

命 令 書

申立人 自交総連高岡ハイヤー労働組合

被申立人 有限会社 高岡ハイヤー

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員の賃金額について、平成4年3月15日に締結した労働条件に関する確認書に定める金額を減額して支払ったり、時間外労働を禁止するなどの不利益取扱いをしてはならず、かつ、これにより申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員に対して、平成5年2月1日以後その賃金について、前項記載の賃金の減額なしに支払い、かつ、時間外労働に従事させるまでの間、同組合員が時間外労働に従事していたならば得たであろう賃金相当額（当該期間の賃金として既に支払われた金額を除く。）を支払わなければならない。この場合において、賃金相当額のうち時間外労働に係る額は、平成4年11月分から平成5年1月分までの同組合員各自の当該平均月額を基礎に算定するものとする。
- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 被申立人有限会社高岡ハイヤー（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を有し、一般乗用旅客自動車運送業等を目的とする有限会社で、その従業員数は、本件申立て当時8名で、保有する車両台数は6台である。
- (2) 申立人自交総連高岡ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、平成4年2月12日に会社に勤務する従業員をもって結成された労働組合で、その組合員（以下「組合員」という。）は、本件申立て当時6名である。

2 労使関係等

(1) 組合結成当時の状況

組合結成当時の賃金は、固定給と歩合給を合算したもので、歩合給に換算すると、総営収額の約45パーセントであり、近隣の同業者の中にあっては上位にあったが、乗務車両のタイヤの交換及びパンク修理に要する経費は、従業員が負担していた。

(2) 労働条件に関する確認書の締結

組合は3回の団体交渉の後、平成4年3月15日に会社との間に有効期間の定めのない労働条件に関する確認書（以下「本件確認書」という。）

を締結したが、賃金に係る事項は、次のとおりであった。

- ① 賃金は、歩合給とし、総營收額の50パーセントとする。
- ② 基礎歩合給は、43パーセントとする。
- ③ 時間外割増給は、7パーセントとする。ただし、労働基準法（以下「労基法」という。）どおり計算し、支払う。
- ④ 第2歩合給
②+③を支払い、その総額が総營收額の50パーセントに満たない場合は、差額を一括して支払う。
- ⑤ 顧客の要請等による早出、時間外手当は、現行どおり毎年2回支払う。

(3) 会社代表取締役の変更

会社は、本件確認書を締結した約1週間後から会社譲渡の工作を始めていたが、同年10月初めに人を介して土佐市内の同業者であるB1に譲渡を申し込んだ。同人は、これを受諾し、同月18日にそれまでの代表取締役にかわって、会社の代表取締役に就任した。

組合は、この間の経緯について一切知らされていなかった。

代表取締役となったB1（以下「代表者」という。）は、その就任に際し、退任した代表取締役への経費の支払とともに、社屋の移転新築の費用等に充てるため、多額の自己資金を費消したが、会社も、多額の債務を負うこととなった。

3 不当労働行為の成否

(1) 事実関係

- ① 代表者は、就任後直ちに労働基準監督署で会社に係る労基法第36条の規定による書面協定（以下「36協定」という。）の届出状況を調査し、その届出がないことを確認した。
- ② 代表者は、その就任当初から本件確認書の賃金に係る事項については、これを守る意思は全く有しておらず、同年10月23日には全従業員に対し、土佐市内で同人が別に経営するハイヤー会社で実施している次のような賃金支払い方式（以下「新賃金方式」という。）の導入を申し入れた。
ア 固定給として17万1千円を支払う。
イ 歩合給として、営業収入から40万円を控除した残りの額の20パーセントをその月に、32パーセントを年2回に分けて支払う。
- ③ 組合は、同月30日の団体交渉で本件確認書の履行を主張し、36協定の締結を提案するとともに、新賃金方式の導入を拒否した。これに対し、会社は、新賃金方式を導入しなければ、経営の維持は困難であると主張し、合意に至らなかった。
- ④ 組合は、同年11月17日に当委員会に対し、本件確認書の完全履行を求めて、あっせん申請を行った。
- ⑤ 会社は、同年12月5日に全従業員に対し、新賃金方式により算出し

た11月分賃金を支払い、以後、翌年1月分賃金まで新賃金方式で支払った。

- ⑥ 組合は、平成4年12月9日に新賃金方式による賃金の支払は、不当な賃金カットであるとして、法的措置も辞さない旨の抗議要求書を会社へ送付した。
- ⑦ これに対し、会社は、前記抗議要求書を受領した同月10日には組合員を招集し、新賃金方式によれない場合には、時間外労働は許容できない旨述べた。
- ⑧ 当委員会のあっせん員会は、同月16日に双方に対し、「確認書は有効であり、これの取扱いについて団体交渉による早急な解決を要望する」旨の口頭勧告を行った。
- ⑨ 会社は、前記口頭勧告にいう団体交渉に組合が応じないとして、平成5年1月19日に組合に対し、次のような内容の通告書を送付した。
 - ア 同年2月1日より新賃金方式を適用する。
 - イ 同年1月25日までに、新賃金方式と36協定の書類に同意を申し出ること。
 - ウ 同日までに申出のないときは、勤務時間割表に基づく基本時間内のみの勤務とする。
- ⑩ 会社は、同日に前記通告書に関する従業員の意向を聴取した。この際、組合は、新賃金方式を拒否したが、組合に非加盟の乗務員（以下「非組合員」という。）1名は、新賃金方式に従うことを表明し、同月29日に会社との間において、時間外労働を行える旨の36協定類似の約束を書面で交した。
- ⑪ 会社には、同月27日付けで新たに8名の役員が就任した。これら役員の大半は、他社のタクシー乗務員等タクシー運転資格を有する者であった。
- ⑫ 会社は、同年2月1日から、組合員の勤務時間を⑨ウの項記載の基本時間内に制限し、組合員が勤務しなくなった時間帯は、役員が乗務した。その結果、組合員の勤務終了時刻は、従前の23時、零時又は1時が18時又は19時となった。
- ⑬ 会社は、組合員に対し、同月分以降の賃金を本件確認書に基づくものとして支払ったが、会社計算によると、総營收額の50パーセントとは異なり、基礎歩合給としての43パーセントに過ぎないものであった。一方、非組合員の賃金は、新賃金方式で支払われた。
- ⑭ 会社は、同年4月16日の高知地方裁判所での審尋の際、⑩の項記載の書面による時間外労働は、労基法上問題があるとの指摘を受け、同日以後非組合員の時間外労働を禁止した。
- ⑮ 高知地方裁判所は、同年6月4日に本件確認書は有効であるとの判断に立って、会社に賃金仮払を命じる仮処分命令を出した。
- ⑯ 会社は、同月25日に組合員に対し、平成4年11月分、同年12月分及

び平成5年1月分の賃金について、本件確認書に定める総營收額の50パーセントで計算した金額と既支払分との差額を支払った。

(2) 判 断

組合は、会社が本件確認書を見せしめ、賃金を平成4年11月分以後、新賃金方式又は本件確認書の基礎歩合給に係る規定に基づき支払ったのは、賃金の一方的な切下げであり、これら会社の行為は不当労働行為であること及び会社が平成5年2月1日以後組合員の時間外労働を許容しなかった行為は、これも不当労働行為であると主張するので、以下のとおり判断する。

① 本件確認書に関する高知地方裁判所の平成5年(ヨ)第27号賃金仮払仮処分事件決定の判断理由は首肯できるので、本件確認書は有効であり、時間外労働の有無にかかわらず、総營收額の50パーセントを賃金として保証していると解せざるを得ず、時間外労働を命じなければ、43パーセントで問題はないとする会社の解釈は、独自のものであると言わざるを得ないこと。

② 本件確認書は、前項のとおり総營收額の50パーセントを賃金額とする有効期間の定めのない労働協約であるが、これに代える新賃金方式の導入は、その内容に合理性があったとしても、その申入れは、本件確認書の賃金方式の無効性を理由とするものか、あるいは、この方式が会社経営上の障害となることを理由とする労働協約の解約の意思表示なのか又はその改訂を求めるものであるのか必ずしも明らかでないが、次の理由により是認できないものであること。

ア 無効性を理由とするものであれば、前記のとおり本件確認書は有効と解するほかないものであるので、会社の新賃金方式の導入の申入れは理由を欠くものと言わざるを得ないこと。

イ 労働協約解約の意思表示とすれば、前記のとおり本件確認書は期限の定めのないものであり、この解約には少なくとも90日前の文書による予告がないので相当でないと言わざるを得ないこと。

ウ 労働協約改訂を求めるものとすれば、賃金が労働者にとり極めて重要な基本的労働条件であるので、その改訂には組合の同意を得なければならないとされているところ、組合に対する新賃金方式導入の申入れからその実施である賃金の支払までの四十数日という期間は、同意形成期間として相当なものであったとは言えず、かつ、その間組合の説得に格別の努力を行ったとも認められず、そのため、組合の同意が得られていないこと。

③ 平成4年11月分から平成5年1月分までの賃金について、新賃金方式を暫定的に導入する合意が労使間に存在したとは認められないこと。

④ 代表者は、会社の代表取締役役に就任する以前から土佐市内において一般乗用旅客自動車運送業の経営について長年の経験があり、同市及びその近隣の同業者の経営状態及び労使関係、タクシー乗務員の時間

外労働に依存せざるを得ない賃金の実態等を熟知しており、労働協約の労働者に不利益となるよう変更することの困難性についても十分認識していたこと。

- ⑤ 代表者は、会社の代表取締役役に就任するに当たり、本件確認書の賃金に係る事項に定める賃金額を遵守する意思はなく、土佐市及びその近隣の他の同業者の賃金額と同程度に引き下げることを決意していたこと。
- ⑥ 組合は、36協定締結主体としての要件を具備し、かつ、締結の意思を有していたのであるが、締結の障害となっていたのは、専ら、新賃金方式の導入ができなければ、時間外労働は許容できないとする会社側の意向にあったと言わざるを得ないこと。
- ⑦ 会社は、新賃金方式導入を認めない組合とは36協定の締結をしようとして、同年2月1日以後組合員には時間外労働を命じなかったが、他方、その直前の1月末には大半の者がタクシー運転資格を有する8名の役員を増員し、かつ、同年2月1日から同年4月16日までの間新賃金方式導入を認めた非組合員には36協定類似の協定を締結した上で時間外労働を命じ、組合員に対する時間外労働禁止による営業収入減少に対処していること。
- ⑧ 賃金の定めがどのような方式であれ、その内容が労基法違反でない限り36協定の締結は可能であること。②の項記載のとおり新賃金方式の導入は是認し難いことからすると、新賃金方式の導入ができなければ、36協定の締結はあり得ないとする会社の意向は到底首肯できないこと。
- ⑨ 前各項に掲げる事項並びに組合結成から本件確認書の締結、会社代表者の変更及び新賃金方式の導入の申入れを経て本件確認書の基礎歩合給の支払及び時間外労働の禁止に至るまでの労使間の交渉の経緯等当時の労使関係の諸事情を併せ考えると、会社の平成4年11月分以後新賃金方式又は本件確認書の基礎歩合給に係る規定に基づき賃金を支払った行為及び平成5年2月1日以後組合員の時間外労働を許容しなかった行為は、いずれも、新賃金方式による賃金等会社主張の賃金額の受容を強要するものであり、結成後間もない労働組合の最初の成果である本件確認書を実質的に無意味なものにすることにより、組合員に組合活動に対する不安感及び経済的不利益を与え、もって、組合の弱体化を意図したものと言わざるを得ず、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。

4 救済方法

- (1) 会社は、3(1)⑩の項記載のとおり、平成4年11月分から平成5年1月分までの賃金については、本件確認書に基づき算定した額を支払済みであるので、この点に関する組合の被救済利益は存在しない。
- (2) 主文第2項記載の賃金相当額のうち時間外労働に係る額の算定に当た

っては、組合員が時間外労働に従事し、かつ、本件確認書に定める賃金が支払われていた間のうち、平成4年11月分から平成5年1月分までの当該平均月額を基礎とするのが相当である。

(3) 申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、本件救済は、主文のとおり命令することにより、必要にして十分であると考ええる。

第2 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成5年12月16日

高知県地方労働委員会
会長 小松幸雄