

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29年不第70号事件について、当委員会は、令和2年7月7日第1754回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、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

- 1 被申立人 Y 1 会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に下記内容の文書を申立人 X 1 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社
代表取締役 B 1

当社が、貴組合との平成27年11月27日付「確認書」第3項及び同月30日付「合意メモ」第3項(2)で合意した休日出勤の振替休日等に係る事項を遵守していなかったことは、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。)

- 2 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。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 申立人X 1 組合（以下「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26年12月12日付けで、組合員の業務負担を軽減することなどを内容とする「確認書」（第2.3(1)）を締結した（以下「本件合意④」という。）。また、組合と会社とは、輸送人員明細表（リムジンバスの運転手（以下「乗務員」という。）が乗降客数と到着時刻を記録する書類）の取扱い、事務職員が休日出勤する場合の取扱いなどについて、27年11月27日付「確認書」（第2.3(4)、同5(1)ア）及び同月30日付「合意メモ」（同3(7)、同5(1)イ）により合意した（以下、27年11月27日付「確認書」を「本件合意⑤」、同月30日付「合意メモ」を「本件合意⑥」という。）。

27年12月16日、28年9月1日、10月1日及び29年4月1日、会社は、一部路線について、輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめたり、同明細表の作成自体を廃止したりしたが、それ以外の路線において、従来どおり輸送人員明細表の記載を継続している。

29年9月27日、組合は、当委員会に対し、輸送人員明細表に係る合意を履行することなどを求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

組合と会社とは、輸送人員明細表の廃止等について、30年2月23日、4月23日、7月4日及び同月24日に団体交渉を行った。

10月17日、組合は、組合員の労働条件について団体交渉の申入れがあったときは誠実に応ずることを求めて本件の追加申立てを行った。

12月13日、組合は、本件合意⑩及び本件合意④における事務職員の休日出勤に係る合意を履行することなどを求めて本件の追加申立てを行った。

- (2) 本件は、①本件合意④、本件合意⑩及び本件合意④で合意した業務負担に関する妥結内容の履行に係る会社の対応は、組合活動に対する支配介入に当たるか(争点1)、②輸送人員明細表の廃止をめぐる団体交渉における会社の交渉態度は、不誠実な団体交渉に当たるか(争点2)、③本件合意⑩及び本件合意④で合意した休日出勤の振替休日等に係る会社の対応は、組合活動に対する支配介入に当たるか(争点3)が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立て後、組合は、後記第2. 4(6)及び5(8)のとおり、申立ての追加を2回行い、本件の請求する救済の内容は最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 本件合意④、本件合意⑩及び本件合意④で合意した業務負担に関する妥結内容を履行しないことにより組合運営に支配介入しないこと、また、同妥結内容を早急かつ誠実に履行すること。
- (2) 上記(1)の妥結内容の不履行により、組合が被った損害を賠償すること。
- (3) 組合員の労働条件について団体交渉の申入れがあったときは、誠実に応ずること。
- (4) 本件合意⑩及び本件合意④で合意した休日出勤の振替休日等に係る事項を誠実に遵守すること。
- (5) 謝罪文の掲示及び手交

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、会社の従業員が組織する労働組合であり、乗務員、指導職(以下「係長」という。)及び会社本社の事務職員が加入している。本件申立時の組合員数は約70名である。

組合には、乗員支部及び事務支部があり、組合員のうち、乗務員は乗員支部に、事務職員は事務支部に所属している。

【1審p3、争いのない事実】

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、成田空港又は羽田空港と各地の停留所間において乗客を輸送するリムジンバスの運行や、その他の路線バ

ス、貸切バス等の運行を業とする株式会社である。会社には、本社以外に、箱崎、成田、羽田等に運行事業所がある。本件申立時の従業員数は約1,000名である。

なお、会社には、申立人組合以外にも、会社の従業員が組織する労働組合であるC1組合が存在し、本件申立時の組合員数は約600名である。

【乙4、争いのない事実、審査の全趣旨】

2 会社の業務について

(1) リムジンバスの運行路線

会社がリムジンバスを運行している路線は、発着地によって、①各地の停留所を出発し羽田空港又は成田空港に到着する路線（以下「空港着の路線」という。）と、②羽田空港又は成田空港を出発し各地の停留所に到着する路線（以下「空港発の路線」という。）とに分けられる。

また、運行路線は、運行を行う主体によって、①会社が単独で運行する単独運行路線と、②他社と共同で運行する共同運行路線とに分けられる。共同運行路線は、①会社が管理する停留所から出発する路線と、②他社が管理する停留所から出発する路線とに分けられる。

【乙17、1審p129～130】

(2) 乗務員等の業務

空港着の路線において乗務を行う乗務員は、各地の停留所において、出発前に、乗客の荷物を貨物室に積み込む、運賃又は乗車券を受け取るといった業務を行っている。また、当該停留所における乗車客数を数え、輸送人員明細表と呼ばれる書類に停留所ごとの乗車客数を記入している。リムジンバスが各地の停留所を出発し、空港に到着すると、乗務員は、当該空港での降車客数及び到着時刻を輸送人員明細表に記入している。

空港発の路線については、会社の業務委託先会社の従業員である係員が空港に配置されており、荷物の積み込み等を行っている。また、係員は、当該空港における乗車客数及び各停留所での降車予定者数を記載した乗車人員確認票と呼ばれる書類を作成しており、乗務員は、出発前にこれを受け取っている。リムジンバスが空港を出発し、各地の停留所に到着すると、乗務員は、リムジンバスの貨物室から乗客の荷物を積み降ろす、降車客数

を数えて輸送人員明細表に降車客数及び到着時間を記入するといった業務を行う。

なお、後記3(5)(12)のとおり、会社が、一部路線の輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめることとした結果、複数路線において、最終停留所への到着時刻のみを記載する輸送人員明細表が作成されている。

また、乗務員は、乗務に当たり、輸送人員明細表以外にも、始業終業時刻、出発地及び到着地、高速道路の使用状況、乗客の合計人数などを記載する乗合乗務記録（以下「日報」という。）を作成している。

乗務員は、乗務終了後の終業点呼時に、作成した輸送人員明細表及び日報を、各運行事業所の係長に提出する。輸送人員明細表については、各運行事業所の係長が集計し路線ごとに1日分を表にまとめて本社の運行部運行管理課にファクシミリで送信する。これを受け取った本社の運行部運行管理課が、各運行事業所の作成した表を集約して月単位の輸送実績表を作成している。日報については、各運行事業所で保管され労務管理等に利用する。

【甲20・22・30、乙1・2、1審p5～9・132・141、争いのない事実】

- (3) 会社において輸送人員明細表を作成していた路線は、本件合意④を締結した平成26年12月12日時点において、成田空港と各地の停留所間を運行する路線（以下「成田線」という。）のうちの4路線、羽田空港と各地の停留所間を運行する路線（以下「羽田線」という。）のうちの30路線の合計34路線であった。これらのうち成田空港・浅草間を運行する路線を除き、空港着の路線及び空港発の路線の双方で輸送人員明細表を作成していた。

また、成田線の4路線のうちの3路線及び羽田線の30路線のうちの23路線については共同運行路線であった。さらに、羽田線における共同運行路線の23路線のうち、3路線は他社が管理する停留所から出発する路線であった。

【乙17、審査の全趣旨】

3 輸送人員明細表に係るやり取り

- (1) 26年12月12日付けの本件合意④

26年11月7日、組合は、会社に対し、26年秋闘の「要求書」を送付し、

その第7項で「組合員の業務負担を軽減する事」に関しての労使協議を申し入れた。なお、組合の要求する業務負担の軽減には、輸送人員明細表の廃止を求める要求が含まれていた。

組合と会社とは、上記要求に関し、輸送人員明細表などについて協議を行い、12月12日付けで本件合意④を締結した。本件合意④の第7項には以下の記載があり、末尾には会社及び組合の記名押印がある。

「7. 組合員の業務負担を軽減すること。

個々の具体的内容について状況を調査し、必要なものは改善する。」

【甲1・2、1審p10～11・73】

(2) 27年1月から4月までの労使間の協議

27年1月22日、組合は、会社に対して、「申入れ書」を送付し、本件合意④の詳細及びその他の問題についての団体交渉を申し入れた。

1月30日、団体交渉が開催され、輸送人員明細表の取扱いなどについての協議が行われた。

また、3月10日に行われた団体交渉でも協議が行われ、会社は、輸送人員明細表は運行部として作成する必要性があるため作成させている旨を説明した。

4月7日、労使会議（組合の乗員支部と会社の運行部との間で、現場での取扱い等について協議を行う会議）が行われ、会社は、輸送人員明細表の作成を継続したい旨述べた。

4月9日、団体交渉が行われ、会社は、輸送人員明細表が共同運行路線の売上げに係るものであること、単独運行路線でも輸送人員明細表を作成しないとどこから乗車をしたのかの区分けができなくなることなどから、改善は検討するが、引き続き作成を継続したいことを伝えた。

【甲3・4、1審p12・26～27・73～75、争いのない事実】

(3) 4月9日の団体交渉の内容に係るやり取り

ア 6月5日、会社は、組合に対し、4月9日の団体交渉で説明した内容を記載したものであるとして「乗車人員の記載事項の改善について」と題する文書を交付した。

この文書には、輸送人員明細表について、単独運行路線である羽田空

港発豊洲線の4路線の乗降客数の記載を行わないように改善する旨の記載がある。また、それ以外の路線では輸送人員明細表の記載を継続する理由として、①空港の係員が作成する乗車人員確認票は乗客の降車場所を伝えるものであり、乗車客数を確認するためには別に輸送人員明細表を記載する必要があること、②当該作業は共同運行先の他社でも実施していること、③路線ごとに乗降客数を集計してダイヤ設定に反映していること、④記載をやめるには、乗降客数を把握するための別システムの検討を要すること、⑤羽田空港発の路線では、乗車券の販売データからは降車場所が分からないこと、⑥羽田空港着の路線では、乗務員が記載するしか乗降客数を把握する方法がないこと、⑦特に共同運行路線については、他社との売上配分にも活用しており会社の信頼関係にも必要であることが挙げられている。

イ 6月12日、組合は、会社に対し、4月9日の団体交渉で確認した事項をまとめたものとして「別紙」と題する書面（以下「6月12日付別紙」という。）を交付して合意を求めたが、会社は、これを受け取らなかった。

その後、会社は、6月12日付別紙とは内容の異なる「別紙」と題する書面（以下「本件別紙」という。）を組合に交付した。これには、以下の記述があり、末尾には、会社運行部長のB2（以下「B2運行部長」という。）の署名がある。

- 「1. 乗車人員の記載書は、その利用目的を再検証し、現状においても業務上必要とするものを除いて、原則として廃止する。ただし、再び業務上で必要となる場合は、事前に労使協議の上、期間を定めて実施する場合がある。
2. 乗車人員の記載書は、その利用目的を達成するために代替手段が可能と判断できるものは、代替手段を構築し、乗車人員の記載書は廃止する。
3. 上記の2項を平成27年度上期に達成することを目標とする。ただし、それが困難な場合は平成27年度末までに達成することを目標とする。なお、諸般の事情によりこれらの達成が困難な場合は、労使協議を行うこととする。」

なお、「乗車人員の記載書」とは、輸送人員明細表のことである。

【甲4～6、1審p12～14・32】

(4) 27年11月27日付けの本件合意⑧

10月20日、組合は、会社に対し、「要求書」を送付し、26年秋闘要求項目の積み残しである輸送人員明細表の廃止要求に係る事項を早急に解決することなどを求めて労使協議を申し入れた。

10月30日及び11月6日に団体交渉が行われ、12月15日、組合と会社とは11月27日付けで本件合意⑧を締結した。本件合意⑧の第7項には以下の記載があり、末尾には会社及び組合の記名押印がある。

「7.『2014秋闘要求項目の積み残しを早急に解決する事。』について

会社は、実施可能なものについては準備が整い次第実施することとし、課題として残っているものについても速やかに解決に向け継続して協議する。」

なお、「2014秋闘要求事項の積み残し」とは、輸送人員明細表の廃止要求に係る事項のことである。

【甲7、乙3】

(5) 一部路線における乗降客数の記載の取りやめ

12月16日、会社は、羽田空港発豊洲駅着の路線につき、輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめることとし、その旨を従業員に周知した。なお、到着時刻については、従来どおり記載することとされた。

【乙4・16】

(6) 28年2月23日及び3月9日の労使会議

28年2月23日及び3月9日、組合の乗員支部と会社の運行部との間で輸送人員明細表の取扱いにつき労使会議が行われた。この会議において、会社は、羽田空港発豊洲駅着の路線につき輸送人員明細表の作成をやめたこと及びこれ以外の路線については引き続き輸送人員明細表を作成する必要があると考えている旨を説明した。

【1審p38～39・78～79・134】

(7) 27年11月30日付けの本件合意⑨

28年4月12日、組合と会社とは、27年11月30日付けで本件合意⑨を締結

した。本件合意◎の第7項には以下の記載があり、末尾には、会社取締役の B3（以下「B3取締役」という。）及び組合副委員長の A2 の記名押印がある。

「7.『2014秋闘要求項目の積み残しを早急に解決する事。』について

乗車人員の記載書については、平成27年度中に廃止、改善を実行する。」

なお、本件合意◎は、後記5(1)イの事情により、27年11月30日付けとなっている。

【甲8、1審p35・48・56・77】

(8) 乗降客カウントセンサの検討

28年5月19日及び7月26日、会社は、組合に対し、輸送人員明細表に代わって乗降客数を把握する手段として乗降客カウントセンサ（リムジンバスの乗降口にセンサーを設置して乗降客数をカウントするシステム）の導入を検討していることについて資料を用いて説明した。

8月1日、組合は、「要求書」を会社に送付して労使会議を申し入れ、組合員の業務負担を軽減することなどの申入れ項目に対して速やかに回答することを求めた。

これに対し、会社は、8月31日、「回答書」を組合に送付した。これには、乗降客数を把握し運行計画に反映することが事業の運営に不可欠であること、乗降客カウントセンサの有効性について改めて調査していること、羽田空港と東京シティエアターミナル（以下「T-CAT」という。）との間を運行する路線の輸送人員明細表の記載については8月31日をもって実施方法を変更し軽減を図ることが記載されている。

【甲9・10、乙5、1審p134～135】

(9) 一部路線における輸送人員明細表の廃止

9月1日、会社は、秋葉原駅発T-CAT経由羽田空港着、T-CAT発羽田空港着及び羽田空港発T-CAT着の路線について、輸送人員明細表を廃止することとし、その旨を従業員に周知した。

また、10月1日、会社は、成田空港発浅草駅着の路線について、輸送人員明細表を廃止することとし、その旨を従業員に周知した。

【乙6、争いのない事実】

(10) 全ての輸送人員明細表の廃止を求める組合の要求

29年2月6日、組合は、会社に対し、「要求書」を送付し、組合員の業務負担の軽減について同月28日までに完了することなどを求めた。

また、2月21日、組合は、「労働組合としての次の戦術についての情報提供」と題する書面を会社に送付した。これには、「妥結合意以降3年、詳細合意の期限切れ以降1年が経過しようとしています。」「同封の書面は、X1組合としての実行に向けた決意の表れです。この書面を活用することとなれば、その後の闘争行動も含めて労使関係も良好な関係ではいられなくなります。」などと記載されており、会社が輸送人員明細表の廃止に係る合意を履行していないことが不当労働行為に当たる旨記載した「不当労働行為救済申立書」と題する書面が同封されていた。

【甲11～13】

(11) 2月24日の団体交渉

2月24日、団体交渉が開催された。会社は、輸送人員明細表における乗降客数の記載については、代替手段として導入を検討している乗降客カウントセンサのシステム上の課題解決及びコスト等を検討している段階であり、実際にシステム運用を開始するには、なお相当の期間を要すること、現時点で乗降客数の記載を廃止することはできないが、空港発の路線については会社が管理する停留所からの出発便に限り廃止を検討しており、4月1日を目標に検討を進めることなどを説明した。

2月28日、会社は、上記団体交渉で会社が説明した内容であるとして「回答書（案）」と題する文書を組合に提示した。

【甲14～18、1審p39～43・83～86】

(12) 一部路線における乗降客数の記載の取りやめ

4月1日、会社は、羽田空港発の25路線及び成田空港発の3路線について、輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめることとし、その旨を従業員に周知した。

なお、到着時刻については、従来どおり記載することとされた。

【乙8】

(13) 本件申立て

9月27日、組合は、当委員会に対し、本件合意④、本件合意⑤及び本件合意⑥で合意した業務負担の軽減に関する妥結内容を早急かつ誠実に履行することなどを求めて本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 輸送人員明細表の廃止をめぐる団体交渉等

(1) 30年2月23日の団体交渉

ア 30年2月16日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を送付した。

この申入書には、輸送人員明細表の廃止に関する件を協議事項とする旨の記載がある。また、要求内容として、①成田線の路線については、乗車人員確認票によって停留所ごとの乗降客数が把握できるため、輸送人員明細表の作成は不要である、②羽田空港と豊洲駅との間を運行する路線については、停留所が豊洲駅の一つだけであるから、日報に総乗車人数を記載すれば足りる、③他の路線も運賃箱により集計が可能である、④既に輸送人員明細表の乗車人員の記載を取りやめた路線のうち、現在でも到着時刻のみを記入して提出することとなっている路線については、日報にも到着時刻を記載していることから別途輸送人員明細表に記載をする必要はない、といった主張が記載されていた。

イ 2月23日、団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは組合書記長のA3（以下「A3書記長」という。）及び組合代理人弁護士を含む数名が、会社側からはB3取締役、会社運行部次長のB4（後に運行部長となる。以下「B4部長」という。）及び会社代理人弁護士を含む数名が出席した。

上記ア①について、B4部長は、組合の主張する路線では係員が乗車人員確認票を作成していないため乗務員が輸送人員明細表を記載する必要があると述べた。A3書記長が、運賃箱の乗車券を数えれば把握できるはずであると述べたのに対し、B3取締役は、乗務員に乗降客数を書いてもらえば集計作業が同時にできると述べた。

上記ア②について、B4部長は、出発地は一つだが、目的地である空港については国内線、国際線の別を記入する必要があると述べた。A3書記長が、豊洲と同じような状況の箱崎については記載していないため

豊洲もやめられるはずだと述べたのに対し、B 4 部長及びB 3 取締役は、箱崎では係員が集計作業をしているが、豊洲には係員がいないため記載する必要があると述べた。

上記ア③について、B 4 部長は、運賃箱の乗車券を集計しても出発地及び目的地が把握できないため個別に人数を記録する必要があると述べた。

上記ア④について、B 4 部長が、日報と輸送人員明細表は保存先が異なるため別に記載する必要があると述べたのに対し、A 3 書記長は、GPS でデータが取れる、日報にも書いているのになぜ無駄なことをするのかと述べた。これに対し、B 3 取締役は、GPS を導入する際にダイヤ修正等には使用しない旨の労使間の合意があった、輸送人員明細表を使用して集計作業をしている流れの中では、今の方が合理的であると述べた。

【乙10・13の2】

(2) 4月23日の団体交渉

4月23日、団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側からは、組合執行委員長のA 1（以下「A 1 委員長」という。）、A 3 書記長及び組合代理人弁護士を含む数名が、会社側からは、B 3 取締役、B 4 部長及び会社代理人弁護士を含む数名が出席した。

冒頭、B 3 取締役は、組合の要求内容について、①到着時刻のみを記載する輸送人員明細表について、集計作業を一元化するためにも日報以外に輸送人員明細表の記載が必要であること、②乗降客数の記載については、乗務員が記載する以外の方法として、現在予約発券から乗車までをシステムティックにする次世代のICTシステムを構築する検討をしており、運賃箱についても大きな仕様変更を予定しているので、しばらく時間が掛かること、③共同運行路線については輸送人員明細表が精算の基礎的なデータや不正の防止処置になるため記載をお願いしていることなどを回答した。これに対し、A 3 書記長は、最初の団体交渉で組合と話したことと全然違う、運賃箱の件などは今日初めて聞いたなどと述べた。

また、B 3 取締役は、共同運行路線でも幹事となる会社がどこかによっ

て若干の差がある、集計作業をする際に所要時間だけは日報を見るというようにすると逆に手間が掛かるが輸送人員明細表であれば情報を一元化できるなどと述べた。

【乙14の2】

(3) 7月4日の団体交渉

7月4日に団体交渉が開催された。この団体交渉の主な出席者は、組合側がA1委員長及びA3書記長、会社側がB3取締役であった。

冒頭、B3取締役は、共同運行路線の増加により輸送人員明細表の作成が始まった、輸送人員明細表の情報が運送収入の精算や、運行経路の基礎データとして使われている、到着時刻についても共同運行会社から求められている、GPSについては運行計画等には直接使用しないとの労使間の約束がある、輸送人員明細表には運賃の収受が適切に行われていることを担保する意味もある、情報の一元化という意味でも到着時刻と乗降客数を同じ表に書いてもらっている、ICTシステムの導入や運賃箱の改修も予定していると述べた。これに対し、A3書記長は、最初は輸送人員明細表について作業が二重となっていないかというような話であったはずである、ICTシステムの話などは時間的には後から来た話であるなどと述べた。

A3書記長が、なぜ最初の1年間輸送人員明細表の取扱いについて、協議をしなかったのかと述べたのに対し、B3取締役は、話が全然なかったわけではない、組合乗員支部との間で労使会議を行っていたと述べた。これに対し、A3書記長は、説明は受けたが協議はしていないと述べた。

乗降客カウントセンサについて、A3書記長が、導入の検討を継続しているのかと質問したのに対し、B3取締役は、実験を行ったが、同センサでカウントされた乗降客数の誤差が大きい、停留所の位置関係をGPS等から取り入れるのに新たなソフトウェアが必要となる、億単位の金が掛かるという話を以前した旨述べた。これに対し、A3書記長は、金額は正式の場では聞いていない、立ち話か別のところから聞いたと述べた。また、B3取締役は、発券システムを発展させ、タブレット端末で改札業務を行うようなICTシステムを構築する新しいプロジェクトが進行し始めた

旨述べた。

A 1 委員長は、輸送人員明細表の廃止を合意した後、会社が廃止の方向に動かないため期限を切った、期限を切る前の段階で廃止の方向に少しずつ動かないのはおかしいと述べた。これに対し、B 3 取締役は、期限を切ったといっても廃止できるところは準備が整い次第という趣旨である、乗員支部と協議をしたし、できるところから準備をして進めてきたと述べた。

また、B 3 取締役は、所要時間を含め単にデータを採るだけではなく精算に利用されているといったところについての認識が足りなかった、当時間も、空港発の路線に関しては輸送人員明細表を廃止できる可能性があるが、空港着の路線については継続して協議せざるを得ないと言ったと思うと述べた。

【甲25】

(4) 7月24日の団体交渉

ア 7月4日、組合は、会社に対し、協議事項を「代休の賃金未払い精算について」及び「その他関連事項」とする団体交渉を申し入れた。

イ これを受けて、7月24日に団体交渉が開催された。この団体交渉の主な出席者は、組合側がA 3 書記長、会社側がB 3 取締役であった。

輸送人員明細表の必要性につき、A 3 書記長は、会社はダイヤ作成等に反映していると毎回説明しているが、全然反映されていないと述べた。これに対し、B 3 取締役は、直接担当していないので反映されているかどうかは分からない、それは今ここではなく、運行部を交えての議論をしなければならないと述べた。また、A 3 書記長が、運行部として必要であるという説明では納得できない、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表は何とか廃止できるでしょうと述べたのに対し、B 3 取締役は、運行部が必要と言っているので自分たちはそれを信じるしかない、それは今ここで議論する内容ではないでしょうと述べた。

以上のやり取りが行われた後、休日出勤に係る割増賃金の精算について協議がなされた。

【甲26、乙11】

(5) 第6回調査期日における和解調整

8月23日、当委員会において、本件の第6回調査が行われた。この調査において和解調整が行われたが、不調となった。

【当委員会に顕著な事実】

(6) 本件追加申立て①

10月17日、組合は、組合員の労働条件について団体交渉の申入れがあったときは誠実に応じることを求めて、当委員会に対し、本件の追加申立てを行った。

(7) 10月26日の団体交渉

10月26日、団体交渉が行われた。この団体交渉の主な出席者は、組合側がA3書記長、会社側がB3取締役であった。

ICTシステムについて、A3書記長は、まだ詳しいことは言えないというのは聞いたが進捗状況はどうなのか、組合が提起している輸送人員明細表の廃止に関わることであるからその辺の話は聞いてもいいのではないかと述べたのに対し、B3取締役は、お客さん対応の方はオリンピック・パラリンピック前の導入を目標としている、ベンダー（販売会社）等がもう少し決まった段階でもう一度説明するつもりであると述べた。A3書記長が、いつ頃説明することを予定しているのか、どの程度話を聞けるのかと尋ねたのに対し、B3取締役は、今年中にどのようなものを目指しているかという話はできると思う、段階を経て導入すると思うと答えた。

乗降客カウントセンサについて、A3書記長が、その後どうなったのか説明がないと述べたのに対し、B3取締役は、GPSとの連動等様々なことを考えたが非常に費用が掛かるということで最終的に保留となってしまった、そうこうしているうちにICTシステムの話が出てきたと述べた。これに対し、A3書記長は、組合が提起している問題に関わるものであるから進捗状況等については組合に説明するべきであると述べた。

【甲27】

(8) ICTシステムの説明

12月19日、会社は、組合に対し、「バスの検索から乗車までのユーザーインターフェイスの改善」と題する図が掲載されている書面を提示した。

この書面には、ICTシステムとは、①バスの時刻検索から予約発券ま

でのシステムを一体化すること、②QRコード付きの乗車券を発行すること、③当該QRコードを停留所等で乗務員等がタブレット端末により認証することで乗車改札の自動化を行うこと、④認証された乗車券のデータを自動集計することなどを内容とするシステムであることが記載されている。

また、会社は、上記文書を交付する際に、ICTシステムは概算で総額3億円の費用が掛かること、段階的に進めていくため未定の部分が多々あること、令和2年からの稼働を予定していることなどの説明を行った。

【乙12、1審p92～93、審査の全趣旨】

- (9) 令和元年6月6日、組合は、輸送人員明細表の作成を拒否するストライキを開始した。

本件結審日（2年2月12日）現在、組合は当該ストライキを継続中である。

【1審p24～25、審査の全趣旨】

5 休日出勤の振替休日等に関するやり取り

- (1) 休日出勤の振替休日等に係る合意

会社においては、従来、事務職員の休日出勤について、休日の振替や代休取得が個々人の自主性に委ねられ、厳格には管理されていなかった。

ア 平成27年11月27日付けの本件合意⑧

27年12月15日、組合と会社とは、前記3(4)のとおり、11月27日付けで本件合意⑧を締結した。本件合意⑧の第3項には以下の記載がある。

「3.『有給休暇及び代休を確実に取得させる事。』について

社員の休暇については、『国民の祝日制定（山の日）に伴い特定休暇を1日追加する事。』に係わる部分を除いて現行通りとし、休日振替については就業規則ならびに労働協約に則り、その取得並びに管理について改善を図ることとする。」

イ 27年11月30日付けの本件合意⑨

28年4月12日、組合と会社とは、前記3(7)のとおり、27年11月30日付けで本件合意⑨を締結した。本件合意⑨の第3項には以下の記載がある。

「3.『有給休暇及び代休を確実に取得させる事。』について

(1) 有給休暇の取得については、取得率を向上させるための適正化を図るものとする。

(2) 事務系社員が休日出勤をする場合には、必ず事前に振替休日を設定して実施し、4週間以内若しくは同一給与計算期間内に振替休日が取れない場合は休日出勤とし割増賃金を支給する。なお、3か月以内に必ず代休を取得させることとする。

前項の代休は、有給休暇、特定休暇の取得に優先して取得させるものとし、3か月以内に取得できない場合、管理者はその理由について責任を持って説明する。

(3) 過去において未消化の代休については、確実に取得させるものとし、なるべく早急に消化する。なお、平成25年12月1日から平成27年11月30日までの間に実施した休日出勤については、本人の退職時まで当該休日出勤の割増賃金を清算する。」

なお、本件合意◎は27年11月30日付けとなっているが、これは、第3項(3)において、25年12月1日から27年11月30日までの割増賃金の精算について合意している関係で、組合が日付を遡らせてほしいと要望し会社が応じたことによるものである。

【甲7・8、1審p59・89】

(2) 会社は、上記(1)の組合との合意を受けて、29年頃から、事務職員が休日出勤を行う際には、①休日出勤年月日、②休日出勤事由、③振替休日取得日（振替休日取得日が翌月以降となる場合はその具体的理由も記載）、④事後報告となった場合はその理由を記載する「休日出勤に関する（事前・事後）報告書」（以下「休日出勤報告書」という。）を提出させることにした。

【乙9の1～4、1審p58～59・88～89】

(3) 29年頃、組合の組合員であり事務職員であるA4（以下「A4」という。）は、休日出勤報告書における振替休日取得日の記載について、当時の所属長から、振替休日取得日を決めている場合には具体的な日付を記載し、決められない場合には未定と記載して提出するよう指示された。

30年頃には、A4は、当時の所属長から、振替休日取得日について、具体的な日付を設定して記入するよう指示された。

【乙9の1～4、1審p63～66・89～91】

- (4) 30年3月28日、A4は、4月1日を休日出勤日とし、同月13日を振替休日取得日とする休日出勤報告書を会社に提出した。

A4は、上記の休日出勤報告書に記載のとおり、4月1日に休日出勤し、同月13日には振替休日を取得した。

【乙9の1・15】

- (5) 3月31日、会社は、本件合意◎第3項(3)に基づき、従業員に対し、それまで支給していなかった25年12月1日から29年12月31日までの休日出勤に係る割増賃金について、一括して給与振込みをすることにより精算を行った。

【1審p60、審査の全趣旨】

- (6) 30年9月28日、A4は、同月29日及び10月1日を休日出勤日とし、振替休日取得日を未定とする休日出勤報告書を会社に提出した。

10月7日、A4は、同月8日を休日出勤日とし、振替休日取得日を未定とする休日出勤報告書を会社に提出した。

9月29日、10月1日及び同月8日、A4は、上記の各休日出勤報告書に記載のとおり休日出勤したが、会社は、当該各休日出勤に係る振替休日を設定せず、A4は、振替休日を取得しなかった。

【乙9の2～4・15】

- (7) 会社は、A4に対し、30年4月分から10月分までの給与において、休日出勤に係る割増賃金を支払っていない。

また、31年4月1日時点において、A4は、上記(6)の各休日出勤に係る代休を取得していない。

【甲24の1～7、乙15】

- (8) 本件追加申立て②

30年12月13日、組合は、本件合意⑧第3項及び本件合意◎第3項(2)を誠実に遵守することなどを求めて、当委員会に対し、本件の2回目の追加申立てを行った。

- (9) 31年3月31日、会社は、従業員に対し、それまで支給していなかった30年の休日出勤に係る割増賃金について、一括して給与振込みをすることに

より精算を行った。このときに、上記(7)のA 4の休日出勤に係る未払の割増賃金も一括して支払われた。

令和元年6月4日、会社は、従業員に対し、平成31年1月以降同日までの休日出勤に係る割増賃金について、一括して給与振込みをすることにより精算を行った。なお、これ以後、会社では、下記(10)のとおり、割増賃金の精算が毎月行われるようになった。

【1審p61・110、審査の全趣旨】

- (10) 会社は、休日出勤に係る振替休日及び割増賃金の取扱いについて、令和元年9月時点では、休日出勤を行った月の末日までに当該休日出勤に係る振替休日を取得していない場合には、翌月の給与支払日に当該休日出勤に係る割増賃金の精算を行い、翌月以降に振替休日を取得した場合には、既に支払った割増賃金を翌月以降の給与から控除している。

【1審p62・91】

第3 判断

- 1 本件合意④、本件合意⑤及び本件合意⑥で合意した業務負担に関する妥結内容の履行に係る会社の対応は、組合活動に対する支配介入に当たるか（争点1）

(1) 申立人組合の主張

ア 本件別紙は、平成27年6月12日にB 2 運行部長が納得して合意する趣旨で署名したものであるから、同日をもって、本件別紙の内容は合意となっている。そして、本件合意⑥は、これを受けて27年度末までに廃止改善を実行するとしたものである。

したがって、本件の合意内容は、輸送人員明細表について、①業務上必要とするものを除いて、原則として廃止すること、②その利用目的を達成するために代替手段が存在すると判断されるものについては、代替手段を構築し、廃止すること、③上記①及び②を27年度上期内、遅くとも、27年度末（28年3月末）までに達成することである。

イ 会社は、現在残っている輸送人員明細表は必要であると主張しているが、理由がなく、作成を継続する必要性はない。

会社は、輸送人員明細表の作成を継続する必要性がないにもかかわらず

ず、27年度末までに輸送人員明細表の廃止を一向に行うことなく、組合からの強い要請があるたびにその場限りの措置として一部の路線のみ輸送人員明細表の廃止を行ってきた。また、廃止された路線についても、本来の期限である27年度末からそれぞれの路線における輸送人員明細表を廃止した時期まで廃止が遅れたことに合理的な理由はなく、組合との合意を適切な時期に履行してこなかったことにほかならない。

ウ 会社が、このように一度締結した組合との合意を理由もなく履行しないことは、組合の弱体化を図るものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社は、本件別紙において、業務上必要でない輸送人員明細表については27年度末までに廃止することを目標とすること及び廃止が困難な場合は労使協議を行うことを組合に対して伝えたにすぎず、27年度末までに輸送人員明細表を廃止する旨の合意をした事実はない。

本件合意◎の「27年度中に廃止、改善を実行する。」との文言を文字どおり、全路線について27年度中に輸送人員明細表の作成をやめるという意味だと解すると、本件合意◎を作成した28年4月12日の時点で、履行不可能な内容の合意ということになる。しかし、会社が組合と履行不可能な合意をするとは考えられないため、本件合意◎は、本件合意®の実現可能なものは準備が整い次第実施し、課題として残っているものは継続して協議する趣旨を重ねて確認したにすぎない。

したがって、本件の合意内容は、輸送人員明細表について、実施可能なものについては準備が整い次第作成をやめること及び課題として残っているもの（作成をやめることが困難な路線）については継続して協議することを合意したものである。

イ 会社は、これまでも廃止可能なものについては廃止し、廃止が困難なものについても協議を行っている以上、不履行はない。

ウ したがって、会社の対応が支配介入に当たることはない。

(3) 当委員会の判断

ア 輸送人員明細表の取扱いについての合意内容

組合は、本件別紙が合意内容となっており、輸送人員明細表について

は、①業務上必要とするものを除いて、原則として廃止すること、②その利用目的を達成するために代替手段が存在すると判断されるものについては、代替手段を構築し、廃止すること、③上記①及び②を27年度上期内、遅くとも、27年度末までに達成することが合意内容である旨主張するため、本件の輸送人員明細表に係る合意内容について以下検討する。

(ア) 26年12月12日付けの本件合意④は、「個々の具体的内容について状況を調査し、必要なものは改善する。」というものであり、具体的な履行内容を合意したものとは認められない（第2. 3(1)）。

(イ) 本件別紙については、末尾に組合及び会社の記名押印がある本件合意④ないし⑤（第2. 3(1)(4)(7)）とは異なり、B2運行部長の署名があるのみで組合の記名押印も会社の押印もないこと（同(3)イ）からすれば、形式からして合意ではなく、会社の認識を示したものであるとみるのが相当である。

また、27年3月10日の団体交渉、4月7日の労使会議及び4月9日の団体交渉で会社が一貫して輸送人員明細表の必要性を説き、作成の継続を求めていること（第2. 3(2)(3)ア）からすると、本件別紙（同(3)イ）の趣旨は、廃止可能なものは27年度上期又は同年度中の廃止を目標とするが、それ以外については労使協議を継続していくというものであると解される。

(ウ) 11月27日付けの本件合意⑥の「実現可能なものについては準備が整い次第実施することとし、課題として残っているものについても速やかに解決に向け継続して協議する。」（第2. 3(4)）は、文字どおりの意味であり、また、本件別紙とも同趣旨であると考えられる。

(エ) 11月30日付けの本件合意⑦の「27年度中に廃止、改善を実行する。」（第2. 3(7)）は、文言だけをみれば、27年度中に輸送人員明細表を全て廃止又は改善するようにも読めるが、実際に本件合意⑦を調印したのは28年4月12日である（同）から、その調印時点で27年度中に全ての輸送人員明細表の廃止又は改善を行うこと自体が不可能な事柄である。加えて、調印に至る間の2月23日及び3月9日の労使会議に

において、会社が、羽田空港発豊洲着の路線につき輸送人員明細表の作成をやめたこと及びこれ以外の路線について引き続き輸送人員明細表を作成する必要があると考えている旨を述べていること（第2.3(6)）からすると、本件合意㉔の趣旨は、本件合意㉕の内容を改めて確認したものとみるのが相当である。

- (㉖) したがって、本件における輸送人員明細表に係る合意は、本件合意㉕に規定されている（第2.3(4)）とおり、廃止可能なものについては準備が整い次第実施することとし、課題として残っているものについても速やかに解決に向け継続して協議することであると解される。

イ 合意の不履行があったか

- (㉗) 会社は、本件合意㉕の締結翌日である27年12月16日に、1路線について輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめている（第2.3(5)）。また、28年9月1日及び10月1日には、一部の路線の輸送人員明細表を廃止し、29年4月1日にも一部の路線の輸送人員明細表における乗降客数の記載をやめている（第2.3(9)(12)）。また、輸送人員明細表廃止に向けて乗降客カウントセンサなどの導入を検討していた（第2.3(8)）。

さらに、27年度が終了する前である28年2月23日及び3月9日には、会社は、労使会議において、引き続き輸送人員明細表を作成する必要があると考えていることを組合に説明している（第2.3(6)）。

このように、会社は、輸送人員明細表について、廃止が可能なものは順次廃止しており、また、廃止できないものについても組合と協議を行っており、合意に従った対応をしているといえることができる。

- (㉘) 組合は、現在輸送人員明細表の作成を続けている路線についても、作成を継続する必要性はなく、輸送人員明細表を廃止していないことは、合意の不履行であると主張する。

しかし、輸送人員明細表の必要性については、労使の見解が対立しており、その中で、会社は、組合との協議を継続し、輸送人員明細表の作成を継続する理由については、乗車客数を確認するためには乗車人員確認表とは別に輸送人員明細表を作成する必要がある、集計してダ

イヤ設定に反映している、共同運行会社との売上配分にも活用している（第2. 3(3)ア）などと相応の説明をしているのであるから、輸送人員明細表の作成が不必要であり、廃止しないことが不履行に当たるとまではいえない。

- (ウ) 組合は、会社が自発的に合意を履行しようとし、組合が強く求める度にその場限りの措置で輸送人員明細表を廃止し、適切な時期に合意を履行してこなかったとも主張する。

しかし、上記(イ)のとおり、輸送人員明細表の必要性について労使の見解が対立している中で、会社は、上記(ア)のとおり、組合との協議を継続して作成の必要性を説明する一方、組合の要求を踏まえて廃止の可否を検討し、廃止が可能な路線については廃止を実施しており、会社が、組合との合意を軽視して殊更に廃止を遅らせていたとまでは認められない。

- (エ) 以上のとおり、会社は、輸送人員明細表について、廃止が可能なものについては順次廃止し、廃止できないものについては組合と協議を行うなど、組合との合意に沿った対応をしており、本件合意④ないし⑤に係る会社の対応は、組合活動に対する支配介入には当たらない。

2 輸送人員明細表の廃止をめぐる団体交渉における会社の交渉態度は、不誠実な団体交渉に当たるか（争点2）

(1) 申立人組合の主張

ア 輸送人員明細表の必要性、履行の進捗状況の説明

会社は、輸送人員明細表の廃止に係る合意に関して、その進捗状況を団体交渉の場において報告しなかった。また、輸送人員明細表の廃止をすることができない理由について具体的な説明をしていない。

乗降客カウントセンサやICTシステムについて、会社は、導入費用の詳細やその進捗状況を説明していない。乗降客カウントセンサについては、導入の検討を説明してから2年以上経ってから保留となった旨述べ、その具体的な理由についての説明を一切しなかった。

イ 到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の必要性

会社は、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の作成の必要性につ

いて本件申立てがあるまで一切説明してこなかった。会社は、組合が到着時刻のみを記載する輸送人員明細表を問題としたのは、30年2月23日が初めてであると主張するが、そもそも組合は、従来から全ての輸送人員明細表の廃止を問題としてきたのである。組合が団体交渉において説明を求めても、納得のいく回答は得られず、組合の指摘に対しても曖昧な返答を繰り返している。

ウ 交渉の引き延ばし

会社は、新たな乗降客数を把握するシステムの調査をしている、同システムの導入には時間が掛かるとの回答に終始し、実際には同システムの導入を行うことはなく交渉を長引かせた。

エ 事情を把握している担当者の不参加

30年7月24日の団体交渉において、担当者が参加していないことを理由に輸送人員明細表についての回答を拒否し続けた。本件審査が係属中の団体交渉なのであるから、団体交渉申入書に明示されていなくても輸送人員明細表の処理についても交渉事項となっているのが通常であり、会社は、あえて運行部を同席させなかったものである。

オ 和解提案の撤回

会社が、和解が不調に終わったことをもって、豊洲羽田線の輸送人員明細表の廃止の提案を撤回したことは、「廃止できるところ、改善できるところから順次改善をしている。」との会社の主張に明確に反する。

カ 以上のような会社の一連の交渉態度は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 輸送人員明細表の必要性、履行の進捗状況の説明

会社は、組合の団体交渉等の申入れに対して、輸送人員明細表の取扱いについて労使会議等を重ねて理由を説明し、必要に応じて資料も示すなどしてできる限りの対応を行ってきた。

乗降客カウントセンサなどのシステムの検討状況等について、その都度可能な範囲で組合に説明をしている。また、B3取締役は、費用等の面からシステム導入が最終的に保留になった旨を明確に説明しているのであるから、かかる対応も問題はない。

イ 到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の必要性

そもそも、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表について組合が問題としてきたのは30年2月23日の団体交渉が初めてである。そして、会社は、輸送人員明細表の記載内容を集計して月単位の運送実績表を作成しており、日報は運送実績表の作成の原資料にはしていないことなど輸送人員明細表作成の必要性を繰り返し説明して理解を求めたのであり、会社の対応に何ら問題はない。

ウ 交渉の引き延ばし

会社は、輸送人員明細表の必要性等を繰り返し説明しており、加えて、この間、システムの検討状況等についても、その都度可能な範囲で説明を行ってきた。会社が、交渉を長引かせたとか、具体的な説明をせず、検討するそぶりを見せ続けたといった状況はない。

エ 事情を把握している担当者の不参加

運行部をあえて出席させなかったと組合が主張している団体交渉の議題は、「代休の賃金未払い^〇清算^〇について」であり、輸送人員明細表の用途は議題とされていなかったため、会社は、運行部担当者を同席させていなかった。

オ 和解提案の撤回

豊洲羽田線の和解案については、和解が成立した場合の案であるから、和解が成立しなければその内容が実施されないのは当然のことである。

カ 以上のことからすれば、会社の対応が不誠実な団体交渉とならないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 輸送人員明細表の必要性、履行の進捗状況の説明

(ア) 組合は、輸送人員明細表の必要性についての会社の説明が不足していると主張する。

しかし、会社は、27年4月9日の団体交渉において、輸送人員明細表の必要性について、乗車客数を確認するためには乗車人員確認表とは別に輸送人員明細表を記載する必要があること、路線ごとに集計してダイヤ設定に反映していること、共同運行路線では売上配分にも活

用していることなどを説明している（第2. 3(2)(3)ア）。また、30年2月23日の団体交渉では、成田線については係員が乗降客数の記載を行っていないため乗務員が記載する必要がある、出発地が一つでも目的地である空港については国内線、国際線の別を記入する必要があると述べ、4月23日の団体交渉では、共同運行路線については輸送人員明細表が精算の基礎的なデータや不正の防止処置になると述べている（第2. 4(1)イ、同(2)）。

以上のことからすれば、会社は、組合の質問に応じて、輸送人員明細表の必要性について相応の説明をしており、会社の対応が不誠実とまではいえない。

- (イ) 組合は、乗降客カウントセンサやICTシステムについて、会社が導入費用の詳細や進捗状況を説明していないと主張する。

確かに、会社は、乗降客カウントセンサについて、30年10月26日の団体交渉において組合から質問されるまで、保留となった事実を説明していない（第2. 4(7)）など、会社には、自ら積極的に進捗状況を説明する姿勢は余りみられず、組合から質問されなければ説明をしないような姿勢もうかがわれる。

しかし、会社は、4月23日の団体交渉では、予約発券から乗車までをシステムティックにするICTシステムの導入を検討していることを説明し、7月4日の団体交渉では、乗降客カウントセンサについては乗降客数の誤差が大きく、億単位の費用が掛かるなど問題が多いことを説明している（第2. 4(2)(3)）。また、10月26日の団体交渉では、乗降客カウントセンサについてはGPSとの連動等様々なことを考えたが費用が掛かるということで保留になったこと、このような流れの中でICTシステムの話が出てきたこと、ICTシステムはオリンピック・パラリンピック前の導入を目標に検討していることを説明している（第2. 4(7)）。さらに、10月26日の団体交渉において、A3書記長が、組合が提起している問題に関わるものであるから進捗状況等については組合に説明すべきであると述べたことを受け、12月19日には、会社は、組合に対して、資料を提示しながらICTシステムの概

要を説明している（第2. 4(7)(8)）。

以上のことからすれば、乗降客カウントセンサやICTシステムについて、会社は、おおまかな検討状況や組合に質問されたことなどについては相応の説明をしており、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

また、例えば、会社は、億単位の費用が掛かる（第2. 4(3)）といったような抽象的な回答をしている事項も認められるものの、これについて組合は、金額は正式の場では聞いていない、立ち話か別のところから聞いたというような返答を行い（同）、それ以上に具体的な事項について質問していないのであるから、この点を捉えて、会社の対応が不誠実であったということはできない。

イ 到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の必要性の説明

(ア) 組合は、従来から全ての輸送人員明細表の廃止を問題としてきているにもかかわらず、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の作成の必要性について本件申立てがあるまで会社が一切説明してこなかったと主張している。

確かに、本件別紙や本件合意©第7項などでは、輸送人員明細表について「乗車人員の記載書」という文言を使用している（第2. 3(3)イ、同(7)）ことから考えると、組合及び会社は、乗降客数を記載する全ての輸送人員明細表を当初から問題としてきたことが認められる。

しかし、例えば、27年4月9日の団体交渉で会社が説明した内容を記載した6月5日付「乗車人員の記載事項の改善について」や、組合の業務負担軽減の申入れに対する会社の28年8月31日付「回答書」などでは、乗降客数を記載する必要性や乗降客カウントセンサについて主として言及しており（第2. 3(3)ア、同(8)）、30年2月23日より以前に、輸送人員明細表のうち到着時刻の記載自体が団体交渉の議題となった事実は認められない。このことからすれば、組合及び会社は、団体交渉において主として乗降客数の記載を問題としており、到着時刻の記載に関しては積極的には問題にしてこなかったことが推認される。

よって、到着時刻の記載が積極的には問題とされていなかった以上、仮に会社が、組合が積極的に問題とするまで説明をしていなかったとしても、そのような会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

- (イ) また、会社は、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表について、30年2月23日の団体交渉において、日報とは保存先が異なるため別に記載する必要がある、GPSは労使間の合意があるので使用できない、輸送人員明細表を使用して集計作業をしている流れの中では今のほうが合理的であるなどと述べ、7月4日の団体交渉でも到着時刻についても共同運行会社から求められているなどと述べており（第2.4(1)イ、同(3)）、到着時刻のみを記載する輸送人員明細表の必要性について一定の説明をしている。このことからしても、会社の対応が不誠実だったということとはできない。

ウ 交渉の引き延ばし

組合は、会社が輸送人員明細表の廃止をすることができない理由などの具体的な説明をせず、乗降客カウントセンサなどを検討しているという回答に終始し交渉を長引かせたと主張する。

乗降客カウントセンサ等の説明について、29年2月24日の団体交渉において、システム上の課題解決及びコスト等を検討している段階であり、なお相当の期間を要すると述べており（第2.3(11)）、当初からある程度時間が掛かることについては説明していたことが認められる。そして、結果的に乗降客カウントセンサは保留となった（第2.4(7)）ものの、会社は、30年7月4日の団体交渉において、乗降客カウントセンサの実験をしたこと、乗降客数に誤差があることなどを説明しており（同(3)）、これらの説明内容からは、会社において導入を検討していたことがうかがわれる。

また、乗降客カウントセンサに代えて、ICTシステムの導入についても検討しており、実際に、オリンピック・パラリンピック前までの導入を目標としていた（第2.4(2)(3)(7)(8)）。

以上のような経緯を踏まえれば、会社は乗降客カウントセンサ等について、検討に時間が掛かっていることを説明し続けているが、これは、

輸送人員明細表の代替手段として同センサ等を慎重に検討していたためであると認められ、交渉を長引かせる趣旨であったとは認められない。

エ 事情を把握している担当者の不参加

組合は、本件審査が係属中の団体交渉であるにもかかわらず、7月24日の団体交渉に運行部を出席させず、回答を避けたことが不誠実だと主張する。

7月24日の団体交渉に係る7月4日付けの団体交渉申入れでは、「代休の賃金未払い清算について」及び「その他関連事項」が協議事項とされている（第2.4(4)ア）。「代休の賃金未払い清算について」と「その他関連事項」が協議事項とされている際に、「その他関連事項」は、「代休の賃金未払い清算について」に関連する事項であると考えるのは自然なことである。加えて、団体交渉の議題は組合からの団体交渉申入れにより明確化するのが通常であることも考えると、本件審査が係属中であつたとしても、7月24日の団体交渉の議題に輸送人員明細表の廃止に関する事項が含まれているとまで会社が考えなかったのも無理からぬところがある。

さらに、本件審査係属中の2月16日付「団体交渉申入書」には、輸送人員明細表の廃止に関する件を協議事項とする旨が記載されており（第2.4(1)ア）、これを受けて開催された2月23日の団体交渉には、運行部のB4部長が出席している（同イ）。このことからすれば、会社は、少なくとも協議事項として輸送人員明細表に関する事項が掲げられている場合には、運行部の担当者を団体交渉に出席させており、団体交渉に運行部の担当者を殊更に出席させず、輸送人員明細表に関する回答を避けようとしたものとは認められない。

オ 和解提案の撤回

組合は、和解が不調となったこと（第2.4(5)）をもって、会社が羽田豊洲線の輸送人員明細表廃止の提案を撤回したことは、「廃止できるところ、改善できるところから順次改善をしている。」との会社の主張に明確に反するから、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たると主張する。

しかし、和解に関しての条件を調整する際には、当事者は、和解で解

決することにより得られるメリット・デメリットを考慮しながら、その成立に向けて提案をしたり、相手方の提案を受けて一定の譲歩をしたりすることはままあることである。

こうしたことからすると、和解が不調となった後に和解交渉時の提案を撤回した会社の対応が、不誠実な団体交渉態度であるということではできず、組合のかかる主張は採用できない。

カ 以上のことからすれば、輸送人員明細表の廃止に係る団体交渉での会社の対応が不誠実であったとまでは認められない。

3 本件合意⑧及び本件合意⑨で合意した休日出勤の振替休日等に係る会社の対応は、組合活動に対する支配介入に当たるか（争点3）

(1) 申立人組合の主張

組合員A4は、30年9月29日、10月1日及び同月8日に休日出勤したが、振替休日の設定はなされておらず、これは「必ず事前に振替休日を設定して実施」するとした本件合意⑨第3項(2)に違反するものである。会社は、A4が提出した休日出勤報告書の休日振替取得日欄に未定と記載されていたため振替休日を設定できなかった旨主張するが、これは管理職の指導であり、未定と書かざるを得ない状況こそが、合意の未履行である。

また、休日勤務手当が3か月以内に支払われておらず、代休取得もされていない。会社は、割増賃金を精算した旨主張しているが、割増賃金は速やかに支払うべきであり、数年に一度支払えばいいというものではない。

以上のように、使用者が労働組合と締結した労働協約を公然と守らない行為は、使用者が労働組合を軽視していることを示し、組合に対する組合員や他の従業員からの信頼を失わせ、その団結力を弱めるものであるから支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、従前、事務職員の休日出勤について、休日の振替や代休取得を個人個人の自主性に委ね、厳格に管理していなかったが、本件合意⑨を取り交わして以降、休日出勤を行う事務職員に対し、事前に休日出勤報告書を提出させて所属長の承認を得ることとし、周知徹底を図っている。

A4が提出した休日出勤報告書では、いずれも休日振替取得日について

未定と記載されていたことから、会社は、休日振替日を設定することができなかつたのであり、また、本件合意◎には振替休日を取れなかつたときの取扱いの規定もあり、振替休日を取れなかつた場合が想定されているのであるから、会社が本件合意◎を遵守していないというのは失当である。

さらに、割増賃金についても25年12月1日から29年12月31日までの精算は実施済みであり、その後の未精算分についても、31年3月に精算を実施した。

以上のとおり、会社の対応が支配介入に当たる余地はない。

また、少なくとも現時点では、何ら違反がないことを審問においてA4も自ら認めているところであるから、ポストノーティスによる救済を求める組合の救済利益はもはや失われている。

(3) 当委員会の判断

ア(7) 本件合意◎第3項(2)には「事務系社員が休日出勤をする場合には、必ず事前に振替休日を設定して実施し」との文言がある(第2.5(1)イ)。しかし、会社は、A4が30年9月29日、10月1日及び同月8日に行った休日出勤に係る振替休日を事前に設定していないことが認められる(第2.5(6))。

この点について会社は、A4が提出した休日出勤報告書の休日振替取得日が「未定」となっていたため、事前に振替休日を設定できなかった旨主張している。

しかし、従来、会社が休日の振替及び代休の取得を個々の事務職員に任せ、厳格に管理していなかったことを踏まえ、本件合意◎で「取得並びに管理について改善を図ること」を労使間で確認した上、本件合意◎では、「必ず事前に振替休日を設定して実施し」という強い文言で労使合意をした経緯(第2.5(1))を考えれば、会社は、事務職員が休日振替取得日を「未定」とする届出をしたとしても、職員を指導したり業務を調整するなどして速やかに事前に振替休日を設定させた上で、実際に取得できるよう努力することが求められていたものというべきである。しかし、会社は、休日出勤報告書を作成させるなど一定の努力をしたことは認められるものの、休日出勤報告書の振替休

日取得日を「未定」と記載したA4に対し、振替休日を事前に設定し、取得させる努力をした事実は認められず（第2.5(6)）、会社が、本件合意⑧及び本件合意⑨を踏まえた対応をしたということとはできない。

よって、事務職員であるA4が、振替休日取得日を「未定」と記載したことを理由に振替休日を設定しなかった会社の対応は、振替休日に係る合意を遵守したとは認められない。

- (イ) 会社は、本件合意⑨第3項(2)には「4週間以内若しくは同一給与計算期間内に振替休日が取れない場合は休日出勤とし割増賃金を支給する。なお、3か月以内に必ず代休を取得させることとする。」との文言があり（第2.5(1)イ）、事前に振替休日を設定できなかった場合が想定されているのであるから、事前に振替休日を設定しなかったとしても合意違反とはならないとも主張している。

しかし、上記(ア)のとおり会社には、振替休日を事前に設定させるよう努力することが求められていたことに鑑みれば、当該規定は、事前に振替休日を設定させるよう努力をしたにもかかわらず、業務の都合等により振替休日を取得することができなかった場合を想定した規定であると解される。したがって、合意において振替休日を取れない場合が想定されているとしても、上記のとおり振替休日を事前に設定させる努力を怠っていた会社の対応が合意に反していないということとはできない。

- (ウ) 加えて、会社は、A4が9月29日、10月1日及び同月8日に行った各休日出勤につき、5か月以上経過した31年4月1日時点でも代休を取得させておらず（第2.5(6)(7)）、この間、会社が、代休を取得させられない理由を説明した事実も認められないことから、本件合意⑨第3項(2)の「3か月以内に必ず代休を取得させることとする。」「3か月以内に取得できない場合、管理者はその理由について責任を持って説明する。」(同(1)イ)という合意についても遵守していたとはいえない。
- イ 本件合意⑨第3項(2)には「4週間以内若しくは同一給与計算期間内に振替休日が取れない場合は休日出勤とし割増賃金を支給する。」との文言があり（第2.5(1)イ）、「同一給与計算期間」に言及していることか

らすれば、この部分においては、休日出勤日が属する給与計算期間についての給与を支払う際に、併せて当該休日出勤に係る割増賃金を支払う旨合意したと考えるのが自然である。

しかし、会社は、数か月分ないし1年分の割増賃金をまとめて精算するといった方法を採用しており（第2.5(9)）、上記の合意に沿った時期に支払っていたとは認められないため、上記合意に違反する運用を行っていたといえる。

ウ 以上のことからすれば、会社は、本件合意⑧第3項及び本件合意⑨第3項(2)で合意した事項を遵守したとはいえず、また合意を遵守する努力も怠っていたといえる。そして、休日の振替休日等が厳格に管理されていなかったことを踏まえ、本件合意⑧でその改善を図ることを労使間で確認した上、本件合意⑨では、「必ず事前に振替休日を設定して実施し」、「3か月以内に必ず代休を取得させる」、「責任を持って説明する。」など強い文言で実施の徹底等を図ることが労使間で合意された経緯を考えれば、本件合意⑧及び本件合意⑨があるにもかかわらず、事前の振替休日の設定をせず、3か月以内に代休を取得させることもせず、その理由も説明せず、同一給与計算期間の精算も行わなかった会社の対応は、労使間で懸案事項となっていた振替休日等の管理の改善と実施の徹底を図った組合との合意を軽視するものであるといわざるを得ない。このような会社の対応は、組合との合意を軽視することにより、組合員や従業員の組合に対する信頼を損ない、組合を弱体化させるものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たるといえる。

エ なお、会社は、現時点では合意違反がないとして救済利益がない旨の主張もしている。しかし、令和元年9月時点では、本件合意⑨に沿った運用がなされるようになっていた（第2.5(10)）としても、上記ウのとおり、会社には組合との合意を軽視する姿勢がみられるのであり、今後、会社が同様の行為を繰り返すおそれがないとはいえないことから、救済利益が失われたということとはできない。

4 救済方法

組合は、文書の掲示をも要求しているが、本件申立て後に本件合意⑨第3

項(2)におおむね沿った運用がなされるに至ったこと（第2. 5(9)(10)）を考えれば、主文をもって相当とすべきである。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、本件合意⑧第3項及び本件合意⑨第3項(2)を遵守していなかったことは、労働組合法第7条第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。

令和2年7月7日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄