

命 令 書

申 立 人 安全タクシー労働組合

被申立人 有限会社安全タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立組合員に対して、昭和63年7月15日付けで発した早出、残業及び公休出勤の禁止の業務命令を取消さなければならない。
- 2 被申立人は、下記の組合員に対し、昭和63年7月15日以降、被申立人が上記業務命令を取消すまでの間、上記業務命令がなければ、同人らが得たであろう賃金を別紙1により算定し、この額から既に支払済みの金額を差し引いた額に各賃金支払日から支払済みに至るまで年6分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、下記の組合員に対し、昭和63年度の夏期、冬期一時金について、昭和63年6月16日の団体交渉における昭和63年度一時金についての会社回答に基づいて算定した金額から既に支払済みの金額を差し引いた額に各一時金支払日から支払済みに至るまで年6分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、下記の組合員に対し、平成元年度及び平成2年度の夏期、冬期一時金について、別紙2により算定した金額から既に支払済みの金額を差し引いた額に各一時金支払日から支払済みに至るまで年6分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立組合員A1に対して、平成2年6月11日以降支払った月例賃金について、昭和62年度賃金協定書に規定する協定残業手当等を加算する補正を行い、この額から既に支払済みの賃金を差し引いた額に各賃金支払日から支払済みに至るまで年6分相当額を加算した金員を同人に支払わなければならない。
また、同人に生じたその余の不利益については、主文2ないし4の趣旨に沿って労使協議のうえ措置しなければならない。
- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

記

A 2	A 3	A 4	A 5
A 6	A 7	A 8	A 9

理 由

第1 申立人の請求する救済の内容

- 1 被申立人は、申立組合員に対し、年功手当及び一時金の支払い並びに時

間外休日労働について、他の乗務員と差別し不利益取扱いをしてはならない。

- 2 被申立人は、昭和63年7月1日付け及び同月15日付けで申立組合員に対して発した早出、残業及び公休出勤禁止の業務命令を取消し、申立組合員に、他の乗務員と差別することなく早出、残業及び公休出勤を行わせなければならない。
- 3 被申立人は、昭和63年7月15日以降、被申立人が申立組合員に対し、他の乗務員と差別することなく早出、残業及び公休出勤をさせるに至るまでの期間、申立組合員が得たであろう年功手当を加算し、かつ、過去の時間外勤務の実績を基準にして早出、残業及び公休出勤によって得たであろう賃金相当額（協定残業協定に基づく残業賃金）並びに年6分相当額を加算して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立組合員に対し、昭和63年度夏期一時金以降現在までの夏、冬一時金の各支払額について、他の乗務員と差別することなく、前項加算金を含む賃金額を基準として算定した金額に年6分相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、大幅賃下げ（所定内労働に対する平均的賃金31,152円の賃金引下げ）を内容とする賃金協定の締結を強要してはならない。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人有限会社安全タクシー（以下「会社」という。）は、昭和40年7月1日に設立された有限会社で、肩書地に事務所を置き、道路旅客運送業を営んでおり、審問終結時の営業車両台数は24台、従業員数は68名（うち乗務員数59名）である。
- (2) 申立人安全タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、会社で運転に従事する者をもって、昭和56年3月23日に結成された労働組合で、申立時の組合員数は18名、審問終結時の組合員数は9名である。なお、組合が所属する上部団体は、全国自動車交通労働組合総連合会（以下「自交総連」という。）である。
- (3) 会社には、組合のほか、昭和61年5月に結成された安全タクシー新労働組合（以下「新労組」という。）があり、申立時の組合員数は28名、審問終結時の組合員数は35名である。

2 事件以前の労使関係

- (1) 昭和58年4月に、組合は、長崎地方ハイヤータクシー労働組合連合会（以下「ハイタク労連」という。）に加盟した。
- (2) 昭和59年に、組合は、洗車時間の賃金カット問題、客待ち時間の賃金カット問題について、会社と団体交渉をし、長崎労働基準監督署（以下「労基署」という。）へも相談に赴いた。
- (3) 昭和60年に、組合は、アルバイト運転手の本採用への切り換えの件に

ついて、労基署、九州運輸局長崎陸運支局（以下「陸運支局」という。）へ相談に行くとともに、定年延長問題や賃金、一時金について会社と団体交渉を重ねた。

(4) 同年1月には、会社は、労基署から、以下の内容の是正勧告を受けた。

貴事業場における下記労働基準法等違反及び自動車運転者の労働時間等の改善基準違背については、それぞれ所定期日までに是正するよう勧告します。		
法条項	違反事項	是正期日
労基法第24条	就業時間中の賃金について、明確な根拠なく差し引いて支払っていること。	即日
同法第32条 改善基準 IVの2の(2) のイ及びニ	隔日勤務の自動車運転者について、法第36条に基づく時間外労働の限度(1日について3時間、2週間について18時間)を超えて時間外労働を行わせ、かつ、(1)2暦日における拘束時間が、時間外労働を含め21時間を超え、(2)2週間における総拘束時間が126時間を超えて休日労働を行わせていること。	即日
同法第37条 改善基準 Vの1の(2)	法定の割増賃金を支払っていないこと。 累進歩合制度を廃止すること。	即日 60.6.30

なお、勧告文中の「労基法」とは、「労働基準法」のことであり、「改善基準」とは、「自動車運転者の労働時間等の改善基準について」(昭和54年12月27日基発第642号)の別紙「自動車運転者の労働時間等の改善基準」(以下「二七通達」という。)のことである。この通達により、一回の乗務につき21時間の、2週を通して126時間の労働時間が認められている。

(5) 同年12月17日に、会社は、組合の書記長A10と組合員A11に対し、運賃収入が低いこと等を理由とする解雇通知書を出した。これに対し両名は、長崎地方裁判所(以下「地裁」という。)へ、従業員地位保全仮処分申請を行った。なお、A11について、会社が組合員であることを知ったのは、同月19日である。この事件の審尋のなかで裁判官から和解案が示されたが、その受け入れを容認するハイタク労連と拒否する組合と意見が対立し、組合は、昭和61年4月26日に開催された臨時大会の議決に基づき、ハイタク労連を脱退し、その後、自交総連に加入している。この問題は、2名の解雇撤回と解雇通告日以降の賃金支払いを求めて地裁へ本訴が提起されたが、平成2年9月4日に和解が成立した。

(6) 昭和61年4月から5月にかけて7名の組合員が脱退した。同年5月には、申立外新労組が結成された。この年に、組合は会社と退職金問題、定年延長問題で団体交渉を重ねた。

- (7) 昭和62年に至り、組合は、会社の労働基準法（以下「労基法」という。）第37条違反について、労基署、陸運支局と相談を重ねながら、会社に是正を要求した。
- (8) 同年10月18日に、会社は、組合の書記長代行A1（以下「A1」という。）の懲戒解雇処分を行い、その事実を記載した文書を会社の運転従業員控え室兼食堂に2週間掲示した。この事件は、A1が、乗客Aを目的地で降ろし、Uターンして帰路についたとき、Aを降車地付近で見かけたため、場所をまちがえたと思い、再び乗車させ数十メートル走行してAを降ろした。この際A1は、料金メーターを倒さず走行し、Aへ料金の請求をしなかったが、Aは500円を車内において立ち去った。A1はこれをチップとして処理したが、後日Aが会社に電話で料金部分410円について領収書を求めたことから、このことは会社が知るところとなり、会社は、A1が500円のうち料金部分について横領着服したとみなしたというものである。A1は懲戒解雇につき、就業規則の解釈適用の誤り、組合活動を活発に行う同人を会社から排除しようとした不当労働行為である等を理由に、無効を主張し、地位保全と賃金支払い、名誉き損を理由とする損害賠償を求めて、地裁の仮処分決定を経た後、本訴を提起した。ほぼ請求を認容した判決の後、会社は福岡高等裁判所に控訴したが、和解が成立し、A1は、平成2年6月11日に職場に復帰した。

3 勤務形態

- (1) 昭和62年度以降の会社における乗務員の勤務形態は、全員について、隔日勤務であり、所定労働時間は午前8時から翌日午前2時までの拘束18時間（このうち2時間は休憩時間である。）であり、1か月の乗務が13回になるよう調整された勤務である。なお、一乗務には40分間の始終業点検、納金、洗車の時間が含まれる。また、上記の隔日勤務を6回、7回あるいは3回行った後に2日間の公休日が入る。
- (2) 会社においては、午前8時以前の時間外労働を「早出」と、午前2時以降のそれを「残業」と、休日労働を「公休出勤」と、それぞれ称している。

4 賃金体系

- (1) 会社の賃金体系については、就業規則に次の各条項がある。
- 第36条 業務の都合によって必要ある場合は時間外労働或いは休日に出勤を命ずることがある。但しこの場合は法令の定める所により割増賃金を支給する。
- 第37条 前条の時間外並びに休日勤務は会社と従業員の過半数を代表するものとの協定によって行う。
- 第42条 賃金は、定期昇給年一回4月に行い賃金規定は別に定める。
なお、この「賃金規定」については、会社と組合間に締結された賃金、一時金協定書をあてている。
- (2) 会社の賃金分配率（運賃収入に対する月例賃金の割合）は以下の表の

とおりである。

昭和 58・59 年度 安全タクシー年功 6 年モデル賃金				
本 給	時間単価	640.00円	208時間	133,120円
年 功 給	単価	700 円	6 年	4,200円
精 勤 手 当				3,000円
基準内合計	時間単価	674.61円	208時間	140,320円
深夜手当	$674.61 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$			8,770円
家族手当			2.5人	8,100円
通勤手当				5,150円
合 計				162,340円
水揚げ高	歩合給	生産手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	162,340	46.38%
36万	4,200	700	167,240	46.45%
:				
40万	21,000	4,700	188,040	47.01%
:				
45万	43,000	11,600	216,940	48.20%
:				
50万	64,500	18,100	244,940	48.98%

昭和 60 年度 安全タクシー年功 6 年モデル賃金				
本 給	時間単価	640.00円	208時間	133,120円
年 功 給	単価	800 円	6 年	4,800円
精 勤 手 当				3,000円
基準内合計	時間単価	677.50円	208時間	140,920円
深夜手当	$677.50 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$			8,810円
家族手当			2.5人	8,100円
通勤手当				5,150円
合 計				162,980円

水揚げ高	歩合給	生産手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	162,980	46.56%
36万	4,200	700	167,880	46.63%
:				
40万	21,000	4,700	188,680	47.17%
:				
45万	43,000	11,600	217,580	48.35%
:				
50万	64,500	18,100	245,580	49.11%

- 長崎市内では一般に、タクシー会社が支出する人件費は、運賃収入のうち月例賃金が約50パーセント前後、一時金が約8パーセント、それに福利厚生費、その他、間接人件費まで含めて70パーセント前後になる。
- (3) 昭和61年度の賃金、一時金について、会社と組合間に締結された「賃金・一時金、協定書及び同覚書」（以下「61協定書」という。）は、以下のとおりである。

<p>昭和61年度 賃金・一時金、協定書及び同覚書 協 定 書</p> <p>昭和61年4月以降の賃金及び昭和61年度年間一時金について労使 双方協議の上、下記の通り協定する。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 労働時間 (省略)</p> <p>2. 賃 金</p> <p>賃金体系は本人給、年功給、皆勤手当、通勤手当、時間内深夜割増手当、家族手当、祝祭日手当、修理手当、能率給、生産手当、走行キロ手当、とする。</p> <p>(1) 本人給</p> <p style="padding-left: 2em;">実働1時間につき644円81銭（所定労働単価）</p> <p style="padding-left: 2em;">1乗務所定労働時間（実働16時間）を消化した場合、$644.81円 \times 16H = 10,316.96円$となる。遅刻、早退により不就労の時間がある場合は不就労時間を減じた時間数を所定時間単価に乗じる。</p> <p style="padding-left: 2em;">尚、この不就労時間数が16時間を超過した場合は、16時間毎に1乗務欠勤扱いとする。</p> <p>(2) 年功給</p> <p style="padding-left: 2em;">満1年以上勤続者に800円、以後1年経過毎に10年まで800円加算し、11年以上1年経過毎に200円加算する。</p> <p>(3) 皆勤手当 (省略)</p> <p>(4) 通勤手当 (省略)</p> <p>(5) 時間内深夜割増手当</p> <p style="padding-left: 2em;">法定割増率にて支給。</p>
--

午後10時より午前2時まで1乗務4時間。

(6) 家族手当 (省略)

(7) 祝祭日手当 (省略)

(8) 修理手当 (省略)

(9) 能率給

1ヶ月の營收高より35万を控除した營收に対して43%を乗じた金額を支給する。35万未満は支給しない。

上記の能率給には歩合割増を含む。

但し、上記の營收高には公休出勤分は含まない。

(10) 生産手当 (別表)

1ヶ月の營收高に応じて支給する。

但し、公休出勤は除外し、55万以上は一律26,100円とする。

(11) 走行キロ手当

1乗務の走行キロに付いて1乗務につき各々次の通り支給する。

320キロ以上335キロ未満 300円

335キロ以上350キロ未満 600円

350キロ以上 800円

但し、公休出勤については除外する。

(別表) 生産手当

營收高 (万)	金額	營收高 (万)	金額
35	0	46	12,600
36	700	47	13,600
37	1,700	48	15,100
38	2,700	49	16,600
39	3,700	50	18,100
40	4,700	51	19,600
41	5,700	52	21,100
42	6,700	53	22,600
43	7,700	54	24,100
44	10,600	55	26,100
45	11,600	56	26,100

覚 書

(前文省略)

(1) 公休出勤

賃金は營收高の50%とする。

但し、残業手当及び深夜割増を含む。

(2) 有給休暇手当及び特別休暇手当の算定方法 (省略)

(3) 本人給・通勤手当の計算 (省略)

- (4) 年功手当 (省略)
(5) 家族手当 (省略)

昭和61年度一時金

1. 1人平均支給額

夏期	220,800円
冬期	239,200円
計	460,000円

但し、昭和61年6月より11月迄6ヶ月間の營收高270万以上の者については270万を超えた金額の10%を加算支給する。

尚、營收高には公休出勤分は含まない。

2. 支給日

夏期	7月25日
冬期	12月20日

3. 支給対象者 (省略)
4. 受給資格者 (省略)
5. 除外者 (省略)
6. 6ヶ月未満者 (省略)

7. 配分方法

水揚35% 年功25% 一律40% とする。

昭和61年7月7日

- (4) 昭和62年度の賃金、一時金について、会社と組合間に締結された「賃金・一時金、協定書及び同覚書」(以下「62協定書」という。)は、以下のとおりである。

昭和62年度 賃金・一時金、協定書及び同覚書
賃金協定書(本採用者のみ)

昭和62年4月以降昭和63年3月末日までの賃金及び昭和62年度年間一時金について労使双方協議の上、下記の通り協定する。

但し、昭和63年度賃金が協定出来ない場合は、協定に至る迄本協定に依り仮に賃金を支払うものとする。

記

1. 労働時間 (省略)
2. 賃金

賃金体系は本人給、年功給、皆勤手当、通勤手当、時間内深夜割増手当、家族手当、祝祭日手当、修理手当、能率給、とする。

(1) 本人給

実働1時間につき644円81銭(所定労働単価)支給とし1乗務所定労働時間(実働16時間)を消化した場合、 $644.81円 \times 16H = 10,316.96円$ となる。遅刻、早退により不就労の時間がある場合は不就労時間を減じた時間数を所定時間単価に乗じる。

尚、この不就労時間数が16時間を超過した場合は、16時間毎に

- 1 乗務欠勤扱いとする。
- (2) 年功手当
満1年以上勤続者に800円、以後1年経過毎に10年まで800円加算し、11年以上1年経過毎に200円加算し支給する。
- (3) 皆勤手当 (省略)
- (4) 通勤手当 (省略)
- (5) 時間内深夜割増手当
法定割増率にて支給する。
午後10時より午前2時まで1乗務4時間分。
- (6) 家族手当 (省略)
- (7) 祝祭日手当 (省略)
- (8) 修理手当 (省略)
- (9) 能率給
1ヶ月の營收高より35万を控除した營收に対して43%を乗じた金額を支給する。
又、35万以下は支給しない。
上記の能率給には歩合割増賃金及び、深夜割増手当を含む。但し、上記の營收高には公休出勤分は含まない。
- (10) 上記の内(1)、(3)、(4)、(5)、(8)について、公休出勤は、除外する。
- (11) 昭和62年4月分～同年6月分の前賃金との差額は個人別に清算する。

昭和62年7月25日

覚 書 (本採用者のみ)

(前文省略)

- (1) 協定残業 (別紙に定める。)
 - (2) 公休出勤
賃金は營收高の50%支給とする。
但し、深夜割増手当及び深夜残業割増賃金を含む。
 - (3) 有給休暇手当及び特別休暇手当の算定方法 (省略)
 - (4) 本人給の計算 (省略)
 - (5) 通勤手当の計算 (省略)
 - (6) 年功手当 (省略)
 - (7) 家族手当 (省略)
 - (8) 勤務体系 (組合からの強い要望による。)
毎月々の乗務をオール13乗務とする。
但し、1月、2月、3月については、3ヶ月を通して1賃金算定期間を13乗務とする。
- (別表) 協定残業
- ◎ タクシー労働者の協定残業時間の算定が非常に困難なので労使

協議の上、營收ランク別に平均的残業時間とおもわれる時間分を下記の通り支給する。

營收高（万）	協定残業（時間）
35	0.00
36	1.50
37	2.85
38	4.20
39	5.55
40	6.90
41	8.25
42	9.60
43	10.95
44	12.30
45	13.65
46	15.00
47	16.35
48	17.70
49	19.05
50	20.40
51	21.75
52	23.10
53	24.45
54	25.80
55	27.15

但し、上記營收高には、公休出勤分は、除外し、55万以上は、一律27.15時間とする。

昭和62年度一時金協定書（本採用者のみ）

1. 1人平均支給額

夏期 225,600円

冬期 244,400円

計 470,000円

但し、昭和62年6月より11月迄6ヶ月間の營收高270万以上の者については270万を超えた金額の10%を加算支給する。

尚、營收高には公休出勤分は含まない。

2. 支給日

夏期 昭和62年7月25日迄

冬期 昭和62年12月20日迄

3. 支給対象者および支給算定期間 (省略)

4. 受給資格者 (省略)

5. 除 外 者	(省略)
6. 6ヶ月未満者	(省略)
7. 配分方法	
水揚35% 年功25% 一律40%	とする。
8. 年功の算定期間	(省略)
昭和62年7月25日	

(5) これらからわかるように、午後10時から午前2時までの4時間については、労基法第37条の規定に基づき2割5分の深夜割増賃金が上乘せされている。

一方、所定時間外の割増賃金については、62協定書の協定残業が、昭和58年ころの洗車時間の賃金を別にすれば初めて考慮されたものである。

5 62協定書の協定残業について

(1) 62協定書の協定残業は、組合の時間外割増賃金の要求を受け、労基法の趣旨に少しでも近づきたいという会社の希望に対し、組合には定年延長問題とセットで提案されたこと、夏期一時金の支給時期が迫っていたこと等の事情があったため、組合も合意し、昭和62年7月25日に協定として成立したものである。

(2) この協定残業の具体的な運用は、62協定書の別表によるが、例えば、運賃収入が月間で45万円の場合は、時間外割増賃金として、13.65時間分について、労基法施行規則第20条の規定に基づき5割の割増賃金が支払われる。逆に、月間13.65時間の残業をしても、運賃収入が45万円なければ、13.65時間分の時間外割増賃金は支払われない（以下この協定による時間外割増賃金を「協定残業手当」という。）。また、協定残業の運賃収入には、公休出勤分は含まれず、運賃収入が55万円以上になると協定残業時間は一律27.15時間となる。これは、その当時残業時間は公休出勤分も含めて、二七通達により39時間まで認められていたが、過去の実績から39時間まで働く人がまれなので、27.15時間で労使合意したためである。

62協定書では、61協定書の「生産手当」と「走行キロ手当」がなくなり協定残業手当に関する事項が入っている。

(3) 61協定書、62協定書の各運賃収入に従った月例賃金の賃金分配率は、以下の表のとおりである。

ただし、昭和61年度の月例賃金には、「走行キロ手当」が画一的には計算できないため含まれていない。

昭和61年度		安全タクシー	年功7年	モデル賃金
本給	時間単価	644.81円	208時間	134,120円
年功給	単価	800円	7年	5,600円
精勤手当				3,000円
通勤手当				5,150円

基準内合計	時間単価 710.91円 208時間 147,870円			
深夜手当	$710.91 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$ 9,242円			
家族手当	2.5人 8,100円			
合計	165,212円			
水揚げ高	歩合給	生産手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	165,212	47.20%
36万	4,300	700	170,212	47.28%
:				
40万	21,500	4,700	191,412	47.85%
:				
45万	43,000	11,600	219,812	48.85%
:				
48万	55,900	15,100	236,212	49.21%
:				
50万	64,500	18,100	247,812	49.56%
:				
55万	86,000	26,100	277,312	50.42%

昭和62年度 安全タクシー 年功8年 モデル賃金					
本給	時間単価 644.81円 208時間 134,120円				
年功給	単価 800円 8年 6,400円				
精勤手当	3,000円				
通勤手当	5,150円				
基準内合計	時間単価 714.76円 208時間 148,670円				
深夜手当	$714.76 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$ 9,292円				
家族手当	2.5人 8,100円				
合計	166,062円				
協定残業	時間単価1,072.14円				
備考	足切り 35万円 歩率 43% 深夜残業時間として水揚げ 36万円で 1.5時間 水揚げが 1万円増す毎に 1.35時間加算 但し 27.15時間で打ち切り				
水揚げ高	歩合給	協定残業時間	協定残業手当	給与合計	賃金分配率

35万	0	0	0	166,062	47.45%
36万	4,300	1.50	1,608	171,970	47.77%
:					
40万	21,500	6.90	7,398	194,960	48.74%
:					
45万	43,000	13.65	14,635	223,697	49.71%
:					
48万	55,900	17.70	18,977	240,939	50.20%
:					
50万	64,500	20.40	21,872	252,434	50.49%
:					
55万	86,000	27.15	29,109	281,171	51.12%
56万	90,300	27.15	29,109	285,471	50.98%

運賃収入48万円のときの賃金分配率は、昭和61年度で49.21パーセント、昭和62年度で50.20パーセントである。

6 申立組合員の残業実績について

昭和61年4月から昭和62年12月までの申立組合員の残業実績は、別紙3のとおりである。なお、審問終結時の申立組合員の昭和62年における残業実績は、月平均11時間である。

7 第1回残業禁止措置に至るまでの団体交渉

(1) 昭和63年3月14日、組合は、会社に以下のような春闘要求書を提出した。

<p>1988年度賃金・一時金に関する要求書</p> <p>(前文省略)</p> <p>1. 賃金に関する要求</p> <p>県下のハイタク労働者の所得水準は、県下の他産業男子常用労働者に比べ、年間1,119,600円余の所得格差があります。従って、1988年度の賃金引き上げ要求は、次の通り県下の水準に匹敵する賃金を要求する。</p> <p>(1) 賃上げ要求額</p> <p>現行月例賃金に<u>51,300円</u>の上積を要求する。</p> <p>(2) 要求の根拠</p> <p>県下の他産業男子常用労働者の月例賃金(水準)と県下のハイタク労働者の月例賃金(水準)との格差を要求の基準に設定した。</p> <p>(3) 要求額の配分</p> <p>1. 安全輸送の確立を図るため、刺激的・制裁的賃金を廃止し、保障給制度の確立など賃金体系を抜本的に改善すること。</p> <p>2. 現行の固定給賃金(35万営収・7年連続)を率で<u>9.1%</u>、額で<u>15,000円</u>以上引き上げること。</p> <p>A. 基準内賃金</p>

- イ) 本人給へ一律10,400円上積みすること。
- ロ) 年功給は1年付き1,000円とし、打ち切りなしとすること。
- ハ) 皆勤手当、通勤手当は本人給へ繰り入れること。

B. 基準外賃金

- イ) 所定内深夜割増手当は、法定通り支給すること。
- ロ) その他早出、深夜残業などの時間外労働については全て法定賃金を支給すること。
- ハ) 家族手当は現行妻4,200円、その他2,600円を妻5,000円、その他3,000円に引き上げること。
尚、妻については共稼ぎでも支給することとし、その他について打ち切りなしで全被扶養者に支給すること。
- ニ) 経営各位は責任をもって、労働強化なしで運送収入が増加する措置を講じて、組合員の賃金増加をはかり、固定給部門要求の上積み措置と併せて、88春闘要求賃金額51,300円を満額実現させること。

(中 略)

2. 一時金に関する要求

- (1) 要求額 (年間)
927,600円を要求する。
- (2) 要求の根拠
県下の他産業男子常用労働者の一時金 (水準) と県下のハイタク労働者の一時金 (水準) との格差を要求の基準に設定した。
- (3) 要求額の配分
一律 (40%) 水揚げ (35%) 年功 (25%) 夏期 (48%) 冬期 (52%) 全て、現行通りとする。

(以下 略)

1988年度労働協約改善基準に関する要求書

(前文省略)

- (1) 労働時間短縮に関する要求
労働時間を社会的水準まで短縮すること。
 - イ) 勤務体系は営収の減少により当面現行通りとする。
 - ロ) 所定労働時間も当面現行通りとする。
 - ハ) 時間外労働を含む月間拘束時間は273時間以内を厳守すること。
- ニ) 時間外労働については法定賃金を支給し、違法残業 (自主残業) は今後一切廃止すること。

(中 略)

(8) 産業別最低賃金に関する要求

- ハイヤー・タクシー乗務員の産業別最低賃金制度の確立に合意し、最賃協定 (1時間当たりの協定額=800) を締結すること。

- この要求書の骨子は、本人給の増額を軸とし、62協定書の協定残業手当を生産手当に移行させ、労基法に基づく残業手当の支払いを求めるものであった。
- (2) 同年4月23日の第1回団体交渉で、組合は春闘要求書の説明をした。会社は、交渉権、妥結権の確認及び組合役員名簿の提出を要求したが、組合は支配介入であるとして答えなかった。
- (3) ア 同年5月19日の第2回団体交渉で、会社は前年度の営業収入の実績について、会社全体で前年比98.2パーセント、長崎市内平均で前年比102パーセント、組合のみで前年比93.5パーセントだと説明した。続いて営業収入の減少の原因が議論されたが、会社は、乗務員の努力が欠けていることが原因であると主張し、組合は、実車率を高めるために減車措置等の企業努力が不可欠であると主張した。
- イ 会社から、賃金体系はどうするのかという質問がなされ、組合は、協定残業は法に反するので廃止する方向で考えて欲しいと回答した。それに対し会社は、そうすると賃金体系の根本的な見直しが必要になると述べた。さらに、組合に対し、残業をする気があるのかという質問がなされ、組合の執行委員長A2（以下「A2委員長」という。）は、「所定内で生活できるなら別だが、現状では残業しなければ生活できないのが現実であり残業せざるをえない。」と回答した。
- ウ その後、会社のB1総務部次長（以下「B1次長」という。）は、「現在の賃金体系では法定の残業賃は支払えない。どうしてもというなら、採算の合わない人の残業は、会社としては拒否しなければならない。これ以上運賃収入が低下するとこれからも解雇者が増える。」と述べた。
- エ この団体交渉で会社は、「ハンドルの時間の協定」を組合に提案した。この協定は、タコメーターチャート紙により運転時間を管理し、一日の最低実稼働時間を協定するものである。この協定については、組合は持ち帰り検討することとした。
- オ なお、この交渉のなかで、組合は、会社の、原資がないので賃上げはできないとの回答に対し、原資がないだけでは納得できないので、賃金分配に関わる経理内容を組合に出せる範囲で提示するよう申し入れたが、会社は、企業秘密であるとして、これを拒否した。
- (4) 同年5月31日の第3回団体交渉で、組合は、「ハンドルの時間の協定」はできないと回答した。
- 会社は、別紙4の内容を黒板に書き、現状で法定どおりの残業手当を支給すると、所定労働時間の営業収支に関して採算割れになることを説明した。
- (5) 同年6月16日の第4回団体交渉で、会社は、春闘要求書に対し、以下の回答を行った。
- ・現行賃金体系（62協定書）を維持する。

- ・水揚げ平均48万円（月額）、年功9年でアップ額952円とする。
- ・昨年度一時金に、年間で5,000円上積みする。
- ・一時金につき冬にあった270万円以上の分は削除する。
- ・年間総原資のアップ額は16,424円となる。

組合は、協定残業は飲めないと前置きし、952円の内訳について説明を受けた。

(6)ア 同年6月30日の第5回団体交渉で、会社は、本日で労基法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の期限が切れるとして同協定の締結を求めたが、組合は、労基法第37条の規定に基づく割増賃金を支払うか否かについて会社に確認したところ、不可能との回答だったので、36協定の意義からも締結する意味はないとして、この日は締結を拒否した。36協定をめぐる議論がなされた後、会社のB2業務部長（以下「B2部長」という。）は、「わかりました。そうなると会社としては、新賃金体系をせざるをえない。」と述べ、以下の案（以下この案を「新賃金案」という。）を提案した。

新賃金案（年功9年 モデル賃金）						対前年度差
本給	時間単価	539.18円	208時間	112,150円		-21,970
年功給	単価	800円	9年	7,200円		+800
基準内合計	時間単価	573.80円	208時間	119,350円		-29,320
深夜手当	$573.80 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$			7,460円		-1,832
家族手当	2.5人			8,100円		0
合計				134,910円		-31,152
深夜残業	$573.80円 \times 1.5 / 860.7円$			39時間	33,568円	
合計				168,478円		
備考	足切り 35万円 所定内歩率 40% 所定内深夜割増部分歩率 4% 時間外深夜割増部分歩率 12% 深夜残業時間 39時間まで深夜残業をした人に支給。但し 30分以上の不走行については支給しない。					
水揚げ高	歩合給	深夜	夜残	給与合計	賃金分配率	差額
35万	0	0	0	168,478	48.14%	2,416
36万	4,000	400	1,200	174,078	48.36%	2,108
:						
40万	20,000	2,000	6,000	196,478	49.12%	1,518
:						

45万	40,000	4,000	12.000	224,478	49.88%	781
:						
50万	60,000	6,000	18.000	252,478	50.50%	44
:						
55万	80,000	8,000	24.000	280,478	51.00%	-693
56万	84,000	8,400	25.200	286,078	51.09%	607

なお、この提案には、以下の比較表（昭和62年度賃金体系）が付されていた。

昭和62年度賃金協定（年功8年 モデル賃金）					
本給	時間単価	644.81円	208時間	134,120円	
年功給	単価	800円	8年	6,400円	
精勤手当				3,000円	
通勤手当				5,150円	
基準内合計	時間単価	714.76円	208時間	148,670円	
深夜手当	$714.76 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$			9,292円	
家族手当		2.5人		8,100円	
合計				166,062円	
協定残業	時間単価1,072.14円				
備考	足切り 35万円歩率 43% 深夜残業時間として水揚げ 36万円 で 1.5時間 水揚げが 1万円増す毎に 1.35時間加算 但し 27.15時間で打ち切り				
水揚げ高	歩合給	協定残業時間	協定残業手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	0	166,062	47.45%
36万	4,300	1.50	1,608	171,970	47.77%
:					
40万	21,500	6.90	7,398	194,960	48.74%
:					
45万	43,000	13.65	14,635	223,697	49.71%
:					
50万	64,500	20.40	21,872	252,434	50.49%
:					
55万	86,000	27.15	29,109	281,171	51.12%
56万	90,300	27.15	29,109	285,471	50.98%

前記2表によれば、新賃金案においては、時間単価が切り下げられ

ているため、前年度の月例賃金を維持するためには、39時間の時間外労働が必要となっている。

イ 15分の休憩の後、再開した団体交渉のなかで、A 2 委員長は、「このような合理化案は検討する余地すらない。」と回答したが、B 2 部長は、「組合に三つの案を提示したが、そのどれかを選択してくれなくては困る。」と述べた。

A 2 委員長は、「実質的な賃上げがここ四、五年実現されていない。会社は労働者に社会的水準の賃金を支払う努力をする義務がある。しかし、会社は労働者だけに犠牲を押し付けている。だから賃金を上げないのなら、正規の37条に基づく割増賃金を支払うように春闘の度に要求している。」と述べた。

ウ 会社のB 3 総務部長（以下「B 3 部長」という。）は、それに対し、「わかりました。結果的に、36協定は結ばないのですね。」と述べた。A 2 委員長は、「結ばないのではなく、会社の回答が36協定の意義を逸脱しているので結ぶ意味がない、現状では結べないということだ。」と述べた。B 2 部長は、「結ばなければ、協定残業による賃金は払えなくなるが、それでもいいか。」と発言したが、A 2 委員長は、「そんなことはできないはずだ。あの協定残業は、例えば40万の水揚げで何時間か残業したとみなすもので正規の残業に対して支払う本来の性格のものではないので、36協定を結ばないから払わないという性格のものではなく、払わなくてはならない。」と、反論した。

8 第1回残業禁止措置

(1) 昭和63年7月1日に会社は、以下の通告書を組合に出した。

通 告 書
自交総連安全タクシー労働組合 執行委員長 A 2 殿
昭和63年7月1日 昭和63年第B-15号
昭和63年6月30日の第5回団体交渉において、会社側は36協定の締結を予定しておりましたが、貴組合より締結を拒否されました。会社側としては現状での貴組合員の残業及び早出並びに公休出勤は拒否されたと考えます。つきましては、貴組合員の皆様の残業及び早出並びに公休出勤を昭和63年7月1日より36協定の締結に至る迄一切禁止することを通告します。
尚、昭和62年度より残業手当として支給してきました協定残業手当につきましても残業禁止期間中においては支給しないことを通告致します。
有限会社 安全タクシー 代表取締役 B 4

(2) 同日以降、会社は、営業車の鍵を抜いてロックし、鍵を管理している。

申立組合員以外にはそれぞれ出勤してきたときに鍵を渡し、申立組合員には午前8時にしか渡さない措置をとっている。また、午前1時20分を過ぎると、当直の営業担当者が、無線で「時間なのであがってください。」と連絡している。会社は、申立組合員に、午前1時20分ころ客を乗せていた場合には、丁重に断って降ろすよう指導している。このことについて、組合は、陸運支局に照会したところ、乗せた以上は目的地まで乗せていかなければならないとの見解を得て、その旨を会社に伝えたが、会社は指導を変えなかった。

(3) 同年4月1日から6月末日までの間は、会社は62協定書に基づいて、申立組合員に早出、残業及び公休出勤を行わせていた。

9 第2回残業禁止措置に至るまでの団体交渉

(1) 昭和63年7月14日の第6回団体交渉で、組合は冒頭、前述の7月1日付けの通告書に対し抗議を行った。

会社は組合に、賃金案について、職場集会の結果を尋ねた。A2委員長は、「ハンドルの協定と新賃金案は絶対認められないので不満ではあるが、昨年と同じ賃金案（協定残業）を基礎に考えたい。」と答えた。それに対し、B2部長は、「それはおかしい、あれほど協定残業は違法で廃止すると言っていたのに、会社としては、今年は協定残業を廃止し、新賃金案で交渉をすすめていきたいが、検討する余地はないのか。」と組合に質した。A2委員長は、「話し合う余地はない。労働者は時間給単価を基本で賃金を得ている。春闘は、その時間単価をいくら上げるかの闘いであり、その時間給単価を引き下げる回答を受け入れることは絶対できない。」と回答した。

(2) 組合は、新労組が会社と36協定を締結したのを知り、申立組合員が残業について差別扱いを受けることを避けるため、同年7月14日に以下の協定を締結した。

時間外労働及び休日労働に関する協定書

有限会社安全タクシー代表取締役B4と有限会社安全タクシー労働者代表は労働基準法第36条に基づき時間外労働及び休日労働に関し、次の通り協定する。

第一条 時間外労働について

(1) 時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務繁忙の為時間外労働を行う必要のある時。但し運転員については次の(イ)及び(ロ)の事由がある場合に限る。

(イ) 所定労働時間以外の労働時間がある為、その労働時間が時間外に及ぶ場合。

(ロ) 次の(1)及び(2)の事由がある場合

(1) 一時的な道路事情の変化等に依って入庫時刻又は到着時刻の遅れが生ずる時。

(2) 年末年始（12月10日～1月20日）

お盆 (8月10日～8月20日)

お宮日 (10月1日～10月10日)

上記繁忙期に運行時間の延長を行う必要のある時。

(2) 業務の種類及び労働者数

(イ) 運転員 15名

(ロ) 整備員 0名

(ハ) 事務員 0名

(3) 延長すべき時間

(イ) 運転員

時間外労働の時間数は1日につき3時間以内とする。但し、2週を通じて18時間3ヶ月を通じて108時間を超えないものとする。但し、時間外労働は2週を通じて126時間を超えない範囲で行う事とする。

(ロ) 整備員及び事務員

(略)

第二条 (略)

第三条 協定期間

協定の有効期間は次の通りとする。

自 昭和63年7月15日

至 昭和64年7月14日

協定成立年月日 昭和63年7月14日

なお、会社は、従来から36協定を組合毎に結んできた。

10 第2回残業禁止措置

(1) 昭和63年7月15日に、会社は、組合に対し、以下の業務命令を發した。

業 務 命 令

自交総連安全タクシー労働組合

執行委員長 A 2 殿

昭和63年7月15日

昭和63年第B-21号

昭和63年7月14日の第6回団体交渉において貴組合と36協定の調印がなされましたが、本年度春闘の争点となっている月例賃金体系及び残業問題について未だ貴組合と合意がなされない状況にあります。よって、上記重要課題が合意できる迄貴組合員全員の早出、残業及び公休出勤を禁止することを命令致します。

尚、昭和62年度より残業手当として支給してきました協定残業手当につきましても残業禁止期間中においては支給しないことを通告致します。

有限会社 安全タクシー

代表取締役 B 4

(2) 同年8月12日に、会社は、申立組合員A5に対し以下の文書による警

告を行った。

警 告 書

A 5 殿

昭和63年 8 月 12 日

昭和63年 7 月 15 日付け業務命令書昭和63年第 B - 21 号により残業等の禁止を通達致しておりましたが、貴殿の昭和63年 8 月 8 日の勤務日において帰庫時刻が午前 2 時になりました。このことが上記業務命令に違反であるということは貴殿も充分承知しておられることと思われまます。今後、このような業務命令に背く行為がある場合には減給等の処分（基準は就業規則による）をもって対処致します。

以上、念のため文書を以て警告致します。

有限会社 安全タクシー

代表取締役 B 4

(3) その後組合は、解雇の事態が生じることを避けるため、会社の命令に従い、早出、残業及び公休出勤は一切行っていない。

11 第 2 回残業禁止措置以降の団体交渉

(1) 昭和63年 7 月 20 日の第 7 回団体交渉で、会社は、組合に対し、新労組とは新賃金案で、一応合意に達し妥結するだけというかたちになったことを伝え、提案時にあった備考欄の「但し、30分以上の不走行については支給しない」という但し書き部分を除いた旨説明を加え、この新賃金案を基礎として考えたい旨述べた。

組合は、賃金と一時金が、同時妥結しない限り、一時金は支給しないのかと会社に質したが、会社は、同時妥結ということで考えている旨回答した。

組合は、一時金の内容については不服がない旨、合意の意思表示をしたが、B 2 部長は、「同時妥結の基本姿勢で進みたいと思います。私達もなにもその賃金交渉でいろいろもめたりする気持ちはない。気持ちはないけど、なんとか穏便に解決していきたいと。毎年、毎年 3 年も前から、4 年も前から、割増賃金をどうのこうの言われたっちゃ、うんざりする、会社もはっきり言って。」と述べた。

(2) 同年 7 月 26 日の第 8 回団体交渉でも、双方に歩み寄りはなく、会社は、組合に、新賃金案について受け入れの諾否を確認したが、組合は受け入れられないとし、交渉は決裂した。この交渉で、会社は、二本立て賃金のことまで考えている。8 月 10 日までには団体交渉をしようと思っている旨述べた。

12 一時金の不支給

会社は、夏期一時金を、過去、毎年 7 月 25 日までには、乗務員に対し支払ってきたが、昭和63年度夏期一時金は、申立組合員には、同年 7 月 25 日までに支払わなかった。

13 新労組と未組織乗務員の状況

- (1) 昭和63年7月12日に、会社と新労組の間では、新賃金案について、事実上の了解点に達し、同月20日に、昭和63年度賃金、一時金協定（以下「新賃金協定」という。）が事実上合意に達した。
- (2) 同月22日から23日にかけて、会社は未組織乗務員全員に、上記(1)の新賃金協定を説明し承諾を得た。
- (3) 同月25日に、会社は、新労組員と未組織乗務員全員に対し、夏期一時金を支払った。
- (4) 会社は、新労組員と未組織乗務員全員に対して、早出、残業及び公休出勤のいずれも禁止したことはない。

14 団体交渉決裂後の経過

- (1) 昭和63年7月28日に、組合は、地裁へ夏期一時金の支払いを求めて仮処分申請を行った。同年9月1日に、上記仮処分について、以下の内容で和解が成立した。

和 解 条 項

- 一 債務者は、債権者らに対し、昭和63年度の夏期一時金として、昭和62年度の夏期一時金支給協定の算定方式により算定した金額を、昭和63年9月20日までに、各債権者に支払う。
- 二 前項に基づいて各債権者に支払われた支給金額と、債務者から債権者らへ提示された昭和63年度の協定案の算定方式による支給金額との差額については、別途協議その他の方法により解決するものとする。
- 三 債権者らは本件申請を取り下げる。
- 四 本件申請費用は各自の負担とする。

（以 上）

- 同月20日に、会社は、申立組合員に対し、前記和解に従って夏期一時金を仮払いした。
- (2) 同月8日に、組合は、昭和61年度分の時間外労働について、労基法第37条、同法施行規則第20条に基づく未払割増賃金等の支払いを求めて地裁に提訴し、現在係属中である。
 - (3) 昭和63年度冬期一時金の支給について、組合は、地裁へ仮処分申請を行い、同年12月23日に、夏期一時金とほぼ同内容の和解が成立し、会社から仮払いを受けた。
会社は、その後の一時金については、和解条項に沿って、申立組合員に対し仮払いを続けている。

15 会社が支払った月例賃金

- (1) 昭和63年7月から平成元年6月までに、会社が、申立人組合に支払った月例賃金は、62協定書による仮払いであったが、残業は禁止しているとの理由から協定残業手当は支払っていない。
なお、仮払いに関して、協定等は存在しない。
- (2) 昭和63年7月から平成元年6月までの申立組合員の月別の運賃収入及

び賃金並びに賃金分配率は別紙5のとおりである。

16 他社における賃金体系

昭和63年度における長崎市内のタクシー会社の賃金体系は、おおむね以下の表のとおりである。

昭和63年度 A社 年功9年 モデル賃金				
本給	時間単価	568.07円	208時間	118,160円
年功給	単価	800円	9年	7,200円
無事故手当				4,500円
小計	時間単価	624.33円	208時間	129,860円
深夜手当	$624.33 \times (1.25 - 1.00) \times 4 \times 13$			8,116円
早出残業	$624.33 \times 1.25 \times 1 \times 13$			10,145円
深夜残業	$624.33 \times 1.50 \times 2 \times 13$			24,349円
家族手当		平均2.5人		8,250円
通勤手当		平均396	$\times 13$	5,148円
合計				185,868円
備考	足切り37万円 歩率42% 1時間当たりの水揚げ高1,900円未満 (=208時間で395,200円未満) の場合水揚げ高の36%のみ支給			
水揚げ高	歩合給	生産手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	126,000	36.00%
36万	0	0	129,600	36.00%
:				
40万	12,600	0	198,468	49.62%
:				
45万	33,600	4,050	223,518	49.67%
:				
50万	54,600	4,500	244,968	48.99%
:				
55万	75,600	4,950	266,418	48.44%

昭和63年度 B社 年功9年 モデル賃金				
本給	時間単価	726.07円	208時間	151,023円
年功給	単価	800円	9年	7,200円
小計	時間単価	760.69円	208時間	158,223円

深夜手当	760.69 × (1.25 - 1.00) × 4 × 13 9,889円			
家族手当	平均2.5人 8,600円			
通勤手当	平均396 × 13 5,148円			
合計	181,860円			
備考	足切り 35万円 歩率 40% 水揚げ高 37万より 1万円に 500円の生産 手当			
水揚げ高	歩合給	生産手当	給与合計	賃金分配率
35万	0	0	181,860	51.96%
36万	4,000	0	185,860	51.63%
:				
40万	20,000	2,000	203,860	50.97%
:				
45万	40,000	4,500	226,360	50.30%
:				
50万	60,000	7,000	248,860	49.77%
:				
55万	80,000	9,500	271,360	49.34%

この表において、昭和63年A社年功9年のモデル賃金には、会社の新賃金案と同じく39時間の時間外労働が見込まれているが、これは、一律に残業したとみなされる、いわゆるみなし残業協定であり、この賃金体系を採用しているタクシー会社は、長崎市内38社の内16社ある。

17 申立組合員

申立時における申立組合員は以下の表のとおりである。なお、審問終結までに組合を脱退した者については、摘要欄にその理由を付している。

組合員名	摘 要
A 2	
A 3	
A 4	
A 5	
A 6	
A 7	
A 12	生活できないという理由で退職して脱退
A 13	生活できないという理由で退職して脱退
A 8	
A 14	定年退職で脱退
A 15	個人タクシーの譲渡を受け退職して脱退

A 9	
A 16	生活できないという理由で退職して脱退
A 17	生活できないという理由で退職して脱退
A 18	定年退職で脱退
A 1	
A 10	平成 2 年 9 月 4 日和解、退職、脱退
A 11	平成 2 年 9 月 4 日和解、退職、脱退

第 3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社が、組合が新賃金協定案を締結しないことを理由として、新賃金協定を締結した新労組と差別し、早出、残業及び公休出勤を禁止し、62協定書の協定残業手当も支給せず、一時金も支給しないという措置をとったことは、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、時間外労働が、強制労働につながるとして反対しており、従来も時間外労働をほとんどしたことがなかった。この事情から、昭和63年 6 月 30 日に36協定の締結を拒否した。

そこで会社は、早出、残業の刑事免責要件を欠くため、同年 7 月 1 日に、申立組合員に対し、早出、残業及び公休出勤を禁止した。

イ 同年 7 月 14 日付けで、会社と組合間に36協定が締結された後は、36協定があるからといって、会社が労働者に時間外労働をさせる義務を負うものではないと考えたこと、および、組合が、早出、残業に反対している事実から、36協定締結の真意は他にあると推測したこと、また、賃金協定が締結されない以上、時間外労働に対する割増賃金の算定が不可能であり、そのような状況で申立組合員に残業を命ずると、訴訟を提起する可能性もあると考えたことから、会社としては、やむを得ず、早出、残業及び公休出勤を禁止するに至った。新労組及び未組織乗務員は、新賃金案で協定できたため、早出、残業及び公休出勤を行わせているのであり、組合間差別はない。

ウ 会社が提示した新賃金案は、現在の経済環境のもとで、会社が生き残りをかけて提示し、また、労働法規に従った賃金及び割増賃金の支払いを企図したもので、合理性、適法性をもっており、既に会社内の4分の3以上の乗務員が、これに従って就労しており、長崎市内の他のタクシー会社においても同様の協定が成立している。

エ 昭和63年 7 月以降の賃金については、賃金協定が成立していないので、62協定書に基づいて仮払いをしており、協定残業手当は残業をさせていないので、支給していない。この協定残業手当が生産加給手当だとすると、昭和62年度、会社は、乗務員に対し残業手当を全く支給

しなかったこととなり、不当である。

オ 夏期一時金については、昨年までも、賃金と一時金はセットで協定してきており、また、本件である月例賃金が決定しないのに、一時金が先に決定することはないので支払えない。

2 当委員会の判断

(1) 昭和63年度春闘までの労使関係

組合は、前記第2の2で認定のとおり、昭和59年ころから、労働条件の改善を求めて活発な活動を行っており、その結果として、会社が労基署の是正勧告を受ける等の事態も生じている。

一方、会社は、この間に、前記第2の2の(5)及び(8)で認定のとおり、二度に亘り合わせて組合員3名を解雇するなどしており、双方の労使関係は厳しい状況に至っている。

(2) 新賃金案について

ア 本事件は、このような背景の中で生じたものであるが、その原因となったところは、前記第3の1の(2)のアの会社の主張にみられるように、組合が、時間外割増賃金の不支給という現状が、会社が安易に時間外労働を乗務員に求めることにつながっていると位置付け、会社に対し、前記第2の7の(1)で認定のとおり、時間外割増賃金の支払いを強く求めたことと、会社が、昭和63年度春闘で組合に提案した新賃金案の内容との乖離にある。

イ 前記第2の4の(4)で認定のとおり、昭和62年度に会社と組合間に締結された62協定書は、残業手当の名目の手当を出す、その残業時間数は、運賃収入により算定するという、いわば、労使双方の妥協により生まれたとみることができる内容となっている。

ウ 確かに新賃金案は、労基法施行規則第20条の規定に基づき、時間外割増賃金を支払うかたちをとってはいる。しかし、前記第2の7の(6)のアで認定のとおり、新賃金案の下で、前年度の賃金を維持しようとするならば、39時間の時間外労働が必要となる。一方で組合の運動方針として、労働時間の短縮をめざしていたことは、前記第2の7の(1)及び前記第3の1の(2)のアから明らかである。さらに、前記第2の6で認定のとおり、審問終結時の申立組合員の昭和62年における残業実績は、月平均11時間に過ぎない。

また、前記第2の5の(2)で認定の「62協定書」の協定残業は、27.15時間の頭打ちとなっており、この27.15時間は過去の実績から労使合意したものであることから、39時間という時間数に疑問がある。

以上から、新賃金案が、組合にとって、労働条件の切下げの提案であることが、明らかである。

エ さらに、この新賃金案を会社が提案した背景としては、前記第2の2の(4)で認定のとおり、昭和60年1月に労基法違反等については是正勧告を会社が受けたことと、同じく前記第2の2の(7)で認定のと

おり、昭和62年になって組合が労基法第37条等に基づく時間外割増賃金の要求を強化したことが認められる。これに対し会社の従来賃金体系は、前記第2の4で認定のとおり、それらをほとんど考慮したものではなかったことが認められ、その結果従来賃金体系を維持したまま、労基法第37条等の要請を賃金のなかに反映すると、前記第2の7の(4)で認定のとおり、確かに会社主張の所定外労働時間における営業収支に関して、採算割れが生じる場合も認められる。しかし、そのことは会社の所定内労働時間を含めた営業収支全体に及ぼす影響についての証拠とはならない。

また、前記第2の3で認定のとおり、会社の勤務形態には、拘束時間18時間の勤務を7回連続する形態が組み込まれており、この期間においては、前記第2の2の(4)で認定の昭和60年1月に労基署から受けた勧告にも含まれていた二七通達に規定する総拘束時間の制限が2週を通じて126時間であること、および、前記第2の9で認定の会社と組合間に締結された36協定の第1条の(3)に照らすと、毎日3時間の時間外労働をする余地は全くなく、その分について理論的には月例賃金の減少をきたす。

加えて、会社は、新賃金案は、他社でも採用する賃金体系であると主張するが、前記第2の16で認定のとおり、他社は、この39時間を一律に残業したとみなす、いわゆるみなし残業協定であり、時間外39時間の実働を前提とする会社の新賃金案とは全く異質のものである。

以上のことから、会社の新賃金案の合理性、適法性の主張には疑問がある。

(3) 団体交渉の経過について

使用者が、労働者に、労働条件の切下げを提案する場合には、協議を尽くして説得に努めることが必要である。しかるに、会社がこの新賃金案について組合と行った団体交渉をこの観点からみると、まず第一点として、前記第2の7の(6)のイで認定のとおり、6月30日の第5回団体交渉で、三つの案（ハンドル時間の協定、62協定書と同じ賃金体系、新賃金案）のうちの一つを選択してくれと言いながら、前記第2の9の(1)で認定のとおり、次の7月14日の第6回団体交渉で、組合が、62協定書と同じ賃金体系を受け入れると回答したときには、前記第2の13の(1)で認定のとおり、既に多数組合である新労組と新賃金案について、事実上の了解点に達した後で、会社としては、組合の選択を受け入れることが難しくなっていたことが認められる。また、前記第2の11の(1)で認定のとおり、会社は、7月20日の第7回団体交渉において、新賃金案について、新労組と合意に達したことを表明し、この最終案を基礎として考えたい旨述べている。このことから、複数組合をかかえる会社の団体交渉の進め方には、新賃金案のもつ労働条件低下の影響をも考えると、問題があると言える。

第二点として、前記第2の7の(3)のオで認定のとおり、組合の要求にもかかわらず、会社の賃金分配に関わる経理内容の提示を拒否していること、さらに、前記第2の7、前記第2の9及び前記第2の11で認定のとおり、交渉における会社の対応は、提案を受け入れるか否かを問うにとどまり、ほとんど団体交渉としての機能をはたしていないことが認められる。

以上のことから、会社は、回数を重ね、団体交渉決裂時にも再度の団体交渉をもちかけてはいるが、誠実な団体交渉を行ったとは認め難い。

(4) 早出、残業及び公休出勤禁止措置について

ア 36協定未締結

前記第2の8で認定のとおり、昭和63年7月1日に、会社は、36協定未締結を理由とする残業等の禁止通告を組合に対して行った。

また、前記第2の9の(2)で認定のとおり、36協定について、会社は過去、少数組合である組合とも結んできたことが認められる。

確かに、前記第2の7の(6)のア及び前記第2の9の(2)で認定のとおり、会社と組合間の36協定は、昭和63年7月1日から同月14日までの間、未締結となっていることが認められる。

以上のことから、昭和63年7月1日付けで残業を禁止した会社の措置は、是認できる。

イ 賃金協定未締結

前記第2の9の(2)で認定のとおり、昭和63年7月14日、会社と組合間に36協定が締結された後、前記第2の10の(1)で認定のとおり、会社は、同月15日に賃金協定が未締結であることから、支払うべき時間外割増賃金の算定の根拠がないとして、組合に対する残業禁止措置を再び行った。

しかし、前記第2の4の(4)で認定の62協定書には、「昭和62年4月以降昭和63年3月末日までの賃金及び昭和62年度年間一時金について労使双方協議の上、下記の通り協定する。但し、昭和63年度賃金が協定出来ない場合は、協定にいたる迄本協定に依り仮に賃金を支払うものとする。」との前文があり、この協定を無効とする根拠があるとは認められない。したがって、会社が、6月末までは時間外労働についてもその適用をしながら36協定が締結された以降も賃金協定がないことを理由に組合の残業を禁止した措置には、合理性は認められない。

また、会社は、賃金の算定ができない状態で申立組合員に残業等を行わせると、後日訴訟を提起する可能性もあると主張しており、前記第2の14の(2)で認定のとおり、確かに、昭和61年度の未払割増賃金等請求訴訟が地裁に提起されている。しかし、その提起は、昭和63年9月8日、すなわち残業等の禁止措置以後に行われており、この措置が原因になっているとの見方も否定できず、一方で、62協定書については提訴から除かれていることが認められる。

以上のことから、会社が残業禁止をせざるを得なかったとする理由には根拠がない。

(5) 協定残業手当の不支給

前記第3の2の(4)のイで判断のとおり、62協定書は、昭和63年度の賃金協定書が締結できるまでの間適用されるとみるべきであるから、協定残業手当を支払わないとする根拠はない。

さらに、同じく前記第2の4の(2)で認定の62協定書の賃金分配率と前記第2の15で認定した申立組合員が昭和63年7月以降平成元年6月までに受け取った月例賃金の賃金分配率を比較してみると、明らかな低下が認められる。このことは、組合の受けた不利益が、単に残業禁止措置の効果にとどまっていないことを意味するものである。

加えて、会社は、残業を禁止した状態で、残業手当として労使で協定した協定残業手当の支払いの必要はないと主張するが、前記第2の5で認定のとおり、61協定書の「生産手当」と「走行キロ手当」が、62協定書の協定残業手当に組み替えられたことが認められ、このことは、手当の名称にかかわらず、協定残業手当は歩合給的性質を有していることを意味している。

以上のことから、会社が、協定残業手当を支払わない措置は、組合を嫌悪してなした不利益取扱いであると判断せざるを得ない。

(6) 一時金の不支給

前記第2の4で認定の61協定書及び62協定書によれば、昭和61年度及び昭和62年度は賃金と一時金が同時に妥結したことが認められるが、一方で、前記第2の4の(3)及び(4)並びに前記第2の7の(5)で認定のとおり、会社における昭和61年度から昭和63年度までの一時金の額及び配分方法は、ほとんど変わらないことが認められ、会社が主張するように一時金を切り離しては妥結できないとは必ずしも言い切れない。さらに、前記第2の11の(1)で認定のとおり、組合が妥結の意思表示をしたこと、および、申立組合員の生活にとって一時金不支給の影響が大きいことを考え合わせると、会社が、一時金不支給を新賃金案締結のための圧力としたことは妥当でない。

(7) 不当労働行為の成否

以上の判断を総合すれば、会社が申立組合員に対して行った残業禁止等の措置は、会社が組合の従来からの活動を嫌悪し、その組合からの要求を奇貨として提案した新賃金案の協定と組合の弱体化を企図してなされたものと見るのが至当である。

よって、本件は、労働組合法第7条1号、2号、3号に該当する不当労働行為である。

ここで、将来の健全な労使関係のため敢えて付言すれば、本事件は双方の団体交渉が十分に機能しなかったことを遠因としている。

現実を考慮しない理想の追求、相手方の意思を熟慮しない提案のあり

方に合意の道は見出し得ない。団体交渉の究極の目的が妥結にあるとすれば、その成果のために何かを犠牲にすることが必要な場合もある。この事件を契機に、労使双方が相手方の立場を尊重しつつ自らの立場を主張するという、交渉の基本に立ち返り、今後の正常な労使関係を構築することを期待するものである。

また、本件命令履行後は、労使双方速やかに協議を行い、新たな協定を締結することを希望するものである。

第4 救済の方法及び法律上の根拠

申立人は、最後陳述書において、申立時の組合員全員についての救済を求めているが、以下の理由により、主文のとおり救済を命ずることによって足ると思料する。まず、A10及びA11は、本事件の全期間を通して、会社において乗務に従事したことはなく、かつ、解雇事件について会社との間に和解が成立しており、救済すべき利益は存在しない。次に、A1は、平成2年6月11日に職場復帰しており、それまでの不利益は会社との間に成立した和解で補填されたとみるのが妥当であり、また、同人の残業の実績も不明である。そして、A12、A13、A14、A15、A16、A17及びA18の退職者については、脱退の時期等が明らかにされなかったため、救済対象から除外した。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成3年3月27日

長崎県地方労働委員会
会長 藤原千尋 ㊟

(別紙 略)