



券」という。)購入代金(以下「代」という。)相当額を通勤手当として支給していた。平成13年6月の団体交渉で、エッソ及びモービルは、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」又は「ス労自主」という。)に対し、自動車通勤手当(以下「本件自動車通勤手当」という。)の導入を提案した。

その後、組合と会社とは、本件自動車通勤手当の導入を議題とする団体交渉を多数回行ったが、組合は、従前の手当より減額になることなどを理由に同意しなかった。16年2月16日の団体交渉で、会社は、「手当の申請を行っていただくようご案内申し上げたい。」と述べ、本件自動車通勤手当の対象であるス労自主の組合員5名に対し、2月20日付け及び3月5日付けで「自動車通勤手当の申請について」と題する文書を送付した後、3月分の給与で、本件自動車通勤手当の4月から9月までの分を支給した。

本件は、会社が組合との合意なしに本件自動車通勤手当を導入したことが、組合に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合との間で合意に至っていない自動車通勤手当制度を、組合員に対して強制又は一方的に実施してはならない。
- (2) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人ス労自主は、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、会社の従業員、元従業員及び被解雇者で構成されている。本件結審時(平成20年7月1日)の組合員数は33名である。
- (2) 被申立人会社は、石油、石油化学製品と同関連商品の販売及び日本におけるエクソンモービルグループ(以下「グループ」という。)各社の管理統括を主たる業務とする有限会社で、従業員数は約700名である。なお、グループ全体の従業員数は、約2,600名である。
- (3) その他の組合

会社には、ス労自主のほかに、申立外エクソンモービル労働組合(本件申立時)及び同全石油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以

下「ス労」という。)があり、グループを構成する申立外東燃ゼネラル石油株式会社(以下「東燃ゼネラル」という。)には、申立外東燃ゼネラル石油労働組合(本件申立時)及び同全石油ゼネラル石油労働組合がある。

## 2 本件自動車通勤手当の導入

エッソ及びモービルでは、自家用車を使用して通勤する従業員に対しても、従来、通勤手当として、公共交通機関を利用した場合の、電車については6か月の定期券代相当額を、バスについては3か月の定期券代相当額の倍額を、半年ごとに支給していた(ここに至る経緯については、後述する。)

平成12年7月1日、エッソ及びモービルは、グループ企業である東燃ゼネラルと業務を統合し、新たに設立したエクソンモービルマーケティングサービス有限会社に燃料油・潤滑油等の販売業務を、同じくエクソンモービルビジネスサービス有限会社に経理、ファイナンス、人事、情報システム、広報及び調達等の業務を、それぞれ委託することとした。これにより、エッソ、モービル及び東燃ゼネラルの各社に所属する従業員は同一の職場で勤務するようになった。そして、エッソ及びモービルは、グループ各社間において異なっていた、各種手当の制度を整合化(統一)する必要があるとの考え方に基づき、従来、東燃ゼネラルの事業所に適用していた自動車通勤手当を導入することを決定した。

エッソとモービルとは、14年6月1日付けで組織を統合(合併)し、エクソンモービル有限会社に商号を変更した。

【甲37、当委員会に顕著な事実】

## 3 本件自動車通勤手当の概要

本件自動車通勤手当は、対象となる事業所に勤務する従業員のうち、自家用車での通勤を選択した者に対し、自宅から勤務地までの走行距離に応じて、一定の単価を基に算出した金額を支給するというものである。

つまり、通勤手段として自家用車を使用するか、公共交通機関を利用するかは、各人の選択に委ねられているが、選択した以外の通勤手段で通勤することは原則として認められていない。公共交通機関の利用を選択した

者には、従来どおり、公共交通機関における通勤手当が支払われた。

ス労自主組合員のうち、本件自動車通勤手当の対象者は5名であったが、その支給額は、公共交通機関を利用した場合の支給額より減額となった。

【甲2、甲36、甲37、3審p18～p19、4審p40、5審p38～p41、6審p17～p20】

#### 4 事業所における通勤事情及びT Mカーポリシー

##### (1) 事業所における通勤事情

名古屋油槽所（愛知県名古屋市）は、石油元売り各社や火力発電所などがある埋立地に所在し、本件自動車通勤手当を導入した頃、朝夕の通勤時間帯のバスは、1時間に2～3本であった。当時、名古屋油槽所に勤務していた組合員は、午前7時頃からの早朝勤務などのために自家用車で通勤せざるを得ず、他の従業員も、多くは自動車通勤であった。

伏木油槽所（富山県高岡市）は、本件自動車通勤手当を導入した頃、朝夕の通勤時間帯のバスは、1時間に1本程度であった。当時、伏木油槽所に勤務していた従業員のうち、徒歩で通勤できる者以外は自動車通勤していた。

また、伏木油槽所では、4年7月から12年10月まで、「直勤務」と呼ばれる交替勤務と「日勤」と呼ばれる勤務からなる特殊勤務制を導入していた。「直勤務」とは、週4日、1日当たり9時間10分勤務するもので、「日勤」とは週5日、1日当たり7時間20分勤務するものである。9年頃、組合と会社との間で覚書を結び、直勤務を行うために公共交通機関の利用による通勤ができない従業員に対して、公共交通機関の利用による通勤手当以外の自家用車通勤手当の支給や通勤のために自動車を購入する場合の資金の融資などを行っていたことがある。日勤者であっても、直勤務に従事した場合は自家用車通勤手当の対象となり、自動車購入資金貸付けの対象になっていた。

##### (2) T Mカーポリシー

会社では、営業職の従業員が業務のために自家用車を使用することがあり、その業務に使用する自家用車を「テリトリーマネージャーカー」（以下「T Mカー」という。）といい、その手当を支出するための基準を設けているが、これを「テリトリーマネージャーカーポリシー」（以

下「TMカーポリシー」という。)と称している。

TMカーポリシーでは、本件自動車通勤手当にはない定率走行手当が支給されるなど、異なる取扱いがなされていた。

会社には、専門職(大学又は大学院を卒業した者)と事務・技能職(短期大学又は高校などを卒業した者)の別があり、営業職に就いているのは専門職であり、本件自動車通勤手当の支給対象となる油槽所(LPG油槽所を含む。)及び潤滑油工場に勤務する者は、概ね事務・技能職の者であった。

【甲36、甲40、甲41、甲43、3審p20～p28、5審p8～p9、5審p25～p37、5審p41～p44、  
6審p11～p13】

## 5 13年3月の通勤手当支給方法の変更

エッソ及びモービルは、従業員に対する通勤手当の支給方法を、従来、1か月の定期券代相当額を毎月支給していたものから、電車については6か月の定期券代相当額を、バスについては3か月の定期券代相当額の倍額を、年2回(3月と9月)前払いするという方法に変更し、ス労自主組合員に対しては、13年3月から実施した。

組合は、通勤手当支給方法の変更は、労働条件の不利益変更である、会社は、定期券を購入すれば不利益はないと主張するが、会社は、従来、自家用車を使用して通勤することを容認しており、これらの者にとっては収入減である、などと主張し、会社が組合との合意なく、通勤手当支給方法を変更したことは組合に対する支配介入及び組合員に対する不利益取扱いに当たるとして、14年3月22日、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成14年不第18号及び同19号事件)が、当委員会は、別件(都労委平成14年不第4号、同5号、同15号、同57号、同73号、同104号及び同105号事件)と併合して審査の上、19年11月1日、いずれも不当労働行為には当たらないとして、これらの申立てを棄却する命令を発した。

13年2月16日、通勤手当支給方法の変更を議題とするエッソとの団体交渉の中で、組合が、「通勤手当支給方法の変更は、組合員の実質的な収入減である。会社は定期券を買うから変わらないというが、自家用車通勤を行っている者もいる。」と述べたのに対し、エッソは、「自動車通勤につ

いては別途考えています。」と述べていた。

【当委員会に顕著な事実】

## 6 本件自動車通勤手当導入の会社提案

### (1) 第1次提案

13年6月、エッソ及びモービルが、「自家用車通勤手当の改定（案）」、「自家用車通勤手当・料率算定フォーミュラー」及び「自家用自動車・通勤手当の改定 補助資料」により、組合に提案した内容の要旨は以下のとおり（以下「第1次提案」という。）である。

「自家用車通勤手当の改定（案）」

#### ア 対象事業所

川崎工場、清水工場、堺工場、和歌山工場、総合研究所（以上、東燃ゼネラルの事業所）に加え、油槽所（LPG油槽所を含む。）、潤滑油工場（以上、エッソ及びモービルの事業所）に勤務する従業員を追加する。

#### イ 通勤手段

自家用車で通勤する場合

#### ウ 手当の算定方法

自宅から勤務場所までの往復距離 × 18円 / km × 会社の営業日数

金額については、別途、料率算定フォーミュラーを定め、必要に応じて半年ごとに見直す。

#### エ 支給対象期間及び支給方法

4月1日から9月30日までの期間の分について、3月に支給し、10月1日から翌年3月30日までの期間の分について、9月に支給する。

「自家用車通勤手当・料率算定フォーミュラー」及び「自家用自動車・通勤手当の改定 補助資料」

以下のアからウの金額の合計額約18円 / kmを走行距離当たり補助金額とする。

#### ア ガソリン代

走行距離当たり単価11.0円 / km

6 か月平均の R P P ( リーテイル・ポンププライス = 全国平均 )  
を算定し補助単価を定める。

イ メンテナンス費用

3.13円 / km

オイル、タイヤ、A T F、車検費用について、6.3円 / kmの約50%  
を会社が補助する。

ウ 任意保険料

3.85円 / km

年間保険料 ( 12万円 ) ÷ 走行距離 × 50%の額を会社が補助する。

【甲37、3 審p29 ~ p32、5 審p11】

(2) 第2次提案

13年12月、エッソ及びモービルが、「自家用車通勤手当の再改定提案  
経緯」「料率算定フォーミュラーの再提案内容」及び「駐車料金補  
助：新規提案」により、組合に提案した内容の要旨は以下のとおり ( 以  
下「第2次提案」という。 ) である。

「自家用車通勤手当の再改定提案 経緯」

第1次提案のうち、ア 対象事業所、イ 通勤手段、エ 支給対象  
期間及び支給方法についての変更はなく、ウについて、以下のような  
改定提案がなされた。

ウ 手当の算定方法

自宅から勤務場所までの往復距離 × 20円 / km × 会社の営業日数

( 料率算定フォーミュラーの変更により改定 )

「料率算定フォーミュラーの再提案内容」

以下のアからエの金額の合計額約20円 / kmを走行距離当たり補助金  
額とする。

ア ガソリン代

走行距離当たり単価9.8円 / km

算定方法に変更なし。

イ メンテナンス費用

費用実態を反映した方法に見直すこととし、4.1円 / kmを会社が補

助する。

ウ 任意保険料

5.1円 / km

年間保険料（8万円）÷走行距離の額を会社が補助する。

エ 強制賠償保険（追加）

0.8円 / km

新車登録時及び車検時の保険料（約1万3千円）÷走行距離の額を会社が補助する。

「駐車料金補助：新規提案」

転勤に伴い、新任地で通勤に自家用車を使用する者に対し、一定の条件において、駐車場料金を補助する。

【甲2、甲23、甲25、甲37】

7 本件自動車通勤手当導入をめぐる団体交渉

(1) 13年の団体交渉

13年6月6日の団体交渉で、エッソは、組合に対し、「自家用車通勤手当の改定（案）」、「自家用車通勤手当・料率算定フォーミュラー」及び「自家用自動車・通勤手当の改定 補助資料」に基づき、第1次提案を行い、自家用車で通勤する者に対する通勤手当を実態に合わせて支給すると述べた。6月7日の団体交渉で、モービルは、組合に対し、前日のエッソと同様の発言を行った。

10月18日のエッソ、10月19日のモービルとの団体交渉において、組合は、本件自動車通勤手当の導入は、エッソ及びモービルが、従業員が通勤時間等を考慮して購入している自動車を、エッソ及びモービルの経費節減のために使おうとしているものだと述べた。これに対し、エッソ及びモービルは、実態に合わせるのが提案の趣旨であるが、提案の説明内容と実際の計算結果とにずれがあったので、いったん棚上げにし、再提案させてもらいたい旨を述べた。

12月14日の団体交渉で、モービルは、組合に、「自家用車通勤手当の再改定提案 経緯」と題する文書等を交付し、第2次提案を行った。12月20日、エッソは、組合に、同じ文書を交付した。

【甲1、甲2、甲3、甲4、甲6、甲37、乙1の1、乙1の3、乙2の1、乙2の3、  
3審p28～p32、4審p2～p7】

(2) 14年の団体交渉

14年は、組合とエッソとの団体交渉が1月11日に、エッソ及びモービルとの団体交渉が2月25日に行われたほか、両社合併後の10月10日、11月8日と12月4日に組合とエクソンモービルとの団体交渉が行われた。

14年1月11日の団体交渉で、エッソは、第2次提案について説明した。主な変更点は、料率算定フォーミュラーの変更により、手当額の算定単価が18円/kmから20円/kmになったことであった。

11月8日の両社合併後の団体交渉で、会社（エクソンモービル）は、10月時点で、グループ内の1,100名の自動車通勤者はすべてが新しい取扱いに従っている、ス労自主組合員で、従来取扱いに従って、自動車通勤しているにもかかわらず公共交通機関の利用による通勤手当を受けている者は、事故が起きた場合、通勤災害の認定に際して不利な取扱いになる可能性がある、と発言した。また、実態と異なる通勤手当の支給について、会社の監査部門から、是正すべきであるとの指摘を受けていること、できれば15年4月からは新しい方法をとってほしいことなどを述べた。

12月4日の団体交渉で、会社は、11月8日の団体交渉での会社の発言に触れ、会社が自家用車での通勤を認めているかいないかは、通勤途上災害の労災認定には関係ない、と述べた。

組合は、「労働条件の改悪であり、了解するには時間がかかる。手当が減るのに経過措置がなさすぎる。どういうものなら合意できるのか、精力的に話し合いましょう。」と述べた。

【甲1、甲2、甲11、甲12、乙1の4、乙3の1、4審p7～p15】

(3) 15年の団体交渉

この年は、1月から11月までの間に計13回の団体交渉が行われた。

2月28日の団体交渉で、組合は、第2次提案で任意保険料補助の算定の基礎が、12万円から8万円に変更になった理由を質した。会社は、堺及び和歌山の製油所及び工場で自動車通勤している15～16人に聞取

り調査をした結果、任意保険料が概ね 8 万円以下であることが明らかになった、と述べた。組合は、「自動車購入費用が全く入っていないのはどういう意味か。」、「なぜ、自動車税と重量税を除外するのか。」などと述べた。会社は、「公共交通機関では不便だとかいう問題はあがるが、（通勤手段については）複数の選択肢が存在していることは事実である。」、「個人所有の車ということである。」、「会社は別に自動車で来てくださいと言っているわけではない。原則は公共交通機関である。ただ、自分の車を使ったほうが便利だと言われるから、変動費の部分をカバーしようということである。」、「100%見ていくつもりはない。」などと述べた。組合は、「次回以降、先ほどの議論、会社の説明も含めて、組合から提案する。」と述べた。会社は、「これだけ時間をかけているから、・・・最終的にはやらざるを得ないのではないか。」と述べた。

3月14日の団体交渉で、会社は、4月の実施を半年間延期し、10月から実施したい旨を述べた。

3月27日の団体交渉で、会社は、組合の「逆提案」を早めに示してほしいと述べた。

5月23日の団体交渉で、組合は、会社に「自動車通勤手当提案に対する組合の提案」（以下「5.23組合提案」という。）により、本件自動車通勤手当について、組合の提案を行った。

その中で組合は、組合と会社とは、従来、通勤手当は公共交通機関を利用した場合の1か月の定期券代相当額が実際の通勤手段を問わず支払われるものとして、相互に異論なく運用されていたものであり、（ ）現行の通勤手当を下回らないこと、（ ）自動車購入費用、自動車税、車検時の自動車重量税などを算定費用から除外せず、自動車購入と維持にかかわる必要な費用をベースにすること、が会社の自動車通勤手当提案を検討するための前提条件であるとして、具体的に8項目を示した。このうち、自動車重量税及び自動車購入費用にかかわる提案では、TMカーポリシーを基に算定した額を示した。

6月20日の団体交渉で、会社は、「自動車通勤手当に関する会社の

基本的立場及び組合所論に対する見解」(以下「会社見解」という。)を配付し、5.23組合提案に対する会社の見解を示した。

その中で会社は、( )会社は、従来、自動車通勤者を黙認してきただけであり、組合としても変化に柔軟に対応してほしいこと、( )工場、油槽所等の自動車通勤者は、満員電車と比較して車通勤による快適さや公共交通機関を利用する際の乗り換えなどの煩わしさがいないなどの、自動車通勤のメリットを享受していること、また、自動車は私用にも使われることから、車両購入や所有にかかる周辺費用に対する補助を行う考えはないこと、( )会社が手当を決定する際の考え方は、手当支給の必要性、支給対象の実態、世間水準などを考慮して妥当なレベルで支給するというものであり、1円でも安ければよいなどという考えはもっていないこと、を述べた。なお、組合は、5.23組合提案で、任意保険料、自動車重量税、自動車購入費用について、TMカー(ポリシー)に準拠して取り扱うよう求めた。これに対し、会社は、会社見解の中で、燃費については「TMカーポリシーに準拠したものである。」と説明したが、任意保険料については、「業務上その使用を“MUST”としているTMカー(ポリシー)とは同列に論じられない。」と述べた。

また、会社は、「組合の今回の提案は、会社として今後の検討の参考にしたいと思いますが、現時点ですぐに対応できる部分はありません。」と述べ、提案を変えるつもりはないとの意向を示した。そして、既にス労自主を除くすべての組合は会社提案に合意していることから、ス労自主にも理解してほしいと述べた。これに対して、組合は、エクソンモービル労働組合と東燃ゼネラル石油労働組合が妥結した後、ス労と交渉して修正し、フィードバックしているものもあると指摘した。

7月25日の団体交渉で、組合は、「自動車通勤手当提案に対する組合の反論と質問事項」を示し、会社見解に対して反論と質問を行った。

その中で組合は、( )会社が、「過去エッソ・モービルでは油槽所における自動車通勤者が少数であり」と述べているのは事実と反する、

( )会社は、自動車通勤を「黙認」してきたと述べているが、公共交通機関を利用したものとする取扱いは、30年以上にわたって行われ、労使間で異論なく運用され続けてきた、( )会社が、「通勤交通費は、他の多くの労働条件と異なり実費弁済的な色合いが強く」と述べるのであれば、なおさら会社の提案において、自動車購入費用や自動車重量税が算定の根拠から除外されているのはおかしい、などと反論した。

9月2日の団体交渉で、会社は、「自動車通勤手当に関する会社の基本的立場及び組合所論に対する見解( )」(以下「会社見解」という。)を示し、会社見解 に補足して会社の考え方を述べた。

その中で会社は、( )T Mカーは、あくまで会社が業務上の必要性を判断して、購入の段階から様々なルールを遵守することを前提にテリトリーマネージャーに手当てしているものであり、通勤の手段として用いる車とは本質的にその位置付けが異なるものと考えている、( )「自動車通勤者が少数」との認識は「全従業員に対して少数」との意味である、( )会社と組合とでは「実費」概念の捉え方が異なる、自動車購入費用、自動車重量税のような、車を保有することから発生する費用のすべてを会社が負担するものではない、などと述べた。

会社は、組合から再度要求が出ているので、実施をもう少し先に延ばすが、次回適用(来年4月)については延期することはない旨を述べた。また、会社は、他社はガソリン代程度であり、本件自動車通勤手当のレベルが高く、対象者が多いので、1円でも上げれば影響が大きい、などと述べた。

10月14日の団体交渉で、組合と会社とは、16年4月まで交渉を詰めていくことを確認した。

11月20日の団体交渉で、組合は、会社は4月まで実施を延期するとしているが、当初の考えを変えず、組合に押し付けようとしているだけであると述べた。

【甲1、甲2、甲15、甲16、甲17、甲19、甲20、甲22、甲23、甲24、甲25、甲27、甲28、甲29、乙3の4、乙3の5、乙3の6、乙3の8、乙3の10~14、3審p5、4審p15~p36】

#### (4) 16年の団体交渉

1月30日の団体交渉で、会社は、本件自動車通勤手当を4月以降、組合に対して適用することを考えている旨を述べ、同じ従業員なのに取扱いに違いがあるのは、公平性の点で問題があると述べた。組合は、納得して合意した組合と反対して拒否している組合とに、違いがあるのは仕方ないことだと述べた。

2月16日の団体交渉で、組合は、現行の通勤手当を下回らない、自動車購入費用や自動車税、車検時の自動車重量税などを除外せず、合理的な提案を行うべきであるとして、再度提案を行った。会社は、この提案について、「お聞きしましたが。」とした上で、「これ以上話を詰めるのが難しいと考え、4月1日以降やらせてもらいます。」、「手当の申請を行っていただくようご案内申し上げたい。」と述べ、今後、必要があれば話し合いたい旨を述べた。

【甲1、甲30、甲31、乙3の15、乙3の16】

#### 8 ス労自主組合員に対する本件自動車通勤手当の支給

16年2月20日、会社は、ス労自主の組合員のうち、本件自動車通勤手当の対象者である5名に対して、「自動車通勤手当の申請について」という文書を送付した。その中には、13年6月以降、ス労自主と協議してきたが、現時点で同意が得られていないこと、14年4月以降、ス労自主組合員以外の該当者は本件自動車通勤手当に変更しており、一部の者だけ異なる取扱いにはできないこと、本年4月以降、本件自動車通勤手当を適用するため、別紙により人事部宛てに3月5日までに申請すること、などが記載されていた。

これに対し、上記文書の送付を受けた組合員5名は、組合との合意がなされていないとして、同文書による申請を行わなかった。

3月5日、会社は、上記申請をしなかった5名の組合員に対し、「自動車通勤手当の申請について」という文書を送付した。その中には、3月給与で本件自動車通勤手当を支払うので、自宅から勤務事業所までの片道の通勤距離を人事部宛てに3月12日までにメールで知らせること、連絡がない場合は、会社が調査した距離で計算すること、などが記載されていた。

会社は、該当する組合員に、3月分の給与で、会社が調査した距離に基づいて、本件自動車通勤手当の4月から9月までの分を支給した。

【甲32、甲33、3審p15～p20、5審p23～p24、6審p16～p17】

#### 9 他の組合の組合員に対する支給

エッソ及びモービルは、エクソンモービル労働組合及びス労と、東燃ゼネラルは、東燃ゼネラル石油労働組合及び全石油ゼネラル石油労働組合と、それぞれ、通勤手当に関する協定を締結し、ス労組合員については14年4月分以降、その他の3組合の組合員については13年10月分以降、本件自動車通勤手当の支給を実施していた。

【乙4～7、4審p8～p9、6審p10～p11、7審p3～p4】

#### 10 本件不当労働行為救済申立て

16年3月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

会社の本件自動車通勤手当の提案は、労働者に1円でも多く払いたくないというだけの貧困な経営発想に基づくものであり、労働者を蔑視した考え方である。

従来、通勤手当は、通勤手段にかかわらず公共交通機関を利用した場合の定期券代相当額が支払われており、会社の提案があるまでは労使間で異論なく運用されていたものである。

組合員のうち、本件自動車通勤手当の対象者は5名であったが、いずれも公共交通機関を利用した場合の手当額より減額され、不利益を被っている。

自家用車を使用して通勤する従業員の多くは、油槽所など勤務地への交通手段が不便なために、やむなく行っているものである。各従業員は自家用車を私用に使うことがあるが、主に通勤のために自家用車を所有することによって、支給される通勤手当以上の費用を負担させられている。

組合は、自動車通勤手当に対して絶対反対の立場ではなく、「現行の通勤手当を下回らない、本来かかる自動車購入費用や自動車税、車検時の自動車重量税などを算定費用から除外するのではなく、自動車購入と維持にかかわる必要な費用を基本ベースにしたものであるならば、一定の合理性のあるものとして、その導入について検討する用意がある。」という考えで交渉を重ねてきた。組合は、交渉の過程で何回か具体的な逆提案を行ったが、会社はことごとく拒否し、当初の提案に固執したため、合意に至っていない。

16年2月16日の団体交渉において、組合は、改めて解決に向けた提案を行ったにもかかわらず、会社は、これを無視し、対象となっている組合員に対し、その実施を一方向的に通知してきた。これは、労働条件の不利益変更について、組合と合意に至っていない、かつ、組合員の同意も得ていない中で、他の組合との合意のみを理由に強行するものである。

労働条件の不利益変更に対して、組合には、反対する権利がある。反対している以上、労働条件の変更を実施できないのは当然である。そして、賛成している組合と反対している組合とを同一に取り扱うことは、差別的取扱いに当たる。また、反対している組合の意思を無視して、無理やり他の組合との合意事項を強制することは、支配介入に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

本件自動車通勤手当は、ス労自主以外の組合の組合員に対しても同時期に同条件で提案され、ス労組合員については14年4月分以降、その他のス労自主を除く組合員については13年10月分以降、いずれも合意に達して支給されている。会社は、ス労自主との間でも誠実に交渉を続けたが、合意に達することなく、16年3月に至ったため、やむなくス労自主組合員に対しても、他の従業員と同様の取扱いをすることを通告し、16年4月分以降、自動車通勤を行う者に対して、本件自動車通勤手当を支給することとしたものである。

このことから、ス労自主組合員を他の従業員に比べ、不利益に取り

扱っていないことは明らかである。

本件自動車通勤手当は、グループの業務統合に伴い、各社別々であった手当を整合化する必要が生じたことから実施したものであり、会社の監査部門から、通勤手当支給と通勤の実態を合わせるべきであるとの勧告がなされていたことも勘案したものである。通勤手段として、自家用車を使用するか、公共交通機関を使用するかは各人の選択に委ねられており、公共交通機関の利用を選択すれば、それを前提とした通勤手当が支給されることはいうまでもない。

会社は、団体交渉で十分な説明を行うとともに、会社の考えを述べるなど誠実に対応し、同意を得るべく長期間にわたり説得を続けたが、合意に至らなかった。そして、ス労自主組合員のみ異なる通勤手当を支給することは従業員間の公平性に欠けることから、16年3月、ス労自主組合員に対して、4月からの実施を通告したのである。

以上のとおり、会社は、ス労自主の弱体化を企図して本件における通勤手当の変更を行ったものではなく、支配介入には当たらない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 団体交渉の経緯について

#### 14年までの団体交渉

13年にエッソ及びモービルが、組合に対し、第1次提案及び第2次提案を行った（第2、7(1)）後、14年12月4日の団体交渉で、組合は、「労働条件の改悪であり、了解するには時間がかかる。手当が減るのに経過措置がなさすぎる。どういうものなら合意できるのか、精力的に話し合いましょう。」と述べた（第2、7(2)）ことからすると、結局、14年中に行われた団体交渉では、具体的な議論には至らなかったものである。

#### 15年3月までの団体交渉

2月28日の団体交渉で、第2次提案で任意保険料補助の算定の基礎が、12万円から8万円に変更になった理由について質疑・応答が行われたほか、組合は、自動車購入費用及び自動車税等が算定基礎に含まれない理由について質した（第2、7(3)）。これに対し会社は、公

公共交通機関では不便だとかいう問題はあるが、（通勤手段については）複数の選択肢が存在していること、個人所有の車であり、変動費の部分をカバーしようということであること、「100%見ていくつもりはない。」ことなどを回答した（第2、7(3)）ことからすると、一定程度具体的な質疑・応答が行われたものといえることができる。

#### 5.23組合提案及び会社見解

5月23日の団体交渉で、組合は、5.23組合提案により、現行の通勤手当を下回らないことを基本として、自動車購入と維持にかかわる必要な費用についてTMカーポリシーを基準として支給することなどの本件自動車通勤手当についての提案を行い（第2、7(3)）、6月20日の団体交渉で、会社は、会社見解を配付し、自動車は私用にも使われることから、車両購入や所有にかかる周辺費用に対する補助を行う考えはないとの考えに基づき、TMカーポリシーにも触れて、5.23組合提案に対する会社の見解を示した（第2、7(3)）ことからすると、ここで両者の主張の違いが具体的に明らかとなったといえる。

#### 会社見解 に対する組合の反論及び会社見解

7月25日の団体交渉で、組合は、「自動車通勤手当提案に対する組合の反論と質問事項」を示し、会社見解に対して、自動車購入費用や自動車重量税が算定の根拠から除外されているのはおかしいなどと反論と質問を行い（第2、7(3)）、これに対して、会社は、9月2日の団体交渉で、会社見解を示し、会社見解に補足して、TMカーは、通勤の手段として用いる車とは本質的にその位置付けが異なるものであること、自動車購入費用、自動車重量税のような、車を保有することから発生する費用のすべてを会社が負担するものではないことなどを述べた（第2、7(3)）ことからすると、両者は、基本的な考えを維持したものであるといえることができ、ここでの両者間の議論によっても、主張の違いに歩み寄りは見られなかったものである。

#### 16年の団体交渉

2月16日の団体交渉で、組合は、再度提案を行った（第2、7(4)）が、この内容は、5.23組合提案を維持したものである。会社は、この

提案について、「これ以上話を詰めるのが難しいと考え、4月1日以降やらせてもらいます。」と述べた(第2、7(4))ことからすると、組合との議論による歩み寄りが困難と判断したものといえる。

以上の経緯に照らすと、結局、本件自動車通勤手当に関する団体交渉において、具体的な質疑・応答、反論等が行われたものの、両者は、それぞれの基本的な立場を維持したため、議論が進展せず、歩み寄りが困難となったものといわざるを得ないから、会社の交渉姿勢が不誠実であったとまで認めることはできない。

(2) 本件自動車通勤手当のス労自主組合員への適用について

16年2月20日、会社は、ス労自主の組合員のうち、本件自動車通勤手当の対象者である5名に対して、同年4月以降、本件自動車通勤手当を適用するため、別紙により人事部宛てに3月5日までに申請することなどが記載された「自動車通勤手当の申請について」という文書を送付し、結局、3月分の給与で、該当する組合員に、本件自動車通勤手当の4月から9月までの分を支給したが、その理由については、同文書中にあるとおり、13年6月以降、ス労自主と協議してきたが、現時点で同意が得られていないこと、14年4月分以降、ス労自主組合員以外の該当者は本件自動車通勤手当に変更しており、一部の者だけ異なる取扱いにはできないこと、であったことが認められる(第2、8)。

組合は、組合員のうち、本件自動車通勤手当の対象者は5名であったが、いずれも公共交通機関を利用した場合の手当額より減額され、不利益を被っていると主張するが、その被っている不利益がス労自主組合員であるが故に他組合の組合員等に比べてより多く不利益を被っているとはいえない。

また、組合は、賛成している組合と反対している組合とを同一に取り扱うことは、差別的取扱いに当たり、反対している組合の意思を無視して、無理やり他の組合との合意事項を強制することは、支配介入に当たると主張する。しかしながら、本件自動車通勤手当に関する提案の経緯(第2、2)からすると、提案自体は組合の弱体化を企図してなされたものと認めることはできず、また、結果的にそのような影響を与えたもの

とも認められない。そして、前記(1)で判断したとおり、団体交渉の経緯においても会社に不誠実な対応があったとは認められないから、本件自動車通勤手当のス労自主組合員への適用について組合の同意が得られていないことをもって、組合に対する支配介入があったとまでいうことはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合との合意なしに本件自動車通勤手当を導入したことは、労働組合法第7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20年10月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭