

群馬、昭53不1、昭54.12.13

## 命 令 書

申立人 自交総連群自交平和タクシー分会

被申立人 平和タクシー株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、成果配分問題と賃金等基本協定の表裏一体・密接不可分性に固執することなく、成果配分支給問題について、申立人組合が申し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、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。
- 3 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（編注、群馬県高崎市）に本社を置き、県内及び埼玉県本庄市に営業所があり、審問終結時従業員129名を使用して一般乗用旅客自動車運送事業（ハイヤー・タクシー業）を営む会社である。

(2) 申立人自交総連群自交平和タクシー分会（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、以前は平和タクシー労働組合と称したが、昭和54年10月8日現在の名称に改称した。審問終結時の組合員数は21名である。

(3) なお、会社には、別に全自交群馬地連平和タクシー労働組合（以下「全自交組合」と

いう。)があり、組合員数は審問終結時88名である。

## 2 成果配分支給の経緯

昭和49年12月10日会社は両組合に成果配分の支給を提案し、翌11日に協定成立した全自交組合の該当者には同月14日に支給したが、協定不成立に終わった組合の組合員には支給をしなかった。この成果配分は、一定の対象期間（6カ月間）ごとに、一定金額以上の稼働をした者に一定の金額を支給するというものであり（別表1）、この際の支給対象期間は昭和49年5月21日から同年11月20日までの6カ月間で、以後11月21日から翌年5月20日までと、5月21日から11月20日までの各6カ月を一つのサイクルとして支給されるようになった。

なお、昭和49年12月10日当時における賃金体系は、組合が基本給制度、全自交組合が出来高給制度で、両者間に相違があった。

## 3 群地労委昭和48年（不）第4号事件の経緯

昭和48年11月2日組合は、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

当委員会は、昭和50年3月20日「会社は、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、賃金及び一時金について誠意をもって団体交渉に応じなければならない。」旨の命令を発した。

## 4 和解協定締結の経緯

(1) 前記命令以後、昭和50年9月7日会社、組合及びA1の三者は、当時争っていた①A1懲戒解雇処分問題、②不当労働行為救済申立事件、③割増賃金請求訴訟事件及び④労働基準法違反告訴事件等のすべての紛争を和解協定により終結させた。そしてその和解協定書第5項において「組合は昭和50年3月21日以降の賃金体系を全自交組合と同一内容の出来高払制賃金体系とし、別途協定書を作成する。」旨の合意がなされ、会社組合間で昭和50年9月7日付け「協定書」及び「覚書」が作成された。

これにより組合は賃金等の労働条件について全自交組合と同一とする旨の基本原則が確立され、基本給制から出来高払制賃金体系へ移行したが、上記「協定書」及び「覚書」の協定期間は昭和50年3月21日から昭和52年3月20日までの2カ年であり、また「協定

書」第1項では「賃金形態は出来高払制とし出来高給は42%とし時間外・深夜手当は勤務実績に応じ計算する。」と、「覚書」第1項では「協定1項についてはすべてを含めて50%とする。」とそれぞれ協定されていた。

なお、成果配分については、支給基準についての協定書は特に作成されないままに、以後会社は組合の組合員に対し全自交組合と同基準で支給するようになった。

- (2) 前記和解協定書第9項において、会社は組合に和解金を支払うことが協定され、分割払いの最終の金員の支払いが昭和51年4月30日になされたが、組合は4月28日開催の臨時大会の決定に基づき、5月7日会社に要求書を提出し、①1カ月分の各人別平均賃金相当額の夏季一時金の支給、②組合主張の歩合給に対する時間外割増賃金の遡及支払い、③組合主張の算定方式による有給休暇手当の支給、等を求めた。

#### 5 成果配分支給基準改訂の経緯

昭和49年12月25日タクシー料金は値上げされたが、会社と全自交組合との間には、成果配分支給基準につき、次回料金値上げに際して改訂は行わない旨の協定がなされていたため、その改訂はなされなかった。

昭和52年6月3日タクシー料金は再値上げされた。また、従前の賃金並びに成果配分に関する協定は昭和52年3月20日で期間満了した。そこで会社は、同年5月31日両組合に対し文書で、①現行賃金形態を継続する、②成果配分について変更を行う、③協定書及び覚書について一部変更する、旨の提案を行った。また、同年8月30日会社は組合に対し9月1日の団体交渉を申し入れ、同団体交渉において成果配分の支給基準につき具体的提案を行ったが、組合とは今日に至るまで協定成立に達していない。

なお、会社と全自交組合の間では、同年9月3日新賃金協定が締結され、成果配分についても新支給基準(別表2)が協定されて、6,000円の解決一時金も一律支給されているが、前回の「覚書」に相当する文書は作成されなかった。

#### 6 昭和52年7月及びその後の成果配分の支給

昭和50年9月7日会社と組合が協定した「協定書」及び「覚書」の協定期間は、昭和52年3月20日をもって満了したが、会社は、同年7月に昭和51年11月21日から昭和52年5月20

日までの成果配分を旧支給基準で両組合に対して支給した。

以後、全自交組合に対しては、会社は昭和52年9月3日妥結の新協定に基づき成果配分を支給しているが、組合に対しては協定不存在を理由に同年5月21日以降に係る成果配分を支給していない。

## 7 賃金協定及び成果配分に関する団体交渉の経緯

組合並びに会社の主張を総合すると、昭和52年5月31日の会社の賃金協定等の変更提案後、同年6月7日、7月5日（又は6日）、9月1日、10月6日、12月6日、昭和53年1月17日、5月4日、5月30日の8回にわたり賃金協定及び成果配分問題に関して、会社組合間で団体交渉が行われた。

しかし、賃金協定をめぐって、和解協定書を基礎に両組合の同一労働条件に固執し、賃金協定と成果配分支給の表裏一体性を強調する会社の主張と、基本的には基本給制度を是として現行賃金制度の労働基準法違反等を追及し、成果配分については支給基準(別表1)のうち稼働高は現行のまますえ置き、支給額の引き上げを要求する組合の主張とは平行線をたどり、合意をみるには至っていない。

## 8 群地労委昭和53年第7号あっせん事件の経過

成果配分問題について、団体交渉で進展がみられなかったことから、昭和53年6月3日組合は、「賃金（成果配分）」という事項で当委員会にあっせんの申請をした。

当委員会は、2回にわたるあっせんを行ったが、会社組合双方の主張は平行線のままで、自主団交の範囲を超える進展はみられなかったため、6月17日本件を打切りとした。

## 第2 判断

### 1 組合の主張

組合は、会社が組合の組合員に対し昭和52年5月21日以降に係る成果配分の支給を打ち切り、支給しないのは、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号に当たる不当労働行為であるとして、以下のように主張する。

(1) 会社が全自交組合と新賃金協定を締結する際には、従来の覚書に相当する文書が作成されなかったにもかかわらず従来どおり50%の賃金を支給しながら、組合の組合員に対

しては協定不成立を理由に成果配分を支給しないことは不利益取扱いである。

昭和52年7月支給の成果配分につき、会社は同年6月7日の団体交渉で成果配分は現行どおり支給することに同意し、支給したので、旧協定の期間は自動的に延長された。また、覚書にも成果配分は期間満了と同時に協議決定するとされているとおり、その変更は同意的款となっており、余後効からいっても旧協定の効力は認められ、旧協定で支給するのが当然である。

従って、会社は組合と新協定が成立するまでは従前の基準で成果配分を支給すべきであるけれども、当面全自交組合の組合員に支給したのと同率のものを仮に支払うべきである。

- (2) 会社は、昭和52年8月30日に申し入れ、同年9月1日に開催された団体交渉の席で、初めて賃金の支払基準の変更の内容を口頭で両組合に提示し、同月3日に全自交組合と合意した後は、全自交組合と協定した内容以外の要求は協定書に盛り込めないとし、労働委員会のあっせんをも受け入れようとせず、団体交渉を事実上拒否している。
- (3) 成果配分の支給差別がこのまま推移すれば、組合は壊滅し、回復し難い状態に陥る可能性がある。

## 2 会社の主張

- (1) 成果配分は労使協定の成立によって初めて支給するものであり、期間切れの場合も含めて、協定が存在しない場合には会社に支給義務はない。また、全自交組合に対する賃金支払いは新協定に基づいて行っており、総額50%を支給することは協定成立のときに、覚書は特に作成しなかったけれども、口頭で確認済である。
- (2) 昭和51年11月21日から52年5月20日までの成果配分を同年7月に支給したのは、3月20日の協定期間切れを理由に途中で打切ると期待権を侵害するおそれもあるので、期間切れにかかわらず5月20日までの計算で支給したものである。成果配分のごとき労使間の基本的労働条件以外の、しかも当然変更等が予測されている労働条件については、旧協定が失効し、新協定が成立しない以上、旧基準による成果配分がそのまま有効に存続するいわれはない。また仮に旧基準による支払いを認めるとすれば、協定を成立させない

方が多額の支給を受けられるという不合理がある。

- (3) 成果配分はそれ自体独立して存在するものではなく、出来高払制賃金体系のもとで考案され導入されたもので、常に基本的な賃金協定と表裏一体をなし、密接不可分の関係にあるものである。全体として協定が成立しないのに成果配分のみ全自交組合との新協定に準拠して支給すべき根拠はない。
- (4) 会社は常に誠意をもって団体交渉に応じてきたが、組合が不可能なことを強要するために協定が成立しないのである。賃金並びに成果配分について、まず全自交組合と協定が成立し実行に移されているが、提案は双方に対して同時に行い、全自交組合は会社の提案を多少有利に修正して妥結したのであり、組合にはその後この全自交組合と妥結したと同一のものを提案したものである。なお、会社が全自交組合と妥結した協定を強要するという趣旨で組合に話したことはなく、あくまでも会社側として全従業員に共通の条件を提示しただけである。
- (5) 成果配分は労使双方の合意が成立して初めて支給義務が生ずるものであり、あくまで任意的・恩恵的なものである。合意が成立しないこと責任は組合側にある。

### 3 以下判断する。

- (1) 認定した事実を総合すると、従前基本給制度の賃金体系であった組合は、昭和50年9月7日、当時会社との間で争いのあった諸問題を解決するために、自らの主体的な判断に基づいて認定した事実4の和解協定を締結し、全自交組合と同一内容の出来高払制賃金体系を受け入れたものであることが認められる。そして、和解協定書に基づいて作成された昭和50年9月7日付け「協定書」及び「覚書」によって組合の組合員にも成果配分が支給されるようになったものである。

そもそも成果配分は、稼働高を基準にして一定の水準に達した者に支給されるものであるから、タクシー料金が値上げされて稼働高の自然増が見込まれる場合には、その支給基準を料金値上げにあわせて改訂する必要があるという会社の主張はあながち不合理とは言えない。

また、昭和52年7月の成果配分の支給については、その支給サイクルである前年11月21

日から翌年5月20日までの間の3月20日に旧協定が期間満了したという特殊事情の中で支給されたものであるから、そのことをもって会社が従前の支給基準を以後も継続することに同意したとは解し難く、他に組合の主張を認めるに足る疎明がない。

更に、組合は会社の両組合に対する同一条件の提案に対し、自らの判断で協定することを拒否しているのであるから、会社と交渉の結果新協定を締結した全自交組合と同基準の成果配分を仮に支払えとの組合の主張を認めることはできない。

従って、会社が組合の組合員を他と差別し、あるいは組合の運営に支配介入したと認めることはできない。

(2) しかしながら、賃金協定及び成果配分問題について数次にわたる団体交渉を重ねながら両者間で合意に達することのできない理由を案ずるに、以下の点で会社の態度にも問題がないとは言えない。

なるほど、両者納得のうえ和解協定を締結した経緯からして、会社が、以後両組合が同一労働条件に従ってくれるものと考え、同一提案をしてきたということはいずれもないものではない。しかし、たとえ和解協定書によって全自交組合と同一内容の賃金体系とすることに同意しながら、その後それと異なる自己の主張に固執して譲らないという組合のかたくなな態度にも非難されるべき点があるとしても、時日の経過にかかわらず会社があまりに和解協定書の内容に拘泥し、両組合の同一労働条件に固執することは、誠意ある態度であったとは言い難い。

また、会社は成果配分が出来高払制賃金体系特有のもので、常に基本的賃金協定と表裏一体をなし、密接不可分の関係にある旨主張しており、これが成果配分問題未解決の一因になっている。しかし、当初昭和49年12月に会社が両組合に成果配分支給を提案した段階では、組合の賃金体系は基本給制度だったのであり、また旧賃金協定が昭和52年3月20日に期間満了した後も、会社は出来高払賃金を成果配分と切り離して支給している現状からみれば、成果配分を賃金と分離して協定し得る余地もあると思われるので、会社主張は必ずしも首肯し得ず、会社が誠意をもって団体交渉に応じたものと認めることはできない。

よって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 組合は、昭和43年6月の組合分裂の経過等について会社の支配介入があったとき主張をしているが、これは組合が救済を求めている本件成果配分の不支給等の問題とは関連がないから判断しない。なお、組合は会社の賃金体系上の労働基準法その他法令違反や労働協約の効力についても言及しているが、これらは当委員会の判断すべき限りでない。

また、組合は謝罪文の掲示をも求めているが、本件の救済としては主文第1項の程度をもって足りるものとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和54年12月13日

群馬県地方労働委員会

会長 中山 新三郎

(別表 略)