

命 令 書

申 立 人 自交総連江別ハイヤー労働組合
上記代表者 執行委員長 A

申 立 人 江別ハイヤー札幌労働組合
上記代表者 執行委員長 B

被 申 立 人 江別ハイヤー株式会社
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29年道委不第16号江別ハイヤー事件について、当委員会は、令和3年（2021年）2月15日開催の第1909回公益委員会議、同月26日開催の第1910回公益委員会議、同年3月12日開催の第1911回公益委員会議及び同月26日開催の第1912回公益委員会議において、会長公益委員朝倉 靖、公益委員國武英生、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同斉藤宏信及び同池田 悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成28年12月1日以降に適用している賃金規定に係る申立人らとの団体交渉において、大半の従業員は同規定による賃金の方が従前より上がっているとの被申立人の主張の趣旨や根拠について、具体的な資料に基づき申立人らに十分に説明をするなど誠実な対応をしなければならない。
- 2 被申立人は、前記1の団体交渉において不誠実な対応を行うことにより、申立人らの運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、被申立人本社の正面玄関に、本命令書書き交付

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

貴組合らとの間の平成28年12月1日以降に適用している賃金規定に関する団体交渉において、大半の従業員は同規定による賃金の方が従前より上がっているとの主張の趣旨や根拠について、具体的な資料に基づき貴組合らに十分に説明をするなど誠実な対応を行わなかったこと。

年 月 日（掲示する日を記入すること）

自交総連江別ハイヤー労働組合

執行委員長 A 様

江別ハイヤー札幌労働組合

執行委員長 B 様

江別ハイヤー株式会社

代表取締役社長 C

4 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

(1) 被申立人江別ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、平成28年6月又は7月頃、乗務員の賃金体系を、オール歩合制の賃金体系（以下「旧賃金体系」という。）から1時間当たり600円の基本時間給と歩合給を組み合

- わせたA B型と呼ばれる賃金体系（以下「新賃金体系」という。また、新賃金体系に対応する賃金規定を「新賃金規定」という。）に変更する賃金規定改定の提案を申立人自交総連江別ハイヤー労働組合（以下「江別労組」という。）及び同江別ハイヤー札幌労働組合（以下「札幌労組」という。）の両組合（以下、江別労組と札幌労組を合わせて「組合ら」という。）に対して行った。
- (2) 会社は、平成28年11月中旬頃、36協定、1年単位の変形労働時間制及び賃金規定改定等の3項目について労使協定を締結するに当たり、従業員代表にD乗務員（以下「D乗務員」という。）を選出する旨の同意書を作成し、各乗務員に署名するよう求めた。これに対し江別労組は、会社に上記3項目の各項目ごとに信任を得るよう申し入れ、札幌労組は、同意書の署名には応じないこととした。
- (3) 会社は、同月29日に札幌東労働基準監督署に就業規則変更届を提出し、平成29年1月支給分の賃金から新賃金体系を適用したが、同年6月支給分の賃金までは保証賃金の名目で、旧賃金体系で算出した賃金の額が新賃金体系での額を上回った場合の賃金の減額分を補填した。
- (4) 組合らは、平成29年春以降、共同で会社と交渉することとし、同年4月25日付けで、賃金制度変更及び年次有給休暇保障について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、新賃金規定の撤回等を要求したが、会社は、同月29日付け文書で組合らの要求を拒否する旨を回答し、同年5月9日に団交が行われた。
- (5) 以後、同年8月16日及び同年10月13日に団交が行われたが、会社は、組合らが要求する賃金台帳に係る資料等の提供を拒み、交渉は妥結に至らなかった。
- (6) 同月23日、組合らは会社に、乗務員が署名したとする平成28年11月14日付け同意書の原本を開示するよう要求書を提出したが、会社は受取りを拒否した。
- (7) 本件は、以上の会社の行為が、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、平成28年11月29日に行った賃金規定の変更を撤回し、賃金規定の改定に当たっては組合らと誠実に協議し、労使合意が成立した上で行わなければならない。
- (2) 会社は、会社が同日に行った賃金規定変更によって、変更前の賃金規定の計算額に比して減額となった組合らの組合員に対し、減額分を同日に遡って支払い、原状回復しなければならない。
- (3) 会社は、労使交渉に必要な輸送原価表、全乗務員の賃金台帳などの資料の提出を組合らが要求した場合、速やかに応じなければならない。
- (4) 会社は、組合らと誠実な交渉も行わず、組合らの合意も得ずに組合らの組合員の賃金労働条件を一方的に変更してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 平成28年11月の賃金規定改定に関する団交及び同規定改定後の撤回要求に関する団交における会社の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 会社の前記(1)の対応及び本件賃金規定改定について会社が行った一連の手続は、同条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

1 団交拒否・不誠実団交の成否について（争点1）

(1) 組合らの主張

賃金の変更は労働者にとって最も重大な関心事の一つであり、当然労働組合が労働者の意見を取りまとめ、会社と対等に協議することが要請される。そして、就業規則の変更である以上、労働組合との協議を前提として、変更の必要性、変更による影響（賃下げか否か）、労働者の意見を聴取したのかなどが当然問題となるところ、以下の会社の対応は、団交の拒否又は不誠実団

交に該当する。

ア 新賃金体系導入前の団交

会社は、平成28年7月頃、オール歩合制から固定給と歩合給を組み合わせる賃金体系に変更する旨の提案を行い、組合らに対し、新賃金体系によれば、乗務員の一月の売上高が35万円に達しない者以外は増収となり、多くの従業員の賃金が増額になるかのような虚偽の説明を行い、組合らが検討するための資料を提供しなかった。

また、会社は、平成28年7月25日の団交において江別労組が求めた輸送原価表の提出を特段の合理的な理由なく拒否した。

イ 新賃金体系導入後の団交

同年11月の新賃金体系導入後の平成29年4月25日、組合らは、会社に対し、組合らの同意を得ることなく導入した新賃金体系の撤回を求めたが、同年5月9日の団交の後、会社は、組合らからの度重なる団交申入れに回答せず、同年8月16日に団交が開催されるまで、団交の開催を拒否し続けた。

会社は、新賃金体系導入後の団交において、具体的な根拠を示さずに賃金が良くなっているとか、人件費が上がっているなどと実際の計算結果と異なる虚偽の説明を行ったり、組合らが新賃金体系の適否を判断するために必要な資料（新賃金体系による賃金の計算結果、全乗務員の賃金台帳又はそれに代わるもの）や、賃金規定の改定に当たって労働者の「過半数の同意を得た。」という会社の主張が真実であるかを確認するために必要な資料（従業員から個別に取った「賃金改定の同意書」、賃金規定改定の従業員代表選出の同意書及び労使協定の写し）の提出を要求したにもかかわらず、これを拒み続け、賃金規定の改定の合理性や正当性について何ら説明もせずに賃金規定改定の撤回を拒否し続けた。

(2) 会社の主張

ア 新賃金体系導入前の団交

会社は、平成22年頃から組合らとの間で、賃金規定を変更すべく協議を重ね、平成23年11月に新たな賃金規定、平成25年3月8日に別の

賃金規定（累進歩合給制度）、同年４月に積算歩合給制度の賃金規定の提案をそれぞれ行い、その都度、組合らと継続的に協議がなされた。その後、会社は、平成２７年２月頃、基本時間給を５５０円とする賃金規定を提案し、平成２８年６月頃、基本時間給６００円に引き上げる新たな新賃金体系の提案をして、組合らとの間で協議を行った。

会社は、組合らに対して、夜勤者、日勤者、隔日勤務者の具体的な月の営収や労働時間を基にシミュレーションをして、新賃金体系になった場合にはどのようなようになるかを説明したが、その際、会社は、新賃金体系の下で必ず増額になるなどという説明はしておらず、団交の席上で虚偽説明をした事実はない。

また、会社は、組合らに対して、団交の中で、新旧賃金体系を比較するためのシミュレーション資料を提示しているが、輸送原価表については、経営の根幹にかかわる情報が記載されている重要な書類であり、組合らに開示できる性質のものではない。

イ 新賃金体系導入後の団交

会社は、賃金規定の変更に当たって、組合らに資料を提示した上で、説明及び協議を行い、それに基づいて適切に賃金規定が変更されており、そもそも組合らが撤回を申し入れること自体が主張として適切でない。

組合らは、平成２９年１２月に新賃金体系が導入されてから４箇月以上経過してから撤回を申し入れており、これは新賃金体系自体に大きな問題がなかったからであると考えられる。

しかしながら、会社は、組合らの団交の要求に応じており、組合らが直前になって開催要求をするので、都合が合わない場合もあったが、後日必ず団交を開催しているのであって、団交を拒否した事実はない。

新賃金体系においては、ほとんどの従業員において賃金は増額しており、賃金改定後の団交における会社の説明内容は事実即したもので、虚偽説明は一切なかったし、組合らから要求のあった資料についても、開示の同意を得られた従業員に係る賃金台帳等の資料を必要に応じて誠実に開示している。

なお、従業員の同意書については、組合らが何らの根拠もなく同意書の改ざんを主張しており、会社は、組合らから改ざんの箇所及び根拠を明らかにすればすぐに閲覧することを認めているのであって、開示を拒否してはいない。

2 支配介入の成否について（争点2）

(1) 組合らの主張

以下の会社の行為は、組合らの存在を全く無視して賃金体系を改定しようとするものであり、組合らの組織・運営を妨げ、その弱体化を促すものであるから、支配介入に該当する。

ア 会社は、平成28年11月中旬頃、36協定、1年単位の変形労働時間制及び賃金規定の改定等の労使協定を締結するための従業員代表の選出に関し、1枚の署名用紙を作成し、乗務員に配車窓口で署名するよう求めた。

これに対し、札幌労組は、会社に対し、事案ごとに可否の選択ができないので、3つの異なる事案をセットにして信任を求めることは問題である旨を指摘し、従業員代表の信任を求めるなら別々に行うように申し入れたが、会社は、36協定と1年単位の変形労働時間制についてのみ「同意書」を別々に作り、賃金規定の改定については別個の「同意書」を作らないまま、乗務員から署名を集めた。

また、会社は、賃金体系改定について組合らと交渉中であるにもかかわらず、乗務員から個別に「賃金改定の同意書」を取り付けた。

イ 会社は、組合らとの間で合意ができていないことを認識しながら賃金規定の改定を強行した上、その後の団交そのものの開催を遅らせ、資料の開示も拒否し続けた。

(2) 会社の主張

ア そもそも新賃金規定への変更は、組合らの組合員だけを対象としているものではなく、非組合員を含めた全従業員を対象としているものである。従業員代表選任の同意書については、3つの協議事項をまとめて1枚の同意書に記載することについて組合側から抗議があったものの、その後、新

賃金規定についての組合らからの反対意見はなく、江別労組の執行委員長であるA氏（以下「A委員長」という。）は同意書に署名している。

また、会社は、組合らとの間で何度も協議を重ね、組合らからの反対がなかったことから全乗務員を対象に説明会を実施し、乗務員から個別に「賃金改定の同意書」を得たものである。

イ 新賃金体系については、会社は、組合らとの間で何度も協議を重ね、組合らから反対がなかったものと認識した上で、賃金規定の改定を行ったものであり、改定を強行してはいない。また、新賃金体系の導入に関する団交について、会社が拒否した事実も不誠実な対応をした事実も存在しておらず、支配介入の意思が会社に存在していないだけでなく、外形的にも支配介入に該当しないことは明らかである。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 江別労組は、昭和58年4月1日に結成された労働組合で、本件申立て時の組合員数は11名であり、自交総連北海道地方連合会（以下「自交総連」という。）に加盟している。

イ 札幌労組は、平成22年9月25日に結成された労働組合で、本件申立て時の組合員数は25名である。

(2) 被申立人

被申立人である会社は、昭和30年5月に設立され、肩書地に本社を置く一般乗用旅客自動車運送業（タクシー事業）を営む株式会社で、従業員数は、平成28年12月時点で、乗務員及び内勤者（運行管理者、事務員等）を含め94名である。

2 賃金規定改定までの経緯

(1) 改定前の旧賃金体系

平成28年12月1日より前の乗務員の賃金は、売上高の4.5パーセントの歩

合給であり、その内訳は、基本給の額が売上高の37.5パーセント、時間外割増手当の額が同7.5パーセントとされていた。ただし、後者の7.5パーセント分に関しては、組合らの組合員と会社の間で、時間外割増賃金相当分か、基本給であるかについて、別途民事訴訟において争いがある。

(2) 賃金規定改定の提案等の経緯

ア 当初の提案

会社は、少なくとも平成23年11月又は12月頃までに、乗務時間1時間当たりの基本時間給500円に歩合給を加えて支給するAB型賃金体系を提案し、組合らとの団交を行ったが、平成24年4月19日にこの提案を取り下げた。その後、会社からは、平成25年3月と同年4月に累進歩合制の賃金体系及び積算歩合制の賃金体系の提案を行ったが、組合らは、これらの提案に反対した。

イ 基本時間給550円の提案

会社は、平成27年1月26日、札幌労組に対し、乗務時間1時間当たりの基本給550円に歩合給を加えて支給するAB型賃金体系を提案した。また、会社は、遅くとも同年3月1日までに、江別労組に対し、会社のこの提案を伝えた。

ウ 別件民事訴訟（平成26年（ワ）第432号、平成27年（ワ）第263号）における和解

平成28年5月10日、A委員長ほか原告となり、会社を被告として、オール歩合制の下での損害賠償（残業代）を請求していた訴訟において、損害賠償金の支払や「原告ら及び被告は、今後、被告の賃金制度の改訂及びそれに伴う就業規則、賃金規定などの改訂にあたって、双方誠実に協議を行うことを約束する。」との条項を定めた和解が成立した。

エ 新賃金体系の提案

会社は、江別労組に対しては平成28年7月5日までに、札幌労組に対しては同月12日に、それぞれ乗務時間1時間当たりの基本時間給600円に歩合給を加えて支給する新賃金体系を提案した。

また、この提案には、新賃金体系に基づく賃金の支給が開始される平成29

年1月から6箇月間、新賃金体系と旧賃金体系による各賃金を比較して、新賃金体系による賃金額が下回った場合には、その差額を保証賃金として支給することが含まれていた。

会社は、新賃金体系の提案をするに当たって、新賃金規定の文案、基本時間給や歩合給の歩率など新賃金体系に基づく賃金の計算方法を記載した賃金体系の説明資料及び乗務員30名分の賃金の比較表を提示した。

会社が作成した乗務員30名分の賃金の比較表では、旧賃金体系より新賃金体系による賃金額の方が減少している者が16名存在し、その16名中、一月の売上高が新賃金規定第2条の「足切り」額（乗務員の一月の売上高がこの額に満たない場合、当該月の賃金は最低賃金に勤務時間を掛けたものとなる額）である35万円に達していない者が9名存在した。

3 賃金規定改定までの団交等の経緯

(1) 労使間交渉の名称の使い分け

本件の当事者は、団交や労使間の協議会の名称を次のとおり使い分けている。

なお、本命令書では、以下の名称の使い分けについて、特に区別を要しない場合は「団交等」と表記する。

ア 江別労組は、会社との集団での話し合いをすべて団交と呼び、協議会という名称は用いていない。

イ 札幌労組は、上部団体の者が参加した場合を団交と呼び、それ以外の集団での話し合いを協議会と呼んでいる。

ウ 会社は、組合らから通常書面にて議題が提示され団交の申入れがあった場合は、団交として基本的には社長が出席する。また、組合らから団交として申入れがなされず、事実上の労使協議が行われる場合は協議会としている。

(2) 当初の賃金体系改定の提案（平成23年11月又は12月頃）から平成26年末にかけての団交等

ア 会社と札幌労組との間では、次のとおり5回の団交等が行われた。

平成23年12月16日

平成24年2月10日及び同年10月24日

平成25年4月22日及び同年6月12日

イ 会社と江別労組との間では、次のとおり5回の団交等が行われた。

平成24年1月18日及び同年4月4日

平成25年6月10日

平成26年2月19日及び同年7月16日

ウ 上記ア及びイの団交等においては、会社からの当初の提案である基本時間給500円に歩合給を加える賃金体系や、平成25年3月と同年4月に会社が提案した累進歩合制の賃金体系及び積算歩合制の賃金体系のいずれについても、組合らは反対の意思を示し、会社はこれらの提案を撤回した。

(3) 基本時間給550円の賃金体系提案から新賃金規定提案までの団交等

ア 平成27年1月26日の団交等（会社及び札幌労組）

基本時間給550円に歩合給を加えて支給するAB型賃金体系について、会社の説明のみ行われた。

イ 江別労組の同年3月1日付け「職場要求書」

江別労組は、会社に対し、「新給与体系の時給550円の根拠は何ですか？」などの項目について、同月20日までの回答を求めた。

ウ 同月18日の団交等（会社及び江別労組）

会社は、基本時間給550円の根拠について、現状賃金水準になるよう計算した結果と説明した。また、会社は、江別労組宛の同日付け「回答書」において、基本時間給550円の根拠について、「今の賃金とあまり変わらないよう計算した結果、厚生労働省の賃金制度等に関する基準に沿った結果、算出した金額です。」と回答した。

エ 同年5月12日の団交等（会社及び江別労組）

会社が、基本時間給550円の根拠の説明をしたのに対し、江別労組は、35万円を切った場合に最低賃金割れするのとか、基本時間給を最低賃金（748円）にできないかと発言した。

オ 同年6月15日の団交等（会社及び札幌労組）

会社は、賃金体系の改定に関して説明し、双方は、同年7月中に、賃金について交渉の場を設けて協議することとした。

カ 同年7月15日の団交等（会社及び札幌労組）

会社は、新賃金体系の下で最低賃金に満たない場合は、当年の最低賃金に実働時間を乗じた額にすることなどを説明した。

キ 同年8月19日の団交等（会社及び札幌労組）

会社は、基本時間給550円の場合のシミュレーションを次回協議会前に提示すると発言した。

ク 同年8月25日の団交等（会社及び江別労組）

江別労組が、基本時間給の550円を最低賃金にできないのかと主張したのに対し、会社は、現在の案（基本時間給550円）がベストと考えていると応じた。

ケ 同年10月5日の団交等（会社及び札幌労組）

会社は、基本時間給550円を50円アップする予定である旨発言した。

(4) 新賃金体系提案から平成28年11月にかけての団交等

ア 平成28年7月5日の団交等（会社及び江別労組）

会社は、新賃金体系を提案し、その際、日勤、夜勤、隔日勤務の乗務員を合わせると、当時の賃金とほぼ同等になると説明した。

イ 同年7月12日の会社の札幌労組への説明

会社のE総務部長（以下「E部長」という。）は、札幌労組のB書記次長（現執行委員長、以下「B委員長」という。）に対して、新賃金体系について説明した。

なお、札幌労組に関しては、当時執行委員長であったF氏が休職中であったことから、この頃から賃金規定が改定された頃までの間、会社との団交等は行われていない。

ウ 同年7月25日の団交等（会社及び江別労組）

E部長は、江別労組に対し「何かない、組合の要望として650円かい。」と聞いたのに対し、同労組は、「いや（中略）最賃位に上げてくれと思っている。」と答えた。

また、E部長は、「だいたいプラスになるはずだよ。だからもう完全にマイナスになるのはね、35万足切りいかなかった人。」と説明したのに対し、A委員長は「うん、だべね。」と述べた。

さらに、交渉の終わりにE部長が「例えば組合としてこういう意見あるんだけどっていうような話してくれてもいいんじゃないかな」と要請した。

同日、江別労組は、会社に対し要求書を提出し、賃金改定理由、貸借対照表、輸送原価表及び賃金規定の計算式の提出を要求した。

なお、新賃金規定による賃金の計算方法については、同月5日には会社から江別労組に対して提示されていた。札幌労組についても、少なくとも同月20日までには同様の内容の提示があった。

エ 同年9月16日の団交等（会社及び江別労組）

江別労組は、基本時間給1000円を要求し、会社が「時給1000円なんて絶対のめない」と答えたのに対し、江別労組は「考え方次第」と発言した。

オ 同年10月18日の団交等（会社及び江別労組）

E部長から新賃金体系、保証賃金を説明し、会社としてはこれが限界で、江別労組が同意するのであれば、翌週に会社社長が同席して判を押してもらうことを提案した。

これに対し、A委員長は、それは難しいと応じ、「23日あたりに臨時大会でも開かないと」などと発言した上、「考えます。」と答えた。

E部長は、同年11月4日までに回答を欲しい旨及び非組合員について個別の同意書を取る旨を伝えた。

これに対し、A委員長は、「とりあえず、臨大開いて同意するか、同意しないか結論出してからですね。」と返答した。なお、この日以降に江別労組の臨時大会は開催されていない。

カ 同年10月18日の団交等の後の組合らの対応

上記オの団交等の後、新賃金体系の導入までの間に、組合らから会社に対し、新賃金体系に関する意見を伝えた事実はない。

4 賃金規定改定に係る会社の説明等

会社は、本件賃金規定の改定について、次のとおりの対応を行った。

(1) 説明会

会社は、全乗務員を対象に、平成28年8月1日及び2日に、賃金規定改定の説明会を開催した。

同説明会に参加した従業員は、多くとも5名であった。

(2) 個別の説明と「賃金改定の同意書」の取得

会社は、平成28年10月頃から、乗務員と個別に面談し、賃金規定改定の説明と「賃金改定の同意書」への署名を求めた。

その結果、同年11月までに、49名が上記同意書に署名した。

(3) 賃金規定改定に関する従業員代表の選出に関する同意書

会社は、平成28年11月14日付けで、従業員に対して、「平成29年2月からの36協定、同じく1年単位の変形労働時間制および賃金改定、賃金規定変更等の労使協定を締結する」ための従業員代表としてD乗務員を信任する者は同意書に署名するよう求めた。

しかし、上記同意書について、札幌労組から、3つの案件をまとめて同意の署名を求めることは労働基準法に反するとの抗議を受け、会社は、36協定に関する従業員代表選出の同意書及び一年単位の変形労働制の協定に関する従業員代表選出の同意書を平成28年11月28日付けで別々に作成し、従業員に署名を求めた。

5 就業規則（賃金規定）の変更

会社は、平成28年11月29日、旧賃金規定から新賃金規定への改定を内容とする就業規則変更を札幌東労働基準監督署に届け出た。

6 新賃金体系の導入

会社は、全従業員に対し、平成28年12月1日から新賃金規定を適用して、平成29年1月の給与支給日以降、新賃金規定に基づく賃金を支給した。なお、会社は、平成28年12月分から平成29年5月分までの半年間は、旧賃金規定に従って計算した金額と新賃金規定に従って計算した金額とを比較して、新

賃金規定に従って計算した金額の方が低い場合には、旧賃金規定に従って計算した金額との差額を保証する経過措置を講じた。

7 新賃金規定の撤回要求と団交等の経緯

(1) 江別労組と札幌労組との共同行動

組合らは、平成29年春以降、共同で会社と交渉することとし、同年4月25日付けで賃金制度変更及び年次有給休暇保障に関し団交を申し入れるとともに、新賃金規定の撤回等を要求した。

(2) 新賃金体系導入後の団交

ア 組合らの平成29年4月25日付け団体交渉申入書

組合らは、会社に対し、組合らの同意を得ることなく賃金規定の改定を強行したことに抗議するとともに、賃金制度変更問題などを議題とする団交を同年5月9日に開催することを求めた。また、組合らは、同年4月25日付けの要求書において、会社に対し、変更した賃金制度の白紙撤回などを申し入れ、同月29日までに書面にて回答することを求めた。

イ 会社の同月29日付け回答書

会社は、回答書において「平成29年5月末分までに個々にどの様に仕事をすると良いかを調整するよう伝えてあり大半の従業員は、新賃金のほうが良くなっておりますので労働条件不利益変更には当たらない」と考えることから、賃金制度の白紙撤回を考えていないこと及び団交申入れには応じることを回答した。

ウ 同年5月9日の団交

(ア) 出席者 会社側 E部長

組合側 A委員長、B委員長、自交総連G書記長（以下「G書記長」という。）

(イ) 交渉の概要

組合らは、会社に対し、賃金規定改定等の従業員代表選出の同意書の取り方について、案件ごとに個別にすべきと主張した。

会社が、非組合員からの過半数の同意書があること、就業規則（賃金規定含む）の改定以外の案件については同意書を分けたと説明したのに

対し、組合らは、3通の同意書の写しを要求した。

組合らは、組合員など28名分の賃金の試算表を提出し、23名が経過措置による保証賃金を受けていること（総額64万5000円）などを指摘し、G書記長が「新しい賃金体系の方が旧賃金より64万も低くなっていると、これ事実ですよ。」「賃下げになると思うんですけど、回答書のほうには『大半が良くなる』と、いうふうに書いてあるんですけど、これ、どういう意味なのかな。」と聞いた。

これに対し、E部長は、「実際のところでいくと、良くなってますし」、「残業をまるっきりしない人は（中略）下がる方はいるかもしれないという話をさせていただいてます。」「ただ実質的に前の37.5%の基本給から行きますと、それよりも賃上げになっていると思います。」「実際の賃金を全員の計算した場合の人件費は、これを（保証賃金）引いても、（中略）逆に人件費は上がってます。」と答えた。

さらに、G書記長が「それはお示しいただけますか。会社の回答は4月29日付けで来てますね。」「試算をされていると思うのです。この時点で」、「これ会社が『大半が良くなる』ということなので、資料を出して頂けますか。」と要求し、E部長は、「そちらに関しましても、ちょっと相談をさせていただきます。」と答えた。

G書記長は、「団体交渉において、こういう回答いただいているにも関わらず、回答書の内容についても資料を以て説明出来ないというのは非常に不誠実な対応だというふうにしか捉えられません。いまあるのなら、出せないんですか。」「いまあるんですか資料。大半が良くなっているという資料。この4月の29日時点で精査してるんですか。」と聞いたのに対し、E部長は「賃金台帳みれば、一発じゃないですか。」と答えた。

そして、G書記長が「保障給がじゃあ今、どのくらいかってのは直ぐ分かるじゃないですか。」と問いかけたのに対し、E部長は「分かりますね。」「乗務員の総支払額から保障給を引いた金額が今までの人件費よりも高くなっています。」と答えた。

この後、G書記長は、名前は消しても構わないので賃金台帳を平成2

9年5月25日までに提出するよう求め、それに対してE部長は、同日までに返答させていただくと回答した。

上記のほか、組合らは、会社が従業員から個別に取った「賃金改定の同意書」の写しや、従業員代表選出の同意書の写し及び労働基準監督署に出した書類の鑑^{かがみ}の写しを要求した。

その上で、組合らは、賃金規定改定の白紙撤回を要求したが、E部長は「そのことに関してだけは、会社としてやるつもりは、今のところ無いです。」と回答したため、組合らは、改めて要求書を提出し回答を求めることとした。

エ 組合らの同月14日付け要求書等

組合らは、上記ウの団交を踏まえ、同月14日付けで会社に要求書を提出し、以下の11項目の要求について、同月25日までの回答を求めた。

(ア) 従業員代表選出に使った署名用紙の提出

(イ) 従業員代表D乗務員が締結する36協定への同意を求めた署名用紙の提出

(ロ) 従業員代表D乗務員が締結する1年単位の変形労働制の協定への同意を求めた署名用紙の提出

(ハ) 組合員以外の従業員個々に賃金体系変更の同意を求めた同意書書面の提出

(ニ) 従業員代表D乗務員と締結した賃金規定変更などの労使協定の写しの提出

(ホ) 就業規則変更届の提出書類の写しの提出

(ヘ) 就業規則変更届に添えた従業員代表の意見書の提出

(ト) 賃金改定以後5箇月分の全乗務員の賃金のうち「保証賃金」の総額を明らかにする疎明資料の提出

(チ) 賃金改定によって乗務員の賃金がどのように変わったかを明らかにする疎明資料（賃金台帳写し）の提出

(リ) 団交で組合らが会社に提出した旧賃金と新賃金の比較表についての調査結果の提出

(サ) 団交で組合らが会社に提出した旧賃金と新賃金の比較表の内、H乗務員(夜勤)の歩合給計算方法の提出

また、組合らは、同月14日付けの団体交渉申入書にて、同月29日に賃金制度の変更問題を議題とする団交の開催を求めた。

オ 会社の同月25日付け回答書

会社は、上記エの要求書に対し、以下のとおり回答した。

(ア) 上記エ、(ア)ないし(ウ)、(カ)及び(キ)については、提出する。

(イ) 同(エ)については、ひな形を提出する。

(ウ) 同(カ)及び(ケ)については提出できないが、同(ケ)については数名分のサンプルを提出する。

(エ) 同(コ)及び(サ)については、給与明細に沿った資料なので間違いないと思うので、資料の提出はしない。

(カ) 以上の回答による書面等は同月31日までに提出する。

また、会社は、新賃金規定の白紙撤回及び保証賃金の継続を拒否した。

カ 組合らの同月30日付け要求書

組合らは、上記オの会社の回答書に対し、以下のとおり要求した。

(ア) 上記エ、(カ)の提出を会社が拒否したことについて、D乗務員を従業員代表として協定の締結をしたのであれば、組合らにその写しを提出するのは当然として、再度、提出を求めた。

(イ) 上記エ、(ケ)については、数名分のサンプルでは乗務員の賃金がどのように変わるのか判断できないとして、氏名等は黒塗りで構わないので、再度、疎明資料(賃金台帳写し)を提出するよう求めた。

組合らは、併せて労使交渉で新賃金が決定されるまで保証賃金の継続を要求し、同年6月までの回答を求めた。

キ 組合らの同年6月16日付け団体交渉の開催および資料提出要求書

組合らは、会社に対し、同日までに会社から賃金体系変更等の資料の提出があったことに謝意を示したが、改めて賃金について全体を把握できる資料(賃金台帳の写し又はそれに代るもの(以下「賃金台帳等」という。))については、提出を拒んでいると指摘し、再度、同資料の提出を要求した。

また、組合らは、同年6月以降の保証賃金の継続と同月23日の団交開催などを要求した。

ク 会社の同月30日付け資料提出要求書についての回答

会社は、組合らに対し、資料提出については、同年5月30日に提出した資料以外は提出できないこと、賃金規定の白紙撤回及び保証賃金の同年6月以降の継続について要求を受け入れないことを回答した。

ケ 組合らの同年7月6日付け要求書

組合らは、会社に対し、改めて賃金台帳等の提出を要求するとともに、労使合意を得るまで保証賃金を廃止しないよう求めた。

コ 組合らの同月24日付け要求書

組合らは、同年6月16日付けの書面で開催を求めた団交について、会社が都合が悪いとするだけで、団交日程の調整すら行わないことに抗議し、改めて、同年8月1日に団交を開催するよう求めた。

また、組合らは、前記キの要求書で組合らが求めた、賃金台帳等の提出を再度求めた。

サ 同月16日の団交

(ア) 出席者 会社側 E部長

組合側 A委員長、B委員長、G書記長

(イ) 交渉の概要

組合らは、会社に対し、自らの計算によれば、組合員14名の同年1月から6月までの賃金計算に誤りがあると指摘し、会社は、同年5月14日の要求書で組合らから指摘のあったH乗務員を含む夜勤者の賃金の計算式の間違いを修正したと回答した。

それに対し、G書記長が「会社直したっていうけど我々検証のしようがない。」「だからあの、我々の要求はね賃金台帳もしくはそれに代るもの、精査できるものを出してくださいってことでお願いしてるんですから」、「それについてご回答を1週間位、出して頂きたい。」と、再度、賃金台帳等の提出を要求し、E部長は「回答を25日までですね。」と答えた。そのほか、組合らは、会社に対し、保証賃金を継続することを再考

することと、賃金改定に関して労働基準監督署に提出した書類の原本の提示を求めた。

シ 組合らの同年8月18日付け要求書

組合らは、上記サの団交を踏まえ、新賃金体系に関し、概ね次のとおり要求した。

- (ア) 乗務員の同年1月分から7月分までの賃金支給額について、誤りがな
いか再計算し、結果を組合らに報告すること。
- (イ) 乗務員の勤務形態（日勤等）、賃金支給額（基本給、歩合給、時間外手
当、深夜手当、年休保障、保証賃金等）、営業収入、公出営業収入、出勤
日数、有給日数、公出日数、欠勤日数、遅刻・早退時間、所定労働時間、
時間外労働時間、深夜労働時間が把握できる資料（賃金台帳の場合、氏
名が黒塗りでも可）を提出すること。
- (ウ) 労使協定を締結するに当たり従業員代表としてD乗務員を信任するこ
とについて署名を集約した「同意書」の原本を提出し、閲覧させること。
なお、上記サの団交以降、組合らは、賃金規定変更などの労使協定の
写しではなく、上記「同意書」へのA委員長の署名に疑義があるとして、
その原本の提出、閲覧を求めている。
- (エ) 保証賃金を継続すること。

ス 会社の同年8月30日付け回答書

会社は、上記シの組合らの要求のうち、賃金支給額の再計算については、
1箇月半ほどかかるので、出来次第報告すると回答した。

賃金台帳については、「賃金台帳等の資料提出に関しては、個人情報に関
係上、特に非組合員については提出は出来ません。しかしながら、組合に
おいて、全乗務員が資料を会社から組合に対して提出することについて同
意する書面を提出した場合は、資料の提出を再検討します。したがいまし
て、組合において、乗務員から同意書などを取得することを検討するよう
にお願いいたします。」と回答した。

また、保証賃金については、要求に沿えないと回答した。

セ 組合らの同年9月18日付け要求書

組合らは、会社に対し、組合員の賃金台帳を同月25日までに提出するよう求めた。

これに対し、会社は、組合員の賃金台帳を同月20日及び同年10月5日に組合らに提出した。

ソ 同年10月13日の団交

(ア) 出席者 会社側 E部長

組合側 A委員長、B委員長、G書記長

(イ) 交渉の概要

組合らは、会社に対し、新賃金体系では、月に1万円から2万円下がる乗務員がいると指摘した。

これに対し、E部長は、「要は残業に関してやった分はやった分しか払いませんよという形に今回してますので、残業をまるっきりしない方であるとかに関して下がるっていうのはわかってます。」「ただ、基本給だけで考えて頂くとそこまでは下がってないと思います。」と答えた。

これを受けて、組合らは、賃金を再度精査すると述べた。

8 不当労働行為救済申立て

組合らは、平成29年11月28日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

9 本件申立て後の当事者間の団交

(1) 本件申立て後に開催された団交

本件申立て後、当事者間で次のとおり団交が行われた。

ア 平成30年5月21日の団交

組合らは、会社に対し、会社から提出された賃金台帳に基づき28名の乗務員の平成29年1月から同年8月までの稼働額に対する賃金分配率を計算した資料及び基本時間給を750円とする賃金試算表のデータが入ったCDを提出し、基本時間給600円の引上げが可能であるかの検討を求めた。

イ 平成30年6月15日の団交

会社は、組合らから受領したCDに保存されていたデータが壊れて検討できなかったとして、平成29年1月、8月及び12月について基本時間給を750円とする賃金試算表及び旧賃金体系との賃金分配率の比較表を提出した。組合らは、基本時間給を710円にするとちょうど良い分配率になるとの考えを示した。

ウ 平成30年7月12日の団交

組合らは、会社が示した平成29年1月、8月及び12月の賃金を比較した資料について、少なくとも1年分について比較するよう求め、会社はこれを承諾した。会社は、輸送原価のうち、人件費率が71から72パーセントとなっていること、乗務員の人件費率は65パーセントであることを説明した。

エ 平成30年8月28日の団交

組合らは、会社に対し、夜勤者の一部を除き、賃金体系の変更により、賃金が減額になっていることを明らかにした、組合らが作成した試算表を手交した。

会社は、組合らに対し、平成29年1月から同年9月分の賃金についての比較計算しか検討していないこと、日勤者については賃金が減額になることは認めたものの、全従業員では6万円増えていることを説明した。

また、会社は、輸送原価表の乗務員の人件費率の数字（61.6パーセント）をG書記長に閲覧させた。

組合らは、改めて輸送原価表と全乗務員の賃金台帳のデータの開示を求め、その後、会社は乗務員68名分の1年分の賃金台帳のデータの開示を行った。

オ 平成30年11月12日の団交

団交に先立つ同年10月7日までに、会社は、組合らに対し、平成29年1月から同年12月までの賃金比較表を提示した。

これについて組合らは、平成30年10月7日付けの申入書及び同年11月12日の団交において、乗務員68名の内、46名が賃下げになると指摘した。

また、組合らは、会社の賃金比較表の計算の誤りを指摘し、会社に確認することを求めた。

さらに、組合らは、会社に対し、輸送原価表について写しを交付することを求めた。

(2) 本事件の調査における資料の提出

本件申立て後、組合ら及び会社から、会社が開示した平成29年1月から12月までの乗務員68名に係る勤務時間、売上高などの数値を用い、旧賃金体系と新賃金体系に基づき賃金支給額を試算及び比較した表が、それぞれ当委員会に提出された。

双方が試算した賃金支給額は一致しておらず、各乗務員ごとに賃金支給額を比較した場合、新賃金額による賃金額が上回っている者は、会社試算では25名、組合ら試算では22名となった。

また、組合らが原本の提出、閲覧を求めていた、労使協定を締結するに当たり従業員代表としてD乗務員を信任することについて署名を集約した「同意書」の写しについては、令和元年12月10日に行われた本件第11回調査期日において会社から原本が提示され、組合らも含め、原本と相違ないことを確認した。

第4 当委員会の判断

1 本件団交等における会社の対応について（争点1）

一般に、団交において使用者は、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を、必要な資料を提示するなどしながら具体的に説明することが求められており、結論において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その理由を示して説明したり、反論するなどの努力をすべき義務を負っている。そこで、以下、会社の対応について検討する。

(1) 新賃金体系導入前の団交等における会社の対応

ア 前記第3、2、(2)及び同3、(2)で認定したとおり、会社は、平成23年以降、賃金体系の変更を度々提案し、その都度、団交等の議題になって

いたところであり、同(3)で認定したとおり、新賃金体系を提案する前にも、A B型賃金で基本時間給の異なる案などを提示し、組合らと累次交渉していた。

イ 組合らは、新賃金体系導入前の団交等において会社が賃金規定の変更の必要性や影響について説明するに当たって、新賃金体系によれば多くの従業員が増額になるかのように虚偽の説明を行い、組合らが検討するための資料を提供しなかったと主張する。

とりわけ、前記第3、3、(4)、ウで認定したとおり、会社のE部長が平成28年7月25日の団交等において、「だいたいプラスになるはずだよ。だからもう完全にマイナスになるのはね、35万円足切りいかなかった人」と説明したことを虚偽の説明であると指摘する。

しかし、新賃金体系における賃金額が旧賃金体系のときよりも減少するか否かは、実際に稼働してみなければ確定しにくいという面も否定し得ないものではあるが、会社は、新賃金体系の説明をするに当たって、乗務員30名についての賃金の比較表を組合らに提示しており、前記第3、2、(2)、エで認定したとおり、その表において旧賃金体系より新賃金体系による賃金額の方が減少している乗務員の数は、E部長が団交等で説明した「完全にマイナスになる」35万円の足切りにいかなかった者(9名)を除けば、30名中7名であり、E部長がそれを踏まえて「だいたいプラスになるはず」と発言したとしても、意図的に事実を反する説明をしたとはいえず、会社が虚偽の説明をしたとすることはできない。

また、会社は、組合らに対して新賃金体系に基づく賃金の計算方法及び上記の賃金の比較表を提示しており、それらから新賃金体系により賃金が増額になる者、あるいは減額になる者は容易に判別できたと考えられることから、組合らが検討するための資料を会社が全く提供しなかったと評価することもできない。

ウ 江別労組が要求した輸送原価表について、組合らは、賃金制度の変更の適否を判断するためには、支出全体に占める人件費の比率を把握することが最も重要であり、輸送原価表の閲覧が必要不可欠であると主張する。

しかしながら、賃上げ交渉などにおいて会社の経営状況を説明するために輸送原価表を提示することが必要な場面があることは否定できないものの、本件団交等における争点が、新旧の賃金体系における賃金額の増減であることを踏まえると、その判断に当たって支出全体に占める人件費の比率を把握することが必須であったとまではいえず、実際、新賃金体系導入後から本件申立てに至るまでの団交等において、組合らは、輸送原価表の提出を求めていることから、会社が輸送原価表を開示しなかったことが不誠実な対応であるとするにはできない。

エ したがって、新賃金体系導入前の団交等における会社の対応は、不誠実団交には該当しない。

(2) 新賃金体系導入後の団交における会社の対応

ア 組合らは、会社が平成29年5月9日の団交の後、組合らからの度重なる団交申入れに回答せず、同年8月16日に団交が開催されるまで、団交の開催を拒否し続けたと主張する。

確かに、会社が組合らの度重なる団交申入れに対して代替日を示すことなく応じなかったことが、交渉を遅延させたとの主張は否定できないものの、前記第3、7、(2)、オないしキで認定したとおり、会社は、この間に、組合らの求めに応じ、一部の資料を提出していることや、結局は、組合らの団交申入れに対し、期日には遅れたものの応じていることを踏まえると、会社が団交を拒否したとまではいえない。

イ 組合らは、従業員から個別に取った「賃金改定の同意書」、賃金規定改定の従業員代表選出の同意書及び労使協定の写しの提出を要求したにもかかわらず、会社はこれを拒み続けたと主張する。

そこで、まず「賃金改定の同意書」の提出を求めた組合らの要求に対する会社の対応を検討すると、非組合員の意思表示である「賃金改定の同意書」をその了解を得ることなく組合らに示すことは適当とはいえず、組合らから不正な手段で同意を得たなどの具体的な事情を明らかにした上での開示要求などがなされたものではないことから、これらの資料を組合らに提示しないことが、不誠実な対応であったとはいえない。

次に、賃金規定改定の従業員代表選出の同意書の写しについては、前記第3、7、(2)、ウないしキで認定したとおり、組合らの平成29年5月9日から始まる提出要求に対し、会社は遅くとも同年6月16日までには組合らにその写しを提出しており、多少提出時期が遅れたという点があったとしても、不誠実な対応であったとはいえない。

また、労使協定の写しの提出については、本件において労使協定が締結されていたのかは定かではないが、組合らは、本件団交の主たる議題であった賃金規定の変更における労使協定の写しの必要性を説明していない。そして、賃金規定を含む就業規則の変更の手續に際して労働基準監督署に提出する書面には、過半数組合を持たない会社においては、労働者代表の意見書が添付されるのであって、同意見書の写しは、前記第3、7、(2)、エ及びオで認定したとおり、会社から組合らに提出されている。

以上からすると、本件労使協定の写しを提出しなかったことをもって、会社の対応が不誠実であったとは認められない。

ウ(ア) 組合らは、会社が新賃金体系導入後の団交において、具体的な根拠を示さずに賃金が良くなっているとか、人件費が上がっているなどと虚偽の説明を行ったり、組合らから求められた資料の提出を拒み、賃金改定の合理性や正当性について何ら説明もせずに賃金規定改定の撤回を拒否し続けたと主張する。

(イ) この点、前記第3、7、(2)、イで認定したとおり、会社は、平成29年4月29日付け回答書において、「大半の従業員は、新賃金のほうが良くなっております」と回答した上で、同ウで認定したとおり、同年5月9日の団交において、組合らが、組合員など28名のうち23名が保証賃金を受けているなどと指摘したのに対し、E部長は、残業をまるっきりしない人は下がるかもしれないという話はしていると述べつつも、「実際のところでいくと、良くなってますし」、「ただ実質的に前の37.5%の基本給から行きますと、それよりも賃上げになっていると思います。」、「実際の賃金を全員の計算した場合の人件費は、これを（保証賃金）引いても、（中略）逆に人件費は上がってます。」と、乗務員の賃金が上が

っているとの説明をしている。

また、G書記長が、資料の存在等を聞いたのに対して、E部長は「賃金台帳みれば、一発じゃないですか。」、「乗務員の総支払額から保障給を引いた金額が今までの人件費よりも高くなっています。」と述べ、賃金台帳の提出については、同年5月25日までに返答すると回答したが、同日付けの回答書において、数名分の賃金台帳のサンプルを提出すると回答し、それを同年6月16日までに提出した。

その後、会社は、組合らの賃金台帳等の提出要求に対し、同年9月20日及び同年10月5日に組合員分の賃金台帳を提出した。

しかしながら、会社は、上記賃金台帳のサンプルを提出した後の同年8月16日及び組合員の賃金台帳を提出した後の同年10月13日の団交において、自らの「大半が良くなる」との主張の根拠について説明することはなかった。

(ウ) 前述のとおり、会社は、労働組合に対して、自己の主張の根拠を必要な資料を提示するなどしながら具体的に説明することや、結論において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その理由を示して説明したり、反論するなどの努力をすべき義務を負っている。

本件では、平成29年5月9日の団交の際のE部長の発言が、意図的に事実と異なることを認識して行った虚偽の発言であるのかは判然としないものの、同年4月29日付け回答書における「大半の従業員は、新賃金の方が良くなっております」との会社の主張に関し、同年5月9日の団交において、組合らが保証賃金に関する指摘を行ったのに対して、E部長は乗務員の賃金が良くなっているなどと主張するだけで、自らそのことが分かる資料として「賃金台帳を見れば、一発じゃないですか。」と述べている。

それにもかかわらず、会社は、数名分の賃金台帳のサンプルを提出するにとどまり、その後の組合らからの再三の要求に対して、漸く組合員分の賃金台帳を提出するに至ったが、全乗務員分の賃金台帳等を提示することはなく、乗務員の賃金が良くなっているとの発言の趣旨や残業を

まるっきりしない人は下がるかもしれないという発言との関係等について説明することはなかった。

この点、同年8月16日の団交以降、会社は、個人情報の関係上、非組合員の賃金台帳は提出できないと主張し、賃金台帳を会社から組合らに提出することについて全乗務員の同意書などを組合らに取得するよう求めている。

しかしながら、本件で組合らが求めていたのは、必ずしも賃金台帳そのものではなく、氏名を消すなど、個人情報が閲覧できないようにしたもの又は賃金台帳に代わるものでも良いということであったから、会社は、賃金台帳に固執することなく、例えば、保証賃金の支給実績といった、旧賃金体系と新賃金体系が比較できる数値を抽出した資料を作成するなどし、そうした具体的な資料に基づき自らの主張を十分に説明すべきであった。

にもかかわらず、会社は、そのような説明をすることなく抽象的な説明に終始しており、会社が自らの主張の趣旨や根拠について十分な説明を行っていたとは言い難い。

したがって、新賃金体系導入後の団交における会社の対応は、不誠実なものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当すると言わざるを得ない。

(エ) なお、前記第3、9、(2)で認定したとおり、会社は、本件調査期日において、乗務員68名分の労働時間、売上高及び賃金支払額などの賃金台帳に記載されている数値を組合らに提示したものの、それらを提示しただけでは、具体的にどの数値をもって会社が主張する「大半が良くなる」ということの根拠となるのかは明らかになっておらず、また、その数値に基づいた説明が組合らに対してなされていないことから、会社が乗務員68名分の賃金台帳の数値を提示した事実は上記判断に何ら影響するものではない。

2 支配介入について（争点2）

(1) 組合らは、会社が、36協定、1年単位の変形労働時間制及び賃金規定の改定の労使協定を締結するための従業員代表の選出に関して1枚の「同意書」に署名するよう求めたことに抗議したが、会社は、36協定と1年単位の変形労働時間制についてのみ「同意書」を別々に作ったものの、賃金規定の改定については別個の「同意書」を作らないまま、乗務員から署名を集めたり、賃金体系改定について組合らと交渉中であるにもかかわらず、乗務員から個別に「賃金改定の同意書」を取り付けたことが組合らに対する支配介入であると主張する。

しかしながら、賃金規定の改定の労使協定を締結するための従業員代表の選出の同意書については、他の事項と一緒に1枚の同意書にしたことにつき、事項ごとに代表者を選出すべきであるとの考えは首肯し得るものの、組合らが過半数組合ではないことから、会社が従業員代表を選出することは必要な手続であり、その際、3つの事項に係る代表者の選出を1枚の用紙で行ったこと自体に、組合らの弱体化につながる会社の支配介入行為があったとは言い難い。

また、会社が乗務員から「賃金改定の同意書」への署名を求めたのは、前記第3、3、(4)、オ及びカで認定したとおり、平成28年10月18日の江別労組との団交等において、会社が同年11月4日までに回答が欲しい旨及び同日から非組合員に対し個別の同意書を取る旨を述べていたにもかかわらず、江別労組が何らの意見も表明しなかったことや札幌労組はその頃にほとんど活動をしていなかったことなどの経緯があったからであって、会社が組合らを見捨てて進めたものではないから、会社が乗務員に個別に「賃金改定の同意書」を求めたことに、組合らの弱体化につながる会社の支配介入行為があったとは認められない。

したがって、会社が賃金改定に係る従業員代表の選出の同意書及び「賃金改定の同意書」への署名を乗務員に求めたことは、組合らに対する支配介入には該当しない。

(2) 組合らは、会社が組合らとの間で合意ができていないことを認識していながら賃金規定の改定を強行した上、その後の団交の開催を遅らせ、組合らが

求める資料の開示も拒否し続けたことが組合らに対する支配介入であると主張する。

この点、会社は、賃金規定を改定するに当たり、組合らの同意は得ていないが、前記第3、3、(4)、オ及びカで認定したとおり、団交等の中で、会社が江別労組に対して意見を出すように促したにもかかわらず、江別労組は何ら具体的な反対意見を述べることはなく、また、前記第3、3、(4)、イで認定したとおり、札幌労組は、その当時、ほとんど活動をしていなかったのであるから、会社が新賃金体系の導入に踏み切ったことについて、組合らを見捨てて強行したものと評価することはできない。

しかし、新賃金体系導入後の団交における会社の組合らへの対応は、前記第4、1、(2)、ウで判断したとおり、不誠実な対応であったと認められるのであるから、会社のそれらの対応は組合らに対する支配介入にも該当するものであり、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 不当労働行為の成否

以上のとおり、新賃金体系導入後の団交における会社の対応は、不誠実団交であるとともに、組合らに対する支配介入行為であるから、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 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。

令和3年（2021年）3月26日

北海道労働委員会

会長 朝倉 靖