

命 令 書

申立人 労働組合共同交通行動委員会

申立人 共同交通労働組合

申立人 共同タクシー労働組合

被申立人 共同交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らが平成13年5月14日付け及び同月15日付けで申し入れた新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に関する団体交渉について、提案理由を具体的に説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に関し、いったん個別協定を締結した後、申立人労働組合共同交通行動委員会に加入して、当該申立人から破棄通告がなされた組合員に対し、個別に意思確認などをして、当該申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人らに所属する組合員に対し、新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間について同意しないことを理由として夏季一時金の提案及び支給をしないという不利益取扱いをしてはならない。また、これを手段として申立人らの組合運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人らに所属する組合員のうち、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している者に対し、従前の賃金体系に基づく賃金を支給せず、新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に基づいて計算した賃金を支払うという不利益取扱いをしてはならない。また、これを手段として申立人らの組合運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為で

あると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 平成13年度の新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に関する団体交渉において、提案理由を具体的に説明しなかったこと。
- 2 新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に関し、いったん個別協定を締結した後、労働組合共同交通行動委員会に加入して、当該組合から破棄通告がなされた組合員に対し、個別に意思確認などをしたこと。
- 3 貴組合に所属する組合員に対し、新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間について同意しないことを理由として夏季一時金の提案及び支給をしないという取扱いをしたこと。
- 4 貴組合に所属する組合員のうち、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している者に対し、従前の賃金体系に基づく賃金を支給せず、新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に基づいて計算した賃金を支払うという取扱いをしたこと。

平成 年 月 日(掲示する初日を記入すること。)

労働組合共同交通行動委員会 様
共同交通労働組合 様
共同タクシー労働組合 様

共同交通株式会社

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人共同交通株式会社(以下「会社」という。)は、昭和39年8月に設立され、申立時、肩書地において資本金7,500万円、従業員780人、車両319台をもって道路旅客運送業を営んでいる。
- (2) 申立人労働組合共同交通行動委員会(以下「新組合」という。)は平成13年5月13日、共同交通労働組合、共同タクシー労働組合及び会社の従業員をもって結成され、申立時において組合員362人を擁している。

申立人共同交通労働組合(以下「A組合」という。)は、昭和41年に結成され、申立時において組合員52人を擁している。

申立人共同タクシー労働組合(以下「B組合」という。)は、昭和39年に結成され、申立時において組合員80人を擁している。

なお、会社には別組合として、共同交通新労働組合(組合員110人)、全自交北海道交運事業労働組合(組合員8人)がある。

2 交渉経過等について

- (1) 平成13年3月13日、A組合及びB組合は、会社に対し、賃金引

き上げ等を内容とする春闘要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

(2) 同月28日及び4月20日、会社とB組合との団体交渉が開催され、4月5日、会社とA組合との団体交渉が開催された。そこでは、B組合及びA組合から要求内容の趣旨説明がなされ、会社からは稼働額に対する賃金配分率等について、その時点での考え方が説明された。

(3) 5月1日、午後2時から会社とB組合との団体交渉が開催され、午後4時からA組合との団体交渉が開催された。席上、会社は、5月16日から実施する予定の平成13年度の新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間(以下「新賃金体系等」という。)を回答した。

それは、①勤務体系、②勤務時間、③賃金体系、その小項目として1基本給、2サービス手当、3奨励給、4深夜割増手当、5早出手当、6日勤手当、7歩合給、8出来高給、9出来高補償給、10有給休暇補償、11特別休暇補償、12車修補償、13時間外手当、14公休出勤手当、④実施日の各項目にわたるもので、約3万7,000円に上る基本給の大幅引下げ、勤続給の廃止、家族手当の廃止、有給休暇補償における足切りスライドの廃止など、労働条件の重大な低下を内容とするものであった。なお、会社は提案内容を読み上げただけで、説明文書等の配布はしなかった。

これに対し、A組合及びB組合は撤回を求めたが、会社はこれに応じず、それが必要とされる理由についても具体的な説明を行わなかった。

(4) 5月1日、団体交渉終了の後、会社は、新賃金体系等の内容を記載した書面を会社点呼室の掲示板に掲示し、会社営業部長C(以下「C部長」という。)とD係長は、同日から5月5日頃まで、毎日、概ね午後3時半から6時頃までの間に2ないし3回、点呼室に集まってきた従業員(多いときで1回当たり十数人)に説明を行った。なお、この説明は、乗務員の20%を占める隔日勤務者にはなされなかった。

また、掲示後、会社は、非組合員に対して個別協定書を用いて新賃金体系等について、同意を求める作業を開始した。

個別協定書は、B4の用紙2枚の各々の上段部分に協定内容が分けて記載され、下段部分に多数の名前の記載欄、押印欄等が設けられているもので、協定に同意する従業員は各自名前等を所定の欄に順次記入する形式のものであった。

(5) 同月7日、A組合及びB組合の三役は、合同三役会議を開催し、会社に対し新賃金体系等の撤回を求めること、そのために新たな労働組合の連合組織を結成すること、非組合員に対して個人加入を積極的に求めることなどを決定した。

- (6) 同月9日、A組合及びB組合は、非組合員に対して教宣活動を開始し、新組合への加入を呼びかけるとともに、別組合に対しても協力を要請した。
- (7) 同月11日、会社は、点呼室の柱に、個別協定に同意した者は同月16日からの新勤務体系・勤務時間を適用する旨掲示した。B組合執行委員長Eは、会社社長F(以下「F社長」という。)とC部長に対し、二重ダイヤの強行であるなどとして抗議した。
- (8) 同月12日、新組合の結成準備会は、世話人Eの名で会社に対し、非組合員の中で準備会に加入した43人の氏名を通知するとともに、これらの者が署名捺印した個別協定を破棄する旨を通告した。
- (9) 同月13日、A組合及びB組合は、新組合に加入することを決定した。

同日夕方、新組合の組合員総数330人中260人(委任状を含む)が参加し、B組合の事務所で、新組合の結成大会が開催され、運動方針、予算、規約等の決定及び役員を選出が行われた。

- (10) 5月14日、申立人らは、新組合の名で会社に対し組合員名簿を提出し、組合を結成した旨を通知するとともに、同日付け申入書をもって、春闘回答の撤回、同月16日からの勤務ダイヤ・時間等を議題とする団体交渉を申し入れた。また、個人加入組合員のうち個別協定書に署名した者の協定を破棄する旨を通告した。(以下、個別協定書に署名した後、新組合に加入し、新組合を通じ、破棄通告をした者を「破棄通告者」という。)

その際、C部長は、個別協定書に署名捺印した者でも新組合に加入した者は未協定者として扱わざるを得ない、同月15日までは破棄通告を受け付ける旨の発言をした。

- (11) 同月15日、申立人らは、新組合の名で会社に対し、同日付け申入書をもって、前日付け申入書と同一の議題による団体交渉を再度申し入れた。
- (12) 同月16日、会社と新組合との団体交渉が開催された。新組合は、新賃金体系等は撤回すべきである、個別協定は破棄通告により無効である、新賃金体系等は強行実施すべきでないなどと主張した。

これに対しF社長は、新賃金体系等を撤回するつもりはない、個別協定は有効である。ただし、混乱を避けるため破棄通告者については新賃金体系等を適用せず、二重のダイヤとして実施すること、新ダイヤで仕事をする者は二百数十人である旨を回答した。

- (13) 同月18日、会社の呼びかけにより、F社長と新組合執行委員長E、事務局長Gとの間で事務折衝が行われ、F社長は、個別協定

に同意した者の意思を確認したい旨を申し入れた。これに対し、新組合は、組合員に対する個別交渉は不当労働行為に該当することを理由として、意思確認作業を拒否した。

しかし、同日夕方から、会社は意思確認作業を開始した。その方法は、C部長、H課長、I課長、J課長がそれぞれ、点呼室に来た個別協定締結者を1人ずつ事務所に呼んで、意思確認を行い、個別協定は有効であるという会社の考え方を伝えるもので、この作業は20日ぐらいまで続いた。

(14) 5月29日、申立人らは連名で、春闘回答の撤回、夏季一時金の支給を議題とする団体交渉を申し入れ、代表取締役の出席を求めた。

なお、会社の意思確認作業にもかかわらず、この頃までに新組合を脱退する者は少数で、同日現在の個人加入者は230人であった。

(15) 同月30日、会社は、申立人ら3組合の集団での団体交渉及び代表取締役の出席を拒否した。しかし、組合ごとの個別の団体交渉には応じる意向が示されたので、申立人らは不本意ながらこれを受け入れた。

(16) 同月31日、新組合と会社との団体交渉が開催された。新組合は新賃金体系等の問題点を指摘し、その撤回を求めるとともに、夏季一時金については、新賃金体系等が決着するまでの暫定支給を求めた。これに対し会社は、新賃金体系等は撤回しないこと、新賃金体系等に同意をしなければ夏季一時金の提案はしないし、支給もしない旨を回答した。

(17) 6月1日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為の救済を申し立てた。

(18) 同月4日、会社は、新賃金体系等に同意した者に対する夏季一時金の支給内容等を記載した張り紙を掲示した。それは、平成12年11月16日から平成13年5月15日までの運収額に対し、200万円までは7%、200万円から300万円までは9%、300万円を超えるときは11%の支給などを内容とするものであった。

(19) 6月14日、新賃金体系等に同意した者に対して夏季一時金が支給された。

なお、この頃から会社は、上記(10)及び(12)で認定したC部長の発言及びF社長の回答とは異なり、破棄通告者に対しても、新賃金体系等を適用する旨を言い始めた。

(20) そこで、同月15日、新組合に個人加入している者が、併せてB組合にも加入し、B組合からその旨を会社に通知した。

なお、B組合は、会社との間で毎年協議して勤務及び賃金に関する労働協約を締結してきたもので、従前の賃金体系等を内容

- とする平成11年度の労働協約は平成11年4月30日に締結し、平成12年度の労働協約は、平成12年5月10日に締結しており、「平成12年度賃金は、平成11年度賃金を継続する」旨取り決めているが、平成13年度の労働協約は締結されないまま推移している。なお、これらの労働協約には、いずれも有効期間の記載はない。
- (21) 6月15日、申立人らは、①春闘回答の撤回、②夏季一時金、③旧ダイヤ、旧時間で仕事をしてきた者に対する新賃金体系による賃金支払い問題を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じようとはしなかった。
- (22) 同月22日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済の追加及び実効確保の措置勧告を申し立てた。
- (23) 同月23日、申立人らは、再び上記(21)に記載の事項を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じようとはしなかった。
- (24) 同月25日、申立人らは、重ねて上記(21)に記載の事項を議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、同日、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している破棄通告者に対しても新賃金体系等に基づき計算された賃金が支給された。
- その後、破棄通告者の多くが夏季一時金の支給を受けるため新賃金体系等に同意して新組合を脱退し、7月31日現在の個人加入の組合員は36人となった。

第2 判断

1 新賃金体系等に関する団体交渉について

(1) 申立人らの主張

会社は、申立人らが平成13年5月14日付け及び同月15日付けで申し入れた新賃金体系等に関する団体交渉において、その内容が複雑で、労働条件の重大な低下をもたらすにもかかわらず、ペーパーさえも配付することなく、また、その理由・根拠について何らの説明も行わないなど不誠実な対応に終始している。このような会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるので、誠実団体交渉の応諾と陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

会社は、団体交渉において、十分に時間をとって説明し、誠実に応じている。しかるに、申立人らは、新賃金体系等を白紙撤回しないことをもって不誠実な団体交渉であると決めつけているにすぎず、会社の対応は不当労働行為に該当しない。

よって、申立人らの申立てを棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

新賃金体系等に関する団体交渉は、前記第1の2の(3)、(12)及

び(16)で認定したとおり、5月1日、同月16日及び同月31日に開催されている。そこでは、新賃金体系等について会社から概括的な説明がなされ、申立人らも個々の労働条件の内容そのものについては把握するに至っているものと認められる。

しかし、基本給の大幅引下げ、勤続給の廃止、家族手当の廃止、有給休暇補償における足切りスライドの廃止などにみられるように、労働条件の重大な低下をもたらすものであるにもかかわらず、そのような新賃金体系等の導入を必要とする根拠・理由などについては何ら説明していない。そのため、申立人らは、実質的な交渉ができない状況にあった。

よって、このような会社の対応は不誠実な団体交渉であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 個別意思確認について

(1) 申立人らの主張

会社は、破棄通告者に対し、破棄意思の確認作業を行うことを口実に、破棄通告の撤回すなわち個別協定に改めて同意することを求めた。また、確認作業の際、新組合から脱退しなければ、勤務時間体系は旧のままであっても賃金体系は新を適用する旨の発言をし、その後、新組合執行部に対してもこの旨公言した。このような行為は、結成されたばかりの新組合の組織の切り崩しをねらったもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるから、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

新組合が主張する無効又は取消しの要件が存在しない限り個別協定書は有効であり、新組合が代理権を有しているか否かも不明であるから、個々人の意思確認は必要である。また、会社は、破棄通告者に対し、個別協定を有効と考えている旨を伝えたにすぎず、破棄通告の撤回を求めたり、組合からの脱退を迫ったり、組合に入っているから扱いが異なると話したことはない。したがって、会社の行為は不当労働行為に該当しない。

よって、申立人らの申立てを棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

前記第1の2の(13)で認定したとおり、会社が新組合の反対を押し切って、頭越しに直接破棄通告者に対してなした意思確認作業は、破棄通告者の意思確認というよりも、むしろ個別協定は有効であるとする会社の考え方を一方的に伝えるために行われており、新賃金体系等の導入に反対する新組合の活動として行った個別協定破棄通告を無視ないし否定するものである。

このような会社の行為は、結成されたばかりの新組合の弱体化を企図した組合運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条

第3号に該当する不当労働行為である。

3 夏季一時金の不支給について

(1) 申立人らの主張

会社は、5月31日の新組合との団体交渉において、平成13年度夏季一時金の提案をする前提条件として、申立人らの組合員が新賃金体系等に同意し、かつ、破棄通告者が新組合を脱退することが必要であると回答した。このような会社の対応は、夏季一時金妥結の機会を失わせ、その結果夏季一時金を支給しないという不利益な取扱いに当たるとともに、これを手段として新賃金体系等に反対する申立人ら組合の切り崩し、弱体化を図るものであって、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であるので、不利益取扱いの禁止、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

夏季一時金については、賃金が決まらなければ決められず、支給もできない。夏季一時金は、年間の分配率の枠の中で判断すべきものであるから、当然の前提として新賃金体系等の妥結が必要となるのであって、新賃金協定未締結者に対しては夏季一時金の提案ができず、交渉もできないのである。このことは、組合員・非組合員を問わず、新賃金協定未締結者に一律に及ぶもので、組合員であるからといって特に不利益な扱いをしているわけではないから、不当労働行為に該当しない。

よって、申立人らの申立てを棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

前記第1の2の(6)で認定したとおり、会社が新組合との団体交渉において、新賃金体系等に同意しなければ、夏季一時金の提案も支給もしない旨回答しているが、他方、会社は、前記第1の2の(18)及び(19)で認定したとおり、新賃金体系等に同意した者に支給した夏季一時金は、従前の賃金体系の下における平成12年11月16日から平成13年5月15日までの運収額に一定の掛け率を乗じることによって算定されている。したがって、平成13年5月16日以降から適用される新賃金体系等に同意しないことを理由として、夏季一時金の提案及び支給をしないとする会社の回答には合理的な理由がない。

よって、新賃金体系等に同意しないことを理由として夏季一時金の提案をせず、その結果として夏季一時金を支給しないことは、新賃金体系等の導入に反対している新組合の組合員を嫌悪して行った不利益取扱いであり、新組合の弱体化を企図した組合運営に対する支配介入であって、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である。

4 破棄通告者に対する新賃金体系等の適用について

(1) 申立人らの主張

- ア 新賃金体系等を内容とする個別協定は、錯誤、詐欺、脅迫により無効又は取消しうるべきものである。
- イ 仮に有効であるとしても、破棄通告者が念のため二重に加入したB組合は、従前の賃金体系等を内容とする労働協約を有しているので、これが優先して適用されるべきである。
- ウ また、会社は、新組合との団体交渉において、破棄通告者については新賃金体系等を適用しないことを確認している。
- エ しかるに、会社は、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している破棄通告者に対し、大幅な賃下げを内容とする新賃金体系等に基づく賃金を支給している。このような会社の行為は、新組合に加入して新賃金体系等の導入に反対している破棄通告者を嫌悪して行った不利益取扱いであり、同時に、これを手段として新組合の弱体化を図る支配介入であるから、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ので、不利益取扱いの禁止、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

個別協定には、無効、取消の事由はなく、有効であるから、新賃金体系による賃金支給は法律上当然であり、不利益取扱いには当たらない。そして、会社は、破棄通告者に対する新賃金体系等の不適用を確認したことはない。

また、破棄通告者が二重に加入したB組合との労働協約も1年の有効期間が満了したことにより失効しており、個別協定が労使間を規律する唯一の規範となるのである。したがって、会社が破棄通告者に新賃金体系等を適用しても、組合員であるが故をもっての不利益取扱いにもならず、支配介入にもなり得ず、不当労働行為に該当しない。

よって、申立人らの申立てを棄却するとの命令を求める。

(3) 不当労働行為の成否

- ア 申立人らは、個別協定は、錯誤、詐欺、脅迫により、無効又は取消しうるべきものであると主張するが、これらの事由があると認めるに足りる資料は見当たらないので、無効又は取消しを前提とする申立人らの主張は採用できない。
- イ しかし、破棄通告者が二重に加入したB組合が、従前の賃金体系等を内容とする労働協約を有しているのに、会社が、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している破棄通告者に対し、労働条件の大幅な低下を内容とする新賃金体系等に基づいて計算した賃金を支給した行為は、申立人らの主張するとおり、

新組合に加入して新賃金体系等の導入に反対している破棄通告者を嫌悪して行った不利益取扱いであると同時に新組合の弱体化を企図した支配介入であると認められるので、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いえることができる。

すなわち、B組合と会社の間には、前記第1の2の(20)で認定したとおり、従前の賃金体系等を内容とする平成12年度労働協約があるが、平成13年度分の賃金に関する労働協約が存在しないことから、同13年度は無協約状態であるかのごとく解されないでもない。しかし、前記第1の2の(20)で認定したとおり、この労働協約にその有効期間が定められていないので、これは個別協定に優先して適用されるものである。したがって、会社が、これと異なる見解のもとに、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している破棄通告者に対し、労働条件の大幅な低下を内容とする新賃金体系等に基づいて計算した賃金を支給することは許されないといわなければならない。

結局、申立人らの上記(1)のウの主張について判断するまでもなく、申立人らの主張には理由がある。

第3 法律上の根拠

不当労働行為に該当すると判断した被申立人の以上の行為については、上記主文記載の救済を命じるのが相当であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年7月9日

北海道地方労働委員会
会長 藤本昭夫 ㊞