

## 命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部

被申立人 株式会社久津運送店

上記当事者間の愛労委平成14年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年1月13日第1252回公益委員会議における合議の結果に基づき、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人の申し入れる「残業代」の支給、年次有給休暇取得時の平均賃金の支給、新しい賃金及び退職金制度並びに平成14年4月実施の給与体系の変更に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人それぞれに対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

### 記

当社が、貴組合から申入れのあった「残業代」の支給、年次有給休暇取得時の平均賃金の支給、新しい賃金及び退職金制度並びに平成14年4月実施の給与体系の変更に関する団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合

中央執行委員長 X 1 様

全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部

執行委員長 X 2 様

株式会社久津運送店

代表取締役 Y 1

- 3 その余の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社久津運送店(以下「会社」という。))が、申立人全日本建設運輸連帯労働組合(以下「組合本部」という。))、申立人全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部(以下「支部」という。))及び全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部久津運送店分会(以下「分会」という。))が申し入れた時間外労

働に対する賃金(以下「残業代」という。)の支給、年次有給休暇取得時の平均賃金の支給、新しい賃金及び退職金制度並びに給与体系の変更に関する団体交渉(以下「団交」という。)を拒否したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、団交応諾、団交での合意成立までの間の給与体系変更による賃金カットの取消し及びカット分のバックペイ並びに謝罪文の掲示である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 組合本部は、昭和46年4月に結成され、主として建設、資材及び運輸産業の現業部門に働く労働者で構成される個人加盟の労働組合である。本件結審時の組合員数は、約5,000名である。

(2) 支部は、昭和61年11月に結成され、組合本部に加盟する組合員のうち、主として愛知県内で働く労働者で構成される労働組合である。本件結審時の組合員数は、約50名である。

なお、会社には、会社の従業員で構成される分会があり、本件結審時の組合員数は、16名である。

(3) 会社は、主としてトラック貨物運送及び荷役梱包に関する事業を営み、肩書地に本社を置き、宮城県、千葉県、埼玉県、静岡県、大阪府、広島県及び福岡県にそれぞれ営業所を有している。本件結審時の従業員数は、205名である。

### 2 本件申立てまでの団交の経過等

(1) 平成13年9月17日、会社の従業員が組合本部に加入し、分会を結成した。

(2) 平成13年9月18日、組合本部、支部及び分会(以下3者を併せて「組合」という。)は、会社に対し、「組合加入通知および団交申入書」を提出し、9月25日から10月1日までの間で、団交を開催するよう申し入れた。この文書には要求事項として、①組合員の労働条件は、労使対等な話し合いで決定し、労働条件に影響を与える諸問題は事前協議を行い、労使双方合意のうえ実施すること、②労働基準法に違反する労働条件を是正すること、③退職金制度を復活することなどが記載されていた。

組合が是正を要求した労働条件とは、運転手及び倉庫作業員に対する終業時刻後の残業代の不払(以下「残業代問題」という。)と年次有給休暇取得時における労働基準法で定める平均賃金の不払(以下「年休手当問題」という。)であった。

また、この文書には、分会役員18名の職名及び氏名が、また、組合本部のX3書記次長(以下「X3書記次長」という。)を担当者とすることが記載されていた。

- (3) 平成13年9月24日、第1回団交が開催され、組合は、要求事項の趣旨説明を行い、会社は、次回団交でその回答を用意することを約束した。この団交には、会社は、Y1社長(以下「Y1社長」という。)、Y2常務取締役(以下「Y2常務」という。)らが出席した。団交の席上、会社側は、次回以降はY2常務が会社側責任者として交渉にあたる旨述べ、組合も了承した。
- (4) 平成13年10月9日、第2回団交が開催され、会社は、組合に対し、組合の要求事項について、①「組合員の労働条件等についての話合いの経緯、決定事項は、双方合意確認の上書類を作成し、爾後、紛争のもとにならないようにする」、②労働基準法違反については、「残念ながら直ちに是正はできない。環境さえ整えば順次是正していく」、③退職金制度については、「将来の問題として考慮する」、などと文書で回答した。

また、交渉の結果、以下の「議事録確認書」を手書きで作成し、Y2常務とX3書記次長がそれぞれこれに署名した。

なお、会社は、平成12年度「決算報告書」及び平成13年4月から8月までの各月の収支を一覧表として記載した「月次推移損益計算書」を組合に渡し、10月13日に回収するまで預けていた。

#### 議事録確認書

会社と組合は、第2回団体交渉において下記のとおり合意したので確認する。

#### 記

1. 組合員の労働条件については、労使対等な話し合いで決定することを原則とし、労働条件に影響を与える諸問題については事前に労使で十分な協議を行い、双方合意のうえ実施する。  
なお、労使の話合いの経緯、決定事項は双方合意確認のうえ協定(確認書をふくむ)を作成し、爾後、紛争のもとにならないようにする。
2. 会社は組合に以下の便宜供与をはかる。
  - (1) 本社では、会議室の一角に組合事務所を設け、専用電話を敷く。細目は別途決める。
  - (2) 組合掲示板は、本社食堂に設置する。本社以外の営業所については別途話し合う。
3. 組合活動保障については前向きに検討する。
4. 緊急不況対策については、決算書一部を組合本部が預り、次回以降協議する。
5. 労基法違反問題については、組合から「過去分の精算と

今後の是正方法」についての協議を申し入れ、会社はこれを検討することとした。

6. 事故処理については、会社提供資料をもとに、次回以降話し合う。
7. 退職金制度については、経緯を会社が調べ、明らかにする。
8. 作業用品、携帯電話使用料については、組合から具体案を出す。
9. 次回の交渉テーマは次のとおりとする。
  - ①緊急不況対策について
  - ②携帯電話使用料金について
  - ③作業用品支給について

以上

2001年10月9日

会社	株式会社久津運送店
	常務取締役 Y 2
組合	全日本建設運輸連帯労働組合
	書記次長 X 3

- (5) 平成13年10月22日、第3回団交が開催され、第2回団交で確認した「労基法違反問題」等について協議が行われた。その結果、以下の「議事録確認書」を手書きで作成し、Y 2 常務と X 3 書記次長がそれぞれこれに署名した。

なお、議事録確認書の第1項に記載された残業代に関して、会社は、倉庫作業員が終業時刻である午後5時を過ぎて労働をした場合、営業所によっては、午後7時以降にしか残業代を支払っていなかった点を改善し、平成14年4月以降すべての営業所で午後5時から支払うようにした。

#### 議事録確認書

第3回団体交渉において、会社と組合は下記のとおり合意したので確認する。

#### 記

1. 会社は、これまで賃金のなかに残業代が含まれていると認識してきた。しかし、そうした認識にかかわらず、現実には組合員にたいして法定通りの残業代（17:00終業時刻から19:00まで）を支給してこなかった事実、また、有給休暇取得の際に法定通りの平均賃金を支給してこなかった事実を認める。  
また、これら不払い分については会社に支払義務があることを認める。

2. 会社は、過去に存在した中退金制度への加入、解約の経緯を説明した。  
また過去の経緯はそれとして、今後の退職金制度新設を検討すると回答した。
3. 前項1と2の改善のために、来春までに労使交渉を経て新しい賃金・退職金制度をつくることを目標とする。  
このために、
  - (1) 退職金制度については会社の考え方を11月中旬までに組合に提案する。
  - (2) 残業代、有給休暇時の平均賃金支給に関する、これまでの不支給分の取扱い、および今後の改善方法については、会社が勉強のうえ改善案をつくり、これにもとづいて必要に応じて組合案をつくるなどして、労使協議のうえ新制度をつくる。
4. 組合結成後、会社役員の一部および管理職らが行った組合にたいする誹謗中傷や脱退勧奨の責任をとって、会社は社長を除く全取締役を11月に解任することとした。  
なお、組合は、組合にたいする会社の謝罪および取締役以外の者にたいする懲戒処分を、本日付で文書で申し入れ、会社は検討すると回答した。
5. 会社と組合は、業務上の事故を減らし、運転手の安全と会社の対外的信用を確保するためには、安全衛生管理と運行管理を見直すことで合意した。  
この目的のために、会社と組合で小委員会をつくり、安全衛生と運行管理に関する規程の原案作成にあたることとした。
6. 本日付で組合が申し入れたX 4、X 5 両人の処遇については次のとおり取扱うこととした。
  - (1) X 4の事故原因について再調査し、労使協議のうえ職務について決める。
  - (2) X 5に対する異動の経過については、本社が大阪営業所から事情を聞き、10月26日までに結果を知らせ、そのうえで交渉して結論を出すこととする。

以上

2001年10月22日

会社	株式会社 久津運送店
	常務取締役 Y 2
組合	全日本建設運輸連帯労働組合
	書記次長 X 3

- (6) 平成13年11月10日、会社は、臨時取締役会を開催し、Y 1 社長を除く全取締役が辞任した。Y 2 常務も取締役を辞任し、以

後、組合との交渉にあたることはなくなった。

- (7) 平成13年11月19日、組合は会社に対し、「第3回団交で約束した事項等」について、団交の申入れを行った。
- (8) 平成13年11月21日、第4回団交が開催されたが、会社側は担当の取締役が出席せず、実質的な協議は行われなかった。
- (9) 平成13年12月5日、第5回団交が開催された。
- (10) 平成13年12月12日、会社は、団交の申入れをした本部及び分会に対し、「団体交渉中止の申入れ書」で、「団体交渉の必要はないものと判断します」と通知した。この文書には、組合からの申入れに対する回答として、①大不況のため、会社の存続が危ぶまれていること、②給与体系の中に職種別給料体制をとっているため、残業代の未払分はないことなどが記載されていた。

これに対し、同日、分会は会社に、団交開催を求める文書を送付した。

- (11) 平成13年12月14日、会社は、分会に対し、「貴分会が要望している2001年12月18日までに話し合いの機会を持つことは年末ゆえ不可能ですので、話し合いの日時は年明けに協議したく存じます」などと文書で回答した。
- (12) 平成14年1月26日、会社の幹部会議において、非常事態である旨報告がなされた。この会議で配布された「非常事態宣言」と題する文書には、①会社の期末までの累積赤字額が1億円になることが予想されること、②この累積赤字を解消するには抜本的な改革を行う必要があること、③新年度に向けた会社の方針として、「給与体系改訂」「採算性の向上」「新規顧客の開発」等の改革の具体的内容などが記載されていた。

また、この会議では、「削減目標(20パーセント)」と記載のある「総人件費抑制について」と題する文書も配布され、20パーセントの給与の引下げの提案が行われた。これらの会議の内容については、配布された「非常事態宣言」が社内に掲示されたことなどにより、従業員の知るところとなった。

- (13) 平成14年2月18日、組合及び当時の分会の組合員17名は、連名で会社に対し、「抗議通告および団交申入書」を提出し、会社が2月9日に本社従業員を対象に給与引下げの具体的内容を示し、2月23日の幹部会議で決定した後、4月分から実施すると通告したとして、これが労働組合との話し合いを無視してなされた旨抗議するとともに、この件について、2月23日より前に団交を実施するよう申し入れた。

この文書には、給与引下げに関する具体的な団交事項として、①会社の経営の実情、②会社の合理化施策、③人件費の実情、

④売上げ見通し、適正人員及び適正賃金、⑤その他関連事項が記載されていた。

また、文書の末尾には、会社が団交拒否を続けるならば、残業代及び年次有給休暇取得時の平均賃金の未払分について、過去2年間にさかのぼって直ちに支払うよう求める旨付記されていた。

- (14) 平成14年2月21日、第6回団交が開催されたが、組合が2月18日に申し入れた給与引下げについての協議は行われなかった。会社は、会社の代理人としてY3弁護士(以下「Y3弁護士」という。)が初めて出席した。
- (15) 平成14年2月23日、会社の幹部会議において、管理職及び一般職は20パーセントまでの範囲内で、運転手及び倉庫作業員は10ないし15パーセントまでの範囲内で、それぞれ現行給与の引下げを実施するなどの給与体系の変更の提案がなされた。
- (16) 平成14年3月4日、Y3弁護士は、会社の経営状況を財務関係資料に基づき説明するため組合本部を訪れ、X3書記次長と面談した。X3書記次長が、給与体系の変更問題について会社が組合との協議に応ずるかどうかを尋ねたところ、Y3弁護士は、会社の決定したとおりに行き、変更はしない旨答えたので、X3書記次長はY3弁護士からの説明を断った。
- (17) 平成14年3月8日、Y3弁護士は、X3書記次長に対し、「久津運送店社員における貴組合員の労働賃金については、今後、当職が(株)久津運送店を代理し、貴組合員と交渉致したく本日申し入れを致します」と記載した文書を送付した。  
これを受けて、組合本部は、Y3弁護士に対し「申入書」を送付した。その内容は、①Y3弁護士は、組合を入れずに個々の組合員と直接交渉するという意味かどうか、②3月4日にY3弁護士が組合本部を訪問した際、2月18日の団交申入れに対して団交拒否の回答をしたと組合は理解しており、この点会社に対し書面での正式回答を求めているが、本日送付された文書はこの回答かどうか、について3月11日までに回答することを求めるものであった。
- (18) 平成14年3月12日、組合本部は、3月8日の申入書に対する回答がないため、会社及びY3弁護士に対し、回答を催告する旨通知した。
- (19) 平成14年3月26日、会社の幹部会議において、給与体系の変更を行うことが決定され、一般の従業員の変更後の給与は、変更前の給与に比べ最大で15パーセントの減額とされた。
- (20) 平成14年4月12日、支部及び分会の組合員約10名は、会社が給与体系の変更問題に関する団交に応じないとして、Y1社長

に抗議し、給与体系の変更の白紙撤回と団交実施を求めた。Y 1 社長は、20パーセントの給与引下げは撤回する旨答えたので、組合側は、「4月分からの賃金20%カットについては、組合員に対しては当面の間これを適用しない。尚、今後の事については組合と速やかに団体交渉を行うことを約束する。期日はあらためて労使双方で協議して決める」と記載した「確認書」を手渡した。

会社側は、組合側に対し「貴組合からの確認書について申し入れのありました賃金20%カットについては破棄致します。尚、今後の事項につきましては当社弁護士と相談の上、期日も含めまして御返答致します」と記載した「返答書」を提出した。

- (21) 平成14年5月2日、Y 3 弁護士は、X 3 書記次長に対し、「久津運送店の件については、当職が代理いたしました」「久津運送店の方には、交渉窓口が当職ですので、直接交渉を禁じてあります」、3月8日に送付した文書は「当職が久津運送店の窓口になり代理するという趣旨です」などと記載した文書を送付した。
- (22) 平成14年5月13日、会社は、改定された給与規程について、名古屋東労働基準監督署に届け出た。
- (23) 平成14年5月17日、組合本部及び支部は、Y 3 弁護士に対し、「抗議申入書」を送付した。その内容は、3月8日に送付した申入書に対する回答がないことやY 1 社長が弁護士に任せてあるとして団交に応じないことなどに抗議し、速やかに回答を示して団交に応ずるよう、また、以前から要望していた組合員に関するタイムカード、運転日報及び賃金台帳の写しを提出するよう申し入れるなどというものであった。
- (24) 平成14年5月20日、Y 3 弁護士は、X 3 書記次長に対し、組合員の給与について、給与規程改定に伴う増減額を一覧にした「組合員給与試算表」を送付した。Y 3 弁護士は、今回の給与規程の改定は、給与体系の見直しであり、給与が減額になる者ばかりでなく、増額になる者も存在する旨この試算表の送付文に記載していた。
- (25) 平成14年5月21日、組合本部及び支部は、Y 3 弁護士に対し、「催告書」を送付した。その内容は、①5月20日に送付された組合員給与試算表については、これに基づき団交を行う趣旨か、これを受け入れよとの趣旨か明確にすること、②会社は、5月25日又は27日のいずれかの日に、給与体系の変更問題、残業代問題等に関する団交に応じてほしいなどというものであった。
- (26) 平成14年5月24日、会社は、改定された給与規程に基づいて、4月分の給与の支払を行った。



(27) 平成14年5月27日、支部及び分会の組合員約10名は、4月12日に会社側が提出した返答書のとおり給与の引下げの撤回と団交開催がされていないとして、Y1社長に抗議した。

Y1社長は、返答書中の「賃金20%カットについては破棄致します」とは「その数字に対しては破棄いたしますとそう申し上げている」と、同文書中「今後の事項につきましては当社弁護士と相談の上、期日も含めまして御返答致します」との記載については「無視します」と応答した。また、Y1社長は、「組合は認めたくありません」、それまで組合と会社が交わした議事録確認書については「破棄します」、団交も「拒否するから、どこでも行ってください」と発言した。

(28) 平成14年5月28日、Y3弁護士は、X3書記次長に対し、5月21日に提出された催告書への回答として、「給与規程の見直しを行ないましたので、組合員のみ不利益に扱うことも、また、有利に扱うこともできません。したがって、この規程以外に交渉の余地はございません」と記載した文書を送付した。

(29) 平成14年8月7日、組合本部及び支部は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 3 本件申立て後の団交の経過

本件申立て後結審時まで、平成14年11月1日、11月25日、12月12日、平成15年3月4日、3月26日、6月19日及び8月8日にそれぞれ団交が開催された。

このうち、残業代問題及び年休手当問題に関して組合が要求していた組合員の運転日報、タコグラフ、年次有給休暇取得年月日等の資料の提出について、Y3弁護士は、平成14年11月1日の第7回団交で、会社と協議して提出するかどうかを決めたいと発言し、11月25日の第8回団交では、それら資料の一部について提出をすると発言したが、12月12日の第9回団交では、12月9日に、分会が会社の主要取引先の工場前で、会社が残業代等を支払わず、団交拒否を行っているなどと記載したビラを配布したことを理由に一切の資料提出を拒んだ。

また、第9回団交では、組合と会社の間で残業代問題及び給与体系の変更問題が話題となった。会社側は組合側に対し、残業代の未払はないとの発言を繰り返し、給与体系の変更については、組合と協議をする必要性はない旨発言した。

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 申立人の主張要旨

組合と会社は、平成13年10月9日及び10月22日に団交を行い、残業代問題及び年休手当問題についての会社の給与支払義務、新しい賃金及び退職金制度の創設並びに労働条件変更等の事前協議及

び同意約款等を定めた労使協定を締結した。

しかし、その後組合は、残業代問題、年休手当問題並びに新しい賃金及び退職金制度に関して団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

また、平成14年になると、会社は同年4月からの給与体系の変更を発表したため、組合は、この給与体系の変更問題に関して団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

このように会社が団交を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、同時に、会社のこの行為は、平成13年10月に締結した労使協定を無視し、組合の団結権を形骸化し、弱体化させることを意図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為でもある。

## 2 被申立人の主張要旨

### (1) 団交の開催について

会社は、団交を拒否した事実はなく、誠実に団交に応じている。なお、以下の面談はいずれも団交と理解できる。

ア 平成14年3月4日における会社代理人のY3弁護士と組合本部のX3書記次長との面談は、実質団交と理解できる。なぜなら、X3書記次長は、Y3弁護士が説明しようとした決算書類等をすでに閲覧し、会社の経営状況を知ったうえで、面談に臨んでいるからである。このとき、X3書記次長は、Y3弁護士の説明を受けようとしなかったのであるから、会社から団交を拒否した事実はない。

イ 平成14年4月12日における支部及び分会の組合員とY1社長との面談は、給与の20パーセント引下げが撤回されていることから、団交と理解できる。また、平成14年5月27日における支部及び分会の組合員とY1社長との面談も、団交と理解できる。

### (2) 団交事項について

ア 団交事項である残業代問題及び年休手当問題に関しては、以下のとおり解消しているか、解決に向け努力している。

#### (ア) 残業代問題

運転手については、運行手当の中にみなし残業手当が含まれているので、残業代の未払はもとより存在しない。

倉庫作業員については、平成14年度以降、午後5時から残業代を支払うことに改善している。

#### (イ) 年休手当問題

会社としても改善点があると認識しており、問題の解決に向け会社内のコンセンサスを図るべく、現在、鋭意努力している。

イ 給与体系の変更問題に関して、組合は給与の引下げであると主張するが、会社は平成14年4月から就業規則の一部である給与規程の改定を伴う給与体系の見直しを行ったものである。この改定された給与規程は、労働基準法の規定に従い、労働基準監督署に届け出ており、組合と交渉する余地はない。

(3) 議事録確認書について

平成13年10月22日に会社と組合本部が交わした議事録確認書は、労使協定として労使間を拘束する効力があるとは評価できない。なぜなら、第1に、組合は当時分会の構成員の氏名、人数を明らかにしていない、第2に、労使協定とはある程度の具体性がなければならないが、この確認書はどのような内容が議論されたかを確認したに過ぎない、第3に、この確認書は手書きで組合側のメモ用紙に記載され、その標題が労使協定とされていないからである。

また、平成13年10月9日及び10月22日の団交については、組合は、分会の組合員の氏名、人数を明らかにせず、不意打ち的に団交を行っており、会社を錯誤に陥れたものであるから、これらの団交は無効である。

(4) 被救済利益について

被申立人は、少なくとも本件申立て後、団交に応じており、申立人は、申立ての利益を失っている。

3 当委員会の判断

(1) 団交拒否について

ア 申立人は、平成13年10月22日の第3回団交の後、会社は組合の申し入れた団交を拒否したと主張するので、以下検討する。

(ア) 第2、2、(7)で認定したとおり、平成13年11月19日に、組合は「第3回団交で約束した事項等」に関し、団交を申し入れたことが認められる。ところで、第2、2、(5)で認定したとおり、第3回団交の際に作成された議事録確認書には、残業代問題、年休手当問題並びに新しい賃金及び退職金制度に関し、今後協議するとの事項が含まれていたことが認められる。これらのことから、組合は、平成13年11月19日に、残業代問題、年休手当問題並びに新しい賃金及び退職金制度等について団交を申し入れたものと言える。

第2、2、(8)及び(9)で認定したとおり、11月21日に第4回団交が開催されたが、実質的な協議は行われなかったこと、12月5日に第5回団交が開催されたことが認められる。また、第2、2、(10)及び(11)で認定したとおり、会社は、12月12日に団交の必要はないものと判断するとして団交中止を申し入れたこと、12月14日に分会からの団交開催の

申入れに対し、年明けに協議したいと回答したことが認められるが、団交が開催された事実は認められない。

その後、第2、2、(13)及び(14)で認定したとおり、平成14年2月18日に組合及び分会の組合員が給与引下げに関し、団交の申入れ等を行い、2月21日に団交が開催されたものの、この問題についての協議は行われなかった。

さらに、第2、2、(20)、(23)及び(25)で認定したとおり、4月12日に支部及び分会の組合員が、団交実施等を求めY1社長に抗議したこと、また、5月17日、組合本部及び支部は、Y3弁護士に対し、団交開催に応ずるよう申し入れたこと、5月21日、組合本部及び支部は、Y3弁護士に対し、給与体系の変更問題、残業代問題等に関する団交に応じてほしい旨の催告書を送付したことが認められるが、団交が開催された事実は認められない。

結局、第3回団交の後、本件申立て時までには、残業代問題、年休手当問題並びに新しい賃金及び退職金制度に関しては、平成13年11月21日及び12月5日に団交が開催され、給与体系の変更問題に関しては平成14年2月21日に団交が開催されたが、これらの事項に関しては、このほかに団交は開催されていない。

- (イ) ところで、第2、2、(27)で認定したとおり、平成14年5月27日、支部及び分会の組合員がY1社長に抗議した際、Y1社長は「組合は認めたくありません」、それまで組合と会社が交わした議事録確認書は「破棄します」、団交も「拒否するから、どこでも行ってください」と発言したことが認められる。

また、第2、2、(16)及び(28)で認定したとおり、Y3弁護士は、3月4日にX3書記次長と面談し、給与体系の変更は会社の決定したとおりに行い、変更はしない旨述べたこと、5月28日にX3書記次長に対し、改定後の給与規程以外に交渉の余地はない旨記載した文書を送付したことが認められる。さらに、第2、2、(19)、(22)及び(26)で認定したとおり、会社は、3月26日に会社の幹部会議で給与体系の変更を決定したこと、5月13日に改定後の給与規程を名古屋東労働基準監督署に届け出たこと、5月24日に改定後の給与規程に基づき4月分の給与の支払を行ったことが認められる。

これらY1社長、Y3弁護士の言動や会社の行為から考えると、会社は組合と団交しようとする態度があったとみることとはできず、組合の団交開催の催告にもかかわらず、

団交に応じなかったものと言うことができる。

イ 被申立人は、平成14年3月4日のY3弁護士とX3書記次長との面談、4月12日及び5月27日の組合員とY1社長との面談を団交と解すると主張するので、以下判断する。

3月4日、Y3弁護士が会社の経営状況を説明するために、X3書記次長を訪ねたことは、第2、2、(16)で認定したとおりであるが、これは、会社の経営状況の説明のため、Y3弁護士とX3書記次長が面談することになったに過ぎないのであるから、団交が行われたと言うことはできない。

4月12日、支部及び分会の組合員からの抗議に対し、Y1社長は20パーセントの給与引下げを撤回する旨答え、会社側は、「賃金20%カットについては破棄致します」などと記載した返答書を組合側に提出したことは、第2、2、(20)で認定したとおりであるが、このY1社長の回答や会社側の文書の提出は、組合側の抗議に応答したに過ぎないのであるから、団交が行われたと言うことはできない。

5月27日、支部及び分会の組合員からの抗議に対し、Y1社長が応答したことは、第2、2、(27)で認定したとおりであるが、この場合も組合側の抗議に応答したに過ぎないのであるから、団交が行われたと言うことはできない。

よって、被申立人の主張は採用できない。

ウ 被申立人は、以下のとおり団交開催の必要性がないと主張するので、判断する。

(ア) 被申立人は、残業代問題及び年休手当問題について、問題が解消しているか解決に向け努力していると主張する。

しかし、平成13年10月22日の第3回団交の際に作成された議事録確認書の合意事項として、残業代の不支給分や年次有給休暇取得時の平均賃金の不支給分についての取扱いを労使で協議する旨記載されていたことは第2、2、(5)で認定したとおりである。このことから、組合がその後に団交を求めた際の残業代問題や年休手当問題とは、過去の残業代問題等と理解できる。したがって、倉庫作業員に平成14年度以降午後5時から残業代を支払うことで改善を図ることや年休手当問題を今後解決に向け努力することをもって、団交開催の必要性がなくなったと言うことはできない。

また、運転手の残業代に関しても、会社は、未払はないとの見解であれば、その点について組合に十分説明すべきであるが、そのような事実は認められず、やはり団交開催の必要性がなくなったと言うことはできない。

(イ) 被申立人は、給与規程の改定は、労働基準法に従い届出を行っていることから、組合と交渉する余地はないと主張する。

しかし、給与規程の改定を含む給与体系の変更は、労働条件の変更に該当し、労働条件に関する事項については、労働組合法上、会社は団交に応ずる義務があることから、労働基準法に従い手続をとったとしても、当然にこの義務を免れるわけではない。

よって、被申立人の団交開催の必要性がないとの主張はいずれも採用できない。

以上のことから、会社は、組合の申し入れた残業代問題、年休手当問題、新しい賃金及び退職金制度並びに給与体系の変更問題に関する団交を正当な理由なく拒否したものと云わざるを得ず、この行為は、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。

(2) 支配介入について

申立人は、会社の団交拒否が労使協定を無視しており、組合に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

第2、2、(4)で認定したとおり、平成13年10月9日に団交が開催され、その際に作成された議事録確認書には、組合員の労働条件については労使対等な話し合いで決定することを原則とする旨記載されていたことが認められる。また、第2、2、(5)で認定したとおり、10月22日に団交が開催され、その際に作成された議事録確認書には、残業代問題、年休手当問題並びに新しい賃金及び退職金制度に関して協議していく旨記載されていたことが認められる。このことから、議事録確認書に記載されたこれらの事項に関し、会社と組合の間には話し合いや協議を行うことについて合意があったと言える。

しかしながら、会社が、その後、組合から申入れのあったこれらの事項に関する団交を拒否したことは前記(1)で判断したとおりである。仮に、会社が合意事項についての見解を変えたのであれば、その点を組合に十分説明すべきであるが、そのような事実は認められない。また、第2、2、(27)で認定したとおり、平成14年5月27日に支部及び分会の組合員がY1社長に抗議した際、Y1社長は「組合は認めたくありません」、議事録確認書は「破棄します」、団交も「拒否するから、どこでも行ってください」と発言したことが認められる。

これらのことからすれば、会社の団交拒否は、組合との合意に反し、組合の存在を無視するものと云わざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為でもある。

なお、被申立人は、議事録確認書は労使間を拘束する効力はないと主張するが、議事録確認書の法的効力はともかくとして、そこに記載された事項に関し、会社と組合の間で話し合いや協議を行うことについての合意があったと言えることはすでに判断したとおりである。また、その際の団交が無効であるとの被申立人の主張については、この団交での合意が無効であるとの主張と解されるが、これを認めるに足りる疎明はない。

(3) 被救済利益について

被申立人は、少なくとも本件申立て後団交に応じており、申立人は申立ての利益を失っていると主張するので、以下検討する。

残業代問題及び年休手当問題に関しては、第2、3で認定したとおり、平成14年11月1日の第7回団交及び11月25日の第8回団交で、組合が要求したこれらの問題に関する資料の提出について、会社が応答したことが認められるが、協議が行われた事実は認められない。また、12月12日の第9回団交では、残業代問題について話題になったものの、会社側は、残業代の未払はないと繰り返すばかりであり、会社が団交に応じているとみることはできない。

給与体系の変更問題に関しては、第9回団交で、会社は組合と協議する必要性はない旨発言しており、会社が団交に応じているとみることはできない。

また、新しい賃金及び退職金制度に関しては、団交で協議が行われた事実は認められない。

したがって、被申立人の、本件申立てには救済利益がないとの主張は採用できない。

4 救済方法について

申立人は、団交での合意成立までの間の給与体系変更による賃金カットの取消し及びカット分のバックペイを求めているが、給与体系の変更問題に関しては、団交を通じて十分協議を重ねたうえで解決すべきものと考えるので、主文第1項の救済をもって相当と判断する。

また、申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第2項の救済をもって相当と判断する。

よって、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16年1月13日

愛知県地方労働委員会  
会長 楠田 堯爾 ㊟

