

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委令和 2 年不第53号事件について、当委員会は、令和 5 年 1 月24日第1809回及び 5 月23日第1817回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、申立人 X 1 組合が平成31年 2 月27日付けで申し入れた団体交渉の議題のうち、「乗務員への釣銭を準備すること（釣銭準備）」、「組合ニュース」及び「弁護士特約」に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

Y 2 会社

代表取締役 B 2

当社が、貴組合から平成31年 2 月27日付けで申入れのあった団体交渉の議題のうち、「乗務員への釣銭を準備すること（釣銭準備）」、「組合ニュース」及び「弁護士特約」に係る団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において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 Y 1 会社及び同 Y 2 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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 平成28年11月20日、被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社（以下、特に区別する場合を除き、両社を併せて「会社」という。）と申立外 C 1 組合（以下「C 1 組合」という。）とは、会社のタクシー乗務員賃金規定（以下「賃金規定」という。）等の改定について協定書を締結した。11月21日、会社は、賃金規定等を改定し、新賃金体系に移行した。

(2) 29年 9 月25日、会社に申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）の分会

- としてA 2 分会（以下「分会」という。）が結成された。
- (3) 30年6月19日から31年2月5日にかけて、組合と会社との間で6回にわたる団体交渉が開催され、賃金改定等の議題が協議された。
- (4) 30年10月30日に分会が発行した「組合ニュース04号」（以下「組合ニュース04」という。）には、賃金改定の問題点等の指摘とともに、乗務員への釣銭の準備をすること（以下「釣銭準備」という。）を会社に認めさせた等の記載があり、会社は、組合に対し記載内容が事実と異なるとして複数回にわたって抗議するとともに訂正及び謝罪を要求し、同年12月17日の第5回団体交渉及び31年2月5日の第6回団体交渉でも対応を求めた。
- (5) 2月27日、組合は、会社に対し、「団体交渉の議題」及び「説明要求書」を提示して団体交渉を申し入れ（以下「本件2月27日付団体交渉申し入れ」という。）、4月8日に第7回団体交渉が開催されることとなった。
- (6) 3月22日、組合は、複合コピー機（以下「複合機」という。）を組合事務所に搬入しようとしたができなかったため、会社に対し、組合事務所の入口の工事等の対応を要請した。会社は、第7回団体交渉での協議を求めたが、組合は、第7回団体交渉の前に、組合事務所の入口を自ら加工して複合機を搬入したことから、会社はこれに抗議した。
- (7) 4月8日の第7回団体交渉の後、本件2月27日付団体交渉申し入れに係る次の団体交渉が元年6月17日に予定されていたが、6月11日、会社は、組合に対し、組合ニュース04や複合機搬入についての組合の対応等を踏まえると話し合いを継続することに強い疑念を抱いている、賃金規定などの議題について、会社としては慎重に検討し既に十分な議論を尽くしているなどとして、今後の団体交渉を拒否し、同月17日の団体交渉は実施しないなどと通知した。
- (8) 11月26日、組合は、交渉議題を提示して団体交渉を申し入れた（以下「本件11月26日付団体交渉申し入れ」という。）が、12月9日、会社は、組合による団体交渉申し入れが、実質的には既に行われた団体交渉の蒸し返しである、会社と組合との関係正常化に向けた対応が何ら示されていないことから、組合との団体交渉を継続することは不適切であると判断したとして、これを拒否する回答を行った。

- (9) 本件は、本件 2 月 27 日付団体交渉申入れ及び本件 11 月 26 日付団体交渉申入れに係る 9 項目（①賃金改定、②有給休暇、③釣銭準備、④組合掲示板、⑤改定前の新賃金適用、⑥組合ニュース、⑦貸付制度、⑧弁護士特約及び⑨複合機）の議題に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件 2 月 27 日付団体交渉申入れの議題に関する団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 本件 11 月 26 日付団体交渉申入れの議題に関する団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 陳謝文の手交・掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人 Y 1 会社は、肩書地において一般乗用旅客自動車運送事業等を行っており、肩書地に清水営業所を、杉並区井草に井草営業所を設置している（以下、清水営業所と併せて「二営業所」ということがある。）。

被申立人 Y 2 会社は、肩書地において一般乗用旅客自動車運送事業等を行っている。

Y 1 会社及び Y 2 会社の所在地は同じであるが、両社の関係については明らかではない。

本件申立時の会社の従業員数は、2 社合わせて約 650 名である。

なお、会社には、従業員が組織する労働組合として、分会のほかに、申立外 C 1 組合がある。

- (2) 申立人組合は、業種を問わず企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約 400 名である。組合には、後記 4 (2) のとおり、会社の従業員である組合員が組織する分会があり、本件申立時における分会員数は 8 名である。

2 有給休暇の期間について使用者が支払う賃金の算定方法に関する法令有給休暇の期間について使用者が支払う賃金の算定方法については、労働基準法（以下「労基法」という。）第 39 条第 9 項及び労働基準法施行規則（以下

「労基法施行規則」という。) 第25条に定めがある。

なお、有給休暇の期間について使用者が支払う賃金の算定方法に関する規定は、本件の団体交渉が行われた当時は労基法第39条第7項であったが、法改正により、本件結審時には同法同条第9項となっている。

3 会社における就業規則及び賃金規定

会社においては、後記4(1)のとおり、平成28年11月21日に就業規則、賃金規定などの諸規定を改定、施行し、新賃金体系に移行した。

改定後の就業規則（以下「新就業規則」ということがある。また、改定前のものを「旧就業規則」ということがある。）及び賃金規定（以下「新賃金規定」ということがある。また、改定後の新就業規則、新賃金規定その他の諸規定を併せて「新賃金規定」又は「新规定」といい、改定前のものを「旧規定」ということがある。）には、以下の規定がある。

(1) 就業規則

第46条（年次有給休暇）

1～7 （略）

8 年次有給休暇の期間については、通常の賃金を支払う。

(2) 賃金規定

第8条（基本給）

基本給は原則1時間について958円を基本とし、個人ごとに定める。

第9条（評価手当）

評価手当は勤務形態ごと、別表に定める営収額に基づく基本評価ポイントと別表に定める勤怠評価ポイントを合算した評価ポイントをもとに次の算式により支給する。

「合計評価ポイント×勤務形態ごとの所定労働時間」

第10条（残業手当）

残業手当は、一賃金支払期において勤務形態ごとに定められた残業時間分を支給する。

2 実際の残業が定められた時間を超えた場合は、別途時間外勤務手当を支給する。

第11条（残業評価）

残業評価は、評価手当に応じた残業分として評価ポイントに応じて次の算式に（ママ）支給する。

「合計評価ポイント×勤務形態ごとの残業時間×1.25」

第12条（深夜手当）

深夜手当は、一賃金支払期において勤務形態ごとに定められた深夜時間分を支給する。

- 2 実際の深夜労働が勤務形態ごとに定められた時間を超えた場合は、別途深夜勤務手当を支給する。

第13条（深夜評価）

深夜評価は、評価手当に応じた深夜労働分として評価ポイントに応じて次の算式に（ママ）支給する。

「合計評価ポイント×勤務形態ごとの深夜労働×0.25」

第22条（勤怠評価）

勤怠評価は、毎月の勤怠実績に応じて月次計算する。

「合計勤怠ポイント×勤務形態ごとの評価ポイント」

第23条（その他手当）

会社は必要に応じてその他の手当を支給することがある。

4 分会の結成

- (1) 会社では、従前、乗客が運賃の支払にクレジットカードを使用した場合のカード手数料を従業員である運転手の給与から控除していたところ、27年3月30日、新宿労働基準監督署から、労基法第24条に抵触する旨の是正指導を受けた。

28年11月20日、会社とC1組合とは、賃金規定等の改定について、要旨以下アないしエの協定書を締結し、同月21日、上記3の新賃金規定を施行した。

ア 「タクシー乗務員賃金規定」・「就業規則」を改定する。

イ 双方協議の上、上記アとともに賃金表（略）及び評価ポイント表（略）の内容にて28年11月21日より新賃金体系に移行するものとする。

ウ 既存の中小企業退職金（以下「中退金」という。）共済制度を廃止し、新たに確定拠出型企業年金の導入を前向きに検討する。導入に至らなか

った場合にはそれ以外に導入可能な制度の検討を行う。

エ 新賃金体系導入に際し、6 か月を上限に「時限的救済処置制度」を導入する。なお、新賃金体系導入後、6 か月以内に上記確定拠出型企業年金制度の導入がなされた場合にはその時点で救済制度は終了する。

- (2) 会社のタクシー乗務員であるA 3（以下、「A 3」といい、分会長就任後は「A 3 分会長」という。）は、上記(1)の協定書について、従業員に不利益な内容であるとしてC 1 組合の対応に不満を持った。

A 3 は、C 1 組合を脱退して、29年 9 月25日、組合に加入するとともに、分会を結成して分会長に就任し、組合ニュースの配布を開始した。

なお、A 3 は、Y 1 会社の従業員であったこともY 2 会社の従業員であったこともある。組合の会社に対する以下の各団体交渉申入れは、両社に対して連名で行われ、両社もこれに連名で応じていた。

5 第1回団体交渉までの経過

- (1) 30年 5 月31日、組合は、会社に対し、「組合結成通知書」により分会結成を通知するとともに、要旨以下の内容の「団体交渉申入書」、「要求書」、「労働組合活動についての申入れ」及び「ご連絡」を交付した。

ア 「団体交渉申入書」

- (ア) 日時 6 月11日から14日のいずれかで15時から
- (イ) 場所 会社会議室
- (ウ) 議題 労働協約事項の提案、当面の要求事項についての説明他
- (エ) 6 月 6 日までに回答すること。

イ 「要求書」

- (ア) 賃金切下げ、不利益変更を行ったことを撤回し、原状回復すること。
 - a 有給休暇手当を復活させること。
 - b 給与点呼手当を1,000円から5,000円に戻すこと。
 - c 公出手当を62パーセントに戻すこと。
 - d 臨給（プール金）を年3回（4月、8月、12月）に戻すこと。
 - e 中退金の変更に伴う会社負担分を1,500円に減額した状態から3,000円に戻すこと。
 - f 精勤・業務給、通勤手当、年功給に戻すこと。

- (イ) 年次有給休暇の取得を制限しないこと。
- (ウ) 事故・違反をなくするための抜本的対策
- (エ) 釣銭準備

ウ 「労働組合活動についての申入れ」

組合活動を行うに当たり、以下の労働協約を締結したい。

(ア) 紳士協定

会社と組合とは相互の立場を重んじ、労使対等の原則の下、健全な労使関係を築くことに尽力する。

会社は、組合を尊重し不当労働行為をしない。

組合は、会社の名誉の毀損や業務の支障になる行為をしない。

(イ) 組合活動の協約

組合の活動は就業時間外とし、会社施設などの利用は会社の許可を得て行う。

(ウ) 会社は、組合に対して以下の便宜供与を行う。

清水営業所に組合事務所の設置、二営業所に組合掲示板の設置、二営業所で組合宛郵便物の受領、及び組合会議の施設利用と本部役員の構内入構を業務上差し障りがない場合には認めること。

(エ) 会社は、問題が生じた場合は、速やかに組合と話し合いを行うこと。

エ 「ご連絡」

組合事務所の貸与、掲示物の掲示の便宜供与がなされているC1組合と組合とを平等に取り扱っていただきたい。詳細は団体交渉で協議したいが、6月4日から清水営業所の適切な場所で掲示物を掲示したいのでご了解いただき、具体的な掲示場所についてはA3分会長と協議していただきたい。

- (2) 6月1日、会社は、A3分会長に対し、掲示板の貸与を拒否する旨をファクシミリで回答した。

(3) 第1回団体交渉

6月19日、第1回団体交渉が開催され、組合からは、A3分会長、東京都本部委員長のA4及び同執行役員で組合の産別組織であるA5組合委員長のA6の3名が、会社からは、Y1会社のB1代表取締役（以下「B1

社長」という。）、B 3 副社長（同人は、20年 7 月から Y 2 会社の副社長及び30年 2 月から Y 1 会社の取締役を務めている。以下「B 3 副社長」という。）、B 4 弁護士及び B 5 弁護士の 4 名が出席し、以下アないしエのやり取りが行われた。

なお、第 2 回団体交渉以降もおおむねこれらの者が出席したが、B 1 社長は、第 3 回以降の団体交渉には出席しなかった。

ア 冒頭、組合が分会設立の趣旨を説明し、A 3 分会長が上司の B 6 班長（以下「B 6 班長」という。）から「義理人情の世界、よくも裏切ってくれた。」との暴言を受けたり、「（A 3 分会長は）最も仲良くしてはいけない人。」などと他の乗務員に吹聴されるなどのパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたとしてその調査を求めたところ、会社は、パワハラの申出があったことについては受け止める旨述べた。

イ 組合が、掲示物を貼る場所を確保してほしいと述べたところ、会社は、昔から掲示を認めておらずお断りすると述べた。

組合が、C 1 組合の組合機関誌は 2 年ほど前から承認印が押され掲示が認められていると述べたところ、会社は、どういう経緯で承認印が押されているのか確認すると述べた。

組合が、C 1 組合には組合事務所を貸与しているのに掲示物はダメというのは違和感があると述べたところ、会社は、掲示物については昔から認めていない、持ち帰り事実確認をした上で回答すると述べた。

ウ 組合は、前記(1)イの 5 月 31 日付「要求書」に沿って要求事項を説明するとともに、①主要な要求事項は不利益変更の撤回である、② C 1 組合の当時の委員長が独断で交渉したもので、密約のようなものがあるのではないか、③賃金規定に関する C 1 組合と会社との労働協約が書面上で存在しないこと、④賃金規定の改定の交渉をやり直したいと考えていることなどを述べた。

会社は、別制度に切り替えたという認識である旨回答し、賃金規定の改定理由については紙で説明する、手続論については、C 1 組合の内紛によるもので、どこまで理由があるのか疑問である、組合が無効と主張

するなら具体的な法律論を明らかにしてもらいたいと述べた。

組合は、当時のC 1 組合委員長には交渉権限は付与されているが妥結権限は付与されていないと認識していると述べ、就業規則と賃金規定の提供を求めた。

エ 次回（第2回）団体交渉は7月23日に開催し、掲示物、事務所貸与及びパワハラについて協議する、また、次々回（第3回）団体交渉は8月9日に開催し、組合の要求事項についてあらかじめ回答書を用意した上で交渉することとなった。

6 第2回団体交渉とその後の状況

(1) 7月23日、会社は、組合に対し、要旨以下ア及びイの「回答書」を交付した。

ア 掲示板について

該当のB 7 取締役及びB 8 取締役に確認したところ、いずれもC 1 組合の組合機関誌に承認印を押印していた。B 7 取締役によれば、C 1 組合が分裂状態となり、誹謗中傷のビラが配布されていたため、従業員間の紛争がエスカレートしないようにとC 1 組合から確認のための押印を求められたために行ったもので、掲示の許可の趣旨ではなかった。B 8 取締役によれば、前任のB 7 取締役には掲示の許可を貰っていた旨の説明をC 1 組合から受けたため、会社として許可していたものと誤認して押印していた。

会社はC 1 組合に対し違法な掲示物の撤去を指示し、C 1 組合はこれに応じており、組合に掲示物を許可しないことがC 1 組合との差別的な取扱いになるとは考えていない。

会社としては、掲示を許可しないことを前提に組合事務所を貸与する予定なので検討願う。

イ パワハラについて

B 6 班長に事実確認をしたところ、指摘のような発言も吹聴した事実もないとの回答があった。単にC 1 組合内部での方針対立にすぎず、パワハラに該当するような行為は確認できない。引き続き調査を望む場合

には、客観的な資料を提出されたい。

(2) 第2回団体交渉

7月23日、第2回団体交渉が開催された。

ア 7月23日付「回答書」について

冒頭、会社は、7月23日付「回答書」を提示し、その内容を説明した。

イ 掲示板使用について

組合が、B7取締役による内容確認の趣旨での押印というのはよく理解できない、B8取締役とB7取締役は2年以上も掲示物が貼られていたのを現認していないのかと尋ねたところ、会社は、B8取締役は現認していると述べた。

組合が、誤解であったにせよ、B8取締役が取締役の立場で許可した以上、会社が認めているということではないかと述べたところ、会社は、平取締役であるB8取締役に施設管理権はないと述べた。

組合は、業務上の支障はないのだから、組合の団結権のためにも掲示板使用を許可すべきで、会社の考え方を文書で回答してほしいと述べた。

ウ 組合事務所について

組合が、具体的な場所を教えてほしいと尋ねると、会社は、井草営業所を検討しているがスペースを作るために時間を要していると述べた。

組合が、清水営業所を希望すると述べたところ、会社は、応じられない旨述べた。

組合は、部屋は鍵が掛からなくてもよいが、清水営業所の地下のロッカールーム内のガラスで仕切られたスペースに鍵付きの机を置かせてほしいと述べたところ、会社は、検討して回答すると述べた。

エ パワハラについて

組合が、A3分会長がC1組合執行部のB6班長らに賃金改定を来年に見送った方がよいと話したらパワハラを受けたと述べたところ、会社は、C1組合の会計の件が問題になったのではないかと述べ、組合は、それは問題になっていないなどと述べた。

オ 有給休暇手当と改定前の新賃金規定の適用について

組合が、有給休暇手当（有給休暇を取得したときの賃金）について、

①旧規定では過去3か月分の平均で計算されていたが、新規定では売上げに応じた計算になる、②番勤表（勤務日数に応じた賃金支給額の明細が記載された表を指す。以下「出番表」ともいう。）を見て確認しているが、出番表が4欠勤までしか用意されていないため、20日分の有給休暇があつて10出番の有給休暇を申請した場合の計算方法が分からない、③休んだ分だけ営業収入（売上げから消費税分を差し引いた金額のこと。以下「営収」という。）が減るために、1日有給休暇を取得すると2万円位減収になり、法定残業代の計算とずれることについても回答してほしいと述べた。

また、組合が、28年11月21日の改定前に、既に新賃金規定が適用された従業員がいるのは事実かと尋ねたところ、会社は、それを認めた。

- (3) 30年8月8日、会社は、組合に対し、「回答書（賃金改定の件について）」及び「回答書（張り紙、事務所貸与等の件について）」とともに、就業規則、賃金規定などの諸規定、C1組合との28年11月20日付協定書、29年4月14日付協定書、29年7月付協定書及び「税抜営収金額・未収・無線・手数料推移表」を交付した。

「回答書（賃金改定の件について）」には要旨以下アないしオの記載があつた。

ア 要求事項について

いずれも応じる予定はない。

イ 有給休暇手当について

(ア) 有給休暇制度の変更

会社が法律上保障された権利を侵害している旨の記載があるが、有給休暇の取得に関する労働者の権利を奪うものではなく、組合の認識は明らかに誤りである。

(イ) 有給休暇を取得した場合の支給賃金の計算方法

「過去3か月分の平均賃金」から出勤したものとして計算する方法に改めており、結果として有給休暇を連続で取得した場合に営収が減少するために支給額が減少する可能性があるが、いずれも労基法第39条第7項に認められた計算方法であるとともに、会社はC1組合との

協定に従い、有給休暇を取得した場合に、就業規則で定められた通常の賃金支払に加えて時季特別有給休暇手当の支給という代替措置を講じており、問題があるとは考えていない。

ウ 給与点呼手当、公出手当、その他の手当について

組合は、新賃金規定で給与点呼手当、公出手当、精勤・業務給、通勤手当及び年功給が削除されたことが不利益変更にあたると主張していると推察する。しかし、新規定では給与体系を全面的に組み替えて成果主義に移行し、旧規定における營收が増加するほど賃金率が減少する傾向を改め、また、従前賃金から無線使用料、未収金手数料、現金以外の手数料負担を差し引いていたことが賃金全額払原則との関係で問題であると労働基準監督署から指摘されて是正した。新制度は、能率給に代わる評価給を導入し、評価給の中で精勤・業務給に代わる積算評価、年功給に代わる精勤勤怠評価を導入しており、給与点呼手当は評価給と別に支払うこととした。この改定が望ましいことはＣ１組合との長期の交渉の末、協定書を締結したことからも明らかである。

賃金からの手数料等の負担を撤廃したことに照らしても、従業員に不利益が生じるとは考えないし、仮に不利益が生じても成果給への移行に伴う変更として合理性が確保されている。

エ 一部従業員との間で新賃金規定に従った労働契約を締結したこと

一部の従業員について、改定前から新賃金規定に基づいた労働契約を締結している例があるが、これは賃金改定が間近に迫り、短期間のうちに旧規定から新規定に移行すると混乱するおそれがあったため、当該従業員に説明の上同意を得た措置である。当該従業員については新規定と同様の労働契約が成立しており、法的問題があるとは考えていない。

オ 結語

組合は個別の手当に着目して不利益変更であると主張していると推察するが、改定経緯を踏まえずに個別の数字の変化を見比べたものにすぎず、何ら当を得ない主張である。実質的な不利益が生じていることや合理性を欠くことについて、具体的にご指摘願う。

また、「回答書（張り紙、事務所貸与等の件について）」には、要旨以

下(ア)ないし(エ)の記載があった。

(ア) 掲示板使用の件

就業規則の規定どおり、掲示板は会社が従業員に対して公告をするために設けたもので、他の場所も会社からの重要な告知を掲示するために利用する空間である。スペースの確保、重要な告知の見逃し防止のために、会社のみが掲示する運用を徹底する意向であり、組合の使用や掲示物は認めない。

(イ) 組合事務所貸与の件

清水営業所の地下1階に机を置く旨の希望について、①従業員の休憩の空間である、②ガラスで仕切られているだけなので会話が筒抜けになるおそれがあり、組合活動に利用されると本来の従業員の休息を得る目的が果たされない、③建物の改修工事を予定しているので応じられない。

C1組合との公平の観点からも井草営業所の一部の貸与を検討しているが、場所の確保に苦慮して検討に時間を要しており、目途がつき次第提案する予定である。

(ウ) パワハラの件

(略)

(エ) 事故・違反をなくすための対策の件

(略)

- (4) 30年8月30日、組合は、会社に対し、要旨以下ア及びイの「反論書その1」を送付した。

ア 掲示板使用の件

会社の主張は就業規則の一般的説明で、組合の要求や主張に何ら具体的回答や説明をしていない。

第1に、団体交渉で会社は、「常務や取締役には張り紙を許可する権限を与えていない、会社として了承していない、知っていたら許可しない。」などと張り紙を容認していた事実を否定したが、組合に対する法人の施設利用許可に関する問題は、労働組合法上の「使用者」が許可したか否かの問題で「権限の有無」ではない。ここで労働組合法全体の使用者概念は同法第7条に関する「使用者」と同義と解されている。

また、労働組合法第2条第1号は「使用者の利益を代表する者」が労働組合に参加することを禁止しているが、「使用者の利益を代表する者」には「役員」が含まれ、会社役員が職務として掲示物を許可していた以上、会社が許可していたといえる。

第2に、会社は慌ててC1組合に掲示物を撤去させたが、C1組合が2年近く貼り続けても施設管理上も業務遂行上も何の問題もなかった。

第3に、会社は、会社の壁は会社が重要な告知をするスペースで、組合の掲示により会社の重要な告知文書が見逃されるから掲示を認めない旨回答しているが、事実を反し失当な主張である。掲示板設置を拒否する合理的理由はなく、速やかに認めていただきたい。

イ 組合事務所の件

どうしても井草営業所に貸与するということなら、9月5日の団体交渉までに設置場所を具体的に指定願う。そして、以後速やかに使用できる状況にしてほしい。「目処がつき次第、ご提案する予定です。」との曖昧な回答では納得できない。組合役員の立入りに関する規則を決めてもらいたい。

- (5) また、8月30日、組合は、会社に対し、要旨以下アないシエの「反論書その2」を送付した。

ア 有給休暇を取得した場合の賃金について

会社は、労基法第39条第7項に基づき、「有給休暇における賃金の支払方法が適合している」、「認められた計算方法である」と回答したが、同法同条同項には、①「平均賃金」、②「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」又は③「厚生労働省で定めるところにより算定した額の賃金」を支払わなければならないと規定されている。三つのうちのどの計算方法なのか根拠を示して説明するとともに労基法第39条第7項の規定どおりに計算した「有給休暇における賃金」と現在の「有給休暇における賃金の支払方法」とを比較した試算の提出を求める。

イ 「給与点呼手当、公出手当、その他の手当」について

新賃金規定の合理性を主張する会社の説明に説得力がないので、各労

働者に支払った改定前後の賃金額の資料の提出を求める。

ウ 一部従業員と新賃金規定に基づく労働契約を締結したことについて

会社は、改定前から新賃金規定に基づく労働契約を一部従業員との間で締結したことを認めながら、当該従業員との同意に基づく措置であるから法的問題は生じないと説明したが、①就業規則で定めた基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分については無効とする労働契約法（以下「労契法」という。）第12条によれば、旧規定で定めた労働条件に達しない部分については旧規定によることになる、②会社は給与点呼手当、公出手当等の各項目について個別の手当に着目すると不利益変更になると認めているのだから、それらを含め旧規定の基準で支払うことを求める。

エ その他の議題

有給休暇の取得制限をしないことの要求及び釣銭準備について、団体交渉で回答願う。

7 第3回団体交渉とその後の状況

(1) 9月5日、第3回団体交渉が開催された。

ア 賃金規定改定後の賃金・有給休暇を取得した場合の賃金について

組合は、①4欠勤して売上げ70万円の場合の支給額、②3有給休暇を取得して売上げ46万円未満の場合の有給手当支給額、③27年1月と28年同月とで同じ売上げ60万円の者の支給額が5万円減少している理由を回答してほしい、この質問の詳細は後日書面で提出する、また、就業規則の様々な問題点について後日明らかにするなど述べた。

イ 掲示板使用と組合事務所貸与の件について

会社が、B7取締役は内容確認の趣旨で押印したもので、会社の許諾ではない、一貫して会社の掲示物以外は貼らないという慣行があるなどと述べたところ、組合は、同人が押印しているとすれば支配介入に当たるのではないかと、掲示板の使用に実質的な支障はないと述べた。

会社が、重要な告知が見逃されるのを防止するためにも会社の掲示物に限定していると述べたところ、組合は、具体的な支障はなかったと考えているので認めてほしいなどと述べた。

会社は、組合事務所について、C 1 組合の事務所に隣接するスペースの貸与を検討しているが、備品の移動先の確保等で時間を要している、貸与できる時期は改めて回答すると述べた。

組合が、組合事務所が貸与されるまでの間、簡単な保管スペースがほしいと要望したところ、会社は、直ちに回答できないので、掲示板の問題も含めて整理整頓を進めた上で、スペースを確保できるか検討して回答したいと述べた。

ウ 改定後の有給休暇を取得した場合の賃金について

会社は、有給休暇を取得した場合の賃金については（労基法第39条第7項の）「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支払うこととしている、評価手当が出来高払制に該当するか否かという点で組合と認識の差があると思われるので、社会保険労務士にも確認して慎重に計算した上で回答したいと述べた。

組合が、評価手当は出来高払制に該当すると述べ、1日の有給休暇を取得した場合には11出番表ではなく12出番表を用いることになり他に手当は付かないのかと尋ねたところ、会社は、12出番表を用いる、時季特別有給休暇手当を除いて他の手当は付かないと述べた。

エ 改定前の新賃金規定適用について

会社が、全体として就業規則の基準に達しない内容ではないと考えている、該当者との個別契約を確認しなければ検討できないので調べていると述べたところ、組合は、全体ではなく個別の手当を比較する必要がある、事前に確認せずになぜ組合の主張を批判できるのかと述べた。

オ 釣銭準備について

組合が、運転手のお金と会社のお金とが混在すると企業としてはまずい、実際に釣銭準備ができずに困っている運転手が何人もいるので早急に検討してほしいなどと述べたところ、会社は、業界内で行っているところはほとんど聞かない、困っている人が大多数であれば問題だが一部の少数だとどうかと述べた。

組合が、それは業界全体がおかしい、業界のトップランナーとしてや

ってほしいと述べたところ、会社は、提案として承ると述べた。

- (2) 9月11日、会社は、組合に対し、就業規則の改定に携わった社会保険労務士との面談を同月19日に予定しており、10月5日には回答書を提出できる見込みなので、組合が反論書を作成する期間も踏まえて、次回団体交渉は10月23日又は同月26日を提案する旨の「ご連絡」を交付した。
- (3) 10月10日、会社は、組合に対し、要旨以下アないしオの「ご連絡」を交付した。

ア 掲示板及び組合事務所貸与の件

組合事務所の貸与について、業者が工事等をするため、12月頃になる見込みである。

掲示板について、貸与する組合事務室前に掲示することには応じる。組合事務室の貸与という大きな物理的負担により組合活動に十分配慮をしていることを踏まえてご了解願う。

保管スペースの貸与については、C1組合には認めていないので応じられない。

イ 改定前の新賃金規定で労働契約を締結した件

賃金規定の改定の約1年前から新賃金規定を前提とする労働契約を締結した従業員の該当者を調査したところ、26年2月に1名、27年4月以降に40名超の該当者がいることが確認できた。不正確な認識に基づいて回答したことをお詫びする。

会社は、新賃金規定では、賃金体系全体を従業員にとって不利益になることのないよう変更したものと理解しており、就業規則の最低基準効に抵触することはなく従業員にとって不利益にならないと考えている。

組合員に該当者がいる場合には、個別の請求に応じて回答する。

ウ 有給休暇を取得した場合の賃金計算方法に関する件

有給休暇を取得した場合、例えば売上げ60万円で1出番の有給休暇を取得した場合には、11出番表の売上げ60万円の欄を参照すべきところ、12出番表の売上げ60万円の欄を参照して計算することになる。

組合から評価手当が出来高払制に該当するとの指摘があったが、新賃金規定における評価手当は、あくまで勤務成績を評価するための一要素

にすぎないので、出来高払制に該当しないと考える。仮に組合の認識に従って出来高払制に該当するとした場合であっても、組合が指摘する營收平均を日割計算する方法は、労基法施行規則第25条第1項第6号の計算方法に合致しないものと思料する。

エ 第3回団体交渉で質問のあった、9月現在の、①4欠勤して売上げ70万円の場合の支給額は280,098円、②3有給休暇を取得して売上げ46万円未満の場合の支給額は232,794円である。他の質問事項については、書面で詳細を明らかにする予定と伺っていたが、提出がないので回答できない。

オ 「その他」として、旧賃金規定と新賃金規定とで計算した場合のそれぞれの給与明細書を添付するので御確認願う（旧賃金規定のときの給与明細書の実例や、この実例について新賃金規定で賃金額を計算した場合の賃金額を比較した新旧賃金対比表の添付がある。）。

(4) 10月22日、組合は、上記(3)の会社の「ご連絡」に対し、団体交渉で要旨以下アないしエについて御回答願うとの「説明要求書」を交付した。

ア 会社の「掲示板については、会社による掲示物しか認めない運用を徹底する意向である」旨の回答は、合理的な理由の説明では一切ない。団体交渉では誠実説明責任を果たしてほしい。

イ 会社は、保管スペースについて、「C1組合に対して認めていないこと」を理由に拒否しているが、組合事務所があるC1組合と同列に論ずることはできない。誠実に対応されたい。

ウ 会社は、「新賃金規定では、賃金体系全体を従業員にとって不利益になることのないよう変更したものと理解しておりますので、就業規則の最低基準効に抵触することはないと考えています。」と主張しているが、これは労契法第12条の問題で、明らかに同規定に反する。会社の解釈は、どんな教科書、条文解説及び判例にも存在しない。これに固執するならば、客観的な根拠とともに合理的な説明を求める。

エ 会社が「新賃金規定における評価手当は・・・出来高払制に該当するものではないと考えて」いることは分かったが、組合が8月30日付「反論書その2」で説明を求めた、①会社の「出勤したものとする」計算方

法が、「労基法第39条第7項に基づき認められた」どの計算方法であるのか根拠を示して説明すること、②同規定どおりに計算した「有給休暇における賃金」と会社の現在の「有給休暇における賃金の支払方法」とを比較した試算を提出することの2点についての回答がなく誠実交渉義務に反するので説明をお願いします。

8 第4回団体交渉

10月23日、第4回団体交渉が開催された。

(1) 組合事務所について

組合は、12月から利用できる旨の回答をもらい承諾予定である、清水営業所の保管スペースの件は切り離して考えてほしいと述べ、会社は、組合事務所の図面と工程表を組合に交付した。

(2) 掲示板について

組合が、清水営業所に掲示板を設けてほしい、組合事務所前では見る人がいないと述べたところ、会社は、事務所は貸与するが掲示板は認めないのが組合への態度であり、組合活動を妨害する意図は全くないと述べた。

組合は、C1組合は2年前から掲示物を貼っていて、機関誌のバインダーを置くことも認められており、組合にもバインダーを置くことは認めてほしい、掲示板は平行線だが引き続き要求していくと述べた。

(3) 改定前の新賃金規定適用について

改定前に新賃金規定が適用されていた従業員がいる件について、組合が、従業員の合意は関係ない、就業規則の直律的・強行的効力の問題である、労契法第12条に違反する、就業規則に満たない部分は無効であるなどと述べ、差額の支払を求めたところ、会社は、（改定の前後で）手当の名称が異なれば全く違う手当という話にもならない、評価給が導入された際にどんな手当が趣旨として含まれたかという改定経緯を見ないと比較はできないと述べ、新賃金規定への移行に伴い廃止された各手当が評価給に含まれていると述べた。

組合が、実際に比較してみないと納得できないと述べたところ、会社は、検討したが既に資料が存在していないため正確な計算ができなかった、主張立証責任がどちらにあるかという問題があるし、組合員が該当するかど

うかも把握していない、組合員が不利益を受けているというのならば団体交渉事項になるのは分かるが抽象論では困ると述べた。

組合は、改定前の新賃金規定が適用されていた組合員3名程度を名簿にするので、旧規定に基づいて概算の賃金を試算することを要求した。

(4) 賃金規定改定後の賃金・有給休暇を取得した場合の賃金について

組合が、第3回団体交渉で質問した4欠勤して売上げ70万円のときの支給額に対する会社回答について更に質問したところ、会社は、前回の団体交渉で組合が質問の詳細を後日書面で提出すると述べていたが届いていない、前回の団体交渉では用語が混同されており質問の意図が不明確だったため質問事項を文書でもらうことにしたが、それがないので答えようがないと述べたので、組合は、一部黒塗りの文書を示し、これがその文書だが本人に確認していないから出せない、書面できちんとやると述べた。

また、会社は、従業員が有給休暇を取得した場合の通常の賃金の計算方法に関しては、労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額に基づいて計算すると理解していると述べた上で、営収額70万円の場合について、会社の（出番日数ごとに作成された出番表における賃金額を比較して差額を計算する）計算方法では有給休暇手当が35,011円で、他方、同法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」を「その金額をその月の所定労働日数で除した金額」どおりに仮に計算すると35,012円となり1円の誤差にとどまるから、会社の計算は労基法施行規則第25条第1項第4号に沿っている旨説明し、改めて文書でも回答することとした。

(5) 釣銭準備について

組合が、現場では切実な問題なのでよく考えてもらいたいと述べたところ、会社は、この場では答えられない、会社のお金を現金で持つてもらうことにより他のリスクも生じる、1円違ったときの責任問題をどうするかとか、ご意見は伺うとしてちょっと手法は違うかもしれないが方法論はあると思うなどと述べた。

(6) 双方の宿題について

会社は、①掲示板とバインダーの件を再検討する、②有給休暇を取得し

た場合の賃金の計算を文書で出す、③釣銭準備については（時間が掛かるかもしれないが）検討することになった。組合は、組合事務所の利用条件についての希望を出すことになった。

また、組合が新賃金規定が適用される3名位の組合員名を会社に提示し、会社は、それらについて新规定と旧規定での賃金の比較表を作成することになった。

9 「組合ニュース04」の配布とその後の状況

- (1) 10月30日、分会は、要旨以下アないしエの「組合ニュース04」を作成し、乗務員に配布した。

ア 組合は、2年前の「賃金改定」の問題点・矛盾点を糾明している。

乗務員負担（無線使用料・カード手数料ほか未収手数料）の撤廃は、是正勧告による強制指導でやっと会社が負担することになり、長年にわたるピンハネはついに役所によって止めさせられた。会社は、「賃金改定」を隠れ蓑にし、乗務員に新たな不利益変更を課してその負担分を補っているが、新たなピンハネである。長年のピンハネで貯め込んだ分を隠し、役員報酬他の会社経費を見直さず、乗務員の賃下げを画策した。

イ 団体交渉の結果、組合事務所の新設を獲得した。会社が釣銭準備をすることや改悪「有給」制度の問題点を認めさせた。

ウ 以下の要求項目について、会社と団体交渉を行っている。

(ア) 掲示板と組合事務所の設置

(イ) 経済要求

- a 賃金切下げを元に戻すこと（①有給休暇手当を復活させる、②給与点呼手当を1,000円から5,000円に戻す、③公出手当を62%に戻す、④臨給（プール金）を年3回（4月、8月、12月）支給に制度化する、⑤中退金（略）、⑥精勤・業務給、通勤手当（9,600円～）、年功給を戻す）
- b 年次有給休暇の取得を制限しないこと
- c 事故、違反をなくするための抜本的対策
- d 釣銭準備を会社が行う

エ 28年の「賃金改定」前に、26年2月の1名、27年4月以降の40名超は

新賃金規定が適用されて入社していることが判明した。不利益（損失）分は会社に請求するので、該当者はご一報願う。

- (2) 11月7日、会社は、組合に対し、要旨以下アないしウの「ご連絡」を交付した。

ア 会社は、従業員が有給休暇を取得した場合、労基法第39条第9項に基づき認められた「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」として労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額」を支払っている。

イ 11出番で売上げ70万円の者が1出番分に相当する有給休暇を取得した場合、11出番表の売上げ70万円の欄の支給額（支給総額385,136円）ではなく、12出番表の売上げ70万円の欄の支給額（支給総額420,147円）を参照することで支払うべき金額を計算している。つまり「 $420,147 - 385,136 = 35,011$ 円」が1出番分の有給休暇手当に相当すると理解している。

ウ この計算は、労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額」と合致している。すなわち、「月によって定められた賃金」が420,147円、「その月の所定労働日数」である12出番で除して算出した1出番分の有給休暇手当は35,012円（ $420,147 \div 12 = 35,012$ 円）で、出番表の比較による計算と1円の誤差にとどまる。

- (3) 11月20日、組合は、会社に対し、第4回団体交渉で組合が出すこととなっていた、改定前に新賃金規定が適用されていた組合員2名の氏名を示し、新賃金規定で支払われた賃金のうち旧規定の最低基準効に抵触する部分は無効であるとして、その差額の支払を求める旨の「請求書」を交付した。

- (4) 11月20日、会社は、組合に対し、組合ニュース04について、①団体交渉の結果として、「会社が釣銭準備をすることや有給休暇制度の問題点を認めさせた」旨の記載がある、②会社が、釣銭準備を認めた事実も有給休暇制度の問題点を認めた事実もなく、事実と異なる内容を掲載したとすれば組合が団体交渉の結果を尊重しない態度であると理解せざるを得ない、③

記載の事実関係の誤りについて訂正記事の掲載を求める、④万一、誠実な対応がない場合には、組合が不誠実な態度で団体交渉に臨んでいると判断し、今後の団体交渉拒否を検討する予定である、⑤厳に抗議するとともに、誠実な態度で団体交渉を行うよう申し入れるとの内容の「抗議書」を交付した。

- (5) 11月30日、組合は、上記(4)の会社の「抗議書」に対し、要旨以下アないしウの「抗議文に対する回答」を交付した。

ア 会社が釣銭準備をすることを認めさせたとする記載について

会社から抗議がある以上、その指摘を受け入れ訂正することとし、以下のとおり訂正記事を労働者に周知したい。

「当組合は、組合ニュース04号において、『会社が釣銭準備をすることを認めさせました』とする記事を掲載しましたが、正確さに欠けるものであり、ここに訂正させていただきます。当組合は、会社が釣銭を準備すべきとの要求を提出して団体交渉で話し合っていますが、当初B3副社長は『この業界は、釣銭準備は各自ですという慣行だった。』と述べ、否定も肯定もしませんでした。団体交渉を重ねる中で、組合からその必要性を述べ、弁護士を交え、希望者に釣銭準備をすることでどうか、課長に預けてある資金でなんとかできるのではなどの話になりました。その間、副社長は特に反対意見も述べなかったことから、方法はともかく、会社が釣銭不足に対する準備をすることは何も新しいことではなく既に対策済であることを団体交渉で改めて確認したと判断し、ニュースに記載したものです。現実にはY2会社では課長の預かっている資金で希望する従業員には釣銭を渡し始めているところであります。

しかしながら、会社から確認していないことを記載したとの指摘・抗議を受けましたので、組合はこれを認め、今後組合ニュースにおいて正確さを期すことを約束します。」

イ 有給休暇制度の問題点を認めさせたとする記事について

これについても、会社から抗議がある以上訂正し、以下のとおり訂正記事を記載する予定である。

「当組合は組合ニュース04において、『改悪「有給」制度の問題点を

認めさせました』とする記事を記載しましたが、正確さに欠けるものであり、ここに訂正させていただきます。

当組合は旧賃金規定では有休を取った時の賃金計算の方法が、過去三ヶ月の平均賃金を基準に計算することが明記されているのに、新賃金規定では計算根拠が明らかになっていないことからみて、労働者に不利になると主張しています。また、実際に一人の労働者の賃金明細書を提示して、新賃金規定では有休を取って5万円ほど減額になったことを訴えています。これに対して、会社は実際に調べてみなければ分からないとしているものの、明確な反論はしていません。したがって、会社が新賃金規定での有休制度の問題点は認識しているとの判断のもと、認めさせましたと論断したものです。しかしながら、会社から認めていないとの抗議を受けましたので、組合は正確さに欠けたことを認め、ここに訂正させていただきます。」

ウ 組合員を含む労働者に周知するため、二営業所の会社掲示板に以上の訂正記事を1週間掲示させていただきたい。

- (6) 12月5日、会社は、組合に対し、組合ニュース04について、要旨以下アないしエの「抗議書」を交付した。

ア 会社の見解について

組合が主張や意見を掲載することは自由だが、特に団体交渉での会社側の回答について誤った事実が掲載された場合、団体交渉に出席していない従業員は労働条件に関して誤った認識を持つこととなり、無用な労使紛争の火種を撒くことにつながる。会社は従業員に対して事実と異なる旨を説明しなければならず、会社と組合と従業員ら全員が相互に信頼関係を失う不利益な事態であることはいうまでもない。

組合が意図的に誤った事実を掲載したとすれば、既成事実化させて会社が拒み難い状況を作出する目的と判断せざるを得ない。組合の11月30日付「抗議文に対する回答書」では、正確性に欠けるとして訂正の必要性を認めつつも、誤った事実を記載した理由を明らかにしたとはいい難く、さらに誤った事実を記載している箇所もあり、組合が会社と誠実な話し合いを通じて合意を目指そうとしているのか疑義があり、今後、団体

交渉を継続する必要性があるのか甚だ疑問である。

イ 会社が釣銭準備することを認めさせたとする記載について

第4回団体交渉で、会社が現行の制度も確認した上で、持ち帰り検討することが確認されているので、「釣銭準備を会社が認めた」との記載は明らかに事実と反する。

組合が「会社が釣銭不足に対する準備をすることは何も新しいことではなく、既に対策済であることを団体交渉で改めて確認したと判断」しているのであれば、組合の目的は達成されていることであり、会社は更なる検討を行わない予定である。

ウ 有給休暇制度の問題点を認めさせたとする記載について

回答書には、「実際に一人の労働者の賃金明細書を提示して、新賃金規定で有休を取って5万円ほどの減額になったことを訴えています。これに対して、会社は実際に調べてみなければ分からないとしているものの、明確な反論はしていません。」と記載されているが、極めて不正確で団体交渉の結果が全く踏まえていない。

第3回団体交渉で、組合からの「27年1月と28年1月とで同じ売上げ60万円の者の支給額が5万円減少している理由を明らかにしてほしい。」との質問を受け、会社は、具体的な数字を確認しなければ計算根拠を回答することができないので賃金明細書を付けて文書で質問するよう求めたが、組合から提出はなかった。第4回団体交渉で、会社が抗議すると、組合は、一部黒塗りされた賃金明細書を数分間示して、「本人の確認が取れていないのででき次第提示する。」旨を説明したが、現在まで提出はない。

したがって、「賃金明細書を提示」したとの記載に明確な誤りがある。組合の主張と根拠が明らかにされず会社に反論の機会が与えられない状況が続きながら、「明確な反論はしていません」などという判断はあり得ないし、「有給休暇制度の問題点を認めさせた」との記載は到底理解できない。

エ 今後の対応について

回答書の内容を踏まえると、組合には団体交渉を通じて真摯な姿勢で

話し合いをする意思がないと受け取らざるを得ない。改めて訂正記事を作成するよう求める。

(7) 12月7日、会社は、組合に対し、組合事務所に関する労働協約案を別紙で送付する、社外組合員の使用時間については今後協議したい、防犯防災上の理由その他のやむを得ない事情による場合は、緊急性に鑑みて事前の了解を得ずに組合事務所に立ち入る可能性があることも協約案に記載してある旨の「ご連絡」を交付した。

(8) 12月11日、組合は、会社に対し、①組合事務所に関する労働協約については基本的なところは合意するので、17日に鍵を渡していただきたい、②会社側の抗議文に関して団体交渉前に反論する旨の「ご連絡」を交付した。

10 第5回団体交渉とその後の状況

(1) 12月17日、第5回団体交渉が開催された。

ア 組合事務所について

組合が、組合の活動状況を掲示したいなどと会社の協約条項案を修正したい旨述べたところ、会社は、窓への掲示は応じられないと応ずるなど若干の未決定事項が残ったが、おおむね合意に達し、会社は、事務所の鍵を組合に手交した。

イ 組合ニュース04、釣銭準備及び貸付制度について

組合ニュース04に対する抗議文の取扱いについて、組合は、団体交渉拒否につながることは避けたい、会社の認識等について明確に確定した事実がない場合には「会社が認めた」との表現を使わないことを厳守する、今回はA3分会長が書いたが誤解を受けるようなことは必ず避けると協議した旨を述べた。会社は、決まってもいないことを「決めさせました」などと書かれ極めて不信感を持っていると述べ、組合は、今後の対応で不信感を払拭したいと述べた。

組合ニュース04について上記の協議がなされる過程で、釣銭準備及び貸付制度についても協議された。

この協議で、組合が、釣銭が足りずに「お代は要りません。」などとお客に言う運転手がいるなどの現場を知ってほしい、課長から釣銭を借りられることを知って会社に感謝している運転手もいると述べ、（前回

の団体交渉では) 課長に預けてある現金を借りて釣銭として使って良いとの話だったが、A 3 分会長が釣銭を借りようとして断られたことからその理由を尋ねたところ、会社は、①生活に困窮して釣銭を用意できない運転手のために課長にお金を預けて、貸付の対応を取っている、②小銭は両替機で両替できる、③同人は、生活に困窮していないにもかかわらず、試しに借りてみると述べたので課長が応じなかったと述べた。

組合が課長の対応について会社を非難する主旨の発言を繰り返したので、会社は、訂正の話のはずが逆に責められている、制度を認めてほしいのは分かるが、書いたことは事実ではないという話をしているはずがそうでなくなっている旨述べた。

組合は、①組合ニュースの作成者はA 3 分会長だが他の者がチェックをしていなかった、②会社から抗議を受けるようなことを書かないようにしないとイケないのでそれは本部のミスだと思っている、③今後もし同じように約束を破ったらそれこそ団体交渉できないとの話にもなる、それを避けるために努力する、④ただ、釣銭の貸出しを制度的に認めてほしい切実な願いがあるなどと述べた。

その後、組合ニュース04に対する抗議文の取扱いについて、組合は、改めて書面で正式に訂正の提案を出す、意図的に白を黒としてねじ曲げたわけではないと述べた。会社が、余りくどくど理由は書かない方が良く、シンプルな内容でないと収束しないと思うなどと述べたところ、A 3 分会長が、これはこれで放っておいた方が良くのではないかと述べたので、会社は、そういう認識ならばこれ以上の話し合いは必要ない、主張を書くのは自由だが嘘を記載されると何を話し合えばいいのかなどと述べた。これに対し、A 3 分会長が、記載内容は嘘ではないと繰り返し述べたので、会社は、嘘ではないという認識ならば今後のことについて考えないといけないと思うなどと述べたが、組合は、基本的にはそういう事実と反したことは書かないというのは鉄則なので、それを守るとは表明すると述べた。

ウ 改定前の新賃金適用について

会社は、第4回団体交渉での組合の求めに応じ、11月20日付請求書で

組合が指定した組合員 2 名についての新旧賃金規定の差額を計算した新旧給与支給比較表を提示したが、これによると、旧規定より新賃金規定に準拠する方が支給額が多かった。会社は、制度変更に係る解釈の問題や質問については文書で提出するよう求めた。

エ 有給休暇を取得した場合の賃金について

組合が、11月7日の会社の「ご連絡」について、再説明を求めたところ、会社は、評価ポイントに応じて異なる支給額が定められた賃金が月によって定められているのであり、「月によって定められた賃金」という会社の認識の説明は変わらないと述べた。

組合は、歩合給で変動する部分や評価手当などは労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」に当たらず、会社の計算方法がおかしいと述べた。会社が、どういう解釈かは裁判所が最終的に判断する、組合は会社の解釈を明らかにおかしいと言うだけで言葉不足で理解できない、会社の解釈は示したから組合の解釈をもう少し示してほしいと述べたところ、組合は、検討して文書で出すと述べた。

- (2) 31年1月30日、組合が、会社に対し、準備が間に合わないので、2月5日の次回団体交渉を延期してほしい、同月4日の週には候補日を提示するので、よろしく願いたい旨の「ご連絡」を交付し、同月1日、会社は、組合に対し、予定どおり同月5日に応ずる旨の「ご連絡」を交付した。

11 第6回団体交渉と本件2月27日付団体交渉申入れ

- (1) 2月5日、第6回団体交渉が開催された。

ア 組合は、要旨以下(ア)及び(イ)の2月5日付「説明要求書」を提出した。

- (ア) 労契法第12条違反について

会社の30年10月10日付「ご連絡」には違反がないとの結論があるだけで根拠の説明がない。

- (イ) 労基法施行規則第25条第1項第4号について

30年11月7日付「ご連絡」で、会社は労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」に合致すると説明するが、会社が計算に用いる出番表に記載された支給額は毎月変動する賃金であるから、「月によって定められた賃金」と解するのは理論的に誤りで

あり、会社の解釈の正当性の説明を求める。

イ 会社は、内容を検討する、組合員2名の新旧給与支給比較表について質問があれば書面で提出するようにと述べた。

組合が、実質的に手当の性質が引き継がれている項目があるようなのでその対応関係が分かる資料を求めたところ、会社は、認識している範囲で回答すると述べた。

ウ 有給休暇を取得した場合の賃金について

組合は、有給休暇を取得して5万円賃金が減少した本人の了解が取れず、賃金明細は提出できないと述べた。

エ 組合ニュース04について

会社は、改めて対応するよう要求した。

(2) 2月13日、会社は、組合に対し、上記(1)の「説明要求書」について、要旨以下アないしウの「ご連絡」を交付した。

ア 労契法第12条について

会社は、賃金改定により実質的に従業員に不利益が生じていないことについては既に30年8月8日付「回答書」で説明し、組合員2名の新旧給与支給比較表に示した。また、会社は、団体交渉で、賃金改定が全面的な賃金体系の組換えであり手当ごとに比較できないので、複数の手当を総体的に評価して労契法第12条に抵触するか検討する必要があると説明した。

組合は、労契法第12条に違反するとの主張を繰り返すのみなので、どのような趣旨で反論しているのか具体的に反論内容を説明されたい。

組合から会社の説明内容を踏まえた反論がないのであれば、既に議論は平行線をたどっており、さらに話し合う必要はないと考える。

イ 労基法施行規則第25条第1項第4号について

組合は、「月によって定められた賃金」とは「月給として毎月固定された金額」を意味すると理解し、毎月変動する営収額により定められる評価給は「月によって定められた賃金」に当たらないと主張するが、会社は、毎月固定された一定額である必要はなく、文理上、月ごとに定められていれば「月によって定められた賃金」に当たると理解している。

評価給が時間外割増賃金に含まれているという事実が「月によって定められた賃金」ではないと評価する理由になることを明らかにされたい。

また、組合は、有給休暇を取得した場合の賃金の計算方法について、出来高払制に当たると主張するが、会社は、「月によって定められた賃金」に当たるとして、10月10日付「ご連絡」でその理由を説明し、出来高払制に当たるとしても組合の計算方法が誤っていることを指摘している。

組合の指摘は、単なる適用法令の選択の問題にすぎず、労働者の権利義務や労働条件に影響を及ぼす事項であるか、ひいては団体交渉事項として適切であるか疑義がある。団体交渉は法令研究会ではないので、労働者の権利義務や労働条件に影響を及ぼすことを明らかにされたい。

ウ 今後について

組合から提出予定の複数の文書が提出されていないので、団体交渉が円滑に実施できていない。今後の進行を検討するためにも、上記について2週間以内に書面で御回答願う。

(3) 本件2月27日付団体交渉申入れ

31年2月27日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしオの「団体交渉の議題」と題する文書と併せて、日時を3月18日、19日又は22日のいずれかに開催することを求める団体交渉申入書を交付し、本件2月27日付団体交渉申入れを行った。

ア チェックオフについて

(略)

イ 財形貯蓄について

(略)

ウ 団体交渉の内容などの組合ニュースへの記載について

会社から抗議のあった件について、組合としては、団体交渉で確認・合意していないことを組合ニュースなどに記載しないことを約束する。

エ 会社の制度上の問題についての要求

- (ア) 生活資金の貸付制度を設けること。
- (イ) 釣銭準備をすること。
- (ウ) 交通違反・事故に際して、事故審議会への組合役員の参加
- (エ) 交通事故の保険に弁護士特約があることを周知させる。
- (オ) 寮規定についての質問
- (カ) 洗車の件で、具体的な要求

オ 賃金引下げを巡る交渉

新賃金体系について、議論が深まっていないので、労働者は賃金改定で有利になったのか不利になったのかいまだに理解できていないので、この点を明確にすべく、以下の点を交渉で協議することを求める。

- (ア) 手当の引下げについて、組合は不利になっていると主張したが、会社は他のところで補填しており総合的にみて不利にならないと主張しているので、その点を詳細に説明すること。
- (イ) 中退金の脱退について
- (ウ) 有給休暇を消化すると賃金が減ることについて、別途法律解釈の問題も含めて、説明を求めているので、それに対する回答を求める。
- (エ) カード手数料の乗務員負担の廃止について

- (4) また、2月27日、組合は、会社の2月13日付「ご連絡」に対する反論として、会社に対し、要旨以下アないしイの「説明要求書」を交付した。

ア 労契法第12条違反について

会社は、賃金改定により実質的に従業員に不利益が生じていないとして、既に8月8日付「ご連絡」で説明し、組合員2名の新旧給与支給比較表で示したと回答したが、「賃金改定により実質的に従業員に不利益が生じていないこと」の説明になっていない。

①会社自ら、有給休暇の支給額について「賃金改定により実質的に従業員に不利益」が生じる可能性があることを認めている、②会社の新賃金規定の「有給休暇を取得した場合の支給額」の計算方法について、会社の説明では「月によって定められた賃金」に該当しない、③団体交渉で、組合は、労契法第12条の文言を指摘し、個別労働契約に「就業規則

に達しない労働条件を定める部分」があるか否かは、条文上は賃金項目ごとに個別労働契約と就業規則とを比較検討することを説明し、給与明細書に記載された賃金項目ごとに新賃金規定ではどこに付け替えられるのかをできる範囲で特定して説明することが確認されているから、会社の「どのような趣旨で反論されているのか説明されていません。」との指摘は事実には反する。

組合は、会社に対し、雇用契約、旧就業規則及び労契法第12条を根拠に、新賃金規定と同内容の個別労働契約で雇用された者に未払賃金を支払うよう交渉している。

会社の「実質的に労働者に不利益が生じていない」旨の主張は、賃金全体としてみれば既払いであるとの主張と推測するが、組合に責任を転嫁せずに、会社の責任で誠実に説明することを望む。

有給休暇以外の給与点呼手当、公出手当、精勤・業務給、通勤手当及び年功給の各個別手当の支払がどのようになされているかについても説明をお願いする。

組合は、「労契法第12条に違反するという主張」がどのような趣旨かについて十分説明を尽くし、団体交渉でも繰り返し説明している。

イ 労基法施行規則第25条第1項第4号違反について

会社は、月によって定められた賃金は「毎月固定された一定額である必要はなく、文理上、月ごとに定められた賃金であれば「月によって定められた賃金」であると主張し、そうでないと評価する理由を明らかにするよう求めているが、組合は、2月5日付「説明要求書」の第2項で、「月によって定められた賃金」に該当しない旨説明している。

会社は、「組合からは出来高払制に該当するとした場合の計算方法について何らの説明もありません」と指摘しているが、出来高払いか否かは主要な争点にはなっていないことから、組合としては、現時点で説明の必要はないと考えている。

組合は、会社の現在の有給休暇手当の計算方法が労基法等に違反していることを問題として、新就業規則によって不利益が生じているから、旧就業規則によって有給休暇手当を支払うことを要求している。

組合は、会社の①新就業規則は不利益に変更したわけではない、②新就業規則の下で行われている支払も違法ではないとの主張に対し、具体的に問題点を指摘し説明を求め、誠実に回答することを求めている。

- (5) 3月21日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウの「ご連絡」を交付した。

ア 団体交渉の日程は4月8日で了解する。

イ 3月22日に、組合事務所に複合機の搬入と電話（光）回線の引込み工事を予定している。

ウ 組合事務所にある事務机を隣の倉庫に移動したいので、倉庫の鍵を貸してもらいたい。

12 複合機の搬入

- (1) 3月27日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウの「ご連絡（至急）」を交付した。

ア 配達業者が、3月22日夕方、サッシのドアを慎重に外してから複合機の搬入を試みたが、サッシのドア入口右側のC1組合の事務所との境界壁にある5センチほどの角材とその上の化粧板のために搬入ができなかった。

イ 急遽井草営業所の食堂の端にブルーシートをかぶせて複合機を保管させてもらい、23日朝に常務からは許可をもらっている。

ウ 一日も早く搬入するため、角材と化粧板を撤去したいが、組合が試してもよいか又は会社が指定の職人を手配するか、急ぎ回答をもらいたい。

- (2) 3月30日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウの「ご連絡（至急）」を交付した。

ア 写真を添付するので御覧願う。

イ サッシのドア入口と組合事務所の入口には複合機が入る幅があるが、境界壁にある角材のために入れることができない。

ウ 3月31日にも角材を一旦切り外す作業をしたいので、許可願う。搬入しないと、組合活動が進まない。搬入させてもらえないなら、別の事務所を用意してもらわなければならないということになりかねない。

- (3) 4月1日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウの「ご連絡（至急）」

を交付した。

ア 3月30日に至急のお願いをしたが、念のため再度至急の要請をさせていただく。

イ ドアを一度壊さないと複合機が組合事務所に搬入できないため、一部ドアを外す作業を組合が行ってよいか判断をお願いする。

ウ まだ作業をしていないが、いつまでも複合機を食堂に置いておくのは避けたいので判断をお願いする。

(4) 4月1日、会社は、組合に対し、要旨以下アないしカの「ご連絡」を交付した。

ア 組合の3月27日及び同月30日付連絡文には複合機搬入のために組合事務所の入口部分の拡張工事をしたい旨が記載されているが、会社は拡張工事を実施する予定も許可する予定もない。

イ 間取りは組合が既に確認しており、複合機が搬入できないのは組合の確認不足による。

ウ 組合はC1組合の事務所を隔てる防音壁の撤去を求めており、会社の判断のみで工事は実施できないし、会社が便宜を図る理由もない。

エ 「複合機の搬入ができない場合には別の事務所を求める」との記載があるが、組合事務所を使用しないのであれば直ちに返却願いたい。返却後は事務所は貸与しない。

オ 複合機を直ちに撤去するよう求める。常務が許可した事実はない。

カ 組合のこのような虚偽の事実の摘示に照らすと、会社は、組合と円滑な意思疎通を図ることが困難であると考えている。

(5) 4月2日、組合は、会社に対し、以下アないしウを要旨とする「ご連絡（至急）」を交付した。

ア 4月1日付「ご連絡（至急）」に誤りがあり、「『ドア』ではなく、新たに上乗せされた壁を取り外し、角材を一旦、切り離す作業」である。

イ 4月3日13時に組合事務所に複合機の搬入を行うが、その際に、ネジ留めされている上乗せ壁の一時的な取外し作業をしたい。

ウ 組合事務所にあった事務机を隣室の倉庫に移したい。

(6) 4月3日、会社は、組合に対し、組合の同月2日付け「ご連絡（至急）」

には、上乗せ壁の一時的取外し作業をすること及び事務机を倉庫に移すことが記載されているが、会社はいずれも許可していない、同月8日の団体交渉で協議したい旨の内容の「ご連絡」を交付した。

- (7) 4月8日の午前中に、組合は、上乗せ壁の一部を一時的に取り外して複合機を搬入した。

13 第7回団体交渉及びその後の状況

- (1) 4月8日午後、第7回団体交渉が開催された。

ア 複合機の搬入について

組合は、①壁のネジを取り外して複合機を搬入して元に戻した、②事前に会社に連絡した、③最終的には原状復帰しているから問題はない、④資材は切断していない旨を述べた。

会社が、団体交渉での協議を提案したにもかかわらず、組合が壁を取り外したことを問題視していると述べたところ、組合は、何度も連絡を入れていた、早急に複合機を移動させなければならなかったので問題はないと考えていると述べた。

会社が、業者に相談していた、防音壁の設置を求めながらその撤去を求めるなど前言を翻すことが繰り返されて、何を信用してよいか分からないと述べたところ、組合は、更に抗議があれば書面で欲しいと述べた。

イ 組合ニュース04について

本件2月27日付団体交渉申入れにおいて、「団体交渉の内容などの組合ニュースへの記載について」として、「会社から抗議のあった件について、組合としては、団体交渉で確認・合意していないことを組合ニュースなどに記載しないことを約束する」と組合が記載したことについて、A3分会長が、この文書には書いていないが、団体交渉の最後に確認事項を再確認するようにしたい、自分の理解としては課長に預けてあるお金で釣銭準備を賄えと会社が団体交渉で発言したので認めてもらったと理解して書いたが、「認めさせた」という書き方が会社の立場上面白くないというのは理解できるなどと述べたところ、会社は、その話を前提にすると反省していないと受け取らざるを得ないと述べた。

組合は、A3分会長は全くの妄想を記載したわけではないが、団体交

渉権は本部にあり、推測で書いてはいけない、事実と異なる記載をすれば、団体交渉を拒否される理由を組合が作ることになる、A3分会長にも言い分はあるが、裏付けなく「認めさせた」と言ってしまうのはまずいと考えていると述べた。

会社が、訂正記事をどうするのか、事実でないことを書いたとしてほしいと述べたところ、組合は、会社の抗議に対して認める部分はあるが、でたらめを書いたという意識もない、その辺も含めどう表現するかA3分会長と討議中だがまだ決まっていない、表明の仕方は考えると述べた。

ウ 貸付制度について

会社が、現状貸付けを行っているとして述べたところ、組合は、知らない人がいるので公表すべきだと述べた。

会社が、貸金業者ではないので公表するつもりはない、新入社員に対して困ったことがあれば課長に相談するようにと話している、恩恵的なものにすぎないと述べたところ、組合は、知っている人と知らない人がいるのは公平性に欠けると述べ、困ったときに課長に相談したら良いという話をしても良いかと尋ねたので、会社は、問題はないが積極的に公表する必要はない、無利子だと課税される可能性もあると述べた。

組合は、趣旨は分かったので、制度化を求めるのか適正運用を求めるのか検討すると述べた。

エ 釣銭準備について

組合が導入を求めたところ、会社は、金銭管理が発生するため構造上・技術上難しいからやらないと述べた。

組合が、公金と私的なお金は分けなければならないなどと述べたところ、会社は、実施する場合は全員を対象としなければならない、金銭管理の負担が過大になるため許容性を検討する必要がある、釣銭準備と困窮者への生活資金の貸付けという趣旨の違う話が混在して整理しきれない、今何とも答えようがないなどと述べたが、結局、会社は回答を検討することとなった。

オ 弁護士特約について

組合が、交通事故の際に保険に弁護士特約があれば、被害事故の場合

は弁護士を無償で付けて賠償額を増額させることができるようなので、周知すべきであると述べたところ、会社は、①保険会社に確認したところ、よく分からない点があるが、弁護士に委任して賠償額を増額を交渉するという内容ではない、契約者である会社が方針を決定するもので個人が申請するものではないとのことだった、②組合のいう弁護士特約とは多分違っていて議論がかみ合っていないと思われるが、資料を読んでから会社の契約内容を回答すると述べた。

(2) 4月26日、会社は、組合に対し、新会社設立に関する「ご連絡」を交付した。

(3) 令和元年5月14日、会社は、組合に対し、次回団体交渉を同月20日に予定していたが、B3副社長が出席できないので、6月4日、同月10日又は同月17日のいずれかに変更を求める旨の「ご連絡」を交付した。

(4) 5月17日、組合は、会社に対し、①団体交渉は6月17日を希望する、②次回の団体交渉で、会社側弁護士から法的解釈を巡る問題についての反論を速やかに提出されたい旨を記した「ご連絡」を交付した。

14 会社の6月11日付団体交渉拒否

(1) 6月11日、会社は、組合に対し、要旨以下アないしケの「回答書」を交付した。

ア 複合機搬入の件

会社は、4月3日、壁の一時的な取外し作業を許可せずに同月8日の第7回団体交渉での協議を求めたが、組合から、団体交渉当日に壁を取り外して複合機を搬入したと説明があった。

会社がわずか五日後での話し合い解決を求めながら、組合が搬入を強行したことは極めて遺憾で、会社との話し合いを尊重していない態度で団体交渉に臨んでいると認識せざるを得ず、話し合いを継続する意味に強い疑問を抱いている。

イ 組合ニュース04について

組合は、2月27日付書面で、わずか2行で「当組合としては、団体交渉で確認・合意していないことを組合ニュースなどに記載しないことを約束します。」と記載している。

会社は、組合が事実と異なる記載をしたことが、会社、労働者と労働組合の三者間の信頼関係を破壊する有害な行為であるため、会社と労働者に向けて、訂正して真摯に謝罪することを求めているが、組合からは訂正記事や謝罪記事の文案は提示されなかった。

第7回団体交渉で組合が対応を検討すると説明したことを踏まえて、会社は、今後の団体交渉の継続の要否を慎重に見極めていたが、具体的な対応の回答がないので、訂正や謝罪する意思がないものと理解する。

組合と団体交渉を継続した場合に同様の事態が生じる懸念を払しょくできない以上、会社と労働者と労働組合にとって不利益な事態を招くことを避けるため、組合との団体交渉を打ち切る意向である。

ウ 貸付制度について

団体交渉で述べたとおり、会社は事実上の貸付を行っているが、制度化すると、貸付対象者を限定する要件を定める必要があるなどかえって柔軟な運用の妨げになるので、明文化の必要はないと考えている。

エ 釣銭準備について

検討したが、①出庫と帰庫のタイミングで人的管理を行うか釣銭のための入出金機を用意する必要があるが、人的管理を行っている会社は中堅・大手では存在しない、②入出金機は購入に600万円、維持管理費に年間60万円と多額の費用を要する、③入出金機を日報と連動させるための大幅なシステム改修を要するが、契約するタクシメーター会社では対応できないとのことである、④釣銭準備をしている会社は都内では1社のみである、⑤数千万円を超える費用が発生することから、釣銭準備はできないと判断した。

オ 弁護士特約の周知について

弁護士特約を利用するか否かは、保険対応時に保険会社と協議の上、個別に検討するので周知の必要はないと考える。

カ 賃金規定について

長期間に及ぶ団体交渉にもかかわらず、組合は、争点を明確化できておらず、会社は、団体交渉を継続する必要はないと考える。

組合は団体交渉を継続するためのいわば「議論のための議論」を求め

ているにすぎず、団体交渉で本来行われるべき労働者のための権利義務の話合いとはかけ離れており、更なる話合いは無意味と考える。

手当等の変更について、平成30年10月10日付「ご連絡」で旧賃金規定と新賃金規定とで計算した場合の給与明細書を送るとともに、第5回団体交渉で組合の求めに応じて新賃金規定が先行適用されていた従業員2名の新旧給与支給比較表を交付し、新賃金規定の方が支払額は多いことを説明したが、組合から具体的な指摘はない。

既に十分説明を尽くしたので、蒸し返されても議論の必要はない。

キ 有給休暇について

既に議論が平行線であるとともに、専ら結論を左右しない法解釈に関する机上の議論にすぎないため、労働者の権利について話し合うべき団体交渉の議題としては不適切と考える。

計算方法が変更された場合、当然不利になる部分も有利になる部分もあり、支給額が減少する限定的な場面を切り取って不利益変更であるとする主張には理由がない。

組合からは、有給休暇の申請により賃金が5万円減少した従業員の給与明細は提供されなかった。

ク 労契法第12条について

組合は、賃金項目ごとに個別労働契約と就業規則を比較検討して判断すべきと主張するが、会社は、複数の手当の趣旨が評価給に組み込まれる場合には、個別に比較検討することが不可能である以上、総体的に評価すべきと理解しており、評価の結果、実質的な不利益が生じていない以上、労契法第12条には違反しないと理解している（なお、「組合から要望のあった、手当の各性質を新賃金規定の評価給のポイントに反映していることを示す対応表は別紙記載のとおりなのでご確認願う」との記載とともに「勤怠評価ポイント表」と題する別紙が添付されている。）。

ケ 以上の次第なので、会社としては、慎重に検討し、既に十分な議論を尽くしていること、組合の団体交渉における話合いを尊重しない態度に照らすと団体交渉を継続する意味がないと判断せざるを得ないことから、今後の団体交渉を拒否し、令和元年6月17日の団体交渉は実施しな

い。

組合に団体交渉を行わなければならない事項が存在する場合には、組合の団体交渉に臨む態度を踏まえて可否を検討するので、改めて申し入れるようお願いする。

- (2) 6月29日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしカの「抗議文」を交付した。

ア 6月11日の会社の回答書に対して、今後の対応を含めて協議していたため返答が遅れたが、会社の突然の「ドタキャン」に困惑している。

回答書では団体交渉拒否の理由をるる述べているが、不当労働行為に当たると考えている。

イ 複合機について

ドアから搬入できない事態について、会社に何回も問い合わせた。組合が入口を広げる工事をしてよいか会社の許可を求めたり、B3副社長の連絡を待っていた。

会社からは速やかな対応はなく、書面で組合を非難する内容に終始し、組合が困っている状態を勘案せず、団体交渉で話し合うという結論が記されていたのみで、ここぞとばかり非難する言葉を投げつけ、挙句の果てには事務所貸与を考え直すと非常に居丈高に通告した。団体交渉で協議しても工事は許可されないであろうと考えざるを得ず、組合は、自主的に工事を行い原状回復した。

話し合いを尊重しない態度というのは言い掛かりで、組合が何度も実情を訴えて許可を求めたにもかかわらず、会社は具体的な回答や対応をせずに放置しており、話し合いを尊重していないのはむしろ会社である。

ウ 組合ニュース04について

団体交渉で、組合本部として労使合意に基づかないことを事実であるかのように宣伝することは二度としないと誓約しており、A3分会長もそれに従うと表明している。

会社に提出する文書表現及び掲示板に貼付するかどうかなどの検討が遅れていたことは事実だが、6月17日に予定した団体交渉までに事前に組合の見解を提示するとは約束していない。会社が遅いと考えるのは

理解できるが、組合は約束を破っているわけではなく、一方的に会社から「組合としては訂正や謝罪をする意思がないものと理解しています。・・・団体交渉を打ち切る意向です。」との通知は、「青天のへきれき」で実に独善的で一方的判断である。

エ 会社制度（前記11(3)エにある、(ア)貸付制度、(イ)釣銭準備、(ウ)弁護士特約の周知）について

会社の見解は受け取ったが、一方的に伝えればよいというものではなく、それについて質問や更なる提案が出てくるのは当然であり、次回団体交渉申入れの際に要求内容として明らかにする。

オ 賃金規定について

会社がカード手数料の負担分を乗務員負担から会社負担に切り替えたことで、乗務員はその負担を逃れ、すなわち賃上げの効果をもたらしたが、会社は、カード手数料の負担を相殺するため、3年前にこれまでの手当類を減額するなどの賃金改定を行った。その結果、労働者に有利なのか不利なのか争いがあり、議論は途中である。

確かに、組合からの疑問や反論の提示及び証拠提出のための本人確認が遅れているなど十分に対応できていないことは認めるが、書面で勝手に議論に終止符を打つのは労使交渉のルールに反しており、これ以上議論しても意味がないとの主張は団体交渉で行うべきで納得できない。

カ 今回の突然の団体交渉拒否は、正当な理由がなく明らかに不当労働行為に当たると考えている。一回はB 3 副社長の都合で延期し、その後の団体交渉の直前に突然拒否するのは誠に不誠実であり抗議する。7月5日までに改めて団体交渉を申し入れるので、誠実に応じるよう申し入れる。

- (3) 7月17日、会社は、組合の6月29日付抗議文について、組合に対し、①会社の団体交渉拒否が不当労働行為に当たるとの指摘を受けたが、6月11日付「回答書」で説明したとおり、団体交渉の拒否には正当な理由があり、不当労働行為には該当しない、②「7月5日までに改めて団体交渉を申し入れる」旨の記載があるが、本回答書作成時点で申入れがないことから、組合も団体交渉を継続する必要性がないとの認識であると理解している、③団体交渉拒否の連絡が開催予定日の直前となったが、慎重に方針を検討

したために時間を要したという事情を御理解願うとの内容の「回答書」を交付した。

15 本件11月26日付団体交渉申入れと会社の12月9日付団体交渉拒否

(1) 7月17日付け会社の上記回答書以降、会社と組合との間で文書のやり取りはなかった。

(2) 11月26日、組合は、会社に対し、議題を要旨以下アないしキとして12月20日に団体交渉開催を求める団体交渉申入書により、本件11月26日付団体交渉申入れを行った。

ア 財形貯蓄について

(略)

イ 残業代の未払分の請求

会社の規定では、変形労働時間制を採用しているとみなすことはできず、組合員に残業代が発生しているので、正確に計算するために以下の資料を団体交渉前に書面で提出するよう求める。

(ア) 就業規則及びこの2年間の賃金規定の改定されたもの全て

(イ) 変形労働時間制の会社規定と実際の変形労働時間に関する（C1組合との）労使協定の写（3年分）

ウ 新会社設立に関する進捗

(略)

エ 年次有給休暇五日の消化について

(略)

オ 会社の制度上の問題についての要求

(ア) セクハラ・パワハラ対策の強化

(イ) 事故・違反をなくすための抜本的対策

(ウ) 運行管理をしっかりとさせて職場規律や環境を整頓する問題

カ 義務的団交事項について

会社は、賃金規定の変更などの労働条件の変更に際して、一切組合に通知していない。義務的団交事項を明確化させて、労使交渉のルールについての労働協約を締結したい。

キ 賃金改定を巡る問題について

会社の団体交渉拒否は不当労働行為に当たり、しかるべく措置を執る。

(3) 12月9日、会社は、組合に対し、要旨以下アないしケの「回答書」により団体交渉を拒否する旨の回答を行った。

ア 組合の団体交渉申入れが、①実質的に既に行われた団体交渉の蒸し返りで、②会社と組合との関係正常化に向けた対応が何ら示されておらず、会社は、団体交渉の継続が不適切と判断したのでこれを拒否する。

イ 団体交渉で、会社は、就業規則や賃金規定等の資料を提供し、組合は、その資料に基づいて五月雨式に問題提起を繰り返したが、いずれの問題も議論が平行線のまま長期間が経過して、組合も認めるとおり争点は明確化されなかった。結果、賃金改定に問題はないことが確認されたと理解しており、蒸し返しのために組合が交渉の議題に掲げたにすぎない。

ウ 会社は、6月11日付回答書で、①複合機の搬入を強行したこと、②組合ニュース04の訂正・謝罪記事が提示されなかったことを理由に、組合が団体交渉における話し合いを尊重しない態度であるため団体交渉を継続する意味がないと判断せざるを得ない旨を説明した。

組合が会社との関係正常化に向けた対応を示すのであれば、団体交渉を実施することもやぶさかではないが、申入書には何ら関係正常化に向けた方策は示されておらず、それどころか「これは不当労働行為であるので認められず、しかるべく措置を執る。」などと記載し、自らを一切顧みない態度を固持しており、組合が態度を改めない限り関係正常化が全く期待できないことは言うまでもなく、関係正常化に向けて誠実な対応を取ることを求める。

エ 緊急を要する場合について

申入書の内容による団体交渉は拒否するが、その他緊急性を要する場合には個別に対応するので、別途ご連絡願う。

オ 残業代について

会社は既に就業規則及び賃金規定を提供している。組合が「変形労働時間制を採用しているとみなすことができない」と判断した根拠をお知らせ願う。

カ 年次有給休暇義務化に伴う対策について

(略)

キ 会社制度上の問題について

(略)

ク 義務的団交事項について

会社は、労働条件の変更を行う場合、組合に通知している。労使交渉に関する労働協約を提案する場合には、上記ウを踏まえてご提案願う。

ケ 以上のとおり、組合による団体交渉申入れが、①実質的には既に行われた団体交渉の蒸し返しであること、②会社と組合との関係正常化に向けた対応が何ら示されていないことから、組合との団体交渉を継続することは不適切であると判断し、組合との団体交渉を拒否する。

16 本件不当労働行為救済申立て

- (1) 2年5月2日、組合と会社とは、Web会議システムのZOOMによるオンラインでの団体交渉を行ったが、その内容については明らかではない。
- (2) 2年6月11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。
- (3) 本件の争点における団体交渉議題は、申立て当初は、賃金改定、有給休暇、事故対策等、釣銭準備、組合掲示板、パワーハラスメント、改定前の新賃金適用、組合ニュース、財形貯蓄、貸付制度、審議会、弁護士特約、寮規定、洗車環境及び複合機の15項目であったが、当委員会は、4年5月17日の本件第10回調査期日において、前記第1. 1(9)のとおり9項目に整理した。

本件の争点は、「本件2月27日付団体交渉申入れ及び本件11月26日付団体交渉申入れに係る9項目（①賃金改定、②有給休暇、③釣銭準備、④組合掲示板、⑤改定前の新賃金適用、⑥組合ニュース、⑦貸付制度、⑧弁護士特約及び⑨複合機）の議題に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か」である（第1. 1(9)）。

この9項目のうち、④組合掲示板は、本件の争点ではあるが、本件2月27日付団体交渉申入れ及び本件11月26日付団体交渉申入れの議題になっていない（第2. 11(3)(4)、同15(2)）から、判断を要しない。

2 上記1の9項目のうち、⑥組合ニュースは、本件2月27日付団体交渉申入

れの議題である（第２．１１(3)ウ）。また、⑨複合機は、本件２月２７日付団体交渉申入れ及び本件１１月２６日付団体交渉申入れにおける直接の議題ではない（第２．１１(3)(4)、同１５(2)）。

会社は、⑥組合ニュース及び⑨複合機について、これらの議題に係る交渉を拒否したというよりも、これらに係る組合の対応を理由として、令和元年６月１１日及び１２月９日付「回答書」により、団体交渉に応じない旨組合に回答したものである（第２．１４(1)、同１５(3)）。

そこで、まず、会社が、⑥組合ニュース及び⑨複合機を理由として、本件２月２７日付団体交渉申入れ及び本件１１月２６日付団体交渉申入れに対し、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったか否かについて判断する。

(1) ⑥組合ニュース

ア 申立人組合の主張

組合は、組合ニュース04で、第４回団体交渉の交渉内容について、「団体交渉の結果、①組合事務所の新設を獲得しました、②『釣銭』を会社に準備させることを認めさせました、③改悪『有給』制度の問題点を認めさせました」などと記載した。

会社は、この記載について、組合に対し１１月２０日付「抗議書」を提出し、組合は、「抗議文に対する回答」で訂正するとともに訂正記事の内容を提示した。しかし、会社は、組合を一方的に非難して団体交渉拒否をほのめかした。

会社は、組合ニュース04の記載内容を口実にして、組合を一方的に非難し抗議するとともに団体交渉を拒否したものである。

したがって、会社が組合ニュースの記載が事実と異なることを理由に団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

組合は、組合ニュース04で、会社が釣銭制度を認めたとか有給制度の問題点を認めたなどと事実と異なる記載をしたので、１１月２０日、会社は、組合に抗議書を送付した。

１１月３０日、組合は訂正文を会社に提示したが、釣銭についてはいまだに不適切な内容で、有給休暇制度についても事実と異なる内容であり、

再度抗議書を送付した。

第5回団体交渉で、組合は、誤解を受けるようなことや事実と異なることを書くことは避ける努力をすると確約したが、再度の訂正文は提示しなかった。

以上のとおり、組合が団体交渉を継続する前提となる会社との信頼関係を揺るがす対応をしたため、会社は団体交渉に応じない旨を表明したのであって、組合ニュースについての会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(7) 組合ニュースについての経過は、以下のとおりである。

- a 第4回団体交渉後の30年10月30日、組合は、組合ニュース04を発行（第2．9(1)）し、11月20日、会社がこれに対する「抗議書」を交付した（同(4)）のに対し、組合は、同月30日、訂正記事を周知するとして訂正内容を記載した「抗議文に対する回答」を交付した（同(5)）が、12月5日、この回答における記載がなお団体交渉における協議内容に関する会社の認識と異なったため、会社は、再度「抗議書」（同(6)）を交付した。
- b 第5回団体交渉で、会社は、組合ニュース04の記載内容が事実か否かが問題であるにもかかわらず組合が会社を責める言動を繰り返していることを疑問視している旨を述べ、組合は、会社から抗議を受けるようなことを書かないようにしないといけないのでそれは本部側のミスだと思っている、今後もし同じように約束を破ったらそれこそ団体交渉できないとの話にもなるだろうから、それを避けるために努力すると述べた（第2．10(1)イ）。このやり取りの中で、A3分会長が、これはこれで放っておいた方が良いのではないかなどと述べ、会社は、そういう認識ならばこれ以上の話合いは必要ない等と述べたが、結局、組合が改めて書面で正式に訂正の提案を出すと述べた（第2．10(1)イ）。
- c 第6回団体交渉で、会社は、組合ニュース04について、改めて対

- 応するよう要求した（第２．11(1)エ）。
- d 組合は、本件２月27日付団体交渉申入れにおいて、組合としては、団体交渉で確認・合意していないことを組合ニュースなどに記載しないことを約束すると記載した（第２．11(3)ウ）。
- e その後の３月27日から４月８日午後の第７回団体交渉までの間に、複合機の搬入についてのやり取りがあった（第２．12）。
- f 第７回団体交渉で、組合ニュース04について、本件２月27日付団体交渉申入れに記載されていた組合の約束についてやり取りがあり、会社は、Ａ３分会長の話を前提とすると反省していないと受け取らざるを得ないと述べ、組合は、事実と異なる記載をすれば組合が団体交渉を拒否される理由を作ることになる、会社の抗議に対して認める部分はあるが、どう表現するかＡ３分会長と討議中だがまだ決まっていない、表明の仕方は考えると述べた（第２．13(1)イ）。
- g 会社は、６月11日付「回答書」において、組合から訂正記事や謝罪記事の提出がなく、組合には訂正や謝罪の意思がないとして、組合との話し合いを継続する意味に疑念を表明し、同月17日に予定されていた団体交渉を実施しないと通知した（第２．14(1)イケ）。
- h ６月29日、組合は、「抗議文」において、会社に提出する文書表現などの検討が遅れたことは事実だが、６月17日に予定した団体交渉までに組合見解書を提示すると約束していない、組合が訂正や謝罪する意思がないものとして団体交渉を打ち切るとの通知は青天のへきれきであるなどとし、今回の突然の団体交渉拒否は不当労働行為であるとした（第２．14(2)ウカ）。
- i 組合は、本件11月26日付団体交渉申入れを行った（第２．15(2)）。
- j 12月９日、会社は、６月11日付回答書で、①複合機の搬入を強行したこと、②組合ニュース04の訂正・謝罪記事が提示されなかったことを理由に、組合が団体交渉における話し合いを尊重しない態度であるため団体交渉を継続する意味がないと判断せざるを得ない旨を説明したが、本件11月26日付団体交渉申入れには何ら関係正常化に向けた方策は示されておらず、自らを一切顧みない態度を固持し

ており、組合が態度を改めない限り関係正常化が期待できないなどとして、団体交渉を拒否した（第2．15(3)ウケ）。

- (イ) 以上のとおり、会社の組合ニュース04に関する抗議に対し、組合は、訂正記事等に対応すると回答したものの、それを行わないまま本件2月27日付団体交渉申入れと本件11月26日付団体交渉申入れを行った。

そして、会社は、それらの申入れに対し、6月11日付回答書と12月9日付回答書を組合に交付していることから、これらの会社の対応について検討する。

まず、6月11日付回答書については、確かに、①団体交渉の継続中に、団体交渉での発言や協議内容について組合が独自の解釈に基づいて組合ニュース04に記載したこと、②会社の11月20日付「抗議書」に対して組合が会社を示した11月30日付「抗議文に対する回答」の記載がなお団体交渉における協議内容に関する会社の認識と異なったこと、③第5回団体交渉で、会社が、組合ニュース04に対する組合の態度を疑問視して、そういう認識ならばこれ以上の話し合いは必要ないと述べるなどした結果、組合は、第7回団体交渉で、どう表現するかA3分会長と討議中で決まっていなかったが表明の仕方は考えると述べたこと、④第7回団体交渉での発言にもかかわらず、結局組合は具体的な対応をしなかったとの経緯からすれば、会社が組合の組合ニュース04についての対応を非難し、団体交渉を継続する前提である信頼関係に疑問を感じたことも理解できなくはない。

しかし、組合は、訂正記事を出してはいないものの、第5回団体交渉で、組合ニュース04について会社から抗議を受けたのは本部側のミスであると認め、今後同様の事態により団体交渉ができなくなることを避けるため努力すると述べ、本件2月27日付団体交渉申入れにおいて、組合として団体交渉で確認・合意していないことを組合ニュースなどに記載しないことを約束すると記載するなど、同様の行為を繰り返さない姿勢を示している。

また、組合は、第7回団体交渉で、訂正記事の表現についてA3分会長と討議中で決まっていなかったが表明の仕方は考えると述べるなど、

訂正記事を出す姿勢を表明し続けており、6月29日付「抗議文」においても、検討が遅れたことを認めているから、訂正記事を出す姿勢を変えていないといえる。会社は、6月11日付回答書において組合が訂正や謝罪の意思がないものと断じているが、組合の検討が遅れていることは否めないものの、組合が訂正記事を提案する意思を放棄したことをうかがわせる事情があったとは認められず、このことをもって事前に開催することに合意していた団体交渉をあえて打ち切ったことは相当でない。

次に、12月9日付回答書は、組合が本件11月26日付団体交渉申入れを行ったのに対し、会社が、本件11月26日付団体交渉申入れには何ら関係正常化に向けた方策は示されておらず、組合が態度を改めない限り関係正常化が期待できないなどとして団体交渉を拒否したものである。

しかし、6月11日付回答書で会社が団体交渉を拒否して以降、組合は訂正記事を提案しなかったとはいえ、12月9日までの間に労使間で組合ニュース04の訂正記事に関するやり取りはなかったし、会社が特に働き掛けた事情はなく、組合が訂正記事を提出する期限が決められていた事実は認められないのであるから、組合が事前に訂正記事を提案していないことをもって、関係正常化が期待できないとみるのは相当でない。

以上のとおり、組合は、組合ニュース04に係る会社の抗議に対し、同様の行為を繰り返さない姿勢を示しており、関係正常化に向けた交渉の余地はあったというべきであるから、会社が、組合ニュース04に係る組合の対応を理由として、本件2月27日付団体交渉申入れ及び本件11月26日付団体交渉申入れについていずれも団体交渉を拒否したことは、それぞれ相当でないといわざるを得ない。

(2) ⑨複合機

ア 申立人組合の主張

組合と会社とは組合事務所の貸与について合意したことから、組合が複合機を搬入しようとしたが、入口ドアの角材等が邪魔になって搬入す

ることができなかった。

組合が会社との話合いに誠意をもって対応していたにもかかわらず、会社は、反組合的意思に基づき、組合が「会社との話合いを尊重しない態度で団体交渉に臨んでいる」などとして団体交渉を拒否した。

複合機を理由として会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由はないから、複合機に関する会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

組合が組合事務所への複合機の搬入の際に会社の許可なく入口を拡張したことは、団体交渉継続の前提となる労使間の信頼関係を揺るがすものであった。

組合が入口の拡張のための作業を求めたが、会社としては、建物の構造に手を入れる以上は慎重にならざるを得ず、数日で回答ができる事項ではなかった。業者との間で工事の可否について協議もしていた。

一方で、会社は、4月1日の「ご連絡」で、組合が事務所の間取りを既に確認していること、工事を求める壁が組合事務所と別組合の事務所を隔てるために設けた防音壁であること、入口の拡張工事を実施する予定も許可する予定もないことを通知した。

4月3日、会社は、組合に対し、4月8日の第7回団体交渉で対応を協議する旨の連絡文を送付したが、第7回団体交渉の席上で、組合から壁のネジを取り外して搬入済との事後報告があった。

組合は、会社との協議を経ずに複合機搬入のための工事を強行したのであって、会社との話合いを尊重しない態度が認められ、会社が、組合ニュースの件も加えて、組合との団体交渉を継続することに強い疑念を持ったものである。

したがって、会社が団体交渉に応じない旨を表明したことは何ら不当なことではなく、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否には当た

らない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 複合機の搬入についての経過は、以下のとおりである。

- a 組合と会社とは組合事務所の貸与について合意し、第4回団体交渉で、会社は、組合事務所の図面と工程表を組合に交付した(第2. 8(1))。
- b 31年3月21日、組合は、会社に対し、22日に複合機の搬入を予定しているなど「ご連絡」で通知した(第2. 11(5)イ)。
- c 3月27日、組合は、会社に対し、22日夕方、配送業者がサッシのドアを慎重に外してから複合機の搬入を試みたが、サッシの入り口右側のC1組合の事務所との境界壁にある5センチほどの角材とその上の化粧板のために搬入ができなかった、一日も早く組合事務所に搬入したいので、角材と化粧板を撤去したいが、組合が試してもよいかあるいは会社が指定の職人を手配するか急ぎ回答をもらいたい旨の「ご連絡(至急)」を交付した(第2. 12(1))。
- d 3月30日、組合は、会社に対し、3月31日にも角材を一旦切り外す作業をしたいので許可願う、一日も早く搬入しないと、組合活動が進まない等を内容とする「ご連絡(至急)」を交付した(第2. 12(2))。
- e 4月1日、組合は、会社に対し、複合機が組合事務所に搬入できないため、一部ドアを外す作業を組合が行ってよいか判断をお願いする等を内容とする「ご連絡(至急)」を交付した(第2. 12(3))。
- f 4月1日、会社は、組合に対し、会社としては拡張工事を実施する予定はなく許可する予定もない、組合が撤去を求めている壁は、C1組合の事務所を隔てるために設けられた防音壁であり、会社の判断のみで拡張工事を実施できない、会社が複合機を食堂に置くことを許可した事実はなく、組合のこのような虚偽の事実の摘示に照らすと、組合と円滑な意思疎通を図ることが困難であると考えている等を内容とする「ご連絡」を交付した(第2. 12(4))。
- g 4月2日、組合は、会社に対し、4月3日13時に組合事務所に複

合機の搬入を行うが、その際に、ネジで留められている上乘せ壁の一時的取り外し作業をしたい等を内容とする「ご連絡（至急）」を交付した（第2．12(5)）。

h 4月3日、会社は、組合に対し、組合の同月2日付け「ご連絡（至急）」には、壁の一部取り外し作業をすること等が記載されているが、会社は許可していない、同月8日の団体交渉で協議したいとの内容の「ご連絡」を交付した（第2．12(6)）。

i 4月8日の午前中に、組合は、組合事務室に複合機を搬入し（第2．12(7)）、同日午後の第7回団体交渉で、組合は、①壁のネジを取り外して複合機を搬入して元に戻した、②最終的には原状に復していることから問題はない、③資材は切断していないなどと述べ、会社は、団体交渉で協議することを提案したにもかかわらず、壁を取り外したことを問題視している、防音壁の設置を求められながらその撤去を求めるなど、前言を翻すことが繰り返されて、何を信用してよいか分からないと述べた（同13(1)）。

(イ) 以上のとおり、組合が会社との協議を経ずに複合機を搬入したのに対し、会社は、6月11日付「回答書」において、組合が会社との話し合いを尊重しない態度で団体交渉に臨んでいるとの認識を示し、組合との話し合いを継続する意味に疑念を表明したこと（第2．14(1)アケ）、及び12月9日付「回答書」において、本件11月26日付申入れには組合が会社との関係正常化に向けた方策は示されておらず、自らを一切顧みない態度を固持しており、組合が態度を改めない限り関係正常化が全く期待できない等と記載したことが認められる（同15(3)ウケ）ので、この会社の対応について検討する。

複合機搬入のための工事については、会社が第7回団体交渉で協議するよう求めていた（第2．12(6)）にもかかわらず、組合は、一方的に工事を行って複合機を搬入（同12(7)）し、同日の第7回団体交渉で搬入を完了した旨を事後報告したのであるから、会社が組合に不信感を持ちその旨を表明したこと（同13(1)）は理解できる。

しかし、組合は、最終的には会社の許可を得ることなく組合事務室

の入口を加工して複合機を搬入したものの、数度にわたり「ご連絡」などと題する書面を会社に交付して会社と連絡を取るべく直前まで努力していた（第2．12(1)(2)(3)(5)）ことが認められる。

これに対し、会社は、4月1日付「ご連絡」で拡張工事の実施も許可も予定しない（第2．12(4)）とか、4月3日付「ご連絡」でも壁の取り外し作業等の許可はしていない、団体交渉で協議したいと回答した（同(6)）にとどまっている。

以上の経緯からみれば、許可を得ないままに組合事務室の入口を加工して複合機を搬入した組合の対応に問題はあるとしても、組合が会社との話し合いを尊重しない態度であったと断ずることは相当とはいえず、会社に団体交渉を拒否する正当な理由があったとまで認めることは困難である。

- (3) したがって、会社が、本件2月27日付団体交渉申入れ及び本件11月26日付団体交渉申入れのいずれにおいても「⑥組合ニュース」及び「⑨複合機」を団体交渉拒否の理由としたことは相当でないといわざるを得ない。

3 本件2月27日付団体交渉申入れについて

本件2月27日付団体交渉申入れには、議題として、「組合ニュース」、「会社の制度上の問題についての要求（貸付制度、釣銭準備、事故審議会、弁護士特約、寮規定、洗車の件）」及び「賃金引下げ（手当の引下げ、中退金の脱退、有給休暇、カード手数料の乗務員負担の廃止）」の記載があった（第2．11(3)ウエオ）。

また、2月27日付けで組合が提出した「説明要求書」には、改定前に新賃金規定が適用されていた者について、労働者に不利益が生じていないとする会社の主張について説明を求める旨の記載があった（第2．11(4)ア）。

その後の複合機の搬入（第2．12）や第7回団体交渉など（同13）を経て、元年6月11日、会社は、既に十分な議論を尽くしたことや組合の団体交渉における話し合いを尊重しない態度に照らすと団体交渉を継続する意味がないなどとして、今後の団体交渉を拒否し、6月17日の団体交渉は実施しないなどと記載した「回答書」を交付した（同14(1)）。

本件2月27日付団体交渉申入れの議題のうち、本件の争点9項目の議題の

⑥組合ニュースについては、前記2(1)で判断したとおり、会社が、組合ニュース04に係る組合の対応を理由として本件2月27日付団体交渉申入れを拒否したことは相当ではなく、この議題について交渉の余地があったといえる。

そこで、本件の争点9項目の議題のうち⑥組合ニュース以外の、①賃金改定（賃金引下げ）、②有給休暇、⑤改定前の新賃金適用、③釣銭準備、⑦貸付制度及び⑧弁護士特約について、団体交渉を実施しないとした会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるかを判断する。

(1) ①賃金改定

ア 申立人組合の主張

新賃金規定の導入により、有給休暇手当のみならず旧賃金規定で支給されていた手当も支給されないなど労働条件の不利益変更が生じた。

組合が旧賃金規定に戻すよう要求したのに対し、会社は、30年8月8日付回答書で、改定後の内容が実質的に不利益を生じないなどと回答した。また、会社は、新賃金規定は賃金体系を従業員にとって不利益にならないよう変更した、就業規則の最低基準効には抵触しないなど論点をずらした回答に終始し、組合の労契法第12条に違反するとの主張に対する説明を避けた。

その後も、組合は、会社に対して自らの主張の根拠を資料とともに数度にわたって説明を求めたが、会社は、「賃金改定により不利益は生じていない」、「手当ごとに比較できない」、「どのような趣旨で反論されているのか説明されていませんので、具体的に反論内容をご説明下さい」、「反論がないようであれば、既に議論は平行線をたどっているため、さらに話し合う必要はないと考えます」などと回答した。

会社は、主張を根拠づける資料等を提出せず、議論を回避した挙句に、議論は平行線などとして団体交渉を拒否したものであり、賃金改定についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社では、旧賃金規定に問題点があることや成果主義を導入するために賃金規定を改定する必要があった。

新賃金規定では、旧賃金規定にあった精勤・業務給、通勤手当、年功

給が名目上削除されているため不利益変更であるようにみえるが、第4回団体交渉で、会社は、これらの各種手当は、新規定の評価給の中に含まれており不利益変更には当たらないこと、及びその評価給の中にどのような手当が趣旨として含まれているかという改定経緯を踏まえる必要があることを説明した。

11月20日に、組合から、組合が選定した組合員2名をサンプルに新規定に沿って計算することを求められ、会社は、第5回団体交渉で、新賃金規定に沿った方が支給額が多かったことを組合に示した。

新賃金規定の方が組合員にとって有利な結果になったにもかかわらず、組合は、その計算結果が誤りであるなどと事実無根な主張をして、何ら具体的な見解は述べなかった。

以上のとおり、会社は、組合に対し、新賃金規定の導入が不利益変更に当たらないことについて適宜資料を提示して説明を行っている。

したがって、賃金改定に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 賃金改定に関するやり取りは、以下のとおりである。

組合は、平成30年5月31日に賃金の切下げの不利益変更の撤回を申し入れ（第2. 5(1)イ(ア)）、第1回団体交渉で、①主要な要求事項は不利益変更の撤回である、②C1組合の当時の委員長が独断で交渉したもので、密約のようなものがあるのではないか、③賃金規定に関する労働協約が書面で存在しない、④賃金規定の改定の話合いをやり直したいと考えていると述べ、これに対して会社は、別制度に切り替えたという認識である旨回答し、賃金規定の改定理由については紙で説明する、組合が無効と主張するなら具体的な法律論を明らかにしてもraitたいと述べた（同(3)ウ）。

(イ) 第2回団体交渉で、有給休暇手当について、組合が、新規定では売上げに応じた計算になるところ、有給休暇を取得した場合の賃金の計算方法等について質問し、また、改定前に新賃金規定が適用された従業員がいるのは事実かと尋ねたところ、会社はそれを認めたが、それ

以上のやり取りはなかった（第2．6(2)オ）。

- ウ) 8月8日、会社は、「回答書（賃金改定の件について）」で、新規定で給与点呼手当、公出手当、その他の手当が削除されたことを組合が不利益変更と捉えている可能性がある点について、新規定では、給与体系を全面的に組み替えて成果主義に移行したこと、評価給の中で精勤・業務給に代わる積算評価、年功給に代わる精勤勤怠評価を導入しており、給与点呼手当は評価給と別に支払うこととしたこと、及び賃金から無線使用料、未収金手数料、現金以外の手数料の控除を撤廃したことに照らしても、従業員に不利益が生じるとは考えないし、仮に生じても成果給への移行に伴う変更として合理性が確保されていると回答した（第2．6(3)ウ）。

8月30日、組合は、「反論書その2」で、「給与点呼手当、公出手当、その他の手当」について新賃金規定の合理性を主張する会社の説明に説得力がないとし、各労働者に支払った改定前後の賃金額の資料の提出を求めたほか、改定前に新賃金規定が適用された従業員に対し、労契法12条を根拠に、旧規定の基準に基づく支払を求めた（第2．6(5)イウ）。

- エ) 第3回団体交渉で、組合は、①4欠勤して売上げ70万円の場合の支給額、②3有給休暇を取得して売上げ46万円未満の場合の有給手当支給額、③27年1月と28年同月とで同じ売上げ60万円の者の支給額が5万円減少している理由を回答してほしい、この質問の詳細は後日書面で提出する、また、就業規則の様々な問題点について後日明らかにするなど述べた。そして、賃金改定に関連して、有給休暇を取得した場合の賃金の算定と、改定前から新賃金規定に基づく労働契約を一部従業員との間で締結したことについて協議された（第2．7(1)アウエ）。
- オ) 10月10日、会社は、組合に対し、賃金体系全体を従業員にとって不利益のないよう変更したものと理解している、組合員に該当者がいる場合には個別の請求に応じて回答する旨などを記載し、「その他」として旧賃金規定と新賃金規定とで計算した場合の給与明細書を参考として送付するとして、旧賃金規定のときの給与明細書の実例や、この

実例について新賃金規定で賃金額を計算した場合の賃金額を比較した新旧賃金対比表を添付した「ご連絡」を送付した（第２．７(3)イオ）。

10月22日、組合は、会社に対し、「説明要求書」を送付して団体交渉当日での回答を求めたが、新旧賃金対比表に関する記載はなかった（第２．７(4)）。

(カ) 第４回団体交渉で、会社は、第３回団体交渉で組合が後日提出すると述べていた質問事項を文書でもらっていないので、答えようがない旨を述べたところ、組合は、一部黒塗りの文書を示し、その文書はこれであると述べる一方、本人に確認していないから出せないなどと述べた（第２．８(4)）。

(キ) 11月20日、組合が、改定前に新賃金規定が適用されていた組合員２名について、旧規定による賃金との差額を請求し（第２．９(3)）、会社は、第５回団体交渉で、上記組合員２名についての新旧賃金規定の差額を計算した新旧給与支給比較表を提示し、これに対する質問等があれば書面で提出するよう求めたが（同10(1)ウ）、組合から具体的な指摘はなかった。

(ク) 第６回団体交渉で、組合は、会社が30年11月７日付「ご連絡」で労基法施行規則第25条第１項第４号の「月によって定められた賃金」に合致すると説明したが、会社が計算に用いる出番表に記載された支給額は毎月変動する賃金であるから、「月によって定められた賃金」と解するのは理論的に誤りであり、会社の解釈の正当性の説明を求めると記載した31年２月５日付けの「説明要求書」を提出した（第２．11(1)ア(イ)）。

会社は、内容を検討する、組合員２名の新旧給与支給比較表について質問があるならば書面で提出するようにと述べ、組合が、実質的に手当の性質が引き継がれている項目があるようなのでその対応関係が分かる資料を求めたところ、会社は、認識している範囲で回答すると述べた（第２．11(1)イ）。

(ケ) 会社は、２月13日付「ご連絡」で、組合から提出予定の複数の文書が提出されていないので団体交渉が円滑に実施できていないとして、

2週間以内に書面での回答を求めた（第2．11(2)ウ）。

(ロ) その後、組合は、本件2月27日付団体交渉申入れで、新賃金体系について、議論が深まっていないので、労働者は賃金改定で有利になったのか不利になったのかいまだに理解できていないとして、①手当の引下げ、②有給休暇取得により賃金が減る問題、③カード手数料の乗務員負担の廃止等についての協議を求めた（第2．11(3)オ）が、第7回団体交渉では賃金改定は議題にはならなかった（同13(1)）。

(ハ) 本件2月27日付団体交渉申入れについてみると、給与制度の変更に伴い、それが不利益変更であるか否かの議論をするに当たって、組合は、新规定では旧規定下で存在した手当がなくなったことなどを理由に不利益変更であると主張したのに対し、会社は、新旧では成果給の導入などで異なる制度になったと説明し、30年10月10日付「ご連絡」の新旧賃金対比表や組合員2名の新旧給与支給比較表を作成して説明し（第2．7(3)オ、同10(1)ウ）たり、組合に対しても資料や質問を書面で求めるなどで議論を具体化するよう繰り返し求めたが、組合は具体的な質問やそのための資料も提出しなかったことから、31年2月13日、団体交渉が円滑に実施できていないとして2週間以内に書面で回答するよう求めた（同11(2)ウ）ことが認められる。これに対し、組合は、本件2月27日付団体交渉申入れを行ったが、この申入書において、新賃金体系について議論が深まっていないとして協議を求めたにとどまり、具体的な質問事項を記載せず、質問のための資料も添付していなかった（第2．11(3)オ）のであるから、それまでの団体交渉でのやり取りを超える具体性や新たな点を含む申入れとみることは困難であるといわざるを得ず、組合が交渉を続けるための対応をしたとまではいえない。

さらに、第7回団体交渉（第2．13(1)）においても、賃金改定については議論もされなかったことからすると、その後の令和元年6月11日付団体交渉拒否回答（同14）の時点において、会社が、賃金改定について議論が尽くされたと認識したとしても不自然であったとはいえない。

なお、第6回団体交渉で組合が要求した実質的に手当の性質が引き継がれている項目の対応関係が分かる資料について、会社は、認識している範囲で回答すると述べ（第2.11(1)イ）、6月11日付回答で「組合から要望のあった、手当の各性質を新賃金規定の評価給のポイントに反映していることを示す対応表は別紙記載のとおりなのでご確認願う」との記載とともに「勤怠評価ポイント表」と題する別紙を添付して回答し（同14(1)ク）ており、相応の対応をしたといえる。

(シ) したがって、賃金改定に係る議題について、本件2月27日付団体交渉申入れに対して6月11日に団体交渉を拒否する旨の回答をした会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

(2) ②有給休暇

ア 申立人組合の主張

第3回団体交渉で、組合は、実際に有給休暇取得月の支給賃金が新規定適用後に5万円程度減額になった従業員がいると主張したのであり、会社が主張するような単なる適用法令の選択の問題ではない。

しかし、会社は、自らの主張を繰り返すのみで組合が反論すること自体を拒絶し、単なる法解釈の問題として逃げようとしている。また、組合が新就業規則で支払われている有給休暇手当が労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」を基礎に計算しているのか否か説明を求めたのに対し、会社は、回答しなかった。

したがって、有給休暇手当についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社は、有給休暇の計算方法について、旧賃金規定では過去3か月の平均賃金から算定すると規定していたが、新賃金規定では「通常の賃金を支払う。」と改定した。そこで、①旧規定と新規定での有給休暇手当の計算方法の違いにより賃金が減少することになるかという点（不利益変更禁止の原則との関係）、②新規定における有給休暇手当の計算方法が、労基法第39条第7項及び労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」といえるか、という「法解釈」で、会社と組

合との間で見解が相違した。

①については、第3回団体交渉で、組合から新賃金規定の適用後に賃金が減少した従業員がいるとの主張があったことから、会社は、具体的な数字の確認が必要であり、賃金明細を添付して文書で質問するよう求め、組合もそれを了解し、質問文書を提出すると明らかにしたにもかかわらず、文書は提出されなかった。

第4回団体交渉で、組合は給与明細書を示したが、一部黒塗りのもののみを示しただけで、席上で交付しなかった。団体交渉の席上で見ただけでは説明できないため、写しを交付して質問するよう求めて組合も了解したが、その後組合は写しを提出しなかった。

第6回団体交渉で、組合は、該当者の了解が得られていないために資料の提出ができない旨を明らかにした。

組合の6月29日付抗議文に「本人確認しなければならないのですが、その対応が遅れていることなど、十分な対応ができていないことは認めます」と記載があるなど、検討の前提を欠くものだったことは組合も認めている。

そして、本件審査手続に至り、該当の給与明細書が証拠として提出された。

②については、組合は、評価給制度が導入された新規定では、支給額中に含まれる各評価手当部分が各月の営収に連動し変動するから、有給休暇手当の計算方法を定める労基法第39条第7項及び労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」に当たらず、会社の計算方法は法律の定めには反すると主張する。一方、会社は、新規定における有給休暇手当の計算方法は、労基法第39条第7項及び労基法施行規則第25条第1項第4号の「月によって定められた賃金」であることを前提とすると考えており、法的な問題はないと説明してきた。

組合の有給休暇取得時の賃金の減少が不利益変更にあたるとの主張はそもそも理由がなく、この件に関する適用条文及びその解釈の問題は、協議を尽くした結果平行線をたどったものである。

以上のとおり、組合から資料の提出がなかった以上、団体交渉の席上

で当該質問に回答する義務はなく、有給休暇に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

- (ア) 30年8月8日、会社は、「回答書（賃金改定の件について）」で、有給休暇を取得した場合の支給賃金の計算方法について、新制度では、「過去3か月分の平均賃金」から出勤したものとして計算する方法に改めており、結果として有給休暇を連続で取得した場合に営収が減少するために支給額が減少する可能性があるが、労基法第39条第7項に認められた計算方法であるなどと回答した（第2．6(3)イ）。
- (イ) 8月30日、組合は、「反論書その2」で、労基法では①「平均賃金」、②「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」又は③「厚生労働省で定めるところにより算定した額の賃金」を支払わなければならないと規定されており、三つのうちのどの計算方法なのかについての根拠を示した説明とともに、同法第39条第7項の規定どおりに計算した「有給休暇における賃金」と現在の「有給休暇における賃金の支払方法」とを比較した試算の提出を求めた（第2．6(5)ア）。
- (ウ) 第3回団体交渉で、会社は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支払うこととしている、評価手当が出来高払制に該当するか否かという点で組合と認識の差があると思われるので、慎重に計算した上で回答したいと述べたのに対し、組合は、評価手当は出来高払制に該当すると述べた（第2．7(1)ウ）。
- (エ) 10月10日、会社は、組合に対し、新賃金規定における評価手当は出来高払制に該当しないと考える、仮に組合の認識に従って出来高払制に該当すると理解した場合であっても、組合が指摘する営収平均を日割計算する方法は、労基法施行規則第25条第1項第6号の計算方法に合致しないと思料すると回答した。また、第3回団体交渉で組合が質問した4欠勤して売上げ70万円の場合の支給額及び3有給休暇を取得して売上げ46万円未満の場合の支給額について具体的金額を回答し、他の質問事項については提出がないので回答できないなどと回答し

た（第２．７(3)ウエ）。

- (オ) 10月22日、組合は、①会社の「出勤したものとする」計算方法が、「労基法第39条第7項に基づき認められた」どの計算方法であるのか根拠を示して説明すること、②同規定どおりに計算した「有給休暇における賃金」と会社の現在の「有給休暇における賃金の支払方法」とを比較した試算を提出することの２点を求めた（第２．７(4)エ）。

第４回団体交渉で、会社は、①会社の計算は労基法施行規則第25条第１項第４号に従っている旨説明し、②営業額70万円の場合、会社の出勤表を用いた計算方法では有給休暇手当が35,011円となる一方で、労基法施行規則第25条第１項第４号の「その金額をその月の所定労働日数で除した金額」を仮に計算すると35,012円で、１円の誤差に留まると説明した（第２．８(4)）。

また、会社が、前回の団体交渉で組合が、支給額が５万円減少した組合員の事例など質問の詳細を後日書面で提出すると述べたが届いていない旨述べたところ、組合は、一部黒塗りの文書を示して、その文書はこれであると述べる一方、本人に確認していないから出せないなどと述べた（第２．７(1)、同８(4)）。

- (カ) 11月７日、会社は、「ご連絡」で、従業員が有給休暇を取得した場合、労基法第39条第7項に基づき認められた「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」の労基法施行規則第25条第１項第４号の「月によって定められた賃金」について、上記(オ)と同様の回答をした（第２．９(2)）。
- (キ) 12月５日、会社は、組合ニュース04に対する「抗議書」において、第３回団体交渉で組合が、「27年１月と28年１月とで同じ売上げ60万円の者の支給額が５万円減少している理由を明らかにしてほしい」と質問し、会社が、賃金明細書を付けて文書で質問するよう求めたが、期限までに組合からの提出がなく、現在も提示されていないと抗議した（第２．９(6)ウ）。
- (ク) 第５回団体交渉で、有給休暇を取得した場合の賃金について、組合は、会社の11月７日付「ご連絡」の再説明を求め、会社は、説明の上、

「月によって定められた賃金」の会社の認識の説明は変わらないと述べた（第２．10(1)エ）。組合が反論すると、会社は、そういう解釈をするかどうかは裁判所が最終的に判断する、自分たちの解釈は示したから組合の解釈を示してほしい、組合は会社の解釈を明らかにおかしいというだけで言葉不足で理解できないなどと述べ、組合は、検討して文書で出すと述べた（第２．10(1)エ）。

(ケ) 第６回団体交渉で、組合は、有給休暇を申請したことで５万円賃金が減少した本人の了解が取れずに賃金明細は提出できないと述べた（第２．11(1)ウ）。

(コ) 31年２月13日、会社は、組合に対し、組合の同月５日付「説明要求書」について、①労基法施行規則第25条第１項第４号について、組合は、「月によって定められた賃金」とは「月給として毎月固定された金額」を意味すると理解し、毎月変動する營收額により定められる評価給は「月によって定められた賃金」に当たらないと主張するが、時間外割増賃金が含まれているという事実が「月によって定められた賃金」ではないと評価する理由になることを明らかにされたい、②組合は、有給休暇を取得した場合の賃金の計算方法について、出来高払制に当たると主張するが、組合からは出来高払制に該当するとした場合の計算方法について何らの説明もなく、組合の指摘は、単なる適用法令の選択の問題にすぎず、まずは労働者の権利義務や労働条件に影響を及ぼすことを明らかにされたい、上記について２週間以内に書面で回答願う、との内容の「ご連絡」を交付した（第２．11(2)イウ）。

(サ) 組合は、２月27日の「説明要求書」で、会社は、「組合からは出来高払制に該当するとした場合の計算方法について何らの説明もありません」と指摘しているが、出来高払か否かは主要な争点にはなっていないことから、組合としては、現時点で説明の必要はないと考えている旨を伝えた（第２．11(4)イ）。

(シ) 令和元年６月11日、会社は「回答書」で、有給休暇手当の適用条文に関して、既に議論が平行線であるとともに法解釈に関する机上の議論にすぎず団体交渉の議題としては不適切と考える、組合は有給休暇

の申請により賃金が5万円減少した従業員についていまだ給与明細を提供していないなどとして、今後の団体交渉を拒否すると回答した(第2. 14(1)キ)。

- (ズ) 以上のとおり、会社は、旧規定と新规定との有給休暇手当の計算方法の違いにより賃金が減少することになるかという点について、10月10日には、第3回団体交渉で質問された例についての支給額を回答し、第4回団体交渉及び11月7日付文書で、具体例に基づき会社の計算方法による有給手当支給額が労基法施行規則の規定と合致するという会社の見解を説明している。そしてその後は、組合が資料を提出しなかったことから交渉が進展しなかったとみざるを得ない。

組合は、第4回団体交渉で、実際に減額になった例として、一部黒塗りの給与明細書を示した(第2. 8(4))が、その後、組合は会社に対しこれを交付しておらず、本件申立て後に書証として提出されたにすぎないから、組合が一部黒塗りの給与明細書を示したことは、上記の判断を左右しない。

また、新规定における有給休暇手当の計算方法について、その適用条文とその解釈に労使間で見解の相違があることが認められるところ、会社は、「月によって定められた賃金」であるとする自らの見解を組合に繰り返し説明したのに対し、組合は、出来高払制に該当するとの見解であったが、後に出来高払制は主要な争点ではないと述べる(第2. 11(4)イ)にとどまっている。

そして、第7回団体交渉でも有給休暇は議題にはならなかった(第2. 13(1))。そうすると、この新规定における有給休暇手当の計算方法について、その適用条文及び解釈について労使いずれの見解が正しいかはさておき、この議題について、組合が資料や具体的な見解等を示さない以上は交渉が進展する余地のない状態になっていたといわざるを得ないし、会社は、従業員が有給休暇を取得した場合の通常の賃金の計算方法に関し、第4回団体交渉において、会社の出番表を用いた計算方法による場合と労基法施行規則第25条第1項第4号の「その金額をその月の所定労働日数で除した金額」を仮に計算した場合を比

較することにより新規定における具体的な労働条件について相応の説明をしたと評価することができる。そして、会社は、その後も、11月7日付「ご連絡」や第5回団体交渉において繰り返し説明を行っているが、組合は、資料や具体的な見解等を示していない。

したがって、有給休暇についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

(3) ⑤改定前の新賃金適用

ア 申立人組合の主張

会社は、新賃金規定施行前にもかかわらず、新しく入社した労働者に新賃金規定を適用している事例があることを認めた。新賃金規定は旧賃金規定に比較して、各種手当が廃止改変されたため、組合は、労契法第12条の条文どおりに未払の賃金の差額を支払うことを求めるとともに、会社の説明は条文の文言に反しているから、いかなる理屈で適法といえるのか資料・根拠を示して説明することを求めた。

しかし、会社は、不利益になることのないように変更したので就業規則の最低基準効に抵触しないと回答し、就業規則の不利益変更の効力の問題と、就業規則の最低基準効の問題を混同し法的に誤った見解に基づいて差額賃金請求を拒否した。しかし、会社は、「既に議論は平行線」とか「更に話し合う必要はない」などと不誠実な対応に終始した。

平成30年11月20日、組合は、会社に対し、組合員2名の氏名を示して、新賃金規定と同内容の個別契約により「就業規則に定める基準に達しない労働契約」として無効になった部分を「就業規則で定める基準」に基づく賃金計算の差額の説明をして、その支払を求めたが、会社は、比較表を示しただけで一切説明しなかった。

このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

新賃金規定への移行については、前記(1)イで主張したとおり、組合に対して説明を尽くしている。

改定前の新賃金適用についても、新賃金規定が不利益変更にあたらない以上、それを改定前に適用したことも不利益変更にあたらず問題があ

ったとはいえない。

前記(1)イで主張したとおり、11月20日に、組合から、組合が選定した組合員2名をサンプルに新旧規定に沿って計算することを求められ（この組合員2名は、新賃金規定の施行前に個別に同意して新賃金規定と同一内容の個別労働契約を締結した者）、会社は、第5回団体交渉で、試算表に基づき、新賃金規定に沿った方が支給額が多かったことを組合に示した。試算表に不明点があれば書面で質問するよう組合に求めたが、組合から具体的な指摘事項はなかった。

そして、団体交渉で議論を尽くした結果として、労契法第12条の解釈に関する労使双方の法的な見解に相違があり平行線をたどったことから交渉を打ち切ったものである。

したがって、改定前の新賃金適用の議題に関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 30年8月8日、会社は「回答書（賃金改定の件について）」で、一部の従業員について、改定前から新賃金規定に基づいた労働契約を締結している例があるが、これは賃金改定が間近に迫り、短期間のうちに旧規定から新規定に移行すると混乱するおそれがあったため、当該従業員に説明の上同意を得た措置である、当該従業員については新規定と同様の労働契約が成立しており、法的問題が存するとは考えていないと回答した（第2. 6(3)エ）。

8月30日、組合は「反論書その2」で、旧規定で定めた基準に達しない労働条件を定めた労働契約は、その部分について労契法第12条により無効であり、新賃金規定施行前にこれを適用して契約を締結した一部労働者に対して旧規定によるべきと主張し（第2. 6(5)ウ）、これに対し、10月10日、会社は、新規定は賃金体系の全体を従業員に不利益にならないように変更しており、最低基準効に抵触しない、組合員に該当者がいる場合には個別の請求に応じて回答する旨、回答した（同7(3)イ）。

10月22日、組合は、会社の解釈は労契法第12条の「その部分につい

ては無効」の文言に反するので、合理的な説明を求めるとの「説明要求書」を送付した（第2．7(4)ウ）。

第4回団体交渉で、組合が、改定前に新規定を適用していた対象者には差額を支払うべきと主張したのに対し、会社は、廃止された各手当が評価給に含まれていること、評価給の中にどのような手当が趣旨として含まれているかなどの改定経緯を踏まえるべきと回答した（第2．8(3)）。

11月20日、組合は、会社に対し、組合員2名の氏名を示して、新賃金規定と同内容の個別契約により「就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約」として無効になった部分を、「就業規則で定める基準」に基づく賃金計算の差額の説明をしてその支払を求める旨の「請求書」を交付した（第2．9(3)）。

第5回団体交渉で、会社は、この要求に対して作成した新旧給与支給比較表を示したが、これによれば、旧規定に準拠するより新賃金規定による方が支給額が多かった。会社は、これに対する質問等があれば書面でするよう求めたが、組合から具体的な指摘はなかった（第2．10(1)ウ）。

第6回団体交渉後の31年2月13日、会社は、組合に対し、①実質的に不利益が生じていないことなどを既に30年8月8日付「回答書」で説明し、組合員2名の新旧給与支給比較表を示した、②組合は、労契法第12条に違反するとの主張を繰り返すのみなので、どのような趣旨で反論しているのか具体的に反論内容を説明されたい、③会社の説明内容を踏まえた反論がないのであれば、既に議論は平行線をたどっており、さらに話し合う必要はないと考えるなどを内容とする「ご連絡」を送付した（第2．11(2)ア）。

2月27日、組合は、「説明要求書」で、①会社自ら、有給休暇の支給額について「賃金改定により実質的に従業員に不利益」が生じる可能性があることを認めている、②会社の新賃金規定の「有給休暇を取得した場合の支給額」の計算方法について、会社の説明では「月によって定められた賃金」に該当しない、③会社の「どのような趣旨で反

論されているのか説明されていません。」との指摘は事実と反するなどとして、組合に責任を転嫁せずに、会社の責任で誠実に説明すること求めた（第2.11(4)ア）。

一方、会社は、6月11日、組合に対し、「回答書」で、組合は賃金項目ごとに個別労働契約と就業規則を比較検討して判断すべきと主張するが、会社は、複数の手当の趣旨が評価給に組み込まれる場合には、個別に比較検討することが不可能である以上、総体的に評価すべきと理解しており、評価の結果、実質的な不利益が生じていない以上、労契法第12条には違反しないと理解しているなどと回答した（第2.14(1)）ことが認められる。

- (イ) 以上のとおり、会社は、改定前に新賃金規定と同内容の労働契約を締結した労働者が存在することとその理由を回答し、さらに、組合の求めに応じて改定前に新賃金規定を適用した組合員2名の給与を新旧賃金規定で比較する試算表を作成・提示して具体的に説明した。これに対し、組合は、説明要求書で説明を求めたが、その内容は従前の主張の繰り返しにとどまっていた。

そうすると、改定前の新賃金適用については、双方の見解の応酬が繰り返され対立している状態であったが、会社が、組合員2名の新旧給与支給比較表等の資料も示して、相当程度具体的な説明を行っているのに対して、組合は、それ以上具体的な質問等を行っておらず、同じ主張を繰り返していることから、組合が、会社の見解に対して具体的な質問や反論等を示した上で、団体交渉の申入れをしていない以上、交渉の余地がない行き詰まりの状態になっていたといわざるを得ない。

したがって、改定前の新賃金適用の議題についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

(4) ③釣銭準備

ア 申立人組合の主張

第7回団体交渉で、会社は、金銭管理の負担が課題であることから応じられないと回答しながら、再度検討をする旨を述べていたが、会社は、元年6月11日付「回答書」で、団体交渉を拒否した。会社は、釣銭準備

について再度検討を行う必要を認めながら団体交渉を拒否したのであるから、釣銭準備についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

第3回団体交渉で、組合から運転手に会社が釣銭準備をするよう申し入れがあった。会社は、第4回団体交渉でコストが掛かることなどから制度化を考えていない旨を説明し、第5回団体交渉でも、回収リスク、現金管理のコストなどにより難しい旨を再度説明したところ、組合からは考えは分かったとの回答があった。第6回団体交渉では議題にはなっておらず、第7回団体交渉でも、会社は、再度説明を行っている。

会社は、運転手に対して会社が釣銭を準備することは難しい旨の説明を組合に行っており、組合もそれを了解しているのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

(ア) 釣銭準備についての労使間でのやり取りの経過は、以下のとおりである。

- a 第3回団体交渉で、組合は、釣銭を準備できない運転手は何人もいて釣銭がなくて困っているので早急に検討してほしいなどと釣銭準備の制度化を要求し、会社は、提案として承ると述べた（第2．7(1)オ）。
- b 第4回団体交渉で、組合が、現場では切実な問題なのでよく考えてもらいたいと述べたところ、会社は、この場では答えられない、会社のお金を現金で持ってもらうことにより他のリスクも生じる、1円違ったときの責任問題をどうするかとか、ご意見は伺うとして手法は違うかもしれないが方法論はあると思うなどと述べ、検討することになった（第2．8(5)(6)）。
- c 第5回団体交渉で、組合が、課長から釣銭を借りることができる事実を知って会社に感謝している運転手もいると述べたところ、会社は、生活に困窮していて釣銭を用意できない運転手のために課長にお金を預けている、両替機があるので小銭がない運転手は両替す

ることができるなどと述べた（第2．10(1)イ）。

d 第6回団体交渉では議題になっておらず（第2．11(1)）、第7回団体交渉では、組合が導入を求めたところ、会社は、実施する場合は金銭管理の負担が過大になるため許容性を検討する必要がある、釣銭制度の話と生活資金として困窮者に貸すという制度趣旨の違う話が混在して整理しきれない、今何とも答えようがないなどと述べたが、結局、会社は回答を検討することとなった（第2．13(1)エ）。

e 元年6月11日付「回答書」において、会社は、組合に対し、人的管理を行っている会社は中堅・大手では存在しない、多額の維持管理費用を要する、大幅なシステム改修が必要であることなどを理由として準備できないとの結論に至った旨を回答した（第2．14(1)エ）。

(4) 釣銭準備ができない理由についての会社の回答の内容は理解できなくもない。しかし、会社は、第7回団体交渉で、導入できないと発言したり、制度趣旨の違う話が混在して整理しきれない、今何とも答えようがないなどと述べた一方で、結局、回答を考えることとなった。しかし、会社は、6月11日、組合に対し釣銭準備ができない旨を一方的に通知したものである。

そうすると、会社は、第7回団体交渉で釣銭準備に係る回答を考えると表明しながら、団体交渉の場で何らその回答や説明を組合にすることなく、6月11日付「回答書」において団体交渉を一方的に打ち切ったと評価せざるを得ないから、釣銭準備の議題についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといふべきである。

(5) ⑦貸付制度

ア 申立人組合の主張

釣銭準備から派生した問題であり、釣銭準備と同様に、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

第7回団体交渉で、組合から制度化して広く周知すべきとの申入れがあったが、会社は、無利子の場合には税法上の問題も生じ得るため積極的には公表する予定はない旨回答し、組合は分かったと回答している。

その後も、6月11日付「回答書」で上記の理由に加え、かえって柔軟な運用の妨げになりかねないことを説明するなど十分に説明を尽くしている。

したがって、貸付制度についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

貸付制度は、第5回団体交渉における釣銭準備の議論の中で、釣銭のない運転手に会社が貸付をする場合があるとの話が出た後（第2．10(1)イ）、第6回団体交渉では特に議題とならず（同11(1)）、本件2月27日団体交渉申入れで組合が議題に挙げた（同11(3)エ）。

組合が、第7回団体交渉で、貸付制度について制度化するとともに広く周知をすべきであると申入れを行ったところ、会社は税法上の問題があることを指摘して公表の予定はないと回答したが、それを受けて、組合は、制度の趣旨は分かったので、制度化を求めるのか適正運用を求めるのか検討すると述べ（第2．13(1)ウ）、その後、組合は具体的な要求を行っていないことが認められる。

そうすると、組合が具体的な要求を行っていない以上、会社がこの議題を交渉事項に取り上げないのも無理からぬことであるから、貸付制度の議題についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

(6) ⑧弁護士特約

ア 申立人組合の主張

会社は、義務的団交事項には当たらないと主張するが、業務上事故に巻き込まれた場合に、労働者が弁護士特約を用いて弁護士に依頼して交渉することができるかという議題であるから、「労働者の労働条件その他の待遇」に該当し、義務的団交事項に当たるといふべきである。

弁護士から、組合員が業務中に交通事故に巻き込まれた際に、会社の保険に弁護士特約が付いているのであれば、弁護士に依頼して交渉することができるという助言があったことから、組合が、団体交渉で、会社が契約している保険の特約について説明してほしいと要求し、会社の弁護士

が「調べて回答します。」と述べたものであり、議論が尽くされたといことはできないから、弁護士特約についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 被申立人会社の主張

弁護士特約は、組合員の労働条件に当たるとはいえず、義務的団交事項に当たらない。

第7回団体交渉で、会社は、会社が契約している損害保険に付帯する弁護士費用特約は、組合が考えているものとは異なることを説明した。

したがって、弁護士特約についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

ウ 当委員会の判断

組合は、本件2月27日付団体交渉申入れにおいて、会社の加入する交通事故の保険に弁護士特約があることを周知することを議題とした（第2.11(3)エ）。

確かに、会社は、第7回団体交渉で、会社の契約している弁護士特約と組合の考えている弁護士特約が多分違っていて議論がかみ合っていないと思われると回答した（第2.13(1)オ）一方で、保険会社の回答では特約内容によく分からない点がある旨や資料を読んで会社の契約している弁護士特約の内容を回答する旨を述べており（同）、この団体交渉の時点で、会社自身が弁護士特約の周知の必要性について議論することを前提に、会社の契約している弁護士特約の内容を確認して回答することを表明していたといえる。

それにもかかわらず、会社は、6月11日付「回答書」で、「弁護士特約を利用するか否かは保険対応時に保険会社と協議の上、個別に検討するので周知の必要はないと考える」と回答した（第2.14(1)オ）。

このように、6月11日付「回答書」において、会社は、周知の必要性の有無について会社の結論を回答したにすぎず、第7回団体交渉で自ら表明した会社の契約する弁護士特約の内容を確認する件について回答していないし、団体交渉において、会社の回答に係る説明や組合との交渉を行っていないのであるから、会社は交渉の途中で団体交渉を一方的

に打ち切ったといわざるを得ない。

なお、会社は弁護士特約が組合員の労働条件ではなく義務的団交事項に当たらないと主張しているところ、その主張の当否はさておき、これは本件審査手続において主張されたもので、その旨を団体交渉において組合に説明したものではない上、第7回団体交渉で会社は、交渉することを前提に回答を約していた経緯もあることから、義務的団交事項に当たらない旨の主張は、上記の判断を左右しない。

したがって、弁護士特約の議題についての会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (7) 以上のとおり、本件2月27日付団体交渉申入れの議題のうち、③釣銭準備、⑥組合ニュース及び⑧弁護士特約についての会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

4 本件11月26日付団体交渉申入れについて

- (1) 本件11月26日付本件団体交渉申入れで、組合は、本件の争点である①賃金改定について会社の団体交渉拒否は不当労働行為に当たり、しかるべき措置を執ると表明したほか、新たな議題として、財形貯蓄、残業代の未払分の請求、新会社設立に関する進捗、年次有給休暇五日の消化、会社の制度上の問題（セクハラ・パワハラ対策の強化ほか）及び義務的団交事項問題についての団体交渉を求めた（第2. 15(2)）。

これに対し、会社は、12月9日付「回答書」で、組合による団体交渉申入れが、①実質的には既に行われた団体交渉の蒸し返しであること、②会社と組合との関係正常化に向けた対応が何ら示されていないことから、組合との団体交渉を継続することは不適切であると判断し、組合との団体交渉を拒否すると回答した（第2. 15(3)）。

- (2) 本件11月26日付団体交渉申入れの交渉議題のうち、本件の争点9項目の議題に当たるのは「①賃金改定」のみであるから、それ以外の議題に関する会社の対応については判断を要しない。

そこで、「①賃金改定」の議題について、会社が団体交渉を拒否したことに正当な理由があったかについて以下判断する。

なお、「①賃金改定」についての当事者の主張は、前記3(1)における記

載と同様である。

(3) 当委員会の判断

組合の本件2月27日団体交渉申入れに対して、会社は、6月11日に団体交渉を拒否する旨の回答を行った（第2. 14(1)）が、この対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たらないことは、前記3(1)で判断したとおりである。

6月29日、組合は、会社「抗議文」を交付し、組合からの疑問や反論の提示及び証拠提出のための本人確認が遅れているなど十分に対応できていないことは認めるが、議論はまだ途中であり、これ以上議論しても意味がないとの主張は納得できないなどと述べ、団体交渉に誠実に応じるよう申し入れた（第2. 14(2)オカ）。

しかし、その後、本件11月26日団体交渉申入れまでの間に賃金改定について労使間でのやり取りはなく（第2. 15(1)）、組合は、会社が提示した新旧賃金対比表（同7(3)オ）や組合員2名の新旧給与支給比較表（同10(1)ウ）等に対する具体的な質問や、提出すると述べていた就業規則の問題点などの資料（同7(1)ア、同11(2)ウ）を提出していないし、会社が、第6回団体交渉における組合の要望（同11(1)イ）に応え、令和元年6月11日付団交拒否回答において、手当の各性質を新賃金規定の評価給のポイントに反映していることを示す「勤怠評価ポイント表」と題する別紙を添付して回答した（同14(1)ク）ことに対しても、具体的な質問やさらなる資料要求もしていない。

そうすると、賃金改定に係る議題について、本件2月27日付団体交渉申入れに対して6月11日に団体交渉を拒否する旨の回答をした会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たらないことは上記判断のとおりであるところ、組合は、6月29日付「抗議文」では、議論は途中であるなどとして、会社に団体交渉に誠実に応じるよう求めて（第2. 14(2)オ）はいるものの、その後、組合が具体的な提案や申入れなどの対応を行ったとの事情が認められない以上、会社が、本件11月26日付団体交渉申入れに対し、12月9日付回答書で団体交渉を拒否する旨回答した（第2. 15(3)）ことに理由がないとはいえないから、会社の対応は、正当な理由のない団体

交渉拒否に当たるとまではいえない。

5 救済の方法について

会社が、本件 2 月 27 日付団体交渉申入れ及び本件 11 月 26 日付団体交渉申入れに対し、組合ニュースと複合機についての組合の対応を理由に団体交渉を拒否したことは、いずれも正当な理由があるとは認められない。

しかし、本件の争点は組合ニュースと複合機を含む九つの議題に絞られているところ、2 月 27 日付団交申入れでは組合ニュースが議題とされている一方複合機は議題となっておらず、11 月 26 日付団体交渉申入れでは組合ニュースと複合機のいずれも議題となっていないことから、本件の救済としては、主文のとおり命ずることとする。

組合は謝罪文の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文第 2 項をもって相当であると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、本件 2 月 27 日団体交渉申入れのうち、「釣銭準備」、「組合ニュース」及び「弁護士特約」の議題について団体交渉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。

令和 5 年 5 月 23 日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄