

# 命 令 書

申 立 人     X組合  
上記代表者     執行委員長   A 1

被 申 立 人     Y会社  
上記代表者     代表取締役   B 1

上記当事者間における平成27年道委不第14号Y事件について、当委員会は、平成29年5月12日開催の第1827回公益委員会議及び同月29日開催の第1828回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員加藤智章、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、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

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

被申立人Y会社（以下「会社」という。）は、雇用する乗務員に対し、経営悪化を理由として、従前の賃金協定（以下「旧協定」という。）に代わり、オール歩合給制への変更、賞与の廃止等を内容とする賃金協定（以下「新協定」という。）を提案し、新協定に調印しない乗務員には協定外残業、公休出勤及びシフト変更を認めないようになった。

本件は、新協定に調印しない申立人X組合（以下「申立人組合」という。）の組合員（以下「申立人組合員」という。）に対し会社が行った平成27年7月21日（以下平成の元号を省略する。）からの協定外残業、公休出勤及びシフト変更

の各制限が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）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て、申立人組合から救済申立て（以下「当初申立て」という。）がなされた事案である。

その後、会社は、新協定の内容の労働条件を就業規則化し、27年11月21日から全乗務員に適用を開始したことにより、同日以降、申立人組合員に対しても、時間外残業及び公休出勤を認め、シフト変更にも応じるようになった。

しかし、申立人組合は、協定外残業及び公休出勤を禁止された同年7月21日から同年11月20日までの間に申立人組合員が被った不利益の回復がされていないし、また、会社の差別的取扱いによって申立人組合員が大量に脱退し、申立人組合に生じた甚大な被害も何ら回復されていないとして、追加申立てを行った。（当初申立て及び追加申立てを併せて、以下「本件申立て」という。）

なお、申立人組合は、当初申立てと同時に、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、審査の実効確保の措置勧告申立てを行っている。

## 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、申立人組合員に対し、申立人組合員であることを理由として、残業禁止命令、公休出勤禁止命令及びシフト変更を拒否するなどの差別的取扱いをしてはならない。
- (2) 会社は、27年7月21日から同年11月20日までの間、申立人組合員に対する残業禁止命令及び公休出勤禁止命令がなければ、同人らが受けるはずであった賃金額との差額を支払わなければならない。
- (3) 会社は、申立人組合員に対し、申立人組合員であることを理由として、残業禁止命令、公休出勤禁止命令及びシフト変更を拒否するなどして申立人組合の運営に支配・介入してはならない。
- (4) 謝罪文の掲示

## 3 本件の争点

- (1) 申立人組合は、法第7条第1号及び第3号の適用について法適合組合といえるか（申立人組合の一部役員が会社から金銭を受領したことは、法第2条ただ

- し書第2号本文の「使用者の経理上の援助」に該当するか)。(争点1)
- (2) 会社が、27年7月21日から同年11月20日までの間、申立人組合員に対して協定外残業、公休出勤及びシフト変更を認めなかったことは、申立人組合員であることを理由とした不利益取扱いとして、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。(争点2)
- (3) 会社の前記(2)の行為は、組合組織の弱体化・組織破壊を狙った申立人組合に対する支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 会社の主張

申立人組合は、会社から、法第2条ただし書第2号本文の「経理上の援助」を受けているので、法適合組合とはならず、したがって、法上の救済を受け得ない。

「経理上の援助」が禁止されるのは、労働組合の自主性を損なうからであり、法第2条ただし書第2号本文の「団体の運営のための経費」とは、申立人組合が本来負担すべき組合運営上の全ての経費を指す。

24年から26年にかけて、申立人組合のA2(当時執行委員長)ら組合執行部は、会社に対し、正当な理由なく3度にわたり金銭の供与を要求し、会社は、その要求にやむなく応じたが、その供与は「団体の運営のための経費」につき会社が経済的利益を供与したものである。

会社がかかる主張をしたのは、申立人組合との関係を適正化する意図で行ったことであり、また、このタイミングでの主張となったのは申立人組合がこのタイミングで救済申立てを行ったからであって、会社は、その機会を捉えて申立人組合の法適合性を問題にしているだけである。

経費援助は、組合の組織体としての問題であって、A2を更迭したからといって、その<sup>かし</sup>瑕疵が治癒するものではないし、同人が会社に金銭要求した際、当時書記長であり後任の執行委員長となったA3も同意見である旨発言しているので、同類である。

以上のとおり、3度にわたる会社の金銭供与が「経理上の援助」に該当することは明白であるから、申立人組合は法適合組合とはならない。

よって、本件申立ては却下されるべきである。

## (2) 申立人組合の主張

会社の金銭供与は、会社と申立人組合の一部役員との間で、秘密裏に合意しなされたものであって、申立人組合が組織として合意し、その金銭を組合会計に帰属させたものではない。実際、その金銭は、申立人組合の一部役員の間で分配され、私的に使われた。

金銭供与は、会社による組合幹部の買収行為であり、それで会社の経営方針を受け入れさせる目的を達しないとみるや、それを暴露し、申立人組合の法適合性を問題にして組合の団結を破壊しようとしたことは、組合の弱体化を狙った支配介入行為である。

会社は、A3をA2と同類というが、A2らが個人的に合意し受け取ったもので、申立人組合が組織的に受け取ったものではなく、会社の組合幹部買収資金にすぎない。

当時書記長だったA3は、会社の提案が労働条件の大きな不利益変更になることから、申立人組合員の不利益緩和のために一定の金銭給付が会社からなされてもよいと考え、そのように発言したにすぎず、個人的に金銭の要求をしたわけではない。

よって、会社の金銭供与は、申立人組合の自主性や独立性を阻害するものとはならず、会社の主張は失当である。

## 2 争点2及び3について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、新協定を提案するまで、乗務員が協定外残業、公休出勤及びシフト変更を要望すれば、拒否することはほとんどなく、ほぼ制限せず認めていたが、新協定の提案に当たり、その締結に応じない乗務員に対して、これらを拒否する運用を取った。

そのような会社の行為は、申立人組合員らの組合活動に対する意欲に影響を与え、組合活動に対して制約的な効果を及ぼすものであり、労働者の経済待遇

上あるいは処遇に関する不利益な取扱いに該当する。

そして、これらの会社の行為は、申立人組合が新協定に応じなかった場合における不利益な取扱いであって、申立人組合員であること又は申立人組合が正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いである。

新協定は乗務員の賃金体系を大幅に不利益に変更するものであるものの、時間外労働をどのようにするかについての規定はなかったから、申立人組合が新協定に応じなかったことをもって、会社が申立人組合員に対し協定外残業を禁止する理由は全くないし、公休出勤の禁止及びシフト変更の禁止をする理由もない。仮に申立人組合が新協定に応じなかったとしても、これらの禁止をすることなく、会社が申立人組合と交渉を継続することは可能であった。

また、これらの禁止は、新協定の未締結と論理的な関連性を有しないし、さらに言えば、協定外残業を禁止するからといって、公休出勤の禁止やシフト変更の禁止まで行う必然性も関連性もない。新協定の未締結と論理的に関連しない協定外残業の禁止、公休出勤の禁止及びシフト変更の禁止を同時期に行っていることは、会社が、申立人組合の運営に大きな打撃を与える意図で行ったと推認することができる。

しかも、新協定に応じない場合、公休出勤を禁止することは27年7月中旬に告知され、また、シフト変更を禁止することは事前に告知されていなかったから、申立人組合において意思決定をする時間的余裕がなかった。

さらに、申立人組合から、申立人組合に在籍する嘱託乗務員（以下「嘱託組合員」という。）について新協定による個別的労働契約の締結を認める旨の提案をしたのに対し、会社は、正社員を含めた申立人組合の一括調印でないと受けられないとして、その提案を拒否しているが、一括調印しか認めないことに合理的理由はなく、申立人組合に打撃を与える意図を推認させるに十分である。

申立人組合が少数組合であることからして、協定外残業禁止、公休出勤禁止及びシフト変更禁止の措置を取れば、申立人組合員が動揺し、組織力に影響を及ぼし、弱体化を来すことは、会社において容易に予測し得ることであった。

以上からすれば、会社が行った協定外残業の禁止、公休出勤の禁止及びシフト変更の禁止は、申立人組合員に対する不利益取扱いであり、申立人組合の組合員であること又は申立人組合が正当な活動をしたことに対し、申立人組合の

運営に打撃を与える意図で行われたと推認できる。

また、これらの行為が申立人組合員に与えた生活上の支障は極めて大きく、申立人組合の運営に直接干渉することを認識、認容してなされたものである。

よって、会社のかかる行為は、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

会社の行為は、法第7条第1号及び第3号に該当しない。

### ア 協定外残業の禁止について

協定外残業の禁止は、申立人組合員だけを対象としたものではない。すなわち、協定外残業の禁止は、同年7月21日から同年11月20日までの旧協定適用者と新協定適用者が混在していた期間（以下「混在期間」という。）において、旧協定適用者に対し行ったが、かかる措置は申立人組合員のみを対象としたものではなく、新協定に調印しない全乗務員に対し行ったものである。

同年7月21日以降、賃金制度を大幅に変更した新協定の適用が開始され、新協定適用者には、過労防止及び事故防止のため、1日2時間を目安とした時間外労働の制限を行った。この点、協定外残業を制限された旧協定適用者より新協定適用者の方が残業時間が多くなったように見えるが、新協定と旧協定では賃金体系が大幅に異なり、時間外労働の多寡のみで、利益・不利益を論じることはできない。

また、新協定の締結は各乗務員の完全に任意になされていたところ、新協定へ移行する前から協定外残業の制限はされていたのであって、新協定の締結をせず、協定外残業が制限された旧協定のまま勤務を継続するかどうかは各乗務員の自由な意思に任されていた。同日以降、仮に新協定適用者と比べて旧協定適用者の時間外労働が短くなったとしても、それは自ら選んだ結果であり、申立人組合員にとっては申立人組合が自由な取引の場において他の労働組合などと異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果によって生じた違いにすぎず、会社が与えた不利益ではあり得ない。

よって、会社が協定外残業を制限したことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

## イ 公休出勤の禁止について

公休出勤は、原則として、会社が指示することによってのみ発生し、乗務員の権利として行うことができるわけではなく、申立人組合員も例外ではない。

混在期間における新協定適用者と旧協定適用者とでは、公休出勤の賃率が異なっており、新協定は56%、旧協定は60%であった。旧協定の方が賃率が高かったため、より賃率の低い新協定適用者を優先的に公休出勤させていたが、申立人組合は当然そのことを理解した上で、新協定を締結しないことを選択したので、新協定適用者との間で差異が生じても、申立人組合が選択した結果としかいえず、不当労働行為ではあり得ない。

また、旧協定より新協定の方が賃率が低く設定されていたから、会社としては、不公平感解消のために賃率の低い新協定適用者に公休出勤を命じることが裁量の範囲内というべきであり、合理的な取扱いの差異であるといえ、申立人組合への嫌悪ではなく、何ら不当なものでもない。

そして、そのような措置を取ることは予告していたものであり、それを承知の上で新協定を締結せず公休出勤が命じられなかったとしても、それは他の労働条件などを比較した上で自ら選択したものであり、申立人組合の組合員の故をもって差別したものではない。

かかる措置は、申立人組合員のみに行ったものではなく、他の旧協定適用者に対しても同様の措置を取っているから、申立人組合の組合員をことさらに差別的に取り扱ったものではない。

よって、会社が公休出勤を制限したことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

## ウ シフト変更の禁止について

シフト変更は、原則として会社側の業務上の都合でなされるものであるが、例外的に乗務員の私的な都合で認められる場合があり、それは業務上の支障がなく、かつ、変更の必要性が高いときである。

会社は、混在期間において、旧協定適用者についてはシフト変更の申出を原則として受け付けない取扱いとしたが、そもそもシフト変更は、原則として、会社の業務上の都合により行われるものであり、乗務員の権利ではない。

また、新協定適用者と旧協定適用者では、シフト変更を申し出る必要性が格段に異なっており、かかる差異を指摘した上でシフト変更応諾に差を持たせることは、会社の裁量の範囲内である。すなわち、新協定と旧協定とではシフトの組み方が異なり、旧協定適用者には2日連続した休日（以下「W公休」という。）が存在していたのに対し、新協定適用者には原則としてW公休は組まれていなかった。仮に丸1日の休日を必要としたとしても、旧協定適用者は、W公休が組まれているので、私的都合はその日に済ませれば有給休暇を取得する必要はないし、シフト変更を申し出る必要がないが、新協定適用者は、有給休暇を取得するか、シフト変更を申し出る必要がある。

以上のとおり、旧協定は新協定より休日の設定において有利な取扱いをしており、申立人組合はそれを承知の上で新協定の締結に応じなかったものであり、申立人組合の選択した結果である。新協定締結者は、休日において不利益な取扱いを甘受する一方、やむを得ない場合にはシフトの変更を申し出るなどしているのに対し、申立人組合は、休日設定に有利な旧協定を選択しながら、新協定適用者にこそ必要なシフト変更を求めるといふ、いいとこ取りの主張をしている。

また、会社は、やむを得ない理由があればシフト変更を許可する場合もあるが、その判断に当たっては申立人組合員であるか否かは一切考慮しておらず、差別的な取扱いはあり得ない。

そして、かかる措置は、申立人組合員だけではなく、新協定に調印しない他の旧協定適用者に対しても行っていたものであり、申立人組合員をことさらに差別的に取り扱ったものではない。

よって、会社がシフト変更を制限したことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人組合

申立人組合は、肩書地に所在する会社に勤務する労働者によって、昭和43年6月に結成された労働組合である。組合員数は27年1月時点では40名以



上であったが、当初申立時においては10数名である。

また、申立人組合は、上部団体であるC1組合北海道地方連合会（以下「C1」という。）に加盟している。

会社においては、申立人組合の他に、C2組合（以下「C2」という。）、C3組合（以下「C3」という。）、C4組合（以下「C4」という。）及びC5組合（以下「C5」という。）が存在している。

（審査の全趣旨）

## (2) 会社

会社は、昭和42年9月に設立された一般乗用旅客自動車運送業（タクシー・ハイヤー業）を営む株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、札幌市北区百合が原、室蘭市本輪西及び洞爺湖町にそれぞれ営業所を有し、C6事業協同組合（以下「C6」という。）に加入している。

従業員は、22年12月時点で本社706名、百合が原営業所285名、本輪西営業所114名、洞爺営業所22名とされている。

（争いのない事実）

## 2 会社の申立人組合役員に対する金銭供与の経緯など

(1) A2は、14、15年頃から27年10月8日までの間、申立人組合の執行委員長の地位にあった。

A4（以下「A4」という。）は、24年当時は申立人組合の書記長であり、26年3月までその地位にあったが、その後相談役に就任し、27年10月8日に相談役を退任した。

A3は、26年3月15日に申立人組合の副委員長兼書記長に就任し、同年9月から書記長となり、27年10月8日から執行委員長の地位に就いた。

（A3陳述・第1回審問調書2頁、A2証言・第3回審問調書2～3頁、  
審査の全趣旨）

## (2) 1回目の金銭供与

ア 24年9月6日、A2及びC2執行委員長のC7（当時。以下「C7」という。）と、会社のB2社長は、会社から申立人組合及びC2に対し、同月14日限り、1,000万円を支払う旨の合意書を作成した。

前記合意書が作成された経緯は次のとおりであった。すなわち、その頃、申立人組合及びC 2の組合員らが中心となって、会社を被告として、未払賃金請求等訴訟を札幌地方裁判所に提起したところ（平成23年（ワ）第2282号事件）、訴訟外で話し合いが行われ、会社が原告に4,000万円を支払って示談する方向で協議が進んでいた。その折、A 2及びC 7は、B 2社長に対し、4,000万円の解決金では申立人組合及びC 2の組合員を納得させることができないとして、別途金銭を支払うよう要求した。

これに対し、B 2社長は、4,000万円の解決金で示談できるのであれば、別途1,000万円を支払う旨の返答をして合意書を作成することになり、金銭の支払先は、申立人組合名義の口座ではなく、C 7名義の個人口座に指定された。

A 2及びA 4は、本合意につき、同人ら以外の申立人組合員には秘密裏で進めており、会社との間で、合意の存在及び内容について口外しないことを約束した。

（乙1、A 2証言・第3回審問調書6、9頁）

イ 前記アの合意書に基づいて、会社は、24年9月14日、C 7名義の個人口座に1,000万円を送金した。

この1,000万円は、申立人組合のA 2及びA 4、C 2のC 7及びC 8書記長（当時。以下「C 8」という。）の4名の両組合役員の間で分配されたが、A 2及びA 4が受領した金銭は、同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられることはなかった。

（乙1、2、A 3陳述・第1回審問調書14、19～21頁、

A 2証言・第3回審問調書8～14頁）

ウ 前記アの合意書において1,000万円の支払先が申立人組合名義の口座ではなくC 7名義の個人口座に指定されたこと、合意書を作成する際にその存在及び内容については互いに口外しないことが約束されたことから、会社は、本合意につきA 2及びA 4が個人的費消目的により他の申立人組合員には秘密裏で行っており、受領する金銭については同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられないことを認識していたか、又は認識することが可能であった。

(審査の全趣旨)

(3) 2回目の金銭供与

ア 25年3月18日、A2、A4、C7及びC8は、B2社長及び取締役B3との間で、以下の内容の書面を作成した。

(ア) 当事者

会社、C7、C8、A2及びA4

(イ) 書面の主な記載内容

会社は、前記(2)の合意書の内容の一部が外部に漏洩したことについて遺憾に思い、C7、C8、A2及びA4の4名に対し、解決金として各100万円の合計400万円を支払う。

会社及び前記4名は、守秘義務を守り、いかなる理由があっても漏洩行為はしない。

会社は、400万円をC7名義の個人口座に送金して支払う。

(乙3)

イ 前記アの書面に基づいて、会社は、同月22日、C7名義の個人口座に400万円を送金し、この400万円は前記4名の間で分配されたが、本合意はA2及びA4以外の申立人組合員には秘密裏で行われており、A2及びA4が受け取った金銭は同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられることはなかった。

(乙3、4、A3陳述・第1回審問調書14、19～21頁)

ウ 前記アの書面の作成が会社及び前記4名の個人名義でなされ、会社から1名当たり100万円を支払うとされていること、本書面に漏洩禁止条項が含まれていること、支払先がC7名義の個人口座にされていることからして、会社は、本書面につきA2及びA4が個人的費消目的により他の申立人組合員には秘密裏で作成し、受領する金銭については同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられないことを認識していたか、又は認識することが可能であった。

(審査の全趣旨)

(4) 3回目の金銭供与

ア 26年5月1日、A2及びC7は、B2社長との間で、以下の内容の合意

書を作成した。

(ア) 当事者

会社、申立人組合及びC 2

(イ) 合意書の主な記載内容

会社は、26年度賃金改定以前の賃金に関する問題についての解決金として、申立人組合及びC 2に対し、26年5月2日限り、合計800万円を支払う。

会社は、800万円をC 7名義の個人口座に送金して支払う。

(乙6)

イ 前記アの合意に基づき、26年5月2日頃、会社は、C 7名義の個人口座に800万円を送金して支払い、A 2、A 4、C 7及びC 8の4名はこれを200万円ずつ分配して受領したが、本合意はA 2及びA 4以外の申立人組合員には秘密裏で行われており、A 2及びA 4が受け取った金銭は同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられることはなかった。

(乙6、A 3陳述・第1回審問調書14、19～21頁、  
A 2証言・第3回審問調書9、14～17頁)

ウ それまでの2度にわたる金銭供与の経緯や前記アの合意書でも800万円の支払先として申立人組合名義の口座ではなくC 7名義の個人口座が記載されていたことからして、会社は、この合意につきA 2及びA 4が個人的費消目的により他の申立人組合員には秘密裏で行い、受領する金銭については同人らが個人的に費消し、申立人組合の運営上の経費に充てられないことを認識していたか、又は認識することが可能であった。

(審査の全趣旨)

(5) A 2及びA 4の金銭受領が判明するに至った経緯など

ア 27年6月10日、申立人組合と会社は、会社から提案された賃金改定案につき事務折衝を行い、申立人組合からは、A 2とA 3が出席した。

その席上、A 2が「解決金さえ払えば、足りる、足りないに触れない。」などと述べた。それに対し、会社側出席者の事業協同組合C 9理事長（以下「C 9理事長」という。）は、「解決金とは、どういう意味か。」、「解決金とは、期末手当とか賞与とかのように、従業員に一律に支払われるものと

いう意味か。」と尋ねたが、A 2 は、会社の B 4 社長に話してある旨返答した。引き続いて、C 9 理事長が、A 3 に対し、「A 3 書記長も、同じ認識なのか、執行部が共有している認識なのか。」と質問したのに対し、A 3 は、A 2 と同意見である旨返答した。

当時、A 3 は、A 2 及び A 4 が会社から秘密裏に金銭を受領していたことを知らず、その場で A 2 が述べた解決金の意味について、賃金改定によって申立人組合員が被る不利益を緩和する代償としてのオープンな解決金であると考えて返答したものであり、A 2 が秘密裏の金銭を請求しているという認識はなかった。

(甲 3 4、乙 2 0、A 3 陳述・第 1 回審問調書 3 0～3 2 頁)

イ 同年 9 月 7 日、申立人組合は、当初申立て及び審査の実効確保の措置勧告申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

ウ 申立人組合員は、当事件における会社からの同月 2 4 日付け答弁書（「実効確保の措置勧告申立書」に対するもの）及び同年 1 0 月 5 日付け準備書面 1 により、会社が A 2 及び A 4 に対し 2 度の金銭供与（前記第 3 の 2 (2)、(3)）をしていた旨の主張を見て、同年 1 0 月 5 日、A 2 に対し事情聴取を行った。

その際、A 2 は、会社から金銭を受け取ったことを認め、その一部を組合の闘争経費に充てたと述べたが、そのような弁明はその場を取り繕うための虚言であり、実際には個人的に費消したものであった。

(甲 3 4、A 3 陳述・第 1 回審問調書 2 0 頁、  
A 2 証言・第 3 回審問調書 1 8 頁)

エ その頃、申立人組合は、組合の会計調査をしたが、A 2 及び A 4 が会社から受領した金銭は組合会計には入っておらず、組合運営上の経費に一切充てられていないことを把握した。

(A 3 陳述・第 1 回審問調書 2 0 頁)

オ 同月 8 日、申立人組合の臨時大会が開催され、A 2 及び A 4（当時相談役）が 2 4 年 9 月及び 2 5 年 3 月に C 2 役員とともに私的に金銭を受領していたとして、A 2 には役員解任及び組合員資格停止 2 か月の処分が決定され、

また、A 4は相談役を退任させられ、申立人組合事務所へ立ち入ることを禁止された。

それと同時に、A 3が申立人組合の執行委員長に就任した。

(A 3 陳述・第 1 回審問調書 2、14、18 頁、

A 2 証言・第 3 回審問調書 3～4 頁)

カ 27年11月3日、申立人組合の臨時大会が開催され、前記ウで会社から指摘された2度以外にもA 2が会社から私的に金銭を受領していた事実(前記第3の2(4)の金銭供与)が判明したとして、同人の組合除名処分が決定された。

(A 3 陳述・第 1 回審問調書 18 頁)

### 3 会社における従来の賃金体系及び制度

#### (1) 従来の賃金体系

26年度における会社の乗務員の賃金体系は、次のとおり構成されていた。

ア 基準内賃金(基本給、サービス手当及び日勤給)

イ 基準外賃金(深夜手当、時間外手当、早出手当、夜勤早出手当、歩合給、補償給、出来高給、出来高補償給、出来高年次有給休暇補償、年次有給休暇補償、特別休暇補償、車修補償及び公休出勤手当)

(甲1、審査の全趣旨)

#### (2) 協定内残業

協定内残業とは、会社が乗務員との間で締結した「平成26年度勤務シフト及び賃金協定書」に基づき、乗務員が稼働した時間外労働を指す。

協定内残業は、協定によりあらかじめ勤務シフトに組み込まれており、26年度においては、隔日勤務シフト者の場合は月19時間30分、日勤シフト者の場合は月22時間、夜勤シフト者の場合は月25時間とされていた。

(争いのない事実、甲1)

#### (3) 協定外残業

協定内残業を超える時間外労働を指し、会社の事前の指示ないし事後の承認に基づいて行われていた。

(乙23)

(4) 公休出勤

公休出勤とは、シフト上の休日に乗務員が勤務することをいい、業務上の必要性に基づいて会社の要請により行われる場合と、休日に協力出勤をしたいという乗務員の申出により会社が許可して行われる場合の2通りがあった。

(B 5 証言・第 2 回審問調書 4 9～5 0 頁)

(5) シフト変更

シフト変更は、会社が定めた月間の乗務シフトにつき、乗務員が私的な都合により変更を申し出たのに対し、会社が許可した場合に認められていた。

(B 5 証言・第 2 回審問調書 5 2 頁)

4 会社による賃金改定案の提示

(1) 第 1 次改定案の提示

ア 26 年 3 月頃、会社は、当年度の決算が赤字となることが確定し、それに伴いメインバンクなどから経営方針の抜本的な見直しを迫られた。

(乙 2 2)

イ 同年 5 月 1 9 日、申立人組合は、会社との間で、「平成 2 6 年度勤務シフト及び賃金協定書」(旧協定)を締結した。その頃、申立人組合員以外の他の乗務員も、会社と同協定を締結した。

(甲 1、審査の全趣旨)

ウ 26 年 5 月から、会社は、外部のコンサルタント会社(以下「コンサル会社」という。)に対し、経営状況の調査及び今後の経営再建に向けた助言を依頼した。

コンサル会社は、会社は経常損益の赤字が続いており、ここ数年債務超過の状態にあるが、その理由は燃料費の高騰及び対売上労務費比率の高さであることなどを報告した。

旧協定の締結は各労働組合及び非組合員とも既に終了していたが、コンサル会社からの報告を受けて、会社は、経費の削減、賃金改定及び退職金の凍結が必要であると判断し、経営再建に着手した。

(乙 2 2、B 4 証言・第 2 回審問調書 2～3 頁)

エ 26 年 8 月当時の申立人組合を含む 4 労組の組合員数は、申立人組合が 3

6名、C2が171名、C3が55名、C4が31名であった。

(乙23)

オ 同年10月、会社は、申立人組合に対し、オール歩合給への賃金体系の変更及び賞与・燃料手当の廃止を提案した。

(甲34、A3陳述・第1回審問調書2頁)

カ 同年11月4日、会社は、コンサル会社担当者の同席のもと、会社内の4労組(申立人組合、C2、C3及びC4)に対して、決算書に基づいた資料を開示し、会社の経営状況の説明を行ったが、資料の持ち帰りは認めなかった。

同日の説明を踏まえて、会社は、同月19日に、4労組との間で個別的に、賃金改定の提案につき団体交渉を行うこととした。

(甲34、乙20、22、23、B4証言・第2回審問調書36～37頁、  
B5証言・第2回審問調書76頁)

キ 同月10日から同月15日までの間、会社は、コンサル会社担当者の同席のもと、全乗務員に対し、会社の経営状況の説明を行った。

(乙23)

ク 同月18日、A2及びC2のC8執行委員長(当時)は、B2社長と面談して400万円を支払うよう要求したが、B2社長から拒否された。

(乙23、A2証言・第3回審問調書21～22頁)

ケ 同月19日に予定されていた団体交渉において、会社は、申立人組合に対し、「Y賃金等に関する改定案」(以下「第1次改定案」という。)を手交し説明する予定であったが、申立人組合は、同日の団体交渉を欠席した。

会社は、同日、申立人組合を除く他の3労組とは予定どおり団体交渉を開催して第1次改定案を提案し、今後も話し合いを継続していくことを確認した。

(甲2、乙23)

コ 同月26日、会社は、申立人組合に対し、年末賞与及び賃金改定の件で団体交渉を開催したい旨、文書で申入れをしたが、翌27日、A3書記長(当時)から、「『委員長(A2)が受け取れない』と言っている」として、文書を返却された。



(乙23)

サ 同月30日、申立人組合は、臨時大会を開催し、会社案の撤回を求めること及び交渉を執行部に一任することが決定された。

(甲34、乙23、A3陳述・第1回審問調書41頁)

シ 同年12月1日、会社は、申立人組合に対し、再度文書で団体交渉を申し入れたが、申立人組合は、会社の提案するオール歩合賃金が労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)に違反するものと考え、団体交渉の開催に同意せず、文書の受取りを再び拒否した。

(甲34、乙23)

ス 26年12月8日、会社は、申立人組合と団体交渉を行い、同年11月19日に手交する予定であった第1次改定案を手交した。

この第1次改定案では、従来固定給とされていた基本給がなくなり、代わりに積算歩合給(月間所定稼働額に歩合率を乗じたもの)が給与の基本部分とされていた。時間外手当は、従来の労基法に従った計算方法に代わり、「出来高払いとし、所定外稼働額(消費税を除く)に対して55%を支給する。」とされ、退職金については、「退職金は、27年3月20日で凍結し、凍結時点までの退職金額は、確認書をもって、確認する。」とされていた。また、賞与については、「27年3月20日をもって、夏季賞与・年末賞与・燃料手当を廃止する。」とされていた。

それに対し、申立人組合は、第1次改定案を検討するためには会社が加入する事業協同組合の経理資料を見せてもらう必要があるので、それがない限り、会社提案は拒否するとの姿勢を見せた。

(甲2、乙23)

セ 26年12月22日、申立人組合の上部団体であるC1は、会社に対し、「11月4日に実施された、経営コンサルタントによる説明で経理公開と称して使用された書面一式及び、事業本部の経理公開、さらに1車あたりの損益分岐点を示すものの写し」等の提出を求める要請書を送付した。

(甲3、34、乙23)

ソ 同月25日、申立人組合は、会社の第1次改定案を拒否することを決定した。

(甲 3 4)

タ 同月 2 6 日、B 2 社長、B 5 部長及び A 2 は、同月 2 2 日に C 1 から会社に送付した要請書の内容について事務折衝を行った。

その席上、A 2 は、会社の第 1 次改定案は到底受け入れられないが、要求している資料を出してきちんと説明責任を果たしてくれるのであれば、申立人組合としては協力できる旨を告げた。

これに対し、B 2 社長は、「要請書自体を十分に検討していないので今日は(返答を)用意していません」と伝えた。

(乙 2 3)

チ 2 7 年 1 月 2 1 日、B 2 社長が辞任し、後任には会社の取締役(当時)であった B 4 社長が就任した。

(乙 2 2)

ツ 同年 2 月 3 日、申立人組合と会社は、第 1 次改定案について再度団体交渉を行った。

申立人組合は、オール歩合給が労基法に違反するとの認識であったことや、賞与の廃止、退職金の凍結、高齢者割引の負担問題(高齢者割引制度に関して乗務員の売上げを割引前の料金で計算するのか、割引後の料金で計算するのか)があったことから、この提案に応じなかった。

(甲 3 4、乙 2 2、2 3)

テ 同月 1 2 日、申立人組合と会社は、高齢者割引について、団体交渉を行った。

(乙 2 2、2 3)

ト 同月 1 8 日、申立人組合と会社は、高齢者割引を含む会社負担経費項目についての団体交渉を行った。

(乙 2 2、2 3)

ナ 同月 2 7 日、申立人組合は、会社に対し、団体交渉の開催を求め、同年 3 月 9 日、春闘及び職場要求についての団体交渉を行った。

(争いのない事実、乙 2 2、2 3)

ニ 同月 1 5 日、申立人組合は、臨時大会を開催し、会社の再建計画賃下げ案に対し闘う方針を満場一致で採択した。

(甲 3 4)

ヌ 同月 2 3 日、申立人組合と会社は、勤務体系及びシフトについて事務折衝を行った。

(争いのない事実)

(2) 第 2 次改定案の提示

ア 同月 2 8 日、申立人組合と会社は団体交渉を行った。同日の団交で、会社は、新たに「平成 2 7 年度賃金等に関する協定書」(以下「第 2 次改定案」という。)を提案した。この案は、第 1 次改定案と比べて、夜勤の積算歩合率は高くなっていたが、隔勤及び日勤の積算歩合率は低くなり、また、第 1 次改定案に存在していた協定外出来高給はなくなっており、賞与及び退職金についても大きな変化はなかった。

その際、会社は、2 7 年 5 月 2 1 日からは協定外残業を制限することについて厳格に運用することを申し入れた。

これに対し、申立人組合は、同日、執行委員会を開催し、会社の第 2 次改定案は労基法に反するとして、受入れを拒否する決議を採択した。

(甲 5、3 4、乙 2 2、2 3)

イ 同年 4 月 1 0 日、申立人組合と会社は、協定外残業の制限について事務折衝を行った。

申立人組合は、同年 5 月 2 1 日から協定外残業の制限につき厳格に運用するとの会社の提案を拒否した。

(甲 3 4)

ウ 同年 5 月 1 1 日、申立人組合と会社は事務折衝を行い、会社から、協定外残業の制限について再度の説明があった。

申立人組合は、会社に対し、「協定外残業が不採算になるような運転手に対し個別に指導すれば足りるのではないか」と述べた。

(甲 3 4、乙 2 2)

エ 会社は、同日付けの「従業員の皆様へ」と題する文書を点呼室に掲示した。

その文書には、「再建計画の一つであります賃金が決定するまでの間、平成 2 7 年 5 月 2 1 日をもって、平成 2 6 年度の賃金協定に基づく各勤務シフトに従い協定内時間外を厳守することと致します。」と記載されていた。

(甲 6、34、乙 22、23、B5 証言・第 2 回審問調書 48 頁)

オ 同月 12 日、同日の点呼時から、会社は、乗務員に対し、同月 21 日以降の協定外残業を制限することについて厳守する旨を通告した。

(乙 7)

カ 同月 20 日、会社は新たに、「乗務員の皆様へ」と題する文書を掲示し、協定外残業を制限することについて厳格に運用する旨を通告した。

この文書には、「皆様には、時間外の延長をお願いしてまいりましたが現在営収と手当支給とが見合わなくなっているのが現状となっております。従いまして皆様方には、大変申し訳ありませんが今回平成 27 年 5 月 21 日より賃金協定書通りの時間外をして頂くことに成りましたことを、お伝え致しますのでご理解の程お願い致します。」、「以前のように協定外時間外の多い方には指導も行っていきます。」、「協力出勤者は現状通りと致します。」などと記載されていた。

なお、「協力出勤者は現状通りと致します。」というのは、乗務員からの公休出勤の申出については、現状どおり、支障がない限り受け付けるという趣旨であった。

(甲 7、A3 陳述・第 1 回審問調書 5 頁、23～24 頁、

B4 証言・第 2 回審問調書 9 頁、B5 証言・第 2 回審問調書 50～51 頁)

キ 会社は、同月 21 日から同年 7 月 20 日までの間、協定外残業については一切禁止するとの運用を行った。

これに対し、公休出勤及びシフト変更については、従前どおりの取扱いが継続されていた。

(甲 7、乙 23、B5 証言・第 2 回審問調書 48～52 頁)

ク 同年 6 月 10 日、申立人組合と会社は、事務折衝を行った。

申立人組合は A2 及び A3 書記長（当時）が、会社は B4 社長及び B5 部長が出席し、また、C9 理事長らも出席した。

C9 理事長から、申立人組合に対して、経営の現状についての説明、賃上げについてのお詫び、賃金改定への協力依頼とともに、過去 3 期分の会社の決算書類の開示が行われた。

会社の決算書類について、申立人組合は会社に、「持ち帰りしたい」旨の

意思表示をしたが、会社はこれを断った。

(甲 3 4、乙 2 0、A 3 陳述・第 1 回審問調書 3 0～3 2 頁)

ケ 同月 1 2 日、申立人組合と会社は、夏季一時金について団体交渉を行った。申立人組合が会社の提案を拒否したところ、後日、賞与支給対象者に対し、減額した一時金が会社から一方的に振り込まれた。

(甲 3 4)

(3) 第 3 次改定案（新協定と同じ内容）の提示

ア 同月 1 8 日、申立人組合と会社は団体交渉を行い、会社は新たに「平成 2 7 年度賃金等に関する協定書」（以下「第 3 次改定案」という。）を提案した。

その内容は、歩合給として所定内稼動額に一定割合（隔勤は 5 1 %、日勤は 5 2 %、夜勤は 4 4 %）を乗じた額とされ、深夜手当は「（歩合給＋皆勤手当）÷月間所定労働時間×0. 2 5×割増時間」の計算とされていた。他方で、時間外については、時間外稼動額に所定割合（5 6 %）を乗じたものとされ、退職金については所定の時期に凍結とされ、賞与及び燃料手当は廃止とされていた。

それに対し、申立人組合は、この賃金改定案は労基法に違反すると主張した。

(甲 8、3 4)

イ 同月 3 0 日、会社は、新協定につき、C 2 の正社員と調印した。

(乙 2 3)

ウ 同年 7 月 3 日、申立人組合と会社は、事務折衝を行った。

申立人組合は A 2、A 3 書記長（当時）及び A 4 相談役（当時）が、会社は B 4 社長及び B 5 部長が出席したが、A 2 は、申立人組合としては第 3 次改定案に調印し得ない意向を示した。

(乙 2 1)

エ 同月 6 日から同月 9 日までの間、C 9 理事長は、全乗務員に対し、第 3 次改定案による会社存続及び再建への協力要請を含む説明会を行った。

(乙 2 3)

オ 同月 7 日、会社は、協定外残業の禁止に反して時間外勤務を行う乗務員に

は、乗務を行わずに下車勤務を命じる意向を記した文書を掲示した。

同文書には、「先月より時間外以降のお仕事を制限してきましたが、再三の点呼や個別指導及び帰庫指示にも従って頂けず、一部の方にはやむを得ず会社として指示違反として処分いたします。処分は、下車勤務とし会社内での仕事をさせていただきます。」と記載されていた。

(甲 1 1、3 4、乙 2 3、B 5 証言・第 2 回審問調書 4 8～4 9 頁)

カ 同月 1 0 日から、会社は、非組合員の正社員との間で、新協定の個別調印を開始した。

(乙 2 3、B 5 証言・第 2 回審問調書 4 7 頁)

キ 同月 1 1 日、会社は「新賃金・新シフト移行のお知らせ」と題する文書を掲示した。

その内容は、新賃金・新シフトを同月 2 1 日から実施するというものであり、「諸事情で 7 月 2 1 日からの新賃金にご協力いただけない方は、旧（現行）賃金・シフトで行う事となります。全て協定書通りで進める為、協力要請も行いません。また、交番変更や公休出勤もお受けできません。」などと記載されていた。交番変更とは、シフト変更を指していた。

(乙 8、B 4 証言・第 2 回審問調書 1 0、1 2 頁、

B 5 証言・第 2 回審問調書 5 3 頁)

ク 同月 1 1 日、会社と申立人組合は、事務折衝を行った。

その席上、申立人組合は、嘱託組合員についてのみ新協定に調印することを認めるよう要請したが、会社は、申立人組合と申立人組合に所属する組合員について別異の取扱いができないと考えて、申立人組合の一括調印でないと認められない旨の回答をした。このような組合と所属組合員について別異の取扱いができないとする会社の対応は、申立人組合に対してだけでなく、他の労組に対しても同様であった。

同月 1 4 日及び同月 1 5 日、申立人組合は、会社に対し、嘱託組合員が新協定に個別で調印することができないことについて抗議した。

(甲 1 2、3 2、3 4、乙 2 2、A 3 陳述・第 1 回審問調書 8 頁)

ケ 同月 1 3 日から、会社は、非組合員の嘱託・定時制乗務員との間で、新協定の個別調印を開始した。

また、会社は、同日にはC 2の嘱託・定時制乗務員と、同月16日にはC 4の正社員・嘱託・定時制乗務員と、同月21日にはC 3の正社員・嘱託・定時制乗務員と、それぞれ新協定を調印した。

(甲8、乙23、B5証言・第2回審問調書47頁)

コ 同月18日、会社は「乗務員各位殿」で始まる文書を掲示した。

同文書には、「今後は、ご理解いただいた労組の調印妥結並びに非組合員の皆様より個別協定を結んでいただき、新たな賃金協定書に基づいて7月21日よりスタートさせたい所存でございます。尚、調印妥結していただけない場合には、現行の賃金体系のままとなり会社として再建が遅れることとなるため、協定外残業及び公休出勤についてはご遠慮させていただきます。また、協定外残業の時間管理につきましても厳密に行わざるを得ないこととなります。」と記載されていた。

(甲9、B4証言・第2回審問調書11頁、

B5証言・第2回審問調書53～54頁)

サ 新協定について、会社は、非組合員に対しても新協定の調印を進めた結果、全乗務員の97パーセントの同意を得ることができ、3労組の組合員を含め調印締結者との間で、同月21日から新協定の運用を開始した。

同日時点で、旧協定が継続適用される新協定未調印者は合計27名で、そのうち申立人組合員が16名、申立人組合員以外が11名であった。

新協定の主な内容は次のとおりであった。

(ア) 基本給及び時間外

賃金基本給は、歩合給である。時間外については出来高払いとして、時間外稼働に対して歩率のみでの支払である。

(イ) 車輜稼働率

月間24日勤務。W公休はない。

(ウ) 高齢者割引

高齢者割引後の額を、乗務員の稼働額として計算する。

(甲8、乙22、23、B4証言・第2回審問調書8頁)

シ 同月22日付けで、A2からB4社長宛てに、協定外残業の禁止についての質問状が出された。

それには、「新賃金体系に移行した労働者に対して、残業を認め従来賃金協定者には残業・公出は認めず、については7月7日付で掲示された『協定時間外稼働について』との表題の内容では、下車勤務処分まで示唆しています。再建計画と言われるのであれば、収益を向上させることこそ重要で有り、また、現下の厳しい市況の下で所定内稼働のみでは、タクシー運転手の生計が成り立ちません。そして、協定内残業そのものはダブル公休を入れたことによって、1労働日分減少する賃金を補うだけのものであって、従来の残業とは異なるものと解釈します。よって、残業を新協定者にだけ認められて、旧協定者に認められない理由について納得のいくご説明をいただきたく、」と記されていた。

(甲11、乙23)

ス 前記シの申立人組合からの質問状に対し、同月29日付けで、B4社長は、A2に対し、以下の内容を文書で回答した。

「旧賃金体系(2014年度)での協定外残業の賃金が経営を圧迫している一因でもあり、会社再建計画により5月21日より乗務員の皆様には協定書通りの勤務をお願いし、協定外残業についてはご遠慮いただき時間管理をさせていただきました。新賃金(2015年度)での時間外に関しましては、会社から強制するものではなく乗務員の任意とさせていただいており、旧賃金体系で勤務される乗務員の皆様との差別化をするものでは決してありません。旧賃金体系で勤務される乗務員の皆さまに於かれましては、これまで通り協定外残業の時間管理は厳密にさせていただきます。」

(乙23)

セ 申立人組合においては、27年当初には40名程度いた組合員が、同年7月19日現在で16名になり、28年10月11日現在では14名になった。

(甲34、A3陳述・第1回審問調書37頁)

## 5 新協定の運用開始後の経過

(1) 27年7月21日から、全乗務員の97パーセントに該当する新協定調印者に対し、新協定の運用が開始された。



これに対し、新協定に調印しなかった申立人組合員を含む3パーセントの乗務員（申立人組合員16名、それ以外の者11名）については、旧協定による旧賃金体系が継続適用された。

（乙23、B5証言・第2回審問調書53、56～57頁）

(2) 会社は、旧協定適用者に対し、同月21日から同年11月20日までの間、協定外残業を一切禁止し、また、公休出勤については会社から要請をしないし乗務員から申出があっても認めず、シフト変更については申出があっても原則として受け付けない取扱いをした。

これに対し、同一期間において、会社は、新協定適用者に対しては、時間外残業（協定内・協定外という区別がなくなり、単なる時間外労働となった。）につき1日2時間を目安として認め、また、公休出勤については会社から要請したり申出があれば許可して旧協定適用者に優先して認め、シフト変更についても業務上の支障がないような場合や事前に申出があったものでやむを得ないものと判断した場合には認めて、旧協定適用者とは異なる取扱いをした。

会社が旧協定適用者と新協定適用者を異なる取扱いとしたのは、会社再建に協力してくれる乗務員を不利に扱うわけにはいかないとの考えによるものであった。すなわち、①時間外残業の時間給保証が経営を圧迫していた大きな要因であると考えていたことから、旧協定適用者に対し協定内残業は仕方がないとしても協定外残業については許可しないこととするが、新協定適用者には1日2時間を目安とした時間外残業を認める、②旧協定と新協定では公休出勤の賃率が異なっているため（旧協定60%、新協定56%）、不公平感解消のために、より賃率の低い新協定適用者を優先的に公休出勤させる、③旧協定と新協定ではシフトの組み方が異なり、新協定では月の勤務日数が増え、旧協定のシフトでは存在したW公休がなくなったので、新協定適用者にはシフト変更をやむを得ない事情があり、業務上の支障が大きくない場合には極力認めることにし、旧協定適用者にはまず有給休暇を取得するよう指導することとした。

（甲8、乙22、23、B4証言・第2回審問調書8頁、

B5証言・第2回審問調書52、55～56頁）

(3) 同年8月31日、申立人組合と会社は団体交渉を行い、申立人組合は、嘱託組合員につき個別的に新協定の調印ができるよう求めた。

それに対し、会社は、申立人組合の一括調印でないと認められない旨の回答をした。

(甲 1 2、3 2)

(4) 同年 9 月 3 日、会社は、申立人組合、C 2、C 3 及び従業員代表乗務員に対し、また翌 4 日には C 4 に対し、就業規則を変更する意向を伝達し、就業規則の一部であるサービス規程及び退職金規程の内容の変更について説明を行った。

(乙 2 3)

(5) 同月 7 日、申立人組合は、当初申立て及び審査の実効確保の措置勧告申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

(6) 同日から同月 9 日にかけて、会社は、全乗務員に対し、就業規則の一部であるサービス規程及び退職金規程の内容の変更について説明会を行い、最終日にその変更内容を社内掲示板に掲示した。

(乙 2 3)

(7) 同月 1 5 日、会社は、従業員代表乗務員の意見書を添付し、サービス規程及び退職金規程の変更を内容とする就業規則の一部変更を労働基準監督署に提出し、同月 2 1 日から変更内容に基づく運用が開始された。

(乙 2 3)

(8) 同年 1 0 月 6 日、会社は、C 4、C 3、従業員代表乗務員及び同年 7 月 1 9 日付けで労組発足の通知を受けた C 5 と面談した。また、同年 1 0 月 7 日には、C 2 及び申立人組合と面談して、就業規則の賃金規程の変更について、その内容を説明した。

(乙 2 3)

(9) 同月 1 3 日及び同月 1 4 日、会社は、全乗務員に対し、就業規則の賃金規程の変更内容の説明会を行い、最終日にその変更内容を社内掲示板に掲示した。

(乙 2 3)

(10) 同年 1 1 月、会社は、賃金規程の変更を内容とする就業規則の一部変更を労働基準監督署に提出した。

一部変更された就業規則は、同月 2 1 日から運用が開始され、会社の全乗務員が新賃金体系の適用者となった。

(11) 28年4月11日、申立人組合は、当初申立てに関し、追加申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

#### 第4 判断

1 申立人組合は、法第7条第1号及び第3号の適用について、法適合組合といえるか（申立人組合の一部役員が会社から金銭を受領したことは、法第2条ただし書第2号本文の「使用者の経理上の援助」に該当するか）。（争点1）

(1) 労働組合が法第7条の保護を受けるためには、法第2条ただし書で定める消極要件に該当してはならず、同条ただし書第2号本文は「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの」を消極要件として規定するので、これに該当する労働組合は法適合性に欠け、法第7条の保護を受けることができない。

(2) 法第2条ただし書第2号本文の「団体の運営のための経費」とは、労働組合を運営するための諸経費を指し、労働組合の諸活動に必要なあらゆる経費をいう。

また、「使用者の経理上の援助」とは、労働組合を運営するための諸経費の全部又は一部につき、使用者から無償で支援を受けることをいう。

(3) 会社は、申立人組合が会社から正当な理由なく3度にわたって金銭の供与を要求して受領しており、これは「経理上の援助」に当たることは明白であるから、法適合組合に当たらないと主張するので、以下、検討する。

(4) A2及びA4は、3度にわたる会社からの金銭受領を他の申立人組合員には秘密裏で行い、受け取った金銭については私的に費消して、申立人組合の運営経費には一切充てなかった。また、会社も、A2らの金銭受領の意図が個人的費消目的にあり、申立人組合の運営経費に充てる意思がないことを認識していたか、又は認識することが可能でありながら、同人らに金銭の供与をしたことが認められる（前記第3の2の(2)ないし(4)、(5)ウ、エ）。

以上のとおり、会社の3度の金銭供与は、私的な費消目的を持つA2らの意図を認識していたか、又は認識することが可能でありながら行われたものであり、また、同人らが受け取った金銭は、申立人組合の運営経費には一切充てら

れず、私的に費消されているのであるから、法第2条ただし書第2号本文で定める「経理上の援助」には当たらないと解するのが相当である。

(5) よって、本件申立てを却下すべきであるとの会社の主張を認めることはできない。

2 会社が、27年7月21日から同年11月20日までの間、申立人組合員に対して協定外残業、公休出勤及びシフト変更を認めなかったことは、申立人組合員であることを理由とした不利益取扱いとして、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されている。

その帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務付けられ、また、団体交渉の場面に限らず、全ての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認し、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない。

すなわち、同一企業内に複数組合が併存する場合、各組合はそれぞれ独立して活動を行う自由を有しているから、組合が、当該組合員の労働条件に関する事項について、使用者との間で交渉を行い、協約を締結するに当たっては、専ら自らの自主的な判断によって、使用者との交渉のやり方や協定の内容を決定すべきものである。

(2) 併存組合の一方が使用者側からの提案を受諾し協約を締結したのに対し、他方の組合がその提案の受諾を拒絶したため使用者との間で協約を締結することができず、その結果、両組合間の労働条件に差異を生じ、事実上他方組合の組合員が不利益に扱われる結果になったとしても、それは、使用者と労働組合との自由な取引の場における交渉においての自主的な選択によって、各組合が異なる方針ないし状況判断に基づいて選択した結果が異なるにすぎず、使用者の措置については、原則として不当労働行為の成立する余地はない。

しかし、一方組合との妥結内容で他方組合と妥結するに至らない結果、使用者が組合間で異なる取扱いをする場合であっても、平等取扱い、中立義務に反

し、提示した労働条件について労働組合の一方のみと協議して、他方の組合には何らの実質的協議を行わず、他方組合との団体交渉が既成事実を維持するため形式的に行われているものと認められる場合、あるいは、提示された労働条件の内容が抽象的であったり、合理性に欠け、また、使用者においてその提示内容の具体的説明をせずに、その受諾に固執するなど、他方組合において労働条件の受諾を拒否するにつきやむを得ない事情があると認められる場合など、団体交渉の経過やその内容、さらには背景となる労使間の諸事情を全体としてみた場合に、使用者側の他方組合に対して取った行為が当該組合の組織の動揺や弱体化を意図し、同組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機となって行われたものと認められる特段の事情が存在する場合は、不当労働行為が成立する。

- (3) 申立人組合は、混在期間において、新協定に調印しない申立人組合員に対し、協定外残業、公休出勤及びシフト変更を行うことを制限した会社の行為が、申立人組合員の労働条件を不利益に取扱うものであり、法第7条第1号に該当すると主張するので、以下、検討する。
- (4) 法第7条第1号の不利益性については、経済的側面からのみ判断するのではなく、使用者の取った措置が当該労働者や職場の他の労働者にどのように受け止められるものであったか、当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的效果が及ぶか否かを基準として判断するのが相当である。

本件において、新協定に調印しなかった申立人組合員は、同年7月21日から同年11月20日までの間、旧協定を適用され、時間外残業についてはあらかじめ勤務シフトに組み込まれた協定内残業しかできず（隔日勤務シフト者は月19時間30分、日勤シフト者は月22時間、夜勤シフト者は月25時間。前記第3の3(2)）、協定外残業を一切禁止された。それに対し、新協定適用者は、協定内残業・協定外残業の区分がなくなって単なる残業となり、1日2時間を目安とした時間外残業が認められていたので（前記第3の5(2)）、たとえば、新協定適用者が月22日勤務すると最大月44時間の時間外残業が可能になった。

また、公休出勤については、新協定適用者を旧協定適用者より優先的に公休

出勤させる取扱いをした。

そして、シフト変更については、新協定適用者にはやむを得ない事情があり、業務上の支障が大きくない場合には極力認めることにしたのに対し、旧協定適用者にはまず有給休暇を取得するよう指導し、シフト変更の申出を原則として受け付けない取扱いとした（前記第3の5(2)）。

会社の取扱いは、上記の点において、旧協定適用者より新協定適用者を優遇する内容となっているから、新協定の調印に応じない申立人組合員らの組合活動に対する制約的効果を否定することはできず、不利益性がないということはいできない。

(5) そこで、次に、このような会社の取扱いが、申立人組合員であること又は申立人組合が正当な行為をしたことの故をもって行われたかどうかについて検討する。

会社は、申立人組合との間で、賃金改定について第1次から第3次まで、他の労組及び非組合員との時期や内容を同じくして協議の申入れをし、団交を行っており、団交の内容についても、他の労組と同様の説明をしており、団交の既成事実を維持するため形式的に行われているとの事実は認められないし、その提示した内容が抽象的であったり、会社からの具体的な説明がなかったという事実も認められない（前記第3の4(1)カないしヌ、(2)、(3)）。

旧協定適用者に対し行った会社の取扱いは、賃金等の労働条件の低下を内容とする新協定に調印して会社の再建に協力してくれる新協定締結者を不利に扱うわけにはいかないとの考えによるものであり（前記第3の5(2)）、かかる取扱いをすることは予告されていた（前記第3の4(3)キ、コ）。

また、会社は、申立人組合員だけでなく、同じく未調印であった非組合員11名に対しても同様の取扱いをしている（前記第3の5(1)）。

申立人組合が嘱託組合員についてのみ新協定に調印することを認めるよう要請したのに対し、会社が申立人組合の一括調印でないと認めない旨の回答をしたのは、申立人組合と申立人組合に所属する組合員について別異の取扱いはできないと考えたからであり、そのような対応は申立人組合に対してだけでなく、他の労組に対しても同様であった（前記第3の4(3)ク）。

そうすると、申立人組合員が受けた不利益は、申立人組合が会社との交渉で

自主的な選択をし、また、組合の方針ないし状況判断に基づいて選択した結果であるというべきであって、会社のかかる行為が申立人組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機として行われたと認めることはできない。

(6) 以上のとおり、会社が、同年7月21日から同年11月20日までの間、申立人組合員に対して協定外残業、公休出勤及びシフト変更を制限したことは、申立人組合員であること又は申立人組合が正当な行為をしたことを理由とした不利益取扱いであるとは認められないので、法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

3 会社の前記2の行為（混在期間において、申立人組合員に対し、協定外残業、公休出勤及びシフト変更を認めなかったこと）は、組合組織の弱体化・組織破壊を狙った申立人組合に対する支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点3）

会社のかかる行為が、申立人組合員に対する不利益取扱いとして不当労働行為に該当するものでないことは前記2で判断したとおりであり、申立人組合が会社との交渉で自主的な選択をし、また、組合の方針ないし状況判断に基づいて選択した結果であるというべきであるから、法第7条第3号の不当労働行為であるともいえない。

#### 4 結論

よって、当委員会は、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29年5月29日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正 ㊟