

北海道、平10不9、平11.10.22

命 令 書

申立人 自交総連第一ハイヤー労働組合

被申立人 第一小型ハイヤー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成10年度夏季一時金に関する団体交渉に際して、申立人組合に対し、経営状況について具体的に判断可能な経理資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、次の内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で墨書し、被申立人第一小型ハイヤー株式会社の正面玄関の見やすい場所に、命令交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

陳 謝 文

当社が、平成10年度夏季一時金に関する団体交渉に際して、経営状況について具体的に判断可能な経理資料を提示しなかったことは、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

ここに深く陳謝し、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。
平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

自交総連第一ハイヤー労働組合

執行委員長 A 様

第一小型ハイヤー株式会社
代表取締役社長 B

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人第一小型ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和27年7月2日に設立され、肩書地において道路旅客運送業を営んでいる法人であり、従業員数は、申立時316名である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会第一ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和35年10月、会社に勤務する従業員によって組織され、申立時において65名の組合員を有し、全国自動車交通労働組合総連合会北海道地方連合会に加盟している。
- (3) 会社には、組合のほか、第一ハイヤー新労働組合（以下「新労組」と

いう。)があり、申立時において169名の組合員を有している。

2 稼働額等の推移等

- (1) 会社は、平成5年に実施されたタクシー運賃改定時の北海道運輸局の認可資料から全収入に占める乗務員に対する人件費の割合が約59.49%と算定されるとして、将来的に稼働額(運送収入と同義語である。)に占める乗務員の直接人件費比率(以下「賃率」という。)を約60%程度とする考えのもとに対処することとしたが、組合に対して、団体交渉等でこのような会社の考えを明らかにしたことはなかった。

なお、会社は、乗務員の月例賃金、退職金支給原資、燃料手当及び年末・夏季一時金の合算したものを直接人件費と称している。

- (2) 会社は、平成9年以前の夏季・年末一時金交渉において、総体の賃率が高いことについては言及したものの、賃率を概ね60%程度にするとの提案をしたことはなく、月例賃金等の比率がどのような構成になっているか説明したことはなかった。

また、会社は、組合要求に対する回答にあたって、文書でなくすべて口頭で行い、会社の経営状態について具体的に言及することはなかった。

- (3) 平成5年度以降の平均稼働額の推移は、以下のとおりであり、いずれも、毎年4月16日から翌年4月15日までの1年間の稼働額で、前年と対比すると同8年度を除き減少している。

この間の各月毎の会社の実働一日一車平均稼働額は、札幌市内52ないし53社中最下位ないしそれに近いところに低迷しているが、会社の同9年度の申告所得は、6,100万円で全国のタクシー会社中124位(全道6位)であり、収益は相当上がっている。

なお、組合は、稼働額の増収の一方策として無線の導入を要求しているが、会社は、無線導入に伴う経費増に見合う稼働額の増収は見込めないとして、これに応じていない。

平成5年度 5,845,639円、同6年度 5,580,719円(前年比△4.53%)、
同7年度 5,411,855円(同△3.02%)、同8年度 5,456,844円(同+0.83%)、
同9年度 5,283,277円(同△3.18%)

- (4) 平成5年度以降の賃率の推移は、上記(1)の平均稼働額に占める割合で示すと以下のとおりであり、毎年度、一貫して減少している。

平成5年度 62.67%、同6年度 62.31%、同7年度 61.91%、
同8年度 61.61%、同9年度 60.72%(会社回答の10年夏季一時金を含む)

- (5) 平成6年以降の夏季一時金支給対象期間の平均稼働額の推移は、以下のとおりであり、いずれも前年10月16日から当該年4月15日までの6ヶ月間の稼働額で前年と対比すると同9年を除き減少している。

平成6年 3,005,756円、同7年 2,863,042円(前年比△4.74%)、
同8年 2,807,712円(同△1.93%)、同9年 2,845,300円(同+1.33%)
同10年 2,687,511円(同△5.54%)

(6) 平成6年以降の夏季一時金支給対象期間における賃率の推移は、上記(5)の平均稼働額に占める割合で示すと以下のとおりであり、同8年を除き減少している。

平成6年 62.57%、同7年 61.75%、同8年 61.80%、
同9年 61.24%、同10年 60.43% (会社回答の10年夏季一時金を含む)

(7) 平成6年以降の夏季一時金の平均支給額の推移は、以下のとおりであり、前年と対比するといずれも減少している。

平成6年 156,300円、同7年 116,812円 (前年比△25.26%)、
同8年 81,143円 (同△30.53%)、同9年 81,034円 (同△0.13%)、
同10年 18,006円 (同△77.77%会社回答・未妥結)

(8) 平成6年以降の夏季一時金支給原資比率の推移は、上記(5)の平均稼働額に占める割合で示すと以下のとおりであり、毎年、一貫して減少している。

平成6年 5.20%、同7年 4.08%、同8年 2.89%、同9年 2.85%、
同10年 0.67% (会社・未妥結)

3 平成10年夏季一時金交渉等

(1) 平成10年3月8日、組合は、会社に対して98春闘統一要求書を提出し、同月末、団体交渉の申入れを行った。

なお、組合は、一時金について年間一律120万円を支給するよう要求している。

4月10日及び同月23日に団体交渉が開催され、組合は、98春闘統一要求に対する趣旨説明を行い、他方、会社は、①国内・道内の経済情勢、雇用状況、②タクシーの規制緩和問題、③週40時間労働制の下での勤務体系と賃金、④札幌交通圏の輸送実績(札幌市内平均と会社平均)など会社の現状認識や会社の置かれている経営環境について説明した。

(2) 同年5月12日に第3回団体交渉が行われ、会社は、先の要求に対する回答として平成10年春闘(概ね現行の労働条件を維持する内容のもの。)と合わせて夏季一時金についても組合に提示した。

会社は、夏季一時金の回答として、文書で、①支給対象者、②支給基準(一人平均稼働額に0.62%を乗じて得た額に支給対象人員を更に乗じた額を総原資とする。)、③長欠者及び6ヶ月未満者の取扱い、④支給日、を組合に提示した。

その上で、口頭により夏季一時金の支給率について後記(①~⑪)のとおり説明し、組合の理解を求めた。

これに対し組合は、この会社回答を受け取るが検討に値する内容のものではないとして、組合の要求に沿った誠意ある回答を求めた。

説明内容

① 対象期間は、平成9年10月16日から同10年4月15日までの6ヶ月間であること。

② 満勤者の一人当たり平均稼働額は、2,687,511円であること。

- ③ 満勤者の一人当たり平均支給額は、16,662円で、総支給原資は、3,932,232円であること。
 - ④ 各自の支給率は、個々の稼働額に応じAランク（12.90%）からEランク（0%）までの5段階であること。
 - ⑤ 稼働額に対する賃率は、会社が妥当と考えている概ね60%程度としたこと。
 - ⑥ 満勤者の過去1年間の1ヶ月平均稼働額は440,273円であること。
 - ⑦ 満勤者の過去1年間の1ヶ月平均月例賃金は234,087円であること。
 - ⑧ 退職金規程による平均年次間における退職金支給原資増加額は157,320円であること（1ヶ月平均13,110円）。
 - ⑨ 燃料手当の1ヶ月平均支給額は12,575円であること（ただし、夏季一時金については前年10月支給済の70%が算定の基礎となる。）。
 - ⑩ したがって、夏季一時金の比率は、月平均稼働額に占める月例賃金など（⑦～⑨）の比率を加算し、60%から控除したものが支給原資の比率として求められ、それぞれの人件費（⑦～⑨）の配分率は、現在の稼働額で積算しているのので、稼働額の増減によって変動するものであること。
 - ⑪ また、札幌市内同業他社の配分率をみてもほとんどが退職金支給原資を除き57%前後となっており、現在の会社の稼働額の水準では賃率が概ね60%は決して低い率ではないこと。
- (3) 同月27日に第4回団体交渉が行われ、会社は最終回答であるとして、一人当たりの支給原資を求める率を前回の0.62%から0.67%に引き上げ、支給原資は4,249,416円で一人平均支給額は18,006円である旨口頭で提示し、組合の了承を求めた。

会社の最終回答

配分稼働ランキング	人員（人）	平均支給額（円）
400万円以上	4	215,457
350万円以上	13	103,372
300万円以上	54	34,921
控除額超	79	2,000
控除額以下	86	0
	236	18,006

組合は、会社回答について理解できないとして、なぜ、支給原資を420万円にしなければならないのか、納得のいくように稼働額が幾らで、経費が幾らだからこうなるというような経理の公開を求めたところ、会社は、今まで経理公開を行った例はなく、理由がないとして応じなかった。

なお、労働時間短縮についても交渉が行われた。

- (4) 6月11日に第5回団体交渉が行われ、会社は、前回の回答どおりであるとしたことから、組合は、平成8年及び9年の実績からみて、今回の

支給原資は少なすぎ、大幅に引き下げた理由がわからないとして、会社の説明を求めた。

会社は、支給原資の取り方と配分の仕方が今までの方式と違うとして、賃率によって求めたものである旨説明した。

組合は、会社の説明では理解できないとして、組合員が理解できるような内容の説明を文書で行うよう、また、経理公開を含めて次回の団体交渉で提示するよう求めた。

この交渉の中で組合は、「これ以上出したら会社はつぶれると判断していいのか。」との質問に、会社は、「労働に見合った賃金を支払うということで、つぶれるということではない。」と答えた。

- (5) 組合は、同月23日に団体交渉拒否（不誠実）を理由に本件の救済申立を行った。
- (6) 申立て後の翌日の第6回団体交渉において、会社は、前回の回答と同じであるとして、支給原資の減少は賃金比率の減少であるとの回答で、さきに組合が求めていた資料の提示などはなかった。
- (7) その後も、7月9日に第7回、同月22日に第8回、8月21日に第9回団体交渉がそれぞれ行われたが、何ら進展することはなく、会社も組合が求める経理公開に関する資料の提示ないし会社の経営状態についての具体的な説明を行わなかった。

なお、例年であれば組合が妥結する前に新労組との間で交渉が決着するという状況にあったが、平成10年夏季一時金交渉については新労組も結審時において妥結に至っていない。

第2 判断

団体交渉拒否について

1 申立人の主張要旨

会社は、従来にない極めて低額な平成10年夏季一時金の回答を行い、合理的な根拠に乏しい説明に終始し、同9年に61.24%であった賃率を同10年に、なぜ、60.43%に減少させる必要があるのか、会社の経営状態について組合を納得させる説明も、資料の提示も全くないまま、会社回答に固執している。

上記の行為は、不誠実な交渉態度であって団体交渉拒否に当たるというべきである。

2 被申立人の主張要旨

会社は、札幌市内タクシー会社の賃率の平均並びに平成5年の運輸局認可資料によって乗務員の賃率を概ね60%程度と決め、これに対する会社の乗務員に支給する月例賃金等の負担割合によって、同10年夏季一時金支給原資を算定したことや会社の置かれている諸事情について説明しているが、組合はこれを理解しなかったものであり、会社は、組合の増額要求に応じなかったとしても、団体交渉に誠実に対応していることが明らかであるから、不誠実な交渉態度とはいえない。

3 判 断

- (1) 前記第1で認定したとおり、会社は第3回団体交渉において、夏季一時金の支給原資として、393万円余の提案を文書で行い、その算出方法として稼働額に対する乗務員の賃率を概ね60%程度とし、この賃率から計算された額から月例賃金などを差し引いた残余部分が支給原資として求められること、賃率60%程度は、札幌市内同業他社と比べて決して劣るものではないと口頭で説明した。

さらに会社は、第4回団体交渉で賃率を60.43%として支給原資を424万円余とする最終提案を口頭で行ったが、これは満勤者一人当たり平均18,006円にすぎず、前年の支給実績81,034円と比較して、大幅な減額となるものであった。

会社の提案する支給原資は、稼働額の減収分が大きく影響していることは否めないが、賃率そのものも前年より0.81%の引き下げとなっているので支給原資をさらに大幅に減額する要因となっていることが認められる。

これに対し、組合は、支給原資が減収分をはるかに越える大幅な減額となるのか理解できないとして、424万円余の根拠を求め、さらに会社の経営状況についての「経理の公開」を求めた。

しかし、会社は、前例がないとしてこれを拒否し、その後の交渉においても、会社は先の主張を繰り返すのみであった。

- (2) 平成9年までの夏季一時金の団体交渉において、会社が支給原資の算定根拠として、賃率を60%程度として、これを前提に算出する旨説明したことはなく、労使間において、賃率を60%程度にするとの共通理解のもとに交渉が行われていたとは認められない。

しかるに、平成10年度の夏季一時金交渉において、会社は突然賃率60%程度が相当であると主張し、これを前提として、前年実績を大幅に下回る回答に及んだものである。

会社は本交渉において、賃率60%程度が相当であると主張するのみで、その根拠となる資料を組合に提示することなく、前記主張を前提とする説明に終始しており、実質的な交渉がおこなわれていないことが認められる。

- (3) 本件のように、会社が前年実績を大幅に下回る回答をした場合、単に同業他社の賃率と比較して劣っていないことを説明するだけでは足りず、会社の経営状況を具体的に示す資料を組合に提示するなどして、会社が昨年の実績を維持する回答をすれば会社の経営上支障を来たすことなど、合理的な理由があることを積極的に説明する必要があると解されるところ、先にみたとおり会社はこれを怠り、会社は確たる証拠もなく賃率60%程度が相当であるとの主張に終始し、何故大幅な引下げ回答をしなければならないかについて、具体的な資料を示して実質的且つ合理的な理由を説明しなかったものである。

(4) 以上の交渉態度を総合的に判断すると、会社は交渉に応じているものの、誠意をもって議論を尽くしたとは言い難く、実質的には団体交渉の拒否に該当するものと言わざるを得ない。

第3 結論

以上のとおり、申立人の本件救済申立について、当委員会が前記第2で不当労働行為に該当すると判断したものについては、主文記載の救済を命ずるのが相当であると判断した。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年10月22日

北海道地方労働委員会
会長 藤本 照夫 ㊟