

命 令 書

平成3年（不再）第26号
再審査申立人 有限会社安全タクシー
平成3年（不再）第27号
再審査被申立人

平成3年（不再）第26号）
再審査被申立人
平成3年（不再）第27号） 安全タクシー労働組合
再審査申立人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1. 有限会社安全タクシー（以下「会社」という。）は、下記イの7名には昭和63年7月15日から平成3年7月24日までの間、下記ロの6名には昭和63年7月15日からそれぞれの退職日までの間、同人らが残業等を禁止されていなければ得られたであろう各月例賃金額と支給済額との差額相当額に、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。

記

- イ X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7
ロ X8、X9、X10、X11、X12、X13
2. 会社は、第1項の記の13名のうち、昭和63年度の夏期一時金及び冬期一時金の各支給日に在籍していた者には、同年6月16日の団体交渉における同年度一時金に関する会社回答に基づいて算定した各一時金額と支給済額との差額相当額に、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. 会社は、第1項の記の13名のうち、平成元年度及び平成2年度の夏期一時金及び冬期一時金の各支給日に在籍していた者には、同人らが残業等を禁止されていなければ得られたであろう各一時金額と支給済額との差額相当額に、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. 会社は、X14には、平成2年6月分ないし平成3年7月分の各月例賃金について、昭和62年度協定に規定する協定残業手当等を加算した金額と、支給済額との差額相当額に、年6分相当額の金員を加算して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、第1項及び第3項の趣旨に沿って、労使協議のうえ、措置しなければならない。

5. 安全タクシー労働組合のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1. 当事者等

(1) 平成3年(不再)第26号事件再審査申立人・同27号事件再審査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月に設立され、肩書地において道路旅客運送事業を営むもので、本件初審査問終結時における営業車両は24台、従業員は68名(うち乗務員59名)である。

(2) 平成3年(不再)第27号事件再審査申立人・同26号事件再審査被申立人安全タクシー労働組合(以下「組合」という。)は、昭和56年3月に結成され、会社の乗務員で組織されるもので、本件初審査申立て時の組合員は18名、同審査問終結時の組合員は9名である。

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、初審査申立て時の組合員は28名、同審査問終結時の組合員は35名である。

なお、組合は、昭和58年4月、長崎県地方ハイヤー・タクシー労働組合連合会(全国交通運輸労働組合総連合(以下「交通労連」という。)の傘下組合。以下「ハイ・タク労連」という。)に加盟したが、下記3の(5)のロの経緯により、これを脱退した後、全国自動車交通労働組合総連合会(以下「自交総連」という。)に加盟したものであり、組合の委員長X1(以下「X1委員長」という。)は、昭和59年9月、組合の委員長に就任したものである。

2. 会社の乗務員の勤務形態と賃金体系等

(1) 会社の乗務員の勤務形態

イ 昭和58年度以降、組合は会社と、各年度の賃金あるいは一時金について協定を締結してきており(以下、各年度の協定を「〇〇年度協定」といい、これに基づく賃金体系を「〇〇年度賃金体系」という。)、62年度協定は、昭和62年7月25日に締結された。

ロ 62年度協定では、乗務員の所定内労働時間は、洗車時間40分間を含め、始業が午前8時、終業が翌日午前2時までの拘束18時間、うち2時間を休憩時間として取り扱う一乗務実働16時間の月間208時間であった。

また、乗務員の勤務形態は、「出番」と呼ばれる実働16時間勤務の乗務日とこれに続く「非番」と呼ばれる乗務しない日を繰り返す隔日勤務制であり、乗務回数は、3連続あるいは6連続または7連続の隔日勤務を組み合わせて、月間13回となるように調整されていた。なお、各連続隔日勤務の後には、2日間の「公休日」が設けられていた。

(2) 会社の乗務員の賃金体系

イ 62年度協定による乗務員の賃金構成と賃金額は、勤続8年の乗務員が、国民の祝祭日以外の日に無事故・無遅刻・無欠勤で13乗務し、営業額（運賃収入をいう。以下同じ。）が45万円であった場合は、別紙「62年度賃金体系、新賃金案比較表」のA欄の固定的給与欄及び歩合的給与欄の通りであった。

ロ ところで、会社の乗務員の月例賃金は、長崎市内で営業していた38社（以下「市内各社」という。）のほとんどと同様、営業額と相関関係のない給与（以下「固定的給与」という。）と営業額や走行キロ数と相関関係がある給与（以下「歩合的給与」という。）によって構成され、その支給形態は月給制を採用してきた。

このうち、固定的給与は、基本給時間単価に所定内労働時間数を乗じる本給と勤続年数によって決められる年功手当などの各種手当からなるものであり、また、歩合的給与は、下記ハのとおり、営業額と足切り額との差額に定率または累進率を乗じたりあるいは足切り額を超える営業額に応じて定額または累進額を加算するなど営業額と連動して支給されるもの、走行キロ数に応じて累進額を支給するもの等、複数の歩合的給与が併給されていた。

ハ 会社における歩合的給与は、58年度協定では歩合給・生産手当、59年度協定ないし61年度協定では歩合給・生産手当・走行キロ手当、62年度協定では歩合給・協定残業手当と変遷しており、それぞれの手当は以下のようなものであった。

(イ) 歩合給は、営業額と足切り額（歩合的給与が支給される営業額の下限額をいう。以下同じ。歩合給の場合は35万円）の差額に歩率を乗じた額を支給するもので、その歩率は、60年度協定までは営業額35万円以上44万円未満の場合42%、同44万円以上の場合43%であり、61年度協定以降は同35万円以上一律43%であった。

(ロ) 生産手当は、歩合給とは別に、生産手当の足切り額（36万円）以上の営業額に応じて、次の額を累積加算して支払うものであった。

営業額 36万円台	700円
営業額 37万円台ないし 43万円台	各 1,000円
営業額 44万円台	2,900円
営業額 45万円台ないし 47万円台	各 1,000円
営業額 48万円台ないし 55万円台	各 1,500円

(ハ) 走行キロ手当は、歩合給とは別に、一乗務の走行キロ数に応じて、一乗務当たり次の額を支給するものであった。

走行キロ数 320キロ以上 335キロ未満	300円
走行キロ数 335キロ以上 350キロ未満	600円
走行キロ数 350キロ以上	800円

なお、この走行キロ手当は、下記3の(1)の経緯により洗車手当が廃止されたのに伴い新設されたものであった。

(ニ) 協定残業手当は、歩合給とは別に、協定残業手当の足切り額（36万円）以上の營收額に応じて、次の累積加算時間数の乗務を行ったものとみなして、当該時間数に所定外深夜労働割増賃金単価を乗じた額を支給するものであった。

營收額 36 万円台 1.50 時間

營收額 37 万円台ないし 55 万円台 各 1.35 時間

（累積加算時間数が 27.15 時間となる 55 万円台で打ち切り）

この協定残業手当は、62 年度協定付属覚書の「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、労使協議のうえ、營收ランク別に平均的残業時間と思われる時間分を下記のとおり支給する」との定めにより支給されることとなったものである。

なお、組合は、協定残業手当は労働基準法第 37 条所定の計算方式による割増賃金（以下「法定割増賃金」という。）に当たらないと考えていたものの、現に該当者 2 名がいて定年延長問題の解決が急がれていたこと及び例年の夏期一時金の支給日が迫っていたこともあって、協定するに至ったものであった。

また、協定残業時間の上限が 27.15 時間とされたのは、従前の生産手当・走行キロ手当を原資として協定残業手当に組み替えたことによるものであった。

ところで、昭和 63 年度には、市内各社のうち 16 社が、一律に 39 時間の残業を行ったものとして法定割増賃金を支給する、いわゆる「みなし残業」制を採用していたが、營收額のランクに対応した協定残業手当を支払っていたのは会社だけであった。

ニ 会社の乗務員の早出（午前 8 時以前に乗務する場合をいう。以下同じ。）及び残業（所定内労働時間に引き続き午前 2 時以降に乗務する場合をいう。以下「所定外深夜労働」という。）は、市内各社と同様、常態化しており、早出及び所定外深夜労働に従事することによって得られる營收額の歩合的給与へのハネ返りは、月例賃金中の 1 ないし 2 割を占めていた。

ホ 会社は、營收総額に占める賃金原資の割合（以下「賃金分配率」という。）を市内各社と同様、乗務員の月例賃金では 50%前後、一時金を含めて 60%弱、退職積立金・福利厚生費を含めて 65 から 66%、乗務員以外の者の人件費を含めて約 72%程度としていた。

なお、賃金改定に際し会社は、この賃金分配率をほぼ一定に保ちながら、固定的給与と歩合的給与の構成比及びそれぞれの構成要素を改定しており、したがって、賃金分配率の維持を前提とする限り、改定の仕方によっては、基本給時間単価の引下げを招来する可能性があった。現に市内各社の中には、昭和 56 年には歩合的給与の改定に伴い基本給時間単価を約 45 円引き下げ、昭和 61 年には法定割増賃金を支給するとする一方で基本給時間単価を約 35 円引き下げた会社があっ

た。

(3) 62年度協定前文及び付属覚書前文等

イ 62年度協定前文には、「昭和63年度賃金が協定できない場合は、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」との定めがあった。

また、62年度協定付属覚書前文（以下「覚書前文」という。）には、「今年度勤務体系、又は過去及び昭和62年度賃金（深夜残業割増賃金、公休出勤賃金等）について問題が生じた場合は、勤務体系を見直し昭和62年度賃金の協定等についても白紙に戻し、再度賃金交渉をするものとする」と定められていた。

ロ この62年度協定の締結時に組合は、協定残業手当は法に抵触している旨を指摘し、結局、「63年度の春闘までに労使協議会等において法定割増賃金の支給を含む賃金体系について協議を尽くす」旨の口頭合意（以下「協議合意」という。）が成立した。

3. 会社における労使関係

(1) 洗車手当の廃止について

イ 昭和59年3月、会社は、洗車手当の廃止を提案した。洗車手当は、組合との58年度協定により新設されたものであり、所定労働時間を超えて乗務した場合に、洗車等に必要時間（以下「洗車時間」という。）を40分間としてこれに対し、「洗車手当」の名称で法定割増賃金を支給していたものであった。

しかし、当時、労働時間の一部である40分間に対するものとはいえ、法定割増賃金を支給していたのは市内各社のうち会社のみであり、長崎市タクシー協会の労務委員会が会社の突出を指摘したこともあって、会社が廃止を提案したものであった。

ロ 組合はこの提案に反対であったが、交通労連から、「廃止しないとタクシーチケットの使用や燃料供給が不能となり会社の経営が成り立たなくなる」旨の説得を受けて、その廃止に同意した。

(2) 辻待ち時間の賃金不支給について

イ 昭和59年10月、組合と会社の労使協議会において、「駐車して客待ちしている時間（以下「辻待ち時間」という。）の賃金を支給しない」との会社提案について協議が行われた。

この提案に対し組合は、「辻待ち時間も拘束時間であり労働時間である」として反対し、同年11月の労使協議会においても協議は調わなかった。

ロ 同年12月、X1委員長らは、長崎労働基準監督署（以下「労基署」という。）に赴き、上記提案に基づく賃金不支給について申告した。

昭和60年1月、会社は労基署から、「①明確な根拠無く、就業時間中の賃金カットを行っている、②36協定の限度を超えて時間外労働を行わせている、③法定割増賃金を支払っていない、④労働省通達によ

り廃止するものとする」とされている累進歩合制度を採用している」旨を指摘され、その是正勧告を受けた。

ハ 同年 2 月の労使協議会において会社は、「20 分を限度にカットしたい」と提案したが、組合はこれを拒否し、同年 3 月、会社はこの提案を撤回した。

(3) アルバイト運転手について

イ 昭和 60 年 4 月、組合は、賃金引上げ、定年延長等のほか、当時、会社が雇用していたアルバイト運転手は、組合員の労働条件改善の足かせとなり、また、その雇用形態が自動車運送事業等運輸規則（運輸省令。以下「運輸規則」という。）等に違反しているとして、その削減等を会社に申し入れた。

ロ 昭和 60 年 4 月から 12 月までの間、組合は会社と、アルバイト運転手問題について協議を重ねる一方で、同年 8 月、11 月及び 12 月、労基署、九州運輸局長崎陸運支局（以下「陸運支局」という。）、長崎南社会保険事務所に赴くなどして、その雇用形態の運輸規則上の適否、社会保険加入の是非を問う等とともに、会社に対する行政指導を求めた。

ハ 同年 11 月、アルバイト運転手 3 名が本採用となった。

(4) 生産努力目標額の協定について

昭和 60 年 10 月、組合は、会社の提案を受けて交渉を続けていた生産目標額の設定について、これが努力目標であってノルマではないことを確認したうえで、市内各社平均の営収額の 9 割を生産努力目標額として会社と協定した。

(5) X15・X16 の解雇について

イ 昭和 60 年 12 月 17 日、会社は、組合の書記長 X15（以下「X15」という。）と組合員 X16（以下「X16」という。）を、再三の注意・指導にもかかわらず営業成績・勤務態度等が改善されないとして解雇した。

なお、組合が、X16 が組合員であることを会社に明らかにしたのは、解雇後の同月 19 日のことであった。

ロ 昭和 61 年初め、両名は、この解雇を不服として長崎地方裁判所（以下「長崎地裁」という。）へ地位保全の仮処分を申し立てた。

しかし、同年 4 月、長崎地裁から示され和解案の諾否をめぐってハイ・タク労連と組合の意見が対立し、組合が同月 26 日に臨時大会を開催してハイ・タク労連からの脱退を決議した後、この仮処分の申立ては取り下げられ、新たに本案訴訟が提起された。

なお、本案訴訟に関し、平成 2 年 9 月、長崎地裁において和解が成立し、両名は会社を退職した。

(6) 法定割増賃金について

イ 組合は、昭和 59 年ころから、団体交渉や労使協議会において、法

定割増賃金の支払いを求めたり、あるいは道路運送法や運輸規則に違反している事実があるとして会社にその是正を求めるとともに、労基署や陸運支局、九州運輸局などの監督官庁に対する同旨の要請行動を行ったが、特に、昭和 62 年 3 月からはその頻度を高め、同年 6 月までの間には 4 回にわたり、法定割増賃金問題などの労基法違反について監督署に要請行動を行った。

ロ 組合の組合員らは、下記 4 の(1)のロ及び 5 の(6)のイのとおり、昭和 63 年 2 月には、会社に未払割増賃金等を請求したり、同年 9 月には、長崎地裁へ未払割増賃金等請求訴訟を提起した。

(7) X14 の解雇について

イ 昭和 62 年 10 月 18 日、会社は、組合員 X14 (以下「X14」という。)を、タクシー料金を着服横領したとして、就業規則に基づき懲戒解雇した。

なお、X14 は当時、上記(5)のイのとおり書記長であった X15 が解雇されていたため、書記長代行であった。

ロ X14 が料金を着服横領したとする経緯は、以下のとおりであった。

(イ) 昭和 62 年 10 月 7 日午後 10 時ころ、X14 は、同時刻ころのいつもの客待ち場所で停車していたところ乗り込んできた乗客 A (以下「A」という。)を、A の指示する袋路地で下車させ、路地奥で U ターンして引き返す途中に、下車場所を間違えた挙動をしていた A を、料金メーターを倒さないまま再度数 10 メートル乗車させた。

A は下車の際、X14 が断ったのにもかかわらず、「よかよか」と助手席に 500 円を置いていったため、X14 はこれをチップと考え、運転日報に記載せず、納金もしなかった。

(ロ) 同月 10 日、A は、上記 500 円のうち初乗り料金分 410 円の領収書の発行を会社に電話で要求した。会社の事情聴取に対し X14 は、500 円をチップと考えて受領したと説明した。しかし、来社した A に対し会社は、運転日報に記載されていないとして領収書の発行を拒み、1、2 日待つてほしい旨を述べて A を退出させたため、X14 は A の風体もあって、会社に領収書を切るよう進言したが、会社は A の風体に対する X14 の指摘にも言を左右にして領収書の発行を拒否した。このため、X14 は、会社の対応に疑念を抱き、500 円全額がチップとして受け取ったものであることを強調するに至った。

(ハ) 同月 12 日、A から X14 の自宅に領収書の発行について電話があり、X14 が、会社に頼んでいるが発行してくれないので困っていると答えたところ、A は X14 名義の領収書の発行を求めた。そして、自宅近くまで取りに来た A に、X14 は、領収書に 500 円の金額と「ただし、チップとして領収しました」と書き加えて渡した。しかし、A が、タクシー代として領収した旨の領収書を求めたため、X14 がこれを断ったところ、A は、陸運支局に行くと言って帰った。

(ニ) 同月 13 日、A が陸運支局に、「運転手が運賃の領収書を発行してくれない」旨訴えたため、陸運支局がその対応方を会社に指導するところとなり、同月 18 日、会社は結局、A に領収書を発行した。

(ホ) 同 18 日、会社の営業部長 Y 1（以下「Y 1 部長」という。）は X 14 に、「監督官庁にも公になり、処分せざるを得ないが、履歴に疵がつくので辞職してはどうか」との趣旨を伝えたが、X 14 はこれを拒否した。

このため、会社の Y 2 総務部長（以下「Y 2 部長」という。）は、X 14 に懲戒解雇する旨を口頭で伝えるとともに、同日付け懲戒解雇通告書を内容証明郵便で送付した。

なお、解雇通告の際、Y 2 部長らは X 14 に、料金分 410 円の納金や運転日報の訂正を求めなかった。

ハ 同月 27 日、X 14 は地位保全仮処分を申し立て、同年 11 月 12 日、長崎地裁はこれを認容する決定を行った。

ニ X 14 はさらに、雇用関係確認等請求訴訟を提起し、平成元年 2 月、長崎地裁は、ほぼ請求を認容する判決を言い渡した。なお、同判決は、「410 円の処理が円滑になされなかった原因は、X 14 の疑惑に原因を与えておきながら敢えて X 14 の真意を汲もうとせず X 14 の行為を着服横領に当たると決めつけようとした会社の対応にあると言うべき」旨判示していた。

ホ 平成 2 年 5 月、控訴審において、雇用関係の存在の確認、解決金の支払い、平成 2 年度夏期一時金不支給の承諾、料金分 410 円の納金、解雇から和解成立時までの間、本件不当労働行為救済申立てを除き、債権債務関係が存在しないことの確認等を内容とする和解成立により、X 14 は同年 6 月 10 日付けで復職した。

4. 第 1 回残業等禁止に至る経過等

(1) 協議合意に基づく協議及び法定割増賃金の請求

イ 上記 2 の(3)のロのとおり、62 年度協定の締結時には、協議合意が成立していたが、会社は協議開始の申入れを行わず、また、組合も、協議開始の申入れは会社がなすべきもの等と考えて協議開始の申入れを行わなかった。

このため、昭和 63 年 2 月に至るも、結局、協議合意に基づく協議は行われていなかった。

ロ 昭和 63 年 2 月 29 日、X 1 委員長ら組合員 16 名は連名で、協定残業手当支給対象期間以前の昭和 61 年 4 月 1 日から同 62 年 3 月 31 日までの間の法定割増賃金、法定付加金及び利息を同年 3 月 13 日までに支払うよう内容証明郵便で会社に請求した（以下「割増賃金請求」という。）。

(2) 第 1 回団体交渉

イ 昭和 63 年 3 月 14 日、組合は、51,300 円の賃金引上げ、年間 927,600

円の一時金支給、労働時間短縮、法定割増賃金の支払い等を求める旨の春闘要求書を提出した。

- ロ 昭和 63 年 4 月 23 日に行われた第 1 回団体交渉で、組合は、要求書の趣旨を説明し、協定残業手当を「生産手当」としたうえで別途、法定割増賃金を支給することを求めた。

なお、賃金及び一時金の妥結時期等について春闘要求書では 4 月 30 日の同時妥結としていたが、組合は、5 月末結着としたい旨を申し入れた。

(3) 第 2 回団体交渉

- イ 昭和 63 年 5 月 19 日に行われた第 2 回団体交渉で、会社は、営業額の対前年比が市内各社では 102%であるのに、会社全体では 98.2%、組合員では 93.5%であり、組合員の努力が欠けているとしたのに対し、組合は、実車率（全走行距離に占める旅客輸送距離の割合をいう。）向上のために会社の減車努力が必要だなどと反論した。

- ロ 続いて、要旨以下のやりとりがあった。

会社 「協定残業はどうするのか」

組合 「協定残業は違法であり、廃止されたい」

会社 「そうすると賃金体系の根本的な見直しが必要となる。ところで残業する気はあるか」

組合 「残業がなければ生活できないのが現実であり、せざるを得ない」

会社 「生産手当も違法となるのではないか」

組合 「違法ではない」

会社 「ハンドル時間協定（一乗務の最低実稼働時間（運行記録紙により把握）を協定するもの）について持ち帰り検討願う」

なお、組合が、「賃上げ原資がない」旨の会社回答に対し、「賃金分配に関する経理内容を可能な範囲で示してほしい」旨申し入れたところ、会社は企業機密であるとしてこれを拒否した。

- ハ なお、協定残業手当支給後、組合員の早出・所定外深夜労働の実績は、同手当支給前に比して減少しており、その程度について Y 2 部長は、当委員会の審問において、「組合員の所定外深夜労働は、協定残業手当支給前は月間平均 14 ないし 15 時間であったが、協定残業手当支給後は 9 時間強に大幅に減少した」旨を証言した。

(4) 第 3 回団体交渉

- イ 昭和 63 年 5 月 31 日に行われた団体交渉で、組合は、現状ではハンドル協定は締結できない旨を回答した。

- ロ 続いて会社が「協定残業手当を継続したい」としたところ、組合は「協定残業手当は認められない」旨を答え、そして会社は「現行の基本給で法定割増賃金を支払うと、採算割れとなる」として、営業額が組合員平均の中位とやや低位の組合員二人について、法定割増賃金を

支払った場合に、早出・所定外深夜労働による営収額に対する同所要賃金額の比率が、それぞれ、106.89、117.67となる計算例を示した。

これに対し組合は、「採算割れになるのはわかっている。法律上は営収額がゼロでも法定割増賃金は支払わなければならない」旨を答えた。

(5) 第4回団体交渉

イ 昭和63年6月16日に行われた第4回団体交渉で、会社は、要求書に対する一括回答として以下の旨を回答し、これにより一人当たり年間賃上げ総額は16,424円となると説明した。

- ① 現行賃金体系（協定残業手当）の維持
- ② 営収額48万円、年功9年でアップ額952円
- ③ 62年度一時金に年間5,000円上積み（ただし、営収額（公休出勤分を除く。以下、この項同じ）270万円以上の場合の冬期一時金への上積みは廃止）

ロ なお、62年度協定による一時金は、夏期一時金が一人平均225,600円、冬期一時金が同244,400円（ただし、昭和62年6月から11月までの営収額合計が270万円以上の者には、270万円を超えた額の10%を加算）であった。また、その配分方法は、上記の一人平均一時金額に支給対象者数を乗じて得られた総額のうち40%を一律に配分し、25%を勤続年数に応じて比例配分し、35%を営収額に応じて比例配分するものであり、その支給時期は、夏期一時金は同年7月25日、冬期一時金は同年12月20日であり、当該支給日に在籍している者に支給するものであった。

ハ これに対し組合は、「協定残業はのめない」、「採算割れとなるのはわかるが法定割増賃金を請求する」旨を主張した。

(6) 第5回団体交渉

イ 昭和63年6月30日に行われた第5回団体交渉で、会社は、同日付で期限切れとなる36協定の更新を求めた。

36協定の更新に関して、更新を迫る会社と、更新の意思はあるが賃金交渉から処理していくべきであるとの組合のやりとりが続いた後、会社は、「今日更新しないのなら、新賃金案を提案せざるを得ない」として、別紙62年度賃金体系・新賃金案比較表中B欄の賃金体系（以下「新賃金案」という。）を提案した。

なお、会社は就業規則で、従業員の過半数代表者との協定により時間外・休日労働を命じることがある旨を定めていたが、実際には、過半数を占めていない組合とも36協定を結んでいた。また、昭和63年6月30日までには、既に、過半数代表者との間で36協定が締結されていた。

ロ 新賃金案では、別紙表中B欄の固定的給与欄及び歩合的給与欄のとおり、固定的給与については、年功手当の1年分800円が加算される

ものの、精勤手当・通勤手当が廃止されるほか基本給時間単価が105.63円引き下げられ、割増賃金の基礎となる時間単価では140.96円の引下げとなっていた。

一方、歩合的給与のうち協定残業手当を廃止し、新たに固定的給与として、所定外深夜労働39時間（午前2時以降午前5時までの3時間の13乗務分）を限度とし、その実績に対し法定割増賃金を支給することとしていた。

さらに、歩合的給与のうち歩合給は、足切り額は前年度同額であるが、歩率は56%（歩合給の所定内労働分として、営収額と足切り額の差額の40%（別紙表中B欄の⑧）、所定内深夜労働の深夜割増分として同4%（同⑨）、所定外深夜労働及びその深夜割増分として同12%（同⑩））であった。

ハ 以上の結果、勤続9年の乗務員が、国民の祝祭日以外の日に無事故・無遅刻・無欠勤で13乗務し、所定外深夜労働を39時間行い、その月間営収額が45万円の場合では、62年度賃金体系と新賃金案の総支給額はほぼ同額（別紙表中C欄の⑪）であった。

しかし、総支給額がほぼ同額となるのは、あくまで所定外深夜労働を39時間行った場合に、39時間分の法定割増賃金（別紙表中B欄の⑥）及び歩合給の所定外深夜労働分と同割増分（同⑩）が加算されることによって初めて可能となるものであり、したがって、上記(3)のハの組合員の所定外深夜労働実績からすると、組合員は従前より約30時間多く所定外深夜労働を行わなければ、62年度賃金体系に基づく賃金水準を確保できないものであった。

ニ この提案の後、上記イに続いて再び36協定の更新を含む、要旨以下のやりとりの後、組合は、「新賃金案を職場集會に諮る」として、第5回団体交渉を終了した。

組合 「このような合理化案は検討する余地すらない」

会社 「3つの案（ハンドル協定・62年度賃金体系・新賃金案）のどれかを選択してもらわなければ困る。話し合う余地はないか」

組合 「実質的な賃上げがここ4、5年実現されてない。会社は社会的水準の賃金を支払う努力をする義務がある。だから、賃上げしないなら法定割増賃金を支払うよう、春闘の都度要求している」

会社 「わかりました。結果的に36協定を結ばないのですね」

組合 「結ばないのではない。このような現状では結べないと言うことだ。もっと時間をかけて話し合うべき問題だ」

会社 「36協定を結ばなければ、協定残業手当を払えなくなるし、払う必要もない」

組合 「協定残業手当は、営収額に応じたみなし残業であり、36協定を結ばないから支払わないという性格のものでない」

(7) 第1回残業等禁止

イ 昭和63年7月1日、会社はX1委員長宛に「通告書」として、「36協定の締結拒否は、組合員の所定外深夜労働及び早出並びに公休出勤（公休日における乗務をいう。以下これらを併せて「残業等」という。）の拒否と考える。ついては、組合員の残業等を昭和63年7月1日から36協定締結に至るまで一切禁止する。残業等禁止期間中は、協定残業手当を支給しない」旨を通知した（以下、この残業等禁止を「第1回残業等禁止」という。）。

ロ 第1回残業等禁止以降、会社は、営業車に鍵を掛け、組合員以外の乗務員にはそれぞれの出勤時に鍵を渡し、組合員には午前8時になるのを待って鍵を渡すようにした。このため、組合員は始業時刻前に出勤しても午前8時までの待機を余儀なくされることとなり、この取扱いに対し組合が抗議したところ、会社は、「鍵を掛けているのはあなたたちだけではない」旨回答した。

5. 第2回残業等禁止に至る経過等

(1) 第6回団体交渉

イ 昭和63年7月14日に行われた第6回団体交渉で、組合は、「36協定の締結については、もっと時間をとって話し合うべきである」として第1回残業等禁止に抗議した。

ロ 続いて、新賃金案に関し、要旨以下のやりとりがあった。

組合 「第1案（ハンドル協定）、第3案（新賃金案）は絶対に認められない。どうしても3つの案というなら第2案（協定残業手当）で話を進めるしかない。第3案で評価できるのは法定割増賃金を支払う賃金体系になっていることだけだ。第2案を選択するのは、解決を急ぎたい組合員の気持ちの反映だ」

会社 「それはおかしい。組合は、協定残業は違法で廃止と言っていた。会社は、第3案で交渉を進めたい。検討する余地はないか」

組合 「話し合う余地はない。時間給を引き下げる回答を受け入れることは、労働組合として絶対できない。第2案が駄目なら、61年度賃金体系に戻してほしい」

会社 「組合が61年度賃金体系が駄目だとしたから、62年度賃金体系にした。言い分がしょっちゅう変ったら対応できない」

ハ また、上記2の(3)のロの協議合意に関して、「春闘に入る前に、なぜ、協議しなかったか」（組合）、「協議しなくても法定割増賃金を支払えないことは、去年からわかっていたことだ」（会社）、「協議もせずに、この場で新賃金案を出してきた。会社がやるだけのことをやって出してくるならわかるが、去年1年間何もしていないではないか」（組合）との旨の応酬があった。

ニ こうしたやりとりの後、組合は、「新労組が締結しているので締結

せざるを得ない」として 36 協定の締結を申し入れ、同日付けで調印した。

(2) 第 2 回残業等禁止

イ 昭和 63 年 7 月 15 日、会社は X 1 委員長宛に「業務命令」として、「(昨日) 36 協定は調印されたが、月例賃金・残業問題の合意がなされていない。この合意成立までの間、組合員全員の残業等禁止を命令する。残業等禁止期間中においては協定残業手当を支給しない」旨を通告した(以下、この残業等禁止を「第 2 回残業等禁止」という。)

ロ 第 2 回残業等禁止以降、会社は、上記 4 の(7)のロの措置のほか、組合員に対しては、洗車時間 40 分を見込んで午前 1 時 20 分までに帰庫するように指導し、当該時刻を過ぎると、当直の営業担当者から「時間なので上がってください」と連絡させ、実車中であっても「丁寧に断って下ろすよう」あるいは「代車を呼ぶよう」に指導した。

この会社の指導について組合は、陸運支局に見解を求め、陸運支局の「乗せた以上は目的地まで乗せなければならない」旨の回答を会社に伝えたが、会社は指導を変えなかった。

また、昭和 63 年 8 月 12 日、会社は、同月 8 日の帰庫時刻が午前 2 時であった組合員 1 名に、「今後、業務命令に背く行為がある場合には減給等の処分をもって対処する」旨の警告書を発したため、組合は、懲戒処分を受けるおそれがあるとして、組合員を営業担当者の指導に従わせることとした。

(3) 第 7 回団体交渉

イ 昭和 63 年 7 月 20 日に行われた第 7 回団体交渉において会社は、「新労組とは、新賃金案で妥結するだけになっている」、「新賃金案は組合の理念に沿うものではないか」等の旨を述べ、交渉は平行線のままであった。

ロ また、組合は、例年の夏期一時金の支給日である 7 月 25 日が目前に迫っていたことから、夏期一時金については、上記 4 の(5)のイの③の会社回答で妥結する旨申し出たが、会社は、「同時妥結が基本であり、過去も、組合の要求も同時妥結となっている」旨を述べて同時妥結を主張した。

なお、こうしたやりとりの際に、Y 1 部長は、「毎年毎年、三年も四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。

ハ 同 20 日、会社と新労組との間で、「30 分以上の不走行は不支給」の旨の部分を除いた以外は新賃金案どおりの 63 年度協定が成立し、同月 25 日、会社は、組合員以外の乗務員に、上記 4 の(5)のイの③の会社回答どおりの夏期一時金を支払った。

(4) 第 8 回団体交渉

イ 昭和 63 年 7 月 26 日に行われた第 8 回団体交渉において組合は、「再

度、新賃金案について確認したい」旨の会社の問いに、「受け入れられない」旨を答え、新賃金案に関する交渉は進展しなかった。

ロ 続いて会社は組合に、代案の提示を求めたが、組合は、上記4の(2)のイの要求内容をもって代案とするに止まった。

ハ そして組合は、重ねて新賃金案での妥結を求める会社に対し、「(新賃金案については)話をせんでもよか。後は一時金の問題」とし、会社が「同時妥結に至るまで一時金は支払わない」旨を述べたため、組合は「一時金は仮処分で取る」旨を述べ、そして、「8月10日までに団体交渉を行おう」との会社の申入れを、交渉は決裂したとして拒否した。

(5) 本件初審申立て

昭和63年9月16日、組合は、組合の組合員ら18名に対する残業等禁止の取消し、残業等禁止による損害金の支払い、協定残業手当支払い、昭和63年度夏期一時金支払い及び新賃金案締結強要の禁止を求めて本件初審救済申立てを行い、後に、請求する救済の内容を、①年功手当・一時金の支払い及び残業等についての差別取扱いの禁止、②第1回及び第2回残業等禁止命令の取り消し、③残業等禁止がなければ得られたであろう賃金相当額、昭和63年度ないし平成2年度の夏期一時金及び冬期一時金相当額並びにそれぞれ年6分相当額の支払い、④新賃金案締結強要の禁止に補正した。

(6) 割増賃金請求訴訟の提起

イ 昭和63年9月8日、X1委員長ら16名は、上記4の(1)のロの割増賃金請求に関し、長崎地裁に未払割増賃金等請求訴訟(以下「割増賃金請求訴訟」という。)を提起した。

なお、組合員X17、同X8、同X12及び同X9は、後に、この割増賃金請求訴訟を取り下げた。

ロ 平成3年8月6日、この割増賃金請求訴訟について長崎地裁は、組合の組合員らの請求をおおむね認容し、仮執行宣言を付した判決を言い渡したが、会社は控訴した。

6. 残業等禁止以降の組合員らの賃金及び一時金、營收額等

(1) 63年度、平成元年度及び同2年度一時金

イ 昭和63年7月28日、組合は、夏期一時金の支払いを求めて「未払い金仮払い仮処分」を申し立て、同年9月6日、長崎地裁において、①62年度協定に基づく支払い、②会社回答との差額は別途協議等によるとの和解が成立した。

ロ 63年度冬期一時金についても組合員には支給されなかったため、組合の組合員らは同様に仮処分を申し立て、同年12月23日、上記イ同様の和解が成立した。

ハ なお、会社は、平成元年度及び同2年度の夏期一時金及び冬期一時金については、上記イ及びロの和解の趣旨に沿って、62年度協定に基

づいて支払った。

(2) 月例賃金及び営収額

イ 会社は、昭和 63 年 7 月以降、下記 7 の(1)のイのとおり平成 3 年度協定が締結されるまでの間、組合員の月例賃金として、62 年度協定に基づく賃金のうち、年功手当の勤続年数加算部分及び協定残業手当を除いて支払った。

ロ ところで、初審命令が救済対象とした 8 名の者について、残業等禁止以降の昭和 63 年 7 月から平成元年 6 月までの 1 年間における営収額実績を 62 年度協定に当てはめて試算すると、支払われるべき協定残業手当額は、組合員一人当たりの平均では年額約 95,000 円、8 名の合計では年額約 760,000 円であった。

ハ また、残業等禁止前後の期間を通じての営収額等が、唯一、明らかにされている組合員 X 3 (ただし、昭和 62 年 1 月から 3 月までは、乗務実績がない) の営収額について見ると、残業等が禁止された直後の昭和 63 年 7 月から平成元年 6 月までの年間平均一乗務営収額は、残業等が禁止される直前であって協定残業手当支給対象期間である昭和 62 年 7 月から昭和 63 年 6 月までの年間平均一乗務営収額(以下「平均営収額 A」という。)の 97.6%、残業等が禁止される以前でかつ協定残業手当の支給対象期間以前の昭和 61 年 1 月から 12 月までの年間平均一乗務営収額 (以下「平均営収額 B」という。)の 87.6%であった

なお、X 3 の月間平均一乗務営収額は、残業等が禁止された状態のもとにおいても、昭和 63 年 12 月、平成元年 3 月、同年 6 月ないし 8 月、同年 10 月ないし 12 月に平均営収額 A を上回り、平成元年 8 月及び 12 月に平均営収額 B を上回ったことがあった。

(3) 組合員の退職

イ 初審命令が脱退の時期等が明らかにされなかったとして救済対象から除外した 7 名 (主文 I の第 1 項において新たに加えた記口の 6 名及び X 17。以下「X 8 ら 7 名」という。)のうち 5 名は、第 2 回残業等禁止以降、会社を退職した (X 8 は昭和 63 年 9 月 6 日付け、X 9 は平成元年 1 月 31 日付け、X 10 は同年 8 月 9 日付け、X 11 は平成 2 年 3 月 31 日付け、X 12 は同年 6 月 12 日付け)。

なお、上記 5 名のうち X 8 以外の 4 名は、再審査において、残業等禁止による生活苦から退職を余儀なくされたものであり、残業等禁止がなければ退職することもなく、また、組合に所属していた旨の陳述書を提出した。

ロ X 8 ら 7 名のうち 2 名は、会社を定年退職した (X 13 は平成元年 11 月 28 日付け、X 17 は平成元年 11 月 19 日付け)。

7. 3 年度協定の成立等

(1) 3 年度協定の成立と組合員の残業等

イ 平成3年7月23日、組合と会社の間で3年度協定について合意が成立し、同月25日、36協定と併せて調印された。これに伴い、同25日以降、組合員は残業等に従事することとなった。

ロ 3年度協定は、62年度賃金体系の協定残業手当・精勤手当・通勤手当を廃止し、基本給時間単価は62年度賃金体系を2.86円上回る647.67円とし、法定割増賃金はその実績の多寡にかかわらず一乗務当たり3時間の所定外深夜労働を行ったものとみなして支払うとし、夏期一時金は254,400円、冬期一時金は275,600円（ただし、配分に際しては營收額の公休出勤分を含む。）とするほかは、62年度協定とほぼ同様であった。

なお、所定内労働時間は、週の法定労働時間の短縮に伴い、一か月12乗務で192時間とされた。

ハ また、3年度協定には、「(3年度賃金体系は同年7月から適用し、)平成3年4月より同年6月分については精算しない」との定めがあった。

なお、会社は同年4月1日、法定労働時間の短縮に伴い週所定労働時間を2時間短縮していたが、組合の組合員は同年5月以降、同2時間分について事実上乘務し、会社は、依然として残業等を禁止していたものの、この2時間分に対し、「違法手当」と称して法定割増賃金を支払った。

(2) 本件再審査審問終結（平成4年6月24日）後の事情

平成5年1月19日、会社は、初審命令が救済した組合員X18の退職届（平成5年1月25日付け）及び同人名義の「私に関する救済申立は、これを取り下げます」旨の不当労働行為救済申立取下書（平成5年1月16日付け）を同人の印鑑証明を添えて当委員会に提出した。

また、同年2月24日、会社は、X8ら7名のうち上記6の(3)のロのとおり先に定年退職していたX17について、X18同様、前同旨の不当労働行為救済申立取下書（平成5年2月13日付け）に同人の印鑑証明を添えて当委員会に提出した。

なお、X18、X17以外に、上記の不当労働行為救済申立取下書を提出した者はいない。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、昭和63年7月15日以降組合員の残業等を禁止し、協定残業手当及び一時金を支払わなかったこと（以下「本件各措置」という。）はいずれも不当労働行為に当たるとしたことを不服として、一方、組合は、初審命令が救済申立てを棄却した退職者等9名のうち、X8ら7名の棄却を不服として、それぞれ再審査を申し立てている。

1. 本件各措置について

(1) 会社は、初審命令が、第1回残業等禁止を是認したものの、第2回残業等禁止等には合理性がないとしたことから、第2回残業等禁止等の理

由に関し、以下のとおり主張する。

イ 組合員の残業等を禁止したのは、組合員に残業等を行わせた場合の賃金の算定基礎となる賃金協定が存在していなかったための止むを得ない措置である。

ロ 協定残業手当の不支給は、残業等に対して支払われるという当該手当の性格上、残業等禁止の当然の帰結である。

(2) 以下判断するに、

イ 第2回残業等禁止の通告は、前記第1の5の(2)のイ認定のとおり、昭和63年7月15日付けのX1委員長宛の「業務命令」により行われたものであるが、当該「業務命令」には、「36協定が調印されたが、月例賃金・残業問題の合意が未成立である」旨の理由が記載されているが、この時点では、前記第1の5の(3)のイ、ハ認定のとおり、新労組との間においても組合と同様に未だ、新賃金案に関する協定は未成立であり、また、新労組との間に事実上の合意が成立していることを会社が表明したのが7月20日であってこれより以前に事実上の合意があったとの疎明がない。

ロ このことに照らしてみると、組合の組合員らにのみ残業等を禁止した「業務命令」中の残業等禁止の理由には合理性が無いと言わざるを得ない。

ハ そして、協定残業手当の性格については会社と組合の間に見解の相違があるが、仮に会社の主張するとおり、協定残業手当の性格が残業等を前提とするものであっても、実際に残業等を禁止した「業務命令」上の残業等禁止の理由に合理性が無い以上、協定残業手当を支給しないことはその前提を欠き、理由がないものと言わざるを得ない。

ニ してみると、会社が、組合の組合員にのみ残業等を禁止し、これに伴い協定残業手当を支払わなかったことは、ことさらに組合の組合員らを差別して取り扱ったものと認めるのが相当である。

(3) 次に、会社は、賃金協定が存在していなかった一つの理由として、従前の賃金協定である62年度協定は覚書前文により白紙に戻っていたと主張する。

(4) 以下判断するに、

イ たしかに、前記第1の2の(3)のイ認定のとおり、覚書前文には、「今年度勤務体系、又は過去及び昭和62年度賃金（深夜残業割増賃金、公休出勤賃金等）について問題が生じた場合には62年度賃金協定を白紙に戻し・・・」と定めていることが認められる。

ロ しかしながら、会社は、いかなる事情が覚書前文所定の62年度協定を白紙に戻したとする事情であるのか特定しない。当該事情は、前記第1の4の(1)のロ認定の割増賃金請求を指すものとも考えられるが、仮にそうであったとしても、覚書前文は、「・・・白紙に戻し、再度賃金交渉をするものとする。」と定めており、さらに、62年度協

定前文には、「(63年度協定の成立に至るまで)本協定により仮に賃金を支払うものとする。」と定めている。

ハ かかる覚書前文及び協定前文の文言からすれば、賃金協定が存在していなかったとする会社の主張には首肯できない。

(5) そして、会社は、賃金協定が存在していなかったもう一つの理由として、新たな賃金協定がひとえに組合に帰責されるべき以下の事情により成立しなかったからであると主張する。

すなわち、組合が当初、協定残業手当を違法として62年度賃金体系を継続するとの会社提案を拒否したため、会社は組合の要求していた法定割増賃金の支給を前提とした新賃金案を提案した。しかし、組合はこれも拒否した後一転して、62年度賃金体系の継続での妥結を選択するなどその主張が首尾一貫せず、会社としては組合の真意を計りかね、組合が62年度賃金体系で妥結した後に法定割増賃金を請求するのではないかとの懸念もあって組合の62年度賃金体系の継続での妥結の選択を受け入れられなかったものである。また、会社が代案の提示を求めても組合は、当初の要求を以て代案とするに止まり、最終的には組合が団体交渉を拒否したものである。

(6) 以下判断するに、

イ 新賃金案について見るに、その内容は、組合が強く要求してきた法定割増賃金を支給するものではあったが、前記第1の4の(6)のロ、ハ認定のとおり、従前の賃金額を確保するためにはさらに約30時間の所定外深夜労働を行わなければならないなど、組合が、労働条件の低下をもたらすものとするのも無理からぬ内容であったことが認められる。

ロ しかるところ、かかる性格を有する新賃金案を含む昭和63年度賃金交渉等の経緯には、以下のことが認められる。

(イ) 前記第1の2の(3)のロ認定のとおり、「63年度春闘までに法定割増賃金を含む賃金体系について協議を尽くす」旨の協議合意が成立していたにもかかわらず、会社は、協議申入れを行うことなく63年度賃金交渉に臨んだうえ、協議合意の内容である「法定割増賃金の支給を含む賃金体系」の一つである新賃金案を提案していること。

なお、前記第1の4の(1)のイ認定のとおり、組合も当該協議開始申入れを行っていないことから、協議が行われなかったことについて、会社のみで帰責することは相当ではないが、前記第1の5の(1)のハ認定の「協議しなくても法定割増賃金を支払えないことは去年からわかっていたことだ」との発言に見られるように、会社が、協議合意成立当初からこれを履行する意思を持っていなかったことの責めは負うべきものと言わなければならない。

(ロ) 前記第1の4の(3)のロ、同(4)のロ及び5の(1)、(3)、(4)認定のとおり、会社は、ハンドル時間協定・協定残業手当の継続提案に

関する団体交渉においては、「賃金分配に関する経理内容を可能な範囲で示してほしい」旨の組合の申入れには、企業機密であるとしてこれを拒否し、組合員2名のみ早出・所定外深夜労働における収支が赤字であることを示す資料を提示したのみであり、また、新賃金案を提案した後の団体交渉においても、新賃金案の諾否を問うに止まり、結局、会社の提案に関し、団体交渉を通じて組合の理解と納得を得るための相応の努力をしたとの疎明がないこと。

- (ハ) 前記第1の4の(6)のイ、ニ及び(7)認定のとおり、会社は、36協定の更新に関連させて新賃金案を提案し、その翌日である7月1日には、一回目の残業等を禁止し、協定残業手当を支給しない旨を通告していること。

なお、「通告書」中の残業等禁止の理由は、「36協定の締結拒否は、残業等拒否と考える」旨となっていたが、組合は、残業等や36協定の更新に関し、前記第1の4の(3)のロ及び(6)のニ認定のとおり、団体交渉において、「残業せざるを得ない」旨あるいは「36協定についてはもっと時間をかけて話し合うべき」旨の態度を表明していたこと。

また、前記第1の5の(1)のニ及び(2)のイ認定のとおり、36協定が更新された後には、その翌日である7月15日に、今度は、新賃金案の交渉内容そのものである「月例賃金・残業問題」の合意が成立していないことを理由として、その交渉継続中に、二回目の残業等を禁止し、同じく協定残業手当を支給しないことを通告していること。

- (ニ) 前記第1の4の(6)のニ及び5の(1)のロ、(3)のイ認定のとおり、会社は、ハンドル協定の締結、62年度賃金体系の継続、新賃金案での協定を自ら選択的に提案していたのにもかかわらず、組合が結局、62年度賃金体系の継続での妥結を選択したのに対し、「組合は協定残業は違法で廃止すると言っていた」あるいは「新賃金案は組合の理念に沿うものではないか」と従前の組合の主張を捉えて妥結を拒んでいること。

- (ホ) 昭和63年度の夏期一時金及び冬期一時金（以下「63年度一時金」という。）に関し、会社は、前記第1の5の(3)のロ認定のとおり、組合が会社回答どおりでの妥結を申し入れているのに、従前の実績及び組合の主張を捉えて、賃金と一時金の同時妥結を主張して、63年度一時金についての妥結も拒んでいること。

なお、会社は、63年度一時金に関し、組合が会社回答どおりでの妥結の意思表示をしたとしても、賃金協定が成立しないかぎり、一時金額の算定は技術的に困難であると主張する。しかしながら、一時金の算定要素は、前記第1の4の(5)のロ認定のとおり、支給対象者数、支給対象期間中の営収額及び勤続年数であって、賃金協定

の成立によって決められる月例賃金中の基本給などの諸要素と関連しているとは認められないことから、組合が一時金についても、会社回答どおりでの妥結を申し入れているのにこれを受け入れず、一時金を支給しなかったことには合理的理由を見いだせず、会社の主張は採用できない。

ハ ところで、前記第1の4の(2)のロ認定の組合の要求及び同(3)のロ認定の団体交渉における会社の発言からすれば、会社は、組合の要求どおり協定残業手当を生産手当としたうえで別途法定割増賃金を支給しようとするれば賃金体系の根本的な見直しが必要となる旨を表明していたことが認められ、前記第1の2の(2)のハ、ホ認定の会社の賃金制度の変遷の経緯等からすれば、かかる表明にもうなずけるものがないわけではない。

一方、組合は、前記第1の4の(1)のロ認定のとおり、割増賃金請求を行っており、また、自ら協定残業手当は違法として法定割増賃金の支給を強く要求していたのに、一転して、協定残業手当を含む62年度賃金体系の継続での妥結を選択していたことが認められる。

してみると、団体交渉等における組合の対応が一貫性を欠いていたため組合の真意を計りかね、妥結の後に組合が割増賃金を請求するのではないかとの懸念もあったとの会社の主張も、まさに団体交渉における意思疎通により組合の真意を確かめ会社の懸念を払拭すべき事柄であるが、全く失当とまでは言い得ない。

ニ 以上のとおり、組合の対応にも一貫性に欠けるものがあり、前記第1の5の(4)のロ、ハ認定のとおり、組合が当初要求をもって代案としたり、最終的に団体交渉を拒否したことが認められるが、上記(2)及び上記イないしハの事情と判断したところを併せ考えると、こうした組合の対応にも無理からぬものがあり、新たな賃金協定が成立しなかった原因がひとえに組合の対応に帰責されるべきものであると言うことはできず、したがって会社の主張は採用できない。

(7) そして、会社の労使関係は、前記第1の3の(1)ないし(7)認定のとおり、昭和59年ころより、洗車手当の廃止、辻待ち時間の取扱い、アルバイト運転手、生産努力目標額の設定等々の労働条件の改善等をめぐって対立関係が生まれ、X15・X16解雇事件の和解をめぐる意見の対立を契機として組合が交通労連を脱退した後、法定割増賃金などについての監督官庁への要請行動の頻度を高め、そして、X14が解雇された昭和62年ころより対立関係は相当厳しいものとなっていたものと認められる。

なお、会社は、対立関係がそれほど厳しいわけではなく、その証左としてX14の解雇そのものは組合とは無関係の個人的な問題であるとも主張するが、前記第1の3の(7)認定のとおり、X14は当時、書記長代行の任にあり、また、X14解雇事件の経緯には、会社の不自然な対応が認められるところであり、会社の主張は採用できない。

- (8) また、本件各措置の結果、前記第1の6の(1)、(2)認定のとおり、3年度賃金協定が成立するまでの間、組合員には、年功手当の勤続年数加算部分、協定残業手当等が現に支払われなかったことなどが認められ、残業等によって得られる営収額の歩合的給与へのハネ返り分としての月例賃金の1割程度が減収となっていたことが推認されるほか、前記第1の6の(3)のイ認定のとおり、少なくとも4人の組合員が、本件各措置による生活困窮を理由に組合を脱退し会社を退職していることが認められる。
- (9) 以上を総合すれば、会社が、昭和63年7月15日以降組合員の残業等を禁止し、これに伴い協定残業手当を支給せず、続いて一時金についても組合員に支給しなかったことは、法定割増賃金の支払い等について監督官庁への申告・要請活動等を始めとして活発な組合活動を行う組合を嫌悪して、組合員に経済的不利益を課するとともに、本件各措置を通じて、組合の弱体化を企図したものであり、もって組合の運営に対し支配介入したものと認めるのが相当である。

2. 救済内容について

(1) 救済対象者について

イ 組合は、X8ら7名は、組合員であるがゆえに不利益を被ったまま退職を余儀無くされたものであり、それぞれの退職・脱退に至る時期までの不利益は救済されるべきものと主張する。

ところで、初審命令が救済対象から除外したX17及び初審命令が救済対象としたX18については、前記第1の7の(2)認定のとおり、両名の不当労働行為救済申立取下書が提出されている。当該書面は、会社を通じて提出されたという不自然さは認められるものの、印鑑証明を添えて提出されている以上、これが両名の、組合を通じての救済を求めないとの積極的な意思表示と認められるところであり、したがって、X18については救済対象から除外するのが相当であり、組合の再審査申立てのうちX17については棄却を免れない。

一方、本件再審査において、前記第1の6の(3)認定のとおり、X8ら7名の退職日・定年退職日が明らかにされ、このうちX9、X10、X11、X12の4名は残業等禁止がなければ退職・脱退することもなかったとの趣旨の陳述書を提出している。また、X8については、同旨の陳述書を提出してはいるが、定年退職したX13同様、組合を通じての救済を求めない旨の積極的な意思表示はない。

してみると、X8ら7名のうち、X8、X9、X10、X11、X12、X13の6名の退職日あるいは定年退職日に至るまでの不利益については、本件命令主文Iの第1項ないし第3項による救済の対象とするのが相当である。

ロ なお、会社は、X8ら7名のうちX8及びX17が本件再審査において陳述書を提出しなかったこと及び両名のほかX9、X12の4名が割

増賃金請求訴訟を取り下げたことは、いずれも、会社に対する賃金請求の意思がない表れであると主張し、さらに、本件の経済的不利益は本質的には賃金であることから、組合が救済申立ての名で既に組合員でないX8ら7名の賃金を請求することは、賃金の直接払いの趣旨に反するとも主張する。

しかしながら、会社主張の事実のみをもって組合の被救済利益が失われたとまでは言えないし、また、本件各措置が不当労働行為に該当すると判断した結果その救済措置として得べかりし賃金相当額の支払いを命じることは労働委員会の裁量の範囲に属するものであることから、会社の主張はいずれも採用することはできない。

(2) 救済の始期と終期について

イ 会社は、救済するとしてもその始期は、36協定の実際の手交日である7月20日とすべきと主張するが、前記第1の5の(1)のニ認定のとおり、調印は7月14日に行われたものであり、また、現に第2回残業等禁止が行われた7月15日とするのが相当である。

ロ また、会社は、前記第1の7の(1)のハ認定の賃金精算に関する合意は、平成3年4月から6月までの期間の賃金精算を行わないとするに止まらず、同時に同期間を初審命令の救済対象期間から除外することも含めて合意したものであり、救済するとしてもその終期は同年3月末日であると主張し、組合はこれを争う。

しかしながら、当該合意には、初審命令による救済までも放棄するとの格別の文言も認められないことからすると、会社の主張は採用できない。

(3) 救済方法について

イ 残業等禁止による組合員の不利益の程度は、賃金制度や労働密度との関係から、具体的に特定することは困難な側面を有している。しかしながら、組合員が、経済的不利益を受け、現に、生活困窮を理由として次々と退職するなど、本件各措置が組合員の生活及び組合の運営に大きな影響を与えたことは明らかであり、本件の救済方法としては、本件命令主文Iの第1項ないし第4項のとおり命じるのが相当である。

ロ 主文Iの第1項ないし第4項における、残業等を禁止されていなければ得べかりし賃金及び一時金等の算定は以下によることが相当である。

(イ) 第1項における残業等を禁止されていなければ得られたであろう組合員の賃金額は、第1回残業等禁止以前1年間の年間平均一乗務營收額を求め、これに残業等禁止後の各月間乗務数を乗じて各月間營收額（以下「月間營收補正額」という。）を算出し、当該各月間營收補正額を62年度賃金体系に当てはめることにより算定する。

なお、残業等禁止後の各月間營收額実績が、各月間營收補正額を上回る月については実績に拠ることとし、年功手当は年度ごとに各

人に加算するものとする。

(ロ) 第2項における各一時金の算定に当たっては、各月間営収補正額を積み上げることにより各一時金の算定要素（以下「一時金算定要素額」という。）とする。

(ハ) 第3項における平成元年度及び同2年度の夏期一時金及び冬期一時金については、組合員以外の乗務員に対する支給実績、支給対象組合員の一時金算定要素額の総額等を勘案の上、組合員に対する各一時金原資を算定し、これを、組合員以外の乗務員に対する各一時金の配分方法と同様の方法により、配分するものとする。

(ニ) 第4項のX14については、前記第1の3の(7)認定のとおり、残業等禁止以前に解雇され、裁判所における和解成立により、残業等禁止期間中の平成2年6月10日に職場復帰したものである。したがって、職場復帰に至るまでの同人の不利益は、裁判所における会社との和解により補填されたものとみるのが妥当である。しかしながら、職場復帰後における本件各措置による同人の不利益に対する救済方法としては、残業等が禁止される8か月前に解雇されていたことから、上記(イ)の月間営収補正額を用いる算定方法に拠ることは相当でなく、とりあえず、復職後の月間営収額実績を62年度協定に当てはめて算定した月例賃金額と支給済額との差額相当額に年6分相当額を付加した金員の支払いを命じることとし、月間営収補正額を用いないことによる月例賃金及び一時金などの不利益については、主文Iの第1項及び第3項の趣旨に沿って、労使協議のうえ、措置することを命じることとやむを得ない。

ハ なお、前記第1の7の(1)のイ認定のとおり、3年度協定の成立に伴い、残業等禁止は解除されており、残業等禁止の取消しを求める被救済利益は消滅したものと認められる。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文Iのとおり変更するほかは、その余の本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成7年3月15日

中央労働委員会
会長 萩澤清彦 ⑩

(別紙 略)