

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成24年不第36事件について、当委員会は、平成28年6月21日第1660回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会 社 は、申立人 X 1 組 合 が給与制度改正の問題に関する団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会 社

当社が、基本給の公平化に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。) の従業員 A 2 (後記の分会結成後に分会長に就任したので、以下「A 2 分会長」といい、分会脱退後は「A 2 元分会長」という。) らは、平成22年8月31日、会社が給与減額を行ったことを機に申立人 X 1 組合 (後記のとおり、当時は、A 3 支部 と称していた。以下、名称変更前も含めて「X 1 組合」という。) に加入し、X 1 組合 A 4 分会 (以下「分会」といい、X 1 組合 と併せて「組合」という。) を結成した。

組合は、会社に対し、未払残業代の支払などを求めて団体交渉申入れを行い、未払残業代の支払と併せて基本給の不公平を是正するなどの内容の給与制度改正等の交渉を続けてきたが、いずれについても合意には至らなかった。この間、会社は、未払残業代の交渉資料として、記載内容が書き換えられた運転日報を組合に提供するということがあった。

A 2 分会長は、残業代の未払について労働基準監督署長に申告し、24年3月29日、労働基準監督官は、会社には是正勧告を行った。これを受けて、会社は、7月及び11月に、非組合員と組合脱退者に対して未払残業代とし

て一人当たり210万円を支払ったが、組合とは合意できなかったため、組合員には未払残業代は支払わなかった。

会社は、これと並行して、残業代計算方法の見直しを中心とする給与規定の改正に着手し、組合と交渉したが合意に至らず、9月21日から改正給与規定を実施した。組合は、組合との合意なしに改正給与規定を実施したことに反発したが、12月6日に、基本給の公平化などの給与制度改正を25年2月末までに一定の結論出すことを目指すこと、その間改正給与規定は暫定適用とすることなどで合意した。しかしながら、交渉が進展しないまま推移し、会社は、経営状況の厳しさが増しているとして、25年6月21日に、基本給の公平化などの給与制度改正は見送る旨を通知した。

この間、組合員らは、未払残業代の支払を求める訴訟を提起し、会社は、未払残業代について時効を援用する旨を主張した。

25年12月1日、組合は、会社に対し、25年冬季一時金要求書を提出し、経営資料の提出を求めたが、会社は、同月6日、組合の求める経営資料の提出はできないと回答した。

本件は、①未払残業代を巡る会社の対応が、組合活動を理由とする不利益取扱い、不誠実団体交渉及び組合の組織運営に対する支配介入に該当するか否か、また、組合が本件申立てをしたことを理由とする不利益取扱いに該当するか否か、②就業規則・給与規定改正及び基本給を巡る会社の対応が、不利益取扱い、実質的な団体交渉拒否、不誠実団体交渉及び支配介入に該当するか否か、③一時金に関する団体交渉において会社が経営資料を提出しなかったことが、不誠実団体交渉に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

組合は、当初、下記(1)ないし(5)の救済を求めていたが、25年9月5日、下記(6)ないし(8)を、26年1月10日、下記(9)ないし(14)を、同年7月14日、下記(15)を、それぞれ追加した。

なお、組合は、このほかに(16)配車差別による給与減額を補填すること（当初申立て）、(17)団体交渉における約束を遵守し、団体交渉議事録を締結すること（当初申立て）、(18)受託簿を開示すること（25年9月2日追

加) を求めているが、(18)については27年1月15日付けで、(16)及び(17)については同年2月4日付けでそれぞれ取り下げた。

- (1) 22年8月31日付要求書に基づく団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 就業規則及び給与規定の作成に当たっては、団体交渉における約束を遵守し、組合と十分な協議の上、行うこと。
- (3) 団体交渉での決定事項を覆さないよう決定権者である会社社長を団体交渉に出席させること。
- (4) 組合員らの運行日報を改ざんしたことに對し、十分な謝罪をすることともに、二度と改ざんを行わないこと。
- (5) 陳謝文の掲示及び交付
- (6) 組合との妥結なく組合員の給与を一方的に変更しないこと（25年9月5日追加）。
- (7) 組合との合意なく変更した給与と変更前の給与の差額を組合員らに返済すること（25年9月5日追加）。
- (8) 新給与規定を討議するのに必要な基本給テーブルの運用基準を組合に十分に説明すること（25年9月5日追加）。
- (9) 組合との団体交渉の合意に基づき、基本給ルール及びシミュレーションを速やかに提出すること（26年1月10日追加）。
- (10) 組合に給与減額提案を行うことを強要し、組合が給与減額提案を行わないことをもって、組合の就業規則及び給与規程申入れへの回答を拒否しないこと（26年1月10日追加）。
- (11) 25年6月20日に十分な団体交渉を開催せず、組合との24年9月20日からの給与暫定適用の合意事項を反古にして強制適用した給与減額を25年6月20日に遡り戻すこと（26年1月10日追加）。
- (12) 25年9月20日の給与暫定適用の合意の際に通知したとおり、速やかな新給与体系合意に向けた団体交渉を誠実に行うこと（26年1月10日追加）。
- (13) 団体交渉で協議中の項目について十分な討議なく、一方的に強制実施しないこと（26年1月10日追加）。
- (14) 一時金交渉において、回答金額の妥当性を組合が判断するのに必要な

経営資料の提出を拒否しないこと（26年1月10日追加）。

- (15) 20年8月21日から22年2月9日までの未払残業代について時効を援用しないこと（26年7月14日追加）。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、主として多摩地区に事業所を有する企業で働く労働者が組織したいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。組合は、本件申立時は、C1組合（以下「C1組合」という。）の下部組織で、A3支部

と称していたが、平成25年5月25日、C1組合から独立するとともに、現在の名称に変更したものである。また、組合の下部組織として、会社の従業員で組織する分会があり、本件申立時の分会員数は12名である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、重量物運搬、産業廃棄物収集運搬、クレーンリース、特大貨物輸送、倉庫物流加工などの業務を行う株式会社で、本件申立時の従業員数は約140名である。

2 分会結成、未払残業代に関する交渉及び第一次運転日報改ざん問題

- (1) 会社は、22年2月から8月までの間、経営状態が悪いとして基本給の5パーセントを減額した。

これを契機に、8月31日、A2分会長ら運輸事業部の従業員が組合に加入し、分会を結成した。

【審5 p68、甲1、甲508】

- (2) 8月23日、A5（以下「A5」という。上記分会結成の際に組合に加入した。）は、事故を起こし、8月31日、会社の事故審査会后、B1社長（以下「B1社長」という。）に呼ばれ、会談した。

その際、B1社長は、A5に対し、「組合に入っているのか。」、「（組合を辞めて）本社に來い。」などと言った。

【審1 p16・17、甲413、甲507】

- (3) 8月31日、組合は、会社に対し、組合結成を通知するとともに、以下の事項等を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

- ① 2月に行われた基本給の5パーセントのカットを、同意していない組合員に適用するのをやめて、差額を返還すること。
- ② 労働基準法第37条に基づき、組合員に対し、2年間遡って未払残業代を支払うこと。
- ③ 組合員の過去2年分のタイムカード・運転日報、タコグラフの記録を提出すること。
- ④ 歩合給（乗務手当）の見直しを行うこと。
- ⑤ 電話の取次ぎ、コピー機の使用、組合掲示板・組合事務所の貸与等の便宜供与を認めること。

【甲1】

- (4) 9月15日、会社は、従業員に対して、基本給の減額分を期末賞与で返還すると通知した。

【甲8】

- (5) 9月17日に第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A6 X1 組合書記長（以下「A6書記長」という。）、A2 分会長、A7 分会書記長（以下「A7書記長」という。また、後記のとおり分会長に就任した後は「A7分会長」という。）ら7名であった。会社側の出席者は、B2 総務部長（当時。以下「B2総務部長」という。）ら4名で、B1 社長は出席しなかった。

なお、以降の団体交渉において、B1 社長は、23年12月28日までの団体交渉には出席せず、24年1月10日以降の団体交渉には、8割程度出席している。

また、団体交渉の冒頭、会社は、A2 分会長に対し、B1 社長からの文書を手渡した。この文書には、組合員の募集を社内で行うことは会員募集や会合を社内で行うことを禁じている就業規則の懲罰規定に該当すること、不平・不満がある場合に内部で解決することを怠って外部団体を通して交渉に当たるというやり方に失望していること、今後の交渉はA2 分会長を組合代表と認識し交渉することなどが記載されていた。

第1回団体交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 会社が、録音・録画をしないでほしいと述べたので、組合は、団体

交渉議事録確認を締結するのであればその条件に応じることができる旨を述べた。この結果、組合が議事録案を作成し、B2総務部長にメールで送付することとなった。

- ② 給与減額問題について、組合が、給与減額に至った経営状況について質問し、会社が説明を行った。組合は、これについての文書回答と資料提出を求め、会社は、検討すると回答した。また、組合は、賞与は元々支給する約束があったものであり、給与減額分の返還は賞与とは性格が違うとして、賞与とは別に給与減額分の返還をするように求めた。これに対して、会社は、検討する旨を述べた。
- ③ 組合は、就業規則が職場内に周知されていないことを指摘し、会社に就業規則、給与規定等の交付を求めた。会社は、現在も従業員への就業規則の貸出しは行っている旨を答え、組合への交付については、検討する旨を述べた。また、会社は、現在、就業規則の改正を検討している旨を述べた。

また、組合は、残業代の未払があるとして、未払賃金に関する資料の提出を求めた。これらに対して、会社は、検討すると回答した。

- ④ 組合は、便宜供与及び人事約款についての要求を行った。これらに対して、会社は、検討すると回答した。
- ⑤ 組合は、事故が発生すると、規則の定めがないにもかかわらず、「連帯責任」として全員の一時金がカットされることや1か月の下車勤務が指示されることは問題である旨を指摘し、A5が起こした事故についての処分経過や処分内容を質問した。これに対して会社は、事実関係を調査して回答する旨を回答した。

【甲9、甲12、甲235の1・2、甲235の2、乙47の2】

- (6) 22年9月28日、会社は、前記(4)のとおり、従業員に通知した内容である、基本給の減額分を期末賞与で返還する旨を組合に対して通知するとともに、従業員に期末賞与を支払った。

【甲17、乙32】

- (7) 10月3日に団体交渉が開催された。会社側の出席者は、前回と同様であった。

団体交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 組合は、第1回団体交渉議事録を会社に送付したのに、その内容の適否について回答がなかったとして会社の回答を求めたところ、会社は、議事録を締結するのではなく、双方で録音するようになりたいとの意向を示した。
- ② 給与減額問題について、組合は、基本給の減額分を賞与として支給することについて組合は同意していないので、賞与とは別に減額分の支払を求める旨を述べた。会社は、賞与として支給するに当たり、社会保険料控除があることなどを考慮して一律2万円をプラスしているなどと説明したが、組合が納得しなかったので、会社は、持ち帰って検討すると回答した。
- ③ 未払残業代について、会社は、今までのやり方を社会保険労務士に検証してもらっているので、回答は10月12日に行うなどと述べた。また、この未払残業代の交渉に必要なタイムカード・運転日報・タコグラフの記録の提出について、会社が持ち帰り検討する旨を述べたので、組合が、B1社長が判断しないと回答ができないのであれば、B1社長の出席を求めると述べたところ、会社は、B1社長に相談すると述べた。
- ④ 事故発生時に、連帯責任として全員の一時金がカットされることがあるという組合の指摘について、会社は、B1社長に話をし、今後そのようなことのないようにすると述べた。

【甲33、乙15】

- (8) 10月12日、会社は、組合に対し、C2社会保険労務士（以下「C2社労士」という。）の見解を記載した書面を提示し、組合の求める資料の提出について、組合員個々の同意書の提出を求めた。上記の書面には、歩合給（乗務手当）についても残業代の計算基礎となるので、割増賃金計算を行って賃金台帳や給与明細に記載すべきであるなどと記載されていた。

会社では、トラック運転手については、運転手それぞれの売上の9パーセントに相当する額を歩合給（乗務手当）として支給しており、採

用の際に、これが残業代に当たるとの説明を行っていたが、その旨の記載は、この当時の就業規則や給与規定にはなかった。

【審2 p3、審5 p4・72、審6 p95～97、甲35、甲201の1・2、甲203】

(9) 10月24日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、前回と同様であった。

組合は、会社に対し、分会員13名の給与明細やタイムカード・運転日報等の提出についての同意書を提出し、会社が、組合員立会いの上でコピーを取り、順次組合に渡すこととなった。

【甲36～38】

(10) 11月中旬頃までに、会社は、組合に対し、過去2年分の運転日報の提出を完了した。

この運転日報は、従業員が提出した運転日報では「待機時間」とされている時間が「休憩時間」とされているなど、内容が書き換えられているものであった。これは、A2分会長が会社に提出する前の運転日報を所持していたことから、これと比較して組合が気付いたもので、書換えに当たって、A2分会長に運行実態を尋ねて調整するなどの手続は行われていなかった。

会社では、デジタルタコグラフの操作基準が不統一であったことから、デジタルタコグラフの記録が実際の労働実態を反映していない状態にあった。そして、会社では、残業時間に応じて残業代が支払われるような給与制度となっていなかったこともあって、実労働時間の把握が給与支給と連動しない制度であった一方で、生のデジタルタコグラフの記録では、運行実態が行政当局に問題視される虞があるとの意識から、当時の運輸部長の指示等により、生のデジタルタコグラフの記録を修正したものを正式な運転日報として保存していた。内容が書き換えられている運転日報を組合に提供したのは、団体交渉の担当者がこのような事実を知らずにいたためであった。

なお、組合は、後記4(3)に記載の、会社が労働基準監督署に提出した運転日報のうち、一部が書き換えられた運転日報であったことをも運転日報の改ざんとして問題にしており、両者を含めて運転日報改ざん問題

と総称するが、区別の必要がある場合には、組合に提供した運転日報が書き換えられていたという上記の問題を第一次運転日報改ざん問題、後記4(3)に記載の、労働基準監督署に提出した運転日報の一部が書き換えられていたという問題を第二次運転日報改ざん問題と称することとする。

【審5 p21～23・77～79、審6 p91・92、乙83】

- (11) 11月21日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、前回と同様であった。

組合は、会社の提示した運転日報について、「改ざん」があったと指摘し、A2分会長の1週間の待機時間は、会社の提示した運転日報では0時間となっているが、実際は14ないし15時間になると述べたほか、「改ざん」は、会社の誰からの指示なのか、運転日報の元データ（書換え前のデータ）はあるのかなどと質問した。これに対し、会社は、調査するなど回答した。

会社は、11月26日付けで、運転日報の元データを保存している旨を組合に通知した。

【甲43、甲47】

- (12) 12月5日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、前回と同様であった。

組合は、運転日報の元データの写しを提出するよう求めた。会社は、提出時期や提出方法も含めて、12月8日までに回答すると答えた。

【甲54】

- (13) 12月8日、会社は、組合に対し、会社側で準備して運転日報の元データの写しを提出すると通知した。そして、会社は、23年1月15日までに、運転日報の元データの写しを順次組合に交付した。

【審5 p23・24、甲58】

3 未払残業代の算出方法、就業規則・給与規定に関する交渉

- (1) 23年2月8日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B2総務部長らであった。

組合は、未払残業代について、A2分会長の分の計算結果をサンプルとして会社に提出し、組合の未払残業代の計算方法について説明する意

向を示し、会社も承諾した。

【甲87、乙36、乙49】

- (2) 2月24日、組合と会社とは、C2社労士も出席して、未払残業代の計算方法に関する打合せを行った。

組合は、A2分会長の未払残業代のデータを示し、C2社労士に確認を求めたところ、同社労士は、組合の主張を前提とすれば計算方法はおおむねよいと述べた。また、会社の担当者も数字の打込みミス等を指摘したのみで、組合の計算方法に異議を唱えることはなかった。

組合は、A2分会長の未払残業代計算の電子データを会社へ送付すると述べ、組合と会社とは、未払残業代問題を解決するための解決金について交渉を行うことで合意した。

【審3p9、審4p6・7、甲528】

- (3) 2月28日、組合は、会社に対し、A2分会長の21年9月分から11月分までの未払残業代計算のデータを送信した。

【甲407】

- (4) 23年3月に団体交渉が予定されていたが、東日本大震災の影響により延期され、4月8日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B2総務部長らであった。

団体交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 就業規則について会社は、改正案ができたので、組合にも検討してもらいたい、改正までは2か月ぐらいかかると思うなどと述べた。組合は、新しい就業規則の合意の際に、未払残業代についても精算したいと述べた。

- ② 組合は、A2分会長の2年分の未払残業代の計算結果を近々送付することを述べ、A2分会長の計算結果から全体の未払残業代を推測するのか、全員分を検証するのかについて会社の方針を質したところ、会社は、全員分を検証することを考えている旨を述べた。

また、会社が、歩合給（乗務手当）とは別に残業代を支払ったのでは経営が成り立たない旨を述べたのに対し、組合は、歩合給（乗務手当）を固定残業代と考えることも会社の提案があれば検討できる旨を

述べた上で、その場合には、A 2 分会長の計算結果を基にしてあまり手間をかけないで未払残業代の総額について合意することが望ましい旨を述べ、何人分のデータを基に検討するか及び時間の検証をどのようにするかについての会社の方針を示すよう求めた。

【甲100、甲508、乙37、乙50】

- (5) 4月13日、B 2 総務部長は、組合に電話し、未払残業代の問題は事務折衝で行いたいと提案したほか、労働基準法どおりの残業代から歩合給（乗務手当）を既払金として差し引くことは可能かと質問した。組合は、会社から提案があれば検討できる旨回答した。

【甲409、甲426、甲528】

- (6) 4月15日、会社は、組合に対し、就業規則及び給与規定の改正案を提案した。これに対して、組合は、5月27日、6月8日及び8月3日に会社に対して意見を述べるなどした。給与規定の改正案に対する組合の意見の要旨は、歩合給（乗務手当）を割増賃金に充てることに反対するとともに、基本給テーブルの運用に不公平があるとして、公平な運用に是正するよう求めるものであった。また、組合は、8月3日には、基本給の公平化について、各組合員の個々の基本給の具体的な金額まで示した案を会社に提案している。

【甲112、甲124・125、甲128、甲435】

- (7) 5月9日、組合は、会社に対し、A 2 分会長の2年分の未払残業代の計算結果を送付した。

5月20日、事務折衝が行われた。会社は、組合に対し、A 2 分会長とは異なる車種に乗務している組合員2名分の計算結果の提出を求めた。組合は、これを了承した。

組合は、会社に対し、6月2日、A 2 分会長の計算結果について、誤りがあった部分を修正したデータを送付し、同月9日、A 2 分会長とは異なる車種に乗務している組合員（当時）Z 1 の残業代の計算結果を送付した。

【審3p11・12、甲427～430、甲528】

- (8) 6月17日、事務折衝が開催された。組合が未払残業代の和解金額の提

示を求めたところ、会社は、7月6日までに意見を表明すると述べた。

7月6日、会社は、組合に対し、解決金額の提示は役員会議を経て回答することとしていたが、同会議では現在の業績悪化を踏まえての議論となり結論が持ち越されたとして、7月に臨時役員会議を開催し今期決算の見通しを勘案して金額の提示をしたいと通知した。

【審3 p12、甲112、甲123、甲528】

- (9) 8月3日、事務折衝が開催された。会社は、解決金額の提示を先送りしたい旨を述べた。会社は、A2分会長と異なる車種に乗務しているZ1以外のもう1名分の残業代の計算結果が未提出となっているとして再度提出を求めた。

8月5日、組合は、会社に対し、A2分会長とは異なる車種に乗務している組合員（当時）Z2の残業代の計算結果を送付した。

【甲431・432、甲528】

- (10) 9月7日、事務折衝が開催された。会社が、待機・積込み・荷卸しの平均時間を算出し、この平均値を基に就業時間の計測を行い、これらから未払残業代の金額を推定し算定することを提案したところ、組合は、将来の労働時間についてはそのような方法で協定することはあり得るが、法の定めでは、過去の労働時間については実労働時間から算出することになっている旨を述べた。会社は、未払残業代についての計算結果を9月10日までに組合に送付することを伝えた。

【審3 p13・14、甲131、甲433、甲528】

- (11) 9月10日、会社は、組合に対し、A2分会長、Z1及びZ2の未払残業代の計算結果を送付した。A2分会長の分の計算結果について、前記(7)の6月2日に組合が会社に送付した計算結果と比較すると、残業時間及び深夜時間が組合の計算結果ではそれぞれ約2,090時間、1,760時間であるのに対して、会社の計算結果ではそれぞれ約870時間、740時間と大きな開きがあった。このような開きがあったのは、主として、下記(12)で組合が指摘した事項のためであるとみられる。

【甲410の2、甲429の2】

- (12) 10月20日、会社は、組合に対し、A2分会長の未払残業代計算結果の

再チェックの結果を送付し、このデータを基に交渉を行いたいことを伝えた。このデータは、残業時間及び深夜時間については組合のデータをそのまま記載し、欄外に労働時間の評価についてのコメントを加えたものであった。

12月1日、組合は、上記の会社のデータに対し、組合の主張する労働時間や未払残業代の金額等のデータを送付するとともに、組合と会社との計算結果が異なる原因として、①月単位では所定時間内に収まっているにもかかわらず、週40時間を超えている就業時間に対する残業代が加算されていないこと、②運行前作業及び運行後作業の時間が加算されていないこと、③連続して労働している場合は1労働日とみるべきところを暦日で区切って計算をしていることなどがある旨を伝えた。また、上記の10月20日に会社が組合に送付したデータの会社のコメントのうち、法的に誤っているものを除いてそれに基づいて計算した結果と組合の計算結果との差は、総額約6,700万円に対して約10万円にとどまるとして、会社に解決金の金額の提示を求めた。

【審3 p15、甲411・412】

- (13) 12月28日、会社は、組合に対し、「運輸事業部（ドライバー）給与体系案」を送付し、歩合給（乗務手当）を定額残業代とみなし、実際の残業時間からみなし残業時間を差し引いた時間について時間外手当を支払うことなどを内容とする提案をした。

【甲149】

- (14) 24年1月10日、団体交渉が開催された。会社の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

組合が、会社の解決金の回答を求めたところ、会社は、月単位では所定時間内に収まっているのに週40時間を超えている就業時間に対して残業代を支払う理由が分からないと述べ、組合は、これについて説明した。

B1社長は、待機時間と休憩時間の区分など労働時間の評価について労使間でかい離があるので、細かい突合せをしたい旨述べた。これに対して組合は、労働時間の評価については、これまで会社は何も問題にしていなかったとして反発するとともに、労働時間の評価の差は、金額に

直すとごくわずかであるとして、解決金の提示を強く求めた。

【甲147、乙38、乙51】

- (15) 1月12日、会社のB2総務部長は、組合に電話をし、その会話の中で、歩合給（乗務手当）が残業代になるのではないかと述べた。

1月13日、組合は、会社に対し、歩合給が残業代と認定されなかった判例を送付し、会社の提案は判例に反する旨を伝えた。

【審3p17、甲150】

- (16) 1月19日、A2分会長は、所沢労働基準監督署長に対し、残業代の未払について申告した。

【甲153】

- (17) 1月23日、会社は、組合に対し、歩合給を残業代とみなすことができる旨を判示した判例を送付し、組合の提示した判例はタクシードライバーで給与全てが歩合給となっている例で、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金部分の判別が困難であるという判断であり、会社の新給与規定は歩合給（乗務手当）を割増賃金の一部とみなし、割増賃金が歩合給（乗務手当）を超えた場合は割増賃金を支給するものであり、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金部分の判別ができる給与支給方法であると通知した。

【甲154・155】

4 和解に向けた協定案に関する交渉、組合員らの未払残業代に関する申告、第二次運転日報改ざん問題及び本件申立て

- (1) 24年2月10日、団体交渉が開催された。会社の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

会社は、残業代に関する解決方針について、歩合給（乗務手当）を残業代とすることはできないと労働基準監督署から指導されている、労働基準監督署の判断、指導を仰いだ上でないと方針が決められないなどと述べ、解決案については、労働基準監督署の指導の内容が判明すると思われる2月末頃に新しい協定案及び給与規定案を提出すると述べた。

この交渉の中で、B1社長は、取引先を他社に取られているとの組合の指摘に対し、運送コストが高くなっていること、ベテランの運転手が

流出しないように基本給を高くした経緯があることなどを述べ、「基本給がこれだけ高い会社なんてないんだよ。」などと述べた上で、競争力をつけるためにも今後の労働条件について率直に話をしたいとの趣旨を述べた。

【甲157、乙39、乙52】

- (2) 3月8日、団体交渉が開催された。会社の出席者は、B2総務部長らであった。

会社は、①協定案を検討しているので、できないものは継続協議となるかもしれないが、一区切りをつけたい、②今後の時間管理のルールも組合の同意の下に作りたい、③今後の給与体系は社会保険労務士と相談しているが、歩合給（乗務手当）は廃止すること、基本給については従業員間の不公平感をなくすことが先決であるなどと述べ、3月末に新しい給与体系について組合と相談すると述べた。

この団体交渉の中で、会社は、給与制度の検討については、B1社長を入れるとこじれるので、B1社長を入れずに部課長だけで検討してから社長に上げるという趣旨の発言をした。

【甲163、乙40、乙53】

- (3) 3月29日、所沢労働基準監督署の労働基準監督官は、会社に対し、A2分会長の時間外労働及び深夜労働に対し2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことが労働基準法第37条に違反するとして、22年1月21日に遡及して支払うことを内容とした是正勧告書を出すとともに、A2分会長が所属している鶴ヶ島営業所の自動車運転手の22年1月21日以降の時間外労働時間及び深夜労働時間について、時間数を確認し割増賃金の不足が認められる場合には遡及して支払うことを内容とする指導票を交付した。この指導票は、歩合給（乗務手当）が割増賃金として支払われたものとは認めない前提に立っているとみられるものの、他方で残業代の基礎となる賃金に算入すべきであるのか否かについては触れられておらず、労働基準監督官も、A2分会長や会社の担当者に対して、歩合給（乗務手当）の性質については訴訟で争うべき事項であるとか、「（労働基準監督官は、）タッチできない。」などと語っていた。

なお、組合が、労働基準監督署で是正勧告内容の確認をしたところ、会社が提出したA2分会長の運転日報の一部は、待機時間が0時間と記載されたものであった。これは、運転日報の一部（2年分のうちの8か月分）について、書き換えた運転日報を、会社が誤って提出したためであった（前記のとおり、この事実を第二次運転日報改ざん問題という。）。会社は、後日、所沢労働基準監督署に謝罪した上で労働時間を修正した書面を提出しており、前記の労働基準監督官の是正勧告や指導は、修正後の書面に基づいてなされている。

組合は、再び運転日報の「改ざん」があったとして、会社に対し、この経過を明らかにするよう求めるとともに、一度ならず再度運転日報の「改ざん」が発生したことは大きな問題であるとして、運転日報改ざん問題について、協定書に謝罪の文言を入れるか、組合休暇を認めるよう求めた。

【審5 p24・25・81～83、甲181、乙60・61、乙83】

(4) 24年4月17日、会社は、組合に対し、社内で調整後、同月25日に開催する役員会で承認を受けた上で協定案を提示すると伝えた。

4月18日、組合は、会社に対し、運転日報改ざん問題の謝罪として組合休暇を認めないのであれば、組合休暇年間30日間の10年分の350万円を解決金に上乗せする案もあり得ることを提案し、協定書の内容を調整するよう求めた。

4月25日、会社は、組合に対し、協定案を送付した。協定案の第1条第1項は、会社が組合に5月末日限り解決金として3,000万円を支払う内容となっており、ただし書として、新就業規則及び新給与体系が施行されることを条件とするとの記載があり、第2条第1項には5月20日付けで歩合給（乗務手当）を廃止し、同月21日以降は法定の割増賃金を算定し支払うと記載されていた。また、運転日報改ざん問題については触れられていなかった。

【甲166・167、乙4】

(5) 5月16日、団体交渉が開催された。会社の出席者は、B2総務部長らであった。

会社の4月25日付協定案について、組合は、これまでの団体交渉や事務折衝で話していた内容と大きく異なるとし、その原因は、社長が団体交渉に出席せずに会社側回答に関わっているからであるとして、社長の出席を求めるとともに、会社の協定案に抗議した。会社は、協定案については、今日の団体交渉で討議し、修正する予定であったと述べた。

組合は、協定案の第1条第1項につき、新しい就業規則及び給与規定をいつ提案するのか質問した。会社が、6月末に提案すると答えたところ、組合は、6月末に提案された場合、施行は7月以降になり、そもそも協定案の第1条第1項は履行不可能な条項を提案しており、不誠実であると述べた。会社は、是正すべき点は是正するので、組合の要求を教えてほしいと述べた。

組合は、第2条第1項の5月20日付けで歩合給（乗務手当）を廃止する点について、7月や8月に変更することを求めた。

また、組合が、運転日報改ざん問題について、条項が削除されていると指摘したところ、会社は、第二次運転日報改ざん問題は、当局用に作成した運転日報を破棄の指示をしなかったため誤って労働基準監督署に提出してしまったもので、故意に行ったものではないなどと説明し、協定書には改ざん問題は盛り込まないなどと述べた。

組合が是正すべきであるとした点について、会社は、5月19日までに回答すると述べた。

【甲276】

- (6) 5月18日、会社は、組合に対し、所沢労働基準監督署に提出したA2分会長の労働時間を算出した表に労働時間計上漏れがあったことについて詫び、同監督署に謝罪し労働時間を修正した旨を記載した書面を提出した。

【甲172】

- (7) 5月19日、会社は、組合に対し、「先日の団体交渉におきましては、誠意のない対応になってしまったことをお詫びいたします。」と記載した文書を送付するとともに、4月25日付協定案から協定案の第1条第1項のただし書を削除するなど条項を変更した「協定書案（改）」を送

付した。

【甲170・171】

- (8) 5月25日、会社は、組合に対し、和解案として、協定案、組合掲示板の利用に関する協定案及び「運転日報について」と題する文書を送付した。

和解案では、解決金の金額には変更はなく、条項に更に修正を加えており、「運転日報について」には、「運転日報の取扱いに関する問題提示については、協定案とは別に話し合いをしていく。」と記載されていた。

【甲173・174】

- (9) 5月27日、組合は、会社に対し、これまでの団体交渉の合意事項が反映されていないことについて会社から謝罪があったもののその点がいまだに是正されていないとして問題点を指摘し、組合の協定案と覚書案を送付した。組合の協定案では、運転日報に関しては、「会社は、運転日報改ざん問題について、社長が誠心誠意ある謝罪を組合が納得する形において行う事を前提として、1ヶ月を目途に組合と十分に討議を受け解決する事を約束する。」との覚書を締結する旨の提案があり、会社が、覚書の締結にも同意できないのであれば、これ以上の譲歩は不可能と判断する旨が記載されていた。

【甲175～177】

- (10) 5月28日、会社は、組合に対し、協定案、組合掲示板の利用に関する協定案及び「運転日報について」と題する文書を送付した。

「運転日報について」には、「運転日報の取扱いに関する問題提示については、協定書とは別に誠意をもって協議する。」と記載されていた。

【甲178・179】

- (11) 5月29日、組合は、会社に対し、会社の回答には今後の誠実な労使関係を回避しようとする記載が多々あり、組合が指摘しても訂正しなかったとして、明日までの和解は断念せざるを得ないと通知した。

【甲180】

- (12) 5月30日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを

行った。

5 会社の運転日報「改ざん」問題に対する対応及び和解の非公式折衝

(1) 会社は、組合に対し、24年5月30日付けで、協定案を送付した。

この協定案にも、運転日報の問題は盛り込まれていなかった。

【甲182】

(2) 組合は、会社に対し、5月30日付けで、「運転日報改ざん問題の謝罪」について、会社が謝罪に応じようとしないことに抗議するとともに、協定案についての団体交渉を申し入れ、過去2年間にわたる団体交渉や事務折衝において同意した事項を、最終的な決定権を持つ社長が覆す事態が続いているとして、団体交渉への社長の出席を求めた。

【甲181】

(3) 6月12日、団体交渉が開催された。会社の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

会社は、運転日報について、改ざんはしていないこと、関東運輸局の監査等に対応するために作成したことを説明した。組合は、待機時間を0時間としたのは誰の指示で誰が行ったのか質問した。B1社長は、今日初めて知ったとして、調べる時間がほしい旨答えた。組合は、この件は2か月前から交渉事項となっているにもかかわらず、今日初めて知ったとはどういうことかなどと抗議した。

なお、後日、組合が、関東運輸局に対し会社の運転日報の確認のために監査等を行った事実があるか否かを確認したところ、同運輸局は、これを否定した。

【甲243・244、甲277、甲507、乙74・75】

(4) 6月15日、会社は、組合に対し、労働基準監督官からの是正勧告及び行政指導を受けた事項について、労働基準監督署に労使での自主解決を目指す旨の了承をもらって協議を続けてきたが、妥結に至っていないので、割増賃金の精算、歩合給（乗務手当）の廃止及び時間外計算による給与の見直し等は、早急に実施することは避けられないとの判断に至ったなどと通知し、今後も協議を続けていくが、6月21日付けで実施予定と考えているので、既に提案している内容について検討するようにと求

めた。

組合は、会社に6月15日付けで、上記会社の求めに対し、会社が給与制度の見直しの強行実施を通知してきたことは、前回団体交渉において合意した協定案の討議を継続することやこれまでの団体交渉における合意事項を否定するものとして撤回を求めた。

会社は、6月21日には、上記の見直しを実施しなかった。

【甲184・185】

- (5) 6月19日、会社は、組合に対し、「未払残業算出にあたって労働時間計上漏れについてのお詫び」と題する書面を送付した。同書面には、労働基準監督署に報告した算出表に労働時間の計上漏れがあった第二次運転日報改ざん問題についてお詫びする旨、運転日報改ざん問題に関する調査結果は別添のとおり報告する旨、「労働時間計上漏れ」という事態が「改ざん」問題に発展し混乱を招いたことを「お詫び」とするとともに、このことが、5月30日時点で和解ができなかった最大の原因であったことについても謝罪する旨が記載されていた。

なお、別添の「改ざん問題についての調査結果報告」には、第一次運転日報改ざん問題に関する調査結果として、会社が労働時間管理のため使用しているパソコンソフトは、文書や画面に表示できる項目数が限られており、会社では、給与計算に必要な項目やすぐに確認が必要な項目を選択する設定をしていたこと、当時、基本給と歩合給（乗務手当）とで給与計算をしていたので待機時間を表示する必要性が乏しかったこと、直近に事故が起きた時期でもあり安全管理に関する項目の表示を優先させていたこと及び組合に運転日報を提出した時には会社内でこの表示について知る者がいなかったことから、待機時間の項目のない運転日報を提出してしまったことなどを記載して、会社として入力データを変更したのではないので故意による変更である改ざんではなく、表示上の問題であると記載されていた。

また、労働基準監督署に提出した第二次運転日報改ざん問題については、待機時間を表示項目として選択していた文書と選択していない文書の両方を保管していたため、提出段階で取り間違えをしたものであり、

故意による改ざんではない旨が記載されていた。

もともと、この調査結果については、組合から、運転日報の表示項目が一致しているにもかかわらず待機時間が異なっている日報がある旨の指摘を受けて、会社は、第一次運転日報改ざん問題について、運行状態を実態に合わせるように修正を行ったものと推測されるとの内容を7月6日付けで改めて通知している。

【甲189、甲193・194、甲247】

- (6) 6月21日、組合と会社とは、解決案について担当者レベルの非公式折衝を行った。この場で、組合は、解決金として5,000万円の提示の意味で、「あと片手が乗ればいいですよ。」と伝えた。会社は、既に3,000万円の提案をしていることを前提に、それを500万円の上乗せと認識し、6月22日に、組合に対して解決金として3,500万円を提示したが、組合は、片手というのは5,000万円という趣旨であると述べ、会社は、そのような根拠のない金額では和解はできない旨を述べた。

【審5p9・10・33・34、乙83】

6 会社の労働基準監督官の是正勧告に対する対応及び就業規則・給与規定改正に関する交渉

- (1) 24年7月5日、会社は、労働基準監督官の是正勧告書及び指導票に基づき、非組合員に対し、22年1月21日から24年1月20日までの未払残業代として、A2分会長の運行状況を基に待機時間や歩合給（乗務手当）の問題等を除いて算出した210万円を支払った。

また、会社は、後記7(9)のとおり組合を脱退したA2元分会長ら元組合員6名に対し、24年11月5日付けで210万円を支払った。

【乙5・6】

- (2) 7月23日、団体交渉が行われ、組合は、会社に対し、会社が労働基準監督署に提出した割増賃金の計算に関して、不明な点があるとして、「会社計算の割増賃金計算に関する質問書」を提出し、再計算を求めた。

【甲239、甲453の1・2、乙41、乙54】

- (3) 会社は、組合に対し、7月27日付けで「労働時間の捉え方について」と題する文書を送付した。これは、点呼や点検・整備に要する労働時間

の標準を定め、それを超える場合には点呼の際に報告するよう求めることなどにより、労働時間の捉え方のばらつきを解消しようとするものであった。

また、会社は、7月31日付けで「(案)給与規定(運輸事業部)」と題する文書を送付した。これは、残業代計算の取扱いを中心に給与規定を改正する内容であった。

【甲250・251、乙7】

- (4) 8月7日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

組合は、8月7日付給与規定申入書を提出し、①新たな給与規定に組合が同意するまでは強制適用を行わず、従来どおりの給与体系で労働基準法どおりの割増賃金を支払うことを求めるとともに、②基本給テーブルなどが示されていないと会社の給与規定の改正案の検討のしようがないし、基本給の不公平の是正なしには、給与規定の改正の検討に入ることとはできないなどと述べ、基本給テーブルや基本給の標準的な昇給経過の提案を求めた。これに対し、会社は、いつ回答できるか分からないと答えた。

未払残業代の計算に関して、前回の団体交渉で、組合が未払残業代の再計算を求めたのに対し、会社は、労働基準監督官に指導を受けながら計算作業を進めたものであり、再計算を行う考えはないと回答した。

【甲252、甲254】

- (5) 8月9日、A7書記長ら組合員12名は、東京地方裁判所立川支部に対し、会社を被告として、割増賃金等請求訴訟を提起した(平成24年(ワ)第1967号)。

この訴訟の準備書面において、会社は、22年2月10日以前の残業代について時効を援用すると主張した。

なお、組合が会社に提出していた残業代の計算結果は、A2分会長の一定期間の分を除いては、正確な記録や記憶に基づいて労働時間を算出したものではなく、業務のパターン別に一律に労働時間を当てはめていく方式で作成されたものであり、会社との間には、労働時間の評価に相

当な開きがあることが判明しており、この訴訟においても、当委員会の
手続においても、そのことが明らかになっていた。

また、この訴訟において、原告らは、未払残業代の請求金額を確定す
るのに相当長期間を要している。

【審5 p75、甲423、甲454】

- (6) 8月11日、会社は、8月7日付給与規定申入書に対し、①今回の給与
規定の改正は、基本給や手当の水準に主眼を置いたものではなく、割増
賃金の取扱いを中心とした規定の枠組を変更したものであること、②会
社としても基本給や手当の水準については継続して検討し、近いうちに
改定案を提示する考えであること、③規定の変更届は、会社が申し入れ
ている同月16日の団体交渉を踏まえて行う予定であるので、更に意見が
あれば交渉で提示してほしいこと、④組合が同月16日の団体交渉に応じ
ない場合は同月7日付「給与規定申入書」を意見書として添付し、労働
基準監督署に届出せざるを得ないことを回答したほか、基本給テーブル
の提示及び基本給の是正要求については、給与規定の問題ではなく、給
与水準の問題であり、今後の検討課題とすると回答した。

【甲256】

- (7) 8月16日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B2
総務部長らであった。

この団体交渉は、議事録の作成を求める組合と、録音により対応した
いとする会社の見解が対立し、開始当初から紛糾した。

交渉の終盤になって、会社は、8月21日をもって歩合給（乗務手当）
を廃止すると通告した。組合は、本人の同意がなく、社会的合理的理由
がない労働条件の不利益変更は労働契約法違反であり、組合員全員が同
意しないと通告した。会社は、8月7日付給与規定申入書を従業員代表
の意見書として労働基準監督署に提出すると述べた（A2分会長は、従
業員代表にも選出されているので、同分会長が差出人ともなっている給
与規定申入書を、従業員代表の意見書として取り扱うという趣旨と解さ
れる。）。組合は、その文書は、従業員代表の意見書とは異なるので、
労働基準監督署にその旨を通知すると述べた。

【甲258・259、乙76・77】

- (8) 8月21日、組合は、会社に対し、抗議並びに回答促進申入書を送付し、会社が、前回の団体交渉の終了間際になって歩合給（乗務手当）の廃止を通告し、組合が質問状として提出した文書を「意見書と偽って」労働基準監督署に提出すると通告したことは、労使で合意した内容に反するとともに労働契約法及び労働基準法に違反しているなどと抗議した。

【甲261】

- (9) 8月23日、会社は、組合の抗議並びに回答促進申入書に対し、これまで従業員代表であるA2分会長に数回にわたり意見書の提出を求めてきたにもかかわらず提出がないものであり、組合文書を「意見書と偽った」という指摘は当たらないと回答した。

なお、従業員代表であるA2分会長は、8月22日付けで、給与規定の変更に対する旨の意見書を提出した。

【甲262、乙8】

7 給与規定変更の届出及び新給与体系の暫定適用の合意

- (1) 24年8月24日、会社は、所沢労働基準監督署長に対し、従業員代表であるA2分会長の意見書を添付し、給与規定変更の届出をした。

【乙8、乙33】

- (2) 8月30日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B2総務部長らであった。

会社は、歩合給（乗務手当）の廃止を、8月21日に強行はせず、組合と協議を進めたいと述べた。組合は、その旨を文書にすよう求め、会社は、9月3日に文書を提出する旨を述べた。また、組合は、基本給の見直しに関する会社の意見を出すように求めた。

【甲266、甲269、乙78・79】

- (3) 9月3日、会社は、組合に対し、歩合給（乗務手当）の廃止については、労働時間の捉え方についての組合との協議が結論に至っていないので、8月21日ではなく9月21日から新給与体系に移行するとして、労働時間の捉え方についての協議を促進したいこと通知するとともに、基本給の見直しに関する意見については後日伝える旨を回答した。

【甲268】

- (4) 9月20日、会社は、組合に対し、「お知らせ」を送付し、所沢労働基準監督官の是正勧告及び行政指導に伴い、同月21日から運輸事業部の歩合給（乗務手当）を廃止し、労働基準法所定の時間外手当を支給するが、従前の方法で計算した歩合給（乗務手当）が時間外手当を上回る場合には差額を時間外調整金として支給するなどの給与制度の見直しを実施することを通知し、実際に同月21日から実施した。

【甲436、乙7】

- (5) これに対し、9月21日、組合は、「抗議及び団体交渉申し入れ書」を提出し、組合と討議中の労働時間の管理方法や給与規定の一方的な実施通告であり、団体交渉をないがしろにするものであるとともに、給与規定の細目が決まっていなくてもかかわらず、一方的に給与見直しが行われることは労働契約法に違反するものであるとして、「お知らせ」の撤回や十分な協議を要求したほか、組合が労働基準監督署に問い合わせたところ、「お知らせ」に記載しているような勧告や行政指導はしていないとの回答であったとして、労働基準監督官からの是正勧告や行政指導の文書開示を求めた。

【甲437】

- (6) 10月9日、会社は、組合の9月21日付「抗議及び団体交渉申し入れ書」に対し、①会社は、組合に労働時間の管理方法案を提示して再三団体交渉を申し入れたにもかかわらず、組合は議題に取り上げず交渉に応じない姿勢を取り続けたため、やむを得ず実施したものである、②給与規定の変更については、最終的に従業員代表であるA2分会長の意見書を添付し提出したものであり、一方的に実施したものではないなどと回答した。

【甲279】

- (7) 10月10日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

会社は、組合のいう基本給の格差是正については理解しており、基本給に関して全社的に見直しを検討しているが、残業代計算方法の是正が

優先であり、次に技術手当、基本給を順次やっていく考えであると述べた。組合は、議論もしていないのに見切り発車はしないでほしい、9月21日から強制適用した通知を撤回して、議論を尽くしてから実施してほしいと述べた。

会社は、労働基準監督官から既に勧告や指導を受けており、待機時間、労働時間の扱い方がいまだ決定していないが、残業代の支払は割増しによる新しい方法で行いたいと述べた。組合が、暫定適用であれば検討できると提案したところ、会社は、後日回答すると述べた。

【甲282、甲291、乙80・81】

- (8) 10月23日、会社は、組合に対し、給与規定の取扱いを暫定措置とする考えはないこと、待機時間の取扱いや技術手当については、今後も話合いに応ずることを通知した。

【甲281】

- (9) 11月3日、組合は、A2分会長ら組合員6名が、10月中に組合を脱退したことを受けて、会社に対し、分会役員が交代したとして、分会長としてA7分会長が就任したことなどを通知した。11月5日、会社は、従業員に対し、歩合給（乗務手当）を廃止した新しい給与体系により10月分の給与を支給した。前記6(1)のとおり、同日、会社は、A2元分会長ら組合を脱退した従業員6名に対し、労働基準監督官の是正勧告に基づき、一人当たり210万円を支払った。

【甲285、乙6】

- (10) 11月8日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

冒頭、組合は、会社に対し、組合員のうち3名分の11月5日付不同意通知書を手渡し、11月支給の給与は、一方的に会社の主張する給与体系で支給されたものとして同意していない旨を通知するとともに、従来どおりの給与体系での給与の支払と差額の支払を求めた。

また、組合は、会社に新たな給与規定を強制せず、従来どおり支払うか新たな給与規定の暫定適用にするかのどちらかにするよう求めた。会社は、組合員に対しては新たな給与規定の適用は凍結し、具体的な諸要

件は11月16日までに回答すると述べた。

【甲283、甲293】

- (11) 11月16日、会社は、組合に対し、改正給与規定の取扱いについて、検討中であるが結論が出ていないとして、結果が出たら回答することなどを通知した。

【甲295】

- (12) 12月5日、会社は、組合員を含む従業員に対し、新給与規定に基づいた給与を支給した。同日、組合は、新給与規定の適用を凍結すると合意したにもかかわらず、支給された給与が新給与規定を適用した給与であったとして抗議した。

【甲300】

- (13) 12月6日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B2総務部長らであった。

団体交渉の概要は、以下のとおりであった。

- ① 会社は、組合に対し、「会社見解」と題する書面を交付し、前回団体交渉において組合から新給与規定の正式な適用を暫定措置に切り替えるよう申入れがあり、会社として受け入れ、新給与規定の適用を暫定措置とするためには正式な適用を凍結する必要があったので、前回団体交渉で新給与規定の組合員への正式な適用を凍結すると回答したものであり、現在、正式な適用を凍結し、組合の要望どおり暫定措置として運用していると回答した。
- ② また、会社は、「給与規定実施に向けた諸要件について」と題する書面を交付した。同書面には、(ア)今回の凍結は、改定給与規定の適用を「暫定措置」とし、残業代の枠組みも含めて、暫定的な適用とする、(イ)今後、給与規定の中身については、組合と協議を進めていくが、一定の結論が出た段階で正式な給与規定として実施する、ただし、給与規定の適用については、遡及適用をしない、(ウ)25年2月末までに一定の結論を出すことを目指す、また、組合との協議は、団体交渉及び運輸部の実務者による事務折衝で行う、(エ)会社は、24年9月21日以降給与規定実施に至るまでの期間においては、暫定適用の改定給与規定の

とおりに取り扱うものとし、歩合給（乗務手当）と時間外手当との二重払いは行わない、などと記載されていた。

これに対し、組合は、会社の提案を基本的に了承した上で、上記(イ)については、暫定適用であれば遡及適用しないと意味がないので、遡及適用のことも協議対象としたいと述べた。会社は、了承し、今後、双方は、事務折衝で詰めていくこととなった。

- ③ 組合は、基本給の格差是正問題の回答がないと事務折衝に入れないと述べたところ、会社は、「2等級運用テーブル（案）」を交付し、具体的な内容は事務折衝の中で話したいなどと述べた。

【甲301～303、甲310、甲313】

8 基本給テーブルに関する交渉の経緯、時間外調整金の算出方法変更及び給与削減提案

- (1) 組合は、会社に対し、24年12月8日付けで、「事務折衝を円滑に行うための事前要求」と題する書面を提出し、基本給のベースアップピッチ（当事者間では、このように呼称しているが、いわゆる昇給間差を指しているものと思われる。）を2,000円とすることや基本給の運用基準及びその内規を提示することなどを求めた。

【甲304・305】

- (2) 12月14日、会社は、基本給のベースアップピッチを2,000円とする要求には応じかねること、基本給の運用基準及びその内規の提示要求については、事務折衝当日に資料を提示して説明することなどを回答した。

【甲311・312】

- (3) 12月17日、事務折衝が行われた。会社は、今の基本給の適用上の不平等を是正するために、まず、中途採用者の基本給について、年齢、経験年数、資格などによって定量的に運用していこうという考え方であると説明した。また、会社は、基本給テーブルは現行のものを使うが、運用の内規について12月27日に提案するなどと述べた。

組合は、事務折衝を全体解決交渉の一つとして位置付け、事務折衝のあり方について覚書を締結することを提案した。

【甲438、乙64】

(4) 25年1月7日、事務折衝が行われた。組合が、会社の提案した事務折衝覚書案に、事務折衝を全体解決交渉の一つとして位置付ける旨の記載がないことを指摘したところ、会社は、趣旨に沿って文面を考え、近々提案すると述べた。

組合が、基本給の運用の内規について、会社からの回答がないと指摘したところ、会社は、内規という形ではなく、事実上の運用基準はあると述べた。

会社は、組合に24年12月6日付けで提示した「2等級運用テーブル(案)」については、中途採用の社員の基本給運用テーブルとしたいと述べた。組合が、組合員に適用される運用テーブル、運用基準等の提出を求めたところ、会社は、提出できる日を翌日連絡すると述べたが、結局、連絡しなかった。

【甲439、乙65】

(5) 25年2月17日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B3顧問（以下「B3顧問」という。）らであった。

組合が、基本給の運用についての内規のようなものはいつ提出されるのかと述べたところ、会社は、口頭で説明すると述べた。組合は、これまでの2回の事務折衝で会社は基本給の運用の内規を提案すると言っており、基本給の運用基準を提出する日を連絡すると言っていたにもかかわらず、いまだに提出していないとして抗議したほか、口頭説明であると説明は変わることがあるので、文書で提出するよう求めた。会社は、検討して2月22日に回答すると述べた。

【甲322・323】

(6) 2月22日、会社は、組合に対し、組合から要求のあった基本給運用テーブル説明文書について、検討したが、既に事務折衝で十分説明済みの内容であり、話合いの途中経過を文書化する考えはないなどとして、書面による提示は行わないという結論になった旨通知した。

これに対し、組合は、2月26日付けで会社に対し、組合として会社から基本給の運用方法などの提示や説明は一切受けていないとして抗議した。

3月11日、会社は、組合に対し、過去2回の事務折衝において、「基本給の運用あるいは個人への当てはめの基礎となる運用テーブル」についての説明を行い、組合の理解を求めたとして抗議した。これに対し、3月15日、組合は、会社に対し、事務折衝においてどのような資料を提出し、どのように説明したのか回答を求めた。

【甲319・320、甲326・327】

- (7) 4月16日、会社は、従業員に対し、「運輸事業部給与取扱いについて」と題する通達文書を掲示して、これまでは時間外割増賃金及び深夜割増賃金と歩合給（乗務手当）相当額との差額を時間外調整金として支給していたが、6月5日支給の給与からは給与規定どおり時間外割増賃金及び深夜割増賃金に休日割増賃金を加え、歩合給（乗務手当）相当額との差額を時間外調整金として支給することを通達した。

会社の給与規定では、上記のとおり、時間外割増賃金及び深夜割増賃金に休日割増賃金を加えた額が歩合給（乗務手当）相当額を下回るときはその差額を時間外調整金として支給することとされていたが、事務上の過誤により、休日割増賃金を控除しない扱いがなされていた。

【甲339、乙103】

- (8) 4月17日、団体交渉が開催された。会社側の出席者は、B1社長、B3顧問らであった。

会社は、上記4月16日付通達文書を組合に渡そうとしたが、組合は、組合宛てとなっていないので受け取らないと述べ、新給与規定の暫定適用を受け入れる前提条件として中身について協議して進めることになっているにもかかわらず、一方的に改正した内容を強制適用するのは組合無視であるなどと抗議した。会社は、今回の変更は給与規定の改正ではなく、休日割増賃金が計算に入っていなかったため、規定どおりの運用を実施するということであると説明した。

組合は、運用テーブルを書面で提出すると言っているが会社は提出していないと述べた。会社が、確かに提出すると言っているが提出していないのは申し訳ないが、運用については以前の事務折衝で読み上げていると述べたところ、組合は、事務折衝で読み上げた事実はないと反論し、会

社の基本給についての運用方法の見解を知りたいので、提出するよう求めた。会社は、4月26日までに基本給運用テーブルに関する資料について提出できるか否かを回答すると述べた。

【甲341、甲344、乙86・87】

- (9) 4月28日、会社は、組合に対し、基本給運用テーブルに関する資料は提出する方向で検討中であり、5月15日までに回答すると通知した。

【甲342】

- (10) 5月15日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B3顧問らであった。

会社は、組合に「運用テーブルの使い方」を提出した。これは、24年12月6日に組合に交付した「2等級運用テーブル（案）」に次のような注記を加えたものであった。

「1. 運用テーブルの使用目的

当社が採用する途中採用の社員の基本給を決定する基準として運用する。

また、現在の基本給のバラつきを修正する基準として運用する。

2. 運用テーブル使用方法

(1) 途中採用者への当てはめ基準

途中採用者に対しては、入社前の同一職種の経験年数を考慮に入れた上で、保有資格、面接時の評価を元に年齢に応じた運用テーブル上の基本給を当てはめる。

運用テーブル上の基本給を決定したら、基本給テーブル上の直近上位の基本給を適用して本人の基本給とする。

(2) 在籍者への当てはめ基準

年齢に応じた運用テーブル上の基本給を当てはめる。

この場合の入社前経験年数等は(1)と同じ基準を適用する。

運用テーブル上の基本給を決定したら、基本給テーブル上の直近上位の基本給を適用して本人の基本給として、現行基本給との比較を行う。」

組合は、経験年数の加味の仕方が分からないとして説明を求めた。会

社は、現段階では答えられないと述べた。組合は、既に在職している従業員の経験年数を反映させる基準を質問したところ、会社は、これ以上の資料を出すことはできない、画一的な対応はできないケースがあると述べた。組合は、後から入社した者が基本給テーブルで上に来るようなことがあるので、それを改善してほしいと述べた。会社は、実際の給与にはいろいろな要素が加味されるので、基本給テーブルどおりにはいかなないと説明した。組合は、通常の場合は基本給テーブルどおりに運用されていると述べた。

会社は、組合に対し、時間外調整金算出方法の変更について通知した「運輸事業部給与取扱いについて」（前記(7)）の宛先を組合とした文書を提出した。

【甲365、甲367、甲379の3】

- (11) 6月11日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B3顧問らであった。

組合は、現行の基本給の標準的な昇給経過を提示するよう求めた。会社は、給与体系を変えるつもりはないし、基本給テーブルも変える予定はない旨述べた。組合は、組合員4名について運用テーブルに乗せたら今後どうなるのかを教えてほしいと述べた。会社は、運用テーブルの公開と4名の試算結果について6月21日までに回答する旨述べた。

会社は、組合に対し、「運輸事業部の現状について」及び「経費削減の方策（案）」を交付し、運輸事業部が赤字であり、昨年9月から時間制に切り替えて給与を支払っているが、これが更なる人件費の増大につながっていると述べ、技術手当に30時間分の定額残業代を含むこととすることや無事故手当及び無事故奨励手当の廃止を提案した。組合は、経営資料の提示を求め、それを見た上で回答すると述べた。

【甲369の1、甲390、甲391の2】

9 会社の基本給に関する交渉延期の通知とその後の交渉

- (1) 25年6月21日、会社は、組合に対し、「回答書」を送付し、運用テーブルの取扱いについては、既に回答したとおりであること及び基本給テーブルの試算については、経営状況が厳しさを増している現状に鑑み、

当分の間、業績回復の取組を最優先とし、基本給の検討は見送るという判断に至ったことを通知した。

【甲371】

- (2) 6月28日、組合は、会社が24年12月6日付「回答書」で「給与規定の中身については25年2月末までに一定の結論を出すことを目指す」などと回答したこと受け、24年12月6日の団体交渉において、給与規定適用合意後の遡及適用については、「協議対象とし、早期解決を目指す」などが労使合意されたため、新給与規定の暫定適用に不同意である意思表示を一旦やめたのであるから、会社が給与規定の討議を見送るのであれば、前提条件が覆されたことになるとして、24年9月20日付「お知らせ」に基づく給与支払方法の暫定適用の同意を取り消すなどと通知した。
- また、同日、組合は、25年6月11日付「経費削減の方策（案）」に対し、経営状況について十分な説明を受けた上で検討する旨を回答し、合意に達するまで強制適用しないことなどを求めた。

【甲381・382】

- (3) 7月12日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B3顧問らであった。

会社は、経営資料を提示し、人件費が増加したことにより、売上原価率が昨年は76.8パーセントだったが今年は92パーセントとなっている、残業代が昨年から大幅に増加し経営を圧迫していると述べた。組合は、人件費が前年から増加した内訳を質問したところ、会社は、非組合員に支払った未払残業代であると答えた。組合は、人件費の基本給部分と割増賃金部分の比率を質問した。会社は、原価率の上昇を見れば分かるとして、これ以上の数値は出せないと答えた。

会社は、定額残業制の導入や無事故手当の廃止についての組合の結論を求めた。組合は、人件費についてはその内訳の説明、庸車費については受託簿の提出を求め、そのほか詳細な回答がされない限り検討することができないと答えたほか、十分な説明がされなければ、基本給の交渉を打ち切るとしたことと併せて不当労働行為として争うことになる旨を述べた。これに対し、会社は、基本給の交渉は打ち切るとは言っていな

いこと、経営状況が悪化したので基本給の試算を先送りするだけで、基本給の検討は継続することを述べた。

会社は、役員報酬のカットや遊休資産の売却などを行っているが、一方で社員の退職もあり残業代は増えているので、基本給の話は見送ってほしいとお願いしていること、定額残業制の導入と無事故手当の廃止を実行しなければ運輸事業部の運営が危ぶまれることを述べた。

【甲399の2】

- (4) 8月7日、組合は、会社に対し、これまで会社との間で、基本給是正について事務折衝を2回、団体交渉を5回行っており、基本給テーブル及び運用方法の説明を組合に提出するか否かを検討し報告することで毎回終了しているが、一度も説明されていないとして、組合との交渉を軽視しているものといわざるを得ないと抗議するとともに、基本給交渉は中止ではなく延期であると会社は述べているが、延期の期日が分からなければ組合として受け入れるか否かの判断ができないとして翌日の団体交渉で延期の期間及び今後の討議や説明の方向性を示すよう求めた。

【甲400の1】

- (5) 8月8日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B4弁護士（以下「B4弁護士」という。）、B3顧問らで、B1社長は突発的な重要な業務により欠席した。

組合が、基本給交渉の延期の期間を尋ねたところ、会社は、当面の間であると答えた。

会社が、組合の考える今後の討議や説明の方向性はどのようなものかと質問した。組合は、①場当たりのものではなく、適正な基本給を当てはめるルールを求めている、②基本給は景気の影響のないものにするべきである、景気が悪いときに基本給を下げ、景気がいいときに基本給を上げるから不公平が生ずるなどと述べた。

組合は、100万円の売上げで、50万円、60万円の給料を払ってはやっていけるわけではない、原資がないと会社がいっているのは基本給のおかしな運用をやっているからであるなどと述べた。会社が、経営状態が悪く原資がないので基本給の交渉はできないと述べたところ、組合は、

ルール作りなので原資の有無は関係がないと述べた。

組合は、会社が賞与を下げたり基本給の検討を据え置いたりするのであれば、経営状態に関して疑義がある事項について詳細な資料を示さないと納得できないなどと述べ、貸借対照表を提示するよう要求した。

組合は、基本給の標準的な昇給経過に関し次回以降検討するか否か回答するよう求めたところ、会社は、8月12日までに回答すると述べた。

組合は、就業規則や給与規定に関するこれまでの交渉での労使の合意事項と意見の相違した事項との一覧表を作成し、提示するよう求めた。会社は、提示が可能か否かも含め検討結果を8月12日までに回答すると述べた。

【甲403の2、甲405、乙43、乙56】

(6) 8月12日、会社は、組合に対し、同月8日の団体交渉で組合から求めのあった事項について以下のとおり回答した。

- ① 基本給の試算について、組合員の基本給の試算は当面延期し、会社の業績が回復した時点で再度検討する。
- ② 基本給に関する今後の討議及び説明の方向性については、会社の業績が大幅に悪化しており、会社の業績回復に関する取組が喫緊の課題となっているので、経営が安定した時点で再度基本給のあり方について検討する。
- ③ 就業規則や給与規定に関するこれまでの合意事項と合意していない事項については、会社は、組合の要求に対し、その都度、回答や考えを示しており、組合においてもまとめていると思うので、それが提示されれば会社の見解を示す。

【甲401の2】

(7) 8月23日、組合は、会社に対し、「経営資料についての質問ならびに申入書」を送付し、人件費や燃料油脂、修繕費等についての質問に対する回答や過去3年分の貸借対照表等の提出を求めたところ、同月29日、会社は、上記書面に組合の捺印がなく、正式な組合発文書とは判断しかねるとして回答は控えると回答した。

【甲404の2、甲414】

- (8) 9月27日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B4弁護士らであった。

組合は、基本給の交渉の延期期限の回答を求めたが、会社は、具体的な日時は言いにくいと答えた。

会社は、漠然とではあるが新たな給与体系を検討中であり、組合には100万円の売上げで50万円や60万円の給与を支払わなくて済む方法があると聞いているので、双方の案を交換したい旨述べた。組合は、過去に何度も裏切られているとして、会社の提案を組合と十分に協議し合意するまでの間、組合員に強行適用しないよう求め、覚書を締結することを求めた。会社は、検討すると答えた。

組合は、就業規則及び給与規定についてのこれまでの交渉の合意事項、継続事項を整理しなければ交渉にならないとして、会社と組合との合意事項を会社から出すよう求めた。これに対し、会社は、会社の方針として会社からは出さないので、組合から出すよう述べた。

最後に、次回団体交渉で会社から基本給に対する提案を行い、組合からも提案をすることなどを確認した。

【甲420、甲440、乙44、乙57】

- (9) 10月7日、会社は、8月23日付「経営資料についての質問ならびに申入書」に対し、営業原価の人件費等の個々の金額及び内訳については開示しない、過去3年分の貸借対照表は官報に掲載されているのでそちらを参照してほしいなどと回答した。

【甲417】

- (10) 11月10日、組合は、会社に対し、給与規定の改正に向けて、①次回団体交渉の席上で会社側は提案を持参し、説明を行い、次いで組合側が持参した提案を示し説明すること、②会社は、給与について交渉し、組合と合意に達するまで強制適用を行わないことを内容とする覚書案を送付した。

【甲447】

- (11) 11月13日、団体交渉が行われた。会社側の出席者は、B1社長、B4弁護士らであった。

会社は、トレーラー・トラック乗務員の「新賃金体系案」を読み上げた。その内容は、基本給については、(ア)基本給の昇給基準として、乗務職の場合、能力をAないしCの3段階に分ける、(イ)Aランクは、初任として入社から6年間、Bランクは、仕事に習熟したレベルとしてAランク後の6年間、Cランクは、熟練レベルとしてBランク後の6年間とし、Aランクの初任給は、現行の基本給テーブルの2等級の1号である160,400円から始まり、毎年500円の昇給を行う、(ウ)ランクが移行する場合には1,000円の昇給とするというもので、このほかに、技術手当については、半額を固定残業代とする、無事故奨励手当は廃止するなどというものであった。会社の基本給に関する案では、給与が現在より大幅に下がる内容であったが、現在在職している従業員の給与をどのように取り扱うのかについては明らかでなかった。

組合は、給与規定改正案として、①基本給の水準を一度揃えるために年齢と勤続年数により基本給の基準値を定める、②基準値を定めるに当たっては、基本給が高い従業員がどういう経緯でその金額になったかを分析して定める、③基準値に当てはめた結果、基本給が大幅に上がる者と滞留年数が多くなる者が出るので、平等性を実現し、基本給が高い従業員を抑制することができる、④基本給を整理した段階で手当についても検討することができるなどと述べた。

会社は、今回の組合の提案が50万円も60万円も給与を支払わなくて済む案なのかと質問した。組合は、基本給を整理してから手当を考え直し、基本給に平等性・整合性があれば手当は付随して計算できると述べた。

組合は、現時点での提案を修正して提示するか否かを検討し、会社も組合の提案を検討し、組合からの提案が書面で提出されれば会社も書面で提案することとなった。

【甲441、乙45、乙58、乙92】

- (12) 12月6日、組合は、会社に対し、同日付「給与規定などに対する意見並びに要求書」を提出し、基本給のルールとしては、入社前の年齢による号俸は1等級1歳で加算し、入社後の経験年数は2等級1歳で加算することなどを提案し、具体的な金額を提示し、組合員の基本給を是正す

ることを要求した。

これに対して会社は、12月20日、①これまでの団体交渉で双方が給与（基本給）のあり方について提案を行い、双方が検討することになった、特にコスト削減に関する提案（100万円の売上げで50万円も60万円も給与を支払わずに済む方法）も含めて給与（基本給）の改定案を提案することになった、②しかし、組合の書面は組合独自の提案ではなく、会社提案に対する意見、要求であるので、組合の提案を書面で提出するよう求める、③会社の提案は組合の提案と交換することとなっているので、現時点での文書回答は控えるなどと通知した。

【甲444・445】

- (13) 27年1月21日に開催された団体交渉で、組合は、会社に対し、基本給是正の問題について交渉を再開したいと申し入れたが、会社は、組合員個々の基本給の試算をするようなことは延期したいなどとして、これを拒否した。

【審3 p64、審6 p63～69】

10 25年冬季一時金交渉における会社の経営資料提出拒否

- (1) 25年12月1日、組合は、冬季一時金として、基本給の2か月分とすることなどを要求するとともに、25年4月ないし10月の経営資料の提出を要求した。

これに先立つ11月13日の団体交渉で、冬季一時金に関する経営資料に関するやり取りがなされ、会社は、対象期間である3月ないし8月の実績であれば確定している旨を述べた。

【甲442、乙103】

- (2) 12月6日、会社は、冬季一時金として、基本給の0.75か月分とすることなどを回答するとともに、25年4月ないし10月の経営資料については提出できない旨を回答した。その理由について、会社は、回答書の中で言及していないが、組合も、直ちにその理由を質すことはなかった。

26年4月17日の団体交渉で、組合が再度25年4月ないし10月の経営資料の提出を要求したところ、会社は、冬季一時金の対象期間は25年3月ないし8月であり、この期間の経営資料であれば、要求から1週間以内

に提出できる旨を回答した。

組合は、26年5月23日付けで25年3月ないし8月の経営資料を要求し、会社は、26年5月29日にこの期間の経営資料を提出した。

ちなみに、会社は、これまで、各一時金交渉に当たり、組合の要求に応じて、各一時金の対象期間の経営資料を交付してきた。

【甲443、乙103】

- (3) 25年の冬季一時金については、25年及び26年夏季一時金とともに、26年12月23日に組合が妥結を通知し、妥結した。妥結に当たり、組合は、妥結通知に妥結月数を誤記し、会社の訂正要求によって妥結通知を訂正した。また、これと同時に要求した26年冬季一時金については、「夏季一時金」について要求すると誤記し、会社から3回訂正の要求をしてようやく訂正された。

26年の昇給については、5月中旬になっても組合要求がなかったため、会社から組合について要求があるのか否かを問い合わせたことがあった。

【審3 p60～62、審4 p42・43、甲515、甲521、甲524・525、乙103】

第3 判断

1 判断の枠組みについて

本件の請求する救済内容は、第1、2に記載のとおり多岐にわたるものであるが、申立人が不当労働行為の成否について判断を求めている事項は、本件審査計画策定時に整理した争点に沿って、重複したり関連したりする部分を整理すると、下記の点に集約されるものであるため、以下これらについて判断することとする。

- (1) 未払残業代を巡る、下記①ないし③の会社の対応が、組合活動を理由とする不利益取扱い、不誠実団体交渉及び組合の組織運営に対する支配介入に該当するか否か、また、組合が本件申立てをしたことを理由とする不利益取扱いに該当するか否か
- ① 未払残業代に関する団体交渉について
 - ② 運転日報の「改ざん」について
 - ③ 時効の援用について
- (2) 就業規則・給与規定改正及び基本給を巡る下記①ないし④の会社の対

応が、不利益取扱い、実質的な団体交渉拒否、不誠実団体交渉及び支配介入に該当するか否か

- ① 平成24年4月25日の解決案の提案について
 - ② 改正給与規定の実施通告等について
 - ③ 基本給の公平化に関する交渉等について
 - ④ 25年4月16日付けの時間外調整金算出方法の変更通知について
- (3) 一時金に関する団体交渉において会社が経営資料を提出しなかったことが、不誠実団体交渉に該当するか否か

2 未払残業代を巡る会社の対応について

(1) 未払残業代に関する団体交渉について

① 申立人組合の主張

会社は、未払残業代に関する団体交渉について、会社側の団体交渉員に権限を与えず、交渉経過を踏みにじる対応を度々行うなど、未払残業代の時効消滅を狙って交渉を引き延ばしてきた。具体的には、(ア)未払残業代の計算方法について合意した上で、サンプルとなるデータを組合が提供したにもかかわらず、その経過を無視して、待機・積込み・荷卸しの平均時間を算出して残業時間を推計する方式を提案してきたり、(イ)組合が求めてきた残業時間の突合せを8か月も放置した上で、社長が出席した団体交渉で、突然、残業時間の評価について突合せを提案したり、(ウ)未払残業代の問題について、交渉を重ねて解決を図るかのような姿勢をとりながら、実際には「歩合給（乗務手当）が残業代に相当する」との、決着済みの内容に反する不合理な主張を固持していたことが挙げられる。

② 被申立人会社の主張

ア 会社が、待機・積込み・荷卸しの平均時間を算出して残業時間を推計する方式を提案したのは、その方が組合員のデータを詳細に検討するよりも時間がかからず、内容的にも合理的であるからであって、合意に向けた建設的な提案である。

イ 24年1月10日の団体交渉で、B1社長が「細かい突合せをしたい」と提案したのは、組合から提供されたデータが、労働時間の評

価について、会社の理解と大きな隔たりがあったため、相違点について具体的に突合せをしてその隔たりを埋めていこうというものであり、これは、未払残業代問題を解決するために必要なプロセスである。このように、これまでの経緯を踏まえて適切な提案をしたこと自体、交渉経過を大切にしていることの表れであり、B1社長以外の交渉員が交渉権限を与えられていることの表れでもある。

ちなみに、組合は、別件訴訟において、訴訟提起後1年半以上が経過しても、1名分の未払残業代請求額の計算すらできずにいるのであり、このように組合の計算結果がずさんなものであったために交渉が進展しなかったものである。

ウ 歩合給（乗務手当）が割増賃金として既払金となるのか否かについては、労使の主張にもともと隔たりがあるのであり、会社は、それまで歩合給（乗務手当）が割増賃金として既払金とはならないことを認めたことはない。そうした労使の主張の隔たりを前提として解決のための交渉が行われてきたものであって、会社が上記のような見解を持っているからといって、和解金の支払によって解決を図る姿勢を持っていなかったことにはならない。

エ 以上のとおり、会社側は、この問題について誠実に交渉に応じてきており、交渉を引き延ばしてきたような事実はない。

③ 当委員会の判断

ア 未払残業代の計算について、23年9月7日の事務折衝までの経過をみると、(ア)組合は、2月28日及び5月9日に、A2分会長の未払残業代計算の3か月分と2年分のデータを会社に送付し（第2、3(3)(7)）、(イ)4月8日の団体交渉では、組合は、歩合給（乗務手当）を固定残業代と考えることも会社の提案があれば検討できる旨を述べた上で、その場合には、A2分会長の計算結果を基にしてあまり手間をかけないで未払残業代の総額について合意することが望ましい旨を述べ（同(4)）、(ウ)会社の求めに応じて、6月9日及び8月5日にA2分会長とは異なる車種に乗務しているZ1及びZ2の未払残業代計算結果を会社に送付した（同(7)(9)）。その後、会社は、6

月17日の事務折衝において、未払残業代問題に係る和解金額についての意見を7月6日までに表明すると述べている（第2、3(8)）。

このような経過からみれば、組合は、A2分会長についての計算結果を基にして未払残業代の総額を推計することを想定していたものとみられるのであるが、未払残業代の総額をどのように計算するのかについては、労使間で合意があったわけではないのであるから、待機・積込み・荷卸しの平均時間を算出して残業時間を推計する方式を会社が提案した（第2、3(10)）ことが、組合の想定と相違するところがあったとしても、そのことをもって会社を非難する理由となるものではないといわざるを得ない。

そして、そもそも、これは、会社から一つの提案としてなされたにとどまるのであって、会社は、この方法に固執したわけではなく、組合の反対にあって、9月10日には組合に対し、A2分会長、Z1及びZ2の未払残業代の計算結果を送付している（第2、3(11)）。

したがって、会社が、上記の提案を行ったことをもって、それまでの交渉経過を覆したとか、交渉の引き延ばしを図ったとまでいうことはできず、不誠実な対応であったということとはできない。

イ 次に、24年1月10日になって、会社が、未払残業代に関する労働時間の評価について細かい突合せを提案したのであるが、これは、この問題で交渉が開始されてから1年以上が経過した時点であった（第2、3(14)）。組合の試算によれば、労使間の労働時間の評価の差は、金額に直すとごくわずかであった（第2、3(12)）ことから、そのような提案が必ずしも意味のあるものではないとして、組合が不信感を覚え、交渉の進展を急いだことは、経緯として理解できないではない。

しかしながら、その後に明らかになったように、組合が会社に提出していた未払残業代の計算結果は、A2分会長の一定期間の分を除いては、正確な記録や記憶に基づいて労働時間を算出したものではなく、結果として労働時間の評価については、労使間で著しく大きなかい離があった（第2、6(5)）。そして、そのかい離は、単に

データの誤りを修正するような事務的なすり合せで埋められるような性質のものではなく、労働時間の評価について、個別に議論を行う必要のあるものであったといわざるを得ない。確かに、会社は、1年以上の長期にわたってそのような主張を何ら行っておらず、作業が前向きかつ迅速に進められていたとは評価し難いが、とはいえ、会社がこの間意識的に作業を懈怠したような事実は認められず、主張する時期が遅かったことのみをもって、会社の対応が不誠実であったとまでいうことは困難である。したがって、会社が細かい突合せをしたいと提案したこと自体が、不誠実な対応であったとまでいうことはできない。

また、組合は、B1社長が上記の提案を行って、これまでの交渉経過を覆したのであり、そのことは、B1社長が出席していない団体交渉では会社側の出席者に交渉権限が与えられていないことの表れであるとも主張する。しかしながら、会社が上記の主張を行う時期が遅れたのは、労働時間の評価について労使間の見解にかい離があることに気付くのが遅れたことが原因とみられ、状況を認識するために時間を要したことに問題がないとはいえないことは上記のとおりであるが、B1社長の上記の提案が会社側の出席者に交渉権限が与えられていないことの表れであるとはいえないのであるから、組合の主張は採用することができない。

ウ また、未払残業代に関する交渉が始まった当初に会社が組合に提出したC2社労士の見解では、歩合給（乗務手当）についても残業代の計算基礎となるので、割増賃金計算を行って賃金台帳や給与明細に記載すべきであるなどと記載されていたのであるから（第2、2(8)）、「歩合給（乗務手当）が残業代に相当する」か否かについては決着済みであるとの組合の主張も、その限りでは根拠がないものとはいえない。

しかしながら、他方で、(ア)会社では、採用時に歩合給（乗務手当）が残業代に当たるとの説明を行っていたこと（第2、2(8)）、(イ)23年4月8日及び13日に、組合は、残業代から歩合給（乗務手

当)を既払金として差し引くことも、会社から提案があれば検討できる旨述べていること(同3(4)(5))からすれば、労使間でこの問題が決着済みの問題であるとの共通理解があったとみることはできない。そうすると、この間の交渉は、労使の主張の隔たりを内包しながら進められてきたものといわざるを得ず、会社が上記のような見解を持っていることが、直ちに問題解決を図る姿勢を持っていなかったことにつながるものと評価することはできないというべきである。

したがって、この点について、会社の対応が不誠実なものであったということとはできない。

エ 以上のとおり、未払残業代に関する団体交渉において、双方に行き違いがあったことは否定し難く、交渉が円滑に進捗したとはいえないものの、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるということとはできない。

(2) 運転日報の「改ざん」について

① 申立人組合の主張

会社は、運転日報を改ざんして、残業時間を過少に計算させようとするとともに、未払残業代の計算を遅らせた(第一次運転日報改ざん問題)。しかも、会社は、労働基準監督署の調査に対しても改ざんした運転日報を提出している(第二次運転日報改ざん問題)。

この問題について、会社は、一旦は改ざんの事実を認めて謝罪したものの、その後、この問題を協定案に盛り込むことを拒否し、最終的には、改ざんはなく関東運輸局の監査等に対応するために作成したとの見解を述べた。しかしながら、組合が関東運輸局に確認したところ、会社に監査等に入る予定などはなかった。このように、会社は、運転日報の改ざんについて、虚偽の説明を行ったのである。

このように一度ならず二度にわたって運転日報の「改ざん」を行い、それについて虚偽の説明をするという一連の会社の対応が、組合軽視の支配介入に当たることは明らかである。

② 被申立人会社の主張

ア 会社が、運転日報のデータを修正したのは、運転手のボタン操作が実態を反映していなかったために、デジタルタコグラフのデータが実態を反映しないものとなっていたためであり、運転日報を運行実態に即して修正することは、改ざんではない。そして、会社は、修正部分があったものについては、修正前の運転日報も組合に交付している（第一次運転日報改ざん問題）。

イ 労働基準監督署の調査に対して、修正後の運転日報を提出したのは、単なる事務手続の過誤であり、その事実が分かった後には、修正前の運転日報を労働基準監督署に提出し直している。この点については、組合にも謝罪しているが、組合は、謝罪だけでは納得せずに、組合休暇の付与や金銭の要求をしてきたために解決がなされていないものである（第二次運転日報改ざん問題）。

ウ 以上のとおり、会社の対応が支配介入とされる余地はない。

なお、会社が運転日報を修正したのは、いつ関東運輸局の監査等があっても大丈夫なように準備しておくためであると説明したことはあるが、具体的な監査等の予定を踏まえたものではない。この点についての組合の主張は、勘違いを前提としたものにすぎない。

③ 当委員会の判断

ア 会社では、デジタルタコグラフの操作基準が不統一であったことなどから、デジタルタコグラフの記録が実際の労働実態を反映していないという実態があった。そして、会社では、残業時間に応じて残業代が支払われる給与制度となっていなかったこともあって、実労働時間の把握が給与支給と連動しない制度であった一方で、生のデジタルタコグラフの記録から計算されるデータ上の運行態様が行政当局に問題視される虞があるとの意識から、当時の運輸部長の指示等により、生のデジタルタコグラフの記録を修正したものを正式な運転日報として保存していた。そして、団体交渉の担当者がこのような事実を知らずにいたため、内容が書き換えられた運転日報が組合に提出され、第一次運転日報改ざん問題が発生したものである（第2、2(10)）。

確かに、本件では、運転日報の元データが、未払残業代の計算に当たって極めて重要な資料となることは明らかであり、当局との関係で法令上の問題がある可能性もあり、書き換えられた運転日報を組合に提出したことは問題がある。しかしながら、会社が、組合との関係で自らに有利な結論を導く意図でそのようなことを行ったとは認められないのであり、また、会社は、組合の指摘を受けて、運転日報の元データを提出して、それを基に交渉を進めているのであるから（第2、2(13)）、第一次運転日報改ざん問題が支配介入に当たるとまで評価することは困難である。

イ 組合は、会社が労働基準監督署の調査に対して修正後の運転日報を提出した第二次運転日報改ざん問題も、支配介入に当たると主張する。確かに、書き換えられた運転日報を提出すれば、未払残業代の額が縮減するという関係にあるのは事実であるが、一部のみについて書き換えられた運転日報を提出する（第2、4(3)）という中途半端な対応を、組合に知られた場合には大きな問題となる危険を冒してあえて行うことが得策でないのは明らかであるから、これは、書類の取り違いによる単なる事務手続の過誤であるとみるのが自然である。そして、会社は、後日、修正前の運転日報を労働基準監督署に提出し直し、組合にも謝罪しているのであるから（第2、4(3)、5(5)）、この点については、支配介入に当たるとまではいえない。

ウ また、組合は、会社が運転日報を修正した理由について虚偽の説明をしたとも主張する。確かに、会社は、関東運輸局用に作成したと説明してはいるが（第2、4(5)、5(3)）、それは、会社の主張のように、同局の監査等に備えて準備しておく趣旨とも解され、具体的な監査等の事実がなかったからといって、そのことが直ちに、会社の説明が虚偽であるということにはつながらないというべきである。したがって、この点についての組合の主張は、採用することができない。

エ 以上のとおりであるから、第一次及び第二次運転日報改ざん問題とそれに関する会社の対応を総合しても、これが支配介入に当たる

ということ是不可能的。

(3) 時効の援用について

① 申立人組合の主張

会社は、前記(1)①、(2)①のように、未払残業代に関する団体交渉について、不誠実な交渉に終始したり、運転日報を改ざんするなどして問題の解決を遅らせてきたが、組合が本件申立てや訴訟の提起をする、非組合員に対しては未払残業代相当額を支給する一方で、組合員に対しては、時効を援用して過去の未払残業代を消滅させようとしている。

これは、そのこと自体が、団体交渉の成果を失わせる不誠実な対応であるとともに組合員の動揺を誘う支配介入であるだけでなく、組合が本件申立てや訴訟の提起を行ったことに対する報復行為である。

② 被申立人会社の主張

前記(1)②、(2)②のように、会社が、未払残業代に関する団体交渉について、引き延ばしを図ったり、運転日報を改ざんするなどして問題の解決を遅らせてきた事実はない。そして、組合は、未払残業代の時効が2年であることは熟知していたものであり、組合員らが訴訟を提起することに何の支障もなかったにもかかわらず、24年8月に至るまでこれを行わなかったものである。

このような経過で法的紛争になった以上、会社が時効を主張することは当然であり、別件訴訟においても、裁判所は、時効主張を認めるよう組合員に対して勧告している。

もとより、会社が、本件申立てや訴訟の提起の報復として時効を援用したなどという事実はない。

③ 当委員会の判断

本件では、確かに、未払残業代の交渉が長期にわたっているのは事実であるが、この過程で会社が意識的に作業を懈怠したような事実は認められず、交渉の経過においても、会社に不誠実な対応があったとまではいえないことは前記(1)に判断したとおりである。

また、会社は、未払残業代問題等の解決のために、24年4月25日、

解決金3,000万円の支払を含む解決案を提案しており（第2、4(4)）、その後も、6月22日には、組合の要求を誤解したとはいえ、組合の要求に合わせる形で解決金を3,500万円に積み増しする解決案を提示するなど（同5(6)）、解決に向けた努力を行ってきたことが認められるのであって、会社が解決を引き延ばした上で債務の時効消滅を狙っていたものとみることはできない。

したがって、会社が時効を援用したことが、不当労働行為に当たるといえることはできない。

3 就業規則・給与規定改正及び基本給を巡る会社の対応について

(1) 24年4月25日の解決案の提案について

① 申立人組合の主張

会社は、24年4月25日に、未払残業問題に関する解決案を提案したが、この提案では、未払残業問題の解決金を5月末日に支払う条件として、まだ提案すらされていない新就業規則及び新賃金体系が施行されることが記載されていた。これは、就業規則・給与規定の改正について組合と協議していく旨の合意を踏みにじる不誠実な対応である。

② 被申立人会社の主張

24年4月25日の会社の提案は、5月末日までに施行できるよう労使双方協力して協議していこうという趣旨であり、会社との団体交渉を積極的にしていこうという意思表示である。したがって、組合との合意に沿うものであり、不誠実な対応ではない。

③ 当委員会の判断

就業規則の改正や給与規定の改正については、組合との間で協議していくと会社が述べている中で（第2、4(1)(2)）、24年4月25日の会社の提案には、解決金3,000万円を支払う条件として、まだ提案もされていない新就業規則及び新給与体系が施行されることが記載されていたのであるから（同(4)）、組合がこれに対して不信感を持つことも無理からぬものがある。

もっとも、この提案は、5月末日までに施行できるよう労使双方協力して協議していこうという趣旨であるとの会社の主張も、表現の適

切さはともかくとして、理解できないものではなく、また、会社は、上記の対応について謝罪した上で、5月19日及び同月25日には、上記の条件を削除した協定案を提案しているのであるから（第2、4(7)(8)、会社が、上記の提案をしたことをもって不誠実な対応であるまでとはいえない。

(2) 改正給与規定の実施通告等について

① 申立人組合の主張

会社は、24年6月15日に、同月21日から歩合給（乗務手当）を廃止して時間外手当を支払うという不当な内容の給与規定の改正を実施予定であると通知し、一旦これを留保したものの、8月11日、同月16日及び9月3日にも、改正給与規定を実施予定であると通知し、9月20日に、改正給与規定の実施を通告した。そして、10月23日には、改正給与規定を暫定適用とするよう求める組合の要求を拒否した。

こうした会社の対応は、不誠実な対応ないし交渉相手としての組合を無視する支配介入である。

② 被申立人会社の主張

給与規定変更前に、会社は、組合にその内容を十分説明して検討することを求めている。しかも、変更内容自体は、組合員を含めた従業員にとって何ら不利益がないものであった。しかし、組合は、自己の独自の見解に固執し、かつ、自己の主張する基本給の水準や変更予定にない他の部分の変更にこだわり、応じなかった。そして、最終的に、分会長で従業員代表でもあったA2が、従業員代表の意見書として、応じられない旨の意見書を出してきた。そこで、会社は、それを労働基準監督署長に従業員代表の意見書として付して、正規の手続を経て、給与規定を変更したのである。

このような経緯である以上、会社に不誠実性はなく、かつ、この結果は双方の意見の溝が埋まらないことから生じるやむを得ないものであって、支配介入などには該当しない。

③ 当委員会の判断

組合は、会社が、(ア)24年6月15日に、同月21日から改正給与規定を

実施予定であると通知したこと、(イ) 8月11日、同月16日及び9月3日にも、改正給与規定を実施予定であると通知したこと、(ウ) 9月20日に、改正給与規定を実施する旨通知したこと、(エ) 10月23日に、改正給与規定を暫定適用とすることを拒否したことが不誠実な団体交渉及び支配介入に当たると主張する。しかしながら、会社は、24年6月15日に、同月21日から改正給与規定を実施予定であると通知したものの、実際には同月21日からは実施せず（第2、5(4)）、また、9月21日から改正給与規定を実施し（同7(4)）、暫定適用とするようにとの組合の要求を一旦は拒否したものの（同7(8)）、12月6日には、改正給与規定を暫定適用とすることで組合と合意している（同7(13)）。こうした経過をみると、組合の主張する個々の事実は、全体の交渉過程の一部たるにとどまり、組合の主張は、一旦は合意に至った交渉過程の一部を交渉全体の流れから切り離して殊更に非難するものであるといわざるを得ず、こうした会社の個々の対応を捉えて不誠実な団体交渉ないし支配介入に当たるとまでいうことは困難である。

(3) 基本給の公平化に関する交渉等について

① 申立人組合の主張

組合は、24年12月6日の合意により、組合が結成以来主張してきた基本給の是正に関する給与制度の改正を行うことを条件として、残業代に関する改正給与制度の暫定実施に合意したものである。

組合は、基本給の是正に当たって、一貫して基本給テーブルの運用の仕方、組合員の基本給が基本給テーブルのどこに位置付けられるのかの「貼付け」の基準について説明を求めてきた。しかし、これに対して会社は、一旦は文書回答すると約束しながら、口頭説明に態度を変え、ついには、既に説明済みであるなどと回答して、結局、基本給テーブルの運用の仕方、「貼付け」の基準については、文書回答も説明も行わなかった。

しかも、会社は、24年12月6日の合意を反故にして、給与制度の改正を無期延期する旨を通告してきた。

このような対応が不誠実なものであることは明らかである。

そして、こうした会社の対応は、B 1 社長の出席していない事務折衝や団体交渉において、交渉権限のない担当者により意図的に引き延ばされたものでもある。

また、会社は、交渉における組合の発言を曲解して、「100万円の売上げで、50万円も60万円も給料を支払わなくて済む方法」を提示するよう求めたが、組合が賃下げ提案をする義務などないことは明らかであり、このような提案を求めることは、組合が受諾し難い条件を付することによって交渉を決裂させたものとして、不誠実な対応に当たり、支配介入にも当たる。

② 被申立人会社の主張

基本給テーブルの運用の仕方、「貼付け」の基準については、今後の運用の問題であり、それについては、検討中の案を組合に説明してきた。これを文書回答しなかったのは、今後変更の可能性もあり文書として提出するには時期尚早であったからである。

現在の基本給テーブルの運用の仕方、「貼付け」の基準については、新給与制度とは無関係であり、説明の必要性もないものであるにもかかわらず、組合は、これらを混同して要求し、会社の対応を非難しているにすぎない。

25年6月21日付「回答書」は、経営状態が悪化し、会社の存続のために、最優先で協議すべき議題が出てきたので、会社の存続を当然の前提とする基本給の検討については延期せざるを得なかった旨を回答したものである。しかし、あくまで延期であり、会社としても、検討するという方針は変えていない。やむを得ない事情で延期するとはいつても検討は継続しているのであるから、結論を出すことを目指していることは明らかである。加えて、25年2月末までに一定の結論を出すというのは目途にすぎないのであり、これを経過したからといって問題になるようなものではない

したがって、この回答は、これまでの団体交渉を反故にするようなものではない。

加えて、会社は、交渉において組合が発言していた、「100万円の売

上げで、50万円も60万円も給料を支払わなくて済む方法」について具体的な提案を受け、会社も新しい給与体系案を提案することで、合意の模索を図っており、交渉を打ち切ったわけではない。この点については、組合から上記の趣旨の提案がなされなかったために、交渉が妥結に至ることはなかったものである。

③ 当委員会の判断

ア 組合は、23年5月頃から、会社に対して、基本給テーブルの運用に不公平があるなどとして基本給の公平化を一貫して要求しており（第2、3(6)）、会社も、24年3月8日の団体交渉で、基本給については従業員間の不公平感をなくすことが先決である旨を表明している（同4(2)）。したがって、基本給の公平化が検討課題である旨の共通認識が、労使間に存在したといえることができる。

イ また、24年12月6日の組合と会社との間の合意内容（第2、7(13)）からみれば、基本給の公平化なしには給与規定の改正の検討に入れないとの組合の主張を受けて（同6(4)）、組合と会社とは、給与規定の中身について協議を進めて25年2月末までに一定の結論を出すことを目指すこと、その間改定給与規定を暫定適用することとの合意をしたものといえる。こうした事実と、組合が既に基本給の公平化に関する具体案を提案している事実（第2、3(6)）を併せ考えれば、会社には、具体的な会社案を組合に示して、労使間の検討課題であった基本給の公平化について、前向きかつ具体的に協議を進めることが求められていたといえることができる。

ところが、その後の会社の対応をみると、次の事実が認められる。24年12月17日の事務折衝において、中途採用者の基本給について、年齢、経験年数、資格などによって定量的に運用していこうという基本的な考え方を示した上で、基本給テーブルの運用の内規について12月27日に提案するなど述べたものの（第2、8(3)）、25年1月7日の事務折衝では、内規という形ではなく、事実上の運用基準はあると述べた（同(4)）。同日の事務折衝で、組合員に適用される運用テーブル、運用基準等を提出できる日を翌日連絡すると述べた

にもかかわらず（第2、8(4)）、結局、連絡を行わないまま、2月22日には、組合から要求のあった基本給運用テーブル説明文書について、既に事務折衝で十分説明済みの内容であり、話合いの途中経過を文書化する考えはないなどと回答した（同(6)）。4月28日には、基本給運用テーブルに関する資料は提出する方向で検討中であると通知しながら（第2、8(9)）、5月15日の団体交渉で組合に提出した「運用テーブルの使い方」では、在籍者については、「年齢に応じた運用テーブル上の基本給を当てはめ」、「基本給テーブル上の直近上位の基本給を適用して本人の基本給として、現行基本給との比較を行う。」と記載されているのみで、経験年数の加味の仕方については、現段階では答えられないというものであった（同(10)）。6月11日の団体交渉で運用テーブルの公開と組合員4名の試算結果について同月21日までに回答する旨述べたものの（第2、8(11)）、同月21日には、運用テーブルの取扱いについては、既に回答したとおりであること及び経営状況が厳しさを増している現状に鑑み、当分の間、業績回復の取組を最優先とし、基本給の検討は見送るという判断に至ったことを通知した（同9(1)）。

このように、会社は、基本給テーブルの運用の内規ないし基準やそれを組合員に適用した場合の試算結果について、度々組合に提案する意向を表明しながら結局それを行わず、なぜそのような結論に至ったのかについても十分な説明を行わなかったといわざるを得ない。会社は、2回の事務折衝で、基本給テーブルの運用の内規ないし基準について説明した旨を回答しているが、5月15日の団体交渉で組合に提出した「運用テーブルの使い方」やそれに対する会社の説明をみても、年齢と勤続年数をどのように加味して基本給を決定するのか、それを組合員に適用した場合にどのような結果になるのかについて、説明がなされたものとはみられない。

ウ 会社は、6月11日には運輸事業部が赤字であるとして定額残業制の導入や無事故手当及び無事故奨励手当の廃止を提案し（第2、8(11)）、同月21日には、経営状況が厳しさを増していることを理由に

基本給の検討は見送る旨を通知した（同9(1)）。そして、9月27日の団体交渉では、基本給の検討の延期期限については、見通しが示せない旨を述べた（第2、9(8)）。もとより、経営状況によっては、原資を必要とする給与制度の改正が困難になることがあり得ることは否定できないが、24年3月以来、基本給の公平化が労使間の共通の課題となっており、24年12月6日の労使合意により、会社としてこれを前向きに検討した上、具体的な会社案を組合に示すことが求められていたことを踏まえると、その後の会社の対応は、労使合意の内容を実行しないまま、実質的に交渉を打ち切ったものとみざるを得ない。

エ 会社は、やむを得ない事情で延期するとはいっても検討はなお継続していると主張し、交渉において組合が発言していた、「100万円の売上げで、50万円も60万円も給料を支払わなくて済む方法」について具体的な提案を受け、会社も新しい給与体系案を提案することで、合意の模索を図ったとも主張する。

確かに、25年9月27日の団体交渉では、組合と会社が、それぞれの給与制度改正案を提案することになったものであるが（第2、9(8)）、会社は、12月6日に組合が提案した内容については、組合独自の提案ではないとして一蹴し（同12）、実質的に、給与制度改正に関する団体交渉には応じない旨を表明しているといえる。このような会社の対応をみれば、会社が、基本給の公平化に関する交渉を継続する意思を持ち、誠実な対応を行っていたものとはいえない。

オ したがって、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

カ 組合は、給与制度に関する団体交渉における会社の対応は、B1社長の出席しない事務折衝や団体交渉において、交渉権限のない担当者が交渉を意図的に引き延ばしたものでもあるとも主張する。しかしながら、上記のとおり、B1社長が出席している6月11日の団体交渉で運用テーブルの公開と4名の試算結果について同月21日までに回答する旨を述べたにもかかわらず、同月21日には、運用テーブル案の提示については、既に回答したとおりであると回答してい

るなど、これに関する会社の対応は、交渉員の交渉権限の問題というよりも、言を左右にするかのような会社の交渉姿勢そのものに問題があったというべきであり、会社の不誠実性を根拠付けているものと考えられる。

また、組合は、会社が「100万円の売上げで、50万円も60万円も給料を支払わなくて済む方法」を提示するよう求めたことが、組合が受諾し難い条件を付することによって交渉を決裂させたものとして、不誠実な対応であり、支配介入にも当たると主張する。しかしながら、上記のとおり、会社が給与制度改正に関する交渉を継続する意思を持っていたものとはいえないと評価し得る事情ではあっても、この提案を行ったこと自体は、原資がなくとも基本給テーブル適用のルール作りはできるとの組合の発言（第2、9(5)）を受けた形で作られたものであるから、不当労働行為に当たるとまでいうことはできない。

(4) 25年4月16日付けの時間外調整金算出方法の変更通知について

① 申立人組合の主張

会社は、25年4月16日に突然、時間外調整金算出方法の変更を通知してきた。その内容は、それまで、時間外調整金は、従前の歩合給（乗務手当）と時間外手当・深夜割増金との差額としてきたものを、従前の歩合給（乗務手当）と時間外手当・深夜割増金・休日割増金との差額に改めるというもので、実質的に休日割増金相当額が削減されるというものであった。

組合は、24年12月6日の合意により現在適用されている取扱いを暫定的に認めたのであり、その取扱いを一方的に不利益変更されたことに抗議し、撤回を求めたが、会社は、「給与規定の適用の問題である。」として譲らなかった。

これは、それまでの交渉結果を覆す不誠実な対応であるとともに、組合員に対する不利益取扱いであり、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

② 被申立人会社の主張

25年4月16日付けで時間外調整金算出方法の変更を通知したのは、それまで、給与規定の文言に反して時間外調整金の算出に当たって休日割増賃金を控除する扱いがなされておらず、過払いになっていたものを給与規定に適合する形に修正したもので、その旨を組合にも説明している。

したがって、この通知が不当労働行為に当たるなどということはありません。

③ 当委員会の判断

組合と会社とは、24年12月6日に、25年2月を目途として基本給の改正を目指すこととともに、残業問題に関する就業規則・給与規定の改正の暫定実施を合意した（第2、7(13)）。この合意について、組合は、給与規定の定めはともかくとして、当時、現実に行われていた取扱いを暫定的に承認したにすぎないと主張する。しかしながら、この合意は、文言からみて改正後の給与規定に定める取扱いを組合が暫定的に承認したものとみざるを得ない。したがって、給与規定に反する誤った運用がなされていた本件にあっては（第2、8(7)）、会社がそれを改めるのはやむを得ない措置であったというほかはなく、会社が上記の通知をしたことが不当労働行為に当たるということとはできない。

4 一時金に関する団体交渉において会社が経営資料を提出しなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

会社は、25年冬季一時金の交渉に当たり、22年の一時金交渉時から毎回提出されていた経営資料の提出を拒んだ。これは、対象期間を誤記した組合のケアレスミスにつけこんで、妥結を遅らせようとしたものであり、このことにより、組合員が経済的に困窮する結果となった。

これが不誠実な対応に当たることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、組合が求めてきた経営資料の期間が冬季一時金とは無関係なものであったから、拒否したものである。要求が適正な期間であれば提出していたのであり、これが不誠実な対応とされるいわれはない。

ちなみに、会社は、組合が要求書を非常に遅れて出してきたり、書類が不備であるために訂正を求めてもなかなか対応しなかったりしたにもかかわらず、誠意をもって対応してきている。

(3) 当委員会の判断

25年冬季一時金の交渉に当たり、会社が、組合の求めた経営資料の交付を拒否したのは、組合の要求した経営資料が25年冬季一時金の対象期間と一致していなかったためであった（第2、10(2)）。

25年12月6日の団体交渉において、対象期間が誤っていることを告げずに経営資料の提出を拒んだ会社の対応は、いかにも不親切であるといわざるを得ないが、(ア)直前の団体交渉で、冬季一時金の経営資料に関するやり取りがなされ、25年3月ないし8月の経営資料なら確定していると会社が述べていること（第2、10(1)）、(イ)資料提出を拒否した理由について、会社は、回答書の中で言及していないが、組合も、直ちにその理由を質すことはなかったこと（同(2)）、(ウ)組合が対象期間の経営資料を要求したのは、会社が経営資料を提出する旨を回答してから1か月以上後のことであり、会社は、最終的には経営資料を提出していること（同(2)）、(エ)25年の冬季一時金については労使で妥結していること（同(3)）を考えれば、会社が、25年4月ないし10月の経営資料の提出を拒否したことが、不誠実な交渉態度に当たるとまでいうことはできない。

5 救済の方法について

会社が、基本給の公平化に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、不当労働行為に当たるのであるが、その救済としては、現在の経営環境を踏まえた交渉を行うことが望ましいと考えられることから、主文第1項のとおり、給与制度改革の問題に関する団体交渉を組合が申し入れたときは、会社は、これに誠実に応ずるよう命ずるのが相当である。

組合は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件にあつては、主文第2項のとおり文書交付を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、基本給の公平化に関する団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事

実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年6月21日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一