

北海道、昭50不33、昭50.10.4

## 命 令 書

申立人 道東交通労働組合

被申立人 釧路交通株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、昭和50年5月21日から実施した新賃金体系及び新勤務体系を、それ以前の賃金体系及び勤務体系に復したうえ、速やかに、申立人組合と、賃金、勤務体系及びその他の労働条件について、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、次のような声明を、縦1.5メートル 横2メートル以上の木製厚板に、縦書、かい書で墨書し、会社正面玄関の従業員の見やすい場所に、この命令交付の日から2日以内に、10日間掲示しなければならない。

## 声 明

会社が、昭和50年5月21日から、一方的に会社案による賃金体系及び勤務体系を実施して混乱を生じさせたことは、遺憾でありました。賃金、勤務体系その他の労働条件の変更については、組合と誠意をもって団体交渉を行ったうえ、実施いたします。

年 月 日 (掲示日)

道東交通労働組合

執行委員長 A1 殿

釧路交通株式会社

代表取締役 B1

- 3 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 被申立人釧路交通株式会社（以下「会社」という。）は、釧路市において、従業員144名、車両53台をもって、ハイヤタクシー業を営み、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合である北海道交運事業協同組合（以下「協同組合」という。）の組合員である。

なお、会社は、本件申立て当時は道東交通株式会社と称していたが、昭和50年8月18日、現在名に名称を変更した。

申立人道東交通労働組合（以下「組合」という。）は、昭和40年、会社の従業員によって組織された労働組合であって、現在組合員130名を擁し、釧路ハイタク共闘会議（以下「ハイタク共闘」という。）及び釧路市労働組合協議会（以下「釧労協」という。）に加盟するものである。

2 昭和50年3月15日、組合は、会社に対し、ハイタク共闘、釧労協などの連名で、基本給40,000円引上げ外3項目の統一要求書を、更に、同月29日には、組合独自による諸手当の基本給繰入れなど9項目の要求書を提出し、4月5日、これについて会社と第1回の団体交渉を行った。この席上では、組合から、春闘統一要求及び組合独自の要求について、提案理由の説明が行われた。

4月26日、第2回の団体交渉が開かれたが、ここでは、会社から、会社の経営状態について、当期損失金が約860万円、繰越損失金が約1億3,000万円にもなるので、組合もこの会社の現状を了解して協力してほしい旨組合に説明及び申入れがなされた。

3 5月3日夜、会社のB2取締役は組合3役に対し、会社の経営が悪化しこれ以上経営を続けることが不可能になったので、会社の営業を4月30日付で協同組合に譲渡したこと、また、その際新経営者に従業員の身分、労働条件及び協定などは現在のまま、引継いでもらった旨の説明がなされた。この説明は、協同組合の代表理事であるB1、B3が、会社の全株式の譲渡を受け、会社が協同組合の組合員として、そのさん下に入ったことであると認められる。

4 5月4日、組合執行部は、B2取締役から協同組合を代表するB4理事、新しく会社

の常務取締役に就任し現地の責任者となったB 5 及び協同組合の交渉委員であるB 6 の3名の紹介を受けた。その際、B 2 取締役は、新経営者及び組合執行部に対し「会社は現在のまま従業員を引き取ってもらいます。また、組合は今後の団交を新しい経営者とやってください。」と述べた。

5 5月5日、組合は、第3回の団体交渉を、会社の新経営者（B 1 社長は札幌市常駐のためB 5 常務ら）と行ったが、この席上、会社から、いきなり賃金の問題に入るより、会社の再建を図るため、労使双方で協議会を設置し会社再建案を検討してみたい旨の提案がなされた。組合は、前経営者の時代に既に会社再建について協力する旨の意思決定を行っていたこともあり、この会社の提案に同意した。会社再建協議会のメンバーについては、会社側はB 4 、B 5 、B 6 、B 7 （協同組合参事、4月30日以前は常務取締役業務部長）の4名、組合側は執行部7名全員とした。

6 再建協議会は、5月10日、11日の両日にわたって行われた。まず、会社が会社再建案を示し、その提案理由を説明したのち、双方でこの案を検討した結果、11日に下記の「再建方針」という覚書を両者で確認するに至った。

#### 記

- 1) 会社一丸となって再建にあたるので、外部の無責任な流言ひ語に惑わされず、オーソドックスな訴え以外耳を傾けないこと。従って、労使信頼の柱で組合員に対する指導を徹底すること。
- 2) 当企業の賃金思想は、適正な分配率の中で提供された労働の対価としてのみ支払われるものであり、従って、ノーワークノーペイの原則に基づき、提供のない労働に対しては賃金の支払いはないものとする。  
他人の労働のかげで安眠を貪ることは許されないことを銘記する。
- 3) 当企業再建のため、標準稼働額に到達できない低稼働者に対しては積極的な指導訓育を行ない、なお改まらざる者については企業内に止めざるものとする。
- 4) 昨49年度協定の、退職手当支給規程を除く一切の諸協定（口頭諒解を含む。）は白紙とし、会社再建に全力を傾注するものとすること。（例えば、時間外手当のベタ付

支給、社員乗車代の割引、通院、家族通院の割引或いは無料扱い制度、私傷病欠勤の賃金補償等々は……存在せず、その他非稼働賃金に類するもの一切は存在しない。)

5) 新就業規則は、再建協議会に於て確認された事項乃至諸協定と併せて俱に5月21日より実施する。

#### 6) 賃金の構造

基準内：①基本給、②無事故精勤手当、③標準稼働給A（稼働市場からみて充分到達可能な稼働高を一勤務都度達成することを前提に支給、）④標準稼働給B（一勤務都度が不能であった者でも通常の努力により到達可能な稼働額を月間を通じて達成した場合、Aと併せBを支給）

基準外：①家族手当、②休日出勤手当、③深夜割増手当  
歩合給（割増込）

臨時給は夏期一時金、燃料手当、年末一時金の三種とし、このうち夏期及び年末一時金については別に定める生産比例方式で個人配分するものとする。

7) 勤務体系：3・3・3・4勤務とする。

8) 以上確認された各項について会社はこれを厳守するも、正常な労働態度が失われ企業再建に著るしい支障を来たすとみなされた場合は、直ちに改善のための交渉をなし変更するものとする。従って、再建協議会は労使何れか一方が不必要と認めた時点まで存続するものとする。

9) 全従業員が会社再建のため真摯な姿勢で全力を傾注し、将来への展望が明るく開ける可能性ありと判断された時には会社は働く人々の福利厚生面を含め抜本的な改革をなす考えであるので、全員将来に向けて希望をもち自己の生活を守り企業を守るために融和一致して勤務に精励されることを切望する。

以上

上記の会社側提示事項について労働組合側は第1、2、3、5、8、9、の各項については同意した。しかし、第4、6、7項については「その提案趣旨については充分理解するが、本来この種事項は団体交渉の議を経て正式決定さるべきものである。」と主張し、同

事項については団交に於て決定することに双方合意した。よって上記同意事項を除くその他の事項は団交附議事項とすることに決した。

依而本書を作成し覚とする。

#### 再建協議会

道東交通株式会社常務取締役 B 5 印

道東交通労働組合執行委員長 A 1 印

7 前記の覚書のうち、団体交渉事項となった第4項の退職手当支給規程を除く一切の諸協定の白紙撤回、第6項の賃金構造及び第7項の勤務体系については、5月12日第4回団体交渉において再び論議された。この席上では、専ら会社から新しい賃金の構造と勤務体系についての説明が行われたが、賃金について具体的な金額の提示はなかった。続いて、翌13日、14日に第5回、第6回の団体交渉が行われた。この席上、組合は、会社の説明に対し、統一見解として、会社の提案した賃金構造が二重歩合の性格を有し、かつ従来の賃金に比較して賃金引下げになることが明白なので、これを容認できない。従前の年功給を基本にした給与体系を維持すべきであると主張し、また新ダイヤ及び諸協定の白紙撤回についても反対の意志を表明した。その後、16日に行われた第7回の団体交渉において、会社は初めて新賃金体系について次のとおり具体的な金額を組合に示した。

#### 基準賃金

基 本 給 77,000円 本採用後一律（但し試雇を除く）

無事故精勤手当 4,000円 2勤務欠勤或いは有責事故20,000円以上の何れかに  
該当の時非支給

標準稼働給 A 6,000円 一勤務都度20,500円以上を達成し所定勤務数を満勤  
した者

標準稼働給 B 4,000円 一勤務都度20,500円以上達成が不能の場合でも月間  
を通じ292,500円以上に到達した場合Aに併せて支給  
する。（注10,000円支給）

## 基準外賃金

家 族 手 当	3,000円 妻子3名で打切り、1人当たり1,000円但し10勤務以上の者に適用。
休祝祭手当	6,825円 年間を平準化し、 月当1.5日分
深夜手当	5,915円 52時間
歩 合 給	足切221,000円33%（割増込）
有給休暇補償	健保標準報酬日額或いは足切額を基礎とした仮想稼働高の何れか高い方を適用
車修補償	自責を除く車修1時間につき1,000円の仮想稼働額を附する。 (但し30分未満は非適用)
特別休暇補償	基本給のみを補償する。但し優先的に有給休暇への振替を認める。

8 5月18日の第8回団体交渉において、賃金についてあくまで現行の賃金体系で検討すべきであるとする組合主張に対し、会社は、完全に一本化していた基本給を若干緩め、暫定的に3段階の年功を認めた基本給とし、また若干の上積みを考慮する意向を示すと同時に、組合が受諾しない場合には、あくまで既定方針どおり、5月21日から会社案をもって実施する態度を、更に明確化した。

9 5月19日、組合は、代議員会を開き、会社が会社案を一方的に実施した場合には、ストライキをもって会社に対抗する旨を決定した。しかし、この問題の解決のため、同日、組合は、会社にいわゆるトップ交渉を申入れ、翌20日、組合3役とB5常務、B7によるトップ交渉が行われた。この交渉において、会社は16日に示した案のうち基本給77,000円を暫定的に3段階にわけ、勤務年限3年以上～5年未満の者については1,000円増額して78,000円に、同じく5年以上の者については2,000円増額して79,000円に改める旨提案したが、組合は、新賃金の制度自体に問題があり、また、組合の春闘要求にも答えていないとして、これを拒否した。また、組合は、この問題の話し合いがつくまでは会社が会

社案を一方的に実施しないよう申し入れた。しかし、会社は、この案を、組合が受諾しない場合でも、5月21日から実施する旨再度組合に告げた。そこで、組合は、会社に対し留保通告（スト予告通知）を行った。

10 前記5月16日の会社案に若干の修正を加えた5月20日提示の会社案によれば、例えば、昭和49年度の旧賃金体系では、月13勤務稼得312,000円の労働者の月給与は147,518円、新賃金体系では、13勤務稼得312,000円の同一労働者の月給与は137,910円で、組合の主張では9,608円の賃下げとなり、8月1日実施の20パーセントアップの運賃改訂により、会社主張によれば、旧賃金体系で月312,000円稼得の同一労働者は、新運賃のもとでは374,400円の稼得になると考えられるから、その者の月給与は158,502円となり、10,984円の賃上げになるという。いずれも、その計算それ自体は間違いないものと認められる。会社は、交渉において、運賃改訂が行われた後に新賃金を実施する旨の提案は行っていない。

会社提案の新勤務体系の3・3・3・4というのは、旧勤務体系が、勤務、非番を3回繰り返して公休とする単純な繰り返しを続けたのに対し、勤務、非番を3回繰り返して公休とする勤務を3回続けたのち第4回目の繰り返しでは、勤務、非番を4回繰り返して公休とし、そのあとまた勤務、非番の3回繰り返しにもどるわけだから、年間の公休が3日ないし4日減ることになる。会社は、この点につき、祝祭日出勤と合せて、いわゆる買上げの形をとり、年間を平準化して月1.5日分の手当を支給することにしている。

11 会社は、5月21日、全従業員に対し、5月20日付の「従業員の皆さんへ」と題する、活版印刷した書面で、内容を詳細に示し、これまで会社が組合に提案してきた会社再建策と新賃金制度などの改革を5月21日から実施する旨の通知を行い、同時に組合にもこの旨通告した。

12 5月23日、組合は、組合が交渉委任した上部団体のハイタク共闘及び鉄労協の役員らとともに第9回の団体交渉を会社と行ったが、会社の回答は今までと変りなく、交渉は進展しなった。そこで、組合は、6月2日、文書をもって、会社に抗議するため、6

月3日全面ストライキに入る旨会社に通告し、6月3日午前8時から翌4日の午前8時まで全面ストライキを行った。

13 会社は、会社案を実施した5月21日から車のキーを配車係で保管し、始業時に新ダイヤに基づいて出勤した従業員のみに車のキーを渡していた。一方、組合員は、従前のダイヤに従い勤務についていたが、6月4日に至り従前のダイヤと新ダイヤの間にずれが生じ、組合員のなかには会社から就労を拒否されたり、欠勤扱いにされたりする者が現われ、勤務に際し、トラブルが生じるようになった。このような状態が6月4日、5日、6日、7日と続いたため、組合は、やむをえず6月8日から第2波のストライキに突入し、以後これを継続し本件結審時（8月29日）に至ってもいまだこれを解除していない。また、会社は、この組合のストライキに対し、7月2日、ロックアウトの通告を行い同じく本件結審時に至ってもいまだこれを解除していない。

14 第1波ストライキ明けの6月4日、組合は、第10回の団体交渉を行ったが、会社の回答は同じであった。なお、会社のB5常務は、これまでの団体交渉のなかで「会社の提案は1回出したら撤回しない。組合がのまなければストライキでも何んでもやりなさい。」という趣旨の発言をしばしば行っている。

15 6月25日、同月27日に、組合は、会社と第11回、第12回の団体交渉を行い、①会社が従業員の昭和49年度分道民税、市民税を滞納している事実、②会社が、組合のストライキ中、6月26日から北海道新聞などに多人数の乗務員求人広告を出したことについて、会社の態度を追及し会社の釈明を求めている。

16 6月27日、組合は、問題の早期解決を図るために賃金体系及び勤務ダイヤについて当委員会にあっせんの申請を行った。これに対し、会社は、あっせんの条件としてあっせん場所を札幌に希望し、組合は現地あっせんを希望して折り合わず、あっせん員は、会社に対し現地あっせんの説得を行ったが、会社はこれを拒否したため、7月11日あっせんは打ち切られた。

17 8月11日、組合は、第13回の団体交渉を行ったが、会社からの前進回答はなく、かえってB5常務から、組合がストライキを続行する限り賃金の引下げも考慮せざるを得な

い旨の発言がなされた。翌12日、組合は、第14回の交渉を行ったが、ここで、会社は、組合のストライキの続行により経営状態がさらに悪化したので、今迄の会社提案を改める段階に分けていた基本給を1本として77,000円にする。また、将来1年間一時金及び手当等は一切支給しない旨の再提案を行った。

18 その後、8月21日第15回及び8月23日第16回の団体交渉が行われているが、並行線をたどっている。

## 第2 判断

1 以上の事実につき、組合は、会社が労働条件の変更について5月11日付の協定を無視し、誠意ある団体交渉を行わないと同時に、一方的に会社提案の条件を押しつけ、組合員に動搖を与え、組合の壊滅を意図した行為であり、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為であると主張して、(1)昭和50年5月21日から実施した新賃金体系及び新ダイヤ体系を撤回して従前どおりの賃金体系及びダイヤ体系にもどせ、(2)従来の諸協定の問題及び賃金、勤務体系についての団体交渉を実質的に行え、(3)賃金、勤務体系及び諸協定の改訂についての協議が調わないので一方的に自己の主張どおりに実施するなどして組合の運営に介入してはならない、(4)陳謝文を掲示し、同文を日刊紙に掲載せよ、と請求し、これに対し、会社は5月21日に会社再建策の実施に踏み切ったのは、会社の窮迫した経営状況からみて、これ以上は出せないという最大限の賃金を示して、5月21日実施をめどに精力的に交渉を持ったが、組合が同意せず、同時に交渉決裂の原因を作ったものであり、また申立以降も組合の要求により何回も毎回2時間ないし3時間の団体交渉を行ってきており、労働組合法第7条第2号、第3号の不当労働行為の成立する余地はない、と主張する。

2 前記認定した事実によれば、協同組合さん下となるまでの会社の経営状態は悪く、その主な原因是従来の放漫な労務管理にあったと認められ、会社が、昭和50年5月1日以降再建に乗り出し、この点の改善を図ろうとしたことは、もっともあり、組合のいわゆる春闘要求に対し、実質的な賃下げ、労働強化とも受け取れる提案をなさざるをえなくなつた事情も、理解できるところである。このような会社の態度に対し、組合が、会

社再建をめざす新経営陣に、再建協議会に積極的に参加するなど、協力を示したことも、会社の経営悪化を十分認識していたからにはかならない。

3 しかしながら、再建協議会において、放漫な労務管理を改めるにつき、組合代表が、これから協力は約束したものとの、覚書の調印に当り、覚書第4項、第6項、第7項に関する会社提案につき、同意を留保し、あくまで正規の団体交渉において、十分審議すべき旨主張し、団体交渉の議に移したことは、覚書第6項、第7項が労働条件の最も基本的部分である賃金、労働時間の後退ないしはこれらに関する組合の譲歩を迫るものであつただけに、これまた当然のことであったと判断できる。

4 じごの団体交渉においては、組合が労働条件の低下になるとして、とくに賃金に関する会社提案に、強い抵抗を示したため、合意に至らず、会社は、5月21日から会社案を一方的に実施に移した。再建協議会が終ったのが5月11日であるから、その間いわゆるトップ交渉を含めて6回交渉がなされているが、その期間はわずか10日間である。会社は、新しい体系による新賃金は、運賃改訂によって運賃改入が増えると相当の賃上げとなるというが、運賃改訂が行われたのは8月1日からであるから、少なくともその間は、組合員は相当の賃金ダウンを覚悟しなければならず、また組合が二重の歩合給を含んでいると非難する要素もある賃金構造を持った新賃金体系であった。会社は、運賃改訂がもう少し早く実施される見通しであったともいうが、運賃改訂後に実施する旨の提案は行っていないのである。勤務体系についても、年間の労働時間が増加するような内容であり、その分は、いわゆる買上げによって補償するとはいえ、労働基準法の週休制の趣旨からいっても問題の存するところである。

5 労働条件の基本的部分の低下を含むと解される内容のものを実施するについては、労働者の十分な納得が必要である。経営の危機的状況に際し、このような労働条件を提示しなければならなかつた事情は十分了解できるが、もう少し時間をかけ、納得を得るに十分な努力が必要であった。会社が急ぎよ5月21日実施に踏み切ったのは、このような努力が不十分のまま、これで組合を強引に押し切ろうとしたものということができる。

6 以上のとおりであるから、会社は、前記認定のように、本件の結審に至るまで、16回

の団体交渉を行っており、5月18日から同月20日にかけて、わずかの譲歩を示す改訂をしたもの、結局は、会社提案の全面的受諾を組合に求め、いれられないとみるや、組合の反対を押し切って、既定方針どおり、5月21日から実施に移した。そして、組合の第1波のストライキのあと、会社の新勤務体系による勤務ダイヤ実施の関係から、組合を6月8日の第2波のストライキに追いこんだあと、多数の乗務員の募集広告を行って組合員の動搖を図り、組合の当委員会に対するあっせん申請に対しても、問題を積極的に解決する方向で対処しようとはせず、7月2日ロックアウトを宣して、今日に至っている。

以上のような会社の態度は、一方的に自己の案を押しつけ早急に既成事実を作ろうとしたもので、誠意ある団体交渉を行ってきたとはいはず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であって、その救済としては、主文のとおり命令することが適当であると判断する。その余の申立てについては、以上の命令で十分その目的が達せられるので、棄却することとした。

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条により主文のとおり命令する。

昭和50年10月4日

北海道地方労働委員会

会長 南 部 農夫治