

記

平成 年 月 日

福岡西鉄タクシー乗務員労働組合

執行委員長 A 殿

福岡西鉄タクシー株式会社

代表取締役 B

当社が、労働時間の延長及び実運収方式の導入に一括合意した労働組合の組合員に対しては、実運収方式の導入は猶予しながら労働時間の延長を実施し、他方、貴組合の組合員に対しては、貴組合が実運収方式の導入に合意していないことを理由に貴組合の求める労働時間の延長を実施せず、これにより、貴組合の組合員に賃金等において不利益な状況を生じさせたことは、中央労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

以上

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査申立人福岡西鉄タクシー株式会社（以下「会社」）は、平成17年9月16日（以下、平成の元号は省略する。）、再審査被申立人福岡西鉄タクシー乗務員労働組合（以下「組合」）に対し、タクシーチケット（以下「チケット」）に関する手数料等に相当する額の一部を乗務員に負担させる内容の賃金制度（以下「実運収方式」）を導入すること及び乗務員の1勤務当たりの所定労働時間を1時間延長すること（以下「労働時間延長」）を併せて提案するとともに、他の労働組合に対しても同内容の提案を行った。

本件は、①会社が、上記会社提案に一括合意した労働組合（以下「合意労組」）の組合員に対しては、18年2月1日以降、実運収方式は猶予しながら労働時間延長を実施し、その一方で、組合の組合員に対しては、組合が実運収方式の導入に合意していないことを理由に組合の求める労働時間延長を実施しなかったことは、労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たり、また、②同年8月1日に組合が申し入れた団体交渉（以下「団交」）に対する会社の対応は、同条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、同月17日、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」）に救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合が実運収方式の導入に合意しないことを理由に、合意労組の組合員には既に実施している労働時間延長を組合の組合員に適用することを拒否してはならない。
- (2) 会社は、組合の組合員に対し、労働時間延長を実施した場合に得られたであろう賃金を1勤務当たり820円として、18年3月から労働時間を延長するまでの間の勤務回数に乗じた額を賃金相当額として支給し

なければならない。

(3) 会社は、会社が提案した実運収方式の導入及び労働時間延長に関する団交に、誠実に応じなければならない。

(4) 会社は、組合に対し、上記(1)及び(3)に係る謝罪文を交付しなければならない。

3 初審命令の要旨等

福岡県労委は、19年7月30日、組合が実運収方式の導入に合意しないことを理由に、会社が組合の組合員に労働時間延長を認めないことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、組合の組合員の労働時間延長及び文書交付を命じ、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同年8月9日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、19年8月21日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。なお、組合は再審査を申し立てなかったため、本件における再審査の対象は、上記1の①（不利益取扱い及び支配介入）である。

5 本件の争点

会社が、合意労組の組合員に対しては、労働時間延長のみ実施しながら、その一方で、組合の組合員に対しては、組合が実運収方式の導入に合意しないことを理由に組合の求める労働時間延長を実施しなかったことは、組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか（労組法第7条第1号及び第3号）。

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張

(1) 組合が、労働時間延長を望むならば、会社提案に合意すればよいの

であり、自ら合意しないという決断をしておきながら、会社が組合を弱体化させていると主張するのは責任転嫁であり、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

- (2) 初審命令の「手数料等は、タクシー会社を経営するに当たっての顧客獲得のための手段として位置づけることもできるものであり、会社が負担して然るべきもの」との判断は、福岡県労委の越権行為であり、到底首肯し得ない。従業員に対する賃金の支給方法は、法に抵触しない方法で、会社が会社個々の事情と経営判断によって決定すべきものである。
- (3) 労働時間延長と実運収方式は従業員の賃金の多寡という要素で結合しており、恣意的に一方のみ合意するという選択は提案当初から想定していない。大いに利益となる労働時間延長と僅かに不利益となる実運収方式を同時に実施することで、乗務員にとって受け入れやすいものとした。労働時間延長（メリット）と実運収方式の導入（デメリット）を分断した労働条件の見直しを行ってはいは、乗務員はいつまでもメリットしか選択しないことは明らかであり、会社の再建など画餅に帰すものである。
- (4) 未合意労組の場合には、合意労組よりも1時間早く所定外時間外手当（後記第3の2(1)参照）が発生するため、賃金に関しては利益を受けているといえる。拘束時間の厳守を実施するのは、この不公平をなくす必要があるからである。
- (5) 初審命令は「手数料等の種類や内訳額などについて具体的な説明を十分に行ったものとはいいがたいものと判断される」と述べているが、会社は、提案趣旨説明のために交渉の場を継続して持ち続けてきたし、合意労組と同じ資料で説明してきた。組合は、提案当初から「絶対反対」の一点張りで、内容の説明を聞こうという態度は見受けられず、

組合が手数料等の種類や内訳について会社に資料を求めたのは18年7月26日の福岡県労委のあっせん終了後である。何度も協議を重ねてきたにもかかわらず、今になって数字を知りたい、資料がほしいなどと求めてくること自体、組合がいかに真剣に会社提案を検討していなかったかの表れである。なお、手数料等の詳細な内訳、金額は、公開して、その内容が顧客企業に漏れ伝わると、当然同様の手数料を要求されることは目に見えており、会社経営の根幹を揺るがしかねないため、経営上の秘密に該当するものと考えて公開していない。

- (6) 合意労組に対して実運収制度の実施を猶予している経緯は、合意労組が会社の経営状況等を理解し、同組合員を納得させてくれたことと、合意労組からのすべての組合が妥結してから実運収制度を実施してほしいという要望を踏まえたものである。
- (7) CとDが組合を脱退した理由は、労働時間延長を望んだからではなく、組合の交渉姿勢に嫌気がさしたからである。また、労働時間に1時間の差があった期間中、継続的に組合への新規加入者がいたことなどを総合的に勘案すると、脱退者が続出したという事実そのものが存在していないと考えるのが妥当である。

2 組合の主張

- (1) 会社は、実運収方式の導入と労働時間延長とを不可分なものとして提案しながら、合意労組に対して労働時間延長を実施する一方で、会社がいう不利益である実運収方式は未だ実施していない。これは組合が合意する旨を申し入れた労働時間延長のみが実施されたのとまったく同一の状況である。それにもかかわらず、会社が組合と労働時間延長について妥結しようとしなのは、組合と合意労組を差別して、組合の弱体化を図ろうとするものである。現に組合の組合員が脱退している。

- (2) 会社が、実運収方式と、労働基準監督署（以下「労基署」）の指導に伴い是正が必要になった労働時間延長とを、抱き合わせで提案することには、合理的な理由がない。
- (3) 会社から渡された資料は、おかしい部分もあり、数字の羅列であり、まったく理解ができない。組合は、理解できる明解な説明資料を求めたが、会社は提出せず、会社の説明は不十分だった。
- (4) 会社が、合意労組に対して実運収方式の導入を猶予した理由として「合意労組が申立人の経営状況等を理解し、同組合員を納得させてくれたこと」、「合意労組からの全ての組合が妥結してから実運収方式を導入してほしいという要望を踏まえたものであること」を挙げるが、合意労組の顔色をうかがいながら未合意労組と異なる措置を採ることは、未合意労組に対する不利益待遇の意思の表れである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、昭和42年7月21日に結成された自交総連福岡西鉄タクシー労働組合が、17年7月25日、上部団体であった自交総連から脱退して名称を変更した労働組合であり、本件初審申立日現在の組合員数は48名である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、タクシーによる一般乗用旅客自動車運送業を営む株式会社であり、福岡市南区大楠に大楠営業所、福岡市西区拾六町に西営業所、太宰府市大佐野に筑紫営業所を有している。

18年8月22日現在の従業員数は445名である。

なお、会社には、同年10月1日現在、組合のほかに福岡西鉄タク

シー労働組合（組合員数144名、以下「福労」）及び福岡私鉄西鉄タクシー労働組合（組合員数119名、以下「私鉄労」）、並びに組合の脱退者によって結成された自交総連福岡西鉄タクシー労働組合（組合員数26名）及び西鉄タクシー二四会労働組合（組合員数5名、以下「二四会」）がある。

2 乗務員の労働条件について

18年2月1日から19年11月30日までの間の会社における乗務員の勤務形態及び賃金は、以下のとおりであった。

(1) 勤務形態

乗務員の勤務形態については、1か月単位の変形労働時間制がとられ、会社が定めている1か月の所定勤務回数は月の日数が31日の月は12勤務、30日の月は11.5勤務、28日の月は11勤務である。

また、会社は、所定勤務のほかに、月の日数が31日の月は1勤務、30日の月は1.5勤務、28日の月は1勤務を特別指定勤務として公休日の出勤を命じており、1か月の勤務回数は、月の日数が28日の月は合計12勤務、その他の月は合計13勤務となっている。

乗務員の1勤務当たりの勤務時間は14時間40分であり、さらに会社は、合意労組の組合員については2時間の時間外勤務を、未合意労組の組合員については1時間の時間外勤務を指定している。会社は、この特に指定した時間外勤務を「所定内時間外勤務」と称しており、乗務員が同時間外勤務をするに当たっては、特別な承認を不要としている。なお、全乗務員について、1勤務につき3時間の休憩時間が付与されており、その結果、1勤務当たりの拘束時間（以下「拘束時間」）は、合意労組の組合員については合計19時間40分、未合意労組の組合員については合計18時間40分となっている（18年2月1日以前は、組合

の所属を問わず、全乗務員の所定内時間外勤務は1時間で、拘束時間は18時間40分であった。)。また、拘束時間を超えて働いた場合の時間外勤務を「所定外時間外勤務」と称し、会社の事前承認を得た場合を除き、同時間外勤務を行うことは原則認められていない。

乗務員は交替制勤務となっており、乗務員が選択できる出退勤時刻の組合せは、以下のとおりである。乗務員は、退勤時刻までには、会社に戻り、担当車の整備、清掃、その日の売上報告等を終わらせておくこととされている。

合意労組組合員		未合意労組組合員	
出勤時刻 (午前)	退勤時刻 (翌日午前)	出勤時刻 (午前)	退勤時刻 (翌日午前)
6時	1時40分	6時	0時40分
7時	2時40分	7時	1時40分
7時50分	3時30分	7時50分	2時30分
9時	4時40分	9時	3時40分
10時	5時40分	10時	4時40分
11時	6時40分	11時	5時40分
12時	7時40分	—	—

なお、午前5時40分から午前6時の間は、朝の配車予約が比較的多い時間帯である。

(2) 賃金

乗務員の賃金は、出来高払制度がとられており、基礎給、歩合給に加えて所定外時間外勤務手当が支払われる。

この基礎給は、福岡県の最低賃金額を基に算出した基準給のほか所定内時間外勤務に係る賃金等から構成されている。歩合給は、運賃収

入（以下「運収」）に支給率を乗じて算出され、支給率が運収ランクに応じて上昇する累進制となっている。

なお、会社の人件費比率（運転者人件費の運送収入に占める比率）は、17年度実績で約70%であり、福岡の同業他社（29社）よりも約8%高かった。

3 労働時間及び賃金制度の見直しについて

- (1) 福岡都市圏では、14年にタクシー業界の規制緩和が行われ、タクシーの車両台数が1割以上も増えて値引き競争が激化し、会社では15年度から最終損益の赤字が続いていた。
- (2) 15年9月、会社は、労基署から従業員の賃金が最低賃金法に抵触しているのを改善するよう是正勧告を受けた。これを受けて、会社は、16年8月から17年1月に、順次妥結した労働組合から、賃金制度の改正と労働時間の変更を行った（以下「16年賃金等改正」）。また、会社と福労、会社と私鉄労の賃金協定書においては、大きな制度改正を実施するに当たり、不具合が生じた場合は、妥結日（16年8月）から1年後に見直すことが明記され、会社は組合に対しても1年後に見直すことについて口頭で説明していた。
- (3) 16年12月、会社は、労基署から乗務員に対して所定外時間外勤務手当（拘束時間を超えて行った時間外勤務に対して支払われるべき割増賃金）を支払っていない点を指摘され、翌月から同手当が支給されることとなった。
- (4) 会社においては、上記(1)の値引き競争の激化、上記(3)の所定外時間外手当の支給に伴い、15年度、16年度に続き、17年度も3年連続で赤字になることが予測され、上記(2)で予定されていたとおり、賃金制度等の見直しが検討された。具体的な会社の提案と組合の対応は以下のとおりである。

ア 17年9月16日、会社は組合と団交を行い、以下の内容の見直しを提案した（以下「9.16提案」）。同提案は、他の労組に対しても同様に行われた。

- ① 労働時間延長：乗務員の1勤務当たりの所定内時間外勤務時間を従来よりも1時間延長する。

これは、1勤務当たり1時間分の所定外時間外勤務を所定内時間外勤務に振り替え、所定外時間外勤務手当の発生を1時間遅らせるものである。会社は、所定内時間外勤務時間の増加により増えた基礎給の分だけ、歩合給を減額する賃金の組替えを行い、従来と同じ運収ならば基礎給と歩合給の合計額は変わらないように調整することとしていた。

したがって、労働時間延長は、従来、所定外時間外勤務を1時間行い、19時間40分働いていた乗務員にとっては、運収は増えない中で、1時間分の所定外時間外手当を失うことになるため、賃金総額の減少をもたらすものであった。一方、従来18時間40分しか働いていなかった乗務員にとっては、従来よりも1時間長く働くので、その分だけ運収が増えて、賃金が増える可能性があるものであった。特に、会社の賃金は累進制となっているため、運収が増えて賃金支給率の高い運収ランクへと上がれば、場合によっては月2万円～5万円程度の賃金増もあり得ると組合は試算していた。

- ② 実運収方式の導入：賃金算出の基礎となる運収を名目運収から実運収へ変更する。

同提案の「名目運収」とは、タクシーの料金メーターに表示される運収である。会社では、乗客がクレジット会社発行のチケットを利用した場合に換金するためにかかる手数料、会社が発行しているチケットの割引額、及び会社が顧客である企業と契約する際に一括

して実施されている割引額（以下「手数料等」）が増加し、「名目運収」と実際に会社に入る収入の差が急速に拡大していた。このため、会社は「名目運収」から16年賃金等改正時以降に増えた手数料等を差し引いた額を「実運収」と呼んで、新たな賃金算出の基礎として位置づけようとした。同提案においては、「名目運収」から「実運収」への換算割合は99.076%とされ、以降、毎年10月1日に見直すこととされていた。福岡都市圏のタクシー会社の中には、すでに実運収方式を導入している会社もあった。

なお、実運収方式を導入すると、乗務員の賃金は、月2千円前後減少すると組合は試算していた。

イ 同団交にはB社長（以下「社長」）が出席し、12年度から17年度上期に至る収支の推移表を示しながら、3年連続の赤字となる見込みであること、収支悪化の最大の原因が人件費の増加であり、賃金制度を見直さざるを得ないこと、9.16提案は16年賃金等改正時に想定されていなかった費用の増加部分（所定外時間外手当等の人件費の増加と手数料等の増加）の修正が目的で、16年賃金等改正時点での運収と賃率の比率は変えないという基本的な考え方に基づいていることを説明した。

ウ 会社が、労働時間延長と実運収方式の導入を抱き合わせで提案したのは、乗務員にとって、労働時間延長は利益になる部分があるのに対し、実運収方式は不利益であるので、利益と不利益を組み合わせることにより、賃金が下がらないように配慮すれば、乗務員の理解を得やすく、合意されやすいと考えたからであった。また、会社は、双方ともに収支改善策であり、黒字化するためには双方が必要であると考えていた。

エ 組合は、会社の同提案に対し、①労働時間延長については本来所定

外時間外勤務手当を支給すべきであり、②実運収方式については手数料等は会社が負担すべきであると主張して、受諾を拒否した。また、この時点においては、他の労組も会社提案に反対していた。

- (5) 17年12月16日、会社は組合と団交を行い、9.16提案に乗務員の手数料等相当額の負担割合について修正を加えた提案書（以下「12.16提案」。9.16提案と併せて「会社提案」）及び後掲別表を組合に提示し、説明した。同提案は、他の労組に対しても同様に行われた。

同提案の主な内容は、以下のとおりである。

- ① 労働時間延長：乗務員の1勤務当たりの所定内時間外勤務時間を従来よりも1時間延長する。
- ② 実運収方式の導入：実運収＝名目運収－未収分×1.148%（消費税を除く。）とする。

同提案の「未収分」とは、「名目運収」から「現金収入（現金払による運収）」を差し引いた額（消費税を除く。）である（後掲別表）。会社は、16年5月から同年8月（16年賃金等改正時）の未収分の平均月額に占める手数料等の割合1.284%と、17年7月から同年10月（12.16提案時）の未収分の平均月額に占める手数料等の割合2.432%とを比較し、16年賃金等改正時以降に増加した割合1.148%を換算割合とし、未収分のうち同割合に相当する額に賃金支給率を乗じた額を乗務員に負担させることを提案したものである。

9.16提案は、名目運収に換算割合を乗じる方式であったが、福労から「チケットの利用が少ない地域で営業している乗務員も一律に手数料等を負担するのは不公平である」旨の意見があったため、12.16提案では、未収分に換算割合を乗じて得た額を名目運収から差し

引く方式へと修正された。

組合は、9. 16 提案と同様、受諾を拒否した。

(6) 18年1月16日（以下「18年」を省略する。）、福労は、12. 16 提案に合意した。

(7) 1月27日、会社は、社長同席で組合と団交を行い、12. 16 提案に以下の2項目を追加した案（『賃金制度の見直しについて』）を提示した。

① 17年度年末年始手当は12. 16 提案に合意した時点で支給する。

② 2月28日までに12. 16 提案に合意すれば逡減措置も実施する。

この逡減措置とは、2月は暦日が少ないため運収が減少することに伴い2月分の歩合給が減ることを、歩合給算出の支給率を他の月よりも上げることによって補う措置である。

組合は、この提案に対しても合意できない旨を回答した。

(8) 1月31日、会社は、全乗務員に対し、「拘束時間の遵守について」と題する文書を交付した。

同文書には、①12. 16 提案に合意した組合員については、労働時間延長を実施し、午前12時出勤の勤務体系を新設すること、②12. 16 提案に合意していない組合員については、従来どおりの勤務時間とすること、③無線配車は原則として所定退勤時刻の50分前までとすること、④所定労働時間を運行指令センターの承認なく超えた場合には、所長嚴重注意、無線配車停止等の処分を行うこと等が記載され、これらの施行日は翌2月1日とされていた。

上記①の午前12時出勤の勤務体系の場合、所定退勤時刻が翌日の午前7時40分であるため、無線配車が所定退勤時刻の50分前まで

とされても、午前5時40分から午前6時の配車予約の多い時間帯（上記2(1)なお書き）を確実に含むことができ、運収獲得に有利であった。

なお、会社は、従前は、法定の労働時間以内であれば、乗務員が会社の承認を得ずに拘束時間を超えて所定外時間外勤務を行っても、処分する等の厳格な措置をとってはいなかったが、仮にそのままの拘束時間の取扱いで労働時間延長を実施し、未合意労組の組合員も合意労組の組合員と同様に19時間40分働くことができたとする、1時間早く所定外時間外手当が発生する未合意労組の組合員の方が、合意労組の組合員より1時間の同手当分だけ賃金が多くなる可能性があったため、会社は、労働時間延長に併せて拘束時間の遵守を厳格化し、この不公平を是正したものである。

- (9) 2月1日、会社は、12.16提案に合意済みであった福労に所属する組合員に対して、労働時間延長を実施した。しかし、実運収方式については、福労との合意の際に、福労より、全ての労働組合と妥結してから同時に実施してもらいたいとの申入れを受けており、合意してくれた労働組合の組合員の方が、同じ運収の未合意労組の組合員よりも賃金が下がるのは好ましくないと判断して、その導入を猶予した。

同月13日、私鉄労は12.16提案に合意し、3月1日、会社は、同労働組合に所属する組合員に対して、労働時間延長を実施した。実運収方式の導入は、福労と同様、当分の間、猶予することとした。

なお、福労及び私鉄労を合わせると組織率は80%を超えており、3月1日の時点で、大方の乗務員に労働時間延長が実施されていたことになる。

- (10) 3月1日、組合と会社は労使協議を行い、組合からは、E執行委員長（以下「E委員長」）及びF副執行委員長（以下「F副委員長」）が、会社からは、G総務部長及びH課長（以下「H課長」）が出席した。

組合は、会社に対し、労働時間延長には合意するが、実運収方式の導入には合意できない旨を回答し、完全歩合給制度を提案した。これに対し、会社は、組合が実運収方式の導入を認めなければ労働時間延長についても認められない旨回答した。

- (11) 3月6日、組合からは、F副委員長、I書記次長、J執行委員が、会社からは、K営業部長、G総務部長及びH課長が出席して、12.16提案についての協議を行った。

組合は、3月1日の労使協議と同様の回答及び完全歩合給制度の導入を求めたが、会社が同制度について説明を求めると、「具体的な数字は今言えない」、「会社の利益も絶対出る」等と回答した。

会社は、「労働時間の延長は認めるが実運収制度の導入に反対するのは、いいところ取りであり認められないし、組合の求める完全歩合給制度は具体的な数字もないので、すぐには協議できない」旨回答した。

- (12) 4月10日、組合と会社は、社長同席で、賃金制度の見直しに係る12.16提案について団交を行ったが、合意には至らなかった。

- (13) 4月25日、組合と会社は、12.16提案について団交を行い、組合からは、E委員長、F副委員長、L書記長、J執行委員及びC執行委員が、会社からは、社長、K総務部長（4月に営業部長から総務部長へ異動）、G営業部長（4月に総務部長から営業部長へ異動。以下「G部長」）、H課長及び総務の担当者が出席した。

その協議の席上、社長が17年度の会社の決算概要について、収入が減少し、人件費をはじめとする経費が増加したこと等を説明し、2時間程度の団交が行われた。しかし、労使合意には至らなかったため、組合が次回の団交申入れを行ったところ、会社は、多忙であることを理由に5月中の団交開催はできないと回答した。

(14) 6月15日、組合は、福岡県労委に対し、①年末年始手当の支給、②労働時間延長の実施、③2月逡減措置の適用の3項目についてのおっせんを申請した。

(15) 7月14日、組合と会社は事務折衝を行い、組合からは、F副委員長、L書記長、I書記次長及びJ執行委員が、会社からは、K常務取締役(6月に総務部長から常務取締役へ昇任。以下「K常務」)、H課長及び総務の担当者が出席した。

しかし、労働時間延長と実運収方式の導入に係る問題については進展がなかった。また、組合の求める完全歩合給制度については、組合から具体的な数字や根拠が示されず、会社は、数字も根拠もない制度について団交を行うことはできない旨回答した。

(16) 7月26日、組合及び会社は、次のような内容のおっせんを受諾した。

「1 会社は、17年度年末年始手当及び18年2月賃率アップ措置(上記(7)②)の適用に伴う賃金を7月31日までに支給する。

2 労使は会社提案による『賃金制度見直しについて』(上記(7))に基づく勤務時間の延長及びチケット手数料の負担問題について、誠意を持って速やかに交渉する。」

(17) 7月31日、会社は、組合の組合員に対し、おっせん受諾内容である17年度年末年始手当及び18年2月賃率アップ措置の適用に伴う賃金を支給した。

(18) 8月1日、組合は、会社に対し、同月3日の団交開催を申し入れた。

これに対して、会社は、都合により同月8日にしてほしいと逆に申し入れ、協議の結果、同月9日に開催することで合意した。

(19) 8月9日午前10時から約3時間、組合と会社は、12.16提案について労使協議を行った。組合からは、F副委員長、L書記長、I

書記次長及びJ執行委員が、会社からは、K常務、G部長及びH課長が出席した。

その協議の席上、組合は、チケットの手数料等を全従業員で負担するのならば会社提案に合意できる旨述べた。また、組合の考案した新賃金体系（賃金表）を提出し、会社に考慮するよう求めた。

一方、会社は、組合に対し、手数料等に相当する額を負担する実運収方式は歩合給ではない非乗務員には適用できないこと、非乗務員について夏の賞与で5パーセントの賃下げを実施したこと等を説明した。

結局、同日においては労使合意に至らなかったため、同月11日に再度労使協議を行うこととなった。

(20) 8月11日午前10時から午前10時15分まで、組合と会社は、労使協議を行い、組合からは、F副委員長及びL書記長が、会社からは、K常務、G部長及びH課長が出席した。

会社は、組合に対して改めて以下を主な内容とする協定書案を提示し、組合として合意できるような文言を検討するよう依頼した。

① 18年9月末日までは、賃金算出の基礎となる実運収を、名目運収から未収分の1.148パーセントに相当する額を差し引いた額（消費税を除く。）とする。同年9月1日より実施する。

② 実運収への換算割合については、各年度の5月から8月までの実績に基づき10月1日に見直す。

これに対し、組合は、同協定書案を持ち帰ってE委員長らと検討するとして労使協議はいったん終了した。

その後1時間ほどして、組合は、会社に対して、組合の組合員が同協定書案に反対していること、賃金の支給率そのものを下げることによって乗務員全員で手数料等を負担する方法なら受けいられること等を理由として同協定書案の受諾を拒否する回答を行った。

- (21) 自交総連西鉄タクシー労働組合は、会社提案に合意せず、組合と同様、労働時間も延長されなかった。
- (22) 8月17日、組合は、福岡県労委に対して本件救済申立てを行った。
- (23) 19年11月26日に福岡都市圏でタクシーの運賃改定が行われたことに併せて、会社は、同年12月1日、就業規則を改定し、全乗務員の拘束時間を19時間40分とした。
- (24) 会社と組合の間では、賃金制度見直し提案があった17年9月16日から、組合が救済申立てを行った18年8月17日までの間に、賃金制度の見直しに関して計7回の団交（4回の団交には社長出席）及び19回の事務折衝が行われ、会社はどの組合とも合意に達することを強く希望していた。
- (25) 組合は、合意労組に対して実運収方式が実施されていないことについて、複数の事務折衝の場で抗議したが、会社は、「会社の言うことを聞いてくれる組合は会社も言うことをきいてやる」旨回答した。
- (26) 組合は、上記(17)のあっせん受諾後に、全組合員の運収表の提供を会社に求めたが、会社は、個人情報保護の必要性があるからとの理由を述べて、資料提供を断った。
- 組合は、本件初審審問において、初めて、大口顧客の割引を問題とし、会社に説明を求めた。また、組合は、本件初審審査において提出した準備書面の中で、会社に対して経費や手数料等の内訳に関する資料を求めた。会社は、手数料等の内訳については企業秘密であるとして、詳細な説明を行わなかった。

4 組合への加入・脱退の状況

- (1) 組合の一勤務当たり所定労働時間が合意労組と比べて1時間少なかった時期（18年2月1日から19年11月30日）に、5人の乗務員が組合に加入し、4人の乗務員が組合から脱退した。

(2) 組合に新たに加入した5人の乗務員は、もともと19時間40分の所定労働時間であったが、組合の組合員の所定労働時間が18時間40分であることを承知の上で加入した。このうち3人の乗務員は、もともと売上げが多く、1時間勤務時間が短くても高い運収をあげることができた。

(3) 組合から脱退した4人のうち、Cは、組合の執行委員であったが、執行部の交渉姿勢に疑問を感じ、また、労働時間延長を希望して、18年6月にDと一緒に組合を脱退して、同年7月に二四会を立ち上げた。二四会は12.16提案に合意し、同年8月からその組合員に対して労働時間延長が実施されたが、実運収方式の導入は猶予された。

Mは、所定労働時間が1時間短いこと、弁護士費用の負担ができないことを理由として、19年9月に脱退したが、合意労組である二四会に加入したのは、19年12月であった。

Nは、19年10月に、「最近は特に運収が上がらなくなっており、1時間でも長く仕事がしたい」として、組合を脱退した。

第4 判断

1 不当労働行為の成否について

(1) 会社の措置の不利益性

ア 会社は、合意労組に対しては、労働時間延長を実施しつつ、実運収方式の導入を猶予し（前記第3の3(9)）、他方、組合に対しては、実運収方式の導入に合意しないことを理由として、組合が数度にわたり労働時間延長を求めたにもかかわらず、これを実施しなかった（同3(10)~(20)）。加えて、会社は、合意労組のみに、運収が多く得られる時間帯が含まれる午前12時からの勤務を新たに認め、かつ、全乗務員に対して拘束時間の遵守を厳格化した（同3(8)）。以下、合意労組

及び組合に対する会社の上記一連の対応を「会社の措置」という。)

イ 以下、上記会社の措置が、組合の組合員を合意労組の組合員と比べて不利益に取り扱うものであったか否かを検討する。

(ア) 会社が合意労組に実施を猶予した実運収方式は、手数料等の一部を乗務員に負担させるものであり、乗務員にとって不利益なもので、組合は、乗務員の賃金が、月 2 千円前後減少すると試算していた (同 3 (4) ア②)。

(イ) 他方、会社が合意労組のみに実施した労働時間延長は、通常、走行時間が長ければその分だけ客を乗せる機会も増えて、賃金算定の基礎となる運収の増加も見込めることから、延長されない場合と比べて、乗務員にとって利益であったと考えられ、組合は月 2 ～ 5 万円程度の賃金増加もあり得ると試算していた (同 3 (4) ア①)。

労働時間延長は、もともと、所定外時間外勤務手当の発生を 1 時間遅らせることにより同手当の抑制を狙った会社の収支改善策であり、労働時間延長の実施前も 1 9 時間 4 0 分働いていた者にとっては、1 勤務当たり 1 時間分の所定外時間外勤務手当の減少をもたらすものであった。したがって、仮に未合意組合の組合員が合意労組の組合員と同様に 1 9 時間 4 0 分働くことができるとした場合、未合意労組の組合員の方が 1 時間早く所定外時間外手当が発生するため、1 時間の同手当分だけ賃金が多くなる可能性があった。そこで、会社は、この所定外時間外勤務手当をめぐる労働組合間の不公平を是正するため、労働時間延長に併せて拘束時間の遵守の厳格化を行ったものである (前記第 3 の 3 (8))。その結果、乗務員は原則として拘束時間を超えて働くことができなくなり、未合意労組の組合員は 1 8 時間 4 0 分、合意労組は 1 9

時間40分と、働くことができる時間に差が生じ、労働時間延長が実施された合意労組の組合員にとって、運収すなわち賃金を稼ぐ上で有利な状況が作られた。

労働時間延長が実施された方が利益となることは、組合が、労働時間延長を数度にわたり会社に要求し、また、これを本件の救済内容として求めていること、また、会社自らも、労働時間延長は乗務員にとって利益と捉えていたこと（同3(4)ウ）からも、明らかである。

なお、組合の拘束時間が合意労組より1時間短かった期間（18年2月1日から19年11月30日）における組合の組合員の変動状況をみると、4人が脱退し、5人が新規に加入している（前同4(1)）。4人の脱退者は、労働時間延長が受けられないことを理由の一つとして脱退しており（同4(3)）、労働時間延長が利益として認識されていたといえる。もっとも、5人の新規加入者については、効率的に運収を上げていたこと等（同4(2)）から、拘束時間が長くなる労働時間延長を利益として強く認識していなかったことがうかがわれるが、そうであるからといって、労働時間延長が乗務員一般にとって利益と認識されていなかったということにはならない。

(ウ) 上記のとおり、会社は、乗務員にとって不利益となる実運収方式の導入を合意労組に対して猶予した。また、会社は、合意労組の組合員が未合意労組の組合員と比べて賃金獲得上有利となるように配慮して、労働時間延長を実施した。これらの事実と、運収獲得に有利な午前12時からの出勤が合意労組の組合員のみ新たに認められたこと（同2(1)、3(8)）を併せ考えると、会社の措置は、合意労組の組合員を有利に取り扱うもの、すなわち、組

合の組合員を不利益に取り扱うものであったといえる。

(2) 不当労働行為意思

上記(1)のとおり、会社の措置は、組合の組合員を不利益に取り扱うものといえるので、次に、これが不当労働行為意思に基づくものであるか否かを検討する。

ア 会社は、「組合が労働時間延長による利益を享受できないのは、会社提案に一括合意しないという組合の自由な意思決定の結果であり、組合の自己責任である」旨主張する。

しかしながら、本件においては、上記(1)アのとおり、会社は、合意労組に対し、会社提案どおりの内容を実施せず、また、拘束時間の遵守を厳格化したり、運収獲得に有利な午前12時出勤を合意労組の組合員のみ新たに認めたりしているのであって、このこと自体により不当労働行為意思が推認されるものである。したがって、組合の組合員が受けた不利益が組合の自由な意思決定の結果であるといえることはできない。

イ 加えて、会社が、合意労組の組合員に対して、実運収方式の導入を猶予した理由をみると、会社が合意労組より、すべての労働組合と妥結してから同時に実施してもらいたいとの申入れを受けていたこと、会社が合意してくれた労働組合の組合員の方が、同じ運収の未合意労組の組合員よりも賃金が下がるのは好ましくないと判断したことがその理由であった（同3(9)）。

この点に関しては、会社自らも、「合意労組が会社の経営状況等を理解し、同組合員を納得させてくれた経緯」を踏まえたと主張し、また、事務折衝の場においても、組合に対し「会社は会社の言うことを聞いてくれる組合は会社も言うことをきいてやる」旨の発言をしていたのであって（同3(25)）、会社が、会社に協力的か否かにより、労

働組合間で取扱いに差を設けていたことは明らかである。

ウ なお、会社は、会社提案の内容及び提案手続は相当であり、会社には組合を差別する意図はなかった旨主張するので、以下検討する。

(ア) 会社提案の内容の相当性

a まず、会社提案の内容をみると、会社提案は、会社の経費負担の増加を軽減し、収益を改善するとともに、乗務員の賃金の低下を来さないように配慮したものであり（前記第3の3(4)イ、ウ）、格別不合理なものとはいえない。

b また、厳しい経営状況にあった会社が（同3(4)）、16年賃金等改正時以降に生じた経費の増加、すなわち、時間外手当の増加（同3(3)）及び手数料等の増加（3(1)、3(4)ア②）に対応するため、労働時間延長と実運収方式の導入を抱き合わせで提案し、その双方について一括合意するように組合に求めたことが不当であるということもできない。

c なお、実運収方式については、同業他社の多くがこれを採用していたとはうかがえないが（同3(4)ア）、賃金算定をどのような内容にするかは原則として労使間の交渉により決定されるべきものであり、会社が実運収方式の提案を行ったこと自体に問題はない。

(イ) 会社提案の手続の相当性

a 会社は、9.16提案を各組合に、ほぼ同じ時期に同じ内容を提示し、また、12.16提案の提示に当たっても、各組合への取扱いに差が生じることのない態様で行っている（同3(4)ア、3(5)）。さらに、組合との団交についても、会社は、他の組合に対するのと異なるような対応を行ったとは認められない。

b 組合は、「組合の理解できる明解な説明資料を求めたが、会社

は提出せず、会社の説明は不十分だった」旨主張する。しかしながら、組合は、本件初審審問において、初めて大口顧客の割引について会社に説明を求めたりしているのであって、組合が、会社提案がなされた当初から、労使交渉の場で具体的な資料要求を行い、合意に向けて歩み寄ろうとしていたとは明確にはうかがえない（同3(26)、4(3)）。

かえって、会社は、会社提案について、計26回に及ぶ労使交渉を行い、組合の理解を得るべく説明を続けており（同3(24)）、また、乗務員の計8割が所属する他の労働組合らが合意した後も、会社提案を強行するのではなく、あくまで組合との妥結を図ろうとしたのであって（同3(9)、3(24)）、組合に対し誠意をもって対応していたことがうかがえる。

(ウ) 以上からすると、会社提案の内容や提案手続が不当であったとはいえず、会社が、会社提案の提示・交渉の段階から、あえて組合を差別して取り扱おうと意図していたものとは認められない。

しかしながら、上記ア及びイのとおり、会社は、いずれの組合に属するかによって取扱いに差を設けており、このこと自体によって不当労働行為意思を推認できるのであるから、会社提案の提示・交渉段階において不当労働行為意思が認められないとしても、上記ア及びイの判断が左右されるものではない。

(3) 結論

以上のとおり、本件は、会社が、会社提案の提示・交渉の段階から、あえて組合を差別して取り扱おうと意図していたものではないとしても、会社提案の実施に当たり、組合の組合員に不利益を生じせしめたことには合理的な理由は認められないのであるから、会社の措置は、会社が不当労働行為意思により組合ないし組合の組合員を差別的に取り扱っ

たものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

2 救済方法について

19年11月26日に福岡都市圏でタクシーの運賃改定が行われたことに併せて、会社は、同年12月1日に就業規則を改定し、組合の組合員を含む全乗務員の拘束時間を19時間40分としたため、労働組合間の差別状況は解消されている（同3(23)）。したがって、所定内時間外勤務時間の延長を命じるまでの必要性はなく、主文のとおり文書手交を命じるのが相当であるから、初審命令主文第1項及び第2項を主文のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12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20年12月24日

中 央 労 働 委 員 会

第三部会長 赤 塚 信 雄 ㊞

