

命 令 書

札幌市北区北6条西7丁目 北海道自治労会館3階

申立人 札幌中小労連・地域労働組合

上記代表者 執行委員長 A

札幌市東区北丘珠5条4丁目3番1号

申立人 札幌地域労組田井自動車支部

上記代表者 支部長 B

札幌市東区北丘珠5条4丁目3番1号

被申立人 田井自動車工業株式会社

上記代表者 代表取締役社長 C

上記当事者間における平成24年道委不第20号田井自動車工業事件について、当委員会は、平成25年12月27日開催の第1748回公益委員会議、平成26年1月10日開催の第1749回公益委員会議及び同月28日開催の第1750回公益委員会議において、会長公益委員樋川恒一、公益委員成田教子、同浅水 正、同加藤智章、同山下竜一、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成24年12月賞与の支給につき、争議行為による不就労の日数を勤務制限のないものとして是正し、それにより算定した金額と暫定支給として既に支払った金額との差額を申立人札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成24年12月賞与の支給につき、申立人札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に対し、争議行為による不就労を理由にことさらに不利益に取り扱うことにより、申立人らの運営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、申立人らが要求した未払残業代問題に係る団体交渉、平成24年12月賞与に係る団体交渉及びチェック・オフの実施に関する労働基準法第24条第1項ただし書に規定する協定を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人は、前記3の団体交渉について不誠実な対応をすることにより、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、争議行為につき、申立人札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に対し、申立人らが自主的に決定すべき争議行為の解除について不当な影響を与える書面を個別に送付するなどして、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人は、申立人らと何ら協議をすることなく、いったん合意したチェック・オフを一方的に中止して、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 7 被申立人は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の総務部社屋及び本社工場事務所の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から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、貴組合らに対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第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24年12月賞与の支給につき、札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に対し、争議行為による不就業の日数を勤務制限のある日数として取り扱うことにより、ことさらに不利益に取り扱ったこと。
- 2 平成24年12月賞与の支給につき、札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に対し、争議行為による不就業を理由にことさらに不利益に取り扱うことにより、貴組合らの運営に支配介入したこと。
- 3 貴組合らが要求した未払残業代問題に係る団体交渉、平成24年12月賞与に係る団体交渉及びチェック・オフの実施に関する労働基準法第24

条第1項ただし書に規定する協定に係る団体交渉に誠実に応じなかったこと。

4 前記3の団体交渉について不誠実な対応をすることにより、貴組合らの運営に支配介入したこと。

5 貴組合らの争議行為につき、札幌地域労組田井自動車支部に所属する組合員に対し、貴組合らが自主的に決定すべき争議行為の解除について不当な影響を与える書面を個別に送付するなどして、貴組合らの運営に支配介入したこと。

6 貴組合らと何ら協議をすることなく、いったん合意したチェック・オフを一方向的に中止して、貴組合らの運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する初日を記載すること）

札幌中小労連・地域労働組合

執行委員長 A 様

札幌地域労組田井自動車支部

支部長 B 様

田井自動車工業株式会社

代表取締役社長 C

8 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人札幌中小労連・地域労働組合（以下「地域労組」という。）及び札幌地域労組田井自動車支部（以下「支部組合」といい、「地域労組」と合わ

せて「組合」という。)から、被申立人田井自動車工業株式会社(以下「会社」という。)の下記(1)の行為が労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」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、当委員会に救済申立てがなされた。その後も、組合から、会社の下記(2)及び(3)の行為が労組法第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して、また、会社の下記(4)の行為が労組法第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追加申立てがなされ、さらに、上記不当労働行為につき求める救済内容の追加及び変更の申立てがなされた事案である。

なお、組合は、本件救済申立ての後、当委員会に対し、労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第40条の規定に基づき審査の実効確保措置勧告の申立てを2回行っている。

- (1) 組合は、平成24年(以下平成の元号を省略する。)5月の支部組合の結成後、未払残業代問題などについて、同年7月末までに5回の団体交渉と2回の事務折衝を行ってきた。しかし、同年8月に会社代理人が代わると、会社は、一方的に「固定残業代の問題については解決の糸口が見えない」などとして、支部組合に所属する組合員(以下「支部組合員」という。)に対し、労働審判の申立てをする旨の書面を個別に送付した。
- (2) 会社は、同年9月3日に開催された未払残業代問題に係る団体交渉において、
 - ①組合の主張に対する反論書面を提出する予定であったのにこれをしなかった、
 - ②反論書面を提出しない理由につき、労働審判委員会の指導に従って対応を検討するなどとして、団体交渉への指導などあり得ないはずの「労働審判委員会の指導」を口実にした、
 - ③会社から支部組合員へ提案しようとしている未払残業代問題の解決案につき、組合が「提案があるなら、先ず組合に説明すべきである」と問いただしたのに対し、個別紛争であり労働審判の申立てをしたことなどを理由にこれに答えなかった、
 - ④「団交そのものには紛争解決機能がないと言われている」と述べるなど、不誠実な対応に終始した。
- (3) 会社は、
 - ①同年9月20日に開催された未払残業代問題に係る団体交渉においても、不誠実な対応であった、
 - ②同年10月18日に予定されていた未払残業代問題に係る団体交渉を一方的に中止した、
 - ③組合に説明することなく労働審判の手続を通じて支部組合員に対し賃金改定や固定残業代超過分の精算を提

案した、④組合が争議行為として行っている残業拒否に対し固定残業代を支給しない旨支部組合員に個別に通知した、⑤支部組合に係るチェック・オフを中止した。

(4) 会社は、同年12月賞与（以下「12月賞与」という。）に係る団体交渉を拒否し、さらに、支部組合員には12月賞与を支給しなかった。

2 請求する救済内容

(1) 会社は、組合から申入れのあった未払残業代問題及び12月賞与を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。

(2) 会社は、前記(1)の団体交渉を拒否することにより、あるいは、団体交渉中に組合の頭越しに支部組合員の自宅宛に交渉事項に関する自己の見解を通知するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(3) 会社は、早急に、支部組合との間でチェック・オフ協定を締結の上、チェック・オフを実施しなければならない。

(4) 会社は、組合が実施した残業拒否の争議行為に関して、組合の頭越しに支部組合員に対して直接に固定残業代を支給しないと通告するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(5) 会社は、12月賞与相当額の支給につき、争議行為参加を理由にして減額することにより、不利益取扱いしてはならないし、また、支部組合の運営に支配介入してはならない。

(6) 会社は、支部組合員に対し、前記(5)の減額分を支払わなければならない。

(7) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

(1) 会社が労働審判の申立てをする旨の書面を個別の支部組合員に対し送付し、労働審判の申立てを行ったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。また、会社が労働審判を介して賃金改定案及び固定残業代超過分の精算案を支部組合員に対し個別に提案したことは、労組法第7条第2号及び第3号に当たるか。さらに、会社が固定残業代不支給通知を個別の支部組合員に対し送付したことは、労組法第7条第3号に当たるか（争点1）。

- (2) 会社の未払残業代問題に係る団体交渉における対応及び団体交渉の中止は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 会社が12月賞与に係る団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) 会社が12月賞与の支給につき、支部組合員の争議行為による不就労を理由にして減額したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）。
- (5) 会社がチェック・オフを中止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。また、会社がチェック・オフの実施に係る労働協約の締結を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点5）。

第2 当事者の主張要旨

1 組合の主張

(1) 争点1について

ア 労働審判申立ての通知を支部組合員に個別に送付し、労働審判の申立てをしたこと

団体交渉における未払残業代問題は所謂「行き詰まり」の状態ではなく、組合の主張書面に対する会社の反論書面の提出等が予定されていた。このような交渉経緯にもかかわらず、会社は、「労働審判申立のご連絡」と題する書面を24名の支部組合員に送付し、その中で未払残業代問題について労働審判を申し立てることを決断したことや「固定残業代の一部の基本給への組入れ」といった譲歩を考えていることを提示し、労働審判の申立てをしたが、組合に対してはこのことについての事前の説明は一切なかった。

これらの会社の行為は、事実上の団体交渉拒否ないし少なくとも合意形成を目標にした真摯な努力を放棄したと評価される行為であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとともに、支部組合員を個々ばらばらに分断して団結体としての組合の存在意義を否定するものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

イ 賃金改定案を支部組合員に対し個別に提案したこと

会社は、労働審判手続を介し「第1主張書面（提案書）」と題する書面で、

24名の支部組合員に対し「固定残業代」の約3割相当額を調整給に移行する賃金改定案を示した。この賃金改定案について、会社から組合への事前説明は一切なかった。

これらの会社の行為も、前記アと同様、労組法第7条第2号及び第3号に当たる。

ウ 固定残業代超過分の精算案を支部組合員に対し個別に提案したこと

会社は、労働審判手続を介し「資料：割増賃金の精算について」と題する書面で、24名の支部組合員に対し、「固定残業代」超過分について過去2年分を精算する旨を提案した。この精算案について、会社から組合への事前説明は一切なかった。

これらの会社の行為も、前記ア及びイと同じく、労組法第7条第2号及び第3号に当たる。

エ 固定残業代のカットを支部組合員に対し個別に通告したこと

組合は、会社に対し、会社の不当労働行為に抗議する目的で残業拒否を通告し、その翌日から争議行為としての残業拒否に入った。これに対し会社は、19名の支部組合員に「固定残業代」をカットする旨通告した。

会社が組合の争議行為につき、個々の支部組合員に対し通知することは、組合の自主的・主体的活動に対する介入であり、また、固定残業代が支払われないと生計を維持するのが困難な低賃金しか支払われていない支部組合員に対しこれを支払わないと通知することは、争議行為の継続を妨害し、組織の弱体化をもたらす行為であり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 争点2について

ア 準備をしないで団体交渉に臨んだ会社の態度

会社は、前記(1)アのとおり、組合の主張書面に対する会社の反論書を提出することになっていた。ところが、途中から交替した会社代理人のD弁護士はこの経緯を全く無視し、準備をしないまま第6回団体交渉に臨んだ。そして、この団体交渉で、組合からそのことを追求されると、「準備していない」、「労働審判委員会の指導に従って、必要な部分は次回団体交渉で提出する」等と答弁した。

このように、団体交渉の重要な課題について全く準備をせず、団体交渉に

臨んだ会社の交渉態度は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 前言を翻す行為

会社は、第1回団体交渉で、「固定残業代」を超える残業に対して割増賃金を一切支払ってこなかった事実を認め、組合に謝罪した。ところが、第7回団体交渉の席上、D弁護士は、この事実経過を全く無視するかのごとく、この点について争う旨答弁した。

これは、会社が、第1回団体交渉から第5回団体交渉まで重ねたやり取りを翻したという点で不誠実な対応である。

ウ 団体交渉事項について、質問に答えない態度

第6回団体交渉で、組合は、会社が書面により支部組合員に対し労働審判手続を介して固定残業代の一部を基本給に組み入れる譲歩案を考えている旨の通知をしたことに関連し質問した。これに対し会社は「お答えできません。個別的な事案です」、「個別的な労使紛争ですから、個人が考えることです」等と答弁した。

第7回団体交渉でも、会社は肝心の団体交渉事項について誠実に応えない態度に終始した。

エ 「団交には紛争解決機能がない」という不当な発言

この発言は、会社が組合に嫌悪感を抱いている表れであり、さらには当初から団体交渉で未払残業代問題を解決するつもりがなかったことを自ら認めた発言である。

オ 実質は「名ばかり団交」

何を聞いても「個別事案だから答えられない」と繰り返す会社に対し、組合はこの団体交渉で何か議論できるものがあるのか否か問いただした。これに対し会社は「それだって無いと思います」と述べている。

これは、端から交渉する気がないと解さざるを得ない。すなわち、会社は、団体交渉をする気がないにもかかわらず単に席に着いただけ、ということにほかならない。

カ 労働審判を口実にした団体交渉拒否

第5回団体交渉まで、組合と会社は、それぞれが行うべき作業とそれを相互に検討して団体交渉での話し合いを通じて妥協点を見いだして解決をめざす

ことを確認した。ところが、会社は、労働審判の申立てを行い、団体交渉に「考え方」を提案して交渉を進めようとしなない。会社が誠実に団体交渉に対応さえすれば交渉が進展する見込みは十分あり、団体交渉は行き詰まり状態ではない。会社には誠実団体交渉義務があるのだから、自らが申立てをした労働審判が訴訟に移行したとの理由で団体交渉の意義がなくなったということは許されない。

会社は「組合は譲歩する意思が全くない」というが、第5回団体交渉までの事実経過を見れば、そうではないことが明白である。

キ 以上のとおり、これらの会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。また、団体交渉ができない状況を強いられ、職場における労働組合の存在意義の低下を余儀なくされた点で、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点3について

ア 組合が行った残業拒否及びストライキは正当な争議行為であって、謝罪や誓約を要求されるいわれはない。

第6回団体交渉及び第7回団体交渉での組合発言は、会社の不誠実な対応に対する抗議・非難の意思表示であって、会社が真摯誠実に対応しないことに全て起因している。インターネット及び諸文書等での会社に対する批判も、団体交渉拒否の正当な理由となるものではない。

団体交渉に応じもしないで、意見の一致を見ることは考えられないとして、会社主張を認めることを12月賞与の交渉の前提条件とすることは、団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

イ 以上、会社は、12月賞与に係る団体交渉を正当な理由がないのに拒否したのであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。また、これにより、組合組織を弱体化させ、組合活動を妨害しているので、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

(4) 争点4について

ア 会社は、12月賞与を非組合員に支給した日に支部組合員にだけは不支給とし、後日、暫定支給した。しかし、その支給額は、支部組合員が争議行為に参加したことを理由にして非組合員と比べて不利益に取り扱う内容であっ

た。

つまり、支部組合員が正当な争議行為に参加したことの故に不利益な取扱いをしたことであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 会社のこの不利益取扱いは、これに先立つ12月賞与に関するの団体交渉拒否の行為とも合わせて考えれば、争議行為への報復ないし組合弱体化の意図によることは明白である。したがって、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

(5) 争点5について

ア 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項ただし書は、それを形式的に当てはめれば過半数を代表する者との協定がないとチェック・オフが困難になるが、学説上この解釈を疑問とする者も多い。チェック・オフは、その適用範囲が組合員に限られているので過半数代表者を要件とする合理的な根拠がないこと、過半数の要件は企業内に複数の労働組合が存在する場合に多数・少数にかかわらず対等な立場に立つとの原則に反することなどがその理由である。

したがって、少数労働者しか組織していない労働組合であっても、労使間でチェック・オフの合意が成立し、個々の組合員もこれに同意している場合は、そのチェック・オフが労基法第24条の賃金全額払いの原則に反するものではない。この解釈こそ憲法第28条の団結権保障の尊重と賃金全額払いによる労働者保護の労基法第24条の趣旨とを合理的に調整し得る解釈である。

イ 本件の場合、第4回団体交渉までに労使間でチェック・オフの合意が成立し、支部組合員24名全員から同意書も提出され、会社は8月分給与からチェック・オフを開始した。

会社は、それを突然、労基法第24条第1項ただし書を理由にチェック・オフを中止したが、その他の「物品代」の控除をそのまま継続しているのは、組合の活動に対する嫌悪ないし組織の弱体化を意図したものと考えざるを得ない。

その他の会社の組合に対する態度なども勘案すると、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ チェック・オフについては、労使間で合意に達成していたのであるから、組合が会社に対してその内容を労働協約として締結するように要求することは、団体交渉の保障の範囲に含まれる。したがって、会社がこれを拒否することは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 会社の主張

(1) 争点1について

ア 「労働審判申立のご連絡」と題する書面は、労働審判の申立てをするに当たり、予め労働審判制度の概要を説明するとともに、会社も早期の円満解決を希望していることについて支部組合員全員に連絡したものである。

上記書面には、「団体交渉には、今後とも応じる所存であり、労働審判手続と併行して、必要に応じて実施されることとなります」と記載しているが、現に24年9月3日及び同月20日に団体交渉を実施している。

会社が労働審判の申立てをしたり、支部組合員に事前説明をするにつき、予め組合の了解を得たり、組合に事前説明をする義務もなければ必要性もない。なお、会社は、第6回団体交渉の席上、労働審判の申立ての事実を組合に説明している。

また、会社が労働審判の申立てをすること自体が団体交渉拒否及び支配介入に当たるとの組合の主張は、会社の裁判を受ける権利（憲法第32条）及び思想・良心の自由（憲法第19条）を否定し侵害するものであって、許されない。

イ 賃金改定案の提出は、労働審判事件を実効あらしめるために必要な当然なすべき裁判上の行為である。そして、賃金改定案には支部組合員個人の情報が記載されているので、当事者適格のない組合に対し、事前・事後の具体的な説明をする必要性はなく、むしろ不相当である。

ウ 「資料：割増賃金の精算について」と題する書面等は、個々の労働審判事件の紛争額を特定する前提として、また、会社の考える割増賃金の精算の要否及び金額についての個々の根拠を示す上で、必要かつ不可欠な書証であり、組合に事前説明すべきものではない。

エ 固定残業代不支給の通告は、支部組合員の残業拒否という明白な労働契約

違反に対するノーワーク・ノーペイの原則に則った正当な法的対抗措置であり、通告書の送付は何ら不当性を有するものではない。

なお、念のため、組合に対しても、支部組合員に通告書を送付した旨を連絡している。

(2) 争点2について

ア 第5回団体交渉の席上、当時会社代理人であったE弁護士は、反論書をなるべく早く準備するとは言っているが、次回（第6回）団体交渉までに用意するとは約束していないので、第6回団体交渉までに提出しなければならないとは認識していなかった。そして、会社は、第7回団体交渉時に反論書を提出しているため、何ら不誠実ではない。

イ 会社が、第7回団体交渉までの間に、組合に対し、支部組合員個人に関する具体的な割増賃金未払額を示して未払を認めた事実はない。

その未払額の有無及び額は、労働審判手続や訴訟手続で個々の従業員と会社の間において判断・確定されるべきことである。そもそも、固定残業代が割増賃金か基準内賃金かということが会社と組合との間で対立しているのに、未払額の有無及び額を団体交渉の席上議論しても意味がない。

そして、会社において、各個人の割増賃金額の有無及び額が概ね掌握できたのは、同年10月3日頃であって、会社代理人が、第7回団体交渉の席上、抽象的・概括的に未払事実の確認を迫る組合に対し「争う」と回答したとしても何ら不誠実ではないし、会社の前言を翻したことにならないので、第1回から第5回団体交渉までに重ねたやり取りを翻したことはない。

ウ 個別的事案である労働審判事件について、会社が当事者適格のない組合に対し解決策を説明すべきいわれはない。労働審判手続において個別に提案・協議すべきことである。

エ 団体交渉は、労使当事者間の協議であり、中立公正な第三者の関与はなく、紛争解決機能がないことは明らかである。

オ 第6回団体交渉も第7回団体交渉も全く実りのないものに終わった原因は、労働審判手続を嫌忌する組合の度を越した会社及び会社代理人に対する誹謗中傷にある。「名ばかり団交」になった責任は、組合側にあることは明白である。

カ 会社は、具体的な解決策を示して労働審判による解決を求めたが、結局は訴訟に移行したものである。すなわち、組合は、固定残業代は基本給の一部であるとの主張を全く譲らないから、もはや、会社と組合との間の固定残業代に関する法的性質をめぐる対立は決定的であり、裁判所の法的判断が確定するまでの間は、固定残業代及びこれに関連する事項については、団体交渉など何らの意味も意義も有することはない。

結局、未払残業代問題は司法判断によって解決すべきものであって、団体交渉中止は正当である。

(3) 争点3について

ア 会社は、当初より支部組合員と非組合員とを賞与支給において差別し、支部組合員を不利益に取り扱う意思は全くない。しかしながら、組合との団体交渉なくして非組合員と同等の基準により査定した賞与を支部組合員に支払うのであれば、組合は、ここでも「支配介入」を持ち出して会社を糾弾することは、明らかである。一方、組合の要求する団体交渉を実施したとしても、結局は、固定残業代が割増賃金か基準内賃金かという議論を団体交渉の席上にて行うことであり、あくまでも固定残業代全額が基準内賃金である旨の主張を頑なに維持している組合と団体交渉をしても妥結することはあり得ず、全く無意味である。

さらに、今後正常な団体交渉を実施するためには、組合の長期間にわたる会社らに対する誹謗中傷等についての組合の書面による誠実な反省と謝罪並びに今後このようなことのないことの誓約が必要である。

よって、会社は、上記組合の反省・謝罪・誓約と、固定残業代が割増賃金であることの確認を団体交渉応諾の条件としたものであり、極めて正当である。

イ 組合は、労働審判という裁判を受ける権利を妨害し、司法的解決を嫌忌し妨害するため、残業拒否闘争やストライキを実施したことが明白であり、これは、会社に対する嫌がらせと困惑と損害を被らせる所為であって、不必要・不相当な争議行為であり、不当というほかはない。

また、組合の言動は、単なる抗議・非難の域を超えた誹謗中傷というべきであり、社会的相当性を欠き許されない。

(4) 争点4について

ア 前記(3)のとおり、12月賞与のための団体交渉開催の条件を示したが、組合はこれを拒絶したので、団体交渉は開催されず、結局12月賞与は支給できなかったものであって、会社としてはやむを得ないことである。

結局、当委員会の勧告どおり、非組合員に支給した際に適用したものと同等の基準により査定した賞与額が支部組合員に支払われており、12月賞与の問題は解決済みである。

イ 組合は、12月賞与の暫定支給につき、勤務制限のあった日数による調整を問題とするが、会社の勤務命令に対し従わなかった日数を賞与査定において調整するのは当然のことであり、組合を脱退した5名の非組合員に対しても同様の調整をしている。支部組合員だけを差別的にも不利益にも取り扱うものではなく、当委員会の勧告どおり、「非組合員に支給した際に適用したものと同等の基準」により査定しただけであって、何ら不当ではなく、不利益取扱いでも支配介入でもない。

(5) 争点5について

ア 労基法第24条第1項の賃金の直接・全額支払の規制は、賃金が労働者及び家族の唯一ないし主たる生活の糧であるから、「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合との書面による協定」等労基法第24条第1項ただし書の事由がある場合以外には、賃金から組合費を控除して支払うチェック・オフは禁止されているというものであり、強行法規であることは論を待たない。

イ 組合は、チェック・オフにつき、所謂少数組合労使協定締結可能説に立脚して、少数組合である支部組合と会社との労基法第24条第1項ただし書の協定が可能であるから会社のチェック・オフ中止は不当労働行為に当たると難詰するが、不合理かつ失当である。すなわち、最高裁は、チェック・オフも賃金控除にほかならず、厳格に過半数組合ないし過半数代表との労使協定が必要と断じている（済生会中央病院事件・最二小判平元・12・11民集43巻12号1786頁）。したがって、少数組合である支部組合と会社とがチェック・オフ協定を締結しチェック・オフをすることは労基法第24条第1項に違反し、罰金刑に処せられることがあることは、既に確立・確定し

ている。

ウ 「物品代」の控除は、労働者の便宜のために、労働者が会社から購入した物品を労働者の自由意思に基づき賃金と相殺するものである。すなわち、労基法第24条第1項の原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止することにより、労働者がその自由な意思に基づき相殺に同意した場合においては、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、労使協定がなくとも本原則には反さない（日新製鋼事件・最二小判平2・11・26民集44巻8号1085頁）。

要するに、前記イの最高裁判決により明確に労基法第24条第1項違反とされた少数組合との労使協定の締結に基づくチェック・オフと、物品代の控除とは全く事柄を異にするものである。

エ 会社は、1回のみであるが実施してしまったチェック・オフが検討の結果違法であると最終判断したからこそ、チェック・オフを中止したにすぎない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 地域労組は、14年11月30日、旧札幌中小労連（昭和43年3月8日設立）と旧札幌地域労働組合（昭和50年2月8日設立）が合併し、肩書地に本部事務所を置き、札幌近郊の中小企業労働者約2,300名で組織されている。

支部組合は、24年5月21日に地域労組の職場支部として結成され、支部組合員は、結成時24名、現在19名である。

(2) 会社は、昭和11年に設立され、肩書地に本社及び工場を置き、従業員約50名をもって、主に消防自動車の製造などを手がけている。

2 未払残業代問題に係る経過

(1) 16年7月、会社は、固定残業代制度を導入したが、その前から残業に対する割増賃金を適正に支払っておらず、違法状態にあった（甲60、第2回審問調書18・26～28頁C陳述）。

固定残業代制度の導入以降も長時間労働が続き、会社従業員の中には、22

年6月から24年5月までの2年間で、1か月の平均残業時間が100時間を超えた者や、さらには、1か月の残業時間が200時間を超えた者も存在し、多数の会社従業員が長時間残業をしていたが、会社は、固定残業代相当分を超える残業に対して割増賃金を支給することは一切なかった（甲64別表、第1回審問調書18・19頁B陳述、第2回審問調書18・30頁C陳述）。

会社従業員の毎月の給与から家族手当及び通勤手当を除いた額のうち固定残業代が占める割合は3割を超えている。また、固定残業代を控除した基本給・職能給・調整給の合計額を月所定労働時間で割った単価は、最低賃金を少し上回る程度である（甲12・21・31～33・35・37・46・56・57）。

(2) 24年5月21日、会社従業員のB（以下「B支部長」という。）ら24名は、低い基本給や、1か月に何十時間も残業する月と全く残業をしない月の給与が変わらない業務体制の改善及び繁忙期における長時間労働の改善等、労働環境の改善を求めるために、支部組合を結成した（甲65、第1回審問調書17頁B陳述）。

組合は、同月22日付けの書面により、会社に対し、支部組合の結成を通告するとともに、労務管理の見直しや労働協約の締結等に係る団体交渉の開催を求めた（甲1～5）。

(3) 同年6月6日、組合と会社は、第1回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲61）。

ア 組合は、労働協約の締結等の要求事項について、要求書に基づき趣旨説明を行った（甲3・4）。

イ 会社は、就業規則及び賃金規程の写しを組合に提出した。

ウ 会社が、会社従業員に対し、就業規則、36協定、1年変形労働時間制等を十分周知していなかったことなどが明らかとなった。

エ 会社から残業を強制したことに対し謝罪する旨の発言があった。

オ 会社から固定残業代相当分を超える残業に対して割増賃金を一切支払ってこなかった事実を認める旨の発言があった。

カ 組合と会社は、次回（第2回）団体交渉を同月14日に開催することを確認し、団体交渉を終えた。

(4) 同年6月14日、組合と会社は、第2回団体交渉を行った。主な内容は、次

のとおりである（甲 6 2）。

ア 組合と会社は、労働協約の締結等の組合の要求事項について、要求書に基づき協議を行った（甲 3・4）。

イ 会社が、チェック・オフにつき、振込手数料の組合負担を求めたところ、組合は承諾した。

ウ 会社から1か月に100時間を超える残業がなされている実態を把握していた旨の発言があった。

エ 会社から固定残業代が何時間分の残業代に相当するのかを会社従業員に説明していなかったことを認める旨の発言があった。

オ 会社は、残業時間の管理データを組合に提出した。

カ 組合と会社は、次回（第3回）団体交渉を同月28日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

(5) 同年6月28日、組合と会社は、第3回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲 6 3）。

ア この日の団体交渉から会社代理人としてE弁護士が出席した。

イ 組合と会社は、労働協約の締結等の組合の要求事項について、要求書に基づき争点整理を行った（甲 3・4）。

ウ 会社が、チェック・オフにつき、支部組合員の同意書の提出及び振込手数料の組合負担を確認したところ、組合は承諾した。

エ 組合は、未払残業代問題につき、固定残業代が何時間分に相当するものなのか、雇用契約書と辞令との矛盾、求人票の疑義、固定残業代相当分を超える割増賃金が一切支給されてこなかったことなどについて、組合の考えを説明した。

オ 組合と会社は、次回（第4回）団体交渉を同年7月17日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

(6) 同年7月17日、組合と会社は、第4回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲 5 8）。

ア 組合と会社は、労働協約の締結等の組合の要求事項について、要求書に基づき協議を行った（甲 3・4）。

イ 組合は、未払残業代問題につき、組合の主張を整理した書面を提出する旨

回答した。また、会社も会社の考えを伝える旨回答した。

ウ 組合と会社は、チェック・オフにつき、支部組合員の同意書の提出及び振込手数料の組合負担を再確認した。

エ 組合と会社は、次回（第5回）団体交渉を同月31日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

(7) 同年7月19日及び同月26日、組合と会社は、事務折衝を行った（甲36、審査の全趣旨）。

(8) 組合は、会社に対する不満等につき支部組合員から意見を聴取し、その内容をまとめた同年7月28日付けの書面を会社に提出した（甲11、第1回審問調書17頁B陳述、第2回審問調書17頁C陳述）。

(9) 同年7月31日、組合と会社は、第5回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲59）。

ア 組合は、要旨次のとおり、同日付け「主張書面1. 未払い残業問題に関する労働組合の主張」と題する書面（以下「主張書面1」という。）を提出し、未払残業代問題の「固定残業代」について、組合の考えを説明した（甲12、第1回審問調書4頁G証言）。

1 未払い残業問題の概要について

(1) 「固定残業代」を超過した分の未払問題

会社は、賃金規程第14条第2項で「固定残業代」を超過した時間外労働については手当を支給する旨定めているが、固定残業代制度の開始以降、これを一切支払ってこなかった。

(2) 「固定残業代」は基準内賃金の一部ではないか、との疑義

会社は、求人票や雇用契約書などで、労働者に対し月の所定労働時間（171.5時間）の対価として「固定残業代」を含めた月例給を支払うことを明記していることなどから「固定残業代」は残業代ではなく月の基準内賃金と解される。

2 労使の対立点

会社は、第1回団体交渉の席上、「固定残業代」の超過分についてのみ未払の事実を認めた。しかし、「固定残業代」は本来基準内賃金に含

まれるべきとの組合の主張に対しては、会社は否定している。

なお、組合は、この課題が団体交渉の重要案件となっている以上、労使の合意無く、これまで一切支払われてこなかった「固定残業代」の超過分を会社が一方的に支払うことのないよう申し入れ、万が一支払が強行された場合は不当労働行為となる旨申し添えた。

3 「固定残業代」は、はたして残業手当か

(1) 求人の内容はどうか

会社が求人票に記載した基本給は「18万円～25万円」である。

労働時間は、1年間の変形労働時間制による8：30～17：30（休憩65分）である（年間カレンダーから算出した、月の所定労働時間は171.5時間）。これは、求職者に対し「月171.5時間の労働の対価は、18万円～25万円の基本給を支払う」旨の労働条件を提示しているものである。

(2) 雇用契約書はどうか

支部組合員F（以下「F組合員」という。）の24年4月2日付け雇用契約書（甲20）を例にとると、賃金は月額189,000円支給すると明記しており、就労時間は8：30～17：30（休憩65分）。さらに手当として「休日手当25%増、法定休日手当35%増、時間外手当25%増、深夜間手当25%増」が明記されている。

すなわち、F組合員の月所定労働時間（171.5時間）の対価は、189,000円とする労働契約が成立している。この書面の何処にも、賃金に一定の「固定残業代」が含まれているとは一言も書いていない。

(3) 給与辞令はどうか

F組合員の24年5月25日付け給与辞令（甲21）は、次のとおりである

月額：191,500円

内訳 基本給：71,000円、職能給：28,000円、
調整給：23,000円、残業手当：63,000円、
通勤手当：6,500円

残業手当が「固定残業代」とすると、同人の1時間当たりの賃金は、

711円（計算式：（71,000円＋28,000円＋23,000円）÷171.5時間）であり、これは北海道の最低賃金（705円）を僅かに上回る賃金ということになる。

4 結論

(1) 労働者の無知に悪乗りした労務管理

イ 36協定を見た者がいない。

ロ 36協定の調印当事者が何時間まで残業が可能なのか理解していなかった。

ハ 会社が1年単位の変形労働時間制を採用していることを理解している者は皆無（当然、労使協定を見た者がいなかった）。

ニ 「固定残業代」を超えた分は残業手当を支給すると賃金規程にあるが、月何時間で固定分を超えるのか会社から説明を受けた労働者は一人も存在しない。

ホ 労働者側は、月100時間近く残業することもあるがそれでも残業代が出たことは一度もなく、どれだけ残業しても残業代は一切でないというのが労働者側の認識だった。

(2) 残業が発生しない部署にも「固定残業代」を支給

会社は、残業がほとんど発生しない部署のスタッフに対しても「固定残業代」を支給してきた事実がある。そのことから、労働者側ではこれを本当の残業代と捉えるものはいない。

(3) 会社自らが「固定残業代」の制度を反故

会社が定めた賃金規程第14条では、「固定残業代」を超過した分を支給する旨規定しながら、会社はただの一度もこれを誠実に履行した事実がない。すなわち、これは会社自身が残業手当の制度として、端から守る気がなかったことの証である。

(4) 「固定残業代」は基準内賃金に含まれる

会社における「固定残業代」制度は、いくら労働者を働かせても残業代を支払わなくて済む、都合の良い制度として機能していた。これは、最初から労働者の無知を手玉にとった、人を欺く制度と言わざるを得ない。

名称の如何によらず「固定残業代」が実際の労働実態に関係なく、一律に支給されてきた実態からして、「固定残業代」は基準内賃金に含まれる。

注：最低賃金の金額は、その当時の金額である。

イ 会社は、主張書面 1 に対する会社の主張をなるべく早く書面で準備し、組合と協議を行う意向を示した。

ウ 会社は、支部組合員が個人情報開示に同意することを条件に個別の残業代の単価データを開示する旨回答した。

エ 組合と会社は、労働協約の締結等の組合の要求事項について、要求書に基づき協議を行った（甲 3・4）。

オ 組合と会社は、次回（第 6 回）団体交渉を同年 9 月 3 日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

カ 第 1 回から第 5 回までの団体交渉は、特段の混乱がなく進められた（第 2 回審問調書 36・37 頁 C 陳述）。

(10) 同年 8 月 17 日、E 弁護士は、団体交渉につき、会社代理人を辞任した旨地域労組に通知した（甲 14）。

同日、D 弁護士は、支部組合員 24 名に対し、「労働審判申立のご連絡」と題する書面により、要旨次のとおり、会社の代理人として固定残業代に係る問題につき労働審判の申立てをすることを個別に通知し、さらに、地域労組に対し、支部組合に係る団体交渉につき、会社代理人に就任した旨通知した（甲 15・16）。

ア 労働審判とは、個別労働関係民事紛争に関し、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とするものである。

イ 固定残業代の問題については、未だ解決の糸口が見えない状況にあり、その実情に即した迅速、適正かつ公平な解決を図るため、労働審判の申立てを決断した。

ウ 労働審判手続は、公正な第三者機関である労働審判委員会のもと、事案の実質的かつ公正・公平な解決を目的とするものであり、みだりに当事者間の対立をあおるものではない。

エ 例えば、「今後における固定残業代の一部の基本給への組入」といった譲歩により、本件を円満に解決し、円満な労使関係の維持・発展を期したい。

オ その具体的な協議は、労働審判委員会の調整・指導・判断のもと実施されるのが相当と判断した。

カ 団体交渉には、今後とも応じる所存であり、労働審判手続と併行して、必要に応じて実施される。

キ 本件が、早期に円満な解決をし、健全な労使関係を実現することを願っている。

(11) 同年8月20日、地域労組は、会社に対し、①会社が個別支部組合員に労働審判の申立てを決断した旨通知し、地域労組にはD弁護士が会社代理人に就いたことのみ通知して、団体交渉の経緯を一切無視して不誠実な対応をしていることや、②団体交渉事項について会社が組合の頭越しに個別支部組合員に自らの見解を説明したことが不当労働行為に該当するとして書面で抗議するとともに、誠実な対応が速やかになされない場合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨通知した（甲17）。

(12) 会社は、同年8月21日付けの労働審判手続申立書により、支部組合員24名をそれぞれ相手方として、賃金規程第14条第2項の固定で支給する時間外手当（固定残業代）は時間外手当であって基本給ではないことを確認することを求め、札幌地方裁判所（以下「札幌地裁」という。）に労働審判の申立てを行った（甲23）。

(13) 同年8月28日、組合は、当委員会に対し、会社が団体交渉中に支部組合員に対し前記(10)の書面を個別通知した行為が不当労働行為に当たるとして、本件救済申立てを行った。

(14) 同年9月3日、組合と会社は、第6回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲24、第1回審問調書6頁G証言）。

ア D弁護士は、未払残業代問題につき、労働審判の申立てをした経緯や労働審判の内容等について説明し、「固定残業代問題は、会社と個々人との間の個別的な労使紛争である」、「団体交渉そのものには紛争解決機能はない」旨発言した。

イ 組合が、未払残業代問題に関する会社の主張書面の提出を求めたところ、

D弁護士は、「準備してない」、「労働審判委員会の指導に従って、必要な部分は次回団体交渉の場で提出する」旨回答した。

ウ 組合が、労働審判申立書において固定残業代の一部を基本給に組み入れることを会社が示唆している旨指摘したところ、D弁護士は「個別的な事案である」として回答を拒否した。

エ 会社は、支部組合員の残業代の単価データを組合に提供した。

オ 組合は、会社に対し、同月4日以降、本件が解決するまで争議行為として一切の残業を拒否する旨通告した（甲26）。

カ 組合と会社は、次回（第7回）団体交渉を同月20日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

(15) 同年9月4日、この日から、支部組合は、争議行為として一切の残業を拒否した（第1回審問調書28頁B陳述）。

(16) 同年9月6日、地域労組は、会社に対し、第6回団体交渉におけるD弁護士の不誠実な対応が不当労働行為であるとして書面で抗議するとともに、当委員会に追加申立てをする旨通知した（甲25）。

(17) 同年9月7日、組合は、第6回団体交渉におけるD弁護士の不誠実な対応が不当労働行為に当たるとして、当委員会に追加申立てを行った（1回目）。

(18) 会社は、労働審判において、同年9月18日付けの「第1主張書面（提案書）」、「賃金改定シミュレーション1」、「賃金の改定について」及び「資料：賃金の改定について ー具体的改定内容ー」と題する書面を札幌地裁に提出し、解決案として賃金の改定を提示した（甲35）。

(19) 同年9月20日、組合と会社は、第7回団体交渉を行った。主な内容は、次のとおりである（甲38、第1回審問調書7頁G証言）。

ア D弁護士は、要旨次のとおり、主張書面1に対する会社の主張書面を提出し、内容を説明した（甲28）。

24年7月31日付け「主張書面1. 未払い残業問題に関する労働組合の主張」に対する認否と反論。

1 同書面第1項について

(1) 同項の(1)について

① 会社の賃金規程第14条第2項ただし書には、「但し、その額を超えて労働した場合は、基礎額を1.25倍した額を支給する」との定めがあることは認める。

② その余の組合の主張は不知であり、争う。17年3月以降の「固定残業代」超過の有無と金額を現時点で調査・算出・算定するのは極めて困難である。

(2) 同項の(2)について

① 否認し、争う。

② 会社は、求人票・雇用契約書・「契約条件の御提示」による賃金提示・就業規則・賃金規程・給料明細書等の全部又は一部により、「固定残業代」は残業手当であることを明示している。

③ 個別的立証は、労働審判手続において、適時必要に応じて立証する。

2 同書面第2項について

(1) 「固定残業代」は本来基準内賃金に含まれるべきとの組合の主張に対して会社は否定していること、組合は、「固定残業代」の超過分を会社が支払うことを拒否し、各支部組合員の合意なくして会社が支払った場合には不当労働行為となる旨会社に通告したこと自体は認める。

(2) その余は争う。

3 同書面第3項について

(1) 同項の(1)について

① 否認し、争う。

② 既述のとおり、会社は、「固定残業代」は残業手当であることを明示している。

(2) 同項の(2)について

① 会社が個々の労働者に雇用契約書を交付していることは認める。

② 摘示の支部組合員の1時間当たりの賃金は不知である。

③ その余は否認し、争う。

④ なお、摘示の支部組合員の「固定残業代」については、雇用契約書・「契約条件の御提示」による賃金提示等により、固定残業代は残業手当であることが明示されている。

(3) 同項の(3)について

- ① 争う。
- ② 摘示の支部組合員につき、残業手当を控除した、基本給・職能給・調整給の合計額の時間単価賃金が、最低賃金を上回るものであることは、「固定残業代」が残業手当であることを強く推認させる。

イ 組合が、固定残業代相当分を超過した分の割増賃金を会社が一切支払ってこなかった点につき確認したところ、D弁護士は「争う」旨回答した。

ウ 組合が、これまでの団体交渉におけるE弁護士とのやり取りを覆すのかと問いただしたところ、D弁護士は「覆すという認識は持っていない」旨回答した。

エ 組合が、前回の団体交渉でD弁護士から「団体交渉には紛争解決機能はない」旨発言があったことにつき問いただしたところ、D弁護士は、「個別的紛争の解決機能がない」旨回答した。

オ 組合が、本件は個別案件であり回答できないのか確認したところ、D弁護士はそれを認めた。

カ 組合が、未払残業代問題について議論できることがあるか確認したところ、D弁護士は「特にない」、「集団的労使関係のものはない」旨回答した。

キ 組合が、これまでの団体交渉で会社が謝罪したことについて問いただしたところ、D弁護士は「聞いていない」旨述べた。

ク 組合が、主張書面1において具体例として示したF組合員の1時間当たりの賃金を会社が「不知」と回答したことを問いただしたところ、D弁護士は「そちらが立証すべきことである」旨回答した。

ケ 組合が、未払残業代問題については就業規則の解釈が絡むので画一的に解決されるべきものでないかと問いただしたところ、D弁護士は「個別事案である」旨回答した。

コ 組合が、労働審判において会社が支部組合員に対し固定残業代の一部を基本給に組み入れることを提案していることを問いただすと、D弁護士は「裁判所に提案書を提出しているので、個々人が一人ずつ自主的にご判断いただきたい」、「個々人に対する問題である」旨回答した。また、組合が、改め

て団体交渉で上記提案をするよう求めたところ、D弁護士は「提案しない」旨回答した。

サ 組合は、同月21日の始業時から24時間ストライキを実施する旨、会社に通告した（甲29）。

シ 組合と会社は、次回（第8回）団体交渉を同年10月18日に開催することを確認し、この日の団体交渉を終えた。

(20) 同年9月21日、支部組合は、この日の始業時から24時間ストライキを実施した（第1回審問調書7頁G証言）。

(21) 同年10月2日、組合は、当委員会に対し、労働審判の申立てをしたことを理由に支部組合員の未払残業代問題に係る団体交渉について不誠実な対応をしてはならない旨会社に勧告をするよう求める、審査の実効確保の措置勧告の申立てを行った（1回目）。

(22) 同年10月3日、3グループに分かれている労働審判のうち第1グループの労働審判が開催されたが、労働審判法第24条の規定により終了し、訴訟に移行した（乙7、第1回審問調書37頁B陳述、第2回審問調書7頁C陳述）。

なお、会社は、労働審判における書証として、同日付け「資料：割増賃金の精算について」と題する書面を札幌地裁に提出した。その立証趣旨は、「22年10月から24年9月までの割増賃金について精算すべき金額と根拠」としており、上記書面には、1時間当たりの基礎賃金単価及び各割増賃金単価、時間外労働時間数、深夜労働時間数、休日労働時間数、割増賃金の金額などが記載されていた（甲39・40）。

(23) 同年10月9日及び同月10日に開催された第2グループ及び第3グループの労働審判も、前記(22)と同様に訴訟に移行した（乙7、第1回審問調書37頁B陳述、第2回審問調書7頁C陳述）。

(24) 同年10月15日、会社は、地域労組に対し、要旨次のとおり、団体交渉を中止する旨通知した（甲41）。

ア 支部組合員と会社との残業代に関する労働審判事件24件全件が訴訟事件として移行し、個別的に紛争解決が図られることになった。

イ そして、組合は一步も譲歩することなく、歩み寄りの意思は全くないことが明らかとなった。

ウ 双方の主張が対立し、意見の一致を見ず、また、将来とも意見の一致を見る見込みが全くないことが明らかとなった。

エ よって、組合との団体交渉は、支部組合員24名の訴訟事件全件について、判決確定等により、固定残業代の法的性格が明確となるまで意義を有しないので、10月18日に予定されていた団体交渉は中止する。

オ なお、固定残業代問題以外の事項を議題とする団体交渉については、団体交渉事項とその趣旨を書面にて明示した連絡があれば、対応を検討する。

(25) 同年10月18日、組合は、同日付けの書面により、会社に対し、正当な理由なく一方的に団体交渉を拒否したことは組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為であるとして抗議した(甲43)。

また、同日、支部組合員5名が支部組合を脱退した(甲42、第1回審問調書30頁B陳述)。

(26) 同年11月6日、会社は、支部組合員19名に対し、要旨次のとおり、固定残業代を支給しない旨を書面により個別に通告するとともに、地域労組に対し、「念のため」として上記通告をした旨を通知した(甲48・49)。

ア 支部組合が24年9月4日以降の一切の時間外労働を拒否し、今後とも残業命令拒否を継続することが明らかとなった。

イ 現在係争中の固定残業代は、あくまでも時間外手当であって基本給ではないので、一切の残業命令に従わず、一切の時間外労働を拒否する者に支給すべきものではない。

ウ よって、ノーワーク・ノーペイの原則に則り、同年11月25日支給分以降の固定残業代は、残業命令に服するようになるまで発生しないので、その間支給しないことを予め通告する。

(27) 同年11月9日、組合は、会社に対し、同年9月4日からの残業拒否は正当な争議行為として行ったものであり、これに対し会社が支部組合員19名に通告書を個別に送付したことは、組合の団体交渉権に対する侵害及び組合運営に対する支配介入に該当する不当労働行為であるとして書面で抗議する一方、同年11月12日の始業時をもって争議行為としての残業拒否を解除する旨通知した(甲50・52)。

組合が、残業拒否闘争を解除した理由は、固定残業代が支給されないと支部

組合員の生活が苦しくなるためであった（甲65、第1回審問調書29・30頁B陳述）。

また、同日、組合は、①会社が、第7回団体交渉において、団体交渉に誠実に対応しなかったこと、②会社が、同年10月18日に予定されていた未払残業代問題に係る団体交渉を一方的に中止したこと、③会社が、組合に説明することなく、労働審判の手續を通じて支部組合員に対し賃金改定や固定残業代超過分の精算を提案したこと、④組合が争議行為として行っている残業拒否に対し、会社が、固定残業代を支給しない旨支部組合員に個別に通告したこと、⑤会社がチェック・オフを中止したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に追加申立てを行った（2回目）。

3 12月賞与の支給に係る経過

(1) 会社の賃金規程第16条には「会社は、毎年6月と12月の賞与支給日に在籍する社員に対して賞与を支給する。但し、社員と会社の業績を勘案し、増減する場合は有る。」と規定されている（甲60）。

会社は、19年から23年までの間、基本給、役付給及び職能給の合計1か月分を6月に、合計2か月分に査定を加えたものを12月にそれぞれ賞与として支給し、さらに、賞与とは別に決算手当を12月に支給していた（甲65、第1回審問調書22・23・34頁B陳述）。

(2) 24年6月、会社は、基本給、役付給及び職能給の合計1か月分を賞与として支給した（第1回審問調書23頁B陳述）。

(3) 同年9月7日、支部組合員からフェイスブックに未払残業代について会社と争っている旨の書き込みがなされ、また、同年12月8日にも、同旨の書き込みがなされた（乙6・7、第2回審問調書14・15頁C陳述）。

(4) 同年10月23日、組合は、会社に対し、12月賞与の支給及び第5回団体交渉までに労使が合意した事項の労働協約化など未払残業代問題以外の事項に係る団体交渉の開催を書面により求めた（甲44・45）。

しかし、会社から一切連絡がなかったことから、組合は、その後も同年10月29日、同年11月9日及び同月15日付けの書面により、団体交渉の開催を会社に求めた（甲47・51・53）。

(5) 同年11月19日、会社は、地域労組に対し、要旨次のとおり、組合が書面による謝罪等をしない限り12月賞与に係る団体交渉を応諾できない旨通知した(甲54)。

ア 12月賞与の支給要求は拒否する。そもそも、会社においては、賞与は、使用者の決定により算定基準・支給基準が定まり、算定に必要な成績査定もなされて発生するものである。したがって、月例賃金とは異なり、使用者が労働者に対し一定の金額を支給しなければならないものではない。

イ 組合要求の団体交渉は、①組合による不当な残業拒否行為、争議行為、並びに、団体交渉の席上・インターネット上・諸文書上等における会社代表者と代理人そして会社に対する無礼極まりない言動と所為による誹謗中傷に対する組合の書面による誠実な謝罪と今後このようなことのないことの誓約、②「固定残業代は時間外手当・休日手当・深夜手当の割増賃金であって、基本給等基準内賃金ではない」ことの明確な意思表示とその旨の確約書の提出があるまでは、応諾できない。

ウ 第5回団体交渉までに労使間で合意した事項とは具体的に何を意味するのか、具体的内容を書面にて明示するよう釈明を求める。上記具体的内容の釈明を待って回答する。

(6) 組合は、同年11月27日付けの書面により、会社に対し、12月賞与に係る団体交渉の開催を求めた(甲55)。

(7) 同年12月14日、会社は、次の計算式(以下「12月賞与計算式」という。)を策定して支給額を決定して、非組合員にのみ12月賞与を支給したが、組合を脱退して非組合員となった5名を除き、下記の「調整率」が1.0未満になった者は、存在しなかった(甲66の1、第1回審問調書26頁B陳述、第2回審問調書38頁C陳述)。

なお、会社は、決算手当を支給しなかった(第1回審問調書27頁B陳述)。

ア 支給額

「基準額」に「支給率」を乗じて算出された額とする

イ 基準額

「24年12月の基本給、役付給、職能給の合計額」とする

ウ 支給率

「基準率」に「調整率」を乗じて算出された率とする

※支給率の算出に当たっては、小数点第2位以下を切上げとする

エ 基準率

24年12月賞与の基準率は、「2.5」とする

オ 調整率

「対象期間における勤務制限の無かった日数」を「対象期間における所定勤務日数」で除して算出された率とする

※対象期間における所定勤務日数は、131日とする

※勤務制限の無かった日数は、会社の勤務命令に対し、特段の制限無く当該命令に従った日数とする

※調整率の算出に当たっては、小数点第5位以下を切捨とする

- (8) 同年12月17日、組合は、当委員会に対し、12月賞与に係る団体交渉の開催要求に対し会社が不当な条件を付けて拒否したこと及び会社が支部組合員に対し12月賞与を支給しなかったことが不当労働行為に当たるとして、追加申立て（3回目）を行うとともに、12月賞与を暫定的に支給することなどを会社に勧告をするよう求める、審査の実効確保の措置勧告の申立てを行った（2回目）。
- (9) 25年1月28日、組合は、会社が支部組合員に12月賞与を支給しなかったことに対する救済内容として給与月額2か月分相当額の損害金の支払を求め、当委員会に追加申立てを行った（4回目）。
- (10) 同年1月30日、当委員会は、前記(8)の審査の実効確保の措置勧告の申立てにつき、会社に対し、12月賞与について非組合員に支給した際に適用したものと同等の基準により査定した賞与相当額を支部組合員に暫定支給するよう勧告した。
- (11) 同年2月20日及び同月21日、北海道消防職員協議会の研修会が開催され、組合から、未払残業代問題につき会社と争っている旨の組合活動が報告された。その際のB支部長の「自分たちの会社の過酷な労働条件や不当労働行為の話をしたら、田井自動車の消防車なんか危なくて乗れないなと思うかもしれませんが、これから私たち組合が田井自動車を立て直して、質の良い車を作っていきます。これからは皆様ご協力お願いいたします。」との発言が、同

協議会の同年3月8日付けの機関誌に掲載され、その掲載内容がインターネット上でも紹介された（甲68、乙5）。

- (12) 同年4月5日、会社は、支部組合員に対し、12月賞与計算式に基づき決定した12月賞与相当額を暫定支給したが、争議行為として時間外労働を拒否したことを理由に調整率を1.0未満としたため、非組合員に比して減額されたものであった（甲66、第1回審問調書27～29頁B陳述、第2回審問調書37・45頁C陳述）。

4 チェック・オフの中止に係る経過

- (1) 前記2(2)のとおり、組合は、会社に対し、支部組合員に係るチェック・オフの実施を含む労働協約の締結等を求め、団体交渉の開催を要求した（甲3・4）。
- (2) 前記2(4)～(6)のとおり、第2回団体交渉ないし第4回団体交渉において、チェック・オフの実施につき、会社が、組合が振込手数料を負担すること及び支部組合員24名の同意書を提出することを組合に求めたところ、組合は承諾した（甲58・62～64、第1回審問調書2頁G証言）。

なお、会社は、書面による協定はないが、長年の慣行として、以前から会社従業員の便宜を図るため弁当代などを物品代として毎月給与から控除している（甲33・37、第1回審問調書41頁B陳述、第2回審問調書13・39頁C陳述）。

- (3) 24年7月26日、組合は、前記(2)の同意書を会社に提出した（甲36、第1回審問調書2・3頁G証言）。
- (4) 会社は、同年8月分給与につき、チェック・オフを実施した（甲31）。
- (5) 同年9月20日、会社は、同日午前発信の書留内容証明郵便により、地域労組に対し、要旨次のとおり、チェック・オフを中止する旨通知したが、同日午後6時から開催された第7回団体交渉において、チェック・オフを中止することについて何ら説明をしなかった（甲30・38、第1回審問調書14・15頁G証言）。

なお、上記郵便は、同月21日、地域労組に到達している（第1回審問調書15頁G証言）。

ア 当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結しなければ、使用者はチェック・オフを行うことはできない。

イ 会社は、書面による協定を締結せずに8月分賃金につきチェック・オフを実施したが、これは労基法違反である。したがって、会社はチェック・オフを中止しなければならないが、中止に当たっては、組合の同意は不要であり、一方的に中止を申し入れて実行して構わないことになっている。

ウ よって、9月分賃金より適正な書面による協定が実施されるまで、チェック・オフを中止する。

(6) 会社は、同年9月分給与につき、チェック・オフを中止した（甲32）。

(7) 同年9月27日、組合は、会社に対し、組合と何ら協議することなく、いったん実行されたチェック・オフを一方的に中止することは信義に反するだけでなく組合活動への妨害行為であるとして書面で抗議した（甲36）。

(8) 同年11月9日、前記2(27)のとおり、組合は、会社がチェック・オフを中止したことは不当労働行為に当たるとして、当委員会に追加申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1

(1) 支部組合員に対する労働審判の申立てをする旨の書面送付等について

ア 会社は、団体交渉中、未払残業代問題につき、労働審判の申立てをする旨の書面を個別の支部組合員に対し送付し、労働審判の申立てを行い、その手続において、支部組合員に対し、賃金改定案及び固定残業代超過分の精算案を個別に提案した（前記第3の2(10)(12)(18)(22)）。

イ 使用者の訴えの提起が不当労働行為となるには、当該訴訟において使用者の主張した権利又は法律関係が事実的・法律的根拠を欠くものであり、かつ使用者がそのことを知りながら、又は通常人であれば容易にそのことを知り得たといえるのにあえて訴えを提起したなど、訴えの提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるときに限られるものと解するのが相当である。

本件において、会社は、後記2（争点2）で述べるとおり、組合との間で

未払残業代問題に係る団体交渉を継続中に、それが行き詰まり状態でなかったのに前記アの行為に及んでいるので、従前の団体交渉の経過及び集团的労使関係の秩序に鑑みて、果たしてそのような行為が適切であったかどうかは疑問が残るところである。しかし、労働審判の申立てをする旨の書面を個別の支部組合員に対し送付し労働審判を申し立てたことが、労働審判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くとするまでの事情が存在したことを認めるに足りる証拠はないし、また、労働審判手続において支部組合員に対し解決案を個別提案したことをもって不当労働行為に当たるともいえない。

したがって、前記アの会社の行為は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争議行為に対する固定残業代の不支給通告について

ア 組合は、未払残業代問題に係る団体交渉における会社の不誠実な対応に抗議するとして、24年9月4日から争議行為として一切の残業を拒否し、同月21日には、始業時から24時間ストライキを実施した（前記第3の2(15)(20)）。しかし、会社は、支部組合員に対し、固定残業代は残業命令に従わず時間外労働を拒否する者に支給すべきものではないから、ノーワーク・ノーペイの原則に則り残業命令に服するまで固定残業代を支給しない旨個別に通告した（前記第3の2(26)）。それに対し、組合は、家族手当及び通勤手当を控除した1か月の給与のうち約3割を占める固定残業代が支給されないと支部組合員の生活が苦しくなることから、残業拒否闘争を解除した（前記第3の2(1)(27)）。

イ 使用者が労働組合を差し置いて所属する組合員へ直接働きかける行為は、組合員の不安を煽ったり組合運営に対する威嚇や利益誘導など、労働者が自主的に決定すべき労働組合の結成や運営に不当な影響を及ぼすときは、労働組合の団結権を侵害し、労働組合の運営に不当に介入するものといえる。

ウ 争議行為は、組合が組織的な活動として実施しているものであるから、前記アの通告は、本来、実施主体である組合に対してなされるべきであり、また、残業拒否闘争を解除するか否かは組合が自主的に決定すべきところ、会社が組合を差し置いて支部組合員に固定残業代の不支給を直接通告することは、支部組合員の生活不安を煽って争議行為の中止を唆す虞があるといえる。

エ そうすると、本件争議行為に対する会社の対応は、組合が自主的に決定すべき争議行為の解除について不当な影響を与えることにより組合活動を妨害して、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

したがって、会社が争議行為に対して固定残業代を支給しない旨支部組合員に個別に通告した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 未払残業代問題に係る団体交渉について（争点2）

(1) 使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項（義務的団交事項）は、憲法第28条が団体交渉権を保障した趣旨と、それを具体化した労組法の趣旨から判断して、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項や当該団体的労使関係の運営に関する事項で、使用者が処分する権限を有する事項である。

(2) 未払残業代問題は、前記(1)のとおり、義務的団交事項であるところ、組合と会社はその問題につき団体交渉による協議を継続していた（前記第3の2(2)～(9)）。

労組法は、使用者に、労働組合との誠実な団体交渉を義務づけ（誠実団交義務）、その違反を不当労働行為と位置づけているところ、もとより使用者は、個々の交渉事項について譲歩すべき義務までも負うものではないが、単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によっては論拠を示したり必要な資料を提示するなどの誠実な対応を通じて、合意達成の可能性を模索する義務がある。

本件では、組合と会社は、第5回団体交渉において、組合の主張書面1に対する反論書面を会社ができるだけ速やかに提出して会社の考えを説明することなどを確認していたから（前記第3の2(9)）、団体交渉が行き詰まっていたとは認められない。したがって、会社には、第6回団体交渉以降においても団体交渉に誠実に対応する義務があったものと認めるのが相当である。

(3) 組合は、第6回及び第7回団体交渉において、会社に対し、支部組合員に通知した会社の譲歩の考えを問いただしたり、労働審判において支部組合員に提

案した賃金改定案を組合に改めて提案することなどを求めたが、会社は、労働審判において提案したことなどを理由に「個別的事案」である旨主張し、組合に回答・提案することを一切拒否し、「団体交渉そのものには紛争解決機能はない」旨発言するなどした（前記第3の2(14)(19)）。

使用者は、団体交渉事項につき、労働審判や訴訟が係属していても自主的に解決できる余地があるから、団体交渉において、労働審判や訴訟が係属していることを理由に説明を拒否するなどの不誠実な対応をしたり、団体交渉の開催を拒否することは認められない。そうすると、会社は、上記団体交渉に誠実に対応しなかったものと認めるのが相当であり、また、それにより組合活動を妨害して、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

(4) さらに、労使双方がそれぞれの自己主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉しても交渉が進展する見込みがない段階に至った場合には交渉を打ち切ることができるかと解されているところ、前記(2)及び(3)のとおり、団体交渉が行き詰まり状態ではないにもかかわらず、会社は、労働審判から訴訟に移行する過程の中で組合に歩み寄りの意思がなく、将来とも意見が一致する見込みが全くないことが明らかになったとし、判決確定等により固定残業代の法的性格が確定するまで団体交渉を開催する意義がなくなったと主張して、組合と合意していた第8回団体交渉の開催を中止した（前記第3の2(24)）。そうすると、会社が団体交渉を中止して組合に誠実に対応しなかったのは、正当な理由なく団体交渉を拒否したと認めるのが相当であり、また、それにより組合活動を妨害して、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

(5) したがって、会社の未払残業代問題に係る団体交渉における対応及び団体交渉の中止は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

3 12月賞与に係る団体交渉について（争点3）

(1) 賞与については、会社の賃金規程に具体的な支給基準が何ら定められていないが、会社は、基本給、役付給及び職能給の合計2か月分に査定を加えたものを12月に賞与として支給していた（前記第3の3(1)）。したがって、12

月賞与の支給基準等は、前記2(1)のとおり、義務的団交事項であるといえるから、組合が12月賞与に係る団体交渉の開催を求めたことには理由がある。

(2) 組合が12月賞与に係る団体交渉の開催を再三求めていたところ、会社は、団体交渉の応諾に条件を付けた（前記第3の3(4)(5)）。

以下、会社が付けた条件が正当なものか否かを検討する。

(3) 組合が謝罪することについて

ア 会社は、争議行為及び団体交渉などにおける組合の会社代表者や会社代理人に対する言動について、書面による謝罪等を、12月賞与に係る団体交渉の応諾の条件とした（前記第3の3(5)）。

イ しかし、争議行為は労働組合に認められた権利であるところ、組合が行った争議行為は、会社の不誠実な対応に抗議をすることが目的であり、争議行為の手段・態様を見ても不当であると認めることはできない。

ウ 会社は、団体交渉の席上・インターネット上・諸文書上等における組合の言動に対しても謝罪を求め、北海道消防職員協議会の研修会でのB支部長のコメントが同協議会の機関誌等で紹介されたこと（甲68、乙5）をその一例としている。しかし、組合の団体交渉での発言及び書面による度重なる抗議は、争議行為も含めて、前記2のとおり、会社代理人が代わった後、会社が団体交渉に誠実に対応しなかったことに主な原因があると認めるのが相当である。実際、前記第3の2(3)～(9)のとおり、会社代理人が代わる第5回団体交渉までは、特に混乱なく行われたと認められる。

また、上記B支部長のコメント、組合の団体交渉における発言（甲24・38）及び抗議文（甲17・25・36・43・50）などは、会社が団体交渉に誠実に対応しなかったことを考慮すると、著しく不穏当・不適切なものとは認められない。しかも、会社が上記条件を組合に通知したのは24年11月19日であるところ、上記研修会が開催されたのは25年2月20日及び同月21日であり、上記B支部長のコメントがインターネット上で紹介されたのは同年3月である。そして、会社は、上記B支部長のコメント以外に、団体交渉の席上・インターネット上・諸文書上等における組合の言動が不当なものであるとする具体的な事例を明らかにしていない。以上の理由から、会社の主張を採用することはできない。

エ フェイスブックの書き込み（乙6）は、組合活動の一環でなされたものではなく、支部組合員が個人的に行ったものとするのが相当であり、団体交渉の応諾と関係付けることは適切ではない。

オ 以上のとおり、組合には、争議行為及び会社代表者や会社代理人に対する言動につき、書面により謝罪をすべき理由がないことから、上記条件が正当な条件であると認めることはできない。

(4) 固定残業代は割増賃金であることを組合が認めることについて

会社は、組合が「固定残業代は割増賃金である」という会社の考えを認めることを、12月賞与に係る団体交渉の応諾の条件とした（前記第3の3(5)）。

これまで、組合は、未払残業代問題に係る団体交渉において、「固定残業代は基準内賃金の一部ではないか」と主張して、会社に対し、会社の考えを説明するよう求めてきた（前記第3の2(2)～(9)）。それにもかかわらず、前記2のとおり、会社は、組合に対し、説明を拒否するなど不誠実な対応をしておきながら、それを改めず、今度は、上記条件を受諾させることにより会社の考えを強制しようとするものであるから、上記条件が正当な条件であると認めることはできない。

(5) 以上のとおり、会社が付けた条件は正当なものではないから、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否し、そのことにより組合活動を妨害して、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

したがって、会社が12月賞与に係る団体交渉の応諾に条件を付したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

4 12月賞与の支給について（争点4）

(1) 会社は、12月賞与計算式について、ノーワーク・ノーペイの原則に則り、争議行為による不労を会社の勤務命令に従わなかった日数として賞与算定において調整することは何ら不当ではなく、不当労働行為に該当しない旨主張する。

(2) 本件においては、次の事実を認めることができる。

ア 12月賞与計算式は、「対象期間における勤務制限の無かった日数」を「対象期間における所定勤務日数」で除して算出された率を調整率とし、勤務制

限の無かった日数を、会社の勤務命令に対し特段の制限無く当該命令に従った日数としているところ（前記第3の3(7)）、賞与については、会社の賃金規程に具体的な支給基準は何ら定められておらず、12月賞与計算式は、当該賞与の支給のときに作ったものであり（第2回審問調書38頁C陳述）、これまで会社の12月の賞与の計算に当たって上記計算式が用いられて支給されていたわけではなく、また、賞与の算定において、争議行為による不労をどのように扱うべきかについての労使間の合意や慣行は存在しなかった（前記第3の3(1)、審査の全趣旨）。

イ 組合は、会社に対し、12月賞与の支給などを議題として再三にわたり団体交渉を求めたが、会社は、正当な理由なく拒絶し（前記第3の3(4)(5)、前記3）、支部組合員には何ら説明をしないまま、24年12月14日の支給時に、12月賞与計算式を策定した（前記第3の3(7)）。

ウ 24年12月14日、会社は、12月賞与を非組合員に支給したが、支部組合員には支給しなかった。会社は、25年1月30日に当委員会の勧告を受け、同年4月5日になって支部組合員に暫定支給した（前記第3の3(7)(10)(12)）。組合は、暫定支給されて初めて、12月賞与計算式に基づいて算定されたことを会社から知らされた（第1回審問調書27～29頁B陳述）。

エ 12月賞与計算式による算定の結果、争議行為以外の理由により調整率が1.0未満になった者は存在せず、調整率が1.0未満となったのは支部組合員及び組合を脱退した非組合員5名だけであり、争議行為として残業拒否を行った者だけが支給額を減額されている（前記第3の3(7)(12)）。

オ 組合と会社の労使関係は、会社の代理人が代わった24年8月17日以降未払残業代問題をめぐり会社が不誠実な対応をとるようになったことから悪化し、組合が争議行為及び不当労働行為救済申立ての措置などを執ったのに対し、会社は正当な理由なく団体交渉を拒否したり、組合への不当な介入を繰り返し行っていた（前記1(2)・2・3、後記5）。

以上からすると、会社には組合嫌悪の意思を認めることができるから、会社が12月賞与の算定に当たり争議行為による不労を会社の勤務命令に従わなかった日数として調整したことは、組合の争議行為に対する制裁として

支部組合員を不利益に取り扱ったものと認めるのが相当である。

(3) なお、会社は、当委員会の勧告どおり暫定支給したことから既に12月賞与に関する紛争は解決された旨主張する。しかし、当委員会が勧告した支部組合員に対する12月賞与相当額の暫定支給は、当然のことながら正当なものでなければならぬところ、会社が実施した暫定支給は、前記(2)のとおり正当な組合活動をしたことを理由に支部組合員を不利益に取り扱うものであるから、会社の主張は失当である。

(4) 以上のとおり、会社は、12月賞与につき、支部組合員を不利益に取り扱うものであり、それにより、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

したがって、これらの会社の対応は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

5 チェック・オフの中止について（争点5）

(1) 会社は、組合との合意に基づき24年8月分給与からチェック・オフを実施したが、書面による協定を締結せずにチェック・オフを実施することは労基法違反であるとして、同年9月分給与からチェック・オフを中止した（前記第3の4(4)～(6)）。

(2) 前記第3の4(2)～(4)で認定したとおり、組合と会社は、チェック・オフの実施につき合意をしていたが、支部組合は会社従業員の過半数で組織されておらず、労基法第24条第1項ただし書に基づく書面による協定も存在していなかったため、チェック・オフの中止が労基法第24条第1項ただし書の違反を是正する側面を有することは否定できない。

(3) その一方で、本件チェック・オフが中止された前後の事情として次の点が認められる。すなわち、会社は、多数の会社従業員が長時間の残業を行っている実態を把握していたにもかかわらず、それを放置して固定残業代相当分を超える残業に対する割増賃金を一切支給せず（前記第3の2(1)）、会社代理人が代わった第6回団体交渉からは、未払残業代問題について、誠実に対応しなくなった（前記2）。これに対抗して、組合が残業拒否闘争及び不当労働行為の追加申立てを行うや、会社は、その約2週間後に、組合との合意に基づき開始

したチェック・オフについて、組合と協議することなく書面を送付して中止を通告し、しかも、書面を送付したその日の夜に開催された団体交渉において何ら説明をしなかった（前記第3の4(5)）。さらに、組合が会社との間で合意した事項（その中にチェック・オフの実施が含まれることは明らかである）についての労働協約の締結に係る団体交渉及び12月賞与に係る団体交渉を行うよう再三求めたにもかかわらず、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、支部組合員を不利益に取り扱うなどした（前記3・4）。

- (4) 以上のとおり、残業代の未払により労基法違反を繰り返してきた会社は、未払残業代問題に関する自らの不誠実な対応により悪化させた労使紛争の最中にチェック・オフを中止し、その理由につき労基法違反の是正を主張しながら、それ以降も組合に対して不利益取扱いや団体交渉拒否などの不当労働行為を繰り返していることなどから、会社には組合嫌悪の意思を認めることができる。そうすると、チェック・オフの中止については、組合活動を嫌悪した会社が、不当労働行為意思に基づき組合活動を妨害して、組合の団結権を侵害し、組合の運営に介入したものと認めるのが相当である。

したがって、会社がチェック・オフを中止した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- (5) また、前記2(1)のとおり、組合活動に関する便宜供与は、団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項であると解されるところ、組合がチェック・オフの実施を含む労働協約の締結に係る団体交渉の開催を求めていたにもかかわらず、会社は、前記3のとおり、団体交渉を拒否した。そうすると、会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと認めるのが相当である。

したがって、会社がチェック・オフの実施に関する事項を交渉議題とする団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

6 救済方法について

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については、主文の救済方法で足りると判断する。

7 結論

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成26年1月28日

北海道労働委員会

会 長 樋 川 恒 一 ⑩