

命 令 書

申 立 人 太陽自動車労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 太陽自動車株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第98号事件について、当委員会は、平成19年11月20日第1454回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人太陽自動車株式会社は、申立人太陽自動車労働組合が申し入れた組合費のチェックオフ、組合事務所の賃料支払い、会議室及び会社施設の利用等、便宜供与の再開に向けての団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

太陽自動車労働組合
執行委員長 X 1 殿

太陽自動車株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成14年11月21日以降、貴組合との、便宜供与の再開にむけての団体交渉に誠意をもって応じてこなかったことは、不当労働行為であると東京都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留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各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 本件申立てのうち、平成14年10月28日以前の実実に係る申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨等

1 事案の概要

平成13年春闘で、被申立人太陽自動車株式会社(以下「会社」という。)と申立人太陽自動車労働組合(以下「組合」という。)は、新賃金体系の導入を巡って対立し、会社は、夏季一時金を支給せず、13年9月、便宜供与を廃止した。

事態打開のため組合は、会社が加盟している北海道交運事業協同組合(以下「北海道交運」という。)の代表理事 Y 2 (以下「Y 2 代表理事」、「Y 2 社長」などという。)と交渉し、改善点として7項目(以下「7項目改善」という。)が記載された書面を了解させ、新賃金体系を受け入れた。

しかし、会社は、その後、組合との団体交渉において、7項目改善は「全く知らないし、聞いていない。」、便宜供与は「再開する意志はない。」、賃率は「有給休暇を含めて63%払っている。」などと繰り返し、7項目改善に係る組合の要求に応じなかった。

組合は、これら会社の対応について、15年10月29日、当初の申立てを行い、その後、18年3月15日、7項目改善の書面作成後の会社の対応が、誠実団体交渉義務違反であるとして、予備的と称して誠実な団体交渉応諾を求める申立てを行った。

本件は、申立ての内容が「継続する行為」に該当し期間内の申立てとして取り扱われるべきか、予備的と称する申立ては許されるか、会社の便宜供与廃止、再開拒否、賃率の取扱いが、7項目改善の書面に反し組合の弱体化を狙った支配介入に、また、上記団体交渉における対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否か等を巡って争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 申立人は、当初、下記(2)を請求したが、18年3月15日、請求内容を下記(3)とする予備的と称する申立てを行った。

(2) 当初の請求

会社は、組合費のチェックオフを再開すること。

会社は、組合事務所の賃料等の支払いを再開し、組合に対し、14年10月分から支払い再開までの間に組合が賃貸人に直接支払った賃料等に相当する額を支払うこと。

会社は組合と、賃率を63%とする賃金協定を締結し、それによる賃金と14年4月以降実際に支払われた賃金との差額を組合に支払うこと。

謝罪文の手交、掲示

(3) 予備的請求

会社は、13年12月21日付「北海道交運本部交渉」と題する文書第5項に基づき、チェックオフ、組合事務所の賃料支払い、会議室及び会社施設の利用等の便宜供与の回復に向けての団体交渉に誠意をもって応ずること。

前記(2) は変更なし

前記(2) の謝罪文の内容の変更

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、昭和28年に会社の従業員により結成され、その後の上部

団体選択を巡る組織変更を経て、現在は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。）に加盟する労働組合で、本件申立時の組合員数は、申立外東京太陽自動車株式会社の従業員4名を含め約200名である。

なお、このほか、会社には、全自交（略称）に加盟する申立外太陽自動車従業員労働組合（東京太陽自動車株式会社を含めて約80名）、同太陽自動車葛飾労働組合（約70名）が組織されている。

- (2) 被申立人会社は、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（タクシー業）を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は、約830名である。
- (3) 申立外北海道交運は、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、北海道札幌市に事務所を置き、本件申立時、会社を含むタクシー会社12社が加盟している。

【甲4】

2 北海道交運の役割

(1) 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。そして、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。

この間、会社においても、代表権のない社長が東京在住という形で置かれ、労使交渉を担当したが、11年12月21日からは過去2回会社の社長を経験したY2社長が、13年4月20日からはY3（以下「Y3社長」という。）が、14年4月1日からはY4（以下「Y4社長」という。）が、15年1月18日からはY5（以下「Y5社長」という。）がそれぞれ社長に就任するなど、その交代は頻繁であった。

なお、Y5社長は、15年7月4日に会社の代表取締役に就任し、それ以降は東京在住の代表取締役が置かれるようになった。18年3月16日からは

Y 1 (以下「Y 1社長」という。)が代表取締役となっている。

【甲 2、4、乙30、32、45、4 審p3～5】

(2) 北海道交運の労使関係上の役割

労使交渉は各加盟会社が対応することとなっていたが、5年秋闘、6年秋闘、7年春闘では、北海道交運の理事が会社の団体交渉に出席し、会社も、春闘時等の組合との交渉で、「太陽については、本部（北海道交運）と連絡を密にし協議を重ね解決したい。」（6年春闘）、「北海道に聞いてみなければわからない。」（7年春闘）、「交運本部で調整の最終段階に入った。」（9年秋闘）、「交運本部に飛び、再度協議してくる。」（11年秋闘）、「北海道交運の方針は、5月に行われた経営会議の場で決定しており、全社長に通達をしている。」（11年年末一時金）と述べるなど、北海道交運は、会社の労使関係に大きな役割を果たしていた。

一方、組合も、東京だけでは解決しないとして北海道交運の理事と時間短縮問題で話し合い（8年春闘）、北海道交運本部前で抗議行動を行い（13年春闘）、機関紙で、「北海道の顔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。」（4年5月21日付）、「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・・・」（7年3月24日付）、「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・・・」（9年4月15日付）、「北海道と東京間の逃避行を続け、・・・」（12年1月7日付）などと会社の対応を批判した。

【甲77～81、83、84、92～97、102、乙45、1 審p28～29】

3 タクシー乗務員の賃金体系

(1) タクシー乗務員の賃金は、歩合給を基本としていたが、戦後の労働組合の固定給化要求やいわゆる「神風タクシー」以降の行政指導により、昭和40年代初頭には、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。

しかし近年では、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ってきた。その種類としては、歩合給の取扱いの違いにより、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、月例賃金（歩合給）のみで構成されるB型賃金体系、月例賃金（歩合給）のほか、月例賃金の分離給（歩合給の一部を会社が一旦留保し、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。

なお、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。）が労使の争点になるとともに、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」などという。）が設けられたりした。

このほか、会社は、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」、「非稼働率」などという。）を支払った。

【甲112、57、乙2、30】

- (2) 会社は、平成12年度までA型賃金体系を採用していたが、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、後記のとおり、組合と長期の紛争が生ずることとなった。

4 新賃金体系導入を巡る争いの発生

- (1) 会社の提案と組合の反応

Y2 社長の方針

Y2 社長は、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組合に示したが、その後、病気となり、会社の労使交渉の責任者は、営業部長のY6（以下「Y6部長」という。）となった。

Y6部長の提案

13年3月7日、会社側はY6部長ほか1名が、組合側はX2 執行委員長（以下「X2委員長」又は「X2」という。）ほか7名が出席し、13年春闘の第1回団体交渉が行われ、会社は、賃金体系をAB型にする」と口頭で提案した。

3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%とする。」、「足切額は、隔日勤務者で1乗務

45,000円とし、未達者の賃率は48%とする。」等の詳細を示したが、組合は、3月23日の団体交渉で、「2%近くの賃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。」とした上で、「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、4月4日の団体交渉で、前回提案よりも「足切額を1乗務43,000円」に下げ、「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。」と提案したが、「足切スライドダウン」には触れなかった。

Y3社長の提案

4月20日、病気のY2社長に代わってY3社長が就任し、5月10日、会社側はY3社長ほか2名が、組合側はX2委員長ほか9名が出席し、団体交渉が行われた。

Y3社長は、突然、持参した協定書案を読み上げたが、その要旨は次のとおりであった。

ア 足切額は營收の516,000円（隔日勤務）

イ 支給率（足切達成隔日勤務・満勤者）56%

プール金、年3回（3、7、11）月対象稼働額の5%

トータル支給率（足切達成隔日勤務・満勤者）61%

ウ 有給補償、前3か月の支給額の90分の1×取得日数

エ 營收が516,000円に到達しない者の支給率は48%

オ 平成13年度の夏季賞与は年間稼働率の3%

カ 退職金は満額とし、確認書を発行

キ 平成13年5月19日より実施

これに対して、組合は、「有給スライド（足切スライドダウン）は提案されたのではないか。」、「前任者の回答より更に賃下げされた協定書案に応ずる事は出来ない。」と反対を表明したが、会社は、「そのようなスライドは以前はあったが、今回は無い。」、「組合の間違った受取り方だ。」などと反論した。

団体交渉は5月16日と30日にも行われたが進展はなく、30日、組合は、「私達は札幌本部交渉してくる。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、会社は、「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。」と述べて交渉は終了した。

【甲47、56、105、107、乙3、4、7～13、30、32、1審p2～7、35～39、44、3審p4～14】

(2) 組合の闘争戦術行使と会社の対応

こうした提案に、組合は、4月6日と7日の両日、乗務員の明番集会を開催し、10日の中央委員会で、「会社提案は、平均的な労働者で40万余りも賃下げになるなど労働組合として甘受できず、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行使し、会社提案の白紙撤回もしくは大幅な譲歩を求め、闘争体制へ突入する。」と決議し、機関紙を通じて組合員に訴えた。

そして、5月11日から、毎朝午前7時30分から正午までの間、会社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、6月7日には、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。

これに対して、会社は、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、会社施設に組合の掲示板が設置してあるが取り外す様、警告する。」と組合に通告し、6月9日、組合が点呼室で労働金庫の用紙を配布したところ、「会社施設内での組合業務は行わない様通告致します。」と組合に通告した。

【甲56、107、乙5、28、29、36の2、42、1審p8～9】

(3) 夏季一時金の不支給

6月6日、会社は、太陽自動車葛飾労働組合と、同月11日、太陽自動車従業員労働組合と13年度の賃金協定を締結し、賞与を支給しないA B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。」と記載され、上記組合員と個別協定に同意した非組合員に、15日、夏季一時金が支給された。

組合は、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あくまでもこれに反対し、組合員と組合に交渉権を委任した非組合員には、夏

季一時金は支給されなかった。

【甲47、107、乙30、42】

(4) その後の組合の闘争戦術行使と会社の対応

7月16日、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。X2委員長らは、不在のY7代表理事（以下「Y7代表理事」という。）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。

5月30日以降団体交渉に応じてこなかったY3社長は、7月18日午後、団体交渉に応じると表明し、7月18日と8月10日、団体交渉が行われたが、会社は、「条件は変えないが、時間をかけて理解を得たい。」、「有給取得時のスライド無しは変更しない。」などと述べて譲歩せず、「チェックオフ等便宜供与廃止の件ですが、後日文書をもって再度申入れ通知致します。以上です。」として団体交渉を締めくくった。

組合は、7月19日にも、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ったほか、8月3日には、北海道交運傘下の会社社長の勉強会が開催された両国の第一ホテル前に、会社のタクシーや支援者が集まり、約120名は、午前8時から約2時間にわたって、ハンドマイク、宣伝カー、シュプレヒコール等による抗議行動を展開した。

これに対して会社は、8月18日、「今後、許可なく会社のタクシーを組合活動に使用する事は、堅く禁止する。従ってこの様な事が発生した場合は、厳しく処分する。」と組合に警告した。

【甲56、84、105、107、111、乙14、15、30、42、1審p16～17、29～30】

(5) 8月31日、組合は、「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）を行った。

なお、この申立ては、後記（5(4)）のとおり取り下げられた。

【甲105、107、1審p17、当委員会に顕著な事実】

(6) 便宜供与の廃止

9月4日、会社は、「貴労働組合と太陽自動車株式会社は、正常な労

使関係を前提に便宜供与をしてまいりましたが、今日に於いてはその関係も崩れ、今後は、労働組合本来の主体性、自主性をもって運営される様お願いし、来る、平成13年9月4日をもって従来行っていたチェックオフ、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。」と組合に通告した。

ちなみに、11年12月21日、社長室での事務折衝で、Y2 が便宜供与の廃止を求めたことに対し、X2 委員長らが、争議行為は事前通告なしには行わないと回答したが、書面は作成されていない。

13年9月4日以降、会社は、前記通告に基づき便宜供与を廃止したが、組合掲示板については、9月8日に会社が撤去し、翌日、組合が新たな掲示板を元の位置に実力で設置し、その後再び会社による撤去と組合による再設置を経たのち、現在は掲示板はそのまま点呼室の壁に設置されている。

なお、便宜供与のうちチェックオフは、昭和47年当時、会社の経営悪化で労働組合の協力が必要となり、組合の「組合費徴収要請書」に基づき実施されることとなったもので、組合が毎月チェックオフリストを会社に提出し、それに基づき30年近く実施されてきた。

また、組合事務所については、52年から営業所の一部が貸与されてきたが、56年の営業所の取壊しと社屋建設の際、近隣住民や労働組合の同意書が必要となり、引換えに、組合が借りたアパートの一室の賃料（本件申立時は月額4万5千円）を会社が支払うこととなったものである。

【甲6、8～11、13～17、105、107、乙42、1審p18、21～24、3審p18～22、25～36】

(7) 自交総連東京地連による対角線交渉

平成13年9月16日から19日まで、自交総連東京地連副委員長X3（以下「X3」という。）、同書記長X4（以下「X4」という。）、X2委員長ら5名は、「北海道交運本部キャラバン」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。

9月19日、X3とX4は、北海道交運のY7代表理事と面会し、「決

定権のある人物との交渉が必要だ。」と訴えたが、同代表理事は、「4,500人の大部分が納得しているんだ。君たちだけだよ、納得しないのは。」と述べて、一旦は要求を拒否したものの、約1時間後、X3に電話で、「会社側の団体交渉の担当者は誰がいいんだ。」と聞き、X3が「Y2だ」と伝えたところ、同代表理事は、「希望はY2だな。」と確認した。

9月21日、28日、10月5日、6日、12日、13日、自交総連東京地連による対角線交渉が、東京の会社のY2取締役と行われた。

Y2は、9月21日の交渉で、「合意に向けて、何度でもテーブルに着く」と述べたものの、28日の交渉では、「今回の賃金は他の従業員は同意している。これと異なった賃金を自交（自交総連）だけに認める事は出来ない。」と述べ、10月5日の交渉では、「組合が問題にしている提案は、今後の交渉で解決していくしかない。」と述べた。

Y2は、10月6日の交渉で、支給率は「平均としての63%（56% + 5% + 非稼働率）を目安にセットした賃金である。」とし、「組合が問題にしている提案は、今後の交渉で解決していくしかない。」と再度述べ、12日と13日にも交渉が行われたが、組合は、「合意出来る内容ではないので、このまま闘争を続ける事となる。」と宣言し交渉は決裂した。

【甲85、106、乙16～21、30、32、1審p10】

(8) 当時の組合の組織状況等

6月時点では、組合は、約340名の組合員を組織し、非組合員約110名からも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名以上が組合を脱退し、11月頃には組合員は約250名に減少して交渉権の委任者も10人足らずとなり、闘争の長期化による組合員らの減少を危惧していた。

12月16日、X2委員長は、臨時の執行委員会で、北海道に行き交渉することを提案したが、「一時金支払いを受けるため新賃金体系を受け入れたら、5月まで遡及して新賃金体系が適用され、給料を返還しなければならない。」との危惧がでて会議は紛糾した。しかし結局、執行委員会は、X2委員長が北海道に赴き、最後の交渉を行うことを承認した。

【甲56、105～108、1審p15】

5 新賃金体系受入れによる争いの収拾

(1) 北海道交運本部での交渉

13年12月18日、X 2 と X 3 は北海道交運本部を訪れ、Y 2 代表理事と13年春闘の収拾について交渉した。

なお、事前連絡を受け東京からY 3 社長も来たが、話合いには同席しなかった。

冒頭、X 2 は、Y 2 の身体を気遣う発言や代表理事就任を祝う言葉を述べてしばらく世間話を続け、その後、本題に入ったが、「君たちはどうしたいんだよ。」とのY 2 の発言を受け、X 2 は、新賃金体系を受け入れる条件として7項目を説明した。

Y 2 は、4項目目の賃率63%について、「ずいぶん高いじゃないか。」と感想を述べたものの否定はせず、7項目の実施時期について、「今年中の実施は出来ない。来春早々には実施する。」と述べて、年内の実施を拒否した。

なお、この交渉で、賃率63%の中に有給補償を含むか含まないかの話しは一切なされなかった。

【甲106、乙32】

(2) X 2 委員長への批判

19日、北海道から帰ったX 2 委員長は、組合の中央委員会で、7項目を記載した書面を示し、この内容で合意したいと述べたが、「印鑑はないのか。」、「月例賃金について一部返還をしなければならない組合員が多数出る。」との批判が出て会議は紛糾した。

また、翌日の支援者の会議でも、同様の意見が出され、もう一度、Y 2 と会い、文章を書面化して捺印をもらうこととなった。

【甲20、105、106】

(3) 7項目改善の書面作成、押印

12月21日、X 2 は、再度、札幌の北海道交運本部を一人で訪れ、Y 2 に書面を示し、「本年度は会社提案で妥結する、これらの問題点は今後の交渉で解決したい。」、「組合を説得するために必要なので。」などと述べ、書面への記名押印を求めた。

X 2 は、「持ってきた書面の内容はできるだけ変更したくない。」と述べたが、Y 2 は、「便宜供与は復活させる。」と記載された部分を「便宜供与は今後双方前向きに協議する。」と訂正し、その他一部を削除したうえ北海道交運の職員が書面を浄書・作成し、Y 2 が記名押印したが、その書面の全文は次のとおりである。

北海道交運本部交渉

2001年12月18日 於・理事長室

12月18日午前10時、東京地連・X 3 副委員長とX 2 で交運本部を訪れ、Y 2 理事長と01春闘問題について話し合いを行った。Y 3 社長も本部に呼ばれたが同席はせず三人での交渉となった。交渉は昼食を挟んで午後2時まで行われ、下記の考え方が示された。

冒頭、01春闘問題がデッドロックになっている現状をどう考えているのかとの問いかけに交運4,500人の従業員の内4,000人が既に同意している、この人たちとの信頼関係を変えることは出来ないが、乱暴な提案だったと承知している。2002年を見据えたとき、この賃金政策は雇用政策とリンクしない。02ではこの点の改善を考えている。

但し、今年はこれで集約することが前提であり、会社は一人一車も視野に入れている。

主たる改善点は下記のとおり

- (1) 有給問題は足切り額をスライドし、有給手当は過去3ヶ月平均で支払う。
隔日勤務は90分の2とする。
- (2) 足切り額の見直しをする。(516,000円より下げる)曜日変動も考慮する。
- (3) 最低賃率48%の見直し、50%以上とする。
- (4) 賃率を平均63%とする。
- (5) 便宜供与は今後双方前向きに協議する。
- (6) 実施時期は4月度賃金を原則的に考えているが、現場で合意すれば早めても良い。
- (7) 会社が行った設備投資(クレジットカード機器)については現状を

維持する。

<手数料は乗務員負担としない>

組合がこの点を了解すれば夏季一時金は年内支給する。

平成13年12月21日

北海道交運事業協同組合

代表理事 Y 2

【甲20、21、乙32】

(4) 賃金協定の締結による13年春闘の妥結

翌22日、会社と組合とは、13年度の賃金協定を締結し、組合は新賃金体系を受け入れることとなり、組合員らに夏季一時金が支給され、13年春闘は妥結した。

なお、夏季一時金の支給等により、8月31日に組合が申し立てた不当労働行為救済申立て（都労委平成13年不第74号）は、12月27日、取り下げられ、28日以降、会社は、組合に会議室の使用を許可するようになった。

【甲22、1審p27、3審p35～36、答、当委員会に顕著な事実】

6 7項目改善の履行を巡る対立

(1) 14年の団体交渉

14年2月28日、組合は、「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。」、「最低賃率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。」、「会社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。」、「組合への便宜供与を復活させること。」ほか計10項目を記載した春闘要求書を会社に提出した。

3月6日の団体交渉で組合は、「今春闘は、7項目の早急実施が一番の目玉であって、会社に誠意ある回答を求めます。」と切り出したが、Y3社長は、「7項目に関しては、全く知らない事である。」と述べた。

4月1日、Y4社長が赴任し、4月15日の団体交渉でも組合は、「社長は7項目の合意文書は理解しているのですか。」と尋ねたが、Y4社長は、「7項目の事は全く知らないし、聞いていない。」と述べた。

Y4社長は、17日の団体交渉で、「有給休暇取得時には、足切スライ

ドを採用します。」、「足切未達者は48%から50%にし上げます。」と7項目改善の(1)と(3)に相当する項目の改善となる回答を行ったものの、「7項目に関しては、全く知らない。その他の問題に関しては、将来的にはともかく今、回答しろと言われれば、就任したばかりで、十分な検討も出来ていない現状では、すぐには復活出来ないが今後の交渉で解決すると答えるしかない。」と述べた。

団体交渉は4月23日にも行われたが進展はなく、組合は、4月26日、「未解決項目は継続審議とする。」と告げ、14年度賃金協定を締結した。

11月21日、組合は、秋闘の団体交渉の中でチェックオフの再開を求めたが、Y4社長は、「チェックオフは・・・今は・・・」と言葉を濁し、回答せず、12月16日、組合は、病気で入院したY4社長に代わって出席したY8営業部長に、便宜供与の復活を求め組合事務所を社屋内に設置することを求めたが、Y8部長も言及を避けた。

【甲23～29、37、105、125、乙22～25、30、5審p3～6、6審p32～35、申p14～16】

(2) 15年の団体交渉等

15年1月18日、社長がY5に替わり、3月3日の労使協議会で組合は、7項目改善について会社の見解を求めたが、Y5社長は、「そのような書面は当社にはかかわりない。」、「今回は労使協議会だから条件に関することは団体交渉で。」と述べ、言及を避けた。

3月18日の団体交渉で組合は、「協定に応じたいまでも、やり得とばかりに止めているのは許しがたい。」として、便宜供与の再開を強く求めたが、4月14日の団体交渉でY5社長は、「将来的には別にしても、今は再開する意志はない。」と述べ、組合が「北海道で理事長と相談して来なかったのですか。」と尋ねたところ、「先日、初めて見せてもらったが、別に理事長と話し合う事はなかった。」と述べた。

4月18日にも団体交渉が行われ、Y5社長は、「支給賃率は、有給休暇取得分2%を組込み約63%です。」と回答したものの、「隔日勤務者の足切額516,000円を480,000円とする。」等の改善を回答した。さらに、組合は、便宜供与について代表理事に確認したか尋ねたが、Y5社長は、「何で理事長に聞かなければならないんだ。私は、私だ。東京は東京で

交渉する。」と述べた。

4月24日、組合は、7項目改善完全実施を継続審議とすることを告げ、15年度賃金協定を締結した。

5月15日の労使協議会で組合は、組合事務所問題についての歴史的経過を説明し、7項目改善には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、Y5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。

組合は、7項目改善の完全実施に議題を絞り、改めて会社に団体交渉を求め、団体交渉が6月9日に行われたが、Y5社長は、便宜供与は「将来的には別として現在は再開は考えていません。」、支給賃率は「月例56%・分離給5%・有給休暇分が2%~5%程度となっている。」と述べ、7月28日の団体交渉でも、「いずれにしても会社としては支給賃率というのは有給休暇を含めて現実に63%払っているという考えです。」との従来の回答を繰り返し、組合の要求に応じなかった。

7項目改善の書面が作成された以降、会社は、14年春闘で、7項目改善の書面中(1)に相当する部分に関し「足切スライドを採用します。」と、15年の春闘で、(2)に関し「隔日勤務者の足切額516,000円を480,000円とする。」と、(3)に関し「足切未達者(最低賃率)は48%から50%にし引上げます。」との改善を組合に回答した。

なお、7項目改善の書面中(6)は実施時期に関するもので(4)及び(5)と一体で、(7)は現状を維持することが改善とされるもので実施済みであり、以降の労使の事実上の対立点は、「(4)賃率を平均63%とする。」と「(5)便宜供与は今後双方前向きに協議する。」の二つとなった。

【甲30~36、105、125、乙45、53、4審p12~13、5審p7~9、15~16、21~22、6審p35~39、

申p14~16】

(3) 本件不当労働行為救済申立て等

15年10月29日、組合は、会社の行為は支配介入に当たるとして、「チェックオフの再開」、「組合事務所賃料等の支払い」、「賃率63%とする賃金協定の締結」等を求めて本件不当労働行為救済申立て（都労委平成15年不第98号）を行った。

さらに、組合と組合員は、12月25日、会社、北海道交運及びY2を被告とし、「便宜供与の中止ないし廃止をしたこと」、「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、また、「合意の実施の遅延」は、北海道交運ないし会社の債務不履行にも当たるとして、損害賠償を求め東京地方裁判所に訴えを提起した。

【甲125、乙41、5審p15】

(4) その後の団体交渉

その後も、組合は、7項目改善の完全実施等を求めたが、16年4月6日の団体交渉でY5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。また、Y2 7項目の書面については会社との合意文書ではない。」と、4月16日の団体交渉でも、「去年お答えした通りでいきます。」と説明し、17年5月14日の団体交渉では、「63%については・・・、組合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。」と述べて、係争中を理由に協議に応じようとしなかった。

18年3月27日の団体交渉で、新たに就任したY1社長は、「Y5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、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。」などとして、便宜供与の再開を拒否している。

【甲116～125、乙53、5審p10～13、23～24、6審p39～43】

(5) 判決の履行

17年8月29日、東京地方裁判所は、便宜供与中止ないし廃止による組合の被った損害200万円と遅延損害金の支払いを会社に命じ、18年5月17日、東京高等裁判所もこれを維持した。

18年7月11日、会社は、上記200万円と遅延損害金を組合に支払った。

【甲126、乙41、5審p15、6審p44、甲最陳】

(6) 本件「予備的」救済申立て

当初予定の証人調べが全て終了した後の18年3月15日、組合は、準備書面で、便宜供与の廃止と再開拒否は一体で「継続する行為」に該当すると主張し、あわせて、「被申立人が、いずれも誠実に団体交渉に応じなかった事実は、本件（都労委平成15年不第98号）不当労働行為救済申立書14ページから18ページに記述したとおりであり、7項目合意後の誠実団交義務違反を理由とする救済命令を予備的に申し立てる。」として当初の支配介入であるとする請求内容を「予備的」に変更した。

これに対して、会社は、準備書面で、「継続する行為」の該当性について反論するとともに、「予備的」救済申立ては認められない等と反論したが、19年2月2日、審問が行われ、組合及び会社の証人に対し尋問が行われた。

【甲準8、乙準8、9、6審p1～49】

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 便宜供与の廃止と再開拒否

便宜供与の廃止

チェックオフは約30年に渡って行われ、廃止の時期は、組合の闘争開始から4か月後で団体交渉の最中であり、不当労働行為救済申立ての4日後に通告され、同時に他の便宜供与の廃止も行われた。また、会社に、廃止の必要性や合理性はなかった。

本件は、済生会中央病院事件の最高裁判決とは事案を異にするもので、会社が主張する違法状態の解消との理由は、13年9月4日の廃止通告後の交渉でも告げられたことはなく、本件審査に至るまでなされたことはない。

チェックオフ廃止、賃料支払い拒否等便宜供与の廃止は、組合の新賃金体系導入反対や不当労働行為救済申立てに対する報復であり、邪魔となる組合を弱体化し、新賃金体系を導入するために行った組合の活動・運営に対する支配介入である。

7項目改善の拘束力

北海道交運は、傘下のグループ会社全体の労務方針や経営方針の大枠を決定し、グループ内の社長を実質的に決定する特異な存在である。

「便宜供与は今後双方前向きに協議する。」等7項目改善が記載された書面は、北海道交運の代表理事が記名押印したもので、その内容は具体的であり、作成に際しては同代表理事が問題となる箇所を指摘して一部を削除・変更した。その目的は争議の収拾で、新賃金体系受入れの交換条件であり、労使に対して拘束力を有するものである。

便宜供与の再開拒否

組合は、7項目改善の合意に基づき、便宜供与の再開等を求めたが、会社は、「7項目の事は全く知らないし、聞いていない。」とか「現在は再開は考えていません。」とか述べて団体交渉に不誠実に対応し、便宜供与の再開を意図的に遷延させている。

7項目改善は新賃金体系導入と引換えに合意したもので、これを実施しないことは、組合に打撃を与え組合員の信頼を失わせることを目的とした一連の不当労働行為で、組合の活動・運営に対する支配介入及び団体交渉拒否である。

(2) 賃率63%の実施

会社と組合は、「有給補償を含まない賃率を62.5%とする。」とほぼ合意していたが、その後、会社は、「有給補償を含まない賃率は61%である。」と態度を変え、以降、「有給補償を入れると賃率は63%を超えている。」との詭弁を繰り返し、有給補償を含まない賃率63%の実施を意図的に遷延させている。

7項目改善は新賃金体系導入と引換えに合意したもので、書面に記載された賃率63%には有給補償は含まれていず、これを実施しないことは、組合に打撃を与え組合員の信頼を失わせることを目的とした一連の不当労働

行為で、組合の活動・運営に対する支配介入である。

(3) 却下事由への反論

労働組合法は、「継続する行為にあってはその終了した日」を起算点とするとの規定を設けたが、その趣旨は、そもそも労使関係が継続的関係であり、不当労働行為が一つの目的のために連続して行われることが多い現実を直視して、申立期間の限定を緩和するところにあり、客観的に一体をなすと評価し得る一連の行為はこれに該当する。

会社のチェックオフ廃止等の意思決定、毎月の拒絶行為は一体として一個であり、組合が7項目改善の合意と引換えに新賃金体系を受諾したにもかかわらず、会社が便宜供与の復活を拒否し続けたという一連の行為は、組合弱体化の意図が継続していることの発露である。

組合は、当初の申立てで、14年と15年の団体交渉の実態について具体的に主張し、その事実を基礎として、予備的申立てで誠実な団体交渉を求めるとしたもので、当初の請求の趣旨との関係で予備的としている。

組合は、予備的申立て後の準備書面で16年春闘以降の団体交渉に関する具体的事実を主張し、会社も準備書面で反論し、審問手続も行われたのであり、不意打ちその他の手続的不公正はない。

2 被申立人会社の主張

(1) 却下事由の存在について

13年9月4日の便宜供与廃止通告と9月末からの実施を不当労働行為とする15年10月29日の本件申立ては、行為の日から1年を経過している。

この1年は、除斥期間であり、時効と異なり援用を要せず、中断、停止もなく、一連の行為は、「継続する行為」ともみなされない。

本件予備的申立ては、14年から18年の交渉態度を不誠実とするもので、実態は追加申立てである。労働委員会の命令の裁量権は認められているものの、時機に遅れた予備的申立てを認めるべきではない。

本件では、改めて証人尋問が行われたが、労働組合法は、審問開始前の争点整理と審査計画の作成を定めており、実質審理終了後の予備的申立てを認めることは、審査計画を作成した労働組合法の趣旨に反する。

(2) 便宜供与の廃止と再開拒否

便宜供与の廃止

便宜供与は、争議行為や事前通告なしに監督官庁へ申入れを行わない等の組合の対応を前提とすることを労使で確認していた。しかし、敷地内での抗議行動やストライキの実施等労使の確認に反する組合の義務違反があり、会社は、便宜供与を廃止した。

チェックオフは、昭和47年の組合の要請に基づき行ってきたが、チェックオフ協定は締結していない。チェックオフの要件について最高裁判所は、済生会中央病院事件（平成元年12月11日判決）で、「労働者の過半数を代表する者との合意」、「書面による協定」が必要とし、要件を具備しない限りは労働基準法に違反するとした。

本件チェックオフの廃止は、労働基準法違反の状態を解消するためのものであり、不当労働行為ではない。

7項目改善の拘束力

北海道交運は、会社とは別法人で、労使交渉に決定権を有していない。

7項目改善が記載された書面は、組合と北海道交運代表理事とのやり取りを記載したもので、7項目は今後の交渉議題の確認であり、組合や会社の表示はなく、実施する旨の記載もない。

本件7項目改善は、会社が実施する義務のある合意とは認められず、本件書面に会社への法的拘束力はない。

便宜供与の再開拒否

組合の便宜供与再開等の要求は、他の交渉事項と併記されたもので、交渉事項の一部について不誠実というのは評価としてあり得ず、団体交渉において、誠実か否かを判断する要素は、自己の主張について説明を尽くしているか否かである。

組合は、便宜供与の復活に応じなければ不誠実であると主張するが、会社に便宜供与の復活に応ずる義務はなく、団体交渉は決裂若しくは行詰り状態とみなされるものである。

(3) 賃率63%の実施

会社は、賃率63%を既に支払っており、組合には、新賃金体系の賃率は有給補償を含めて63%であると説明し、組合もこれを認識していた。

7項目改善を記載した本件書面に会社への法的拘束力はないが、この書面作成当時の状況は、会社及びY2が有給補償を含めない賃率を61%にするとの態度を堅持し、他の組合とは交渉が成立していた時期であり、Y2が独断で、有給補償を含めない賃率を63%に上げるとの合意を成立させたとは考えられない。

3 当委員会の判断

(1) 申立期間の徒過について

本件申立ては、平成15年10月29日になされたものである。したがって、本件申立てのうち、13年9月4日の便宜供与廃止通告やその9月末からの実施、13年の団体交渉における会社の態度など、14年10月28日以前の実態が不当労働行為であると主張する部分については、却下せざるを得ない。

組合は、チェックオフ廃止等の意思決定と毎月の拒絶行為は一体として一個の行為であるなどと主張する。しかしながら、仮に、背後に組合弱体化の意図が継続的に存在していたとしても、上記一連の行為を、たとえば査定とそれに基づく賃金の支払いなどと同様に全体として一個の「継続する行為」とみることが困難であり、それぞれ独立した一個の行為といわざるを得ない。

(2) 予備的と称する申立てについて

会社は、「本件予備的申立ては、実態は追加申立てであり、時機に遅れた予備的申立てを認めるべきではない。」と主張する。

しかし、本件における予備的に誠実な団体交渉を求める申立ては、組合が当初の申立書に記述した事実を基礎として申し立てたもので、実質的には請求内容の変更とも解されるものであり、その後、会社は準備書面で反論し、証人調べも行われている。したがって、会社の主張は採用することができない。

(3) 本件便宜供与の再開に係る団体交渉の拒否

本件事実関係

新賃金体系導入を巡る争いの発生から本件申立てに至るまでの事実関係は、前記第2、4ないし6で認定したとおりである。

すなわち、会社は、13年3月7日の団体交渉で新賃金体系の導入を組

合に提案し（第2、4(1)）、組合は、大幅賃下げになるとして5月11日以降、決起集会やストライキ等の闘争戦術を行使して会社と対立し（同(2)）、会社は、6月15日、組合員らに夏季一時金を支給しなかった（同(3)）。組合は、7月16日に北海道で、8月3日に両国のホテル前で抗議行動を行い（同(4)）、8月31日、夏季一時金の支給等を求めて不当労働行為救済申立てを行ったところ（同(5)）、会社は、9月4日、便宜供与の廃止を組合に通告した（同(6)）。

そこで、組合は、9月19日、北海道交運の代表理事と面会して会社との交渉を要請し、9月21日から10月13日までの間、会社で対角線交渉が行われたが交渉は決裂し（同(7)）、11月頃には、組合員が約340名から約250名に減少し、組合が交渉権の委任を受けていた約110名の非組合員も10人不足となった（同(8)）。

事態打開のため組合は、12月18日、北海道交運代表理事 Y 2 と交渉し（第2、5(1)）、12月21日、7項目改善を記載した書面が作成され（同(3)）、争いを集約するとして、12月22日、会社と賃金協定を締結して新賃金体系を受け入れ、13年春闘は妥結した（同(4)）。

しかし、会社は、14年3月6日の団体交渉で、「7項目に関しては、全く知らない事である。」と、4月15日の団体交渉でも、「7項目の事は全く知らないし、聞いていない。」と述べ、11月21日の団体交渉で、「チェックオフは・・・今は・・・」と言葉を濁し（第2、6(1)）、15年3月3日の労使協議会で、7項目改善について、「そのような書面は当社にはかかわりない。」と述べ、4月14日の団体交渉、5月15日の労使協議会、6月9日の団体交渉では、便宜供与は再開しない旨を重ねて表明し、組合の要求に応じなかった（同(2)）。

7項目改善についての会社の対応

会社は、「北海道交運は、会社とは別法人で、労使交渉に決定権を有していない。」、「7項目が記載された書面は、・・・会社が実施する義務のある合意とは認められない。」、「組合の便宜供与再開等の要求は、他の交渉事項と併記されたもので、交渉事項の一部について不誠実というのは評価としてあり得ない。」などと主張する。

しかし、北海道交運は会社とは別法人の協同組合であるとはいえ、平成15年7月までは、傘下の加盟会社の社長に代表権はなく、北海道交運の代表理事が加盟会社の代表取締役を兼務し、加盟会社間で社長、部長等の人事交流が行われるなど（第2、2(1)）、その実態は、一般の協同組合と加盟会社との関係とは異なり、北海道交運と加盟会社とは強い結びつきを有する特別の関係が認められるところである。加えて、秋闘や春闘で北海道交運の理事が会社の団体交渉に出席したりし、会社も組合に、「太陽については、本部と連絡を密にし協議を重ね解決したい。」、「北海道に聞いてみなければわからない。」、「交運本部で調整の最終段階に入った。」、「交運本部に飛び、再度協議してくる。」、「北海道交運の方針は、5月に行われた経営会議の場で決定しており、全社長に通達をしている。」などと述べ、組合も、機関紙で、「北海道の顔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。」、「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・・・」、「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・・・」、「北海道と東京間の逃避行を続け、・・・」などと会社の対応をたびたび批判した事実（第2、2(2)）からすると、北海道交運は会社の労使関係に大きな役割と影響力を有していたことが認められ、その実態は、労使関係上の当事者と同視できるほど密接な関係が認められるから、会社は、7項目改善の書面を尊重すべき立場にあるというべきである。

さらに、本件7項目改善の書面作成に至る経緯は、前記 で述べたとおり、組合が新賃金体系の導入に反対して抗議行動やストライキを行い、会社が便宜供与の廃止を通告し、対角線交渉が行われたが交渉は決裂し、組合員等が減少する等の一連の事実関係を踏まえ、組合が事態打開のため北海道交運の代表理事と交渉したものと解されるのであり、作成した書面には北海道交運代表理事の記名押印があり（第2、5(3)）、その目的は、組合が7項目改善を受け入れ、それと引換えに新賃金体系を受け入れ、問題点は今後の交渉で解決するとして争いを収拾することであったと解される。事実、書面作成の翌日には、会社と組合とは、13年度の

賃金協定を締結し、13年春闘は妥結した（第2、5(4)）。また、この書面作成に先立つ18日の交渉にY3社長は同席しなかったものの、同社長は東京から北海道交運に来ていたこと（第2、5(1)）が認められる。

にもかかわらず、会社が「チェックオフは・・・今は・・・」、「そのような書面は当社にはかかわりない。」、「将来的には別にしても、今は再開する意志はない。」などと述べ（第2、6(1)(2)）、便宜供与再開を拒否している事実が認められるが、7項目改善の書面は、会社の労使関係に大きな役割と影響力を有し会社と密接な関係が認められる北海道交運代表理事が記名押印したものであること、書面作成に先立ち行われた18日の交渉当日、Y3社長も北海道交運に来ていたこと、書面作成の翌22日、会社と組合とは、13年度の賃金協定を締結し13年春闘が妥結したことを併せ考えると、上記のような会社の発言は、不自然で到底信用することができず、団体交渉に臨む会社の態度としては極めて不誠実である。

不当労働行為の成否

以上を総合すると、7項目改善の書面を尊重すべき立場にあった会社が、本件便宜供与再開に向けての団体交渉において、7項目改善の書面の存在を殊更無視して対応したことは、不誠実な団体交渉に該当する。

(4) 本件賃率63%の実施

組合は、賃率について会社と、「有給補償を含まない賃率を62.5%とするとほぼ合意していた。」と主張する。仮にそのような合意が存在する場合には、会社が上記賃率の実施を拒否し続ける行為が申立期間の制限に抵触することなく不当労働行為に当たる可能性が生ずるので、以下検討する。

確かに、組合が13年3月23日の団体交渉で、「2%近くの賃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。」として再検討を求めた（第2、4(1)）ことは認められる。しかし、会社は、3月17日の団体交渉で、「賃率は、有給休暇補償、交通費込みで総額の平均63%とする。」と述べ、4月4日の団体交渉でも、「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。」と提案するなど(同)、その時点での会社の認識は、有給補償2%を含まない賃率は61%であったとしていたことが伺われるもので、当時、組合と会社が「有給補償を含まない賃率を62.5%とするとほぼ合意していた。」と解するのは不自然で、かつ、合意の存在を裏付ける疎明もないことから、組合の主張は採用することができない。

賃率について会社は、3月17日の団体交渉で、「賃率は、有給休暇補償、交通費込みで総額の平均63%とする。」と述べ、4月4日の団体交渉でも、「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。」と提案し、5月10日の団体交渉でも、(有給補償を含まない)賃率は61%である旨の回答を行い(第2、4(1))、10月6日の自交総連東京地連との対角線交渉でも、Y2取締役は、「平均としての63%(56%+5%+非稼働率)を目安にセットした賃金である。」(同(7))と述べるなど会社は、一貫して、賃率63%には有給補償が含まれる旨の説明をしていたことが認められる。

これに対して組合は、3月23日の団体交渉で、「2%近くの賃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。」として再検討を求め、5月10日の団体交渉でも、「前任者の回答より更に賃下げされた協定書案に応ずる事は出来ない。」(第2、4(1))などと反対していたことは認められるものの、「賃率63%には有給補償は含まれていない。」との明確な労使の合意が存在していたとはみられない。

さらに、組合は、「7項目改善の書面に記載された賃率63%には有給補償は含まれない。」と主張する。

7項目改善の書面作成に至る経緯、書面の形式、その目的等は前記(3)で判断したとおりであるが、これらの事情に加えて、書面を作成した13年12月21日の交渉には、18日の交渉結果を持ち帰り組合員らの批判を受けたX2委員長が、再度北海道交運を一人で訪れY2とやり取りしたこと(第2、5(2)(3))、この書面には、改善点として「賃率を平均63%とする。」と記載されてはいるが、「会社が行った設備投資(クレジットカード機器)については現状を維持する。」(同(3))との必ずしも改善点でない項目も含まれていること、18日の話合いで、賃率63%の中に

有給補償を含むか含まないかという話は一切なされず（同(1)）、同書面には、賃率63%の中に有給補償を含むか否かが記載されていないこと（同(3)）などを総合すると、この7項目改善は、時折見受けられる労使紛争の一定の決着としての玉虫色の解決とも受け取れるものであり、組合が主張するように、賃率63%には有給補償は含まれないとの明確な合意があったとまではいえない。

以上、会社は、一貫して、賃率は有給補償を含めて63%であると説明しており、また、北海道交運と会社との間には、組合に対する労使関係上の当事者として同視できるほど密接な関係が認められ、会社は、7項目改善の書面を尊重すべき立場にあったというべきであるが、この書面に記載された賃率63%には有給補償は含まれないとの明確な合意があったとまではいえない。

(5) 本件救済方法について

本件の救済としては、主文第1項及び第2項のとおり、便宜供与全体の再開に向けての団体交渉に会社が誠意をもって応ずること、及び文書を掲示することを命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件便宜供与再開に向けた団体交渉における会社の対応は、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。

平成19年11月20日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三