

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合田辺支部
龍神タクシー分会

被申立人 龍神タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合が申し入れる1991年夏期一時金要求に関する団体交渉に、速やかに、誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人龍神タクシー株式会社（以下、「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主として一般乗用旅客自動車運送事業を営む会社であり、本件審問終結時の従業員は90名である。
- (2) 申立人全日本運輸一般労働組合田辺支部龍神タクシー分会（以下、「組合」という。）は、会社のオール歩合制乗務員13名のうちの7名で平成元年11月22日に結成された労働組合で、本件審問終結時の組合員は3名である。
- (3) 申立外龍神タクシー労働組合（以下、「別組合」という。）は、会社の従業員のうちオール歩合制乗務員以外の乗務員等で組織されており、日本私鉄労働組合総連合会に加盟している。

2 組合結成から和解協定に至る労使関係

- (1) 会社のオール歩合制乗務員7名は、別組合に加入を申し入れたが断られたため、平成元年11月22日、組合を結成した。
- (2) 会社は、組合員であるA1を平成2年1月20日解雇したので、組合は、A1の解雇は不利益取扱いであり、また、会社が団体交渉を拒否しているとして、同年5月23日当地方労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行った（和労委平成2年（不）第1号事件）。
- (3) 和労委平成2年（不）第1号事件については、平成3年2月12日、組合と会社で和解が成立し（以下、「和解協定」という。）、申立ては取り下げられた。

和解協定の内容は下記のとおりである。

記

- 1 自由勤務時間制運転手（仮称）については、次の勤務形態とする。

- (1) 雇用期間の定めはないものとする。(但し、定年制はあり。)
 - (2) 給与は、売上高の一定割合を支給するものとし、その歩合率については、双方協議する。但し、平成3年1月21日以降の歩合率は、42%とする。
 - (3) 夏期及び年末一時金は、その都度双方協議する。
 - (4) 勤務時間は自由とし、出勤、退勤は運転手の意思に従う。但し、会社が特別の事情により指示した場合はこの限りでない。
 - (5) 欠勤する場合及び勤務時間数は、別途協議する。
 - (6) 運転日報等を会社に提出する。
 - (7) その他会社の定める就業規則の服務規定を遵守し、職務上の指示、命令に従うものとする。
- 2 平成元年年末一時金、同2年夏期一時金、同年末一時金の支給については、会社は既に支払い済みであることを確認する。
 - 3 会社は、A1が現に会社の従業員であることを確認する。
平成3年1月20日までの給与等は支払済みであることを確認し、平成3年1月21日以降同年2月12日までの給与は日割り計算で同月28日に支払う。(平成3年2月21日職場復帰)
 - 4 会社は、今後誠実に団体交渉に応じる。
当事者双方は、団体交渉に際しあらかじめ日時、場所、議題、交渉人数を協議する。
 - 5 申立人は本協定成立と同時に、本件申立を取り下げる。
- 3 オール歩合制乗務員制度について
 - (1) 会社におけるタクシー乗務員の賃金形態には、「固定給プラス歩合給」と「オール歩合給」の二種類がある。
 - (2) 会社は顧客のニーズに対応するため、昭和55年にオール歩合給の賃金形態をとるタクシー乗務員(以下、「オール歩合制乗務員」という。)の制度を、別組合との話合いのもとに設け、年々オール歩合制乗務員を増員してきた。現在オール歩合制乗務員は13名である。なお、別組合のタクシー乗務員は全て「固定給プラス歩合給」の賃金形態である。
 - (3) 別組合のタクシー乗務員は、出退勤時間、休憩時間、勤務ダイヤが決められているのに対して、オール歩合制乗務員は、出退勤時間、休憩時間等、運転手の意思に委ねられており、勤務ダイヤは決められていないが出勤サイクルが決められている。
 - (4) オール歩合制乗務員は、雇用期間1年、給料は、賞与、退職金及び所定勤務外に対する各手当を含めて毎月の売上額の40%の金額とする等を明記した契約書を会社と取り交わし採用されている。期限が到来すれば、同一内容の契約書を新たに取り交わし、雇用期間を更新するという方法が採られてきた。しかし、和解協定により、雇用期間については定めのないものとなった。
 - (5) 会社において、別組合のタクシー乗務員は「本雇運転手」と呼称され

ているのに対して、オール歩合制乗務員は従来から「臨時雇運転手」「C勤運転手」等と呼称されてきたが、和解協定以降は「自由勤務時間制運転手（仮称）」と呼称されている。

- (6) オール歩合制乗務員の歩合率は、昭和55年の制度創設時から40%のままであったが、和解協定により、平成3年1月21日以降42%に変更された。
 - (7) オール歩合制乗務員の一時金は、契約書では40%の歩合率に含まれていたが、会社は、4、5年前から餅代ということで売上げの約3%（年間）を支払っていた。この一時金は、和解協定により「夏期及び年末一時金は、その都度双方協議する。」とされた。
- 4 1991年春闘要求及び同年夏期一時金要求に関する団体交渉等の経緯について
- (1) 平成3年3月1日 組合は会社に対し3月14日を回答指定日として、歩合率を50%に引き上げること等を内容とする春闘要求書を提出したが、回答指定日には回答がなかった。
 - (2) 3月20日 会社は、組合からの歩合率、労災、休暇制度等の要求各項目に対して一応文書で回答を行った。
 - (3) 3月25日 組合から団体交渉の申し入れが文書でなされた。
 - (4) 4月2日 第1回団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1専務、B2総務部長の2名である。組合側は、会社からの交渉人数要請に基づき、第1回以降の出席者数は常に上部団体を含め5人である。
組合側は、要求項目以外に、和解協定後の初めての団体交渉でもあるので和解協定の内容に基づいて自由勤務時間制運転手（仮称）の名称や労働時間の問題も決める必要がある旨要望した。
会社側は、歩合率の引上げについては他社の歩合制乗務員と同じ42%の歩合率であり、2月12日の和解協定において引き上げたばかりであり、当分の間42%を超える回答はできない旨理解を求めた。
 - (5) 4月18日 歩合率の引上げを主として第2回団体交渉が行われた。会社側は、B1専務、B2部長に加えて故B3社長（平成3年12月31日死亡）も出席した。会社側は、制度が違う、見解の相違がある旨主張し、合意には至らなかった。
 - (6) 会社は、この第1回目と第2回目の団体交渉の間に、別組合の春闘要求に対し、賃上げ額9,500円、一時金年間820,000円で別組合と合意した。
 - (7) 4月19日 当地方労働委員会へ組合から賃上げを調整事項とするあっせん申請がなされた。
 - (8) 5月9日 当地方労働委員会委員会室において労使双方個別に事情聴取を行うなど第1回あっせんが行われた。双方ともに団体交渉を再度行うことを合意し、あっせんは一時中断された。
 - (9) 5月20日 組合から5月10日、5月15日と団体交渉の申し入れがなされているにもかかわらず、会社が応じないため、組合は文書で団体交渉

- の申し入れを行った。
- (10) 5月23日 第3回団体交渉が行われたが、会社側は歩合率について従前の主張を繰り返し、双方に歩み寄りはなかった。
 - (11) 5月25日 組合は会社に対し、6月10日を回答期限として、夏期一時金を一人平均500,000円支給すること等を内容とする要求書を提出した。
 - (12) 6月10日 夏期一時金についての回答がなかったため、組合は文書で団体交渉を申し入れた。
 - (13) 6月14日 組合の上部団体である全日本運輸一般労働組合田辺支部のA2書記長が電話で会社のB2部長に回答をするよう抗議を行った際、B2部長から、一時金については、夏は1.2%、各人によって異なるが金額にして7～8万円位、冬は1.8%で、合計年間3%、金額にして15万円～18万円位という回答がなされた。その後、組合から同日文書で団体交渉の申し入れが行われた。
 - (14) 6月25日 夏期一時金要求を主とした団体交渉が行われた。一時金については、電話回答と同様の夏期1.2%、冬期1.8%で合計年間3%の回答がなされ、その他については進展はなかった。
 - (15) 6月27日 当地方労働委員会委員会室において、第2回あっせんが行われたが、労使双方の主張に隔たりがあり、解決の見込みなく打ち切りとなった。
 - (16) その後7月5日、17日、29日と再三にわたり組合から団体交渉の申し入れがなされているが、本件申立てに至るまでの間、団体交渉は行われていない。
 - (17) 8月2日 B2部長がA2書記長に対し、電話で「これまで回答してきた以上のことはできない。要求に応える回答ができないのであれば団交拒否と同じであるというならそれもやむを得ない。」旨回答した。

第2 判 断

1 差別取扱いについて

(1) 組合の主張

就業規則、労働協約は、本来すべての従業員に適用されるべきものである。別組合員のみが本雇運転手でなく申立人組合員も本雇運転手である。和解協定後も就業規則、労働協約の全てを申立人組合員に適用していないし、「三六協定」なしで残業させたり、残業手当や深夜手当を支給していないのは差別取扱いである。

また、1991年春闘において、別組合と申立人組合との回答について、会社の対応に差別がある。

(2) 会社の主張

会社における本雇運転手とは、給与体系が月給制（固定給プラス歩合給）の運転手をいうのであり、この本雇運転手とオール歩合制の運転手は、勤務体系、給与体系等が別個である。

オール歩合制運転手には、「残業」の概念そのものがない。

オール歩合制運転手と会社は、従来から個別に契約をしており、和解協定において変更されたのは、そのうちの①雇用期間②歩合率のみである。和解協定においても、別個の勤務形態として取り扱うことになっており、両制度の特質や和解協定の内容を無視し、単純に給料の支給額のみを比較して、差別取扱いであると組合は主張しているが、失当である。

(3) 判 断

オール歩合制乗務員制度については、前記第1. 3認定のとおりであり、和解協定については、同第1、2、(3)認定のとおりである。和解協定は、オール歩合制乗務員を「自由勤務時間制運転手（仮称）」として、その勤務形態を定めており、期間の定めはないものの組合と会社との労働協約とも解されるものである。

これらによれば、オール歩合制乗務員は、別組合のタクシー乗務員とは異なる勤務体系、給与体系を有していると認められる。

組合は、組合員に対し残業手当や深夜手当を支給していないのは差別取扱いであると主張するのであるが、オール歩合制乗務員の勤務形態をみたとき、「残業」という概念が存在するのかどうかについて、十分な疎明がなく、一概に「残業」が存在するとはいえない。また、組合は労働基準法その他法令違反についても言及しているがこれらは当委員会の判断すべき限りでない。

次に、組合は、別組合と会社との労働協約のうち、組合に有利なものは労働組合法第17条の規定により拡張適用されるものであるから、拡張適用がなされていないのは差別取扱いであると主張するのであるが、当該労働協約が不明であるなど、これについても疎明が十分でない。

なお、団体交渉の結果、会社の回答が、別組合に対する回答と同一でなかったとしても、それぞれの組合結成以来の歴史、組合員の勤務形態の相違等が認められるものであるから、それをもって直ちに差別取扱いであると判断することはできない。

したがって、差別取扱いであるとの組合の主張は、いずれについても棄却せざるをえない。

2 1991年春闘要求及び同年夏期一時金要求に関する団体交渉について

(1) 組合の主張

1991年の賃上げ要求を平成3年3月1日、夏期一時金要求を5月25日に提出した。団体交渉は、4月2日、4月18日、5月23日と行ったがゼロ回答であった。6月25日には、夏期一時金を主として団体交渉を行ったが、これも具体的な回答はなかった。

団体交渉において、歩合率の引上げに関し、組合側は以下の事柄を主張したが、会社側は見解の相違としてゼロ回答を続けた。

申立人組合員と他社の歩合制運転手とは異なり、他社は、本採用が前提であり順番制で正従業員の空き車に乗務しているが、申立人組合員は本採用が前提でなく、自車が与えられ本雇運転手と何ら変わるところが

ない。和解協定における42%の歩合率は、2年間の闘いの妥協点であり、平成3年度の賃上げではない。売上げに対する賃金率は、別組合は60数%申立人組合は42%である。オール歩合制運転手は自由勤務といわれるが自由ではなく、歩合率の引上げができないのなら、固定給を加味されるべきである。

具体的な回答を準備せず、数字を挙げた経理上の説明も行わず、形式的な団体交渉の繰り返しは、団体交渉の拒否にあたるものであり、「もうこれ以上の回答はできない。何回やっても一緒やから会わない」と会社が団体交渉を拒否している。

和解協定でも、労使の話合いにより、歩合率、一時金を決定することを協定しているにもかかわらず、会社は根拠も示さない一方的な回答に終始している。

(2) 会社の主張

オール歩合制運転手制度は独自の勤務体系、給与体系を有しており制度の相違がある。したがって、賃金率の単純比較により賃上げ回答をしなければならぬかのような組合の主張は誤りである。

自由勤務時間制運転手（仮称）は名実ともに自由勤務であり、その給与体系が歩合給であることは各人との雇用契約で合意されており、和解協定でも明記されている。和解協定において譲歩し、歩合率を40%から42%に引き上げたばかりであり、今日の経済情勢、対外的、対内的状況から見ても歩合率の引上げに応じることはできず、一時金においても、歩合率とセットで和解協定したものであり、異質な運転手との給与面のみを対比した要求には応じられない。

団体交渉においては、他社の歩合率と同じであること、和解協定により大幅な譲歩をし、歩合率を引き上げたばかりであり、組合の要求は性急であって、歩合率を上げることはできない旨、組合に対し理解を求めた。

制度の相違、和解協定の経過を無視して団体交渉を行おうとする組合の姿勢により、団体交渉が円滑に運ばないのである。

(3) 判断

本件においては、平成3年4月2日から6月25日までの間、1991年春闘要求に関して3回、夏期一時金に関して1回の団体交渉が行われたことについて、当事者間において争いはない。

一般に誠意ある団体交渉とは、自らの主張について十分な資料を提示し、相手方の主張についてもこれを参考にし、妥協点を見つけるよう努力することを意味するものである。誠意をもって団体交渉を進める場合には、事情に応じて使用者の回答が労働組合の意にそわないものとなってもやむを得ないものであり、使用者は常に譲歩する義務まで負っているものではない。また、労使双方がそれぞれ自己の主張を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がない段階に至れば打切りもあ

りうるものである。

したがって、行われた団体交渉が、上記の「打切り」であったと評価しうるほど誠実かつ実質的なものであったのかどうかについて判断する。

ア 1991年春闘要求に関する団体交渉について

まず、1991年春闘要求に関する団体交渉は、前記第1.4、(4)、(5)、(10)認定のとおり3回の団体交渉が行われ、また同(7)、(8)、(15)認定のとおり当地方労働委員会で2回のあっせんが行われている。

この団体交渉においては、前記第1.3、(6)認定のとおり昭和55年のオール歩合制乗務員制度創設後初めての歩合率の引上げが和解協定により行われたこと、また、和解協定が締結された直後であること等を勘案すれば、合意半月後の要求、2ヶ月後の団体交渉において数字を挙げた説明が必要なほど社内事情が変化しているとは考えられず、資料を提示した説明が行われなかったとしても直ちに不誠実であるとは言い難い。

また、第2回団体交渉には、会社側は故B3社長が出席するなどし、さらに、あっせんの場も含めて労使双方が自己の主張を出し尽くす実質的交渉が行われていると認められるから、組合側主張のように単なる形式的な団体交渉とはいえ、交渉を重ねても進展する可能性がない段階に至ったものといわざるを得ない。

イ 1991年夏期一時金要求に関する団体交渉について

一時金については、前記第1.3、(7)認定のとおり、それまでの契約書では歩合率に含まれていたが、和解協定においてその都度協議すると明記されたものであり、1991年夏期一時金要求に関する団体交渉が初めての協議となるものである。

会社側は、一時金は、歩合率とセットで和解協定したものであると主張するが、和解協定書の文言は、「その都度双方協議する」とあり、そういう合意があったわけではない。

会社側主張のようにタクシー乗務員に関する制度の相違が認められるとしても、一時金に関する団体交渉は1回しか行われておらず、しかも、和解協定後初めての一時金に関する団体交渉において、従前の3%に固執し、何ら具体的根拠を示さず一方的に押しつけようとする会社側の態度は、和解条項を無視するものであり、とうてい誠意ある団体交渉を行ったとはいえない。

会社側は、制度の相違、和解の経過を無視して団体交渉を行おうとする組合の姿勢により、団体交渉が円滑に運ばないのであると主張するのであるが、円滑に運ばないのは、むしろ会社側の姿勢が一因するものである。

したがって、1991年夏期一時金要求に関して行われた団体交渉は、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がない段階に至っているとはいえ、誠意ある団体交渉ではなく、労働組合法第7条第2号の不当

労働行為に該当する。

なお、組合は、会社内に謝罪文を掲示することも求めているが、本件の救済は主文のとおり命令することにより必要にして十分と考える。

第3 法律上の根拠

以上の認定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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成4年10月2日

和歌山県地方労働委員会
会長 水野八郎 ㊟