

命 令 書

再 審 査 申 立 人 太陽自動車株式会社

再 審 査 被 申 立 人

再 審 査 被 申 立 人 太陽自動車労働組合

再 審 査 申 立 人

主 文

- I 本件各再審査申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第1項を次のとおり訂正する。

太陽自動車株式会社は、太陽自動車労働組合が平成14年11月11日付け「2002年秋季要求書」及び平成15年3月6日付け「2003年春季要求書」により申し入れた便宜供与（組合費のチェックオフ、組合事務所の貸与等）の再開に係る団体交渉につき、同株式会社の主張及びその根拠を具体的かつ合理的に説明するなどして、同組合の要求に対し誠実に対応しなければならない。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 太陽自動車株式会社（以下「会社」）は、平成13年5月10日（以下、「平成」の元号は省略する。）の団体交渉において、太陽自動車労働組合（以下「組合」）に対し、同月19日から賃金体系を完全歩合制とし、乗務員の営業収入額に対する賃金の支給率（以下「賃率」）を61%とすることなどを内容とする労使協定（以下「13年度協定」）の案を提示し、締結を求めたが、組合は、同協定は大幅な賃金額の減少をもたらすなどとして、締結に応じなかった。このことを契機として、組合と会社が対立する中、同年9月4日、会社は組合に対し、同日をもって、それまで会社が付与してきたチェックオフ、組合事務所賃料等の会社負担、組合掲示板の設置、会議室及び会社施設の利用並びに在籍専従の便宜供与（以下「本件便宜供与」）を廃止する旨通告し、付与を取りやめた。
- (2) 13年12月18日及び同月21日、組合は、事態打開のため、会社が加盟する北海道交運事業協同組合（以下「北海道交運」）代表理事のAと交渉を行い、7項目の改善点（以下「7項目改善」）が記載された書面（以下「7項目書面」）が作成されたことを受けて、同月22日、13年度協定を締結した。
- (3) 14年3月6日ないし15年7月28日の間に、廃止された本件便宜供与の再開及び「賃率は平均63%とする」との7項目書面の記載に基づく賃率改定を議題として11回の団体交渉が実施されたが、席上、会社は、便宜供与については「将来は別として、今は再開する意思はない」などと述べて組合の要求を拒否し、チェックオフ及び組合事務所の賃料等負担を再開しなかった。また、賃率については「有給補償を含めて現実に63%支払っている」などと述べ、賃率の改定を行わなかった。

(4) 本件は、会社が、①本件便宜供与を廃止したこと及びその再開を拒否したこと、②7項目書面の記載に基づき賃率を63%に改定しなかったこと、③上記団体交渉において、本件便宜供与の再開問題に関して誠実な対応をしなかったことが労働組合法第7条（①及び②は同条第3号、③は同条第2号）の不当労働行為に当たるとして、15年10月29日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 本件において請求した救済内容の要旨

(1) 組合は、申立て当初においては、下記(2)の救済を請求し、18年3月15日には、「予備的な救済命令の申立」と称して下記(3)の救済内容を追加した。

(2) 申立て当初の救済内容

ア 会社は、組合費のチェックオフを再開すること

イ 会社は、組合事務所の賃料、共益費及び管理費の支払を再開するとともに、組合に対し、14年10月から再開までの間に、組合が賃貸人に支払った上記賃料等相当額を支払うこと

ウ 会社は、組合との間で、賃率を63%とする労使協定を締結するとともに、組合に対し、組合員の賃金について、14年4月以降、賃率を63%として計算した賃金額と、実際に支払った賃金額との差額相当額を支払うこと

エ 上記ア及びイに関する謝罪文の手交及び掲示

(3) 「予備的な救済命令の申立」による救済内容

ア 会社は、組合が7項目書面の記載に基づき要求した、会社が廃止した本件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

イ 上記アに関する謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨

東京都労委は、19年11月20日、上記1の(4)③のうち、14年10月29日以降の団体交渉での本件便宜供与の再開に係る会社の対応は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、①組合が申し入れた本件便宜供与の再開に向けての団体交渉に誠意をもって応ずべきこと、②文書掲示、③履行報告を命じるとともに、上記1の(4)①のうち本件便宜供与の廃止及び同③のうち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、その余の申立ては棄却することを決定し、19年12月12日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨等

19年12月18日、会社は、上記初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求め、再審査を申し立てた。

また、同月25日、組合は、棄却部分の取消しと上記2(2)のとおり
の救済命令を求めるとともに、予備的に、初審命令第1項及び第2項を上記
2(3)のとおり変更することを求め、再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 本件便宜供与の廃止及び再開拒否

ア 本件便宜供与の廃止に係る救済申立ては、申立期間を徒過したものか。申立期間を徒過していない場合、上記廃止は支配介入の不当労働行為に当たるか。

イ 会社がチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の便宜供与を再開しないことは、支配介入の不当労働行為に当たるか。

(2) 本件便宜供与の再開に係る団体交渉での会社の対応は不誠実な団体交渉の不当労働行為に当たるか。

(3) 会社が賃率を有給補償分を除き63%に改定しないことは、支配介入の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、本件初審命令理由第3の1及び2（初審命令書18～22頁）と同一であるから、これを引用する。

1 組合の主張

(1) 本件便宜供与の廃止及び再開拒否について

初審命令は、本件便宜供与の廃止が不当労働行為に当たるとの組合の申立ては、申立期間を徒過したものであるとして却下した。

しかしながら、会社は、組合弱体化を企図して本件便宜供与を廃止した上、廃止した本件便宜供与を再開すると約束して組合に13年度協定を締結させておきながら、組合の再三の要求を拒否して同便宜供与を再開していない。これは、同一の組合弱体化意図の発露であるから、本件便宜供与の廃止とその再開拒否は、一体をなす不当労働行為であり、本件便宜供与の廃止は労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たる。

また、組合は、7項目書面により「便宜供与は今後双方前向きに協議する」とこととされたことから、不当労働行為救済申立てを差し控えて会社との協議を尽くすことを先行させた事情がある。このことを考慮すれば、除斥期間は適用されるべきではない。

以上のことから、上記初審判断は不当である。

(2) 本件便宜供与の再開に係る会社の団交対応について

ア 会社は、「予備的な救済命令の申立」が実質的に追加申立てに当たるなどとして、初審命令の判断は不当であると主張する。

しかしながら、「予備的な救済命令の申立」は、不当労働行為申立書に記述した事実を基礎として、請求する救済内容を変更したものであって、追加申立てでないことは明らかであるから、初審の判断は正

当であり会社の主張は失当である。

イ 会社は、初審命令は、事実誤認に基づき、会社が7項目書面を尊重すべき立場にあると判断したなどと主張する。

しかしながら、北海道交運は、会社の全株式を有しており、また、その代表理事等が会社の役員を兼務していたことなど、資本や人事関係をはじめ、労務管理や事業運営全般にわたって会社を支配し、実質的に一体であったことは明らかであるから、会社の主張は失当である。

また、7項目書面の存在や位置付けはさておくとしても、そもそも、組合が本件便宜供与の再開を要求する団体交渉において、再開の意思はないと繰り返して要求を拒否するだけの会社の対応は、およそ合意達成の可能性を模索しない不誠実団交に当たる。

(3) 会社が賃率を平均6.3%に改定しないことについて

初審命令は、7項目書面に記載された賃率6.3%には、有給補償は含まれないとの明確な合意があったとはいえないと判断した。

しかしながら、上記書面が7項目を「改善点」として記していることなどの同書面の文脈や用語、あるいは、組合が同書面記載の7項目の実現を条件として13年度協定を締結した経緯などからみて、上記「賃率6.3%」に有給補償が含まれないことは明らかであるから、このことについて、組合と北海道交運との間で合意がなかったとする初審判断は失当である。そして、会社は、7項目書面による合意を尊重すべき立場にあるから、会社が賃率を有給補償分を除いて6.3%に改定しないことは、支配介入の不当労働行為に当たる。

2 会社の主張

(1) 本件便宜供与の廃止及び再開拒否について

組合は、会社が本件便宜供与の再開を拒否していることをもって、同便宜供与の廃止は継続する行為に当たると主張するが、本件便宜供与の

廃止は、将来にわたってこれを再開しない意思も含まれた一個の独立した行為であるから、継続する行為には該当しない。また、同じ組合弱体化意図に基づいて行われた行為がすべて継続する行為に当たるとすれば、労働組合法が除斥期間を設けた趣旨が没却されてしまうこととなる。

以上のことから、組合の主張は失当であり、本件便宜供与の廃止に係る申立ては申立期間を徒過したものであるとする初審の判断は、妥当である。

(2) 本件便宜供与の再開に係る会社の団交対応について

ア 組合は、15年10月29日付けで本件救済申立てを行い、18年3月15日には「予備的な救済命令の申立」と称して、不誠実団交に係る救済を申し立てた。そして、初審命令は、本件「予備的な救済命令の申立」は、組合が不当労働行為申立書に記述した事実を基礎として申し立てたものであるとして、不誠実団交に係る救済命令を発した。

しかしながら、本件「予備的な救済命令の申立」は、上記申立書に記述された15年以前の団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たる旨を新たに申し立てたものであるから、申立期間を徒過したものであるとして、却下してしかるべきである。

イ 初審命令は、北海道交運は、その実態において、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、会社は、北海道交運の代表理事が記名押印した7項目書面を尊重すべき立場にあるなどとして、同書面の存在を殊更無視した会社の交渉対応が不誠実団交に該当すると判断した。

しかしながら、初審命令は、組合が独自の判断で事実を歪曲した組合機関誌の記事をもって、北海道交運が会社の労使関係に大きな役割を果たしていたと誤認している。また、初審命令は、上記判断の根拠として、加盟会社間での社長等の人事交流や、北海道交運の代表理事

が会社の代表取締役を兼務していたことをあげているが、人事交流は北海道交運の事業目的である加盟会社の「経営及び技術の改善向上」の一環として行われるものにすぎず、登記上、代表理事が代表取締役に就いていても、加盟会社を実質的に支配するものではない。そして、会社は、組合との団体交渉についても、北海道交運の意向や決定とは無関係に会社自らの判断で対応しているのであるから、会社が7項目書面を尊重すべき立場にあるとした初審判断は不当である。

(3) 会社が賃率を平均6.3%に改定しないことについて

組合は、7項目書面の文脈や用語、作成の経緯などから、同書面記載の「賃率6.3%」に有給補償が含まれないことは明らかであるとして、初審命令の判断は不当であると主張する。

しかしながら、A 代表理事は、7項目書面に記載された「賃率6.3%」とは、それまで会社が組合に提案し堅持してきた、13年度協定による「有給補償分を含めて6.3%」を意味すると理解して記名押印したのである。当該記述の趣旨は、将来的な賃率引下げの懸念に基づき、上記協定の賃率を維持するというものであり、同書面の記載からも「賃率6.3%」には有給補償が含まれないと解することはできないのであるから、組合の主張は失当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第2「認定した事実」を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。

ただし、上記第2のうち「申立人組合」とあるのを「組合」と、「被申立人会社」とあるのを「会社」と、「本件申立て」とあるのを「本件初審申立て」と、「当委員会」とあるのを「東京都労委」と、「予備的」救済

申立て」とあるのを「「予備的な救済命令の申立」とそれぞれ読み替えるものとする。

1 1の(1)を次のとおり改める。

「(1) 組合は、昭和28年3月18日に会社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年ごろからは、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」）に加盟しており、本件初審申立時の組合員数は、約200名である。

なお、組合のほか、会社には、全国自動車交通労働組合（全自交）に加盟する申立外太陽自動車従業員労働組合（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。）及び同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。」

2 2の標題を「北海道交運との関係」に、同(1)の第2段落中「A社長」を「A（以下社長就任期間中につき、「A社長」）」に改めるとともに、同(2)を次のとおり改める。

「(2) 北海道交運と組合との関わり

労使交渉については、各加盟会社において対応することとなっていたが、5年秋闘、6年秋闘及び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たことがあり、8年春闘では、会社の労働時間短縮について北海道交運の理事と組合との話し合いが行われたこともあった。

また、組合は、その機関紙で、「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。」（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・・・」（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・
・ ・」(9年4月15日付け)、「北海道と東京間の逃避行を続け、
・ ・ ・」(12年1月17日付け)などと会社の対応を批判すること
もあった。 」

- 3 4の(1)③の第1段落中「4月20日」を「13年4月21日」に、同
第2段落中「C社長は、突然、持参した協定書案を読み上げたが、」を
「席上、C社長は、持参した13年度協定案を読み上げ、提案した。」
に改め、同第3段落の次に行を改めて次を加える。

「なお、前同日、会社は、併存組合に対しても上記協定を提案すると
ともに、社屋内点呼室に同協定書案を掲示し、いずれの労働組合にも加入
していない乗務員(以下「未組織乗務員」)の個別同意を求めた。 」

- 4 4の(3)中「13年度の賃金協定」を「13年度協定」に、「非組合員」
を「未組織乗務員」に改め、同(4)①の第1段落中「7月16日」の次に
「及び翌17日」を加える。

- 5 4の(6)を次のとおり改める。

「(6) 便宜供与の廃止

- ① 会社は、昭和47年以来、組合が提出した「組合費徴収要請書」
を受けて、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、会社が、組合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
手により組合に支払うというものであった。

なお、会社は、葛労組との間でも、組合と同様の方法でチェッ
クオフを実施してきた。

また、会社は、昭和52年ごろから、組合及び葛労組(以下「両
労組」)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。その後、社屋の新築に伴い、両労組がその事務所としてアパ

一トの一室を賃借することとなり、昭和57年以降、会社は、その賃料及び共益費・管理費の月額合計46000円を両労組に代わって支払ってきた。

さらに、会社は、昭和55年ごろから、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。また、12年からは、従労組に対してもこれを許可してきており、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。

- ② 13年9月4日、会社は組合に対し、同日付け「通告書」と題した書面を交付した。

上記書面の全文は次のとおりであった。

平成13年9月4日

自交総連太陽自動車労働組合

執行委員長 B 殿

太陽自動車株式会社

取締役社長 C 印

通告書

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ことを通告する。

以上

なお、同日、会社は、葛労組に対し、書面をもって、チェックオフ、組合事務所賃料等の会社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、従労組に対しては、組合掲示板設置の便宜供与を廃止する旨通告した。

- ③ 13年9月8日、会社は、社屋内点呼室の出入口付近の側壁に設置された組合及び併存組合の掲示板のうち、組合の掲示板を撤去した。

また、同月13日、組合が、新たに購入した掲示板を元の場所に設置すると、会社は組合に対し、同日付け「警告書」をもって、掲示板を取り外すよう警告する旨通知した。

なお、同月15日、組合の掲示板が取り外され、床に置かれていたが、組合が再度上記側壁に設置し、以来、本件再審査結審時においても撤去されていない。

- ④ 会社は、13年9月分給与の支払期日であった同月28日には、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、また、同月30日は、両労組の事務所賃料等の支払期日であったところ、同賃料等の支払を行わなかった。

なお、会社は、上記の期日以降本件再審査結審時に至るまで、組合及び併存組合に対し、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。」

6 4の(7)①中「北海道交運本部」の次に「抗議」を加える。

7 4の(7)②を次のとおり改める。

- 「② 13年9月21日から同年10月13日までの間、会社内の会議室において、会社側は当時、北海道交運の常務理事であり会社の取締役を兼務していた A (以下、常務理事就任期間中につき、「

A 常務」) が、組合側は E らがそれぞれ同席し、いわゆる対角線交渉が次のとおり合計6回にわたり行われた。

上記団交の状況は次のとおりである。

ア 第1回対角線交渉

13年9月21日、第1回対角線交渉が行われた。席上、A常務は、会社が提案している13年度協定の趣旨を説明したが、組合は、「4月ごろと提示額が違う」などと主張した。

イ 第2回対角線交渉

13年9月28日、第2回対角線交渉が行われた。席上、A常務は、13年度協定は既に組合の組合員以外の従業員が締結しており、これと異なった賃金を組合の組合員にだけ認めることはできないなどと述べたのに対し、組合は、会社の提案は同年4月にD部長が提示した内容と異なる旨主張した。

ウ 第3回対角線交渉

13年10月5日、第3回対角線交渉が行われた。席上、A常務は、組合が求める足切りスライドダウンを導入することは困難である旨述べたのに対し、組合は再考を求めた。また、同常務は、既に併存組合とは合意済みであり、これと異なる賃金制度とすることはできないとし、組合の要求は今後の交渉で解決していくしかない」と述べた。

エ 第4回対角線交渉

13年10月6日、第4回対角線交渉が行われた。席上、A常務は、会社提案の賃率に関し、有給補償を含めれば支給率は平均63%になる旨述べたが、組合は納得せず、同常務は、組合の要求は今後の交渉で解決していくしかない旨再度述べた。

オ 第5回対角線交渉

13年10月12日、第5回対角線交渉が行われた。席上、A 常務は、会社提案の13年度協定は一切変更しない旨述べ、組合の理解を求めたのに対し、組合はとても承諾できるものではないと回答し、加えてチェックオフの再開を求めた。

カ 第6回対角線交渉

13年10月13日、第6回対角線交渉が行われた。席上、A 常務は、会社提案の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述べ、組合に決断を求めた。これに対し、組合は、交渉を一時中断し内部協議を行った上で、合意できる内容ではない旨回答し、交渉は決裂した。」

8 4の(8)の第1段落中「非組合員」を「未組織乗務員」に改め、第2段落を削る。

9 5を次のとおり改める。

「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

① 13年12月16日、組合は、臨時執行委員会を開催した。同委員会には E も同席した。席上、B 委員長は、夏季及び冬季一時金の支払も含めて事態の打開を図るため、同委員長と E が北海道交運に行き、代表理事と交渉する旨を提案した。この提案を受けて討議が行われ、13年度協定を締結して一時金が支払われたとしても、新たな賃金制度の遡及適用により既に受け取った賃金の一部を会社に返納することになれば、組合員に説明が困難である旨の意見が出され、上記協定締結の是非を巡り会議は紛糾した。結局、同協定の締結の是非については結論が得られぬまま、同委員長と E が北海道交運の代表理事と交渉を行うことを承認した。

なお、上記委員会において、代表理事と具体的にどのような内容の交渉を行うかについては協議されず、B 委員長らに対し、交渉の条件や権限も与えられなかった。

- ② 13年12月18日、北海道交運本部理事長室において、B 委員長及び E と、同年11月12日に北海道交運の代表理事に就任した A (以下「A 代表理事」) による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」) が行われた。上記交渉は、午前10時ごろ始まり、昼食のための中断を挟んで午後2時ごろまで行われた。

なお、A 代表理事からの事前連絡を受け、C 社長及び F 部長が札幌市内で待機していたが、同理事の判断により、上記交渉には同席しなかった。

また、上記交渉において、当事者間の確認事項等を記載した書面は交わされず、議事録も作成されなかった。

(2) 12.18交渉の結果に関する議論

- ① 13年12月19日、組合は中央委員会を開催し、席上、B 委員長は、自らが作成した「北海道交運本部交渉」と標記した書面 (以下「B 書面」) の写しを出席者全員に配布し、12.18交渉において、A 代表理事との間で口頭確認された内容であると述べ、同書面記載の7項目を翌年春闘の早い時期に完全実施することで会社提案の13年度協定を締結し、紛争を終結させたいと提案した。

なお、B 書面の全文は次のとおりであった。

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・E 副委員長と B で交運
--

本部を訪れ、A 理事長と01春闘問題について話し合いを行った。

C 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 A 理事長は今年の会社提案は私の居ないところで提案されたものだが、交運4500人の従業員の内4000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通り

- (1) 有給問題は足切り額を従前どおりスライドし、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。(516000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) 便宜供与は復活させる。
- (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でも良い。
- (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。

② 上記中央委員会では、B 書面は A 代表理事の押印がないから単なるメモ書きにすぎず、口頭確認だけでは安心できないとする意見が出され、また、会社提案の13年度協定を締結すれば、既に支給された賃金の一部を会社に返納しなくてはならなくなるとして、締結に反対する意見も出され、会議は紛糾した。結局、上記協定の締結の是非については結論に至らず、とにかく同理事の押印がなければ会社を信頼できない旨の意見が大勢を占めた。

なお、上記委員会において、B 書面記載の「賃率は平均63%」に有給補償を含むか否かについての説明や確認はなされなかった。

③ 13年12月20日、組合は支援共闘会議を開催し、B 委員長の上記提案に関して議論を行った。その結果、同委員長が再度 A 代表理事に会い、B 書面の内容を正式に書面化し、同理事の押印をもらってくることとなった。

なお、上記会議において、B 書面の「賃率は平均63%」という記載に関する質問は出なかった。

(3) 7項目書面の作成

13年12月21日、B 委員長は、単独で北海道交運本部を訪れ、A 代表理事との会談（以下「12.21会談」）が行われた。席上、同委員長は同理事に対し、持参した B 書面を提示の上、紛争終結に向けて組合を説得するために必要であるとして同書面への記名押印を求めた。

B 委員長は、B 書面の内容はできるだけ変更したくない旨述べたが、A 代表理事は、便宜供与を復活させると断定することはできないなどとして、同書面中「(5) 便宜供与は復活させる。」という記述を「(5) 便宜供与は今後双方前向きに協議する。」に

変更するよう求めた。会談の結果、 B 書面を元にその記述の一部を変更した上、北海道交運の職員が浄書し、末尾に同理事が記名押印した書面（7項目書面）が作成され、同委員長に渡された。

なお、 B 書面と7項目書面とで異なる記述は、次のとおりである。

ア 前文中、 B 書面には「 A 理事長は今年の会社提案は私の居ないところで提案されたものだが、」という記述があったが、7項目書面では削除されている。

イ 「主たる改善点」として記載された(1)中、 B 書面には「有給問題は足切り額を従前どおりスライドし」と記述されていたが、7項目書面では、上記記述のうち「従前どおり」が削除されている。

ウ B 書面には「主たる改善点」として「(5) 便宜供与は復活させる。」と記述されていたが、7項目書面では、上記記述が「(5) 便宜供与は今後双方前向きに協議する。」に改められている。

エ B 書面には、末尾に日付の記載がなかったが、7項目書面では末尾に「平成13年12月21日」と記載されている。

(4) 賃金協定の締結による13年春闘の妥結

13年12月22日、組合は中央委員会を開催した。席上、 B 委員長は、7項目書面を提示し、13年度協定の締結を提案した。上記委員会では、13年度協定の遡及適用による賃金の一部返納は受け入れ難いとする意見も出され、紛糾したが、議論の末、同協定を締結して紛争を終結させることとなった。そこで、同日、組合は、会社との間で、会社が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日には、同年8月31日に行った不当労働行為救済申立て（前記4の(5)）を取り下げた。

なお、上記委員会の席上、B 委員長は、7 項目書面の便宜供与に関する記述について、「押印するということであれば、復活させるとの言い切りはできないということで、前向きに協議するというものに変更になった」旨説明し、同書面の「貸率は平均63%」に有給補償が含まれるか否かについては何ら言及しなかったが、これら同書面の記載内容について、出席者から特段の質問はなかった。

また、13年12月28日以降、会社は組合に対し、会議室の使用を許可するようになった。」

10 6の(1)③を次のとおり改める。

「③ 14年11月11日、組合は会社に対し、「2002年秋季要求書」（以下「02秋季要求書」）を提出し、「支給貸率を63%に引き上げる事」、「足切り額を見直し、シフト毎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」など8項目を要求した。

また、同年11月21日及び翌月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。

同団体交渉の状況は次のとおりである。

ア 第1回団交

14年11月21日、第1回02秋季団交が行われた。席上、会社が、組合員の処分に係る組合との協議に必要であるとして組合員名簿を提出するよう求めたのに対し、組合は、チェックオフを再開すれば、適宜、組合員名簿を会社に提出すると回答するとともに、チェックオフの再開を求めた。これに対し、会社は「チェックオフは・・・今は・・・」と述べ、具体的な回答をしなかった。

イ 第2回団交

14年12月16日、第2回02秋季団交が行われた。席上、組合は、元々組合事務所は社屋の中にあったものを新社屋建設時に外

に出された経緯があるとして、社屋内に組合事務所を貸与するよう求めたが、これに対する会社の回答はなかった。

なお、G 社長は、上記第1回団交後、病気により入院した。このため、第2回団交は同社長欠席のまま行われ、以降、02秋季団交は行われなかった。

また、02秋季要求書に関する労使協定等は何ら締結されなかった。

11 6 (1)の証拠の摘示部分を「【甲23～29、37、38、105、125、乙22～25、30、初審⑤ I 3～6頁、同 J 32～35頁】」に改める。

12 6の(2)②を次のとおり改める。

「② 15年3月6日、組合は、会社に対し、「2003年春季要求書」（以下「03春季要求書」）を提出し、「賃金の支給率を63%以上に引き上げること」、「足切り額はシフト毎に見直すこと」、「会社が一方的に停止した便宜供与を復活させること。組合費等のチェックオフを再開すること。組合事務所を貸与すること」など15項目を要求した。

また、同年3月18日、同年4月14日及び同月18日に、03春季要求書記載の要求事項を議題とする団体交渉(以下「03春季団交」)が行われた。

同団体交渉の状況は次のとおりである。

ア 15年3月18日、第1回03春季団交が行われた。席上、組合は、03春季要求書の趣旨説明を行い、「闘争中ならいざしらず、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組合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」などと述べ、チェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の実施を求めた。これに対

し、会社は、次回以降の団交で回答を出せるようにする旨回答した。

イ 15年4月14日、第2回03春季団交が行われた。席上、組合は、「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」などとして、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、会社は、「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、組合が A 代表理事には相談したのかと追及すると、「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」と回答した。

ウ 15年4月18日、第3回03春季団交が行われた。席上、会社は、「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。組合が「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」と質したのに対し、会社は、「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、組合は、便宜供与の問題については次回交渉の議題とする旨述べ、他の議題に移行した。

なお、同団交において、会社は、隔日勤務者の足切り額を引き下げるなどと回答し、同月24日、組合との間で15年度賃金協定を締結した。」

13 6の(2)③の末尾に行を改めて次を加える。

「また、組合は、組合事務所の貸与等の問題も含め、7項目改善の実施を議題とする団体交渉を申し入れる旨述べた。」

14 6の(2)④を次のとおり改める。

「④ 15年6月9日及び翌月28日、上記③の申入れに基づき、7項目改善の実施を議題とする団体交渉（以下「7項目団交」）が行われた。

同団体交渉の状況は次のとおりである。

ア 15年6月9日、第1回7項目団交が行われた。席上、組合は、組合が13年度協定を締結するに至った経緯を説明し、7項目改善が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6.3%」と「便宜供与の再開に向けた話合い」を実施するよう求めた。これに対し、会社は、「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」、「組合は主体性をもってやるべきだと思う」、「会社から与える援助は、組織運営の妨げになると考えている」と回答し、また、「賃率は月例5.6%、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6.3%を超えている」などと述べた。

さらに組合が、長年にわたり労使慣行として実施されてきた便宜供与は権利であると考えている旨述べ、会社から組合事務所に関する便宜供与が付与されてきた経過や会社が13年に組合事務所賃料等の支払を取りやめた経緯を説明して追及すると、会社は、「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」と再度述べた。これに対し、組合は、「将来的にはといいながら待たせすぎではないのか」と質したが、会社の回答はなく、組合は会社に対し、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。

イ 15年7月28日、第2回7項目団交が行われた。席上、組合は、7項目改善のうち、「賃率平均6.3%」が違約になっているなどとして、賃率を有給補償分を除いて6.3%に改定するよう求めたのに対し、会社は、「7項目書面は拘束力のないものと認識して

いる」、「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」などと従来
の回答を繰り返し述べた。また、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。 」

15 6の(2)⑤中「7項目改善の書面」を「7項目書面」に改める。

16 6の(2)の証拠の摘示部分を「【甲30～36、39、105、125、乙45、47の1～6、53、初審④ H 12～13頁、同⑤ I 7～9、15～16頁、同 J 35～39頁】」に改める。

17 6の(4)の末尾に行を改めて次を加える。

「 また、19年4月28日に行われた「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は、会社は、「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」
旨の回答を行った。

さらに、20年4月12日に行われた「2008年春季要求書」による
要求事項を議題とする団体交渉の席上、会社は組合に対し、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た
上で、組合員が給与の振込先を同信用金庫に変更すれば、会社がチェッ
クオフせずとも、組合自ら、組合費を自動的に徴収できるのではないか
などと述べ、組合の協力を求めた。

しかし、上記団体交渉後、未組織乗務員の反対もあり、会社は、上記
給与振込先の統一を断念し、その旨組合に説明した。組合は会社が業務
命令を発して実施するよう求めたが、会社は応じず、本件再審査結審時
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。 」

18 6の(4)の証拠の摘示部分を「【甲116～125、乙53、56～58、61、初審
⑤ I 10～13、同 J 23～24、39～43頁、再審① J 5～8頁、審査の全趣
旨】」に改める。

第4 当委員会の判断

1 本件便宜供与の廃止及び再開拒否（争点1）

(1) 本件便宜供与の廃止に係る救済申立ては申立期間を徒過したものか

組合は、会社が組合弱体化を企図して本件便宜供与を廃止し、組合の再三の要求にもかかわらずチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の再開を拒否していることは、同一の組合弱体化意図に基づく一体をなす不当労働行為であるなどとして、本件便宜供与の廃止は労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たり、申立期間の徒過により上記廃止の事実に係る申立てを却下した初審命令の判断は誤りであると主張する。

しかしながら、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2の4(6)②及び④（以下、「認定事実4(6)②及び④」などと略記）のとおり、会社は、13年9月4日、同日をもって従来行っていたチェックオフや組合事務所賃料の負担等の便宜供与を廃止する旨を記載した「通告書」を組合に交付し（以下「本件廃止通告」）、現に、同廃止通告直後の賃金又は組合事務所賃料等の支払期日には、組合費の控除又は賃料等の支払をそれぞれ取りやめており、こうした経緯からすると、会社は、本件廃止通告により、上記便宜供与の実施に係る労使間の合意を破棄したものといえ、これをもって同便宜供与の廃止は完結したものとするのが相当である。

なお、本件便宜供与は、労使間の了解のもとに長期間にわたり付与されてきた労使慣行であったところ、13年度協定の締結を巡り会社と組合との間で対立が深まる中、会社は、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（認定事実4(1)ないし(6)）。こうした事実経過からすると、会社は、本件

便宜供与を廃止することにより、組合の活動や運営に打撃を与え、組合に会社提案の13年度協定を締結させることを企図したものの疑いを禁じ得ないところではある。しかし、本件便宜供与の廃止は、会社と組合との間で生じていた13年度協定を巡る紛争の最中に行われたものであって、同紛争は、組合が同年12月22日に同協定を締結し、同月27日には東京都労委への救済申立てを取り下げたことによって終結していること（認定事実5(4)）を考慮すると、本件便宜供与の廃止が、上記紛争終結後に行われたチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の再開拒否と一体をなすものとみることはできない。

したがって、本件便宜供与の廃止が労働組合法第27条第2項の「継続する行為」に当たるとする組合の主張を採用することはできない。そして、本件救済申立ては、本件便宜供与廃止の日から1年以上を経過した15年10月29日に行われたものであるから、本件便宜供与廃止の事実が不当労働行為であるとする申立てを、申立期間徒過を理由に却下した初審命令の判断は相当である。

- (2) 会社がチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の便宜供与を再開しないことは支配介入の不当労働行為に当たるか

組合は、会社が本件便宜供与を再開すると約束して13年度協定を締結させておきながら、本件初審申立て時点においてもなお、組合の再三の要求を拒否してチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の便宜供与を再開していないことは、組合弱体化を企図した不当労働行為であるとも主張する。よって、以下、検討する。

前記認定事実5(3)及び(4)のとおり、組合は、13年12月21日に7項目書面が作成されたことをもって、同月22日に会社が提案する13年度協定を締結し、同月27日に東京都労委への不当労働行為救済申立てを取り下げ、13年度協定の締結を巡る会社との間の紛争を終結

させている。

しかしながら、本件廃止通告がなされた13年9月4日以降、上記救済申立て取下げまでの間に、会社が組合に対し、13年度協定を締結して上記紛争が終結したら本件便宜供与を再開する旨を約束した事実は認められない。

なお、組合は、同年12月22日、B委員長が持ち帰った7項目書面の内容を受け入れ、会社との間の紛争を終結させているが（認定事実5(4)、同書面には、「便宜供与は今後双方前向きに協議する」と記載されているにすぎないから、北海道交運と組合との間で、組合が13年度協定を締結して上記紛争を終結させれば、北海道交運が会社に対し本件便宜供与を再開させるとの明確な約束があったとみることはできない。まして、同書面をもって組合と会社との間に本件便宜供与再開の約束がされたと認めることはできない。

そして、会社が併存組合に対してもチェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の便宜供与を実施（再開）していないこと（認定事実4(6)④）をも考慮すると、会社が、組合の要求を拒否し、上記便宜供与を再開しないことが、組合を弱体化する意図によるものと認めることも困難であり、支配介入の不当労働行為に当たるということはできない。

したがって、組合の上記主張を採用することはできない。

2 本件便宜供与の再開に係る団体交渉での会社の対応は不誠実な団体交渉の不当労働行為に当たるか（争点2）

(1) 「予備的な救済命令の申立」について

会社は、組合が行った18年3月15日付け「予備的な救済命令の申立」は、同日から1年以上前の団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たる旨を新たに申し立てたものであるから、申立期間の徒過により、却下されるべきであると主張する。

しかしながら、組合の15年10月29日付け不当労働行為救済申立書の記載からすると、不当労働行為を構成する具体的事実として、本件便宜供与の再開についての団体交渉における会社の不誠実な対応が主張されているものと認められる。そうすると、本件「予備的な救済命令の申立」は、不当労働行為に当たるとする事実を新たに申し立てたものではなく、請求する救済内容の一部を変更したものにすぎないとみるのが相当であるから、同申立てにつき申立期間の徒過を問題にすることは妥当ではなく、会社の上記主張は採用できない。

なお、前記認定事実（認定事実6(1)①、②）によれば、組合が14年2月28日付け春闘要求書により申し入れた団体交渉（以下「14年春闘団交」）については、同年4月23日までに行われた計4回の団体交渉を経て、同月26日の14年度賃金協定締結により一応終結したものとみるのが相当である。一方、本件救済申立ては、14年春闘団交の終結から1年以上を経過した15年10月29日に行われたものであるから、本件救済申立てのうち同団交における会社の対応が不当労働行為に当たるとする救済申立部分は、申立期間の徒過により却下せざるを得ない。よって、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

(2) 団体交渉における会社の対応について

ア まず、本件便宜供与の再開については、14年11月11日付け02秋季要求書により組合が申し入れた02秋季団交における議題として交渉が行われている（認定事実6(1)③）が、同団交は、当時のG社長の病気入院により、第2回団交を最後に事実上中断した。組合は、同社長の死去により新たにH社長が就任した後、15年3月6日付け03春季要求書をもって、02秋季要求書と同旨の本件便宜供与の再開を要求事項とする団体交渉（03春季団交）を申し入れた（同(2)②）。しかし、その団交において、本件便宜供与の再開に関

しては、何らの進展もなかったため、組合は、同年4月18日の第3回03春季団交において、本件便宜供与の再開については次回交渉の議題とする旨述べた上で、同月24日に15年度賃金協定を締結し(同(2)②ウ)、同年5月15日には、本件便宜供与の再開を含む7項目改善の実施を議題とする団体交渉(7項目団交)を申し入れた(同(2)③)。

こうした経緯を考慮すると、本件便宜供与の再開を求める組合の要求は、02秋季要求書により団体交渉の議題とされて以来、03春季団交及び7項目団交(以下、02秋季団交を併せて「本件団交」ということがある。)における継続議題として交渉が行われたものとみるのが相当であり、本件便宜供与の再開に関する本件団交が不誠実団交の不当労働行為に該当するか否かについては、本件団交を通じた会社の対応をもって判断することが妥当である。

イ 本件団交における交渉の状況は、前記認定事実(認定事実6(1)③並びに同(2)②及び④)のとおりである。

すなわち、会社は、14年11月21日の第1回02秋季団交においては、組合のチェックオフ再開要求に対し、「チェックオフは・・・今は・・・」と述べて具体的な回答をせず(認定事実6(1)③)、15年3月18日の第1回03春季団交においては、組合が「闘争中ならいざしらず、今は労使間紛争は終結している」、「チェックオフは大した手間もかからないはずだ」などと主張して、チェックオフ及び組合事務所賃料等の会社負担の再開を求め、同年4月14日の第2回03春季団交においては、組合事務所の賃料負担に代えて社屋の貸与を提案したのに対し、「将来的には別にしても、今は再開する意思はない」と述べるにとどまっている(同(2)②)。さらに、同年6月9日の第1回7項目団交においては、組合が便宜供与の再開に向けた話

合の実施を求めるなどしたのに対し、「現在は再開は考えていない」と同じ回答を繰り返す対応に終始した上、「将来的にはといいながら待たせすぎではないか」との組合の追及に対しては何ら回答していない（同(2)④）。

ウ 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て、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、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。すなわち、使用者は、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的かつ合理的に説明し、労働組合の要求に応じられないのであれば、その理由を十分に説明し納得が得られるよう努力するべきものである。

これを本件についてみると、上記イのとおり、会社は、本件団交を通じ、組合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」などと自らの結論を述べる以上の対応を行っておらず、再開できないとする具体的かつ合理的な理由、あるいは、「将来的にはといいながら待たせすぎではないか」との組合の追及を受けてもなお、当該団交時点では組合が求める便宜供与を再開することができない事情や、同便宜供与を実施するための条件等について説明するなどの真剣な対応を行ったと認めることはできない。そうすると、会社は、本件団交において、組合が求める本件便宜供与の再開に関し、組合の理解や納得を得ようと努めたものとは到底いえず、このことは、団体交渉を通じて労使の合意により問題の解決を図り、正常な労使関係を構築する可能性を著しく失わしめる不誠実なものといわざるを得ない。

なお、会社は、15年6月9日の第1回7項目団交において、「会社から与える援助は、組織運営の妨げになると考えている」旨述べているが、会社が組合の要求する便宜供与を実施することにより、組合の組織運営にどのような支障が生じるのかを具体的に明らかにしていない抽象論をもって、会社が組合に対し、本件便宜供与を再開できない理由について説明を尽くしたということとはできない。

(3) 小括

以上の次第であるから、組合の14年11月11日付け申入れに係る本件便宜供与の再開に関する本件団交での会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。よって、これと同旨の初審命令の判断は結論において相当である。

なお、会社は、初審命令が、北海道交運は労使関係上の当事者と同視できるほど密接な関係にあるとして、会社が7項目書面を尊重すべき立場にあると判断したことは誤りであると主張する。しかし、上記のとおり、7項目書面の会社に及ぼす影響を考慮に入れるまでもなく、本件団交における会社の対応は不誠実なものとするのができるのであり、会社が7項目書面を尊重すべき立場にあったか否かによって、上記判断が左右されるものではない。

3 会社が賃率を有給補償分を除き63%に改定しないことは、支配介入の不当労働行為に当たるか（争点3）

組合は、7項目書面の文脈や用語などから、同書面記載の「賃率は平均63%とする」とは、有給補償分を除く賃率を63%に引き上げる趣旨であり、会社は7項目書面の内容を尊重すべき立場にあるから、13年度協定を締結する条件として上記賃率の引上げを行うことが労使間で合意されていたとして、会社がこれを行わないことは不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、12.18交渉において、同委員長らとA代表理事との間で「賃率平均63%」に有給補償を含むか否かについて何ら話し合われなかったことは、上記交渉に同席したEが自認しており、また、12.21会談において、7項目書面記載の「賃率平均63%」に有給補償は含まないとの確認がなされたと認めるに足る証拠はない。そして、A代表理事は、13年9月21日から同年10月13日までの間に実施された会社と組合との団体交渉に同席し、一貫して、同年5月10日に会社が提案した「賃率61%」とする13年度協定を一切変更することなく実施する姿勢を堅持していること（認定事実4(7)）に加え、12.18交渉当時には、既に同協定を締結し、その適用を受けている乗務員が大多数に至っていた事情を考慮すると、C社長等の会社幹部が同席することなく、A代表理事が単独で対応した12.18交渉及び12.21会談において、同理事が会社と何ら相談等することなく、にわかに、有給補償分を除く賃率を63%に引き上げることに同意したとみることは困難である。

そうすると、7項目書面の文脈や用語などからは、同書面記載の「賃率は平均63%とする」とは有給補償分を除く賃率を63%に引き上げる趣旨と解するべきであるとする組合の主張があながち不合理ということとはできないとしても、A代表理事と組合との間で、有給補償分を除く賃率を63%に引き上げる旨の明確な合意があったとまでいうことはできない。

したがって、会社が7項目書面の内容を尊重すべき立場にあったといえるかについて判断するまでもなく、会社が有給補償分を除く賃率を63%に改定しないことが不当労働行為に当たるということはできない。よって、この点に関する初審命令の判断は相当である。

4 救済内容

前記2のとおり、本件団交における組合の便宜供与の再開要求に係る会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。そして、認定事実6(4)のとおり、会社は、本件団交後の団体交渉においても、依然として組合が要求する本件便宜供与を今は再開する意思はないとの回答を堅持する一方で、その具体的かつ合理的な理由等について説明を行っていない。このことに加え、本件当事者間における労使関係、労使紛争の推移等を考慮すると、会社に対し、本件便宜供与の再開を議題とする団体交渉への誠実な対応を命じるとともに、本件団交における会社の対応についての文書掲示を命じるのが相当である。

5 結論

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がないので、いずれの申立ても棄却する。

ただし、前記2(2)ウで判断したところにかんがみ、団体交渉において、会社は自らの主張及びその根拠について具体的かつ合理的に説明し、組合の理解や納得を得ようとしたり、労使の見解の対立を可能な限り解消するよう努めることが望ましいので、その趣旨をより明確にするため、初審命令主文第1項を命令主文Ⅱのとおり訂正することとする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年6月17日

中央労働委員会