命　　令　　書

申 立 人　　Ｘ１組合
　　執行委員長　　Ａ１

被申立人　　Ｙ１会社
　　代表取締役　　Ｂ１

上記当事者間の都労委令和５年不第37号事件について、当委員会は、令和７年１月28日第1857回及び同年４月８日第1862回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邉敦子の合議により、次のとおり命令する。

主　　文

１　被申立人Ｙ１会社は、申立人Ｘ１組合が令和５年３月20日付けの「要求書」に係る団体交渉を申し入れたときは、文書による回答を提示して誠実に応じなければならない。

２　被申立人は、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に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙２頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人の従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年　月　日

Ｘ１組合

執行委員長　Ａ１　殿

Ｙ１会社

代表取締役　Ｂ１

令和５年５月17日に開催された貴組合との団体交渉における当社の対応は、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又は掲示した日を記載すること。）

３　被申立人は、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。

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

令和４年10月11日、被申立人Ｙ１会社（以下「会社」という。）は、申立人Ｘ１組合（以下「組合」という。）に対し、11月に予定されているタクシー運賃の改定に伴い、運賃改定に伴う増収分を、従業員であるタクシー運転手（以下「乗務員」という。）と会社とで適正に分配する旨の説明を行った。

12月12日、会社のＢ２Ｂ３営業所長（以下「Ｂ２所長」という。）が、組合に対し、運賃改定に伴う賃金改定についての協定書の案を提示して調印を求めたが、組合は、不利益変更の疑義があるとして協定書の締結に応じなかった。

５年１月29日、組合は、乗務員から、営業所の管理者から聞いた話として、Ｂ３営業所は協定書にサインをしないので閉鎖されるとの情報提供を受けた。

３月１日、組合は、会社に対し、Ｂ３営業所閉鎖の件などを議題とする団体交渉を申し入れた。

３月20日、組合と会社とは、第１回団体交渉を行った。会社は、Ｂ３営業所の閉鎖は行わない旨口頭で回答したが、組合は、同営業所の閉鎖の件を含

む４項目の要求事項について、４月15日までに文書で回答することを求め、会社は、文書による回答を約束した。

４月18日、Ｂ２所長は、組合に対し、Ｂ４グループの本社からの指示で文書による回答を止められたと述べた上で、４項目の要求事項のうち２項目について口頭で回答し、他の２項目については第１回団体交渉で回答したとおりであると伝えた。

５月１日、組合は、会社に対し、文書による回答を拒否した具体的根拠などを議題とする団体交渉を申し入れた。

５月17日、組合と会社とは、第２回団体交渉を行った。組合は、４項目の要求事項について文書回答を求めたが、会社は、上層部の意向で文書回答はできないと述べた。また、組合は、文書回答の代替案として、会社に対し、団体交渉の議事録を作成して、参加者全員が署名押印することを提案し、会社は検討すると答えた。

しかし、その後、会社は、この提案について回答しなかった。

本件は、３月20日及び５月17日の団体交渉における会社の対応が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の要旨

申立人が請求する救済の内容は、要旨以下⑴及び⑵のとおりである。

⑴　組合が申し入れた団体交渉に対し、組合が求めた事項について文書回答を行うなどして誠実に応ずること。

⑵　陳謝文の交付及び掲示

第２　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人組合は、肩書地に事務所を置き、会社を含むＢ４グループ（後記⑵）に属する株式会社（以下「グループ会社」という。）で働く労働者が組織する労働組合である。本件申立時の組合員数は44名であり、会社の従業員の過半数を組織している。組合の上部団体は、Ａ２組合（以下「Ａ２組合」という。）である。

⑵　被申立人会社は、東京都、埼玉県及び神奈川県内で道路旅客運送業を営むＢ４グループに属するグループ会社の一つであり、肩書地に本店を置き、

Ｂ５営業所及びＢ３営業所においてタクシー事業を行っている。本件申立時の従業員数は64名である。

なお、Ｂ４グループには、会社以外にも、本社機能を有するグループ会社（以下「本社」という。）のほか、複数のグループ会社があり、組合以外にもグループ会社で働く労働者を組織する労働組合が複数存在する。

２　本件申立てに至るまでの賃金改定の経緯

⑴　令和４年10月11日、グループ会社のＢ６統括営業部長（以下「Ｂ６部長」という。）は、組合のＡ１執行委員長（以下「Ａ１委員長」という。）らに対し、説明書及び資料を用いて、11月に予定されているタクシー運賃の改定に伴い、国土交通省通達により運賃改定に伴う増収分を乗務員と会社とで適正に分配する旨を説明した。

⑵　11月12日、会社は、組合に対し、「運賃改定による賃金計算変更に関する協定書」と題する労使協定書の案文（以下「協定書案」という。）及び協定書案の要点を記載した「賃金改定のポイント」を提示して、協定書案への同意を求めた。

11月14日、東京都特別区・武三交通圏（東京23区・武蔵野市・三鷹市）のタクシー運賃が改定された（以下「運賃改定」という。）。

⑶　12月12日、Ｂ２所長は、組合に対し、最終の協定書案を提示して、直ちに調印するよう要望したが、組合は、内容に疑義があるため、現在調査中であるとして、調印に応じなかった。

⑷　12月24日、組合は、会社に対し、同月22日付けの「『令和４年12月運賃改定による賃金計算変更に関する協定書』について」と題する書面（以下「組合回答書」という。）を提出した。この書面には、協定書案に同意できないと記載され、その理由として、①改定前と同じ売上げの場合は減給になり実質的な賃下げとなるなど不利益変更が認められること、②「運賃改定計数」による賃金計算の変更が国土交通省の通達の方針と異なるなど賃金計算変更の根拠に瑕疵が認められることが挙げられている。

⑸　５年１月５日及び６日、会社は、賃金改定の内容に関する乗務員向けの説明会を開催した。

⑹　１月29日、Ｂ５営業所所属の乗務員は、組合に対し、同営業所の管理者

から聞いた話として、Ｂ３営業所は協定書にサインをしないので閉鎖されるとの情報を伝えた。

３　第１回団体交渉の経緯

⑴　団体交渉申入れ

３月１日、組合は、会社に対し、Ｂ３営業所閉鎖の件などを議題とする同日付けの「団体交渉申入書」を提出した。

⑵　第１回団体交渉（３月20日）

３月20日13時30分から14時30分頃まで、組合と会社とは、第１回団体交渉を行った。組合側はＡ１委員長、Ａ２組合のＡ３書記次長（以下「Ａ３書記次長」という。）外２名が、会社側はＢ６部長及びＢ２所長が出席し、主に以下アからエまでのやり取りが行われた。

ア　組合による３月20日付けの「要求書」

団体交渉の冒頭で、Ａ１委員長は、会社に対し、以下の４項目の要求事項（以下、各要求事項を「要求事項１」というように表記する。）を記載した３月20日付けの「要求書」（以下「要求書」という。）を配布した。

「１．インフレ・物価の高騰から組合員の生活を守り、人員不足解消に繋がる採用の強化を図るため、月額10,000円を支給すること。

２．事業所の閉鎖、譲渡など、全従業員に多大な変化をもたらす問題については、事前に組合に申し入れ協議すること。組合の合意なき場合は一方的に実施しないこと。

３．東京・武三地域の運賃改定を理由に、賃金の変更を行わないこと。

４．従業員の健全な労働環境を阻害するデマ、噂話などが他営業所管理者等を経由して出回ることが散見される。情報管理強化に努め、事案発生時は原因究明、対策含めた再発防止策を図ること。」

なお、この要求書には、「４月15日までに文書にて回答されること。」との記載がある。

イ　Ｂ３営業所の閉鎖、譲渡について

団体交渉の冒頭で、Ａ１委員長及びＡ３書記次長が要求書の趣旨説明を行い、Ａ１委員長は、要求事項２の事業所の閉鎖、譲渡について、事前の組合への申入れと協議を行うよう要望した。その理由として、Ａ１委員長

は、要求事項４に記載のとおり、他の営業所の管理者を経由して、Ｂ３営業所の閉鎖が決まった旨の話が乗務員の中で広がっており、職場環境に悪影響が出ていることを伝えた。これに対し、Ｂ６部長は、「（Ｂ３営業所を）閉鎖する予定はありません。」と口頭で回答し、また、他の営業所で閉鎖の話が出たことについては、申し訳なかった、きちんと情報を管理していればよかったと述べた。Ａ３書記次長は、事業所閉鎖のうわさについて事実を確認したかったと述べ、上記の口頭の回答について、４月15日までに、文書で示すよう求めた。

Ｂ６部長は、Ｂ３営業所について、譲渡は確定していないが、営業車のうち11台を工場に移動していると述べ、それは、営業所に60台の営業車があるが、稼働率が40パーセントを下回っており、駐車場代金等がかかり赤字が続いているため、30台の営業車を自社の駐車場を持つ営業所に移動して経費節減を図るためであると説明した。そして、30台の営業車の減車について、承諾書に組合の押印をいただきたいと述べた。

ウ　賃金の変更等について

Ａ３書記次長は、要求事項１については、Ａ２組合の統一要求であると説明して、検討し回答するよう求め、また、要求事項３の賃金の変更については、Ａ２組合として、運賃改定を理由とした賃金の引下げは絶対に認められない旨を述べた。

エ　文書回答と営業車30台の減車に係る承諾書への押印について

Ｂ６部長は、要求事項１及び３について、後日、回答すると述べた。組合は、要求事項２及び４についても、本日の口頭で回答した内容を後で文書で回答するよう求めた。

Ｂ６部長が、営業車30台の減車について、組合に承諾書への押印を求めたのに対し、Ａ１委員長は、要求書の要求事項１から４までの全部について文書での回答をもらえるのであれば、押印することはやぶさかではないと述べ、Ｂ６部長は、「それはお約束させていただきます。」と答えた。

⑶　第１回団体交渉終了後の状況

ア　組合は、第１回団体交渉終了後、その場で営業車30台の減車に係る承

諾書（上記⑵イエ）への押印を行った。

イ　４月14日、Ｂ２所長は、組合に対し、Ｂ６部長の体調不良を理由に、要求書の文書回答期限である４月15日を同月18日に延期してほしいと申し入れた。

４月18日、Ｂ２所長は、組合に対し、Ｂ６部長は文書回答を行うつもりであったが、本社から止められたと述べ、その後、メモを見ながら要求事項１及び３について口頭で説明し、要求事項２及び４については既に説明済みであると述べた。

ウ　４月22日、会社は、Ｂ３営業所内の乗務員待機所の掲示板に、同日付けの「運賃改定による賃金計算変更に関する賃金規程変更のお知らせ」と題する乗務員宛ての文書を掲示した。

この文書には、「４年11月14日からの運賃改定による増収額を労務費・経費を明確化し適正に分配することで、確実に乗務員の労働環境改善と経営体質改善を図る」目的で、労働契約法第10条に基づき就業規則・賃金規程の一部変更を行う、「５年７月度給与算定起算日（６月16日）より変更」との記載がある。賃金の変更内容については、「４年10月11日付で公示された新たな公定幅運賃の増収割合を算出し、国が示す比率を勘案し、かつ、現行の当社賃金計算との整合性を保つよう、『運賃改定計数１』を設定し」、「『運賃改定計数１』0.9585（95.85％）を税抜営収に乗じて積算歩合給を算定する。」などと記載されている。

エ　４月26日及び同月27日、会社は、賃金改定の内容に関する乗務員向けの説明会を開催した。

４　第２回団体交渉の経緯

⑴　団体交渉申入れ

５月１日、組合は、会社に対し、４月15日までの文書回答を拒否した具体的根拠を議題とする５月１日付けの「団体交渉申入書」を提出した。

⑵　第２回団体交渉（５月17日）

５月17日14時30分から15時30分頃まで、組合と会社とは、第２回団体交渉を行った。組合側はＡ１委員長、Ａ３書記次長外２名が、会社側はＢ６部長、Ｂ２所長、グループ会社の部長２名、営業所長１名及び会社代理人の

Ｂ７弁護士（以下「Ｂ７弁護士」という。）の計６名が出席し、主に以下アからキまでのやり取りが行われた。

ア　文書回答ができない理由

Ａ３書記次長は、第１回団体交渉において、組合が、要求事項の趣旨説明をした上で、文書でのしっかりとした回答を求めたにもかかわらず、会社が文書回答をできなくなった理由を尋ねた。

Ｂ６部長は、本社に確認したところ、回答は口頭で行うよう指示があった、口頭ではいくらでも回答するが、基本、文書では出さないと述べた。

これに対し、Ａ３書記次長は、文書でないと何も証拠が残らない、会社と組合との間の公式の回答は文書でいただきたい、ここは譲れないところであり、文書回答がないと誠実な回答とは思わない、持ち帰って執行部と相談して検討するためにも、何も残らない口頭の回答ではなく、文書での回答が必要であるなどと述べた。

会社が、団体交渉を録音したり、書記が記録を取ることではだめなのかと質問したが、組合は、文書でないと無理ですと答えた。

イ　口頭での詳しい回答

Ｂ７弁護士は、Ｂ２所長による口頭での説明が不十分であったという趣旨での団体交渉申入れだと思い、もう少し詳しく回答できるように準備をしてきたと述べた。

これに対し、Ａ１委員長は、要求事項１及び３についてのＢ２所長の口頭での説明（前記３⑶イ）は、これまでの会社のスタンスと同じ概要の説明であり、組合が求めているのは、根拠を示した回答らしい回答である、それを文書で取りまとめていただきたい、文書でないと、Ａ１委員長とＢ２所長との間の話で終わってしまうと答えた。

結局、会社による口頭での詳しい回答は、行われなかった。

ウ　営業車の移動

Ａ１委員長は、Ｂ３営業所における営業車の移動は、既に現実のオペレーションが始まっており、営業車30台の減車については組合もゴーサインを出しており、そのことに係る会社の回答は口頭でもらっているが、

それはＢ６部長の立場での回答であり、会社の公式の見解か否かは明らかでないので、会社が認めたことだということを確認するためにも文書回答が必要である旨を述べた。

Ａ３書記次長は、第１回の団体交渉で、会社との信頼関係を築くために、Ｂ６部長の求めに応じて、会社から文書回答をいただけることを信頼し、文書回答をもらう前に営業車30台の減車に係る承諾書に印鑑を押したのに、裏切られたという感覚であると述べた。

エ　口頭での合意

会社が、口頭でも交渉がまとまることはあるのではないか、口頭でまとまったという形で取っておいてもよいのではないかと述べたのに対し、Ａ３書記次長は、文書にしておかないと、後から社長が「おれはこんなこと聞いていない。」と言ったらどうなるのかと述べ、組合は、代表取締役宛てに文書を出しているので、最終的な回答は、代表取締役名の文書でいただきたい、Ａ２組合では、同業他社との交渉でもそうしていると答えた。

オ　運賃改定

組合が、運賃改定に伴う賃金の引下げは絶対に認めないと述べたのに対し、会社は、いわゆるコロナ禍の時、他社では倒産や事業譲渡などがあった中で、Ｂ４グループでは、コロナによる休業手当を100パーセント支給して乗務員の賃金保障をしてきたが、その結果、莫大な借金を抱え、赤字を返済していかなければならないと述べ、運賃改定による増収分を、乗務員の賃下げにならない程度で会社に配分することに協力してもらえないかということだと説明した。

これに対し、Ａ３書記次長は、それは我々には賃下げとしか思えないと述べ、ただ口頭で厳しい厳しいと言っても分からないので、きちんと文書で根拠を示して、我々を説得してほしいと述べた。

カ　口頭による回答の信用性

Ｂ６部長は、今回、会社側の出席者が６名の大人数となったが、自分一人の話ではなく、こうして責任のある方々と一緒に話をすれば、信ぴょう性が高いのではないか、信頼していただけるのではないかと述べ、

文書を出すことはできないが、どこかで折り合いをつける必要がある、会社の責任ある立場の者がそろった中での口頭での回答として、信用して交渉を進めてもらえないかと述べた。

これに対し、Ａ３書記次長は、文書でないと、回答として持ち帰るわけにはいかないと述べた。

Ａ１委員長は、信用の問題ではなく手続だと思っていただきたい、何かと状況が変化し、二転三転する業界なので、手続として文書での回答をお願いしたいと述べた。

キ　文書回答の代替案

会社が、文書を出さないと交渉を受け付けないのかと尋ねると、Ａ３書記次長は、団体交渉の録音を起こして、それに出席者全員が署名したものを団体交渉議事録として残すのであれば、文書回答でなくてもよいと回答した。

Ａ１委員長も、議事録も文書なので、労使双方の参加者の署名があれば成立すると述べた。

これに対し、Ｂ６部長は、「それも含めて、ちょっと検討させていただきます。」と述べ、団体交渉は終了した。

⑶　第２回団体交渉終了後のやり取り

５月27日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉回答確認書」を交付した。この書面には、組合が、第２回団体交渉において、会社による文書回答の代替案として、団体交渉の議事内容を参加者全員の署名押印のある議事録としたものを確認した上で受け入れることは可能であることを示したが、会社からの応答がないとして、会社の回答を求める旨の記載がある。

これに対し、会社は、本件最終調査期日（６年９月30日、後記５）現在、組合に回答していない。

５　本件申立てとその後の経緯

５年６月２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。

当委員会は、調査期日を８回開催し、当事者双方から人証の申出がなかっ

たため、６年９月30日、審問を行わずに、調査手続を終了した。

第３　判　断

令和５年３月20日及び５月17日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

１　申立人組合の主張

⑴　３月20日の第１回団体交渉において、組合は、要求書を提出して要求事項１から４までの趣旨説明を行い、期日を設け文書回答を求めた。会社は、営業所閉鎖に関する要求事項２及び関連する要求事項４については口頭で回答、説明を行った。これについて組合は受け入れ、営業車30台の減車に関し、過半数組合として合意する旨の承諾書に押印している。会社は、賃金問題に関する項目も含め、４項目の要求事項の全てについて、後日、文書回答することを約束している。それにもかかわらず、会社は、上層部から止められたという理由で、組合の要求書に対し、文書回答はおろか、具体的な根拠、理由、資料を一切示さなかった。

⑵　５月17日、上記⑴の文書回答を拒否した具体的根拠を議題として第２回団体交渉を実施したが、会社は、上層部からの指示により（資料や根拠を含む）文書回答は行わない、という返答に終始した。このように、会社は、第１回団体交渉で約束をした、組合の４項目の要求事項に対する文書回答を、第２回団体交渉では、十分な説明を行わずに反故にして、口頭での回答すら十分に行っていない。

⑶　会社は、これまでも、従業員の労働条件を変更する際、労働条件の変更が必要である具体的な根拠を示したことがない。要求書の要求事項３の賃金改定について、組合が、４年12月22日付けの組合回答書において、協定書案に同意できない理由を明示しているにもかかわらず、会社は、団体交渉においても、根拠や資料に基づく回答を行っていない。

⑷　会社は、第１回団体交渉での交渉内容を全く記録に残しておらず、第２回団体交渉への引継ぎも行っていない。また、第２回団体交渉の結果、会社は、署名捺印した議事録を残すことについて、再度、回答を検討するということになったが、組合が、５年５月27日付けの団体交渉回答確認書により催促をしても、一切の応答がない。

⑸　以上のとおり、会社は、形式上、交渉に応じている体裁を装っているが、実態は、組合の主張や要求を顧みることなく、自らの主張を強要するのみであり、説明を尽くして合意形成に向けた努力を行う誠意ある姿勢とは程遠く、このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

2　被申立人会社の主張

⑴　団体交渉の際に、使用者に文書回答をする義務を一般的に負わせた法令や裁判例はない。したがって、労働組合から、団体交渉において、使用者に対して要望や要請があり、回答を求められた際に、使用者が文書にて回答しなければならない義務はない。

本件において、会社は、組合に対し、要望や要請事項について口頭での回答を実施しており、不誠実な行為はなく、誠実交渉義務違反はなく、違法ではない。

⑵　Ｂ４グループでは、タクシー事業拠点を東京23区内に七箇所所有しているが、これらの各事業拠点においても労働組合からの要求文書に対し、従前から文書での回答はしておらず、誠実に口頭で回答して説明責任を果たしてきている。これまで、特段、口頭での回答を実施することにより支障は生じておらず、円滑に団体交渉を実施している。

このような中で、組合の所属する営業所にのみ特別に文書での回答を実施する意図はなく、グループ会社の他の労働組合と平等に誠実な労使対応をしている。

⑶　会社は、組合に対し、団体交渉におけるメモによる記録、パソコンでの打込みによる記録及び録音を禁じていないため、組合は、団体交渉の記録を任意に行うことができる。したがって、会社が、組合に対し、文書回答をする必要性はない。

この点について、組合は、会社が文書回答をしない場合は聴取の内容にそごが生じるおそれがあることを主張するが、会社は、団体交渉の議事内容の録音を認めていたのであるから、そごが生じることはあり得ず、組合の主張自体が失当である。

⑷　会社は、組合の「文書回答がない限り信用できない。」との発言に対し、録音や議事録の作成という方法を打診したものの、組合から録音や議事録

の作成に関して会社への提案はない。このような態度からすると、組合が、会社からの文書回答に固執するあまり、団体交渉の進行を妨げている。

本件で組合が求めた事項について、文書回答をすることが不可欠な事情はなく、会社が、組合の要求事項について、口頭で回答をしようとした際に、むしろ組合側が、会社による口頭での回答を拒絶し、繰り返し文書での回答を求めている。

⑸　以上のとおり、組合は、団体交渉において、録音等の代替手段があるにもかかわらず、法令や裁判例をみても法律上の義務のない文書回答に固執して、口頭での回答を拒絶していたことにより、団体交渉の進行を妨げていたのであるから、会社の対応が不誠実な団体交渉に当たらないことは明白である。

3　当委員会の判断

⑴　会社は、団体交渉において使用者に文書で回答しなければならない義務はなく、本件で組合が求めた事項について、文書回答をすることが不可欠な事情はないと主張する。

しかし、本件においては、５年３月20日の第１回団体交渉において、Ｂ６部長が、組合の要求書の４項目の要求事項全部について、文書回答することを約束している（第２．３⑵エ）。しかも、Ｂ６部長が、営業車30台の減車について、組合に承諾書への押印を求めたのに対し、Ａ１委員長は、要求書の要求事項１から４までの全部について文書の回答をもらえるのであれば、押印することはやぶさかではないと述べ、Ｂ６部長は、「それはお約束させていただきます。」と答えたという経緯があり（第２．３⑵エ）、このやり取りを踏まえ、組合は、第１回団体交渉終了後、その場で営業車30台の減車に係る承諾書に押印している（同⑶）。

このような事情を考慮すれば、会社は、組合の要求書の４項目の要求事項全部について、特段の事情が認められない限り、文書回答をする義務があったというべきであり、第１回団体交渉における約束を覆した会社の対応は、極めて問題であるといわざるを得ない。

⑵　しかも、会社が、５月17日の第２回団体交渉において、文書回答ができない理由として述べたのは、本社に確認したところ、回答は口頭で行うよ

う指示があった、口頭ではいくらでも回答するが、基本、文書では出さないというものであり（第２．４⑵ア）、上記⑴の経緯がある中で、第１回団体交渉における約束を覆したことを正当化するような合理的な理由であるとは到底認められない。

会社は、グループ会社の他の労働組合には文書での回答をしておらず、組合にも他の労働組合と平等に誠実な労使対応をしているとも主張するが、他の労働組合に文書回答を行っていないとしても、グループ会社と各労働組合との交渉内容や経緯は異なり得る以上、団体交渉の状況によっては、文書回答が必要な場面が生じることはあり得るのであり、上記⑴の経緯がある本件において第１回団体交渉における約束を覆す合理的な理由であるとはいえない。

⑶　一方、第２回団体交渉において、組合は、文書回答を求める理由について、文書でないと何も証拠が残らない、会社と組合との間の公式の回答は文書でいただきたい、持ち帰って執行部と相談して検討するためには文書での回答が必要である（第２．４⑵ア）、文書でないと労使の担当者同士の間の話で終わってしまう（同イ）、会社が公式に認めたことを確認するためにも文書回答が必要である（同ウ）、文書にしておかないと、後から団体交渉の出席者より上席の者に覆されるおそれがある、組合が代表取締役宛てに文書を出しているので、最終的な回答は、代表取締役名の文書でいただきたい、Ａ２組合では、同業他社との交渉でも文書回答をもらっている（同エ）、何かと状況が変化し、二転三転する業界なので、手続として文書での回答をお願いしたい（同カ）など、それ相応の事情を説明している。

また、現に一度口頭でなされた約束が、その後、合理的な理由も示されず覆されたとみられなくもない本件の経過からすれば、組合の懸念には相応の理由も認められることにも鑑みると、少なくとも本件では、会社は、仮にどうしても文書による回答ができないのであれば、組合の上記各事情を踏まえて、団体交渉における会社回答の提示の在り方を模索し、組合との合意を得る努力をするべきであったといえる。

⑷　要求書の要求事項３（第２．３⑵ア）の賃金改定については、元々、会社が４年11月12日及び12月12日に協定書案への同意を求めたのに対し、組合

が、12月24日、組合回答書を提出して、同意できない理由を示した経緯があり（同２⑵⑶⑷）、第２回団体交渉において、会社は、いわゆるコロナ禍の時、Ｂ４グループでは、乗務員の賃金保障をしてきた結果、赤字を返済していかなければならないなどと述べ、乗務員の賃下げにならない程度で会社に配分することに協力してもらえないかということだと説明した（同４⑵オ）。これに対し、組合は、それは我々には賃下げとしか思えない、ただ口頭で厳しい厳しいと言っても分からないので、きちんと文書で根拠を示して、我々を説得してほしいと述べたことが認められる（第２．４⑵オ）。「運賃改定計数１」による積算歩合給の算定が賃下げに当たるか否かで労使間に争いがあること（第２．３⑶ウ、同４⑵オ）も踏まえれば、文書で根拠を示して、我々を説得してほしいという組合の言い分には相応の理由があり、この件について、文書で示さずに口答のみの説明で済まそうとした会社の対応は、組合との合意を模索する姿勢に欠けていたとみざるを得ない。

⑸　会社は、組合の要求事項について、会社が口頭で回答をしようとした際に、むしろ組合側が、会社による口頭での回答を拒絶し、繰り返し文書での回答を求めたとも主張する。

このことに関し、第２回団体交渉において、Ｂ７弁護士が、もう少し詳しく回答できるように準備をしてきたと述べたのに対し、Ａ１委員長が、要求事項１及び３についてのＢ２所長の口頭での説明（第２．３⑶イ）は、これまでの会社のスタンスと同じ概要の説明であり、組合が求めているのは、根拠を示した回答らしい回答である、それを文書で取りまとめていただきたい、文書でないと、Ａ１委員長とＢ２所長との間の話で終わってしまうと答えたやり取りが認められる（同４⑵イ）。このやり取りからは、会社による口頭での詳しい回答をＡ１委員長が拒絶したようにみえなくもないが、Ａ１委員長の真意は、根拠を示した回答を求めることにあり、その上でそれを文書で交付してもらいたいと要望するものであったとみるべきであり、後述のように文書回答案の代替案も提案していたところからみても、文書でないなら口頭での回答も不要であるとして、会社による口頭での回答を拒絶したとまではいえない。２回の団体交渉（第２．３⑵、同４⑵）を

通じて、組合が会社による口頭での回答を拒否したという事情は特に認められず、組合は、会社による口頭での回答を受けつつも、それで終わりにせず文書での回答を出すように求めていたのであるから、会社の上記主張は、採用することができない。

⑹　会社は、第２回団体交渉において、組合に対し、団体交渉を録音したり、書記が記録を取ることではだめなのかと質問したり（第２．４⑵ア）、口頭でも交渉がまとまることはあるのではないかと述べたり（同エ）、会社側の責任のある方々と一緒に話をすれば、信ぴょう性が高いのではないか、会社の責任ある立場の者がそろった中での口頭での回答として、信用して交渉を進めてもらえないかと述べる（同カ）などの発言も行っているが、組合は、いずれに対しても、文書回答が必要である旨を答え、会社の提案を退けている（同アエカ）。

しかし、前記⑶のとおり、第２回団体交渉において、組合が、文書回答を求める理由について、それ相応の事情を説明しているにもかかわらず、前記⑵のとおり、会社は、文書回答ができない合理的な理由を説明していないことなどからすれば、組合が、文書回答を行わないことを前提とする会社の上記提案を受け入れなかったのも無理からぬことである。

⑺　第２回団体交渉は、文書回答の代替案として、Ａ３書記次長が、団体交渉の録音を起こして、それに出席者全員が署名したものを団体交渉議事録として残すのであれば、文書回答でなくてもよいと述べたのに対し、Ｂ６部長が、「それも含めて、ちょっと検討させていただきます。」と答えたところで終了した（第２．４⑵キ）。しかし、会社が、その後、組合の上記代替案を検討した形跡はなく、５年５月27日に、組合が、会社に対し、同日付けの「団体交渉回答確認書」を交付して上記代替案についての会社の回答を求めたにもかかわらず、会社は、本件最終調査期日（６年９月30日）現在、組合に回答していない（第２．４⑶）。このような対応からも、組合との合意を模索する姿勢に欠けた会社の姿勢がうかがわれる。

⑻　そして、前記⑹の会社の発言を考慮したとしても、前記⑴のとおり、第１回団体交渉において、会社が、組合の要求書の４項目の要求事項全部について、文書回答することを約束し、それを受けて組合が、会社が要望し

た営業車30台の減車に係る承諾書に押印したという経緯があるにもかかわらず、会社は、第１回団体交渉における組合の要望した文書回答を行うという約束を覆したこと、前記⑶のとおり、第２回団体交渉において、組合が、文書回答を求める理由について、会社が翻意するおそれがあることなど、それ相応の事情を説明しているにもかかわらず、前記⑵のとおり、会社は、文書回答ができない合理的な理由を説明していないこと、前記⑷の賃金改定に係る説明や、前記⑺の文書回答の代替案の検討において、組合との合意を模索する姿勢に欠けた会社の姿勢がうかがわれることなどからすれば、５月17日の第２回団体交渉における会社の対応は、誠実さに欠けるものであったといわざるを得ない。

したがって、３月20日の第１回団体交渉における会社の対応は、必ずしも不誠実であるということはできないが、会社が、第１回団体交渉で約束した文書回答を、その後本社からの指示でできないとし、そのことを議題として開催された５月17日の第２回団体交渉で、文書回答ができない理由について合理的な説明をしなかったこと、さらには、第２回団体交渉で検討するとした組合の代替提案についての回答を行わなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

４　救済方法について

会社は、組合に対し、第１回団体交渉において文書による回答を約束したにもかかわらず、それを覆して文書回答を行わず、第２回団体交渉では、文書回答をできない合理的な理由を説明していないのであるから、主文第１項のとおり、文書による回答を行った上で誠実に団体交渉に応ずるよう命ずることとする。

第４　法律上の根拠

以上の次第であるから、令和５年５月17日の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たり、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７年４月８日

東京都労働委員会

会　長　　團　藤　丈　士