

## 命 令 書

申 立 人 X 1  
執行委員長 X 2

被申立人 Y 1  
代表取締役 Y 2

上記当事者間の神労委令和5年（不）第16号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年12月26日第1800回公益委員会議において、会長代理沼田雅之、公益委員中畠弘孝、同横溝久美、同大西瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、同社の乗務員給与支給規程の定め及び運用を議題とする申立人との団体交渉において、同社が令和4年10月1日から施行していた乗務員給与支給規程について、その内容が労働基準法に照らして適法であるかどうかを具体的に説明し、かつ、その改定の必要性について誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、7日以内に下記の文書を申立人に手交するとともに、同文書の内容を日本産業規格A2縦長型の大きさの白色用紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）全面に明瞭に認識できる大きさの楷書で記載した上で、被申立人従業員の見やすい場所に毀損することなく、14日間掲示しなければならない。

### 記

当社が、①貴組合の申し入れた、令和4年10月1日から施行された乗務員給与支給規程の定め及び運用を議題とする令和5年6月20日の団体交渉において、不誠実な対応を行ったこと、②貴組合が雇用調整助成金申請のために必要な休業協定書を提示するよう要求したにもかかわらず、これを提示しなかったことは、①については労働組合法第7条第2号に、②につ

いては同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X 1

執行委員長 X 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 Y 2

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y 1（以下「会社」という。）が、申立人X 1（以下「組合」という。）の申し入れた乗務員給与支給規程（令和4年10月1日から施行のもの。以下「令和4年給与規程」という。）の定め及び運用を議題とする団体交渉において不誠実な対応を行ったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、組合が、雇用調整助成金申請のために必要な休業協定書があれば提示するよう要求したにもかかわらず、会社がこれを提示しなかったことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合により令和5年8月17日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

#### 2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、令和4年給与規程を改定するにあたり、組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

#### 3 争点

- (1) 令和5年6月20日の団体交渉において、組合が、会社に対し、乗務員給与支給規程の定め及び運用に疑問があり、労働基準法（以下「労基法」という。）に違反している旨指摘し、改善を求めたことに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。（争点①）
- (2) 令和4年6月14日の団体交渉において、組合が、会社に対し、雇用調整助成金申請のための休業協定書の存否を問いただし、同協定書が存在するならば組合に対し提供するよう求めたことについて、会社が

応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否か。（争点②）

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、神奈川県内でタクシー運転手として業務に従事する労働者によって構成される労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の組合員数は402名である。令和2年11月1日、組合にX3（以下「支部組合」という。）が設立され、支部長にX5（以下「X5支部長」という。）が就任した。本件結審日現在の組合員数は12名である。

#### (2) 被申立人

会社は、一般乗用旅客自動車運送業（タクシー事業）を営んでいる株式会社であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の従業員数は82名（取締役6名を除く。）、うち、乗務員数は72名である。なお、結審日現在、会社には令和3年4月に従業員の親睦会から労働組合となったZ（以下「Z労組」という。）が存在し、組合員数は21名である。

### 2 会社の給与支給規程

(1) 会社の就業規則第17条では所定労働時間が、第18条では隔日、日勤等乗務員の勤務形態ごとの所定労働時間が定められ、始業時間、日勤等乗務員、終業時間等が定められている。また、第41条では「賃金については、別に定める賃金規定により支給する。」と定められており、会社は令和2年10月1日から施行されていた乗務員給与支給規程（以下「令和2年給与規程」という。）により賃金を支給していたが、令和3年10月1日に同規程を廃止し、新たな乗務員給与支給規程（以下「令和3年給与規程」という。）を施行した。なお、会社は最低賃金に変更となる場合に乗務員給与支給規程を改定していた。

令和3年給与規程の概要は、主に以下のとおりであった。なお、同規程第9条の「越高」とは、会社が定めた乗務員の月間売上げノルマを指し、同規程第10条の「精勤手当」とは、休業及び有給休暇を除いて所定労働日数を欠勤なく出勤し、かつ、月間売上げが越高以上の従業員に対し支払われる手当を指す。

「第1章 総則

第1条～第7条（略）

第8条（労働時間）

乗務員の月間所定労働時間は、171時間、1週の労働時間については40時間制とする。

（1ヶ月単位の変形労働時間制を適用）

勤務時間及び勤務シフトについては別に定める。

## 第2章 支給規程（A型）

第9条（基本給）

月額 177,840円

この金額は、定められた勤務を正しくした者に支給するものであり、不就労時間については支給しない。

	越高（以上）
隔日勤務者	456,000円
昼日勤者	444,000円
夜日勤者	636,000円

但し、月間営業収入が、以上の場合は満額を支給する。

第10条（精勤手当）

第8条に定める労働時間を完全に就労した者で営業収入が

隔日勤務者	456,000円
昼日勤者	444,000円
夜日勤者	636,000円

を超えた者には7,100円を支給する。

（略）

第12条（時間外手当）

	売上
隔日勤務者	600,000円
昼日勤者	540,000円
夜日勤者	720,000円

以上に達した場合に2時間、さらに30,000円増える毎に1時間の割増賃金を支給する。

第13条（深夜手当）

隔日勤務者及び夜日勤者は一律1乗務当たり7時間を深夜労働とみなし、当該時間は25%増しとする。

第14条（有給手当）

年次有給休暇の期間は有休手当として平均賃金を支払う。

第15条（保証給）

前条までの規程により計算された支給額がそれぞれ下記の表の支給率に達しない場合は、これを保証する。

《一乗務当たり平均》

隔日勤務者	昼日勤者	夜日勤者	支給率 (対營收)
39,000円未満	18,500円未満	26,500円未満	40%
39,000円以上	18,500円以上	26,500円以上	44%
44,000円以上	21,000円以上	31,000円以上	47%
52,000円以上	25,000円以上	36,000円以上	50%

第16条（公休出勤手当）

当該公休出勤日の営業収入に応じて下記の表のとおりとする。

隔日勤務者	昼日勤者	夜日勤者	支給率 (対營收)
35,000円未満	17,000円未満	25,000円未満	43%
35,000円以上	17,000円以上	25,000円以上	50%
44,000円以上	21,000円以上	31,000円以上	52%
52,000円以上	25,000円以上	36,000円以上	54%
64,000円以上	31,000円以上	42,000円以上	56%

- (2) 会社は、令和4年10月1日に令和3年給与規程を改定し、同日に令和4年給与規程を施行した。

令和4年給与規程は、令和3年給与規程の内容から、以下のとおり変更があった。

「第9条（基本給）

月額 183,141円（後略）」

「第10条（精勤手当）

（略）を超えた者には1,800円を支給する。」

- 3 雇用調整助成金の支給申請要件と会社における休業協定の締結状況について

- (1) 雇用調整助成金の支給要件について

雇用調整助成金の支給は、雇用保険法第62条第1項第1号に掲げる雇用安定事業として実施されるものであるところ、その支給要件は、同法施行規則102条の3第1項に定められ、以下のとおりの規定がある。

「第百二条の三 雇用調整助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること

イ 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業所において、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたものであること。

ロ～ホ（略）

二 次のいずれかに該当する事業主であること

イ 前号の事業所の被保険者（中略）について次のいずれにも該当する休業又は教育訓練（中略）を行い、当該休業等に係る手当又は賃金を支払った事業主であること。

(1)～(3)（略）

(4) 休業等の期間、休業等の対象となる労働者の範囲、手当又は賃金の支払の基準その他休業等の実施に関する事項について、あらかじめ当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者。以下「労働組合等」という。）との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

(5)（略）

三～四（略）

(2) 雇用調整助成金の特例措置の実施について

令和2年4月1日から、新型コロナウイルスの感染防止のため、雇用調整助成金の支給対象を新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）に拡大する特例措置が実施された。

この特例措置においては複数の支給要件が緩和されたが、その雇用する労働者の雇用を維持するために労使間の協定に基づき雇用調整（休業）を実施する事業主が支給対象であることには変更がなく、支給申請には労使協定である休業協定書、労働及び休日の実績に関する書類並びに休業手当及び賃金の実績に関する書類の提出が必要とされ

た。そして、休業協定書には、①休業の実施予定時期及び日数等、②休業の時間数、③休業の対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準について記載が必要とされていた。なお、この特例措置は、新型コロナウイルス感染症が令和5年5月8日に5類感染症へ移行することに先立ち、事業主からの支給申請も同年3月31日に経過措置を含め終了している。

### (3) 会社における休業協定の締結状況について

上記(2)記載の雇用調整助成金の支給申請に関し、令和2年4月20日付けの休業協定書（以下「2.4.20協定書」という。）が締結されている。

この協定書には、「1. 休業の予定時期等」として「休業は令和2年5月1日より5月31日までの1ヶ月間において、これらの日を含め31日間実施する。」、「2. 休業の対象者」として「休業の対象者は乗務員のうち長期休暇中等の者を除く全乗務員（概ね84人）とする。乗務員については特段の理由がない限り、原則、所定労働日数の半数を休業とし（休業期間中の延べ休業日数、概ね900日）、勤務シフト表にてこれを指示する」、「3. 休業の時間数」として「休業は就業規則に定める始業時間から終業時間まで行う。（以下略）」、「4. 休業手当の算定基準」として「休業手当は平均賃金×63%×休業日数とする」旨及び平均賃金の計算方法その他の事項が記載されていた。その後、雇用調整助成金制度の拡充に伴い、「4. 休業手当の算定基準」については、平均賃金に対する支給率を63%から100%に変更する旨の覚書及び休業協定書が同年8月20日付けで締結された。さらに、雇用調整助成金制度の特例措置の延長等に伴い、同年11月30日、同年12月30日、令和3年5月28日、同年9月28日、同年12月28日及び令和4年3月31日に、2.4.20協定書と同様の項目が記載された休業協定書（令和2年11月30日以降の「2. 休業の対象者」は全乗務員から全従業員に変更されている。）が締結されている。

上記の各休業協定書に記名押印した労働者代表はいずれも同一人物であるところ、同人は、2.4.20協定書、令和2年8月20日付け覚書及び同日付け休業協定書には、会社親睦会会長の肩書を使用して各文書に記名押印し、同年11月以降は、労働者代表の肩書を使用している。

また、令和3年5月28日以降に締結された休業協定書の労働者代表は、Z労組の執行委員長であった。

なお、会社は労働基準監督署から、労働者代表の選出方法について選考方法を合法的なものにすべき旨の指導を受けていた。以前は会社代表取締役社長Y 2（以下「Y 2社長」という。）が乗務員の集合点呼時に親睦会会長が労働者代表に就任する旨を報告する形式で労働者代表の選出が行われていたが、遅くとも令和4年3月には協定締結のための労働者代表の選挙が行われている。

4 令和4年6月14日団体交渉に至るまでの、雇用調整助成金に係る休業協定書の開示及び乗務員給与支給規程に関する労使交渉の経緯

- (1) 支部組合は令和2年11月11日、「要求書」と題する文書を会社に提出し、コロナ禍に関連して、乗務員が濃厚接触の疑いがある場合の強制休養についての休業補償を速やかに実施すること、組合事務所の設置、掲示板の設置などを要求した。

同日、横浜市磯子区の磯子公会堂で組合及び支部組合は会社と団体交渉を開催し、組合からは執行委員長X 2（以下「X 2委員長」という。）、書記長X 4、支部組合からはX 5支部長、書記長X 6（以下「X 6書記長」という。）が、会社からはY 2社長、取締役所長Y 3（以下「Y 3所長」という。）、営業課長Y 4（以下「Y 4課長」という。）らが出席した。この団体交渉でX 2委員長は会社が雇用調整助成金を利用している旨をY 4課長に確認し、休業協定書の開示を求めたが開示されなかった。このほか、労働者代表選出方法に係る質疑などが行われた。

この団体交渉の後、会社は令和2年11月27日、「2020年11月11日付け要求書に対する回答」と題する文書を支部組合に送付した。会社はこの文書にて、今後、乗務員が新型コロナウイルス感染症の経過観察となり休業を命じた場合は有給休暇ではなく休業として取り扱い、法の定めるところにより休業手当（平均賃金の60%）を支払うこととすることなどを回答した。

- (2) 令和2年12月17日、組合と支部組合は連名で「令和2年11月27日付の回答に対する質問状」と題する文書を会社に送付し、改正した賃金規程の開示を要求するとともに、休業補償規程の開示、組合事務所や組合掲示板が設置できない具体的理由の明示、チェックオフ協定の締結などを求めた。

これに対し、会社は、令和3年2月19日、「令和2年12月17日の質問状に対する回答」と題する文書にて、休業補償とは休業手当のこと

と思われるが令和2年給与規程には休業手当に関する条項がなく、労基法に従い平均賃金の6割を支払うこと、現在のように雇用調整助成金を活用する場合もあり、今後法令が変更されることもあるため同給与規程には扱いを明記しないこと、組合事務所や掲示板は費用がかかるため断ったことなどを回答した。

- (3) 令和3年3月、組合と支部組合は連名で「団体交渉の申し入れ書」と題する文書を会社に送付し、令和2年給与規程の内容について説明を求めるとともに、コロナ禍における休業補償の開示、チェックオフ協定の締結、組合事務所の設置、掲示板やポスの設置などを求めた。

令和3年4月20日、団体交渉が行われ、この交渉を受けて会社は、同年5月12日、支部組合に対し「令和3年4月20日の団体交渉にて貴方より示された質問ならびに要望について回答いたします。」と題する文書を送付した。会社はこの文書にて、就業規則の変更については労働者代表の意見を添付しているが労使協定書はないこと、現在実施している雇用調整助成金を活用した休業については休業協定書があること、希望があれば見せることはやぶさかではないこと、組合掲示板は既に使用している親睦会の了承がないまま決定できないことなどを回答した。

この回答を受けた後、組合及び支部組合が休業協定書を見るために会社事務所等に出向いたことはなかった。

- (4) 令和3年6月19日、組合と支部組合は連名で「要求書」と題する文書を会社に提出し、令和2年給与規程の開示、同給与規程及び就業規則の各変更点の開示並びにコロナ禍における休業協定書の開示を要求した。

同日、団体交渉が開催されたが、休業協定書は開示されなかった。会社は同年7月14日、「令和3年6月1日付の要望書に対する回答書」と題する文書を組合に送付し、令和2年給与規程及び就業規則は詰所に掲示済みであること、会社が実施中である雇用調整助成金を活用した休業及び休業手当の支給についての休業協定書は、事務所への来訪があれば見せる事は可能であること、令和2年給与規程に関する臨時措置は詰所に掲示してあるとおりであり、かつ、今後段階的に本来の形式に戻す予定であるが、その際は都度、前月の月末までに周知することなどを回答した。また同時に、かねてから要望のあるチェックオフについては協定を締結してもよいと考えており、協定書案を組合に

提示したい旨を回答した。

この回答を受けた後、組合及び支部組合が休業協定書を見るために会社事務所等に出向いたことはなかった。

- (5) 令和3年12月8日、組合と支部組合は連名で「支部・要求書」と題する文書を会社に送付し、団体交渉への決定権者の出席、給与に関する賃金協定書の締結、コロナ禍における休業等による補償内容の明示、組合掲示板の設置等を要求した。

なお、組合掲示板及びポストは令和4年3月に設置され、チェックオフに係る協定については同年5月2日に組合と会社で協定を締結し、同月分から組合費の控除が開始されている。

- (6) 令和4年5月19日、組合と支部組合は連名で「申し入れ書」と題する文書を会社に送付した。この文書には、「乗務員給与支給規程について、詳細にご説明頂きたい。」、「給与規程の計算方法を具体的に明示して頂きたい。」、「計算方法は文書で回答されたい。」などと記載されていた。

さらに同月26日、支部組合は「申込書」と題する文書を会社に送付し、組合員の労働時間を示す書面、タクコン（タクシー管理システム）の写し等の交付を求めた。

- (7) 令和4年6月14日開催の団体交渉

令和4年6月14日、支部組合と会社は、会社会議室で団体交渉（以下「4.6.14団体交渉」という。）を開催した。支部組合側は、X5支部長、X6書記長及び会計委員X7（以下「X7会計委員」という。）が、会社側は、Y2社長、Y3所長、Y4課長、経理課長Y5、営業課長Y6（以下「Y6課長」という。）及び総務係長Y7（以下「Y7係長」という。）が出席した。

支部組合が回答を求めた事項は、給与明細の記載項目に関することと、基本給が減額される根拠の説明、精勤手当が越高未達成者には支給されない根拠、残業手当が越高未達成者に支給されないこと、保証給の計算方法に関する事、公休出勤の給与加算に関する事、休業協定書の提出を求めることなど（以下「4.6.14交渉事項」という。）であった。

ア 雇用調整助成金に係る休業協定書の開示に関する団体交渉の状況

X6書記長は、「先日の申し上げました休業協定の提出をお願いしましたけども、休業協定書がありますよというご回答で、それ自

体開示をしましようということだったの、まだいまだに開示をいただいてないので」、「ですから休業協定書も開示をいただきたいということです。」と発言した。それを受け、Y2社長は、「あつたっけ。」、「協定書持ってきて 雇調金のファイル、あの棚。」と発言したが、この場では休業協定書は開示されなかった。

イ 令和3年給与規程に関する団体交渉の状況

(ア) 団体交渉の冒頭にX6書記長は、令和3年給与規程と給与明細を突合すると金額に差が生じるため、同給与規程の内容について理解できない点の説明を求める旨及びその他説明を求める項目について、最終的には書面での回答を求める旨述べた。

(イ) X6書記長が、越高達成者の中には精勤手当が支給されていない者がいる旨述べると、会社は、そのような者はいないはずであり、同手当が支給されていないということがあれば、計算した者が計算間違いをしているのであると述べた。X6書記長は、「どうしてもうまく計算が一度も合ったことがない」と述べた。

(ウ) Y2社長は「一応、モデルケースでまずそれを説明しますから。」と述べ、給与の計算に関してモデルケースを用いて説明するために、会社作成の資料を支部組合に交付した。同資料には、令和3年支給規程（A型）が適用される隔日勤務の乗務員について、乗務回数と売上金額を仮定したモデルケースが記載されていた。Y2社長は、同給与規程に基づいた給与支給額の算定について、上記モデルケースを用いて説明した。

(エ) 説明中、Y2社長は、モデルケースの乗務員は、月間売上げが越高以上であり、かつ、満勤（休業及び有給休暇を除き、所定労働日数を欠勤なく出勤することを指す。）のため、基本給は満額の177,840円が支給される旨述べた。それに対して、支部組合が、月間売上げが越高に満たなければ基本給が減額される趣旨かと質問すると、Y2社長は、基本給の減額ではなく、「不就労時間」に対する賃金は支払わないため、「不就労時間」の有無を確認して、基本給を計算している旨発言した。

X6書記長は、勤務状況はタクコン（タクシー管理システム）で出庫、休憩など全部が分かる旨を述べたが、Y2社長は「不就労時間」の意味について、勤務時間中に遊んでいたり、所定より長く休憩したりする時間がそれに当たる旨説明し、かつ、

真面目に勤務していれば越高以上の売上げを達成することは難しくないと述べた。

X 6 書記長は、「基本給って動かざるべきものだと思ってたんです。」、「この件に関しては、多分、時給月給にされてるんじゃないかと。要するに、こまごま時給で不就労時間まで計算されて…それを時間で削ってますから、基本給は動く。だから基本給ってというのは動かざるべきものなのに、なぜそこで基本給が下がるのかということなんです。」と述べたが、Y 2 社長は「うちとしては不就労時間があったから」、「その時間をカットさしてもらいましたということ。」と述べた。X 6 書記長は、「ですから、不就労時間という考え方を明確にされたいんです。」、「本来なら満額あるべきものがカットされてる理由がわからない。」と述べた。

(オ) X 6 書記長は、従業員に保証給が支給される場合とそうでない場合の違いを説明してほしい旨述べた。Y 2 社長は、基本給、精勤手当、歩合給、時間外手当及び深夜手当を合計した1乗務当たりの額に、保証給の支給率を掛け、その結果が保証額を上回った場合には、保証給は支給されない旨説明した。

(カ) 休業手当を支給する場合の給与計算の説明として、Y 2 社長が、本来は12勤務であるがそのうちの2日間は会社命令の休業である旨述べた。これに対しX 6 書記長は、実際には12日間勤務している旨を述べ、Y 2 社長は、それは公休出勤を2回やったものである旨を述べた。

そして、Y 2 社長は、休業手当をつけるためには、12回乗務しなければならないが、うち2回は会社が休業を命じているため公休出勤の扱いとなり、基本給の12分の10として計算する正規の給料と2回分の公休出勤手当及び休業手当を加えた額を支給している旨を述べた。

続けてY 2 社長は、モデルケースでは10回の乗務なので、基本給として12分の10の額が支給され、その他の各種手当は10回の乗務を前提に計算し、それらに休業手当を加えた額を支給している旨を述べた。X 6 書記長は、この説明は休業をしている場合の説明なのかと述べ、Y 2 社長はそうである旨を述べた。

(キ) 説明中、Y 2 社長が時間外手当について、月間売上が60万円に

満たない場合は時間外手当が支給されない旨発言したことに對し、X 6 書記長は、通常、時間外手当は売上げに左右されるものではないはずであり、納得できない旨を述べた。

Y 2 社長は、「タクシーの給料というのは、やはり売上げに比例して当然って感じがするでしょ？」と返答した。これに對し X 6 書記長は、「当然じゃなくて、法律的にものを言ってるんです。」と述べた。また、X 6 書記長が令和 3 年給与規程上、時間外労働をしていても越高を達成していない場合は、時間外手当の支給を受けられないことになる旨及び勤務時間を超過した分の時間外手当を支給しないことについて、「売上げがなかったら働いた分は払いませんというのは36協定では違反ですので」と述べると、Y 2 社長は支部組合が実施していた録音の機械を指差して「それ切ってくれない？」と述べた。X 6 書記長は「いや、切れません。なぜかっていったら、話し合いで具合が悪いことを切れないでしょう」と述べた。また、納得がいかない点については書面で回答をもらいたい旨、時間外手当が売上げによって支給されないことはどうしても納得できない旨を述べた。

(ク) その後、Y 2 社長は「いろんな人がいて、いろんな働き方をする人が働けるようなかたちでの今の体系ではあるなどは思っていますから」、「あまり一方的にそう突っつかないでいただきたい。意見は尊重するよ。」と述べた。X 6 書記長は、「一方的に言ってるつもりないです、社長。そうではなくて、基本的な考え方としては、やっぱり理解したいと、まず。」と述べ、また X 7 会計委員は、「実際には、われわれは今まだ入り口なんですけども、不公平とか、それから、どこから見てもこれおかしいんじゃないの？っていう検討していくためにそちらにボール投げたいんですけども、ただどわれわれも今勉強中なんで、あんまり詳しいことはわかりません。」、「今日は結論ありきじゃなくていいんで、一応われわれのこういうグレーなところがあるよっていうことだとは思ってます。」と述べた。

(ケ) 団体交渉の最後に、X 6 書記長は、会社に對し、「団体交渉項目」と題する文書に関して書面での回答を求めた。同文書には、4.6.14交渉事項で支部組合が回答を求めた項目が記載されてい

た。これを見たY2社長は、「要望、回答はしないっていうことです、これじゃちょっと書きようがないと。」、「今まで話したこと全部じゃないかみたいな話だから。」、「だから話し合いの場は持ちます。」と述べたが、X6書記長は、あくまでも書面での回答を求める旨を改めて述べ、Y2社長は、「しょうがないな。」と述べた。

また、Y2社長は「会社で今薄氷を踏むような経営状態の中で、いろんな役所から補助金等をもらう役所を突っついたりするのは」、「役所におかしいんだと言っちゃうとかっていうことやってくれると補助金が出なくなっちゃったりとか、そういう話になりかねないんで。」と述べ、Y4課長は「通報しないでってことね。」と述べた。続けてY2社長は、「いきなり通報されると困るんだよっていう」、「多分、雇用調整助成金だっって下りなくなっちゃうし、例の国交省の激変緩和燃料補助金っていうのも下りなくなっちゃうから」と述べた。

(コ) 令和4年7月2日、組合と支部組合は連名で「申入書」と題する文書を会社に送付した。同申入書には、「6月14日に開催された団体交渉に於いては正式な書面による回答を頂いておりません。また、下記の件につきまして、団体交渉を開催し書面による回答を賜ります様お願い申し上げます。1. 労働時間を含めた給与明細を詳らかにされたい。2. 公休出勤時の計算方法を明示されたい。」と記載されていた。

(ク) 令和4年10月11日、組合及び支部組合と会社は、団体交渉を行った。この団体交渉での交渉事項は、主に冬季賞与についてであった。

## 5 令和5年6月20日の団体交渉開催に至るまでの経緯

(1) 令和5年2月、組合と支部組合は連名で「2023年春闘統一要求書」と題する文書を会社に送付した。この文書には、「統一要求書及び支部（職場）要求に対し、3月14日の「指定回答日」迄に団体交渉の場で文書をもって回答されるよう要求します。」、「1. 現行の賃金体系を一時金支給率も含めて労使協定とし締結する事。」、「2. 労働基準法・改善基準通達等の法令を遵守されたい。」、「9. 乗務時、濃厚接触者となってしまった際の「強制休業」には特別有給の扱いと、労使間できちんと確認されたい。」、「11. コロナ危機への対応とし

て、計画休業、休業手当、最低賃金の支払いなどを点検し、休業期間の延長、手当改善に取り組み、雇用調整助成金・臨時休車等の特例は、内容を充実させ、コロナ収束まで継続されたい。」などと記載されていた。

- (2) 令和5年3月13日、組合と支部組合は連名で「団体交渉申し入れ書」と題する文書を会社に送付した。この文書には、「過日、提出させて頂きました「支部要求書」について速やかに日程の調整をして頂き、団体交渉を設定し誠意のあるご回答を賜ります様お願い致します。

(回答指定日 3月14日に設定)」と記載されていたほか、労基法第16条を遵守するとともに賃金規程の適法化を求めること、基本給の一方的な削減等について違法性の改善策、日割での賃率を廃止し月額賃金への変更などの要求事項が記載されていた。この申入れに対する団体交渉は、同月20日に実施された。

- (3) 令和5年3月20日、組合及び支部組合と会社は令和4年給与規程に関する団体交渉（以下「5.3.20団体交渉」という。）を開催した。

組合及び支部組合は、給与明細書に総労働時間、残業時間、有給の日数などの記載をするように要求した。これに対し会社は回答しなかった。また、組合及び支部組合は、A型賃金の乗務員が有給休暇を取得すると基本給が減額される点や、越高に達しない乗務員の基本給が減額される点など、令和4年給与規程に関する問題点を挙げ、不備を指摘して改善するよう要求した。加えて、休業協定書の開示は令和2年から求めているにもかかわらず開示されていないことから、速やかに開示するよう求めたが、この団体交渉で休業協定書は開示されなかった。

- (4) 令和5年6月2日、組合と支部組合は連名で「団体交渉申し入れ書「再交渉を含む」」（以下「5.6.2申入書」という。）と題する文書を会社に送付した。この文書には、「1. 前回の団体交渉に於いて、賃金規程の不備を指摘させて頂きましたが、未だ何ら回答すら示されていません。賃金規程の不備「法律による」を速やかに改善されたい。2. 違法でない規定での支給を求める。3. 賃金規程改定について協定されたとするならば、協定の内容と誰と交わしたのかを時系列的で示されたい。全社員に協定書内容を周知したか？「改定した」という名目で減額された支給分の支給を求める。」（以下、5.6.2申入書記載の事項を「本件要求事項」という。）などと記載されていた。

(5) 令和5年6月20日、支部組合と会社は、会社会議室において本件要求事項を議題として団体交渉（以下「5.6.20団体交渉」という。）を開催した。

支部組合側は、X5支部長、X6書記長、X7会計委員及びX8執行委員が、会社側は、Y2社長、Y3所長、Y4課長、Y6課長及びY7係長が出席した。

冒頭、X5支部長が、本件要求事項の内容にのっとり団体交渉を進めたい旨発言し、5.3.20団体交渉において令和4年給与規程の労基法上の不備を指摘したことについて回答を受けておらず、その点につき改善するよう述べた。5.6.20団体交渉の内容は、主に次のア及びイの事項であった。

ア 令和4年給与規程の不備の改善について

X6書記長は、本件要求事項の1及び2について言及し、賃金規程の不備について、「要するに法律上改善されたいと。で、改善するのか、現状はどうかということについても一切の回答をいただいておりますので、速やかに回答をいただきたい。」、「それと、先日言いました違法でない規定のその支給を求めるという点です。」と発言した。また、「今まで団交しました。当初、社長が出席されない時に文書で回答いただきましたけど、それ以降、文章の回答は一切ありません。団交した内容についてです。ですんで、組合が交渉ということでやってる席に、それに対して文書の回答がなされないということは、組合っていうふうに認めてらっしゃらないというふうにも思ってしまうわけです。」と述べた。

これに対してY2社長は、本件要求事項につき「1番と2番はちょっと何言ってるかよく分かんない。だから文書で回答しろって言っても。」と発言した。

X6書記長は「じゃあ分からないなら分からないで回答して、だから結構です。」、「理解できないものを無理やり理解して回答してくれと言った覚えはありませんので。」、「前回にも、16条に抵触するのではないかと」、X5支部長は「労働基準法第16条、および現行の賃金協定の正常化。基本給の一方的な改定についての違法性の改善。」と述べた。

これに対してY2社長は、「今度、運賃改定もあって、中で、いろいろ法律も厳しくなってくる中で、給与規定自体をかなり大幅に

直さなきゃいけないかなと思ってて、それは丁寧に説明した上でご理解いただきたいなというふうには思っていますけれども」と発言した。

X 5 支部長は「今までやったことに関して、ここは分からないよということ。分からないって回答でいい。」と述べ、X 8 執行委員は「それさえ文章でもらえば。何言ってるか分からなくて書いてもらっていいです。」と述べた。Y 2 社長は、「あんまり杓子定規にやると働いている方も働きにくくなっちゃうところもあるし、そのへんは、だってこれっておかしいっていうんで突っ込まれても、ちょっとこれはつらいなっていうのがある。」と発言した。

イ 組合に対する書面回答について

X 6 書記長は、本件要求事項について、「前回の団体交渉においての交渉方法についての回答書を書面でいただけてないから」、X 5 支部長は「回答書を欲しいなんです。回答を。ずっともらってなかったんで。」と述べた。

これに対してY 2 社長は、「話し合いの場、持ちましょ。」と発言したところ、X 6 書記長が、団体交渉で要求した事項について、「理解できないでした、してるしてないっていうことを全部書面にしていただきたいということです、まずは。それで、それを叩きでまた話し合いさせて」と述べ、続いてX 5 支部長が、「書面書面って言うんですけども、口でもいいですから、これは考慮できないよって話、早めにお話ししたいと。全然、我々の言ってる意見も聞いてないんじゃないかと、聞いてくれてないんじゃないかってことだと思うんです。要するに。もうちょっと理解してもらって、いろんなことに対してのことを、誠意ある回答を欲しいということなんです。」と述べた。

これに対してY 2 社長は「でも耳は傾けてるつもりだけど。」と述べ、X 5 支部長が「耳傾けてるだけじゃなくて、こうなんだよという答えが欲しいってことなんです。」と発言したところ、Y 2 社長は「分かりました。」と述べた。

ウ その後、本件申立てに至るまで、会社は、組合に対し、本件要求事項について、口頭又は書面により、回答していない。

6 令和 5 年 6 月 20 日の団体交渉後から本件申立て及びその後の経緯

(1) 令和 5 年 8 月 17 日、組合は本件申立てを行った。

(2) 令和5年9月11日、会社と支部組合は令和5年10月1日施行予定の乗務員給与支給規程について団体交渉を行った。

X6書記長は、これまでの団体交渉での質問や請求した事項について書類提出を求めたが対応されていない旨を述べた。これに対しY2社長は、質問には答えているつもりである旨を述べたが、X6書記長は、支部組合は答えをもらっていない旨を述べた。

(3) 会社は、令和5年10月1日、乗務員給与支給規程を改定し、施行した。

(4) 会社は、令和6年2月15日付けで前記第2の3(3)で認定した各休業協定書を書証として当委員会に提出した。

(5) 会社は、令和6年10月1日、乗務員給与支給規程を改定し、施行した。なお、同規程を制定するにあたり、会社は同年9月頃に5回にわたり、全従業員を対象に説明会を行った。また、5.3.20団体交渉において組合及び支部組合から要求されていた給与明細書への記載内容については、同年11月給与から、勤務日数、公休日数、労働時間、深夜時間、残業時間、月間営業収入、割増賃金の法定計算の基礎となる時間単価などが記載されるようになった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 争点① (5.6.20団体交渉において、組合が、会社に対し、乗務員給与支給規程の定め及び運用に疑問があり、労基法に違反している旨指摘し、改善を求めたことに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。)

#### (1) 申立人の主張

ア 組合と会社の間では、令和2年11月から団体交渉が行われているが、令和5年6月20日に至るまで組合は一貫して会社における賃金体系の説明や、適法な賃金体系への変更を求めており、その結果として5.6.20団体交渉が行われている。そして会社は、同団体交渉において、賃金体系についての明確な回答を行っておらず、さらには、会社の賃金体系を裏付ける資料の提示も適切に行っていない。

よって、会社の態度は不誠実団体交渉と評価せざるを得ない。

イ 会社では、特にA型賃金の者に対し、令和4年給与規程に規定されていない方法での賃金の計算がなされていたため、組合は、会社に対し、同給与規程以外に給与に関する協定が存在するのであれば、その提出を要求し、組合員それぞれが正しく給与の計算をできるよ

うにと要求していた。しかし、会社は「話し合いの場、持ちましょ。」と述べるのみで、特に労使協定を提示することも、令和4年給与規程を適法化させようとしなかった。

ウ 組合が、令和4年から令和5年の1年間、適法な給与体系を求め続け、団体交渉でも何度も要求を行ったにもかかわらず、会社は、自らの給与体系が違法である事実すら認めようとしなかった。そして、現在に至るまで、会社はこの姿勢をまったく崩していない。これまで、会社の給与計算方法が違法であることについて、労働基準監督署が指導を行ってきたにもかかわらず、その改善を行う意思が全くないことは明らかである。

このような会社の態度は、結局、団体交渉に応ずるように外見を繕いながら、実際には、組合からの要求について交渉するような姿勢ではなく、労組法に規定されている団体交渉の意義を損なうものであることは明らかであり、このような会社の行動こそが不誠実団体交渉の最たるものであると言わねばならない。

## (2) 被申立人の主張

ア 5.6.20団体交渉における会社の対応は適切なものであり、不当労働行為に該当しない。

この団体交渉においては、令和4年給与規程に関する指摘等がなされているが、これを受け会社は同規程の改定を進め、実際、会社は給与改定の手続きを取り、労働基準監督署に相談して法的な不備等はない旨の意見を受け、従業員全体を対象に説明会を開催したうえ、令和6年10月より新たな乗務員給与支給規程を施行している。

このように会社は、乗務員給与支給規程に関し終始誠実な対応を行っている。

イ 組合は、乗務員が、規程を見て自らの給与を計算できるようにしてほしい旨の要求に、会社が応じない旨の主張をしている。しかしながら、会社は、4.6.14団体交渉において、組合側参加者に対し、要望に沿って、給与計算の方法を具体例を挙げつつ詳細に説明をしており、説明を受けた参加者からは、計算がややこしいが理解したとの反応を得ている。

ウ 5.6.20団体交渉を受けての「書面による回答」は、会社は特段行っていない。会社は、組合からの問いかけや問題提起等に対し、書面等によらずとも、団体交渉において誠実に対応していることは反

訳の中からも窺えるものであり、書面による回答がされていないというその一事をもって、会社の対応が不誠実であった等とされるべきではない。

さらに付言するに、X5支部長も「書面書面って言ってんですけども、口でもいいですから」と発言しており、組合自身が、書面という形式に必ずしもこだわっているわけでもない旨を明らかにしているのであり、このような点も踏まえて、会社は、口頭による対応等によって必要にして十分と判断し、5.6.20団体交渉の後にあえて書面形式の回答等は行わなかったものである。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の5(5)で認定したとおり、支部組合は、5.6.20団体交渉の冒頭で、5.3.20団体交渉において令和4年給与規程に労基法違反がある旨指摘したにもかかわらず会社が組合の質問に対して回答していないことを批判した。また、支部組合は、本件要求事項につき、文書で回答するよう求め、文書回答を要求する理由として会社の理解の有無や認識を整理し、会社の回答をもとに話し合いをしたい旨を述べた。このように、支部組合は、5.6.20団体交渉において、会社に対して、令和4年給与規程の定め及び運用について、組合の指摘事項に対する回答を繰り返し要求していたことが認められる。

これに対して、会社は、「1番と2番はちょっと何言っているかよく分かんない。だから文書で回答しろって言っても。」、「話し合いの場、持ちましょ。」、「でも耳は傾けてるつもりだけど。」等と述べるのみで、回答するか否かについて明言を避け、回答を留保する対応に終始しており、本件要求事項に関し、具体的な回答を示したり、改善の方向性を示したりすることがなかったと認められる。

イ さらに、前記第2の4(7)並びに同5(1)ないし(3)で認定したとおり、組合は、乗務員給与支給規程の定め及び運用に関し、4.6.14交渉事項において、また、令和5年2月付け「2023年春闘統一要求書」、同年3月13日付け「団体交渉申し入れ書」及び5.3.20団体交渉においても、月間売上げが越高に達していなければ基本給が減額され、かつ、時間外手当が支給されないこと等について、労基法の違反があるのではないかと疑問点を指摘するとともにそれらの点につき会社の見解を示すよう要求していたことが認められる。

そうすると、会社は、乗務員給与支給規程に関し、4.6.14団体交渉の時点から令和5年3月に至るまで継続して組合の指摘を受けていたのであるから、5.6.20団体交渉に向けて、自らの見解を具体的に説明しその裏付けとなる資料を提示する等の準備をすることは十分に可能であった。しかしながら、前記第2の4(7)イ(ケ)及び同5(5)イで認定したとおり、支部組合が書面による回答を求めた際、4.6.14団体交渉の最後にY2社長は「しょうがないな。」と述べ、5.6.20団体交渉の最後には「分かりました。」と述べてはいるものの、本件申立てに至るまでの間に、文書や話合いの場で何らかの回答を行った事実は認められない。

なお、会社は、4.6.14団体交渉において、組合側参加者に対し、要望に沿って、給与計算の方法を具体例を挙げつつ詳細に説明をしており、説明を受けた参加者からは、計算がややこしいが理解したとの反応を得ている、などと主張している。しかし、前記第2の4(7)イ(ウ)ないし(ケ)で認定したとおり、4.6.14団体交渉においては、会社は乗務員の売上高や勤務日数についてモデルケースを設定して、これを令和3年給与規程に当てはめた計算の結果を示しているに過ぎず、組合及び支部組合が4.6.14交渉事項として回答を求めていた、基本給が減額される根拠、精勤手当及び残業手当が越高未達成者には支給されない根拠、公休出勤手当の際の給与加算に関する事などについて、また、36協定に係る労基法の違反があるのではないかとの問いについては説明していないのであるから、組合の要望に対して詳細に説明したものとは言えず、会社の主張は採用できない。

ウ 労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。しかるに会社は、前記ア及びイで判断したとおり、5.6.20団体交渉において、組合の要求する事項に対し、必要に応じて会社の主張の論拠を説明したり、その裏付けとなる資料を提示するなどして自らの見解について説明しておらず、誠実に団体交渉に応じたとは認められない。

したがって、5.6.20団体交渉における会社の対応は、労組法第7

条第2号の不当労働行為に当たる。

2 争点②（4.6.14団体交渉において、組合が、会社に対し、雇用調整助成金申請のための休業協定書の存否を問いただし、同協定書が存在するならば組合に対し提供するよう求めたことについて、会社が応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 会社では、令和2年以降、コロナ禍で従業員を休業させる際、その賃金確保のための雇用調整助成金が支給されたはずであるが、実際には、規定した日数を出勤しないと、休業しても休業補償が支給されない状況が継続していた。そのため、組合は、会社に対し、4.6.14団体交渉において、雇用調整助成金申請のために必要な休業協定書の存否を確認し、同協定書が存在するならば組合に対し提供するよう求めた。これに対し、会社は組合に対し、同協定書の存在を認めたが、開示はせず、本件申立て後にはじめて開示した。同協定書等によれば、政府の行っていた雇用調整助成金の支給基準のとおり、特に規定の日数を出勤することなどの条件なしに、休業した場合には一定の休業補償が従業員に支払われることになっている。

イ 休業協定を締結するためには、労働者の同意が必須であるから、組合に未加入の従業員と休業協定を締結しているはずである。

しかし、会社は、その締結したはずの休業協定書を、組合に対しては、労働委員会に提出するまで、全く提示もしてこなかった。

特にコロナ禍での休業に当たり、どのような場合に休業手当が支給されるのかについては、労働者にとって極めて重大な事案であった。組合員は、休業協定書の内容を知ることができなかつたため、コロナ禍の極めて厳しい経済状況の中、自分がどのような状況で、何日休業すれば休業手当が支給されるのかにつき理解することができなかつた。

ウ 組合は、会社に対し、休業協定書の開示を何度となく求めたが、会社は全く開示の要求に応じることはなかつた。

Ｚ 労組は、その代表者が労働者代表として休業協定書に記名押印していることから、その内容を熟知していたことは明らかである一方、組合に対して何らの提示もしないという会社の態度は、組合をそれ以外の労働者や他の組合と比して、極めて不利益に扱ったと言わざるを得ない。

エ 会社は、団体交渉で休業協定書の存在を尋ねられるとその存在を否定せず、あたかもすぐに交付するような言動を行いながら、現実には団体交渉終了後に休業協定書を交付しないという態度を繰り返し、結局、休業協定書の定める休業期間中には、休業協定書を組合には開示せず、休業期間がすでに終了している、労働委員会の期日において開示した。

明らかに組合を他の組合と比して極めて不利益に扱ったものであり、支配介入に該当する。

オ 本件審査において提出された休業協定書に記名押印している人物は親睦会会長の任にあり、令和3年5月28日以降の協定はZ労組の委員長となっている人物である。よって会社は、一方組合のZ労組には書面を開示したが組合には開示していない。

このような取り扱いが一方組合のみを優遇する不平等取扱いであり、支配介入行為であることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

ア 会社が休業協定書の開示を拒否した事実は存しない。

4.6.14団体交渉においても、Y2社長が「協定書持ってきて雇調金のファイル、あの棚」と述べ、明確に協定書の開示に応じる姿勢を見せているのである。会社において「開示を拒否した」のではなく、むしろ開示に応じようとしたのであり、その後別の話題が続き、結局それ以上の開示は求められなかったのであるから、その場で休業協定書を示す機会がなくなってしまったというのが実際のところである。

イ 会社は、令和3年5月12日付けの回答書において、「雇用調整助成金を活用した休業については休業協定書があります。希望があれば見せることはやぶさかではありません。」としており、また、令和3年7月14日付け回答書においても、「事務所に来ていただければ見せることは可能です。」と回答しているのである。しかしながら、組合側は、特段合理的理由もないまま、実際に閲覧を求める等の行為に及ばなかったため、結局そのままになってしまったというだけのことである。

ウ 会社は、令和3年7月14日付け「令和3年6月1日付の要望書に対する回答書」にて、雇用調整助成金を活用した休業についての協定書はある旨及びそれを確認したいのであれば開示するので、事務

所にきてほしい旨の回答を行った。これに加え、会社は、従前より、休業の実施と休業手当の計算方法等については都度、分かりやすく文書化して掲示していたため、雇用調整助成金を活用した休業についての協定書について、重ねての積極的な開示までは行わなかったものである。

エ 会社は、4.6.14団体交渉において、休業協定書そのものは開示してはいない。しかし、同団体交渉における同協定書の要求は、会社において給与の計算がいかなる方法で行われているかについて説明を求める、との文脈の中で出されているものであるところ、同団体交渉においては、その後、会社より、給与計算の方法についての説明が行われ、これに対し組合側が質問とするといったやり取りがなされている。しかし、その議論の重点はあくまでも、労働時間や残業等であり、その中においては、同協定書の内容等に関する話題は触れられてもいないし、同協定書の存在・内容が同団体交渉において特段決定的に重要とされるような内容ともなっていない。実際、同団体交渉の後、団体交渉は数回にわたりなされているものの、その中で、同協定書に係る話題が出されたり、同協定書の開示請求がさらに重ねて行われたようなことはなく、同日より後に提示された団体交渉申入書においても、同協定書の開示を改めて要求されたことはない。これは、同協定書の不開示は、組合と会社の団体交渉において重要な意味を持つものとは言い得ないものであること及び組合もそのように認識していたことの証左といえる。会社は、このような事情等を踏まえ、特に意義も必要性も存しないので開示を行わなかった、というに過ぎず、組合を他組合と比してことさらに不利に扱おうという意思などは毛頭なかった。

オ 4.6.14団体交渉では、休業協定書が決定的に重要な意味を持つようなやり取り等はなかったこと、実際問題としても、同協定書の内容等からして、その不開示が組合にとって極めて重大な意味を持つものとは言い難いこと及び組合による開示請求が上述のように再三行われたようなものではない。4.6.14団体交渉より後は具体的に不開示がなされていなかったこと等からして、当該不開示が、組合をことさらに不利な立場に置くといった支配介入に該当することはないものとされるべきである。

(3) 当委員会の判断

#### ア 除斥期間の適用について

本件申立ては4.6.14団体交渉から1年以上が経過した令和5年8月17日に行われているところ、休業協定書が同団体交渉から本件申立てに至るまで開示されなかったことが労組法第27条第2項かっこ書きにいう「継続する行為」に該当するか否かについて検討する。

この点、前記第2の5(1)及び(3)並びに同6(4)で認定したとおり、組合は令和5年3月14日を回答期限とした「2023年春闘統一要求書」を会社に提出してコロナ禍における会社の対応等について説明を求め、5.3.20団体交渉の場においても休業協定書の開示を求めている。これに対し、会社は、本件申立て後の令和6年2月の当委員会の期日で書証として提出するまで、各休業協定書の開示をしていない。

以上によると、会社は、休業協定書を開示しないという不作為を本件申立てに至るまで継続していたものであり、このような会社の行為は労組法第27条第2項かっこ書きの「継続する行為」に該当する。

よって当該申立ての部分は、除斥期間には該当しない。

#### イ 支配介入の成否について

(ア) 前記第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、雇用保険法施行規則第102条の3第1項及び令和2年4月1日から実施された特例措置によると、休業に関する雇用調整助成金の支給には、申請する事業主が休業の実施に関する労使協定に基づいて休業を行うとともに休業手当を支払ったことが要件とされ、労使協定においては①休業の実施予定時期及び日数等、②休業の時間数、③休業の対象となる労働者の範囲及び人数、④休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準についての合意が必要であった。

そして、前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、組合が開示を求めている休業協定書は、上記雇用調整助成金の支給を会社が申請する際に必要であった労使協定に係る書面であり、2.4.20協定書では「1. 休業の予定時期等」、「2. 休業の対象者」、「3. 休業の時間数」、「4. 休業手当の算定基準」の各項目が記載され、その後も令和4年3月までは同内容の労使協定が締結されている。そして、2.4.20協定書では、休業の対象者は全乗務員とされ（令和2年11月30日以降の休業協定書の対象者は

全従業員)、会社が個々の乗務員に対し個別に休業を命ずる旨、休業の時間数は就業規則に定める始業時間から終業時間まで行う旨及び会社が休業を命じた場合の休業手当の算定基準が記載されている。加えて、前記第2の2(1)で認定したとおり、就業規則上、乗務員の賃金については別に定める乗務員給与支給規程により支給されることとなっている。

そうすると、2.4.20協定書は、業務命令による就労義務の免除とそれに対する休業手当の支払いに関する労使協定に係る書面であって、就業規則及び乗務員給与支給規程に定められた就労時間及び賃金の算定基準の特則を合意した労使協定に係る書面であり、労働時間及び賃金の算定基準という基本的な労働条件に関して締結された労使協定の内容を示す書面と言える。

したがって、労働契約の内容の理解の促進について定めた労働契約法第4条の趣旨に照らしても、そもそも2.4.20協定書の内容は全ての従業員に周知されるべきものであった。

(イ) 前記第2の4(3)、(4)及び(7)アで認定したとおり、X6書記長は、会社による令和3年5月12日付け及び同年7月14日付けの、休業協定書を開示する旨の文書回答を前提として、同回答から約1年後の4.6.14団体交渉において、「休業協定書がありますよというご回答で、それ自体開示をしましょうということだったので、まだいまだに開示をいただいてないので」、「ですから休業協定書も開示をいただきたいということです。」と発言し、会社に対し、休業協定書の開示要求をした。しかし、この要求を受けても、会社は休業協定書の開示をしなかった。

なお、前記第2の4(7)アで認定したとおり、4.6.14団体交渉の場においては、Y2社長が、X6書記長の要求を受けて「協定書持ってきて 雇調金のファイル、あの棚。」と発言しており、この発言に照らすと、休業協定書は団交場所のすぐ近くに存在し、その場に提出することは十分可能であったと認められる。そうであるにもかかわらず、会社は休業協定書の開示をしていない。

加えて、前記第2の4(7)イ(カ)で認定のとおり、4.6.14団体交渉において、Y2社長は、会社が就業規則において月12日勤務と規定した隔日勤務乗務員について休業協定書に基づき個別に

休業を命じ、休業を実施した形をとりながら、実際には乗務員を休業日にも公休出勤として乗務させて月12日の勤務を行わせていたことを自認する旨の発言をしていることが認められる。この発言によれば、会社は、実際には休業させていない日について雇用調整助成金の支給を受けていたことになり、会社としては休業協定書の内容を組合に隠しておきたい意図があったというのが相当である。

この会社の意図は、前記第2の4(7)イ(キ)及び(ケ)で認定のとおり、4.6.14団体交渉の場において、Y2社長が、支部組合が実施していた録音について、「それ切ってくれない？」と述べ、さらに「会社で、今薄氷を踏むような経営状態の中で、いろんな役所から補助金等をもらう役所を突っついたりするのは」、「役所におかしいんだとか言っちゃうとかっていうことをやってくれると補助金が出なくなっちゃったりとか、そういう話になりかねないんで。」と述べていること、続けてY4課長が「通報しないでってことね。」と述べ、Y2社長は、「いきなり通報されると困るんだっていう」、「多分、雇用調整助成金だっただりなくなっちゃうし、例の国交省の激変緩和燃料補助金っていうのも下りなくなっちゃうから」と述べていることから窺われる。

以上のことに照らすと、会社は、基本的な労働条件に関して締結された労使協定の内容を示す書面である休業協定書について、これを組合に対し開示することを意図的に拒絶し続けたといえる。

(ウ) これに対し、会社は、休業協定書について開示の意向があり、その旨を令和3年5月12日付け及び同年7月14日付けの回答書で組合に伝えているにもかかわらず、組合側が実際に閲覧を求める等の行為に及ばなかったため開示されない結果となった旨の主張をする。また、会社は、4.6.14団体交渉以降、休業協定書の開示請求が重ねて行われたようなことはなく、同日より後に提示された団体交渉申入れ書においても開示を改めて要求されたことはないと主張する。

しかし、前記(イ)で記載のとおり、会社は、上記2回の文書回答後の4.6.14団体交渉において、X6書記長による明確な開示

要求があったにも関わらず、休業協定書を開示していないのであって、会社に真に開示の意向があったのかは疑問が残る。

前記(ア)で記載のとおり、本件における休業協定は労働時間及び賃金という基本的労働条件に関する労使協定であって、その内容は、会社が雇用する全ての労働者に及ぶものである。加えて、前記第2の4(1)ないし(5)で認定したとおり、休業協定書については労働条件に係る問題として、支部組合の発足当初から4.6.14団体交渉に至るまで繰り返し組合により交渉議題として団体交渉の俎上に載せられて開示要求がされているのだから、会社は組合に対し団体交渉において自ら開示すべきだったといえる。

そうすると、休業協定書について団体交渉での開示を申し入れていた組合及び支部組合が、会社事務所に出席して休業協定書の閲覧を求める等の行為をしなかったことについて、特段の問題があったということとはできない。

さらに、前記第2の3(2)並びに同5(1)及び(3)で認定したとおり、組合は「2023年春闘統一要求書」の記載及び5.3.20団体交渉で休業協定書の開示を求めており、組合が休業協定書の開示を求めなくなったのは新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置が終了した令和5年3月31日以降であって、このことに伴い、休業協定書の開示要求がされなくなったことは不自然ではない。

(エ) 前記(ア)及び(イ)で既述した会社側出席者の発言や事情に照らすと、会社は、組合及びその活動について会社経営を阻害するものと捉えていたというのが相当であり、組合活動をできるだけ抑制したいという認識のもと、休業協定書の開示に誠実に応じない不作為を継続したと認められる。これは、労使対等の原則（労組法第1条1項参照）に反した、会社による組合の存在意義を否定する行為であり、組合が主張する会社の中立保持義務について論じるまでもなく、組合の活動や運営に重大な支障を来すとともに、組合活動の弱体化につながる行為であるから、労組法第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

(1) 前記1でみたとおり、5.6.20団体交渉において、組合が、会社に対

し、乗務員給与支給規程の定め及び運用に疑問があり、労基法に違反している旨指摘し、改善を求めたことに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- (2) 前記2でみたとおり、4.6.14団体交渉において、組合が、会社に対し、雇用調整助成金申請のための休業協定書の存否を問いただし、同協定書が存在するならば組合に対し提供するよう求めたことについて、会社が応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### 4 救済の利益及び方法

- (1) 前記3(1)で判断したとおり、5.6.20団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するので、主文第1項のとおり命じることとする。

この点、前記第2の6(3)及び(5)で認定したとおり、すでに令和4年給与規程に代わり、令和5年の乗務員給与支給規程及び令和6年の乗務員給与支給規程が施行されている。

しかし、会社は、5.6.20団体交渉について誠実交渉義務を尽くしておらず、そうである以上、原則として団体交渉に応じる義務がある。会社が誠実に団体交渉に応じたならば、組合は当該団体交渉において使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られる。したがって、本件の場合も、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものである。

- (2) また、前記3(2)で判断したとおり、4.6.14団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第3号に該当する。

前記第2の4(1)、(3)ないし(5)及び(7)並びに同5(3)及び(5)で認定したとおり、会社は団体交渉には出席しているし、組合掲示板やポストの貸与、チェックオフ協定の締結を実施して組合の要求に応じている面も見られる。

しかしながら、本件審問においてY2社長は休業協定書について、「休業協定書というものに対して、それほど的重要性というのは私は認識してなかった。」、「労働者代表の署名をもらってこいと書かれていたので、そのようにした」と証言し、さらにZ労組との対応につ

いても、休業協定書の際に押印したZ労組の委員長について「もう一つの組合のほうには見せて署名をしてもらっただけで、コピーも渡しはおりません。」と証言するとともに、休業協定書を見たことがあるのは労働者代表だけである旨を述べている。このY2社長の証言と本件の組合及び支部組合との団体交渉における会社の不誠実な対応を併せ考えると、そもそも会社は乗務員給与支給規程や休業協定書のような従業員の労働条件の変更に係る事項について、労働組合と交渉による合意を目指す姿勢が窺われず、組合を軽視していることは明らかである。会社は、労働条件を変更する際の労働組合に対する使用者としての基本的な責務を認識していないと言わざるを得ない。

よって当委員会は、会社には、乗務員の労働条件に関する事項の決定に際し労働組合と協議し合意を目指すよう団体交渉に臨む姿勢を改める必要があることに加え、今後も会社において同様の行為が繰り返されることなきよう、組合員のみならず会社の全従業員に当委員会の判断を知らしめる必要があるので、主文第2項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及びに労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和7年12月26日

神奈川県労働委員会  
会長 小野 毅