

命 令 書

再審査申立人 株式会社 商大自動車教習所

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

主 文

初審命令を取り消し、再審査被申立人の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査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行っており、その従業員は約50名である。

(2) 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、大阪および京都府下の自動車教習所に勤務する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、その組合員数は本件結審時約600名である。

会社には、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。）が改組されて、昭和40年5月に結成された全自教の商大分会（以下「分会」という。）があり、その組合員は6名である。

なお、会社には分会のほかに商大自動車教習所労働組合があり、その組合員数は再審査結審時37名である。

## 2 経営の分離と「再開に関する協定書」の締結

(1) 会社は、昭和40年4月10日設立されるまでは大阪府公安委員会（以下「公安委員会」という。）の指定する自動車教習所として学校法人谷岡学園（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学園の総務部長Bがあたっていた。

(2) 昭和39年12月2日大阪府警察本部は学園に対して自動車学校が技能指導員としての資格を有していない者をして技能教習業務に従事させたことは指定基準に反する行為であるとして、警告書を交付した。

これに対して学園は、昭和39年12月から翌年6月までの6ヵ月間を自粛休校し謹慎の意を表わすとともに、組織体制の充実、管理機構等の整備をはかることとした。

(3) 学園は、この自粛休校を契機に自動車学校を谷岡学園から分離独立し、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た。

これに対して旧組合は、新法人の組織が明らかでなく将来の身分関係に不安があるとして反対した。

しかし、学園は、全従業員に対して昭和40年2月15日付け文書で再建案に応ずるよう呼びかけた。

(4) その後、学園と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とおりの「再開に関する協定書」（以下「協定書」という。）が締結された。

第1条（適用範囲） この協定は、学校法人谷岡学園新企業体および労働組合に適用される。

第2条（労働条件の確認） 昭和39年12月1日現在における大阪商業大学附属自動車学校の当該職員の一切の労働条件の存続を確認する。

第3条（労働条件の改変） 新企業体発足後の前条の労働条件を改変するときならびに今後人事異動により賃金に変動を生ずる場合は、労使間において事前に協議決定する。

第4条（人事異動） 学校法人谷岡学園および新企業体は組合に対する不当干渉になるような人事異動は行わない。

第5条（出向職員の労働条件の確認） 再開に伴い新企業体へ出向する際その職員の一切の労働条件は、他の職員と差別しない。

第6条（労働条件改変の際の出向職員の労働条件） 将来労働条件の改変等の際出向職員であることを理由に他の職員と差別しない。

第7条（企業体解散等の場合の職員に対する措置） 新企業体が将来、解散、組織替等を余儀なくされ職員の身分等に不安を生じた場合は学校法人谷岡学園および新企業体は、協力してその時点における当該職員の一切の労働条件と身分を保証し職場を与える。

第8条（組合活動および施設の利用） 新企業体管理の施設の利用および組合活動について所属長に届け出て行う。

ただし、業務に支障ある場合は断ることもある。

(5) なお、この協定書の附則には「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旨定められ、旧組合との交渉には総務部長Bがあたっていた。

### 3 会社の発足と協定書の追認の拒否

(1) 協定書締結後、学園は、株式会社組織による新法人の設立に努め昭和40年4月10日会社が設立され、代表取締役には総務部長Bが就任した。

一方、旧組合は、昭和40年5月16日づけで申立人組合の分会として発足することになった。

(2) 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2の(2)の指定基準違反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、再開の見通しがつかなくなったとして全従業員に対して退職を勧奨した。

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反対した。

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。

(3) 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う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、事業を再開することになり、企業体制の整備をはかるため学園からの出向社員とは別に新規に職員の採用を行った。

このようななかで、分会は協定にしたがって協定書を速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ことなどを理由に追認することを拒否した。

#### 4 新賃金体系の設定と愛車手当

(1) 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9月25日に分会に提示し意見書の提出を求めた。

これに対して、分会は、就業規則の制定は、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ものであるとしてこれに反対した。

(2) 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日頃従業員に配布し、同月16日より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、出向職員である分会員に適用される賃金体系（以下「旧賃金体系」という。）と新規採用職員に適用される賃金体系（以下「新賃金体系」という。）が併存することになった。これらの賃金体系は次の通りである。

---

旧賃金体系	新賃金体系
基準内賃金	基 本 納
	能率手当
	愛車手当
精勤手当	精励手当
職務手当	職務手当

---

---

基準外賃金	早出残業手当	早出残業手当
	休日出勤手当	休日出勤手当
	深夜残業手当	深夜残業手当
	宿直手当	宿直手当
	通勤手当	通勤手当
	扶養家族手当	扶養家族手当

---

(3) 賃金体系が2本建となった後も会社は、分会に対して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。

これに対して分会は、正当な理由なく協定書の追認を遅延させ、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統一をはかることが先決であるとして、会社の申し出を拒否した。

(4) 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1月、旧賃金体系に不満を持ち新賃金体系に魅力を感じていた分会員Aは、分会を脱退し学園からの出向の身分を離れて、会社に移籍し、新賃金体系の適用をうけることとなった。

(6) 昭和43年6月全自教は、会社に対し夏期一時金要求の団交の席上初めて愛車手当の支給を要求したが、会社はこれを拒否した。

(7) 本件で争われている愛車手当は、新賃金体系中に基準内賃金の一項目として車を大切にする趣旨で設定され、乗務担当の技能指導員に対して、乗車中の事故又は管理不充分の警告書のなかった者に月額1,000円が支給されるもので、欠勤者にも支給され賃金カットの対象にもならず、勤務時間外手当算定の基礎となっている。

この愛車手当は、新賃金体系の適用を受ける新規採用の技能指導員に支給され、同

じ業務に従事する分会員である技能指導員には賃金体系の相違を理由に支給されていない。

なお、愛車手当は、新賃金体系が実施されてから結審に至るまで支給されている。以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

愛車手当の支給と不当労働行為の成否について

(1) 会社は、組合に対して愛車手当の支給を含めた新賃金体系に移行することを拒否しているのではないから会社に責任はないと主張する。

前記第1の2の(1)～(5)、3の(1)認定のとおり、会社が学園から分離独立する際、学園と旧組合との間に「再開に関する協定書」が締結され、この協定書によれば会社は、発足後直ちに協定書を追認しなければならず、また、前記第1の3の(3)認定のとおり、組合から再三にわたって協定書の追認を求められたにもかかわらず、これを拒否し、結局、会社発足後約2年半を経過した昭和42年10月に至るまで追認しなかった。

他方会社は、なんら組合と協議もせず同41年2月16日に就業規則を制定し、新賃金体系を設定した。

したがって、会社は、新賃金体系の実施という既成事実をつくったうえ、ようやく協定書を追認したにほかならず、会社のこのような組合に対する態度、措置は妥当とはいえない。

しかしながら、このことは本件愛車手当の設定ないし支給に関する不当労働行為の成否をただちに左右するものではない。

(2) 会社は、愛車手当の設定ないし支給について、会社経営のうえからみて合理的な賃金体系を設定することができるものであり、しかも新賃金体系は、旧賃金体系より有利な取扱いをしているものでもなく、愛車手当についても、新賃金体系において能率の要素をとりいれたため、基本給ないし基準内賃金が減少する結果、これを調整する必要から設けたものであって、新賃金体系が適用される技能指導員に対して愛車手当を支給することには合理的な理由があり、また、賃金体系は全体が有機的に構成され

ており、その一項目である愛車手当のみをとりあげて不当労働行為の成否を判断することはできないと主張する。

前記第1の4の(7)認定のとおり、愛車手当は新賃金体系の一項目として、技能指導員に対し、出欠、勤務態度などにかかわりなく支給される手当で旧賃金体系の適用を受ける組合員には支給されていないが、これは旧賃金体系は、固定給制のため基本給を中心としており、したがって、基本給をとってみれば、新賃金体系の基本給と比較すると可成り有利である。

さらに、新旧賃金体系の性格の相違から会社として、基本給とその他の項目との調整のため職務に応じて、それらを補完するための手当を考慮したものと考えられる。また、固定給賃金体系と能率給賃金体系とは、同じく労働に対する賃金支払い方法としては、従業員たる身分により一率に支給されるべき賃金項目とは異なり、それぞれその性格付けを異にしており、両賃金体系の有利、不利を比較するとしても賃金体系全体として考えるべきものであって、愛車手当の性格、支給条件からみて、この手当のみを切離して考察することはできない。しかも、組合も認めるように当初の頃は旧賃金体系の方が比較的安定し有利であったが、数年後教習生も増加し経営状態が好転した段階では、新賃金体系の方が有利になってきているのであるから、新賃金体系中その極く一部に該当する愛車手当のみにつきその優劣を論ずるわけにはいかない。

したがって、新賃金体系から愛車手当のみを摘出して、これを組合員に支給しないことは組合員に対する差別扱いであり、組合に対する支配介入であるとは認められないで、これに反する初審判断は失当である。

以上のとおりであるので、その余の会社の主張について判断するまでもなく、本件再審査申立てには理由があり、初審命令は取消しを免れない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及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50年6月18日

中央労働委員会

会長 平田 富太郎