

命 令 書 (写)

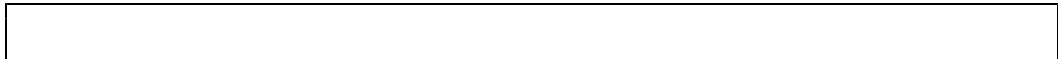
申 立 人 福岡西鉄タクシー乗務員労働組合
執行委員長 X₁

被申立人 福岡西鉄タクシー株式会社
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成18年(不)第11号福岡西鉄タクシー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年7月12日第1743回、同月13日第1744回、同月24日第1745回及び同月30日第1746回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員川嶋四郎、同丑山優、同松坂徹也、同矢野正彦及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人福岡西鉄タクシー株式会社は、本命令交付後速やかに、申立人福岡西鉄タクシー乗務員労働組合の組合員について、会社が指定する1勤務当たりの所定内時間外勤務時間を1時間延長しなければならない。
- 2 被申立人福岡西鉄タクシー株式会社は、本命令交付の日から7日以内に次の文書を申立人福岡西鉄タクシー乗務員労働組合に交付しなければならない。



平成19年 月 日

福岡西鉄タクシー乗務員労働組合

執行委員長 X₁ 殿

福岡西鉄タクシー株式会社

代表取締役 Y₁

福岡西鉄タクシー株式会社が行った下記の行為は、福岡県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。

記

貴組合の組合員に対し、貴組合が労働時間延長について合意する意思を表明した後も、実運収方式の導入に合意しないことを理由に、1勤務当たりの所定内時間外勤務時間を1時間延長しなかったこと。

3 その他申立ては、棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人福岡西鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、申立人福岡西鉄タクシー乗務員労働組合（以下「申立人組合」という。）に対し、タクシーチケット（以下「チケット」という。）に関する手数料等に相当する額を乗務員に負担させる内容の賃金制度（以下「実運収方式」という。）を導入すること及び乗務員の 1 勤務当たりの労働時間を 1 時間延長すること（以下「労働時間延長」という。）を併せて提案するとともに、他の労働組合（以下「労働組合」を「労組」という。）に対しても同内容の提案を行った。会社は、上記提案に一括合意した労組（以下「合意労組」という。）の組合員に対しては、労働時間延長のみを実施しながらも実運収方式での賃金支払いは行わず、従来どおりの賃金支払方式を適用する一方で、申立人組合員に対しては、申立人組合が労働時間延長に合意する旨を表明したにもかかわらず、実運収方式の導入に合意していないことを理由に労働時間延長を実施しなかった。

また、申立人組合は、会社に対して上記会社提案に係る団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」という。）を申し入れ、これに基づき、労使間において役員が出席して協議が行われたものの、同協議に社長は出席しなかった。

このような事実関係において、申立人組合は、会社が、合意労組の組合員に対しては労働時間延長のみを実施しながら実運収方式での賃金支払いを行わず、その一方で、申立人組合員に対しては申立人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労働時間延長を実施しなかったことは、労組間差別であり、申立人組合員に不利益を与える労働組合法（以下「労組法」という。） 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であると主張して、さらに、労使協議に社長が出席しなかったことは団交拒否に当たり、仮に同労使協議が団交であったとしても不誠実団交であり、会社のこのような行為は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であると主張して、救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、申立人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申立人組合員に適用することを拒否してはならない。
- (2) 会社は、申立人組合員に対し、労働時間延長を実施した場合に申立人組合員が得られたであろう賃金を1勤務当たり820円として、平成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、申立人組合に対し、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 本件の争点

本件の主な争点は、以下のとおりである。

- (1) 会社が、一方で合意労組の組合員に対し実運収方式を実施していない状況で労働時間延長の実施を認め、他方で申立人組合員に対しては、申立人組合が実運収方式の導入に合意しないことを理由に労働時間延長を認めないことは、申立人組合員であること又は申立人組合員が正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- (2) 平成18年8月9日及び同月11日の労使協議は、団交であると評価することができるか。
また、その協議が団交であると評価できた場合、会社の対応は不誠実なものであったか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いが無い事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、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、平成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組であり、申立日現在の組合員数は48名で

ある。

(2) 被申立人

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。平成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、平成18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」という。）、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」という。）、申立人組合を脱退した元組合員が改めて再結成した自交総連福岡西鉄タクシー労働組合（組合員数26名）及び同じく申立人組合を脱退した元組合員が新たに結成した西鉄タクシー二四会労働組合（組合員数5名、以下「二四会」という。）がある。

2 乗務員の労働条件について

申立日現在の会社における乗務員の勤務形態及び賃金については、以下のとおりである。

(1) 勤務形態について

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、合計13勤務（月の日数が28日の月は12勤務）が1か月間の勤務回数となっている。

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」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。

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。

[乙6号証、乙19号証、第2回審問Y₂証人陳述（以下「乙6」、「乙19」、「審②Y₂証人」と略記。以下これに準じて表記。）]

(2) 賃金について

乗務員の賃金は、出来高払制度がとられており、その内訳は、基礎給と歩合給とで構成されている。

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に係る賃金等から構成されており、所定内時間外に係る賃金の単価は、申立日においては1時間当たり812.5円、平成18年10月以降においては1時間当たり815円となっている。

歩合給は、運賃収入（以下「運収」という。）に支給率を乗じて算出され、支給率が運収に応じて上昇する累進制となっている。

[甲22、審③Y₂証人]

3 労働時間及び賃金制度の見直しについて

(1) 平成16年12月、会社は、労働基準監督署（以下「労基署」という。）

から乗務員に対して所定外時間外勤務手当（所定内時間外勤務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意味する。）を支払っていない点を指摘され、同手当を支払うよう指導を受けた。

平成17年9月16日、申立人組合と会社は団交を行い、会社は、この労基署の指導を受け所定外時間外勤務手当を支給せざるを得なくなったことにより会社の収支が悪化したことを理由として、申立人組合に対して賃金制度の見直しを提案した（以下「9.16提案」という。）。同提案は、他の労組に対しても同様に行われた。

主な提案内容は、以下のとおりである。

- ①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顧客の需要に応じた、始業・終業時間の勤務ダイヤ、車両数とする。
- ③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。

この提案における名目運収とは、タクシーの料金メーターに表示される運収であり、会社は、従来この名目運収を乗務員の賃金算出の基礎としていた。

この提案における実運収とは、この名目運収から、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」という。）を差し引いた運収、すなわち実際に会社の収入となる運収のことである。

会社は、この9.16提案の中で、乗務員の賃金算出の基礎となる運収を名目運収から実運収へと変更し、「 $実運収 = 名目運収 - 名目運収 \times 0.924$ パーセント（消費税を除く）」とすることを提案したのである。

この会社提案に対し、申立人組合は、①の提案内容については、労働時間延長分に対しては本来所定外時間外勤務手当を支給すべきであると主張して、③における実質的な手数料等の乗務員負担については、会社の営業経費として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。

〔甲21、乙6、審①X₂証人、審②Y₂証人〕

- (2) 平成17年12月16日、申立人組合と会社は団交を行い、会社は、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」という。）を組合に提示した。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＝名目運収－（名目運収－現金収入）×1.148パーセント（消費税を除く）とする（以下、名目運収から現金収入を差し引いた額（消費税を除く）を「未収分」という。）。

すなわち、会社は、平成16年5月から同年8月（平成16年度の賃金制度改正時）の未収分の平均月額に占める手数料等の割合1.284パーセントと平成17年7月から同年10月（平成17年度の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パーセントとを比較し、平成16年度から増加した、未収分の平均月額に占める手数料等の割合1.148パーセントに相当する額を乗務員に負担させることを提案したものである。

この提案の際、会社は、申立人組合に対して後掲別表を提示して説明を行った。しかし、申立人組合は、同表中の値引等の種類や内訳額については、会社から何ら説明を受けなかった。

申立人組合は、9.16提案と同様、受諾を拒否した。

〔甲2、乙7、乙14、審②Y₂証人〕

(3) 平成18年1月16日（以下「平成18年」を省略する。）、福労は、12.16提案に合意した。

〔乙13、乙14〕

(4) 1月27日、会社は、申立人組合に対し、12.16提案に以下の2項目を追加した案を提示した。

①平成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。

②2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として、会社が行っているものである。

申立人組合は、この提案に対しても合意できない旨を回答した。

(5) 1月31日、会社は、申立人組合に対し、「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。

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、労働時間延長等を実施した。さらに、同月13日、私鉄労は12.16提案に合意し、3月1日、会社は、同労組に所属する組合員に対して、労働時間延長等を実施した。

しかしながら、会社は、いずれの労組の組合員に対しても、実運収方式の導入の実施については、当分の間猶予することとし、申立日現在においても導入していない。

なお、上記文書の施行前においては、会社は、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所定労働時間を超えて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。

[甲4、乙13、乙14、審②Y₂証人]

(6) 3月1日、申立人組合と会社は労使協議を行い、申立人組合からは、X₃執行委員長（以下「X₃委員長」という。）及びX₄副執行委員長（以下「X₄副委員長」という。）が、会社からは、Y₃総務部長及びY₄課長（以下「Y₄課長」という。）が出席した。

申立人組合は、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た。これに対し、会社は、申立人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の回答を行った。

[甲21、乙14]

(7) 3月6日、申立人組合からは、X₄副委員長、X₅書記次長（以下「X₅書記次長」という。）、X₆執行委員（以下「X₆」という。）が、会社からは、Y₂営業部長、Y₃総務部長及びY₄課長が出席して、12.16提案

についての協議を行った。

申立人組合は、3月1日の労使協議と同様の回答及び要求を行った。

[乙14]

(8) 4月10日、申立人組合と会社は、Y₁代表取締役社長（以下「社長」という。）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。

(9) 4月25日、申立人組合と会社は、12.16提案について団交を行い、申立人組合からは、X₃委員長、X₄副委員長、X₂書記長（以下「X₂書記長」という。）、X₆及びX₇執行委員が、会社からは、社長、Y₂総務部長（4月に営業部長から総務部長へ異動）、Y₃営業部長（4月に総務部長から営業部長へ異動。以下「Y₃部長」という。）、Y₄課長及び総務の担当者が出席した。

その協議の席上、社長が平成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する等して、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、申立人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。

[乙5、乙14]

(10) 6月15日、申立人組合は、当委員会に対し、①年末年始手当の支給、②労働時間延長の実施、③2月減額措置の適用の3項目についてのあっせん（18（調）11号事件）を申請した。

(11) 6月17日付けで、申立人組合員2名は、申立人組合に対して、申立人組合脱退届を提出した。

そこで、X₂書記長が両名に脱退理由を尋ねたところ、両名ともに、申立人組合を脱退して労働時間延長を受けたい旨の返答をした。

7月5日、同人らは新たに二四会を結成し、同月31日、12.16提案に合意し、8月1日から同労組の組合員に対して労働時間延長等が実施された。しかし、実運収方式については、この労組に対しても、申立日現在、実施されていない。

[甲19、審①X₂証人、審③Y₂証人]

(12) 7月14日、申立人組合と会社は事務折衝を行い、申立人組合からは、X₄副委員長、X₂書記長、X₅書記次長及びX₆が、会社からは、Y₂常務

取締役（6月に総務部長から常務取締役へ昇任。以下「Y₂常務」という。）、Y₄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。

[乙14、乙21]

(13) 7月26日、申立人組合及び会社は、次のような内容のあっせんを受諾した。

「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』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。」

なお、ここにいう「18年2月賃率アップ措置」とは、前記第2の3(4)で認定した通減措置のことであり、「チケット手数料の負担」とは実運収方式の導入のことである。

(14) 7月31日、会社は、申立人組合員に対し、あ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。

[審③Y₂証人]

4 あっせん受諾後の団交について

(1) 8月1日、申立人組合は、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。

(2) 8月9日午前10時から約3時間、申立人組合と会社は、12.16提案について労使協議を行った。申立人組合からは、X₄副委員長、X₂書記長、X₅書記次長及びX₆が、会社からは、Y₂常務、Y₃部長及びY₄課長が出席した。

その協議の席上、申立人組合は、会社に対し、手数料等に相当する額を非乗務員も負担すること等を要求した。

一方、会社は、申立人組合に対し、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は至らなかったため、同月11日に再度労使協議を行うこととなった。

[乙14、乙21、審②Y₂証人]

(3) 8月11日午前10時から午前10時15分まで、申立人組合と会社は、労使協議を行い、申立人組合からは、X₄副委員長及びX₂書記長が、会社からは、Y₂常務、Y₃部長及びY₄課長が出席した。

協議の冒頭、Y₂常務は社長が欠席である旨を告げたが、申立人組合からは特にそれに対する抗議等は行われなかった。

会社は、申立人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た。

①平成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。

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。

③この協定は、平成18年9月1日より実施する。

これに対し、申立人組合は、同協定書案を持ち帰ってX₃委員長らと検討するとして労使協議は一旦終了した。

その後1時間ほどして、申立人組合は、会社に対して、申立人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容れ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。

[甲15、乙14、乙21、審②Y₂証人]

第3 判断及び法律上の根拠

1 労働時間延長について

(1) 申立人の主張

会社は、実運収方式の導入と労働時間延長とを不可分の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。これは申立人組合が合意

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、会社が申立人組合と労働時間延長について妥結しようとしなないのは、申立人組合と合意労組を差別して、申立人組合の弱体化を図ろうとするものである。

また、申立人組合員は、労働時間延長が実施されないために合意労組の組合員と比較して、1勤務当たり1時間分の賃金を得られないという不利益を受けている。

このような会社の行為は、労組間差別であり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

合意労組に対し実運収方式の導入を猶予しているのは、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経緯と、全ての労組が妥結してから実運収方式を実施してほしいという合意労組からの要望を踏まえたものであり、申立人組合が口出しする筋合いのものではない。

労働時間延長（利益）と実運収方式の導入（不利益）とを分断して労働時間延長のみを認めると、会社の費用が膨れ上がることにつながるため、利益である労働時間延長だけを認めるという選択はできない。

また、申立人組合は、これまでの労働時間を短縮されたのではなく、労使合意に至らなかったために、従来どおりの労働時間で勤務しているにすぎず、会社に何ら非難されるべきところはない。申立人組合が、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、会社が申立人組合を弱体化させていると主張することは責任転嫁であり、会社の行為は不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、会社が申立人組合員に対して労働時間延長を認めないことは、労組間差別による不利益取扱いであり、申立人組合の弱体化を目的とするものであって、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると主張する。よって、以下において判断する。

イ(ア) まず、被申立人は、実運収方式の導入と労働時間延長とは抱き合わせ条件であると主張していることから、このような条件を付すことに合理性があるといえるのかについて検討する。

(イ) 被申立人は、労働時間延長は利益であり、実運収方式の導入は不利

益であると主張する。しかし、これはあくまで乗務員の側から見た場合であり、抱き合わせ条件の合理性は会社側について検討されるべきであるから、この主張は認められない。

- (ウ) これに関して、被申立人は、申立人組合に対して労働時間延長だけを認めると会社の経費負担が膨れ上がるため認められない旨を主張する。しかしながら、労働時間延長だけを実施した場合であっても、経費のみならず会社全体としての運収は通常増加するといえるのであるから、経費負担増を理由に労働時間延長のみを認めることができないとすることは直ちには認めがたい。

また、会社は、申立人組合に対する提案の際には、上記のように実運収方式の導入と労働時間延長とを不可分であると主張しながら、合意労組に対しては、両条件を分離して労働時間延長のみを実施している。会社の主張どおり、労働時間延長だけを認めると会社の経費負担が膨れ上がるため認められないというのであれば、乗務員の多数を占める合意労組の組合員に対してこそ、両条件を分離して一方のみを実施することはできないと考えられるところ、合意労組の組合員に対しては労働時間延長のみを認めているのである。このような会社の行為は、自らの主張と一貫しているとはいいがたい。

- (エ) しかも、手数料等は、タクシー会社を運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であって、一方的に乗務員に負担させることは妥当ではない。

- (オ) さらに、会社は、申立人組合に実運収方式の導入を労働時間延長と抱き合わせとして提案する以上、申立人組合の理解と協力を得るためにその提案趣旨について十分に説明し、説得する必要があったといえることができる。

ところが、前記第2の3(2)で認定したとおり、会社の対応は、申立人組合に対し、限られた期間における手数料等の平均額等を示すのみであって、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とはいいがたいものと判断される。

- (カ) 以上を考えあわせると、会社が実運収方式の導入と労働時間延長とを抱き合わせ条件とすることに必然性及び合理性は認められないもの

といわざるを得ない。

なお、被申立人は、申立人組合が労働時間延長の適用を受けたいならば会社提案に合意すればよいと主張する。しかし、両条件を抱き合わせとすることに合理性がないことはすでに指摘したところであり、さらに前記第2の3(6)で認定したとおり、申立人組合は、労働時間延長については合意する旨をすでに表明している。労働時間延長がなされなかったのは、被申立人の主張とは異なり、むしろ会社側が実運収方式の導入をその抱き合わせ条件とすることに固執したことによるものと考えることができる。それゆえ、申立人組合員に対して労働時間延長がなされなかったことを申立人組合の自由な意思決定の結果としての自己責任であるとする被申立人の主張は妥当とはいえない。

ウ また、合意労組の組合員に対して実施された労働時間延長は、所定内時間外勤務1時間の延長であるから、申立人組合の組合員は、少なくともこの1時間の延長分に係る基礎給及び歩合給を得る機会を受けられないという不利益を受けている。

しかも、前記第2の2(1)及び3(5)において認定したとおり、退勤時刻の50分前には原則として無線配車が行われず、さらに合意労組の組合員についてのみ午前12時出勤の勤務体系が認められていることを考えあわせると、申立人組合員は、午前4時50分以降は原則として無線配車を受けることはできず、しかも勤務時間が終了する午前5時40分から午前6時までの間は原則として乗務することができない。これに対して、合意労組の組合員は、乗務及び無線配車を受けることができない時間帯は存在しない。すなわち、申立人組合員については、配車予約が比較的多い朝の時間帯において、合意労組の組合員に比して、運収を上げることができる時間が少なくなっているのである。

このようなことからすると、申立人組合員は、労働時間延長の実施を受けていないことによって、合意労組の組合員と比較して不利益を受けていると認められる。

エ 加えて、会社内の多数の組合員を擁する労組がすでに会社と合意し労働時間延長の実施を受けている状況の中にあつて、申立人組合が少数の組合員しかいない労組であることを考慮するならば、申立人組合員が、乗務員にとって利益である労働時間延長を受けられないままに事態が推

移することにより、同組合員らの間に動揺が生じ、そのことが申立人組合の組織力に少なからぬ影響を及ぼし、ひいてはその弱体化をもたらすであろうことは、会社としては、容易に予測し得ることであったというべきである。

実際に、前記第2の3(11)で認定したとおり、6月17日付けで申立人組合員2名が脱退しており、同人らは別労組を結成したうえ、12.16提案に合意し、8月1日から労働時間延長の実施を受けている。

この脱退組合員らは、同様に前記第2の3(11)で認定したとおり、申立人組合からの脱退理由として、脱退することにより労働時間延長を受けたいと考えたことを明言している。

すなわち、会社が労働時間延長の実施と実運収方式の導入を抱き合わせ条件とし、労働時間延長については合意する意思を示している申立人組合員に対して実運収方式の導入に合意していないことを理由に労働時間延長を実施しなかったことは、申立人組合内部に動揺を起こさせ、申立人組合を弱体化させたといわざるを得ないのである。

オ 以上及び審問の全趣旨から、会社が、合意労組の組合員に対して労働時間延長のみを実施する一方で、申立人組合に対しては、同組合が労働時間延長について合意する意思を表明しているにもかかわらず、労働時間延長と実運収方式の導入とをあえて抱き合わせ条件として提示し、これに固執し労働時間延長を実施しなかったことは、申立人組合に不利な実運収方式の導入を甘受させるためのものであったと評価せざるを得ない。したがって、会社の同行為は、労組間差別による不利益取扱いであり、さらには申立人組合の組織を弱体化させるものであって、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

2 団交拒否について

(1) 申立人の主張

8月9日の労使協議当日、Y₂常務は、社長が不在であること及び労働時間延長の実施については実運収方式導入問題とセットでなければ団交はしないことを理由に挙げ、団交を拒否した。同月11日の労使協議においても、Y₂常務は、実運収方式の導入に合意しなければ団交はしないと述べ、団交を拒否した。

申立人組合は、決定権限を有する社長と執行委員長が出席しなければ団交ではないと認識しているが、同月9日及び同月11日のいずれの労使協議にも社長は出席せず、申立人組合が申し入れた団交は拒否されたのである。

被申立人は、Y₂常務に決定権限があり、そのY₂常務がいずれの労使協議においても対応しているため団交を拒否してはいないと主張するが、Y₂常務は常々労使協議の中で「労使問題は社長が決めることで、お伺いを立てないと決定できない」と言っており、申立人組合は、会社が主張するような決定権限がY₂常務にあるとは認識していない。会社は、Y₂常務に決定権限があるのであれば、その旨を申立人組合に伝えるべきであり、そうしなかった会社の態度は非常に不誠実である。

また、申立人組合は、会社が提示した資料では提案内容を十分に理解することはできなかつたため、会社に対し、手数料等の内容や決算に係る資料等の提出を求めたが、いずれも拒否された。

以上のような会社の対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

8月9日、会社は、協議の開始時点において、社長が不在であることを告げたが、それに対して、申立人組合から異議は出されなかつた。また、3時間弱にわたって実運収方式に対する双方の考え方や申立人組合が考える新賃金制度などについて議論しており、会社の協議に対する姿勢が不誠実であるとの指摘は当たらない。

同月11日は、同月9日の協議を踏まえて、会社が申立人組合に対し協定書案を提示し、文言や要求を検討するよう促しており、団交拒否や不誠実団交と言われるような不当労働行為は一切行っていない。

労使協議には、いつでも決定権限を有するY₂常務が出席して申立人組合と誠実に協議を重ねており、Y₂常務がこれまでも様々な労使問題を解決してきたことは申立人組合もよく承知していることである。にもかかわらず、社長が出席していないことをもって団交拒否であるとする申立人の主張には理由がない。

また、会社は、組合の要望どおりではないとしても必要な資料は提出し、何度も労使協議の場において説明を行ってきたのであり、不当労働行為に

該当する事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、8月9日及び同月11日に開催された労使協議において、Y₂常務が実運収方式の導入に合意しなければ団交はしないと述べ、会社が団交を拒否した旨を主張する。

しかし、前記第2の4(2)及び(3)で認定した事実のとおり、Y₂常務が両日の労使協議において、そのような発言をしたと認めるに足る疎明はなく、当該事実を認めることはできない。また、8月9日及び同月11日の両日においては、会社側からY₂常務をはじめとする交渉権限を有する者が出席したうえで、労働時間延長問題と一体となっているとされる実運収方式の導入につき、現実には労使協議が行われたものと解される。

申立人は、決定権限がある者すなわち社長が出席しなければ団交ではないと主張するが、団交には必ずしも毎回決定権者が出席する必要はなく、交渉権限を有する者が出席すれば団交と評価できるものである。

以上のことから考えると、8月9日及び同月11日の両日において単に社長が出席していなかったことをもって団交ではないと捉え、会社が団交を拒否したとする申立人の主張は認めがたい。

イ 次に、上記両日の団交における会社の対応は不誠実なものであったといえるか検討する。

申立人は、Y₂常務に決定権限があったことを知らず、決定権限があることを申立人組合に伝えなかった会社の態度が不誠実であると主張する。

しかし、前述のとおり、団交には必ずしも毎回団交事項に係る決定権者が出席する必要はないうえ、Y₂常務が会社において常務取締役という職にあったことや、それまでの労使の協議において同人が会社側交渉員として出席してきた実績を考えれば、同人が交渉権限を有するであろうことは容易に推測できたことである。それにもかかわらず、申立人組合がY₂常務に交渉権限がないと誤解していたとしても、本件において、具体的にそのことが、団交を行ううえで不都合を生じさせたとの事実は認められず、会社がY₂常務の権限の有無を申立人組合に告げなかったからといって不誠実であるということとはできない。

また、申立人は、Y₂常務が自分の意向では何も決定できないとの発言をしばしば行っていた旨を主張するが、そのような事実を認めるに足りる具体的な疎明はなく、常務取締役の職にあつて交渉権限を有するY₂常務がほぼ全ての労使協議に出席して対応していた以上、会社の対応が不誠実なものであったと解することはできない。

申立人は、会社があっせん受諾後の交渉において、申立人組合が要求した説明資料の提出を拒否したとして、これもまた不誠実であると主張する。

しかしながら、前記第2の4(2)及び(3)で認定したあっせん受諾後の8月9日及び同月11日の交渉経過を見れば、労使間で主張の対立はあったものの、資料提出が問題となった様子はなく、申立人組合が会社に対して説明資料要求を行った具体的事実も、会社がこれを拒否した事実も認めることはできない。

よって、あっせん受諾後の8月9日及び同月11日に行われた労使協議ないし団交において、会社が申立人組合の説明資料要求に対してこれを拒否する不誠実な対応を行ったとする申立人の主張は採用できない。

なお、本件労使双方の間では必ずしも十分な意思疎通が行えていないのが現状であると考えられるので、今後、労使双方は、団交を通じて労使相互の信頼関係を再構築できるように、努力することが望ましい。

3 救済の方法

当委員会は、上記第3の1で示したとおり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たると判断したところであるが、その救済方法としては、主文をもって足りると思料する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年7月30日

福岡県労働委員会
会長 野田 進 ㊟