

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 被申立人飛鳥交通第六株式会社（以下「会社」という。）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飛鳥交通グループに属する株式会社（以下「グループ会社」という。）の一つであり、肩書地に本店を置き、小松川営業所及び高井戸営業所においてタクシー事業を行っている会社であり、本件申立時の従業員数は64名である。
- (2) 申立人飛鳥交通ファミリー労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、グループ会社で働く労働者が組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は44名である。

2 事件の概要

令和4年10月11日、会社は、組合に対し、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、会社の高井戸営業所長が、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、高井戸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、高井戸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、高井戸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、高井戸営業所長は、組合に対し、飛鳥交通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。

3 主文の要旨 <全部救済>

- (1) 会社は、組合が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) 文書交付（要旨：5年5月17日に開催された団体交渉における当社の対応は、不当労働行為であると認定されこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）
- (3) 前項の履行報告

4 判断の要旨

- (1) 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、第1回団体交渉において、会社のY1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。しかも、Y1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、組合のX1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、Y1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、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。

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。

- (2) 会社が、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、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。

- (3) 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、文書でないと労使の担当者同士の間で終わってしまう、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、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。

- (4) 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。

このことに関して、第2回団体交渉において、会社側のY2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、X1委員長が、要求事項についての高井戸営業所長の口頭での説明は、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、X1委員長と高井戸営業所長との間での話で終わってしまうと答えたやり取りが認められる。このやり取りからは、会社による口頭での詳しい回答をX1委員長が拒絶したようにみえなくもないが、X1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、組合が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、会社の主張は採用することができない。

- (5) 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、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、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。

しかし、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、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。

(6) 第2回団体交渉は、文書回答の代替案として、組合のX2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、Y1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。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、組合に回答していない。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。

(7) 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、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、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、賃金改定に係る説明や、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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-------------------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年6月2日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年1月28日及び同年4月8日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年7月2日 |