

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

代表者 執行委員長 A₁

再審査被申立人 Y会社

代表者 代表取締役 B₁

上記当事者間の中労委平成28年（不再）第11号事件（初審東京都労委平成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29年4月19日第226回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞已、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 一般貨物自動車運送業等を営むY会社（以下「会社」という。）は、平成22年（以下「平成」の年号は省略する。）以降、X組合（以下「組

合」という。)と給与制度の改定について交渉を行っていた。

上記交渉が妥結に至らない中で、会社は、23年5月25日に給与制度を改定し(以下、改定後の給与制度を「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。)、非組合員に対し新給与制度を適用し、さらに、同年7月には組合員に対しても適用した。

その後も労使間で新給与制度に関する交渉が続けられ、同年11月、労使双方から東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)にあっせんの申請がなされた。そのような中で、24年12月6日の団体交渉において、会社は、組合に対し、組合員が所属する坂戸流通センター(以下「坂戸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21日、上記あっせんにて和解が成立し、組合と会社は、23年7月から24年11月までの間は組合員に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及び本件閉鎖については、誠実に交渉を行って25年3月末日までに解決すること等を内容とする協定書(以下「前件協定」という。)を締結し、会社は、23年7月から24年11月までの間については、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。)を組合員に支払った。

この前件協定に基づいて、組合と会社は、25年3月末日までに5回の団体交渉を行い(同年2月28日、同年3月14日、同月18日、同月28日及び同月30日)、同月28日及び同月30日の団体交渉においては、本件閉鎖による早期退職募集に伴う組合に対する解決金(以下「本件解決金」という。)等について議論したが、妥結に至らず、同月31日、会社は、本件閉鎖を実施した。さらに、会社は、坂戸RC社有

車部門において正社員として運送業務に従事していた組合Y支部（以下「支部」という。）の組合員（以下「本件組合員」という。）6名を同年4月1日付けで人事総務部付とし、同年5月以降、従前運送業務に従事していた際に支払っていた売上歩合給や残業手当等を支給せず、基本給及び通信費補助のみ支給した。

組合と会社は、その後も本件解決金をめぐり、同年5月2日、同月14日及び同月23日に団体交渉（以下、25年2月28日ないし同年5月23日の団体交渉を含む同年2月21日の前件協定締結から同年5月末日までの間における労使のやり取りを「本件団体交渉等」という。）を行い、会社は、同月末日までに妥結しないと撤回するとの条件を付した解決金の提案を行ったが、同月末日までには妥結に至らず、組合は、下記(2)のとおり本件救済申立てを行った。

(2) 本件は、上記事実に関連して、会社の次の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為であるとして、組合が東京都労委に救済申立てを行った事件である。

- ① 本件団体交渉等における本件解決金をめぐる会社の交渉態度（25年6月3日申立て、25年（不）第59号事件、労組法第7条第2号・3号）
- ② 会社が本件組合員に対し、25年5月以降、売上歩合給や残業手当等を支給せず、基本給及び通信費補助のみ支給したこと（25年6月10日申立て、25年（不）第63号事件、労組法第7条第1号・3号）
- ③ 会社が本件組合員に対し、24年12月以降、本件差額を支給しなかったこと（同上、労組法第7条第1号・3号）

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 本件解決金に関する組合との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（上記１（２）①について）

（２） 本件組合員に対し、２５年５月支給日から給与を毎月全額支給すること（上記１（２）②について）

（３） 本件組合員に対し、２４年１２月から２５年６月までの本件差額の累積合計額を支払うこと（上記１（２）③について）

３ 初審命令の要旨

初審東京都労委は、２５年（不）第５９号事件と同第６３号事件を併合して審査を行い、２８年１月１２日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同年２月８日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

４ 再審査申立ての要旨

組合は、上記初審命令を不服として、２８年２月１５日、初審命令の取消し及び上記２の救済を求めて再審査を申し立てた。

５ 本件の争点

（１） 会社は、組合との本件団体交渉等において、本件解決金を支払う意向を示しておきながら、その後の団体交渉等においてこれを撤回するなどして、組合から２５年５月３１日までに解決するよう求められていたにもかかわらず、本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにする態度をとり続けたといえるか。そのようにいえる場合には、会社の態度は労組法第７条第２号及び第３号の不当労働行為に当たるか（争点１）。

（２） 会社が、本件組合員に対し、２５年５月以降、基本給及び通信費補助しか支給しなかったことは、労組法第７条第１号及び第３号の不当労働行為に当たるか（争点２）。

（３） 会社が、本件組合員に対し、２４年１２月以降、本件差額を支払わなかったことは、労組法第７条第１号及び第３号の不当労働行為に当たる

か（争点3）。

なお、以上の争点については、再審査手続における争点整理の結果、組合及び会社の異議なく確定したものである。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 会社は、25年3月28日の団体交渉において、解決金として2,000万円を提示した。ところが、会社は、その後、解決金を600万円として、希望者4名を再雇用するという内容の同日付け回答書を送付してきた。また、会社は、同月30日の団体交渉では、「2,000万円と言ったのは再雇用なしの場合だ」と述べ、同年5月14日の団体交渉においても「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」と述べるなどして、組合員を再雇用しないという条件にこだわり、上記回答書とも異なる主張をした。

会社は、このように、団体交渉において、先に解決金を2,000万円と提案したにもかかわらず、解決金は600万円であるとしてこれと矛盾する提案を行い、団体交渉における発言・提案を自ら否定する態度をとっている。

また、そもそも組合は、再雇用を希望する個々の組合員と会社との間の個別交渉には関与しておらず、本件組合員の再雇用問題は、本件解決金の問題とは関連付けられていなかった。にもかかわらず、会社は、以上のように、同年3月28日において自らが行った解決金2,000万円という提案に、再雇用なしという従前存在しなかった条件を持ち出している。

以上のような会社の交渉態度は、交渉を通じて合意を目指すものとはいえず、不誠実団交に該当する。

なお、金額が確定していなくとも、解決金の支払自体については双方の意思の合致があったのであるから、会社が解決金の支払の提案を撤回することもまた不誠実団交に該当する。

イ 会社は、前件協定において、組合と誠実に交渉を行って25年3月末までに坂戸RCの再編と給与制度の問題を解決することを約束したにもかかわらず、同月末で本件閉鎖を強行し、その後は交渉を引き延ばし、同年5月2日までの1か月以上もの間、社長が同窓会で不在であるとして、団体交渉を行わなかった。このような対応は、本件閉鎖を既成事実として、それにより組合員を動揺させるものである。

ウ(ア) 本件救済申立て以降、本件解決金をめぐる交渉は主として東京都労委の調査の場で進められることになったが、会社は、25年7月29日の調査において、「全面解決を考えている」と表明し、早期退職する組合員には同年8月9日に早期退職加算金を振り込むと約束したにもかかわらず、この約束を履行しなかった。さらに、会社は、同月23日の団体交渉において、「組合と組合員の意見が違うのではないか」との支配介入発言を行うなど誠実に対応しなかった。本件解決金をめぐる交渉における会社のこのような対応は、組合と組合員に対する支配介入である。

(イ) 25年8月29日に会社が東京都労委に提出した「確約書」(以下「本件確約書」という。)では、本件組合員が会社に退職届を提出するのと引き換えに、会社が本件組合員に退職金と退職加算金を支払うことが記載されているが、本件組合員に

「債権債務がないこと」の確認を求めている。また、同日、会社代理人のB₂弁護士は、退職届に「他に債権債務がない」旨の文言がなくても退職加算金は支払われると発言している。それにもかかわらず、同月30日、会社のB₃人事総務部長（以下「B₃部長」という。）は、本件確約書に反して、本件組合員に対し退職届に「他に債権債務がない」旨の文言を記載するように強要した。このような対応は、組合と組合員に対する支配介入である。

（ウ）25年12月27日、B₂弁護士が、年初に解決金の額を提示すると述べたにもかかわらず、26年1月23日に会社が解決金を支払わないことを決め、同年3月31日にB₂弁護士が会社の代理人を辞任してからは解決金に関する折衝は行われていない。これは、「前言撤回」及び「代理人辞任」を組み合わせさせて仕組まれた誠実交渉義務違反である。

エ 上記ア及びイで述べたことからして、会社は、組合との団体交渉等において、本件解決金を支払う意向を示しておきながら、その後の団体交渉等においてこれを撤回するなどして、組合から25年5月31日までに解決するよう求められていたにもかかわらず、本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにする態度をとっていたのであって、このことは、上記ウで述べた本件救済申立て後の事情からみても明らかである。

また、会社は、交渉を引き延ばし、解決をしないことによって組合に対する支配介入を行って、その団結を解体しようとしたものである。

以上のとおりであるから、会社が労組法第7条第2号及び第3号に違反したことは明らかである。

(2) 会社の主張

ア(ア) 組合が解決金の提案であったと主張する「2, 000万円」という金額（上記(1)ア）は、「会社として最大限負担できる額」として述べたもので、組合もそのことを認識している。会社の解決金の提案として形になったのは、組合に対して600万円の解決金を支払い、再雇用を希望する4名の組合員を再雇用するという提案のみである。そもそも、会社は、前件協定の趣旨に基づき25年3月末まで誠心誠意の交渉をしてきたが、同月末までに交渉が成立しなかったため、同年5月末を最終期限として交渉に全力を尽くすこととして、合意可能な内容である上記の提案をしたものである。

また、会社は、組合が紛争の解決に寄与した場合には解決金を支払うことを考えていたが、組合員が退職したことにより組合への解決金により解決すべき問題は消滅した。その意味で、会社は解決金の提案を撤回したとは言い難い。

会社と組合間で、組合員が退職する以前から、解決金を600万円とすることで明確な合意が形成されていた場合であったとしても、上記の事情の下では解決すべき問題が消滅したとして、支払を行わない行為が不当労働行為に当たるとは言い難い。

(イ) 組合は、団体交渉の過程における提案を撤回することは、金額が確定していない提案の場合であっても不当労働行為であると主張するが、交渉の中では、合意の途を探るために様々な条件を提示することが当然に行われる。それらの撤回が不当労働行為を直ちに構成すると解することは、自由な発言を阻害し団体交渉の意義を減殺することになるから、組合の上記主張

は、法的根拠のない不合理な主張に過ぎない。

イ 前件協定で定められた25年3月末が経過した後、組合も同年4月に交渉を積極的に求めなかったものであり、会社が交渉を放置して組合との合意の成立を積極的に妨げた事情はなく、交渉に関し、会社としてはできる限り組合の要望に応じている。

ウ 本件救済申立て後の25年8月23日の団体交渉における、組合内での考えが異なるのではないかと危惧している旨の会社側の発言は、組合の団結領域に対して影響力を及ぼすものではなく、支配介入を構成しない。

また、本件確約書には、債権債務の問題について引き続き協議する等の文言があったわけではなく、何らの記載もされていなかった。会社は、本件確約書に記載された内容を正確に履行したものであり、本件確約書を反故にしたものではない。

さらに、組合が主張するB₂弁護士による会社代理人の辞任については、代理人の選任は会社の専権事項であり、不当労働行為に該当するはずがない。

エ 以上のとおりであるから、会社が労組法第7条第2号及び第3号に違反しているとの組合の主張に理由はない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

会社は、新給与制度への移行や坂戸RCの再編に関する問題を25年3月末日までに交渉によって解決することを組合と合意したにもかかわらず、交渉を放置し、本件組合員を同年4月1日付けで人事総務部付に異動させた。これは上記交渉が終了するまでの暫定措置として行われたものである。出勤させた上での待機となったものであるから、「使用者の帰責事由に基づく履行不能」の場合に当

たり、民法第536条第2項により、会社は、本件組合員に対して全額を支給する義務を負う。

会社は、組合、支部及び支部組合員それぞれの考えが異なっているとする支配介入に当たる文書（24年9月14日付け）を組合に出していることからすると、会社が本件組合員に基本給（及び通信費補助）のみ支給したことは、組合及び支部組合員に対する嫌悪・差別の不当労働行為意思に基づくもので、労組法第7条第1号及び第3号に該当する。

(2) 会社の主張

ア 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のは、組合員の地位に基づく不利益取扱いではなく、本件閉鎖に伴い、組合員らを配置転換し、組合員らが運送業務に従事しなくなった結果、車両を運転した際に支払う手当を支払わなかったことによるものであって、労組法第7条第1号に該当しない。配置転換で人事総務部付としたのは、組合員らを全く無所属とすることも不合理であることから一時的に人事総務部付としたものであり、組合もこの扱いを了承していた。また、基本給しか支給しないことについては、同月14日の団体交渉においても、組合から抗議はなかった。

イ 本件では、本件閉鎖については組合の同意の下で行われたものであり、その結果としてなされた上記配置転換は、不当労働行為意思によりなされたものではなく、労組法第7条第1号及び第3号に該当しない。

3 争点3について

(1) 組合の主張

会社は、新給与制度への移行や坂戸RCの再編に関して25年3

月末日までに交渉によって解決することを組合と合意していたにもかかわらず、誠実な交渉を行わず、24年12月以降、本件差額の支払を拒否している。これも上記2と同様に、労組法第7条第1号及び第3号に該当する。

(2) 会社の主張

本件差額は、非組合員にも支払われておらず、会社は、組合員を差別しているわけではない。また、前件協定では、組合員の24年12月以降の賃金について、新旧どちらの賃金規程が適用されるかは確定されておらず、新賃金規程を適用することが直ちに不当労働行為に該当するわけではない。したがって、会社が、24年12月以降本件組合員に対し、本件差額を支払わなかったことは、不当労働行為意思によるものではなく、労組法第7条第1号及び第3号に該当する余地はない。

なお、本件組合員が退職届に他に債権債務がない旨の清算条項を記入し提出することにより、本件差額の問題は消滅した。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、5年に結成されたいわゆる合同労組であり、本件初審申立て時（25年6月）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C₁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支部がある。支部組合員は、坂戸RC社有車部門のほか厚木営業所等にて勤務していた。支部長は、坂戸RC社有車部門に所属するA₂（以下「A₂支部長」という。）であった。本件初審申立時において、坂戸RC社有車部門に正社員として所属する支部組合員は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。

(2) 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、埼玉県坂戸市や神奈川県厚木市のほか、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日の事務折衝において、会社は、新給与制度の適用後の本件組合員の給与について、各人ごとの「給与改訂試算表」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説明した。これに対し、組合が、同月20日付け申入書によって、新給与制度の詳細な説明を求めたため、会社は、同年3月1日付け回答書において、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。

(2) 会社による経営状況の説明等

23年3月19日、会社は、組合に対し、同日付けの「乗務職賃金改定について」と題する書面を交付して、主要荷主（顧客）の物流体制の変更により、売上高が72期（22年3月期）において前期比25パーセント（35億円）減少し、経常利益も70期以降減少傾向にあること、特に、坂戸RC社有車部門が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、人員の削減、人件費の削減（賞与支給率の引下げ、定期昇給の凍結等）、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、坂戸RCに勤務する組合員の平均給与額はトラック運送業における全国平均の約1.5倍で

あること等賃金制度を見直す必要性を説明した。

(3) 会社による代替案の提示

23年5月15日、組合と会社は、新給与制度の導入に関して交渉を行い、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旨を述べた。

(4) 非組合員に対する新給与制度の実施

23年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、同月25日に非組合員に対して新給与制度に基づく賃金を支給した。

① 新給与制度を5月21日から実施するが、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。

(5) 会社による新給与制度の説明と激変緩和措置の提示

23年5月30日、事務折衝が行われ、会社は、組合に対して、同日付けの書面にて、会社の経営状況の概要や新給与制度の内容について説明するとともに、新給与制度を実施した場合には坂戸RC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を説明した。会社の説明によれば、新給与制度のもとでは、地域手当（月額5万円）などが廃止される一方、従前の売上歩合につき歩合率が増加することになっていた。

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員に対しては、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。

(6) 新給与制度をめぐる交渉の経緯と新給与制度の組合員への適用

その後ほぼ半年にわたり、組合と会社は、新給与制度をめぐる交渉を

重ねたものの妥結には至らなかったが、その間、会社は、23年7月に組合員に対しても新給与制度を適用した。

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

23年11月25日、B₂弁護士は、組合にファクシミリを送付し、組合との合意成立を目指して、東京都労委のあっせんにより解決を図りたいと伝えた。その後、同月29日、組合は、新給与制度をめぐる団体交渉を促進させるべく、東京都労委に対し、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。

(2) 坂戸RC再編の提案

ア 上記あっせんの手続が開始した後も新給与制度をめぐ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。

なお、この間、会社は、組合に対し、代表取締役名義で組合執行委員長に宛てた24年9月14日付け文書を交付した。同文書には「最近の貴組合との交渉を通じて、会社は貴組合と支部組合、貴組合と支部組合員とのそれぞれの意思疎通が十分に行われていないのではないかと印象を受けております。」、「会社は、本件を早期に解決することを望んでいるところ、組合、支部組合、支部組合員のそれぞれの考えが異なり、まとまっていないのではと危惧しております。」、「解決に向けた最終段階ともいうべき現段階で、本件に対する組合、支部組合、支部組合員の考えを一つにまとめて、解決に向けた現実的な提案を強く望むものです。」などと記載されていた。

イ そのような中、24年11月29日の労使懇談会の席上、組合が、いつまでもゼロ回答では賃金制度交渉にならないと申し入れたのに対し、会社が、ゼロ回答が受け入れられなければ、坂戸RC社有車部

門を閉鎖すると述べたため、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、同年１２月６日開催の団体交渉において、坂戸ＲＣの再編に関し、同日付けの「坂戸流通センター 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。

① 再編の内容について

再編の内容として、会社は、社有車部門全体の赤字が依然として多額であることを理由に「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。）」ことを内容とする「Ａ案」及び「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。）」ことを内容とする「Ｂ案」を考えている。

② 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。現業職及び乗務職それぞれについて複数の受入先候補があり、個別に面談を行う。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及び旧給与と新給与の差額を支給する。組合への解決金も検討する。

ウ 組合は、この会社提案を受け、会社に対して、Ａ案を詳細にしたものを改めて提案してほしいと述べた。

(3) ２４年１２月１４日開催の団体交渉

２４年１２月１４日、団体交渉が行われ、会社は、同日付けの「坂戸流通センター 社有車部門閉鎖について」と題する書面を交付し、坂戸ＲＣの再編について説明した。

会社は、坂戸ＲＣの再編に伴う人員整理として、乗務職については早期退職を２５年１月１５日から１８日までの間に募集し、退職日を同年

２月２０日とすること、退職後に別の営業所の現業職（倉庫作業員）や乗務職において契約社員としての再雇用があり得ることを説明した上で、具体的な再雇用先を現業職及び乗務職それぞれについて複数提示し、再雇用時の基本的な労働条件（契約期間１年など）も提示した。

(4) ２４年１２月２６日開催の事務折衝と会社の回答

２４年１２月２６日、事務折衝が行われ、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、一運行当たり１，０００円、一日上限４，０００円とする会社案ではなく、１日当たり５，０００円とする厚木営業所と同様の取扱いとすることを提案した。

これを受けて、同月２８日、会社は、同日付けの「ご連絡」と題する書面にて、坂戸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、組合の上記提案は受け入れられない旨を回答した。併せて、会社は、坂戸ＲＣ社有車部門を閉鎖し、同部門所属の乗務員を対象に早期退職募集を行うことを通知した。

(5) あっせん手続での合意

２５年２月２１日、組合と会社は、東京都労委のあっせん（上記(1)参照）により、次の内容の前件協定を締結した。

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ことを確認し、会社は新給与制度との差額分を支払う。

② 新給与制度への移行について

組合及び支部並びに会社は、２４年１２月（同年１１月２０日締め）

以降に会社が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 坂戸R Cの再編について

会社は、組合及び支部に対し、会社の坂戸R C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、組合及び支部並びに会社は、同提案につき誠実に交渉し、25年3月末日までに坂戸R Cの再編が完了するように努める。

(6) 新給与制度と旧給与制度との差額の支払

25年2月25日、会社は、前件協定に基づいて、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ものとして、新給与制度との差額分を本件組合員に支払った。

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

25年2月28日、会社は、前件協定を受けて、同日付けの「坂戸流通センター 社有車部門閉鎖について」と題する書面を組合に交付し、本件閉鎖を提案した。

この書面には、①坂戸R C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日までとし、退職日は同月20日とすること、③早期退職に伴う退職一時金として、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、別の営業所の現業職（倉庫作業員）や乗務職における契約社員としての再雇用を検討すること、⑤再雇用時の労働条件（契約期間1年など）、⑥再就職先のあっせんなどが記載されていた。

また、当日は、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（同年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、 A_3 執行委員長（当時。以下「 A_3 委員長」という。）、 A_4 副委員長及び A_2 支部長が出席し、会社側は、 B_2 弁護士、人事総務を管掌する B_4 取締役及び B_5 人事総務部長代理が出席した。以降、同年3月18日の団体交渉まで、労使各側とも同じ者が出席した。

(2) 組合の提案

25年3月14日、団体交渉が行われ、会社は、坂戸RCに所属する非組合員（14名）全員が同月20日付けで退職することになり、そのうちの3名が再雇用され、2名が再就職先をあっせんされたことを報告した。そして、会社は、組合員（契約社員2名及び本件組合員である正社員6名）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、組合は、同日付けの「坂戸RC社有車部門閉鎖提案に対する要求申入書」と題する書面によって、次の対案を示した。

① 解決金について

会社は、本件組合員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

組合員に対し、24年12月以降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

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

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（組合員の退職後雇用の解決が基本）が完了するように努める。

(3) 25年3月28日開催の団体交渉等

ア 出席者等

25年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、A₄副委員長が出席した。会社側は、これまで出席していたB₄取締役、B₂弁護士に加え、B₁社長も出席した。

イ 2,000万円に関するやり取り

(ア) 団体交渉の冒頭、A₄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。」、「坂戸の再編問題に関する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が本件組合員1名当たり1,200万円で、6名合計で7,200万円である旨述べた。さらに、A₄副委員長は、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、B₁社長は、「正直申し上げると、銀行と交渉して、今回1名当たり600万円で、全部で1億8,000万円くらいかった」と述べ、本件閉鎖に伴う従業員の退職金等の原資として1億8,000万円を銀行から借り入れる交渉をしていることを説明した。そして、B₁社長は、「本音のところでは1,200万円×6、それと再雇用と、差額のフルセットだとすると、どの程度お考えなのか。私としては、1人当たりプラス600万円をまず出すというのが、大体1年分かプラスアルファだ。」と述べた上で、退職加算金として1名当たり600万円と考えていたため、その上に1,200万円を要求されても「ない袖は振れない」と言って、これ以上の金銭を支払うことが困難である旨述べた。

そこで、A₄副委員長は、会社側に譲歩がないのであれば、本件組合員の早期退職には応じられない旨を述べた上で、「振れる袖はどれくらいか」と質問したところ、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。

(イ) これに対し、A₄副委員長は、「だとしたらなぜそれを率直におっしゃっていただけないのか。」と述べたところ、B₁社長は、「それを今日説明しに来た。」と述べた。

それから、A₄副委員長は、組合が譲歩して会社提案のうちA案（上記3(2)イ参照）を選択したから本件閉鎖が円滑に進んでいると指摘した。また、A₄副委員長が、年収700万円の人（正社員）の雇用を継続した場合に要する費用も考慮するよう述べたところ、B₁社長は、「それはわかる」が、一度で支払うのは無理である旨述べた。

その後、A₄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。」と述べたのに対し、B₁社長は、「2,000万円を出せるという話ではない。」と答えたところ、A₄副委員長は、「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。

また、B₁社長が「一度退職金と加算金は払って、その上で組合に対して解決金も払って、更に再雇用という話か。」と述べたところ、A₄副委員長は、「社有車部門をクローズするという問題を解決することはそういうことだ。」と述べ、B₁社長が「クローズしたので辞めると、それで終わりではないのか。」と述べると、A₄副委員長は、「そうだ。」と述べた。

(ウ) なお、会社は、上記3(2)イのとおり、坂戸RCの再編に伴う処遇者の処遇について、早期退職に応じた者に対しては、一律600万円の

退職加算金を支給することを組合に説明しており、退職加算金として、組合員だけではなく非組合員も含めて1名当たり600万円を支給することとしていた。

ウ 再雇用について

A₄副委員長は、再雇用の問題の解決が合意の条件であることを述べた上で、再雇用後の労働条件（職務内容等）に関する具体的な提案を求めつつ、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。これに対して、B₁社長は、この4名を別の事業所で現業職として再雇用する旨を回答した。

また、再雇用後の労働条件について、B₂弁護士が他の現業職と同じ程度になると述べたところ、A₄副委員長は、「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。

(4) 団体交渉後の会社回答

25年3月28日開催の団体交渉の後、会社は、同日中に組合に対して、同日付け回答書をファクシミリで送付した。

この回答書には、組合に対する解決金として総額600万円を支払い、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（契約社員、倉庫作業員）として再雇用する旨の提案が記載されていた。

また、併せて同年3月30日に団体交渉を開催したい旨記載されていた。

(5) 25年3月30日開催の団体交渉

25年3月30日開催の団体交渉には、同月28日に開催された団体交渉の出席者に加え、組合側から、A₃委員長も出席した。

団体交渉の冒頭、A₄副委員長が、会社から同月28日付けの回答を受けて、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、B₁社長は、「2, 000万円と言ったのは再雇用なしの場合だ。」と答えた。

そのため、A₄副委員長が、なぜ再雇用したら1, 400万円引いて600万円になるのか分からないと述べたところ、B₁社長は、説明すると答えたが、その後、A₃委員長が、B₁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、本件組合員1名当たり1, 000万円の解決金（合計6, 000万円）を要求した。

これに対し、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、A₃委員長は「そんなことは知らない。」と述べた。B₁社長が、「それは再雇用がある場合でか。」と尋ねたが、A₃委員長は、「再雇用のあるなしは関係ない。」と答え、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。」と述べた。そのため、B₁社長は、「しょうがない。これは4月に入ってもゆっくりやろう。これはとても無理だ。」と述べると、A₃委員長は、「労働委員会にはすぐ申立てをする。」と述べた。なお、A₃委員長が、会社の交渉態度について、「リストラに対して組合が会社の方針を理解してやっている。それを一銭も払わないと言っている。」と非難すると、B₁社長は、「一銭も払わないとは言っていない。」と述べた。

その後も組合は会社の対応を非難し続け、A₃委員長が「もう帰ろう」と述べたところ、B₁社長は、「我々はできの悪い生徒だからいろいろ赤ペンを入れてほしい。」と述べたが、A₄副委員長は、これまでの組合側の主張を繰り返し述べるとともに、「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、解決金の額について労使双方の考えに隔たりがあり、本件組合員の退職について合意に達しなかった。

5 本件閉鎖の実施と本件閉鎖後の労使のやり取り

(1) 本件閉鎖の実施及びその後の状況

ア 25年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、坂戸RC社有車部門に所属していた本件組合員6名全員を同年4月1日付けで人事総務部付とし、坂戸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。

イ 25年4月1日、組合は、同日付けの「警告〔2〕」と題する書面によって、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抗議した。また、同日付けの申入書によって、組合は、会社に対して、B₄取締役の罷免を申し入れた。

ウ 25年4月4日、組合は、B₂弁護士に対して、ファクシミリを送付して、坂戸RCの再編問題に関する解決案を同月8日までに文書にて回答するよう要求した。これに対し、同月9日、B₂弁護士は、ファクシミリを送付して、「解決金については、組合の要求額は1人当たり金1,000万円、会社の回答額は1人当たり100万円と大きな隔たりがあるものの、会社も貴組合も、本件は早期に解決すべき問題であることとの認識は一致しているものと思われますので、会社は貴組合に対し、再度交渉のテーブルについていただくことを強く希望します。」と回答した。

その後、B₂弁護士は、同月16日にA₄副委員長に電話して、翌1

7日に同副委員長と面談することになった。

(2) 25年5月2日開催の団体交渉

25年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。」と申し入れるとともに、同月15日までに解決するよう求めた。

(3) 会社の25年5月10日付回答

25年5月10日、会社は、上記団体交渉を踏まえて同日付けの回答書を交付した。

この回答書の概要は、次のとおりである。

- 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 本件組合員の坂戸RCへの立入禁止の指示を撤回する。
- ④ 25年5月25日支給予定の給与については、賃金規程に則って、乗務職の基本給額を支払う。
- ⑤ 前件協定に基づき25年3月末日までに解決することを前提として、退職者に対して退職加算金として600万円を支払う旨の提案を維持してきたが、組合との早期解決が極めて困難になったものと判断し、この提案を同年5月末日をもって撤回する。また、組合員の再雇用に関する会社提案（本件組合員4名を現業職として再雇用すること）についても、当該現場の人員配置計画があることから、同年5月末日をもって撤回する。

(4) 25年5月14日開催の団体交渉

ア 出席者等

25年5月14日、組合事務所にて団体交渉が開催された。

組合側は、A₃委員長、A₄副委員長、A₅書記次長及び本件組合員

が出席し、会社側は、B₁社長、B₃部長（4月1日付けで着任。）及びB₂弁護士が出席した。

イ 本件解決金について

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。

(ア) 組合側は、B₁社長が「2, 000万円」と発言した25年3月28日の団体交渉の後、会社が「600万円」を提案したことについて、「考えられない話だ」と述べて、会社の上記提案に納得しなかった。そして、組合側は、上記「2, 000万円」は再雇用しない場合の金額であるとB₁社長が発言したとは議事録に記載されておらず、会社の提案を600万円ではなく、2, 000万円と受け止めて団体交渉を進めたいと述べた。

そのため、会社側は、会社の提案について、本件組合員1名につき、600万円の退職加算金と、100万円の解決金とを合わせて計700万円を支払うものであることを改めて説明した。また、B₁社長は、25年3月28日の団体交渉において「2, 000万円」と発言したことについて、「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。」と述べた。

これに対し、A₄副委員長は、「団交で社長は再雇用する人は別なんだとは言っていない」と述べた上で、2, 000万円でも受け入れられないが、2, 000万円と6, 000万円の間で和解したいと考えていると述べた。

なお、B₃部長が、退職加算金（600万円）は組合員個人に支払い、解決金（1名当たり100万円、計600万円）は組合に支払う旨を説明したところ、A₃委員長は、「組合員に払ってくれと言って

いる。」、「組合に払ってくれなんて言っていない。解雇したときだって組合であれば2年3年ぐらいの要求はする。」と述べた。また、A₃委員長は、本件閉鎖は会社都合のものであるにもかかわらず、組合は協力しており、正社員である組合員の給与も踏まえて金額を考え直すよう求めるとともに、退職加算金は交渉事項ではないと述べた。

(イ) このように組合側が会社の提案を2,000万円とした上での交渉を求め続けたのに対して、B₂弁護士は、25年3月28日の団体交渉において、B₁社長は「2,000万円」を再雇用を希望する本件組合員4名が辞めた場合に支払うものとは明言していないが、組合側から現業職4名の再雇用を求められて、これに社長が応じたという経過からすると、会社としては、雇用を増やす以上は2,000万円を支払うことはできない旨述べた。

これに対し、A₃委員長は、上記団体交渉における社長の発言の真意は別にして、会社側がいったん口にした「2,000万円」を手掛かりとしてほしいと述べたが、B₁社長は、「それは無理だ」と述べた。そのため、組合側は、「我々が銀行と交渉する。あなたと話してみようがない。」、「当事者能力がないなら当事者能力がないということで当事者能力があるところに押しかけていく。」と述べた上で、上記の会社提案につき、この交渉が東京都労委のあっせんを経て始められた経緯や、本件閉鎖は、組合が反対しなかったために、円滑に進めることができているといった事情も踏まえると、解決金が1名当たり100万円では応じられない旨を述べた。

そこで、B₁社長が、退職加算金として本件組合員に600万円を支給することに言及すると、組合側は、「600万円払ったから、組合には100万円しか払えないと聞こえる。」などと述べて非難した。

(ウ) その上で、組合側は、会社が解決金を600万円とする提案を撤回

して、できるだけ6,000万円に近い金額で解決するよう主張して、5月中に解決することを求めた。

- (エ) なお、団体交渉の途中、組合が、会社の25年5月10日付け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(3)⑤参照)の趣旨を質問したところ、B₁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。これに対し、A₃委員長は、「5月31日までに解決すればいい。」と述べた。

また、団体交渉の終盤、A₄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、B₁社長が「退職されてませんから。」と答えたところ、A₄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。

ウ その他

なお、この団体交渉において、組合側から、人事総務部付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。

(5) 会社の25年5月18日付回答書

25年5月18日、会社は、同日付けの回答書によって、組合に対して、解決金については、会社と組合の認識に差があり、会社としては既に提示している金額(各自100万円×6名分)に上積みする考えはないと回答した。

(6) 25年5月23日開催の団体交渉

ア 出席者等

25年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A₃委員長、A₄副委員長及びA₂支部長であった。また、会社側の出席者はB₁社長及びB₃部長であった。

イ B₄取締役の解任について

団体交渉の冒頭、組合は、問題解決のために会社に努力してほしいとして、同日付けの申入書に沿って、B₄取締役の罷免（解任）と解決金の増額を要求した。

これに対し、B₁社長がB₄取締役の解任要求には応じられないと答えると、A₃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。」と述べた。

その後も、組合側は、B₄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、B₄取締役を解任するように迫った。

会社側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。

B₁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、B₄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、組合側は、なおB₄取締役の解任を求め、B₄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。

ウ 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、B₁社長が、本件閉鎖において、正社員と有期雇用契約の従業員を一緒だと思っている旨返答したところ、組合側は、ロ々に、「そんなことを言っていたら解決しない」、「解決しなくてもいいのか、そんなことで世間で通用するのか。」などとB₁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、会社が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。

エ なお、この団体交渉においても、組合側から、人事総務部付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。

(7) 25年5月24日に支給された給与

25年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、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、例えば、A₂支部長の同年3月25日支給分の給与は、基本給（14万円）に加えて売上歩合給（約14万円）や残業手当（約10万円）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、同年5月24日支給分の給与は、基本給及び通信費補助（2,000円）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。

(8) 25年5月25日開催の事務折衝

25年5月25日、A₄副委員長とB₂弁護士の間で事務折衝が行われた。B₂弁護士は、2,000万円の解決金に加えて組合員4名を再雇用するという考えは会社にはないことを伝え、協議はまとまらなかった。

6 本件申立て

25年6月1日、団体交渉が開催され、組合は、不当労働行為救済申立てを行うと述べた。

25年6月3日、組合は、東京都労委に対し、団体交渉に誠実に応ずることなどを求めて不当労働行為救済申立てを行った（25年（不）第59号事件）。

さらに、組合は、25年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不当労働行為救済申立てを行った（同第63号事件）。

なお、東京都労委は、26年4月23日、25年（不）第59号事件と同第63号事件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、A₄副委員長とB₂弁護士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。A₄副委員長は、本件組合員6名は退職するので、会社が退職加算金（600万円）を支払うとともに、解決金として2,000万円を提示すれば、組合は、本件救済申立てを取り下げ、退職した組合員のうち4名の再雇用問題については引き続き協議することを提案した。これに対し、B₂弁護士は、解決金2,000万円について検討できると思うが、これを支払うとしたら再雇用問題に関

する協議は難しいと思うと回答した。A₄副委員長は、同月29日に予定されている調査期日において、会社が解決金2,000万円を支払い、2名の組合員を再雇用すると回答すれば全面解決できると述べたが、協議はまとまらなかった。

(2) 第1回調査期日

25年7月29日、25年（不）第59号事件及び同第63号事件の第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、組合が同人らの退職届を預かっていることを会社に告げた。

なお、会社は、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。

(3) 25年8月23日開催の団体交渉

ア 出席者等

25年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、A₃委員長、A₄副委員長及び本件組合員2名が出席し、会社側は、B₁社長、B₄取締役、B₃部長及びB₂弁護士が出席した。

イ 退職加算金について

(ア) 団体交渉の冒頭、A₄副委員長は、㊦本件閉鎖に伴う退職金（退職加算金）、㊧本件閉鎖に伴う再雇用、㊨本件差額、㊩本件解決金の4点が問題点であると述べた。

また、A₃委員長は、「解決金の交渉が解決しないので、退職に至っていない」と述べ、さらに、組合員全員が退職しても、㊨本件差額

の問題は残り、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とはできない旨を述べた。

その上で、A₄副委員長が、㊦本件閉鎖に伴う退職金と、㊧本件差額について会社の考えを尋ねたところ、B₁社長は、上記㊦ないし㊧の全ての問題点を合わせた金額として1名当たり600万円を本件組合員に支払う旨を述べた。

これに対して、A₃委員長は、社有車部門を閉鎖できたのは組合との交渉結果であると述べ、A₄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)）を提出することとはできないと述べた。

(イ) そこで、B₂弁護士が、上記㊦ないし㊧の問題点を分離して交渉することが可能なのかを尋ねたところ、組合側は、本件申立てを取り下げることはないとしつつ、㊦本件閉鎖に伴う退職金及び㊩本件閉鎖に伴う再雇用を先行して解決し、㊧本件差額及び㊨本件解決金を継続して協議することはあり得る旨を述べた。

(ウ) また、A₃委員長は、25年7月29日の本件の第1回調査期日において、会社側が、同年8月2日に役員会の合意を得て同月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。

(エ) その後、A₄副委員長が、退職届が提出されれば、退職金と退職加算金（600万円）は支払われるのかを確認したところ、B₁社長は「そうだ。」と答えた。そこで、組合員が「込み込みで600万円と言っていたのは」と言って、このやり取りの趣旨を確認しようとした

ところ、A₃委員長が、個人の退職金や退職加算金と解決金は分離する旨述べたため、B₂弁護士は「分離で良いのか」と述べたが、A₃委員長は「ただし、全部解決しない限りは、申立ては取り下げない。」と述べた。

また、B₃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、組合員個人と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のに対して、組合側は、退職加算金以外にも、本件差額の問題等が組合員個人と会社との間で残るなどと述べた。

さらに、組合側は、本件組合員全員の退職届が提出されても、社内に組合員がいるから取り下げない、団体交渉はできるなどと述べた上で、退職届が整えば退職金と退職加算金（600万円）は支払われることを確認できるのかを会社側に尋ねたが、B₁社長は、「できない。ずっと取下げができないということを説明されたので検討させてほしい。」と回答した。これに対し、A₄副委員長は、一括解決しなければ取下げできないのは当然であると述べた。

ウ なお、団体交渉の途中、B₁社長が、「組合員の方々の本当の考えと、委員長の考えが…。」と発言したのに対し、A₃委員長が、支配介入に該当すると抗議したところ、B₁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。

エ 結局、この団体交渉において、団体交渉の冒頭において示された4つの問題点（上記イ(ア)）についてはいずれも合意に達することはなく、交渉の経過を東京都労委に報告することになった。

(4) 第2回調査期日

ア 25年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、東京都労委限りの資料として、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として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。

イ 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弁護士名で本件確約書を作成し、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、各人の退職金と合わせて退職加算金（各自600万円）を支払うこと、25年8月30日に退職届が提出された場合には支払日が同年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。

(5) 本件組合員による退職届の提出

25年8月30日、本件組合員6名全員は、坂戸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（上記(2)）とは別に退職届を作成した。作成後、A₂支部長が、本社にいたB₃部長に電話を掛けて、退職届を作成したので受け取りに来てほしいと告げた。

そこで、B₃部長は、坂戸RCに出向いたところ、本件組合員6名から本件差額等について質問を受けたため、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。

その後、本件組合員の間で、債権債務がないと退職届に記入するか否かについて議論が始まったため、A₂支部長が、A₄副委員長に電話を掛

けてその可否を確認したところ、A₄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退職届に記入するか否かを検討したいとB₃部長に告げた。このため、B₃部長は、その場では退職届を受領せず、坂戸RCから退出した。

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。」との清算条項を自書で付記して退職届を作成した。そして、A₂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、会社は、同年9月2日にこれらを受領した。なお、B₃部長は、東京都労委の審問において、上記清算条項の趣旨について、「個人との清算」であると供述した。

同月13日、会社は、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。

(6) 退職届の提出に関する組合の対応

25年10月23日、組合は、東京都労委に対して、本件組合員は、同年8月30日に退職届を提出する際に、債権債務がない旨の文書を提出するようB₃部長から強要されたために、事情が分からないまま上記文書を提出したものであり、上記文書は無効であるとする上申書を提出した。

なお、これに先立つ同年10月7日、本件において組合側の交渉担当者であったA₄副委員長が病気により入院した。A₄副委員長は、その後、初審の結審に至るまで、本件初審手続の期日に出席することはなく、同年11月18日に実施された第4回調査期日以降は、A₁執行委員長代行（当時。なお、26年11月29日にA₃委員長に代わり執行委員長に就任した。）が担当となった。

(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厚木営業所における給与制度の変更等についてであった。

同年12月27日、A₃委員長とB₂弁護士が会談した。

26年1月23日、会社の役員会において、厚木営業所に関する問題が報告され、本件解決金については、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、A₃委員長とB₂弁護士は、本件の解決策について協議し、B₂弁護士は、金銭解決が望ましい旨をA₃委員長に伝えた。

(8) 本件初審手続におけるその後の経緯

ア 26年3月31日、B₂弁護士は会社の代理人を辞任し、B₆弁護士らが代理人となった。

これにより、本件初審手続において、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。

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

ウ また、新たに会社の代理人となったB₆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東京都労委限りとして提出した上申書（上記(4)ア）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。

エ 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もなかった。

オ 本件退職届の提出後、少なくとも、A₂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、初審審問期日にも出席しなかった。

第4 当委員会の判断

1 組合との本件団体交渉等における会社の態度（争点1）について

当委員会も、組合との本件団体交渉等における会社の態度は不当労働行為に該当しないと判断する。その理由は、次のとおりである。

(1) 本件団体交渉等の経緯について

本件閉鎖の提案があってから本件救済申立てまでの間に行われた本件解決金に関する団体交渉の概要は、次のとおりである。

- ① 労使間で新給与制度への移行に関する交渉が続けられている中で、
24年12月6日、会社は、組合に対し、坂戸RC社有車部門の全部閉鎖（A案）、一部閉鎖（B案）を提案するとともに、早期退職者には一律600万円の退職加算金を支給し、組合への解決金も検討することを伝えたところ、組合は、会社に対し、A案を詳細にしたものを改めて提案するよう求め、その後、組合と会社の間で本件閉鎖に関する交渉が行われた（前記第3の3(2)ないし(4)）。
- ② 25年2月21日、東京都労委のあっせんによって前件協定が締結され、坂戸RCの再編について誠実に交渉し、これを同年3月末日までに完了するよう努めることとされた（同3(5)）。
- ③ 同年2月28日、会社から本件閉鎖に関する提案があり、同年3月18日の団体交渉において、組合は、本件組合員6名各自に対する解決金1,200万円（総額7,200万円）の支払及び組合員の退職

後雇用の解決を要求した（同 4 (1) (2)）。

- ④ 同年 3 月 28 日の団体交渉において、組合は、早期退職募集に応じた者 1 名当たり 600 万円の退職加算金とは別に、組合の要求する解決金として本件組合員 1 名当たり 1,200 万円（合計 7,200 万円）を要求し、再雇用問題の解決が合意の条件であり、組合が A 案（上記①）を選択したから本件閉鎖が円滑に進んでいると主張したのに対し、会社は、退職加算金として 1 名当たり 600 万円を考えており、それ以上を支払うことは困難であると主張したが、交渉終了後、同日中に、同日付けの回答書によって、本件組合員のうち再雇用を希望する 4 名を再雇用する旨、また、本件解決金として総額 600 万円を支払う旨を回答した（同 4 (3) (4)）。
- ⑤ 同年 3 月 30 日の団体交渉において、組合は、上記回答に納得せず、同月 28 日の団体交渉では「2,000 万円」という話があった旨を主張したのに対し、会社が「2,000 万円と言ったのは再雇用なしの場合だ」と答えたところ、組合は、再雇用は関係ないとした上で、最後通告として、本件解決金として本件組合員 1 名当たり 1,000 万円（総額 6,000 万円）を要求した（同 4 (5)）。
- ⑥ 同年 3 月 31 日に本件閉鎖が実施された後、同年 5 月 2 日になって団体交渉が行われ、その後、同月 14 日及び 23 日にも団体交渉が行われたが、この間、組合が早期解決と本件解決金の増額を要求したのに対し、会社は、組合員 4 名を再雇用する以上、これまで本件解決金として提示した 600 万円に上積みする考えはないとした上で、この提案は同月末日をもって撤回すると回答したところ、組合も同日までに解決するよう求めた（同 5 (1) ないし (8)）。
- ⑦ 同年 6 月 3 日、組合は、団体交渉における会社の対応に関して不当労働行為救済申立て（東京都労委平成 25 年（不）第 59 号事件）を

行った（同6）。

上記の経過からすると、組合は、本件閉鎖の提案（組合への解決金を検討するとの内容を含む）を受けた当初から本件閉鎖そのものに反対することはなく、むしろ本件閉鎖を受け入れることの代償措置として、会社に対し本件解決金を求めているものであり、会社も、本件解決金の提案をしており（上記④）、本件団体交渉等では、本件解決金の金額が議論の中心になっていた。そして、本件解決金の金額については、最終的には、組合が、退職加算金とは別に、本件組合員1名当たり1,000万円（総額6,000万円）を支払うよう主張した上、2,000万円から6,000万円の範囲での解決を求めたのに対し、会社は、総額600万円を主張して（上記④⑤⑥）、労使双方の主張に相当な隔たりがあったために、25年5月31日までに妥結に至らなかったものである。

(2) 本件団体交渉等における会社の交渉態度について

組合は、本件の争点（前記第1の5(1)）を踏まえて、25年5月31日までの本件団体交渉等の経緯（上記(1)）において、会社が組合との合意が成立しないようにする態度をとったと主張するので、以下検討する。

ア 組合は、会社が、25年3月28日の団体交渉において、解決金として2,000万円を提示したのに、その後解決金を600万円と提案して先になされた提案を撤回し、団体交渉における発言・提案を自ら否定する会社の交渉態度は、交渉を通じて合意を目指すものとはいえないと主張する（前記第2の1(1)ア）。

イ 使用者は、団体交渉において、労働組合の要求や主張に対し、その具体性や追及の程度に応じて、主張や回答、提案等を行い、合意達成の可能性を模索することが求められるところ、本件においては、会社が、合理的な理由もなく、従前の提案等を撤回し、あるいは、いったん無条件の提案等をした後に、当該提案等は条件付きであったとする

など従前の言動と矛盾する言動を行うなどして、それにより組合との合意が成立しないようにする態度をとったものと評価される場合には、誠実交渉義務違反として労組法第7条第2号の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。かかる観点から、組合の上記主張を検討する。

- (イ) 25年3月28日の団体交渉における会社側の言動をみると、B₁社長が「1億8,000万円まで交渉している。あともう2,000万円いけばいいところだと思う。」(以下「2,000万円発言」という。)と述べたが(前記第3の4(3)イ(ア))、上記(1)のとおり、会社は、同日付けの回答書によって、本件組合員4名の再雇用を受け入れ、本件解決金として総額600万円を支払うことを回答し(同4(4))、同月30日の団体交渉において、同社長は2,000万円発言を再雇用なしの場合のものであったと説明している(同4(5))。これに対し、組合は、2,000万円発言をもって、本件解決金として会社が提案する額を2,000万円とした上で交渉するよう求め続けたが(同4(5)及び同5(4))、会社がこれに応じなかったものである(同5(8))。

会社が、2,000万円発言をもって、「2,000万円」を本件解決金として提案したにもかかわらず、その後、合理的な理由もなくこれを撤回したのであれば、上記(ア)に照らして不誠実な交渉態度と評価される余地があるが、本件では、そもそも、会社が「2,000万円」を解決金として支払う旨の提案をしたといえるかどうかが問題となる。

そこで、2,000万円発言の趣旨についてみると、2,000万円発言は、組合側が会社にとって支払可能な解決金の金額について質問したことを受けてなされたものであったことからすると、組合が、

この発言を解決金に関するものと捉えたことも理解できないわけではない。しかし、2,000万円発言は、B₁社長の組合に対する「本音のところでは1,200万円×6、それと再雇用と、差額のフルセットだとすると、どの程度お考えなのか。」との発言（同4(3)イ(7)）の後になされたもので、「1億8,000万円まで交渉している。」との発言も含め、その前後のやりとりをもみれば、本件解決金を提案したものではなく、B₁社長が、本件組合員の再雇用や本件差額問題の解決に要する費用も含めて、銀行から借り入れることが可能な金額の限度を所感として述べたものとみるのが相当である。そうすると、B₁社長が「2,000万円」について、その趣旨を明確に説明することなく団体交渉で言及したことは、「2,000万円」が本件解決金として提案されたものであるとの誤解を組合に生じさせる軽率な言動であったことは否定できないものの、B₁社長の2,000万円発言をもって、会社が「2,000万円」を本件解決金として支払う旨を提案したものとみることはできない。

しかも、2,000万円発言の後、同じ団体交渉の場で、B₁社長は「2,000万円を出せるという話ではない」と述べて、「2,000万円」が会社の提示する解決金ではないと説明しており、組合側も「揚げ足をとるつもりはない」と応じていることからすると、当時、組合も、「2,000万円」が本件解決金として具体的に提案されたものとまでは認識していなかったとみるのが相当である。

(ウ) そうすると、25年3月28日の団体交渉において、会社が本件解決金として「2,000万円」を支払う旨を具体的に提案したとはいえないから、同日、同団体交渉の後、本件組合員4名の再雇用を前提に本件解決金を総額600万円とする旨を回答したことは、そもそも従前の提案を撤回したものとはいえない。したがって、かかる会社の

対応をもって、会社が組合との合意が成立しないようにする態度をとったものと評価することはできない。

なお、B₁社長の発言の趣旨が上記のようなものであったことからすれば、上記発言により会社が金額等を特定せずに解決金を支払う旨の具体的な提案を行ったものとみることや、当該提案につき組合と会社の意思の合致があったとみることとはできず、その他に両者で上記のような意思の合致があったと認めるに足る証拠もないので、当該提案の撤回が不誠実な交渉態度であったとする組合の主張も採用できない。

イ また、組合は、そもそも再雇用を希望する個々の組合員と会社との間の個別交渉には関与しておらず、再雇用の問題は交渉事項ではなかったにもかかわらず、上記のとおり、B₁社長が、25年3月30日の団体交渉において「2,000万円と言ったのは再雇用なしの場合だ」と述べ、また、同年5月14日の団体交渉において「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ようとして申し上げた」と述べるなどして、従前の提案にはなかった組合員の再雇用なしという条件を付け加えたことは、不誠実な交渉態度であるなどと主張する（前記第2の1(1)ア）。

しかしながら、上記アで判断したとおり、そもそも会社は、組合に対する本件解決金として「2,000万円」を支払う旨を具体的に提案したとはいえないのであるから、B₁社長の上記発言によって、従前の提案につき当初なかった本件組合員の再雇用なしという条件を付け加えたともいえず、組合の主張はその前提を欠くものである。

ウ なお、仮に会社が本件解決金として「2,000万円」を支払う旨を提案したとみられるとしても、①組合の25年3月18日付け要求申入書には、「25年3月末日までに本件閉鎖（組合員の退職後雇用

の解決が基本)が完了するように努める。」との記載があること(前記第3の4(2))、②組合が、同月28日の団体交渉において、再雇用の問題の解決が合意の条件であるとして、再雇用後の労働条件に関する具体的な提案を会社に求め、本件組合員のうち4名が再雇用を希望していることを伝えていること(同4(3)ウ)などからすると、組合は、同日の団体交渉の時点においては、本件解決金の支払と併せて本件組合員の再雇用を求めているとみることができる。また、会社も、同日の団体交渉において、「・・・再雇用と、差額のフルセットだとすると、どの程度お考えなのか」、「一度退職金と加算金は払って、その上で組合に対して解決金も払って、さらに再雇用という話か」(同4(3)イ(ア)(i))などと述べており、本件組合員の再雇用の有無を問題にした上で、組合の求める金額の支払は無理である旨の発言をしている。こうした事情のもとでは、会社が、3月28日の時点で仮に2,000万円という解決金を支払う旨を提案していたとみられるとしても、それは、本件組合員の再雇用がないことを暗黙の前提としていたものと推認できる。

これに対し、会社の同日付け文書における本件解決金を総額600万円とする旨の提案は、本件組合員4名の再雇用を前提にした場合のものであるから、再雇用等による人件費の増大を考慮すれば、会社が2,000万円という提案を600万円に変更したとしてもそれに合理的理由がないものとはいえず、他に当該金額の変更に合理的理由がないと評価するに足る証拠はないので、会社が、合理的な理由もなく従前の提案等を撤回し、それにより組合との合意が成立しないようにする態度をとったものとはいえない。また、B₁社長が、同月30日の団体交渉において「2,000万円と言ったのは再雇用なしの場合だ」と述べ、また、同年5月14日の団体交渉において「2,00

0万円は、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ようとして申し上げた」と述べたことは、同月28日時点での上記提案内容を明確にしたものにとどまると解されるので、会社が、合理的理由もなく、当初の提案に含めていなかった条件を事後的に付加し、それにより組合との合意が成立しないようにする態度をとったものともいえない。

エ なお、組合は、会社が25年3月末日に本件閉鎖を強行した後、交渉を引き延ばして、同年5月2日まで団体交渉を行わなかったと主張する（前記第2の1(1)イ）。

しかし、本件閉鎖が実施されてから同年5月2日までの間に団体交渉は行われていないとはいえ、その間の経緯をみると、組合から団体交渉の申入れがあったとはいえ（前記第3の5(1)）、会社が、積極的に団体交渉を引き延ばしたと評価するに足りる事情は認められない。むしろ、上記団体交渉が行われて以降、同月14日及び23日にも団体交渉が行われることからしても（同5(4)(6)）、組合の上記主張を採用することはできない。したがって、本件閉鎖が実施されてから同年5月2日までの間に団体交渉が行われていないことをもって、会社が本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにする態度をとり続けたとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、本件団体交渉等において、合理的な理由もなく従前の提案等を撤回し、あるいは、いったん無条件の提案等をした後に、当該提案等は条件付きであったとするなど従前の言動と矛盾する言動を行うなどして、それにより本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにする態度をとったとはいえない。したがって、本件団体交渉等における会社の交渉態度は、労組法第7条第2号に該当するものとはいえない。

また、このように会社は、本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにする態度をとったものとはいえないのであるから、本件解決金に関して交渉を引き延ばし、解決をしないことによって組合に対する支配介入を行ったなどとはいえず、本件団体交渉等における会社の交渉態度は、労組法第7条第3号に該当するものともいえない。

(3) 25年5月31日以降の事情に関する組合の主張について

なお、25年5月31日以降の会社の対応についても、組合は主張しているため、本件審査手続の経緯に鑑み、念のため以下検討する。

ア 組合は、会社は、25年7月29日の東京都労委の調査において、同年8月9日に退職加算金を振り込むといいながら、この約束を履行しなかったばかりか、同月23日の団体交渉において「組合と組合員の意見が違うのではないか」と発言したことは、組合と組合員に対する支配介入である旨を主張する（前記第2の1(1)ウ(ア)）。

しかしながら、上記の調査において、会社が同月9日に退職加算金を振り込むことを約束したことを認めるに足る証拠はない。また、同月23日の団体交渉において、B₁社長が「組合員の方々の本当の考えと、委員長の考えが…」と発言したことは認められるが、即座にA₃委員長からの抗議を受け、同社長は謝罪している（前記第3の7(3)ウ）。そうすると、組合の主張に係る会社の行為が、組合の団体交渉を阻害したり、組合員の団結に介入するものであったとはいえず、会社が、本件解決金に関する団体交渉等において組合との合意が成立しないようにする態度をとり続けたという評価を根拠付け得るものでもない。

イ 組合は、25年8月30日、B₃部長は、本件組合員に対し退職届に「他に債権債務がない」旨の清算条項を記入するよう強要したこと

が組合と組合員に対する支配介入である旨を主張する（前記第2の1(1)ウ(イ)）。

しかしながら、そもそも、本件組合員が、同日、B₃部長によって、自己の意思に反して上記清算条項の記入や退職届の提出を強要されたと認めるに足る証拠はない。また、上記清算条項は、あくまで会社と本件組合員との間のものであり、これによっても組合に対する本件解決金の問題が交渉事項として消滅するものではなく、実際、本件組合員から退職届が提出された後も、会社がそのことを理由として組合との団体交渉を拒否した事実も認められない。そうすると、B₃部長の上記対応は、それ自体が支配介入に当たるかはともかくとして、本件における申立事実（前記第1の1(2)①）との関係で、会社が、本件解決金に関する団体交渉等において組合との合意が成立しないようにする態度をとり続けたという評価を根拠付け得るものではない。

ウ また、組合は、25年12月27日にB₂弁護士が解決金の額を提示すると述べたにもかかわらず、会社が、26年1月23日に解決金を支払わないと決め、同年3月31日に同弁護士が会社の代理人を辞任して以降解決金に関する折衝を行わないのは、前言撤回及び代理人辞任を組み合わせた誠実交渉義務違反である旨を主張する（前記第2の1(1)ウ(ウ)）。

しかし、まず、25年12月27日の時点で、B₂弁護士が、団体交渉における提案として解決金の金額を提示すると述べたことを認めるに足る証拠はない。また、組合の上記主張は、会社が本件解決金の支払について組合との合意が成立しないようにするため、交渉担当者であった同弁護士を辞任させたことを前提にするものと解されるが、同弁護士の辞任（前記第3の7(8)ア）について、会社の意向

により同弁護士が会社の代理人を辞任させられたと認めるに足りる証拠はない。

さらに、26年1月23日に会社が本件解決金を支払うことができないことを役員会で再確認したこと（同7(7)）は認められるものの、本件においては、組合に対して解決金を支払うという会社の提案は、25年5月31日をもって撤回されており（この撤回が合理的理由を欠いたものであることを認めるに足りる証拠はない。）、また、会社が本件解決金につき団体交渉においてこれに代わる新たな提案をした事実を認めるに足りる証拠もないので、上記役員会での再確認により従前の提案を合理的理由もなく撤回したものと評価することもない。

そうすると、組合が指摘するこれらの事実はいずれも、会社が、本件解決金に関する団体交渉等において組合との合意が成立しないようにする態度をとり続けたという評価を根拠付け得るものではない。

エ 上記アないしウで述べたことからすると、組合の上記主張は、いずれも採用することができず、25年5月31日以降の会社の対応を考慮しても、会社が、組合との本件解決金に関する団体交渉等において、組合との合意が成立しないようにする態度をとったということはない。

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

当委員会も、上記の会社の対応は不当労働行為に該当しないと判断する。その理由は以下のとおりである。

- (1) 25年3月31日、会社は、本件閉鎖を実施し、これに伴い、組合との交渉が終了するまでの措置として、坂戸RC社有車部門に所属していた本件組合員6名全員を同年4月1日付けで人事総務部付とした（前記

第3の5(1))。そして、同年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支給し、会社の規程上乘務職として運行に従事した場合に支払われる売上歩合給等の手当は支給しなかった(同5(7))。

このように、会社が本件組合員に対し基本給及び通信費補助しか支給しなくなったのは、本件組合員を人事総務部付として乗務職から外したことによるものである。

(2) そこで、当時の労使事情をみると、本件閉鎖は、坂戸RC社有車部門の赤字を理由に同部門を閉鎖するというものであり(同3(2)イ)、そのことにより、本件組合員が従事していた社有車による運送業務が坂戸RCにおいてなくなることは、労使間において当然に想定されていたものと評価されるどころ、組合は本件閉鎖の提案を受け入れており、前件協定に基づいて25年3月末日までに坂戸RCの再編が完了するように、本件組合員の退職や、本件組合員のうち希望者は乗務職に限定することなく他の事業所で再雇用されることを想定しつつ本件閉鎖に関する団体交渉が進められていた(同3(3)ないし(5)、4(1)(3)(4))。この間、組合は、交渉が終了するまでの措置として、本件閉鎖を延期して坂戸RCで本件組合員を乗務職として就労させ続けることや、他の事業所で本件組合員を乗務職として就労させることを会社に求めていたわけではない。

そうすると、上記団体交渉が妥結に至っていない状況であったとしても、会社が、本件閉鎖を実施して、組合との交渉が終了するまでの措置として、閉鎖された坂戸RC社有車部門で乗務職として就労していた本件組合員を人事総務部付として乗務職から外したことに労使関係上特に不自然な点はない。そして、このような会社の措置の結果、乗務職として運行に従事しなくなった本件組合員に対し売上歩合等の手当が支給されず、基本給及び通信費補助しか支払われなくなったとしても、これが

不当労働行為意思に基づくものであるとか、組合の運営に対して支配介入したものであることを推認させる事情は認められない。

なお、組合は、本件は民法第536条第2項の使用者の帰責事由に基づく履行不能の場合に当たり、会社が全額を支給する義務を負う旨を主張するが（前記第2の2(1)）、本件においては労組法第7条の適用について判断すれば足り、上記のとおり会社の不当労働行為意思等は認められないのであって、組合の主張につき判断する必要はない。また、組合は、組合、支部及び支部組合員それぞれの考えが異なっていると記載された会社作成の24年9月14日付け文書（前記第3の3(2)ア）の存在をもって、会社が組合を嫌悪していたと主張するが（前記第2の2(1)）、その内容をみると、A₃委員長に対して組合、支部及び支部組合員の意思疎通が不十分ではないかと指摘し、早期解決のために組合側の考えを明確化するよう求めたものともみられ、上記文書は、その作成時期、名宛人、内容からみて、会社が、25年5月以降に本件組合員に対し、基本給及び通信費補助しか支給しなくなったことについて、不当労働行為意思によるものであったことを推認させる程のものではない。

- (3) 以上のことからすると、会社が、本件組合員に対し、25年5月以降、基本給及び通信費補助しか支給しなかったことは、本件組合員が組合の組合員であることを理由になされた不利益な取扱いであったとはいえず、また、組合の運営に対して支配介入したものともいえない。したがって、このような会社の措置は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

- 3 本件組合員に対し、24年12月以降、本件差額（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）を支払わなかったこと（争点3）について

当委員会も、上記の会社の対応は不当労働行為に該当しないと判断する。

その理由は以下のとおりである。

- (1) 会社は、非組合員に対しては、23年5月に新給与制度を適用する一方（前記第3の2(4)）、組合員に対しては、新給与制度の改定に関する団体交渉について妥結に至らないまま、23年7月に新給与制度を適用したが（同2(6)）、本件差額の取扱いについては、前件協定において、本件組合員に対する23年7月から24年11月までの給与には旧給与制度を適用するものとされ、本件差額のうち24年11月までの部分は既に本件組合員に支払われている（同3(5)(6)）。しかし、同年12月以降の給与の新給与制度への移行については、同協定において、誠実に交渉して25年3月末日までに解決することとされていた（同3(5)）。

このように、24年12月以降の給与に係る本件差額の取扱いについては、新給与制度への移行に関する労使間の合意に委ねられていたといえる。

- (2) そこで、前件協定締結後の新給与制度への移行や本件差額をめぐる交渉の経過をみると、組合が、25年3月28日の団体交渉で、本件解決金のほかに本件差額の補填問題がある旨を述べ（同4(3)イ(7)）、会社が、同年5月10日付けの回答書において、本件解決金の提案とは別に、本件差額については引き続き交渉により解決を図ることを提案していたこと（同5(3)）からすると、労使双方とも、本件差額は、本件解決金に含まれるものではなく、本件解決金とは別の交渉事項として認識していたものといえる。しかし、本件団体交渉等では、解決金の金額が議論の中心となり（上記1(1)）、新給与制度への移行や本件差額については、組合も追及することなく、議論も行われないうまま、合意に至っていない。

このように、新給与制度の移行に係る本件差額の取扱いについては、前件協定により労使間の合意に委ねられていたところ、当該合意が労使間で成立していない結果、本件差額は本件組合員に支払われていないの

であって、また、上記合意の不成立が会社の交渉態度によるものと認めるに足りる証拠もない。さらに、非組合員にはすでに新給与制度が適用されていることからすると、非組合員には本件差額が生じる余地はなく、本件差額の不支給によって組合員が非組合員よりも差別的に取り扱われているわけではない。その他に、本件当時の労使事情を考え合わせても、本件差額の不支給が会社の不当労働行為意思によるものであるとか、組合の運営に対して支配介入したものであることを推認させる事情は認められない。

- (3) 以上のことからすると、会社が、本件組合員に対し、24年12月以降、本件差額を支払わなかったことは、本件組合員が組合の組合員であることを理由になされた不利益な取扱いであったとはいえず、また、組合の運営に対して支配介入したものともいえない。したがって、このような会社の措置は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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29年4月19日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊟