



Vol.46

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★新賃金制度に同意した者と同意しなかった者とで命じる時間外労働時間等に差を設けることが許されるか？

今回は、労働委員会の命令をご紹介します。S交通事件（平成29年5月29日命令・平成27年道委不第14号事件）は、会社が、乗務員に対して、経営悪化を理由として、オール歩合給制への変更等を含む賃金制度の変更を提案し、それに応じた乗務員と応じなかった乗務員とで、命じる時間外労働時間数や公休出勤等に差を設けたことが問題になった事案です。組合は、組合員に対する不利益取り扱いであること、組合に対する支配加入であること等を理由に不当労働行為の救済申立を行いました。結論から申し上げますと、労働委員会は、不当労働行為は成立しないと判断しました。

1 具体的には、新制度に同意しなかった組合員は、時間外残業はあらかじめ勤務シフトに組み込まれた協定内残業しかできず（隔日勤務シフト者は月19時間30分、日勤シフト者は月22時間、夜勤シフト者は月25時間）、協定外残業を一切禁止となり、一方で、新制度に同意した者は、約44時間の時間外残業が可能になるという差が生まれました。また、公休出勤についても、同意した者を優先的に出勤させる取扱いをしました。

2 この取り扱いについて、労働委員

会は、「旧協定適用者より新協定適用者を優遇する内容となっているから、新協定の調印に応じない申立人組合員らの組合活動に対する制約的效果を否定することはできず、不利益性がないということとはできない。」と前置きしつつ、このような取り扱いが、「申立人組合員であること又は申立人組合が正当な行為をしたことの故をもって行われたかどうかについて」検討しています。

すなわち、同意しなかった者に何らかの不利益があったとしても、それが、組合員であること又は組合が正当な行為をしたことの「故」をもって行われたものであると認定できなければ、不当労働行為には該当しないのです。

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

旧協定適用者に対し行った会社の取扱いは、賃金等の労働条件の低下を内容とする新協定に調印して会社の再建

に協力してくれる新協定締結者を不利に扱うわけにはいかないとの考えによるものであり、かかる取扱いをすることは予告されていた。また、会社は、申立人組合員だけでなく、同じく未調印であった非組合員11名に対しても同様の取扱いをしている。(略) そうすると、申立人組合員が受けた不利益は、申立人組合が会社との交渉で自主的な選択をし、また、組合の方針ないし状況判断に基づいて選択した結果であるというべきであって、会社のかかる行為が申立人組合に対する団結権の否認ないし嫌悪の意図が決定的動機として行われたと認めることはできない。」として不当労働行為とは認定しませんでした。

また、支配介入に該当するかという点についても、会社の対応が不利益取り扱いとして不当労働行為に該当せず、組合が会社との交渉で自主的な選択をし、また、組合の方針ないし状況判断に基づいて選択した結果であるというべきであるから、支配介入にも当たらないと判断しました。

3 この事案に限らず、例えば従前から導入していた固定残業手当の有効性について疑義が生じ、万が一、固定残業手当が否定されて残業代の既払いとは認められず、かつ割増賃金の算定基礎に含まれるということになると、それを前提に割増賃金を払うことは経営上不可能だという場合もあり得ます。そのような場合には、経営再建や事業を継続するために新賃金制度を導入せ

ざるを得ない場合も想定されます。

そのような状況においては、十分な説明を尽くしたうえで、従業員個別の同意を得ることなく賃金制度を変更してしまうという方法も理論的にはあり得ますが、賃金に関する不利益変更になるため、不利益変更の有効性という形で争われることとなります。

この事案では会社は、そのような方法を取らず、同意しなかった者については旧制度のままとして時間外労働時間数や休日出勤等に差を設けることでバランスを保とうとしたものと思われます。

労働委員会は、組合員であるか否かではなく、組合員以外についても同じように対応していたことや、再建に協力してくれた者を不利に扱うわけにはいかないという事情があったこと、きちんと組合に対しても説明を行っていたこと等から、不当労働行為には該当しないとの判断に至ったものと思われます。

賃金制度の変更については、組合との間で激しい対立になることもあり、不当労働行為であるとの主張がなされやすいところではありますが、きちんと手続きを踏んで対応することで会社の主張が認められる場合があるということで、実務上参考になるかと思えます。

なお、紙面の関係でかなり事実関係を省略しております。ご興味のある方は、北海道労働委員会のHPから命令全文を見ることが出来ますので、そちらをご参照ください。