

命 令 書

申 立 人 ジェイアール東海労働組合
 中央執行委員長 X 1

被申立人 東海旅客鉄道株式会社
 代 表 取 締 役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第54号事件について、当委員会は、平成21年10月20日第1500回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井玉有治、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

被申立人東海旅客鉄道株式会社は、被申立人会社内の各労働組合と締結した運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に係る現行の基本協約の内容を速やかに申立人ジェイアール東海労働組合に提示しなければならず、申立人組合がこれに同意し、妥結する旨を被申立人会社に文書で通知したときは、基本協約の締結を拒否してはならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人会社は、平成16年8月4日に乗務員の安定的確保及び駅の中堅・指導層の確保等を目的とする運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見

直しを、また、17年10月17日に個々の社員の努力を的確に処遇へ反映できる人事・賃金制度等の構築、定年まで意欲を持って働ける人事・賃金制度等の整備などを内容とする人事・賃金制度の改正を、それぞれ被申立人会社内の各労働組合に提案し、既に申立人組合を除く他の労働組合とは合意に達した。しかし、申立人組合は、18年6月30日に会社の17年10月17日の提案に同意する旨を通告したが、その直後の折衝で問題点については引き続き申入れを行うと述べ、また、18年9月29日に被申立人会社の両提案に妥結する旨を通告したものの、同日の折衝で16年8月4日の提案は撤回すべき制度であるなどと述べ、他方、被申立人会社は、申立人組合が、上記17年10月17日の提案の根幹であると会社が考える主任レポートの作成及び提出に反対するなど異議を唱えていたことから、「妥結とはすべてを飲み込むこと」であるなどと述べて、結局、基本協約の締結に至らなかった。

本件は、申立人組合が妥結を通告したにもかかわらず、被申立人会社が真の同意を確認できないことを理由に基本協約を締結しなかったことが、不利益取扱い及び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

- (1) 被申立人会社は、申立人組合との間で基本協約を締結すること。
- (2) 陳謝文の掲示、社内報への掲載及び従業員への配付

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、日本国有鉄道が運営していた旅客事業のうち、主として東海地方及び東海道新幹線の事業を引き継いで昭和62年4月1日に設立された旅客鉄道輸送等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約20,400名である。
- (2) 申立人ジェイアール東海労働組合（略称をJR東海労といい、以下「組合」という。）は、申立外東海旅客鉄道労働組合（略称をJR東海ユニオンといい、以下「東海労組」という。）に所属していた組合員のうち約1,200名によって平成3年8月11日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約500名である。

なお、会社には、組合及び東海労組のほか、申立外国鉄労働組合東海本

部（以下「国労」という。）同東海鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）及び同全日本建設交運一般労働組合東海鉄道本部（以下「建交労」という。）の各労働組合が併存している。

2 組合結成後の労使関係

組合は、組合結成直後に会社新幹線鉄道事業本部東京運転所において、会社が組合員に対して脱退勧奨を行ったとして、3年9月に愛知県地方労働委員会（当時）に不当労働行為救済申立てを行った。その後、組合は、3年12月に静岡県地方労働委員会（当時）に便宜供与の差別について、4年3月に当委員会に組合員に対する脱退勧奨について、6年6月に大阪府地方労働委員会（当時）に組合掲示物の撤去について、それぞれ不当労働行為救済申立てを行うなどし、複数の労働委員会で複数の事件が係属した。他方、裁判所においても、組合員の配転問題、組合事務所の貸与問題等で係争案件が生じた。また、組合は、東京運転所におけるビデオカメラの設置に関して弁護士会の人権擁護委員会への申立ても行った。当委員会には、上記脱退勧奨事件（都労委平成4年不第14号）を始め、本件を含めて都合9件の不当労働行為救済申立てがなされた。

上記のとおり、組合と会社とは、組合結成以来、労働委員会への救済申立て、裁判所への出訴等が相次ぎ、長期にわたって対立関係が続いてきた。

【甲27、1審5-15頁、2審2-10頁、当委員会に顕著な事実】

3 会社における協約、協定等の位置付けと就業規則との関係等

(1) 会社と労働組合との間に締結されるいわゆる労働協約には、「協約」、「協定」、「議事録確認」等がある。

「協約」には、基本協約と労働協約があり、基本協約は、規範的部分としての労働条件の基本的な基準及び債務的部分としての労使関係の全般的な条件等を定めたものをいい、労働協約は、債務的部分のみを定めたものをいう。

「協定」は、「社員の出向に関する協定」など、原則として基本協約が定めた労働条件の基本的な基準に基づき、その具体的な運用を定めたものをいう。その結果、会社は、基本協約を締結していない労働組合とは、原則として「夏季手当の基準額等に関する協定」のような継続性がないものを

除き、「協定」を締結していない。

「議事録確認」は、「協約等改定交渉における議事録確認」など、協約又は協定に関する団体交渉等における確認事項等を議事録として記載したものである。

ちなみに、本件発生前後である16年から18年に締結した基本協約の構成は、いずれも第1章の総則以下13章からなり、第2章から8章までが規範的部分として、採用、転勤・昇格・出向等の任用、休職、解雇及び懲戒等の人事に関する事項、労働時間、休日及び各種の休暇等の勤務に関する事項、賃金体系、基本給、昇給、各種手当の支給要件・支給額等の賃金に関する事項等が定められている。また、第9章以降には、債務的部分として組合活動、経営協議会、団体交渉、苦情処理等が定められている。

- (2) 会社と組合とは、17年3月31日を期限とする基本協約を締結していたが、同年4月以降は労使関係に係る債務的部分のみを定めた労働協約を締結して現在に至っている。

また、現在、会社は、東海労組、国労及び鉄産労とは、同様の内容で基本協約を締結している。建交労とは、各労働組合と同様の労使関係の全般にわたる債務的部分を定めた労働協約を締結している。

- (3) 会社では、各労働組合が基本協約ないし労働協約のいずれを締結しても、基本協約に規定されている規範的部分及びその運用を定めた「協定」の内容が就業規則等の内容となっているため、全ての社員の労働条件が同一になる実情にある。また、基本協約と労働協約とに規定される債務的部分は、協約の区分にかかわらず、同様の内容であるため、労働組合によって労使関係全般の条件にも差異は生じていない。
- (4) 会社では、協議の結果、合意に至ったことによって、協約等を書面で締結することができる場合を「妥結」、何らかの理由により書面で締結することができない場合を「了解」と称している。
- (5) 幹事間折衝とは、労使交渉の窓口である会社側幹事と労働組合側幹事が、申入れの提出、その回答、団体交渉等の日程調整などの目的のために行う交渉、折衝をいう。

【(1)ないし(5)につき 乙3-8、28、1審19-23頁、3審3-9・21頁】

4 運輸系統の社員運用の変更等

(1) 運輸系統の社員運用の変更等の概要

16年8月4日、会社は、駅員、車掌、運転士をはじめ、輸送計画の作成及び列車の運行管理などを主な業務とする運輸系統の社員につき、乗務員（車掌及び運転士）の安定的確保及び駅の中堅・指導層の確保等を目的に、以下の4点を内容として、17年4月1日を実施時期とする「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直しについて」（以下「運輸系統の社員運用の変更等」という。）を社内の各労働組合に提案した。

その内容は、(A)運輸系統社員の全員が駅、車掌及び運転士の業務に習熟しておくことが望ましいことから、乗務員の適性検査合格者は、原則として車掌及び運転士を経験した後、再び駅に異動して駅の中堅・指導的業務に従事することとし、(B)乗務員養成と昇進とを分離し、乗務員養成は人事異動により行い、昇進は昇進試験を実施することとし、(C)業務の系統ごとの昇進資格年限を統一し、昇進資格年限及び昇進試験の内容を見直すとともに、(D)特殊勤務手当等の見直しを行うものであった。

また、16年11月12日、会社は、「特殊勤務手当等の改正について」によって、特殊勤務手当の具体的な見直しの提案を行った。

運輸系統の社員運用の変更等は、乗務員を希望する職員の中から適性等により選抜して乗務員に登用し、車掌や運転士になるとそれぞれ昇進するという従来の制度を変更するものであり、乗務員独自の昇進制度を廃し、業務の系統を超えた統一的な昇進制度とし、昇進に当たっての昇進資格年限及び試験内容の変更も予定していた。また、運輸系統の社員運用の変更等の一部をなす特殊勤務手当等の改正については、乗務員手当を廃止し、乗務手当、運転手当、営業手当等を追加するなど特殊勤務手当の新設、統廃合を予定していた。このため、上記提案は、従来の基本協約及びこれに基づく昇進の基準に関する協定にも影響を及ぼす内容を含んでいた。

【乙3、4、13、14、28、37、38、会社釈明、1審24頁、3審7-8頁】

(2) 運輸系統の社員運用の変更等に係る交渉

運輸系統の社員運用の変更等に係る組合との交渉等

会社と組合とは、16年8月4日以降、11回の団体交渉及び複数回の幹

事間折衝を行った。組合は、特殊勤務手当について、運転士の特殊性を重視して従来の乗務時間、乗務キロ数に基づいた手当を支給すべきであると主張し、乗務員の手当の減額と日額単位の手当とすることに反対していた。

17年3月29日の団体交渉において、組合は、本人の希望を無視して乗務員に登用することは、乗務員の特殊性を無視するものであり、安全上の問題があるとして、会社が提案した運輸系統の社員運用の変更等に同意することはできないと述べ、同提案は妥結に至らなかった。しかし、同時に、組合は、この団体交渉で17年3月31日を期限とする現行の基本協約と同一内容での基本協約の締結、又は運輸系統の社員運用の変更等に係る部分を削除した内容の基本協約の締結を求めた。これに対して会社は、組合の要求は労働組合所属により労働条件や雇用契約の内容が異なることになるとして、組合の要求に応じなかった。

結局、会社と組合とは、運輸系統の社員運用の変更等について、運用上の問題が発生した場合、それも含めて協議を続けることとし、17年3月30日、同年4月1日から効力を生ずる債務的部分のみを定めた労働協約を締結した。

東海労組らとの交渉と運輸系統の社員運用の変更等の実施

会社は、16年8月4日に運輸系統の社員運用の変更等を提案した後、社内各労働組合との間で団体交渉等を行い、17年1月に東海労組、国労及び鉄産労と妥結し、それぞれと新しい基本協約を締結し、昇進の基準に関する協定を改定した。また、建交労は、運輸系統の社員運用の変更等に係る提案内容に同意し、了解することを会社との間で確認した。これらを受けて会社は、運輸系統の社員運用の変更等の実施予定日である17年4月1日までの間に、基本協約と同じ内容で就業規則等を変更し、同日から運輸系統の社員運用の変更等を実施した。

【 につき 甲1、乙3、4、9、28、39、会社釈明書、1審24-25頁、2審11-14・24-30頁、3審8-10頁】

5 新人事・賃金制度

(1) 新人事・賃金制度の概要

17年10月17日、会社は、社内の各労働組合に対し、「新しい人事・賃金制

度等の改正骨子について」(以下、下記一連の会社の提案を含めて「新人事・賃金制度」という。)を提案し、その後、同年12月20日に上記提案の詳細を、また、18年3月28日に新人事・賃金制度への移行方法を、同年5月25日に移行における経過措置を、それぞれ提案した。

新人事・賃金制度は、長期雇用を前提としつつ、「今後継続して社業の発展を図るためには、努力した者によりの確に報いる制度が必要と確信している。」「現行制度では、特に中位層以下に関して、努力に応じた処遇が顕然化しにくい仕組みとなっていると認識して」いることを踏まえて人事制度等を改定するとして、個々の社員の努力を的確に処遇へ反映することができる人事・賃金制度等の構築、定年まで意欲を持って働ける人事・賃金制度等の整備などの理念を掲げていた。

会社が提案した新人事・賃金制度は、昇進制度の改正について、「管理者層までの等級区分を増やし、一般職の昇進機会を増やす。」「主任層は、助役を補佐する者との位置付けを明確にすると共に、原則として主任層全員に役付手当を支給し、責任の明確化と共に処遇面での措置を講ずる。」等とし、また、基本給について、若年層の基本給アップ、初任給額の向上のほか、「昇進時調整額を拡大する一方、定期昇給額を縮小し、昇進による処遇向上を拡大する。特に、職名が変更となる等級への昇進時調整額を大きなものとし、登用のメリハリを付ける。」等とするほか、役付手当についても、同手当を基準内賃金に位置付け、同手当の水準を向上させるとともに、原則として主任層全員を同手当の支給対象にするなどの制度改正を行うものであった。

【甲26、乙16、28、2審33頁、3審11-13頁】

(2) 新人事・賃金制度に係る他の労働組合との交渉及びその実施

会社は、新人事・賃金制度を提案した後、全ての労働組合との間で団体交渉等を実施した結果、実施予定日の18年7月1日までに組合との間では妥結に至らなかったが、18年5月以降、会社と東海労組、国労及び鉄産労との間で、それぞれ新人事・賃金制度について合意に達し、建交労とは了解に達した。

会社と東海労組とは、新人事・賃金制度の内容を反映して、初任給額、

定期昇給額、昇格時昇給額等に関する事項の改定とともに、役付手当について、従来支給されていなかった主任に8,500円から2,000円の範囲でこれを支給することなどを含む基本協約等を18年5月29日付けで締結した。会社は、新しい基本協約と同じ内容で就業規則等を変更した上、18年7月1日から新人事・賃金制度を実施した。

また、会社は、18年6月2日に就業規則を改定し、主任層の職務内容として新たに「助役の補佐」を追加して、7月1日から施行した。

【 につき 乙7、16、28、36、39、40、会社釈明、3審13頁】

(3) 新人事・賃金制度に係る組合との交渉等

会社は、新人事・賃金制度について、組合とも団体交渉等を重ねたが、組合から同意する旨の表明はなく、18年6月29日の幹事間折衝においても、組合側幹事である組合の業務部長 X2（以下「X2」という。）は、現状では同意することはできない旨表明した。これに対して会社側幹事である Y2 課長代理（以下「Y2代理」という。）は、7月1日以降、就業規則が変更され、組合の組合員も他の労働組合に所属する社員と労働条件が同じになること等を説明した。

【乙28、40、2審18頁、3審13-14頁】

18年6月30日、組合は、今後の交渉によっても前進は望めないこと、基本協約の締結が望ましいこと、妥結後も運用についての交渉は可能であることから、会社に新人事・賃金制度に同意する旨を電話で通告した。しかし、Y2代理は、組合の真意を確認する必要があるとして、7月4日に幹事間折衝を開催することとした。

【乙28、1審26頁、3審14-15頁】

同年7月4日、幹事間折衝において、Y2代理が新人事・賃金制度に組合が同意するのかを確認したところ、X2は、議論を一度整理するという意味で同意する旨の表明をしたものであって、問題点については引き続き申入れを行うと回答した。また、Y2代理が運輸系統の社員運用の変更等について、組合の見解を尋ねると、X2は、会社と引き続き協議すると回答した。

なお、組合は、この幹事間折衝において、会社による主任レポートの

作成及び提出の強制・強要の中止等を求める申入れ(後記(4))を行った。

【乙28、3審15-16頁】

同年9月28日、協約改定に係る団体交渉において、組合は、運輸系統の社員運用の変更等に関する部分を除いた基本協約の締結を要求したが、会社は、運輸系統の社員運用の変更等を含む全体を基本協約として提案していると答えた。また、新人事・賃金制度では同一等級で一定年数を経過すると昇給額が遞減することについて、組合が最低でも1,700円の昇給を要求したのに対し、会社は、昇格の意思がない者には本来定期昇給は必要ないとの認識を示しつつも、一定額の昇給を認める制度とするにしても、最低の昇給額を1,700円とする考えはないとして、組合の要求には応じなかった。

【乙31】

(4) 主任レポートに係る会社と組合との交渉等

会社は、新人事・賃金制度の提案時から、主任層は助役を補佐する者との位置付けを行っていた。そして、18年6月19日、会社は、同年7月1日から新人事・賃金制度を実施するに当たり、各機関の人事課長に対し、文書で「主任層による報告の充実について」を通知した。この通知は、「主任層について、職種によらず管理者の業務全般を補佐することとし、従来にも増して技術層及び係層を指導するなど管理・指導業務の一端を担うこととし、・・・管理者補佐業務の具体的内容については、個々の事情により異なるものの、主要なものとしては、『業務管理、社員管理に関わる事実を把握し、管理者に報告する業務』がある。」とした上で、現業機関の主任層の社員を対象に18年7月1日以降、「業務管理、社員管理に関わる事実の報告」を指示するものであった。

会社では、この報告を主任レポートと称しており、同レポートは、同僚ないし部下の仕事ぶりに関し、褒めたことなど推奨事項と、注意をしたことなど指摘事項等の内容、日時等を記載した書面を作成し、提出するものである。

【乙16、17、25、28、1審29頁、3審12-13頁、4審24-25・28-29頁】

18年6月27日、新人事・賃金制度の実施に先立って開催された同制度

についての団体交渉において、組合は、会社が名古屋運輸区等で主任レポートの作成を業務命令で行おうとしていることについて、直ちに止めるよう申し入れた。これに対して会社は、「この場（団体交渉）での議論とは関係ない。」、「会社が出した業務命令に対しての抗議はおかしい。」などと反論した。また、組合が業務命令による主任レポートの強要は認められないと述べると、会社は、「必ずしも新人事・賃金制度の導入に伴うことではない。」と答え、主任層の社員は部下又は後輩社員を指導・育成する業務を担っており、これまでも業務上の必要に応じて報告書等の作成・提出を求めている、主任レポートは今までどおり指導してレポートを提出してもらおうということであるなどとも述べた。さらに、組合が、主任レポートを提出しないと業務命令違反となるのか、同レポートの提出如何によって役付手当の増減はあるのかなどと質したが、会社は、ケースバイケースであるなどと述べ、具体的な回答をしなかった。

ちなみに、組合と会社とが締結していた労働協約において、労使協議が必要となる業務委員会の付議事項には、業務の合理化並びに能率の向上、福利厚生、事故防止等に関するもののほか、事業運営計画及び営業報告等の説明が定められ、また、団体交渉の交渉事項には、賃金、賞与、労働時間、転勤、昇格、解雇等の労働条件の基準に関する事項、協約の改定に関する事項等が挙げられている。

【甲2、乙12、3審14頁、4審21・27-28頁】

18年7月4日、組合は会社に対し、主任レポートに係る申入れを文書で行った。この申入れにおいて組合は、主任レポートについて「新人事・賃金制度の団体交渉でも、会社から何の提案・説明もなく、一方的に行われているものであり、労働組合を軽視するもので、極めて遺憾である。」と抗議した上で、同レポートは、提出しなければ勤務評定に影響し、人事考課に結びつくものであり、社員の間人関係、信頼関係に影響を及ぼし、ひいては安全安定輸送に支障をきたすことになるとして、同レポートの目的、活用法を明らかにすること、同レポートの作成、提出の強制及び強要を止めることなどを申し入れ、その回答を求めた。しかし、会社は、申入れの際に行われる幹事間折衝を開くこともなく、組合との協

議に応じなかった。

また、組合は、7月末にも上記と同様の申入れを行った上、8月11日、協約締結及び労働条件改善等の申入れにおいて、「主任層の社員はあくまで主任であり、業務上の指導的な立場につく者である…管理者とは明確に区別すべきである。」と記し、グループ作業、クルーなどのチームワークが安全確保のキーワードであるところ、主任レポートの強制は、逆効果を生み出すとして、改めて同レポートの作成、提出の強制及び強要を止めるよう申し入れた。しかし、会社は、主任レポートは団体交渉事項ではないとして、幹事間折衝を開くこともなく、協議に応じなかった。

【乙24-33、1審29-30頁、2審36-37頁、3審14-17頁】

6 18年9月29日の妥結通告と幹事間折衝及びその前後の経緯

(1) 18年9月29日の妥結通告と幹事間折衝

18年9月29日午前、X2は、Y2代理に対し、運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に同意し、妥結することを通告した。

しかし、Y2代理は、前日の協約改定に関する団体交渉において、組合が運輸系統の社員運用の変更等については同意していないので、その部分を除いた基本協約を締結すべきであるなどと主張していた（前記5(3)）ことから、幹事間折衝の開催を求めた。

同日午後の幹事間折衝において、Y2代理は、運輸系統の社員運用の変更等は運輸系統社員としていろいろな職を経験していくのが制度の根幹であるところ、組合はこれに反対しているのではないかと述べ、また、新人事・賃金制度を努力した者がよりの確に報われるという制度にするため、「主任層にも主任レポートをきちんと書いてしっかり業務をやってもらうことが制度の根幹である。」と説明した。その上で、Y2代理は、「妥結とはすべてを飲み込むことである。」「組合は制度の根幹にかかわることに異議を唱えた。」などと述べ、これらの施策に同意し、遵守するということの確認ができなければ、改定された基本協約を締結することはできないと述べた。これに対してX2は、「基本協約を締結することと主任レポートを出す、出さないということは全く別の問題である。」と反論した。また、X2は、会社が行った両提案の内容が安全面に悪影響

を及ぼすとの認識は変わらず、提案内容には反対であり、撤回すべき制度であるなどとも述べた。

また、18年8月以降、会社が各労働組合と労働条件等に関する団体交渉等を行った結果、それまでの基本協約の一部を修正することとなったが、組合は、同日の幹事間折衝までに、修正後の基本協約の案を確認していなかった。そのため、この幹事間折衝でY2代理はX2に対し、この修正後の基本協約の案を交付し、その内容の確認を求めた。さらに、Y2代理は、基本協約の締結を前提として、現在の労働協約の更新はしないが、10月1日以降も有効なものとして取り扱うことを組合に伝えた。

しかし、その後、基本協約の締結に至らなかったため、19年4月24日、会社と組合とは、18年9月29日に遡った日付で労働協約を締結した。

【 につき 甲26、乙7-8、11-12、26、28、31、1審23-25・31-32頁、2審39-43頁、3審17-18頁】

(2) 主任レポート等に関する組合及び分会等の活動

組合は、18年7月7日付機関紙「JR東海労ニュース」において、「主任レポート反対！」との見出しで、7月4日の申入れ（前記5(4)）と同様、主任レポートは人間関係を破壊し、ひいては安全を阻害するものとして、同レポートの提出強要に断固反対であると訴えた。また、7月24日付けの同ニュースでは、7月4日の申入れに対して会社が協議に応じなかったことに抗議するとともに、主任レポート提出の根拠、それが強制か、任意かなど統一されていない実態を紹介して、同レポートに反対しようと呼びかけた。

そして、8月10日付けの「JR東海労ニュース」で、組合は、会社が主任レポートを提出しない組合員に対して、業務指示違反を通告したことに抗議し、9月17日付けの同ニュースで、各職場で主任レポートを提出させる実態を紹介し、いずれも同レポートに反対する立場を表明していた。

同じ18年9月ころ、組合の下部組織である新幹線地方本部東京第一車両所分会、新幹線関西地方本部名古屋車両所分会などにおいても、主任レポートの作成・提出強要に反対するビラが作成された。また、新幹線地方本部東京第二車両所分会では、同分会の情報紙により、主任レポートの強制・強要を許さない（19年3月）、同レポート反対の闘いを続ける（20

年1月)、そして、経営協議会での会社側の発言をとらえて、同レポートの強制・強要を許さず、同レポートに「特になし」と記載することで統一して闘う(20年5月)などと報じていた。

この間の19年9月27日、組合は、中央闘争委員長名で各地方本部の闘争委員長にあてて、「全組合員は主任レポートの提出を拒否すること」等を内容とする闘争指令を発出した。

【 につき 乙25-28、30、32、33、2審37-40頁、3審16-19頁】

(3) 本件救済申立て

19年6月8日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) 20年9月18日の協約改定に係る団体交渉

20年9月18日、会社は、組合との協約改定に係る団体交渉の中で、基本協約を締結するためには、(A)新人事・賃金制度の根幹である主任レポートの提出拒否や同レポートを形骸化させるような運動をしていないことを明言すること、(B)主任レポートの提出拒否や同レポートを形骸化させることを少なくとも協約締結中は行わないことを明言すること、(C)上記(A)及び(B)を議事録として残すことが前提となると述べた。

これに対して組合は、基本協約に主任が助役を補佐するものとして主任レポートの提出を明記しているのかと質すと、会社は、その記載はない旨を答え、さらに、組合が、協約に書いていないなら主任レポートの提出は協約の遵守とは関係がないと反論すると、会社は、「主任が助役を補佐するための主任レポートは新人事・賃金制度の根幹である。」と述べた。また、組合は、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹であるなら、労働組合と協議するのが当然であると主張したところ、会社は、組合と協議する考えはない、主任レポートを拒否することは協約を遵守しないということであり、協約締結の条件は同レポートの提出拒否をしないと明言することであると述べた。

【甲29、乙7】

7 専任社員の雇用条件・労働条件の提案と同意

17年9月21日、会社は、各労働組合に対し、18年4月以降に定年退職とな

る者を対象に専任社員として再雇用する制度の概要を提示し、その後11月25日に専任社員として再雇用する雇用条件、賃金・休暇等の労働条件及び雇用期間など具体的な内容を提示した。

組合は、18年2月27日に会社の提案に同意する旨を表明し、専任社員に関する協約の締結を求めた。しかし、会社は、同協約が多くの部分で基本協約の定めを準用する内容となっていたことから、基本協約を締結していない組合との協定締結はできないことを3月1日の幹事間折衝で説明の上、会社と組合とが「了解」として合意に至ったことを確認した。

【乙21、22、3審20-23頁】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

会社は、3年8月11日に約1,200名で結成した組合に対し、組合員の脱退工作、組合活動に対する支配介入、組合員に対する出向・転勤の強行、些細なミスを口実とした処分の乱発、昇給及び賞与のカット、日常行動の監視、嫌がらせ等の攻撃を繰り返して、健全な労使関係を築こうとしなかった。特に、会社が行った組合掲示板からの掲示物の撤去は、職場で行われている不当労働行為の象徴的な実例である。

組合は、新人事・賃金制度が年功序列型賃金制度を破壊するものであるという見解を持っていたが、18年6月30日にこれ以上の交渉の進展はないと判断し、妥結を通告した。しかし、会社は、「基本協約を締結していないので、部分的な協約を締結する考えはない。」と協約締結を拒否した。さらに、組合は、同年9月29日、会社に運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度について妥結を通告したが、会社は、幹事間折衝で「妥結とはすべてを飲み込むことである。」と述べ、新たに「新人事・賃金制度の根幹である主任レポートに反対している。」という口実で、基本協約締結を拒否した。そもそも運輸系統の社員運用の変更等及び主任レポートに反対というのは組合としての基本的な主張であり、例えば、賃金交渉で組合要求と会社回答に大きな開きがあっても、組合が不満を表明しながらも妥結する場合のように、組合は、十分な納得がいかない

場合でも妥結の判断をすることはあり得るのである。

組合にとって基本協約は、組合員の雇用、賃金、労働条件や正当な組合活動を保障されている証しであるところ、以上のとおり、会社は、基本協約を締結しない理由を時々で変えていることをみても、最初からこれを締結する気など全くないといえることができる。

会社は、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹であると主張するが、基本協約の中に主任レポートという文言はなく、また、組合との間で主任レポートに関する団体交渉を一度も開催せず、さらに、本件審問で会社側証人は、同レポートを業務指示によって行っていると証言したことをみても、同レポートが新人事・賃金制度の根幹をなすという主張は失当である。主任レポートの実態を見ても、各職場によって実施時期、様式、提出回数等が統一されていない上、管理者に疑問や不明な点の説明を求めても、管理者はそれに一切答えていないのであるから、各職場の組合員が混乱するのは当然であり、主任レポートの白紙提出や提出拒否、又は「特になし」等と記載して提出する組合員がいたのは必然である。

また、20年9月、会社は、協約・協定改定交渉の中で、基本協約締結の条件として、新人事・賃金制度の根幹である主任レポートの提出拒否や同レポートを形骸化させる運動をしていないこと、これらを協約締結中は行わないことをそれぞれ明言すること、及びこれを議事録確認で残すことを提示したが、これらの条件は、組合に対して全面降伏を要求するものである。

このように、主任レポートを認めなければ基本協約を締結しないというかたくなな会社の対応は、不利益取扱い及び支配介入そのものである。

(2) 被申立人会社の主張

基本協約は、規範的部分と債務的部分の双方について規定されており、同協約を締結するには、会社と組合とがそのいずれについても合意し、遵守することを確認することが当然の前提となる。しかるところ、労働条件についての施策である運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度について、組合が主任レポートに反対し続けるなど真に施策に同意する旨の表明をしていないため、会社は、組合が上記施策に同意し、

遵守することの確認ができないのであるから、組合との間で基本協約を締結することができないのは、何ら不当労働行為を構成するものではない。

すなわち、17年3月29日、組合は、運輸系統の社員運用の変更等について、同意できないと回答した。また、新人事・賃金制度の実施直前の18年6月30日、同制度に同意する旨の電話連絡があったが、7月4日、幹事間折衝で会社が真意を確認すると、同日付けの申入れでも新人事・賃金制度の根幹である主任レポートに反対しており、現に、組合に所属する社員の中には、同レポートの提出を拒否する者又は白紙で提出する者が多くいた。したがって、17年4月1日から18年9月29日までの間、基本協約を締結することができなかつたのは、組合が真に会社の上記施策に同意する旨の表明をしなかつたためである。

また、18年9月29日、組合から運輸系統の社員運用の変更等に同意する旨の連絡があったが、同日の幹事間折衝において、会社は、運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に同意し、遵守するということの確認ができなければ、基本協約を締結することはできない旨を伝え、同時に最新の基本協約案を交付して、組合にその内容の確認を求めた。そして、組合との間で、会社が提案した労働条件についての施策に真に同意し、遵守するという見解が示された後に基本協約の締結手続を進めること等を確認した。しかし、組合は、会社が提案した施策に同意し、遵守するという見解を示していないばかりか、18年7月1日以降現在まで、主任レポートすなわち同レポートが根幹をなす新人事・賃金制度に反対し続けている。

会社では、基本協約又は労働協約のいずれを締結しても、全社員の労働条件が同一となり、不利益が発生することはない。すなわち、基本協約の規範的部分及び労働条件に関する協定の内容は、会社の就業規則等と同一内容となるため、全ての社員の労働条件は同一となる。また、協約に規定されている債務的部分の内容は同一であるため、全ての労働組合における労使関係の全般的な条件に差異はない。したがって、会社では、基本協約又は労働協約のいずれを締結しても、全社員の労働条件が

同一となり、不利益が発生することはない。

以上のとおり、組合の主張には理由がなく、組合の請求は、却下又は棄却されるべきものである。

2 当委員会の判断

(1) 本件においては、会社が提案した運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度について、組合と会社とが合意に達し、基本協約を締結し得る状況にあったのか、あるいは組合が会社提案に同意し妥結する旨を通告することによって、会社は基本協約を締結する必要が生ずるか等について、以下検討する。

(2) 運輸系統の社員運用の変更等の交渉経緯について

会社は、16年8月4日に各労働組合に対し、17年4月実施を目途に、労働条件の変更を伴う運輸系統の社員運用の変更等を提案した(第2.4(1))。その後、会社は、各労働組合と団体交渉等を行い、組合とも交渉を行ったが、組合は、運輸系統の社員運用の変更等の実施日である17年4月1日まで、会社の提案は本人の希望を無視して乗務員に登用し、しかも乗務員の特殊性を無視した制度であり、安全上の問題があるとの態度をとり(第2.4(2))、妥結に至らなかった。その後も組合は、その態度を変えず、翌18年7月4日の幹事間折衝でも、会社と引き続き協議すると述べ(第2.5(3))、同年9月28日の団体交渉でも、運輸系統の社員運用の変更等に関する部分を除いた基本協約の締結を要求していた(同)ことは、運輸系統の社員運用の変更等に関する会社提案に同意できないことを表明したことにほかならない。したがって、18年9月28日までの間、会社と組合との間に運輸系統の社員運用の変更等に係る労働条件の変更を含む合意があったとみることはできない。

なお、組合は、上記のとおり、運輸系統の社員運用の変更等に関する部分を除いた基本協約の締結を要求したことがあった(第2.5(3))。確かに、労働組合は、団体交渉によって独自の労働協約を締結する権能を有しており、本件でも組合が他の労働組合と異なる労働条件を約定することの可能性はあったといえることができる。そうすると、基本協約を締結しない場合でも、その内容が就業規則に反映され、社員の労働条件は同一になる

から、不利益は生じないとの会社の主張は、労働組合の上記権能を否定する結果を招くこととなる。また、基本協約には、組合員の任用、勤務、賃金等の労働条件の基準及び具体的内容が定められている（第2.3(1)）のであり、同協約がない場合には、これらの労働条件に係る協約改定交渉を経ることなく、就業規則の変更による一方的な労働条件の変更が生ずる可能性の余地もないではない。これらのことからすれば、上記会社の主張を直ちに採用することはできない。しかし、会社には複数の労働組合が併存しており、会社が全ての労働組合の組合員の労働条件は同一であることが望ましいと考えるのは自然であり、また、運輸系統の社員運用の変更等に関する交渉が不誠実であったことの組合からの疎明もないことからすれば、会社が組合の上記運輸系統の社員運用の変更等に関する部分を除いた基本協約の締結要求を受け入れなかったことを責めることはできないというべきである。

(3) 新人事・賃金制度について

18年6月30日の妥結通告について

会社は、17年10月17日に各労働組合に対し、18年7月実施を目途に、昇進制度の改正、主任層に対する役付手当の支給、昇進時調整額の拡大と定期昇給額の縮小など、労働条件の変更を伴う新人事・賃金制度を提案し、18年7月までに組合を除く各労働組合とそれぞれ合意し、改定した基本協約の締結又は了解に達した（第2.5(1)、(2)）。

一方、組合は、新人事・賃金制度の実施日が迫った18年6月29日の幹事間折衝でも、現状では同意できないと述べていたが、翌30日、新人事・賃金制度に同意する旨を会社に通告（第2.5(3)）している。しかし、組合は、7月4日の幹事間折衝で、議論を一度整理するという意味で同意する旨の表明をしたものであって、問題点については引き続き申入れを行う（第2.5(3)）と述べている。組合の18年6月30日の通告は、その直後の幹事間折衝で問題点については引き続き申入れを行うとして、同意と相容れない申入れの予告をもっていたことからすれば、会社の提案内容に無条件に同意する趣旨とはみられず、新人事・賃金制度の内容について真に同意したとみるのは困難であるといわざるを得ない。

新人事・賃金制度と主任レポートとの関係について

ア 会社は、新人事・賃金制度を提案した際は、「主任層は、助役を補佐する者との位置付けを明確にすると共に、原則として主任層全員に役付手当を支給」する（第2.5(1)）とすることにとどまり、会社が助役を補佐する具体的業務として主任レポートないしこれに類する業務の説明を行ったとの疎明はない。その後、新人事・賃金制度を実施するに当たり、18年6月19日付けで主任層が管理者を補佐する一環としての「業務管理、社員管理に関わる事実を把握し、管理者に報告する業務」に関し、7月1日以降、現業機関の主任層に主任レポートの作成と提出を求めるよう文書で指示（第2.5(4)）している。また、6月27日の団体交渉で、会社は、主任レポートは「必ずしも新人事・賃金制度の導入に伴うことではない。」と述べ、また、主任層には従前から部下らを指導・育成する業務を担っており、会社はその一環として、業務上の報告書等の作成・提出を求めていたが、主任レポートも今までどおり指導してレポートを提出してもらうものである旨の説明等を行っている（第2.5(4)）。そして、この団体交渉で会社が、主任レポートの話は「この場（団体交渉）での議論とは関係ない。」「会社が出した業務命令に対しての抗議はおかしい。」（第2.5(4)）と述べていることからすれば、会社は、主任層に対し、主任レポートの作成と提出を求めることは従来から行っていた主任の業務を明確にしたものすぎない旨を説明していたことが認められる。

他方、組合は、当初から会社が業務命令によって主任レポートの提出を指示することに異議を呈し、「基本協約を締結することと主任レポートを出す、出さないということは全く別の問題である。」、基本協約に書いていないなら同レポートの提出は、協約の遵守とは関係がないなどと反論し（第2.6(1)、(4)）、同レポートを提出しないことが、基本協約締結の障害にはならない旨を主張し続けている。また、18年7月ころから組合は、主任レポートの作成と提出に異議を唱え、作成と提出の強制及び強要を止めるよう申入れ（第2.5(4)）を行うと同時に、組合及びその下部組織の分会においても主任レポート反対の情

宣活動（同6(2)）を行っていることが認められる。

イ 会社は、新人事・賃金制度と主任レポートの関係について、18年9月29日の幹事間折衝において、新人事・賃金制度を努力した者がよりの確に報われるという制度にするため、「主任層にも主任レポートをきちんと書いてしっかり業務をやってもらうことが制度の根幹である。」と説明し（第2.6(1)）、同年6月27日の団体交渉で述べたことと異なる説明を行っていることが認められる。その後も会社は、20年9月18日の団体交渉でも、主任が助役を補佐するための主任レポートは、新人事・賃金制度の根幹であると述べつつ、これについて組合と協議する考えはない（第2.6(4)）と説明している。

このことから会社は、主任レポートについて、18年9月29日以降、当初の説明を変更し、これが新人事・賃金制度の根幹をなすものであって、同制度によって新たに導入したものであると位置付けたことが窺える。

18年9月29日の幹事間折衝で、会社は、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹である旨を説明すると同時に、「組合は制度の根幹にかかわることに異議を唱えた。」と述べている（第2.6(1)）ことからすれば、会社は、同レポートが新人事・賃金制度の内容そのものと密接かつ不可分であると主張しているようである。そうであるとすれば、主任レポートが新人事・賃金制度の内容をなすものとなり、団体交渉事項たる賃金等の労働条件の基準及び基準の変更に伴う協約改定に関する事項（第2.5(4)）に該当することになるから、会社は、主任レポートの位置付けについて説明し、組合との間で団体交渉において同レポートについても協議すべき立場になると考えることができる。

しかしながら、9月29日の幹事間折衝の中で会社は、「主任層にも主任レポートをきちんと書いてしっかり業務をやってもらうことが制度の根幹である。」と述べると同時に、「妥結とはすべてを飲み込むことである。」、組合が会社の施策に同意し、遵守するということの確認ができなければ、改定された基本協約を締結することはできない、と従来になかった態度を表明し、発言の内容も極めて強いものによって

いることが認められる。また、会社は、翌20年9月18日の団体交渉(第2.6(4))では、さらに強い姿勢で組合に対応し、依然として主任レポートは新人事・賃金制度の根幹であるとしながら、組合と協議する考えはないと述べている。

ウ 以上のことを併せ考えれば、会社は、当初、新人事・賃金制度において、主任層は助役を補佐する位置付けを明確にするとの理念を掲げたものの、具体的業務として主任レポートを挙げたとは認められないところ、同制度の実施が迫った18年6月19日に至って、管理者への報告業務を主任レポートとして作成・提出するよう業務命令で指示したということが出来る。このことは、現に、当時、他の労働組合と締結した基本協約にその記載がなく、また、会社が主任レポートに関する団体交渉をかたくなに拒んでいることとも整合するということができる。

他方、組合は会社に対し、主任レポートについての疑義や強制・強要の中止を申し入れ、また、同レポート反対の情宣活動を行っていた。会社がこれをとらえて18年9月29日以降、主任レポートは新人事・賃金制度の根幹である、「組合は制度の根幹にかかわることに異議を唱えた。」(第2.6(1))などと述べていることは、同制度が既に実施された後のこの時期に、会社自らが主任レポートの位置付けを変更したものとみることが出来る。しかも、会社は、東海労組との間で新人事・賃金制度の内容を反映した基本協約を5月29日付けで締結している(第2.5(2))ところ、会社は、6月19日に至って業務指示により、主任レポートの作成、提出を指示している(同5(4))のであるから、同レポートが新人事・賃金制度の根幹になるとすることには無理があるというべきである。

そうであるとすれば、主任レポートは新人事・賃金制度の根幹であるとの会社の主張は採用することができず、同レポートは、新人事・賃金制度を運用するに当たって、会社が同制度を事後的に補完ないし補強する措置として講じた施策の一つとみるのが相当である。

(4) 18年9月29日の受結通告について

18年9月28日の団体交渉では、組合が運輸系統の社員運用の変更等に係る部分を除いた基本協約の締結を要求し、また、新人事・賃金制度に関し、最低の昇給額の引上げを求めるなど（第2.5(3)）会社の両提案に同意していない状況であったにもかかわらず、翌29日午前中、組合は会社に対し、運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に同意し、妥結することを通告したのであるから、この通告を受けた会社が疑義を抱き、幹事間折衝を開いた（第2.6(1)）のは自然な流れである。

しかし、同日午後の幹事間折衝で会社が、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹であると言い始め、「妥結とはすべてを飲み込むことである。」、また、基本協約の締結には組合がこれを遵守することの確認が前提になるなどと述べたことに関しては、前記(3)で認定判断したとおり、主任レポートは、当時締結されていた基本協約に記載はなく、新人事・賃金制度を運用するに当たって、同制度を事後的に補完ないし補強する措置として、講じた施策の一つであると認められ、同レポートは新人事・賃金制度の根幹であるとの会社の主張を採用することはできない。したがって、新人事・賃金制度の運用に当たって、これを補完ないし補強する措置として採った主任レポートに組合が反対していることが、直ちに新人事・賃金制度そのものに反対しているものということとはできない。

ところで、労働組合が協約を締結するに当たって、自己に不利な部分について、本音では反対ではあるが、当該労働組合の置かれた状況等を考慮して不利な部分を含め、協約所定の拘束を受け入れる現実的な判断をなすことは常にあり得るところである。これを本件運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度についてみると、妥結を通告した後の幹事間折衝で組合は、会社の提案がいずれも安全面に悪影響を及ぼし、提案内容には反対であり、撤回すべき制度であるなどとの認識を明らかにしている。しかし、18年9月29日の運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度についての妥結通告においては、6月30日の妥結通告の際に行った、問題点については引き続き申入れを行う旨の発言など同意と相容れない申入れの予告を行っておらず、また、9月28日の団体交渉で要求した運輸系統の社員運用の変更等に関する部分を除いた基本協約のように、会社の提案

と異なる基本協約を求めているわけではないから、組合自らの判断で会社提案に同意することに踏み切ったと考えるのが相当である。

したがって、18年9月29日に組合が、基本協約を取り交わせば、組合もこれに拘束されることを認識した上で、会社が提案した運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度を含めて会社の基本協約案に同意し、妥結する旨を表明したものと認めるべきである。

(5) 不当労働行為の成否について

会社が16年8月4日及び17年10月17日に提案した運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に係る提案に対し、組合は、18年9月29日に行った妥結通告により、両提案に同意したものと認められる。しかし、会社は、組合が主任レポートに反対していることをとらえて、18年9月29日に行った妥結通告以降、同レポートは新人事・賃金制度の根幹であるとの合理的根拠を欠く主張を軸に、基本協約の締結には、「妥結とはすべてを飲み込むことである。」、組合が基本協約を遵守することの確認が前提となる(第2.6(1))、主任レポートの提出拒否や同レポートを形骸化させるような運動をしていないこと及び主任レポートの提出拒否や同レポートを形骸化させることを少なくとも協約締結中は行わないことを明言すること(同(4))を組合に要求するなど、正に組合に全面降伏を迫るものであると組合が主張するように、厳しい条件を突き付けて、組合の主任レポート反対の運動を封じ込めようとしたことがみてとれる。

したがって、上記のとおり、基本協約締結に際して、会社は、組合が18年6月以降、一貫して主任レポートの作成及び提出に異議を述べ、反対していることを承知しながら、かつ、前記(3)判断のとおり、主任レポートが新人事・賃金制度の根幹になるとすることには無理があるにもかかわらず、同レポートを同制度の根幹と位置付けた上で、いわば主任レポートの作成と提出及びその遵守の確認という組合の受け入れ難い条件を付して、組合がこの条件を受け入れないことをもって、組合からの18年9月29日の妥結通告を同意と認めず、また、その後においても主任レポート提出拒否等の運動の制約を条件とするなどして基本協約を締結しなかったものというべきである。このことは、主任レポートに反対する組合の運動を封じ込

めるとともに、組合に基本協約を持たせず、組合員の労働条件について不安定な地位に留め置くことを意図した支配介入に当たると判断せざるを得ない。

なお、18年9月29日の幹事間折衝で、会社は、基本協約の締結を前提としつつも、これを締結せず、現行の労働協約を事実上延長する提案を行い、組合も、期間満了後も労働協約の更新を直ちには行わない(第2.6(1))といった会社の提案に沿った現実的な対応をしたことが認められる。しかし、この間の経緯は、前記(3)及び(4)のとおり、組合が会社の提案に同意していたにもかかわらず、会社がこれを認めず、強い姿勢で交渉に当たったことによるものとみるのが相当であるから、この事実は上記判断を左右するものではない。

(6) 救済方法等

組合は、会社が当初に提案した運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度を含めた基本協約案については同意したと認められるが、18年9月29日の幹事間折衝において、新人事・賃金制度の実施日以降、東海労組らとの間の基本協約の一部を修正することとなった(第2.6(1))ことが明らかになっており、また、それ以降にも同様の変更を行っている可能性が考えられるから、会社は、速やかに現行の基本協約の内容を改めて組合に提示しなければならないこととし、必要に応じて協議するなどして、この提示を受けた組合がその内容に同意し、妥結する旨を文書で通知したときは、基本協約の締結を拒否してはならないものとするのが相当である。

また、組合は、陳謝文の掲示等を求めているが、本件における救済としては主文をもって足りると考える。

組合には、基本協約が締結された後、同協約の趣旨、目的を体した行動をとられるよう要望する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合との間で、運輸系統の社員運用の変更等及び新人事・賃金制度に係る基本協約を締結しなかったことは、労働組合法第7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10月20日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭