

命 令 書

申 立 人 府中観光交通労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 府中観光交通株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第86号事件について、当委員会は、平成21年3月17日第1486回及び同年4月7日第1487回公益委員会議において、会長代理公益委員大辻正寛、公益委員小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人府中観光交通株式会社は、今後、申立人府中観光交通労働組合との間で賃金体系改定等についての団体交渉を行うときは、経営状況等に関する具体的な資料を提示して被申立人会社の提案内容の根拠を明らかにするなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を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、会社内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

府中観光交通労働組合
執行委員長 X 1 殿

府中観光交通株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成19年5月から9月までの間に開催された貴組合との団体交渉において、経営状況に関する具体的な説明を行わず、資料を開示しなかったこと、また、上記団体交渉において、十分な説明を行わないまま一方的に労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨を述べたことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

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、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前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。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人会社が平成19年5月10日の労使協議会において提案した賃金体系の改定案について、申立人組合との間で同年5月から9月までの間に7回の団体交渉が行われ、申立人組合が経営に関する具体的な説明及び資料の開示を要求したのに対し、被申立人会社は、これを拒否し、また、団体交渉に出席した代表取締役は、一方的に労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨を述べた。

本件は、被申立人会社の上記の経営に関する具体的な説明の欠如及び資料の不開示が不誠実な団体交渉に当たるか否か、また、被申立人会社が上記団体交渉を継続する中で、代表取締役が上記発言をしたことが支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

申立人組合は、平成21年1月27日付けで、開示を求める経理書類を具体的

に示し、請求する救済の内容を次のとおり整理した。

- (1) 会社は、賃金切下げを伴う現行賃金体系改定を議題とする団体交渉に、役員報酬を含む一般管理費の内訳、繰延資産一覧等が記載された決算書附属書類等の経理書類を開示して説明を行い、誠意をもって応ずること。
- (2) 会社は、労働協約を解約する旨や会社を廃業する旨を述べることにより、組合の運営に支配介入しないこと。
- (3) 誓約書の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人府中観光交通株式会社（以下「会社」という。）は、一般乗用旅客自動車運送業（タクシー業）等を業とする株式会社で、平成19年10月18日時点での従業員数は138名であり、うち126名がタクシー乗務員である。
- (2) 申立人府中観光交通労働組合（以下「組合」という。）は、昭和54年6月頃に結成され、会社従業員のうちタクシー乗務員を中心に組織する労働組合であり、平成19年10月18日時点での組合員数は99名である。

【甲1】

2 タクシー業界の状況

平成14年の改正道路運送法施行により、国によるタクシーの需給調整規制が廃止され、安全等に関する一定の要件を満たせば事業許可を取得することが可能となったほか、増車についても認可制から事前届出制になった。このため、タクシー事業者数と車両数は増加傾向にあり、昨今の燃料価格の高騰や、不況による利用者数の減少も重なり、タクシー事業者の廃業や他社への事業譲渡が増加している。

【甲39、乙8】

3 会社の現行賃金体系

(1) 会社の現行賃金体系

会社の現行の賃金体系は、平成14年春闘の妥結により改定された労働協約に基づく従業員賃金支給規定（以下「現行賃金体系」という。）によっている。

現行賃金体系では、営業収入の月額（以下「營收」という。）42万円をい

わゆる「足切り」額としている。具体的には、營收が足切り額を上回る場合は、歩合給として營收42万円を超えた売上額の40パーセント、歩合深夜給として營收42万円を超えた売上額の5パーセント、付加給として7,600円が支給され、逆に、足切り額を下回る場合は、深夜手当、深夜残業手当、無事故手当及び乗務手当が歩合により減額支給される。その結果、營收に対する賃金の取得比率（以下「賃率」という。）は、營收が足切り額を下回る場合に約57パーセントとなるのに対して、足切り額以上の場合は約60パーセント以上となる。

(2) 現行の足切り額となった平成14年春闘交渉の状況

14年春闘交渉においては、組合が賃金体系の維持を要求したのに対し、会社が同年3月23日の第1回労使協議会において、設備投資のため足切り額をそれまでの營收40万円から42万円へスライド（足切り額を引き上げ、それに伴って賃金表全体がスライドするよう変更する趣旨）したいと提案したため、組合は、賃下げを事業拡大に充てるのは本末転倒であると反発し、会社の収支状況を明らかにするよう要求した。

会社は、4月4日の第2回労使協議会では、有給休暇を含む欠勤時の賃金カットの導入を提案し、この2年間賃下げを提案してきたが最後の機会である、伝家の宝刀を抜く前に、などと述べた。

組合は、4月24日の第3回労使協議会において、経理の公開を申し入れ、会社は、非公開であると述べたが、5月8日の第4回労使協議会では、必要があれば経理の公開をするので会社案を検討してもらいたいと述べた。

会社は、5月14日の第5回労使協議会において、会社の営業車1台当たりの營收と収入に占める人件費の割合を都内35社と比較して説明し、有給休暇を含む1欠勤当たり約1万2,000円の賃金カットを新たに提案したが、組合が納得できないとして提案を拒否したため、会社から組合に団体交渉を申し入れた。

5月24日の第1回団体交渉において、会社は、有給休暇を含む欠勤時の賃金カットの導入、足切り額の引上げに加え、日給制・時給制の導入を提案した。

6月24日の第3回団体交渉において、会社は、足切り額は現行のとおりとし、有給休暇を含む1欠勤当たり8,000円の賃金カットを提案した上で、覚悟を決めなければならない、このままでは収支が悪化するばかりである、腹をくくっていると述べた。

組合は、上記の会社の発言を受けて、有給休暇取得による賃金カットの問題と「90日条項」(労働組合法第15条に基づく労働協約の解約を指している。)などについて、6月27日に弁護士に法律相談をした上で、7月3日の拡大執行委員会において、譲歩するとしても有給休暇を除く1欠勤当たり4,000円までとの方針を決定した。

7月10日の第4回団体交渉において、組合が同月3日の上記方針を回答したところ、会社は、欠勤時の賃金カットについて再考してもらいたい、今月は従来どおりだが、8月からは限度だと思っているなどと述べた。この会社の発言を受けて、組合は、組合員の生活等を考慮した最終提案として、足切り營收42万円、有給休暇を除く1欠勤当たり4,000円の賃金カットなどの妥結案を提示した。会社は当初、この組合の提案に難色を示したものの、概ね組合提案を受けたいと回答し、7月23日の第5回団体交渉において労使交渉は妥結した。

(3) 平成16年春闘の妥結内容

16年春闘の妥結時に、運転免許停止中の賃金や諸手当等の変更とともに、「協議が整うまで現行賃金体系とする。」との労働協約が締結された。

【審1 p2-4、甲3、甲22、甲50、甲51、甲53】

4 賃金削減案の提案から本件申立てに至る経過

(1) 組合の平成19年春闘要求と会社の賃金削減の提案

19年3月6日、組合は、会社に対し、現行の賃率を維持すること、今後予想される運賃改定による増収分は従業員の賃金など労働条件の改善に充当すること、営業拡大に真剣に取り組むことなどを要求する「2007年春闘要求書」を提出した。

なお、3月28日、国土交通省は、運賃改定に伴う増収を乗務員の賃金、一時金、退職金を含む支給率の維持ないし向上に充てることなどを運賃改定申請の審査における基本方針とする旨を各地方運輸局あてに通達し、

この方針に基づき、タクシー会社各社からの運賃改定申請に対して認可を行った結果、12月にタクシー運賃が改定された。

会社が19年5月10日に開催された労使協議会において、足切り額を營收44万円にするなどの現行賃金体系の改定案を提示したため、組合は会社に団体交渉を要求した。

なお、組合の試算によると、この改定案は、營收44万4,000円を例とした場合、27万9,000円余りから24万8,000円余りへと約3万円の賃下げとなるものであった。

【審1 p5、甲4、甲23、甲27、甲28】

(2) 第1回団体交渉

平成19年5月31日、第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側がX1 執行委員長外7名、会社側がY1 代表取締役(以下「Y1社長」という。)外3名で、以後9月13日の第7回団体交渉まで、団体交渉出席者はほぼ同じであった。

Y1社長は、運送収入に占める人件費の割合を現在の73パーセントから70パーセントに下げたい、低營收部分の賃率を下げたい、人件費2,000万円と事務所経費1,000万円の合計で3,000万円の合理化を行いたい、これができなければ経営の存続は無理であるなどと述べた。

これに対し、組合は、国土交通省の通達でも今般の運賃改定による増収を従業員の待遇改善に充てるよう指示されており、話が逆行している、運送収入に占める人件費の割合73パーセントの内容が分からない、赤字というだけで詳しい説明がない、会社の経理の内容を示すべきである、そうでなければ組合員に説明できない、何もかも一度に解決できない、ハードルが高すぎる、妥協点がないなどと述べ、交渉は終了した。

【甲14】

(3) 第2回団体交渉

平成19年6月11日、第2回団体交渉が開催された。

Y1社長は、第1回団体交渉と同様に、3,000万円の支出削減目標を掲げた上で、賃率を、足切り額以下では營收の50パーセント、營收50万円では60パーセント、營收60万円前後では62パーセントとしたい、役員4名の報

酬カットや事務所の人員整理も行うなどの提案を口頭で行い、売上げ対人件費の比率は80パーセントを超えている、このままでは経営が成り立たない、賃率を世間並みにしたいと言っているだけで、労働時間の問題と併せて今回は不退転の決意でやりたい、組合が納得しないのなら「90日条項」でやるなどと述べた。これに対し組合は、営業車の稼働率向上のために努力したのか、全体の底上げが重要だなどと反論した。

組合は、会社の上記「90日条項」発言を、賃金のみならず、チェックオフ、組合掲示板の貸与等を含めた労働協約全体の解約と理解していた。

また、組合は、役員報酬のおおよその金額を質したが、Y1社長は、販売管理費は経営権に関する事なので答えられないと述べた。

なお、販売管理費とは、役員報酬、事務職員の人件費、水道光熱費、広告費等の運送に関わらない経費を指しており、損益計算書上は一般管理費として1項目で表示されている。

【審1 p7、審2 p50、甲14】

(4) 第3回団体交渉

平成19年6月28日、第3回団体交渉が開催された。

会社は、合理化について、金額ベースでは年間3,000万円減（内訳は運送人件費2,000万円減、販売管理費1,000万円減）、率としては運送人件費分配率3パーセント減、販売管理費10パーセント減、また、賃率は、營收50万円超で60パーセント程度、營收60万円超で62パーセントを上限としたいなどの案を書面で提示した。同時に会社は、時給制や日給月給制の導入、現行の月12回乗務から11回乗務への変更とそれに伴う1乗務20時間拘束の見直しを口頭で提案した。

組合は、この説明だけでは提案の内容が分からないとして、賃率も含め、書面でのより具体的な提案を要求した。

【甲5、甲14】

(5) 第4回団体交渉

平成19年7月9日、第4回団体交渉が開催された。

会社は、現行賃金体系の改定案を書面で提示し、また、月11回乗務へ変更し、拘束時間を20時間から20時間30分に延長すると口頭で提案した。こ

の現行賃金体系の改定案は、足切り額を営収44万円とした上で、深夜手当、深夜残業手当及び無事故手当を引き下げるものであった。

組合は、労働時間の延長に加えて大幅な賃下げ案を提示する以上、会社の経理を開示すべきであると要求したが、Y1社長は、会社の提案を検討してほしいと述べた。

【甲6、甲14】

(6) 第5回団体交渉

平成19年7月20日、第5回団体交渉が開催された。

組合は、第4回団体交渉における会社の提案は受け入れられないと回答したが、会社は、従来案を再度説明し、都内同業16社と比較して会社の賃率は高いなどと述べた。一方、組合は、月11回乗務化による営業車の稼働率と営収の低下、会社の営業努力の欠如等を指摘し、再考を求めた。

30分程度の休憩後、会社から、足切り営収44万円スライド、日勤の廃止、遅刻早退はその都度減給、完全B賃（歩合）制への移行等の新たな提案がなされた。

これに対して、組合は、一人当たり1万2,000円の賃下げとなる44万円スライドでは話にならない、譲歩するとしても一人当たり6,000円の賃下げとなる43万円スライドがギリギリの線である、一部の人間だけにしわ寄せがいくことには反対だ、現行の賃金体系を維持すべきであると述べ、Y1社長は、検討すると述べた。

【甲14】

(7) 第6回団体交渉

平成19年8月1日、第6回団体交渉が開催された。

会社は、足切り営収43万円スライドと同44万円スライドの場合の賃金試算表を提示したが、賃率の算出において従来差し引かれていた勤続給が加算されたままとなっていたため、組合は正確な比較ができないと指摘した。また、組合が、賃下げの前に会社の将来展望を示せ、社長自ら先頭に立って会社の業務に専念すべきである、やる気が見えない、営業車53台を動かす気はあるのか、人員の確保はどうかなどと質したのに対し、Y1社長は、営業については戸別訪問やチラシの配布をしたい、事務所については人員

削減等の合理化をしたい、社屋修繕、タコグラフ装着、デジタル化等やりたいことはいろいろある、早朝予約も受けられない状況なので労働時間延長は必要だ、労働時間延長は選択の幅を広げることでもある、有給休暇取得時の欠勤控除を行いたい、營收の低い部分の改善を行いたいなどと回答した。さらに、組合が会社経理の開示をするのかと質したところ、Y1社長は、第三者機関が入ればやぶさかではないと回答した。

さらに、Y1社長は、最終的には「90日条項」適用もやむなしと考える」と述べた。

【甲7の1及び2、甲14、甲25】

(8) 第7回団体交渉

平成19年9月13日、第7回団体交渉が開催された。

Y1社長は、5年間赤字が続いている、營收40万円台の賃率を引き下げたい、有給休暇を取れば異常に高い賃率だ、事務所経費を800万円から900万円カットしたい、乗務員も協力してほしいなどと述べ、これに対し組合は、協力しないとは言っていない、今後の経営方針を示せ、今のままでは賃下げしても数年後には同じことになるなどと応じた。

また、Y1社長は、組合の提示した足切り營收43万円スライドとするわけにはいかないとして、營收42万円から45万円までで1万2,000円、營收45万円から48万円までで8,000円、營收48万円から51万円までで5,000円を賃下げし、營收51万円以上では現行の賃率とする案を提案した。

そこで、組合が、賃下げする以上、経理の開示は当然であると述べたところ、Y1社長は、経理を開示して社長の給料がああだこうだと言いついたらきりが無い、5年間収支垂れ流しで会社が続くわけじゃないかと激高しながら述べた。組合が、赤字を出した経営責任をどう考えるか質すと、Y1社長は、責任はあるが5年前から組合に対して言い続けてきた、赤字企業は存続できない、「90日条項」の適用か営業免許の返上か今月中に決めたいなどと述べ、団体交渉は終了した。

【甲14】

(9) 組合の経理資料開示要求と会社の回答

平成19年9月14日、組合は、会社に対し、累積赤字分、過去5年間の経

理を開示すること、また、開示が困難な場合はその理由を1週間以内に文書で回答するよう文書で要求した。

9月29日、会社は、経営権に関する事項であり、経理の開示は行わないと文書で回答した。

【甲8、甲9】

(10) 本件申立て及びその後の経過

平成19年11月28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。

本件審査手続において、会社は、14年度ないし20年度の貸借対照表及び損益計算書を証拠として提出した。損益計算書によると、会社の収支は、15年3月期末で16万円余りの黒字であったが、16年3月期末で約900万円の赤字、17年3月期末で約700万円の赤字、18年3月期末で約4,000万円の赤字、19年3月期末で約1,500万円の赤字、20年3月期末で約3,000万円の赤字となっている。一方、貸借対照表によると、会社の繰越利益剰余金は、19年3月期末で約1億8,000万円、20年3月期末で約1億5,000万円となっている。

また、本件の審問において、Y1社長は、14年3月期末の当期利益は約700万円余りの黒字であったが、これは、会社の収支が赤字であるトリス契約の締結が不可能となるため、会社が2,000万円程度の償却費のうち1,000万円を繰り延べる経理操作を行ったことによるものであり、この事実は計算書類に編綴されている繰延資産一覧表を見なければ確認することができない旨を陳述した。

【審2 p45-48、乙1ないし6】

会社は、本件審査手続において、20年6月18日の調査期日に、当委員会からの示唆を受けて従前の賃金体系改定案を白紙撤回し、7月23日の調査期日に、有給手当を引き下げること、足切り額を45万円とすること、退職金積立制度を廃止すること、営業車を増車することなどを内容とする新たな収支改善策を提案した。しかし、組合は、この提案を基に自主交渉を行うことは困難である旨を述べた。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 団体交渉拒否について

会社は、一方的に貸率を引き下げる貸金制度改定の提案をしながら、その必要性については、単に赤字だからとの抽象的な説明のみに終始し、その裏付けとして組合が要求する経理資料の開示を一切拒否しており、口頭ですら具体的な経営数字を説明しなかった。このような会社の態度は不誠実な団体交渉に当たる。

会社は、組合の求める資料開示が抽象的であるなどと主張するが、組合は「累積赤字分、過去5年間の経理の開示」と明確に要求している。また、本件審査手続で提出された会社の貸借対照表によれば多額の繰越利益剰余金があり、当期赤字のみを理由として貸金削減をするのであれば、一般管理費や人件費の内訳、役員報酬、預金、固定資産の状況等を検討する必要がある、決算に係る附属書類一式の開示は必須である。

(2) 支配介入について

組合が再三にわたり会社の経理状況に関する説明を求めているにもかかわらず、会社は、合理的な説明を行うことなく、かえってY1社長は、「90日条項」の適用により労働協約を解約するとか、「営業免許を返上する」、すなわち会社を廃業する旨述べた。このような言動は、会社の労働条件改悪に反対し、経理公開を求め、経営責任を追及する組合の弱体化、さらには組織解体を企図するものであって、組合の団結権を侵害し、組合の組織・運営に不当に介入する支配介入に当たる。

また、上記の不当労働行為発言からも明らかなように、会社の団体交渉における不誠実な態度それ自体が、組合を無視、否定し続けることによって、組合組織そのものに打撃を与えようとするもので、支配介入に当たる。

2 被申立人会社の主張

(1) 団体交渉拒否について

会社が組合の求める経理書類の開示を拒否したことは認めるが、これは組合がいかなる書類の開示を求めるのか明示しなかったからであって、会社は、このような一般的抽象的要求に応ずる義務まで負うものではない。本件審査手続においても、組合は、会社の決算に係る附属書類一式の開示

を要求していたが、会社が一般的網羅的に資料を開示する義務はない。会社は、必要な限度で口頭により、経営に関する数字を示して団体交渉を行ったのであり、誠実交渉義務の内容を極端に拡張した見解を前提とする組合の交渉態度こそ不誠実である。

(2) 支配介入について

Y1社長の発言の趣旨は、直近の経営状況では会社の経営が立ち行かなくなるという情勢を伝え、是非とも賃金制度改定に応じてほしいとの決意を述べたものにすぎず、組合の弱体化を企図した支配介入では断じてない。

また、組合は、不誠実な団体交渉の継続それ自体が支配介入に当たるといえるが、これは不誠実団体交渉に当たるか否かを論ずれば足りる問題である。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否について

会社は、必要な限度で口頭により経営に関する数字を示して団体交渉を行ったと主張するが、本件団体交渉において、Y1社長が運送収入ないし売上げに占める人件費の割合を述べ、また、合理化案について目標数値を挙げて説明した事実は認められるものの、会社の経営状況に関する説明としては、会社が赤字である、ないしは経営の存続は無理、経営が成り立たないという発言を繰り返していることが明らかであるから（第2.4(2)ないし(8)）、会社の上記主張は採用することができない。

また、会社は、組合からの抽象的、網羅的な経理資料開示要求に応ずる義務はないと主張する。

確かに、組合の要求は、経理の内容（第2.4(2)(5)(7)(8)）、過去5年間の経理（同(9)）、附属書類一式の開示であって、抽象的、網羅的といえなくもない。

しかし、本件で問題となっている会社提案の賃金体系改定は、会社の収支状況の改善を目的としたものであり、基本的には高い営収を上げなければ賃金引下げとなるもの（第2.4(3)(5)(6)(7)(8)）であるから、一般的に、このような提案に係る労使交渉では、前提となる会社の収支状況がどのようなものか、また、人件費以外の経費の削減や内部留保の

取崩しなどの経営上の努力を行うことによってもお賃金引下げが必要か否かを巡って、交渉が行われるのが通常である。そして、このような場合、労働組合にとって、使用者の提案の合理性を判断し、また、対案を提出するためには、使用者から各種経理資料の提出を受け、これに分析、検討を加えることが必要となる。殊に、本件団体交渉は、組合の春闘要求のみならず、国土交通省通達の方針にも反する賃下げを伴う賃金体系改定に係るものであり（第2・4(1)）、かつ、会社側から提案したものであるから、会社は、提案の合理性を説明することが通常以上に要請され、可能な限りの具体的な資料を提出することが交渉の前提となるといわなければならない。

そして、仮に組合の資料開示要求が抽象的、網羅的であったとしても、組合の要求の趣旨を確認し、開示の範囲、開示の方法等について議論することで、決算に係る附属書類そのものでなくとも、要求の趣旨に沿った資料を開示することは十分に可能であると考えられる。にもかかわらず、会社がそのような対応を行った事実は全く認められず、単に第三者機関の関与を前提とすれば開示を検討する旨を述べていたにすぎないのであるから（第2・4(7)）、そもそも会社は組合の資料開示要求に真摯に応じていたとはいえず、会社の上記主張は採用することができない。

したがって、本件団体交渉において、会社が経営状況に関する具体的な説明を行わず、資料を開示しなかったことは、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 支配介入について

Y1社長は、第1回団体交渉の段階から、合理化ができなければ経営の存続は無理であるなどと述べ、第2回団体交渉においては、労働時間の問題と併せて不退職の決意で臨むことや、組合が納得しないのなら「90日条項」の適用による労働協約の解約を行う旨を述べていた（第2・4(2)(3)）ところ、上記判断のとおり組合の説明要求及び資料開示要求に全く応ずることなく団体交渉を行いつつ、第5回団体交渉において、組合が足切り營收43万円スライドを譲歩の限界と述べた後の第6回及び第7回団体交渉においても、「90日条項」の適用による一方的な労働協約の

解約や会社の廃業について言及した（同(7)(8)）。

本件団体交渉の経過をみると、組合の主張は、赤字の原因を含めた詳細な説明を求め（第2.4(2)）、賃下げの議論に入る前に、今後の営業努力や経営改善策を含めて具体的な議論を要求するもの（同(7)(8)）とすることができる。

しかし、会社は、前記判断のとおり、本件団体交渉において、経営状況に関する具体的な説明を行わず、また、組合の要求する資料を一切開示することもなく、不誠実に対応したのである。したがって、本件団体交渉は、組合が賃下げ提案の必要性、合理性を判断して、対案を提示するという実質的な交渉の段階に達していなかったというべきである。

Y1社長の労働協約の解約を行う旨及び会社を廃業する旨の発言は、交渉における駆引きの範疇とみられないこともない。しかしながら、本件において会社は、団体交渉が実質的な交渉の段階に達していない中で、組合が反対しようとも労働協約の破棄を強行するとか、組合があくまでも抵抗するならば、会社を廃業し、組合員の職を失わせる旨を述べて、一切の妥協を排して同意を迫っているものと解されるのであるから、このような態度は、組合の交渉主体としての立場を無視ないし軽視するものであって、交渉における駆引きの範疇に属するとは、到底みることができない。

本件団体交渉において、Y1社長が賃金にかかる部分のみ労働協約を解約するとの発言を行った事実は認められないから、組合が、「90日条項」を適用するとのY1社長の発言の趣旨を、賃金にかかる労働協約のみならず、チェックオフ、組合掲示板の貸与等の便宜供与に係る労働協約を含めた労働協約全体の解約と認識した（第2.4(3)）ことは当然であるというべきである。そうすると、Y1社長の労働協約を解約する旨の発言は、単なる賃下げにとどまらず、これまで組合が交渉により獲得した権利、利益が全て無に帰する全くの無協約状態となることを意味するのであるから、組合がこれを極めて重大な発言であると認識したとみるのが相当である。

また、Y1社長の会社を廃業する旨の発言も、平成14年に国によるタ

クシーの需給調整規制が廃止され、業界での競争が激化した結果、タクシー事業者の廃業や他社への事業譲渡が増加している状況（第2.2）においては、極めて現実的かつ切迫した意味を帯びるものである。殊に本件団体交渉においては、前記判断のとおり、会社が組合に対して経営状況に関する具体的な説明を行わず、また、組合の要求する資料を一切開示することもなかったのであるから、組合は、上記発言の信憑性について検討する手段を持ち合わせていなかったのであり、同発言を現実的な失業の危機と捉えたとしても無理からぬものがあるといえる。

現に、14年春闘の労使交渉の経過をみると、会社が足切り額の引上げを提案したところ、組合はこれに反発し、会社の収支状況を明らかにするよう要求した。しかし、会社は、経営状況に関する具体的な説明や資料の開示を行うことなく、「最後の機会」、「伝家の宝刀を抜く前に」、「覚悟を決めなければならない」、「腹をくくっている」と労働協約を解約する旨をほのめかし、「今月は従来どおりだが、8月からは限度」と経営が行き詰まるかのような発言をしたため、組合は、弁護士と相談した結果も踏まえ、やむなく、組合員の生活等を考慮した最終提案として、会社が当初提案した足切り營收42万円などの妥結案を提示し、労使交渉は妥結したのである（第2.3(2)）。

本件団体交渉の経過は、上記の14年春闘における交渉の経過と酷似しているのであって、会社は、本件団体交渉においても、発言の威嚇的效果を十分に認識し、団体交渉には応ずるものの、組合の経営状況の具体的な説明及び資料開示要求を無視し、具体的な議論に入ることを回避しつつ、労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨繰り返し言及することにより、組合の自主的決定を阻害する意図を持っていたとみるのが相当である。

以上を総合的に勘案すれば、会社が経営状況に関する具体的な説明を行うことも、資料を開示することもない不誠実な団体交渉を継続する中で、会社が労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨の発言をしたことは、単なる事実の表明や交渉手法という域を越え、組合を無視ないし軽視し、組合の自主的決定を阻害することで、組合の交渉主体としての

立場を没却させることを企図した、組合の運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

3 救済方法について

会社は、本件審査手続において、従前の賃金体系改定案を白紙撤回しているが(第2.4(10))、今後、現行賃金体系の改定について組合と団体交渉を行う際には、経営状況の実態を資料に基づき具体的に説明して、組合の疑問を払拭するよう努める必要がある。

会社は、本件審査手続において、平成14年度ないし20年度の貸借対照表及び損益計算書を証拠として提出しており、決算書類上は会社の主張どおり15年度以降の収支が赤字となっている。しかし、過去、経理操作を行って収支を黒字とした事実も認められ、組合の指摘する繰越利益剰余金の存在も認められる(第2.4(10))のであるから、現行賃金体系改定の必要性等について組合の納得を得るべく具体的に交渉を進展させるため組合に提示すべき資料としては、貸借対照表及び損益計算書のみでは未だ十分とはいえない。

また、会社が不誠実な団体交渉を行いつつ、組合の譲歩を得ることを企図して、一方的に労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨を述べたことは、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるのであって、今後、会社がこのような安易な交渉手法を採らないよう留意させる必要がある。

したがって、本件における救済方法としては、主文のとおり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、本件団体交渉において、会社が経営状況に関する具体的な説明を行わず資料を開示しなかったことは、労働組合法第7条第2号に、また、会社代表取締役が、本件団体交渉において十分な説明を行わないまま、労働協約を解約する旨及び会社を廃業する旨を述べたことは、同法同条第3号に該当する。

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21年4月7日

東京都労働委員会

会長代理 大 辻 正 寛