

平成30年12月14日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官  
平成29年(行ウ)第31号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成30年9月28日

判決

原告 X労働組合  
被告 北海道  
同代表者 北海道労働委員会  
被告補助参加人 Z株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

## 第1 請求

北海道労働委員会が道労委平成27年(道委不)第14号Z不当労働行為救済申立事件について平成29年5月29日付けでした原告の申立てを棄却する命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

## 第2 事案の概要

原告は、北海道労働委員会に対し、被告補助参加人による原告の組合員に対する残業、公休出勤及び勤務時間変更の制限が労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして救済の申立てをしたが、同委員会はその申立てを棄却する命令(本件命令)をした。

本件は、原告が、被告に対し、本件命令には重大な事実誤認があり、不当労働行為を規定した労働組合法7条1号、3号の判断を誤った違法があると主張して、本件命令の取消しを求める事案である。

### 1 前提事実(証拠原因を掲記しない事実は当事者間に争いがない。)

#### (1) 当事者

ア 原告は、被告補助参加人の乗務員等によって昭和62年頃に結成された労働組合であり、その組合員数は、平成27年1月当時、40人を超えていた(被告補助参加人は不知としている。)。原告の執行委員長は、平成15年頃から平成27年10月8日まではA1(以下「A1」という。)、同日からはA2(以下「A2」という。)である。

イ 被告補助参加人は、一般乗用旅客自動車運送業(タクシー事業)を営む株式会社であり、その従業員数は、平成22年12月当時、1153人であった。また、被告補助参加人については、平成27年当時、原告のほかにC1労働組合その他の3つの労働組合(以下「三労組」と総称する。)があった。

#### (2) 被告補助参加人における従前の賃金体系

ア 原告と被告補助参加人の間の平成26年度勤務シフト及び賃金協定書における乗務員の賃金体系(以下「旧賃金体系」という。)の概要は、次のとおりであった。

(ア) 基準内賃金

①基本給, ②服務手当, ③日勤給

(イ) 基準外賃金

④深夜手当(基準内賃金÷月間所定労働時間×0.25×実働深夜時間), ⑤時間外手当(基準内賃金÷月間所定労働時間×1.25×実働時間外時間), ⑥早出手当, ⑦夜勤早出手当, ⑧歩合給, ⑨補償給, ⑩出来高給, ⑪出来高捕償給, ⑫出来高年次有給休暇補償, ⑬年次有給休暇補償, ⑭特別休暇補償, ⑮車修補償, ⑯公休出勤手当

イ 上記協定書においては, 勤務時間として, 「隔勤」, 「日勤」及び「夜勤」の勤務区分があり, 各勤務区分別に, 始業時刻, 終業時刻, 時間外勤務に該当する時間(以下「協定内残業」といい, これに該当しなし時間外労働を「協定外残業」という。)の数及び深夜勤務に該当する時間の数が定められていた。

(3) 労使交渉

ア 被告補助参加人は, 平成26年10月, 原告に対し, 経営の再建計画の策定を銀行から迫られているなどとして, 賃金制度を改める必要性があることを説明し, 同年12月1日には, 原告に対し, 賃金の引下げ及び賃金体系の歩合制への変更について交渉を申し入れたが, 原告はこれに同意しなかった。

イ 被告補助参加人は, 原告に対し, 次のとおり新たな賃金体系の提案をしたが, 原告はいずれも拒否した。

(ア) 平成26年12月8日までに

基本給を歩合給とし, 時間外手当を所定外稼働額(消費税を除く。)の55パーセントとすることなどを内容とする「賃金等に関する改定案」(以下「第1次改定案」という。)

(イ) 平成27年3月28日

第1次改定案の歩合給の計算方法を変更するなどした「賃金等に関する協定書」(以下「第2次改定案」という。なお, 原告は, 被告補助参加人が同年1月23日に2回目の改定案を示しており, 第2次改定案は3回目の改定案であると主張している。)

(ウ) 平成27年6月18日

第2次改定案の一部を改めた「平成27年度賃金等に関する協定書」(以下「第3次改定案」といい, 第1次改定案及び第2次改定案と併せて「本件各改定案」という。)

(4) 原告以外の組合との新賃金協定及び就業規則の変更

被告補助参加人は, 平成27年7月21日頃までに, 三労組それぞれとの間で, 第3次改定案を内容とする協定(以下「新賃金協定」といい, その内容である賃金体系を「新賃金体系」という。)を締結した。新賃金協定の内容は, 被告補助参加人が同年11月に就業規則の変更をし, 同月21日から適用したことにより, 被告補助参加人の全乗務員に適用されること

となった。

(5) 被告補助参加人による原告組合員等に対する行為

被告補助参加人は、平成27年7月21日から同年11月21日頃まで、原告に所属する組合員に対し、協定外残業や公休出勤(公休予定日(シフト上休日とされた日)に出勤することをいう。)を命じることをせず、シフト変更を認めない(被告補助参加人が定めた月間の乗務シフトについて、乗務員からの私的な都合によるシフトの変更の申出を被告補助参加人が許可しないことをいう。)各取扱い(以下「本件取扱い」と総称する。)をした。

(6) 北海道労働委員会に対する救済命令の申立て等

ア 原告は、平成27年9月7日、北海道労働委員会に対し、被告補助参加人による原告組合員に対する協定外残業の禁止、公休出勤の禁止及びシフト変更の禁止が労働組合法7条1号及び3号に掲げる各不当労働行為に該当すると主張して、救済の申立てをした(道労委平成27年(道委不)第14号Z不当労働行為救済申立事件。以下「本件救済申立事件」という。)

イ 北海道労働委員会は、平成29年5月29日付けで、原告の上記救済申立てを棄却するとの本件命令を発し、同年6月29日、その命令書を原告に交付した。

ウ 原告は、平成29年11月27日、本件訴えを提起した。

2 争点

(1) 本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条1号)該当性

(2) 本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条3号)該当性

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)(本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条1号)該当性)について

(原告の主張)

ア 被告補助参加人の本件各改定案のほか、平成27年1月23日に示した改定案は、基本給を歩合制とするなどしており、タクシー業務適正化臨時措置法が平成12年法律第86号により改正された(これにより、法律の題名が「タクシー業務適正化特別措置法」となった。)際に遠距離割引、高齢者割引、クーポン制度などによる負担を事業に関する経費として運転者に負担させる制度の見直しを求める衆議院及び参議院の各付帯決議の趣旨に反するもので著しく不合理であるにどどまらず、最低賃金法に反し、また、所定時間外に売上げがなければその対価が支給されないものであって、時間外手当につき時間外労働時間に時間単価及び割増率を乗じて算出することを求める労働基準法37条に反する内容を合む違法なものであり、無効となるべきものである。被告補助参加人がこのような違法かつ無効な賃金規定を提案してきたため、原告は、被告補助参加人からの上記各改定案の受入れを拒絶した。

原告による上記各改定案の拒絶は正当であるにもかかわらず、拒絶を理由に原告の組合員を差別的に取り扱うことは許されない。

- イ 被告補助参加人は、タクシー業の現状などから被告補助参加人の売上げを増加させることは困難であるとし、労働分配率を切り下げることにより経営の立て直しを図る目的で本件各改定案を提案した。これに対し、原告が、経営資料を開示して経営状況を明らかにし、本件各改定案の必要性及び合理性について納得することができるように説明することを求め、また、平成27年6月10日の事務折衝の際には、新たな賃金体系により生じる賃金の不足分について、被告補助参加人の経営が損益分岐点を回復する程度に改善した後に原告と協議することを求めるなど、経営状況に配慮する姿勢を見せた。にもかかわらず、被告補助参加人は、原告に対し、平成26年11月4日及び平成27年6月10日に過去3期分の被告補助参加人の決算関係書類を短時間閲覧させたにとどまり、輸送原価構成表、損益分岐点を示す書類を開示しなかった上、C2協同組合の同意を得てその経営資料を開示することをしなかった。このように、被告補助参加人は、本件各改定案の内容とその根拠について十分示すことなく、本件各改定案の受入れを単に迫るものであって、その交渉態度は不誠実で労働組合法7条2号の団体交渉の拒否に該当し得るものであった。したがって、原告がその受入れを拒否したことは正当である。
- ウ 本件取扱いは、いずれも本件各改定案の内容と論理必然の関連性を有していないから、原告が本件各改定案を受け入れなかったからといって本件取扱いをする理由は全くないことになる。のみならず、公休出勤の禁止が告知されたのは平成27年6月中旬であるし、本件各改定案に応じなかった場合にシフト変更が禁止されることについては事前に何ら告知がなく、仮に書面により告知がされたとしても、その時期は同年7月11日及び同月18日であって、本件取扱いがされた同月21日の僅か10日程度前のことにすぎず、原告において何らかの意思決定を行う余裕がなく、適切な事前告知といえない。
- エ 加えて、被告補助参加人は、本件救済申立事件の審理において原告の元執行委員長であるA1、元書記長らに対する多額の金銭交付の事実を主張して、原告の申立適格を争った。こうした行為は、被告補助参加人による原告幹部の買収行為であって、最も卑劣な組織破壊の支配介入行為であり、こうした事実を上記の審理の際に明らかにしたのは、原告の幹部であった上記の者に対する信頼を破壊し、団結を破壊することによって新たな賃金体系の全面的導入を図ろうとする目的を有していたからに他ならない。
- オ 被告及び被告補助参加人は、再建に協力してくれる乗務員を不利に扱うわけにはいかないとの考えに基づいて本件取扱いを行ったと主張するが、こうした考えは、再建に協力しない乗務員を不利益に扱う意図

と表裏一体であり、原告に対する団結権の否認又は嫌悪の意図を有していたことを自認するものに他ならない。

カ このように、被告補助参加人は、原告の組合員に対し、新賃金体系に同意しない原告に所属する者であるとの認識を持ち、これを理由として不利益な取扱いをする意図の下で本件取扱いをしたのであるから、本件取扱いは、労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

被告及び被告補助参加人は、複数の労働組合があつて他方の労働組合のみが協定を締結しなかつた結果による不利益取扱いには原則として不当労働行為は成立せず、使用者が労働組合組織の動揺や弱体化を意図し、労働組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機となつて行われたか否かを不当労働行為該当性の判断の基準とすべきと主張するが、上記基準は、これが定立された事案(最高裁判所昭和59年5月29日第三小法廷判決・民集38巻7号802頁,最高裁判所昭和60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁)と本件とは事案を異にするから、本件において採用すべきでなく、こうした基準に依拠して判断した本件命令は、基準を誤つた違法があるから、取り消されるべきである。仮に上記基準を採用するとしても、前記において主張したことからすれば、被告補助参加人は、原告の組織の動揺や弱体化を意図し、その団結権の否認ないし嫌悪の意図を主要な動機として本件取扱いをしたものといえるから、本件取扱いは労働組合法7条1号の不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

ア 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、各組合が個別に団体交渉権及び労働協約締結権を有し、自らの自主的な判断によって使用者と交渉し、協約を締結するものであるから、一方の組合が使用者からの提案を受諾して協約を締結したのに対して、他方の組合がこれを拒絶して協約を締結せず、その結果として両組合間の労働条件に差異が生じ、他方の組合の組合員が不利益に扱われる結果になつたとしても、当該組合の自主的な選択の結果にすぎないから、原則として不当労働行為は成立しない。しかし、使用者側による他方の組合に対する行為が当該組合の組織の動揺や弱体化を意図し、その団結権の否認や嫌悪の意図が決定的動機となつて行われたと認められる特段の事情が存在する場合は、不当労働行為が成立すると解すべきである。

イ 被告補助参加人の新たな賃金体系に係る提案は、7年間にわたる赤字決算により債務超過となり、銀行などから経営方針の抜本的な見直しを迫られていたこと、コンサルタント会社から売上げに占める労務費の比率の高さが赤字の主な原因であるなどと指摘されたことから、経営再建を図る目的で行われた。提案に係る本件各改定案に労働基準法37条違反の疑義が残ることは否定することができないが、上記の目的からして原告の組合員を殊更不利益に扱う意思は見受けられない。

また、本件取扱いは、労働条件の低下を内容とする新たな賃金体系に同意して経営再建に協力する乗務員を不利に扱うわけにはいかないとの考えに基づき、原告の組合員のみならず新たな賃金協定に未調印の全ての乗務員に対して、公休出勤及びシフト変更の制限について平成27年7月11日及び同月18日に文書を掲示して一律に予告し、実施されたものであり、原告に対する団結権の否認や嫌悪の意図を決定的動機として実行されたものでない。

ウ 被告補助参加人は、原告に対し、他の労働組合や非組合員に対するのと同様の申入れをして、これらと同様の協議の場を設定し、本件各改定案を提案し、相当回数の事務折衝、団体交渉及び説明会の機会を設け、過去3期分の決算関係書類の開示をして説明をした。このように、被告補助参加人は、原告との間で実質的に協議を行っていたのであり、労働組合法7条2号の団体交渉拒否には該当しないし、不誠実な団体交渉であるともいえない。

エ 被告補助参加人は、過去に1度、A1に対し、秘密裡の金銭を支払う旨の申し出をしてこれを支払ったことがあるものの、それ以外はA1からそうした金銭の支払の要求を受けてこれを支払ったのであり、今回の交渉の際にも、A1から秘密裡の金銭支払要求があったものと認識し、これを拒絶したのである。このように、過去のA1に対する金銭の支払は、被告補助参加人が原告の幹部を買収する意図の下にされたものではないから、被告補助参加人が、本件救済申立事件の審理において、過去にA1に対して上記の金銭の支払があったことを主張したことは、原告の団結を破壊する意図によるものでない。

オ 以上のとおり、原告は、被告補助参加人との交渉において、本件各改定案を受け入れないとの選択を自主的に又は組合の方針ないし状況判断に基づいて行い、その結果、本件取扱いの対象となったのであって、被告補助参加人の原告に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機となって本件取扱いが行われたと認められる特段の事情はないから、補助参加人には不当労働行為意思はなく、本件取扱いは7条1号の不当労働行為に該当しない。

(被告補助参加人の主張)

上記(被告の主張)のとおりである。

加えて、本件各改定案に係る賃金体系は、最低賃金法施行規則2条1項5号が全稼働時間について最低賃金額以上の賃金の支払を求めるものでないことからして最低賃金法に反しないし、労働基準法37条に規定された時間外労働時間に比例した計算方法となっていなくても、同条に規定された計算方法で算出した額を下回らない額の時間外手当が支払われるのであれば同条に反しないのであるから、同条に反して無効となるものではない。のみならず、A1は、本件各改定案の交渉の場で、時間外オール歩合一律が賛成である旨の発言をするなどしてお

り、本件各改定案が労働基準法に違反することを問題視していなかったものであり、原告が本件各改定案を拒絶したのは、被告補助参加人がA1からの解決金名目の金銭の支払要求を拒んだことに他ならない。

また、原告は、被告補助参加人が経営資料の開示を拒んだことを誠実な交渉を行わなかった根拠として主張する。しかし、被告補助参加人が過去3年分の決算関係書類を開示した後に原告から追加の要求はなかった。その上、C2協同組合は被告補助参加人と異なる会社であり、その同意を得ることは困難であって、その経営資料の開示は不可能であった。したがって、被告補助参加人が誠実な交渉を行わなかったということはできず、原告の主張は失当である。

(2) 争点(2) (本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条3号)該当性)について

(原告の主張)

被告補助参加人が本件取扱いを実行したことにより、原告の組合員の生活に深刻な影響が生じ、原告の活動を萎縮させ、その運営及び団結に極めて重大な影響が生じた。現に、原告は、平成27年初頭に組合員40人を有していたが、本件取扱いが実行された後に26人が脱退した。

被告補助参加人の本件取扱いは、前記(1)(原告の主張)のとおり、正当な理由で本件各改定案を受け入れなかった原告に対し、著しく不合理で労働基準法に違反する違法な本件各改定案を受入れさせるために原告の組織の動揺や弱体化を意図し、これを主要な動機として実行されたものであり、原告に対する支配介入であって、労働組合法7条3号の不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

被告補助参加人による本件取扱いは、前記(1)(被告の主張)のとおり、被告補助参加人が、長年にわたって赤字決算が続いて債務超過となり、緊急の財務状況にあるとの認識に基づいて、経営再建の窮余の一策として新たな賃金体系を提案し、この提案につき相当回数の事務折衝、団体交渉及び説明会を開催し、決算書類に基づいた説明をした後、新賃金体系に同意した乗務員を不利に扱うわけにはいかないとの考えに基づいて、原告の組合員のみならず、同意しない乗務員全員に対して一律に予告し、実施したものである。こうしたことからして、本件取扱いが原告に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機となつて行われたものとはいえず、被告補助参加人には不当労働行為意思はないから、労働組合法7条3号の支配介入はない。

したがって、本件取扱いは同号の不当労働行為に該当しない。

(被告補助参加人の主張)

上記(被告の主張)のとおりである。

原告は、平成27年当初の組合員40人のうち26人が本件取扱いの開始後に脱退したと主張するが、本件取扱いの開始時の組合員数が不明であ

る上、仮に変更後の就業規則の適用により新賃金体系が全乗務員に適用された後に脱退者が原告に復帰していないのであれば、脱退の理由は本件取扱いが行われたことにはないというべきである。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

##### (1) 被告補助参加人による交渉の初提案

被告補助参加人は、平成26年10月、原告に対し、経営の再建計画の策定を銀行から迫られているなどとして、賃金制度を改める必要があることを説明し、同年11月には、原告に対し、経営資料の一部を閲覧させ、同年12月1日には、原告に対し、賃金の引下げ及び賃金体系の歩合制への変更について交渉を申し入れたが、原告は、その内容が労働基準法に違反すると考え、団体交渉に同意しなかった(なお、原告の不同意の理由につき、被告は認め、被告補助参加人は否認している。 )。

##### (2) 第1次改定案及び交渉

ア 被告補助参加人は、平成26年12月8日までに、原告に対し、第1次改定案を示し、同日、原告との間で団体交渉を行った。第1次改定案は、①基本給につき、従来固定給とされていたことに代わり、積算歩合給(月間所定稼働額に対し、稼働額が増えるに従って上昇する歩合率を乗じたもの。)を給与の基本部分とする、②時間外手当につき、労働基準法に従った従来の計算方法に変わり、出来高払いとして所定外稼働額(消費税を除く。)の55パーセントを支給するものとする、③退職金につき、平成27年3月20日で凍結し、同日までの退職金額は確認書をもって確認する、④賞与につき、同日をもって夏季賞与、年末賞与及び燃料手当を廃止するなどという内容であった。

イ 被告補助参加人は、原告との間で、平成26年12月26日及び平成27年1月14日に事務折衝、同年2月3日及び同月12日に団体交渉、同月18日及び同年3月23日に事務折衝を行った。原告の執行委員会は、平成26年12月25日、第1次改定案を拒否することを決定し、同月26日、被告補助参加人に対してその撤回を求めた。

##### (3) 第2次改定案及び交渉

ア 被告補助参加人は、平成27年3月28日、原告に対し、第2次改定案を示して団体交渉を行い、同年4月21日から協定外残業をやめることを申し入れた(なお、原告は、被告補助参加人が同年1月23日に2回目の改定案を示したと主張するが、その体裁をみても、第1次改定案と類似するにとどまり、更に進んで被告補助参加人が作成したことまでは明らかでなく、他に被告補助参加人による改定案であることを認めるに足りる適確な証拠はない。 )。

第2次改定案は、第1次改定案の①につき支給率を変更し、②につき積算歩合給に服務手当(月間所定稼働額(消費税を除く。))に1パーセ

ントを乗じた額)を加えた額を総労働時間で除した上で0.25及び時間外労働時間を順次乗じたものに変更し,③につき凍結日を同年4月15日として3年後に再度協議することに変更し,④につき夏季賞与を平成27年4月15日までを対象稼働額として算定し,同年度以降の年末賞与及び燃料手当を廃止することに変更するものであった。

イ 原告は,同年4月10日,被告補助参加人と事務折衝を行い,協定外残業をやめるのであれば所定内労働で生活することができる賃金を支払うことを求め,第2次改定案を拒否した。

(4) 第3次改定案に至る経緯,提示及び交渉

ア 被告補助参加人は,乗務員に対し,平成27年5月11日には,同月21日から新たな賃金体系が決定するまでの間,時間外労働を協定外残業のみにとどめることを遵守するよう求める旨の文書を掲示して告知し,同月20日には,「皆様には,時間外の延長をお願いしてまいりましたが現在営収と手当支給とが見合わなくなっているのが現状となっております。従いまして皆様方には,大変申し訳ありませんが今回平成27年5月21日より賃金協定書通りの時間外をして頂くことに成りましたことを,お伝え致しますのでご理解の程お願い致します。」などと記載した乗務員宛文書を掲示し,全乗務員につき,同日から協定外残業を禁止した。

イ 被告補助参加人は,原告との間で,平成27年5月29日及び同年6月1日に事務折衝,同月10日に団体交渉を行った。同日の団体交渉において,被告補助参加人が加入しているC2協同組合のB2理事長は,被告補助参加人の過去3期分の決算書を原告に手交し,売上額,赤字の程度,赤字の最大の原因が乗務員の人件費と退職金にあり,同業他社と比較して突出して高いこと,同業他社における賃金体系の変更の状況等を説明した。その席上,A1が上記決算書の持ち帰りの申出をしたことに対して,被告補助参加人のB1社長(以下「B1」という。)は,これを拒んだ。また,B1が新たな賃金体系の案を原告に示した際,A1は,「前より,かなり進化した。会社が計画案を示すなら会社存続のために協力すると言った。時間外オール歩合一律は賛成だ,反対でない。どこの会社も払ってない。契約してさえいけば,労働基準法たな上げだ。」と述べた上,点呼の時点で時間外労働を止めることは不当である旨を述べ,さらに,「どうせ賃下げるんならB型に入れておけ。潜脱行為でやれ。解決金さえ払えば,足りる,足りないに触れない。」などと述べて,被告補助参加人が解決金を支払えば新たな賃金体系の案を受け入れる可能性があることを示した。B2理事長がA1に対して解決金の趣旨を問うたところ,A1は,「それは,B1社長に話してある。」と述べ,また,同席した原告のA2書記長も,B2理事長から,A2も同じ認識なのか,執行部が共有している認識なのか問われたのに対し,肯定する旨を述べた。

ウ 被告補助参加人は、原告との間で、平成27年6月12日に団体交渉を行った後、同月18日、第3次改定案を示した。第3次改定案の概要は、次のとおりである。

(ア) 賃金

以下の稼働額は所定内稼働額とする(公出稼働額及び消費税を除く。)

- a 歩合給(所定内稼働額に所定の割合(無線手当,接客手当及び洗車手当を含む。)を乗じた額を支給する。上記割合は、「隔勤」は51パーセント,「日勤」は52パーセント,「夜勤」は44パーセントである。また,無線手当,接客手当及び洗車手当を合計で3パーセントとし,所定内稼働額を乗じた額を支給する(ただし,業務に著しく支障を来す場合は,就業規則に沿って行う。)
- b 深夜手当(歩合給と皆勤手当の和を月間所定労働時間で除したものに0.25及び割増時間を順次乗じて算出)
- c 調整給(トータル賃率の賃金との差額を支払う。)
- d トータル賃率(「隔勤」及び「日勤」は歩合給54パーセントと皆勤手当1パーセントの合計55パーセント,「夜勤」は歩合給56パーセントと皆勤手当1パーセントの合計57パーセント)
- e 皆勤手当(所定内稼働額に対し1パーセントを乗じた額)
- f 補償給(トータル賃率の賃金が地域別最低賃金に達しなかった者には同最低賃金を支給する。)

(イ) 所定の有給休暇補償,特別休暇補償,車修補償を行い,事故,営業違反等の罰則は就業規則に沿って行う。

(ロ) 公休出勤は出来高払とし,公出稼働額(消費税分を除く。)の56パーセントを支給し,時間外手当は出来高払とし,時間外稼働額(消費税分を除く。)に対して56パーセントを支給する(ただし,時間外労働時間は2時間以内とする。)

(ハ) 上記の稼働額は,高齢者割引をした後の運賃とする。

(ニ) 退職金は平成27年のいずれかの日で凍結し,賞与及び燃料手当は,平成27年度について別途協議するほか廃止し,期末一時金について,3年後を目途に再建の目途がついた場合は協議する。

エ 原告は,平成27年6月18日頃,労働基準法に違反していることを理由に第3次改定案を拒否した(上記を理由とした点につき,被告は認め,被告補助参加人は否認している。)が,その後も同年7月3日及び同月6日に事務折衝,同月15日に2回の団体交渉が被告補助参加人との間で行われた。

同月3日の事務折衝においては,第3次改定案につき協議した。その際,A1は,退職金の凍結は大きな問題でない,高齢者割引が運転手負担となっていることについて問題視しているという趣旨を述べた後,歩合給の賃率を問題視し,潜脱行為として実行すべきことを原告側同

席者2人とともに述べた後、「金で解決しましょうって言ったでしょ」と述べ、金で解決しないとのB1の発言に対し、「解決金よりも多くの金を払わざるを得ないことになる」、「その分高い金払わされるんだから」などと、未払賃金が生じた場合は乗務員が被告補助参加人にこれを請求することとなって被告補助参加人の負担がより多くなる趣旨を述べた後、原告として第3次改定案に調印しない意向を示した。B1は、会社として試行錯誤した結果であることなどを述べてこれを実施させてほしいと何度も要請し、第3次改定案を翌週から説明し、同月21日から実施する意向があることを説明し、また、原告により上記の意向が示された後も、また話合いの機会を設ける意向を示した。

(5) 原告以外の組合及び非組合員との新賃金協定等

ア 被告補助参加人は、平成27年7月7日、乗務員に対し、時間外労働につき、同年6月からこれを制限してきたが、再三の点呼、個別指導及び帰庫指示に従わなかった一部の乗務員に対してやむを得ず処分すること、処分の内容は下車勤務で、事務所における勤務であることを記載した文書を掲示して告知した。

イ 被告補助参加人は、平成27年7月10日から組合に所属しない正社員との間で、同月13日から組合に所属しない嘱託社員等との間で、個別に新賃金の適用についての合意書の締結を行い、また、同日、同月16日及び同月21日に三労組それぞれとの間で新賃金協定を締結した。

ウ 被告補助参加人は、平成27年7月11日、「先日の社員研修会による説明や掲示をしております、新賃金・新シフトを7月21日から実施いたします。」、「現在、個別協定を進めておりますが、なにとぞご理解とご協力をお願い致します。」、「また、諸事情で7月21日からの新賃金にご協力頂けない方は、旧(現行)賃金・シフトで行う事となります。全て協定書通りで進める為、協力要請も行いません。また、交番変更や公休出勤もお受けできません。説明にもあった退職金加算及び賞与等は平成27年7月20日をもって凍結、燃料手当・賞与残りは新賃金移行者と共に行われます。」と記載した「新賃金・新シフト移行のお知らせ」と題する文書を点呼室に掲示して告知した

原告は、その頃、原告の組合員である嘱託乗務員については個別に被告補助参加人と協定を締結することを認めるよう求めたが、被告補助参加人はこれを拒否した。

エ 被告補助参加人は、平成27年7月18日、乗務員に宛てた「今後は、ご理解いただいた労組の調印妥結並びに非組合員の皆様より個別協定を結んでいただき、新たな賃金協定書に基づいて7月21日よりスタートさせたい所存でございます。尚、調印妥結していただけない場合には、現行の賃金体系のままとなり会社として再建が遅れることとなるため、協定外残業及び公休出勤についてはご遠慮させていただきま

す。また、協定外残業の時間管理につきましても厳密に行わざるを得ないこととなります」と記載した文書を点呼室に掲示した。

オ 被告補助参加人は、平成27年7月21日、新賃金体系を実施し、その頃、同日から多くの乗務員の理解により新賃金及び新シフトを開始することができたことを感謝する旨、一部の乗務員は理解してもらえなかったことからやむを得ず旧賃金体系及び旧シフトが適用される旨を記載した文書を掲示した。そして、被告補助参加人は、被告補助参加人の乗務員約560人のうち、原告の組合員16人を含む27人の乗務員を除く乗務員に対しては新賃金体系を適用し、原告の組合員16人を含む27人の乗務員に対しては旧賃金体系を適用するとともに、協定外残業の禁止を継続し、公休出勤の要請をせず、シフト変更の申出に応じない(本件取扱い)こととした。

2 争点(1) (本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条1号)該当性)について

(1) 原告は、被告補助参加人が、原告の組合員に対し、新賃金体系に同意しない原告に所属する者であることを理由として不利益な取扱いをする意図の下で本件取扱いをしたと主張する。そこで、本件取扱いが、原告の組合員であることの故をもって行われたものかどうかについて、以下検討する。

(2)ア 前記認定事実によれば、被告補助参加人は、①新協定の交渉中である平成27年5月の時点で旧協定においても協定外残業を制限することを予告しており(前記認定事実(4)ア)、また、②同年7月3日までは同月21日から新賃金体系に移行することを決意し、上記の制限を厳格に実行する意向を表明した上、原告以外の組合を含めて大半の乗務員と未調印であった同月11日の時点で公休出勤、シフト変更の禁止を文書の掲示により予告し(前記認定事実(4)エ、(5)ア～ウ)、③依然として三労組のうち一つと未調印であり、非組合員の一部に未調印の者がいた同月18日の時点で、会社の再建のために新賃金体系が必要である旨の認識を明らかにした上で旧賃金体系適用者に対する協定外残業の禁止を文書の掲示により予告し、同月21日の時点でも旧賃金、旧シフトとなる旨を文書の掲示により告知した(前記認定事実(5)イ、エ、オ)ことが認められる。また、こうした経緯に照らせば、④本件取扱いが原告の組合員のみならず新協定の非適用者全員に対して行われたものと認められる。

イ(ア) この点に関して、原告は、被告補助参加人が別記②の予告に係る文書及び前記③の告知に係る文書を各掲示した事実はないと主張し、証拠中にはこれに沿うA2による供述部分がある。

しかし、前記認定事実(4)エ及び(5)イによれば、被告補助参加人は平成27年7月3日までに新賃金体系を同月21日から実施する意向を固め、そのために乗務員との個別の調印を同月10日から始め

たところ、同月11日においては大半の乗務員と未調印の状態にあったから、被告補助参加人において新賃金体系及び新シフトを同月21日から実施すること、個別協定を進めていることを告知し、協定について理解と協力を要請することは自然であると考えられる。また、前記認定事実(5)オによれば新賃金体系は同日から実施されたのであるから、その帰結について告知することが自然であると考えられる。そうしたところ、上記各文書の内容はこうした被告補助参加人の意向及び各掲示当時の状況に整合しており、また、その体裁において、乗務員の点呼室に掲示されるものとして不自然な点は見当たらない。そうすると、上記各文書は前記のとおり掲示されたものと推認するのが相当である。

この認定に反するA2の供述部分はたやすく信用できず、他に原告の上記主張事実をうかがわせる適確な証拠はない。

(イ) また、原告は、前記④につき、原告の組合員でない者は本件取扱いの対象でなかったと主張する。しかし、前記(ア)のとおり、平成27年7月21日から旧賃金体系が適用される乗務員に対して本件取扱いが行われる旨が一般的に乗務員に告知されたのであるから、本件取扱いは、組合に属しない乗務員であって旧賃金体系が適用されるものに対しても適用されたと推認するのが合理的であり、これに反する事情はうかがわれない。この点につき、証拠中にはシフト変更の禁止に関してこれに沿うA2による供述部分があるが、その根拠とする写真は、乗務員のシフト表の一部にすぎず、当該一部の内容から原告の組合員以外の乗務員であって旧賃金体系が適用されるものに対してシフト変更が禁止されていなかったと認めることはできず、他に上記供述を裏付ける証拠はない。

ウ 以上の事実関係によれば、被告補助参加人は、新賃金体系の適用者を拡大すべく、その非適用者、すなわち旧賃金体系の適用者全員に本件取扱いをすることとし、その旨を予告した上でこれを実施したものであることができる。

(3)ア 加えて、前記認定事実によれば、被告補助参加人は、原告との間で、18回にわたって団体交渉及び事務折衝を行っており、特に、最終提案である第3次改定案に調印しない意向を原告から表明されながらも、その後も協議の継続を志向し、実際に新賃金体系が開始される6日前まで3回にわたって協議を行っており、しかも、原告との間の団体交渉及び事務折衝の場においては、他の組合と同様に、第1次改定案から第3次改定案まで具体的な提案をし、被告補助参加人の決算書類を示してその経営状況を説明した上、賃金体系の変更の必要性があることを説明したことが認められる。

イ この点に関して、原告は、輸送原価構成表、損益分岐点を示す書類及びC2協同組合の経営関係資料を求めたにもかかわらず、被告補助参

加人から拒絶されたと主張する。

しかし、会社の収支その他の経営状況は一般に決算書類から相当程度明らかになるものであって、原告が指摘する各書類が開示されなければ、原告において新賃金体系を受け入れるかどうかを決することが困難であるとまで認めることはできず、また、賃金体系は使用者ごとに決められるものであるところ、C2協同組合は被告補助参加人と異なる会社であるから、被告補助参加人の経営状況の悪化を根拠とする新賃金体系の提案に対する検討に当たり、C2協同組合の経営関係資料がなければ、その当否を検討し得ないということとはできない。

ウ(ア) また、原告は、本件各改定案はいずれも①タクシー業務適正化臨時措置法の平成12年法律第86号による改正の際の衆議院及び参議院の各付帯決議の趣旨に反するもので著しく不合理である、②時間外労働時間における賃金が低額の場合の補償がなく、最低賃金法に反する、③労働基準法所定の時間外労働の規制に反するものであり、こうした内容の賃金制度は全体が無効となるべきものであって、原告はこうした内容の新賃金体系を拒むのが当然であった旨の主張をする。

(イ) しかし、上記①で主張されているところの、衆議院及び参議院の各付帯決議は、いずれも事業者に対する法的拘束力を有するものでない。

上記②については、個別の乗務員に支払われる賃金が最低賃金法に違反しているか否かは、当該賃金について最低賃金法施行規則2条1項5号に基づいて算定される時間単位の額が最低賃金を下回っているか否かにより判断すべきものであり、原告の主張する補償がないことから同法に違反しているとみることはできない。

上記③については、前記認定事実(2)ア、(3)ア及び(4)ウのとおり、本件各改定案における賃金は完全歩合制であるところ、歩合給においては、特定の労働時間に係る具体的な支給額が当該労働時間につき労働基準法37条及び労働基準法施行規則19条6号に基づいて算定した割増賃金額の規制を下回るか否かによって上記各条に反するか否かを判断すべきものであり、歩合給に係る賃金規定のみから上記各条に反するか否かを直ちに判断し得るものとは解されない(最局裁判所平成29年2月28日第三小法廷判決・裁判集民事255号1頁参照)。そうすると、本件各改定案を含む新賃金体系が直ちに上記各条に反して無効になるものということとはできないから、新賃金体系を原告が拒否するのが当然であると評価することはできない。

(エ) かえって、以下のことを指摘することができる。すなわち、弁論の全趣旨によれば、本件各改定案は、原告に対してのみ示されたものでなく、三労組に対しても示されたものであることが認められることに照らすと、被告補助参加人が、新賃金体系が労働基準法その他の賃

金規制に反することを認識しながら敢えてこれを提案し、原告をして新賃金体系に応じないようにする意図があったとみることはできない。

また、前記認定事実(1)、(4)イ、エによれば、原告は、本件各改定案について、労働基準法に反することを理由に拒否していた一方で、その執行部が、団体交渉の際、新賃金体系については賛成、反対の問題でなく、解決金さえ会社が支払えば問題にしない意向を示していたのみならず、未払賃金が生じた場合は乗務員が被告補助参加人にこれを請求することとなって被告補助参加人の負担がより多くなる趣旨を述べており、上記のとおり、実際の労働時間に基づいて賃金を計算した場合に労働基準法の規制に不足する賃金が生じた場合にこれを請求する意向を示していたものである。加えて、原告は、被告補助参加人との間の交渉過程で、最低賃金法については何ら触れることはなかった。これらの事実関係からすると、原告において、新賃金体系が労働基準法等の規制に反し得ることを問題視していたとすることについては疑問がある。

エ 以上の事実関係によれば、被告補助参加人は、原告との間で、乗務員にとって受入れが容易でない本件各改定案を提示しながらも、経営状況に照らしそれが必要であり、やむを得ない旨を説明し続けてきたのであり、また、被告補助参加人が、労働基準法その他の賃金規制に反することを認識しながら敢えて新賃金体系を提案し、原告をして新協定の締結を拒まざるを得ない状況を作出したとみることはできず、もとより、本件各改定案は原告にとってたやすく受け入れることが困難であっても不可能なものとはまではいえず、補助参加人が形式的に原告との交渉を行ってきたとも認められない。

なお、原告は、新賃金体系を適用すると、乗客を遠隔地まで乗車させて所定時間内に降車させた後、更に乗客を乗車させない状態で所定時間外になって営業所まで戻った場合には、売上げが生じず、所定外稼働に対する対価が発生しない事態となることをB1及び被告補助参加人代表者のB3が認めていた旨を主張するが、こうした事態が起こり得ることを被告補助参加人が認識していたとしても、そのことから原告に対して不合理な案の受諾を迫ったとみることはできないから、こうした事情は、上記判断を左右するものでない。

(4) 以上によれば、被告補助参加人は、旧賃金規定の適用者であることに着目して本件取扱いを行うことを意図し、これを実行したものであり、本件各改定案の内容や被告の交渉態様からすれば、原告に対し、その組合員が上記の適用者になるような状況を作出したということとはできない。

したがって、被告補助参加人が、原告の組合員に対し、新賃金体系に同意しない原告に所属する者であることを理由として不利益な取扱いをする意図の下で本件取扱いをしたものでなく、本件取扱いの実施は、労働組合

法7条1号の不当労働行為に該当しないというべきである。

(5) 以上の説示に反して、原告は、次のとおり主張するが、それぞれにおいて判断するとおり、いずれも採用することができない。

ア 原告は、協定外残業の制限を受けるのは、労働組合に加入している乗務員ではもっぱら原告の組合員であるから、原告に対する団結権の否認等を推認させるのに十分であると主張する。

しかし、前記のとおり、被告補助参加人が協定外残業その他の本件取扱いの対象としたのは、新賃金規定に同意せず旧賃金体系が適用になる者であり、労働組合に加入している者であるか否かに着目したものでない上、本件取扱いの予告を行った時点では原告のほかにも新賃金規定に同意していなかった組合があったのである。そうすると、本件取扱いの開始時において、何らかの労働組合に加入している乗務員であって新賃金規定に同意していないものが原告の組合員以外にいなかったことから、被告補助参加人において原告に対する団結権の否認等を意図していたと推認することはできない。

イ 原告は、被告補助参加人による本件取扱いの予告時期が事前告知として不適切であると主張する。

しかし、本件取扱いの事前告知時期の当否それ自体から、被告補助参加人が原告の組合員であることを原因として本件取扱いを行うこととしたものということができない。その上、前記のとおり、予告の時点において三労組においても新賃金協定の調印が未了であったことに照らすと、原告において意思決定を行うのが困難な時期であることを被告補助参加人が認識して予告を行ったと認めることはできない。

ウ 原告は、被告補助参加人が、本件救済申立事件の審理において、A1らに対する金銭交付の事実を主張して原告の申立適格を争ったことを指摘し、被告補助参加人には原告に対する組合組織としての弱体化の意図や団結権の否認ないし嫌悪の意図があったと主張する。

しかし、証拠によれば、被告補助参加人は平成24年9月24日及び平成25年3月22日の各金銭交付を主張して申立適格を争ったものであるところ、こうした金銭交付は被告補助参加人でない者からの提案に基づいて行われたものと認められる。そうすると、被告補助参加人が本件救済申立事件の審理において、A1らに対する金銭交付の事実を主張して原告の申立適格を争ったとしても、原告に対する組合組織としての弱体化の意図や団結権の否認ないし嫌悪の意図があったと認めることはできない。

エ 原告は、被告が、本件命令において、本件事案と異にする最高裁判所の判例(前掲昭和59年5月29日判決、昭和60年4月23日判決)に依拠して判断しており、本件命令には判断基準を誤った違法があると主張する。

しかし、不当労働行為の成否が問題となる救済命令取消訴訟におい

ては、当該訴訟における訴訟資料及び証拠資料に基づいて不当労働行為の成否を判断すべきものである。そして、本件取扱いが不当労働行為に当たらないことは前記で説示したとおりであるから、仮に本件救済命令の判断において依拠した判断基準が本件において必ずしも事案を異にするため適切でないとしても、本件救済命令を取り消すべき理由とはならないというべきである。

3 争点(2)(本件取扱いの不当労働行為(労働組合法7条3号)該当性)について

前記2において判断したとおり、被告補助参加人が協定外残業その他の本件取扱いの対象としたのは、新賃金規定に同意せず旧賃金体系が適用になる者であり、労働組合に加入している者であるか否かに着目したものでない。

したがって、被告の補助参加人が、本件取扱いの実施によって労働組合である原告の組合員が原告を結成又は運営することを支配し又はこれに介入したと認めることはできない。

第4 結論

以上によれば、本件取扱いが不当労働行為に当たらないとした本件命令は適法である。

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

札幌地方裁判所民事第5部