは組合にはわからない、旧労組の役員に

対する金銭の支払が、同17年1月の新賃金体系導入についての旧労組の意思決定に影響したことは否定し難い等と主張している。そうすると、組合は申立てから1年を超えた過去のことにしても判断を求めていると解される。

しかし、労働組合法第27条第2項は不当労働行為救済申立てに関して、労働委員会は申立てが行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めており、会社の旧労組の役員に対する金銭の支払が継続する行為に当たるといふべき特段の事情は認められない。

したがって、前提事実のとおり、19-14事件は、平成19年4月16日に申し立てられたので、その時点においては、同18年4月16日以降の会社の旧労組の役員に対する金銭供与のみが申立日から1年以内に当たるのであるから、同年4月15日以前の旧労組の役員に対する金銭供与に係る申立ては却下し、同月16日以降における金銭供与について、以下検討する。なお、会社は、同19年4月以降、旧労組役員に対する金銭供与を廃止しており、現時点では、救済利益は存在しない旨主張するが、仮に、廃止していたとしても直ちに救済利益がなくなるとはいえないので、この点についての会社の主張は採用できない。

イ 一般に、複数の労働組合が併存する状況下で、使用者が一方の労働組合の役員に対し、通常の便宜供与の域を超えた金銭を支払うことは、他方の労働組合の活動に不当な影響を及ぼし、支配介入に該当する可能性があることは明らかである。そこで、会社の別労組の役員に対する金銭供与の状況についてみると、前記(1)ア認定のとおり、①会社は、組合設立前から旧労組の役員に対し、組合活動により賞与額が減少するのを補填する趣旨で、就業規則に基づかない一定の金銭を支払っていたこと、②平成16年賃金台帳において、S 執行委員長については、同年7月の賃金の増額欄に90万円と記載され、給与総額は100万円を超えており、同年12月の賃金の給与総額も100万円を超えていたこと、③ほぼ同時期、T 副執行委員長及びU 書記長についても、賃金台帳の増額欄に増額する旨の記載があったこと、がそれぞれ認められ、同16年の時点では、旧労組の役員に対し、単なる賞与額の補填の域を超えた金銭が支払われていたといわざるを得ない。そうすると、同18年から同19年との間においても、通常の便宜供与の域を超えた額の金銭が支払われていた可能性はある。

ウ しかし、会社が、この期間において、旧労組の役員に対し、いかなる根拠で、どの程度の金銭を支払っていたかについての証拠がない以上、通常の便宜供与の域を超えた額の金銭が支払われていたと認定することはできず、旧労組の役員に対する金銭供与が支配介入に当たるといふことはできない。よって、この点に関

する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

11 争点11（内勤社員への登用や乗務助役への任命の状況は、旧労組に比べて、組合員を差別的に扱った支配介入に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社では、本社及び牧野営業所に乗務助役がそれぞれ任命されており、所属が決定した新入乗務員に対し、その乗務員がタクシー乗務経験者の場合は原則として3日間、そうでない場合は4日間、側乗して接客、地理等について実施教育を行っている。

乗務助役になった者は、手当として月12,000円が支給され、乗務助役として乗務した日には当月の平均営業収入額をあげたものとして計算され、賃率も60%が補償されていた。

(甲18、甲105)

イ 内勤社員へ登用された乗務員の実情は、次のとおりである。

| 氏名 | 登用時の所属組合 | 内勤への登用日 | 登用時の担当役職 |
|------|----------|-------------|----------------------|
| X 1 | 旧労組 | H9. 4. 1 | 営業部営業課長・人事部教育課長 |
| X 2 | 旧労組 | H11. 7. 1 | 渉外係長 |
| X 3 | 旧労組 | H11. 8. 20 | 本社営業所営業係長 |
| X 4 | 未加入 | H11. 10. 11 | 無線室係長 |
| X 5 | 未加入 | H12. 2. 21 | 無線室係長 |
| X 6 | 旧労組 | H12. 4. 1 | 牧野営業所営業係長 |
| X 7 | 旧労組 | H12. 6. 6 | 守口営業所嘱託事務員 |
| X 8 | 旧労組 | H13. 3. 3 | 第一営業部指導課長、販売促進課長 |
| X 9 | 旧労組 | H15. 1. 11 | 販売促進課、営業係長 |
| X 10 | 旧労組 | H16. 5. 11 | — |
| X 11 | 旧労組 | H16. 8. 30 | 無線室 |
| X 12 | 組合 | H17. 2. 1 | 本社営業所係長 |
| X 13 | 旧労組 | H18. 1. 11 | 本社営業所、無線室オペレーションリーダー |
| X 14 | 旧労組 | H19. 2. 6 | 本社営業所、無線室オペレーションリーダー |

※ 「—」は「不明」を表す。

なお、X12 は、本社営業所係長となり、その後、オペレーションリーダーの職を経て、再び乗務員になっている。

(甲81、乙17)

ウ 本件申立時において、乗務助役へ任命された乗務員の実情は、次のとおりである。

| 氏名 | 営業所 | 任命時の所属組合 | 乗務助役への任命日 | 現職及び解任日 |
|------|-----|----------|-------------|------------|
| Y 1 | 本社 | 組合 | — | H15. 9. 11 |
| Y 2 | 本社 | 組合 | H16. 5. 11 | — |
| Y 3 | 本社 | 旧労組 | — | — |
| Y 4 | 本社 | 旧労組 | — | H15. 9. 11 |
| Y 5 | 本社 | 旧労組 | H17. 3. 26 | 現職 |
| Y 6 | 本社 | 旧労組 | H19. 2. 2 | 現職 |
| Y 7 | 牧野 | 旧労組 | — | H15. 9. 11 |
| Y 8 | 牧野 | 旧労組 | H15. 10. 11 | H18. 4. 11 |
| Y 9 | 牧野 | 旧労組 | H15. 10. 11 | 現職 |
| Y 10 | — | 旧労組 | — | 現職 |

※ 「—」は「不明」を表す。

(甲81)

エ 平成11年4月以降、牧野営業所に配属された新入乗務員で組合に加入した者はいない。

(甲105)

(2) 内勤社員への登用や乗務助役への任命の状況は、旧労組に比べて、組合員を差別的に扱った支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前記第2. 2(1)イ、ウ、第4. 11(1)イ、ウ認定のとおり、内勤社員への登用については、14名中11名が旧労組に属し、1名が組合に属し、未加入が2名であり、乗務助役への任命については、10名中8名が旧労組に属し、2名が組合に属していること、がそれぞれ認められ、平成18年10月現在の組合員数が約80名、同17年1月現在の旧労組の組合員数が約140名であることを考慮すると、組合員から登用・任命される者の比率が低いことは否定できない。

イ しかし、使用者は、原則として、特定の職について、どの従業員を登用・任命するかを決定する権限を有しているというべきであることに加え、組合員から登用・任命された者も存しており、また、会社が、どの労働組合に所属しているかを考慮して人選を行ったと認めるに足る疎明はない。

ウ 以上のとおりであるから、会社の内勤社員への登用や乗務助役への任命の状況が不当労働行為に該当するとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

12 争点12（新入乗務員に対する教育における取扱いは、旧労組に比較して組合を不利に扱った支配介入に該当するか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社では、新たに乗務員として採用された者に対し、随時、配属が決定する前に本社で教育が行われている。本社での教育は、机上教育及び側乗教育からなるが、机上教育は管理部門の職員が、側乗教育は嘱託従業員が担当しており、これらの従業員は、いずれも労働組合に所属していないが、以前、旧労組に加入していた者を含んでいる。

また、新入乗務員が本社又は牧野営業所に配属された後、乗務助役による側乗が実施されている。

(甲22、証人 C、当事者 A)

(2) 新入乗務員に対する教育における取扱いは、旧労組に比較して組合を不利に扱った支配介入に該当するか、について、以下判断する。

ア 前記(1)ア認定のとおり、新入乗務員に対する本社における教育は、管理部門の職員と嘱託従業員が担当しており、これらの職員や嘱託従業員には、以前、旧労組に加入していた者が含まれているが、これらの者も教育を行う段階では、労働組合に加入していないことが認められる。

また、新入乗務員が本社又は牧野営業所に配属後に、乗務助役による側乗が実施されているが、乗務助役への任命の状況が不当労働行為に当たらないことは、前記11(2)判断のとおりである。

イ さらに、これらの新入乗務員に対する教育の際に、旧労組を組合よりも有利になるよう扱うなど、中立性の観点から問題になる行為が教育担当者によって行われたと認めるに足る疎明はない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が新入乗務員に対する教育において不当労働行為に当たる行為を行ったと認めることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

13 救済方法

(1) 争点1に関して、組合は、乗務制限等の撤廃及び乗務制限等導入後の組合員該当者に対するバック・ペイを求めるが、前記1(2)のとおり、会社が低営収該当者に対し、所定労働時間外や休日の乗務を認めず、教育を行っていること自体は不当労働行為に当たらず、また、会社は、低営収該当者に対して乗務制限等を行うと同時に、当該乗務員の営業収入から算出される月例賃金相当額と最低賃金との差額を支給しているのであるから、主文1のとおり命じるのが相当であると思料する。

(2) 争点2に関して、組合は、再雇用に係る差別的取扱いの禁止及び再雇用後も自動的に組合員の資格を有するとする協定の締結を求めるが、組合員資格は、当該労働組合が自由に決定するものであることに鑑み、主文2のとおり命じるのが相当であ

ると思料する。

(3) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年2月1日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印