

東京、平 4 不49、平6.8.2

命 令 書

申立人 西武交通全労働組合

被申立人 西武交通興業株式会社

主 文

- 1 被申立人西武交通興業株式会社は、申立人西武交通全労働組合の組合員に対する平成4年9月以降の賃金について、「旧就業規則」および「3年度協定」に基づき支給しなければならず、この金額と、既支給額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、4年7月15日に申立人組合のA1書記長に対して行った乗務停止処分がなかったものとして取り扱い、同処分がなかったとすれば受けるはずの賃金相当額と既支給額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合の正当な組合活動に対して干渉する言動を行ったり、また、乗務員の賃金体系の改定を行う場合、同組合を排除ないし無視するなどして支配介入してはならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の正面玄関前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

西武交通全労働組合
執行委員長 A2 殿

西武交通興業株式会社
代表取締役 B1

当社が、貴組合との協定を無視して就業規則を一方的に変更し、4年9月以降の賃金につき、賃金水準を切り下げて支給したこと、また、組合旗の掲揚を理由に、同年7月15日A1書記長を乗務停止処分に付したこと、および、組合掲示物の件に関し、同年9月21日同書記長を呼びつけ、干渉する言動を行ったことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は、掲示した日を記載すること。）

- 5 被申立人会社は、前記第1項、第2項および第4項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人西武交通興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、タクシー・ハイヤー営業を業務としており、本件申立て時において、営業車両76台を保有し、乗務員は136名（全従業員は平成5年7月時点で164名）である。

(2) 申立人西武交通全労働組合（以下「組合」という。）は、昭和60年4月15日に会社の従業員で結成された労働組合で、全国交通運輸労働組合総連合（以下「交通労連」という。）およびその下部組織である東京ハイヤー・タクシー労働組合総連合に加盟しており、組合員数は、本件申立て時は20名であったが、結審時（平成6年3月14日）には11名となり、全て乗務員である。

2 タクシー業界の情勢と運賃改定に至る経緯

(1) 平成元年当時はいわゆるバブル経済の最盛期であり、タクシー業界もその需要の増加に応えるため、待ち時間の軽減等のサービス向上や乗務員の確保等の輸送力の増強を迫られていた。

しかし、一方では昭和59年2月以降運賃の改定がなされなかったこともあって、他産業との賃金格差が増大し、業界に労働力が参入し難い状況にあり、乗務員不足による稼働率の落ち込みの解消などが当時の懸案であった。

(2) このようなタクシー業界の情勢をふまえ、東京都管内（特別区、武三〈武蔵野・三鷹〉地区、多摩地区）では、平成2年5月26日からタクシー運賃の改定（改定率9.6%、以下「2年運賃改定」という。）が実施された。これに関して、業界の経営者側の団体である社団法人東京乗用旅客自動車協会（以下「東旅協」という。）は、運賃改定に伴う労働条件の改善に触れて、「現下の労働力不足を克服し、将来に向けて良質な労働力確保への途を切り拓くための当業界自らの最重要課題である」と言明した。

また、この運賃改定申請時には、管内各社は、労使間で取り交わした「増収分については、時短に伴う経費増を含み、労働条件改善に充当します」との覚書を運輸省関東運輸局長あて提出していた。

さらに、同年7月下旬には関東運輸局から、この改定に伴う営業収入の増収分のうち、その83%を乗務員の所得（賃金、賞与および退職金）アップに充てる（以下、その率を「賃金還元率」という。）との試算例が東旅協に示され、これを受けて、東旅協は、「労働条件の改善は『天下の公約』であり、適切な対応と円満な解決を図るよう」傘下各社に要望した。

(3) この乗務員賃金への具体的な還元方法と還元額は、各社の労使交渉で、その経営状況や労働条件等の諸条件を勘案のうえ決定されることとなり、

概ね翌3年春には、これに関する労使間の協定化は終了していたが、会社において労使の合意がなされたのは、後記のように同年8月20日のことであった。

なお、この2年運賃改定から1年経過後の関東運輸局の調査（3年7月12日公表）によれば、業界の総体的な傾向としては、湾岸危機等の影響により景気が低迷したこともあって、乗務員一人当たりの月間平均営業収入が6%前後しか伸びず、月間平均賃金額は7.5%程度の増加、賃金還元率も80.6%（いずれも管内各地区平均）に止まっていた。

3 「2年度協定」および「3年度協定」の締結と不履行問題

(1) 会社乗務員の勤務体制と賃金体系

会社のタクシー乗務員は、勤務シフト（出庫時刻の早い順にA～D等の勤務シフトがある）に従い、朝7時以降順次出庫、翌日午前2時頃から未明に帰庫し、その日は、いわゆる明け番となる「隔日勤務」（一乗務二日制：月12乗務）が原則的な勤務体制であり、全体の7～8割の者がこれに該当する。

また、この「隔日勤務」の乗務員の賃金は、概ね別紙1「各協定比較表」に掲げる基本給、歩合給等の給与項目の積み上げにより支給され、3年11月の時点で、月12回乗務して、月間600,000円（1日平均50,000円）の営業収入があった場合、賃金月額（乗務数、営業収入に係る賃金）は約319,000円となる（別紙2「賃金比較表」(B)欄）。

(2) 2年度における乗務員の賃金にかかる労使交渉は2年4月から始まったが、賃上げ額そのものの詰めほかに、それを賃金体系の中に組み込むよう求める組合に対し、会社は、当年度の賃上げ分が給与上で「暫定給」のように、従業員に明確になるような形にしたい、と譲らなかったこともあって協議は難航した。

そして、5月26日の2年運賃改定の実施後、組合は、運賃改定に伴う増収分の乗務員賃金への還元についても、追加要求したが、会社は、その段階では運賃改定による実効率（改定後の増収分のうち運賃改定の寄与分のこと）が明らかになっていないので、数か月先の3年度春闘で話し合えばよい、とこれに応じなかった。

結局、2年度の賃上げは、同年11月20日に至って漸く折り合い、当年度の妥結額月5,000円は暫定給として規定することで合意し、協定化された（以下「2年度協定」という。別紙1「各協定比較表」(A)欄）。

会社は、2年12月10日付で、組合の同意書を添付したうえで、本協定をもとにした就業規則（賃金規定部分）の変更を管轄の池袋労働基準監督署（以下「労基署」という。）に届け出、同規則を改定した（以下、この就業規則を「旧就業規則」という）。

(3) 翌3年4月2日、組合は会社に対し、「1991年度春季生活闘争に於ける労働条件に関する改善要求書」を提出し、交通労連ハイタク部会（タクシー等乗務員関係の部会）の要求基準に基づき、月額18,750円の賃上げ

などを求めた。

同時に組合は、同要求書で、①「運賃改定による増収分の完全還元」について、「昨年運賃改定が労働条件改善を目的に行なわれ、値上げ増収分を労働者に還元することを条件にした認可であったが、昨年の賃金体系組み替え時には実効率が不明確との理由により、今賃闘まで先送りになっている為」として、また、②「(組合員に対する)処分の事前協議制度」に関しても、「組合員が、勤怠や営業面で問題を起こした場合等に組合が、経営と統一した見解で問題の処理や解決に協力する為に、同制度を確立すること」が必要であるとして、それぞれ要求した。

これ以降、会社と組合は、当年度のベア問題とともに、前記のような「2年運賃改定」に伴う乗務員賃金への還元額(以下「賃金還元分」という。)の決定という懸案につき団体交渉を重ねることになった。なお、団体交渉の出席者は、会社側がM総務部長、Ki営業所長ら、組合側がTa委員長(5年5月退職)、A2副委員長(同年同月委員長就任)、A1書記長らであった。

- (4) この賃金還元分の交渉において、当初、組合は、8%強の増収率(2年運賃改定前とその後の月間平均営業収入の対比)であると主張して、関東運輸局の見解による試算方法を根拠に、月17,000円程度の還元を要求、一方、会社は、増収の実効率は3%にも達していないとして、同2,000円程度を回答し、双方の言い分は大きく乖離し、交渉は難航した。

その後、労使間で団交を5、6回、三役交渉を数回重ね、同年8月の最終段階においては、2年運賃改定前の平均日額営業収入は52,650円(月間12乗務)、改定による増収率は6.75%、などとする前提条件を確認したうえで話し合い、組合は、11,000円程度の還元を要求したが、6,600円(賃金還元率は70%程度)で歩み寄り、妥結に至った。同時に賃上げ(ベア)分として900円の昇給が合意された。

- (5) そして、会社と組合は、3年8月20日、2年運賃改定に伴う賃金還元分問題、3年度の賃上げおよび処分の事前協議制に関し、次のような協定(以下「3年度協定」という。)を締結した。

協定書(「3年度協定」)

西武交通興業株式会社と西武交通全労働組合は、運賃改定による増収分差額金の還元及び91年度春季生活闘争を下記の通り合意し、生産性向上に対して今後労使共により一層の努力をする事を確認したので、ここに調印する。

記

1. 運賃改定による増収差額の還元

運改増収差額は、乗務員一人一ヶ月当たり¥6,600とし、当協定第3条の支給基準に基づき1990(平成2)年12月分より遡及支給する。

2. 本年度のベースアップ

昇給分は、乗務員一人一ヶ月当たり¥900とし、当協定第3条の支

給基準に基づき1991（平成3）年4月分より遡及支給する。

3. 支給基準

① 支給方法

(イ)1991年8月分迄を同年10月10日に遡及支給

(ロ)1991年9月分より11月分迄を同年12月10日に一括支給

(ハ)1991年12月分より賃金体系を改定して支給

② 支給対象者

(イ)前項(イ)(ロ)に付いては、支給期間締切日現在在籍者で且つ支給日に在籍している者

(ロ)前項(ハ)に付いては在籍乗務員全員

③ 配分值

(増収差額+昇給分) × 1 / 12とする。

④ 本条①の(イ)(ロ)に付いては、支給期間内の実乗務数×配分值とする。

4. [省略]

5. [省略]

6. 事前協議制度の制定

組合員の処罰及び処分等に付いては、事前に組合と協議の上実行する。

7. [省略]

(6) この「3年度協定」によって、懸案となっていた2年運賃改定にかかる賃金還元分（本協定では「運改増収差額」）については、その営業収入に関係なく一律月6,600円（但し12乗務の場合）が、組合員を含む全乗務員に対して前年12月分から3年11月分まで清算がなされ、また、ベア分900円（同協定では「昇給分」）についても3年4月分から11月分まで清算された（3項⑩(イ)(ロ)）。

そして、同年12月分からは、前記賃金還元分6,600円と同ベア分900円の合計額7,500円（但し12乗務の場合の月額、以下「賃金還元分等」という。）を、「暫定給」以外の、どの給与項目にどのように反映・配分させるかを労使協議のうえ、会社の賃金体系を改定して支給すること（各乗務員の営業収入により、賃金還元分等の支給額に差をつけるなど）で合意されていた（3項①(ハ)）ものと認められる。

なお、会社と組合は、この「3年度協定」と同時に「春闘解決金」として「(会社が)組合員の福利厚生費及び、組合行事補助金として70万円を3年10月末日迄に支払う」との覚書を取り交わした。

しかし、会社はこの解決金を期日までに支払わなかったため、組合は後日、履行を求めて東京地方裁判所に提訴した。

(7) 組合は、上記協定の締結直後から、同協定で約束された、賃金還元分等にかかる賃金体系の改定についての協議ないし交渉を数回にわたり申し入れたが、会社から具体的な提案がなかったこともあり、実質的な話

し合いには至らなかった。

そして、会社は、賃金体系を改定して支給すると合意されていた3年12月分以降、賃金還元分等自体を支給しなくなった。

- (8) この頃には、上記協定の交渉当事者であったK i 営業所長らが相次いで辞任あるいは退職し、B 1 社長自らが労使関係の案件に乗り出すようになっていた。同社長は、これまで、営業関係も担当者任せで、給料日や業者への支払い日などを除き、ほとんど出社することはなかったが、この頃からは事務所に泊り込み、朝から事務所にいることが多くなった。

また、同社長は、昭和63年頃発足した旅行等のレクリエーション行事や貸付を目的とする西武交通親睦会（会員は、この頃約40名。以下「親睦会」という。）の平成3年暮れの旅行会の2、3か月前に、親睦会会長に対し、「組合に対抗できるような規模になるよう、もっと会員を増やせ」との趣旨のことを言い、従前は2万円であった同会への寄付を、このときは、10万円にして自ら手渡した。

- (9) かつて、B 1 社長は、A 1 書記長が昭和60年8月に入社した際の面談において、「組合の活動をしたことあるか」と訊ねたうえ、「組合に入らないでくれ」と言い、また、62年9月に入社し、後に営業部長となったAの採用時に、当時の管理職は同人に対し、思想や宗教などについて質問したほか、「時と場合によっては、組合に入るな」とか「・・・入る時期がきたら話をするから、その時点で入っていいけど、現状では入るな」と言った。

このような会社側の言動について、組合は、その後の大会や執行委員会で、「黄犬契約」による採用ではないかと議論し、これを問題視していた。

なお、組合は前記のように60年に結成され、組合員は多い時には108名を数えることもあったが、後記のあっせん申請時には29名に減少していた。

- (10) 組合は、平成4年3月16日、上記「3年度協定」の不履行による賃金（3年12月以降の賃金還元分等）および春闘解決金の未払い、不誠実な交渉態度、組合員の差別的取扱い、支配介入等の諸問題について、当委員会に対してあっせん申請を行った（都労委4年争第11号）。

その後、賃金還元分等の3年12月分から翌4年3月までの4か月分については、組合員を含む全乗務員に、事実上暫定給のように4月のボーナス時に一括支給されたが、組合三役は、これが同協定で約束されていた賃金体系を改定してなされたものでなかったために、受取りを保留し、これを会社に返還した。

また、4年4月から8月までの分についても、組合は、上記あっせんの経緯をもふまえ、会社の示した賃金還元分等の給与へのベタ積み（賃金体系は変えず、暫定給のように一律支給するが、月間乗務数で減額がある）の提案を受け入れ、これも後日清算されることになった。

なお、あっせん事件は、4年9月2日、双方の主張不一致を理由に打ち切られた。

4 就業規則の変更に至る経緯

- (1) 会社は、4年8月20日頃、組合三役に対し、K〇営業部長を通じて、4年度の賃金協定案（組合に案として示し、かつ、後記のように従業員代表と同じ内容で取り交わし、当事者間で「協定」と称しているものを、以下「4年度協定」という。また、後記のように同協定を基に変更された就業規則を、以下「新就業規則」という。）を提示した。

同部長は「とにかく来月から賃金体系を変えたい。こういう案でどうかね」といったが、組合側は示された「4年度協定」（別紙1「各協定比較表」（C欄）案をみて計算し、「とてもこれじゃ納得できない。7,500円（賃金還元分等のこと）が（実質的に）入ってないじゃないか」と抗議した。しかし、同部長は「会社としては、もうこれっきり（しか）出来ないんだ。これで納得してくれ」と懇願したが、組合は「われわれは、（この案では合意）出来ません」と、これに応じなかった。

- (2) この「4年度協定」案によれば、前記「各協定比較表」のとおり、賃金還元分等として「3年度協定」で合意された7,500円は、給与項目上、一応「暫定給」として措置されてはいる（「2年度協定」での賃上げ分5,000円を含め12,500円）が、「歩合給」における足切り額の引き上げ（1日43,000円が、2,000円増やされ45,000円となる）や歩合率の削減（営業収入の55.5%が、4.75ポイント減らされ50.75%となる）の影響が大きく、同案による月額賃金は、これまでの賃金（「2年度協定」（旧就業規則）」と「3年度協定」を適用し、賃金還元分等を加給した賃金水準〈別紙2「賃金比較表」（B欄）〉に比して減額になった。

この減額は、個々には、月間乗務数や営業収入により異なってくるが、別紙2「賃金比較表」は、月間10乗務から12乗務の勤務実績と、同表のような営業収入があった場合の賃金月額と比較であり、次の事実が認められる。

「4年度協定」では、「2年度協定」（旧就業規則）」による賃金に比較すると、12乗務の場合では、月1,000円から3,000円程度増額になるが、10乗務ないし11乗務では逆に数百円から4,000円程度の減額になり、さらに、「3年度協定」締結後において、賃金還元分等を加算して支給された（第1、3(6)および(10)）賃金月額に比べると、5,000円から10,000円程度の減額になる。

このうち、11乗務で月間営業収入550,000（日額50,000）円のときの計算内訳は別紙3「賃金計算表」のとおりであり、「4年度協定」による場合と「2年度協定」（旧就業規則）」に「3年度協定」を合わせ適用した場合を比較すると、前者の場合7,078円減額になる。

そして、A1書記長の4年9月から5年12月の間における、乗務実績（乗務数と月間営業収入）については、9月を除き、その全ての月が上

記「賃金比較表」の範囲内である。そのうち、同人の5年1月分（11乗務で営業収入586,830円）を例にとれば、別紙3「賃金計算表」〈 〉書きのとおり、「2年度協定（旧就業規則）」と「3年度協定」によった場合と、「4年度協定（新就業規則）」により現実に支払われた賃金との差は7,019円であり、その分、後者の適用によって、いわば「賃下げ」になっている。

- (3) 「4年度協定」策定時のT n 営業所長は、当委員会での審問において、会社側証人として証言し、同協定によれば、別紙2「賃金比較表」のとおり賃金月額が下がり、かつ、会社はそれを承知のうえで提案を行ったことを認めた。

また、被申立人は最終陳述書（6年5月6日付準備書面）において、一部組合員の4年9月以降の賃金について会社の行った比較計算では、新就業規則によった既支給額の方がトータルでは高額となる旨、唐突に主張するが、その根拠には疑義があり、上記(2)の認定を覆すものではない。

- (4) 会社は、前記4年8月20日頃の組合との交渉後、同月28日と29日の明け番集会（給料支給日に開かれる乗務員の集会）において、K o 営業部長を通じて、賃金体系の改定に関する説明を従業員に対して行った。この両集会にはあわせて100名程の乗務員が出席したが、そのうち組合員は15、6名、親睦会会員は約40名であった。

同部長は、「非常に経営が圧迫されている・・・（しかし、新協定により）7,500円を給与に呑み込むと、現行賃金より1,500円から2,000円アップします」といったが、この「現行賃金」が、「3年度協定」による賃金還元分等を含む賃金水準を指すものなのか否かについて、明確な説明はなされなかった。

これを聞いて、組合A1書記長が、部長のいう「現行賃金」とは「2年度協定（旧就業規則）」時の賃金水準をいうものと理解し、「（賃金還元分等の）7,500円を（新）賃金に呑み込んで、どうして（『2年度協定』時に比して）1,500円から2,000円（の増加）になるのか」と迫及したが、K o 部長は会社の窮状を前記のように訴えるだけであった。

次いで、9月15日頃にも、同部長が三役を含む組合員とその他の従業員を対象に、上記7,500円の賃金還元分等についての説明会を開いたが、部長は、「暫定給が二つ（2年度賃上げ分と3年度の賃金還元分等のこと）、いずれ、その7,500円の部分を賃金の中に組み入れなければいけない。・・・一本化して賃金体系の中に組み入れたい」などと説明し、会社の経営状況については、非常に苦しい状態にあるとの趣旨の話に止まった。

- (5) この説明会があった直後、会社は、前記「4年度協定」をベースにした就業規則の変更を目指し、労基署への変更届けに添付する「同意書」部分のみを、事務所カウンターに備えて、乗務員の署名押印を求め始めた。

これに気づいたA1書記長が「これは何だ」とK○部長に問いただすと、同部長は「お前たち（組合員）がこの賃金改定に同意してくれないから、皆から同意書をとるんだ」と反発した。

その後、会社は、親睦会の会員を中心に乗務員を一人ひとり呼んで「(賃金が)1,500円くらい上がっているから」と、同意することを諭すようになり、76名がこれに応じ、この中には2、3名の組合員も含まれていた。

会社は、Tn営業所長を介して、組合の執行委員を3年まで務め、同年11月に脱退したToに対し、上記署名押印に応じた者からとりつけた委任状を示して従業員代表となるよう依頼し、4年8月31日付で、同人と「4年度協定」を取り交わした。そして、同一内容の就業規則変更届を同意書とともに労基署に提出し、同年9月17日付で同署に受理され、「新就業規則」となった。

- (6) 一方、この前後に親睦会側も実質的な乗務員賃金の切下げに不満を抱き、同会会長であったThは社長に直接会って、再考を求めたが拒否され、また、組合と共同でK○部長らと交渉を行ったこともあったが、何ら進展はなかった。

その後、社長は、親睦会がこのように組合と共闘したことを指摘し、「組合みたいな行動をするんなら、(会費や貸付返済金の)チェックオフはしない」と会長に通告、同会は、この年の暮れ頃には解散するに至った。

- (7) こうして、会社は、同年9月から上記「新就業規則」(別紙1「各協定比較表」の(C)欄「4年度協定」)に基づき賃金の支給を開始した。

しかし、乗務員の中には、賃金が「3年度協定」の適用によるものに比べ減額していることに気づく者がおり、同年11月頃には非組合員であるSが先頭に立って、この就業規則の変更届に関し、従業員代表から労基署長あての以下の内容の「同意撤回申立て書(以下「同意撤回書」という。)」の署名捺印を募った。

「私たちは、経営側(B1社長及び当時のK○部長)から『組合との諸問題の解決と労働時間短縮による労働条件の改善を図る』と言われ、詳しい内容の説明を受けずに軽率に同意書へ署名捺印致しましたが、会社は平成4年9月分から(就業規則中の)賃金規定を変更して大幅な賃金の切り下げをし・・・ました。私たちがこの様な賃金規定の改悪に同意できるはずがありません。私たちは、賃金規定改定に付いて内容を十分に把握せず署名捺印した事を反省し、ここに同意撤回の申し立てを致します。」

結局、この同意撤回書には25名(概ね親睦会会員で組合員は2、3名)が署名に応じた。しかし、先頭に立って運動していたSは自身が退職するに際し、A1書記長に同意撤回書を預けたが、労基署には提出されていない。

5 組合員に対する乗務停止処分と社長の言動

- (1) 組合T a 委員長らは、4年7月14日、当時前記協定不履行問題を中心にあっせん申請を当委員会に行うなどの行動をとっていたので、闘争中の意思を表わすため、組合旗を掲示板の柱に掲げた。

翌15日の早朝、これを目にしたK o 営業部長は、午前9時半頃の点呼時に、組合T a 委員長とA 1 書記長に対して、「とにかく、組合旗を降ろせ、降ろさないなら（車を）出さない。乗務停止だ」と叫んだ。両名は「旗を立てるくらいで乗務停止になるのはおかしい。もし、処分するなら書面で行え」と抗議したが、同部長は「そんなもの発行することはない。（乗務）停止だと言っているんだから帰れ」といって取り合わなかった。

こうして会社は、7月15日、T a 委員長とA 1 書記長を乗務停止処分に付し、その結果、両名は、4年7月の賃金につき1乗務分の損失を被ることとなった。

これ以前において、組合は3、4回ほど組合旗を掲げ、その際会社側が「（旗を）降ろせ」といったこともあったが、それ以上に咎めることはなかった。

- (2) B 1 社長は、同年9月21日午前7時半頃、A 1 書記長が駐車場内の組合掲示板に、前記あっせんの経過を報告するビラを貼っているのを認め、「A 1 何やってるんだ、ちょっと上がってこい」と、同人を事務所2階に呼んだ。

社長は、「掲示板は、会社が許可しているものだから、組合の掲示物も全て社長の許可を得てから貼れ。・・・社長の悪口を書くな」などと言うと、A 1 は、それまで組合が掲示物について許可など求めておらず、何ら問題とされなかったこともあり、「組合の掲示物に社長の許可を得るのはおかしい」と反論した。また、同社長は、A 1 を威圧するように、「規定の出勤時間の1時間以上も前に来てうろうろするな」とも言った。

なお、この頃、組合は出庫前、営業車両に組合の宣伝ビラを入れるなど構内駐車場でのビラ配布活動を行っていた。

- (3) 本件申立て後の5年5月20日午前7時頃、A 1 書記長が組合の会計担当Gに連絡事項を伝えるためもあり、駐車場で車両の清掃点検をして車内で待機していたところ、B 1 社長が歩み寄り、「前に何回もいってるじゃないか、（出勤時間の）1時間も前に出て、うろうろするな。すぐ出ていけ」と言った。A 1 が、Gに会う用があると釈明すると、社長は、「Gに会うのも組合活動じゃないか。出番日に組合活動をするな」とか、「A 1、（車から）出てこい。勝負してやる」と言ったものの、そのうち、「お前とはもう話したくない」と言って立ち去った。

6 本件救済申立て

組合は、4年10月16日、会社が前記3および4のような経緯により「3年度協定」を一方向的に破棄し、組合員の賃金を切り下げたこと、および前記5(2)のA 1 書記長に対する社長の言動は、申立人組合への支配介入にあ

たり、また、前記5(1)の同書記長に対する処分は、同人への不利益取扱いおよび同組合への支配介入にあたるとして、当委員会に本件不当労働行為の救済を申し立てた。

第2 判 断

1 「3年度協定」の不履行と就業規則の変更

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 申立人組合と被申立人会社においては、幾度かの団交を経て、3年8月20日に、漸く、2年運賃改定に伴う賃金上積み協定（「3年度協定」）が締結され、「2年度協定（旧就業規則）」とこの「3年度協定」に基づき、乗務員の給与が支給されることになった。そして、同協定による合意により、3年12月分からは賃金還元分等（月間12乗務で7,500円）については、新たに改定される賃金体系中の給与項目に吸収され、同程度の賃金水準が維持されるはずであった。

ところが、会社は、その実行を怠ったばかりか、4年度の賃金交渉にあたり、「3年度協定」による組合との合意を一方向的に破棄し、組合員を排除したうえで従業員代表者を選び、その者と賃金の切下げとなる協定（「4年度協定」）を取り交わし、同協定をそのまま「新就業規則」として強行するに至った。

これは、組合員ら乗務員に「賃下げ」を強いるとともに、申立人組合の存在をことさら無視し、組合は不要であるとの念を全従業員に抱かせようとしたもので、組合の組織運営に対する支配介入にあたる。

イ また、被申立人は、「2年度協定」での暫定給（5,000円）は、上記の運賃改定を前提に、乗務員の賃金への還元分を先取りしたものであったと主張するが、2年度の春闘においては、会社がベア分を明確にしたいと譲らず、結局、それを暫定給として規定することにしたものであって、決して賃金還元分の先取りなどではない。

ウ そもそも、本件「3年度協定」は労働協約であって、しかもその内容が労働条件である賃金に関するものであるから、規範的効力を有し、これに反する「新就業規則」は無効である。

よって、被申立人は、同協定を遵守する義務があるにもかかわらず、これを一方向的に破棄した行為は、組合の無視または組合活動に対する不当な妨害行為として支配介入に該当する。

② 被申立人の主張

ア タクシー業界においては、運賃改定が、2年に至って予想されるところとなり、営業収入の増加が見込まれたため、業界各社の労使間でも給与改善への機運が高まった。

会社では、「2年度協定」での暫定給（5,000円）は、賃上げ交渉中に実施された運賃改定を睨み、その乗務員の賃金への還元分を先

取りするものとして暫定的措置として労使間で合意されたものである。

イ そして、本件「3年度協定」においては、さらに、上記運賃改定にともなう乗務員への賃金還元分（6,600円）を上乗せしたものであり、実際の営業収入の実績等をみて、賃金還元分が確定したときは、改めて就業規則中の賃金規定を全面改定し、増収分と還元分のバランスを図る約束であった。

その後、2年5月の運賃改定後の営業収入等を調査し、乗務員に還元すべき額を算定し直したところ、その実質的原資は、上記「2年度協定」の暫定給（5,000円）と「3年度協定」の賃金還元分（6,600円）の合計11,600円を大きく下廻る6,739円であることが判明した。よって、会社は、4年度の賃金体系の策定にあたり、両協定の賃金還元分（計11,600円）につき、そのまま暫定給として存続させるが、歩合給を調整するなどして、実質的かつ適正な賃金還元分（6,739円）を反映させた賃金規定を定めることとした。

結局、組合との合意はならなかったものの、従業員代表はもとより、その過半数の同意をも得て、4年9月、「4年度協定」をもとにした「新就業規則」を届け出、制定したものであって、何ら組合に対して支配介入を企図したものではない。

ウ なお、乗務員の給与中で最大の比重を占める歩合給に関しては、どの会社でも、タクシー運賃改定にあたって、運賃上昇に伴う歩合給部分の増額と会社の適正利益確保のバランスを図り、足切り額の増や歩合率の調整が行われるのが通常であり、問題とするにあたらぬ。

(2) 当委員会の判断

① 「2年度協定」における暫定給の性格

ア 被申立人は、「2年度協定」での暫定給（5,000円）は、当時の運賃改定に伴う乗務員賃金への還元分を先取りしたものであると主張する。

確かに、会社における2年度の賃上げ交渉開始後、当時組上に上がっていた運賃改定が実施され、組合がこれに伴う賃金への還元分を追加要求したこと（第1、3(2)）は認められるが、会社は、翌3年度の組合要求書（同(3)）にあるように、上記賃金還元分の検討のために、増収実績の推移をみて、実効率を把握したいと希望し、結局、運賃改定による賃金還元分の交渉は、3年度の春闘時に話し合うべく先送りされたものである。

一方、組合は、前記第1、3(2)のとおり、2年度の賃上げ（ベア）については、5,000円で了承することにしたが、同年11月まで交渉がずれ込んだこともあり、その解決を急ぎ、妥結額を会社が固執していた暫定給として措置することに、不本意ながら同意したも

のと認められる。

イ そして、前記第1、3(4)から(6)で認定のとおり、3年度の賃金交渉において取り上げられた賃金還元分の労使間のやりとりには、この「2年度協定」での暫定給について触れるところはなく、これとは全く無関係に、新たに「3年度協定」により、賃金還元分を6,600円(月12乗務の場合)と合意、協定化したものと認められる。

したがって、「2年度協定」における暫定給は、運賃改定に伴う賃金還元分の手取りとはいえず、同年度のベア分と認めるのが相当であり、これを覆すに足る証拠もなく、被申立人の主張は採用できない。

② 「3年度協定」の不履行問題

ア 被申立人は、本件「3年度協定」は運賃改定に伴い乗務員への賃金還元分(6,600円)を「2年度協定」に上乗せしたものであるが、労使間では、その後の営業収入の実績等が明らかになり、賃金還元分が確定したときは、改めて協定を全面改定し、増収分と還元分のバランスを図る約束であったと主張する。

しかしながら、本協定第3項①「支給方法」の(ハ)でいう「(賃金還元分等を1991年12月分より賃金体系を改定して支給)との趣旨は、前記第1、3(6)で認定したとおり、賃金還元分等を乗務員の賃金体系上で「暫定給」以外の給与項目に反映・配分する改定を、この協定の適用に基づく賃金水準(別紙2「賃金比較表」(B)欄)の範囲で行い、また、この改定についての労使協議が整うまでは、同賃金還元分等(7,500円)を3年12月以降実施されたような「ベタ積み」(前記同(10))等により支給するというものであったと解するのが自然であり、今後の状況次第では、会社のこのような賃金体系の全面改定もありうるとの約束があったものとは認められない。

このことは、前記第1、3(2)で認定したように、組合が、既に「2年度協定」に係る団交で、賃上げ(ベア)額を、暫定給ではなく、賃金体系の中に組み込むように主張していたこと、同第1、3(4)および(7)で認定したように、賃金還元分に関し、2年運賃改定前の平均営業収入、改定による増収率などの前提条件を確認したうえで話し合いが進められ、「3年度協定」の締結に至り、その後組合が数度にわたり賃金還元分等を新たに乗務員賃金の各給与項目に取り込むべく、賃金体系の改善についての協議・交渉を申し入れていること、さらには、後述のように賃金の「切り下げ」となる「4年度協定」案に対する組合の抗議や、非組合員である乗務員の不満などの態度等を合わせ考えれば、一層明白である。

結局、この賃金体系の改定とは、まさしく「3年度協定」にあるように、賃金還元分等の「支給方法」の問題であり、前記の賃金水準の範囲内での改定を意味するに止まるものと判断せざるをえない。

イ したがって、もし、被申立人主張のとおりであればなおのこと、会社は、3年12月には協定を全面的に改定できるよう営業収入の実績等を明らかにし、賃金還元分の確定を急ぐべきところ、逆に、組合から前記のように協議・交渉の申し入れがあったにもかかわらず、賃金体系の具体的な改定作業にも着手せず、ついには、同月分からは賃金還元分等を支払わなかったものと認められ、このこと自体、会社が「3年度協定」の趣旨の賃金改定やその協議に真面目に取り組む意思があったのか疑わせるものである。

この賃金還元分等の未払い分については、前記同(10)で認定したとおり、賃金体系それ自体の改定はならなかったものの、4年8月分までは清算されたことで、組合員ら乗務員の旧賃金水準は一応維持されたが、前段のような会社の態度は、「3年度協定」における労使間の「賃金体系の改定」という合意を反故にするものとみられてもやむをえない面がある。

③ 就業規則の変更に至る経緯

ア 被申立人は、4年度の賃金協定に関しては、「2年度協定」での賃金還元分(5,000円)と「3年度協定」での同措置分(6,600円)を合わせて暫定給(11,600円)として残し、全体としては、適正な賃金還元分(6,739円)を反映させた「4年度協定」案を策定、就業規則化したもので、組合に対して支配介入を企図したのではないと主張する。

しかし、この運賃改定に伴う組合員への賃金還元分としては、「3年度協定」における6,600円だけであり、また、同協定による賃金体系の改定についての合意内容は、3年12月からは、賃金還元分等を新たな賃金体系に取り込み、かつ、それは同協定締結時の賃金水準の範囲内で行うというものであったことは、前記判断のとおりである。

一方、4年8月に会社から組合に提示された「4年度協定」案は、以下のとおり解するのが相当であるから、結局、これは、「3年度協定」による賃金体系の合意に基づく提案とは到底認められず、これとは全く別個の、会社の新たな「賃金体系案」であったとみるほかはない。

イ この「4年度協定」案では、前記第1、4(2)で認定したとおり、依然として賃金還元分等が、暫定給以外の各給与項目に取り込まれていないが、規定の上では、同還元分等に見合う額である7,500円相当が一応取り繕われている(「暫定給」として2年度ベア分を含め12,500円)。

しかし、賃金全体を比較検討すると、別紙2「賃金比較表」のとおり、「4年度協定」案による乗務員賃金は、歩合給等の調整により、「旧就業規則」に「3年度協定」を折り込んだ旧賃金水準より

落ち込んでしまう、いわば「賃下げ」となる賃金体系の改定で、このことは、会社としても自認しているところ（同(3)）であり、また、現実には、同表増減欄のごとく、組合員の賃金上の損失もあった（同(2)）ものと認められる。

したがって、この会社の「賃下げ」提案それ自体、運賃改定に伴う組合員ら会社乗務員の賃金改善を約束した「3年度協定」での労使合意や、その際、賃金還元分に関し、自らに対してかなりの譲歩を強いた組合の誠意（第1、3(4)および(5)）に反することは勿論のこと、業界団体の東旅協が表明した、「労働条件改善は『天下の公約』」との精神や、運輸局長あて提出した同旨の労使連名の覚書（第1、2(2)）の趣旨にももとるといわざるをえない。

ウ なお、この2年運賃改定による増収は、会社においても、業界における（第1、2(3)）と同様に改定率を下回る増加に止まったことは前記第1、3(4)で認定のとおりである。

しかしながら、被申立人自身が改めて行ったと主張する試算（第2、1(1)②イ）によっても、前記賃金還元分の実質的原資は6,739円にもなるというのであるから、「3年度協定」で約束した賃金還元分（6,600円）程度は財源的にも確保しようと認められ、なおのこと、被申立人の、「4年度協定（新就業規則）」における調整は、増収分と賃金還元分の均衡を図った結果であるとの主張に疑念を感じざるをえない。

エ そして、この「4年度協定」の組合への提案時における会社の態度は、前記第1、4(1)のとおり、この協定案には実質的に賃金還元分等が入っていない、との趣旨の組合三役の抗議に対して、「会社としては、もうこれっきり（しか）出来ないんだ。・・・」と弁解するだけで、会社の経営状況等を組合の交渉員に具体的に示すなどして、その合理的な理由をあげて釈明した形跡はうかがえない。

このことは、その数日後の明け番集会において、「4年度協定」案について、組合A1書記長が、「3年度協定」での還元分等の7,500円を取り込んだ、との会社の言い訳に対し、何故、2年度協定（旧就業規則）時に比べ、1,500円から2,000円のアップにしかならないのかと、その矛盾を追及した際にも、会社の回答は、「経営が圧迫されている」などの抽象的なものに止まっていること（同(4)）と同様である。

オ さらに、会社は、前記第1、4(5)で認定したとおり、4年8月以降、乗務員の賃金に関する就業規則の変更に際し、同人らには同協定をベースにした就業規則の同意書部分のみを示して、まともな説明もせず署名押印を求め、その「4年度協定」自体も、あえて役員経験のある組合脱退者に従業員代表となるように依頼し、取り交わしたものである。

この不自然な同意取り付けをA1書記長に見咎められると、会社は、「お前たち（組合員）が同意してくれないから・・・」と言って、今度は親睦会のメンバーを中心に、乗務員を個別に呼び出して署名押印させ、組合を一層ないがしろにし、無視する態度をとり続けたものと認められる。

カ 会社は、このように、かねて賃金協定の一方の当事者であった組合をことさら無視して、非組合員との間で「4年度協定」なるものを取り交わし、就業規則の変更を強行したものであり、組合との間で真摯に協議・交渉を尽くして労働条件を改善しようとの姿勢は全く認められず、後に非組合員ですら、その一部が新就業規則に関し同意撤回の働きかけを行ったこと（第1、4(7)）に顕示されているように、不誠実なものであったと判断せざるをえない。

また、先に認定したとおり、B1社長が、乗務員の採用時に「組合に入らないでくれ」などと迫ったこと（第1、3(9)）や、その後も、一時はその強化を企図していた（同3(8)）親睦会が、「(申立人)組合みたいな行動」をとったと追い詰めた（同4(6)）ように、同社長自らが組合に嫌悪感を抱いていたことは明らかである。

したがって、「3年度協定」の締結後、社長が陰に陽に労務対策に乗り出すようになって（同3(8)）以降、前述のように同協定での申立人組合との合意を反故にするような行為をとり、また、労働条件の最たるものといえる賃金体系の改定に際し、仮に会社において、全面的にこれを見直し、賃金水準を引き下げることが要請されるなら、手順を尽くし、かつ、その窮状等を具体的に説明するなど、誠意をもって交渉にあたるべきところ、本件では、組合および協定を排除、無視し、かつ、「3年度協定」を適用し続けるような体裁を装いながら、一方的に就業規則を変更するという方法によって、これを強行し、組合員の賃金水準を切り下げたものである。

これは、組合員に経済的な打撃を与えるとともに、組合の存在自体を否認する意図をもって、その孤立化・弱体化を狙ったものであると判断され、労使紛争が激化し始めた4年春頃からの組合員数の激減（あっせん申請時には29名、本件申立て時20名、結審時には11名）も、その徴憑であると認められる。

- ④ 以上、①から③を総合的に勘案すると、会社が組合との間で、賃金還元分等の支給を合意した「3年度協定」を事実上棚上げし、また、同協定で約束された賃金体系の改定などを反故にしたうえ、就業規則を一方的に変更して組合員たる乗務員の賃金水準を切り下げて支給したことは、組合の存在をことさら無視し、その孤立化・弱体化、ひいては壊滅を企図したものであって、申立人組合の組織運営に対する支配介入にあたる判断するのが相当である。

2 組合書記長に対する乗務停止処分と社長の言動

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 被申立人会社の営業部長が、4年7月15日、組合旗の無断掲揚を理由に、組合との事前協議もなくA1書記長を乗務停止処分に付したことは、当時、「3年度協定」の不履行問題などで、会社と対立状態にあった組合を嫌ってなされた、組合書記長に対する不利益取扱いであり、かつ組合に対する支配介入である。

イ さらに、B1社長が、同年9月21日、組合掲示板に報告ビラを貼っていた同書記長を呼びつけ、組合掲示物に関し「社長の許可を得てから貼れ」とか「出社時間の1時間以上も前に来てうろうろするな」などと怒号する言動を行ったことも、組合員の正当な組合活動を阻害する支配介入である。

② 被申立人の主張

ア 申立人組合が、4年7月14日、組合旗を無断掲揚した件に関し、会社は、翌朝、就業規則所定の事由（第5条第2号、16号、17号）にあたりと判断し、A1書記長らに対し、1回の乗務停止処分を行ったものである。

確かに、「3年度協定」によれば、組合員の処分につき、組合との事前協議条項が定められてはいるが、本件は、労使関係の異常な状況下におきたことであり、平穏な協議など期待できなかった。

そして、上記条項は、労働者の待遇に著しい影響を与える場合に限られ、1乗務停止の如き処分は協定の予想してないことであって、会社は、この拘束を受けないというべきである。

イ また、同年9月21日に社長がA1書記長に対して怒号した事実はなく、掲示板の内容につき社長の許可をとるよう申し向けたことも全くない。

(2) 当委員会の判断

① A1書記長に対する乗務停止処分

会社が、4年7月15日、組合旗の無断掲揚を理由に、A1書記長を乗務停止処分に付したことにつき、被申立人は、処分の事実そのものは認めるが、それは異常事態下でのことであり、協定で予想されていた重大なものではなく、同人を不当に処分し、組合に対する支配介入を企図したものではないという。

なるほど、前記第1、5(1)で認定したこの事件は、前述の「3年度協定」の不履行問題などについて、会社の労使関係に軋轢を来していた時期に生じたことは確かではある。

しかしながら、労使間で紛争中であるからといって、被申立人において、「3年度協定」で約束された組合員への処分の事前協議（第1、3(5)）を省いてよい理屈はもとよりありえないし、この協議制は軽易な事案には及ばないとの合意があったとか、そのように解するのが

理に適っている、などについての疎明もない。

したがって、会社が、A1書記長を上記事前協議なしに、いきなり処分したことは、独断にすぎると思料され、むしろ、それまで組合旗の掲揚につき、とりたてて処分することなどなかったこと（同5(1)）や、協定不履行問題が生じて以降の会社の組合に対する態度と合わせ考えれば、この処分は、同書記長の行為が所定の事由に該当することを理由になされたというよりも、前述（第2、1(2)③カ）したような、社長らの組合加入への干渉や、組合と対抗しうべく親睦会の強化を狙う言動などと同様、会社の一連の組合敵視の表象とみて相違なく、これは、A1書記長に対する不利益取扱いであるとともに、正当な組合活動を阻害する支配介入にあたるといえる。

② 同書記長に対する社長の言動

社長が、4年9月21日に組合掲示板に当委員会におけるあっせんの経過に関する報告ビラを貼っていたA1書記長を呼びつけ、掲示物について、「社長の許可を得てから貼れ・・・」とか、「・・・うろうろするな」などと威嚇したことは、前記第1、5(2)で認定したとおりであり、そのような言動がなかったという被申立人の主張は採用できない。

そして、それまで会社として事前の許可など求めていなかった（同上）組合の掲示物に関し、突然問題視したことは、そのこと自体、前記の乗務停止処分と同様、会社の組合敵視の一環であると認められる。

したがって、この社長の言動は、本件申立て後のA1に対する同人の言動（第1、5(3)）をみるまでもなく、正当な組合活動の萎縮を狙いとした干渉であり、申立人組合に対する支配介入であると判断するのが当然である。

3 救済方法について

(1) 乗務員賃金にかかる就業規則の変更

就業規則の一方的変更によって生じた、組合員の賃金損失にかかる主文第1項後段による差額の支払いは、前記（第2、1(2)②ア）で判断したような、「3年度協定」による賃金還元分等をどのように賃金体系に組み入れるかについての労使協議が整うまでとするのが相当である。

また、本件の経緯を顧みると、被申立人会社が申立人組合を排除し、無視する態度や言動が顕著であるから、上記の趣旨の協議が行われる場合などにおいて、会社のかかる行為を排除すべきことも必要と認められ、主文第3項後段のとおり命ずるものとする。

(2) A1書記長に対する乗務停止処分

同書記長に対する乗務停止処分にかかる賃金損失の回復については、主文第2項のとおり命ずるが、具体的には、処分のあった月の乗務数を1乗務追加し、営業収入も同月の実績から推計して加算したうえ、算定し直すのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、①申立人組合との協定を無視して一方的に就業規則を変更し、4年9月以降の賃金について、合理的理由なく組合員の賃金水準を切り下げて支給したことは、労働組合法第7条第3号に該当する。また、②会社が組合旗の無断掲揚を理由に、組合書記長を乗務停止処分に付したことは、同法同条第1号および第3号に該当し、③会社社長が、組合掲示物の件に関して、同書記長に対して干渉する言動を行ったことは、同法同条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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8月2日

東京都地方労働委員会
会長代理 瀬元美知男

(別紙 略)