

報道関係者 各位

平成22年12月22日  
【照会先】  
第一部会担当審査総括室  
室長 西野 幸雄  
(直通電話) 03-5403-2157

## ザイオソフト不当労働行為再審査事件 (平成21年(不再)第32号・第33号)命令書交付について

中央労働委員会第一部会(部会長 諏訪康雄)は、平成22年12月21日、標記事件に関する命令書に関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

### 【命令のポイント】

～団体交渉事項に疑義がないにもかかわらず、議題が不明確として交渉に応じない

会社に対し、団体交渉の応諾と文書手交を命じた事案 ～

組合の団体交渉申し入れに対し、交渉事項についての疑義がないにもかかわらず、交渉議題が不明確であるとして事前調整の要求を繰り返し、団体交渉の開催を先送りすることは、組合の団体交渉権を否認するに等しいと考えられ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。本件の救済方法としては、会社に対し、団体交渉に応じなければならないとした初審命令主文に加えて、団体交渉拒否の再発を防止し、正常な労使関係の確立を図るために、今後同種の不当労働行為を繰り返さない旨の文書手交を命じるのが相当である。

### I 当事者

第32号再審査申立人：ザイオソフト株式会社(「会社」) [東京都港区] 従業員数約70名(20. 1. 23現在)

第33号再審査申立人：全国一般東京一般労働組合(「組合」) [東京都千代田区]

組合員数約5,200名(22. 3. 15現在)

### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、19年10月9日付けで組合が行った賃金制度の改善などを議題とする団体交渉申し入れ(「本件団体交渉申し入れ」)に対し、①組合の組合員に使用者の利益代表者である者が含まれている、②具体的日程を決める前に時間帯、出席者、議題などを明確にするよう調整を求めるなどとして応じなかったことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして救済申立てがあった事件である。
- 2 初審東京都労委は、会社に対し、賃金・退職金制度の改善などを議題とする団体交渉について、組合の組合員に経営会議への出席者がいることなどを理由に団体交渉を拒否することなく、速やかにかつ誠実に応じることを命じたところ、会社はこれを不服として、また、組合は初審命令が誓約文の交付および掲示を命じなかったことを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

### III 命令の概要 (初審命令主文を次のとおり変更)

#### 1 命令主文

- (1) 初審命令主文の一部を改め、文書手交を命じる。

(2) 会社の本件再審査申立てを棄却する。

## 2 判断の要旨

### (1) 組合は労組法の規定する労働組合といえるか。

組合は実質的要件が欠如しているとの会社の主張は、当委員会の資格審査において、労組法第2条および第5条第2項の規定に適合するものと認められ、適格決定されているのであるから、失当である。

また、会社は、経営会議のような経営上の重要な意思決定機関に出席していた分会員らは、労組法第2条但書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」に当たると主張するが、経営会議は、主として、月次決算、社員採用、製品の不具合などについて各部署の報告事項を述べる場となっていたことからすると、そのような会議に出席していたことをもって会社の労働関係についての計画と方針に関する機密事項に接していたとはいえないのであるから、分会員らが今後も同様の会議への出席を予定しているとしても、その職務上の義務と責任とが労働組合の組合員としての誠意と責任に直接抵触するとまではいえず、「使用者の利益を代表する者」には該当しない。

### (2) 会社が本件団体交渉申し入れに応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

本件の団体交渉事項については、労働条件に関する事項が含まれていることは明らかであり、組合がその内容についても説明していたことからすると、事前に明らかにしておかなければ団体交渉が円滑に行えないような疑義が存在していたとはいえない。それにもかかわらず、会社は、交渉議題が不明確であるとして調整を求める旨の主張を繰り返していた。このような会社の対応は、事前調整の要求を繰り返すことにより、いたずらに団体交渉の開催を先送りにしているものであり、団体交渉に応ずる意思がないものといわざるを得ない。更に、組合は救済申立適格を有すべき法的資格ないし地位を有していないなどとする会社の主張と照らし合わせると、会社の対応は、組合の団体交渉権を否認するに等しいものといえる。

よって、会社が本件団体交渉申し入れに応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

### (3) 初審命令の命ずる救済方法は相当であるか。

初審命令交付後の状況を見ると、組合が、会社の社長に分会役員らとざっくばらんな話をしたい旨メールを送ったことに対し、会社は、以後この様な行為を行わないよう指示する旨通告したのみで、組合の提案に対し何ら具体的な回答を行っていない。このように、会社には組合との団体交渉に応ずる意思は認められず、分会員の労働条件について団体交渉を行う必要性は大きいといえることができる。

そこで、本件の救済方法について検討するに、①会社が組合の団体交渉権を否認するに等しいといえる対応を取っていること、②本件労使間においては、分会員の加入する組合との団体交渉により労働条件を決定するという関係の構築が不可欠であることからすれば、本件については、会社の不当労働行為責任を明確にした上で、上記団体交渉拒否のような事態の再発を防止し、正常な労使関係の確立を図るため、諸般の事情を考慮し、会社に対し、初審命令主文に加えて、今後同種の不当労働行為を繰り返さない旨の文書交付命令を命じるのが相当である。

【参 考】 初審救済申立日 平成20年1月23日（東京都労委平成20年(不)第3号）  
初審命令交付日 平成21年9月10日  
再審査申立日 平成21年9月18日（使）、9月24日（労）