

千葉、平8不1、平10.10.20

命 令 書

申立人 習志野タクシー内
自交総連・千葉地方本部、習志野タクシー労働組合

被申立人 習志野タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は別紙1の目録記載の申立人組合員らに平成7年11月27日から平成8年4月22日までの間に公休出勤・公休変更が認められていたならば得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は被申立人習志野タクシー株式会社（以下「会社」という。）が、自交総連・千葉地方本部、習志野タクシー労働組合（以下「申立人」という。）に所属する乗務員に対して、公休出勤・公休変更を認めなかったことが労働組合法第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して、①公休出勤・公休変更を認めること②公休出勤・公休変更を認めるまでの金員の支払い③陳謝文の掲示及び配布の救済を求めたものである。なお、平成8年4月24日以降、申立人組合員に対して公休出勤・公休変更が認められることとなったので、申立人は前記①の救済申立を取り下げしている。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は船橋市の習志野地区を主たる営業地域とするタクシー会社であり、本件申立時の従業員は127名である。
- (2) 申立人は会社の従業員等で構成する労働組合であり、昭和52年7月25日に結成され、平成8年1月22日の本件申立時組合員数は43名である。申立人は平成6年11月4日に上部団体である全国自動車交通労働組合総連合会千葉地方本部に加盟している。
- (3) 別紙1の目録記載の申立人外 a、b、c、d、e、f、g、h、j、j、k、l、m、n、o、p、q、r、s、t、u、v 及び w は、いずれも申立人組合員である。
- (4) 会社には従業員で組織している団体として、申立人のほかに平成7年7月頃結成された「親睦会」がある。親睦会の会長は乗務員 x であり、結成当初は会員約40名であった。

2 労使関係等

- (1) 会社の乗務員の賃金は売上高によって収入が増減する歩合制であるが、1ヶ月の売上高によってその月の歩合率が決まるA型と、その日の売上高によってその日の歩合率が決まるB型がある。会社は平成7年12月7日から、B型の公休出勤の歩合率を次のとおり変更した。

	(売上高)	(歩合率)
日勤乗務について		
従前	17,700円以下	50%
	17,701円以上23,300円以下	53%
	23,301円以上	57%
変更後	23,000円以下	54%
	23,301円以上	57%
夜勤乗務について		
従前	22,200円以下	50%
	22,201円以上29,900円以下	55%
	29,901円以上	60%
変更後	一律	61.2%

- (2) 平成7年11月15日以降、乗務員の勤務ダイヤが4・4・5体系から、4・4・4体系（4日出て1日休み、4日出て1日休み、4日出て1日休みという意味）に変更された。
- (3) 平成7年12月26日、会社は車の代替期間について、従来は4年で新車に取り替えていたものを、4年を経過しても40万キロメートル走っていない車については5年に変更した。
- (4) 平成8年2月分から申立人の組合費が値上げされたが、同年同月分以降、組合費の値上げ分について、会社はチェックオフを拒否している。
- (5) 平成8年2月、会社は申立人が会社敷地内に設置して手数料収入を得ていた飲料水の自動販売機を、申立人組合員が従業員の過半数を下回る状況にあるため、特定の者に利益を与えることは好ましくないとして、撤去した。
- (6) 本件救済申立時に43名であった申立人組合員数は平成8年6月26日の当地労委での本件第1回審問時には約10名減少した。その後さらに減少して平成9年9月4日には申立人組合員数は23名となっている。

3 労働時間を週42時間とすることを含む36協定（以下「協定」という。）等について

- (1) 平成7年6月24日から会社を含むタクシーの運賃が改定されたが、今回の運賃改定は労働時間の週44時間から42時間への時短の原資を含むものであった。
- (2) 平成6年7月1日に申立人と会社で締結した労働時間を週44時間とする36協定の有効期間は平成7年6月30日までであり、申立人は労働時間を週42時間とする新たな36協定の締結に反対したため、同年7月1日以降は36協定未締結状態となった。
- (3) 平成7年11月15日に会社の労働者の過半数を代表する親睦会の会長で

ある x と会社との間で協定が締結された。この時点においても申立人は協定に反対していた。

- (4) 平成 8 年 4 月 24 日、申立人は平成 7 年 11 月 15 日に締結された上記協定に同意した。
- (5) 平成 8 年 4 月 24 日に申立人が協定に同意するまでの間、次の期日に協定等に関して申立人と会社の間で団体交渉が行われた。

平成 7 年 8 月 8 日、同年 9 月 13 日、同年 9 月 25 日、同年 10 月 9 日、同年 11 月 7 日、平成 8 年 2 月 28 日、同年 3 月 13 日、同年 4 月 10 日、同年 4 月 22 日

4 公休出勤・公休変更について

- (1) 会社の乗務員の公休出勤・公休変更はそれぞれ月に 1 ～ 2 回は行われていた。
- (2) 平成 7 年 6 月 30 日をもって、36 協定は失効したが、申立人組合員はその後も公休出勤・公休変更を続けていた。これについては会社も拒否はしなかった。
- (3) 平成 7 年 10 月 12 日、会社は 36 協定成立までは公休出勤・公休変更を認めない旨、会社事務所に掲示した。以降金乗務員に対して公休出勤・公休変更は認められなくなった。

- (4) 会社では車の運用の関係から、乗務員を A 班、B 班の二つに分けていた。前記第 2 の 3 (3) で認定したように平成 7 年 11 月 15 日に協定が締結されたので、同年 11 月 16 日、会社は協定締結に反対している申立人組合員を除く乗務員に対して、B 班は同年 11 月 26 日から、A 班は同年 11 月 27 日から、公休出勤・公休変更を認める旨、会社事務所に掲示した。

同年 11 月 26 日以降、申立人組合員以外の乗務員に対しては公休出勤・公休変更が認められたが、申立人組合員に対しては引き続き公休出勤・公休変更が認められなかった。

- (5) 平成 7 年 11 月 15 日の協定成立以降、申立人が会社に対して、協定に賛成しなかったから公休出勤を認めないというのは不当である旨の申し入れをしていること、及び申立人組合員が会社の運行管理者に対して公休出勤を認めてほしい旨、要求していることを会社社長自ら、当地労委の第 2 回審問において認めている。
- (6) 前記第 2 の 3 (4) で認定したように平成 8 年 4 月 24 日に申立人が前記第 2 の 3 (3) の協定に同意した後は、申立人組合員に対しても公休出勤・公休変更が認められることとなった。

第 3 判断

1 申立人主張要旨

- (1) 協定について

平成 7 年 6 月 30 日で期限切れとなる 36 協定の後に会社が提案してきた 36 協定は、労働時間週 42 時間への移行も承認する内容であった。賃率の見直しのないまま労働時間週 44 時間から週 42 時間へ移行するのは売上の

減少・賃下げにつながるもので週42時間への移行部分に反対したのであり、労働時間短縮に反対だったものである。36協定と労働時間短縮は別個の交渉事項とされてしかるべきであるが、会社が36協定書の中に併記してきたことから、36協定書への署名は時間短縮にも同意し、その結果、賃率の見直し要求を放棄することに通ずるので、結果として36協定書への署名を拒否したものである。

(2) 公休出勤・公休変更について

会社における賃金体系は完全歩合制となっていることから、稼働時間が少ないと水揚げが減少し、賃金が低額となる。公休出勤の機会は月2～3回あり、乗務員の多くは月に2回は公休出勤している。また、公休変更は平均すれば月一回はある。急な用事で休む場合、公休変更が認められなければ稼働日数が減少する。

平成7年11月15日に労働者の過半数を代表する者と会社の間で協定が締結されてからは、労働基準監督署の「36協定は過半数を超える団体が署名すれば全員に適用される」「36協定と休日変更は全然関係ない」との説明を受けて、公休出勤・公休変更について具体的に会社に対して要求した。同年12月26日の団体交渉でも要求している。これに対して、会社は申立人が協定に同意しなければ申立人組合員には公休出勤・公休変更を認めないとして拒否した。このことは申立人を嫌悪し、申立人組合員に動揺を与え申立人の弱体化を意図するものである。

会社は36協定と無関係の公休変更も認めなかった。その一方で日々の残業については従来どおりやらせた。協定拒否の申立人組合員の意思を尊重したという会社主張の趣旨が不明である。この根拠のない一貫性を欠いた対応は、公休出勤・公休変更は認めないとの対応が、申立人が協定締結に反対したことに対する見せしめとしてなされたことを示すものである。

(3) 損害について

ア 公休出勤・公休変更が認められないことにより、申立人組合員は損害を被っている。公休日に出勤できないと売上が減少して減収となる。

公休変更が認められないと用事のあった日と公休日の両方休まざるを得なくなり乗務数が減少し、その分売上が減少する。

イ 公休出勤・公休変更が認められなかった平成7年11月27日から平成8年4月22日までの損害の算定は次の方法によることとなる。なお、算定の結果、申立人組合員の損害は別紙2の目録記載のとおりである。

公休出勤の場合

A型：公休出勤月平均売上×最低歩合率×4.8ヶ月

B型：公休出勤月平均歩合給×4.8ヶ月

公休変更の場合

A型：公休変更月平均売上×最低歩合率×4.8ヶ月

B型：公休変更月平均歩合給×4.8ヶ月

(4) 労使関係等

- ア 会社は申立人組合員には公休出勤を認めない一方で平成7年12月7日から公休出勤の歩合率を高くした。狙いは明白である。
- イ 会社は平成7年11月15日以降、勤務ダイヤを4・4・5体系から4・4・4体系へ変更した。乗務数が減少したが、申立人とは協議の場さえ持たなかった。
- ウ 会社は車の代替期間について、申立人の反対にもかかわらず、リフォームを条件にした申立人の提案をのむこともなく、一方的に4年から5年に変更した。
- エ 申立人は平成8年2月に組合費の値上げを行ったが、会社は組合費の値上げ部分について、一方的にチェックオフを拒否してきた。
- オ 申立人が上部団体に加入した平成6年11月以降、会社は新入社員の面接の際に「組合と親睦会があるが、親睦会に入ってもらいたい」旨発言している。そのため、同年同月以降申立人への加入者はほとんどない。
- カ 会社では乗務員の定年は60才とされているが、嘱託という形で定年後も3年乃至5年は引き続き雇用されてきた。会社は平成8年3月から「組合を脱退しなければ嘱託採用しない」と言い出し、定年を迎えた申立人組合員は会社を辞めるか、組合を脱退して嘱託になるかの選択を余儀なくされている。
- キ 平成7年4月、申立人は会社に対して深夜残業手当の支払を要求した。それ以降、会社は申立人組合員に対する資金の貸し付けはできないと言ってきた。そのため、お金が必要になった者は申立人を脱退している。
- ク 平成元年4月に申立人は会社の同意を得て、会社敷地内に飲料水の自動販売機を設置し、販売手数料は申立人の収入とされていたが、平成8年2月、会社は特定の者に利益を与えることは好ましくないとして自動販売機を撤去した。

2 被申立人主張要旨

(1) 協定について

平成7年8月以降、会社は申立人に対し、協定締結のための団体交渉を申し入れ数回に渡り交渉したが、申立人は終始一貫して賃率の見直しが無ければ協定を締結することはできないとして反対してきた。

申立人は準備書面において、あたかも協定に反対した理由が賃率の見直しではなく、労働時間が週42時間に短縮されていたからであるかのような主張をするが、申立人は協定に反対した理由が賃率の見直しを要求することであったため、それでは不当労働行為が成立する余地がないことを悟って、突如、協定に反対した理由を労働時間が週42時間に短縮されていたからであると変更してきたものである。

申立人は協定の締結を拒否したのは、賃率の見直しがないまま時間短

縮となれば、当然賃金の大幅な減収となるので、これを避けるため賃金体系の見直しを求めたためであると主張するが、平成7年6月24日実施の運賃改定は、労働時間の週44時間から42時間への時短の原資を得るために行われたものであった。運賃値上げの改定の際は通常、支給率表の日稼高をスライドさせる賃金体系の改定を行うのであるが、今回はスライドさせず従前の賃金体系を継続した。したがって、ノースライドにより運賃改定の増収分は十分に従業員に還元させている。時短に伴う賃金を見直したことになる。

(2) 公休出勤・公休変更について

会社が申立人組合員に公休出勤等をさせられなかったのは、申立人が賃率の見直し要求を最優先とし、賃率の見直しがなされない限り協定に同意しないとして、平成8年4月24日まで一貫して協定に反対していたため、申立人組合員に対して公休出勤命令等をなし得なかったものである。

申立人は申立人が協定に反対していても、従業員の過半数を代表する者との間で協定が成立していれば、申立人組合員に対しても協定を適用すること自体全く問題がないかの如き主張をしているが、申立人の協定反対の意向を無視して、申立人組合員に公休出勤命令等を発すること自体不当労働行為として問題となってしまうために、会社は申立人組合員に対して公休出勤等をさせることができなかったのである。

申立人は公休出勤・公休変更に対抗したことはないし、平成7年11月15日に従業員代表との間で協定が成立した後は、公休出勤・公休変更を認めるように会社に要求してきたと主張しているが、全く事実と反している。申立人が公休出勤・公休変更を認めるように要求したこと自体一度もない。一貫して協定の締結乃至同意に反対していたものである。申立人は平成7年12月26日に会社と団体交渉を行い、公休出勤・公休変更を認めるように要求したと主張するが、そのような事実はない。会社と申立人の間では団体交渉を実施する場合、事前に文書で申し入れることになっているが、申入書は存在しない。

申立人は、会社は公休出勤については禁止していたにもかかわらず、日々の残業については従来どおりやらせていたと主張しているが、事実無根の主張である。会社は早出・運出残業を命じてもないし認めてもない。個人的に早く出ていく者がいたり、帰りが遅くなる者が時々あるに過ぎない。

さらに申立人は協定と公休変更は無関係であるのに、会社は公休変更についても協定締結拒否を理由に禁止していたと主張するが、会社は公休変更による稼働車両の減少を公休出勤させることにより防止していたため、公休出勤と公休変更を一体として取り扱ってきたものであり、今回も一体的に禁止したに過ぎない。

(3) 損害について

- ア 公休出勤等が認められなくなったのは、申立人が協定に同意しない結果であり、不当労働行為に当たらず損害はない。また、公休変更により公休日であった日に出勤しても、出勤日であった日が公休日となるのであるから、乗務数自体は全く変わらず、公休変更が認められなかったとしても乗務日数が減り、その分減収となることはあり得ない。なお、公休変更は直ちに欠勤につながるような用事がない場合でも行われており、公休変更が認められなかったからといって、直ちに出番数が減少し、損害が発生しているとは言えないことは明らかである。
- イ 申立人はA型の公休出勤・公休変更が認められないことによる減収分及びB型の公休変更が認められないことによる減収分の算定で、本件申立後の実績を用いているが、恣意的に回数を増やすことが可能であり実態に基づかない不当なものである。申立人の書記長と委員長が群を抜いている。また、B型の公休出勤が認められないことによる減収分の算定では1年前の実績を基にしているが、これは運賃改定前のものであり、申立人のd委員長の証言によれば運賃改定後は売上が減ると言っているのであるから、これを基にすることは疑問である。
- なお、申立人組合員のc、d、e、w、m、oについては、公休出勤・公休変更に間違いがあり信用できるものではない。

(4) 労使関係等

- ア 申立人組合員に公休出勤が認められなかったのは、申立人が協定に反対したためであることは言うまでもない。平成7年12月7日に公休出勤の歩合率を変更したが、労働条件の改善であり、申立人から異議を述べられたこともなく何の問題もないはずである。
- イ 勤務ダイヤの4・4・5体系から4・4・4体系への変更は労働時間の週44時間から42時間への短縮に対応するものであり、時短に関する申立人との団体交渉は何度となく行われていたのであるから、協議の場がなかったということとはあり得ない。申立人からの異議もない。
- ウ 車の代替期間については、一律に4年から5年としたのではなく、4年を経過しても40万キロメートル走っていない車のみ5年としたのであり、申立人との団体交渉の席で十分話し合っており、最終的には申立人も了承している。
- エ 申立人組合費のチェックオフについては平成8年2月以降も従来どおり行っている。申立人組合員が減少して従業員の過半数を割り込んでいるので、労働基準法第24条からするとチェックオフを中止しなければならない状態であるが、慣行でこれまでチェックオフしてきた分についてはチェックオフを続けている。
- オ 会社は新入社員の面接時に申立人が主張するような発言をした事実もないし、親睦会への加入を入社の条件としたこともない。
- カ 会社は定年後の嘱託採用について、「組合を脱退しなければ嘱託採用しない」と言ったことはないし、申立人組合員であるからといって嘱

託採用を拒否したということもない。

キ 会社は申立人組合員に対して貸付を行わないと発言したことはないし、申立人組合員でないことを貸付の条件にしたこともない。

ク 会社が、申立人が設置した自動販売機を撤去したのは、申立人組合員が従業員の過半数を下回っているため自動販売機の手数料を申立人の収入とすることは、特定の者に利益を与えることになり好ましくないと判断したためである。

3 当委員会の判断

(1) 協定について

申立人は協定の時間外勤務に反対したのではなく、会社が求めてきた協定は労働時間の週44時間から42時間への短縮もセットされていたので、労働時間の短縮に反対したため協定に反対したと主張する。すなわち、時短になると売上が減るので、賃率が見直されなければ収入減となるため反対したと主張する。

会社は、申立人は賃率の見直しがなければ協定は締結できないと一貫して反対してきたが、平成7年6月24日のタクシーの運賃改定は労働時間の週44時間から42時間への時短の原資を得るためであり、運賃値上げの際は支給率表の日稼高をスライドさせるのをスライドさせずにそのままにしたことによって、連賃改定の増収分は十分に従業員に還元させていると主張する。

申立人の主張する時短になると売上が減ること及び会社の主張する支給率表のノースライドにより運賃改定の増収分が従業員に還元されることについては、判断するに足りる十分な疎明がない。

(2) 公休出勤・公休変更について

前記第2の4(1)で認定したとおり、会社では公休出勤・公休変更はそれぞれ月に1～2回は行われていた。

申立人は平成7年11月15日に労働者の過半数を代表する者と会社の間で協定が締結されてからは、労働基準監督署の「36協定は過半数を超える団体が署名すれば全員に適用される。」「36協定と休日変更は全然関係ない」との説明を受けて、公休出勤・公休変更について具体的に会社に対して要求したと主張する。

会社は会社が申立人組合員に公休出勤等をさせられなかったのは、申立人が一貫して協定に反対していたからであり、協定反対の意向を無視して公休出勤させれば、それ自体が不当労働行為として問題になる。また、申立人が公休出勤・公休変更を認めるよう要求したことは一度もないと主張する。

この点に関しては、前記第2の4(5)で認定したとおり、申立人側から会社側に対して、協定に賛成しないから公休出勤を認めないというのは不当であり、公休出勤を認めてほしい旨の要求があったことを会社社長が自ら、当地労委の第2回審問において認めているところである。会社

は申立人の協定反対の意向を無視して公休出勤させれば、それ自体が不当労働行為として問題になると主張するが、申立人及び申立人組合員が自ら、公休出勤を認めるよう要求しているのに、会社が公休出勤・公休変更を認めることが不当労働行為として問題になるとは考えられず、会社の主張は失当である。

次に申立人は、会社は協定と無関係の公休変更についても認めず、かつ日々の残業はやらせていたのであり、この一貫性を欠いた対応は、申立人が協定に反対した見せしめであると主張する。

一方、会社は公休変更による稼働車両の減少を公休出勤させることにより防止していたため、公休出勤と公休変更を一体として取り扱った。また、早出・遅出残業については会社は命じておらず、早く出ていく者や帰りが遅くなる者があるに過ぎないと主張する。

この点については、前記第2の4(3)で認定したとおり、会社は申立人組合員以外の乗務員に対しても、公休出勤・公休変更を一体として認めない取り扱いをしている。また、会社は早出・遅出残業を命じてはいないが、タクシーという勤務の性質上、定められた勤務時間前に乗務に就くことや会社に戻るのが定められた勤務時間を超過することはあり得ると考えられるところである。したがって、この点に関しては申立人の主張は俄かには採用することはできない。

(3) 不当労働行為の成否

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合に、一方は一定の労働条件のもとで残業することについて協約を締結したが、他方はより有利な労働条件を主張したため協約締結に至らず、その結果、残業に関して取扱に差異を生じることになったとしても、それは自由な取引の場において選択した結果が異なるに過ぎないのであって、一般的には不当労働行為の問題は生じない。

本件についてみると、申立人と親睦会がそれぞれ会社と交渉の結果、親睦会は協定を締結し、申立人は労働時間の短縮も含むものであることに反対した結果、協定締結に至らなかったことは事実であり、その限りにおいては異なる取扱を受けることもやむを得ないとも考えられる。

本件で争点となっている公休出勤・公休変更を認めなかったことについて、会社は協定締結に反対している申立人組合員に対して公休出勤を命じることは、不当労働行為として問題になるので命じられなかった旨主張するが、①前記第2の4(5)で認定したとおり、申立人及び申立人組合員が自ら、公休出勤を認めるよう会社側に要求している。②前記第2の2(1)で認定したとおり、会社の乗務員の賃金は売上高によって決まる歩合制であり、公休出勤・公休変更ができないと収入は減少する。③前記第2の3(5)で認定したとおり、申立人と会社の間で何度も団体交渉が行われたが、会社は賃率の見直しに応じようとしなかった。④ところが前記第2の4(4)で認定したとおり、申立人組合員以外の者には公休出勤・

公休変更が認められて、申立人組合員には公休出勤・公休変更が認められていなかった平成7年12月7日に、会社は前記第2の2(1)で認定したとおり、B型の公休出勤の歩合率を引き上げた。⑤前記第2の2(6)で認定したとおり、本件申立時に43名であった申立人組合員は、平成8年6月26日には本件申立時よりも約10名減少し、さらに平成9年9月4日には23名にまで減少している。

これらのことを合わせ考えると、会社が申立人組合員の公休出勤・公休変更を認めなかったのは、会社が主張するように公休出勤を命じることが不当労働行為として問題になるからではなく、むしろ申立人組合員に公休出勤・公休変更を命じることができるにもかかわらず、労働時間の短縮を内容とする協定の締結をしようとしないうる申立人を嫌悪していた会社が、公休出勤・公休変更を認めないことによって、申立人組合員を不利益に取り扱い、以て申立人を弱体化しようとする意図により行ったものと推認せざるを得ない。したがって、本件については労働組合法第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判断する。

4 救済の方法

前記第2の4(6)で認定したとおり、平成8年4月24日に申立人が協定に同意したことによって、以降は公休出勤・公休変更が申立人組合員に対しても認められている。したがって、申立大組合員に対して、公休出勤・公休変更が認められなかった平成7年11月27日から平成8年4月22日までの間に、これらが認められていたならば得たであろう賃金が支払われなければならない。なお、申立人は謝罪文の掲示及び配布をも求めているが、主文1の救済のみを以て足りるものと判断する。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成10年10月20日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟

「別紙 略」