

命 令 書

申立人 自交総連群自交高陽タクシー分会

被申立人 高陽タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れる賃金制度に関する団交要求に対し、新賃金合意者の賃金の現状維持を前提とせず、新賃金合意者の旧賃金復帰問題を含めた今後の賃金制度の在り方について、誠意をもって交渉に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 申立人の慰謝料の支払いに関する申立ては、これを却下する。
- 4 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 当事者等

- (1) 被申立人高陽タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営み、審問終結時における従業員数は40名である。
- (2) 申立人自交総連群自交高陽タクシー分会（以下、「組合」という。）は、昭和53年10月に会社の従業員で結成された労働組合で、全国自動車交通労働組合総連合会群馬地方自動車交通労働組合（以下、「自交総連群自交」という。）に加盟し、審問終結時における組合員数は11名である。
- (3) なお、会社には組合のほかに、平成2年6月10日に会社の従業員で組織された高陽タクシー従業員親睦会（以下、「親睦会」という。）があり、審問終結時における親睦会員数は18名である。

2 新賃金案導入をめぐる交渉の経緯

- (1) 会社は資金上の問題から経営難に陥り、昭和57年10月、会社更生手続きを申し立て、翌58年3月、会社更生手続きの開始が決定された。

大阪府在住のB1は、更生管財人から会社の更生を打診されていたが、同60年8月、株式会社古知商店は確定更生債権及び会社株式を譲り受け、B1が会社の代表取締役役に就任した。

同62年5月21日、会社更生計画が認可され、同年10月31日には更生手続終結決定がされた。

なお、同年11月20日にB1（以下、「B1社長」という。）及び息子の

- B 2（以下、「B 2 社長」という。）の 2 名が会社代表取締役役に就任した。
- (2) 同63年 3 月17日、高崎市内のホテルにおいて、会社側 B 1 社長、B 3 常務取締役（以下、「B 3 常務」という。）組合側三役ほか執行委員11名が出席し、団体交渉が開催された。
- その席上会社は、会社再建のため従来の労働条件、賃金、退職金をいったん白紙に戻して新賃金体系でやりたいと組合に提案し、新賃金案の概要を黒板に書いて説明した。
- この新賃金案に対し組合は、賃金合理化であると反対した。
- (3) 同年 5 月頃、B 3 常務は新賃金体系に関する B 3 私案を組合に提案した。
- (4) 同年 6 月末頃、組合臨時大会で A 1 新委員長が選任された。新執行部は、新賃金体系受入れの条件として、2、3 年後までに中小企業退職金共済制度（以下、「中退金」という。）へ加入することを会社に申し入れた。
- (5) 同年 8 月末頃行われた団体交渉において、会社は、組合の賃金体系変更受入れの条件が 2、3 年後の中退金加入であれば、2 年後の加入を約束する旨回答した。
- それに対し組合は、2 年後でなく即時加入を要望した。
- (6) 同年12月 8 日の団体交渉において、会社は中退金即時加入の意向を伝えたが、組合は新賃金体系受入れを拒否したため、交渉は決裂した。B 3 常務は組合の不誠実さをなじり、今後この問題についての団体交渉は行わないとの意向を表明した。
- (7) その後、組合から社長と直接交渉をしたいとして団交要求があったため、B 3 常務は社長に連絡の上団交日時を設定し、同年12月23日に会社は組合に対し12月25日の団交開催を文書で通知した。
- (8) 団交開催場所について、会社は、社長が大阪から到着するのは夕方になるため、利用時間が午後 9 時までの公民館を会場としたのでは十分な交渉ができないとして、時間に制限なく利用可能な高崎市内のホテルの会議室を準備した。
- (9) 一方、団交開催場所や時間については、組合は、ホテルでの団体交渉は組合員の疑惑を招く等として、会社に対し文書で、組合としては従前から昼間、公民館等で団体交渉をするよう求めてきたはずだと抗議し、健全に対等な立場で団体交渉を行うよう求めていた。
- (10) その結果、団体交渉予定日であった12月25日には、組合は近くの公民館に待機し、1 名の組合員を除いては、会社（B 1 社長及び B 3 常務）が待つホテルには赴かなかったため、結局団体交渉は開催されなかった。
- (11) このような経過から、会社は翌12月26日、社内に会社方針を掲示し、全従業員に会社再建に対する協力を呼び掛けた。
- 会社方針は、従業員はいったん退職の上、新賃金で再採用するという趣旨のものであったが、新賃金は、月間營收350,000円以上の場合、109,928

円の基本給のほか、歩合給（月間営収350,000円越高の40%）、割増給（総営収の7%）、皆勤手当、深夜手当、無事故手当を支給する。月間営収350,000円未満のときは低能率賃金を適用する。賞与は夏期、冬期に分けて支給し、月間営収380,000円以上2%から月間営収500,000円以上8%の基準に基づいて支給する等を内容とするものであった。

(12) この会社の呼び掛けの結果、翌平成元年1月21日に、非組合員を中心に希望者との間で個々に労働契約が締結され、新賃金制度が実施されるに至ったが、組合員の中でも数名の者が会社呼び掛けに応じ、新賃金協定を締結した。

なお、新賃金は全社一律に実施したものではなく、新賃金を希望しなかった組合員については従来の賃金形態（歩合給50%に皆勤手当を最高3%付加する、いわゆる折半方式。以下、「旧賃金」という。）がそのまま残されている。

### 3 群地労委平成元年（不）第2号事件の和解の経緯

(1) 平成元年3月20日、自交総連群自交及び組合は、先の会社方針の掲示（認定した事実2の(11)）及び強要並びに組合員からの担当車両の引上げは不当労働行為であるとして、当地労委に対し救済申立てを行った（群地労委平成元年（不）第2号事件。以下、「元年事件」という。）。

(2) この元年事件は、地労委における調査の中で、「①被申立人が新賃金案の撤回を口頭で述べる。②今後、賃金問題等については団体交渉で解決する。また、団体交渉には申立人代理人の弁護士を参加させる。」ことで両当事者間の合意ができ、同年9月29日に申立てが取り下げられた。

なお、合意事項中の「新賃金案の撤回」については、現在新賃金案に合意している人を含めて団体交渉で、今後、新賃金案を実施するのか、しないのかを協議していくという趣旨である旨確認されている。

### 4 元年事件の和解を受けた団体交渉の経緯

(1) 平成元年10月3日、先の元年事件取下げ時の合意を受けて、組合側代理人弁護士立会いの上、会社側B3常務、組合側A1委員長ほか組合役員6名及び上部団体役員2名が出席して団体交渉が開催され、その結果、「従業員の労働条件については会社と組合との間で協議決定の上実施することをあらためて労使双方本日確認した。」等の趣旨の団交議事録が作成された。

(2) 次の団体交渉が、10月3日と同じメンバーで同年11月2日に開催され、「1. チェックオフについて 2. 新賃金を了解した従業員の扱いについて 3. いわゆる新賃金案についての討議 4. その他」が議題とされた。

(3) 組合はこの交渉の中で、新賃金問題に関し、新賃金を受け入れた組合員についても白紙撤回である旨主張したが、会社はその問題については今後の話合いで決めると主張し、交渉の結果、両者間に、「会社としては、いわゆる新賃金問題については、新賃金と従前の賃金の選択は、当面の

間、組合員の判断に委ねることに、労使合意した。又組合員の判断結果（今後の変更を含め）は、組合を通じて、会社に伝えることとした。この上で会社と組合が話し合い合意のうえ解決していくこととした。」その他を内容とする団交議事録が交わされた。

#### 5 その後の団体交渉の経緯

- (1) その後、平成元年12月1日、同月16日、平成2年2月5日、4月5日と団体交渉が行われ、2月5日の団体交渉では既に新賃金を受け入れている組合員A2の旧賃金復帰要求が、また4月5日にはA2を含め、新賃金を受け入れた組合員全員の旧賃金復帰要求が行われたが、合意には至らなかった。
- (2) さらに、同年4月13日、30日、5月14日、16日と団体交渉が重ねられたが、既に新賃金に同意している組合員の取扱いをめぐって会社と組合の主張が対立し、実質的な話し合いは行われなかった。
- (3) そのため組合は、同年8月16日、会社の誠実な団体交渉応諾等を求めて救済申立てを行った（群地労委平成2年（不）第2号事件。以下、「2年事件」という。）。

#### 6 2年事件申立て以降の団体交渉の状況

2年事件申立て以降、団体交渉は平成2年10月19日、11月6日、12月6日、平成3年2月6日と実施され、2月6日の交渉では「1. 会社は料金改訂に鑑み労働条件の改善をはかる。2. 労使間で問題になっている事については1を念頭に置き解決する。3. 組合は会社の意を体して正常な労使関係の確立に協力する。上記三項目について次回団交において具体的に協議する。」との合意書が交わされているが、双方が新賃金合意者の取扱いに関する主張を譲らないため、賃金形態問題に関して具体的な進展はなかった。

#### 7 A3の雇用状況

- (1) A3（以下、「A3」という。）は組合員で旧賃金適用者であったが、交通事故で受傷し、療養のため休職後一時無線業務に従事し、その後本人の申出もあって、昭和58年5月から平成2年6月15日に退職するまで、勤務時間の短い日勤ダイヤで勤務していた。
- (2) 会社は、A3を同年7月4日に嘱託乗務員として再雇用したが、嘱託乗務員の労働条件は、嘱託乗務員等雇用規定が適用され、賃金について出来高給、支給パーセントは出来高給42%、総支給額は50%保証、皆勤手当、退職金は支給しないというものであった。

#### 8 新車賃金案提案の経緯

- (1) 賃金形態に関する団体交渉が進まない状況の中で、組合は、平成3年3月5日会社に対し春闘要求書を提出し、担当車代替え時の新車導入等を要求した。
- (2) 会社における営業車の乗務は、従来は乗務員の入社順に営業認可台数23台を担当車両として優先使用し、入社順位の遅い乗務員は担当者が非番

等で乗務していない車に乗車することになっており、担当車両が廃車等で代替えされる際は、従前の担当者が引き続き代替え車両を担当するようになっていた。

(3) 平成3年3月11日には団体交渉が開かれ、「1. 前回 1991年2月6日 団交議事録に基づき労使改めて確認した。2. 確認事項 営業車が故障した場合、その時を保障する。事故立合についても同じ。」との合意書が交わされた。

(4) 同年4月5日及び5月18日、団体交渉が開催され、春闘要求に関し話し合いが行われたが、合意には至らなかった。

(5) 組合の春闘要求に対し会社は、同年6月1日の団体交渉において、新車購入原資対策等を盛り込んだ案として新車賃金案を提案した。

新車賃金案は新賃金を一部修正したもので、新車を担当車両とすることと引換えに、低能率賃金の月間営収額の基準が新賃金に比し引き上げられていること、賞与は月間営収420,000円以上5%から500,000円以上8%の基準に基づいて支給すること、事故控除の新設等を主な変更点とするものであった。

(6) 会社の新車賃金案提案に対し、組合では同年6月12日に開いた職場集会以一人1千万円出さなければ新車賃金は呑めないという話になり、6月18日頃、A1委員長はB3常務に新車賃金を呑むには組合員一人1千万円が必要との意見を表明した。

(7) なお、会社は同年6月末頃に親睦会に対して新車賃金案を提示したところ、親睦会は実施に同意した。

その結果、以後担当車として新車を希望する個々の親睦会員と会社との間で新車賃金協定が締結されるに至った。

(8) 同年8月29日、組合は、B2社長も出席した団体交渉において、組合員一人につき1千万円支払えば新車賃金を受け入れてもよい旨発言したため、団体交渉は決裂した。

#### 9 新車賃金協定者に対する新車配車

(1) 平成3年7月16日から10月23日にかけて7台の車両が代替え、配車されたが、新車4台は新車賃金協定を締結した親睦会員に配当され、新車賃金協定を締結していない組合員3名の代替え車両は中古車であった。

(2) 同年10月31日、組合は車両代替えの際の新車配車差別は不当労働行為であるとして、救済申立てを行った（群地労委平成3年（不）第2号事件）。

(3) その後、同年12月までにさらに2台の新車が導入され、また、平成4年4月までの間に職種変更や退職によって新車担当者の交替が3件行われたが、新たに新車を担当したのはいずれも新車賃金協定を締結した親睦会員であった。

#### 10 新車賃金協定未締結者の新車乗車

(1) 会社の営業認可台数は23台であるところ、乗務員数は認可台数を超え

るため、入社順の遅い乗務員が新車に乗務することもあるが、新車を担当車両とする者以外は、たとえ新車に乗務しても新車賃金協定は結んでいない。

(2) なお、組合員は入社順が早いため、全員担当車両を割り当てられている。

#### 11 組合員に対する新車の配車

(1) 平成5年2月25日、地労委の働き掛けもあって、両当事者間で団体交渉が持たれ、新賃金、新車賃金の手直しの問題、新車賃金受入れを前提とした解決金ないしは退職金の清算方法について、双方の主張が交わされた。

(2) 同年3月1日、組合は職場集会を開き、組合としての今後の対応について協議した。その結果、組合員の意見は、地労委の命令が出された後に今後の方針を決めるという意見と、新賃金に移行するために昭和63年12月26日に会社が掲示した退職金に、プラスアルファした額を受け取って会社に残る者以外は全員退職する、という意見に分かれた。

(3) 平成5年3月27日、賃金形態に関する団体交渉が開催された。この団体交渉では前回の2月25日の団交に引き続き新賃金、新車賃金への移行問題、解決金ないしは退職金の清算問題等について話し合われたが、合意には至らなかった。

(4) 同年4月1日、当時組合副委員長であったA4は、賃金選択は組合員個々人の判断に任されることになったとして、会社に新車賃金協定締結を申し出、両者間で新車賃金協定が締結された。

(5) 同年4月3日、組合は職場集会を開いて、会社提案の退職金清算方法を受け入れるのか、又は、あくまで地労委命令を求めていくのかという問題について協議した。

その結果、組合の今後の方針としては地労委命令を求めていく、しかし、組合員内部でも意見が分かれているので、新車賃金を受け入れたい人は組合を抜けた上で個々に受け入れてもよい、ということとなった。

(6) 同年4月9日、先の新車賃金協定締結に基づきA4に新車が配車された。

(7) また、同年5月26日と27日には、同様に新車賃金協定を締結した当時組合書記長であったA5及び同じく組合員であったA2にそれぞれ新車が配車された。

(8) なお、A4及びA5は旧賃金から新車賃金に、A2は新賃金から新車賃金に移行したものであった。

(9) その後、同年9月9日の組合臨時大会で、A4、A5及びA2の3名は組合を脱退した。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 不誠実団交及び支配介入について

(1) 組合の主張

組合は、会社が団体交渉に誠意をもって応じないとして、次のとおり主張する。

ア 会社代理人B3常務は、平成元年9月29日の元年事件和解に際し、新賃金は撤回すると約束した。

イ その後、同年10月3日及び11月2日の2回にわたり団体交渉が行われ、新旧いずれの賃金を選択するかは組合員の判断に委ねるとの合意が成立した。

したがって、新賃金の適用を受けている組合員が、組合を通じて旧賃金に戻りたいと要求すれば、会社はその要求を拒むことはできないはずである。

なお、団交議事録中、「この上で会社と組合が話し合い合意のうえ解決していくこととした」旨の部分は、新賃金を受け入れた組合員の受取り済みの解決金の返還等について話し合う趣旨で、A6申立人代理人が付け加えてもらったものである。

ウ 平成2年2月5日の団体交渉で、組合は、A2組合員の新賃金から旧賃金への変更を要求したが、B3常務はこれを拒否し、その後のすべての団体交渉においても、会社は前記合意に反して新賃金から旧賃金への復帰を認めないために、団体交渉は具体的内容に入ることができなかった。

エ このように、会社は既に成立した合意に違反し、実質的な団体交渉に入ることを拒否しているが、これは事実上の団交拒否である。

オ 元組合員A3に対し、会社は100%の退職金を支払った後、旧賃金で雇用を継続していたが、会社の意に従えば賃金制度などどちらでもよいことの端的な表れであり、組合を嫌悪し団体交渉を具体的に進めようとしなないことは支配介入の不当労働行為である。

## (2) 会社の主張

会社は、不誠実団交の主張は棄却されるべきとして、次のとおり主張する。

ア 元年事件和解の際の新賃金案撤回の趣旨は、会社の提案している新賃金案は今後に向かって撤回し個々の組合員を呼んで新賃金交渉をしない、すでに新賃金を受入れ労働契約を結んでいる者については現状を維持する。今後の賃金関係は団体交渉により協議して行くというものであった。

イ 平成元年11月2日の団体交渉の合意の内容は、新賃金と旧賃金の選択は組合員がする、その上で会社と組合が話し合い合意のうえ解決していくことにした、というもので、旧賃金に戻すか否かはあくまで労使の合意が必要とされている。団交議事録中の「この上で会社と組合が話し合い合意のうえ解決していくこととした」旨の部分は、新賃金の人を旧賃金に戻すことも自由であると思われては困るので、B3常務が申し入れて付け加えてもらったものである。

ウ 組合は、労使の合意事項とは新賃金の適用を受けている組合員を旧賃金に戻すことであると主張し続け、それに固執しているが、元年11月2日合意の内容は、前記イ記載のとおりであり、組合が主張するような合意はない。

エ 会社は元年事件の和解の趣旨を踏まえ、組合代理人も交え団体交渉を行った。その後も団体交渉を継続して行い、合意書の作成もしており、組合の団交拒否の主張は事実と反する。組合は、単に会社との団体交渉の結果組合要求が容れられず組合要求が実現できないことを理由に不誠実団交と主張するのであるが、本件事実関係の下にあっては到底不誠実団交ということはできない。また、組合は、会社は団交拒否をするなどして組合の運営に介入したというが、団交拒否の事実はないから支配介入の余地もない。

オ A3は、交通事故受傷後の体調がすぐれなかったこともあって、無線取扱い業務を勤めた後、日勤ダイヤの乗務を行い、平成2年6月15日に退職した。会社は、同年7月4日にA3を嘱託乗務員として採用したが、退職前の旧賃金に対し、嘱託乗務員の賃金は、出来高払制、50%保証にとどまり、皆勤手当はない。また、雇用期間は1年で退職金はなく、担当車もない。

### (3) 判断

ア 前記第1の4認定のとおり、当事者間では元年事件の和解を受けて団体交渉が行われ、団交議事録の調印がされているが、その後の団体交渉を見ると、元年11月2日の団体交渉の合意内容をめぐり、新賃金合意者の旧賃金への変更を主張する組合と変更を認めない会社の主張がぶつかり合い、交渉が先に進まなくなっている状況が認められる。

イ しかし、前記第1の3認定のとおり、元年事件和解の合意事項中の「新賃金案の撤回」については、現在新賃金案に合意している人を含めて団体交渉で、今後、新賃金案を実施するのもしないのかを協議していくという趣旨である旨確認されているのであり、その際の新賃金撤回をめぐるやり取りからは、組合主張のように、新賃金を受け入れた組合員の賃金を旧賃金に戻すことに会社が同意したとまで認めることはできないが、かといって、すでに新賃金を受け入れた者については現状を維持するというものであったとの会社主張を認めることもできない。

ウ また、平成元年11月2日の団交合意は、「この上で」以下の表現について、組合及び会社の主張はいずれも立証がなく、いずれの言い分も容易に措信し難いが、合意事項の前段を素直に読めば、旧賃金に戻すことを含めて会社が組合員の選択を認めたものと読むこともできる。

むしろ、「この上で」以下の表現を会社主張のように解することは、前段の文章をまったく無意味なものにするに等しく、著しく不自然な解釈であると言える。

- エ そもそも新賃金制度の導入問題については、当初昭和63年3月17日の団体交渉において会社から提案されたものであり、多少の修正を経て最終的に実施に移された内容は前記第1の2の(11)認定のとおりであるが、会社更生手続きを終了したばかりの会社としては、経営を軌道に乗せるために効果的な賃金制度の導入を図ろうと考えたことは、そのこと自体頷けないものではない。
- オ また、その交渉過程をみると、第1の2の(2)から(10)まで認定のとおり組合側の交渉態度にも誠実さを欠くといわれても仕方がないものがあつたと言える。
- カ しかし、組合との交渉が、開催場所をめぐる意見の不一致から結局行われることなく終わったその翌日に、再度の団体交渉開催の途も探ることなく、会社が個々の従業員に対する呼び掛けを行ったことは、組合がその団体の意思として新賃金案に反対していることを承知の上で、あえて、従業員たる個々の組合員に新賃金案の受け入れを働き掛けたことにほかならず、組合の団結権を軽視した行動であつたと言わざるを得ない。
- キ また、第1の5及び6認定のとおり、平成元年12月以降も当事者間では団体交渉が行われているが、賃金制度に関する交渉が、新賃金を受け入れた組合員の旧賃金復帰問題をめぐり暗礁に乗り上げてしまっていることは、アに前述したとおりである。
- ク ところで、組合はA3の雇用問題をとらえて、会社にとって乗務員の賃金制度問題は重要なものではない旨の主張をしているが、前記第1の7認定のとおり、再雇用後のA3の賃金形態は旧賃金ではなく嘱託の賃金であり、この点について組合の主張を裏付ける疎明はない。
- ケ 以上を総合勘案すると、元年11月2日の団体交渉で会社が組合員の旧賃金復帰に確実に合意したとまでは認められないものの、その後の賃金制度をめぐる団体交渉が円滑に進まない主な原因は、元年事件和解時の合意の趣旨を自らに都合よく解釈して、新賃金から旧賃金に戻りたいとする組合員の要求に耳を傾けようとしない会社の頑なな態度にあつたと言わざるを得ない。
- コ たしかに、和解合意の趣旨が、既に新賃金案に合意している者を含めて今後新賃金案を実施するのもしないのかを協議していくというものである以上、結果はあくまで当事者の交渉に任されているとはいえ、初めから「すでに新賃金を受け入れ労働契約を結んでいる者については現状を維持する」との前提で交渉に臨むことは、それ自体誠実な態度であつたとは言えず、この会社の態度は労働組合法第7条第2号に該当するものであると認められる。
- サ なお、組合は謝罪文の掲示も求めているが、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。
- 2 新車配車差別について

(1) 組合の主張

組合は、会社による新車配車差別は不利益取扱いにあたるとして、次のとおり主張する。

ア 会社が車両代替えの際親睦会会員には新車を与え、組合員に対しては他社で廃車した中古車を与えていることは、組合を嫌悪して組織の壊滅を狙ったものであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

イ 車両代替えの際は新車にすることは当然である。

(2) 会社の主張

会社は、組合の配車差別の主張には理由がなく、棄却されるべきであるとして、次のとおり主張する。

ア 会社と組合との間には、「乗務員は、予め定められた車両を担当車両として専属的に乗務する。担当車両は、代替まで固定し（乗り潰し方式）、代替車両は従来の車両担当者が担当する。担当車両が定まっていない乗務員（フリー者）は、従来の車両担当者が退職し、又、新規増車の場合に入社順に担当車両が定められる。車両担当者が長期欠勤の場合、フリー者が入社順に仮担当する。」との内容の車両担当基準の協定はあるが、担当車両の代替車を新車とするとの定めなどない。

イ 会社は、新車購入原資対策、車両修繕費軽減対策、物損事故対策等を盛り込んだ新車賃金労働契約協定者に対して新車を担当車両として配車した事実があるが、これが上記契約の内容になっているからである。

ウ 組合員も新車賃金の契約をすれば新車配車を受けられる。会社は、先ず組合に新車賃金の提案をし、組合員に対しても新車賃金契約締結の機会を与えたが、組合は新車賃金を選択しなかったのであるから、新車が与えられないからといって組合員と新車賃金協定を結んだ親睦会員との間で差別が行われたということはできないし、まして支配介入の成立する余地はない。

(3) 判断

ア 前記第1の8の(1)から(5)まで認定のとおり、新賃金問題をめぐる交渉が進まない中で、組合が春闘要求として車両代替え時の新車導入等を要求したのに対し、会社が新賃金を一部修正して、能率給部分の営収基準や配分率を変更し、事故控除等を盛り込んだ新車賃金案を提案したことが認められる。

イ ところで、会社が新たに提案した新車賃金案の内容をみると、低能率賃金の月間営収額の基準が多少厳しく設定されるとともに、賞与の支給基準としての月間営収額が引き上げられ、さらに事故控除が新設されているものの、それらは新賃金を僅かに修正しただけのものであり、新賃金と比べた場合、それをもって会社の言う新車導入原資対策にどれだけ貢献し得るものであるかには疑問があり、また、乗務員個

人の勤務成績等を新車配車基準とするのであれば格別、賃金制度をめぐって組合との間で争いのあったこの時期に、勤務成績とは無関係に、賃金制度と新車の配車をセットであるとした会社の考え方には疑問無しとしない。

ウ この会社提案に対し、組合内部では、前記第1の8の(6)から(8)まで認定のとおり、組合員一人あたり1千万円を支払えば新車賃金を受け入れてもよいとの話になり、B2社長出席の団体交渉の席でもこの旨発言している。この要求は、相対立する労使関係の中で感情的発言として出てきたものであったとしても、当時の組合員数からすると総額で1億8千万円に及ぶこと、また、数次にわたって発言されていることを合わせ考えればいささか常識に欠ける要求であり、組合が真剣に交渉に臨んでいたかどうか疑われても仕方がない態度であったと言わざるを得ない。

エ 一方、親睦会は新車賃金導入に同意したことから、前記第1の9認定のとおり平成3年7月から10月にかけて会社で代替えされた7台の内4台の新車はすべて新車賃金協定を締結した親睦会員に配車され、さらに翌4年4月までの間の新車2台の導入及び3台の新車担当者の変更にあたってもいずれも親睦会員が担当していることが認められるわけであるが、これは、それまで組合と会社との間で賃金制度をめぐって争いが続いていたことから考えれば、会社が、組合の新車導入要求に乗じて、新賃金とさほど変わることもない新車賃金を組合員に強引に導入しようとしたものとも考えられないではない。

オ しかし、新車賃金を、賞与として支給される分を含めた月平均収入額として、旧賃金と新車賃金案を比較すれば、月間稼働高48万円以上52万円未満では旧賃金の方が乗務員にとって有利なものその差は比較的小さなものとなり、月間稼働高52万円以上では逆に新車賃金の方が有利になることが認められ、結局、会社の提案した新車賃金案は、月間稼働高の低い乗務員に一定水準の売上げを揚げて貰うことを意図して、その報償として新車を与えることとしたものと考えられるのであり、経営の改善を図ろうとする企業の提案として必ずしも不合理なものであったとは認められない。

また、組合は、新賃金は賞与が制度化されることによって月例賃金が低く押さえ込まれ、厚生年金の額が低くなる不合理がある旨主張し、実質的に新賃金と変わることもない新車賃金も同様の不合理がある趣旨の主張をしているが、月例賃金が低額になることによって厚生年金や健康保険等の本人の掛金負担が少なくなることもあるので、これをもって一概に新車賃金が不合理であるとは考えられない。

カ 一般的に、タクシー労働者にとって、新車に乗務するという事は、労働条件の改善にもなり、また、稼働高の増にもつながり得るものであると考えられるのであって、組合としても、新車導入という一方で

は会社の経費増になる労働条件改善策を提案、要求する場合には、企業の一員として、旧賃金という無条件の歩合制賃金を今後も継続することが妥当なのかどうかについて会社との間で真摯に協議、交渉すべきであったと思料されるので、会社からの同一条件の提示に対し、組合が、組合判断のもとに新車賃金協定を拒否した以上、従来車両の代替えにあたっては常に新車が導入されていた等の特段の事情のない限り、組合員には新車が配当されなかったことのみをもって直ちに不利益取扱いと認めることはできない。

組合と親睦会に対する新車賃金案の提案経過をみても、組合に対する提案が平成3年6月1日であったのに対し、親睦会への提案は同月末であり、そこに差別性は認められない。

キ なお、組合からは、従来車両代替えにあたっては新車が必ず導入されていたとか、あるいは、車両の代替えにあたっては新車にすることが当然であるとする理由についての疎明はなく、かえって、組合が春闘要求として車両代替え時の新車導入を要求したことは、従来必ずしも新車による代替えが行われていなかったことを示しているといえる。

ク また、組合は、新車賃金協定を結んでいない者が新車に乗車している旨主張しているが、前記第1の10認定のとおり会社の認可台数が23台に限られ、組合員がすべて担当車を保有している状況では、入社順の遅い組合員以外の乗務員が空いている新車に乗務することがあるのは当然のことと認められ、新車賃金協定は新車を担当車として専属乗務するための協定で、担当車を持たない者は新車賃金協定を結ぶ必要はないとする会社主張を覆すに足る組合の疎明はない。

ケ さらに、前記第1の11認定のとおり、組合が団体の意思として賃金選択を組合員個々人の判断に任せ、一部組合員が新車賃金を選択した結果、新車を配車されていることを見ても、組合員であることの故をもって新車配車差別が行われたと断ずることはできない。

また、その間、会社側から組合に対し切り崩し等の支配介入があったとの組合からの疎明はなされていない。

コ 以上の次第であるから、組合員とそれ以外の者の間で新車の配車の状況に差があったからといって、不利益取扱いの不当労働行為があったとは言えず、支配介入も認められない。

サ なお、組合は、組合員への新車配車差別に対して慰謝料の支払いを求めているが、これは労働委員会の判断すべき事項ではないので却下する。

### 3 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条を適用して主文のとおり命令する。

平成6年3月24日

群馬県地方労働委員会  
会長 松澤清 ㊟