

北海道、平 7 不14、平8.6.17

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会北海道地方本部
申立人 留萌三交ハイヤー労働組合

被申立人 留萌三交ハイヤー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人留萌三交ハイヤー労働組合が平成 7 年 8 月 11 日に団体交渉を申し入れた同年度夏期一時金の件について、賃金体系変更の件との同時交渉に固執することなく、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、本命令書交付の日から 5 日以内に、下記の文書を手交しなければならない（文書の大きさは A 4 版とすること。）。

記

平成 年 月 日
（手交する日を記載すること）

全国自動車交通労働組合連合会
北海道地方本部
留萌三交ハイヤー労働組合

様
様

留萌三交ハイヤー株式会社

当社が、平成 7 年 8 月 11 日に留萌三交ハイヤー労働組合から団体交渉を申し入れられた同年度夏期一時金の件について、賃金体系変更の件との同時交渉に固執して団体交渉を行わなかったこと及び夏期一時金の支給遅延による貸付けにあたって貴組合員を差別的に取り扱ったことに対し、今般、北海道地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないように留意します。

- 3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人留萌三交ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和 26 年に商号を三交ハイヤー株式会社として設立された後、平成 5 年 4 月に留萌ハイヤー株式会社を吸収合併して資本金を 4,230 万円とし、肩書地に本社をおき、従業員 74 名をもってハイヤー・タクシー業を営んでいる。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会北海道地方本部（以下「全自交道地本」という。）は、昭和 33 年に道内のハイヤー・タクシー業の労働者

によって結成された連合団体形式の労働組合であり、申立時の加盟単組は47組合で、約1,600名の組合員を擁している。

- (3) 申立人留萌三交ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、平成5年4月に会社の従業員によって結成された労働組合で、申立時の組合員は36名であり、全自交道地本に加盟している。

2 団体交渉拒否について

- (1) 平成7年2月28日、会社は、最近の厳しい環境下における健全経営確立のためであるとして、同年4月1日から現行の賃金体系である固定給方式を廃止し、個々人の稼働額に応じたオール歩合方式に変更したい旨を文書で組合に申し入れた。

なお、歩合率については、後日の団体交渉において提案する旨、申し添えた。

- (2) 3月13日、組合は会社に対し、①現行基本給を2万円引き上げることと、②賃金体系は固定給中心の賃金体系を維持し、支給条件の改善を図ること、③一時金は一人当たり年間100万円以上とし、今春闘で同時解決することなど11項目にわたる春闘要求書を提出するとともに、団体交渉の席上で回答を行うよう申し入れた。
- (3) 春闘交渉に関する団体交渉は、同月28日から、6月21日までの間に6回開催されたが、会社からの有額回答がないまま何らの進展もなく推移した。
- (4) 6月26日の第7回団体交渉において、会社は、オール歩合方式と現行の固定給方式の二案を次のとおり提案し、そのうちいずれかを選択するよう組合に求めた。

① オール歩合方式

ア 月例賃金は、個人稼働額の43%（深夜割増等7%を含む。）とする。

ただし、冬期間は40%とする。

イ 夏期一時金は、4か月（12月から3月まで）の各人の稼働額に応じ、それぞれ(ア)190万円以下は0% (イ)190万円超～320万円未満は3.5% (ウ)320万円以上は4.2%とする。

ウ 年末一時金は、8か月（4月から11月まで）の各人の稼働額に応じ、それぞれ(ア)230万円以下は0% (イ)230万円超～360万円未満は2.8% (ウ)360万円以上は4.2%とする。

エ 燃料手当は、別途協議する。

上記の会社提案は、組合の試算によれば現行の固定給方式より15%の減収になる。

② 固定給方式

ア 月例賃金は、現行どおりとする。

イ 夏期一時金及び年末一時金は共になし。

ウ 燃料手当は、別途協議する。

これに対し組合は、現行賃金の切下げになるとして提案を拒否し、現

行方式のまま、基本給に上乗せするよう要求した。

- (5) 7月8日の第8回団体交渉において、会社は、前回提案のうちオール歩合方式の月例賃金の支給率を年間を通じて45%に引き上げる旨を提案したが、組合はこれを拒否し、前回同様の要求を行った。
- (6) 同月21日の第10回団体交渉において、会社は、最終回答として、オール歩合方式に一本化し、次のとおり提案した。
- ① 月例賃金は、稼働額の45%（深夜割増等を含む。）とする。
 - ② 調整給は、夏期及び年末共に稼働額の3.5%とする。
 - ③ 燃料手当は、別途協議する。

これに対し組合は、賃金の切下げになることには変わりがないとして拒否し、これまでと同様の要求を行った。

上記の会社提案は、会社の試算によれば現行の固定給方式より10%の減収になる。

- (7) これらの団体交渉において、会社は、①営業収入が前年より減少していること、②交通事故が多いため保険料が引き上げられていること、③累積債務が1億5千万円あること、④留萌市の人口が年々減少していることなどを挙げ、経営環境の悪化と営業収入の減収により現行の固定給方式をオール歩合方式に変更しなければ会社を存続できない旨主張し、組合に会社提案を受け入れるよう求め、他方、組合は、組合員の稼働額は病欠者を除いて平成6年は平均510万円で前年を下回っていないとして、会社に対し、賃金の切下げを行う前に、管理職の削減などの合理化を行うよう求め、互いにその主張を譲らなかった。

このように、平成7年度春闘交渉は、その途中から会社が提案した賃金体系の変更問題をめぐって難航し、膠着状態となった。

なお、春闘交渉が妥結しないため、同年度の夏期一時金は例年の支給時期である7月を過ぎても支給されず、組合員及びその家族の生活に少なからぬ影響を及ぼしていた。

- (8) そこで、8月11日の団体交渉において組合は、春闘要求と一時金を切り離し、取りあえず夏期一時金についての団体交渉に応じるよう申し入れた。

しかし、会社は前期(6)のオール歩合方式の賃金体系による月例賃金と一時金のセットでなければ交渉には応じられないとして拒否した。

3 不利益取扱い及び支配介入について

- (1) Aは、社内においては労務部長の地位にあり、組合との団体交渉にB取締役、C営業部長及びD総務部長（経理・庶務担当）と共に会社側交渉要員の一人として出席し、会社の利益を代表する立場で発言していた者であり、また、月に数回開催される代表取締役E（以下「E社長」という。）を交えた部長会に出席し、会社の運営に関する実務的な問題及び春闘に関する会社の対応策について協議していたほか、乗務員が交通事故を起こした場合には、会社の利益を代表して対外的折衝を行っていた。

他方、Aは、昭和56年4月に事務所を自宅に置き資本金300万円で設立した各種車両の洗車等の清掃事業を営む有限会社F（以下「F」という。）の代表取締役でもあり、Fとして会社の営業車の洗車を月額50万円で専属的に請け負っている。

- (2) 会社の従業員に対する夏期一時金は、支給基準が組合員と非組合員・管理職との間で異なっていたが、支給時期は同じであり、組合の春闘交渉が妥結して組合員に支給される時に、その他の従業員にも一斉に支給されていた。

しかし、平成7年度は、前記のとおり春闘交渉が妥結しないため、例年の支給時期である7月に入っても、非組合員・管理職に対する夏期一時金の支給は行われなかった。

- (3) 平成7年7月中旬頃、非組合員の一部の者が、Aに対し、「組合員は組合から貸付けを受けているが、非組合員はこのような措置を受けることができない。この状態が続けば、非組合員の中から退職する者が多数出ると思う。だから、Fとして、非組合員に生活資金を貸し付けてもらいたい。」と申し入れた。

Aは、退職者が多数出ると会社の存立が危うくなるので、会社の利益を守るためには何とかしなければならないと考え、部長以外の管理職及び非組合員の乗務員に限って、貸付けを希望するかどうかを尋ねたところ、約7割の者が貸付けを希望した。

- (4) そこでAは、別法人であるFが貸すことは問題ないと考え、会社の誰にも相談せず独断で、同年7月17日から8月9日にかけて、管理職及び非組合員のうち貸付けを希望した23名に対し、Fの資金をもって、一人当たり5万円ないし8万円を、返済期間1年以内、月賦又は一括返済の約束の下に、Fにあてた借用書を徴して貸し付けた。

なお、Aが、貸付けを希望するかどうかを尋ねたり、希望者に金員を交付した場所はFの事務所（Aの自宅）ではなく会社の事務所であり、またその時間帯も会社の勤務時間中であった。

- (5) 組合は、Aが非組合員に金銭を交付したことを知って動揺し、同年8月11日の第12回団体交渉の席上において、「会社は、非組合員に、前年度並の夏期一時金をFを通じて貸付金の名目で支給している。これは、どういうことか。」と問い質したところ、E社長はAに向かい「お前は、勝手にそんなことをしたのか。」とって叱責し、組合に対しては、「会社は全くタッチしていない。」と答えた。

続いて、組合が会社とFの双方に対し、組合員にも貸付けをしてもらいたい旨申し入れたのに対し、会社は、「この件には一切タッチしていないので、貸し付けることはできない。」と答え、Fは「貸して下さいといわれても、誰にでも貸すわけにはいかない。」と答えた。

- (6) 同年11月8日の第1回審問の後、貸付けを受けた非組合員のうち17名は、労働委員会において不当労働行為として問題になっているのであれ

ば申し訳ないとして、11月中旬から12月中旬にかけて、Fに対し自発的に返済した。

第2 判断

1 団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張及び請求する救済の内容

組合が、8月11日団体交渉の席上において、夏期一時金についての団体交渉をしたい旨の申入れをしたのに対し、会社が賃金体系の変更問題との同時交渉に固執して、これを拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

そこで、申立人らは、次の内容の救済命令を求める。

- ① 被申立人は、賃金と一時金の同時交渉に固執することなく、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- ② 被申立人は、別紙記載の陳謝文を、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で墨書し、被申立人留萌三交ハイヤー株式会社の正面玄関の見やすい場所に本命令書交付の日から7日以内に、10日間掲示しなければならない。

(2) 被申立人の主張

会社は、経営の悪化により現行の固定給方式からオール歩合方式に変更しなければ存続が難しい状況にあるから、賃金体系の変更を急がなければならない。

会社が提案しているオール歩合方式の賃金体系には、一時金と月例賃金がセットで組み込まれているので、月例賃金の歩合率についての交渉を棚上げにして、一時金だけを切り離して交渉するということは、オール歩合方式を否定することと同じである。

そこで、会社は、両者を同時に交渉したいと組合に求めているのであって、団体交渉そのものを拒否しているものではない。

したがって、一時金だけの団体交渉を拒否したことは正当な理由に基づくものであり、不当労働行為にはあたらない。

よって、申立人の請求を棄却する命令を求める。

(3) 判断

前期第1の2で認定した事実には、会社が組合に対し強く受諾を求めているオール歩合方式の賃金体系は、会社も自認するとおり、組合員全体の賃金の切下げとなるものであるから、その内容とりわけ歩合率や実施時期等について、今後、十分時間をかけて協議を重ねる必要があるというべきである。

他方、夏期一時金は例年の支給時期を過ぎているのであるから、夏期一時金の件についての団体交渉は、賃金体系の変更問題に優先して行うべきが筋合いである。それにもかかわらず、会社が賃金体系変更の件との同時交渉に固執して、夏期一時金の件についての団体交渉を拒否することは、組合員に不利なオール歩合方式の賃金体系への変更を事実上強

制するに等しく、到底許されるものではない。

したがって、会社が主張する拒否の理由は正当でないので、団体交渉を拒否した会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 不利益取扱い及び支配介入について

(1) 申立人らの主張及び請求する救済の内容

Aは、平成6年8月、非組合員に10万円ないし15万円の前年度並の夏期一時金を貸付金の名目で支払ったのに、組合員には支払わなかった。これは会社の労務部長としての行為であるから、会社の行為とみなされるべきである。そして、この会社の行為は、組合員を非組合員と差別して不利益に取り扱い、かつ組合の弱体化を意図して、組合の運営に支配介入したものであるから、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。

そこで、申立人らは、次の内容の救済命令を求める。

- ① 被申立人は、組合員に対し、平成7年度夏期一時金を貸付金の名目で、非組合員に支給したのと同じ取扱いをしなければならない。
- ② 被申立人は、同年度夏期一時金の支給において組合員を差別し、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- ③ 前期1の(1)の②と同旨。

(2) 被申立人の主張

Aが、会社の労務部長としてではなく、別会社であるFの代表取締役として、非組合員の求めに応じ、Fの資金をもって、5万円ないし8万円を貸し付けたことがあったようである。しかし、会社は全く関知せずAが独断でしたことであるから、会社がその責任を問われるいわれはない。

よって、申立人らの請求を棄却する命令を求める。

(3) 判 断

会社が非組合員に前年度並の夏期一時金を支払ったとする申立人らの主張事実は、これを認めるに足る証拠がない。

しかし、Aが、賃金体系の変更に応じない組合員をことさら差別し、非組合員にだけ5万円ないし8万円の生活資金を貸し付け、組合員に貸し付けなかったため、組合に少なからぬ動揺を与えたことは、前記第1の3の(3)、(4)及び(5)に認定したとおりであるから、Aの差別的貸付けは、賃金体系をオール歩合方式に変更することを承諾しない組合員を嫌悪して行われたものと推認できる。

そこで、Aの上記差別的貸付けを会社の行為とみなし、その責を会社に負わせることができるか否かについて考察する。

1. Aは、会社の労務部長の地位にあり、E社長が出席することもある部長会の構成員として、会社の経営に深く関わっていた。
2. Aは、組合との団体交渉及び乗務員が交通事故を起こした場合の対

外的折衝には、Aが、会社の利益を代表する立場で出席して発言していた。

3. Aが、非組合員に貸付け希望の有無を尋ね、あるいは貸付金を交付したのは、勤務時間中であり、その場所も会社の一室であった。
4. Aが貸付けをしたのは、春闘交渉が難航し夏期一時金の支給が遅れている状況下において、非組合員の乗務員の中から退職者が多数出る危険があるという話を聞いたので、そうした事態を未然に防止して会社の利益を守ろうという動機に基づくものであった。

以上の諸事情に鑑みると、Aの行為は、たとえFの名義を用い、かつ独断で行ったものであったとしても、これを会社の行為とみなすことができるから、その責は会社が負わなければならない。

そして、Aが、組合を嫌悪して差別的貸付けを行い、オール歩合方式の賃金体系への変更に反対している組合に動揺を与えたことは前記のとおりであるから、Aの行為は、会社が行った労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

第3 結 論

以上のとおり、会社の行為は、それぞれ不当労働行為に該当するので、主文記載の救済をすることが相当であると判断する。

なお、申立人らのその余の申立ては認容できないので、これを棄却することとする。

よって、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8年6月17日

北海道地方労働委員会

会長 山 畠 正 男 ㊟