

大阪、昭51不94、昭52. 12. 10

命 令 書

申立人 全自交中央観光労働組合

被申立人 中央観光バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対する昭和50年7月分から同51年6月分までの賃金差別の是正として、A 1 に対して290,002円、A 2 に対して283,377円及びこれらにそれぞれ年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和51年7月分以降のA 1、A 2 両名の賃金について、同人らに対して乗務員就業規則及び乗務員賃金規定を適用したものとして取り扱い、これによって生じる賃金差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。ただし、乗務員就業規則に基づく退職金相当額の支払いについては、昭和49年8月1日、申立人と被申立人との間で締結された退職金に関する協定に基づくA 1 及びA 2 に対する退職金の当該期間の増加額相当額を控除することができる。
- 3 被申立人は、申立人組合員らに対して暴行、脅迫をもって組合活動を妨害したり、組合脱退を強要するほか、非組合員らに対して申立人組合員へのいやがらせや差別を強制してはならない。
- 4 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、本社正面玄関付近及び門真営業所入口付近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

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が、貴組合員A 1氏及びA 2氏に対して、下記の行為を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- (1) 賃金支給に際して、適用する就業規則が違うことを理由に、他の従業員と比べて不利益に取り扱ったこと
- (2) 昭和51年1月30日から同年4月7日の間において、当社代表取締役及び職制によって暴行、脅迫を加え、組合活動を妨害し、組合脱退を強要したほか、他の従業員らに対して、A 1氏及びA 2氏へのいやがらせや差別を強制し、もって貴組合に対する支配介入を行ったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

- 5 申立人のその他の申立ては、却下する。

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人中央観光バス株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、守口市）に本社を、門真市内に営業所を置いて、貸切観光バス事業を営んでおり、従業員数は、本件審問終結時約100名（うち観光バス運転手は約50名である）。
- (2) 申立人全自交中央観光労働組合（以下「組合」という）は、会社に勤務する乗務員で組織し、大阪市浪速区大国町所在の全国自動車交通労働組合大阪地方連合会に加盟しており、組合員は、本件審問終結時執行委員長A 1（以下「A 1」という）、書記長A 2（以下「A 2」という）の2名である。

第2 賃金について

1 認定した事実

- (1) 会社は、昭和49年7月1日、従来の就業規則及び賃金規定とは別に、新たに乗務員就業規則及び乗務員賃金規定を制定した。

そして会社は、当時在籍した全運転手に対して、いったん退職の後新たに採用という形で逐次新賃金制度を適用しようと図り、同月12日、大阪市鶴見区所在の営業所（同地には車庫も併設されていた。なお、50年10月、会社は、これらの施設を門真市内に移設した）の出入口に「入社案内」と題する文書を掲示し、「此度、『利益還元方式』という、高賃金制を採用して、業界で最も高い、率のよい賃金を支給し、年額300万円を実現して、働く人達に豊かな生活作りをして頂くつもりです。希望のある方は何時でも遠慮なく会社に来て、人事課に申し出て下さい」などの文言で契約を勧誘した。

- (2) この「入社案内」等によると「利益還元賃金制度」（以下「新制度」という）の内容は、おおむね次のとおりである。

①契約期間は1年以内、②基本給は月額50,000円、③家族手当は、第1順位の扶養家族については15,000円、他の家族は二人まで一人につき2,500円、④時間外手当として月間走行キロ数に1／100を乗じた時間数分を支給、⑤賞与として、毎年4月末、8月末、12月末の3回、月間走行キロ数に15円を乗じた額の当該期間の合計額を支給、⑥契約報償金として、年間走行キロ数に3円を乗じた額を契約終了月に支給

この中でとりわけ大きな特徴は、基本給を極端に低く抑え（当時、会社の運転手の基本給は平均80,000円であった）、一方、歩合給は賞与と契約報償金を合わせて走行1kmにつき18円という高額なものとしたことである。なお、それまでの歩合給は、走行キロ手当として走行1kmにつき3円であった。

- (3) 新制度は、向後新たに採用する運転手に適用する制度として掲示されたが、現実には真の新規採用者は当時なく、既に会社に雇用されている運転手が新制度に漸次移行していった。

こうして、49年10月ごろまでに運転手の大半が新制度に移行し、翌50年3月ごろには、従来からの就業規則の適用を受ける運転手はA1、A2の2名だけとなった。

新制度発足当時、会社には組合のほかに同盟交通労連さん下の労働組合（以下「同

盟組合」という）があったが、新制度の適用を受けるには、いったん会社を退職するとともに労働組合を脱退することが条件とされたため、同盟組合の組合員は漸減していき、50年2月末には同盟組合は消滅した。

- (4) 新制度は歩合給の比率を極端に高めたものであったから、高収入を得るためには、いきおい運転手は無理をしても走行距離を延ばさねばならず、会社の唱える「年収300万円」は、月間8,000kmを走行しなければ得られないという苛酷な制度であった（当時、他のバス会社の運転手の月平均距離は3,500～4,500kmであった）。このため、新制度導入後、事業区域外の運送、専任外運転手の乗務、15日以上連続乗務、長距離運行時の一人乗務等、会社の業務管理、運行管理及び労務管理についての法令違反が度重なるようになった。そして、49年12月17日、会社は、大阪陸運局長から警告を受けるに至ったが、是正しないため、更に50年2月10日には、同陸運局長から改善勧告を受けた。

しかし、その後も会社の法令違反は改まらず、同年6月5日、ついに代表取締役B1（以下「B1社長」という）を含む会社幹部、運転手ら11名が大阪府警によって道路運送法等違反で大阪地検に書類送検されるに至って、新制度の改正を余儀なくされた会社は、同年7月10日、乗務員就業規則及び乗務員賃金規定を改正し、翌8月から実施した。

この改正によって、運転手の基本給は月額100,000円と大幅に増え、一方歩合給は、走行キロ手当として走行1kmにつき3円が支給されるのみとなり、賞与及び契約報償金の名目で支払われていた歩合給は廃止となったが、契約期間が1年以内であることは変わらず、また、新たに退職金制度が設けられた。この点に関しては、改正後の乗務員就業規則によると、「満1か年の労働契約をなし、その間における所定労働日の95%以上出勤したもの」には、「労働契約満了」に伴い、A・B・Cのランク別に50万円・45万円・40万円の「退職金」が支給され、ランクの決定は「会社が本人の在籍中の勤務評価をもって」行うこととなっている。

- (5) 49年8月15日、組合は、会社に対し「利益還元方式について、正しい理解を深める

ために、利益還元方式の契約に関する一切の条件、書類等を明示願いたい」旨文書で申し入れたが、これに対する会社の回答は、「現従業員については、いったん退職の上、利益還元制度に賛意をもって契約のための説明を求めた場合のみ……詳しく説明」する旨の素っ気無いものであった。

そこで組合は、①1年後に再契約の保証がないこと、②馬ににんじん型の賃金で健康と安全輸送が軽視されること、③組合つぶしが目的であること、④基本給の比率が低いため、生活の安定が望めないことなどを理由に、新制度に反対するとの立場をとった。

(6) 前記のとおり、新制度は労働契約期間を1年以内とするもので、これは制度の改正後も変わりがないから、新制度の下で会社と労働契約を締結した運転手は、各々の契約期間満了とともに退職する（このとき、基準に合致する者には、前記「退職金」が支払われる）のであるが、それらの者の約7割は、契約の更新を希望し、ほぼその全員が希望どおり更新されている。

(7) A1、A2に対する家族手当は、50年6月時点で、A1は14,600円、A2は14,400円であったが、51年7月分から、会社は両名の家族手当を20,000円ずつ増額した。組合はこれに対して労使間の正式協定を行うよう申し入れ、「正式協定がなされるまでは、賃上げ分の内金として受領する」旨意思表示をした。しかし、同年10月、協定書調印の段階で、組合が押印を拒んだため、会社は、同月分から増額を打ち切った。結局、増額分は51年7月、8月、9月の3回だけしか支給されなかった。

また、A1、A2に対する一時金については、49年年末一時金に関する団交の席上、会社側が突然「一時金制度を廃止する」旨通告して以来、同人らに対しては一時金は支給されていない。

更に、会社は、50年春闘に際しての団交で、「今後賃金は凍結する」旨回答して以来、組合の賃上げ要求にも一切応じていない。

(8) 上記の事実を基に、本件申立ての対象となっている50年2月分から51年6月分までのA1、A2が実際に支給された賃金額と、両名が新制度の適用を受けたならば得ら

れたはずの賃金額（以下、これを「仮定額」という）との差を算出すると、表 1 記載のとおりとなる。51年 7 月以降も、A 1、A 2 が実際に支給された、あるいは支給される賃金額と、仮定額との間には、基本給等及び家族手当の差の分だけ差額が存するほか、仮定額には、A 1、A 2 に対し、51年 7 月を最初として、毎年 7 月に乗務員就業規則に基づき支給されるはずの「退職金」が含まれることになる。

(9) 49年 8 月 1 日に組合と会社との間で締結された退職金に関する協定（以下「退職金協定」という）によれば、A 1、A 2 の退職金については表 2 記載のとおりである。

(10) A 1、A 2 は、本件申立てに先立つ 51年 3 月 29 日、大阪地方裁判所に対し、49年 8 月から 51年 2 月までの間に両名が現実には会社から支給された賃金と仮定額との間の差額の支払いと、51年 3 月以降毎月 25 日限り、賃金差別が続く限り生じる基本給及び家族手当の差額の支払いを求めて仮処分申請を行った。

しかし、同裁判所は、要旨次の理由でこの申請を却下している。(昭和 51 年(ヨ)第 1036 号金員支払仮処分申請事件決定－50. 10. 15)「一般に賃金請求権は、労働契約に基づいて発生するものであるから、労働者が使用者に対して請求できるのは、労働契約によって約され、若しくは労働契約の内容となっている賃金のみであって、それ以外のものについて請求権を有しないことは当然」であって、「申請人らとしては、法律上、右利益還元方式によって算出した額の賃金請求権……を有するものではないというより他はない」

2 判 断

(1) 会社は、A 1、A 2 に対しては、「就業規則」に基づく雇用契約をなし、その下で定められた賃金は正当に支払っており、組合のいう賃金差別はあり得ないとし、前記 1 の(10)記載の仮処分決定をも引用しつつ、法律上、会社には何ら金員支払義務は存しないと主張する。

これに対して組合は、会社は、いったん退職、組合脱退、1 年契約という、A 1、A 2 としては到底受け入れることのできないような制度を考案、採用し、賃金体系、契約形式の違いを口実に、賃金差別を行ったものであると主張する。

(2) 会社が二本建ての就業規則等を適用している真意は、契約体系が違うことを理由に賃金差別を一見合理化し、その実、組合員の賃金を他の乗務員より低く抑え、これにたまたず組合員が新制度に移行しようとした場合は、その機に乗じて組合を壊滅させようとするところにあることは、前記 1 の(3)の新制度導入後の同盟組合の壊滅の足どりをみても、容易に推測できるのであり、このような会社のやり方は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する。

会社がその主張において盾とする、大阪地裁の前記仮処分決定の考え方は、労働関係を基本的に労使の債権債務関係として判断するもので、司法の立場としては当然ではあるが、不当労働行為が成立するかしないか、また、成立する場合にはこれをどのように救済するかについては、労使関係の実態に即して判断するべきである。

本件労使関係にあつては、組合の賃上げ及び一時金要求は、賃上げについては50年春闘以降、一時金については49年年末以降、すべて拒否されていて、労働契約を更改し得ない状態が続いており、その間、他の乗務員に対しては、異なった賃金体系の下とはいえ、基本給の増額や退職金の新設などが行われている。すなわち、当然固定されなければならないという理由がないのに、一方的に固定された契約の内容以外のものについては請求権がないというのは形式論にすぎない。

労働委員会は、裁判所と異なって、私法上の権利義務関係の確定を行うものではなく、不当労働行為による経済上の不利益な状態が存する場合には、原状回復の具体的方法として賃金相当額の支払い等を命じるものであって、この点に関する会社の上記主張は当を得ない。

(3) この賃金差別を是正するには、会社に対して、A 1、A 2 両名に新制度を適用したのと同じ賃金の保障を命じること、すなわち、

① 50年2月から51年6月の期間中、50年2月から50年7月の間については、表1記載のと通りの差額の当該期間合計から表2記載の退職金の49年から50年の1年間の増額額の当該期間分を差し引いた額、新制度改正後の50年8月から51年6月の間については、表1記載のと通りの差額の支払いを命じ、

表 1

支給月	A 1		A 2	
	実際の支給額	差 額	実際の支給額	差 額
	仮 定 額		仮 定 額	
50年	127,727 ^円	32,316 ^円	128,988 ^円	32,750 ^円
2月	160,043		161,738	
3月	143,849	42,272	143,204	30,984
	186,121		174,188	
4月	125,897	32,285	124,281	31,406
	158,182		155,687	
5月	116,375	△4,335	115,753	1,291
	112,040		117,044	
6月	115,493	△2,720	126,512	5,544
	112,773		132,056	
7月	102,642	△8,958	111,974	△9,487
	93,684		102,487	
8月	128,826	25,950	134,055	26,890
	154,776		160,945	
9月	139,209	27,461	142,009	29,716
	166,670		171,725	
10月	117,320	24,684	123,915	25,611
	142,004		149,526	
11月	137,486	26,888	136,581	27,064
	164,374		163,645	
12月	175,559	32,504	177,062	32,838
	208,063		209,900	

支 給 月	A 1		A 2	
	実 際 の 支 給 額	差 額	実 際 の 支 給 額	差 額
	仮 定 額		仮 定 額	
51年 1 月	146,872 ^円	28,058 ^円	147,110 ^円	33,623 ^円
	174,930		180,733	
2 月	162,896	31,349	163,235	18,930
	194,245		182,165	
3 月	150,932	24,793	149,423	21,818
	175,725		171,241	
4 月	127,995	23,994	135,501	24,722
	151,989		160,223	
5 月	144,755	30,449	162,632	28,702
	175,204		191,334	
6 月	153,510	25,330	160,981	25,450
	178,840		186,431	
計		392,320		387,832

(注) 仮定額の算出に当たっては、新制度の下で支給された「賞与」及び「契約報償金」は、50年7月までは、毎月支給されるものとしてあん分算入した。

表 2

勤続年数	該当年次	停年（会社都合）退職金の額	増 加 額
5 年	昭和49年	1 0 5, 0 0 0 円	—— 円
6	5 0	1 3 5, 0 0 0	3 0, 0 0 0
7	5 1	1 6 5, 0 0 0	3 0, 0 0 0
8	5 2	2 0 0, 0 0 0	3 5, 0 0 0
9	5 3	2 3 5, 0 0 0	3 5, 0 0 0
1 0	5 4	2 7 5, 0 0 0	4 0, 0 0 0
1 1	5 5	3 2 0, 0 0 0	4 5, 0 0 0
1 2	5 6	3 7 0, 0 0 0	5 0, 0 0 0
1 3	5 7	4 2 5, 0 0 0	5 5, 0 0 0
1 4	5 8	4 8 5, 0 0 0	6 0, 0 0 0
1 5	5 9	5 5 0, 0 0 0	6 5, 0 0 0
1 6	6 0	6 2 0, 0 0 0	7 0, 0 0 0
1 7	6 1	7 0 0, 0 0 0	8 0, 0 0 0
1 8	6 2	7 9 0, 0 0 0	9 0, 0 0 0
1 9	6 3	8 9 0, 0 0 0	1 0 0, 0 0 0
2 0	6 4	1, 0 0 0, 0 0 0	1 1 0, 0 0 0

（注） A 1 は44年6月25日、A 2 は同年7月19日に会社に採用されているから、該当年次の7月末には、共に表2所定の勤続年数を満たすことになる。

- ② 51年7月以降については、A 1、A 2 が実際に支給された、あるいは支給される賃金額と仮定額との間の差額の支払いを命じるべきものとする。しかしながら、①の期間中、50年2月から50年6月の間の分については、申立日以前1年を超えるため、労働委員会規則第34条第1項第3号に基づき、申立てを却下せざるを得ない。したがって、①については、表1記載の50年7月から51年6月の間の差額合計から、表2記載の退職金の49年から50年の1年間の増加額の50年7月の1か月分、2,500

円を差し引いた額、すなわち、A 1 については290,002円、A 2 については283,377 円の支払いを命じるのが当を得ている。

なお、新制度の適用を受ける他の乗務員の、同制度改正前の歩合給部分は、文字どおり一時金とみることができる。新制度改正後も、労働契約の実態は、契約更新率等からみて、いわゆる連鎖的労働契約とみるべきであり、「退職金」は、事実上一時金とみてよい。A 1、A 2 が就業規則及び退職金協定によって支給されるべき退職金の性格は、他の乗務員との均衡をも考慮すれば、一時金の積立てであるとみるべきである。したがって、賃金差額の算定に当たっては、A 1、A 2 が支給されるべき退職金、すなわち一時金相当額の年間の増加額を考慮する必要がある。

第3 B 1 社長らの言動について

1 認定した事実

- (1) 51年1月30日午後3時30分ごろ、B 1 社長は門真営業所に現れ、車庫で待機勤務中のA 1 に対して、10数人の従業員らが見守る中で、「会社内でビラをまくな。就業規則違反だ。今後は共産党員とみなして徹底的につぶしたる。掃除をしろ」などとどなりながら、洗車用のホースから水を出して追い回し、逃げるA 1 になおも「掃除をしろ。ばかやろう」と叫びながら、A 1 の胸倉をつかんで車庫の隅の方へ引きずって行った。

A 1 は、「ビラまきは組合結成以来の職場の慣行であり、会社も認めてきたことだ。今更とやかく言われるいわれはない」と抗議したが、B 1 社長はこの後直ちに、居合わせた従業員を事務所に集め、「今後全自交のやつらとは一切ものを言うな。もし彼らとしゃべるようだったら準組合員とみなして徹底的に差別する」という内容の訓示を行った。

翌31日にもB 1 社長は、車庫で待機勤務中の従業員を研修会の名目で本社に集め、上記と同様の話をした。

- (2) 会社は、51年4月2日付けでB 2（以下「B 2」という）を門真営業所長代理に任命した。

同月7日、B 2 は、A 2 を門真営業所の宿直室に呼び入れ、「お前たちもええかげん

にやめたらどうや、わしのいうことをきいてやめればよし、やめんのやったら、これから徹底して対決していくぞ」などと発言した。

同日、会社は、別の時刻にA 1を本社に呼び出した。そこでもB 2は、会社の会長B 3、門真営業所長B 4の同席する中で、「会長、二人にはいくら言ってもむだだ。思想的に固まっているから」とか、「まあ私に任せなさい、私は刑務所に入る気でいるから」などと繰り返し述べた。

2 判 断

B 1社長がA 1に対して行った前記認定の言動には、組合敵視の態度が明白に認められる。

また、同社長の他の従業員に対する発言にも、組合員に対するいやがらせや差別を強制し、もって組合員を村八分状態に陥れ、心理的な圧迫によって企業外に排除しようとの意図が十分にみられる。

会社がB 2を門真営業所長代理にしたのも、組合員に対する脅迫的行動をとらせることが目的であったと判断できる。また、本社等におけるB 2の発言も、A 1らに畏怖感を覚えさせるための会社幹部ぐるみの策動の一つであったと認められる。

以上要するに、会社の行った前記各行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第4 その他

組合は、以上のほか、次の点についても会社に誓約書の掲示を命じることを求めている。

① 観光バス及び運行先の割当において、A 1、A 2を不利益に取り扱い、もって賃金等を低額ならしめたこと

② 集団絶交・村八分の強要を行ったこと

しかしながら、このうち①については、既に当委員会は命令を発しており、(昭和50年11月25日)、改めて判断を要しないので、この申立ては却下するのが相当である。また、②の件については、疎明された事実は50年6月のことであり、本件申立ての日は51年7

月19日であるから、1年の申立期間を経過している。したがって、この申立てについては、労働委員会規則第34条第1項第3号に基づき、却下せざるを得ない。

以上の理由によって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和52年12月10日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎