

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

X 1 組合

委 員 長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

第133回団体交渉及び第134回団体交渉に当社代表取締役社長が出席しなかったこと及び平成27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する当社の対応は、いずれも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、文書を交付した日を記載すること。）

- 4 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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

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

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。）とは、平成12年以降、団体交渉のルール（代表者の参加）や賃金規程、賞与（一時金）の支給等について交渉を継続し、組合からは、前件である都労委平成25年不第48号事件（以下「25不48事件」という。）の申立てに至るまでの間、3回

にわたって不当労働行為救済申立てが当委員会になされ、その都度、和解による協定等が締結されてきたが、20年冬季以降の賞与不支給等を巡って、その後も継続的に団体交渉が行われた。

21年4月頃、会社は、月2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できる旨を発言し、24年12月15日開催の第124回団体交渉において、同発言の事実を認めたものの、その後、売上高が月2億4,000万円を超えたにもかかわらず、経費の増加等を理由に25年夏季賞与及び同年冬季賞与を支給しなかった。

25年5月13日、労働時間の短縮による賃金減額等の問題が発生したこともあり、組合は、当委員会に25不48事件を申し立てた。組合と会社とは、同事件において、11月13日、和解協定書（以下「前件協定書」という。）を締結したが、同協定書の第4項には、会社が、組合員に対し、26年1月から1年間、月額5,000円のエコ奨励調整手当を支払うこと、27年以降の同手当の存続、改定について、組合に資料を提供し誠実に協議すること、従前締結した協約を遵守すること等が定められていた。しかし、26年6月16日に組合が27年1月以降の同手当について団体交渉を申し入れたところ、組合と会社との間の協議は妥結に至らず、会社は、27年1月以降、同手当を支給していない。

また、組合と会社とは、前件協定書により、団体交渉には、基本的に社長が出席することで合意していたが、26年3月1日開催の第133回団体交渉及び同月29日開催の第134回団体交渉に、会社の代表取締役社長であるB1社長（以下「B1社長」という。）は出席しなかった。

本件は、次の点が争われた事案である。

- (1) 26年3月1日開催の第133回団体交渉及び同月29日開催の第134回団体交渉に、B1社長が出席しなかったことが不誠実な団体交渉及び支配介入に該当するか否か。
- (2) 会社が、25年夏季賞与及び同年冬季賞与を支払わないことが、24年12月15日開催の第124回団体交渉において合意した事項に反し、支配介入に該当するか否か。
- (3) 組合の26年6月16日付団体交渉の申入れから27年3月13日までの間における27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応が不誠実な

団体交渉及び支配介入に該当するか否か。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、本件申立てにおいて、「前件協定書に基づき、26年3月25日までに支払期日が到来したエコ奨励調整手当を支払うこと。」「団体交渉終了時から1週間以内に議事録の確認を行うこと。」を請求する救済の内容に加えていたが、前者については後記第2. 4(7)のとおり26年6月10日に、後者については本件の結審日である28年4月8日に、それぞれその救済申立てを取り下げ、また、27年3月13日、下記(3)及び(4)を請求する救済の内容に追加した。

本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 13年4月21日付協定書に基づき、団体交渉に社長が出席すること。
- (2) 25年夏季賞与及び同年冬季賞与を支払うこと。
- (3) エコ奨励調整手当の存続等に関する団体交渉において、組合が求める資料を提供し、誠実に団体交渉に応ずること。
- (4) 前件協定書第4項を履行しないとの支配介入を行わないこと。
- (5) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、業種を問わず東京三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約200名である。なお、組合は、A 2 組合（以下「A 2 組合」という。）に属し、A 3 支部と称していたが、平成25年5月25日にA 2 組合から独立するとともに、現在の名称に変更した。

組合の下部組織として、会社に勤務する組合員により12年9月に結成された申立外A 4 分会（以下「分会」という。）がある。分会員は、主に、会社において貨物自動車の運転者として勤務している。分会員数は、本件申立時において13名であったが、本件第1回調査期日の時点には10名となり、27年12月3日時点では6名に減少している。

- (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、東京都西多摩郡瑞穂町等に営業所等を設置している。本件申立時における従業員数は約200名である。

2 分会結成とその後の労使関係

(1) 分会の結成と不当労働行為救済申立て

組合及び分会は、分会結成と同時に会社に対して、年次有給休暇の付与や掲示板の貸与などを求めて団体交渉を申し入れ、その後、組合は、平成12年12月15日、団体交渉に応ずることなどを求めた都労委平成12年不第117号事件（以下「12不117事件」という。）を申し立て、13年4月21日、会社と団体交渉ルールに関する協定書（以下「13年4月協定書」という。）を締結した。この13年4月協定書第3項には、「団体交渉には、基本的に社長が出席する。」と定められていた。そして、組合と会社とは、13年12月19日に、12不117事件において、年次有給休暇の取得手続や掲示板の貸与などを定めた和解協定書（以下「13年12月協定書」という。）を締結した。

(2) 再度の不当労働行為救済申立てと協定書の締結

14年2月26日、組合は、13年12月協定書の遵守などを求めた都労委平成14年不第12号事件（以下「14不12事件」という。）を申し立て、15年2月から9月にかけて、会社と、組合旗や年間労働時間、賃金の暫定的な是正等について協定書を締結した。

そのような中、組合は、新たに加入した組合員に締結済みの協定書が適用されなかったことから、16年7月30日、都労委平成16年不第58号事件（以下「16不58事件」という。）を申し立て、18年2月8日、14不12号事件と16不58事件について和解協定書（以下「18年2月協定書」という。）を締結した。18年2月協定書は、組合員の賃金や就業規則、賃金規程の改定などについて定めるとともに、団体交渉に関するルールとして、「団体交渉には、基本的に会社側は社長が出席する。但し、やむを得ず社長が出席できない場合は、解決能力のある取締役を出席させる。」との規定（第2項）

と、「会社と組合は、団交議事録を締結し、団体交渉における合意事項を遵守する。議事録は団体交渉終了後から1週間以内に双方の文言の突合せを行い、締結する。」との規定（第3項）を定めていた。

【甲3・4・6・8】

(3) 団体交渉の出席者

組合と会社とは、分会結成後、度々団体交渉を行ってきた。

組合側は、A1 委員長（以下「A1 委員長」という。）、A5 書記長（以下「A5 書記長」という。）のほか、分会員が出席していた。

なお、A1 委員長は会社の従業員であり、19年5月から25年5月までは分会の分会長も務めていた。

会社側は、主に、労務担当であるB2 常務取締役（以下「B2 常務」という。）及びB3 弁護士（以下「B3 弁護士」という。）が出席し、議題等に応じて他の取締役や部長等が出席していたが、B1 社長が出席することは少なく、25不48事件の和解成立後から本件申立てまでの間に行われた3回の団体交渉（第132～134回）についても、出席したのは第132回団体交渉のみであり、その後も団体交渉に出席した事実は認められない。

【甲139・155】

3 賞与に関する労使間のやり取り

(1) 従前の労使間のやり取り

① 22年までの労使間のやり取り

ア 21年以前の賞与の支給状況

会社は、18年には夏季賞与として一律5万円、冬季賞与として一律6万円を支給していた。しかし、19年以降、経営状態の悪化に伴い、賞与の不支給が続いていた。このため、どのような経営状況になれば賞与の支給が再開されるかについて、組合は強い関心を持っていた。

なお、夏季賞与は、前年10月から当年3月までの会社業績等を踏まえ7月に支給され、冬季賞与は、当年4月から9月までの会社業績等を踏まえ12月に支給されていた。

【甲152】

イ 21年4月頃の労使間のやり取り

21年4月頃、B2常務は、組合からの質問に応じて、月2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できる旨回答した。

ウ 22年1月の労使間のやり取り

22年1月30日開催の第104回団体交渉において、会社は、組合に対して、20年7月から21年6月までの会社の経営状態に関する資料を示し、これまで月2億5,000万円であった売上高が一時1億5,000万円から1億7,000万円にまで減少したため金融機関からの借入金の返済について売上高が月2億5,000万円に回復するまで元本返済を猶予してもらっていること、月2億1,000万円の売上高が損益分岐点となること、賞与の支給には月2億8,000万円の売上高が必要であることなどを説明した。

【甲11】

エ 22年7月の労使間のやり取り

7月31日開催の第108回団体交渉において、会社は、引き続き、金融機関に対する借入金の返済スケジュールを説明し、経営状況が厳しいことを説明した。

組合は、会社は新たに高額車両を購入しており賞与も支給できるのではないかと質問したところ、会社は、金融機関の承諾の上でリースにより調達したと説明するとともに、現在の売上高は月2億円弱であり、あと6,000万円増加すれば賞与を支給できる旨を説明した。

組合は、以前、月2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できると回答していたのに、これが月2億6,000万円に増額された理由を質問したところ、会社は、損益分岐点が変動していること、売上高が増加しても経費も増加するため利益がさほど生じていないことを説明した。

【甲12】

② 23年以降の労使間のやり取り

ア 23年4月の労使間のやり取り

23年4月16日開催の第115回団体交渉において、組合が、いわゆる黒字が生じた場合等には賞与を支給してほしいと求めたところ、会社

は、資金繰りが厳しく、金融機関への返済を優先する必要があるため、今は賞与を支払える状況ではないと説明した。

組合は、これまでは、売上高等をベースとした交渉であったが、今後は、利益高をベースとした交渉になるのか確認したところ、会社は、「そのつもりである。」と回答した。

【甲19】

イ 23年8月の労使間のやり取り

8月27日開催の第118回団体交渉において、会社は、賞与を支給できない理由について、昨年度より利益高は増加しているが利益率は上昇していない、人件費の増加が主な理由であるなどと回答した。これに対し、組合は、現状の厳しさは理解できるが、毎年、営業利益が生じていることを考え、多少なりとも賞与を支給するように求めた。

【甲22】

ウ 23年10月の労使間のやり取り

10月29日開催の第119回団体交渉において、B 2 常務は、賞与の支給については「社長がいないと判断できない。」と述べた。

【甲23】

エ 23年12月の労使間のやり取り

12月30日開催の第120回団体交渉にはB 1 社長も出席した。

冒頭、B 1 社長は、会社の経営状況は厳しいながらも従業員の賃金を減額させないように努力してきた、賞与は全従業員が我慢しており理解してほしい等と述べ、賞与を支給できないことを告げた。

その後、賞与を支給できない理由についてやり取りが続き、その中で、組合は、以前、売上高が2億6,000万円になれば賞与を支給すると会社が回答したことを指摘した。これに対し、会社は、その時点でその売上高があれば利益が生じると判断したにすぎず、全く利益が生じていない状態で売上高が達成しても賞与は支給できない旨回答した。

【甲24・123】

オ 24年3月以降の労使間のやり取り

24年3月10日開催の第121回団体交渉にはB1社長も出席し、会社が事前に提示していた会社の貸借対照表についてやり取りが行われたが、B1社長は、部門別に損益を判断し支給を検討していくべきではないかと述べた。これを受けて、組合は、部門別の経営に関する資料の提示を求めるとともに、併せて、賞与の支給基準の策定を求めると、会社は、検討する旨回答した。

4月21日開催の第122回団体交渉において、会社が事前に提示したコンテナ部門の損益に関する資料についてやり取りが行われ、組合は再度、賞与の支給基準の策定を求めたが、その後も、会社は支給基準を策定しなかった。

【甲25、26】

(2) 24年12月15日開催の第124回団体交渉とその後の経緯

24年12月15日開催の第124回団体交渉において、組合が経営状況の説明を求めたところ、会社は、借入金の返済や労働保険の未払等があり、資金繰りが困難である旨を説明した。組合は、会社の説明に矛盾があり、賞与支給のための原資があるのではないかと指摘した上で、燃料費や道路交通費を改善した分を賞与として従業員に還元することを提案した。

これを受け、B2常務は、賞与の支給について、「確かに2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できると自分は前に言った。」と述べた上で、賞与を支払うための基準を作りたいという思いはある等と述べた。

しかし、25年2月頃からは、後記4(1)①のとおり、行政指導による労働時間の短縮に伴う賃金の減額問題が労使間の喫緊の検討事項となり、団体交渉においても、賞与の支給に関する協議に時間が割かれなくなった。

25年5月13日、組合は、B1社長の団体交渉への出席、労働時間の短縮等を議題とする団体交渉への誠実な対応、売上高が月2億4,000万円に達した際の賞与の支給、退職金規程の制定等を求めた25不48事件を申し立てた。

【甲30～32】

(3) 25年夏季賞与に関する労使間のやり取り

6月19日、組合は、会社に対して、25年夏季賞与要求書を送付したが、

7月11日に行われた25不48事件の和解手続において、労働時間の短縮に伴う賃金補償問題と退職金規程の制定に関する合意が成立すれば、25年夏季賞与はゼロ回答で構わないとの意向を示した。

その後、25不48事件の係属中に開催された第129回団体交渉（7月13日開催）、第130回団体交渉（8月17日開催）及び第131回団体交渉（10月12日開催）において25年夏季賞与の支給については特に協議されず、11月13日に締結された前件協定書も、25年夏季賞与の取扱いを特に明記しなかった。

なお、25年夏季賞与の算定対象期間である24年10月から25年3月までの売上高は月平均2億6,144万円、営業利益は月平均988万円、経常利益は月平均416万円であった。

【甲7・15・21・59・66・90】

(4) 25年冬季賞与に関する労使間のやり取り

組合は、前件協定書の締結後である11月28日に、会社に対して、25年冬季賞与の要求書を提出したが、会社は、26年1月25日開催の第132回団体交渉において、冬季賞与を支給できない旨回答した。

その後、後記4(4)のとおり、エコ奨励調整手当の支給等が労使間の喫緊の検討事項となり、25年冬季賞与の支給については、特に協議されなかった。

なお、25年冬季賞与の算定対象期間である25年4月から9月までの売上高は月平均2億7,680万円、営業利益は月平均422万円に達していたものの、月平均100万円の経常損失であった。

【甲44・47・86】

(5) 本件申立て後のやり取り

26年6月16日、組合は、会社に対して、26年夏季賞与の支給を求め、団体交渉を申し入れたが、会社は、経常利益は生じているものの、金融機関に対する返済原資が不足している等として、夏季賞与を支給できないと回答した。

その後、9月13日開催の第135回団体交渉において、会社は、賞与の支給基準について回答することを約束し、9月27日開催の第136回団体交渉

において、月5,000万円以上の営業利益が生じた場合には賞与を支給できる旨回答した。しかし、組合から、計算の間違ひがあるのではないかと指摘されると、会社は、再計算するとし、10月4日に、賞与の支給には月2,000万円以上の営業利益が必要であると訂正した。

会社は、10月25日開催の第137回団体交渉において、金融機関に提出した資料（売上高や営業利益、経常利益、金融機関への返済原資等について計画値や実績、改善案を記載したもの）を提示するとともに、営業利益が年2億1,700万円となった際には何とか賞与支給ができると述べた。これに対し、組合は、25年10月から26年3月までの営業利益の平均が月1,579万円であったこともあり、営業利益が月約1,800万円（2億1,700万円÷12か月）であれば賞与を支払えるのかと質問したところ、会社は、追って回答すると述べ、結局、11月1日に資料に誤りがあったとして数値を訂正した資料を組合に提示した。

その後も、賞与の支給基準について協議が継続し、27年4月4日開催の第142回団体交渉においては、会社は、営業利益が月平均1,750万円になれば賞与を支給できる旨述べたが、組合は、現下の経営状況では現実的ではないとして反対した。

また、27年6月27日開催の第144回団体交渉において、会社は、営業利益が月2,350万円に達すれば、年10万円の賞与を支給できると回答したが、組合は、これまで営業利益が月2,350万円に達したことはほとんどない等として反対した。このため、賞与の支給基準について妥結していない。

【甲93・100・103・109・110・113・131・141・149・151・153】

4 エコ奨励調整手当について

(1) 25不48事件の申立てに至る経緯

① 会社における運転者の勤務状況と賃金

会社における運転者には、月の労働時間（待機時間を含む。）が350時間を超える者が多数いたが、組合としては、会社の賃金体系が長時間労働を前提としたものとなっていたため、特に労働時間の短縮は求めていなかった。

そのような中、労働基準監督署の立入調査や運輸支局の監査があり、

長時間労働の是正が求められ、労働時間の短縮による運転者の賃金減額の問題がにわかに浮上した。25年2月23日、B2常務は、会社の運転者が出席する会議（ドライバーズミーティング）において、労働基準監督署の立入検査の結果、労働時間を月293時間に短縮する必要があること、これにより賃金を減額する可能性があることを説明した。

【甲32・57】

② 団体交渉等におけるやり取り

ア 3月16日開催の第126回団体交渉において、会社は、改めて、労働時間を短縮する必要があることを説明した。組合は、労働時間の短縮は大幅な賃金減額となるので対応策を講じてもらいたいなどと述べた。これを受け、会社は、賃金減額分を100パーセント補填するのは難しいが、何らかの措置により補填したい等と述べた。

【甲32】

イ 4月6日、会社は、組合に対して、業務内容別の手当給や運行に従事した際の手当給等を考えていること、昼夜運行の車両費の削減による給与補填等を考えていることを伝えた。

4月11日、組合は、会社に対して、「労働時間調整に関する提案及び申入書」を交付し、労働時間の短縮は労使合意の上実施すること、労働時間の短縮後の賃金総額が24年度の総賃金額を下回らないようにすること等を書面で要求するとともに、労働時間の調整、賃金の補填方法について具体的な提案を行った。

【甲33・34】

ウ 4月13日開催の第127回団体交渉において、会社は、労働時間短縮に伴う賃金減額について組合と協議し、同月20日、労働時間の調整についての回答書を交付したが、具体的な賃金補填策は示されていなかった。このため、組合は、4月30日、会社に対してこの点の具体的な回答を求めた。

しかし、会社は、5月6日開催の第128回団体交渉においても、具体的な回答をせず、翌7日になっても、労働時間の調整については顧客と調整した後日具体的な改善内容を提示する等と回答した。

このため、組合は、5月13日、労働時間の調整に関する団体交渉の誠実応諾等を求めて、25不48事件を申し立てた。

【甲35～39】

(2) 25不48事件におけるやり取り

① 労働時間の短縮に伴う賃金減額の補填方法の模索

25不48事件においては、前記3(3)のとおり和解協議が進められ、7月11日、組合は、1か月の拘束時間を293時間以内にする協議を行うことのほか、25年3月から6月までの賃金減額分の補填や、25年7月以降の賃金の上乗せ、一定の勤続年数に達した場合の昇格等を内容とする和解案を提示した。

しかし、7月13日開催の第129回団体交渉及び8月17日開催の第130回団体交渉にB1社長は出席せず、会社は、組合の和解案への対案も提示しなかった。

9月4日に実施された25不48事件の第4回調査期日において、組合が、昇格に関する会社規程案の提出を求めたところ、会社は、10月4日に、会社の役職者（部長、次長、課長、係長、主任、指導員等）の役割の具体的内容や役職者に昇格する具体的な基準を定めた規程案を提示した。10月12日開催の第131回団体交渉において、昇格基準に関して労使間でやり取りが行われたが妥結には至らなかった。

【甲15・18・21・61・66】

② エコ奨励調整手当に関するやり取り

10月12日、組合は、会社に対して、燃料費の抑制に工夫した運転方法と、同運転により削減した燃料費等の実績を具体的に記載した書面を交付した。

これを受け、会社は、10月25日に実施した第5回調査期日において、運転者への当面の賃金の配慮とエコ（燃料費削減）の奨励を目的として、燃料費の削減及び高速道路の利用に関する会社指示を遵守し、交通事故防止に協力する運転者を対象にした月額5,000円のエコ奨励調整手当を支給する案を提出した。

【甲27・28】

(3) 25不48事件における和解の成立（エコ奨励調整手当の導入）

11月13日に実施された第6回調査期日において和解が成立し、前件協定書が締結され、会社は、「ドライバーの給与面への配慮とエコを奨励することを目的として平成26年1月25日支払いの給与から当面1年間にわたり、月額5,000円のエコ奨励調整手当を支払うこと、及び、その対象者の基準の作成にあたり、組合と誠実に協議のうえ実施することを約束する。会社は、本制度の1年後の存続、改定にあたり、組合にその効果に関する資料を提供し、誠実に協議する。」ことに同意した（第4項）。また、労働時間の短縮に伴う賃金減額への配慮措置として、会社が、組合に対して40万円を支払うことも約束され（第3項）、懸案事項であった退職金規程について合意されるとともに、組合と会社とがこれまでに締結した協定書を遵守することも合意され（第1項）、B1社長が団体交渉に参加する原則が再確認された。

【甲7】

(4) 前件協定書締結後のやり取り

① 25年12月中のやり取り

25年12月10日、会社は、組合に対し、エコ奨励調整手当規程（案）を提示した。この規程案では、10月25日における会社案（前記(2)②）と同様、一定の数値の燃料費を削減すること、有料道路（高速道路等）利用に関する指示を遵守すること及び一定の過失割合以上の交通事故を起こしていないことを満たす者であることを支給対象基準としていた。また、支払は、原則として月末締めで集計した結果により翌月25日とすることが記載されていた。

12月21日、組合と会社とは、エコ奨励調整手当に関して事務折衝を行い、26年1月25日の支払日前に、エコ奨励調整手当に関する規程について労使間において合意に達するよう努めることが確認された。

【甲45・46】

② エコ奨励調整手当の不支給

しかし、26年1月23日開催の事務折衝において、B2常務は、組合に対して、車両にデジタルタコグラフ（運行記録計の一種で車両の運行に

係る速度・時間等を自動的に記録する装置)を取り付けるまではエコ奨励調整手当を支給できず、1月25日には支給できないことを告げた。組合がこれに抗議したところ、B2常務は、エコ奨励調整手当に関する会社の提案についてはB1社長の意向が強いことから、これ以上の回答ができないと述べた。

1月25日に開催された第132回団体交渉にはB1社長が出席し、組合は、前件協定書の合意を無視する会社の姿勢を抗議した。これを受けて、B2常務は、同日、「該当する手当が基準内でもあり、別途計算しなければなりません。」と述べ、エコ奨励調整手当が割増賃金の基礎となる賃金に含まれるため別途計算を要することを告げるとともに、1月末日までにエコ奨励調整手当を支払うことを組合に告げた。

【甲47・48】

③ 第133回団体交渉に至る経緯

しかし、会社は、1月末日までにエコ奨励調整手当を支給しないまま、2月7日に、組合に対して、会社の最終結論ではないとしつつ、エコ奨励調整手当の支給の具体的な査定要素を提示した。査定要素には、これまで会社が提示していた支給条件(前記(2)②、(4)①)に加え、制服の着用やドライバーズミーティングへの出席が加えられていた。

組合は、会社の再三の約束違反に抗議するとともに、月払のエコ奨励調整手当と同手当を割増賃金の基礎となる賃金に含めた計算による割増賃金の支払を求めた。

しかし、会社は、前言を翻して、エコ奨励調整手当を割増賃金の計算基礎とする考えはないとし、2月28日には、エコ奨励調整手当を4か月に1回(年3回)の支給とすることを通告した。

【甲62・63・67・68・74】

④ 第133回団体交渉

ア 出席者等

3月1日に第133回団体交渉が開催された。会社側からは、B3弁護士とB2常務が出席し、遅れて、B4取締役(以下「B4取締役」という。)、B5安全統括本部長及びB6倉庫作業営業担当も出

席した。

B 1 社長は、組合が事前に出席を強く求めたこともあり、出席することとなっていたが、「急用」を理由に欠席した。

【甲72・75】

イ エコ奨励調整手当の支給に関するやり取り

この団体交渉においても、エコ奨励調整手当の支給が議題となった。B 2 常務は、自分はエコ奨励調整手当の支払時期について、毎月払と認識していたが、幹部会（取締役や主要な管理職が出席する会議）において毎月払とする必要はないとの結論になったと説明した。これを受け、組合が、「じゃあB 2 さんじゃ交渉相手にならないわけじゃん。」と反発したところ、B 2 常務は、「基本的にはそういうことだよな。」と答え、支払時期に関する協議に進展はなかった。

組合は、B 3 弁護士にも、エコ奨励調整手当の支給の再三の方針変更に関してどのように関与しているのかを質問したところ、同弁護士は、1 月末にB 1 社長と話をした際には同社長は支払うと言っていたが、その後、同社長は支払に納得していないと説明した。その上で、B 3 弁護士は、「B 2 さんとしては社長と話しているのですが、結局社長の方が、会社の考え方と違うということの一点張りなので、そうなるとう団体交渉をやってもらうしかない。」、「社長と幹部が来ると思いますので、そこの中で議論していただくしかないと思いますよ。」と述べた。

【甲75・135】

ウ ECO原価低減協力奨励金に関するやり取り

会社は、方針変更の説明において、「ECO原価低減協力奨励金制度<組合員用>（案）」を提示した。この書面には、3月1日以降、4か月に1度（年3回）評価査定を行い、月額5,000円のECO原価低減協力奨励金を支払うこと、評価査定表に基づき評価査定を行い、その結果次第では減額することが記載されていたが、査定要素は、2月7日に会社が提示したもの（前記③）と同一であった。

この評価査定表に対して、組合は、以前の団体交渉や協定書におい

て、組合員が出席しなくてもよいとされたドライバーズミーティングへの出席が査定要素となっていること、制服の着用が査定要素とされているがそもそも制服が十分には貸与されていないこと、年次有給休暇の取得が低査定となるように読めることについて質問したが、会社は、その場では回答できず、改めて書面で回答することとなった。

【甲75・76・135】

⑤ 第134回団体交渉

ア 出席者等

3月29日に第134回団体交渉が開催された。会社側からは、B3弁護士とB2常務、遅れて、B4取締役、B5安全統括本部長及びB6倉庫作業営業担当が出席した。B1社長は、この団体交渉も欠席し、欠席理由の説明もなかった。

【甲83】

イ B1社長の欠席について

組合は、「社長がもし来ないのであれば、社長の意思なり意見なり考えというのを聞いていないのですか。」と質問したところ、B2常務は、「うん、前回と変わらないね。」とだけ答えた。

また、組合は、団体交渉を、B1社長のスケジュールに合わせて、1か月に1度程度開催する用意があると述べた。

【甲83・136】

ウ デジタルタコグラフの取付けについて

組合は、デジタルタコグラフの取付けが4月1日に間に合わないが、エコ奨励調整手当の支払はどうなるのか質問したところ、会社は、デジタルタコグラフを4月中には取り付ける旨回答した。

また、組合が、デジタルタコグラフを取り付けることによる効果について質問したところ、会社は、具体的な数値は把握できていないが、1台7,000円のリース代に見合う効果は見込んでいる旨答えた。

【甲83・136】

エ 未払分のエコ奨励調整手当の支給について

組合は、未払である3か月分のエコ奨励調整手当を支払うように求

めたところ、B2常務は、幹部会で協議しないと支払えない旨回答した。

【甲83・136】

オ 評価査定表について

組合は、会社に対して、第133回団体交渉において質問したECO原価低減協力奨励金の評価査定表に関する質問への回答を求めたところ、会社は、その場で回答しないばかりか、再度、質問事項を文書で示してもらいたいと答えた。このため、組合は、団体交渉の議事録を確認すれば分かるはずであると抗議すると、会社は、4月8日までに回答することとなった。しかし、その後、会社が回答したか否かについては明らかではない。

【甲83・136】

(5) 非組合員に対するECO原価低減協力奨励金制度の導入

4月1日、会社は、非組合員に対して、次の①ないし③の内容のECO原価低減協力奨励金制度を導入した。

① 支給額

月額5,000円（下記③の評価査定の結果次第では減額があり得る。）

② 支給対象期間、支給日

ア 第1期

対象期間：3月1日から6月末日までの4か月間

支給日：7月の給料日

イ 第2期

対象期間：7月1日から10月末日までの4か月間

支給日：11月の給料日

ウ 第3期

対象期間：11月1日から27年2月末日までの4か月間

支給日：3月の給料日

③ 評価査定について

ECO原価低減協力奨励金は、評価査定表及び評価査定基準表に基づき評価査定を行い、その結果次第では減額があり得る。

なお、この評価査定表等に定める査定要素は、2月7日及び3月1日に会社が組合に提示したもの（前記④③、同④ウ）と同一であった。

【甲111】

(6) 本件申立て

3月31日、会社は、組合に対して、非組合員に導入したECO原価低減協力奨励金への理解を求めるとともに、その詳細については再度検討の上改めて連絡する旨伝えた。また、同奨励金の同意書のひな形を送付した。

4月1日、組合は、B2常務に対して、団体交渉の日程を調整するべく、B1社長の予定を確認したが、B2常務は、確認できていないとして、B1社長の予定を伝えなかったため、4月7日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【甲81・82】

(7) エコ奨励調整手当の支払

6月10日に実施された本件第1回調査期日において、会社は、組合に対し、未払であった1月分から6月分までの6か月分のエコ奨励調整手当として1名当たり月5,000円、同手当を割増賃金の基礎となる賃金に含めた場合の割増賃金の増額見合い分（以下「割増賃金見合い分」という。）として月5,000円を支払ったことから、組合は、「前件協定書に基づき、26年3月25日までに支払期日が到来したエコ奨励調整手当を支払うこと。」との請求する救済内容を取り下げた。

【甲104】

(8) 第135回団体交渉に至る経緯

組合は、会社に対して、度々、社長が出席する団体交渉の開催を求め、6月16日には、賞与やエコ奨励調整手当等を議題とし、エコ奨励調整手当の来年以降の内容を協議するための資料の提示を求める団体交渉申入書を交付した。

しかし、会社は、組合の抗議にもかかわらず、再三にわたり、予定されていた団体交渉を延期し、9月13日まで開催しなかった。

9月1日、組合は、会社に対して、27年1月以降のエコ奨励調整手当等に関する会社の回答を求めるとともに、エコ奨励調整手当に関する資料の

開示を求めた。

26年9月6日、会社は、27年1月以降のエコ奨励調整手当については、非組合員に導入したECO原価低減協力奨励金制度の適用を考えているが、再調整の余地がある旨伝え、併せて、25年1月から8月までと26年1月から8月までの各期間における燃料費等を比較した資料を送付し、燃料費の削減は良い傾向にあるが、高速道路利用料等の上昇が目立つ旨説明した。

【甲92・95～97・99・100・105・106・108・117・126～128・132】

(9) 第135回ないし第138回の団体交渉の状況について

26年9月13日開催の第135回団体交渉において、会社が、エコ奨励調整手当を27年も継続するとしたことから、組合が、支払方法の提案を求めたところ、会社は、後日回答する旨答えた。

26年9月27日開催の第136回団体交渉において、再度、会社からの提案等に関してやり取りを行った後、10月4日、会社は、組合に対して、非組合員に適用されているECO原価低減協力奨励金の評価査定表や制度を説明した書面等を交付した。この評価査定表における査定要素は、以前会社が提示したもの（前記(4)③、同④ウ）と同一であった。

会社は、10月25日開催の第137回団体交渉において、同月4日に書面を交付したが、現在非組合員に適用しているECO原価低減協力奨励金の内容を渡したにすぎず、組合員に適用される27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する協議はこれからである旨述べた。

26年11月22日開催の第138回団体交渉においても、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する正式な会社提案は提示されず、組合が督促しても、会社は、26年12月8日に「もう少し社内検討が必要ですので、時間をください。」と回答するのみであった。

【甲100・103・110・113・114・124】

(10) 第139回団体交渉

12月20日開催の第139回団体交渉においても、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する正式な会社提案は提示されなかった。B2常務は、27年もエコ奨励調整手当を継続していくつもりであるが、詳細は決まっていないので、改めて回答したい旨述べた。

その後、労使の間で、エコ奨励調整手当及び非組合員に適用されているECO原価低減協力奨励金に関して質疑応答があった。

組合は、ECO原価低減協力奨励金が割増賃金の基礎となる賃金に含まれておらず、このような制度を組合員に適用することは前件協定書に違反するのではないかと指摘したところ、会社は、27年1月以降のエコ奨励調整手当が前件協定書に定める内容と同一である必要はないと述べた。

また、組合は、エコ奨励調整手当を支給する際に評価査定を行うことは、賃金制度に基づく査定給と二重の査定をすることになり問題がある等と述べた。会社は、同じ手当ではないので問題ないと述べた。

【甲115】

(11) 27年1月10日の会社提案

27年1月10日、会社は、組合に対して、27年1月以降のエコ奨励調整手当について、次の①及び②のとおり、会社提案を提示した。併せて、会社は、25年と26年との総走行距離、燃料費及び高速道路利用料等を比較した資料を提示した。

① 会社提案の内容

ア 支給額

月額5,000円（下記ウの評価査定の結果次第では減額があり得る。）

イ 支給対象期間、支給日

(ア) 第1期

対象期間：3月1日から6月末日までの4か月間

支給日：7月の給料日

(イ) 第2期

対象期間：7月1日から10月末日までの4か月間

支給日：11月の給料日

(ウ) 第3期

対象期間：11月1日から28年2月末日までの4か月間

支給日：3月の給料日

ウ 評価査定について

エコ奨励調整手当は、評価査定表に基づき評価査定を行い、その結

果次第では減額があり得る。評価査定表については、現在、非組合員に適用しているECO原価低減協力奨励金と同一の表を想定している。

② 改定の理由

26年は25年と比較して、エコ奨励による燃料費の減少が認められる（総走行距離を勘案すると月平均715,944円の減少）。

他方、エコ奨励調整手当及びECO原価低減協力奨励金の支給（月平均835,000円）、更に高速道路利用料の増加（月平均3,092,896円の増加）によるコストが生じている。

コストの増加が燃料費減少を上回り、エコ奨励調整手当を見直さざるを得ない状況にあるため、エコ奨励調整手当は、現在非組合員に適用しているECO原価低減協力奨励金と同内容に改定したい。

【甲116】

(12) 会社提案に関する団体交渉におけるやり取り

上記(11)の会社提案については、27年2月7日開催の第140回団体交渉及び同月28日開催の第141回団体交渉において協議が行われた。

① 1月25日支給分のエコ奨励調整手当等について

組合は、1月25日に支払われるべきエコ奨励調整手当を支給してほしい等と述べたところ、会社は、27年1月以降のエコ奨励調整手当は非組合員と同様に（すなわちECO原価低減協力奨励金と同様に）3月から開始したいと述べた。

また、組合は、前件協定書第4項に従い、会社は「誠実に協議する」必要があったのに協議しなかったと批判したところ、会社は、前件協定書第4項に定める協議は、1年間の結果に準じて協議するとの内容であるので問題ない旨述べた。

② 高速道路利用料を考慮していることについて

組合は、エコ奨励調整手当と高速道路の利用は全くの別物であり、そもそも会社の配車係の指示で高速道路を利用しているので、エコ奨励調整手当の改定に当たっては、燃料費だけを考慮すべきであり、高速道路利用料は考慮すべきではない旨述べた。

これを受け、B2常務は、高速道路利用料が高額であるからといって

エコ奨励調整手当を廃止するわけではない等と答えた。

③ 組合員と非組合員とを分けた資料の開示について

組合は、燃料費の改善の点において組合員は非組合員よりも成果を出しているはずである、組合員に適用された制度（エコ奨励調整手当）と非組合員に適用された制度（ECO原価低減協力奨励金）のどちらの制度にするかという交渉を行う必要がある等と述べ、組合員と非組合員とを分けた燃料費に関する資料の提示を求めた。会社は、資料は既に提示していると答え、資料開示には応じなかった。

【甲119・121】

(13) 追加申立て

27年3月13日、組合は、「エコ奨励調整手当の存続等に関する資料を提供し、誠実に団体交渉に応ずること」、「前件協定書第4項を履行しないとの支配介入を行わないこと」を本件の請求する救済内容に追加した。

(14) 追加申立て後の状況

3月23日、会社は、組合に対して、エコ奨励調整手当に関しては、運行状況が様々であるため、デジタルタコグラフに基づく指数を主に評価する方向で調整中であると回答した。そして、4月27日、会社は、非組合員に適用されているECO原価低減協力奨励金について、安全運転（交通ルールの遵守）及び経済運転（燃料費の削減）に関するデジタルタコグラフの指数を査定要素とする内容に変更したが、ドライバーズミーティングへの出席は引き続き査定要素とされた。

その後、労使間において、エコ奨励調整手当に関する協議は行われていない。

【甲125】

(15) エコ奨励調整手当等の支給状況

① 26年の支払状況

ア 1月分から6月分までの支払

前記(7)のとおり、会社は、本件の第1回調査期日（6月10日実施）において、1月分から6月分までの6か月分のエコ奨励調整手当と割増賃金見合い分とを併せて、1名当たり6万円（月1万円）を支払っ

た。

イ 7月分から10月分までの支払

7月25日、会社は、7月分のエコ奨励調整手当を支払わなかった。このため、組合がB2常務に確認したところ、B2常務は失念していた旨答えた。

8月5日、B2常務は、エコ奨励調整手当を25日に支払うと連絡したが、23日には、12月に、6か月分を一括して支払う旨連絡した。

9月26日、会社は、10月に4か月分、12月に2か月分を一括して支払うことを提案し、結局、10月25日、各組合員に対して、7月分から10月分までの4か月分のエコ奨励調整手当と割増賃金見合い分とを併せて、1名当たり4万円（月1万円）を支払った。

【甲92・95・97・103・109】

ウ 11月分及び12月分の支払

12月25日、会社は、各組合員に対して、11月分から12月分までの2か月分のエコ奨励調整手当を割増賃金見合い分とを併せて、1名当たり2万円（月1万円）を支払った。

② 27年の支払状況

会社は、組合との間で支給金額、支給方法について合意ができていないことを理由にして、27年1月以降、エコ奨励調整手当を支給していない。

他方、会社は、27年1月以降も非組合員に対して、上限月5,000円のECO原価低減協力奨励金を4か月ごとに支給している。

第3 判断

1 B1社長が団体交渉に出席しなかったことについて

(1) 申立人組合の主張

① 会社において、団体交渉担当者となり得る交渉権限を有する者はB1社長以外に存在しない。このため、団体交渉には「基本的に社長が出席する。」との内容の協定書が2回にわたり締結され、前件協定書でも再確認されている。

したがって、B1社長が出席しない団体交渉が、協定書違反及び不誠

実団体交渉とならないためには、出席できない特段の事情があること又は団体交渉担当者が交渉権限者と諮りつつ適宜の処理を行うことが必要であり、特段の事情なく B 1 社長が団体交渉に欠席し、B 1 社長との十分な事前打合せのない交渉担当者が出席する不適切な交渉は、協定書違反であるとともに不誠実な団体交渉にほかならない。

会社は、B 1 社長が団体交渉に出席しなかった理由として、健康上の理由を掲げるが、B 1 社長の日常の言動等からすれば、同社長が団体交渉に出席できない程の健康上の理由を抱えているとは到底考え難い。

- ② 会社は、従前の協約や前件協定書を会社が履行せず、さらには履行を求める組合に対して、実質的な団体交渉拒否を行うことで、組合員に無力感を与え、組合活動の力を低下させることを狙ったものであり、現に分会員の数は半減している。このような会社の協定書違反及び団体交渉拒否は、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

- ① B 1 社長が団体交渉の出席を控えていたのは健康状態から団体交渉の出席が困難であったためであり、B 1 社長が団体交渉に出席しなかったことが不誠実な団体交渉又は支配介入になるはずもない。

B 1 社長は高齢であり、ここ数年、非常に血圧が高く、薬を服用して血圧を抑えているものの、過労、ストレスによる興奮が血圧を高めてしまう症状にある。第133回団体交渉及び第134回団体交渉が開催された時期は金融機関との交渉が最も重要な時期であり、B 1 社長自らが陣頭指揮を執らなければならなかったというかなりストレスを抱えている時期でもあった。

それ故、B 1 社長は、健康上の理由から過剰なストレスを抱えることになる団体交渉への出席を控え、労務担当で社長に次ぐポジションである B 2 常務取締役にて団体交渉を委ねてきたところである。

- ② 組合は、第133回団体交渉及び第134回団体交渉において、B 1 社長が団体交渉に出席しなかったことによるエコ奨励調整手当の不支給問題の進捗の停滞を問題とするが、上記のような事情に基づくものであり、団体交渉での解決を無にしようとか、あるいは組合活動を弱体化させる

などのために欠席したものではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 団体交渉へのB1社長の出席については、組合と会社との間で締結した13年4月協定書第3項において、「団体交渉には、基本的に社長が出席する。」と定められており（第2. 2(1)）、同じく18年2月協定書第2項においても、「団体交渉には、基本的に会社側は社長が出席する。但し、やむを得ず社長が出席できない場合は、解決能力のある取締役を出席させる。」と定められている（同(2)）。そして、これまで締結した協定書を遵守することは前件協定書にも定めるところである（第2. 4(3)）。

会社は、B1社長は健康上の理由により団体交渉への参加を控えたと主張するが、組合に対して、そのような理由を一切、説明しておらず（第2. 4(4)④ア、同⑤ア）、当時、B1社長が団体交渉に出席できないほどの健康状態であったことを推認させる事情も、特に見当たらない。

したがって、B1社長が第133回団体交渉及び第134回団体交渉に出席しなかった（第2. 4(4)④ア、同⑤ア）ことは、13年4月協定書第3項及び18年2月協定書第2項本文に定める「基本的に社長が出席する。」に反し、18年2月協定書第2項但書の「やむを得ず社長が出席できない場合」に該当しない協定違反行為と認められる。

- ② 上記①のとおり、会社の第133回団体交渉及び第134回団体交渉は協定に違反したものである。組合と会社との間において、B1社長が団体交渉に参加する原則に関する協定が数度にわたり締結された理由は、会社において実質的な交渉・決定権限を持つのはB1社長のみであるとの共通認識があったからと考えられるが、第133回及び第134回の各団体交渉に、実質的な交渉権限を委ねられた、解決能力のある取締役が出席していたか否かについても、念のため検討する。

ア 第133回団体交渉において、B2常務は、自らはエコ奨励調整手当の支払時期が毎月であると認識していたが、幹部会における協議の結果、毎月払う必要はないとの結論になったことを組合に報告したところ、組合から、「じゃあB2さんじゃ交渉相手にならないわけじゃん。」

と言われ、B 2 常務も、「基本的にはそういうことだよな。」と答え、実際、支払時期に関する協議に進展はなかった（第 2. 4(4)④イ）。

そして、B 3 弁護士も、「B 2 さんとしては社長と話しているのですが、結局社長の方が、会社の考え方と違うということの一点張りなので、そうなる団体交渉をやってもらえない」、「社長と幹部が来るとしますので、その中で議論していただくしかないと思いますよ。」と述べている（第 2. 4(4)④イ）。これらの発言は、B 2 常務も B 3 弁護士も、B 1 社長が欠席する団体交渉では協議の進展は難しいとの認識を吐露したものといわざるを得ず、この団体交渉は、実質的な交渉権限を委ねられた、解決能力のある取締役が不在の不誠実なものであったことが認められる。

イ また、第134回団体交渉においても、組合から「社長の意思なり意見なり考えというのを聞いていないのですか。」と質問された B 2 常務は、「うん、前回と変わらないね。」としか答えず（第 2. 4(4)⑤イ）、第133回団体交渉からの懸案事項であった未払分のエコ奨励調整手当の支払についても、幹部会で協議しないと支払えない旨を回答するのみで（同エ）、問題解決に向けた真摯な姿勢はみられず、協議も進展しなかった。

さらに、第133回団体交渉において組合から質問されていた評価査定表についても回答しないばかりか、組合に、再度、質問事項を文書で示すよう求める等（第 2. 4(4)⑤オ）、著しく不誠実な姿勢に終始している。

したがって、第134回団体交渉も、実質的な交渉権限を委ねられた、解決能力のある取締役が不在の不誠実な団体交渉であったと認められる。

- ③ 以上のとおり、B 1 社長が出席せず、交渉事項に関する事前打合せをしないまま、実質的な交渉権限のない取締役が参加した第133回及び第134回の各団体交渉は、不誠実な団体交渉に該当するものであるとともに、会社側のこのような団体交渉の姿勢は、本件申立て以前から一貫して継続しているものであり、組合と再三にわたり締結した協定書を無視

するものであって、組合の交渉能力の弱体化を図った支配介入にも該当する。

2 会社が、25年夏季賞与及び同年冬季賞与を支払わないことについて

(1) 申立人組合の主張

B 2 常務は、組合に対し、21年4月、賞与を支給するためには、月2億4,000万円の売上高が必要である旨を回答し、22年7月31日開催の第108回団体交渉においては、現在は2億円弱の売上げ、あと6,000万円あれば賞与が支払えると約束した。

会社の25年夏季賞与及び同年冬季賞与の算定対象期間における売上高は、いずれも月2億6,000万円を超えた。しかし、会社は、25年夏季賞与の団体交渉の討議を行わず、25年冬季賞与に関する団体交渉においても、B 1 社長が出席する団体交渉を開催することなく、また支払を約束した売上高を超えても支払を行わない合理的理由も説明していない。26年夏季賞与以降の団体交渉においても、会社は、計算違い、間違いの連続により賞与支払基準すらも定めることなく現在に至っている。このような会社の団体交渉における姿勢は、到達困難と会社が考えた売上高を提示して組合に我慢を強い、次にその売上高に到達するや否や合理的理由なく回答をごまかすものである。

このような会社の対応により、会社が団体交渉において約束した内容を遵守する意味がないと考え、団体交渉に労力を費やしても成果が得られないと考える組合員の中には組合活動を断念する者も発生するに至っている。会社が団体交渉における約束を果たさず、賞与の支払を拒否し続ける対応は、組合を弱体化させるための不当労働行為にほかならない。

(2) 被申立人会社の主張

B 2 常務が賞与の支給について、月2億4,000万円の売上高があれば賞与を支払うと組合に約束した事実は一切ない。

B 2 常務の発言は、あくまで、21年4月当時において、賞与を支給するためには2億4,000万円の売上高が必要であると説明したにすぎず、組合が主張するところの21年4月時点での説明である。それ以降の会社の経営状況、具体的には、経費の動向等を考慮していない説明である。

それ故、24年12月15日の団体交渉においてB 2 常務が前回説明した時点と異なり、経費高となっている現状では賞与を支払うことはできない旨説明している。組合の主張は、3年前の時点での経費等を前提として会社が賞与を支給するに必要な売上高を説明したことを捉え、その3年後にもその売上高があれば賞与の支給が可能であることを前提に会社に対して賞与の支給を求めるものであって、このような考え自体、会社の経営数値（具体的には数値等）が変わる実態からおよそかい離した議論である。

(3) 当委員会の判断

① 24年12月15日開催の第124回団体交渉において、B 2 常務は、「確かに2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できると自分は前に言った。」と発言しているが（第2. 3(2)）、以下に述べるとおり、この発言をもって、売上高が2億4,000万円を上回った場合には賞与を支給することを会社が確約したものとみることはできない。

ア 第124回団体交渉におけるB 2 常務の発言に至る経緯を検討すると、B 2 常務は、21年4月頃に月2億4,000万円の売上高があれば賞与を支給できる旨回答したが（第2. 3(1)①イ）、22年1月30日開催の第104回団体交渉では、売上高が月2億8,000万円となる必要があると発言し（同ウ）、7月31日開催の第108回団体交渉においては、売上高が月2億6,000万円になれば賞与を支給できる旨述べた後に、損益分岐点の変動していること、売上高が増加しても経費も増加するため利益がさほど生じていないことを説明している（同エ）。さらに、23年4月16日開催の第115回団体交渉では、組合が、売上高ベースの交渉が、今後は、利益高ベースの交渉になるのかを確認したところ、会社は、「そのつもりである。」と回答している（第2. 3(1)②ア）。

これらのことからすると、会社は、賞与の支給に当たり営業利益や経常利益が考慮されることを組合に伝えており、組合も、遅くとも23年4月頃には、賞与に関する交渉の際には売上高ではなく営業利益が考慮されるものと認識するに至ったものと認められる。

イ そして、その後、労使間において、特に、賞与の支給が売上高に依拠することを前提としたやり取りは行われていない（第2. 3(1)②イ

ないしオ)。

このような経緯からすれば、24年12月15日開催の第124回団体交渉におけるB2常務の発言は、会社が主張するように21年4月当時の経費率の下で賞与が支給可能となる売上高を述べているにすぎず、その後の賞与の支給に当たっての絶対的な基準を示したものとみることはできない。

ウ したがって、会社は、一定の売上高に達した際には賞与を支給することを確約したとはいえず、会社が25年夏季賞与及び同年冬季賞与を支払わないことは支配介入に該当するとはいえない。

② また、組合は、25年夏季賞与及び同年冬季賞与に関する団体交渉や26年夏季賞与以降の団体交渉における会社の対応が、基準の一つとなる売上高をその都度変更し、賞与支給の明確な基準を示さないものであり、組合の交渉能力を弱体化させることを意図した支配介入である旨を主張している。

しかし、賞与問題については、21年以降、継続的に団体交渉が行われていたが、25年夏季賞与については、労働時間の短縮に伴う賃金の補償問題が喫緊の課題となったため団体交渉において協議が行われず(第2.3(3))、組合は、25年7月11日に行われた25不48事件の和解手続において、労働時間の短縮に伴う賃金補償問題と退職金規程の制定に関する合意が成立すれば、25年夏季賞与はゼロ回答(不支給)で構わないとの意向を示した事実もある(同(3))。また25年冬季賞与については、第132回団体交渉で、会社側が支払拒否の回答をしているが、その後は、エコ奨励調整手当の支給等が労使間の喫緊の検討課題となったため団体交渉において協議が行われなかった(第2.3(4))。

このように、25年夏季賞与及び同年冬季賞与に当たって、賞与支給の基準が主な交渉事項とならなかったのであるから、会社が賞与支給の基準を示さなかったことについて、会社に非があるとまではいえず、団体交渉における会社の対応をもって支配介入ということとはできない。

なお、26年夏季以降の賞与に関する団体交渉については、会社の提供資料に誤りがあったり、賞与の支給基準に関する会社提案の内容も二転

三転しており（第2. 3(5)）、会社の対応に問題がないとはいえない面もある。しかし、これらは本件申立て後の事情であるから、上記の判断を左右するものではない。

3 27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応について

(1) 申立人組合の主張

- ① 労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否は、実際に団体交渉をしないことだけでなく、誠実に交渉しないことが含まれる。すなわち、団体交渉は、組合の主張や要求を聞くだけでは足りず、使用者は、組合の要求主張の程度に応じて、回答し、あるいは回答の論拠、資料を示すなどして誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務がある。

会社は、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する団体交渉にB1社長が出席せず、組合員だけの燃料費向上の資料等の開示を拒否し、交渉の始めから合理的根拠なく、会社が作成したECO原価低減協力奨励金に同意することを求め、前件協定書を遵守する意思がないことを主張している。このような会社の態度は不誠実な団体交渉にほかならない。

- ② また、会社が前件協定書を遵守せず、エコ奨励調整手当のECO原価低減協力奨励金への変更を押し付けようとしたことは、組合の解体を狙うものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、エコ奨励調整手当を1年後以降も存続できるかを検討したところ、燃料費の低減化は進んでいるものの、予想を超えて高速道路利用料が増額し、燃料費の低減化に伴うコスト削減額を考慮してもコスト全体が増加するという事態に至った。このため、前件協定書の定めに従って組合に対して内容の見直しを求めたものであり、このこと自体前件協定書に反するものではない。

また、会社は、組合に対して、団体交渉において、エコ奨励調整手当の内容の見直しを求める理由の説明、資料の提示を行っている。したがって、エコ奨励調整手当に関する会社の対応が不誠実な団体交渉又は支配介入には該当しない。

会社が、非組合員を含め従業員全体のエコ奨励の効果（燃料費の低減）、

さらに他のコストも加味して全体のコストの中で手当支給を考えるのは当然のことである。組合員だけの燃料費向上の資料提示を求める組合の要求に対し、会社が、1年後以降のエコ奨励調整手当の内容の改定案を説明する上で必要な資料には該当しないため、そのような資料要求に応じないことは何ら不当ではない。

(3) 当委員会の判断

① 不誠実な団体交渉に該当するか否かについて

ア 26年のエコ調整手当の支給問題がテーマとなった第133回及び第134回の団体交渉が、会社において不誠実な団体交渉であり、組合に対する支配介入であったことは前記1(3)のとおりであるが、27年1月以降のエコ奨励調整手当の存続等に関する26年6月16日以降の労使間の協議状況を検討すると、会社は、26年9月6日、27年1月以降のエコ奨励調整手当の内容として非組合員に適用しているECO原価低減協力奨励金を考えていることを述べ(第2.4(8))、9月27日には、ECO原価低減協力奨励金の評価査定表等を改めて交付している(同(9))。

会社は、これらの資料は、非組合員に適用しているECO原価低減協力奨励金の内容を渡したにすぎず、協議はこれからである等と述べ(第2.4(9))、組合のECO原価低減協力奨励金に対する抗議等(第2.4(4)④ウ、同(4)⑤オ)を踏まえて、同奨励金とは異なる内容の会社提案が行われる可能性があることを示唆していた。

しかし、会社は、組合からの再三の督促にもかかわらず、正式な会社提案を行わず、結局、27年1月10日になって、ECO原価低減協力奨励金と同一内容に改定するという26年9月時点の提示案を正式な会社提案として提示した(第2.4(11))。

前件協定書に定められたエコ奨励調整手当は26年12月支給がその終期となるところ(第2.4(3))、会社は、ECO原価低減協力奨励金とは異なる内容とすることを示唆しながら、結局は、組合が反発していた26年9月時点の改定案を終期後の27年1月に正式に提示したのであって、このような会社の対応は、前件協定書の趣旨を踏まえた誠実な交渉態度とはいえない。

イ また、27年1月以降のエコ奨励調整手当における評価査定表についてみれば、会社は、組合が本件追加申立てに至るまでの間、特に、評価査定表に関する組合の疑問を解消させるような対応は行わず（第2.4(4)⑤オ）、具体的な代案を示すこともないまま、以前、組合が疑問を呈した内容と同一の評価査定表を提案している（同11）。この会社の対応は、組合との間での妥結を目指し、誠実に交渉したものとはいえない。

ウ そして、27年1月10日に燃料費等に関する資料の提示を受け、組合が、組合員と非組合員とを分けて燃料費に関する資料を開示するように求めても、会社は資料開示に応じていない（第2.4(12)③）。

会社は、全体のコストの中でエコ奨励調整手当の支給を考慮すべきで、かかる資料は検討の必要がないと主張する。確かに、全従業員に対して統一的な手当として制度設計をすることは合理的な面はある。しかし、26年度において、組合員と非組合員とで別の制度が適用され、組合は、組合員は燃料費の改善において非組合員とは異なる成果を出していると主張して、組合員に適用された制度（エコ奨励調整手当）と非組合員に適用された制度（ECO原価低減協力奨励金）のどちらの制度がより合理的かを問題として交渉を求めていたのであるから（第2.4(12)③）、組合員と非組合員とを分けた燃料費に関する資料は重要なものである。そして、この資料を作成することが会社にとって困難であるといった事情も特に窺われないのであるから、会社の主張は、組合の開示要求を拒絶する合理的な理由とはいえない。

エ 以上からすると、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応は不誠実な団体交渉に該当する。

② 支配介入に該当するか否かについて

上記①のとおり、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応は不誠実な団体交渉に該当し、このことは、27年1月以降のエコ奨励調整手当の存続、改定に関する協議について、「組合にその効果に関する資料を提供し、誠実に協議する」ことを定めた前件協定書第4項（第2.4(3)）に違反するものである。

そして、組合がその出席を求めたにもかかわらず（第2. 4(8)）、B 1 社長は27年1月以降のエコ奨励調整手当に係る団体交渉に一度も出席せず（同2(3)）、協定違反を続けるなど、前件協定書を締結した後の一連の会社の交渉姿勢を併せて考慮すれば、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応は支配介入にも該当する。

4 救済方法

- (1) 前記1(3)のとおり、第133回団体交渉及び第134回団体交渉にB 1 社長が出席しなかったことは不当労働行為に該当するのであり、主文第1項及び同第3項のとおり命ずるものとする。
- (2) 前記3(3)のとおり、27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応は不当労働行為に該当するのであり、主文第3項のとおり命ずるとともに、27年1月以降のエコ奨励調整手当の内容は、前件協定書に定めるとおり労使間の協議により決定されるべきものであるから、主文第2項のとおり命ずるものとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、第133回団体交渉及び第134回団体交渉にB 1 社長が出席しなかったこと及び27年1月以降のエコ奨励調整手当に関する会社の対応は労働組合法第7条第2号及び第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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6月7日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一