



報道発表資料の配付日時 4月27日(火) 9時30分

発表項目 (行事名)	平成29年道委不第16号事件に係る命令書(写)の交付について		
記者レクチャー のお知らせ	(実施日時)	発表者	
		発表場所	
概要	<p>1 発表の概要 自交総連江別ハイヤー労働組合及び江別ハイヤー札幌労働組合(以下、合わせて「組合ら」という。)から江別ハイヤー株式会社を被申立人として申立てがあった標記事件について、当委員会は、申立ての一部について救済を命じ、令和3年(2021年)4月26日、両当事者に対し命令書(写)を交付しました。</p> <p>2 命令の概要 組合らの申立事項のうち、一部が労働組合法で禁止されている不当労働行為に該当すると認定し、会社に対して、①賃金規定改定に係る団体交渉において、大半の従業員は改定後の賃金の方が従前より上がっているとの会社の主張の趣旨や根拠について、具体的な資料に基づき組合らに十分に説明をするなどの誠実な対応をしなければならないこと、②組合らの運営に介入してはならないこと、③文書の掲示を行うことを命じ、その余の申立てを棄却したものです。</p> <p>3 添付資料 (1) 不当労働行為事件命令書(概要) (2) 不当労働行為制度の概要 (3) 労働組合法(抜粋)</p> <p>4 その他 命令書の全文は、当委員会のホームページで公開しています。 ホームページアドレス： <a href="http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/sinsa/meirei.htm">http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/sinsa/meirei.htm</a></p> <p>【参考】 救済申立年月日 平成29年(2017年)11月28日 命令書(写)交付年月日 令和3年(2021年)4月26日</p>		
参考			
報道(取材)に 当たってのお願い			
他のクラブ との関係	同時配付	(場所)	
	同時レク		
担当 (連絡先)	北海道労働委員会事務局 総務審査課 主幹 相内 TEL ダイヤルイン 011-204-5664 内線 32-532		

## 平成29年道委不第16号 江別ハイヤー事件 命令書（概要）

### 第1 当事者

- 1 申立人 自交総連江別ハイヤー労働組合、江別ハイヤー札幌労働組合（以下合わせて「組合ら」という。）
- 2 被申立人 江別ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）

### 第2 事案の概要

- 1 会社は、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から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に変更する賃金規定改定の提案を組合らに行った。
- 2 会社は、同年11月中旬頃、賃金規定改定等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。
- 3 会社は、同月29日に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。
- 4 組合らは、平成29年4月25日付けで、賃金制度変更等について団交を申し入れ、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日から10月13日にかけて団交が行われたものの、妥結に至らなかった。
- 5 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、会社は受取を拒否した。
- 6 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。

### 第3 主文要旨

- 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、本命令書写し交付の日から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（内容は省略）。

#### 第4 判断要旨

1 本件団交等における会社の対応について（争点1）

(1) 新賃金体系導入前の団交等における会社の対応

ア 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、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ており、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。

しかし、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、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、足切り額に達していない者を除けば、30名中7名であり、意図的に事実を反する説明をしたとはいえ、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 組合らは、賃金制度の変更の適否を判断するためには、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、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、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、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(7) 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、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、新賃金の方が良くなっております」と回答した上で、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、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、組合らが、資料の存在等を聞いたのに対して、会社は「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、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。

- (ロ) 会社は、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、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、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、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、その数値に基づいた説明が組合らに対してなされておらず、この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、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、組合らが何らの

意見も表明しなかったことや、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たものではないから、会社が「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、団交等の中で、会社は組合らに対して意見を出すように促したにもかかわらず、組合らは具体的な反対意見を述べることは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、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。

### 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。

## 第5 審査の経過（調査14回、審問2回）

### 1 申立年月日

平成29年（2017年）11月28日

### 2 公益委員会議の合議年月日

令和3年（2021年）2月15日、同月26日、3月12日、同月26日

### 3 命令書（写）交付年月日

令和3年（2021年）4月26日

## 不当労働行為制度の概要

### 1 不当労働行為制度とは

不当労働行為制度は、憲法第28条で保障する労働者の団結権、団体交渉権等の侵害となる使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止し、それに違反する行為については、労働者側からの申立てに基づき、労働委員会が救済を与えることにより、労働者の団結権等を保護し、正常な労使関係の回復、維持、発展に役立てようとするものです。

### 2 不当労働行為として禁止されている行為

労働組合法第7条は、使用者の次に掲げる行為を不当労働行為として禁止しています。

#### 不 当 労 働 行 為 の 類 型

類 型	禁 止 さ れ て い る 行 為	労組法第7条
不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 1 号
黄犬契約	労働者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること。	
団体交渉 拒否	使用者が 雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由がないにもかかわらず拒否すること。 ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。	第 2 号
支 配 ・ 介 入	使用者が ① 労働組合の結成 ② 労働組合の運営 を支配したり、これに介入したりすること。	第 3 号
経費援助	使用者が 労働組合の運営のため、経理上の援助を与えること。	
報 復 的 不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 不当労働行為救済の申立て、再審査の申立てをしたこと ② 労働委員会が審査、調整を行う場合に、証拠を提示し、又は発言したこと を理由として、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 4 号



### 3 不当労働行為の救済

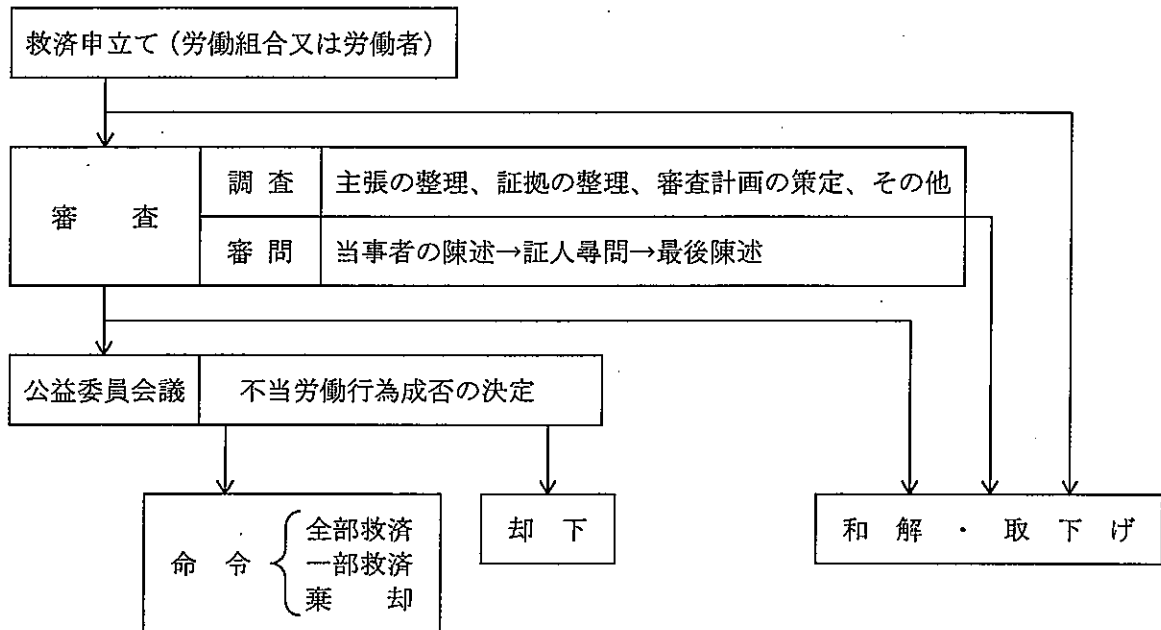
使用者が労働組合法第7条に違反した場合、労働組合や労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者に対し、不当労働行為を改めたり、行わないように命令します。

例えば、正当な組合活動をしたために解雇された労働者を元の職場に復帰させ、その間に得たはずの賃金を支払うように命令したり、組合の運営に対して支配・介入したことについて今後行わない旨の文書を掲示するよう命令したりします。

### 4 不当労働行為の審査手続

#### (1) 審査の流れ



#### (2) 命令に不服の場合

北海道労働委員会の発した命令について、不服のある当事者は、命令書の写しが交付された日から15日以内に、中央労働委員会に再審査を申し立てることができます。

また、命令書の写しが交付された日から、使用者側は30日以内、労働者側は6ヶ月以内に、札幌地方裁判所に命令取消の訴え（行政訴訟）を提起することができます。

#### (3) 命令の確定、不履行

定められた期間内に、中央労働委員会への再審査の申立て、地方裁判所への訴えの提起がない場合は、労働委員会の命令は確定します。

使用者は、確定した命令を履行しなければなりません。履行しない場合は、労働組合法の定めに従い、50万円（命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が5日を超える場合にはその超える日数1日につき10万円の割合で算定した金額を加えた金額）以下の過料に処せられます。

## 労働組合法（抜粋）

### （目的）

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

### 2 （省略）

### （不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- (2) 使用者が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がなくて拒むこと。
- (3) 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- (4) 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

#### (救済命令等)

第27条の12 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2 (省略)

3 第1項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

4 救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

#### (救済命令等の確定)

第27条の13 使用者が救済命令等について第27条の19第1項の期間内に同項の取消しの訴えを提起しないときは、救済命令等は、確定する。

2 使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働組合及び労働者もすることができる。

#### (再審査の申立て)

第27条の15 使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して1週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。ただし、この申立ては、救済命令等の効力を停止せず、救済命令等は、中央労働委員会が第25条第2項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。

2 前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。

#### (取消しの訴え)

第27条の19 使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に再審査の申立てをしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から30日以内に、救済命令等の取消しの訴えを提起することができる。この期間は、不変期間とする。

2 使用者は、第27条の15第1項の規定により中央労働委員会に再審査の申立てをしたときは、その申立てに対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、取消しの訴えを提起することができる。この訴えについては、行政事件訴訟法第12条第3項から第5項までの規定は、適用しない。

3 前項の規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する取消しの訴えについて準用する。