

平成 22 年 7 月 22 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 21 年(行ウ)第 364 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成 22 年 5 月 24 日

判 決

原告 太陽自動車株式会社

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 太陽自動車労働組合

主 文

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 19 年(不再)第 70 号及び同第 74 号事件について平成 21 年 6 月 17 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

第 2 事案の概要

原告(タクシー業)の従業員で組織された労働組合である被告補助参加人(以下、単に「補助参加人」という。)は、平成 15 年 10 月 29 日、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、①原告がチェックオフ、組合事務所の賃料負担、会議室及び施設利用等の便宜供与(以下「本件便宜供与」という。)を廃止したこと並びにその再開を拒否したこと、②乗務員の営業収入額に対する賃金の支給率(以下「賃率」という。)を 61%から 63%に改定することを実施しなかったことが、支配介入行為に該当すると主張して、チェックオフ及び組合事務所の賃料負担の再開、賃率を 63%とする労使協定の締結、ポストノーティス等を求める救済申立てをし(都労委平成 15 年(不)第 98 号。以下「本件救済申立て」という。)、平成 18 年 3 月 15 日、「予備的な救済命令の申立」と称して、③上記①の問題に関する団体交渉において、原告が誠実な対応をしなかったことが、不当労働行為に該当するとして、本件便宜供与の回復に向けての団体交渉に誠意を持って応じること及びポストノーティスを求めた(以下「本件予備的申立て」という。)。都労委は、平成 19 年 11 月 20 日、上記③のうち、平成 14 年 10 月 29 日以降の団体交渉での原告の対応は労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、本件便宜供与の再開に向けての団体交渉に誠意を持って応ずべきこと、文書掲示及び履行報告を命じ、上記①のうち本件便宜供与の廃止及び同③のうち平成 14 年 10 月 28 日以前の団体交渉に関する申立てについては、申立期間を徒過したものとして却下し、その余の申立てを棄却するとの命令(以下「本件初審命令」という。)を發した。

原告は、平成 19 年 12 月 18 日、本件初審命令中、救済を命じた部分を不服とし、補助参加人は、同月 25 日、本件初審命令中、却下及び棄却部分を不服として、中労委に再審査申立てをした(中労委平成 19 年(不再)第 70 号及び同第 74 号事件。以下「本件各再審査申立て」という。)が、中労委は、平成 21 年 6 月 17 日、本件初審命令は相当であるとして本件各審査申立てを棄却し、初審命令の主文を一部訂正する本件命令を發した。

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

1 前提事実（争いのない事実及び括弧内の証拠により認定した事実）

(1) 当事者等

ア 補助参加人は、昭和 28 年 3 月 18 日に原告の従業員を構成員として結成された労働組合であり、その後、数度の組織改編を経て、昭和 51 年ころから、全国自動車交通労働組合総連合会東京地方連合会（以下「自交総連東京地連」という。）に加盟し、本件初審申立時の組合員数は、約 200 名である。なお、補助参加人のほか、原告には、全国自動車交通労働組合（全自交）に加盟する太陽自動車従業員労働組合（平成 13 年当時の組合員数約 45 名。以下「従労組」ということがある。）及び太陽自動車葛飾労働組合（同約 70 名。以下「葛労組」といい、従労組と併せて「併存組合」ということがある。）が組織されている。

イ 原告は、昭和 24 年に設立され、肩書地で一般乗用旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、本件初審申立時の従業員数は、約 830 名である。

ウ 北海道交運事業協同組合（以下「北海道交運」という。）は、中小企業等協同組合法に基づき、組合員（タクシー会社）の自動車、付属品、燃料の共同購入等を目的に昭和 46 年に設立された協同組合であり、北海道札幌市に事務所を置き、本件初審申立時、原告を含むタクシー会社 12 社が加盟している。

(2) 北海道交運との関係

ア 北海道交運と加盟会社との関係

北海道交運には、複数の代表理事と複数の理事が置かれているが、平成 15 年 7 月までは、加盟会社には代表権のない社長が置かれ、北海道に在住する北海道交運の代表理事が傘下の加盟会社の代表取締役を兼務するとの運用を行ってきた。加盟会社間で社長、部長等の人事交流が行われ、年数回、北海道交運本部で加盟会社の社長による意見交換も行われた。

原告でも、代表権のない社長が労使交渉を担当していたが、平成 11 年 12 月 21 日からは、過去 2 回原告の社長を経験した Y1 が、平成 13 年 4 月 20 日からは Y2 が、平成 14 年 4 月 1 日からは Y3 が、平成 15 年 1 月 18 日からは Y4 が社長に就任した。

Y4 社長は、同年 7 月 4 日に原告の代表取締役に就任し、それ以降は原告に東京在住の代表取締役が置かれるようになり、平成 18 年 3 月 16 日からは Y5 が代表取締役となっている。

イ 北海道交運と補助参加人との関わり

労使交渉については、各加盟会社が対応していたが、平成 5 年秋闘、平成 6 年秋闘及び平成 7 年春闘では、北海道交運の理事が原告の団体交渉に出席したことがあり、平成 8 年春闘では、原告の労働時間短縮について北海道交運の理事と補助参加人との話し合いが行われたこともあった。

補助参加人は、機関紙で、「北海道の顔色をうかがうばかりで責任をもって決断する事が出来ない」（平成 4 年 5 月 21 日付け）、「太陽の会社は核心に触れると、北海道に聞いてみなければわからない・・・」（平成 7 年 3 月 24 日付け）、「社長が 2 回にもわたって交運本部に出向き協議した訳だから、経営側の考えも固まっ

たはず・・・」(平成9年4月15日付け)、「北海道と東京間の逃避行を続け、・・・」(平成12年1月17日付け)等と原告の対応を批判することがあった。

(3) タクシー乗務員の賃金体系

ア タクシー乗務員の賃金は、従前は歩合給を基本としていたが、昭和40年代初頭、固定給を有する一般産業型の賃金体系を導入する企業が増えた。しかし、近年、賃金体系を再び歩合給中心の成果主義型賃金体系に移す企業も多くなり、歩合給の取扱いの違いにより、①月例賃金(固定給と歩合給)、賞与(定額)、退職金で構成されるA型賃金体系、②月例賃金(歩合給)のみで構成されるB型賃金体系、③月例賃金(歩合給)の他、月例賃金の分離給(歩合給の一部を原告が一旦留保し、数か月に一度ずつ乗務員に支払うもので、プール金と称されている。)で構成されるAB型賃金体系の3つがある。歩合給を基本とするB型やAB型賃金体系では、乗務員の営業収入(以下「營收」という。)に対する賃金の支給率(以下「賃率」という。)が労使の争点になり、營收が一定額(以下「足切額」という。)に達しない者には低い賃率が適用されることから、年次有給休暇取得による營收の減少を勘案して足切額を引き下げる制度(以下「足切スライドダウン」という。)が設ける等した。

イ 原告は、平成12年度までA型賃金体系を採用していたが、平成13年度から固定給や賞与が廃止となるAB型賃金体系を導入することとし、後述のとおり、補助参加人と長期の紛争が生ずることとなった。

なお、原告は、このほか、年次有給休暇の取得による給与相当額(以下、「有給手当」「有給補償」等という。)を支払った。

(4) 新賃金体系導入を巡る争いの発生

ア 原告の提案と補助参加人の反応

(ア) Y1社長は、平成12年秋の労使協議会で、賃金体系をA型からAB型に変更するとの方針を補助参加人に示したが、その後、病気となり、原告の労使交渉の責任者は、営業部長のY6となった。

(イ) 平成13年3月7日、原告側はY6部長ほか1名が、補助参加人側はX1執行委員長ほか7名が出席し、平成13年春闘の第1回団体交渉が行われ、原告は、賃金体系をAB型にすると口頭で提案した。

同月17日の団体交渉で、Y6部長は、賃率は、有給休暇補償、交通費込みで総額の平均63%、足切額は、隔日勤務者で1乗務4万5000円とし、未達者の賃率は48%とする等の詳細を示したが、補助参加人は、同月23日の団体交渉で、2%近くの下げになるだけでなく、最盛時と比較したら4%も下がってしまうとして「有給取得時の足切ダウン」「実質上の有給手当」等を要求し、再検討を求めた。

Y6部長は、同年4月4日の団体交渉で、足切額を1乗務4万3000円にし、賃金は、月例56%、プール金5%をベースに有給補償2%を込みで平均63%とするとの提案をしたが、足切スライドダウンには触れなかった。

(ウ) 平成13年5月10日、原告側はY2社長(同年4月21日就任)ほか2名、補助参加人側はX1委員長ほか9名が出席し、団体交渉が行われ、Y2社長は、持参し

た平成13年度の賃金協定案が記載された書面(足切額, 支給率, 有給補償に関する提案)を読み上げた。補助参加人は強く反対を表明し, 原告は反論するというやり取りがあった。

同年5月10日, 原告は, 併存組合に対しても上記協定を提案し, 社屋内点呼室に同協定書案を掲示して, 労働組合に加入していない乗務員(以下「未組織乗務員」という。)に個別に同意を求めた。

団体交渉は同月16日と同月30日にも行われたが進展はなく, 同日, 補助参加人側は, 「私達は札幌本部と交渉してくる。飾りの社長だけの事だ, 団交の意味がない」と述べたところ, 原告側は, 「賃金協定とは別件ですが, チェックオフの廃止, 組合掲示板の会社施設内からの撤去を申し入れたい」と述べて交渉は決裂した。

イ 補助参加人の闘争戦術行使と原告の対応

(ア) 原告の上記提案について, 補助参加人は, 平成13年4月6日と翌7日の乗務員の明番集会, 同月10日の中央委員会で, 原告の提案は, 受け入れられず, 非組合員からの交渉権の受任や戦う労働組合への加入を促し, 今後, 決起集会やストライキを含む戦術を用いて, 原告の大幅な譲歩を求め, 闘争体制へ突入することを決議し, 機関紙を通じて組合員に訴えた。同年5月11日から, 毎朝午前7時30分~正午の間, 原告の営業車両が出入りする敷地内で, ハンドマイクを使用しての抗議行動を行い, 同年6月7日, 出庫時間から2時間, 約30名の組合員による指名ストライキを行った。

(イ) 原告は, 平成13年6月5日, 「会社構内での集会は他の従業員の就労のさまたげになるので集会を中止するよう警告する。又, 会社施設に補助参加人の掲示板が設置してあるが取り外す様, 警告する」と, 同月9日, 点呼室での労働金庫の用紙配布に対して, 「会社施設内での組合業務は行わない様通告致します」と補助参加人に通告した。

ウ 夏季一時金の不支給

原告は, 平成13年6月6日に葛労組と, 同月11日に従労組と, 平成13年度の賃金協定(以下「平成13年度協定」という。)を締結し, AB型賃金体系に移行したが, この協定書には, 賞与は, 夏期賞与限りとする旨が記載され, 上記組合員と個別協定に同意した未組織乗務員に, 同月15日, 夏季一時金が支給された。補助参加人は, 營收額によっては年間100万円以上の賃下げになるとしてこれに反対し, 組合員と補助参加人に交渉権を委任した未組織乗務員には, 夏季一時金は支給されなかった。

エ その後の補助参加人の闘争戦術行使と原告の対応

平成13年7月16日と翌17日, 補助参加人の組合員41名は抗議団を結成し, 北海道での抗議行動を実施した。X1委員長らは, 不在の北海道交運Y7代表理事宅の郵便受けに団体交渉申入書と470名の反対署名を投函し, 北海道交運本部で団体交渉申入書を手渡そうとしたが, 北海道交運は受取りを拒否した。

Y2社長は, 同月18日, 団体交渉に応じると表明し, 同日と同年8月10日, 団体交渉が行われたが, 原告は, 基本的には譲歩することなく, チェックオフ等の便

宜供与廃止の件は、後日文書をもって再度申入れ通知するとして、団体交渉を締めくくった。

補助参加人は、同年7月19日、出庫時間から2時間、約30名の組合員による指名ストライキや、自交総連東京地連傘下の支援者等160名を含む400名による抗議集会を行い、同年8月3日、北海道交運傘下の会社社長の勉強会が開催された都内のホテル前に、原告のタクシーや支援者が集まり、約120名が、午前8時から約2時間にわたって、ハンドマイク、シュプレヒコール等の抗議行動を展開した。

原告は、同月18日、補助参加人に対し、今後、許可なく会社のタクシーを組合活動に使用することを禁止し、それが発生した場合、厳しく処分する旨の警告をした。

オ 平成13年8月31日、補助参加人は、「夏季一時金の支給」「会社施設の貸与」等を求めて不当労働行為救済申立て（都労委平成13年(不)第74号）をした。

なお、この申立ては、後記のとおり取り下げられた。

カ 本件便宜供与の廃止

(ア) 原告は、昭和47年以来、チェックオフを実施してきた。その方法は、毎月28日の給与支払日に、原告が、補助参加人作成の各組合員の組合費リストに基づき、各組合員の給与から組合費を控除し、その総額を小切手で補助参加人に支払うというものであった。原告は、葛労組との間でも、補助参加人と同様の方法でチェックオフを実施してきた。

原告は、昭和52年ころから、補助参加人と葛労組(以下「両労組」という。)に対し、社屋の一部を組合事務所として無償貸与していた。社屋の新築に伴い、両労組がその事務所としてアパートの1室を賃借することとなり、昭和57年以降、原告は、その賃料及び共益費・管理費の月額合計4万6000円を両労組に代わって支払ってきた。

原告は、昭和55年ころから、両労組に対し、社屋内点呼室の出入口付近の側壁に組合掲示板を設置することを許可してきた。平成12年からは、従労組に対してもこれを許可しており、いずれの労働組合も、上記側壁に自らの掲示板を設置していた。

(イ) 平成13年9月4日、原告は補助参加人に対し、同日付け「通告書」と題した書面を交付した。その趣旨は、正常な労使関係が崩れたことから、同日以降、従前行ってきたチェックオフ、組合掲示板、組合事務所の賃貸料の会社払い、会議室及び会社施設利用、在籍専従、慣行慣例等を含め、便宜供与を廃止することを通告するというものであった。

同日、原告は、葛労組に対しても、書面で、チェックオフ、組合事務所賃料等の原告負担及び組合掲示板設置の便宜供与を廃止する旨通告し、従労組に対して、組合掲示板設置の便宜供与を廃止する旨通告した。

(ウ) 平成13年9月8日、原告は、社屋内点呼室の出入口付近の側壁に設置された補助参加人及び併存組合の掲示板のうち、補助参加人の掲示板を撤去した。同月13日、補助参加人が、新たに購入した掲示板を元の場所に設置すると、原告は補助参加人に対し、同日付け警告書で、掲示板を取り外すよう警告する旨通

知した。同月 15 日、補助参加人の掲示板が取り外され、床に置かれていたが、補助参加人が再度上記側壁に設置し、以来、本件各再審査申立ての結審時、撤去されていない。

(エ) 原告は、平成 13 年 9 月 28 日(9 月分給与の支払期日)、両労組の組合員への給与の支払に際して組合費の控除を行わず、同月 30 日(両労組の事務所賃料等の支払期日)に、同賃料等の支払を行わなかった。原告は、上記期日以降、本件各再審査申立ての結審時まで、これらのチェックオフ及び組合事務所賃料等の支払を行っていない。

キ 自交総連東京地連による対角線交渉

(ア) 平成 13 年 9 月 16 日～同月 19 日の間、自交総連東京地連副委員長 X2、同書記長 X3、X1 委員長ら 5 名は、北海道交運本部抗議キャラバンと称し、函館から札幌までの駅頭を中心に、宣伝カーを使い、北海道交運の不当性を訴えるピラマキ等の宣伝活動を行った。

同月 19 日、X2 及び X3 は、北海道交運の Y7 代表理事と面会し、その後の電話で、X2 は、会社側の団体交渉の担当者として、Y1 を希望する旨伝えた。

(イ) 平成 13 年 9 月 21 日～同年 10 月 13 日の間、原告施設内の会議室で、原告側は Y1(当時、北海道交運の常務理事で、原告の取締役を兼務。)、補助参加人側は X2 らが同席し、6 回にわたり団体交渉をした。この間、原告が提案している平成 13 年度協定と、補助参加人の要求に関する交渉が行われ、補助参加人側は、チェックオフの再開を求めた。同年 10 月 13 日、Y1 は、原告提案の平成 13 年度協定は変更することなく同月 18 日から実施したい旨を申し入れ、補助参加人は、合意できない旨回答し、交渉は決裂した。

ク 当時の補助参加人の組織状況等

平成 13 年 6 月時点で、補助参加人は、約 340 名の組合員を組織し、未組織乗務員約 110 名から交渉権の委任を受けていたが、夏季一時金不支給を境に 50 名以上が補助参加人を脱退し、同年 11 月ころは組合員は約 250 名に減少して交渉権の委任者も 10 人不足となり、闘争の長期化による組合員らの減少を危惧していた。

(5) 新賃金体系受入れによる争いの収拾

ア 北海道交運本部での交渉

(ア) 平成 13 年 12 月 16 日、補助参加人の臨時執行委員会において、平成 13 年度協定締結の是非について紛糾し、結論が得られぬまま、X1 委員長と X2 が北海道交運の代表理事と交渉を行うことを承認した。

(イ) 平成 13 年 12 月 18 日、北海道交運本部理事長室で、X1 委員長及び X2 と、Y1(同年 11 月 12 日に北海道交運の代表理事に就任)の間で、平成 13 年度協定を巡る紛争の収拾に関する交渉(以下「12.18 交渉」という。)が行われた。

(ウ) 平成 13 年 12 月 19 日、補助参加人の中央委員会で、X1 委員長は、「北海道交運本部交渉」と標記した書面(以下「X1 書面」という。)の写しを出席者全員に配布し、12.18 交渉で、Y1 との間で口頭確認された内容の 7 項目(賃率を平均 63%とすること、便宜給与は復活させることが明記されている他、足切り額

のスライド、裁定貸率の見直し等が記載されていた。)を翌年春闘の早い時期に完全実施することで原告提案の平成13年度協定を締結し、紛争を終結させたいと提案した。しかし、会議は紛糾して協定締結についての結論は出なかった。

(エ)平成13年12月20日、補助参加人の支援共闘会議で、X1委員長の上記提案に関する議論をした。その結果、X1委員長が再度Y1に会い、X1書面の内容をY1の押印のある書面にすることになった。

イ X1委員長とY1代表理事による書面の作成

平成13年12月21日、X1委員長は、北海道交運本部で、Y1と会談した。X1委員長は、Y1に対し、紛争終結に向けて補助参加人を説得するためには、X1書面への記名押印をすることが必要であると説いた。X1委員長とY1は、X1書面を一部変更して(本件便宜供与については、「便宜供与は今後双方前向きに協議する」とした。)、書面を作成し、末尾にY1の記名押印がある書面(以下「7項目書面」といい、これに記載された改善点を「本件7項目改善点」という。)を作成した。

ウ 賃金協定の締結による平成13年春闘の妥結

平成13年12月22日の補助参加人の中央委員会で、X1委員長は、7項目書面を提示し、平成13年度協定の締結を提案した。上記委員会で議論の末、上記協定を締結して紛争を終結させることとなった。

同日、補助参加人は、原告との間で、原告が平成13年5月10日に提案した内容の13年度協定を締結し、同年12月27日、同年8月31日に行った不当労働行為救済申立てを取り下げた。上記委員会の席上、X1委員長は、7項目書面の本件便宜供与に関する記述がX1書面を一部変更したことを説明した。X1委員長は、同書面の賃率について、有給補償が含まれるかについて言及せず、7項目書面のこれらの記載内容について、出席者から特段の質問はなかった。

同年12月28日以降、原告は補助参加人に対し、会議室の使用を許可するようになった。

(6) 本件7項目改善点の履行を巡る対立

ア 平成14年の団体交渉

(ア)平成14年2月28日、補助参加人は、足切額をスライド減額すること、全体の足切額を下げること、最低貸率48%を見直し、50%以上とすること、賃率については、平均63%とすること、原告が行った設備投資については現状を維持し、手数料等は徴収しないこと及び組合への便宜供与を復活させること等10項目を記載した春闘要求書を原告に提出した。

同年3月6日の団体交渉で補助参加人は、春闘は、7項目の早急実施が一番の目玉であると主張したが、Y2社長は、7項目に関しては、全く知らないことであると述べた。

(イ)平成14年4月15日の団体交渉で、補助参加人は、7項目書面について尋ねたが、Y3社長(同月1日就任)は、全く知らないと述べた。

同月17日の団体交渉で、Y3社長は、一部、本件7項目改善点に相当する項目

の回答を行ったものの、7項目文書に関しては、全く知らず、その他の問題に関しては、将来的にはともかく、すぐには復活できないのであり、今後の交渉で解決すると答えるしかない旨を述べた。

同月23日の団体交渉でも進展はなく、補助参加人は、同月26日、未解決項目を継続審議とするとして、平成14年度賃金協定を締結した。

- (ウ) 平成14年11月11日、補助参加人は原告に対し、2002年秋季要求書(以下「02 秋季要求書」という。)を提出し、賃率を63%に引き上げること、足切り額を見直し、シフトごとに額を設定すること、会社が停止した便宜供与を復活させること等8項目を要求した。同月21日及び同年12月16日、02 秋季要求書記載の要求事項を議題とする団体交渉(以下「02 秋季団交」)が行われた。02 秋季団交では、チェックオフの再開や社屋内に組合事務所を貸与することが補助参加人から要望されたが、原告の回答はなく、進展がなかった。02 秋季要求書に係る労使協定等は何ら締結されなかった。

イ 平成15年の団体交渉等

- (ア) 平成15年3月3日の労使協議会で、補助参加人は、本件7項目改善点に関する原告の見解を要求したが、Y4社長(同年1月18日社長就任)は、7項目書面は原告にはかかわりがないと述べ、言及を避けた。

- (イ) 平成15年3月6日、補助参加人は、原告に対し、「2003年春季要求書」(以下「03 春季要求書」)を提出し、賃率を63%以上に引き上げること、足切り額はシフトごとに見直すこと、本件便宜供与を復活させること等15項目を要求した。

同年3月18日、同年4月14日及び同月18日、03 春季要求書の要求事項を議題とする団体交渉(以下「03 春季団交」という。)が行われた。03 春季団交同団体交渉の状況は次のとおりである。

- a 平成15年3月18日の第1回団交で、補助参加人は、03 春季要求書の趣旨説明を行い、「闘争中ならいざしらず、平成13年度協定に応じた今も停止しているのは理解できない」「チェックオフは給料の銀行振込に補助参加人が同意する条件であった」「チェックオフは大した手間もかからないはずだ」等と述べ、チェックオフ及び組合事務所賃料等の原告負担の実施を求めた。これに対し、原告は、次回以降の団交で回答を出せるようにする旨回答した。
- b 平成15年4月14日の第2回団交で、補助参加人は、「チェックオフを再開しないならば、給与の銀行振込に関する同意を破棄する」「組合事務所は従来、社内にあった」等として、チェックオフの実施及び組合事務所の貸与を求めた。これに対し、原告は、「将来的には別にしても、今は再開する意思はない」と回答し、補助参加人がY1に相談したかを追及すると、「東京は東京で判断するので理事長と相談するつもりはない」「7項目の問題についてはやるつもりはない。あえていうなら札幌と交渉したらどうだ」と回答した。
- c 平成15年4月18日の第3回団交で、原告は、「有給休暇を取得すると、支給賃率は63%超となっている」として、賃率を改定する考えはない旨回答した。補助参加人が「便宜供与の復活については再開する意思はない、あえていうなら札幌と交渉しろというのが正式回答か」と質したところ、原告は、

「東京で交渉する。納得しなければ継続して協議するしかない」と回答し、補助参加人は、本件便宜供与の問題は次回交渉の議題とする旨述べ、他の議題に移行した。同団交で、原告は、隔日勤務者の足切り額の引下げを回答し、同月24日、補助参加人との間で平成15年度賃金協定を締結した。

(ウ) 平成15年5月15日の労使協議会で補助参加人は、組合事務所問題についての経緯を説明し、7項目書面には本件7項目改善点について前向きに話し合いをすると書いてあることを指摘し、「大幅賃下げを呑み込んで調印しているのに、道具立てに使った物だけ残しておくのはいかがなものか」と述べて、組合事務所の貸与を迫ったが、Y4社長は、「協定書破棄通告を出してすでに協定は存在していません」「北海道交運で組合事務所を貸与しているのは青森と東京くらいなものだ。」「話し合いは拒否しない。ただ、「うん」と言えないだけだ。将来的にはどうか分からないが、現在は再開できないということだ」と述べた。補助参加人は、組合事務所の貸与等の問題も含め、本件7項目改善点の実施を議題とする団体交渉を申し入れる旨述べた。

(エ) 平成15年6月9日及び同年7月28日、上記申入れに基づき、本件7項目改善点の実施を議題とする団体交渉（以下「7項目団交」という。なお、02秋季団交と03春季団交と併せて「本件団交」ということがある。）が行われた。7項目団交の状況は次のとおりである。

a 平成15年6月9日、第1回団交で、補助参加人は、補助参加人が13年度協定を締結するに至った経緯を説明し、本件7項目改善点を実施されていないことは約束違反であると主張して、7項目書面に即して賃率平均63%及び便宜供与の再開に向けた話し合いの実施を求めた。これに対し、原告は、「便宜供与については、将来的には別として現在は再開は考えていない」「便宜供与は権利ではない」「補助参加人は主体性をもってやるべきだと思う」「原告から与える援助は、組織運営の妨げになると考えている」と回答し、「賃率は月例56%、分離給5%、有給補償平均約2%である」「有給補償を入れれば、平均支給賃率は63%を超えている」等と述べた。

補助参加人が、長年にわたり労使慣行として実施されてきた本件便宜供与は権利であると考えている旨述べ、原告から組合事務所に関する本件便宜供与の経緯や補助参加人が13年度協定を締結した経緯等を説明すると、原告は、「組合事務所の貸与やチェックオフは、会社が了解しなければならないことだと考えている」「将来的には別として現在は再開する意思はない」と述べた。補助参加人は、「将来的にはと言いながら待たせすぎではないのか」と質したが、原告の回答はなく、補助参加人は原告に対し、本件便宜供与と賃率の問題は、次回交渉までに検討するよう求め、他の議題に移行した。

b 平成15年7月28日の第2回団交で、補助参加人は、本件7項目改善点のうち、賃率平均63%が違約になっている等として、賃率を有給補償分を除き63%に改定するよう求めたが、原告は、「7項目書面は拘束力のないものと認識している」「会社は有給補償やプール金などすべてを含めて支給賃率は現実に63%を超えているというのが会社の考えである」等、従前の回答を繰り返す。

返し述べた。また、本件便宜供与の再開に関しては話題にならないまま、交渉は終了した。

(オ) 7項目書面作成後、原告は、平成14年春闘、平成15年春闘で、その内容の一部を改善する回答を補助参加人にした。その結果、7項目書面中に関する労使の事実上の対立点は、賃率平均63%とする点と便宜供与に関する点の2つとなっていた。

ウ 本件救済申立て等

平成15年10月29日、補助参加人は、原告の行為は支配介入に当たるとして、本件救済申立て(都労委平成15年(不)第98号)を行った。

本件救済申立ての申立書(以下「当初申立書」という。)には、請求する救済命令の内容(労働委員会規則32条2項4号)として、①補助参加人の組合費のチェックオフの再開、②補助参加人の組合事務所の賃料及び共益費管理費の支払の再開並びに同再開までの間に補助参加人が当該事務所の賃貸人に支払った賃料等の支払、③賃率を63%とする賃金協定の締結及びこの賃金協定に基づいて計算される賃金と平成14年4月1日以降実際に支払われた賃金との差額の支払、④ポスト・ノーティス(本件便宜供与を一方的に中止したことが不当労働行為であると都労委に認定されたことを踏まえてこれを陳謝するとの内容のもの)が記載され、不当労働行為を構成する具体的事実(同項3号)として、本件便宜供与廃止の経緯のほか、「7項目合意を無視する不誠実団交」の項目中に、平成14年春闘～平成15年7月の団体交渉の経緯を詳細に記述し、本件7項目改善点中、便宜供与は今後双方前向きに協議するとの項目につき、原告が履行せず、誠実交渉をしなかった旨記載されている。

補助参加人と組合員は、同年12月25日、東京地方裁判所に、原告、北海道交運及びY1を被告とし、便宜供与の中止、廃止と賃率を63%とする7項目合意の実施を意図的に遅らせたこと等が不法行為に、合意の実施遅延は債務不履行に当たるとして、損害賠償請求訴訟を提起した。

エ その後の団体交渉

補助参加人は、本件7項目改善点の完全実施等を求めたが、平成16年4月6日の団体交渉でY4社長は、「交渉には応じていくが、直ちに要求を認めることはできない。Y1 7項目の書面については会社との合意文書ではない。」と、同月16日の団体交渉では、「去年お答えした通りでいきます。」と説明し、平成17年5月14日の団体交渉で、「63%については・・・、補助参加人側も係争中ということでありまして、会社側も反論しています。」「3月30日に伝えた回答通りでお願いしたいと思います。」「確かに何人か代わって、その経緯があるとは思いますが、会社を訴えるなんて信じられないものね。」と述べた。

平成18年3月27日の団体交渉で、新たに就任したY5社長は、「Y4さんは、申し訳ないが、答えたら一切変えないという姿勢で来た」「これからは、・・・しっかり話し合いながらやっていきたいなと思っています。」と述べたものの、同年4月17日の団体交渉では、「交渉はしていく。便宜供与に関しては、未だ機が熟していない。」等と述べた。

平成 19 年 4 月 28 日の 2007 年春季要求書による要求事項を議題とする団体交渉で、原告は、「会社に便宜供与を再開する義務はなく、今は便宜供与再開の労働協約を締結する時期ではない」旨の回答をした。

平成 20 年 4 月 12 日の 2008 年春季要求書による要求事項を議題とする団体交渉で、原告は、補助参加人に対し、手数料負担軽減のために、給与の振込先を朝日信用金庫に統一する考えを示し、組合員が給与の振込先を同信用金庫に変更すれば、原告がチェックオフしなくても、補助参加人自ら、組合費を自動的に徴収できると述べ、補助参加人の協力を求めた。しかし、同団体交渉後、原告は、上記給与振込先の統一に対する未組織乗務員の強い反対を受けたため、その実施を断念し、その旨補助参加人に説明した。補助参加人は、原告が業務命令を発してこれを実施するよう求めたが、原告は応じず、本件各再審査申立てに係る結審時において、給与振込先金融機関の統一は実施されていない。

オ 判決の履行

平成 17 年 8 月 29 日、東京地方裁判所は、本件便宜供与中止、廃止による補助参加人の被った損害 200 万円と遅延損害金の支払を原告に命じる判決を出し(平成 18 年 5 月 17 日確定)、同年 7 月 11 日、原告は、上記 200 万円と遅延損害金を補助参加人に支払った。

カ 本件予備的申立て

本件救済申立てに係る審理中、当初予定の証人調べ終了後の平成 18 年 3 月 15 日、補助参加人は、本件救済申立てに係る準備書面で、原告が、補助参加人が本件便宜供与再開を求めた団体交渉に誠実に応じなかった事実について、本件 7 項目改善点に係る合意後の誠実団交義務違反(労働組合法 7 条 2 号)を理由とする救済命令を予備的に申し立てるとして、本件便宜供与の一部の再開を求めていた当初の請求内容を予備的に変更した。補助参加人は、上記準備書面で、予備的申立てに係る不当労働行為を構成する具体的事実(労働委員会規則 32 条 2 項 3 号)として、上記ウ「7 項目合意を無視する不誠実団交」への記載事実を引用している。

(7) 本件初審命令、本件命令及び訴訟提起

ア 都労委は、平成 19 年 11 月 20 日、平成 14 年 10 月 29 日以降の本件団交における原告の対応は労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、原告に対し、前記便宜供与の再開に向けての団体交渉に誠意を持って応ずべきこと、文書揭示及び履行報告を命じ、便宜供与の廃止及び同月 28 日以前の団体交渉に関する申立ては、申立期間を徒過したものとして却下し、その余の申立てを棄却すると本件初審命令を発した。

原告は、平成 19 年 12 月 18 日、補助参加人は、同月 25 日、それぞれ中労委に本件各再審査申立てをした。

イ 中労委は、平成 21 年 6 月 17 日、本件初審命令は相当であるとして各審査命令を棄却し、初審命令の主文を一部訂正する本件命令を発した。

原告は、本件命令を不服としてその取消を求めて本件訴えを提起した。

2 争点及び当事者の主張

(1) 本件予備的申立てが申立期間を徒過したものとして不適法か(争点 1)

(原告の主張)

労働組合法 27 条 2 項が不当労働行為事件の申立期間を 1 年としている趣旨は、長期間経過により、事実認定が困難になり、労使関係の安定を阻害するというものである。同法 7 条の不当労働行為は、同条各号ごとに異なる構成要件に基づく行為類型だから、不当労働行為事件を申し立てる者は、同条各号に規定された不当労働行為類型のうち、どの類型の不当労働行為がされたのか主張しなければならない。

本件救済申立てにおいて、補助参加人は、平成 15 年 10 月 29 日の申立時は、チェックオフ及び組合事務所の賃料支払の廃止が原告による支配介入(同法 7 条 3 号)に該当するとして、チェックオフの再開及び組合事務所の費用負担並びに文書交付を求めており、本件予備的申立てにおいて補助参加人が主張する本件便宜供与再開に係る団体交渉拒否(同条 2 号)については、同日時点では救済申立てをしていなかった。

よって、本件予備的申立ては、申立期間を徒過した不適法な申立てであり、申立期間徒過を問題にしなかった本件命令は不当である。

(被告、補助参加人の主張)

補助参加人は、当初申立書で、不当労働行為を構成する具体的事実として、「7 項目合意を無視する不誠実団交」と題し、同申立書と併せて証拠として提出した団体交渉議事録を引用しながら、平成 14 年 3 月 6 日～平成 15 年 7 月 28 日の間に実施された団体交渉での補助参加人の要求に対する原告の対応を具体的に主張し、それが不誠実であると主張している。そうすると、補助参加人は、当初申立書で、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為構成事実として、上記の団体交渉での原告の対応を具体的に申し立てているから、本件予備的申立ては、当初申立書の申立事実に基づき、請求する救済内容の一部を変更したものに過ぎない。

(2) 本件便宜供与の再開に係る団体交渉での原告の対応が不誠実な団体交渉に当たるか(争点 2)

(原告の主張)

本件命令が不誠実だと認定した団体交渉での主な交渉議題は、①原告によるチェックオフの再開、②組合事務所の賃料負担の再開である。

チェックオフ再開に係る議題は、原告が、過半数組合との書面による協定等の存せず、労働基準法 24 条 1 項違反状態のチェックオフを、違法状態解消のために廃止したことに対し、補助参加人が再開を要求するものであり、このような議題について、原告は、団体交渉の席上で、再開不可能と回答する以外の対応ができないのであり、それ以上の説明は不可能かつ不要である。

組合事務所の賃料負担に係る議題は、本来原告が負担すべきでない違法な経費援助で、原告に再開義務のない要求事項だから、原告としては、団体交渉で、一度廃止した以上当面は再開はしないと回答すれば足りるのである。

補助参加人は、前記①、②の便宜供与の再開を一方的に求めるのみで、これらを再開しなければ納得しないとの姿勢で団体交渉に臨んでいるのであり、このような補助参加人の納得を得るための説明をすることは困難である。

原告は、本件 7 項目改善点に係る補助参加人の要求議題につき、平成 14 年の団体

交渉以降、各年の春闘要求議題及び秋闘要求と併せて団体交渉を進め、春闘要求及び秋闘要求については一部要求事項を認めて合意に至り、本件7項目改善点のうち3項目についても合意に至っている。補助参加人は、上記経過の中で依然として違法な要求に固執し、長年にわたり上記①、②の要求等を交渉議題に入れて現在に至っているものであり、相互譲歩の取引の場である団体交渉で、数多くある交渉議題のうち、このような議題に対して当面再開はない旨回答することが誠実交渉義務違反とはいえない。

よって、本件において原告に誠実交渉義務違反は存しない。

(被告の主張)

労働組合との団体交渉において使用者は、単に労働者の代表者との交渉に応ずるだけではなく、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指し、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に交渉する義務があり、使用者が当該義務を尽くさないときは、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当する。使用者は、必ず労働組合の納得を得ることまで求められるものではないが、労働組合の要求に応じられないのであれば、その理由や根拠を具体的かつ合理的に説明し、納得が得られるよう最大限努力することが求められる。

労働組合の要求事項の一部について、労使間で合意に至ったものがあるとしても、他の要求事項について、使用者が上記義務を尽くしていないときは、上記の不当労働行為に該当するとの判断を妨げるものではない。

本件において、原告は、一連の団体交渉を通じて、補助参加人が求める本件便宜供与の再開について、「将来的には別にしても、今は再開する意思はない」旨繰り返し述べ、これを受けて、補助参加人から「将来的にはと言いながら待たせすぎではないのか」と追及されても、当該時点において本件便宜供与を再開することができない事情や、本件便宜供与を再開するための条件等について説明する等の対応を行っていない。本件便宜供与は、労使間の了解のもとに長期間付与されてきた労使慣行であり、平成13年度協定の締結を巡り原告と補助参加人との間で対立が深まる中、原告は、正常な労使関係が崩れたという抽象的な理由のみを示した上で本件便宜供与を一斉に廃止していること、補助参加人は、「便宜供与は今後双方前向きに協議する」と記載された7項目書面の作成により平成13年度協定を締結し、同協定の締結を巡る原告との紛争を終結させていること等の事情がある。したがって、補助参加人が本件便宜供与の再開を重要な課題と位置付け、一貫して原告に要求し、団体交渉の議題に挙げたことは十分理解できるのであり、他方、原告は、団体交渉で、補助参加人による本件便宜供与の再開要求に対し、補助参加人の理解が得られることを目指して誠実に対応することは、正常な労使関係を構築する観点からも、より一層強く求められるというべきである。

以上より、団体交渉で、原告は、補助参加人による本件便宜供与の再開要求に対し、誠実に交渉する義務を尽くしたということとはできず、同法7条2号の不当労働行為に該当するとした本件命令の判断に誤りはない。

第3 当裁判所の判断

1 争点1について

労働組合法 27 条は、不当労働行為事件の申立てにつき、1 項前段で、「労働委員会は、使用者が第 7 条の規定に違反した旨の申立てを受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、当該申立てが理由があるかどうかについて審問を行わなければならない。」とし、2 項で「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から 1 年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定しているが、申立ての方式については、同法に別段の規定はなく、労働委員会規則 32 条 2 項で、申立ては、「不当労働行為を構成する具体的事実」（同項 3 号）及び「請求する救済の内容」（同項 4 号）を記載しなければならないと規定されている。

不当労働行為救済申立制度は、労働委員会が、申立人が不当労働行為を構成するとして主張した具体的事実の存否及びその事実が不当労働行為に該当するかを審理判断し、肯定される場合には、その裁量により、当該具体的事案に即して、当該不当労働行為による侵害状態の除去、是正のために必要と認められた作為、不作為の措置を命ずることによって、労働者の団結権を保護し、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図ろうとするものであり、申立書の記載事由の一つである請求する救済の内容（同規則 32 条 2 項 4 号）は、労働委員会が不当労働行為の成立を認めた上で、これに対する救済を命ずる場合に、その命ずべき救済の内容に関する労働委員会の裁量の範囲を画する意味を持つことがあるにとどまり、同事件における労働委員会の審理が請求する救済の内容の当否についての判断を直接の目的として行われるものではない（最高裁昭和 60 年 4 月 23 日第三小法廷判決・民集 39 卷 3 号 730 頁）。さらに、同法 27 条 2 項が、請求期間の起算点を行為の日としていることも併せ考慮すれば、不当労働行為事件の申立てに係る請求期間の徒過の有無については、申立人が不当労働行為を構成するとして主張した不当労働行為を構成する具体的事実（同規則 32 条 2 項 3 号）として申立書に記載された事実のあった日から 1 年を経過しているか否かによって判断すべきである。そして、このような判断枠組みに基づいて請求期間を徒過していないと判断し得る場合、その後、申立人が同一の不当労働行為を構成する具体的事実に基づいて請求する救済の内容を追加・変更したとしても、不当労働行為事件としては同一のものとして取り扱われるべきであり、請求期間徒過の問題は生じないものと解すべきである。

前記前提事実のとおり、補助参加人は、当初申立書で、不当労働行為を構成する具体的事実として「7 項目合意を無視する不誠実団交」との項目の中で、平成 14 年春闘から平成 15 年 7 月までの原告と補助参加人との間の団体交渉の経緯を詳細に記述した上、本件 7 項目改善点のうち便宜供与は今後双方前向きに協議するとの項目につき、原告が履行せず、誠実な交渉をしなかった旨を記載しており、当該事実も不当労働行為を構成する事実として主張していたものである。したがって、補助参加人が不誠実な団体交渉と主張する事実のうち、平成 14 年 10 月 29 日以降の部分については、請求期間を徒過しておらず、本件予備的救済の申立ても、請求期間徒過の問題を生じないというべきである。

2 争点 2 について

使用者には、団体交渉義務（労働組合法 7 条 2 号）の内容として、組合に対して誠実

な対応を通じて合意達成の可能性を模索する誠実交渉義務があり、使用者は、単に労働者の代表者との団体交渉に応ずれば足りるのではなく、その要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をし、必要に応じて当該回答や主張の論拠を示したり、資料を提示する義務がある。

前記前提事実によれば、本件便宜供与再開に係る団体交渉での原告の態度は、①平成14年11月21日及び同年12月16日開催の02秋季団交で、補助参加人がチェックオフの再開や組合事務所の貸与といった本件便宜供与の再開とこれに関連する事項を要求したのに対し、原告は具体的な回答をせず、②平成15年4月14日開催の第2回03春季団交で、補助参加人が、本件便宜供与の再開とこれに関連する事項を要求したのに対し、原告は、「将来的には別にしても、今は再開する意思はない」と回答し、補助参加人が原告に対してさらにY1には相談したのか等と追及すると、「東京は東京で判断するので理事長と相談するつもりはない」「7項目の問題についてはやるつもりはない。あえていうなら札幌と交渉したらどうだ」と回答し、その理由や根拠を十分に説明していないこと、③平成15年4月18日開催の第3回03春季団交で、補助参加人が、前回の原告の回答を踏まえ、「便宜供与の復活については再開する意思はない、あえていうなら札幌と交渉しろというのが正式回答か」と質したのに対し、原告は、「東京で交渉する。納得しなければ継続して協議するしかない」等と回答するにとどめ、④03春季団交終了後の同年5月15日の労使協議会で、補助参加人が本件便宜供与に係る組合事務所の貸与を迫ったのに対し、原告は、「協定書破棄通告を出してすでに協定は存在していません」「北海道交運で組合事務所を貸与しているのは青森と東京くらいなものだ」「話し合いは拒否しない。ただ、「うん」と言えないだけだ。将来的にはどうか分からないが、現在は再開できないということだ」等と述べるにとどまり、⑤同年6月9日開催の第1回7項目団交で、補助参加人が、長年にわたり労使慣行、として実施されてきた本件便宜供与は権利であると考えている旨述べ、原告から組合事務所に関する本件便宜供与付与されてきた経過や補助参加人が13年度協定を締結した経緯等を説明して追及したのに対し、原告は、「組合事務所の貸与やチェックオフは、会社が了解しなければできないことだと考えている」「将来的には別として現在は再開する意思はない」「便宜供与は権利ではない」「補助参加人は主体性をもってやるべきだと思う」「原告から与える援助は、組織運営の妨げになると考えている」等と述べるにとどまり、補助参加人が、「将来的にはと言いながら待たせすぎではないのか」と質したが、これに対する原告の回答はなかったという各事実が認められる。これらの団体交渉での原告の一連の発言や態度は、本件便宜供与再開を求める補助参加人の要求や主張に対し、単に否定的な結論のみを述べたり、当該結論に付加して若干の形式的な理由を述べるにすぎず、当該結論の論拠や資料を示す等して説明を尽くしたり、十分な協議をしたものとはいえないことから、原告は、補助参加人に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する努力を怠ったものというべきである。よって、本件団交は、原告が誠実交渉義務に違反した不誠実な団交であったといわざるを得ない。

原告は、本件便宜供与再開に係る議題のうち、チェックオフの再開に係る議題は、原告が労働基準法24条1項に違反する状態を解消するためにチェックオフを廃止した

のに対し、補助参加人が同法違反の行為を求めるものであるし、組合事務所の賃料負担に係る議題は、違法な経費援助であり、原告に再開義務のない要求事項だから、原告としては、団体交渉の席上で、再開不可能であるとか、廃止した以上当面は再開しないと回答すれば足りる旨を主張する。しかし、上述のとおり、原告は、これらの議題について、「将来的には別にしても、今は再開する意思はない」等と回答しており、補助参加人の要求事項が違法性を有するか否か、具体的な違法事由について、補助参加人の理解を得るために必要な説明を尽くしていないのであり、原告の上記主張を前提としても、原告の誠実交渉義務違反との評価は免れない。また、原告は、平成14年の団体交渉以降、各年の春闘及び秋闘において合意に至り、本件7項目改善点に係る補助参加人の要求議題中3項目についても合意に至っているとして、数多くある交渉議題の一部である本件便宜供与の再開要求に対して当面再開はない旨回答することが誠実交渉義務違反にはならない旨主張するが、誠実交渉義務違反の有無は、各団体交渉事項ごとに問題になり得るものであって、団体交渉事項の一部について合意が得られたからといって、他の事項についての誠実交渉義務を免れる理由はない。よって、この点に係る原告の主張にも理由はない。

第4 結論

以上によれば、本件初審命令を相当と判断し、原告の再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり、原告の請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部