

命 令 書

再 審 査 申 立 人 札幌交通株式会社

再審査被申立人 日本交通労働組合

再審査被申立人 X1

再審査被申立人 X2

上記当事者間の中労委平成 16 年(不再)第 12 号事件(初審北海道労委平成 14 年(不)第 7 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 9 月 7 日第 16 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第 1 項を取り消し、第 2 項を第 1 項とし、第 3 項から第 6 項までを 1 項ずつ繰り上げる。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 本件は、札幌交通株式会社(以下「会社」という。)が、①平成 13 年 5 月 16 日付けで交運従業員労働組合(以下「交運従組」という。)が申し入れた同年度春闘に係る団体交渉において、提案理由を具体的に説明しないなど不誠実な態度に終始したこと、②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に日本交通労働組合(以下「組合」という。)に加入してこれを破棄した組合員(以下「破棄通告者」という。)に対し、個別交渉を行ったこと、③組合員のうち、従前の勤務体系・勤務時間により就労する破棄通告者に対し、新賃金体系に基づいて計算した賃金を支給したこと、④新賃金体系に同意しないこと等を理由に組合員に同年度の夏季・冬季一時金及び燃料手当(以下「一時金等」という。)を支給しなかったことが不当労働行為であ

るとして、組合並びに X1(以下「X1」という。)及び X2(以下「X2」という。)が平成 14 年 5 月 13 日に、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、北海道労働委員会(以下「北海道労委」という。)に救済を申し立てた事件である。

- 2 組合並びに X1 及び X2 が請求した救済の内容は、①誠実団体交渉応諾、②破棄通告者に対して個別交渉を行うことによる支配介入の禁止、③従前の勤務体系等により就労する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払うことによる不利益取扱い及び支配介入の禁止、④新賃金体系に同意すること等を条件に一時金等を支給することによる不利益取扱い及び支配介入の禁止、⑤陳謝文の掲示である。
- 3 平成 16 年 2 月 5 日、北海道労委は会社に対し、①破棄通告者に対し、その意思を確認することを理由として個別交渉を行うことによる支配介入の禁止、②従前の勤務体系等により就労する破棄通告者に対し、新賃金体系に基づいて計算した賃金を支払うことによる支配介入の禁止、③新賃金体系に同意しないこと等を理由に一時金等の支払をしないという不利益取扱い及び支配介入の禁止、④上記①ないし③に関する文書掲示を命じ、⑤X1 及び X2 の申立てのうち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を却下し、⑥その余の申立て(協同組合を被申立人とする申立て、組合の申立てのうち不誠実団体交渉に係る申立て)を棄却した。
- 4 平成 16 年 2 月 19 日、会社はこれを不服として、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて再審査を申し立てた。

第 2 再審査申立人(会社)の主張

1 組合らの当事者適格及び救済利益について

(1) 組合について

ア 当事者適格について

初審命令は、交運従組を連合体に類似した性質を併せ持つものと認定し、交運従組結成後も、組合が規約、意思決定機関、執行機関及び会計等を有し、独自の活動を行っていたことを理由に、独立した労働組合として当事者適格を認めている。しかし、交運従組が単一の労働組合として結成されて以降、交運従組が集団的労働関係の一方当事者である。組合は、交運従組の支部を名乗って活動していたとしても、親睦団体としての機能を有していたに過ぎず、集団的労働関係の一方当事者としての労働組合ではなくなっていたのが実体である。

また、組合が交運従組から適法に脱退したとの証拠はないから、再審査被

申立人たる組合は、交運従組結成前に存在した組合とは連続性を持たない、平成14年2月17日に交運従組を脱退したX1、X2らによって新たに結成された別組織である。

したがって、組合は、本件紛争の過程においては独立した労働組合として存在していなかったものであり、当事者適格を有しないと解すべきであるから、組合の救済申立ては却下されるべきである。

イ 救済利益について

本件の申立てに係る不当労働行為は全て平成13年度春闘に関わるものであり、仮に救済利益を有する労働組合があるとしても、それは当時の集团的労働関係の一方当事者である交運従組であって組合ではない。交運従組が一つの独立した労働組合として結成されて以降、全ての労働組合活動は交運従組が行っており、交運従組は会社と労働協約を締結し、同13年度春闘においても一つの労働組合として行動し、同年6月4日に交運従組が本件団体交渉に係る労使紛争につき北海道労委に救済を申し立てた事件(以下「前事件」という。)においてもそのような主張・立証を行っていた。そして、組合員も含めた交運従組の組合員は交運従組の締結する協定によって規律されるのであるから、交運従組が全体集会を開いて春闘を終息する方針を決議した以上、適法な脱退手続を経ずに交運従組から分裂した組合に、交運従組時代に存在した問題について救済を求める利益はない。そうでなければ、労使間に更なる紛争の蒸し返しを認めることになる。

また、組合に破棄通告者が残っていない以上、組合に救済を求める、利益はない。

(2) X1及びX2について

ア 当事者適格について

X1及びX2は、平成13年度春闘を終息し、不当労働行為の救済申立てを取り下げた交運従組の組合員であった。労働組合が既に解決したと判断して終息させた紛争を、一個人が反対であるからと言って蒸し返しを行うことは認めるべきではない。したがって、本件紛争に関しては、X1及びX2は当事者適格を有せず、申立ては却下されるべきである。

イ 救済利益について

X1及びX2は、平成13年度春闘において交運従組の幹部として活動した組合員であり、独自に不利益取扱い及び支配介入の当事者になり得るものではない。初審命令は、支配介入は団結権侵害の問題であるから、組合の意向に反しない限り救済を求めることができるとしているが、本件で団結権侵害が

問題となるとすれば交運従組であり組合ではない。その交運従組が全体集会を開いて前事件の救済申立てを取り下げている以上、それを団結権の侵害として主張することは交運従組の意向に反していることは明らかである。したがって、X1 及び X2 に救済の利益はない。

2 不当労働行為の客体の認識について

不当労働行為制度が労働組合による組合活動等に対する侵害を排除することを目的とする以上、不当労働行為が成立するには、その対象がどの労働組合であるかの認識が必要である。これは、労働組合法第7条第1号が「労働者が労働組合の組合員であること、…若しくは労働組合の正当な行為としたことの故をもって」と定めていることから当然解釈されることであり、労働組合法第7条第3号の支配介入についても、それは構成要件に該当するか否かを判断する主観的要件の存否の問題である。本件の申立てに係る不当労働行為は全て平成13年度春闘に関わるものであり、その対象は交運従組であり組合ではないのであるから、組合を不当労働行為の客体として認識していたわけではなく、不利益取扱い及び支配介入は成立しない。

3 個別交渉について

個別意思確認行為の対象は個別協定締結者であり、締結当時は非組合員であった。当時、交運従組は組合員名簿を提出していないのであるから、この個別意思確認対象者が交運従組の組合員であるとの認識を会社は持ち得ず、ましてや当時、合併して消滅したと思っていた組合の組合員であったとの認識は全くない。初審命令は、その具体的事実として X3 らに対する個別意思確認行為を指摘しているが、X3、X4 及び X5 は、分裂後も交運従組に残った組合員であって組合の組合員ではなく、X6 についても組合の組合員であったとの証拠はない。したがって、仮にこれら X3 らへの言動に問題があったとしても、それは組合に対する支配介入になり得るものではない。

4 破棄通告者に対する新賃金体系の適用について

上記3のとおり、会社は、個別協定締結者が組合の組合員であることはもちろん、交運従組の組合員であることも知り得る立場にはなかったのであり、もし個別協定の有効・無効を協議する必要があったとしても、各個人との間の話であって組合あるいは交運従組との問題ではない。当時、当事者としては組合はあり得ず交運従組しかないのであるが、仮に、個別協定が労働条件の一つとして交運従組と協議する必要があったとしても、それは団体交渉拒否の不当労働行為として問題となる余地はあるかもしれないが、支配介入にはなり得ない。交運従組は最終的に会社の提案を受け入れ、個別協定の有効性を認めたのであるから、実質的

に会社は交運従組と協議の上解決したことになるのであって、会社としては何ら支配介入を行ったことにはならない。

5 一時金等の不支給について

一時金等はいずれも年間の賃金体系の一部であって、月例賃金と一体をなすものであり、年間賃金の根幹を成す月例賃金が決定されなければ一時金の額を決めることはできない。この賃金構造上の問題から、会社においては、毎年月例賃金の協定が終了してから一時金等の交渉を行っており、これが労使慣行となっているのである。なお、組合の組合員以外にも、個別協定を締結しないで一時金等の支給を受けていない従業員はいるのである。したがって、一時金等を支給しないことは、組合の組合員である故をもって不利益取扱いを行ったことにはならない。また、過去においては、組合を脱退しないで個別協定の締結を申し出て一時金等を受領している従業員もいたのであり、個別協定締結と労働組合の脱退は必然的に関連するものではなかったのであるから、組合に対する支配介入にもならない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第3「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人組合」を「組合」と、「申立人組合員」を「組合員」と、「当委員会」を「北海道労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(3)中「法人格を取得した」の次に「。なお、平成15年2月3日現在、この法人格は存続している」を加える。
- 2 2の(2)中「交運従組の支部を名乗り」の次に「(この点について、組合の同年5月27日付け機関紙には、「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。」と記載されていた。)」を加え、末尾に次のとおり加える。

「例えば、交運従組結成後も組合と札幌労組は定期大会を別々に開催して役員をそれぞれ選出し、執行委員会も別々に開催しており、組合機関紙も別々に発行していた。この点に関し、同12年7月まで会社の営業部長であったY1は、札幌労組は交運従組札幌支部として、組合は交運従組日本支部として、機関紙を別個に発行していることを認識していた。

なお、組合と札幌労組は会社に対する新年の挨拶等も別々に行っており、同13年には、組合は1月5日に、札幌労組は同月9日に会社に対し新年の挨拶を行った。この際Y1社長は各組合に対し、年末年始の有給休暇の取得が非常に多かったため業務に支障を来した旨の話をした。

また、組合と札幌労組は、会社の賃金支給日に会社の点呼室で組合費を別々に徴収していた。点呼室は会社の事務室とカウンターを隔てた隣にあり、組合費の徴収場所は会社管理職からもよく見える位置にあった。」

3 2の(3)中「日本交通との間で協定書を締結していたが、」を「会社との間で協定書を締結していたが(以下「旧賃金協定」という。)、」に改め、「平成12年5月24日付けで会社と」の次に「旧賃金協定を平成12年度も同一の内容で継続する趣旨の」を加える。

4 2の(5)中「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、」を「37,000円以上の基本給の引下げ、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内容を含む一方で、無事故・無違反者には服務手当として30,000円を新設するものであった。全体として、」に改める。

5 2の(6)中「新賃金体系を」の次に「点呼室の」を加え、「個別協定書への同意を求める作業を開始した。」を「個別に新賃金体系を定めた協定書に同意する旨の署名を求める作業を開始した。」に改める。

6 2の(16)の末尾に次のとおり加える。

「同じ頃、組合員であったX7は、「交運従業員労働組合支部日本交通労働組合脱退申請書」と題する書面に署名及び押印している。」

7 2の(31)中「同年度の一時金等」を「同13年度の一時的金等」に改め、「代表取締役就任した。」の次に次のとおり加える。

「平成14年4月17日、会社は、組合に対して、交運従組と締結した上記(3)認定の平成12年度賃金に係る協定書の破棄を通告した。」

8 2の(31)の次に(32)、(33)及び(34)として次のとおり加える。

「(32) X1、X2ら7名は、会社が、平成14年3月25日に上記(3)認定の旧賃金協定を解約する旨の予告をしたことに対し、旧賃金協定に基づく労働契約上の地位を仮に定めることなどを求めて札幌地方裁判所に仮処分を申し立てた。同裁判所は、同14年8月26日、旧賃金協定解約の予告期間満了後である同年7月21日以降、X1、X2ら7名が旧賃金協定の労働条件に基づく労働契約上の地位にあることを認めて、会社に対して旧賃金協定に基づき賃金を支払うよう仮処分命令を発した。

なお、この仮処分命令は、X1、X2ら7名が旧賃金協定の適用を受ける地位にあったか否かについて、「平成11年度の賃金協定の当事者が日本交通労働組合であり、平成12年度の賃金協定の当事者が交運従業員労働組合

であったこと、平成 14 年 2 月 17 日に交運従業員労働組合と日本交通労働組合が連合を解消する旨を確認していること、債務者が同年 4 月 17 日に日本交通労働組合を相手方として平成 12 年度の賃金協定を破棄するとの通告をしていること、債権者らが平成 12 年度の賃金協定が締結された当時から現在まで日本交通労働組合の組合員であることが一応認められる。以上の事実によれば、債権者らの属する日本交通労働組合らの連合団体であった交運従業員労働組合が平成 12 年度の賃金協定を締結し、その後日本交通労働組合が交運従業員労働組合を脱退したことが認められるから、債権者らは、本件協約の適用を受ける地位にあったといえることができる。」と判断している。

(33) 平成 15 年 3 月 28 日、組合及び X1、X2 ら 7 名は、同 13 年以降の夏季・冬季一時金、燃料手当等相当額の支払を求めて札幌地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起し、本件再審査審問終結時現在、同裁判所に係属中である。

(34) 交運従組からの組合の離脱後、札幌労組と札幌新労組は交運従組に残り、組織一本化に向けての協議を続けたが、財政問題や上部団体の問題により難航し、結局、平成 16 年 7 月 13 日をもって交運従組は解散し、その後は札幌労組及び札幌新労組がそれぞれ独自の組合活動を行うようになった。」

第 4 当委員会の判断

1 組合らの当事者適格及び救済利益について

会社は、組合並びに X1 及び X2 は本件紛争に関して当事者適格を有せず、本件申立ては却下されるべきであり、また、救済の利益はないと主張するので、以下判断する。

(1) 組合について

ア 当事者適格について

(ア) 前記第 3 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 3(以下「初審命令理由第 3」という。)の 2 の(2)認定のとおり、交運従組結成後も組合及び札幌労組は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、定期大会も別々に開催して役員をそれぞれ選出し、執行委員会も別々に開催し、組合機関紙も別々に発行し、組合費も別々に徴収していた。また、同 1 の(3)認定のとおり、組合は交運従組結成に伴い解散したのではなく、交運従組結成後も労働組合としての法人格を有している。以上のことからすれば、交運従組結成後も組合及び札幌労組はそれぞれ独自性を保って活動し、独立した労働組合として存続して

いたものと認められる。

(イ) なお、会社は、交運従組が単一の労働組合として結成されたものであると主張する。しかしながら、上記判断のとおり、交運従組結成後も組合及び札幌労組はそれぞれ独自性を保って活動し、独立した労働組合として存続していたのであり、交運従組は、組合と札幌労組(同2の(7)認定のとおり、同年5月以降は札幌新労組も含む。)によって構成される連合体であったものと言うことができる。

また、会社は、再審査被申立人たる組合が交運従組を脱退した X1、X2 らによって新たに結成された別組織であると主張するが、上記判断のとおり、交運従組結成後も組合が独立した労働組合として存続していたのであるから、別組織とは言えない。

(ウ) 以上からすれば、組合は、本件紛争の過程において独立した労働組合としての実体を有するものであり、本件について当事者適格を有すると言ふべきであるから、本件申立ては却下すべきであるとの会社の主張は採用できない。

イ 救済利益について

(ア) 初審命令理由第3の2の(2)ないし(5)及び(9)認定のとおり、交運従組結成後、組合は、会社との団体交渉等についてはその権限を交運従組に委ね、会社との団体交渉等はすべて交運従組が行っていたところ、同(26)及び(27)認定のとおり、交運従組は全体集会を開いて会社との間で新賃金体系に関する協定を締結することを決議して新賃金体系につき会社提案のとおり妥結し、一方、組合はこれに反対して交運従組との関係を解消することを決定している。以上の経緯をみると、団体交渉の当事者は交運従組であり、したがって、本件におけ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交運従組であって組合ではない。しかしながら、そのことと、この間に生じた不誠実団体交渉以外の事項である組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に関しては別個に判断すべき問題である。

(イ) すなわち、上記アに説示したとおり、交運従組結成後も組合が独立した労働組合としての実体を有し、交運従組が組合と札幌労組等によって構成される連合体である以上、会社による組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入が行われた場合は、交運従組に対する不当労働行為であると同時に、独立した労働組合としての実体を有する組合に対する不当労働行為であると言うことができる。よって、その後に組合が交運従組と

の関係を解消し、交運従組が前事件の救済申立てを取り下げたとしても、組合には、独自に不当労働行為の救済を申し立てる利益があるものと言うべきであって、労使紛争の蒸し返しとの会社の非難は当たらない。

なお、会社は、組合の交運従組からの脱退手続は適法に行われたとの証拠はないとも主張するが、組合が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、組合の交運従組からの脱退手続の適法性は組合の救済利益の有無の判断に影響を及ぼすものではなく、会社の主張は採用できない。

(ウ) 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が組合を脱退したとしても、不当労働行為救済制度は使用者の不当労働行為によって生じた労働組合員個々の不利益の是正のみならず、労働組合員個々に対する不当労働行為は同時に労働組合員が所属する労働組合に対する不当労働行為としてその是正を目的とするものであるから、労働組合は固有の救済利益を有する。よって、本件においても、組合には、独自に不当労働行為の救済を申し立てる利益があるものと言うべきである。

(エ) 以上からすれば、組合は、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入について救済利益があると言うべきであるから、この点に関する初審判断は相当である。

(2) X1 及び X2 について

ア 当事者適格について

初審命令理由第3の1の(4)認定のとおり、X1 及び X2 は本件発生時にはいずれも組合の組合員であった。また組合は、交運従組結成後も独立した労働組合としての実体を有することは上記(1)のア判断のとおりである。

不利益取扱い及び支配介入に対する救済申立てについては、かかる行為を受けた労働者が所属する労働組合のみならず、当該労働組合員自身もまた当事者適格を有するものである。

以上からすれば、X1 及び X2 もまた組合と同じく本件について当事者適格を有すると言うべきであるから、本件申立ては却下すべきであるとの会社の主張は採用できない。

イ 救済利益について

会社による組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入が行われた場合には、その後に組合が交運従組との関係を解消し、交運従組が前事件の救済申立てを取り下げたとしても、組合は、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上記(1)のイ判断のとおりであることから、組

合の組合員もまた組合の意向に反しない限り、独自に救済を申し立てる利益がある。しかるに、初審命令理由第3の1の(4)認定のとおり、X1及びX2は本件発生時にはいずれも組合の組合員であり、現に組合は救済を申し立てているのであるから、X1及びX2の本件救済申立ては組合の意向に反していないことは明らかである。

そして、同2の(31)認定のとおり、会社は、新賃金体系についての協定が締結されない限り組合の組合員に対し一時金等を支給しないとの姿勢を維持し続けており、X1及びX2が一時金等の支給を受けていないことも明らかである。

以上からすれば、X1及びX2は、一時金等の不支給に関する不利益取扱い及び支配介入について救済利益があると言うべきであるから、この点に関する初審判断は相当である。

2 不当労働行為の客体の認識について

会社は、本件において、組合を不当労働行為の客体として認識していたわけではない旨主張するので、この点について判断する。

- (1) 初審命令理由第3の2の(2)及び(16)認定のとおり、①組合が機関紙において交運従組結成後も独自の組織を存続させる方針を示していたこと、②組合と札幌労組は会社に対する新年の挨拶等を別々に行っていたこと、③組合と札幌労組は、会社の賃金支給日に会社の点呼室で組合費を別々に徴収しており、その場所は会社管理職からもよく見える位置にあったこと、④平成12年7月まで会社の営業部長であったY1は、札幌労組は交運従組札幌支部として、組合は交運従組日本支部として、機関紙を別個に発行していることを認識していたこと、⑤同13年6月頃、組合員であったX6及びX5が組合からの脱退書を会社に提出して夏季一時金の支給を受けたこと(同じ頃、組合員であったX7が「交運従業員労働組合支部日本交通労働組合脱退申請書」と題する書類に署名及び押印していたことからすれば、X6及びX5が会社に提出した脱退書はこれと同一のものであったと推認される。)が認められる。

また、同(31)及び(32)認定のとおり、会社が、組合の交運従組離脱後に、組合に対して旧賃金協定を解約する旨の予告をするとともに、交運従組と締結した平成12年度賃金に係る協定書の破棄を通告したことは、交運従組結成後もなお、組合を労働協約の適用を受ける地位を有する労働組合として認識していたことを窺わせる。

- (2) 上記の各事実からすると、会社は、交運従組結成後においても、組合が独立した労働組合として存続していたことを認識していたものと言うことができる。

すなわち、上記1の(1)のア判断のとおり、交運従組が組合と札幌労組等によって構成される連合体であることからすれば、会社は、不当労働行為の客体として交運従組を認識していたと同時に、交運従組を構成する組合を不当労働行為の客体として認識していたと判断することができる。よって、組合を不当労働行為の客体として認識していないとする会社の主張は採用できない。

そこで、以下において、組合が、不当労働行為であるとして救済を申し立てた具体的事実について、その成否を判断する。

3 個別交渉について

初審命令理由第3の2の(15)及び(16)認定のとおり、会社管理職らは、破棄通告者の意思を個別に確認するとして、当時組合の組合員であったX3、X6、X4、X5らに対し個別に接触して個別交渉を行い、破棄通告は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するとともに、夏季一時金の支給を受けるためには組合からの脱退が必要であるなどと述べた。

この点について、会社は、当時交運従組は組合員名簿を提出していないのであるから、個別意思確認対象者が交運従組に属する組合員又は組合の組合員であったとの認識は全くないと主張する。しかしながら、同(10)、(15)及び(18)認定のとおり、交運従組は当初、自交総連交運従組札幌交通労働組合名をもって個別協定の破棄を通告しようとしたこと、交運従組は平成13年6月16日の団体交渉において、組合員との個別交渉により会社の見解を押し付けているとして抗議し、また、同月27日に破棄通告者に対し新賃金体系に基づく賃金を支給したことに対しても抗議していることからすれば、会社は、破棄通告者が交運従組に属する組合員であることを認識した上で、個別交渉を行っていたものと認められる。

また、組合員であったX6及びX5が組合からの脱退書を会社に提出して夏季一時金の支給を受けたことなどからすれば、会社は、交運従組結成後も組合が独立した労働組合として存続していたことを認識していたことは上記2の(2)判断のとおりであり、会社は、個別交渉を行った破棄通告者の中には組合の組合員が含まれることも認識していたものと認められる。なお、会社が組合の組合員以外の札幌労組等の組合員のみを選んで個別交渉を行ったとの疎明はない。

このように、会社が、破棄通告者が交運従組に属する組合員であること及びその中には組合の組合員が含まれることを認識しながら、交運従組の抗議を無視して行った個別意思の確認行為は、組合員の意思確認と言うより、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、交運従組又は組合を介さずに直接破棄通告者と個別交渉を行い組合からの脱退を迫ることは、破棄通告は無効であるとの会社の方針を押

し付けることにほかならず、そのことは、組合の弱体化を企図した組合に対する支配介入に該当するものである。したがって、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、会社は、X3、X4及びX5は分裂後に交運従組に残った組合員であって組合の組合員ではないと主張するが、初審命令理由第3の2の(16)認定のとおり、個別交渉を行った、当時には組合の組合員であったのであり、上記1の(1)のイに説示したとおり、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が組合を脱退したとしても労働組合は固有の救済利益を有するから、上記判断を左右するものではない。

ところで、この破棄通告者に対する個別交渉は、初審命令理由第3の2の(6)、(7)及び(10)認定のとおり、同年5月1日の交運従組に対する新賃金体系の提示後に非組合員に対する個別協定への同意を求める作業が先行した後、交運従組が組織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て非組合員らに働きかけた結果、多くの非組合員らが交運従組に加入し、そのうち約70名が破棄通告を行うという状況下で、破棄通告者に対してのみなされたものである。これは、この当時の特殊事情であると言うべきであるから、今後同様なことが繰り返される恐れが大きいとは考えにくい。よって、救済方法としては文書掲示で足りると考えるので、その限りにおいて、初審命令を取り消すこととする。

4 破棄通告者に対する新賃金体系の適用について

初審命令理由第3の2の(7)ないし(11)認定のとおり、平成13年当時、会社と交運従組は新賃金体系に関する協定を締結していなかったのであるから、交運従組に属する組合員である破棄通告者については、同12年5月の会社と交運従組との協定に基づく従前の賃金体系により就労しているものと認められる。また、同(5)認定のとおり、新賃金体系は、基本給に対する歩合給の割合を高めて成果給重視の性格を強めたもので、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ることから、労働条件の低下に繋がる内容を含むものであると言える。そして、交運従組は新賃金体系に反対してその撤回を求め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は、交運従組又は組合と協議して決定すべきであったと言うべきである。

しかるに、会社は、同(18)認定のとおり、交運従組とも組合とも協議を行うこともなく、破棄通告者に対して新賃金体系に基づく賃金を支給したものであり、このような会社の行為は、組合の意向とその存在を無視するものであって、組合の弱体化を企図した組合に対する支配介入に該当するものである。したがって、

これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、会社は、個別協定締結者が組合の組合員であること及び交運従組に属する組合員であることも知り得る立場にはなかったと主張するが、上記3判断のとおり、会社は、破棄通告者が交運従組に属する組合員であること及び破棄通告者の中に組合の組合員も含まれることを認識していたものと認められる。また、会社は、交運従組が最終的に会社の提案を受け入れて協議の上解決したのであるから支配介入にはならないとも主張するが、上記1の(1)のイ判断のとおり、組合には固有の救済利益があつて、初審命令理由第3の2の(31)認定のとおり、会社と組合との間には未だ新賃金体系に関する協定は締結されず、この問題は解決していないのであるから、いずれの主張も上記判断を左右するものではない。

5 一時金等の不支給について

- (1) 初審命令理由第3の2の(12)、(14)、(20)、(22)及び(31)認定のとおり、会社は、交運従組との団体交渉において、新賃金体系についての協定が締結されなければ平成13年度の夏季一時金の交渉はできない旨を回答し、それ以降、新賃金体系に同意した従業員に対してのみ一時金等を支給し、組合の組合員に対しては、新賃金体系についての協定が締結されない限り支給しないとの態度を維持し続けている。

この点について、会社は、一時金等はいずれも年間の賃金体系の一部であつて、月例賃金と一体をなすものであり、月例賃金が決定されなければ一時金の額を決めることはできないと主張する。しかしながら、同年度の夏季一時金は従前の賃金体系における同12年11月21日から同13年5月20日までの6か月間の総稼動額を基準として、総稼動額の段階に応じて一定の率を乗ずることによって算出され、同年度の燃料手当は、同12年9月21日から同13年9月20日までの年間稼動額を基準として、5段階により支給額を定め、同年度の冬季一時金は同年5月21日から同年11月20日までの6か月間の総稼動額を基準として、総稼動額の段階に応じて一定の率を乗ずることによって算出されていることからすれば、適当な率や金額を設定して一時金等を暫定的に仮払し、後日新賃金体系についての協定が締結された段階で過不足を精算することも十分に可能であつたものと言うべきである。

このことに、会社が、破棄通告者に対し個別交渉を行ったこと及び新賃金体系に基づく賃金を支給したことが組合に対する不当労働行為であることは上記3及び4判断のとおりであることを併せ考えれば、会社が組合員に一時金等を支給せず、新賃金体系についての協定が締結されない限り支給しないとの態度

に固執し、一時金等の仮払等の代替案の提案さえしなかったことには合理的理由はなく、会社の行為は、組合の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言うべきである。

なお、会社は、組合の組合員以外にも、個別協定を締結しないで一時金等の支給を受けていない従業員はいるのであるから、一時金等を支給しないことは、組合の組合員である故をもって不利益取扱いを行ったことにはならないと主張する。しかしながら、組合の組合員以外に一時金等の支給を受けていない従業員がいたとの疎明はなく、仮にそうであったとしても、組合があくまで新賃金体系の導入に反対しているという状況の中で、新賃金体系に同意した従業員に対してのみ一時金等を支給した会社の行為は、組合の組合員を経済的に不利益に取り扱うものであることは明らかである。

(2) また、会社は、過去においては、組合を脱退しないで個別協定の締結を申し出て一時金等を受領している従業員もいたのであるから、個別協定締結と労働組合の脱退は必然的に関連するものではなく、組合に対する支配介入にもならないとも主張する。しかしながら、初審命令理由第3の2の(16)、(28)及び(29)認定のとおり、会社管理職らが組合の組合員らに対し、一時金等の支給を受けるためには組合からの脱退が必要である旨を述べ、現に脱退書を提出して一時金等の支給を受けた組合員もいたこと、交運従組が新賃金体系に関する協定を締結し、組合が交運従組との関係を解消して以降、組合からの脱退者が相次いでいることからすれば、新賃金体系に同意した従業員に対してのみ一時金等を支給した会社の行為は、組合の組合員に対して一時金を支給しないことにより組合を脱退せざるを得ない状況となることを企図して、組合の組合員に対して経済的揺さぶりをかけ、組合からの脱退を促したものであると判断される。

(3) 以上からすれば、会社が、新賃金体系に同意しないことを理由に組合の組合員に対し一時金等を支給しなかったことを労働組合法第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した初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項で命じた破棄通告者に対して個別交渉を行うことによる支配介入の禁止に関しては文書掲示のみを命じることとし、その限りにおいて初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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17年9月7日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 印