

中労委、昭 47 不再 30・31、昭 49. 7. 17

命 令 書

昭和 47 年(不再)第 30 号事件再審査申立人

株式会社商大自動車教習所

昭和 47 年(不再)第 31 号事件再審査被申立人

昭和 47 年(不再)第 31 号事件再審査申立人

総評全国一般労組全自動車教習

昭和 47 年(不再)第 30 号事件再審査被申立人

所労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第 1 項(2)、第 2 項(2)を次のとおり変更する。

1 (2)昭和 45 年 6 月 16 日以降検定業務に従事させる日まで、両名の過去の検定業務の実績を勘案して計算した検定手当相当額を支払うこと。

2 (2)昭和 45 年 6 月 16 日以降時間外勤務に従事させる日まで、分会員の過去の時間外勤務の実績を勘案して計算した時間外勤務手当相当額を支払うこと。

- 2 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 昭和 47 年(不再)第 30 号事件再審査申立人、同第 31 号事件再審査被申立人株式会社商大自動車教習所(以下「会社」という。)は、肩書地において自動車運転免許証取得のための技能指導を業としており、その従業員は約 50 名である。
- (2) 昭和 47 年(不再)第 31 号事件再審査申立人、同第 30 号事件再審査被申立人総評全国一般労組全自動車教習所労働組合(以下「全自教」という。)は、大阪府下および京

都府下の自動車教習所関係の労働者で組織されている個人加盟のいわゆる合同労組で、その組合員数は約 600 名である。

会社には、会社従業員からなる全自教の商大分会（以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は 6 名である。

この分会の前身は、昭和 38 年 12 月に結成された大阪商業大学附属自動車学校労働組合（以下「旧組合」という。）であって、総評全国一般労組大阪地連に加盟していたが、昭和 40 年 5 月上記組合に組織変えがあり、分会となった。

なお、会社には、分会のほかに商大自動車教習所労働組合（以下「労組」という。）がある。

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 経営の分離と再開に関する協定書の締結

① 会社は、もと学校法人谷岡学園（以下「学園」という。）により、大阪商業大学附属自動車学校（以下「自動車学校」という。）という名称で経営され、その運営には総務部長 B が当たっていた。

ところが、昭和 39 年 12 月 2 日大阪府警察本部から道路交通法に違反する旨の警告書が交付され、学園は、同 12 月から翌 40 年 6 月まで自粛休校した。

② 学園は、この自粛休校を契機に、自動車学校を学園から分離し、株式会社組織による新法人を設立するための準備を進め、旧組合に対して学校再建案を提示し、同時に全従業員に対しても、再建案に応ずるよう呼びかけた。

その後、学園、旧組合間で新法人の設立をめぐって数回にわたり団体交渉を重ねた結果、昭和 40 年 3 月 19 日に至り両者間に次の 4 点を骨子とする「再開に関する協定書」（以下「協定書」という。）が締結された。

① 組合員の身分は、学園からの出向職員とする。

② 賃金等の労働条件は従前のものをそのまま存続させるとともに、将来その改変をはかるときは事前に協議決定する。

③ 将来新法人に採用されるであろう他の職員との間に出向職員であることを理由として労働条件の差別をしない。

④ 新法人が将来解散、組織変更等を余儀なくされ、組合員の身分に不安が生じたときは、学園が保障する。

この協定書附則には「新企業体発足後その責任者は本協定書を追認し、署名捺印するものとする。」と定められていた。

なお、旧組合との交渉にはB総務部長が当たっていた。

(2) 会社の発足と協定書の追認拒否および新賃金体系の設定

① 昭和40年4月10日会社が設立され、代表取締役にはB総務部長が就任した。

ところが、会社が事業を開始するに至らない同年6月2日、公安委員会は、前記道路交通法違反事件を理由に自動車教習所としての指定を解除した。

このため、学園は、自動車教習所としての事業の見通しがつかなくなったとして希望退職者を募り、分会および全従業員に対して退職を強く勧奨した。

これに対して、全自教は、指定解除が不当であるとして、公安委員会に抗議するとともに、学園の退職勧奨に強く反対したが、しかし、従業員36名のうち分会員12名を除く24名が退職に応じた。

② その後、学園は、全自教の協力のもとに、会社が公安委員会から再指定を受けることについて努力を重ねた結果、昭和40年9月30日、会社は、再指定を受け、事業を開始することとなり、新規に職員の採用を行なった。

このようななかで分会は、協定書をすみやかに追認するよう会社に繰り返し要求したが、会社は、協定書の内容の解釈に相違があるとして、追認を拒否した。

③ 会社は、昭和40年9月に賃金規則を含めた就業規則の原案を作成し、同年10月これを分会に提示し、意見書の提出を求めたが、分会は、就業規則の制定が協定書を全く無視したものであり、労働条件の低下をまねくとして反対した。

しかし、会社は、就業規則を労働基準監督署に届け出るとともに、昭和41年2月2日および3日全従業員に配布し、同年2月16日から新規採用職員についてこれ

を実施した。

この結果、会社には、次のとおり、二つの賃金体系が併存することになった。

区分	旧賃金体系（分会員）	新賃金体系（新規採用職員）
基準内賃金	基本給 精勤手当 職務手当	基本給 能力手当 精励手当 愛車手当 職務手当
基準外賃金	早出残業手当 休日出勤手当 深夜業手当 宿直手当 通勤手当 扶養家族手当	早出残業手当 休日出勤手当 深夜業手当 宿直手当 通勤手当 扶養家族手当

- ④ その後、会社は、分会に対し、会社に身分を移籍し、新賃金体系に移行してほしい旨繰り返し要求したが、分会は、正当な理由なく協定書の追認を遅延し、その間に、協定書の趣旨を無視して一方的に新賃金体系を設定した会社の態度を非難し、まず協定書を追認して旧賃金体系によって全従業員の統一を図ることが先決であるとして、会社の申し出を拒否した。

昭和 42 年 10 月 30 日に至り、会社は、ようやく協定書を追認した。しかしながら、会社は、引き続き 2 本建の賃金体系で運用した。

- ⑤ 昭和 43 年 6 月組合は、会社に対し夏期一時金要求の団体交渉の席上初めて、新賃金体系の基準内賃金の一項目として「車を大切に使う」趣旨から設けられている愛車手当の支給を要求したが、会社は、これを拒否した。

そこで全自教は、これを不当な差別であるとして昭和 43 年 7 月 2 日大阪府地方労働委員会に救済申立てを行なった。同委員会は、昭和 44 年 10 月 23 日付救済命令を発し、これを不服として会社から当委員会に再審査申立てがなされ現在係属中である。

3 時間内組合活動に対する賃金カットの変更

- (1) 従来分会員が勤務時間内に組合活動を行なうときは、会社はその旨を届け、会社はこれに対し、相応する賃金をカットしてきたが、その算定基準については労働協約上

規定がないため、会社としては、基準内賃金のうち精勤手当についてのみ、1日にあつてはその25分の1を、1時間にあつてはその200分の1を控除することとしていた。

この控除算定基準については、会社はかねてから不満をもち、基準内賃金の全体を控除の対象とすべきだと主張していたが、従来からの慣行であるという分会の強い主張もあつて変更しないまま推移してきた。

しかし、勤務時間内に食い込む組合活動がふえるにともなつて労使間に紛争が絶えなかった。

- (2) 昭和44年11月15日会社は、上記賃金カットについて方針を明確にするため分会と団体交渉を行ないさらに引きつづいて同月26日に団体交渉を行ないたいと申し入れたが、交渉会場の選定等で紛糾し、分会は当日の団体交渉には出席しなかった。

そこで会社は、翌27日分会に対して「時間内組合活動について賃金控除をしないことは経理上の援助を与えることになり完全賃金控除をなすことが法の定めに合致するものであるから、基準内賃金全体を控除の対象とする。」との文書を手交した。

なお、会社は、従来から労組の組合員の時間内組合活動については、基準内賃金（基本給、能率手当、精励手当、愛車手当および職務手当）全体から控除していた。

4 二部勤務体制の採用

- (1) 昭和45年2月15日会社は、班制度を設けることとし、技能指導員40数名を6班に分けた。当時分会員は、7名であつたが、これら分会員は2名配属された一部の班を除き、各班に1名ずつ配属された。また、各班にはリーダーとして班長が任命されたが分会員で班長に任命された者はいなかった。
- (2) 同年3月会社は「中期経営方針について」と題する小冊子を全従業員に配布したが、それは「当教習所は、指定基準の上では37台が限度であります。さすれば当教習所が量的にトップクラスとなるためにはコースを拡張することは物理的に不可能でありますから、理論的には2倍に稼働出来る二部制度の採用しかありません」とし、二部勤務体制（以下「二部制」という。）を採用する方針を明らかにしたものであつた。

ひきつづき会社は、会社の職制および分会ならびに労組の両組合の役員によって構成されている労使協議会を開催して上記方針について具体的に説明した。

会社の方針によれば、①自動車教習所は、道路交通法によって施設に見合う教習車輛台数が制限されており、これによれば当教習所は、37 台が限度となっている、②したがって、より多くの受講生を収容して収益をあげようとすれば、営業時間を延長するほかないので二部制によって、その実現を図るというものであった。

すなわち、二部制による各勤務時間は、従来からの午前 11 時 20 分から午後 8 時 20 分までの勤務時間を、①午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分までの早出組と、②午前 11 時 20 分から午後 8 時 20 分までの遅出組とに分け、早出組には 2 班を、遅出組には 4 班をあて、1 週間ごとに交代するというものであった。

この会社の提案に対して分会は、当時続けられていた春季賃上げ要求の団体交渉の席上で、勤務時間が 1 週間ごとに変更することにより生活のリズムがくずれて、健康をそこなうおそれがあること、二部制といっても、結局午前 8 時 30 分から午後 8 時 20 分まで働かされる危険性があること、また二部制になれば分会員の休憩時間がばらになるため、休憩時間を利用した組合活動が困難になることを理由に反対を表明した。

これに対して会社は、二部制にすることによって、早出勤務時間の変更に伴う生活リズムの混乱は、時間の経過とともに慣れてしまうことなどを挙げて分会の協力を要請したが、話し合いはつかなかった。

- (3) 他方会社と労組は、春季賃上げ要求を含めて団体交渉を重ねて来たが昭和 45 年 5 月 14 日に至り賃上げ交渉は妥結し、また同時に労組は二部制についての会社案を了承した。

5 時間外勤務をめぐる労使関係

- (1) 従来から会社と分会の間には、労働基準法第 36 条にもとづく協定（以下「三六協定」という。）が締結されていなかったが、分会は、労組と会社間に締結された三六協定の内容に従って時間外勤務を行なって来た。

この時間外勤務に対して支払われる賃金の算定基礎は次のとおりである。

まず分会員に適用されている旧賃金体系のうち基準内賃金は、月間 200 時間の労働（8 時間×25 日）に見合うものとして支払われているので、これを 200 で除して 1 時間当りの基準内賃金の単価を出し、そしてこの基礎額に 1.25 を乗じて 1 時間当りの時間外勤務手当額を算出する。

他方労組員に適用されている新賃金体系については、①基準内賃金のうち固定給部分である基本給、精励手当、愛車手当および職務手当の合計額を 200 で除して、これに 1.25 を乗じて固定給部分についての 1 時間当り算定基礎額を算出する、②基準内賃金のうち能率手当は固定給ではなく、実労働に対応して支給される賃金であり、1 時間当りの単価がすでに規定されているので、これに 25%の割増しをつけて算定基礎とする、③①と②を合計し、1 時間当りの時間外勤務手当算定基礎額とするというものである。

(2) 昭和 45 年 6 月に入って、分会は、会社がいよいよ二部制を定施するとみて、所轄労働基準監督署に赴き、会社が無協定で時間外勤務を行なわせていること、分会員と労組員との時間外勤務の単価が違うこと、および二部制実施に伴う休憩時間の与え方などが労働基準法上問題はあるのではないかと疑義を質問したり、これらのことを指導するよう要請した。

(3) 6 月 12 日会社は、両組合に対して同一内容の三六協定案を示して締結してほしいと要請し、あわせて同月 16 日から二部制を実施する旨通告した。

これに対して分会は、三六協定案は二部制を前提としているとして拒否するとともに、二部制が実施される 6 月 16 日の前夜全自教執行委員長 A は B 社長と会談し、全自教および分会の反対を押し切って二部制を実施することとしたことを強く非難した。この話合いの結果、二部制については今後もなお審議を重ねることとするとともに、分会員は暫定的に従来と同じ勤務時間帯である遅出組に属して勤務し、早出勤には従事しないこととなった。

なお、6 月 15 日労組は、会社の三六協定案を了承した。

(4) かくして6月16日から二部制が開始されたが、会社は、分会との間に三六協定がないこと等を理由に同日から分会員が時間外勤務を行なうことを拒否した。

このため分会員は時間外勤務手当収入を失ったが、さらに会社が特殊免許状をもつ分会員A₂およびA₃の両名が技能検定業務につくことをも拒否したため、両名は通常業務にかかる時間外勤務手当収入を失うほか受講生1人当たり40円の技能検定業務に伴う収入も失うにいたった。

そこで分会は、会社がさきに提示した三六協定案のうち、遅出組について生じる時間外勤務について協定を締結したいと申し出たところ、会社は、分会の申出は二部制全体を了承したうえに立つものではないとの理由で拒否した。

なお、技能検定業務についての会社の方針は、これを所定時間外に行なうこととするというものであったが、二部制実施後も所定時間内に行なった例があった。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 時間内組合活動に対する賃金カットの取扱いの変更および二部制の採用と不当労働行為の成否について

組合は、時間内組合活動に対する賃金カットの取扱いの変更および二部制の採用については不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、時間内組合活動に関する従来の労使慣行としてあった賃金カットを、協議をつくさず変更した。また、事前に充分協議もせずに二部制を実施したことは、いずれも労働条件の変更については事前に協議決定するという協定の違反であるとともに、時間内組合活動の規制を意図したものであると主張するので、以下判断する。

(1) 時間内組合活動に対する賃金カットの取扱いの変更については、前記第1の3の(1)、(2)認定のとおり、労使間における長年の取扱基準を変更するに際しての、会社の措置や分会に対する態度については、非難を免れない点があったとしても、変更した取扱基準の内容自体については、妥当なものと認められるばかりでなく、労組員の組合活動についての取扱いと同じであってみれば、これをもって不当労働行為とすることは

できず、結局、初審判断は相当である。

- (2) 組合は、分会員の勤務時間は、二部制の遅出勤務に従事しており、出退時間は変わらないが、勤務時間の内容は大きく変化しているのであるから、勤務時間帯が従来どおりだから、組合の主張は理由がないとする初審判断は誤りであると主張する。しかし、分会は、二部制には反対であるが、暫定的に二部制の遅出勤務に従事することで会社と暫定的に合意したことは、前記第1の5の(3)認定のとおりである。そこで、勤務態様についてみると、出退時間は従来通りであるが、教習時間および休憩時間が二部制実施前とくらべ変化しているが、この程度の変化はやむをえないものと思われ、しかも休憩時間は2回に分けられたものの分会員は、早出勤務に従事していないのであるから、二部制になれば組合が主張するように同時に会合できないとするような組合活動に支障をきたすこともないのである。

また、組合は、二部制の採用を一方的に実施したのは協定違反であり不当であると主張する。会社は、昭和45年3月全従業員に二部制を採用する方針を明らかにし、さらに団体交渉において分会の協力を要請したが、合意がえられなかった、けれども、会社は、同年6月16日から実施する旨を分会に通告してきたこともあって、社長とA1委員長との会談により、分会として二部制には反対であるが、暫定的に遅出組に勤務することとなったという経緯からみて、会社が分会と十分な協議をつくさず二部制を実施したことについての批判はあるとしても、そのことは協定違反であるという非難をこえて不当労働行為であるとまでは言えないとした、初審判断は結局において相当である。

2 検定業務および時間外勤務拒否と不当労働行為の成否について

会社は、分会員らに検定業務および時間外勤務に従事させなかったことは不当労働行為であるとした初審判断を争い、会社は、大部分の従業員が加入している労組と二部制を前提とした三六協定を締結しており、分会員だけを一部制の時間外勤務をさせることは、所内の運営をそこなうものであると主張する。

前記第1の5の(3)認定のとおり、会社は、分会の合意をえないまま二部制を実施し、

これを前提とした三六協定案を分会に提示したのであるから、分会が二部制の未解決を理由に、これを拒否したことはやむを得ないことである。

しかして、その後社長とA₁委員長の会談の結果、分会員は、暫定的に二部制の遅出組に勤務することになり、分会は、そのうえで会社提案の三六協定の締結を申し入れたのであるが、会社は、分会が二部制を承認したうえでなければ分会員に時間外勤務をさせることはできないという理由で、三六協定の締結を拒否したのである。このように分会員の処遇については、暫定的とは言え遅出組に入れることで合意しているのであるから、二部制を前提としなければ分会とは三六協定の締結に応じられないとして、分会員に時間外勤務および時間外に行なわれる検定業務をさせないということについては、その合理的理由を認め難く、このような会社の措置は不当労働行為に該当するとした初審判断は相当であるが、本件では初審命令の主文の内容を具体化するのが相当と認めるので主文のように変更する。

3 時間外勤務手当額の算出と不当労働行為の成否について

組合は、時間外勤務手当額の算出に際し、分会員に対する計算方式は賃金体系の相違によるものであるから差別扱いでないとする初審判断を争い、分会員にくらべ労組の場合には有利な計算方式が採用されていると主張する。

しかし、前記第1の5の(1)認定のとおり、分会と労組のそれぞれの組合員には別の賃金体系が適用されており、時間外勤務手当額の算出は、それぞれの賃金体系に即して、算出されていると認められるのであるから、仮に差があったとしても、それは適用される賃金体系の差によるものであり、分会員が分会員以外の従業員と比較でして特に不利に扱われているという事実は認められないのであるから、これを不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を変更するのを相当と認めるほか本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年 7 月 17 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎