

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 支 部 長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第8号事件について、当委員会は、令和5年9月5日第1824回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社（通称：Y1会社）及び同Y2会社（通称：Y2会社）は、申立人X1組合が、メーター検査手当の運用内容の文書化について団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社らは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を、y営業所の従業員らの見やすい場所に10日間掲示するとともに、申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

支部長 A 1 殿

Y 1 会社 (Y 1 会社)

Y 2 会社 (Y 2 会社)

上記 2 社代表取締役 B 1

貴組合との、メーター検査手当の運用内容の文書化についての団体交渉における当社らの対応は、東京都労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示又は交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社らは、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 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

- (1) 被申立人 Y 1 会社 (本店所在地は〇〇〇〇。以下「Y 1 会社」という。) 及び同 Y 2 会社 (本店所在地は〇〇〇〇。以下「Y 2 会社」という。また、Y 1 会社と併せて「y 営業所」又は「会社」ということがある。) は、それぞれ、〇〇〇〇に所在する申立外 B 2 会社 (以下「本社」という。) とタクシー営業会社 14 社からなる B 3 グループ (以下「グループ」ということがある。) を構成する法人であり、〇〇〇〇に両社共通の営業所を有し、2 社を包括して「y 営業所」と称している。
- (2) 令和元年 11 月 1 日の団体交渉において、y 営業所の乗務員で組織する申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) は、会社に対し、秋闘職場要求として、メーター検査手当の改善とその内容の労働協約化など 9 項目からなる「要求書」(以下「11 月 1 日要求書」という。) を提出した。

グループの給与規程はグループ全社で共通であり、メーター検査手当の規定はないが、各営業所長は、給与規程の「修理手当」の支給要件を運用して、各営業所の判断でこれを支払っていた。

- (3) 11月15日の団体交渉の前に、会社は、組合からの11月1日付メーター検査手当の改善要求に対し、「現状のままでお願いします。」と文書で回答した。同日の団体交渉において、メーター検査手当について協議が行われ、会社は、改めて、組合からの改善要求には応じない旨を回答したが、組合が、現状の支給要件について会社に確認したところ、一定の範囲内で労使双方の認識が一致した。そこで、組合は、認識が一致した部分について労働協約化するように会社に求めたが、会社は、検討する旨を述べるにとどまった。

11月26日の団体交渉において、組合は、会社に対し、改めて、認識が一致した事項の労働協約化を求めたが、会社は、これを拒否した。

- (4) 12月30日、組合のA2書記長（以下「A2書記長」という。）は、会社のB4y営業所長（当時。B4は、2年4月には2社の代表取締役就任したが、代表取締役就任の前後を通して、以下「B4所長」という。）に対し、非公式の場で、メーター検査手当について合意している事項を労働協約化するように再度求めたが、B4所長は、y営業所における過半数組合である申立外C1組合（以下「C1組合」という。）の名前を出し、「C1組合さんから出てくれば話は考えます。」、「大多数の方が認めているのに」、「協定書を結ぶまでの話じゃない。」などと述べ、これに応じなかった。

- (5) また、11月15日の団体交渉後、B4所長は、A2書記長をその場に残し、本社の方針で、無線を取らない乗務員の担当車を外すことになり、A2書記長もその対象となる旨を伝えた。

さらに、B4所長は、同日、組合が会社の敷地内で行っている旗開きと餅つき場で酒を提供していることについて、酒は禁止する、酒を提供するなら外で実施するようにと告げた。

- (6) 本件は、①元年11月1日の団体交渉で組合がメーター検査手当の支給内容を労働協約として締結するように要求したことに對し、団体交渉で会社がこれに応じられないと回答したことが、不誠実な団体交渉に当たるか否か

両社を包括して y 営業所と称され、グループのホームページでも y 営業所と表記されている。18年 2 月に y 営業所が設立され、他の営業所との統合を経て、28年 9 月に Y 1 会社と Y 2 会社に再分割された。

ただし、営業所施設については、Y 1 会社と Y 2 会社のそれぞれの区画に分けて使用しているわけではなく、再分割する前と同様に両社の従業員が同じ社屋に出入りし、設備も共有している。

また、乗務員の採用は、y 営業所として一括で行っており、採用後に Y 1 会社と Y 2 会社に配属を振り分けている。

- (2) 申立人組合は、B 3 グループ各営業所の乗務員で組織する A 3 組合（以下「本部」又は「本労」という。）の支部として昭和53年に結成された労働組合であり、y 営業所に所属する乗務員で構成され、組合員数は令和 4 年 9 月 5 日現在25名である。

本部は上部団体である C 2 組合に加盟しており、その組合員数は 4 年 9 月 5 日現在、グループ全社で181名である。

2 会社における労使関係

(1) 労働組合への加入状況

グループにおける労働組合の加入状況をみると、4 年 9 月 5 日現在で、全乗務員5,435名のうち、上記 1 (2)のとおり、組合本部が181名（3.3パーセント）、C 1 組合が4,164名（76.6パーセント）、C 3 組合が188名（3.4パーセント）、C 4 組合が1名（0.01パーセント）を組織している。

そのうち、y 営業所における労働組合の加入状況をみると、乗務員数597名のうち、上記 1 (2)のとおり組合が25名（4.1パーセント）、C 1 組合が539名（90.2パーセント）、C 4 組合が1名（0.1パーセント）を組織している。

(2) 労使交渉について

グループでは、乗務員の労働条件等に関する団体交渉は、どの労働組合であっても、基本的に、各労働組合の本部と本社人事労務部間で行っている。交渉内容は、個別の営業所に関わるものではなく、乗務員全体に関わる労働条件であり、乗務員の賃金及び労働条件に関わる案件についても全営業所に共通するものであるため、各労働組合の本部と本社間の交渉事項とされており、各労働組合の支部と営業所単位で取り扱われることはない。

各労働組合の支部と営業所間では、後記4(1)のとおり、営業所の施設・設備に関する要望等、各営業所の職場環境に関すること等について交渉が行われる。

(3) 労働協約の締結について

グループでは、賃金等の労働条件は専ら就業規則を制定・改定することにより決定しており、本部と本社との間でも、又はC1組合その他の労働組合と本社との間でも、労働協約を締結したことはない。また、36協定や労働者供給事業に関する協定などを除き、各営業所の労働組合支部と営業所との間で乗務員の労働条件に関して文書を取り交わした事実はない。

(4) y 営業所の労働組合への対応

会社は、y 営業所と労使関係を持つ労働組合に対しては、y 営業所として、2社が一体として各労働組合との労使交渉等を行っている。組合からの団体交渉の申入れの宛名は「y 営業所所長」であり、会社もまた「B2 会社 y 営業所所長」の名で回答していた。

基本的に、団体交渉には、2社を統括管理し、かつY1会社の責任者でもあるy 営業所所長と、Y2会社の責任者である次長が出席し、主に、日々の業務運営で生じている課題を取り上げて話し合いを行っている。

3 組合から労働基準監督署への申出

元年9月29日、組合役員のA4（以下「A4」という。）は、体調不良により、翌日の病気欠勤を会社に申し出た。A4は、この時電話対応をした配車係のZ主任から、就業規則上は必要のない診断書の提出を強要されるなどのパワーハラスメントを受けたとして組合に相談した。

10月18日、A4は、A2書記長と共に三鷹労働基準監督署へ出向き、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条に基づき、解決援助の申出を行った。

この申出を受け、東京労働局長は、会社本社に対し、10月23日付文書で来局を依頼した。

11月1日、y 営業所のB4所長とB6次長（以下「B6次長」という。）が東京労働局に出頭したところ、同局の指導課は、円満解決のため当事者同士でよく話し合うようにと述べた。

4 11月1日要求書と会社回答

- (1) 11月1日の団体交渉において、組合は、会社に対し、秋闘職場要求として以下の項目を含む9項目の11月1日要求書を提出した。

「 3、メーター検査の際は代行手当として4000円（仮検査2000円：本検査2000円）を支給するとともに、高井戸～五反田間の高速代を会社負担とすること

また、代替時は出庫が昼過ぎになることから代行手当の4000円に加え営業補償としてA'勤とA勤に6000円（6時45分の点呼を受ける）、B勤に5000円（7時45分^(ママ)に点呼を受ける）を支給すること

これらを労働協約にして当組合と締結すること」

ちなみに、11月1日要求書における他の要求事項には、「y営業所の不備改善要求」（点呼場と2階通路に防犯カメラを設置することなど5項目）、トイレにうがい薬・紙コップ・消毒液を常備することなどが含まれていた。

- (2) 会社は、組合の上記メーター検査手当の改善要求に対し、11月6日付「回答書」にて「現状のままでお願いします。修理手当は給与規程に基づき支給しています。」と回答した。なお、同「回答書」を実際に組合に渡したのは、11月15日の団体交渉当日であった。

5 メーター検査時の手当について

- (1) 会社におけるメーター検査手当の支給

メーター検査は法律で義務付けられた行為であり、年に1度の定められた期間中、あるいは車両交替（入替え）の時期に、タクシー車両を都内（品川区）のメーター検査場に持ち込み、同所でメーター検査を受検するというものである。

B3グループの就業規則や給与規程は全営業所で共通であり、給与規程上、メーター検査に要した時間について、何らかの手当を支給するとの定めはないところ、メーター検査中は営業収入がゼロになるため、各営業所の判断により、営業収入を補填する目的で、営業所からメーター検査場までの距離などを考慮した上で、便宜的に給与規程にある「修理手当」の規定を参考に、乗務員の申請に基づきメーター検査手当を支払っている。

会社の賃金規則（給与規程の一部と思われる。）には、修理手当は以下の

とおり規定されている。

「実修理（第1原因事故及び修理中の遅刻・早退を除く）に対し、下記により支給する

- ・1時間以上2時間未満、割増賃金込みの金額…1,000円（割増別880円）

- ・2時間以上、30分毎に、割増賃金込みの金額…500円（割増別440円）」

メーター検査に要する時間が1時間よりも少ない場合、賃金規則の修理手当の支給条件を機械的に当てはめれば支給を受けられないこととなるが、y営業所では、メーター検査に要した時間が1時間に満たない場合でも1,000円を支給し、仮検査、本検査時は1,000円を、代替時（車両の入替え時に以前から使用していたメーター類を載せ替えること。）は仮検査、本検査ともに2,000円を支給するという運用を所長判断で行っていた。

(2) 手当の運用についての組合の認識

ア 組合は、朝の点呼を受けてから代替車が用意される昼まで営業所で待機し、それからメーター検査に行き夕方まで掛かった場合、点呼を受けた時間からメーター検査が終わった夕方までの時間分の修理手当が付くのか、代替時の検査手当の4,000円だけしか付かないのか給与規程からは何も分からない、メーター検査手当が給与規程の修理手当どおりに支給されていないケースが多々あった、メーター検査手当について労使の認識が一致していないとして、これらのことを問題視していた。

イ 組合は、本件申立て後の2年5月、従業員を対象にパワーハラスメント等13項目についてのアンケートを実施した。このアンケートの中で、「修理手当」について質問した項目について、回答者90人中50人以上が、「修理手当は知っているが、どのような時に修理手当が支給されるのか分からない」と、40人以上が「修理手当の対象と支給額の詳細を书面化して周知するべきだ」と、同じく40人以上が「修理手当の支給漏れが営業所内で相当数あると思う」と回答した。

6 11月15日の団交交渉

11月15日、組合と会社とは、11月1日要求書記載の要求事項について団体交渉を実施し、概要以下(1)及び(2)のやり取りがあった。出席者は、組合側が

A 5 支部長（当時。以下「A 5 支部長」という。）、A 2 書記長、A 4 外 1 名、会社側が B 4 所長及び B 6 次長であった。

なお、発言者は、特に個人名の記載のない限り、組合側は A 2 書記長、会社側は B 4 所長である。

(1) パワーハラスメントについて

組合は、配車係の Z 主任がパワーハラスメントを行ったとして同主任の配置転換を要求したが、会社はこれを拒否した。組合は、配置転換をしないなら来週早々労働基準監督署に通報する、Z 主任の配置換えに関しては組合として一步も引く気はない、来週早々第二の矢を放っていくなどと発言した。

(2) メーター検査手当について

ア 組合は、11月 1 日要求書でメーター検査手当の金額を上げるよう求めた理由として、他の営業所と比べて y 営業所はメーター検査場から一番距離的に遠いことなどを述べたが、会社は、「だから分りましたって話でもないですし。」「新たになって話で今回受けれる話ではないです。」と応答し、組合の要求には応じなかった。

イ 次に、組合は、現状について、車両の代替時は仮検査 2,000 円、本検査 2,000 円、メーター検査の場合は仮検査 1,000 円、本検査 1,000 円が支払われているという認識を示したところ、会社は「現状そうですね。現状確かそうやって聞いてますけども。」と応答した。

さらに、組合が、代替えの場合、B 勤（7 時 20 分点呼）で入社しても、代替えの車が用意されるのは昼の 12 時になるが、それまで 5 時間ぐらい待機した分は手当として支給されるのかと質問したところ、会社の B 6 次長は「付ける。」と、B 4 所長は「なんか付けてるんでしょ？ 基本的には。ちょっと確認しますけど。」と応答した。

これを受けて、組合は「そのへんもちょっと文書化していただきたいんですよ、やっぱ、お金に関わることなんで。」「もう、文書化して周知していただきたいと。」「じゃあ、ちょっと文書化して貼り出していただけませんか。」と述べたが、会社は「文書化しますとはハッキリは言いません。」と応答した。

A 4 が、紙にしないとその内容が分からない、1,000円なのか1,500円なのか分からない人も多いなどと述べ、A 2 書記長も、給与規程に基づいて払っているといってもメーター検査に関して金額まで書いている訳ではない、給与規程を見たところでみんな分からない、支給金額も営業所ごとに違うので文書化して周知すべきである旨を述べた。

これに対し、会社が「じゃあ、それはもう考えておきますよ。」と応答したところ、さらに、A 4 は、メーター検査手当は営業所ごとに決まっているのに、本社と本労とで（団体交渉は）できないのではないかと述べた。

これに対し、会社は、y 営業所だけ2,000円とか3,000円出すというわけにはいかない、当然、本社に伝えなければならない旨を述べた。

これを受けて、組合が「じゃあ、その文書化はちょっとね早急に、」と述べると、会社は「文書化する、しないはまた別ですよ。」「今までそれで何か不具合があったと思っていないので、今まで別に文書にしてなくとも。」「なので、検討はします。今後ね。」などと応答した。

会社は更に「基本的には、メーター検査だとか、そういう代替えとかは時間当たりで出してるわけですよ。1時間いくらって。1時間、まあ給与規程ですからやっぱり1,000円とか。そこにに基づき、メーター検査だったらまあ、大体2時間掛かるのかなとか、ていう話です。代替えでしたらまあ4時間掛かるとか。」と述べると、組合は「ええ、だからそれをまず文書化していただきたい。」と述べ、これに対し、会社は「だから検討しますって。」と応答した。

ウ また、組合が「例えばA B 勤の人が、その代替時に昼に出てきたときにその修理手当しか付かないのと、正規の時間に出てきて5時間なり6時間待機した場合はプラスアルファが付くって、その違いをですね知ってる人がほぼいないと。」と述べると、会社は「待機してもらっている時間というのは、もちろん出さなきゃいけないと思いますけど、他に車が空いたらこれ乗ってねって、で良いわけですよ。」と応答し、これに対し組合は「それは問題ないんじゃないですか。ええ。」と応答した。

そして、組合は「正規の時間に出てきて、5、6時間待機した分に関

しても手当はちゃんと出ますよってという点だけでもね、ちょっとね文書化して周知していただけないですかね。」と述べたが、会社は「だから検討します。」、「検討します。文書化についてはね。」と述べるにとどまった。

エ なお、A 2 書記長及びA 4 が、東京都の最低賃金が改定されたため、メーター検査手当が1時間1,000円では最低賃金法に抵触するのではないか、そのことを（乗務員らが）知らないのはおかしいのではないか、後で訴える人がでてくるかもしれないなどと述べ、これに対し、会社が「基本給とは別ですからね。飽くまで手当ですからね。」、「それは、まあ最低賃金になるのかどうかってのはちょっと分かりませんが。そこまでは、僕も勉強していないので。」などと応答する場面もあった。

オ ちなみに、B 4 所長は、本件審問において、組合からの「労使双方とも、修理手当の規定を参考にした現在の支給方法、つまりは、現状の運用内容を続けるということで団体交渉の話は落ち着いたということによるのでしょうか。」との質問に対し、「最終的にはそう思ってますけども。」と証言した。

7 A 2 書記長の「担当車外し」について

(1) 11月15日の団体交渉終了後、B 4 所長はA 2 書記長だけをその場に残らせ、本社の方で、無線に応じない人に担当車が付いているのはおかしいという話になったから、無線を取らない乗務員の担当車を外すことになる、A 2 書記長もその対象となる旨を告げた。これに対し、A 2 書記長は、「いいですよ。」と応答した。

なお、B 4 所長は、過去の組合の支部長らから、何か本社から情報が入ったらすぐ組合に知らせるよう言われていた。

(2)ア 担当車とは、乗務員が日々乗る車を固定する制度であり、y 営業所の全車両のうち、6割ないし7割くらいが担当車である。

会社においては勤務年数が長い乗務員に担当車を割り当てるとというのが慣例であった。新人は「スペアさん」と呼ばれ、担当車の出番を確定した上で、スペアの乗務員が乗る車を割り当てている。

会社では、二人で1台の担当車を受け持つことが多く、担当車を割り

当てられると、もう一人の乗務員と話し合っただ出勤日を決めたり、公休日を決めたりするので、比較的乗務員の希望どおりに出番を組みやすい。また、車両によって出庫時間が決まっているので、一旦担当車が与えられると、毎出番その時間に出庫できる。

これらのことから、組合員は、担当車が与えられると、勤務した翌日や公休日などに組合の用事が入れやすいという利点があり、逆に、担当車を外されると、次の日にどの時間帯のシフトの車が付くのか分からないため、組合の用事を入れることができず、組合業務に著しい支障が出ると認識していた。

一方、会社は、乗り慣れた車には愛着があり、車の癖もあるので、担当車を外されると乗務員にとってデメリットがあると認識していた。

イ 平成29年12月から令和2年8月までの間、組合の役員には常に担当車が割り当てられていた。組合は、過去にA2書記長が組合の役員に就任する見込みであることを会社の配車係に伝えたところ、担当車を割り当てられたことがあったため、組合の役員に対しては会社はその組合活動に配慮して担当車を割り当てていると認識していた。

また、担当車を外す際のルールというのは特に決まっていないが、組合の役員を降りた時点で担当車を外された例はない。

(3) グループにおける「担当車外し」の検討過程

ア グループでは、一部の乗務員が無線による配車要請を拒否するため、顧客に一番近い車両であっても配車がなされず、遠方にある車両を手配せざるを得ないなどの事態が発生しており、無線了解率（無線による配車要請に対応する比率）の向上策の実施を検討していた。

イ 平成31年2月16日、グループは、「配車止め制度（指定NG制度）」を導入した。これは、無線了解率の低い乗務員への配車を止めるという制度であり、2か月連続で無線了解率が0パーセントの者及び3か月連続で無線了解率20パーセント未満の者については翌月16日から3か月間、不適切回送など悪質な不正を行う者については翌月16日から1か月間、無線が一切鳴らないよう無線センターで乗務員の登録を解除し配車を止めるという制度であり、グループではこの制度に基づいて配車を止めら

れた乗務員のことを、「NG登録者」と称していた。A2書記長はこの「NG登録者」に含まれていた。

また、令和元年7月16日には、無線了解率に応じた優先配車権付与施策を導入した。

ウ 11月13日、グループの無線戦略会議が開催された。この場で、本社社長は、無線了解率を上げるために、無線を取らない人の担当車を外すくらのドラスティックなことも考えるよう指示した。

エ 11月14日、B4所長らグループのタクシー部幹部と本社のB7労務部長（以下「B7労務部長」という。）とが緊急会議を実施した。同日、B7労務部長は、C1組合本部役員であるC5書記長に会議での協議内容を非公式に伝え、意見を聴取した。C5書記長は、難色を示したものの、どうしてもやるというなら仕方ない旨を述べ、また、無線を取らないのはシルバー乗務員（定年後再雇用の短時間勤務の乗務員）が多いのではないか、そもそもシルバー乗務員には担当車がついていないがその辺は考えているのか、などと指摘した。

オ 11月15日、B7労務部長が、前日に行われた会議の内容をまとめてB4所長ら宛てに電子メールにより発信した。この電子メールには、「昨日の会議で検討した無線了解率が低い者の担当権はく奪^(ママ)についてまとめました。・・・なお、添付ファイルには各所のNG登録者の内訳を挿入してあります。」等と記載されていた。

カ 11月18日、経営幹部会議が開催され、B7労務部長、B4所長らが出席した。この会議で、本社社長から、今後も指定NG登録者が後を絶たない状況が継続した場合は、「担当車を外す」等の措置を実行せざるを得ない、担当車を外す以外にけん制効果を望むことができる効果的な施策を本腰を入れて検討することとの指示があった。

(4) 無線を取らない乗務員の割合や数、所属組合など

「担当車外し」が検討されていた当時（11月16日時点）、無線を取らない乗務員は、全営業所の乗務員約5,000名中195名存在しており、そのうちy営業所に所属する乗務員は24名であった。

担当車を割り当てられているが無線を取らない乗務員の中には、C1組合

の組合員も含まれていた。

y 営業所 の乗務員で無線を取らない24名のうち、担当車両が固定されていたのは16名であり、そのうちの1名がA2書記長であった。

また、A2書記長の認識によれば、当時、y 営業所では、無線を全く取っていない乗務員が12名程度おり、そのうち組合所属の組合員はA2書記長のほかに3名ほどであり、また、組合員以外の乗務員が9名程度いた。

(5) A2書記長が無線を取らない理由

タクシーの乗務員は、通常、無線配車が入ると、迎車メーターにして客のところへ向かうが、迎車料金を客からもらわずに、空車メーターに切り替えてから客を乗せることがあり、グループ内ではこれを「B空転」と称していた。

B空転の例としては、グループの専用乗り場のディスパッチャー（乗客の誘導やタクシーのドアサービス、入ってくるタクシーの対応、隣接するホテルなどへの配車等を行う担当者）が、空車を補充する目的で車を呼び、車が専用乗り場に着いてから迎車料金を収受することなく客を乗せる場合がある。

組合は、このことについて、関東運輸局自動車監査指導部に問い合わせたところ、表示の不正使用かつ認可を受けた料金の不収受であり道路運送法第9条の3に抵触するとの見解を得た。このため、A2書記長は、B空転は違法行為であると認識し、さらに、迎車料金分を収受しないため乗務員の賃金に反映されないという問題も生じることから、抗議の意味で無線を取っていなかった。組合は、この問題について、支部会において協議し、一斉に無線を拒否することは否決したが、組合員が無線を取らないことで懲戒処分されるなどのことがあった場合は組合として抗議するという立場を確認した。

8 餅つき及び旗開きにおける酒類の提供禁止の通告

(1) 営業所内での餅つき及び旗開きの慣行

会社の就業規則第80条には、懲戒事由の一つとして「会社の許可なく職場内で飲酒し又は飲酒して職場に入ったとき。」との規定があるところ、y 営業所では、労使慣行的に、組合行事である餅つき及び旗開きの日に限り、

営業所内での飲酒を認めてきた。

これらの行事は、少なくとも16年以上前から行われており、B 4 所長が組合の旗開きに参加して飲酒したこともあった。

ちなみに、C 1 組合も以前はy 営業所内で旗開きを行っていたが、組合員の人数が増えたため、現在は営業所内では実施していない。

(2) 酒類の提供禁止を巡るやり取り

11月15日の団体交渉終了後、C 1 組合のC 6 副支部長から、会社に対し、組合が掲示した旗開きのポスターに「お酒も出るよ」という文言があることについて苦情があった。これを受けて、B 4 所長とB 6 次長が直ちにポスターを現認した上で、組合のA 5 支部長にポスターを剥がすよう話し、A 5 支部長はこれに応じた。

その後、B 4 所長、B 6 次長、A 5 支部長及びA 2 書記長で話し合いが行われた。

B 4 所長が、営業所内でのお酒はやめてほしい、あとは外でやってほしい旨を述べると、A 2 書記長は、今まで良くて、なぜ今回から駄目になったのかと質問した。

これに対し、B 4 所長は、「過去からやっていたことだし、そりゃ仕方ない部分もあるのかなあって思って飲んでましたけども。」と述べた。

A 5 支部長が「餅つきも駄目ですか。」と尋ねると、B 4 所長は、「お酒は駄目です。所内でお酒は。」と応答した。

これに対し、A 2 書記長は、今まで慣例慣習で認められていたのに、団体交渉の後すぐにそういう話が出た理由がまず知りたいなどと述べた。

B 4 所長は、どこかで襟を正さないといけないと思って、ずっと来ていたなどと応答したが、A 5 支部長が「範囲を逸脱しては飲んでいないので、その範囲内では認めていただけませんか。もうそこから先はあの絶対に持ち出してないんで。」と述べたことを受けて、「このタイミングで、ほかの会場押さえて何かやりなさいとなんて言う気もないんですよ、実際は。ただ今回限りにしましょうよ。今年で終わり。今年で終わり。後は外でやってください。」と述べた。

9 11月26日の団体交渉

11月26日、団体交渉が実施された。出席者は、会社側にB 8次長が加わった以外は11月15日の団体交渉時と同じであった。

組合は、この席で「不当労働行為の改善要求書」を会社に提出し、①A 2書記長の担当車外し、②配車係のパワーハラスメント対策に配慮を尽くしていない、③メーター検査手当の協約化拒否、④餅つき及び旗開きでのアルコール禁止措置の4点が不当労働行為であるとして改善を要求したほか、労使間で概要以下(1)ないし(3)のやり取りがあった。なお、以下のやり取りにおける発言者は、組合側はA 2書記長、会社側はB 4所長である。

(1) メーター検査手当について

組合は、「営業所ごとに支給額が違うメーター検査手当が給与規程に明記されているはずがありません。仮に修理手当を時間単位で支給していると言うなら営業所ごとに何時間分支給しているのかを給与規程に明記するか、営業所の労働組合ごとに労働協約を結んで乗務員に周知を図るべきです。」と述べ、メーター検査手当について、労働協約化を改めて求めた。

これに対し、会社は、「協約する必要ないと思ってますし」、「だってメーター検査いくらだって決まっていますよね」、「中には聞いて来られる方もいたり、うやむやになっちゃうような方もいますけど、大多数を抱えているC 1組合さんからはそんな話はないので、変える気がないです。」、「協約化もしません。」、「決まったルールあるんで」などと応答し、メーター検査手当についての労働協約化を拒否した。

組合は、さらに、C 1組合と組合は別組織である、給与規程を見て実際にメーター検査でいくら手当が付くのか分からない、給与規程を見て全ての乗務員がすぐ分かるように協約化して明記してほしい、ルールからは支給内容が全く見えてこないの分かるように見える化してほしいという依頼であるなどと述べた。

これに対しても、会社は「変えない。変えないです。現行あるわけですから。」と応答したため、組合は「労働委員会の方で判断していただきます。」と述べてこの議題を打ち切った。

(2) 「担当車外し」について

組合は、会社が、11月15日の第2回団体交渉の後、A 2書記長を個別に

呼び出し、無線を取っていない人から担当車を外すと述べたことは、労働組合の正当な活動を萎縮させる不当労働行為である、A2書記長が無線を取らなかった理由はB空転というただ働きが余りにも多かったからである、乗り場待機のB空転については関東運輸局も通達違反という見解を示している、もし会社が担当車外しをこの場で撤回しないときは不当労働行為として労働委員会に救済申立てをするなどと述べた。

これに対し、会社は、「y営業所では（「担当車外し」の対象者が）12、13人いるんですけども（中略）感触はやっぱり早い段階で確かめて。これはもう本社本労でまだ決まって降りてきた話ではないので、実際まだ聞いただけで何もしてませんよね。」、「そこを確かめたかっただけです。」、「（担当車を外すか外さないかについては）まだ分らないです。」などと応答した。

(3) 餅つきと旗開きでの酒の提供禁止について

会社は、餅つきと旗開きでの酒の提供について、今まで自分も飲んだ部分は反省しているが、所内で酒を飲むのはやめるよう述べた。

これに対し、組合は、酒をやめるという話を団体交渉が終わって10分後に持ち出したというタイミングだけを見ると報復ととられかねない、余りにも不自然だなどと反論した。

会社は、いつか言わなければと思っていたタイミングである、百歩も譲って今回はいいですよと言っているつもりである、不自然と受け取るのは構わない、以降やめてくださいってだけですなどと応答し、組合は、この議題についても「労働委員会の方でちょっと判断していただきます。」と述べて打ち切った。

その後、この件について、組合も会社も団体交渉を申し入れたことはなく、労使双方で協議されたことはない。

10 「担当車外し」についてのその後の検討結果

- (1) 11月26日、グループの無線戦略会議が開催され、「担当車外し」は、現場での感触として乗務員からの抵抗感が強く、労働組合との協議が必要との意見が出た。また、厳密に言えば、担当車を割り当てられていない乗務員には効力はないという指摘もあった。

(2) 12月2日、経営幹部会議が開催され、11月26日の無線戦略会議での検討内容が共有された。この時点でNG登録者の乗務員を対象とする「担当車外し」は検討から外れ、以降グループの会議において議題に上がることはなくなった。

11 12月30日のB4所長とA2書記長の話し合い

12月30日、A2書記長が、事務所にいたB4所長に声を掛け、メーター検査手当の文書化について二人で話し合った。なお、A2書記長は、B4所長に対しこの日に話し合いをするよう事前に申入れはしておらず、B4所長はこの話し合いを雑談と捉えていた。

この席で、A2書記長は、B4所長に対し、現状は修理手当よりいい内容になっているので、その内容で労使協定を結んでほしいと繰り返し求めた。

これに対し、B4所長は、労使協定は結ばない、現場で結ぶ必要はないなどと述べ、また、「C1組合さんから出てくれば話は考えますけども。」、「大多数の方が認めているのに、っていう状態です。これは協定書を結ぶまでの話じゃないです。」、「今のままで何か不具合がでていると僕は思っていませんので、結ぶ必要はないと思っています。」などと発言した。

また、B4所長は、「修理手当は1時間1,000円です。ただし運用上、メーター検査はもうはっきりね仮検本検行ってくれたら、1,000円、いや2,000円、2時間付けますよって、そういう運用をしているのそれを現状って。」と発言した。

これに対し、A2書記長が、代替えの場合、時間当たり2,000円支払われるが、就業規則に書いていないので、(組合員としては)付けてもらえるのか分からない、言った言わないの話になる、労使協定を結んで周知徹底したいと述べたところ、B4所長は、「別に協定結ばなくたって周知してくればよいじゃないですか。その内容で。」、「運用内容書いて持ってきてくださいよ。」、「これはA2さん掲示してよいですよ、これはちょっとやめてくださいって言いますのでちゃんと。」などと応答した。

ちなみに、11月1日要求書に関する団体交渉とは別の団体交渉において、トラブル対応時の手当について労使が合意した運用内容を、組合が2年5月5日付けで「会社補償一覧」という書面にし、B4所長がこれをチェックし

た上で、組合事務所内限りで掲示することを許可したこともあったが、その書面には会社の記名押印などはない。

12 本件不当労働行為救済申立て

2年1月31日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 令和元年11月1日の団体交渉で組合がメーター検査手当の支給内容を労働協約として締結するよう要求したのに対し、団体交渉で会社がこれに応じられないと回答したことが、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) 組合は、メーター検査手当が給与規程の「修理手当」どおりに支給されていないケースが散見されたことから、元年11月15日の団体交渉において、メーター検査手当について確認した。

この団体交渉において、現状では「メーター検査時は、仮検査、本検査ともに1,000円を、代替時には、仮検査、本検査ともに2,000円を支給、また、待機時間が長時間に及んだ場合は1時間までを区切りに1,000円、以降30分毎に500円を支給する」という運用がなされており、「修理手当」の規定よりも多く支給されていることが確認され、引き続きこの内容で支給することが労使双方で合意された。

そこで、組合は、会社に対して、この合意内容を書面化して労働協約として明確にすることを求めたが、会社は書面化を拒絶した。

(イ) 会社は、本社や他の営業所からは独立した法人格を有し、独自に労働協約締結権がある。また、メーター検査手当は、営業所の立地条件などを勘案し、その支給の有無を含めて各営業所長の裁量で判断していたのであり、営業所ごとに運用が違うからこそ営業所単位で協約化する必要があるし、組合と合意した事項について労働協約を締結したとしても給与規程の変更を伴うものではなく、本社や他の営業所には影響がない。

そして、会社が相当な理由なく組合との合意を無視して労働協約の

書面作成を拒否することは、団体交渉の結果を尊重しないということにほかならず、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 被申立人会社の主張

- (ア) 11月15日の団体交渉において、会社が組合からの労働協約化の申入れに応じた事実はなく、メーター検査手当の労使協定化に対する会社の返答は「現状のままでお願いします。」というものであり、労働協約化には応じられないことを前提に、現状の運用で了解願いたいという返答である。

組合はこの団体交渉で「意見の一致」をみたとしているが、会社の説明した金額の考え方や計算根拠の説明に対し組合が納得の上、今後ともそうした運用を続けてほしい旨を希望し、会社は、今までの慣行慣例どおり運用していくという方針を表明しただけである。B4所長が説明した内容が、たまたま申立人組合も首肯し得る内容だったからといって、それを労働協約締結の意思表示とみることは、御都合主義極まりない、我田引水の議論というほかはない。

組合は「言った、言わない」の問題を防ぐ意味でも協定化が必要だと述べるが、組合は団体交渉を全て録音しているし、そもそも、会社は、メーター検査手当について書面回答を行っており、労使協定を結ばなければならないような必要性自体、認められない。

- (イ) グループにおいては、乗務員の労働条件等に関する団体交渉については、基本的に、各労働組合の本部から本社宛てに申入れがあり、本社人事労務部が窓口対応を実施している。乗務員の賃金・労働条件に関わる案件についても、全営業所に共通するものであるため、労働組合本部と本社人事労務部との協議事項であり、そもそも営業所が交渉する事項ではないし、各営業所、各営業所長に協定・協約締結権限は与えられていない。y営業所は、いかに独立した法人とはいえ、グループ内の6営業所のうちのひとつという位置付けであり、営業所長が本社の承諾なしにグループ全体の労働条件に関わるような労働協約を締結することはできない。

また、グループ各社では、賃金等の労働条件は専ら就業規則を制定、

改定して定める方式を採用しており、最大労組のC1組合との間でも労働協約を結ぶことを行っていないし、組合の本部と本社との間で労働協約を締結した事実もない。

もし、メーター検査時の手当について協定を結ぶことになった場合は、原則として給与規程の改定が必要となるため、本社に交渉を依頼し、本社人事労務部による他の営業所との調整も必要となる。また、多数労組との交渉を行わなければならないことから、各営業所・各労組支部間の個別の交渉で解決できるものではない。よって、B4所長の判断として、組合が望む回答ができなかっただけである。

(2) 当委員会の判断

ア メーター検査手当に係る組合の要求

組合は、会社に対し、11月1日要求書により、メーター検査手当の支給内容を労働協約として締結するよう要求した(第2・4(1))。この組合の要求に関し、以下の事情が認められる。

メーター検査手当については給与規程上、支給のルールを定めた明文の根拠がなかった(第2・5(1))。このため、組合は、朝の点呼を受けてから代替車が用意される昼まで営業所で待機し、それからメーター検査に行って夕方まで掛かった場合、点呼を受けた時間からメーター検査が終わった夕方までの時間分の修理手当が付くのか、代替時の検査手当の4,000円だけしか付かないのか給与規程からは何も分からない、メーター検査手当が給与規程の修理手当どおりに支給されていないケースが多々あった、メーター検査手当について労使の認識が一致していないとして、これらのことを問題視していた(第2・5(2)ア)。

また、組合が実施した従業員アンケートでも、90人中50人余りが「修理手当は知っているが、どのような時に修理手当が支給されるか分からない」と回答した(第2・5(2)イ)。

イ 団体交渉で確認された事項について

会社は、11月15日の団体交渉で、会社の説明した金額の考え方や計算根拠の説明に対し組合が納得の上、今後もそうした運用を続けてほしい旨を希望し、会社は今までの慣行慣例どおり運用していくという方針を

表明しただけであると主張する。

そこで、上記団体交渉において、メーター検査手当について労使間でのどのような結論に至ったのか、以下検討する。

(ア) 会社は、組合の11月1日要求書によるメーター検査手当の引上げ等の要求には応じなかった(第2・6(2)ア)。しかし、組合が、現状では車両の代替時は仮検査2,000円、本検査2,000円、メーター検査の場合は仮検査1,000円、本検査1,000円が支払われているという認識を示したところ、会社は「現状そうですね。現状確かそうやって聞いてますけども。」と応答した(第2・6(2)イ)

さらに、組合が、代替えの場合、B勤(7時20分点呼)で入社しても、代替えの車が用意されるのは昼の12時になるが、それまで5時間ぐらい待機した分は手当として支給されるのかと質問したところ、会社のB6次長は「付ける。」と、B4所長は「なんか付けてるんでしょ?基本的には。ちょっと確認しますけど。」と応答した(第2・6(2)イ)。

また、組合が「例えばAB勤の人が、その代替時に昼に出てきたときにその修理手当しか付かないのと、正規の時間に出てきて5時間なり6時間待機した場合はプラスアルファが付くって、その違いをですぞ知ってる人がほぼいないと。」と述べると、会社は「待機してもらっている時間ていうのは、もちろん出さなきゃいけないと思いますけど、他に車が空いたらこれ乗ってねって、で良いわけですね。」と応答し、これに対し組合は「それは問題ないんじゃないですか。ええ。」と応答した(第2・6(2)ウ)。

(イ) 上記のやり取りをみれば、組合と会社とは、11月15日の団体交渉において、メーター検査手当の運用について改めて確認し、現状、①車両の代替時は仮検査2,000円、本検査2,000円、メーター検査の場合は仮検査1,000円、本検査1,000円が支払われていること、②正規の時間に出勤した乗務員に代替えの車が用意されるまで長時間待たされる場合には手当が支給されることについて、双方の認識が一致し、その運用を維持することが確認されたといえる。

ウ 団体交渉における文書化をめぐるやり取り

(ア) 組合は、11月15日の団体交渉において、メーター検査手当の運用について確認した事項に関し、紙にしないとその内容が分からない、1,000円なのか1,500円なのか分からない人も多い、給与規程に基づいて払っているといっても、メーター検査に関して金額まで書いている訳ではない、給与規程を見たところでみんな分からない、支給金額も営業所ごとに違うので文書化して周知すべきである（第2・6(2)イ）などと、文書化が必要な理由を述べた上で、「そのへんもちょっと文書化していただきたいんですよ、やっぱ、お金に関わることなんで。」、「もう、文書化して周知していただきたいと。」、「じゃあ、ちょっと文書化して貼り出していただけませんか。」（同）、「正規の時間に出てきて、5、6時間待機した分に関しても手当はちゃんと出ますよっていう点だけでもね、ちょっとね文書化して周知していただけないですかね。」（同ウ）などと、会社に対し、文書化するよう繰り返し要求している。

これに対し、会社は、「検討します。」と繰り返し述べる（第2・6(2)イウ）一方で、「文書化しますとはハッキリは言いません。」、「今までそれで何か不具合があったと思っていませんので、今まで別に文書にしてなくても。」（同イ）などと述べ、組合の要求に対し、終始消極的な姿勢を示していた。

(イ) 11月26日の団体交渉では、組合は、メーター検査手当は給与規程に明記されておらず、営業所ごとに支給額が異なることなどを指摘しつつ、乗務員に周知を図るため改めて労働協約化を求めたものの、会社は、「協約化する必要ないと思ってますし」、「大多数を抱えているC1組合さんからはそんな話は出ないので、変える気がないです。」、「協約化もしません。」、「決まったルールあるんで」などと述べ（第2・9(1)）、組合の要求に応じられないと回答した。

(ウ) 上記(ア)及び(イ)のとおり、組合が、メーター検査手当の金額や運用ルール等が従業員に理解されていないこと、給与規程にも明記されていないこと、営業所ごとに支給金額が異なること、したがって従業員に周知する必要があることなどを指摘し、相応の理由を示した上で文書

化を要求しているのに対し、会社は、組合の指摘に具体的に応えることなく、協約化の必要はない、ルールは決まっている、多数組合であるC1組合から話がないなどと述べるのみで、合理的理由を何ら示すことなく頑なに文書化を拒否する態度を示しており、このような会社の対応は、交渉を通じて合意形成を図り、将来の円滑な労使関係構築のための方策を模索する姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

エ 本件手続における会社の主張について

会社は、団体交渉においては、組合の文書化や労働協約化の要求に応じられない具体的な理由を余り述べていないが、本件手続において、主張しているので、以下、判断する。

(ア) 会社は、グループ内の乗務員の労働条件等については、労働組合本部と本社人事労務部の協議事項であり、そもそも営業所が交渉する事項ではないし、各営業所、各営業所長に協定・協約締結権限は与えられていないと主張する。

しかしy営業所がグループにおいては営業所の一つという位置付けであったとしても、同営業所は独立した法人格を有し(第2・1(1))、組合員との雇用契約の当事者であり(同)、また、メーター検査手当の運用についてはy営業所長の判断で決定し(同5(1))、団体交渉においても所長の権限で回答している(同6(2))。

このように、グループ内で営業所に労働協約締結の権限が与えられていないことは、いわばグループ内ルールにすぎないのであって、メーター検査手当の運用は営業所限りで処分可能な事項であり、当然、y営業所長には、団体交渉の結果について協約を締結する権限があるといえる。

(イ) グループ各社では、賃金等の労働条件は専ら就業規則を制定、改定して定める方式を採用しており、組合の本部と本社との間でも、又は最大労組のC1組合その他の労働組合と本社との間でも、労働協約を締結した事実はない(第2・2(3))。しかし、グループ内でそのような慣行があったとしても、労働組合は、団体交渉によって独自の労働協約を締結する権限を有しているのであるから、会社は、労働組合から文

書化についての要求があれば、真摯に交渉に応じなければならないことはいうまでもない。

また、会社は、もしメーター検査時の手当について協定を結ぶことになった場合は、原則として給与規程の改定が必要となるため、本社に交渉を依頼し、本社人事労務部による他の営業所との調整も必要となり、また、多数労働組合との交渉を行わなければならないことから、各営業所・各労働組合支部間の個別の交渉で解決できるものではないなどと主張する。

しかし、メーター検査手当は、個々の営業所長の判断で、営業所からメーター検査場までの距離などを考慮した上で、給与規程上の「修理手当」を運用し支給している（第2・5(1)）のであるから、メーター検査手当の運用内容の文書化について、各営業所・各労働組合支部間の個別の交渉で解決することができないとする会社の主張には根拠がないというべきである。

オ 小括

以上のとおり、11月15日の団体交渉において、メーター検査手当の運用について、組合と会社との認識が一致し、その運用を維持することが確認されたことを踏まえ、組合が相応の理由を示して文書化を要求したのに対し、会社は組合の要求理由に具体的に応えることなく、頑なに拒否する態度を示しており、そのことを正当化する会社の主張はいずれも採用することができないのであるから、メーター検査手当の運用の文書化に係る会社の交渉態度は不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

2 元年11月15日の団体交渉終了後、B 4 所長がA 2 書記長に対し、「担当車外し」に係る発言をしたことが、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか否か（争点2）。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

(ア) 会社の乗務員は、特段の事情がなければ、勤務年数の古い順に担当車が割り当てられる。また、会社では、労働組合の役員に担当車を付

けるというのが慣例となっている。担当車を外された場合、15時を過ぎないと翌日の勤務シフトが分からないことから、前もって組合の予定を入れることができず、また、早番と遅番の勤務シフトをランダムに組まれて健康管理が難しいなどの著しい不利益がある。

- (イ) 会社は、A 2 書記長の担当車を外せば、同書記長が組合業務や乗務に支障を来して困ることを認識した上で、11月15日の団体交渉終了直後に同書記長だけを残らせて、担当車を外すと発言したのである。このことは、常識的に考えて、単なる乗務員に対しての業務指示伝達ではなく、労働組合の活動と関連してなされた発言というべきである。
- (ウ) A 2 書記長が無線を取らないのは、「B 空転」という違法なただ働きへの抗議という組合活動の一環である。

組合内部での議論の結果、無線を取るかどうかは乗務員の自由とするの方針が採択されたものの、組合員個人が無線を取らないことについては、B 空転に対する抗議活動の一環として組合として保障し、組合本部としても、無線を取らない組合員が懲戒処分を受けた場合は抗議するという方針であった。したがって、A 2 書記長が無線を取らない行為は組合活動の一環であり、その活動に対する妨害行為は、組合に対する妨害行為と同じである。

会社は、A 2 書記長が組合活動として無線を取らず、会社に対し「B 空転」は違法行為の可能性のあることを指摘し、組合として抗議していることについて苦々しく思っていたため、組合活動の萎縮を狙って、担当車外し発言という嫌がらせを行ったのである。

イ 被申立人会社の主張

- (ア) 組合は、会社において労働組合の役員に担当車を付けるというのが慣例となっていると述べているが、そのような慣例・慣行など存在しない。担当車は、勤務年数が古い乗務員から、その順序で付与されるというのがこれまでの現場における一般的な認識である。その運用に例外はなく、いずれの組合であろうと、労働組合の役員になるや勤務年数を飛び越えて担当車両が付与されたという例はないし、逆に、組合の役員を降りた時点で担当車両を外したという例も存在しない。ま

た、担当車を外すと即座にその乗務員の点呼の時間がまちまちになるという関係はない。

- (イ) 11月15日の団体交渉終了後、B4所長は、A2書記長に対する情報提供として、今後、会社の方針が、「無線営業を行わない乗務員には担当車を外してもらおう。」という方向になるかもしれない、その場合、同書記長もその対象になるかもしれない、という将来の可能性に関するB4所長の個人的な見解を伝達したものである。

B4所長は、担当車剥奪についての意見を聞くために時間と場所を改めてA2書記長を呼び出すのは申し訳ないと考え、その場で意見を聞き、情報提供に及んだ。

- (ウ) 担当車の件については、無線了解率を上げるための施策として、無線に応じない乗務員に対する担当車の割当てを中止するという構想が団体交渉の以前から社内で浮上していたもので、11月15日の団体交渉における組合発言に対する反応として行われたものではない。
- (エ) 担当車剥奪の仕組みは、各乗務員の無線了解率という客観的なデータに基づき、全タクシー乗務員を対象に、業務への取組姿勢を客観的に評価して行われるものであり、恣意性はなく、機械的・一律に行うものであって、他労組の組合員であっても、同じ基準の適用を受け、同基準に満たなければ担当車の剥奪を行うことが当然想定されており、組合差別的要素は一切なかった。結局、この方針は廃案となり、実施に至らなかったことから、A2書記長や組合に具体的な不利益は何ら生じていない。
- (オ) 組合の方針が「無線は取るも取らないも自由である。」というものであったことが事実であったとすれば、むしろ無線に応答しないという、A2書記長の行動は、組合が確立していた方針とは別個の、組合を離れた個人としての活動であったことが明らかである。B4所長としても、当時、A2書記長が無線を取らないことが組合活動と関係しているという話は全く聞いたことがなく、A2書記長個人のワーキングスタイルだと理解していた。

このような、労働組合の方針と離れた個人的な行動に対する B 4 所長の発言が、労働組合法上の不当労働行為になるはずもない。

(2) 当委員会の判断

ア グループでは、無線を取らない乗務員がいることについて、以前から問題視しており、平成31年2月16日に、無線了解率の低い乗務員への配車を止める「配車止め制度（指定NG制度）」を、また、令和元年7月16日には、無線了解率に応じた優先配車権付与施策を導入するなどの全社的施策を導入していた（第2・7(3)アイ）。

11月13日には、無線戦略会議において、本社長が、無線了解率を上げるために、無線を取らない人の担当車を外すくらいのドラスティックなことも考えるよう指示し、グループは、全社的施策として、無線を取らない乗務員の担当車を外す検討を重ねていた（第2・7(3)ウエオカ）。

イ 「担当車外し」が検討されていた当時、無線を取らない乗務員は全営業所の乗務員約5,000人中195人存在しており、その中にはC1組合の組合員も含まれ（第2・7(4)）、11月14日には、本社のB7労務部長がC1組合の本部役員であるC5書記長に「担当車外し」の件を打診している（第2・7(3)エ）。

また、A2書記長の認識によれば、y営業所においても組合員以外で無線を取っていない乗務員が9名程度いた（第2・7(4)）。

以上のことから、B4所長が、組合やその組合員を狙い撃ちにして「担当車外し」発言を行ったとは認められない。

ウ また、B4所長は、過去の組合の支部長らから、何か本社から情報が入ったらすぐ組合に知らせるよう言われていた（第2・7(1)）ところ、上記のとおり、11月13日の無線戦略会議において、本社社長の指示を受け担当車外しの検討が開始されたため、11月15日の団体交渉の直後のタイミングでA2書記長に話をしたことは不自然ではないし、また、そのほかに嫌がらせや直前の団体交渉における組合の姿勢に対する報復などの意図をうかがわせる事実も認められない。

エ 上記アないしウのとおりであるから、A2書記長が無線を取らないことが組合活動の一環であったか否かについては判断するまでもなく、11

月15日の団体交渉終了後、B4所長がA2書記長に「担当車外し」に係る発言をしたことは、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いにも、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

3 元年11月15日の団体交渉終了後、B4所長がA2書記長に対し、餅つき及び旗開きにおけるアルコール飲料の提供は営業所外で行うよう言い渡したことが、組合に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

会社は、11月15日の団体交渉終了後、組合との協議もないまま、それまで労使慣行として認められていた餅つき及び旗開きでの飲酒に関して、一方的に禁止を言い出した。

組合は、会社に配慮し「アルコールも出るよ」と記載されたポスターを、指摘を受けた後すぐに掲示板から剥がしている。通常であれば、これで問題解決となるはずだが、会社は酒類提供の禁止措置を撤回せず、1年先送りしただけであって、酒類提供の禁止措置を無期限凍結したわけでもなければ、労使間の話合いの場を持つために先送りしたわけでもない。

組合は、直前の団体交渉で、組合員にパワーハラスメントを行ったZ主任について、「彼の配置換えに関しては組合としては一步も引く気ありませんので、じゃあ来週早々、第二の矢を放っていきます。」と強気の発言をして、会社に対して一步も引かない姿勢を鮮明にしていたばかりである。

そこで、会社は、団体交渉終了後、A2書記長への嫌がらせとして、担当車の剝奪を告げたものの、同人が「いいですよ。」と返答し、会社からの嫌がらせに屈しない姿勢を見せたため、次の手段に出たのである。

労使慣行として長年継続してきた事項を変更するのに、組合との事前の話合いもなしに禁止を決定し、一方的に通告してきた会社の行動は、組合との協議過程を否定し労使慣行を一方的に無視するものであり、組合の弱体化をもたらす行為として支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

旅客自動車運送業を営む会社において、業務時のアルコール摂取が厳禁であることは争う余地がない。また、就業規則第80条にも、職場内での飲酒や酒気を帯びての職場入場を禁止する旨の規定がある。その中で、会社は、労使慣行的に、組合の餅つきと旗開きの日だけは営業所内での酒の振る舞いを認めてきたが、社会情勢、飲酒運転に対する世間の目の厳格化に対応するため、令和2年1月の旗開きを最後に、3年以降は認めない旨を通告した。

組合は、B4所長の発言につき、A2書記長が行った団体交渉における発言に対する報復であると断じているが、事実無根である。

元年11月15日の団体交渉後、C1組合の役員が営業所内を歩行中、組合の掲示板に「アルコールも出るよ」という記載のある情宣物が掲示してあるのを発見し、会社に対し、そのことがC1組合の中で問題となっていると指摘した。このため、会社は、組合に対し、旗開きにおける酒類の提供は営業所外で行うよう申し入れたものである。

仮に、会社に組合活動を妨害する意図があったとすれば、即座に飲酒行為の禁止を通告して然るべきところ、同所長は、わざわざ今回は認めるということで、飲酒禁止措置の実施を1年後に先送りしている。本当に報復措置であるならば、2年の旗開きから酒類の提供を認めない方が報復としてより効果的である。

なお、通告後、組合から会社に対し、通告の撤回を求めるなどの本件に関する協議の申入れはなく、また、通告後複数回行われた団体交渉において、その議題にも上っていない。

(2) 当委員会の判断

ア B4所長は、C1組合のC6副支部長から組合の旗開きのポスターについて苦情を受けたことに即座に対応し、組合のポスターを現認した上で、A5支部長にこれを剥がすよう話をし、A5支部長はこれに応じてポスターを撤去した。その後、B4所長、B6次長、A5支部長及びA2書記長とで話し合いが行われ、B4所長は、営業所内での酒類の提供禁止を言い渡した(第2・8(2))。

組合は、団体交渉で、Z主任が組合員にパワーハラスメントを行った

として、「組合としては一步も引く気ありませんので・・・第二の矢を放っていきます。」と強気の発言をし、会社に対して一步も引かない姿勢を鮮明にしていたことから、団体交渉終了後、会社が、A2書記長への嫌がらせとして「担当車外し」を告げたものの、同人が会社からの嫌がらせに屈しない姿勢を見せたため、次の手段に出た旨を主張する。

しかし、C1組合のC6副支部長からの苦情（第2・8(2)）を受けてからの会社の一連の対応の流れに不自然な点はなく、直前の団体交渉におけるA2書記長の発言への報復であるとか、組合に対する支配介入の意図に基づく行為であったとは認め難い。

イ 組合は、会社が組合との協議の過程を無視し、一方的に酒類の提供禁止を言い渡したことは労使慣行を無視する行為であるとも主張する。

確かに、会社から組合に対し、まず団体交渉や事務折衝の議題として協議を申し入れていけば、より丁寧な対応であったとはいえる。

しかし、会社は、社内秩序の維持のため、C6副支部長からの苦情を受け即座に対応し、旅客自動車運送業を営む会社として社内で飲酒することは不適切であるとの考えに至り、社内ルールの運用を就業規則のとおり改めることを言い渡したものであり、飲酒運転の厳罰化など社会情勢の変化を踏まえれば、会社の対応には相応の理由があり、酒類の提供の禁止を告げたことが、組合活動の弱体化を企図した行動であったとは認められない。

ウ 上記ア及びイのことから、元年11月15日の団体交渉終了後、B4所長がA2書記長に対し、餅つき及び旗開きにおける酒類の提供は営業所外で行うよう言い渡したことは、組合に対する支配介入には当たらない。

なお、組合は、酒類の提供禁止について、会社が一方的に協議の過程を無視したと認識していたのであれば、自ら団体交渉を申し入れるなどして会社と協議する余地も残されていたが、11月26日の団体交渉で議論になった後は、労使どちらからも団体交渉の申入れはなく、議論されることはなかった（第2・9(3)）。

このことから、会社に対し、一方的に組合との協議の過程を無視したとして不当労働行為の責を負わせるのは相当ではない。

4 元年12月30日、B 4 所長がA 2 書記長に対し、「C 1 組合さんから出てくれば話は考えます。」、「大多数の方が認めているのに」、「協定書を結ぶまでの話じゃない。」などと述べたことが、組合に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。

(1) 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

「C 1 組合さんから出てくれば話は考えます。」との発言は、「少数派労組とは協約を結ぶつもりはない。」と発言していることと同じ意味である。B 4 所長は、当該発言後すぐに「大多数の方が認めている状態だから労働協約を結ぶまでの話ではない。」と、発言の趣旨について補足説明をしている。この説明は、一般的に考えて、「C 1 組合が多数派労組であり大多数の人が認めている状態だから、少数派労組である組合とは労働協約を結ぶという話にはならない。」という意味だと解釈できる。つまり、会社が主張する「何らかの状況変化」とは、組合が多数派労組になった状態を指し、そうなるまでは協約する話にはならないと断言しているのである。故に、同所長の発言は、申立人組合が少数派労組であることを理由に協約締結することを拒否した明らかな組合差別発言である。

イ 被申立人会社の主張

「C 1 組合さんから出てくれば話は考えます。」との発言は、仮に、何らかの状況変化があったら本社を巻き込んで検討することもあり得るとして、その一例として多数労働組合の名前を挙げたものであり、一足飛びで、B 4 所長の一存で協約化を検討するという趣旨ではない。

組合が少数組合であったとしても、組合の意見が大多数の乗務員の考えに沿うものとなったり、広く支持される状況になったりするなどして、会社において労働協約化する必要性が高いと判断すれば、労働協約締結に至ることもあり得るところである。要するに、会社は組合が少数組合だからという理由をもって、組合が出してくる意見の内容いかににかかわらずこれを無視して協約締結を検討しないという姿勢ないし態度をとっているものではないのである。また、組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって団体交渉に応じない、不誠実な対応をするとい

った差別的な取扱いをしたという事実もない。

(2) 当委員会の判断

ア y 営業所においては、会社と多数派労組の C 1 組合との間で、メーター検査手当の件が特に問題とはなっておらず（第 2・9(1)）、また、グループ各社においては、本社であれ営業所であれ、いずれの労働組合とも労働協約を締結した前例がなかった（同 2(3)）。

12月30日の話し合いにおいて、B 4 所長が、「C 1 組合さんから出てくれば話は考えますけども。」、「大多数の方が認めているのに、っていう状態です。これは協定書を結ぶまでの話じゃないです。」、「今のままで何か不具合がでてしていると僕は思っていませんので、結ぶ必要はないと思っています。」などと発言した（第 2・11）背景には、グループ内や会社内におけるこのような事情が念頭にあったものと推察される。

B 4 所長の発言は、多数派組合である C 1 組合を優遇するようにも受け取られ得るものであり、不用意なものではあるが、その発言全体の趣旨は、多数の乗務員から労働協約の締結を望む声があれば考えるが、現時点ではその必要がないという見解を述べたものであって、組合を C 1 組合に比して差別的に取り扱う意思に基づいた発言であるとまでいうことはできない。

イ また、12月30日の話し合いは、あらかじめ予定されていたものでも、正式な団体交渉の場でもなく、A 2 書記長が、在席していた B 4 所長に声を掛けて始まった二人だけの非公式の場でのやり取りであり、B 4 所長は、この話し合いを雑談と認識していた（第 2・11）。

このような経緯を踏まえれば、B 4 所長は、A 2 書記長に声を掛けられたためこれに応じ、二人だけの非公式の場で、自己の認識を忌憚なく率直に述べたものと理解され、若干、不用意な発言が含まれていたとしても、そのことをもって、組合運営に対する支配介入であるとみることは相当でない。

ウ 上記ア及びイのとおりであるから、12月30日の話し合いにおける B 4 所長の「C 1 組合さんから出てくれば話は考えますけども。」、「大多数の方が認めているのに、っていう状態です。これは協定書を結ぶまでの話じゃ

ないです。」「今のままで何か不具合がでていると僕は思っていませんので、結ぶ必要はないと思っています。」などの発言は、組合活動に対する支配介入に当たるとまではいえない。

5 救済方法について

組合は、メーター検査に要した時間分の修理手当を支給するとの労働協約を締結することを求めている（第1・2(1)）が、具体的な書面化については、更に今後の労使の交渉に委ねられるべきものであるから、主文第1項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和元年11月1日の団体交渉で組合がメーター検査手当の支給内容を労働協約として締結するよう要求したのに対し、団体交渉で会社がこれに応じられないと回答したことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は不当労働行為に該当しない。

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5年9月5日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄