

命 令 書 (写)

平成30年(不再)第39号

再 審 査 申 立 人 Y会社

平成30年(不再)第40号

再 審 査 被 申 立 人

平成30年(不再)第39号

再 審 査 被 申 立 人 X1組合

平成30年(不再)第40号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中労委平成30年(不再)第39号・第40号事件(初審京都府労委平成29年(不)第1号事件)について、当委員会は、令和2年9月2日第280回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 平成28年12月（以下、「平成」の元号は省略する。）時点において、X1組合（以下「組合」という。）のX2分会（以下「分会」という。）に所属する組合員（以下「分会員」という。）は、全員、株式会社Y（以下「会社」という。）の指導員（道路交通法第99条の2又は第99条の3に規定する技能検定員又は教習指導員をいう。以下同じ。）であったところ、会社には、分会員とは異なる就業規則が適用される従業員（以下「フリー社員」という。）が存在し、フリー社員の中には、分会員と同じく指導員としての業務に従事する者（以下「フリー指導員」という。）が存在した。
- (2) 本件は、①会社が、28年の冬季賞与（以下「28年冬季賞与」という。）について、フリー社員には同賞与を支給したにもかかわらず、分会員には支給しなかったこと（以下「本件賞与不支給」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、②28年冬季賞与に関する29年1月10日の団体交渉（以下「本件団交」という。）において、会社の代表取締役会長であるB（以下「B会長」という。）が不適切な言動を行ったこと等当該団体交渉に係る会社の対応が同条第2号に該当するとして、29年4月3日に、組合が、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行った事案である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、分会員に対し、28年冬季賞与として、会社の賃金規程に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額に0.3を乗じた金員並びに年6分の金員を支払うこと。

- (2) 会社は、28年冬季賞与について誠実に団体交渉を行うこと。
- (3) 会社は、謝罪及び今後同様の不当労働行為を行わない旨の文書を手交及び掲示すること。

3 初審命令の要旨

京都府労委は、30年7月26日付けで、本件賞与不支給が不当労働行為に該当するとして、会社に対し、分会員に28年冬季賞与として、28年12月に分会員に対して支払った賃金のうち会社の賃金規程に規定する基準内賃金の額に0.3を乗じた金員及びこれに対する同月28日から支払済みまで年率6分を乗じた金員の支払を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同日初審命令書を会社及び組合に交付した。

4 再審査申立て

会社は、30年8月3日に、上記救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、組合は、同月6日に、上記棄却部分の救済及び初審において救済した救済方法の変更を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件賞与不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。
- (2) 28年冬季賞与についての団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。
- (3) (1)が認められた場合、初審命令主文第1項は救済方法として適当か。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (本件賞与不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱

いに該当するか。)

(1) 組合の主張

ア 会社は、分会員に28年冬季賞与を支給せず、分会員以外の従業員には28年冬季賞与を支給した。これは、分会員が労働組合の組合員であることの故をもってした不利益な取扱いに該当する。

イ 会社は、分会員とフリー指導員との間に大きな賃金格差がある旨主張するが、これは誤りであり、仮に何らかの差異があるとしても、これを分会員に対する差別的な賞与不支給の根拠とすることはできない。

分会員とフリー指導員では適用される就業規則等が異なるものの、会社の業績と従業員の勤務実績とを考慮して賞与支給が決定されるという基本構造は同じである。会社の業績については、分会員もフリー指導員と共通であり、また、フリー指導員には一律約0.3か月分支給され、分会員には一律不支給であったことから、個々の指導員の勤務状況等について査定が行われたと考えることはできない。このように、分会員とフリー指導員とで賞与の支給に差異のある取扱いをしたことを正当化する理由は存在しない。

(2) 会社の主張

ア 会社がフリー指導員に28年冬季賞与を支給したことは争わない。

イ しかしながら、分会員とフリー指導員は賃金構成が異なる。分会員の賃金構成は年功序列型・生活設計型であるのに対し、フリー指導員のそれは労働対価型である。また、分会員には退職金が支給されるが、フリー指導員には支給されない。

退職金を含む賃金構成の相違ゆえに、分会員とフリー指導員では、賞与の意味・位置付けも異なる。フリー指導員のような労働対価型の賃金体系においては、賞与等の業績に対する貢献度合いに基づく報酬は、その賃金体系の根本である労働対価（功労報償）の充実という側面に加え、労働者の意欲向上、勤務継続へのインセンティブを与える観点から重要である。

分会員とフリー指導員の賃金構成の相違、賞与の意味・位置付けの相違を考えれば、フリー指導員に対する28年冬季賞与の支給（28年冬季賞与を加算しても、フリー指導員の中で比較対象年収額が最高額の者でも、分会員の中で最低額の者に及ばない程度の金額）は、分会員に対する不利益をもたらすものではない。

ウ 教習生のニーズが多い夜間教習や土日祝日の教習・検定等を担っているのは全てフリー指導員であり、会社の業績改善に対するフリー指導員の貢献は大きい。また、分会員とフリー指導員は、同じ業務に従事していながら、会社が負担する人件費はフリー指導員の方が低い結果、会社の業績利益に貢献する度合いが高い。

28年冬季賞与の支給は、その貢献に報いるためのものであり、組合及び分会員に対する不利益取扱いの意思によるものではない。

2 争点2（28年冬季賞与についての団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。）

(1) 組合の主張

ア 28年冬季賞与に係る団体交渉に、会社の代表者として出席していたB会長は、机をたたいて、分会員らに対して「お

まえら」「あほか」と述べ、組合の活動について「ちよろまかし」「おまえら、レベルが低い」「世間に笑われる」「時代に遅れている」との発言を繰り返した。

イ B会長は、分会員らがフリー指導員に28年冬季賞与を支給した理由を尋ねても回答しようとし、質問を書面で出すよう繰り返し、分会員らの質問中にいきなり立ち上がり、「電気を消すから出て行け」と言って、交渉を打ち切った。

ウ また、本件団交後に、分会が、B会長から求められた質問事項を書面で提出したにもかかわらず、これに対する会社の回答書は、事務員及び送迎職員に対する賞与の支給の有無やその範囲について全く回答しないものであり、会社が誠実な団体交渉を行う意思を有していないことを示している。

エ これら一連の行為は、団体交渉を正当な理由がなくて拒むことに該当する。

(2) 会社の主張

ア B会長の発言は興奮状態での一時的な発言であり、この興奮状態は、本件団交に出席していた組合代表者で分会長でもあるA（以下「A委員長」という。）の意図的な誘導によるものである。

イ そのような興奮状態にあるときに、B会長が書面の提出を求めて、当該団体交渉を打ち切ったのは妥当な措置である。

ウ 団体交渉において使用者は労働組合の質問事項全てについて回答する義務はなく、交渉上必要な事項を回答すれば足りる。本件団交の議題は、28年冬季賞与が分会員には支給されずフリー指導員等には支給されたことの正当性についてであるところ、分会員は全員が指導員であることから、同一職

種であるフリー指導員のデータのみを開示すれば十分である。

3 争点3（1が認められた場合、初審命令主文第1項は救済方法として適当か。）

(1) 組合の主張

フリー指導員に支給された賞与の額は、各従業員の基準内賃金の0.3か月分とされる。基準内賃金のみが算定基礎となっているのは、フリー指導員には家族手当がないためであると推認される。これに対し、分会員の賞与の算定基礎には家族手当が含まれるため、基準内賃金と家族手当の合計額に0.3を乗じた額を賞与相当額として支払うべきである。

(2) 会社の主張

家族手当は分会員にのみ支給されている手当であるところ、前記3(1)の組合の主張は、自分たちには既得権がありその既得権はいかなる場面でも厳守されるべきという、不当労働行為制度とは別個の主張である。また、当該主張は、分会員とそれ以外の従業員との賃金格差の拡大を図るものであって、不合理である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、京都府の自動車教習所の従業員で組織される労働組合であり、会社に勤務する指導員のうち約20名が分会を組織している。

(2) 会社

会社は、京都府公安委員会から道路交通法第99条の指定を

受けて自動車教習所の経営を行っている株式会社である。

2 労働条件及び会社の組織等

- (1)ア 分会員は、28年12月時点において、全員が2年以前に採用され、昭和44年制定の就業規則及び賃金規程（以下、それぞれ「就業規則」、「賃金規程」という。）が適用される者であった。また、同時点で、同就業規則及び同賃金規程が適用される従業員は、分会員以外存在しなかった。

分会員は全員、会社の指導員であった。

- イ フリー社員は、「フリー（嘱託及びパートタイマー）就業規則」（以下「フリー就業規則」という。）又は月給制社員就業規則（以下「月給制就業規則」といい、フリー就業規則と併せて「フリー就業規則等」という。）が適用される者であり、賃金、雇用期間の定めの有無、休日、就労時間等の労働条件は個別契約で定められていた。

フリー社員の中には、事務員のほか、分会員と同じく指導員としての業務に従事するフリー指導員が存在した。28年12月時点で、フリー指導員は19名いたところ、そのうち3名は、他の自動車教習所が廃業したことに伴い、28年に会社に雇用された者であった（以下、当該3名を除いた16名のフリー指導員を「フリー指導員16名」ということがある。）。会社は、当該3名との個別契約において、一定の条件が成就した場合に会社が賞与を支払うことを合意していた。

- (2)ア 会社は、管理課、指導課、その他で組織されていた。

管理課は、総務、配車、送迎、営業、庶務等を主たる業務としていた。

指導課は、指導員が、入所生に対して運転技術等に係る教習・

検定を行うことを主たる業務とし、指導一課、同二課、同三課及び安全運転教育課に分かれていた。

その他として、託児所や総合案内所等があった。

イ 28年12月時点において、会社には、課長、課長補佐、係長、主任（以下、併せて「役職者」という。）が存在したが、分会員でかつ役職者である者は存在しなかった。また、同時点において、分会員以外の会社の従業員は、取締役を兼務しているため役員報酬が支払われている者を除き、役職者も含め全員フリー社員であった。

ウ 分会員もフリー指導員も、従事している指導員としての業務はほぼ同一であった。ただし、日曜、祝日及び夜間の教習はフリー指導員のみが行っていた。

28年12月時点において、分会員は、全員、指導一課に所属していた。

なお、指導員の待機する場所について、分会員は控室のある建物の1階、フリー指導員は同建物の2階を使用していた。分会員は、2階の控室を利用しているフリー指導員のことを「上の人」などということがあった。

(3)ア 分会員の賃金構成及びその内容は賃金規程第1条ないし第9条に定めがあり、28年12月時点において、分会員に実際に支払われた賃金の構成及びその内容（月額）は以下の表のとおりであった。また、同年における分会員の平均年収は、基準外賃金を含めて481万7232円であった。なお、28年1月から12月までにおいて、分会員のうち超過勤務をした者は2名であり、その2名も超過勤務時間は年間を通じて1時間以内であった。

| | | |
|-------|--------|-------------------------------------------------|
| 基準内賃金 | 基本給 | 187,292円（賃金規程第3条第1項） |
| | 基本調整給 | 28年について22,226円（同第3条第2項） |
| | 年齢給 | 年齢1歳ごとに3,757円（同第4条第1号） |
| | 勤続給 | 勤続1年ごとに2,000円（同第4条第2号） |
| | 責任給 | 検定手当4,000円（同第4条第3号ハ） |
| | 生活給 | 厚生手当2,000円（同第4条第4号） |
| 基準外賃金 | 家族給 | 家族手当 配偶者10,000円、その他被扶養者1名につき5,000円（同第9条第1号イ） |
| | 超過勤務手当 | 時間外勤務手当 (基準内賃金/166) × 1.25（同第9条第2号ハ） |
| | 通勤手当 | 実費（同第9条第4号） |

イ 分会員の賞与支給要件は、賃金規程第15条に「毎年7月と12月に会社の業績を考慮した上、従業員の勤務成績などに応じて賞与を支給する。なお、支払い対象期間は、冬季賞与については5月16日から11月15日まで、夏季賞与については11月16日から5月15日までとする。」と定められていた。

ウ 分会員の退職金について、中小企業退職金共済制度による

ものを含め、基準内賃金の0.81及び勤続年数を乗じた金額が支給されることとなっていた。

- (4)ア フリー社員の給与について、フリー就業規則第32条には、「時間給、役付手当、高齢者等講習手当、検定手当、日曜祝日出勤手当、指名手当(指導員のみ)、稼働手当(指導員のみ)、二輪手当(実車)、資格手当(コンピュータ管理)、資料統計管理手当、社員手当(係長以下のみ)、生涯設計手当、フロント事務夜勤手当、指導・教習相談員手当、VIP申込受付手当、退職準備金、残業食、通勤手当および時間外勤務手当、休日勤務手当とします。」との定めがあった。また、月給制就業規則第32条は、フリー就業規則第32条と同内容(「時間給」が「基本給(時間給×173時間)」となっている点を除く。)であった。各手当の就業規則上の定めは、別紙1のとおりであった。28年におけるフリー指導員16名の平均年収は、28年冬季賞与を除くと、398万2038円であった。

なお、賃金台帳上、フリー指導員に支払われている手当のうち、フリー就業規則等に記載がないものとして、教習指導技術手当、褒賞金があったほか、日曜祝日出勤手当が土曜日曜祝日出勤手当と記載されていた。

- イ フリー社員の賞与支給の要件は、フリー就業規則第40条及び月給制就業規則第40条に下記のとおり定められていた。

記

賞与は、

- 1 教習指導に当たった者には、実稼働(教習)時間数×査定単価により支給する。

査定単価は、実稼働時間(教習)・勤怠・教材整備・教習

生評判・合格率・卒業時間・指名・紹介・技術(知識・運転技術・教え方)・考課により毎年1回個別の労働契約書で定めます。毎年1回再雇用契約時に行う。

賞与の算定期間は、12月16日から4月15日まで、支給月4月末日

4月16日から8月15日まで、支給月8月末日

8月16日から12月15日まで、支給月12月末日とします。

2 上記のほか、指導員、事務員、作業員に会社の業績と本人の業績により賞与を年3回支給する。

但し、次の事項に該当する場合、または、該当する者には支給しない。支払額は査定による。

ア 会社の業績不振の場合

イ 本人の業績が悪い者

ウ 社内の秩序を乱す者

エ 会社の経営方針に従わない者

オ 上司に反抗し、またはその指示に従わない者

カ 支給日(月末)に在籍しない者

査定は、総労働、実働、勤怠、清掃、評判、合格、卒業、技術、指名、紹介、考課、実行、提案、業務能率、仕上、技術(知識・技術・実行)による加点積上式とする。

(中略)

賞与査定期間は、夏季1月1日から6月30日迄 支払日7月10日

年末7月1日から11月30日迄 支払日12月10日

決算12月1日から12月31日迄 支払日2月末日

ウ フリー社員の退職金は、中小企業退職金共済制度によるもののみであった。

3 従前の労使関係

- (1) 4年、会社は、夏季賞与として基準内賃金及び家族手当の合計額に2.08を乗じた額及び冬季賞与として同合計額に2.624を乗じた額を分会員に支給した。

5年、会社は、4年と同水準の賞与を分会員に支給した。

- (2)ア 6年8月5日、会社は、組合に対し、「営業時間・営業日改訂申し入れ」と題する書面をもって、土曜日における勤務時間を延長すること、日曜日を除く祝日・休日を営業日とすること等を申し入れた。

イ 同月8日、B会長は、朝礼で、これまで組合と協調してきて大きな損失を被ったので、以後は方針変更する旨を述べ、日曜・祝日教習の実施及び月間200時間の稼働を実行しなければ、冬季賞与に大きく影響する旨述べた。

ウ 同月18日、会社は、組合に対して、「労働条件改善事項」として、①賃金を30パーセント引き下げて同業他社並みにすること、②勤務日・勤務時間の変更、③法定外の有給休暇4日分を無くすこと、④残業食を廃止することを申し入れた。

同日、組合は、「回答書」と題する書面をもって、会社の営業時間変更等の申し入れには理解できる部分もあるが、現在の業績悪化を組合に転嫁するものであるとして、当該申し入れに同意できない旨を回答した。

また、同月25日、組合は、会社に対し、「(8/18)申し入れに対し、拒否した理由」と題する書面をもって、会社が上記アの申し入れをしたことは理解できるが、B会長が上記イの発

言をしたことから、会社が、申入れに同意しなければ年末一時金や翌年の春闘に大きく影響すると述べていることは脅しとも取れるものであるとして抗議した。

エ 会社は、6年の冬季賞与について、分会員が日曜・祝日教習を実施しなかったこと等を理由に、分会員全員に対し、前年よりも一律33.7パーセント減額して支給したことから、労働争議が発生した。

7年8月1日、会社と分会は、覚書を締結し、会社が提案した改善事項については早急に協議を行う旨確認するとともに、6年冬季賞与については賃金規程に規定する基準内賃金及び家族手当の合計額に2.624を乗じた額、7年夏季賞与については同合計額に2.08を乗じた額とすることを妥結した。

(3)ア 8年、会社は、初めて、フリー就業規則に基づき指導員を採用した。組合は、当該採用が、採用について会社と組合とで事前に協議し合意する旨の労働協約に違反するものであり、また、組合が当該採用について説明を求めた際に会社が虚偽の回答をしたとして、9年2月13日から同年8月27日までの間、30回ストライキを実施した。

イ 9年末、会社と組合は、会社が、フリー社員を採用する場合には事前に組合に対し説明する旨合意したことから、同年12月9日、組合は、会社に対し、「通知書」と題する書面をもって、今後は会社の採用行為や被採用者の個人的資質を理由とするストライキは行わない旨を通知した。

なお、会社は、その後もフリー社員採用の際に、組合に特段の説明や報告はしていない。

(4) 10年、会社は、賞与の支給額の決定に際し、それまで実施し

ていた遅刻・欠勤・早退についての査定以外の査定を導入する旨表明したが、査定の対象事項や評価の仕方等その詳細について組合に明らかにしなかった。また、会社は、賞与の算定基礎に乗じる支給率も減少させた。これに対し、組合は、12年から13年にかけて、大規模なストライキを実施した。

会社は、業績の悪化を理由にその後も支給率を減少させ続け、16年の2月に15年冬季賞与として定額の5,000円を支給して以降、再審査結審時現在まで、分会員に賞与を支給したことはなかった。

(5) 会社は、20年から27年まで、毎年、組合に対し、上記(2)ウとほぼ同内容の労働条件改善事項を申し入れた。組合は、会社が当該労働条件改善事項を申し入れた理由として、同業他社の賃金よりも分会員の賃金が高いことを挙げていることから、団体交渉等において、会社に対し、同業他社の賃金が分かる資料の提示を求めたが、会社がそれに応じたことはなく、当該労働条件改善事項について妥結に至ったものはなかった。

(6) 組合が、27年の春闘要求の際、会社が長時間労働を無くすと言っているにもかかわらず、非組合員にだけ残業させているが、非組合員にだけ残業させている理由について回答を求めたのに対し、会社は、「分会の労働条件がお荷物となっている間は非組合員が犠牲となってしまいます。その非組合員の犠牲は業績好転した場合は優先して業績給等で返して行く予定です。正直者がばかを見ないようにしなければ良い人、業績に貢献できる人は去っていきます。」と回答した。

4 会社の経営状況等

(1) 自動車教習所の顧客である新規免許取得者の動向を示す18

歳人口は、26年は118万人であり、4年の60パーセント弱であった。京都府指定自動車教習所協会加盟の自動車教習所の入所者(普通車)数も27年は2万8756人であり、ピークであった5年の48.4パーセントにまで減少した。

- (2) 会社は、19年12月期から25年12月期にかけ、連続して当期損失を計上し、26年12月期は1057万5745円、27年12月期は1894万546円、28年2248万261円の当期利益を計上しているものの、繰越利益剰余金は、26年12月期が1億3073万7676円の赤字、28年12月期でも8931万6869円の赤字であった。

5 本件に係る経過

- (1) 28年6月6日、組合は、会社に対し、基準内賃金及び家族手当の6.5か月分を28年の年間賞与として要求する旨の書面を提出した。
- (2) 同月27日、会社は、前記(1)の要求に対し、経営状態が厳しいため応じられない旨回答するとともに、上記3(2)ウとほぼ同内容の労働条件改善事項を受け入れるよう求める旨申し入れた。
- (3)ア 同年11月10日、組合と会社は、28年冬季賞与について、団体交渉を行った。

A委員長が、同年の夏季賞与は不支給であったが、教習料金の引上げもあったことから、28年冬季賞与を少しでも支給してもらえないかと述べたところ、B会長は、教習料金を引き上げたので売上げは増加したが、累積赤字が大きく、赤字を解消することは至難の業であること、子どもも増えないので生産性を上げないと赤字は解消できないこと、分会員の賃金が高いため、その引下げや日曜・祝日教習への協力をお願いしたいこと

等を述べた。

B会長が組合に対し、分会員の賃金が高いため引下げに応じるよう述べたのに対し、A委員長は、賃金が高いというのであればそのデータを出してほしいとして、他の教習所の賃金資料の提示を求め、それを踏まえて労使で協議したい旨述べたところ、B会長は資料の提示について特段回答しなかった。

最後にA委員長が「一時金はゼロですか。」と確認すると、B会長は「そうですね。」と回答し、団体交渉は終了した。

イ なお、会社は、同日の団体交渉において、フリー社員に対し28年冬季賞与を支給することについて言及せず、また、その後、28年冬季賞与の支給前までに、組合に対しその旨を通知したこともなかった。

- (4) 同年12月27日、会社は、フリー社員に対し、28年冬季賞与を支給した。なお、会社がフリー指導員16名に支払った同賞与の具体額は別紙2のとおりであり、フリー指導員以外のフリー社員に支払った同賞与の具体額は証拠上明らかでない。

同日、分会員は年末年始の休暇で出勤していなかった。

同日、A委員長は、フリー指導員の1人から入社以降初めて賞与が支給された旨の連絡を受けた。その後、29年1月5日までの間に、分会は、フリー指導員のうち4名に賞与が支給されたことを確認した。

- (5) 29年1月6日、仕事始めで入社したA委員長は、フリー指導員以外のフリー社員2名に対しても賞与が支給されたことを確認した。また、A委員長は、役職者のうち1名から、28年に他の自動車教習所が廃業したことに伴い採用したフリー指導員に対し、採用時に一定の条件を満たした場合には賞与を支払う契

約になっていた関係で、それ以外のフリー指導員についても平均0.3か月分の賞与が支給された旨聞き取った。

同日、分会は、会社に対し、口頭で、交渉事項を示さずに、団体交渉を申し入れた。

(6)ア 同年1月10日、組合と会社は本件団交を行った。

冒頭、A委員長は、B会長に対し、本日団体交渉を申し入れた趣旨は分かっているかとの質問を發し、B会長が「知らん。一時金やろうと思うけど。」と答えると、A委員長は28年冬季賞与について「上の人は出してるんですか」と質問した。B会長が出していない旨回答すると、A委員長は、再度出していないかを確認した上で、もし出していたらどうするのかと質問した。

これに対し、B会長がなぜ組合からそのようなことを質問されなければならないのかとの趣旨の發言をし、その中で、分会員のことを「おまえら」と言ったところ、A委員長は、「おまえらってなんやねん。」、「不当労働行為じゃ。こらっ。」と大声をあげた。

イ A委員長は、「今、出してへん言わはったね。」と、先ほどの支給していない旨の回答が事実相違ないか確認した。B会長が、「上」には支給していないが、フリー指導員には支給した旨回答すると、A委員長は、「上」というのはフリー指導員のことを指す旨述べた。

B会長は、これに対し、「あほか」と言って、「上」というのは上司のことではないのかと發言した。A委員長が、なぜフリー指導員には支給したのかと質問したのに対しては、B会長は、分会員よりもフリー指導員の方が頑張っている、フリー指導員

よりも分会員の賃金が10万円高い旨述べた。

ウ B会長は、発言中に机をたたきながら「おまえら仕事せんとな、金取るちゅねや。ドロボウと一緒にじゃ、俺から言わせたら。」「お前らって何が言葉悪いんや。」などと述べた。また、組合が、他の教習所の賃金に関する資料の提示を求めたところ、「そんなな、ちよろまかしたみたいな話せんといってくれ。」と発言したほか、組合の交渉態度について「レベルが低すぎる。」「もう、あんたらな時代からものすごく遅れとんねや。なっそんな恥ずかしせんとき、なっ、世間からな笑われてるわ。」等と発言した。

エ さらに、A委員長が28年冬季賞与について再度説明を求めたのに対し、B会長は、要求の趣旨を文書で提出することを組合に求め、「まあ、文書で出してもうたらええやん。もうええ。はっきりしといたらええやん。そんなちよろまかしたみたいな。もう出てくれこの部屋。もう電気消さなあかんし。」と述べて退出した。

(7) 29年2月2日、分会は、会社に対し、「抗議並びに申し入れ」と題する書面（以下「29.2.2申入書」という。）をもって、本件団交におけるB会長の言動に抗議するとともに、①28年冬季賞与の支給範囲及び合計人数、②同賞与の支給総額、平均金額及び平均月数、③過去の分会員以外への賞与の支給実績の有無、について書面で回答するよう申し入れた。

(8) 同月7日、会社は、分会に対し、「平成29年2月2日付 抗議並びに申し入れに関する回答書」と題する書面（以下「29.2.7回答書」という。）をもって、本件団交は謎かけのようなやり取りに終始したことから、正常化のため要求内容の文書で

の提出を依頼した旨回答するとともに、前記(7)の質問事項について、次のとおり回答した。

「賃金 h 2 8 . 1 2 月 度

分会指導員 2 0 名 平均 4 0 0 , 7 6 6 円

フリー指導員 1 9 名 平均 2 7 8 , 9 6 2 円

年末賞与フリー指導員(1 6 名)平均 h 2 8 . 1 2 月 7 5 ,
9 6 3 円」

なお、2 9 . 2 . 7 回答書について、組合が、会社に対し、再度団体交渉を申し入れたことや更なる回答を要求したことはなかった。

- (9) 同年4月3日、組合は、本件賞与不支給及び本件団交におけるB会長の交渉態度等が不当労働行為に該当するとして、京都府労委に本件救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の事情

- (1) 会社は、3 0 年1月に、フリー指導員1 3 名に対し、冬季賞与として、1 人平均 1 0 3 , 4 9 2 円を支給した。
- (2) 3 0 年9月、フリー社員のうち2 名が、会社に対し、無期雇用契約への転換の申込みを行って、フリー就業規則が適用のまま期間の定めのない雇用に転換し、同時期に組合に加入した。
- (3) 本件団交以降、組合と会社は、2 8 年冬季賞与以外の議題について、団体交渉を数回行った。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1 (本件賞与不支給は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。)

- (1) 上記第3の5(4)のとおり、2 8 年1 2 月 2 7 日、会社は、フリ

一社員に対し28年冬季賞与を支給し、分会員には支給しなかった。同2(2)イのとおり、会社において、分会員以外の従業員は、役員報酬を受け取っている者を除き全てフリー社員であるところ、非組合員であるフリー社員に賞与を支払い、労働組合の組合員である分会員に賞与を支払わないことは、当該不支給が組合員であることの故をもって行われたのであれば、労組法第7条1号に該当しうるので、以下、検討する。

(2) まず、本件賞与不支給前の労使関係について見ると、B会長は、分会員の給与水準が他の自動車教習所よりも月額10万円程度高いという考えのもと、6年に分会員の労働条件を切り下げるための申入れを行った(同3(2)ア)。それに対し、組合は当初、労働条件の見直しを求める会社の申入れについて一定の理解を示したものの、B会長が、朝礼で、これまで組合と協調してきた大きな損失を被った旨発言したことに反発し、その後労働争議に発展した(同イウエ)。その後も、フリー指導員の採用や査定の方法をめぐり、大規模なストライキ等の労働争議が繰り返された(同(3)(4))。

また、会社は、20年から27年まで毎年、組合に対し、分会員の労働条件引下げに関する申入れを行った。それに対し組合は、会社に同業他社と分会員との賃金を比較するための資料を求めたところ、会社はそれに応じたことはなく、結局、会社の求める労働条件等の引下げについて、組合との間で妥結に至ったことはなかった(同(5))。

以上のとおり、会社は、6年以降分会員の労働条件を引き下げたいと考えていたものの、組合との間で妥結に至らず、また、度々労働争議が起きる等、労使の対立が長期間継続していたことが認

められ、このような労使関係の中で、会社は、組合からの28年冬季賞与要求については拒否し、フリー社員にはこれを支払ったものである。また、このフリー社員へ賞与支払いは、組合に事前に告げることなく（同5(3)イ）、分会員全員が冬季休暇で不在のときになされたこと（同(4)）が認められる。

(3)ア そこで、分会員とフリー社員の賞与支給要件についてみると、分会員については、賃金規程第15条において「毎年7月と12月に会社の業績を考慮した上、従業員の勤務成績などに応じて賞与を支給する。」と定められ（第3の2(3)イ）、他方、フリー社員については、フリー就業規則第40条第2号及び月給制就業規則第40条第2号において「会社の業績と本人の業績により賞与を年3回支給する。」と定められている（同(4)イ）。このことから、分会員、フリー社員いずれも、会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて賞与が支払われる定めとなっていることが認められる。

また、会社は、新規免許取得者の動向を示す18歳人口が年々減少する中、26年12月期から28年12月期までの間、当期利益を計上したものの、28年12月期の累積赤字は8931万6869円であり（同4(1)(2)）、28年11月10日の団体交渉の際、組合からの28年冬季賞与の要求に対し、累積赤字等を理由に賞与は支給できない旨回答した（同5(3)ア）。

このように、会社の規程上、分会員、フリー社員いずれも、会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて賞与が支払われるものとなっており、また、組合からの賞与の要求に対して、累積赤字等を理由に賞与は支給できない旨説明したに

もかかわらず、会社は、フリー社員にのみ28年冬季賞与を支払ったことが認められる。

イ 会社は、フリー社員にのみ28年冬期賞与を支払ったことにつき、分会員とフリー社員では賃金構成が異なる結果、賞与の意味や位置付けが異なり、また、同種業務に従事している分会員とフリー指導員の年収を比較すると分会員の方が高いため、フリー社員に少額の賞与を支払ったとしても、分会員にとって不利益とはいえない旨主張する。

しかし、上記アのとおり、分会員とフリー社員の賞与支給要件に実質的な相違がないにもかかわらず、会社が、非組合員であるフリー社員には賞与を支払い、分会員には支払っていないという事実が認められる以上、分会員に賞与を支給しなかったことが分会員に対する不利益取扱いに該当しないということとはできない。また、分会員の年収がフリー指導員の年収よりも高く、分会員とフリー社員で賃金構成上賞与の位置付けが異なっていたとしても、そのことは賞与支給に関して組合員と非組合員を異別に取り扱ったことの不利益取扱い該当性自体を否定することにはならない。

ウ また、会社は、フリー指導員は、教習生のニーズが多い夜間教習や土日、祝日の教習・検定等を担っており、また、人件費も分会員より低い結果、会社の業績改善に対するフリー指導員の貢献は大きく、その貢献に報いるために28年冬季賞与を支給したのであって、本件賞与不支給は組合員であることを理由とするものではない旨主張する。

しかし、会社は、貢献度が高かったとするフリー指導員のみならず、フリー指導員以外のフリー社員にも28年冬季賞与を

支払ったことが認められ（第3の5(5)）、結局、当該賞与は、非組合員には全員支払われ、組合員には支払われなかったことになる。したがって、賞与支給はフリー指導員の高い貢献度に報いるためである旨の会社の主張は採用し難い。

- (4) 以上のとおり、会社は、分会員の労働条件を引下げについて組合との間で妥結に至らず、労使の対立が長期間継続する中、会社の規程上、分会員、フリー社員いずれも、会社の業績と労働者の勤務成績又は業績に応じて賞与が支払われることとなっている賞与について、組合からの賞与要求に対しては累積赤字等を理由に支給を拒みつつ、貢献度が高いとするフリー指導員に限らず、非組合員であるフリー社員全員に対して、分会員が冬期休暇で不在の日に、28年冬季賞与を支給したものである。

これらの事情を踏まえると、会社は、分会員が組合の組合員であることを理由として、28年冬季賞与を支払わなかったものと認められる。したがって、本件賞与不支給は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- 2 争点2（28年冬季賞与についての団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。）

- (1) 第3の5(6)のとおり、B会長は、本件団交において、組合員らに対し「おまえら」「あほか」「ちょろまかした」「ドロボウと一緒に」「レベルが低すぎる」などと言ったほか、発言中に机をたたいたことが認められる。

このようなB会長の言動は、団体交渉の出席者として不穏当であり、適切なものであるとはいえない。

- (2) 他方、組合は、本件団交の申入れを、議題や交渉事項を示すこ

となく口頭のみで行い、団体交渉の冒頭においても、組合からは交渉事項を示すことなく、B会長に対し、申入れの趣旨は分かっているかとの質問をした（第3の5(5)、(6)ア）。B会長が28年冬季賞与だと思ふ旨答えると、引き続きA委員長は「上の人は出しているんですか。」と質問し、B会長がその質問の趣旨を管理職ら上司に28年冬季賞与を支給したのかを尋ねられたものであると考え、同賞与を出していない旨回答する際、組合に対し「おまえら」と発言したところ、A委員長が不当労働行為であると大声で非難した（同ア）。また、A委員長が、B会長に対し、同賞与を出していないということでよいのかと再度問いただした上で、「上の人」とはフリー指導員のことである旨述べたところ、B会長は、「あほか」といって、「上」とは上司のことではないのかと述べた（同イ）。

このように、組合は、議題や交渉事項を事前に示さず、本件団交の冒頭においても、組合からは交渉事項を示すことなく申入れの趣旨は分かっているかという問いかけで団体交渉を開始するという挑発的な態度を取っており、さらに、A委員長が発した「上の人」という言葉の解釈の違いによって、労使双方が大声を上げる等の冷静さに欠けるやりとりがなされたものと認められる。

したがって、本件団交におけるB会長の言動は適切なものとはいえないが、組合の挑発的な言動に触発され、また、言葉の解釈の行き違いにより労使双方が冷静さを欠いたなかでなされたものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとまではいえない。

(3) 組合は、本件団交において、B会長は、フリー社員に28年冬

季賞与を支給した理由を回答せず、組合に質問を書面で提出するよう述べて、本件団交に使用していた部屋の電気を切り、団体交渉を打ち切った旨主張する。

確かに、B会長は、A委員長が28年冬季賞与について再度説明を求めたにもかかわらず、要求の趣旨を文書で提出するよう求めて退出した（第3の5(6)エ）。しかし、本件団交において労使双方が大声を出すなど騒然となっていたことからすれば、B会長が、騒然としていた団体交渉を正常化させるために書面の提出を求めて本件団交を打ち切ったことは直ちに不当とはいえない。

- (4) また、組合は、会社からの求めに応じて、29.2.2申入書を提出したにもかかわらず、それに対する29.2.7回答書は質問事項にほとんど回答しないものであって、会社が誠実な団体交渉を行う意思を有していないことを示している旨主張する。

確かに、組合が、29.2.2申入書において、28年冬季賞与の支給範囲、同賞与の支給総額、平均金額、過去の分会員以外への賞与の支給実績等についての回答を求めた（第3の5(7)）ところ、会社は、29.2.7回答書をもって、分会員及びフリー指導員それぞれの28年12月度平均月収並びにフリー指導員の28年冬季賞与の平均を回答した（同(8)）のみで、28年冬季賞与の支給範囲や過去の支給実績等について言及しておらず、組合の質問に対し全てを回答したわけではないことが認められる。

しかし、本件団交の議題は28年冬季賞与に関する事項であるところ、会社は、同年11月10日の団体交渉において、組合からの賞与要求に対し、累積赤字が大きいため、労働条件等の引

下げをお願いしていた旨述べていた(同(3)ア)ことから、29.2.7回答書の内容は、会社の主張を踏まえた一次的な回答としては、当該議題に沿ったものであるといえる。また、組合が、29.2.7回答書に対し、団体交渉を申し入れる、又は、更なる回答を要求する等、29.2.7回答書の趣旨を迫及した事実等もないことから(同(8))、29.2.7回答書をもっても、直ちに会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

(5) 以上から、28年冬季賞与についての団体交渉に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3(1が認められた場合、初審命令主文第1項は救済方法として適当か。)

本件初審命令は、会社に対し、分会員に基準内賃金の額に0.3を乗じた金員及び支払済みまで年率6分を乗じた金員の支払を命じているところ、組合は、分会員の賞与の算定基礎には家族手当が含まれるため、基準内賃金と家族手当の合計額に0.3を乗じた額を支払うことを命令すべきである旨主張する。

この点、確かに、会社が分会員に賞与を支給しなくなった16年以前においては、賞与の算定基礎に家族手当が含まれていた実績があった(第3の3(1))。しかし、そもそも分会員に適用される賃金規程上、賞与の算定方法についての定めはなく(同2(3)イ)、また、16年2月に支給された賞与は、一律一人5000円という定額であったこと(同3(4))からすれば、家族手当が当然に算定基礎に含まれるとまでは認められない。

また、別紙2のとおり、フリー指導員16名に支払われた28年冬季賞与について、平均するとおおむね基準内賃金に0.3を乗じた額が支払われていることからすれば、本件救済申立てに対する

救済方法として、分会員に対する28年冬季賞与相当額として基準内賃金に0.3を乗じた金額の支払を命じることは、労働委員会の裁量の範囲内であり、かつ、適当である。

以上のとおりであるから、各争点における初審命令の判断はいずれも相当であり、会社及び組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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。

令和2年9月2日

中央労働委員会

第一部部长 荒木尚志 ⑩

【別紙1・別紙2 略】