

命 令 書

申立人 三ツ矢交通労働組合

被申立人 三ツ矢交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、命令書写しの交付の日から7日以内に下記の交書を申立人に交付するとともに同一内容の文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすく墨書して、被申立人会社正面玄関及び同社の各営業所の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

三ツ矢交通労働組合

執行委員長 A 1 殿

三ツ矢交通株式会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合と協定を締結した昭和55年10月21日以降においても、従業員に対しはみ出し勤務について適切な規制を行わず、組合員と非組合員との間に賃金格差を生じさせ組合の弱体化を図った行為は、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と、青森県地方労働委員会において認定されました。よって、今後、従業員に対し勤務時間を厳守させ、かかる行為を繰返さないことを誓います。

(注・年月日は、文書を掲示する日を記載すること。)

- 2 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) 被申立人三ツ矢交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、青森県弘前市）に本店を、弘前市内の3箇所営業所を置き、申立て当時、営業用車両137台を保有し、従業員約260名を使用して一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー）を営む会社である。
- (2) 申立人三ツ矢交通労働組合（以下「組合」という。）は、会社と青森県南津軽郡浪岡町に所在する三ツ矢交通株式会社の従業員で組織する労働組合で、肩書地（編注、青森県弘前市）に事務所を置き、弘前市及び浪岡町に分会を置いている。申立て当時の組合員数は48名で、そのうち弘前分会は37名である。

2 組合結成とその後の労使関係

- (1) 昭和51年5月、三ツ矢交通従業員組合（以下「従組」という。）が結成された。結成当時の組合員数は約200名であったが、同年12月、事務員は全員脱退し、また、乗務員の一部も脱退したことから、組合員数は約150名となった。昭和52年6月、従組は、申立人組

合に、名称を変更し、新役員を選出した。

- (2) 昭和52年7月、会社は、組合執行委員長であるA1に対する出勤停止処分を行い、組合はこの処分は不当労働行為であるとして救済申立てをし、会社がこれを撤回した。昭和53年、組合は、営業用車両の冷房装置の取り付けについて、組合員と非組合員間に差別が生じないように会社に働きかけたりする等の組合活動を活発に続けた。同年3月6日付で、組合は、賃金・勤務体系の変更を求める要求書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。その内容は、基本給を引き上げて、従来の歩合給主体の賃金を固定給制を基本とした賃金へ移行させること、1箇月15勤務（以下「15勤」という。）と1箇月18勤務（以下「18勤」という。）の併用、及び退職金制度の創設等であった。この要求にかかわる団体交渉は、数回開かれたが進展がなく、昭和54年及び翌55年の春闘に引き継がれた。

組合は、昭和55年8月12日に再度要求書を提出し、団体交渉を再開したが進展がなかったことから、昭和55年8月22日に当委員会へあっせんを申請した。

3 あっせんの経過

- (1) あっせん申請項目は、①勤務は、15勤と18勤を併用し将来は18勤に移行させること ②基本給を11万円とし、賃金を固定給制に移行させること ③中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）による退職金制度を設けること等であった。あっせんは、6回開催され昭和55年10月11日に、別紙内容のあっせん案が提示された。
- (2) あっせん案の作成経緯及び確認事項は、次のとおりである。
- ① 確認事項として、勤務について当面は18勤と15勤の2本立とするが、将来は18勤とし、現在の勤務割当を固定化することなく、漸次、18勤に移行させることを、あっせん案を提示するにあたって、あっせん員が当事者に対し口頭確認した。
 - ② 勤務の割当について、18勤の63台（105名）、15勤の65台（130名）は、労使協議によって確認したものである。
 - ③ 勤務時間表については、昭和54年12月27日付「自動車運転者の労働時間等の改善基準について」の労働基準局長通達の関係もあり、労使双方で労働基準監督署の指導を受けたうえで成立したものである。
 - ④ 勤務時間については、前記成立の経過により、労働基準法を遵守する立場から、会社が全従業員に対し厳守するよう徹底をはかることとしたものである。
 - ⑤ なお、あっせん員は、あっせんの席上、会社に対し全従業員について労働時間を守らせる能力があるのかとただしたところ、会社は、「管理能力はあるし、管理する。」と答えている。
- (3) 組合と会社は、昭和55年10月21日にあっせん案と同文の労使協定書（以下「協定」という。）を締結した。なお、指導要綱については、11月20日に協定した。

4 協定締結後の労使関係

- (1) 会社は、協定締結後、組合員全員を18勤に充てた。この結果、組合員全員と月20勤務をしていた者が18勤、その他の者が15勤という勤務体制が確立した。18勤と15勤の勤務割は、あっせん案の勤務時間表のとおりであった。
- (2) 会社の乗務員は、従来より、勤務交番に定めた勤務時間を超える勤務を行っていたが、協定締結後も協定の勤務時間表に定めた勤務時間を超過して稼働する勤務（以下「はみ出し勤務」という。）を行っていた。そこで、組合は、弘前労働基準監督署に対し、会社

がはみ出し勤務を放任しているとして労働時間の遵守を求めて告発したところ、同監督署は、昭和56年2月18日、労働基準法及び自動車運転者の労働時間等の改善基準〔昭和54年12月27日基発第642号の2労働省基準局長通達〕（以下「改善基準通達」という。）に抵触するとして、会社に対し、改善勧告を行った。

- (3) 昭和55年11月25日、会社は、非組合員を対象に中退共掛金月額4,000円、掛金の負担は会社2,000円、各個人2,000円とし、中退共加入希望者は申し出るようにとの掲示を行ったところ、非組合員の大多数の者が、これに加入した。組合は、非組合員に対するこのような取扱いは、昭和55年10月11日のあっせん案で掛金4,000円は組合員の負担としているのに比較し2,000円分の差別を受けるとして、昭和56年1月24日、当委員会に、救済申立てを行い、さらに、同年1月30日、あっせん申請を行った。その後、同年3月10日のあっせんにおいて会社は、組合員に月額2,000円の退職調整金を支給することで解決した。
- (4) 昭和55年12月10日頃、組合は、組合員A2（以下「A2」という。）から18勤から15勤に移りたい旨の申し出があり、これを会社に申し入れたところ、会社は、これを拒否した。その後、A2は、組合を脱退し、会社に対し15勤を希望したところ、同月21日から15勤に移行した。
- (5) 弘前分会の組合員数は、昭和55年8月22日のあっせん申請時の約90名から、協定締結後は減少し、本件申立て時の昭和56年4月3日には37名になった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

- (1) 組合は、会社が、組合員と非組合員の賃金・勤務体系が異なることから非組合員のはみ出し勤務を黙認し、あるいは勧めることによって、組合員と非組合員との間に賃金の格差を発生させたこと及びこの格差を利用して組合員を組合から脱退せしめたことが不当労働行為であると主張し、協定締結の日から本件完全解決に至るまでの間に、1箇月につき16,200円を、はみ出し勤務による賃金格差相当額として支払うこと及び支配介入排除を請求した。
- (2) 会社は、はみ出し勤務に対する規制は組合員、非組合員間に差別がないし、はみ出し勤務は個人の自由意思によるもので、組合員、非組合員を問わず行っているものである。また、組合員が多数脱退したのは、組合執行部が多数の組合員の意向を無視して強引に18勤固定給制賃金体系を実現したためであると主張する。

2 判断

(1) はみ出し勤務による賃金格差

組合は、非組合員がはみ出し勤務を行った結果、賃金格差が生じたと主張するのに対し、会社は、たとえ賃金格差が生じているとしても、協定により組合員と非組合員の間には別々の賃金・勤務体系が適用されることとなったのであり、土俵が異っているのだから両者の比較はできないと主張するので、以下判断する。

協定により異った賃金・勤務体系が併存することとなったとしても、あっせん員は、協定の基礎であるあっせん案を作成する際、両勤務につき賃金等に格差が生じないように配慮したのであり、組合員、非組合員が協定の勤務時間どおりに勤務しさえすれば、制度上での賃金格差は生じないことになる。もとより、個人差にもとづく賃金格差は別問題である。結局、はみ出し勤務によって賃金格差が生ずることが認められる。

(2) はみ出し勤務の実態

会社は、はみ出し勤務をするかしないかはすぐれて個人的な問題であり、はみ出し勤務をする者を非組合員、しない者を組合員と一律に図式化することはできないと主張する。

そこで、疎明によれば、15勤である非組合員の大多数の者は、1日につき2時間程度のはみ出し勤務をしているのに対し、18勤である組合員の場合は、その範囲は極めて狭い。また、前記あっせん案の勤務時間表を対比すると、15勤は1車2人制であり、勤務は隔日であるのに対し、18勤は3車5人制であり、前者においては、次の勤務者に引き継ぐまでに8時間の休車時間があり、これが1箇月当たり160時間にもなるのに対し、後者においては、勤務を午前3時に終えた者が午前9時から勤務する者に引き継ぐ場合と、勤務を午前零時に終えた者が午前7時半から勤務する者に引き継ぐ場合しか休車状態がなく、勤務の大部分は休みなく引き継がれることが多く、また休車状態があっても、翌日の勤務を控えて休息を取らざるを得ない状態にあることから、15勤の方が18勤に比し、はみ出し勤務をしやすい状態にあると認められる。

(3) はみ出し勤務に対する会社の対応

勤務については、前記認定したあっせん案作成の経緯及び確認事項等で明らかなおおりの、全乗務員を対象とし、会社が勤務時間の厳守を従業員に徹底をはかることとしたものである。会社は、はみ出し勤務は各人の自由意思にもとづいてなされたものであり、また、運転業務の特殊性から機械的、強制的規制になじまないものであると主張するが、はみ出し勤務が協定に違反し、法に触れるものである以上、会社は、強力で規制すべきであったにもかかわらず、前記主張のおおりの、会社の規制に対する姿勢が消極的であり、しかも、規制措置が必ずしも適切なものとは認め難く、結果的には、会社がはみ出し勤務を黙認した形と同様であったものと判断せざるを得ない。

(4) 結論

そもそも本件は、組合の賃金・勤務体系変更の要求に端を発したものであり、この紛争は、当委員会のあっせんにより解決したため、その経過は、当委員会に明らかである。

勤務の割当は、前記あっせん案により18勤を63台(105名)、15勤を65台(130名)とし、組合員は18勤で乗務することとなったことについては、当事者間で争いが無い。

勤務の変更については、あっせん案では会社、組合の協議に委ねているが、組合は、業務上支障のない範囲で勤務の移行を認めるべきだと主張するのに対し、会社は、勤務の変更は原則として認めず、組合脱退者については、現に非組合員で18勤で乗務している者が存在していることから、その選択を認める措置をとってきた。従って、組合員のままで15勤に移行する道は閉ざされており、15勤に移行するには組合を脱退する以外に方法がないことになる。

そこで、賃金体系については、組合員は固定給を基本とした体系を採用し、非組合員は歩合給制によることとなったが、あっせん案は組合員と非組合員との間の賃金の均衡を失しないよう配慮のうえ作成したものである。そのために勤務について会社が、はみ出し勤務を規制することを条件にしたものであり、このことは、前記認定したとおりの、あっせんの経過で確認していることによって明らかである。

ところで、会社は、協定は組合と会社間に締結されたものであり、従って、その当事

者である組合の組合員と会社に対してのみ適用されるものであると主張するが、たしかに賃金体系については、非組合員は協定とは別個に歩合給制を採用してきたことは認められる、しかし、勤務については会社が管理する立場にあり、しかも労働時間については、法による規制もあり、また、最近においては、自動車運転者の労働条件の改善と併せて交通事故防止の社会的要請にこたえるため、改善基準通達が出されていることから、勤務時間表については、労使双方で監督官庁の指導をうけて作成するよう配慮したものであり、会社が全乗務員に対し勤務時間を厳守させる立場にあることは当然である。にもかかわらず、会社は、はみ出し勤務を積極的に規制しないばかりか、黙認と同様の態度をとった。それにより、組合員と非組合員との間に賃金格差が生じたものと判断せざるを得ない。このため、組合員の間には動揺が生じ、はみ出し勤務によって賃金収入が多くなる15勤を希望する者が続出したが、組合員のままでの15勤への移行を会社は認めていないため、それら組合員は、組合を脱退して15勤へ移行したものと認められる。

以上のおおりに、会社のはみ出し勤務黙認による賃金格差の発生と組合員の脱退には因果関係が認められ、さらに、組合結成後の労使関係、協定締結後の中退共掛金の差別問題等を総合的に勘案すると、前述の会社の行為は、組合の弱体化をねらった支配介入であり、このことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断される。

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条により主文のおおりに命令する。

昭和57年4月6日

青森県地方労働委員会
会長 高橋 牧 夫

(別紙 略、別表 略)