

## 命 令 書

再審査申立人 共同交通株式会社

再審査被申立人 労働組合共同交通行動委員会

再審査被申立人 共同交通労働組合

再審査被申立人 共同タクシー労働組合

上記当事者間の、中労委平成14年(不再)第35号事件(初審北海道地労委平成13年(不)第12号)について、当委員会は、平成16年4月7日開催の第1401回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同落合誠一、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子及び同山川隆一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 初審命令主文第2項を取り消し、第3項を第2項とし、第4項を第3項とする。
- 2 初審命令主文第5項の記中「代表取締役Y1 代表取締役Y2」を「代表取締役Y3」に改め、同項を第4項とする。
- 3 その余の再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人共同交通株式会社(以下「会社」という。)が、①再審査被申立人労働組合共同交通行動委員会(以下「新組合」という。)、同共同交通労働組合(以下「A組合」という。)及び同共同タクシー労働組合(以下「B組合」という。)との間で行った、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。)に関する団体交渉において、導入の根拠・理由等を具体的に説明しなかったこと、②新組合の組合員に対し、新組合に加入する前に締結した個別協定の破棄について、個別に意思を確認したこと、③再審査被申立人らに所属する組合員に対し、新賃金体系等の導入について同意しないことを理由として夏季一時金を支給しないこと、及び④個別協定を破棄しB組合にも加入した組合員の一部に対し、新賃金体系等に基づいて計算した賃金を支払ったことが、それぞれ不当労働行為であるとして、平成13年6月1日及び同月22日、再審査被申立人らから北海道地労委に救済申立てがなされた事件である。

- 2 再審査被申立人らの請求する救済内容の要旨は、①誠実な団体交渉の応諾、②組合員への個別の意思確認等の支配介入の禁止、③夏季一時金の不支給という不利益取扱・支配介入の禁止、④組合員の一部に対する新賃金体系等による賃金支払という不利益取扱・支配介入の禁止、⑤文書掲示であった。
- 3 初審北海道地労委は、平成14年7月12日、上記1の①ないし④の会社の行為は、いずれも、労組法7条1号ないし3号に該当する不当労働行為であるとして、上記2の①ないし④の請求する救済内容をすべて認めて、併せて同①ないし④について文書掲示を命じたところ、会社はこれを不服として、平成14年7月25日、再審査を申し立てた。

## 第2 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、昭和39年10月に設立され、平成11年3月に申立外共永交通株式会社と合併して、現在に至っている。肩書地において、資本金7,500万円(初審申立時)、平成15年1月現在、従業員794人(うち乗務員747人)、車輛310台をもって道路旅客運送業を営んでいる。

なお、再審査結審後の平成15年7月4日、Y3が代表取締役役に就任している。

- (2) 新組合は、平成13年5月13日、A組合とその組合員、B組合とその組合員及び会社の従業員の一部をもって結成され、初審申立時において組合員357人を擁している。

A組合は、昭和42年に結成され、初審申立時において組合員52人を擁している。

B組合は、昭和39年に結成され、初審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(初審申立時の組合員110人)、全自交北海道交運事業労働組合(同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、同月12日付けで、賃金引上げ等を内容とする春闘要求書及び団体交渉申入書を提出した。

- (2) 同月28日にB組合が、4月5日にA組合が、さらに、同月20日に再びB組合が、それぞれ会社との間で団体交渉を行い、B組合及びA組合から要求内容の趣旨説明がなされ、一方、会社からは、他社の状況を含めた地域情勢と、平成13年度の会社の賃金配分率(運収額に対する賃金・一時金支払額の割合。以下同じ。)を60%とするとの説明がなされた。

(3) 同年5月1日、会社は、午後2時からB組合と、午後4時からA組合と、それぞれ再度団体交渉を行い、席上、5月16日から導入を予定している新賃金体系等の内容を、口頭で読み上げたのみで、文書等は配付しなかった。

その主要な点は、基本給の一律37,700円の引下げ、無事故・勤続・家族の各手当の廃止、指定公休日の廃止、積算歩合の新設等歩合給の変更、有給休暇補償における足切りスライドの廃止等の労働条件の低下につながる内容を含む一方で、無事故・無違反者にはサービス手当として30,000円を新設するものであった。

なお、会社とB組合との間の平成11年度の協定書によれば、「時間短縮による指定公休日は、これを公休出勤として勤務する」とされ、勤務した場合には、「公休出勤手当」を「出来高払い」として、稼働額の55%を支給する」とされている。

また、新賃金体系等が導入されると、例えば、月間運収額36万円の隔日勤務者の場合、毎月の賃金が33,370円の減額となりうるものであった。

A組合及びB組合は、会社からの新賃金体系等の導入の提案に対し、ともに「大幅な切下げになるので受け入れられない。」として、それぞれ約2時間に亘り質疑を行って撤回を求めたが、会社は、「前年度賃金より低下するが、札幌市内ではなおトップクラスである。」として、撤回の要求に応じず、新賃金体系等の導入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) 同日、会社は、団体交渉終了後、新賃金体系等の内容及び実施日を平成13年5月16日と記載した書面を会社点呼室の掲示板に掲示するとともに、5月5日頃までの間、営業部長Y4(以下「Y4部長」という。)とY5係長が、毎日、概ね午後3時半から6時頃までに、2回ないし3回、点呼室に集まってきた従業員(多いときで1回あたり十数人)に説明を行った。なお、乗務員の20%を占める隔日勤務者には、この説明はなされなかった。

掲示内容は、①勤務体系、②勤務時間、③賃金体系及び④実施日の各項目についてであり、賃金体系の小項目として、a基本給、bサービス手当、c奨励給、d深夜割増手当、e早出手当、f日勤手当、g歩合給、h出来高給、i出来高補償給、j有給休暇補償、k特別休暇補償、l車修補償、m時間外手当、n公休出勤手当に関するものであった。

また、会社は、掲示・説明した後、非組合員に対して、例年どおり、個別協定書を用いて、新賃金体系等に同意する署名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。

なお、これまでも平成元年度、2年度、4年度及び9年度の計4回、B組合員の一部が、合併前の申立外共永交通との間で、個別協定書への署名を行ったことがあった。これは、同社とB組合間での賃金協定妥結には相当な期間を要したため、一時金・賃金の支払が遅れることとなったことから、B組合も黙認する形で個別協定書への署名を行ったものであった。

- (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、会社に対して新賃金体系等の導入案の撤回を求めること、そのために新たに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等を決定し、新組合の結成準備会を立ち上げた。
- (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、「個別協定書に署名した者については、同月16日から新勤務体系・勤務時間を適用する。」旨を掲示した。

B組合執行委員長X1は、会社社長Y6(以下「Y6社長」という。)とY4部長に対し、「過半数以上の反対者がいて、協定書はできないし就業規則の変更手続も踏んでない。一部の人間の承認で会社が16日から強行することはできないのではないか、やめてくれ。個別協定書に署名をした者に対して新勤務体系・勤務時間を適用する行為は、二重ダイヤの強行である。」などとして抗議し、Y4部長は、「協定者は新、未協定者は旧」と回答した。

なお、二重のダイヤが適用された場合、新賃金体系においては、指定公休日が廃止されることから、指定公休日の有給の処理の仕方等に差が出てくることになる。

- (8) 同月12日、新組合の結成準備会は、世話人X1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、新組合の結成準備会は、B組合の事務所で、新組合の組合員総数329人中260人(委任状を含む。)が参加して、新組合の結成大会を開催した。

その大会の場において、運動方針、予算、規約等の決定及び役

員の選出が行われ、執行委員長には、X1が選出された。

- (10) 同月14日、再審査被申立人らは、新組合の名で、会社に対し、前記(8)で破棄通告した43名を含む195名の個人加入者(A組合員及びB組合員以外で新組合に加入した者をいう。以下同じ。)とA組合員52名及びB組合員80名の新組合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、5月16日からの勤務ダイヤ・時間等に関する適切な管理」を議題とする団体交渉を申し入れた。併せて、個人加入の組合員195名の中の一部の者が締結した個別協定はすべて新組合の責任で破棄する旨を通告した。

その際、Y4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、今月15日までは破棄通告を受け付ける。」旨を発言した。

- (11) 同月15日、再審査被申立人らは、新組合の名で、会社に対し、同日付け申入書をもって、翌日からの勤務ダイヤ・時間等に対して、職場・乗務に混乱がないよう、緊急に解決すべきこととして、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、会社と新組合は団体交渉を行い、新組合は会社に対し、「新賃金体系等の導入は撤回すべきであり、強行実施すべきではない。個別協定は破棄通告により無効である。」旨を主張した。

Y6社長は、上記の新組合の主張に対し、「新賃金体系等の導入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(個別協定書への署名をした後、新組合に加入して、新組合を通じて、会社に対して破棄を通告した者をいう。以下同じ。)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。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、会社が、新組合に呼びかけて、新組合執行委員長X1及び同事務局長X2とY6社長との間で事務折衝を行った。その席で、Y6社長は、「個別協定書に署名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、同日付けで、個別交渉を控えるよう「申入書」を提出した。

しかし、会社は、同日夕方から20日ぐらいまでの間、Y4部長、Y7課長、Y8課長及びY9課長が、それぞれ、点呼室に来た破棄通告者を一人ずつ事務所に呼び込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た。

(14) 同月22日、新組合は、当日現在の個人加入組合員数を228名として通知するとともに、意思確認作業の中止と謝罪を求める「通知書」を提出した。

(15) 同月29日、新組合は、X3外2名の加入並びに個別協定書の破棄について、「通知書」を提出するとともに、再審査被申立人らは連名で、同日付けの3文書(①個別交渉を控え、団体交渉にて協議・決定するよう要望する「申入書」、②意思確認作業の中止と謝罪を求める「通知書」及び③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の「申入書」)を提出し、代表取締役の出席を求めた。

なお、この頃までに新組合を脱退する者はほとんど無かった。

(16) 同月30日、会社が、3組合の集団での団体交渉及び代表取締役の出席は拒否したが、組合ごとの個別の団体交渉には応じる意向を示したので、再審査被申立人らは、不本意ながらこれを受け入れた。

(17) 同月31日、新組合は、会社と団体交渉を行い、新賃金体系等の導入における問題点を指摘して、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間の暫定支給を求めた。

会社は、新組合からの新賃金体系等の導入の撤回及び夏季一時金の暫定支給の要求に対し、「新賃金体系等の導入は撤回しない。新賃金体系等の導入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。

(18) 同年6月1日、再審査被申立人らは、本件に係る不誠実団体交渉、個別意思確認による支配介入等について、北海道地労委に対し、不当労働行為の救済を申し立てた。

(19) 同月4日、会社は、個別協定書に署名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日まで半期の運収額が、200万円までは7%、200万円を越えて300万円までは9%、300万円を超えるときは11%と、前年の倍以上の率を支給することなどの内容であった。

(20) 同月14日、会社は、個別協定書に署名した者の夏季一時金を15日に支給するために、必要な資金を会社の銀行口座に払い込んだ。

なお、会社は、この頃から、新組合の組合員のうち破棄通告者に対して、新賃金体系等による賃金を支払うと言い始めた。

この時点において、会社の非組合員は全員、個別協定を締結していた。

(21) 同月15日、再審査被申立人らは、個人加入者全員が、B組合

にも加入したとして、B組合からその旨を会社に通知した。

これは、個人加入者が、B組合が会社との間で締結した平成12年度における勤務時間及び賃金に関する労働協約(以下「平成12年度協定」という。)の適用が受けられるようにするためであった。

なお、B組合は、毎年、会社との間で労働協約を締結してきており、従前の賃金体系等を内容とする平成11年度の協定書(以下「平成11年度協定」という。)は平成11年4月30日に、平成12年度協定は平成12年5月10日にそれぞれ締結しているが、これらの協定書にはいずれも有効期間の記載はない。平成12年度協定の内容は、「平成12年度賃金は、平成11年度賃金を継続する。」というものであった。

- (22) 同月15日、再審査被申立人らは、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。
- (23) 同月22日、再審査被申立人らは、北海道地労委に対し、旧勤務体系に基づき就労している新組合員に対して新賃金体系等による賃金支払いを行うこと、及び新賃金体系等に同意しない組合員に対して夏季一時金を支給しなかったことを不当労働行為として救済の追加申立てを行うとともに、審査の実効確保のための必要な措置(支配介入の停止、賃金の差額及び夏季一時金の支払)についての申立てを行った。
- (24) 同月23日、再審査被申立人らは、再び上記(22)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。
- (25) 同月25日、再審査被申立人らは、重ねて上記(22)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、これには応じようとはせず、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した賃金を、会社の賃金支払日である同日支給した。
- (26) その後、個人加入者の多くが夏季一時金の支給を受けるために新賃金体系等に同意して、事実上新組合を脱退し、同年7月31日現在の個人加入者は36人となった。なお、個人加入者のうちの破棄通告者は、平成13年6月14日現在で13名程度が残っていたが、翌年3月末までには、実質的に零となった。
- (27) 平成14年3月25日、会社は、B組合に対し、平成12年度協定を解約する旨の予告を行った。
- (28) 同年8月26日、札幌地方裁判所において、地位確認等仮処分命令申立事件の決定が出され、A組合及びB組合の組合員51名が、

前記(27)の協定解約の予告期間満了後である平成14年7月16日以降、平成11年度協定と同旨の労働条件に基づく労働契約上の地位を有することを仮に定め、会社が、同協定に基づき賃金を支払うことが命じられた。

(29) 新組合は、平成15年1月6日を法人成立の日として、札幌法務局に対し、法人登記を行った。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 会社の主張

##### (1) 新組合の実体について

新組合は、その幹部役員は総てA・B両組合の委員長、副委員長、書記長で占められており、意思形成もA・B両組合の意向に左右されるのであって、自主的組合とはいえない上、1ヶ月わずか500円という低廉な組合費を標榜して、平成13年度春闘のためだけに集められたもので、労働組合としての実体がないとの点について、初審命令は全く判断を行っておらず不当である。

##### (2) 新賃金体系等の導入に関する団体交渉について

団体交渉の席上、新賃金体系等の内容及びこれを導入した場合について、全体として旧体系より賃金が低下する場合があるとしても、賃金配分率でみると、全体を考えれば札幌市内での同業他社と比較してもトップクラスである60%を維持しており、ここ数年の売上げ低下から賃下げはやむを得ないことを十分に説明しており、誠実に交渉に応じている。

##### (3) 個別意思の確認について

個別意思の確認行為は、会社が、破棄通告者に対し、個別協定に無効・取消の理由がない限り有効であることを説明し、無効・取消の事由の有無を調査するため個人に直接意思を確認したものであって、会社としては当然の行為であり、支配介入に当たらない。

##### (4) 夏季一時金の不支給について

夏季一時金の決定については、年間の配分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る。したがって、組合員・非組合員を問わず、新賃金協定未締結者に対しては、一律に夏季一時金の提案も交渉もできないのであり、組合員であるからといって特に不利益取扱いをしているわけではない。

##### (5) 破棄通告者に対する新賃金体系等の適用について

本件事業場においては、労働協約たる賃金協定より個別の協定が優先する取扱いが従前になされ、それが労使慣行となっていたうえ、個別協定書には、無効又は取消の事由はなく有効であるから、個別協定者に対する新賃金体系等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。

なお、破棄通告者全員が、B組合に加入したとのB組合からの通告はあるが、B組合への二重加入が新組合の全体集会で決定されたというだけでは破棄通告者がB組合に加入したとは認められず、また、仮にB組合に加入した者がいたとしても、B組合との労働協約は、1年の有効期間が満了したことにより失効しているため、個別協定が労使間を規律する唯一の規範となるのであり、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はならない。

## 2 判断

### (1) 新組合の実体について

確かに新組合は、平成13年度春闘への対応策として新たな共闘組織の形で発足したことは認められるが、組合員の加入手続き、組合結成大会の開催、組合規約の決定、役員を選出、団体交渉の実施等の組合としての活動が行われており、実体が無いとはいえない。なお、平成15年には、前記第2の2(29)認定のとおり、法人登記がなされている。

### (2) 新賃金体系等の導入に関する団体交渉について

本件の新賃金体系等の内容は、前記第2の2(3)認定のとおり、基本給の引下げ、勤続給等の廃止、指定公休日の廃止、有給休暇補償における足切りスライドの廃止・歩合給の変更などである。これについて、会社は、前年度の賃金よりある程度低下するがそれほど多額となるわけではなく、札幌市内ではトップクラスの配分率であるとの説明をするにとどまり、専ら配分率だけを問題とし、一方、組合としては、大幅な賃金の引下げであり、さらに、労働条件全体の重大な低下をもたらすもので、それだけの引下げの必要性はないと主張している。

このような当事者双方の認識の違いは、会社が団体交渉の場において、新賃金体系等の導入を必要とする具体的な根拠・理由となる会社の収支状況、特に売上げの減少額等さえも明らかにせず、さらに賃金体系の変更による今後の賃金の増減の見通しなど、具体的な内容について一切の説明を行わず、また根拠となる経理資料等すら提示するでもなく、変更後の新賃金体系等を説明しただけであったことに起因する。しかも、新賃金体系等の導入について、会社は、平成13年5月1日に提案し、同月16日からの実施を表明するとともに、同月16日及び同月31日に開催された団体交渉においても撤回しないというだけで根拠も明らかにせず、新賃金体系等の導入に固執していたことが認められる。さらに、前記第2の2(7)、(12)及び(20)認定のとおり、破棄通告者に対する新賃金体系等の適用についての会社の説明に

一貫性がみられず、組合及び組合員らに不信感、不安感を抱かせていることは否めない。

会社としては、売上げの減少に対処するため、新賃金体系等の導入による賃下げで対応しようとしたものであるとしても、再審査被申立人らが、基本給等労働条件の大幅な変更を伴うものであると主張する以上、団体交渉に臨むに当たっての誠実な姿勢として、再審査被申立人らの理解を得るため関係する資料等を提示して具体的な数字を示すなどして、新賃金体系等の導入についての根拠等を説明する必要があるといえる。

よって新賃金体系等の導入について誠実な姿勢をもって説明を尽くさなかった会社の対応は、不誠実な団体交渉であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

### (3) 個別意思の確認について

前記第2の2(13)ないし(15)認定のとおり、新組合は、個別交渉は不当労働行為に当たるとして事前に拒否し、個別交渉を控えるよう「申入書」を、続いて中止と謝罪を求める「通知書」を発しているにもかかわらず、このような新組合の反対を無視して部長及び課長らが行った個別意思の確認行為は、組合員の意思確認というより、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たと考えるのが相当である。また、会社が主張するように、たとえ個別協定に無効、取消しの事由がないとしても、新組合と団体交渉をすることなく、新組合に加入して新賃金制度について組合を通して交渉しようとしている破棄通告者に対し、Y4部長らが点呼室に来た破棄通告者を一人ずつ事務所に呼び込んで意思確認を行い、個別協定を有効と伝えることは、新組合が行った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組合活動を無視し、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、労組法7条3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ただし、本件個別意思の確認は、平成13年5月1日以降、会社の非組合員に対する個別協定書への署名を求める行為が先行した後、同月13日に共闘組織である新組合が結成され、翌14日に結成通知とともに、そこに加入した個別協定の締結者の協定を、同協定の施行日である同月16日直前に、新組合が急きょ一斉に破棄通告をしたという状況下で、破棄通告者に対してのみなされたものである。これは、平成13年度の特別な事情であり、今後同様のことが繰り返される恐れが大きいとは考えにくいので、

救済方法としては、主文のとおり文書掲示で足りると考え、その限りにおいて、初審命令を取り消すこととする。

(4) 夏季一時金の不支給について

前記第2の2(17)認定のとおり、会社は、新組合との団体交渉において、「新賃金体系等の導入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、一方、新賃金体系等に同意した者に対し支給した夏季一時金は、前記第2の2(19)認定のとおり、旧賃金体系等における前年11月16日から平成13年5月15日までの運収額に一定の率を乗じて算定していた。つまり、平成13年度夏季一時金の算定は、過去の半期の運収額と一定率により算定するものであり、組合が要求しているような暫定仮払い等を行うことは事務手続上も資金的にも可能であったものである。

会社は、組合員・非組合員を問わず、新賃金体系等の導入に同意した者に夏季一時金を支給したにすぎず、組合員だから不利益に取り扱ったのではないと主張する。しかしながら、前記第2の2(19)認定のとおり、夏季一時金の支給率を前年に比べ倍以上に高く設定して、新賃金体系等に同意した者だけに支払を行ったことは、新組合が結成され、新賃金体系等の導入に反対しているという状況の中で、新賃金体系等の導入に同意しなければ一時金を支払わないとして、新組合の組合員に対して経済的な揺さぶりを行ったものであり、ひいては新組合からの脱退を促したものである。事実、前記第2の2(26)認定のとおり、新組合からの脱退者が数多く見られたのである。

以上からすると、会社が、新賃金体系等の導入に同意しないことを理由として、夏季一時金の提案・支給をしないことは、再審査被申立人らの組合員に対して行った不利益取扱いであり、かつ、再審査被申立人らの弱体化を企図した明らかな支配介入であって、これらは労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(5) 破棄通告者に対する新賃金体系等の適用について

ア 労使慣行について

前記第2の2(4)認定のとおり、合併前の前身会社とB組合は、平成元年度における賃金協定の締結交渉にかなりの期間を要したことから、B組合の相当数の組合員が、賃金協定締結前に個別の協定書に署名し、改定後の賃金と一時金を受領したことがあった。同様のことが、平成2年度、4年度、9年度に行われたことも争いはない。

これら過去4回の事例は、会社とB組合との間で賃金協定の締結までかなりの期間を要し、賃金・一時金の支払が遅れるため、

B組合の組合員が賃金・一時金を受領できるよう、やむなく例外的・便宜的に個別の協定書の署名を黙認したものにすぎず、しかも本件においては新組合が、既に署名していた組合員の個別協定書の破棄を会社に通告するという形で明白に個別協定に反対していたのである。よって、会社の「個別協定が、労働協約たる賃金協定に優先する労使慣行がある。」との主張は理由がない。

イ 労働協約の効力等について

前記第2の2(21)認定のとおり、会社とB組合は、平成12年度協定を締結しているが、そこには有効期間の定めも無く、また、仮に会社が主張するように平成12年度協定は1年の有効期間満了により失効しているとしても、会社とB組合の間で平成13年度の協定の合意がなされていない状況下では、破棄通告者であって、B組合の加入手続きを正式にとっている者については、平成12年度協定の内容に沿った従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労しているものと認められる。

そうすると、破棄通告者であって、B組合の加入手続きを正式にとっている者は、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労しているものであるから、これに応じた賃金を支払うべきであるといえる。しかるに、会社は、新組合と団体交渉を行うことなく、一方的に新賃金体系等により計算した賃金を支給したものである。このような会社の行為は、労働組合の存在とその意向を無視するものであって、新組合の弱体化を企図したものとわなければならない。

また、前記第2の2(3)認定のとおり、新賃金体系等の導入により平成13年度の賃金体系は、従前に比べ労働条件の切下げとなる内容のものであり、その適用を受ける本件の場合、従前の賃金体系に比べると不利益を受けることとなると認められる。

以上により、破棄通告者のうち、B組合に加入することにより、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、新賃金体系等、により計算をした賃金を支給した行為は、新賃金体系等の導入に反対している新組合及びB組合を嫌悪して行った当該組合員に対する不利益取扱いであり、かつ、同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した初審判断は相当である。

以上のとおりであって、救済方法について初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、初審命令を維持するのが相当である。

よって、労働組合法第25条及び第27条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16年4月7日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎 ⑩