

群馬、昭48不4、昭50.3.2

命 令 書

申立人 平和タクシー労働組合

被申立人 平和タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、いわゆるオール歩合折半方式を申立人組合が承認することに固執することなく、賃金および年間一時金について、申立人組合が申入れる団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から10日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり楷書で墨書きし、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の申入れた基本給積上げ方式による賃上げおよび年間一時金の支給に関する団体交渉に誠意をもって応じなかつたのは、不当労働行為であったことを認め、今後このような行為は繰返しません。

昭和 年 月 日 (注 掲示する初日の年月日を記載すること)

平和タクシー労働組合

執行委員長 A 殿

平和タクシー株式会社

代表取締役 B

- 3 被申立人は、前項に命ずるところを履行したときは、遅滞なく、当委員会に文書で報

告しなければならない。

4 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人平和タクシー株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、県内および埼玉県本庄市に営業所があり、審問終結時従業員 106 名を使用してハイヤー・タクシー業を営む会社である。

(2) 申立人平和タクシー労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員をもって組織された労働組合で同組合員は審問終結時 10 名である。会社には、別に平和タクシ一新労働組合（以下「新労」という）があり、同組合員は審問終結時 48 名である。

2 集団交渉の経過

昭和 48 年 3 月 5 日、組合の上部団体である全国自動車交通労働組合群馬地方連合会（以下「全自交群馬地連」という）は、集団交渉方式により昭和 48 年 4 月度賃金から基本給を一人一律 20,000 円引上げるよう会社に要求した。

3 月 20 日第 1 回の集団交渉が行われた。当日出席した大部分の会社では次回 3 月 27 日に有額回答をするという約束をしたが、会社は役員が出席せず回答は保留された。そこで組合は、即日賃金引上げについて、当地方労働委員会にあっせんを申請した。

3 月 27 日第 2 回の集団交渉の際にも、同様会社の回答は保留されたままであった。

3 個別交渉の経過

同 3 月 30 日、会社は経営危機に陥っている企業存続のため、従来の「基本給積上げ方式」には応ずるわけにはいかないとの意思を表明し、賃金体系の変更を組合と新労の双方に申入れるべく、申入書を交付しようとした。新労はこれを受取ったが、組合は受領を拒否した。組合は、その提案内容については、その日のうちに新労の掲示板等により後述のような「オール歩合折半方式」であることを確認した。その後、4 月 6 日、同 18

日、5月6日、6月21日の4回にわたって団体交渉がもたれたが、会社は「オール歩合折半方式」による賃金体系の採用以外には交渉に応じられないとして「基本給積上げ方式」による賃上げを拒否し続けた。

4 当委員会のあっせん経過

同4月18日、5月14日の2回にわたりあっせんが行われ、同日下記のようなあっせん案が提示されたが、会社が翌15日これを拒否したため打切りとなった。

記

- ① 基本給を各人一律6,000円引上げ昭和48年4月度賃金から実施する。
- ② 現行歩合率をそれぞれ1%引上げ同4月度から実施する。
- ③ 組合は、稼働水揚額の向上に積極的に努力する。

5 年間一時金の交渉経過

昭和48年6月14日、全自交群馬地連は集団交渉方式により同年度の年間一時金として、組合員一人300,000円を支給するよう会社に要求した。6月22日、7月2日の2回にわたり、集団交渉が群馬県ハイヤー協会において持たれたが、会社は「オール歩合折半方式」を申入れてあることを理由に、一時金の要求に応ずることはできないとして、これを拒否した。

6 会社の非乗務員に対する賃上げ状況

会社は昭和48年4月度から新労所属の非乗務員に対し7,500円から8,500円まで平均8,125円、支配人以下いずれの組合にも所属しない非乗務員に対しても、4,000円から17,240円まで平均8,995円の賃上げを行った。

7 会社の非乗務員に対する昭和48年度年間一時金支給状況

会社は、従来から支給していた年間一時金について、組合員に対しては賃金体系変更の申入れを理由に昭和48年度から支給していない。しかし、長期欠勤者を除く新労所属の非乗務員に対しては233,000円から261,000円まで平均246,000円、支配人以下いずれの組合にも所属しない非乗務員に対しても、115,000円から480,880円まで平均263,115円の年間一時金を支給している。

8 従来の賃金体系について

(1) 会社の乗務員に対する賃金体系は新労が昭和 48 年度賃上げ交渉において、いわゆる「オール歩合折半方式」を受入れるまでは組合、新労とも基本給、歩合給、時間外手当、休日出勤手当、深夜手当、割増手当、有給休暇手当、古車手当、家族手当、皆勤手当、諸手当にわけて支給されていた。

基本給については、昭和 48 年 3 月までは勤務年数、勤務成績などを勘案して毎年の団体交渉により積上げ決定され、歩合給については、同年 3 月当時稼働額 193,000 円未満 2 %、193,000 円以上 6 %となっており、これも毎年の団体交渉により決定された。

上記のうち、古車手当は登録後 2 年以上使用した車輌に乗務した場合、一仕業につき 50 円支給されていた。家族手当は配偶者 500 円、その他の被扶養者一人当たり 300 円、皆勤手当は遅刻、早退、欠勤がない場合 800 円これらが 1 回の場合 700 円、2 回の場合 500 円、3 回の場合 200 円の割合でそれぞれ支給されていた。諸手当は乗務員等に対して特別の場合支給されていた手当である。

(2) 新労所属の非乗務員の賃金体系は基本給、職責手当、歩合給、時間外手当、休日出勤手当、有給休暇手当、宿直手当、家族手当、電話手当にわかれていた。

上記のうち、職責手当は電話番、無線係、整備管理者等の職務に従事するものに対し支給され、歩合給は臨時乗務をした場合に稼働額の如何にかかわらず 4 %、宿直手当は 1 回につき 600 円支給されている。

(3) いずれの組合にも所属しない非乗務員の賃金体系は基本給、職責手当、時間外手当、休日出勤手当、有給休暇手当、宿直手当、家族手当にわかれていた。

上記のうち、職責手当は職制に対しては職制手当として、その他のものには職務手当として支給されている。宿直手当は 1 回につき 600 円（但し、連雀町営業所については 1 回につき 200 円）支給されている。

9 賃金体系の変更について

昭和 48 年 3 月 30 日、会社は組合、新労の双方に対していわゆる「オール歩合折半方

式」の導入を提案したところ、組合はこの受入れを拒み、新労は4月10日頃受入れた。

その内容は稼働額の50%を賃金として乗務員に支給する。但し、退職金、年間一時金、その他の手当は支給しないというものである。

会社のこの方式による計算によれば、昭和48年2月度23万円以上の運賃収入があつたものの賃金は、従来に比較して1か月当り最低19,368円から最高46,883円まで平均33,212円の増収になるというものである。

第2 判断

1 賃上げ問題について

(1) 組合の主張

① 賃金は、毎年春闘時に労使間の合意で引上げられるのが社会的慣行であり、会社の賃金も同様に決定されてきた。

② 全自交群馬地連傘下の労働組合においても、昭和48年度9,600円から13,500まで平均11,550円の賃上げがなされている。これを組合に当てはめると、基本給の賃上げが時間外等の割増賃金にはねかえる分が平均57%であるから、基本給を組合員一人当たり7,357円引上げ(基本給7,357円+はねかえり分57%4,193円=11,550円)歩合率をあわせて1%引上げるべきである。

これに対し会社は、オール歩合折半方式の賃金体系を提案して組合の要求を拒んでいる。

③ 会社は、経営が赤字であるから賃上げができないと主張しながら、非乗務員に対しては職務内容が異なるとして賃上げを行なっている。

これらは、いずれも明らかに組合に対する不当な差別である。

(2) 会社の主張

① 全自交群馬地連の昭和48年度平均妥結額というのは、各社の妥結額を正確に算出せずに、最低額と最高額を単純に加算した平均額にすぎず、その平均額の賃上げをすべきであるという主張は理解することができない。また、歩合率1%を引上げるべきだとの主張も根拠がない。

② 組合の主張する差別の対象は、本来職種を同じくする乗務員同士でなければなら
ないのに、職種の異なる非乗務員との比較で差別を主張するのは不合理である。

(3) 以下判断する。

① 組合が不利益扱いとして主張する第1点。

従来の労使慣行、過去の実績との比較で不利益扱いがあるという点については採
用できない。

すなわち賃上げは、社会経済の情勢、会社の経営状態、組合と会社との相対関係
等多くの要素を勘案してなされるものである。

従って毎春闘時に賃上げがなされてきたからといって、その後もそのようにしな
い限り不利益扱いであるという組合の主張は採用することができない。

② 組合が不利益扱いとして主張する第2点。

同業他社との比較についていえば、賃上げは前述のとおり種々の要因によって決
定されるものであるから、単純に同業他社と比較して、その平均額の引上げをしな
いからといって、直ちに不利益扱いとすることはできない。

また、甲第15号証は全自交群馬地連傘下の労働組合だけのもので、各組合の妥結
額、賃金体系等も不明であって、単純に上下の数値を記載したにとどまり、組合の
主張を裏付ける証拠としては十分ではない。

従って、この上下の数値を加算して二分した平均値をとらえ、賃上げの論拠とす
る組合の主張には合理性がない。

なお、組合は歩合率を1%引上げるべきであると主張するが、この点についても
合理的な根拠が見当たらない。

③ 組合が不利益扱いとして主張する第3点。

組合は、会社が赤字経営であるといいながら非乗務員に対しては賃上げを行って
いることをもって組合に対する不利益扱いであると主張するが、第1の8で認定し
たとおり、乗務員と非乗務員では賃金体系、職務内容、勤務態様が全く異なってい
るのであるから両者を比較して不利益扱いすることは困難である。

④ なお、会社は組合のいう不利益扱いとは、同一職種の組合および新労の乗務員間での比較でなければ意味がないと主張している。一方組合は、会社の提案しているオール歩合折半方式は、労働基準法に違反し労働条件の悪化を来たすものであり、従って、これを現実に採用している新労と比較することは当を得ないと主張する。労働基準法違反の点は、不当労働行為の審査の対象外であるから判断しない。

また、組合と新労との賃金体系は全く異なっていて比較できないばかりか、組合も比較を否定しており、組合と新労との比較による不利益扱いを認定することはできない。

2 年間一時金の問題について

(1) 組合の主張

① 年間一時金は、毎年全産業にわたって支給されているのが一般的であり、ハイ・タク業界もこの例にもれず、会社においても毎年支給されてきた。会社と同系列の群馬タクシー株式会社においても、昭和48年度の年間一時金は204,000円であったのに、当会社では組合員には全く支給されていない。

② 会社は、従来から乗務員および非乗務員の区別なくほぼ同一額を支給してきたが、賃金体系が違うとして、昭和48年度から組合員には支給していない。昭和48年度に非乗務員に対して一人当たり平均259,692円を支給しているのであるから、これと同額を組合員にも支給すべきである。

(2) 会社の主張

① 組合の主張する対象は、職種を同じくする乗務員同士でなければならないのに、職務内容、賃金体系に大きな差のある非乗務員と比較するのは不當である。

② また、組合の主張する年間一時金259,692円という金額は役職者まで含めた支給額を基準としている点で不合理であり、さらに上記基準によって計算しても組合の主張する金額とはならない。まして、年間一時金は従業員の勤務成績等を勘案して個別に決定するものであって、組合の主張する金額は合理性を欠くものである。

(3) 以下判断する。

① 組合の不利益扱いとして主張する第1点。

年間一時金も賃金の場合と同様、前記第2の1の(3)の①において判断したような諸条件を考えないで決定することはできず、組合の主張は採用することができない。

② 組合の不利益扱いとして主張する第2点。

組合は、非乗務員と同額の年間一時金を支給せよと主張する。しかし、この点前記第2の1の(3)の③で判断したように賃金体系、職務内容、勤務態様の全く異なる非乗務員との比較は困難である。加えて、賃上げ額については同業他社との比較をして差別扱いであるとし、年間一時金の額については会社における非乗務員との比較をして差別扱いであるとする組合の主張は一貫性を欠き首肯しがたいところである。

3 団体交渉について

(1) 組合の主張

組合は、会社がオール歩合折半方式を固執して基本給積上げ方式による賃金引上げおよび年間一時金の交渉に応じないのは明らかに団交拒否に該当すると主張する。

(2) 会社の主張

会社は、従来の決算内容からして企業存続の危機にあるから、オール歩合折半方式により経営の立直しを図るほかにないことを説明し、理解を求め団体交渉を進めてきた。そのため従来の方法による賃上げおよび年間一時金の支給は不可能であると回答したのであり、それをもって組合が団交拒否というのは全く理由のないところであると主張する。

(3) 以下判断する。

賃金体系の変更ということは、労働条件の最も重要な部分の変更を意味している。とりわけ会社の提案するオール歩合折半方式は、従来の基本給、年間一時金、退職金、年次有給休暇等について確立されてきた制度の重大な変更である。なお且つ、従来の慣行を無視し会社の一方的な意思による変更を申出で、新労がこれに応ずるやいなや、組合に対してもこの方式以外には応じないという態度は、それが会社の赤字経営脱出

のための方法であるとしても、性急かつかたくなであるといわざるを得ない。

団体交渉は自己の主張を固執して一歩もしりぞかないという硬直な態度ではなく、相手方の主張に耳を傾けて時と場合により譲歩するという心構えを必要とする。オール歩合折半方式以外には一切組合の主張を聞き入れないという会社の態度は、到底誠意ある団体交渉とはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

さらに次のような諸事実、

- ① 従来基本給積上げ方式により賃上げがなされてきたこと。
- ② 昭和48年度、昭和49年度においても同業他社で基本給積上げ方式により解決をみた会社が多数あること。
- ③ 非乗務員に対しては、昭和48年度、昭和49年度も賃上げおよび年間一時金が支給されていること。
- ④ 昭和49年1月および同年12月に運賃の値上げがあったにもかかわらず、昭和49年度も組合に対し賃上げおよび一時金の支給がなされていないこと。

を考慮すると従来の方式によっても事態を解決する方途は十分あると考えられる。

以上判断したとおり、組合の主張する不利益扱いによる差別ありとする部分はいずれも棄却せざるを得ない。

しかし会社は、組合員に対し昭和48年度、昭和49年度の二か年にわたり賃上げを全く行わず、また、年間一時金も全く支給しないという異常事態を長期間引き起こしている。あまつさえ解決のための努力をしたとは到底認めることができない。

よって、主文に命ずるとおり会社がオール歩合折半方式に固執することなく、組合との団体交渉をすることにより、本件を解決すべきものと考える。

なお、組合は昭和48年春闘当時34名いた組合員が審問終結時には10名に減少したのは、会社の提案するオール歩合折半方式に反対する組合の弱体化や壊滅を狙った支配介入行為の結果であるとしている。しかし、組合員の退職および脱退が会社の支配介入行為によるものであるとの疎明は十分でない。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規

則第 43 条によって、主文のとおり命令する。

昭和 50 年 3 月 20 日

群馬県地方労働委員会

会長 中 山 新三郎