

## 命 令 書

申立人 日本交通労働組合

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 札幌交通株式会社

被申立人 北海道交運事業協同組合

上記当事者間の平成14年道委不第7号札幌交通・北海道交運事業協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年12月24日開催の第1515回公益委員会議及び平成16年1月22日開催の第1517回公益委員会議において、会長公益委員熊本信夫、公益委員曾根理之、同道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同藤田美津夫、同石黒匡人、同野口幹夫及び同樋川恒一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人札幌交通株式会社は、平成13年度の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、申立人日本交通労働組合に加入して破棄通告をした申立人日本交通労働組合の組合員に対し、その意思を確認することを理由として個別に交渉を行うことによって、申立人日本交通労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人札幌交通株式会社は、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している申立人日本交通労働組合の組合員のうち、個別協定の破棄通告をした者に対し、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ことによって、申立人日本交通労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人札幌交通株式会社は、申立人日本交通労働組合の組合員に対し、平成13年度の新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に同意せず又は申立人日本交通労働組合から脱退しない場合には、同年度の夏季・冬季一時金及び燃料手当の支払をしないとの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日本交通労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人札幌交通株式会社は、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、被申立人札幌交通株式会社の事務室の正面入り口の見やすい場所に、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

当社が貴組合に対して行った次の行為は、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・勤務時間に関し、いったん個別協定を締結した後、貴組合に加入してその破棄通告をした組合員に対し、その意思を確認することを理由として個別に交渉を行うことによって、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 2 従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している貴組合に所属する組合員のうち、個別協定の破棄通告をした者に対し、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ことによって、貴組合の運営に支配介入したこと。
- 3 貴組合に所属する組合員に対し、平成13年度の新賃金体系及び新勤務体系・勤務時間に同意せず又は貴組合から脱退しない場合には、同年度の夏季・冬季一時金及び燃料手当の支払をしないとする不利益取扱いをしたこと、また、これを手段として貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日 (掲示する初日を記入すること。)

日本交通労働組合

執行委員長 X 1 様

X 1 様

X 2 様

札幌交通株式会社

代表取締役 Y 1

- 5 申立人 X 1 及び同 X 2 の被申立人らに対する申立てのうち、不誠実団体交渉に係る申立て及び個別協定の破棄通告者に対する新賃金体系の適用による不利益取扱いに係る申立てをいずれも却下する。
- 6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人札幌交通株式会社(以下「会社」という。)が、

平成13年5月16日付けで申立外交運従業員労働組合(以下「交運従組」という。)の申し入れた平成13年度の春闘に係る団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)において不誠実な交渉態度に終始したこと、同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」という。)に係る個別協定に同意した後、申立人日本交通労働組合(以下「申立人組合」という。)に加入し、これを破棄した組合員ら(以下「破棄通告者」という。)に対して意思確認を口実に個別交渉をしたこと、新賃金体系に同意しないこと等を理由に申立人組合の組合員ら(以下「申立人組合員」という。)に対して平成13年度の夏季・冬季一時金及び燃料手当(以下「一時金等」という。)の支給を拒否したこと、並びに申立人組合員のうち、従前の勤務体系等に基づいて就労している破棄通告者に対し、従前の賃金体系に基づく賃金を支給せず新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給したことが、労働組合法(以下「法」という。)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して、会社及び会社などを構成員とする北海道交運事業協同組合(以下「協同組合」という。)を被申立人として、救済の申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 被申立人らは、本件団体交渉において、提案理由を具体的に説明するなどして、誠実にこれに応じること。
- (2) 被申立人らは、破棄通告者に対し、個別に意思確認をして申立人組合の運営に支配介入をしないこと。
- (3) 被申立人らは、申立人組合員のうち、従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労している破棄通告者に対し、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ないこと、また、これを手段として申立人組合の運営に支配介入をしないこと。
- (4) 被申立人らは、申立人組合員に対し、新賃金体系について同意すること及び申立人組合を脱退することを条件に、平成13年度の一時金等を支給するという不利益取扱いをしないこと、また、これを手段として申立人組合の運営に支配介入をしないこと。
- (5) 陳謝文の掲示

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人らの申立適格について

#### (1) 申立人らの主張

ア 本件団体交渉は交運従組が申し入れたものであるが、交運従組は、会社が日本交通株式会社(以下「日本交通」という。)を吸収合併した後の平成11年5月14日、合併前の会社の従業員

らで組織されていた自交総連札幌交通労働組合(以下「札幌労組」という。 )と、日本交通の従業員らで組織されていた申立人組合とが、会社との団体交渉を有利に行うこと等を目的として結成した連合組織であり、それ自体には財政基盤及び規約がなく、法第5条の要件を満たす労働組合ではない。一方、申立人組合は、札幌労組とともに交運従組の支部を名乗り、独立して活動していたものであり、本件団体交渉の実質的な当事者である。

また、交運従組は、平成13年6月4日、本件団体交渉に係る労使紛争につき、北海道地方労働委員会(以下「当委員会」という。 )に不当労働行為の救済を申し立て(平成13年道委不第13号事件。以下「前事件」という。 )、平成14年4月16日、これを取り下げたが、申立人組合は、それに先立つ同年2月17日、交運従組における連合関係を解消したから、救済申立ての取下げには拘束されない。さらに、申立人組合が交運従組における連合関係を解消した後に申入れをした団体交渉においても、会社は不誠実な交渉を繰り返しており、平成13年度における団体交渉は平成14年度以降の団体交渉と密接不可分の連続性を有しているから、申立人組合には平成13年度の団体交渉を含め、一連の不誠実団体交渉について救済利益がある。

イ 被申立人らは、破棄通告者と個別交渉を行って申立人組合の運営に支配介入する一方、申立人組合員に対する平成13年度以降の一時金等を支給せず、従前の賃金体系に基づいて就労する破棄通告者に対して新賃金体系による賃金を支払う等の不利益取扱いを行い、また、これを手段として申立人組合の運営に支配介入し、その結果、申立人組合からの脱退者が出るなど、その団結が著しく侵害されたものであるから、申立人組合には独自に救済を求める利益がある。

ウ 現在、申立人組合員の中には会社から意思確認を求められた破棄通告者はおらず、また、新賃金体系に基づいて賃金の支払いを受けている者はいない。しかし、それは、会社による支配介入の結果、申立人組合から脱退したことによるものであり、申立人組合にはなお救済を求める利益がある。

エ 申立人X 1(以下「X 1」という。 )は申立人組合の執行委員長、申立人X 2(以下「X 2」という。 )はその副執行委員長であり、会社の従業員であるところ、申立人組合が会社による支配介入を受けるとともに、X 1及びX 2自身が一時金等の不払い等の不利益取扱いを受けているから、独自の救済利益を有するものである。

(2) 被申立人らの主張

ア 本件団体交渉の当事者は交運従組であり、実質的な交渉は会社と交運従組との間で行われており、申立人組合が独立した組合として交渉の相手方となったことはない。交運従組は、平成14年4月16日、前事件の申立てを取り下げ、労使紛争は既に解決しているのであり、申立人組合は、交運従組の決定方針に反対して分派活動を行っているに過ぎない。したがって、申立人組合に救済を申し立てる利益はない。

また、平成14年度の賃金に関する団体交渉は、平成13年度とは異なる賃金体系に関するものであり、団体交渉としての連続性はない。

イ 申立人組合には、破棄通告者及び従前の賃金体系に基づいて就労しながら新賃金体系による賃金の支給を受けている者はいないから、救済利益がない。

ウ X 1 及び X 2 は、会社に対して独自に団体交渉の申入れをする立場ではなく、また、交運従組が前事件の申立てを取り下げる旨の決議を行った時点で、その組合員であったから、既に紛争は解決している。したがって、X 1 及び X 2 には救済を求める利益がない。

## 2 協同組合の被申立人適格について

### (1) 申立人らの主張

不当労働行為制度における「使用者」は、雇用契約の直接の当事者に限らず、労働条件の決定につき雇用主と同様の権限を有しているか、又は現実の支配力を有している場合について認められるものである。

協同組合は会社に資金援助し、申立人組合員ら従業員の労務管理を決する権限を有し、人事権を握っているから、雇用主と同様の権限ないし支配力を有しており、不当労働行為における「使用者」として、被申立人適格を有する。

### (2) 協同組合の主張

協同組合は、会社を含む何社かのタクシー企業等を構成員とし、構成員の取り扱う自動車部品等の共同購入等を目的として、中小企業等協同組合法に基づいて設立されたものであり、申立人組合と労使の関係に立つものではない。

また、協同組合には、会社の人事権はなく、その労働条件を決定したり、申立人組合と団体交渉を行ったことはないから、会社を支配するものではない。

## 3 新賃金体系に関する不誠実な団体交渉について

### (1) 申立人らの主張

会社は、本件団体交渉において、新賃金体系の提案が基本給の大幅賃下げ、勤続給・家族手当の廃止、無事故手当の廃止と

服務手当の創設、有給休暇補償の大幅な切下げ、勤務体系の変更及び積算歩合の導入等、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、平成13年5月17日の団体交渉で、新賃金体系を導入する理由について誠意ある説明を行わなかったばかりか、「春闘回答の根拠はない。会社が儲けるためだ。」、「提案の撤回はしない。」、「この回答がいやなら会社を辞めていけばよい。」などと暴言を吐き、誠実に交渉に応じようとしなかった。

また、会社はその後の団体交渉については、代表取締役を相手とする交渉の申入れであること、交運従組が当委員会に不当労働行為の救済申立てをしたこと等を理由として、交渉を拒否した。

さらに、申立人組合が交運従組における連合関係を解消した後、申入れをした団体交渉においても、会社は不誠実な交渉を繰り返した。

#### (2) 会社の主張

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過ぎない。平成13年5月17日の団体交渉では、提案書を配付して内容を説明し、口頭で同業他社と比較しても新賃金体系の内容が遜色のないことを説明して、誠実に団体交渉に応じた。

### 4 個別交渉について

#### (1) 申立人らの主張

会社は、平成13年6月ころ、破棄通告者に対し、その意思を確認することを口実として、個別に呼び出し、個別協定の撤回・破棄を認めないと明言し、個別協定を締結しない限り一時金を支払わない旨の不利益取扱いを行うことを述べたり、一時金を支給する条件として申立人組合からの脱退証明書の提出を求めるなどした。

当時、申立人組合員は約130名であったが、生活のためやむなく多数の組合員が組合を脱退し、個別協定を締結した。

平成14年2月17日に交運従組との連合関係を解消した時点での申立人組合員は15名にまで減少したが、会社は、申立人組合員に対し、同年3月20日若しくは3月末日までに組合を脱退して協定を締結しないと3月末日で一時金等は失効する旨述べたため、多数の組合員が申立人組合から脱退して個別協定を結び、一時金等を受給して、組合員はさらに7名にまで減少した。

このような会社の行為は、申立人組合の弱体化を図った支配

介入である。

(2) 会社の主張

一度締結された個別協定は、錯誤、強迫、詐欺等の瑕疵がない限り有効であり、会社は、破棄通告者にその意思を確認しようとしたに過ぎない。また、会社は、その当時の乗務員らが申立人組合に加入しているとの認識はなく、仮にこれを知り得る可能性があったとしても、それは交運従組でしかなく、申立人組合ではない。会社の行為には申立人組合に対する不当労働行為の意思がなく、支配介入には当たらない。

5 破棄通告者に対する新賃金体系の適用について

(1) 申立人らの主張

会社は、従前の賃金体系等に基づいて就労している破棄通告者に対し、平成13年6月27日、新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給した。これは、申立人組合員に対し、大幅な労働条件の低下を内容とする新賃金体系を強制し、不利益取扱いを行うものであると同時に、経済的不利益の甘受か申立人組合からの脱退かという進退窮まる決断を迫ることによって、申立人組合の切崩しを強行し、申立人組合の弱体化を図ろうとするものであり、支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

個別協定には、無効、取消しの事由がなく有効であるから、破棄通告者に対しても新賃金体系が適用される。

会社は、申立人組合が会社に組合員名簿を提出していないため、誰が組合員であるのか認識できないから、組合に対する不当労働行為の意思がなく、また、破棄通告者に新賃金体系を適用しても、組合員であるが故をもってする不利益取扱いにはならず、そもそも新賃金体系が乗務員の成果給を重視した合理的な賃金体系を志向したものであり、一概に賃金の低下をもたらすものとはいえない。したがって、新賃金体系を適用したことは不利益取扱いではなく、支配介入にも当たらない。

6 一時金等の不支給について

(1) 申立人らの主張

会社は、交運従組が平成13年5月30日に申し入れた団体交渉について、5月31日、新賃金体系に関する個別協定を締結しなければ平成13年度の夏季一時金についての交渉を受け入れない旨回答し、また、6月ころ、申立人組合員に対し、夏季一時金の支払の条件として、申立人組合から脱退することを要求した。会社は、その後、非組合員や既に妥結した交運従組の組合員に対しては、平成13年度以降の一時金等を支給したが、申立人組合員に対しては、一時金等の提案をせず、支給もしないと

いう差別的取扱いを継続している。

また、平成14年3月25日、会社は、申立人組合に対し、3月31日までに春闘を妥結しないと、一時金等は消滅すると通告した。

一時金等の不支給は、申立人組合員に対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合員に一時金等の不支給という経済的不利益の甘受か、申立人組合からの脱退かという選択を迫ることにより、申立人組合の弱体化を図ろうとしたもので、会社のこのような一連の行為によって、多数の申立人組合員が申立人組合から脱退し、申立人組合も著しく無力化させられており、組合の運営に対する支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張

会社は、平成13年度の月例賃金と一時金等を合わせて一体の賃金体系として提案し、成果主義的要素も取り入れて大幅な見直しを行ったものであり、一時金等は月例賃金と密接不可分の関係にあるから、月例賃金が決まらないのに、一時金等のみを支給することは構造上不可能である。

仮に、新賃金体系に同意しなかった者に対して、一時金等を支給した場合、月例賃金では新賃金体系の場合より高い従前の賃金を支払うこととなる一方、一時金等では従前の支給基準より高い平成13年度の支給基準に基づいて支払うことになり、著しく不合理な結果となる。一時金等は、年間の分配率の枠の中で判断すべきものであって、月例賃金である新賃金体系の合意がない状態で一時金等を支給できないことには合理的な理由があり、何ら不利益取扱いになるものではない。

一時金等はその都度労働協約又は個別協定によって定められてきたものであり、協約等がない限りその請求権は存在しない。新賃金体系に関する協定の未締結者に対しては、一時金等の提案・交渉もできないのであり、このことは、申立人組合の組合員・非組合員を問わず、新賃金体系に関する協定の未締結者に一律に及ぶから、組合員であることを理由として不利益な扱いをしているわけではない。

したがって、会社の行為は、不利益取扱いにも支配介入にも当たらない。

なお、会社は申立人組合からの脱退を条件に一時金等を支払うとしたことはない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 会社は、昭和42年9月、一般乗用旅客自動車運送事業等を目的として設立されたが、平成11年3月、日本交通の同種事業を吸収し、肩書地で資本金5,750万円をもって上記事業を営んで



いる。Y 2 社長(以下「Y 2 社長」という。)は、平成12年8月から平成14年3月まで在職したが、当時の代表取締役はY 3、Y 4(ただし、平成13年10月30日死亡)及びY 5(ただし、平成13年12月3日就任)であり、Y 2 社長は代表権を有しないものであった。

- (2) 協同組合は、昭和46年8月、旅客自動車運送事業を営む企業等を構成員とし、構成員が取り扱う自動車並びに自動車部品、附属部品及び燃料の共同購入、構成員に対する事業資金の貸付け、構成員の金融機関に対する債務保証等を目的として、中小企業等協同組合法に基づいて設立されたものであり、構成員らは一つの企業グループを形成し、役員又は幹部従業員の人事交流も行われていた。協同組合の代表理事はY 6、Y 3 及びY 8 であるが、同人らは会社の取締役でもある。
- (3) 申立人組合は、平成3年6月16日、日本交通の従業員をもって結成され、平成4年10月に法人格を取得した。
- (4) X 1 及びX 2 は会社の従業員であるとともに申立人組合員であり、X 1 は平成5年に申立人組合の執行委員長となり、X 2 は平成14年に申立人組合の副執行委員長となった。

## 2 労使間の交渉経緯等について

- (1) 会社は、平成11年3月1日、日本交通の旅客自動車運送事業を吸収して、事業を統合したことから、日本交通の従業員らも会社に移籍し、会社の従業員は約800名となった。事業を統合する以前には、会社には札幌労組(組合員数約120名)と全自交北海道交運事業労働組合が、日本交通には申立人組合(組合員数約130名)が存在した。
- (2) 申立人組合と札幌労組は、同年5月14日、会社に対する交渉力を強めて有利な労働条件を獲得するため、新たに交運従組を結成し、札幌労組のX 3 委員長が執行委員長に、申立人組合の委員長であるX 1 が副執行委員長となり、事務所を従前の申立人組合の事務所に置き、以後、会社との団体交渉等はすべて交運従組が行うこととなった。

一方、申立人組合は上部団体を有していなかったが、札幌労組は自交総連に加盟していたこと等の事情から、両組合は交運従組結成後も、それぞれ交運従組の支部を名乗り、独自の規約、意思決定機関、執行機関及び会計等を有し、それぞれ独自性を保って活動していた。
- (3) 申立人組合は、平成11年度の賃金につき、日本交通との間で協定書を締結していたが、平成12年度の賃金については、交運従組が平成12年5月24日付けで会社と協定を締結した。
- (4) 平成13年3月12日、交運従組は、会社に対し、賃金引上げ等

を内容とする平成13年春闘統一要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

- (5) 同年5月1日、交運従組と会社との団体交渉が開催され、会社は、交運従組の申入れに対する回答として、新賃金体系を提示した。その内容は、1勤務体系、2勤務時間及び3賃金体系からなり、賃金体系については、①基本給、②服務手当、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時間外手当及び⑭公休出勤手当の各項目が定められ、服務手当の創設がある一方、3万7,000円以上の基本給の引下げ、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等が盛り込まれ、基本給に対する歩合給の比率を高めて成果給重視の性格を強めたものであり、一般的にみて、従業員らが従前の賃金を維持しようとするれば、稼働額の増額を図らなければならないものであった。

- (6) 5月1日の団体交渉終了後、会社は、新賃金体系を掲示板に掲示し、非組合員に対して個別協定書への同意を求める作業を開始した。

また、会社は、5月15日、点呼室に、5月19日までに新賃金体系についての協定を済ませること、それまでに協定が締結されない場合には、従前の賃金体系によることとなるが、将来新賃金体系が適用されることとなったときは、5月21日に遡って計算されること、協定未締結者は賞与の対象とならないこと等を記載した「平成13年賃金未協定者へ」と題する書面を掲示した。

- (7) 非組合員らは、会社と新賃金体系に関する個別協定を締結したが、交運従組は、5月7日、執行委員会を開催し、組織の拡大により会社に新賃金体系の回答を撤回させようと考え、非組合員らに働きかけた結果、交運従組に属する組合員は約240名から約410名に増大し、そのうち約140名はそのころ新たに結成された札幌交通新労働組合(以下「札幌新労組」という。)の組合員であった。

なお、札幌新労組は、実質上、交運従組の支部として活動したが、その組合員は名目上申立人組合の構成員となり、平成13年12月2日以降は、対外的な関係でも交運従組札幌新労組支部として活動することとなった。

- (8) 交運従組は、5月16日、会社に対し、平成13年度春闘回答の撤回及び夏季一時金を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。
- (9) 5月17日、交運従組と会社間で団体交渉が開催され、交運従組は、新賃金体系の撤回を求めるとともに、賃金を減額する理由の説明を求めたが、会社は、Y2社長及びY9営業部長(以

下「Y9部長」という。)が、「会社が儲けるだけです。規制緩和に向かって会社の体力を付けなければならない。」「そんなに文句ばかり言って、面白くない会社は何でみんないるのよ。ほかに行けばいいんでないのか。」などと述べ、十分な説明を行わず、交渉は短時間で決裂した。

- (10) 新たに交運従組に属することとなった組合員のうち、約70名はそれ以前に会社との間で新賃金体系に関する個別協定を締結していたことから、交運従組は、5月17日ころ、自交総連交運従組札幌交通労働組合名をもって、同協定の破棄を通告しようとしたが、会社は、組合からの通告は受けないとしてこれを拒否した。そこで、交運従組に属する組合員は、5月18日ころ、組合員個人名による「賃金協定取消願」を提出したが、会社はその効力を認めなかった。
- (11) 会社が5月21日以降の勤務から新賃金体系を実施したことにより、個別協定を締結した非組合員と破棄通告者は新賃金体系の適用を受け、新賃金体系に同意しない交運従組に属する組合員は従前の賃金体系等の適用を受けるといふ、異なる二つの賃金・勤務体系が併存する事態が生じた。
- (12) 交運従組は、5月30日、会社のY4代表取締役あてに春闘及び夏季一時金に関する団体交渉を申し入れ、さらに、5月31日、「交運従業員労働組合共闘会議」、「自交総連支部札幌交通労働組合」及び「支部日本交通労働組合」の名義により、平成13年度の夏季一時金に関する統一要求書を会社に提出した。これに対し、会社は、5月31日、代表取締役を相手方とする団体交渉には応じられないとして団体交渉の申入書を返還し、かつ、夏季一時金については、新賃金体系についての協定が締結されなければ、交渉ができない旨を回答した。
- (13) 6月4日、交運従組は、当委員会に対して、前事件の申立てを行った。
- (14) 6月6日ころ、会社は、社内に「平成13年度夏季賞与支給について」と題する書面を掲示し、新賃金体系に同意した者に対して支給する夏季一時金につき、支給額を平成12年11月21日から平成13年5月20日までの総稼働額を基準として、200万円未満は7パーセント、200万円以上300万円未満は9パーセント、300万円以上は11パーセントとすること、支給については個別協定が必要であること等を告知した。
- (15) 平成13年6月13日以降、会社は、交運従組に所属後、個別協定の破棄通告書を会社に提出した者約40名に対し、Y9部長、Y10課長(以下「Y10課長」という。)らを通じて、破棄通告者の意思を個別に確認するとともに、破棄通告が無効である旨主

張して、個別交渉を行った。これに対し、交運従組は、6月16日、会社が組合員による破棄通告の効力を否認し、組合員との個別交渉により、会社の見解を押しつけているとして、会社に抗議した。

- (16) Y10課長は、6月14日ころ、申立人組合員であったX4に対し、「この前個別協定の破棄の書類を出してもらったけど、一番最初に押したはんこが有効だから、今月から新賃金にするから。」と述べ、X4が新賃金体系では当月の給料の締め日まで公休がないが、従来どおり休みたい旨を述べたのに対し、「欠勤扱いになるな。」、「そのかわりサインすれば賞与は払う。」などと答えた。

Y10課長は、6月中ころ、申立人組合員であったX5に対し、個別協定の破棄通知を行ったことについて、一度個別協定に調印した以上、破棄通告は認められないこと、夏季一時金の支給を受けるためには労働組合からの脱退が必要であることを述べ、X6はこれを受けて、6月末ごろ、申立人組合からの脱退書を会社に提出した上、7月初め、夏季一時金の支給を受けた。

また、Y10課長は、6月16日ころ、申立人組合員であったX7に対し、「一度協定した人については、会社として破棄は認めない。6月分より新賃金で支給する。今後組合からの交渉には一切応じない。会社からの一方通行になる。」などと述べた。

さらに、申立人組合員であったX8も、6月ころ、会社のY11課長から、個別協定を有効とみなし、新賃金体系に基づいて賃金を支給する旨を告げられるとともに、夏季一時金を受け取るためには申立人組合の脱退書を提出する必要があると言われ、申立人組合からの脱退書を会社に提出した上、夏季一時金の支給を受けた。

- (17) 6月21日、交運従組は、平成13年度の賃金、会社が組合員に対して行った個別交渉及び夏季一時金について団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (18) 6月27日、会社は、交運従組に属する組合員のうち個別協定の破棄通告者に対し、新賃金体系に基づいた賃金を支給し、他方、交運従組は、6月29日、書面によりこれに抗議し、従前の賃金体系に基づいて計算された賃金を支払うよう要求した。
- (19) 9月25日、交運従組は、会社に燃料手当の要求書を提出し、団体交渉を申し入れたが、会社は、これを拒否した。
- (20) 10月5日、会社は、「燃料手当支給について」と題する書面を掲示し、平成13年度の燃料手当の支給内容につき、平成12年9月21日から平成13年9月20日までの年間稼働額を基準として、5段階により支給額を定め、新賃金未協定者は支給の対象

外となることを明らかにした。

- (21) 11月26日、交運従組は、会社に年末一時金の要求書を提出するとともに、団体交渉を申し入れ、12月7日、団体交渉が行われたが、合意には至らなかった。
- (22) 11月29日、会社は、「平成13年度賃金協定者の皆様へ」と題する書面を掲示し、新賃金体系に同意した者に対する冬季一時金の支給につき、平成13年5月21日から同年11月20日までの総稼働額を基準として、200万円未満は7パーセント、200万円以上300万円未満は9パーセント、300万円以上は11パーセントの支給率とし、支給については個別協定が必要であることを表明した。
- (23) 12月27日及び平成14年1月11日、交運従組、申立外共同交通労働組合及び同共同タクシー労働組合の役員と協同組合のY6理事長(以下「Y6理事長」という。)との話し合いが行われたが、労使間の懸案事項に関する具体的な交渉はなく、Y6理事長は、各労働組合と各社社長間で協議すべきことを要請した。
- (24) 平成14年1月18日、1月25日及び2月4日、交運従組と会社との団体交渉が開催され、交運従組は平成13年度の賃金、一時金等及び平成14年度の賃金について交渉をしたが、進展がなかった。
- (25) 2月4日ころ、申立人組合は、X3交運従組執行委員長(以下「X3委員長」という。)から、前事件の申立ての取下げについて意見を集約するよう要請されたことから、その対応を協議するため、2月11日、申立人組合の臨時大会を開催し、平成13年度賃金に関する闘争を継続することの当否、闘争を継続する者と会社と妥結する者との組合員を分けることの当否等について討議が行われたが、結局、平成14年3月末まで結論を保留することとされた。
- (26) 2月17日、交運従組は、所属する組合員による全体集会を開催し、会社と新賃金体系に関する協定を締結する旨の決議を行った。  
申立人組合は、これに反対したが、多数を形成するには至らず、全体集会終了後に、申立人組合のみの集会を開催し、交運従組との関係を解消することを決定し、2月18日、申立人組合は、会社に対して交運従組から離脱した旨を通知した。
- (27) 2月21日、交運従組は、新賃金体系につき、会社提案のとおり妥結した。
- (28) Y9部長及びY12営業次長(以下「Y12次長」という。)は、3月ころ、申立人組合員であったX9に対し、3月20日までに協定書に調印しない場合、一時金等は無効となり、将来にわたっ

て一時金等を支払わないこと、また、これに調印するつもりがある場合には、事前に申立人組合の脱退届を出すことが必要であることを告げ、その後、最終的に年度内に署名するならば、一時金等を支給するが、その後に署名しても一切支給しない旨を述べた。

また、会社は、3月25日、申立人組合との事務折衝において、3月31日までに平成13年度の賃金について妥結しない場合には、平成13年度の一時金等が消滅する旨述べた。

(29) 申立人組合が交運従組との関係を解消した当時、申立人組合員は約110名を数えたが、その後、申立人組合から脱退し、札幌労組に加入する組合員等が相次ぎ、平成14年3月1日の時点では30名以下となった。

(30) 4月16日、交運従組は、前事件の申立てを取り下げた。

(31) 一方、4月1日付けにより、Y 1 が会社の取締役社長に、さらに平成15年7月4日付けで代表取締役に就任した。

申立人組合は、平成14年5月20日、会社に対し、新賃金体系に関する回答の撤回、一時金等の支払い等を交渉事項とする団体交渉を申し入れ、5月31日に団体交渉を行い、また、6月7日及び7月22日には平成14年度の夏季一時金等についても交渉した。会社は、新賃金体系については、従業員の99.9パーセントが同意しているとして撤回には応じず、同年度の一時金等については、賃金についての協定が締結されない限り支払わないとの姿勢を維持し、また、平成14年度の夏季一時金については、支給に関する提案をしないとの態度を示した。

#### 第4 判断

##### 1 申立人らの申立適格等について

申立人らが請求する救済の内容に即して申立適格又は救済利益の有無を判断する。

##### (1) 申立人組合

##### ア 不誠実団体交渉について

前記第3の2の(2)、(7)及び(26)で認定したことに加え、交運従組が結成されたころ発行された平成11年5月27日付け申立人組合の機関誌には、申立人組合と札幌労組との関係について「上部団体や財政の問題が残っているのも事実です。これは、時間をかけて解決するしかなく、現在の組織は「支部日本交通労働組合」「支部札幌交通労働組合」としてそのまま残します。」「大同団結、ここに総勢250名の新しい組織が結成されました。」との記載があり、申立人組合の平成11年度定期大会議案書添付の活動報告には、「5月、大同団結。札幌交通労組と統合し「交運従業員労働組合」を結成。小異を乗り越えての統合で、交運

傘下の組合としては最大、250名の大世帯となりました。」との記載があること、さらに、交運従組が会社との交渉や対外的な関係において、申立人組合及び札幌労組の組合員を交運従組の組合員として表示していること、交運従組が全体集会を開催して新賃金体系に関する協定を締結することを決定したこと等の事実を照らすと、交運従組自体、会社の従業員によって構成される労働組合であるといえることができる。

また、交運従組結成後も、申立人組合、札幌労組及び札幌新労組がそれぞれ交運従組の支部を名乗り、申立人組合が規約、意思決定機関、執行機関及び会計等を有し、交運従組及び他の支部組合とは独自に活動を行っていたことに照らすと、申立人組合は独立の労働組合であることは明らかであり、交運従組は申立人組合、札幌労組及び札幌新労組の連合団体に類似した性質を併せ持つものと認められることができる。

一方、前記第3の2の(3)ないし(10)、(12)、(15)、(17)ないし(19)、(21)及び(24)で認定したとおり、交運従組結成後、本件団体交渉の申入れを含め、労使交渉は交運従組を当事者として行われ、会社の交渉態度に関する抗議の申入れ等も交運従組が行い、申立人組合が独立して交渉を行うことはなかったものと認められる。

不誠実団体交渉の不当労働行為について救済利益を有するのは、団体交渉の当事者たる労働組合であるから、本件において救済利益を有するのは交運従組にはほかならない。

もっとも、申立人組合が独立した労働組合としての性質を備え、交運従組が連合団体に類似した性質を有することを考慮すれば、申立人組合が不誠実団体交渉について独自に救済を申し立てる利益があると考え余地もないではない。しかしながら、前記第3の2の(26)で認定したとおり、申立人組合は、交運従組が全体集会を開いて、会社との間で新賃金体系について協定を締結することを決議した後に、交運従組との関係を解消することを決定し、その旨を会社に通知しているのであり、既に交運従組との関係を解消した以上、交運従組が受けた不誠実団体交渉の不当労働行為につき、救済を求める利益はないというべきである。

なお、申立人らは、交運従組が本件団体交渉の実質的な当事者ではなく、また、法第5条の要件を満たす労働組合ではないと主張するが、交運従組が申立人組合や札幌労組とは別個の労働組合として本件団体交渉に当たったことは事実であり、また、交運従組が法第5条の要件を満たす労働組合であるかどうかは、申立人らの救済利益の有無に影響を及ぼすものではない。

また、申立人組合は、交運従組における連合関係を解消した後、申立人組合が申入れをした団体交渉においても、会社が不誠実な交渉を繰り返しており、平成13年度における団体交渉は平成14年度以降の団体交渉と密接不可分の連続性を有しているから、申立人組合には平成13年度の団体交渉を含め、一連の不誠実団体交渉について救済利益があると主張する。しかし、交運従組の申入れによって行われた団体交渉と、申立人組合が交運従組との関係を解消した後、独自に申し入れた団体交渉とはその当事者を異にするとともに、交渉事項に平成14年度以降の賃金に関するものが含まれている以上、別個の団体交渉というほかないものであって、これらが密接不可分の一連の団体交渉であるということとはできない。そもそも、本件においては、申立人組合が交運従組との関係を解消した後の団体交渉に関しては、明確な救済の申立てがなく、これについて救済利益を論ずることはできない。

よって、申立人組合の不誠実団体交渉に係る申立てについては救済利益がなく棄却されるべきものである。

イ 不利益取扱い及び支配介入について

申立人組合が交運従組の支部を名乗るものであっても、独立した労働組合としての実体を有するものである以上、申立人組合員に対する不利益取扱いや申立人組合に対する支配介入が行われた場合には、申立人組合が交運従組との関係を解消したとしても、独自に不当労働行為の救済を申し立てる利益があることは当然である。

また、会社による不利益取扱いを受けた組合員や支配介入の手段たる行為の対象となった組合員の全員が申立人組合から脱退したとしても、それが不利益取扱いや支配介入の結果である場合には、申立人組合にはなお救済を求める利益があるというべきである。

そこで、後記3ないし5において、当該不当労働行為の成否と併せて救済利益について具体的に判断することとする。

(2) X 1 及び X 2

ア 不誠実団体交渉について

会社との団体交渉の当事者は労働組合であり、その構成員である組合員には不誠実団体交渉についての申立適格がないから、不誠実団体交渉に係る申立ては、却下すべきものである。

イ 不利益取扱いについて

労働者が組合員であるが故に不利益取扱いを受けた場合、不当労働行為の救済を申し立てることができるのは、当該組合員と労働組合であり、それ以外の組合員には申立適格がない。X



1 及び X 2 は、もともと申立人組合員として従前の勤務規定に基づいて就労し、従前の賃金体系に基づく賃金の支給を受けている者であり、新賃金体系に基づいて計算した賃金の支払いを受けている者ではないから、新賃金体系の適用に関する不利益取扱いについては申立適格がなく、申立ては却下を免れない。

しかし、申立人組合が新賃金体系についての協定を締結していないことから、X 1 及び X 2 自身が一時金等の支給を受けていないことは明らかであり、この点の不利益取扱いの救済を求めることに関しては、申立適格があるといえることができる。

#### ウ 支配介入について

労働組合が会社から組合の運営に対する支配介入を受けた場合、当該労働組合のほか、組合の意向に反しない限り、その組合員も団結権を侵害されたものとして、不当労働行為の救済を求めることができると解されるから、X 1 及び X 2 は支配介入について申立適格を有する。

#### 2 協同組合の被申立人適格について

不当労働行為の救済制度は、使用者による団結権の侵害を排除することを目的とするものであるから、被申立人適格を有するのは、雇用契約上の当事者に限定されることなく、労働者の賃金、労働時間、配置転換、解雇等について実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者も含まれると解される。

しかし、前記第3の1の(2)で認定したとおり、協同組合は、旅客自動車運送事業を営む企業等を構成員とし、各構成員が取り扱う自動車並びに自動車部品、附属部品及び燃料の共同購入、構成員に対する事業資金の貸付け、構成員の金融機関に対する債務保証等を目的として中小企業等協同組合法に基づいて設立されたものである。構成員らが一つの企業グループを形成していたとはいえ、協同組合がその構成員たる企業とその労働者間の雇用関係について雇用主と同様の権限ないし支配力を有しているとは通常考えられず、本件においても、協同組合が会社の従業員の賃金、労働時間、配置転換、解雇等の労務関係を具体的に決定し、又はこれを支配していたと認めるに足りる証拠はない。

もっとも、前記第3の2の(23)で認定したとおり、交運従組ほか協同組合を構成する企業の労働組合と Y 6 理事長との話合いが行われた経緯があるが、これをもって団体交渉としての実質を有するものであったと認めることはできない。

また、甲第92号証及び X 1 証人の証言によれば、交運従組が会社との間で新賃金体系について協定を締結するに先立ち、Y 6 理事長と X 3 委員長及び X 10 書記長との間で平成14年度の賃金体系等に関する話合いが行われたことがうかがわれるが、Y 6 理事長

が会社の取締役を兼務していたことから会社の労務関係について一定の影響力を有していたことは当然であるとしても、そのことから直ちに協同組合自体が会社の労務関係を具体的に決定し、又はこれを支配していたと推認することはできない。

したがって、協同組合は不当労働行為における使用者としての地位にある者ということとはできないから、協同組合の被申立人適格を認めることはできず、申立人らの協同組合に対する申立ては、棄却を免れない。

### 3 個別交渉について

前記第3の2の(15)及び(16)で認定したとおり、会社は、破棄通告者であるX4、X5及びX7等に対し、平成13年6月13日ころから、その意思確認を理由として個別に接触し、個別協定の破棄通告が無効であるとして、これを認めず、新賃金体系により賃金を支払う旨を表明した。

なお、Y9、Y10及びY11の各陳述書の記載並びにY2証人の証言中、上記認定に反する部分は、第3の2の(15)及び(16)掲記の書証、乙第31号証中のX3の陳述及びX1証人の証言に照らし、採用することができない。

会社は、交運従組が新賃金体系が組合員に不利益であるとして反対していること及び申立人組合員が交運従組の支部を名乗っていた申立人組合に加入して、上記個別協定を破棄しようとしていることを知りながら、その意思確認をすることを理由として、交運従組又は申立人組合を介さずに直接申立人組合員と交渉し、会社の方針を押しつけようとしていたものであることは、前記第3の2の(6)ないし(10)、(15)及び(16)で認定した事実を照らし、明らかである。

このような会社の行為は、申立人組合の弱体化を図る意図をもってされたものというほかになく、申立人組合の運営に対する支配介入であって、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

また、現在申立人組合員の中に破棄通告者が残っていないとしても、前記第3の2の(16)で認定した事実を照らせば、申立人組合員が申立人組合を脱退したことについては、会社から個別に接触を受け、個別協定の破棄が認められない旨を告げられたことが原因の一つであると推認することができ、破棄通告者が申立人組合を脱退したのは、上記支配介入の結果にほかならないから、申立人組合員の中に破棄通告者が残っていないとしても、申立人らには不当労働行為の救済を申し立てる利益があるというべきである。

会社は、一度締結された個別協定は、その意思表示に瑕疵がない限り有効であり、破棄の理由を確認するため、申立人組合員の意味確認を行う必要があった旨主張するが、上記申立人組合員は、

交運従組を通じて破棄通告をしようとしていたのであるから、会社はその効力についての協議を交運従組又は申立人組合との間で行えば足りるものであり、個別に交渉しようとしたことは、ことさらに労働組合を排除して、個別協定の撤回を断念させようとしたものというほかないものであって、会社の主張は理由がない。

#### 4 破棄通告者に対する新賃金体系の適用について

##### (1) 不利益取扱いについて

申立人らは、破棄通告者が従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労したにもかかわらず、新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給したことが、大幅な労働条件の低下を強いる不利益取扱いであると主張するところ、会社が個別協定の破棄通告者に対し、新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給したことは、前記第3の2の(11)及び(18)で認定したとおりである。

しかしながら、前記第3の2の(5)、(6)及び(11)で認定したとおり、会社は、組合員であると非組合員であるとを問わず、従業員全員について新賃金体系の導入を企図していたものであり、当初から申立人組合員であった者については、従前の賃金体系に基づく賃金が支給されているのであるから、申立人組合に加入する前の非組合員によって締結された個別協定が有効であるとして、その破棄通告の効力を争い、新賃金体系を適用したとしても、必ずしも申立人組合員であることの故をもって非組合員と差別的な取扱いをしたものということとはできない。

したがって、上記のような会社の行為は、不利益取扱いには当たらないものといわざるを得ず、その余の点について判断するまでもなく、申立人らの主張は理由がない。

##### (2) 支配介入について

申立人らは、会社が従前の勤務体系・勤務時間に基づいて就労していた破棄通告者に対して新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給したことが、申立人組合に対する支配介入であると主張するところ、前記第3の2の(5)で認定したとおり、新賃金体系は、従前の賃金体系に比較して成果主義的性質を強め、一般的にみて、従業員が従前の賃金水準を維持しようとするれば、売上げの増加を図らなければならないものであり、申立人組合が実質的な賃下げとして反対していたのであるから、会社としては、破棄通告者につきいずれの賃金体系を適用すべきか、交運従組又は申立人組合と協議して決定する余地があったものである。会社がそれをせず、破棄通告者に対して一方的に新賃金体系を適用して賃金を支給したことは、新賃金体系の導入に強く反対する申立人組合の影響力を排除し、組織を切崩す意図をもって行ったものというほかなく、法第7条第3号の支配介

入に該当する不当労働行為であるといえることができる。

会社は、申立人組合が会社に組合員名簿を提出していないため、誰が組合員であるのか認識できないから、不当労働行為の意思がなかったと主張するが、前記第3の2の(10)及び(16)で認定した事実を照らせば、会社は破棄通告者が申立人組合に加入したことを認識していたと認められるから、会社の主張は採用することができない。

また、現在の申立人組合員の中には、破棄通告者で新賃金体系に基づく賃金の支給を受けた者が残っていないとしても、それらの組合員は、会社から破棄通告の効力を否定され、交運従組や申立人組合を無視して、一方的に新賃金体系の適用を主張されたことから、申立人組合に加入した目的を失い、申立人組合から脱退したものであることは容易に推認しうるところであり、申立人らはなお不当労働行為の救済を申し立てる利益を有するものといえることができる。

#### 5 一時金等の不支給について

##### (1) 不利益取扱いについて

前記第3の2の(14)、(16)、(20)、(22)及び(28)で認定したとおり、会社は、平成13年度の一時金等を新賃金体系について同意した従業員にのみ支給し、申立人組合員に対しては、平成13年度の新賃金体系について協定が締結されない限り、一時金等の提案自体困難であるとして支給を拒みながら、申立人組合を脱退して協定に応じた者に対しては、直ちに一時金等を支給する取扱いを行った。

なお、上記認定に反するY 9及びY 12の各陳述書の記載及びY 2証人の証言は、甲第95、96号証及びX 1証人の証言に照らし、採用できない。

会社は、一時金等が月例賃金と密接不可分の関係にあることから、新賃金体系に関する協定が締結されない限り、支給することは不可能であり、また、従前の賃金体系に基づく月例賃金の支給を受けながら、新賃金体系に同意した従業員と同等の一時金等を受けることは、かえって不合理な結果となる旨主張するが、前記第3の2の(14)、(20)及び(22)で認定したとおり、新賃金体系に同意した者に支給された平成13年度の夏季一時金は、従前の賃金体系における平成12年11月21日から平成13年5月20日までの6か月間の総稼働額に一定の掛け率を乗じることによって算定され、同年度の燃料手当は、平成12年9月21日から平成13年9月20日までの1年間の稼働額に応じて定額で支給され、さらに、平成13年度の冬季一時金は、平成13年5月21日から同年11月20日までの6か月間の総稼働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。これらのことに照らすと、一時金の掛け率や燃料手当の額を適当な掛け率や金額に設定して一時金等を算出し、後日新賃金体系について合意が成立した段階で、過不足を精算することも十分に可能であったといわなければならない。

そうであるとすれば、会社が申立人組合員に一時金等を支給せず、その提案さえしなかったことには合理的理由がなく、会社の行為は、申立人組合員であることの故をもって不利益な取扱いをしたものというべきである。

また、会社は、一時金等がその都度、労働協約又は個別協定によって定められてきたものであり、組合員・非組合員を問わず、協約等がない限り支給することができないから、組合員であることを理由とする不利益取扱いではないと主張するが、甲第102ないし第131号証によれば、日本交通は毎年申立人組合との間で賃金とは別に協定を結んで一時金等を支給しており、一時金等の支給は一種の労働慣行として確立していたものといえることができる上、前記認定の事実経過に照らせば、結局のところ、申立人組合員以外の従業員で新賃金体系に同意しないことを理由に一時金等の支給を受けていない者はいないと推認することができるから、一時金等の不支給は申立人組合員であることをもってする不利益取扱いというほかなく、会社の主張は理由がない。

したがって、このような会社の行為は、法第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

なお、申立人らは、最終陳述書において、会社による平成14年度以降の一時金等の不支給についても、不利益取扱いが一連のものとして継続している旨主張するが、一時金等は各年度ごとに別個のものであり、平成14年度以降の一時金等の不支給については救済の申立てがないから、これについては判断しない。

## (2) 支配介入について

上記一時金等の不支給により、申立人組合員が申立人組合を脱退し、会社と新賃金体系についての協定を締結して一時金等の支給を受けたこと、その結果、申立人組合員が大幅に減少したことは前記認定のとおりであり、会社は、申立人組合員に一時金等を支給しないことにより、申立人組合員が経済的に困窮し、申立人組合を脱退せざるを得ない状況となることを認識しながら、このような行為に出たものと推認することができる。したがって、会社の行為は、新賃金体系に係る協定の締結のため、一時金等の不支給を手段として、申立人組合の弱体化を図ろうとしたものであり、法第7条第3号の支配介入に該当する不

当労働行為であると認められる。

## 6 結論

以上のとおりであるから、申立人らの救済申立てのうち、会社が破棄通告者に対し、その意思確認を理由として個別に交渉したことによる支配介入及び破棄通告者に対する新賃金体系の適用による支配介入並びに一時金等の不支給による不利益取扱い及び支配介入については、不当労働行為として、主文1から4のとおり救済することとし、X 1 及び X 2 の被申立人らに対する不誠実団体交渉に係る申立て及び破棄通告者に対する新賃金体系の適用による不利益取扱いに係る申立ては、いずれも却下することとし、その余の申立ては失当として棄却することとする。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

平成16年1月22日

北海道地方労働委員会  
会長 熊本 信夫 ⑩