

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
会長 A 2

被申立人 Y 1 法人
代表理事 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第25号事件について、当委員会は、令和3年7月20日第1775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、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1法人は、申立人X1組合及び同X2組合が平成31年2月19日付
けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉について、私的独占の禁止及
び公正取引の確保に関する法律に抵触するおそれがあるとの理由で回答を拒
否してはならず、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人法人は、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
立人各組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

会長 A 2 殿

Y 1 法人

代表理事 B 1

貴組合らが、平成31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉において、当法人が私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律に抵触するおそれがあるとの理由で回答を拒否したことは、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。)

- 3 被申立人法人は、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。
- 4 平成31年2月9日以前の団体交渉に係る申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人X1組合（以下「X1組合」という。）及び同X2組合（以下「X2組合」という。また、両組合を併せて「組合」という。）は、毎年度、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）と産業別最低賃金（最低賃金法に基づく特定最低賃金のことではなく、組合と法人との労働協約に基づき、法人に加盟する使用者と同使用者に雇用される港湾労働者との間に適用される最低賃金のことである。）について、団体交渉を行い、労働協約を締結してきた。

平成28年度以降、法人は、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独禁法」という。）に抵触するおそれがあるとして、団体交渉において産業別最低賃金について回答しなくなった。組合は、公正取引委員会（以下「公取委」という。）事務局との面談や、中央労働委員会（以下「中労委」

という。)のあっせんなども経て、産業別最低賃金について団体交渉を行うことは独禁法に抵触しないとして法人に回答を要求したが、法人は、これを拒否し続けた。

本件は、法人が、産業別最低賃金に関する団体交渉について、独禁法に抵触するおそれがあるとして、組合の要求に回答しないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否又は不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 法人は、産業別最低賃金に関する団体交渉に応ずること。
- (2) 法人は、誠実に団体交渉を行い、労働協約を締結すること。
- (3) 文書の交付

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、全国の港湾の荷役、検定等の港湾事業に従事する労働者を組織する労働組合の連合体で、いわゆる産業別労働組合であり、加盟労働組合の総組合員数は、平成28年6月末時点で16,062名である。
- (2) 申立人 X 2 組合は、全国の港湾事業に従事する労働者を組織する労働組合の連合体で、いわゆる産業別労働組合であり、加盟労働組合の総組合員数は、29年7月末時点で3,236名である。
- (3) 被申立人法人は、全国の港湾運送事業法に基づく許可を受けた港湾運送事業者及び関連事業者を会員とする事業者団体である。

2 平成27年度までの産業別最低賃金に関する交渉

- (1) 組合と法人とは、いわゆる産業別団体交渉を実施し、種々の労働条件に関わる労働協約を締結してきた。

24年11月21日、組合と法人とは、㊦組合と法人との団体交渉は労働組合法に基づく交渉権の行使と認め、㊧団体交渉で取り扱うべき議題は、賃金・労働条件・合理化問題等いずれか一方から提案された全ての議題とし、㊨合意に達した事項は労働協約とすることなどを定めた労働協約を締結した。

産業別団体交渉には、約150名の組合員及び約100名の法人会員の出席す

る中央団体交渉のほか、中央団体交渉で合意に至らず継続協議となった事項について実施される15名ないし20名程度の出席する小団交及び交渉内容別に設置されている委員会がある。産業別最低賃金は、賃金・労働時間問題専門委員会（以下「賃金委員会」という。）で協議されていたが、28年11月1日以降は、後記3(5)のとおり労使政策委員会で協議されている

- (2) 産業別最低賃金について、X1組合は昭和54年8月に、X2組合は56年8月にそれぞれ法人と労働協約を締結した。以降それぞれが法人と交渉し労働協約を締結して、法人に加盟する使用者と同使用者に雇用される港湾労働者との間で、労働協約に基づく産業別最低賃金を適用してきた。平成元年2月以降、組合は、共同して法人と団体交渉を実施するようになった。

組合と法人との産業別最低賃金に関する団体交渉は、23年度に東日本大震災の影響により実施されなかったことを例外として、27年度まで毎年実施され、数年を除き、5月までの中央団体交渉あるいはその後に実施された委員会等により合意に至り、労働協約を締結していた。産業別最低賃金額については、適用する地域を昭和54年度当初は5大港とそれ以外とに、56年度以降は6大港とそれ以外とに分けているが、この両者が同額であることもあった。また、金額を前年度から変更しないことで合意に至ることもあった。

産業別最低賃金は、実際にその金額が賃金となる組合員はごく少数で、ほとんどの組合員らの賃金を直接決定しているものではない。しかし、組合は、賃金の底上げ、賃金改定の指標として、法人に対し、毎年、春闘時に産業別最低賃金について要求をしている。

また、産業別最低賃金に係る労働協約には、使用者がこれに反したときの対応について定めはないが、本件申立時において、法人会員は、少数の例外を除き、これを遵守している。

3 平成28年度ないし30年度の産業別最低賃金に関する交渉等

- (1) 27年12月21日、賃金委員会において、法人は、以下の経緯を説明し、賃金について交渉はできないとの立場から相談したいと述べた。

ア 港湾運送料金の算定基礎、モデル原価計算等について国土交通省（以下「国交省」という。）に伝えたところ、独禁法に抵触するおそれがある

との指摘を受けた。

イ そこで、公取委に關係する弁護士に相談したが、人件費が85パーセントを超えるような労働集約型である港運業において、産業別の団体交渉により企業間で共同して賃金等を交渉して決定することは、料金の引き上げにつながり独禁法に抵触するおそれがあるとの見解であった。

上記の国交省の指摘の発言者及び具体的な発言内容について、組合は以降の団体交渉において質問したが、法人は、回答していない。また、法人が相談した上記弁護士について、法人は、組合に対し、法人の顧問弁護士ではないこと以外を明らかにしていない。

(2) 28年2月2日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、28年度の産業別最低賃金を月額173,800円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

2月25日及び3月30日、中央団体交渉が開催され、法人は、産業別最低賃金については、昨年末に賃金委員会において意向を披歴したところであり、引き続き同委員会で協議すると述べた。

(3) 6月7日、法人の顧問弁護士は、組合に対し、事業者団体の活動における独禁法に関して、以下のとおり説明した。

ア 独禁法の趣旨は、競争を発展させ価格の合理性を確保することにより消費者の利益を守ることである。

イ 独禁法の適用は公取委の判断であり、抗弁することは難しい。

ウ 公取委の「事業者団体の活動に関する主要案件相談事例」において、在宅介護サービスの事業者団体がホームヘルパーに支払う賃金の標準額を定めることが独禁法上問題があるかとの相談について、「一般に、団体において、会員事業者の労働者の賃金水準や標準的な賃金額を決定することは、労働の対価を決めるものであって、基本的には労働問題として取り扱われるものであり、独占禁止法上の問題ではないと考えられる。しかし、相談の場合においては、ホームヘルパーの賃金は、在宅介護サービスの料金の相当な部分を占めており、ホームヘルパーの賃金を決めることにより、ほぼ在宅介護サービスの料金が決まるような状況にあるため、ホームヘルパーの賃金を決めることによって、会員事業者が提供

する在宅介護サービスの料金について目安を与えることとなるおそれがあり、独占禁止法上問題となる。」と回答している事例がある。

エ 労働集約型産業である港運業の特性から、集团的賃上げが料金を規制することになるので、違反に問われやすいことは事実であり、リスクに備えることが必要である。

オ 40年も前からの団体交渉がなぜ今問われるのかという疑問は至当だが、時代の変化としかいいようがない。

(4) 8月25日、賃金委員会が開催された。

法人は、産業別最低賃金を含む賃金の要求には統一回答することはできない、会員が個別に対応すると述べ、法人としては会員が個別の交渉結果を実施することを確認すると提案した。組合は、持ち帰り検討することとした。

(5) 10月26日、賃金委員会が開催された。

組合は、統一回答ができず個別に交渉するとの回答は到底受け入れられない、6月7日にも法人顧問弁護士は独禁法に抵触するとは断言しなかった、法人のあり方が問われているのであって団体交渉で決着させるべきであるなどと述べた。法人は、団体交渉や要求がだめだと言っているわけではなく、独禁法違反のおそれがあるから、統一回答はできないと述べた。

組合と法人とは、産業別最低賃金について、11月1日に労使政策委員会を開催して協議することとした。

(6) 11月1日の労使政策委員会の協議の結果、同月10日、組合と法人とは、下記内容を含む春闘協定を締結した。

ア 法人は産業別協議体制を堅持し強化する。

イ 組合と法人とは、産業別最低賃金の交渉・改定について、引き続き法律上の問題も含め専門家も交え労使政策委員会を中心に検討し、早急に解決できるよう労使双方で努力する。

ウ 28年度の産業別最低賃金は現行どおりとする。

エ 29年度の産業別最低賃金は、産業別団体交渉を行わず、政府審議会が答申・確認した28年度地域最低賃金改定に準拠する。ただし、本合意は暫定とし、この協定の効力は上記イの結果、問題がないと確認された上

で発効する。

オ 30年度以降の産業別最低賃金は、上記イの結果に基づき、改めて協議する。

- (7) 29年2月1日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、29年度の産業別最低賃金を月額168,920円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

2月15日、組合と法人とは、それぞれ弁護士を出席させて、労使政策委員会を開催した。

法人は、産業別最低賃金が独禁法に抵触するかは、グレーであり予防措置が必要で、リスク回避のため統一回答は行わない方が良いと述べた。組合は、憲法及び労働法に基づき独禁法に抵触しない、アメリカやEUの判例からも労使協定の社会的評価は確立していると述べ、これまで団体交渉を公取委が問題とした事例があるのか尋ねた。法人は、事例はないとしながらもグレーであると繰り返し、組合は、過去の事例は排除命令であり、いきなり課徴金となる事例はなく、団体交渉に応ずべきであると述べた。

9月28日、労使政策委員会が開催された。

法人は、産業別最低賃金について回答できないとする従来の対応を変更しないと述べ、組合は、法人が産業別協議体制を堅持し強化するとしながら、その根幹である産業別最低賃金について回答しないことは認められないと抗議した。

- (8) 12月22日、X1組合は、公取委事務局と面談を実施した。

X1組合は、持参した過去の交渉記録や労働協約を示し、経緯を説明し、法人が産業別最低賃金について回答することには、独禁法は適用されないと考えているが、公取委は文書回答を出せるのかと尋ねた。

公取委事務局は、法の適用対象である事業者からの相談ではないので文書回答は難しい、一般論では、独禁法は事業者を対象としており労働組合、団体交渉及び労働協約に適用することはないと述べた。

また、公取委事務局は、㊦法人と組合との労働協約は、実態の把握を要するが一般論では独禁法適用とはならない。㊧団体交渉の回答を準備する法人会員内の相談等は、団体交渉を成立させるための行為であって、組合

のない会員がいても独禁法違反とはならない、㊸団体交渉による賃上げが結果として需要者に不利益となるとしても、労使交渉の結果であって、独禁法の問題ではないなどと述べた。

30年1月31日、労使政策委員会が開催され、組合は、法人に上記面談の内容を伝えた。法人は、検討に時間が欲しいと述べた。

(9) 2月7日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、30年度産業別最低賃金を月額174,000円に改定すること等を求める要求書を提示し、同要求等に係る団体交渉を申し入れた。

(10) 2月19日、法人は、会員に対し「ご通知」と題する文書を交付した。

この文書には、産業別最低賃金を含む賃金について、組合との団体交渉に応じ労働協約を締結することは、顧問弁護士をはじめ法律の専門家より独禁法に抵触するおそれがあるとの指摘を受けており、本年度以降も団体交渉に応ずることはないなどと記載されていた。

(11) 組合と法人とは、3月7日、14日、30日に中央団体交渉、同月20日、22日、28日、4月3日に小団交を実施した。

組合は、前記(8)の面談における公取委事務局の見解から団体交渉に応ずるべきであるとして回答を求めたが、法人は、㊸公取委事務局の口頭説明に対する非公式の見解では独禁法上問題がないとするには不十分である、また、やぶ蛇になるおそれがあるとして会員から控えるよう要望があり、法人が公取委の公式見解を確認することはできない、㊹独禁法に抵触するおそれがあるとの業界の考え方は変わっておらず統一回答はできない、㊺今後も統一回答をしないことを会員に通知したので各会員個別に交渉をしてもらいたい、㊻今後は28年11月10日付春闘協定のような確認も行わないなどと述べた。

30年4月5日の中央団体交渉において、組合と法人とは、合意事項につき協定書を締結したが、この協定書に、産業別最低賃金に関する記載はなかった。組合は、中労委に不当労働行為救済申立てを行うことも含めて検討する旨を述べた。

4 「人材と競争政策に関する検討会報告書」

2月15日、公取委の競争政策研究センターは、「人材と競争政策に関する検

- (2) 4月5日、中央団体交渉において、法人は、上記中労委のあっせん案について、「人材と競争政策に関する検討会報告書」には独禁法上問題とならない旨の明快な記述はどこにもなく、あっせん員の一方的な解釈といわざるを得ず、公取委に対する免罪符とはなり得ない、そもそも中労委が独禁法上問題とならないといっても、その言葉に責任はないなどと述べ、産業別最低賃金については回答しなかった。
- (3) 組合は、団体交渉が進展しないとして3月31日に17年ぶりとなる全港の全職種のスライキ（24時間）を実施したが、上記4月5日の法人の回答を受けて、同月14日ないし15日にも同様のスライキ（48時間）を実施した。
- (4) 令和元年5月9日、組合と法人とは、中央団体交渉を実施し、産業別最低賃金等未解決の案件について、小団交において取扱いを協議することとした。

5月14日、6月12日、同月18日及び7月8日に小団交が実施され、組合は、公取委事務局の見解や中労委のあっせん案を根拠に法人に対し、産業別最低賃金の要求に係る回答を求めた。法人は、産業別最低賃金について従前と同様に独禁法に抵触するおそれがあるとして、理由や説明を追加することなく繰返し回答を拒否し続けた。組合は、法的手段に訴えざるを得ない、不当労働行為の判断を求めるなどと述べた。7月25日、中央団体交渉において、組合と法人とは、合意事項につき協定書を締結したが、この協定書には、産業別最低賃金に関する記載はなかった。

2年2月4日、中央団体交渉において、組合は、法人に対し、対応に変化がないことを確認した上で、法的救済を求める旨を通告した。

7 本件申立て

2月10日、組合は、中労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

3月24日、中労委は、本件申立てを、当委員会に移送した。

本件結審時において、産業別最低賃金について公取委が法人や会員に対して調査等を行ったことはなく、組合も資料提供等を求められたことはない。

第3 判断

1 申立人組合の主張

- (1) 法人が平成30年2月7日付団体交渉申入れについて2月19日に会員らに文書を交付したことは、本件申立てより1年間以上前ではあるが、法人が独禁法に抵触するおそれがあるとの同一の理由で産業別最低賃金について回答の拒否又は団体交渉の拒否を行うという一連の継続する行為の一部であり、この継続する行為は現在に至るまで終了していないから、労働委員会は判断を行うことができる。
- (2) 組合と法人とは、労働協約に基づき団体交渉を行ってきたもので、法人は、産業別最低賃金について団体交渉応諾義務がある。法人の指摘するホームヘルパーの事例は人件費比率の低い港湾運送事業とは前提条件が異なるものであり、産業別最低賃金の上昇は港湾運送料金には反映されておらず、公取委が調査等を開始したなどの事実もないから、結局、法人が団体交渉において回答しない根拠は、法人の弁護士の見解しか存在せず、法人は、正当な理由なく回答の拒否又は団体交渉の拒否をしたものである。

2 被申立人法人の主張

- (1) 30年2月7日付団体交渉申入れについては、本件申立てより1年以上前の事実であり、継続する行為にも当たらないから、本件の審査対象から除外されなければならない。
- (2) 産業別最低賃金の団体交渉に応ずることは、公取委が公表している資料に記載されているホームヘルパーの事例と同様に、事業者団体の会員企業の賃金を決めることによって、会員企業のサービス提供料金に目安を与えるおそれがある場合に当たり、独禁法に抵触する。国交省からも指摘があり、独禁法に違反した場合には、多額の課徴金が課せられるおそれがあることから、法人が独禁法の抵触を懸念することは当然であり、また、法人は、会員から、やぶ蛇となるため公取委に相談に行かないよう要請されている。

法人は、産業別最低賃金について組合と労働協約を締結することが独禁法規違反により許されない立場にあるから、少なくとも産業別最低賃金に関する団体交渉については使用者に当たらず、また、同じ理由で産業別最低賃金は義務的団体交渉事項にも当たらない。

法人は、団体交渉を拒否しておらず、弁護士も出席するなどして、産業

別最低賃金について回答できない理由について合理的な内容の説明を行っているが、組合は、法人の説明には反論せず同一の要求を繰り返している。あっせん手続後も、法人は改めて具体的説明を行ったが、組合は、あくまで当初の組合要求を提示し続けた。

法人の産業別最低賃金に関する団体交渉における対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否にも、不誠実な団体交渉にも当たらない。

3 当委員会の判断

- (1) 組合は、30年2月7日付団体交渉申入れに対し、法人が同月19日に会員に文書を交付したこと（第2、3(9)(10)）は本件申立てよりも1年以上前であるが、申立て前1年以内の団体交渉と一連の継続する行為に当たることから、本件審査の対象となると主張する。

しかし、団体交渉の申入れや団体交渉は、その都度別個の行為であり、同様の行為が続いているからといって、全体を一つの継続する行為とみることはできない。

したがって、組合の主張は採用することができず、本件申立てより1年以上前の31年2月9日以前の団体交渉に係る申立ては、却下せざるを得ない。

- (2) 以下、本件申立てより1年以内の団体交渉について判断する。

ア 31年2月19日に組合は産業別最低賃金について法人に団体交渉を申し入れ、令和2年2月4日まで複数回の団体交渉等が行われたが、法人は、回答を拒否し続けており（第2、6）、産業別最低賃金の議題に係る実質的な交渉は行われていない。したがって、法人の対応は、産業別最低賃金に関する団体交渉の拒否に当たるといわざるを得ない。

そこで、以下、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉を拒否したことに正当な理由があるかについて、判断する。

イ 法人は、産業別最低賃金の団体交渉に応ずることは、公取委が公表している資料に記載されているホームヘルパーの事例（第2、3(3)ウ）と同様に、事業者団体の会員企業の賃金を決めることによって、会員企業のサービス提供料金に目安を与えるおそれがある場合に当たり、独禁法に抵触するから、産業別最低賃金の団体交渉には応じられないと主張す

る。

法人が、独禁法に抵触することを懸念すること自体は理解できなくはない。

しかし、本件は、組合が団体交渉により法人との間で産業別最低賃金を決めることを求めるというものであって、上記ホームヘルパーの事例のように、単に事業者団体が事業者内部で賃金を決める場合とは前提が異なっている上に、本件で組合が求めているのは、組合員らの賃金そのものではなく、産業別最低賃金であって、産業別最低賃金が、港湾運送料金（上記事例のサービス提供料金に当たる）に直接反映されるとの疎明もない

そうすると、産業別最低賃金を決めることが、上記事例のサービス提供料金の目安を与えるおそれがある場合に直ちに該当するとはいい難く、実際、平成28年6月7日の法人の顧問弁護士の説明（第2、3(3)）以外に、同様の見解が示されたり、官公庁等から指摘されたりした事実には認められない（同7）。

ウ 法人は、国交省から指摘があった、また公取委に関係する弁護士に相談したら独禁法に抵触するおそれがあるとの見解が示されたとも述べているが、そもそも国交省の指摘は、港湾運送料金の算定基礎、モデル原価計算等に関するもので、発言者や発言内容も明らかではないし、法人が相談した公取委に関係する弁護士の見解についても、具体的な情報は何ら明らかにされていない（第2、3(1)）。

エ 組合と法人とは、これまで長年にわたり団体交渉を重ね、ほぼ毎年度、産業別最低賃金に係る労働協約を締結してきた（第2、2(2)）が、上記ウのほかに、独禁法に抵触する可能性について、官公庁から指摘を受けたことも、公取委が調査を開始した等の事情も認められない（同7）。

一方、X1組合は公取委事務局に面談に行き、法人が産業別最低賃金について回答することは一般論では独禁法の問題とはならないとの見解を得ており、組合は、そのことを法人に説明しているが（第2、3(8)）、法人は、公取委の見解を確認することはやぶ蛇になるおそれがあるとして会員から控えるようにとの要望を受け（同(11)）、何らの対応も執ってい

ない。

そして、30年2月15日付けで公取委の競争政策研究センターが公表した「人材と競争政策に関する検討会報告書」には、「労働組合法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係法上の使用者の行為も、原則として独占禁止法上の問題とはならないと解される。」と記載されており（第2、4）、この記載から、中労委は、31年2月15日付あっせん案において、産業別最低賃金の団体交渉が独占禁止法上の問題とはならないと解されることを指摘しているところである（同5(2)）。

オ 組合は、長年にわたり、ほぼ毎年度、産業別最低賃金に係る労働協約を締結してきた経緯があることに加え、公取委事務局の見解や、「人材と競争政策に関する検討会報告書」を踏まえた中労委のあっせん案をも根拠として、法人に対し、産業別最低賃金の要求に係る回答を求めた（第2、2(2)、6(4)）のであるから、組合の要求には相応の理由があるといえることができる。

これに対し、法人が、独禁法に抵触するおそれがあるとして回答を拒否した根拠は、上記イのとおり、産業別最低賃金の要求に直ちに該当するとはいい難いホームヘルパーの事例に係る公取委の見解や、上記ウのとおり、港湾運送料金の算定基礎、モデル原価計算等に係る発言者や発言内容の明らかでない国交省の指摘、及び立場や氏名が具体的に明らかでない弁護士の見解だけであり、上記エのとおり、これら以外に独禁法に抵触する可能性について、官公庁から指摘を受けたことも、公取委が調査を開始した等の事情も認められない（29年12月にX1組合が公取委事務局に面談に赴き（第2、3(8)）、公取委が本件の実情を把握していると考えられる時期以後も公取委による調査等は一切ない。）。

そうすると、法人が産業別最低賃金の要求に係る回答を拒否し、ひいては、産業別最低賃金に関する団体交渉を拒否したことに、正当な理由があったということとはできない。

カ なお、法人は、産業別最低賃金に関する団体交渉について法人は使用者に当たらない、産業別最低賃金の要求は義務的団体交渉事項に当たらないなどとも主張するが、いずれもその根拠は、産別最低賃金に関する

交渉が独禁法に抵触するとの法人の見解にすぎないことから、上記判断により、いずれの主張も採用することはできない。

キ 以上のとおり、法人が産業別最低賃金に関する団体交渉において回答を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成31年2月9日以前の団体交渉に係る申立てについては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、組合が31年2月19日付けで申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉について、法人が独禁法に抵触するおそれがあるとして組合の要求に回答しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条並びに労働組合法第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3年7月20日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄