

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被 申 立 人   Y 1 会 社  
                  代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成25年不第59号事件及び同第63号事件について、当委員会は、平成28年1月12日第1649回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成22年以降、申立人           X 1 組 合           （以下、名称変更前も含めて「組合」という。）と被申立人     Y 1 会 社     （以下「会社」という。）は、会社の経営悪化を背景として、給与制度の改定について交渉を続けてきた。

23年5月25日、会社は、非組合員に対して改定後の給与制度（以下「新給与制度」といい、改定前に適用されていた給与制度を「旧給与制度」という。）

を適用したが、組合との間では新給与制度の導入について妥結に至らないままであった。

このため、23年11月に労使双方が当委員会にあっせんの申請（平成23年都委争第129号及び同第130号）を行い、あっせんも交えて新給与制度の導入について協議を継続した。その中で、会社は、24年12月になって、組合に対して、組合員の所属する〇〇流通センター（以下「〇〇RC」という。）社有車部門の閉鎖（以下「本件閉鎖」という。）を提案するに至った。

25年2月、上記あっせんにおいて和解が成立し、24年11月まで組合員に対して旧給与制度が適用されていたことを確認するとともに、同年12月以降の新給与制度の適用については25年3月末日までに交渉し解決すること、本件閉鎖についても同月末日までに交渉し解決することが労使間で確認された。

その後、本件閉鎖及びこれに伴う組合員の退職について労使間の協議が継続し、主に解決金について交渉が行われたが、その金額に隔たりがあり、組合員の退職について妥結に至らないまま、25年3月31日、会社は本件閉鎖を実施した。

組合及び会社は、本件閉鎖後も組合員の退職について継続して協議したが、解決金の金額の隔たりは解消せず、25年6月3日、組合は、団体交渉に誠実に応ずることを求めて本件都労委平成25年不第59号事件（以下「25不59号事件」という。）の申立てを行い、同月10日に、組合員に新給与制度に基づく給与と旧給与制度に基づく給与との差額（以下「本件差額」という。）を支払うことなどを求めて本件都労委平成25年不第63号事件（以下「25不63号事件」という。）の申立てを行った。

本件申立て後の8月30日、〇〇RC社有車部門に所属する組合員は、全員、会社との債権債務がないことを自書した退職届を会社に提出し、退職した。退職に当たり組合員には退職金等が支払われたが、会社は、組合に対する解決金を支払っていない。

本件は、次の点が争われた事案である。

- (1) 会社が、組合に対して、本件閉鎖等に関連して団体交渉の議題とされていた解決金を支払わないことが不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか。

具体的には、会社が、25年8月29日付上申書において、組合員らの退職により同組合員らとの間に債権債務がないことを確認したい旨表明し、本件閉鎖等に関連して団体交渉の議題とされていた解決金を支払わないとしたことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか否か。また、会社が、26年1月23日に会社の役員会において上記解決金の支払をしないことを確認したことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に当たるか否か。

- (2) 会社が、25年5月以降、組合員に対し、基本給及び通信費補助しか支給しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か。
- (3) 会社が、24年12月以降、組合員に対し、本件差額を支払っていないことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か。

## 2 請求する救済の内容の要旨

### (1) 25不59号事件

組合は、当初、25年2月21日付和解協定書に定める合意実現を図るため、誠実に団体交渉に応ずることを請求する救済の内容としていたが、26年7月23日、請求する救済の内容の要旨を次のとおり変更した。

解決金交渉に復帰して団体交渉を再開し、解決金問題の解決に当たること。

### (2) 25不63号事件

- ① 組合員らの給与を、25年5月支給日から毎月全額支給すること。
- ② 24年12月から25年6月までの新給与制度と旧給与制度との差額の累積合計額を支払うこと。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成5年に結成されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約300名である。なお、組合は、26年11月に現在の名称に変更しており、変更前の名称は x 1 組合 であった。

組合の下部組織として、会社に勤務する組合員により17年5月に結成された申立外 A 2 支部（以下「支部」という。）がある。支部組合員は、〇〇RC社有車部門のほか〇〇営業所等にて勤務していた。支部長は、〇〇RC社有車部門に所属するA 3（以下「A 3 支部長」という。）であっ

た。本件申立時において、〇〇RC社有車部門に正社員として所属する支部組合員（以下「本件組合員」という。）は6名であり、全員、乗務職（貨物自動車の運転手）として業務に従事していた。

【甲9】

(2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送業等を営む株式会社である。会社は、埼玉県〇〇市や神奈川県〇〇市のほか、全国各地に営業所や流通センターを設置し、顧客から委託を受け、物品の保管や配送を行っている。

## 2 給与制度の改定に関する労使のやり取り

### (1) 新給与制度に関する労使のやり取り

22年以降、組合と会社とは、経営悪化を背景に、給与の減額を伴う給与制度の改定について交渉を続けていた。

23年2月14日、会社は、新給与制度の適用に伴う本件組合員の給与の具体的な試算を示し、従来の給与の約30パーセントが減額されることを示した。これに対し、組合が、新給与制度の詳細な説明を求めたため、会社は、新給与制度を導入する必要性や相当性を説明するとともに、新給与制度の適用による給与減額に対しては激変緩和措置を講ずる予定である旨を回答した。

【甲3～5】

### (2) 会社による経営状況の説明等

3月19日、会社は、組合に対し、主要荷主（顧客）の物流体制の変更により、売上高が減少し、経常利益も減少傾向にあること、特に、〇〇RCが3,300万円を超える赤字であること、会社としては、これまで不採算の事業所を5か所閉鎖し、人件費の削減、役員の減員や役員報酬のカットなどの対策を行ってきたこと、〇〇RCに勤務する従業員の給与額は全国平均の約1.5倍であることを説明した。

【甲6】

### (3) 会社による激変緩和措置の提示

5月15日、組合と会社とは、新給与制度の導入に関して交渉を行い、その席上、会社は、新給与制度の導入に伴う給与の減額幅をこれまでの約30

パーセントから約18パーセントに縮減することを述べた。

(4) 非組合員に対する新給与制度の実施

5月19日、会社は、組合に対して次の事項を告げるとともに、25日に非組合員に対して新給与制度を適用した。

- ① 新給与制度を実施するが、組合員については除外する。
- ② 会社は、新給与制度について組合に説明文書を交付した上で誠実に団体交渉を行い、6月20日を目途に組合と妥結できるように努める。

【甲1、乙13】

(5) 会社による新給与制度の説明と激変緩和措置の提示

5月30日、会社は、組合に対して、書面にて、会社の経営状況の概要や新給与制度を実施した場合に〇〇R Cに生じている年間約3,300万円の赤字がほぼ解消されること等を説明するとともに、改めて新給与制度の詳細について説明した。

そして、会社は、組合に対して、新給与制度の適用により、給与減額となる乗務職に対しては、改定後1年間は減額分の半額を補填し、2年目以降は改定後の給与額とすることを考えているが、このことも含めて組合と協議したい旨を提案した。

【甲8】

(6) 新給与制度を巡る交渉の経緯と新給与制度の組合員への適用

その後、組合と会社とは、新給与制度を巡り交渉を重ねたが、妥結には至らないままであった。

このような中、会社は、数度にわたり、組合員に対しても新給与制度を適用することを述べたが、組合の反対を受け、適用するとの方針を撤回したり、旧給与制度との差額の仮払いを提案するなどした。

【甲1・13】

3 あっせんの申請とその後の労使のやり取り

(1) あっせんの申請

11月に至っても、新給与制度の適用に関する交渉は続いた。新給与制度を巡る団体交渉を促進させるべく、11月29日、組合は、当委員会に対し、あっせんの申請（平成23年都委争第129号）を行い、翌30日、会社も同様

にあっせんの申請（同第130号）を行った。

【甲9・10・108】

(2) ○○RC再編の提案

- ① あっせん手続が開始した後も新給与制度を巡るやり取りは難航し、妥結に至らないまま約1年が経過した。

そのような中、24年11月29日、会社が、○○RC社有車部門の再編を示唆したところ、組合は、具体的な提案を示すよう求めた。

これを受け、会社は、12月6日開催の団体交渉において、○○RCの再編に関して、「○○流通センター 社有車部門再編について」と題する書面を交付して、次の事項を説明した。

ア 再編の内容

再編の内容として、会社は、「社有車部門を閉鎖する。乗務員数22名、事務員数3名（が退職する。）」（A案）、「トレーラー、大型ウイングのみ閉鎖する。乗務員数8名、事務員数0名（が退職する。）」（B案）を考えている。

イ 再編に伴う従業員の処遇について

再編に伴う従業員の処遇として、会社は、乗務職を対象とする早期退職の募集や職種変更・転勤を考えている。また、再就職支援についても、希望者には個別に紹介を検討する。

なお、早期退職に応じた者に対しては、会社都合退職金に加え、一律600万円の退職加算金を支給する。

- ② 組合は、このような会社提案を受け、会社に対して、上記①アのA案を更に詳細にしたものを改めて提案してほしいと述べた。

【甲2・12】

(3) 12月14日開催の団体交渉

12月14日に開催された団体交渉において、会社は、同日付「○○流通センター 社有車部門閉鎖について」と題する書面を交付し、更に○○RCの再編について説明した。

会社は、○○RCの再編に伴う人員整理として、乗務職は退職、事務職は他部門への異動を計画しているとし、乗務職については早期退職を募集

するとともに、退職後に別の営業所において契約社員としての再雇用があり得るとし、具体的な再雇用先を複数提示した。

【甲14】

(4) 12月26日開催の事務折衝と会社の回答

12月26日に開催された事務折衝において、組合は、新給与制度に関して、地域手当を廃止し、基本給を1万円増額するという会社案には同意するとしたものの、長距離手当や地場手当については、〇〇営業所と同様の取扱いとすることを要求した。

これを受けて、同月28日、会社は、「ご連絡」と題する書面にて、〇〇RC社有車部門が4月から10月までの7か月間で1,300万円以上の損失を計上したこと、売上高人件費比率が40パーセントを超え業界の平均を超えることを説明した上で、組合提案は受け入れられない旨回答した。併せて、会社は、〇〇RC社有車部門を閉鎖し、同所属乗務員を対象に早期退職募集を行いたいと述べた。

【甲16】

(5) あっせん手続での和解

25年2月21日、組合と会社とは、次の内容の協定書（以下「前件協定」という。）を締結した。

① 新給与制度と旧給与制度との差額

23年7月から24年11月までの間に本件組合員に支給する給与につき、旧給与制度が適用されていたとし、会社はその差額分を支払う。

② 新給与制度への移行について

組合及び支部と会社とは、24年12月（同年11月20日締め）以降に会社が本件組合員に支給する給与の新給与制度への移行について誠実に交渉し、25年3月末日までに解決する。

③ 〇〇RCの再編について

会社は、組合及び支部に対し、会社の〇〇RCの再編について、本協定締結後速やかに提案するとともに、組合及び支部と会社とは、同提案につき誠実に交渉し、25年3月末日までに〇〇RCの再編が完了するように努める。

#### 4 前件協定締結後の労使間のやり取り

##### (1) 本件閉鎖に関する会社の提案

2月28日、会社は、前件協定を受けて、同日付「〇〇流通センター 社有車部門閉鎖について」と題する書面を交付し、本件閉鎖を提案した。

この書面には、①〇〇RC社有車部門に所属する乗務職を対象に早期退職を募集すること、②応募期間は25年3月11日から13日までとすること、③早期退職に伴う退職一時金として、規程に基づき支給される会社都合退職金に加え、退職加算金を支払うこと、④早期退職に応募して退職する者に対し、契約社員としての再雇用を検討することが記載されていた。

また、併せて団体交渉が行われ、早期退職について非組合員との個別の面接が終了した時点（3月5日）で労使が話し合うことが確認された。

なお、団体交渉には、組合側は A4 執行委員長（当時。以下「A4委員長」という。）、A5 副委員長（当時。以下「A5副委員長」という。）及びA3支部長が出席し、会社側は、B2 弁護士（以下「B2弁護士」という。）、人事総務を管掌する B3 取締役（以下「B3取締役」という。）及びB4人事総務部長代理が出席した。以降、3月18日の団体交渉まで、同じ者が出席した。

【甲2・18】

##### (2) 組合の提案

3月14日、団体交渉が行われ、その席上、会社は、〇〇RCに所属する非組合員全員が同月20日付けで退職することになったことを報告するとともに、本件組合員に対しても同様に早期退職に応じてほしいと述べた。

同月18日、団体交渉が行われ、その席上、組合は、次の対案を示した。

###### ① 解決金について

本件組合員である正社員6名に対し、各自1,200万円を解決金として支払う。

###### ② 本件差額について

本件組合員に対し、退職月までの本件差額を支払う。

###### ③ 未取得の年次有給休暇について

本件組合員の未取得の年次有給休暇を買い上げる。

④ 新給与制度への移行

新給与制度への移行については、誠実に交渉を行い、同時に解決する。

⑤ 退職日について

本件組合員の退職予定日は3月20日であるが、労使が誠実に交渉を行い、25年3月末日までに本件閉鎖が完了するように努める。

【甲2・15】

(3) 3月28日開催の団体交渉

① 出席者等

3月28日、B2弁護士の事務所にて、団体交渉が開催された。組合側はA5副委員長が出席した。会社側は、これまで出席していたB3取締役、B2弁護士に加え、B1社長（以下「B1社長」という。）も出席した。

② 2,000万円に関するやり取り

団体交渉の冒頭、A5副委員長は、「今回話し合う金銭の内容というのは退職加算金ではない。組合と会社との解決金だ。」と述べた上で、退職加算金とは別に組合が要求する解決金総額が本件組合員1名当たり1,200万円であり本件組合員6名合計で7,200万円である旨述べ、更に、この解決金のほかに、再雇用の問題と本件差額の補填問題がある旨述べた。

これに対し、会社は、3月末日に予定している本件閉鎖に伴う従業員の退職金等の原資を確保するべく借入金について銀行と交渉し、約1億8,000万円を準備した旨を述べるとともに、これ以上の金銭を支払うことが困難である旨述べたところ、A5副委員長は、会社側に譲歩がないのであれば、組合は、本件組合員の早期退職には応じられない旨を述べた。

その上で、A5副委員長が退職加算金とは別に解決金を支払う余地の有無について質問したところ、B1社長は、「はっきり申し上げるが、1億8,000万円まで交渉している。だからあともう2,000万円いけばいいところだと思う。」と述べた。

その後、A 5 副委員長が「社長が解決金が7,200万円だから、会社としては2,000万円であるというような内容が率直にあれば話が違った。」と述べたところ、社長は「2,000万円を出せるという話ではない。」と答え、A 5 副委員長も「例えばの話をしている。揚げ足を取るつもりはない。」と応じた。

③ 再雇用について

A 5 副委員長は、本件組合員のうち再雇用を希望しているのは4名であると述べたところ、会社は、この4名を再雇用したいと答えた。

また、A 5 副委員長は、再雇用に伴い、給与が減額することについて「それはしょうがない。それ以上のことは言わない。」と述べた。

【甲31】

(4) 団体交渉後の会社回答

3月28日開催の団体交渉の後、会社は、組合に対して、回答書を交付した。

この回答書には、組合に対する解決金として総額600万円を支払うこと、再雇用を希望する本件組合員4名については、会社の関東営業所において現業職（倉庫作業員）として再雇用する旨が記載されていた（もともと、下記(5)のとおり、本件組合員の退職について合意に達しなかったため、本件組合員は再雇用されなかった。）。

また、併せて3月30日に団体交渉を開催したい旨記載されていた。

【甲19】

(5) 3月30日開催の団体交渉

3月30日開催の団体交渉には、28日に開催された団体交渉の出席者に加え、組合側としてA 4 委員長も出席した。

冒頭、A 5 副委員長が、組合に対する解決金について「社長の方から出せる額ということで、回答ということではないけれども2,000万円というお話があって、今回600万円という有額回答は、駆け引きではないのかというような思いがする。」と述べた。これに対し、社長は、「2,000万円と言ったのは再雇用なしでの場合だ。」と答えた。

その後、A 4 委員長が、B 1 社長らを交渉能力がない等と批判した後で、

「最後通告」として、各自1,000万円の解決金（すなわち合計6,000万円）を要求した。

これを受けたB1社長が「これは完全に私どもの限界を超えている。」と答えたところ、A4委員長は「そんなことは知らない。」と述べ、更には、「支払能力が会社になくても銀行にお金はある。」「銀行と取引できなければ会社は潰れる。」と述べ、A5副委員長も「5,000万、1億だってできるはずだ。銀行に話してもそうだと思う。」等と述べた。

結局、この団体交渉において、組合は、本件組合員が再雇用されないことを受け入れず、また、解決金の額についても労使双方の考えに隔たりがあったため、本件組合員の退職について合意に達しなかった。

【甲32】

## 5 本件閉鎖の実施と本件閉鎖後の労使のやり取り

### (1) 本件閉鎖の実施

3月31日、会社は、本件閉鎖を実施した。また、会社は、本件閉鎖に伴い、組合との交渉が終了するまでの措置として、〇〇RC社有車部門に所属していた本件組合員6名全員を人事総務部付けとし、〇〇RCへの立入りを禁止するとともに、自宅待機とした。このため、本件組合員は、下記(3)③のとおり立入禁止はその後撤回されたものの、以後、会社において就労することはなかった。

4月1日、組合は、会社に対して、会社の団体交渉における姿勢は団結権侵害であり、組合活動に対する支配介入であるとして抗議した。

【甲17・23、乙7】

### (2) 5月2日開催の団体交渉

5月2日、団体交渉が開催された。組合は、会社に対して「解決金以外の問題は終了している。残る解決金の問題を解決せよ。」と申し入れた。

### (3) 会社の5月10日付回答

5月10日、会社は、上記団体交渉を踏まえて回答書を交付した。

この回答書には、概要、次の事項が記載されていた。

- ① これまで解決金として提示した600万円（各自100万円×本件組合員6名）に上積みする考えはない。

- ② 本件差額については、引き続き、組合との交渉により解決を図る。
- ③ 本件組合員の〇〇RCへの立入禁止の指示を撤回する。
- ④ 5月25日支給予定の給与については、乗務職の基本給額を支払う。
- ⑤ 5月末日をもって、早期退職に関する会社提案（退職者に対して退職加算金として各自600万円を支払うこと）及び組合員の再雇用に関する会社提案（組合員を現業職として再雇用すること）を撤回する。

【甲23】

(4) 5月14日開催の団体交渉

① 出席者等

5月14日、組合事務所にて団体交渉が開催された。

組合側としてA4委員長、A5副委員長、A6書記次長及び本件組合員が出席し、会社側はB1社長、B5人事総務部長（4月1日付けで着任。以下「B5部長」という。）及びB2弁護士が出席した。

② 解決金について

団体交渉では、引き続き、主に退職加算金に加えて支払う解決金に関する交渉が行われた。

A5副委員長は、会社提案として解決金を2,000万円と提示しながら、その後に解決金を600万円と提示するのは「考えられない話」であるなどと述べた上で、組合としては、会社提案が2,000万円であると理解し、組合提案6,000万円と会社提案2,000万円との交渉であると考えている旨述べた。

B1社長は、会社提案について改めて説明し、組合の要求に対しては、解決金として1名当たり100万円に本件組合員6名分を乗じた合計600万円を支払うこと、したがって、退職加算金として1名当たり600万円を支払うことに加え解決金として総額600万円を支払うことが会社提案であると説明した。しかし、組合は、解決金が総額600万円では解決しないので、会社提案を2,000万円と受け止めて団体交渉を進めたいと述べた。

引き続き、組合が、会社に対して、2,000万円を支払う条件について質問したところ、B1社長は、「2,000万円は、皆さんが退職するとい

う話であれば、2,000万円というのは用意しましょうと申し上げた。」と述べ、以前言及した2,000万円という金額は本件組合員が会社に再就職せず全員退職することが条件であったことを説明した。しかし、組合は、B 1 社長の発言はそのような内容ではなかったと述べた上で、改めて、会社提案を600万円ではなく2,000万円とするように要求したが、B 1 社長は、これに応じられない旨述べた。

その後も、組合が会社提案を2,000万円とすることを求め続けたため、B 5 部長が、改めて会社提案について説明し、本件組合員に対しては、規程に基づき支給される退職金に加え、退職加算金として1名当たり600万円を支払い、組合に対しては解決金として1名当たり100万円に本件組合員6名分を乗じた600万円を支払うことが会社提案であると説明した。

これに対し、A 4 委員長は、「組合に対する解決金は今回いらないとやった。」、「本当は解決金はある。この支配介入というのは、3号違反というのは正に組合に対する解決金だ。それもいらないと僕は申し上げている。僕らが組合に対する解決金を要求したことはない。」と述べ、会社が「組合に対する解決金」であると間違えていたのであれば再検討してほしい旨述べるとともに、退職加算金に加えて支払う解決金の会社提案を2,000万円とするように求め続けた。

しかし、B 1 社長が、会社提案を2,000万円にすることを拒み続けていると、組合は、B 1 社長に対して、「もう社長なんて辞めた方がいい。」と述べ、更には、銀行や取引先にも要請活動を行う旨を繰り返し述べ、「本当にけんかするのか。」、「協定がないところでのストライキがどれだけ恐ろしいか教える。」などと述べた。その上で、組合は、再度、会社に対し、会社提案を2,000万円とした上で、更に組合提案の6,000万円に近づけた金額での和解をするように迫り、週内に会社が回答するように要求した。

- ③ 団体交渉の途中、組合が、会社の5月10日付回答書に記載されていた「5月末日をもって早期退職に関する会社提案等を撤回する」（上記③⑤参照）の趣旨を質問したところ、B 1 社長は、退職加算金として1名

当たり600万円を支払うことに加え、解決金として総額600万円を支払うという会社提案は5月31日までのものである旨答えた。

- ④ また、団体交渉の終盤、A 5 副委員長は、退職加算金600万円について、「辞めてないけどみんな辞めるんだから、もう払っちゃったら、600万円。」と述べた。これに対して、B 1 社長が「退職されてませんから。」と答えたところ、A 5 副委員長は、「だから、退職するのは確実なんだから。」と述べた。
- ⑤ なお、この団体交渉において、組合側から、人事総務部付けとなり自宅待機となっている本件組合員について、自宅待機を解き、他の部署で就労させるよう求めることはなかった。

【甲21】

(5) 会社の5月18日付回答書

5月18日、会社は、組合に対して、会社と組合との認識に差があり、会社としては既に提示している解決金600万円（各自100万円×6名分）に上積みする考えはないと回答した。

【乙11】

(6) 5月23日開催の団体交渉

① 出席者等

5月23日、組合事務所にて団体交渉が開催された。組合側の出席者はA 4 委員長、A 5 副委員長及びA 3 支部長であった。また、会社側の出席者はB 1 社長及びB 5 部長であった。

② B 3 取締役の解任について

冒頭、組合は、問題解決のために会社に努力してほしいとして、B 3 取締役の罷免（解任）と解決金の増額を要求した。

会社がB 3 取締役の解任要求には応じられない旨伝え、A 4 委員長は「どうしてできないのか。あなた方がいい加減にしてほしい。」と答えた。

その後も、組合側は、B 3 取締役が非組合員に対して一方的に新給与制度を適用したことが法律違反であり、混乱の原因であるなどとして、再三にわたり、B 3 取締役を解任するように迫った。

会社が応じられない旨を伝えようとしたところ、組合側は「後で後悔しても遅い。騒ぎたくないけどあなたの会社から裁判所がお金をむしり取っていく。」「銀行でも取引先でもいく。」「あなた方が団体交渉で解決できないならあなた方が困ることをやる。それが労働組合に認められた権利だ。」などと発言した。

B 1 社長は、新給与制度の導入は会社として対応したのであり、B 3 取締役が独断で行ったわけではないなどとして解任要求を拒否した。しかし、組合は、なおB 3 取締役の解任にこだわり、B 3 取締役に責任を取らせなければ団体交渉に応じられないなどと述べた。

### ③ 退職加算金について

続いて、組合は、退職加算金について、有期雇用契約の従業員と無期雇用契約である正社員の退職加算金が同じ600万円であることを問題視し、有期雇用契約の従業員に対して600万円を支払うのであれば、正社員であって勤続年数が長い者については更に高額になるのが当然であると述べた。

これに対し、B 1 社長が、本件閉鎖において、有期雇用契約の従業員と正社員を区別していない旨返答しようとしたところ、組合側は、口々に、「解決しなくてもいいのか、そんなこと世間で通用するのか。」などとB 1 社長を非難した。そして、組合は、本件組合員が早期退職に応じない場合に、本件組合員を解雇できないのであれば、本件組合員への給料の総額として年間3,600万円を支払うことになると述べた。

### ④ 団体交渉の終盤、組合は、再び、B 3 取締役の解任を要求した。

なお、この団体交渉においても、組合側から、人事総務部付けとなり自宅待機となっている本件組合員について、自宅待機を解き、他の部署で就労させるように求めることはなかった。

【甲20・22】

### (7) 5月24日に支給された給与

5月24日、会社は、本件組合員に対し、基本給及び通信費補助のみを支給し、従前、運送業務に従事していた際に支払われていた歩合等を支給しなかった。この結果、A 3 支部長の3月25日支給分の給与は、売上歩合給や

残業手当等を含み52万7,645円（所得税の源泉徴収や社会保険料等の控除後の手取り額は40万5,622円）であったが、5月24日支給分の給与は、基本給及び通信費補助の合計額である14万2,000円（控除後の手取り額は4万105円）となった。

なお、従前本件組合員に支給されていた給与のうち、基本給及び通信費補助以外の売上歩合給などといった手当は、会社の規程上、乗務職として運行に従事した場合など実際に就労することを前提とするものであった。

また、かかる取扱いについて、会社は、川越労働基準監督署から説明を求められたことはあったが、特に同署が会社に対して是正勧告や指導等をした事実は認められない。

【甲8・102、審p85】

(8) 5月25日開催の事務折衝

5月25日、A 5副委員長とB 2弁護士との間で事務折衝が行われ、解決案について協議が行われたが、協議はまとまらなかった。

【乙4】

6 本件申立て

6月1日に団体交渉が開催され、席上、組合は、不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

6月3日、組合は、当委員会に対し、団体交渉に誠実に応ずることなどを求めて本件（25不59号事件）不当労働行為救済申立てを行った。

そして、組合は、6月10日、本件組合員に対して従前の給与を支給することなどを求めて本件（25不63号事件）不当労働行為救済申立てを行った。

なお、当委員会は、26年4月23日、25不59号事件と25不63号事件とを併合して審査することとした。

7 本件申立て後のやり取り

(1) 25年7月10日の事務折衝

25年7月10日、A 5副委員長とB 2弁護士との間で事務折衝が行われ、解決案について協議が行われたが、協議はまとまらなかった。

【乙4】

(2) 第1回調査期日

7月29日、第1回調査期日が行われた。

この期日の席上、本件組合員の給与の手取り額が約4万円となっていることを踏まえて、当事者双方が本件の早期和解について模索したものの、和解の成立には至らなかった。

また、組合は、本件組合員が既に退職届を作成しており、組合がこの退職届を預かっていることを会社に告げた。

なお、この期日におけるやり取りに関して、8月23日開催の団体交渉(下記(3))において、組合は、会社側が本件組合員に対して8月9日に退職加算金1名当たり600万円を支払うことを約束したと述べているが、会社は、期日の席上、役員会(週1回開催され、取締役や主要な管理職が出席する、いわゆる経営会議と称される会議)において退職加算金の支払の可否を検討する旨を述べるにとどまった。

【乙1、審p82、審査の全趣旨】

### (3) 8月23日開催の団体交渉

#### ① 出席者等

8月23日、組合事務所にて団体交渉が開催された。組合側は、A4委員長、A5副委員長、本件組合員2名が出席し、会社側は、B1社長、B3取締役、B5部長及びB2弁護士が出席した。

#### ② 退職加算金について

冒頭、A5副委員長は、㉞本件閉鎖に伴う退職金(退職加算金)の問題、㉟本件閉鎖に伴う再雇用の問題、㊱本件差額の問題、㊲本件閉鎖に関連する組合と会社との解決金問題の4点が問題点であると述べた。

その上で、A4委員長が、この団体交渉において問題点の全てについて交渉するのか、それとも㉞本件閉鎖に伴う退職金の問題に限って交渉をするのかを確認した。さらに、A4委員長は、全ての問題点について解決に至らないと、本件申立てを取り下げることができないこと、㉞本件閉鎖に伴う退職金の問題について交渉するとしても、組合員全員が退職すれば、新給与制度への移行問題は解決するものの、㊱本件差額の問題は残る旨を述べた。

その上で、A5副委員長は、㉞本件閉鎖に伴う退職金の問題と、㊱本

件差額の問題について会社の考えを尋ねたところ、B 1 社長は、上記㊦ないし㊧の全ての問題点を併せた金額として1名当たり600万円が変わらないとして、退職加算金と解決金を含めて1名当たり600万円を支払うことを述べた。

これに対して、A 5 副委員長は、1名当たり600万円という金額は会社が本件閉鎖に当たって非組合員に支給した退職加算金と同額であり交渉によって積み上げられたものではないなどとして、退職加算金と解決金を含めた金額が1名当たり600万円では、組合が既に預かっている本件組合員の退職届（上記(2)）を提出することはできないと述べた。

さらに、A 4 委員長は、7月29日に実施した本件の第1回調査期日において、会社側が、8月2日に役員会の合意を得て8月9日に退職加算金1名当たり600万円を支払うと約束したはずだと述べたが、会社は、そのような約束をしていないと答えた。

その後、問題点のうち一部を分離し先行して調整するか否かが話題となった際に、B 5 部長は、退職加算金1名当たり600万円を支払うのは組合員が退職し、会社との間で一切の債権債務がないとすることが前提であると述べた。

これに対して、組合は、退職加算金以外にも、本件差額の問題等が残るなどと述べて反発し、結局、この団体交渉において、協議はまとまらなかった。

③ 団体交渉の途中、組合が、〇〇RC所属の本件組合員全員の退職届が提出されても、他の営業所に組合員がおり、組合と会社との問題であるので、本件は取り下げないと述べ、それを受けた応答が続いた後、B 1 社長が、「組合員の方々の本当の考えと、委員長の考えが…」と発言した。これに対し、A 4 委員長が、支配介入に該当すると抗議したところ、B 1 社長は「いや別に介入はしていない。そうなのか。それはすいませんでした。」と述べた。

④ また、団体交渉の途中、本件組合員である A 7（以下「A 7」という。）が、「社長にちょっと聞きたい。」と述べたところ、A 4 委員長は「しゃべらなくていい。組合が団交やっているんだから、私がそう言

っているんだから。」と述べて発言を制止し、A7が「お聞きしたいが駄目なのか。」と述べても、A4委員長は発言を許さなかった。交渉の最後になってA4委員長がA7に「最後に言ってください。A7さんどうぞ。」と言ったが、A7は「いや、いいです。」と言うのみであった。

【乙1】

(4) 第2回調査期日

① 8月29日、第2回調査期日が行われた。

期日に先立ち、会社は、当委員会限りの資料として、和解に関する会社の考え方をまとめた上申書を提出した。この上申書には、本件組合員が退職届を提出するのと引換えに、通常の退職金に加え退職加算金1名当たり600万円を支払うこと、退職に伴い本件組合員と会社との間に債権債務がないことを確認すること、本件組合員が退職しない場合には、会社が支払う退職金の80パーセントに相当する金額を本件組合員に貸し付ける用意があることが記載されていた。

② 期日の席上、組合が会社に対して退職加算金の支払を確約するように求めたため、会社は、組合の求めに応じ、B2弁護士名で「確約書」と題する書面を作成し、同弁護士が署名して組合に交付した。

同書面には、本件組合員が退職届を提出するのと引換えに、会社が、各人の退職金と併せて退職加算金（各自600万円）を支払うこと、8月30日に退職届が提出された場合には支払日が9月13日になることが記載されていたが、「債権債務がないことを確認すること」は記載されていなかった。

【甲29、乙6、審査の全趣旨】

(5) 本件組合員による退職届の提出

8月30日、本件組合員6名全員は、〇〇RCに集合して退職届の提出について協議を行い、同所において、既に作成し組合に預けていた退職届（前記(2)）とは別に退職届を作成した。作成後、A3支部長がB5部長に対して退職届を作成したので受け取りに来てほしい旨を電話にて告げた。

B5部長は、退職届を受領するために、〇〇RCに出向いたところ、〇〇RCに集合していた本件組合員から、本件差額等について質問を受けた。

このため、B 5 部長は、本件差額は支払われないこと等を説明した上で、会社との間に債権債務がないことを退職届に記入してほしいと答えた。そして、本件組合員からどのように書けばよいか質問を受けたため、B 5 部長は文例を示した。

その後、本件組合員の間で、債権債務がない旨を記入するか否かについて議論が始まり、A 3 支部長が、A 5 副委員長に電話にて確認したところ、A 5 副委員長は、債権債務がないと記入してはいけない旨答えた。

これを受け、本件組合員は、債権債務がない旨を記入するか否かを検討したいと B 5 部長に告げた。このため、B 5 部長は、その場では退職届を受領せず、帰路に着いた。

その後、本件組合員全員は、「私〇〇（注：各組合員の氏名）は退職にともない、Y 1 会社との間に未払い賃金など、いっさいの債権債務はありません。」と自書し退職届を作成した。そして、A 3 支部長が、本件組合員 6 名分全員の退職届を取りまとめ、会社に郵送した。

9 月 13 日、会社は、退職届の提出を受けて、本件組合員 6 名に規程に基づく退職金に加えて退職加算金 600 万円を各人の銀行口座に振り込む方法により支払った。

【甲 37、乙 2・9・15、審 p53・p109～110、審査の全趣旨】

#### (6) 退職届の提出に関する組合の対応

10 月 23 日、組合は、当委員会に対して、組合員が 8 月 30 日に退職届を提出する際に、会社が、債権債務がない旨の文書を提出するように強要したため、本件組合員は事情が分からないまま言われるとおりに文書を提出したなどという趣旨の上申書を提出した。

なお、これに先立つ 10 月 7 日、本件において組合側の担当交渉員であった A 5 副委員長が病気により入院した。A 5 副委員長は、その後、本件の結審に至るまで、本件審査手続の期日に出席することはなく、11 月 18 日に実施された第 4 回調査期日以降は、A 1 執行委員長代行（当時。なお、26 年 11 月 29 日に A 4 委員長に代わり執行委員長に就任した。）が担当となった。

【甲 30・34】

(7) その後の労使間のやり取り等

25年11月以降も、労使間において団体交渉等が継続して行われたが、主にやり取りされたのは、他の組合員が就業する〇〇営業所における給与の変更等であった。

12月27日、A 4 委員長とB 2 弁護士とがこれまでの交渉経過について確認を行った。

26年1月23日、会社の役員会において、〇〇営業所に関する問題が報告され、その際、本件の解決金については、25年5月18日付回答書のとおり、同月末までに解決された場合に支払うものなので、この期限までに解決できなかった以上は一切支払うことができないことが再確認された。

また、26年2月26日、A 4 委員長とB 2 弁護士とは、本件の解決策について協議し、B 2 弁護士は、金銭解決が望ましい旨をA 4 委員長に伝えた。

【乙17、審査の全趣旨】

(8) 本件審査手続におけるその後の経緯

① 3月31日、B 2 弁護士は会社の代理人を辞任し、B 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）らが代理人となった。

これにより、本件審査手続において、組合側と会社側とは、双方ともに従前の交渉を主に担当していた者が出席しないこととなった。

【審査の全趣旨】

② 7月23日、組合は、申立て後の事情の変化を踏まえ、25不59号事件の請求する救済の内容を前記第1、2(1)のとおり変更した。

③ また、新たに代理人となったB 6 弁護士らが、準備書面において、会社が第2回調査期日において当委員会限りとして提出した上申書（前記(4)①）に言及した。このため、当該上申書の存在が組合の知るところとなった。

【審査の全趣旨】

④ なお、本件組合員による退職届の提出後、本件組合員自身が、退職届が無効である等と主張することはなく、本件差額の補填や25年5月以降の基本給等以外の手当の補填を求めたことはなかった。

【審査の全趣旨】

- ⑤ 本件退職届の提出後、少なくとも、A 3 支部長と本件組合員 1 名は、組合に脱退届を提出したが、組合は脱退を承認していない。

また、本件組合員は、誰も本件の証人として申請されず、審問期日にも出席しなかった。

【審p79、審査の全趣旨】

### 第 3 判 断

- 1 本件閉鎖等に関連して団体交渉の議題とされていた解決金を支払わないことが不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するかについて

(1) 申立人組合の主張

① 会社は、平成25年 3 月28日及び同月30日の団体交渉において、解決金 2,000万円を提示し、その後も、B 2 弁護士は同年12月27日に A 4 委員長に対して解決金の支払を約束している。それにもかかわらず、会社は、状況の変化を理由に解決金を支払わないこととしている。これは、解決金支払の前言撤回であり、団結権を侵害するものである。

② 会社は、7月29日に開催された本件の第1回調査期日において、「全面解決を考えている。」と約束しながら、その約束を履行しないばかりでなく、8月23日の団体交渉の席上、B 1 社長から「組合と組合員の意見が違うのではないか。」との支配介入発言が飛び出した。そして突然、何の脈絡もなく8月29日開催の第2回調査期日において、会社は当委員会に対して上申書を提出した。会社は、「全面解決を考えている。」との約束を反故にするばかりでなく、その時点における交渉事項を団体交渉において交渉せず、本件組合員の退職により債権債務がないことにしようとする詭計の類いを巡らせていたのである。

そのような中、B 5 部長は、組合が拒否することを分かっているながら、本件組合員に債権債務がない旨の文言の記入を強要・指導し、本件組合員全員に退職届を提出させたものである。

それに、退職届には、債権債務がない旨が記載されているが、組合に対する解決金が含まれていないことは明らかである。

③ 会社は、新給与制度の導入に関する団体交渉においても、本件閉鎖に関する団体交渉においても、一貫して全く譲歩せず、紛争解決に努力す

ることがなかった。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 提示していた条件の撤回は、直ちに不当労働行為に該当するものではない。既に相手方と明確な合意があり、組合員としても紛争が終局的に解決したと考えていたところ、使用者が新たに合意不可能な条件を追加して交渉の前提を覆すなど不誠実な行為を行い、組合員に動揺を与える行為が支配介入として不当労働行為に当たると評価されるのである。

本件では、会社は、組合に対して解決金として600万円を支払うことを打診していたものの、退職加算金の額などの問題が解決することが前提となっており、組合に対する解決金の支払が確定していたとはいえない。

また、会社が、組合に対して解決金を支払うことを提示していたのは、25年3月中に問題が解決することを望んでいたからである。組合が、本件組合員を退職するように説得するのであれば解決金を支払うという前提で、組合に対する解決金を提示していたのであるが、組合は、問題解決に寄与した事実はないといわざるを得ず、解決金を支払う前提を欠く。

- ② 退職届の提出に関する経緯について、組合は、B5部長が文書提出を強要し、脅迫し、あるいは嘘で欺き誘導して文書提出を強要し送付させたと述べるが、それを裏付ける証拠は一切ない。

債権債務がない旨の記載のある退職届の提出が本件組合員らの協議の上で定めた結論であったこと、強要が行われていなかったこと、本件組合員は組合に連絡することも自由であったにもかかわらず独自に判断して退職届を提出していること、今後も交渉の余地が残っており退職加算金を支払わないなどと告げているわけではなかったことからすれば、B5部長の行為の影響力は極めて低いものであり、不当労働行為の事実は認められない。

- ③ 会社は、組合の主張を一貫して拒否したのではなく、会社の状況を具体的に明らかにし、組合らの要求が著しく過大なものであることを粘り強く説明したのであり、このことをもって、不当労働行為に該当する行

為があったとはいえない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、会社が、本件閉鎖に関する団体交渉等において解決金の支払を提示し、その後も、代理人を介してその支払を約束しながら、結局は、解決金を支払わないことが、不誠実な団体交渉及び支配介入に該当する旨主張する。

25年2月の前件協定の締結以降、会社と組合とは、3月末日に予定された本件閉鎖を踏まえて、会社が提案した早期退職募集についてやり取りを重ね、主に、解決金について協議していたことが認められる(第2.4.5)。そこで、以下、会社が、組合に対し、解決金の支払を約束したか否かについて検討する。

ア 2,000万円との発言について

- (ア) 25年3月28日開催の団体交渉において、B1社長は、「1億8,000万円まで交渉している。だからあともう2,000万円いけばいいところだと思う。」と発言している(第2.4(3)②)。組合は、この発言を捉えて、会社が解決金として2,000万円を提案したとし、以後の団体交渉において、解決金に関する会社提案を2,000万円とするように要求している(第2.4(5)、同5(4)②)。

しかし、この発言は、組合が解決金を7,200万円と提示する中で、本件閉鎖のための借入金に関する銀行との交渉状況を踏まえたB1社長の感触を述べたものにすぎず、組合に対して、解決金として2,000万円を支払うことを確約したものとみることは困難である。このことは、この発言に続けて、B1社長が「2,000万円を出せるという話ではない。」と述べ、組合も「例えばの話をしている。揚げ足を取るつもりはない。」と答えていることや(第2.4(3)②)、この発言のあった団体交渉の直後に、会社が解決金に関する会社提案として600万円を提示していること(同(4))とも符合する。

- (イ) 3月30日の団体交渉において、B1社長は、「2,000万円と言ったのは再雇用なしでの場合だ。」と述べ(第2.4(5))、本件組合員が会社に再雇用されない場合には、解決金として2,000万円を支

払うとも受け取れる発言をしている。

もつとも、上記発言は、本件閉鎖が翌日（3月31日）に迫った状況において、組合が、直前の団体交渉においてB1社長が2,000万円に言及したことを殊更に取り上げて追及する中での発言であり（第2.4(5)）、B1社長のこの発言が正式な会社提案としてなされたものと評価することは相当でない。仮にこの発言が会社提案としてされたとしても、組合は、上記発言を受けても、「最後通告」として6,000万円の解決金の支払を要求し、本件組合員を再雇用しないとの条件での早期退職募集を受け入れていないのであるから（第2.4(5)）、いずれにしても、労使が、解決金として2,000万円を支払うことについて合意に達した事実は存しないといわざるを得ない。

これらのことからすると、少なくとも、B1社長の上記発言をもって、本件組合員の退職の時期やその後の状況の変化の如何にかかわらず、本件組合員が再雇用されなかった場合に、会社が、解決金として2,000万円を支払うことを約束したとは認められない。

(ウ) また、本件閉鎖実施後の5月14日に開催された団体交渉において、組合が会社に対して解決金の会社提案を2,000万円とするように迫った際に、B1社長が「2,000万円は、皆さんが退職するという話であれば、2,000万円というのは用意しましょうと申し上げた。」と述べている（第2.5(4)②）。しかし、この発言は、以前言及した2,000万円との金額は本件組合員が会社に再就職せず全員退職することが条件であったことを説明したにすぎないものとみられ、むしろ、この団体交渉において一貫して、B1社長は解決金の正式な会社提案を2,000万円とすることを明確に拒んでいることからすれば（第2.5(4)②）、この団体交渉において、会社が、解決金として2,000万円を支払うことを約束したとは認められない。

イ 600万円との発言について

組合は、明示的には会社が解決金600万円の支払を約束したとは主張していないが、会社が解決金600万円の支払に言及することがあつ

たため、念のため、会社が解決金の支払を約束したかについて検討する。

3月28日、会社は、組合に対する解決金として600万円を支払うことを提示し（第2.4(4)）、更には、本件閉鎖の実施後である5月10日にも、同様に解決金として600万円を支払うことを提示し（同5(3)）、同月14日に開催された団体交渉においても同様の提案をしている（同5(4)②）。

しかし、この提案は、3月31日の本件閉鎖を見据えた交渉における会社の提案であったところ、本件閉鎖後においても、会社が5月末日までに解決することを目指して再度提案したものであって（第2.5(4)③）、会社が、5月末日を経過した後においても、退職加算金とは別に解決金として600万円を支払う提案を維持した事実は認められない。

その上、組合は、600万円との提案に対し、会社提案を2,000万円とするように求め続けており（第2.4(5)、5(4)②）、600万円との会社提案を受け入れていないのであるから、退職加算金とは別に解決金として600万円を支払うことについて労使が合意に至っていたとは認められない。

ウ また、組合は、本件の第1回調査期日において、会社が「全面解決を考えている。」と約束しながら、その約束を履行しないと主張する。

しかし、第1回調査期日において、会社は、役員会において退職加算金の支払の可否を検討する旨を述べたにとどまり、組合に対して、退職加算金とは別に解決金を支払うことを約束したのではないと解するのが相当であるから（第2.7(2)）、組合の主張は失当である。

エ また、組合は、B2弁護士が、25年12月27日に解決金の支払を約束したと主張するが、同日、B2弁護士は、A4委員長とこれまでの交渉経過について確認を行っただけであり（第2.7(7)）、それ以降も、B2弁護士は、金銭解決が望ましい旨を述べることはあったものの（同）、組合に対して解決金を支払うことを約束したとまでは認められない。

オ 以上からすれば、会社が、5月末日を経過した後においても解決金を支払うことを約束したとはいえない。

② さらに、会社が解決金を支払わないことに関連して、組合が、退職届について縷々主張するので、以下検討する。

ア 組合は、会社が本件組合員に退職届に債権債務がない旨の文言の記入を強要したなどと主張する。

B 5部長の求めを契機として、本件組合員において、退職届に債権債務がない旨を記載するか否かが議論の対象になったことは認められる。しかし、本件組合員が退職届を提出するまでの間、本件組合員は全員で債権債務がない旨を記載するかについて支部内で議論し、A 5副委員長からは記載してはいけないとの助言を受けた上で、一旦、検討のため提出を留保し、その後、各自が債権債務がない旨を退職届に自書し、A 3支部長が取りまとめて郵送にて会社へ送付している（第2.7(5)）。これらの経緯に照らせば、会社が強要したということはいえない。

イ また、組合は、退職届には債権債務がない旨が記載されているが、組合に対する解決金は含まれていないことは明らかであると主張する。

確かに、退職届の文言上は、組合に対する解決金は含まれていないと解する余地は残されているが、仮にそうだとした場合、そもそも、上記①のとおり、会社は、5月末日を経過した後においても解決金を支払うことを約束したとは認められないのであるから、組合の主張を踏まえても、会社が解決金を支払わないことを不誠実な団体交渉又は支配介入とみることは困難である。

③ 組合は、会社が、新給与制度の導入に関する団体交渉においても、本件閉鎖に関する団体交渉においても、一貫して全く譲歩せず、紛争解決に努力することがなかったと主張する。

会社は、新給与制度の導入に関する団体交渉においては、新給与制度を導入する必要性について自社の経営状況等も含め説明し（第2.2(2)）、組合の回答を受けて、激変緩和措置の導入を提案したり（同(1)）、導入

に伴う給与の減額幅の圧縮を提案するなど（同(3)、(5)）、一定の譲歩を示している。

そして、本件閉鎖に関する団体交渉においても、組合から解決金として7,200万円を要求されると、既に、退職加算金として1名当たり600万円を提示していたのに加え、解決金600万円を提示している（第2.4(4)）。

これらのことからすれば、会社が、団体交渉において、一貫して全く譲歩せず、紛争解決に努力することがなかったとはいえず、組合の主張は認められない。

- ④ 組合は、8月29日に開催された本件の第2回調査期日において、会社が当委員会宛てに上申書を提出したことを問題視する。

しかし、この上申書は、当時、本件審査手続において、本件組合員の給与の手取り額が約4万円となっていることを踏まえて和解の模索が行われている中、会社が和解に関する自らの考え方をまとめたものであって（第2.7(4)①）、その内容も、会社が、8月23日に開催された直前の団体交渉において、組合に対して明示した会社提案との間に食い違いはなく（同(3)②）、この上申書をもって、不誠実な団体交渉又は支配介入に該当するとはいえない。

- ⑤ 以上からすれば、会社は、組合との交渉の途中、解決金の支払に言及したことがあったものの、5月末日を経過した後においても解決金を支払うことを約束したとは認められず、退職加算金に加えて解決金を支払うことについて労使が合意に至っていたとまでは認められない。

そして、本件組合員全員が、既に作成し組合に預けていた退職届とは別に、債権債務がない旨を自書した退職届を作成し会社に提出するなど（第2.7(5)）、その後の状況の変化を踏まえると、会社が解決金を支払わない（最終的に、会社は、26年1月23日に開催された役員会において組合に対して解決金を支払わないことを確認した（同(7)））ことは、不誠実な団体交渉又は組合の運営に対する支配介入には該当しない。

なお、組合は、25年8月23日に開催された団体交渉の席上においてB1社長の支配介入発言があったと主張する。8月23日に開催された団体

交渉における労使のやり取りの中で、B 1 社長は、「組合員の方々の本  
当の考えと、委員長の考えが…。」と述べているが、これは、本件組合  
員が退職しても組合は本件申立てを取り下げない旨を A 4 委員長が述  
べたことを受けた発言であること、B 1 社長は、組合の抗議を受け、す  
ぐに「すいませんでした。」と謝罪していること（第 2. 7 (3) ③）を踏  
まえると、上記判断を左右しない。

## 2 会社が、25年5月以降、本件組合員に対し、基本給及び通信費補助しか支 給しなかったことについて

### (1) 申立人組合の主張

会社が、本件組合員を25年4月1日付けで人事総務部付けに異動したこ  
とは、本件閉鎖に関する交渉が終了するまでの措置として行われたものあ  
る。これは、民法第536条第2項の使用者の帰責事由に基づく労務の履行  
不能の場合に該当するので、会社は、本件組合員に対して従前の給与全額  
を支払う義務を免れない。

また、前件協定に反して、会社は、3月末日を過ぎても解決を引き延ば  
し、本件申立てに至っても放置したままであった。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、〇〇RCの閉鎖に伴い乗務職としての仕事がなくなった本件組  
合員らに対して、近隣の営業所に配転することもできない状況であったこ  
とから、一時的に人事総務部付けにし、実際は出勤していないにもかかわらず給与を支給していたものである。会社は、乗務職としての手当を支給  
していないが、どのような従業員についても支給される基本給と通信費補  
助を支払っており、その額は最低賃金も上回っていた。

この取扱いについては、川越労働基準監督署から内容の説明を求められ、  
B 5 部長が丁寧に状況を説明したところ、このような取扱いもやむなしと  
いう回答を得ている。

一時的に仕事がなくなった従業員に対して、他の勤務地等が決定するま  
で基本給を支給することは適法な取扱いであり、この措置をもって不当労  
働行為と非難されるいわれはない。

### (3) 当委員会の判断

- ① 組合は、会社が25年5月以降においても本件組合員に対して従前の給与全額を支払う義務があったと主張し、このことをもって会社が本件組合員に対して基本給等しか支給しなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いや支配介入に該当する旨主張する。

本件閉鎖を受けて、本件組合員は、組合と会社との交渉が終了するまでの措置として、人事総務部付けとされ自宅待機となり就労していない状態であった(第2.5(1))。会社の規程上、実際に乗務職として運行に従事しない以上、基本給及び通信費補助以外の手当は不支給とされており(第2.5(7))、基本給等しか支払わなかった会社の取扱いは、会社の規程に従った対応であったと認められる。

- ② また、25年5月当時の労使間の交渉状況についてみると、前件協定を受け、3月末日での本件閉鎖を実施すべく労使間で交渉を続けていたものの、懸案の本件組合員の早期退職について妥結には至っていない状況であった(第2.4、5)。

もっとも、5月当時において、主に交渉されていたのは、本件組合員の早期退職に伴う解決金の金額であって(第2.5(2))、4月1日以降本件組合員が自宅待機となっても、組合が会社の他の部署で本件組合員を就労させるように会社に求めたことは認められない(同(4)⑤、(6)④)。そして、組合は、5月14日開催の団体交渉において、本件組合員の退職は確実であるとして、退職前であるにもかかわらず退職加算金600万円の支払を求めていた(第2.5(4)④)。

これらのことからすると、当時、本件組合員が近いうちに退職することは労使の共通認識となっていたこともあり、従前の給与を引き続き確保すべく、例えば、本件組合員が会社の他の部署等にて就労することなどといった具体的な方策は労使間における検討事項とはされていない状況であった。

このような中、5月24日の給与支給日の前日に団体交渉が開催されたが、その場において、組合は、B3取締役の解任を強く求めることはしたが、従前の給与を引き続き確保するための具体的な方策に関わる事項を議論の対象とはしなかった(第2.5(6))。

③ むしろ、会社は、和解案において、仮に本件組合員が退職しない場合であっても、一定の金額を貸し付ける用意があることを提案しており（第2.7(4)①）、本件組合員の生活に配慮しようとしていたことが窺えるところである。

④ また、会社の対応は規程に沿うものであって、非組合員であったとしても基本給等以外の手当が支給されたとは認められず、このことを踏まえると、会社が、25年5月以降、本件組合員に対して基本給等しか支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入には該当するとはいえない。

なお、組合は、会社が解決を引き延ばしたなどと主張するが、労使間において妥結に至らなかった原因は会社のみ存するものではなく、上記判断を左右しない。

3 会社が、24年12月以降、本件組合員に対し、新給与制度に基づく給与と旧給与制度に基づく給与との差額を支払わないことについて

(1) 申立人組合の主張

前件協定において、新給与制度の移行について誠実に交渉し、25年3月末日までに解決することが定められているにもかかわらず、会社は、誠実に交渉することなく、24年12月以降の本件差額の支払を拒否している。これは、前件協定に違反する。

また、組合は、新給与制度について同意しておらず、同制度への移行はいまだ合意に至っていない。

(2) 被申立人会社の主張

前件協定に記載されているとおり、旧給与制度の適用が確認されたのは、23年7月から24年11月までの間に支給する給与についてである。24年12月支給分以降については、新給与制度、旧給与制度のいずれが適用されるべきかは、25年3月末日までに協議されるべき事項であった。

この給与制度の適用問題については、交渉による合意が形成されないままであった。

25年8月30日に、本件組合員からB5部長が呼出しを受け、退職届を受領する際に、本件組合員から「今後再就職に関してあっせんがされるのか、

給与制度の変更に伴う差額はどうか。」などと質問があったため、会社はこれらの問題も一括して解決することを希望していることを伝え、本件組合員は、組合と相談の上、自主判断で債権債務がない旨を記載したのである。

よって、本件差額を含めた諸問題はこの時点で全て解決済みであり、会社が支払うべき債務は存在しないのであるから、本件差額を支払わないとすることは、本件組合員に対する不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

① 組合は、24年12月以降、会社が本件組合員に対して本件差額を支払わないことが、前件協定に違反し、不利益取扱いや支配介入に該当する旨主張する。

前件協定において、組合と会社とは、24年11月までは旧給与制度が適用されていたことを確認するとともに、24年12月以降に会社が本件組合員に支給する給与の新給与制度の移行について誠実に交渉し、25年3月末日までに解決することとしている（第2.3(5)）。

前件協定は、24年12月以降の本件組合員に適用される給与制度については、25年3月末日までの解決を目指して交渉すべきことを定めるにとどまり、新旧いずれの給与制度が適用されるかについて触れるものではない。

そして、前件協定締結後、新給与制度の適用について労使間で必ずしも多くの時間が割かれたわけではないが（第2.4）、これは、労使間の主な懸案事項が、本件閉鎖に伴う本件組合員の早期退職の条件に移行したためであって、会社が、新給与制度の適用について組合との交渉を拒絶していたわけではない。

24年12月以降、会社は組合の同意を得ずに新給与制度を本件組合員に適用しているが、そのこと自体は前件協定に反するとまではいえず、会社は組合との交渉を継続的に行っていたこと（第2.4）や、前件協定以降、労使間の懸案事項が本件閉鎖に関する問題に移行したことを踏まえると、会社の対応が不誠実であり組合の弱体化を図ったものとは

認められない。

また、非組合員には既に23年5月から新給与制度が適用されており（第2.2(4)）、24年12月以降の給与において、組合員が非組合員よりも不利益に取り扱われたわけではない。

- ② これらのことからすると、会社が、本件差額を支払わないことは、組合員に対する不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に該当しない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労働組合法第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28年1月12日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一