

命 令 書

申立人 ユタカタタクシー労働組合

被申立人 有限会社 ユタカタタクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員と非組合員に対し、同一基準による賃金を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、従業員を採用する際に、申立人組合に加入しないことを条件としてはならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員に対し組合脱退を勧奨してはならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ユタカタタクシー労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、佐賀県杵島郡）に事務所を置き、有限会社ユタカタタクシーの従業員で構成され、昭和42年8月に結成、佐賀県労働組合総評議会及び杵島地区労働組合総評議会に加盟している労働組合で、組合員は19名（本件申立時）であり、運転手のみで構成されている。代表者は、組合長A1である。

(2) 被申立人有限会社ユタカタタクシー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、佐賀県杵島郡）において道路旅客運送業を営んでいる。会社は、昭和5年4月に創業し、有限会社になったのは昭和38年10月である。従業員は24名（本件申立時）で、うち男23名、女1名である。

代表者は、代表取締役B1であるが、会社の実質的権限は、子の専務取締役B2（以下「B2専務」という。）が有している。

(3) 会社には、会社の従業員で構成される52会という団体がある。

2 52会について

(1) 昭和52年4月非組合員である運転手C1（以下「C1」という。）が発起人となり、同人と配車係のC2（以下「C2」という。）経理課長のB3（以下「B3課長」という。）、運転手で嘱託のC3、組合員である運転手A2信義（以下「A2」という。）及びほか1名の以上6名で52会が発足した。会長にC2、会計にB3課長がなり、会費は月1,000円であった。

(2) 52会の発足以前は、C1を除いて会社に運転手として採用された者は、3箇月の試用期間を過ぎればほとんどが組合に加入していた。

けれども、52会の発足以後、会社に運転手として採用されたA3（以下「A3」という。）、C4（以下「C4」という。）、C5（以下「C5」という。）、C6（以下「C6」という。）及びC7博行（以下「C7」という。）のうち、A3は組合に加入し52会に加入しなかったが、他の4名は52会に加入し組合に加入しなかった。

(3) 組合員と52会の会員との間には、互いにあいさつもせず、ものも言わないような状態であり、数々のトラブルが続き、更には前組合長A4とC6の間に暴力事件も起きた。

(4) 52会の会合は、月1回レストラン、すし屋等で開かれ、B2専務も会合には大体出席し、その

時は費用の大半をB 2 専務が支払っていた。

会合では、B 2 専務やC 2から業務に協力して欲しいという話があり、52会の会員からも52会は組合よりも会社に貢献するものだから、それに見合うなんらかのメリットが欲しいという話をしていた。

(5) 52会の会員は、会社から他の従業員の模範となって働いてくれと言われていたので、昼、夜の食事時間の30分も取らないようにして働いた。

(6) B 2 専務は、生産性を上げるため、有給休暇や欠勤が多い場合には、52会の会員に公休出勤の要請をし、出勤した者に対しては、C 1がB 2 専務に申出た結果、弁当代として当日又は翌日に1回当たり1,000円が支給されていた。

その後、52会の会員の要望として、上記1,000円の支給では不満だから、公休出勤の場合は、売上金の50%を欲しいとC 1がB 2 専務に申出たところ、B 2 専務はこれも了承し、公休出勤の場合は売上金の50%が二重伝票で支給された。

けれども、これは、1回実施されただけで組合の知るところとなり、組合から抗議を受けて中止された。

(7) しかし、更に52会の会員の方から会社への協力の代償として何らかのメリットが欲しい旨要求したところ、B 2 専務は、C 1に1人5,000円あて支給するようにと6名分30,000円を渡し、C 1から言われてC 6がB 2 専務に礼を述べに行った。

(8) また、無断欠勤をした場合、ボーナスで1回について5,000円差し引かれることになっているが、A 2は数回の無断欠勤をしたうち、52会に加入してからの1回については、ボーナスの明細書には5,000円差し引いてあったが、その後B 2 専務から5,000円もらった。

(9) 52会の会員の間で昭和52年の夏期一時金が、近隣の他社に比べて少額で済んだのは、52会の存在に負うのだから、その見返りとして月々手当をもらおうではないかとの話が出、C 1が代表としてB 2 専務にその旨を申し入れたが拒否され、また、52会の会員でありながら会社から勤務態度について注意を受けることがあったりなどしたため、52会にとどまって会社のために尽力することにいや気がさしたC 6、C 7、C 5、C 4及びA 2の5名は、昭和53年3月4日52会を脱会し、既に組合員であるA 2以外の他の4名も組合に加入した。

(10) 昭和53年9月19日現在、52会の会員は4名である。

### 3 賃金差別について

会社の賃金は、基本給、残業手当、歩合給等からなっており、昭和53年4月当時、基本給は月額2,220円（C 1と同一経験年数の場合）、残業手当は1時間当たり基本月額に8分の1.25を乗じた額、歩合給は売上高より50,000円を控除した額の15%という組合との賃金協定が実施されており、ただ一人の非組合員であるC 1についても、この基準によっていた。当時会社と組合は、基本給の増額をめぐって団交中であり、会社は、基本給月額を100円増額するところまで譲歩していたが、それ以上は固く譲らなかった。一方会社は、C 1から賃金に関して組合とは別個の契約締結の申出を受け、これについていったんは不当労働行為になると困るとの理由で拒否したが、前記団交の継続中である同年4月21日組合が知らない間にC 1と単独に次のとおり賃金協定を結び、同年5月分より実施して現在に至っている。

(1) 基本給を280円増額する（したがって、残業手当もこれに連動して上昇する）。

(2) 歩合給については、売上額よりの控除額を100,000円に引き上げるが、乗率の15%を19%に引き上げる（したがって、売上げが上昇するほど、従前に比し歩合給は上昇する。）。

(3) ただし、この協定は、いわゆる一運賃一賃金制度（運賃引上げがあった時にのみ賃金の引上げも行うという制度）によるものとし、かつ、試験的なものとする。

なお、組合は、同年6月5日初めて前記賃金に差のあることを確認し、協定の日時その他細部にわたる事項は、同年6月26日の本件調査の席上でこれを知った。

前記C1との単独協定の結果、組合員とC1との賃金収入を基準売上額の320,000円の場合で比較すれば、両者の間に月額10,825円の差が生じることとなった。その後、組合と会社との前記賃上げ団交の結果、基本給については、280円が増額されたが、歩合給については、控除額が85,000円に引き上げられた。

そこで、前記改訂後の組合員とC1とを比較すると、なお、月額6,550円の差がある。

#### 4 採用に条件を付したことについて

(1) C6は、昭和52年9月16日C1の紹介で会社に雇われたものであるが、その際、B2専務は、組合に加入しないことを条件として付し、C6もこれを承諾した。

(2) C7は、同年12月1日C6及びC1の紹介で会社に雇われたものであるが、それより前同年6月ごろ失業中のC7は、ユタカタクシーの運転手募集に応募したが、過去において活発な組合活動をしていたことが原因で不採用になった。同年10月11日C6がC7に対し、組合に加入しないことを約束するなら入社を紹介をしてやってもよい旨言ったところ、C7は、異議なく応諾し紹介方を依頼した。そして同年11月20日ごろB2専務は、C1方でC7に、C1及びC6同席のうえ、組合に加入せず組合活動をしないことを条件に採用することを約し、C7もこれを承諾し、前述のように同年12月1日雇入れられた。

(3) 昭和53年3月4日52会を脱退したC6、C7、C5及びC4の4名が組合に加入する旨の通知をなしたところ、翌5日夜C1がC6方に来て、同人とC7は組合に加入しないことについて、自分（C1）が責任をもつということで採用してもらったのであるから、組合に加入するようなことをすれば自分（C1）の立場はないので退職するから、C6、C7も退職してくれとの旨言った。その後、B2専務とC2とが更にC6方に来て、C6とC7が組合に加入するようなことはさせない旨のC1の誓約書と同人の退職願とをC6に見せ、両名の退職を迫り、C1もこれに同調して翌6日午前にかけて、両名に更に退職を迫った。

#### 5 組合脱退の勧奨について

(1) A2は、昭和49年1月6日入社し、組合に加入していたが、その後、C1（昭和51年8月30日入社）に誘われて、52会の前身であるいわゆる親睦会に加入し、引き続き52会に加入していた。

(2) 52会の会合は月1回開かれており、A2はいつも出席していた。会合では、52会の会員のうちA21人が組合員であったために、B2専務や他の52会の会員から組合を脱退するように勧められていた。

(3) B2専務は、A2に組合費を2,500円も払うのはむだなことだから組合を脱退して52会だけにした方がよい旨言い、また、同人が労働金庫から100,000円借金していることが、組合脱退の障害になっているのかもしれないとして、同借金を立替え払いしてやるから組合を脱退したらどうかと勧誘した。

(4) 昭和53年5月14日A2は、江北町から佐賀市までB2専務ほか2名をタクシーに乗せたが、その車中でB2専務は、A2に第2組合を結成するように勧めた。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

(1) 申立人

会社が、(イ)非組合員であるC1と組合とは異なる基準で賃金協定を結び、同一労働でありながらC1の取得する賃金が組合員のそれよりも多いという状態をつくり出したこと(ロ)C6及びC7を雇用するについて、組合に加入しないことを条件としたこと及び(ハ)A2に対し組合を脱退するよう強要したことは、いずれも組合員に動揺を与え、また、組合の団結権を侵害するものであると主張し、これらの行為の禁止を求めている。

(2) 被申立人

組合が主張するように、C1と組合員との賃金収入に差が生じていることは認めるが、これは両者が賃金体系を異にすることに起因するものであって、別段C1に有利になるように意図したものでなく、まして組合の団結権を侵害する意図でなしたものではありません。

すなわち、組合から疎外されていたC1から、組合の賃上げ要求の恩恵をこれ以上受けたくないから、組合とは別個に賃金協定を結びたいとの申入れを受け、会社としてもC1の立場を理解してこれに応じたまでのことであって、ただその際いわゆる一運賃一賃金の制度を導入しただけのことである。更にまた、C1の取得する賃金額が組合員のそれより現実に多い（現在、両者の差は約6,500円に縮まっている。）といっても、C1の賃金基準は前述のとおりで一運賃一賃金の制度を前提とするものであって、C1は一種の平和条項に縛られているものであり、将来、組合の賃上げ要求の結果、組合員の基準が上昇する一方運賃の改訂がないため、C1の基準はすえ置かれるという事態は十分にあり得ることである。

このような長期の見方をすれば、両者の賃金の優劣はにわかに断定し難い。少なくとも組合員が不利であるとの断定はできない。

とすれば、このことが組合員に動揺を与えることはあり得ないし、また、そのような意図を持ったものでないことは前述のとおりである。

本来、労働契約は、各労働者別のものであり、その労働条件が個別的であっても労働基準法等に違反しない限り適法であって以上いずれの点からも本件C1との個別契約を非難されるいわれはないし、また、(ロ)及び(ハ)の事実は存在しないと主張する。

2 当委員会の判断

(1) 会社が、組合とは別個に非組合員であるC1と賃金協定を結び、両者が賃金体系を異にする結果、現実にC1の収入の方が多という状況が出現していることは、前認定のとおりである。

会社は、労働契約は本来個別的なものであるし、C1とだけ別個に賃金協定をすること及びその内容が組合員の場合と異なることは、何ら違法でなく、また、両者を比較するとき必ずしも組合員が不利とはいえない旨主張することは前記のとおりである。確かに労働契約は個別的なものであり、その内容に差別があっても労働基準法あるいは労働協約に違反しない限り、そのこと自体違法とされることはない。

しかしながら、労働組合法第7条の立場からは、また、別個の見方をしなければならない。

本件についてこれを見るに、C1の賃金と組合員のそれとを長期的に見る限り、必ずしも組合員の方が不利であるとは言い難い。

しかしながら、同一の労働に対して、非組合員であるC1は、組合員よりも多額の収入を現に取得しているという目前の事態は、組合員に対し心理的動揺（組合脱退への誘惑）を与える可能性が十分に考えられ、もし、このような事態が組合運営に対する支配介入の意図をもってつくり出されたものとするなら、それは不公正な組合攻撃として排除されなければならない。

そこで、このような事態を招来した会社の意図について判断する。

会社は、前述のとおりC1からの要求によったものであると主張するが、本来、一事業場内で同一労働に対する賃金に差をつけるようなことは、経営者としては普通やらないことである。それにC1との賃金協定については、当初会社が不当労働行為になると危ぐしたことから明らかなように、組合を意識せずに結んだものとは思われない。また、労働組合法第17条によりC1は、会社と組合との賃金協定の効力を受けるわけで、会社は、本来組合員と同一基準の賃金を支払うべきであるのに、あえて多額を支払っている。これらのことからすれば会社がC1と別個に賃金協定を結び、C1の収入が組合員のそれより多いという事態を現出させるについての合理的根拠ないし必要性を認めることはできず、52会の存在、その他諸般の事情を併せ考えれば、会社は、このような収入の差の発生をもって組合員に動揺を与えようと意図したものと判断することができる。

- (2) 会社が、C6及びC7を雇用するに際し、組合に加入しないことを条件としたこと及びA2に対し組合脱退を勧奨ないし強制したことは、前述のとおりであり、このような行為は組合員の団結を損なうものとして許されないことは明らかであるので、このような行為の禁止を宣言する必要がある。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会が認定した「第1認定した事実」の3、4の(1)及び(2)並びに5の(2)及び(3)の事実は、労働組合法第7条第1号及び第3号に規定する不当労働行為に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年2月17日

佐賀県地方労働委員会  
会長 堤 敏 介

(別表省略)