

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会・
函館金星自動車労働組合

被申立人 金星函館ハイヤー株式会社

上記当事者間の平成14年道委不第18号金星函館ハイヤー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3月16日開催の第1521回公益委員会議、同年4月9日開催の第1523回公益委員会議及び同月23日開催の第1524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 被申立人は、申立人が一人組合であるとして団体交渉の当事者性を否定し、申立人の申し入れる団体交渉を拒否してはならず、改めて申立人と平成14年賃金体系見直しに係る団体交渉を行い、平成8年9月3日付け和解協定書を踏まえ、見直しの必要性について、経営資料を提示し具体的に説明するなどして誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、審問終結時に申立人組合に加入していた組合員に対し、平成14年8月16日から前項の履行に至るまでの、旧賃金体系に基づき算定した賃金相当額から被申立人が新賃金体系に基づき申立人組合員に支給した額を控除した金額を支払わなければならない。
- 3 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、被申立人会社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 貴組合との平成14年賃金体系見直しに係る団体交渉において、平成8年9月3日付け和解協定を遵守せず、見直しの必要性を示す経営資料の提示を拒むなどの不誠実な対応をし、さら

に、貴組合が一人組合であるとして団体交渉の当事者性を否定し、貴組合の申し入れる団体交渉を拒否したこと。

2 貴組合と誠実な団体交渉を行わないで、貴組合員に対する賃金体系の変更を実施し、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。)

全国自動車交通労働組合総連合会・
函館金星自動車労働組合
執行委員長 X1 様

金星函館ハイヤー株式会社
代表取締役社長 Y1

4 申立人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、申立人全国自動車交通労働組合総連合会・函館金星自動車労働組合(以下「組合」という。)が、被申立人金星函館ハイヤー株式会社(以下「会社」という。)に対し、基準内賃金で約4万円の引下げを伴う新賃金体系(以下「新賃金体系」という。)の導入に係る平成14年の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)において、経営の状況に係る資料等の提出を求めたところ、会社が、信用悪化のおそれなどを理由として資料の提出を拒否したこと、別組合との合意がなされたことなどを理由に、組合との合意がなされないまま賃金体系を変更したこと及び組合が一人組合になったとしてその団体性を否定し、団体交渉そのものを拒否していることが、労働組合法(以下「法」という。)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) 被申立人は、申立人との平成14年の賃金引下げに係る団体交渉において、経営の悪化を示す経営資料を提出するなどして誠実に対応すること。
- (2) 被申立人は、別組合との合意がなされたことなどを理由として、申立人との合意がなされないまま、基準内賃金の引下げを強行し、申立人の運営に支配介入をしないこと。
- (3) 被申立人は、申立人に対し「一人組合」を理由に団体交渉を拒否しないこと。
- (4) 陳謝文の掲示及び新聞掲載

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の申立適格について

(1) 申立人の主張

会社は、会社の従業員である組合員がX1執行委員長(以下、「X1委員長」という。)一人であり、組合はいわゆる一人組合であるとして、その労働組合性を否定しているが、X2組合員(以下「X2組合員」という。)は、会社定年退職後も組合に残っているのに、組合員は2名であり、会社の主張は事実誤認に基づくものである。

(2) 被申立人の主張

会社との雇用関係にある従業員で、組合員資格を有するのはX1委員長一人のみである。組合員が、X1委員長一人になった経緯に会社は何らの関与もしておらず、組合員の復帰が予想されていない現時点においては、組合は労働組合としての団体性を喪失しており、本件申立ては、却下されるべきである。

また、組合は、X2を組合員であるとしているが、退職者を組合員とする組合規約上の根拠もなく、組合の形式的な存続を図り、本件不当労働行為救済の申立てを維持するための手段に過ぎないものである。

2 不誠実団体交渉について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、本件団体交渉において、個人の給与明細を見れば、売上げに占める賃金の割合(以下「賃率」という。)が高いことが分かるはずであり、赤字経営で大変であると口頭で説明するのみで、組合がなぜ約4万円もの基準内賃金の引下げが必要なのか組合員に理解できる資料を示し具体的に説明することを求めたにもかかわらず、これを一切拒否した。

イ また、組合が、平成8年9月3日付けで北海道地方労働委員会(以下「当委員会」という。)立会いの下で締結した和解協定書(以下「和解協定書」という。)の存在を指摘し、団体交渉での資料提出に関する協定の遵守を求めたことに対しても、経営資料の提出は経営権の放棄につながるとして資料提出に一切応じていない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、経営内容の窮状について、口頭ではあるが十分に説明をし、組合の理解と協力を得るために話し合いをしてきた。組合は、賃金体系の変更の必要性について、会社が毎月掲示する乗務員別の稼働実績や、組合員個人の給与明細から容易に理解できるはずである。

イ 経営資料の公開は、取引先との信用不安につながるとともに、従業員の不安を増長させることから、経営判断としてこれを行わなかったものである。

3 新賃金体系の強行実施について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、基準内賃金の引下げ提案を平成11年春闘回答時から毎年繰り返し、組合がこれに反対するということで毎年終了しており、平成14年についても同様に決着していたが、会社の現地責任者としてY2支配人(以下「Y2支配人」という。)が、着任してからすぐに、他組合や、どの組合にも所属していない正規乗務員(以下「非組合員」という。)の同意をあらかじめ取り付け、組合との団体交渉に臨んだのは、組合を他組合や非組合員と差別し軽視するものであり、組合運営に対する支配介入に当たる。

イ 組合が会社に対して4万円ではなく2万円ではだめなのかといった提言をするなど、賃下げについて何でも反対という態度ではなかったにもかかわらず、会社が組合との合意がなされないまま基準内賃金の引下げを一方的に強行したことは、組合運営に対する重大な支配介入である。

ウ また、会社は、組合が暗黙のうちに賃金体系の変更を認めたと主張しているが、組合員は生活のためにやむを得ず賃金を受領したものであって、賃金の引下げを強行した当日に抗議集会を実施した事実などを無視しており、組合が賃金体系の変更に同意した事実は一切ない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、平成14年においてもまず組合と団体交渉を実施し、組合が会社提案に対して反対であることを承知しており、話し合いが可能と考える他組合や非組合員と話し合いを進めたにすぎず、組合を他組合や非組合員と差別したり軽視したものではない。

イ 会社は、組合を除く他組合と非組合員については、新賃金体系についての合意が成立しており、組合とも何度も団体交渉を実施したが、結局同意を得ることができなかった。平成14年は、予定した以上の退職者が出て同年11月の退職金の支払時には資金不足に陥る事態が判明し、経営改善をしなければ金融機関の融資も受けられないため、賃金体系の見直しを断行せざるを得ない状況であった。

ウ 組合員は、賃金体系見直し後も、賃金について、異議を留めることなく受領しており、平成14年12月に実施した再改定の際にも、X1委員長から好意的な発言もあったこと、組合があっせん申請を自ら取り下げていることなどから、組合は、一連の賃金改定を了承し、暗黙の同意をしていたと思われる。

4 一人組合を理由とする団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

組合には、X1委員長とX2組合員の2名がおり、組合は、法第2条に適合した労働組合であるから、会社の団体交渉拒否には理由がない。

(2) 被申立人の主張

組合は、組合員がX1委員長一人のいわゆる「一人組合」となったことにより、社団性を失っており、会社は、もはや団体交渉をする資格がないものと判断したため、団体交渉の申入れに応じなかったものである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、昭和44年5月に設立された港タクシーが昭和45年6月に商号変更したものであり、肩書地において、資本金1,500万円、乗務員約50名(うち正社員8名)、その他従業員6名、車両18台をもって道路旅客運送業を営んでいる。

(2) 組合は、昭和44年6月に、会社の従業員によって結成された労働組合で、全労連・函館地方労働組合会議(以下「函労会議」という。)に加盟している。会社には、別組合として函館金星自動車労働組合(以下「金星労組」という。)及び函館金星第三労働組合(以下「第三労組」という。)がある。

本件救済申立て時から審問終結に至るまでの間、会社の従業員である組合員はX1委員長1名のみであるが、X2組合員退職当時の組合規約に、組合員の範囲を会社従業員に限定する規定はなく、X2組合員が、会社を定年退職した後も組合員として残ることを申し出、組合もこれを了承したことから、組合員の総数は、2名となっている。

なお、X2組合員は、定年退職後も組合活動に参加し、組合費の支払いを継続している。

2 労使間の交渉経緯等について

(1) 平成8年3月22日、組合は、当委員会に対し、会社の団体交渉応諾を求めて救済申立てを行ったが(平成8年道委不第12号事件)、同年9月3日、組合と会社は、当委員会の立会いの下で和解協定を結び、当該事件は終結した。この和解協定書には、団体交渉における資料提出に関し、次のとおり規定されている。

「1 組合と会社は、今後次の点に留意して、誠意をもって団体交渉を行う。

(1) (略)

(2) (略)

(3) 団体交渉にあたり、組合と会社は、資料の提出を求める場合、それが必要な理由を示して要求するものとし、相

手方はこれにできるだけ誠実に対応するものとする。(中略)提示された資料は、外部に持出さないよう留意するものとする。

(以下省略)

」

- (2) 平成11年6月、会社のY3常務(以下「Y3常務」という。)は、平成11年春闘の団体交渉において、初めて新賃金体系の導入を提案した。提案の内容は、精勤手当、無事故手当の廃止及び調整給、走行キロ手当の減額などにより基準内賃金を4万円程度引き下げる一方、歩合給の支給条件である売上目標額、いわゆる足切り額を28万円から27万円に下げ、歩率を32パーセントから40パーセントに引き上げて、歩合給の比率を高めるというものであったが、組合は、基準内賃金の大幅引下げは、家庭生活の崩壊につながるとして、これを拒否し、結局会社側も賃金体系の変更を実施せず、前年どおりの支給となった。
- (3) 会社のY3常務は、平成12年及び平成13年の春闘においても、平成11年と同様の提案を行ったが、組合の反対があり、賃金体系の変更を実施せず、この間基準内賃金は維持される結果となった。
- (4) 平成14年3月、組合は、賃上げ等に係る平成14年春闘・職場要求書を会社に提出した。
- (5) 同年6月13日、平成14年春闘の第1回団体交渉において、組合の要求に対し、会社のY3常務は、平成11年から毎年提案しているものと同内容の新賃金体系の導入を提案した。
- (6) 同月17日、組合のX1書記長は、会社のY4業務課長(以下「Y4課長」という。)に、会社の回答はのめないと伝えたところ、Y4課長は、分かったと答えた。
- (7) 7月ころ、会社の現地責任者が、Y3常務からY2支配人に交代した。Y2支配人は、交代に際してY3常務から一応の引継ぎを受けたが、新賃金体系案についての詳しい引継ぎはなかった。
- (8) 7月15日、会社は、この時点では唯一の別組合であった金星労組と新賃金体系についての合意協定を締結した。この協定には、賃金改定の時期を平成14年8月16日以降実施すると明記されていた。
- (9) 同月24日、会社のY2支配人は、当時の組合の執行委員長であったX3を会社の自室に呼び、賃金体系の見直しについて、他組合との合意協定の内容及び非組合員との話合いの経緯を説明し、6月には合意に至らなかったが、再度組合員に諮ってもらえないかという話をした。
- (10) 8月7日、組合と会社の間で賃金体系の見直しについての団体交渉が開催され、会社のY2支配人は、組合員の賃率が高く会社

運営は赤字で大変な状況にあること、新賃金体系の導入について別組合と妥結し他の乗務員からも同意を得ていることから、9月分給与から実施したいとの提案を行った。

これに対し、組合のX1書記長は、会社に対して和解協定書の存在を指摘し、組合員に経営の状況がある程度分かる資料の公開を求めるとともに、会社としての経営努力の不足を訴え、また、上部団体である函労会議のZ1議長は、経営の現状が分かる財務諸表の提出を求めた。

なお、会社のY2支配人及びY4課長は、X1書記長の指摘があるまで、和解協定書の存在を全く知らなかった。

組合の資料要求に対し、会社のY2支配人は、経理公開については、給料の明細を見れば売上げと総支給額が出ており、月例賃金の賃率を見ればそれが高いことも分かるのでそれをもって判断してほしい、赤字額などの具体的な数字には一切答えられないとの回答をしたことから、組合は、次回団体交渉までに資料提出の再検討を求め、この団体交渉は終了した。

- (11) 同月28日に開催された団体交渉において、会社のY2支配人は、財務資料の公開は、経営権を放棄することになるからできない、累積赤字は2,000万円あり、提案を理解してほしいとの回答を行った。組合は、会社に対し単年度の赤字額の提示を求めたが、会社はこれを拒否したことから、改めて資料の提出を要求した。
- (12) 9月3日、組合は、当委員会に対し賃金改定問題を調整事項としてあっせんを申請したが、同月4日に、会社が時間的にも資金的にも余裕が無く、退職金の支払時期も11月に来ていることを理由にあっせんを拒否したことから、同月12日、組合は、あっせん申請を取り下げた。
- (13) 同月11日、会社の申入れにより団体交渉が開催され、組合は、生活の窮状を訴え、経営の公開を求めたが、会社は、給与明細を見て判断してほしいとして、経営資料の提出はなされなかった。
- (14) 同月14日、会社は、組合に対し同月24日に団体交渉を開催したいとの申入れをしたが、組合は、翌25日に新賃金体系に基づく給与支給日を控えた状況で、誠意ある回答がなければ開催を応諾できないので、財務諸表の開示等の意向について文書回答すること、他の組合が同意したとしても、組合に対し労働条件の一方的引下げはできないことなどを内容とする申入書を、同月21日、会社に提出した。
- (15) 同日、会社は、財務諸表の開示はできないので給与明細による売上げと給与支給額で判断してほしいこと、会社として時間的、資金的余裕が無く、賃金改定による経営改善がなければ資

- 金の借入れができなくなり、退職金支払い時に資金不足に陥ることから、提案どおり賃金の改定を実施することを内容とする回答書を組合に提出した。
- (16) X2組合員は、同月20日をもって、会社を定年退職した。
- (17) 同月25日、会社は、組合員を含む全ての正規乗務員に対し、新賃金体系に基づき、8月16日から9月15日までの稼働に対する9月分賃金を支給した。乗務員が賃金を受け取る際、会社のY4課長に対し、X1書記長は、後で中身を確認してから文書で申し入れる、X2組合員は、組合と決着がついていないから不承知である、当時の組合執行委員長であったX4以下「X4委員長」という。)は、会社を辞めるとそれぞれ述べた。
- (18) 同日、組合は、会社社屋正面において、一方的な賃下げは許さないとする抗議集会を実施し、会社のY2支配人もこれを聞いていた。
- (19) 10月18日、組合の執行委員長が、X4委員長からX1委員長に交代した。X4委員長は、同月に会社を退職し、そのX5組合員も11月ころに会社を退職した時点で、会社の従業員である組合員はX1委員長一人となった。
- (20) 11月28日、会社は、同月に新たに結成された第三労組と、新賃金体系を一部見直した合意協定を締結した。見直された主な内容は、勤務形態を月11勤務から12勤務に1回延ばし、足切り額を27万円から25万円に引き下げ、歩率を40パーセントから34パーセントに下げるというものであった。この見直しは、本採用の乗務員から、最近の月間營收では歩合給支給の基準額である足切り額に届かず歩合給が出ないので、何とか足切り額を下げてほしいとの要望が会社にあったことから実現したものであった。
- (21) 12月2日ころ、会社は、X1委員長に対し、上記(20)の見直し内容を表にして渡し、これを説明したところ、X1委員長は、見直しの一部について評価すると発言した。
- (22) 同月5日、会社は、金星労組と、新賃金体系を一部見直した合意協定を改めて締結した。協定内容は、第三労組との協定と全く同じものであった。
- (23) 同月13日、組合は、当委員会に対し、前記第1の2の(1)、(2)及び(4)を救済内容とする本件不当労働行為救済申立書を提出した。
- (24) 平成15年2月28日、組合は、平成15年春闘・職場要求書を会社に提出し、その中で労働組合との合意なき賃下げの白紙撤回、和解協定書の遵守などを要求した。
- (25) 同年6月24日、会社のY2支配人は、X1委員長を会社に呼び、

平成15年春闘要求に対する回答を行ったが、その際、組合員が一人だから、組合に団体性はなく団体交渉ということにはならない、X1個人との話し合いには応じると伝えた。

(26) 同月25日、組合は、会社に対し、「組合否認の交渉拒否について」と題する文書を提出し、前日のX1委員長に対する発言について文書による謝罪と団体交渉開催の申入れを行った。

(27) 同月30日、会社は、組合に対して上記(26)についての回答書を提出したが、組合は労働組合組織ではなく謝罪の考えはない、団体交渉には応じられないが、X1個人との話し合いには応じるという内容であった。

(28) 7月8日、組合は、当委員会に対し、前記第1の2の(3)を救済内容とする本件不当労働行為救済追加申立書を提出した。

第4 判断

1 申立人の申立適格について

本件救済申立て時、会社の従業員である組合員がX1執行委員長一人であったのは、前記第3の2の(19)で認定したとおりである。

しかしながら、前記第3の1の(2)で認定したとおり、定年退職したX2組合員は、退職後も組合員として残ることを決意し、それを組合にも認められ、定年退職後も組合活動に参加し、組合費を支払い続けたもので、これによれば、本件審問終結時点で組合に加入していた組合員数は、2名であると認められる。

確かに、会社の指摘するとおり、X2組合員退職当時の組合規約には、組合員の範囲を明確に定める規定は存在していなかったが、このことによって組合規約が無効となるものではなく、X2組合員が組合に留まることも規約違反になるものではない。さらに、本件救済申立てを目的とする資格審査申請時の組合規約においては、従業員以外の組合加盟についての規定が整備されており、組合が労働組合として申立適格を有することは明らかであり、本件申立てを却下すべきとする会社の主張は理由がない。

2 不誠実団体交渉について

企業が、賃金体系の見直しをするに当たっては、特にそれが労働者にとって不利益な点を含むものである場合、労働者に対し、その合理性・必要性を十分説明するとともに、必要に応じ経営資料を示しつつ、労働者側の理解を求めるのが一般的であると解されるが、会社は、前記第3の2の(10)、(11)及び(13)で認定したとおり、経営改善の必要性を訴えるのみで、新賃金体系の合理性や、見直しをする経営上の必要性について何ら資料を提示していない。

これについて、会社は、組合が経営内容の分かる資料を求めたことに対し、毎月の乗務員別稼働実績の揭示や、個人の給与明細を見て理解できるはずだと主張するが、会社揭示や給与明細では

見直しの必要性はもとより、新賃金体系の合理性を十分判断できるものであるとは言えず、この会社の態度は、組合に対し、改定の合理性・必要性を少しでも分かりやすく説明すべき使用者として、誠実な対応であるとは到底言い難い。

会社は、経営資料の公開を拒否する理由として、取引先の不安と従業員の不安の増長を挙げるが、取引先の不安については、組合が秘密を暴露することを前提としたものであり、前記第3の2の(1)で認定したとおり、和解協定書における資料の外部持出し禁止等の合意によって、会社の企業秘密を外部に漏らさないことについて組合も既に理解を示していると考えられることから、正当な拒否理由であるとは言えず、実際に、組合に守秘義務を課した上で提示するなどの試みも一切なされていない。

また、会社の従業員の不安の増長という拒否理由についても、これが、賃金改定の必要性・合理性を十分に説明する努力を怠り、資料提示を一切拒否することの正当な理由になるとは到底言えない。

以上のとおり、賃金体系の見直しの必要性を示す経営資料の提示を拒んだ会社の行為は、不誠実な団体交渉に当たることは明らかであり、法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

3 新賃金体系の強行実施について

会社は、既に述べたとおり、本件団体交渉において、組合に対し、新賃金体系の合理性や見直しをする経営上の必要性について、何らの資料も提示せず、組合の理解を得る努力を怠るという不誠実な対応をし続けたものであり、結局、前記第3の2の(14)、(15)及び(17)で認定したとおり、組合の同意を得られないまま賃金体系を変更した。

会社の提案内容は、前記第3の2の(2)で認定したとおり、基準内賃金を4万円程度引き下げる一方、歩合給の比率を高めるというものであったが、前記第3の2の(20)、(21)及び(22)で認定したとおり、会社が、最近の月間營收では歩合給支給の基準額である足切り額に届かず、歩合給が出ないとの乗務員の要望を容れ、新賃金体系を、移行後約2か月という短期間の間で見直さざるを得なかった事実からすれば、結局、この提案は、歩合給支給がほとんど見込めず、賃金が実質的に4万円引下げになるという、組合員の生活に重大な影響を与えるものであったと言わざるを得ない。

にもかかわらず、会社が賃金体系の見直しについて必要な説明を欠いたまま、提案に同意していない申立人組合の組合員に対して賃金体系の変更を実施したことは、和解協定をないがしろにして一切の資料提示を拒否するという、実質的な組合無視と言える

会社の態度と相まって、その組合員に不安と動揺をもたらしたもので、申立人組合の運営に対する重大な支配介入と言うべきものであり、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わなければならない。

会社は、従業員への退職金の支払いに充てる資金を金融機関から借り入れるため、賃金改定を緊急に実施する必要があったと主張するが、このことは、組合に対し必要な説明を欠いたまま賃金体系の変更を実施した正当な理由とは認められない。

また、組合員個々人が改定後の賃金を受け取ったことや組合があっせん申請を取り下げたことなどをもって、組合の暗黙の同意があったとする会社の主張は、前記第3の2の(12)、(14)、(17)及び(18)で認定した組合の抗議行動や組合員の発言などから、組合が一方的な賃金体系の変更に反対していることが明白であり、採用できない。

なお、組合は、平成14年春闘において前年までと同様にいったん決着しているにもかかわらず、Y2支配人が着任してからすぐに、他組合や非組合員との同意をあらかじめ取り付け、その上で組合との団体交渉に臨んだ会社の行為が、そもそも組合差別の支配介入であると主張している。確かに、前記第3の2の(9)、(10)、(11)及び(13)で認定したとおり、Y2支配人が、着任して最初の団体交渉などで他組合と合意した事実を告げて組合の理解を求めようとした事実はいくつかあるが、他方、その後も会社から団体交渉を求めるなど組合の理解を得ようとする一定の姿勢は認められるのであり、他組合等と合意したことを理由として、会社が、組合に合意を強制しようとしたとまでは言えず、これらの事実のみをもって、他組合と差別した支配介入であると認めることはできない。

4 一人組合を理由とする団体交渉拒否について

組合が、会社の主張する「一人組合」には当たらず、労働組合としての申立適格を有することは、既に前記第4の1で述べたとおりであり、会社の団体交渉拒否には正当な理由はない。したがって、会社が、会社の従業員である組合員が1名であることを殊更取り上げることによって、組合の当事者性を否認し、団体交渉を拒否した行為は、組合をいたずらに嫌悪し、これまでの労使関係を無視したものであるという点で、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言わざるを得ない。

5 救済方法について

会社が、賃金体系の見直しについて必要な説明を欠いたまま賃金体系の変更を実施したことは、既に判断したとおり、組合に対する重大な支配介入であり、さらに、会社は、その後も組合が一人組合に当たるとして団体交渉そのものを拒否するなど組合を無

視ないし否定する姿勢を強めてきている。

組合の求める救済内容は、前記第1の2のとおりであるが、このような会社の姿勢に鑑みて、不当労働行為による侵害を排除し、救済命令を実効性あるものとするためには、会社に対し単に改めて誠実な団体交渉を実施するよう求めるのみならず、賃金体系の見直し前の状態に復した上での組合との団体交渉を求めることなどが必要であると判断し、主文1から3のとおり命令する。

なお、申立人は、新聞紙面への謝罪広告掲載を求めるが、主文の救済方法で足りると判断するので、この部分は棄却する。

よって、当委員会は、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4月23日

北海道地方労働委員会
会長 熊本信夫 ㊟