

大阪、平 5 不36、平7.1.17

命 令 書

申立人 ゼネラルユニオン

被申立人 株式会社インタラック

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社インタラック（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市ほかに支店を置き、英会話など企業の国際化を支援するための企業内教育訓練の受託・企画等を業としており、その従業員は、本件審問終結時約310名である。

(2) 申立人ゼネラルユニオン（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置く労働組合で、平成3年6月に結成され、その組合員は、本件審問終結時約500名である。組合には下部組織として、平成5年5月28日に会社大阪支店（以下「大阪支店」という）に勤務する外国人講師等で結成されたインタラック支部（以下「支部」という）があり、その組合員は、本件審問終結時約19名である。

2 本件申立てに至るまでの労使交渉の経過について

(1) 平成5年5月28日、組合及び支部は会社に対し、支部の結成を通告するとともに、要求事項を提示し、これに関して、同年6月3日に大阪支店で、会長、社長及び大阪支店長など出席の上、団交を開催するよう申し入れる連名の文書を、大阪支店において支店長Y1（以下「Y1支店長」という）に手交し、併せて本社に郵送した。これに対し会社は、本社が多忙であるとして、同日の団交には応じられない旨回答した。また、組合が、「6月4日に上京してもよい。」旨提案したのに対しても、「日程の都合がつかない。」として、これに応じなかった。

なお、組合の要求事項（以下「5月28日付け要求事項」という）は次のとおりである。

「A. 会社は、労基法・労組法を遵守すること。

B. 会社は、組合活動の自由を保障し、事務所と掲示板の使用・面談などを認めること。

C. 会社は、現行の労働条件を維持し、労組員に対して、差別不利益取扱いをしないこと。

- D. 会社は、労働条件の改定をする際、事前に当労組と協議し合意の上で実施すること。
- E. 8、12月分の賃金を全額支給すること（盆・年末年始を有給としカットしない）。
- F. すべての年休取得は、出勤したのと同じ賃金を支払うこと（最低保障労働時間以上働いた場合の有休取得も同様に支払うこと）。
- G. 会社は、パートタイマーについても、他の職員と同じ権利と労働条件を付与すること。
- H. 病欠の際の時間給カットは、各人の拘束時間全体に照らした割合で計算すること。
- I. 時間給を均一化し、すべて現行の夜のレートに統一すること。
- J. 講師の拘束時間を週5日－45時間以内とする。これを上回る場合は、時間外労働として割増を含む手当を支給すること。」

(2) 平成5年6月7日、会社は組合に対し、同月8日に大阪で団交に応じるが、会場は社外を希望する旨申し入れた。

なお、大阪支店は、大阪市中央区の北浜イズミビルの5階を賃借して事務所としていた（同年7月26日から同ビル7階に移動）。

(3) 平成5年6月8日午前11時から、大阪市中央区北浜東のエル大阪会議室において、第1回の団交が開催された。組合側の出席者は、委員長X1（以下「X1委員長」という）、特別執行委員X2（以下「X2」という）、支部長X3（以下「X3支部長」という）、支部組合員X4（以下「X4」という）らの計7名であり、会社側の出席者は、Y1支店長、本社外国人人事部ゼネラルマネージャーY2（以下「Y2」という）及び同部係長Y3（以下「Y3係長」という）の計3名であった。

組合は、団交への役員の出席を求めたが、Y3係長は、当該団交出席者3名が会社から交渉権限を委任されている旨回答した。

Y2は、「5月28日付け要求事項に関し、理解できない点がある。要求の意図、目的を理解しないと正確な答えができない。理解できない点を確認したい。」旨英語で述べたところ、X1委員長は、「英語で交渉するのをやめてほしい。」旨抗議した。これに対しY3係長は、「支部は外国人講師により結成されており、会社側は、外国人講師及び会社の方針を一番よく理解しているY2を指名したので、英語で対応する。そちらもX3さんが対応してほしい。」旨答え、Y2は、以後も英語で発言を続けた。

続いてY2は、「要求項目Gのパートタイムについて、フルタイムの職員と同じ権利と労働条件を付与するとは具体的にどういうことか。」「要求項目Hの時間給カットについて、拘束時間全体に照らした割合で計算するとはどういうことか。」「要求項目Jの趣旨は何か。」旨質問した。これに対し組合は、具体的な説明をせず、各項目に対する会社の回答を求めたが、Y2は、「Aについては法律を守る。」旨回答したものの、

それ以外の項目については回答しなかった

また、Y 3 係長は組合に対し、組合員名簿及び組合規約の提出を求めたが、組合はこれに応じなかった。

結局、この日の交渉は平行線のまま、約 1 時間で終了した。なお、会議室については、会社が借りていたが、この日の借用時間は正午までであった。

- 団交終了後、組合は会社に対し、「抗議及び団交申入書」を送付し、①団交を同年 6 月 3 日及び 4 日に開催するようにとの申入れがいずれも拒否されたこと、②第 1 回団交が不誠実なものであったこと、③会社の役員が団交に出席せず、日本語や法律を熟知しない「外国人を統括する外国人」を交渉のキャップとしたことについて抗議するとともに、次の団交を同月 17 日午後 1 時から大阪支店内で開催するよう申し入れた。
- (4) 平成 5 年 6 月 15 日、組合は会社に対し、第 1 回団交において会社が趣旨説明を求めた 5 月 28 日付け要求事項 G、H 及び J について次の内容の補足説明文書を送付した。

「G. (パートタイマー) について

フルタイマーと同様に、明確な契約と就業条件を明示すること。  
契約打ち切りの際には、正規職員と同様、解雇予告を行うかあるいは解雇手当を支払うこと。

警告を受けた場合（派遣先からの苦情等）も、授業のオブザベーション、アドバイスの手順を踏むこと。

雇用主の都合で契約が打ち切られる場合は、60%の補償金を支払うこと。

H. (病欠の際の時間給カット) について

遅刻・早退について、時間給カットは各人の当日の終了予定時間に照らした割合で計算すること。

J. (講師の拘束時間) について

9 時間の 2 交替制にすること (朝昼/昼夜)

上記の 9 時間外は時間外労働とし、時間外手当を支給すること。

1 日 9 時間の基本給が 25 万円であるので、残業はミニマム以下についても 25 万円にプラスすること。」

- (5) 会社は、平成 5 年 6 月 8 日の組合からの団交申入れに対し、同月 17 日の団交には応じられないので、同年 7 月 1 日に団交を開催したい旨組合に申し入れた。組合はこれを了承するとともに、会社に対し、同日までに 5 月 28 日付け要求事項に対する回答書を提出するよう求めた。
- (6) 平成 5 年 7 月 1 日午後 1 時から、第 2 回団交がエル大阪会議室で開催された。なお、会社は同日までに、組合が要求していた文書による回答は行わなかった。

組合側の出席者は、X 1 委員長、X 2、X 3 支部長及び X 4 らの計 5 名であり、会社側の出席者は、第 1 回団交と同様、Y 1 支店長、Y 2 及

びY3係長の計3名であった。

団交の冒頭、組合が会社に対し、会場の借用時間を尋ねたところ、会社は、「1時間であるが、延長できる。」旨回答した。

また、組合が、「会社役員の出席を要求する。決定権のない係長や外国人を交渉のリーダーにして役員が出て来ないのは違法である。」旨主張したところ、会社は、「外国人講師が作った支部であり、会社と外国人講師との契約書も英語で書かれている。外国人講師のことについて一番知識と情報を持ち、最高のオーソリティを持っているY2が会社から交渉担当者に任命された。会社の団交出席者は、会社から交渉権限を委任されている。」旨回答した。

Y2は、5月28日付け要求事項について質問したい旨述べたが、組合は、「同年6月15日の補足説明の文書に対し、会社は何の返答もしなかったので、組合の要求をすべて会社が理解したとみなす。」として、質問を受け付けず、会社に対し、5月28日付け要求事項の各項目についての回答を求めた。

Y2は、Aについては「労働基準法などに違反するようなことはしない。」、Bについては「社外での組合活動は自由であるが、社内での組合事務所及び掲示板の使用は認められない。会社の施設を使わせるかどうかは会社側で決められる。会社として会社施設を組合に使わせるよう拘束されてはいないはずである。」、Cについては「現行の労働条件の維持については会社の収支の状況などが今後どうなるかわからないので保証できないが、組合員であることを理由に差別や不利益取扱いはしない。」、その他については「要求内容をもっと理解しなければ、今すぐ回答できない。」、「ディスカッションが必要である。」旨回答した。

組合は、「社内での組合活動を認めず、会社の施設を使わせないのは違法だ。」、「各項目につき回答せよ。」、「第1回及び第2回の交渉の結果、会社側の交渉担当者の対応は不誠実とみなす。会社の役員が団交に出席する意向がまったく感じられず、これも不誠実とみなす。この二点により会社側対応を団交拒否と理解する。」旨述べ、これに対し会社は、「会社側は、交渉するために大阪まで出て来ているのに、組合側が求めているのはイエスカノーだけではないか。交渉も何もあったものではない。」旨述べた。また、会社は重ねて、組合に対し、組合員名簿及び組合規約の提出を求めたが、組合はこれに応じなかった。

この日の団交は、約1時間30分で、会社側交渉担当者らが「仕事がある。」旨述べ退席し、終了した。

- (7) 平成5年7月2日、組合は当委員会に対し、会社役員の団交出席と要求に対する誠実な回答を求めて、あっせん申請を行った。
- (8) 平成5年7月7日、組合は会社に対し、5月28日付け要求事項に、組合員について雇用契約の更新拒否を絶対に行わないこと（以下「7月7日付け要求事項」という）を要求事項として加えて、同月16日午後3時

から大阪支店において、会社役員出席の上、団交を開催するよう文書で申し入れた。

- (9) 平成5年7月8日、会社は、支部組合員X5（以下「X5」という）に対し、同月31日限りで契約の更新をしない旨通告した。これに対し、同月12日、組合は本社を訪問し、在社していた会社顧問Y4と社長室長とに面会を求めたが、会社はこれを拒否した。
- (10) 平成5年7月15日、Y2から組合に対し、「会社は個々の契約の更新決定に当たり、組合と話し合う義務を負っていない。また、組合が組合員名簿を提出しないので、どの講師が組合員であるかわからない。それゆえ、契約の更新や仕事の割り振りなどを、組合員であるかどうかに基づいて行っていない。大阪支店の講師についての決定の手続きを再調査したが、これらはフェアで適切であり、組合員に対する差別はないと感じた。7月7日に要求のあった明日16日の団交は不必要であり、この件について会社の経営陣が会うことはできない。」旨の文書が提出された。
- (11) 平成5年7月19日、組合は当委員会に対し、①誠実団交応諾、②組合員に対する雇用契約更新拒否の撤回、③組合活動及び組合本部役員の会社立入りの自由の保障を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、同月20日、会社は当委員会に対し、同月2日に組合が申請したあっせんについて、「自主交渉により解決したい。」として辞退した。

### 3 本件申立ての後の労使交渉の経過について

- (1) 平成5年8月12日、組合は会社に対し、同月16日午前11時から本社で会長、社長、常務等出席の上、契約更新拒否問題等に関して団交に応じるよう申し入れる文書を送付したが、これに対する会社からの回答はなかった。

同月16日、組合は本社を訪れ、団交を申し入れたが、会社役員は不在で、団交は行われなかった。

- (2) 平成5年8月23日、会社は、他の講師の自己都合による退職等を理由として、X5の契約を更新する旨組合に通知した。
- (3) 平成5年8月25日、組合は会社に対し、5月28日付け要求事項及び組合と支部の相互連絡（電話・訪問）に対する会社の妨害等を議題として、同月31日に大阪支店において、団交を開催するよう申し入れた。なお、その際組合は、社長室長ほか会社役員の団交への出席を要求した。これに対し、同月30日、会社は組合に対し、大阪支店長Y5（Y1支店長の後任で同年7月23日付けで就任。以下「Y5支店長」という）、Y2及びY3係長を会社側出席者として、同年9月9日にエル大阪会議室で団交を開催したい旨申し入れたが、組合は会社役員の出席が予定されていないことを理由に、これを拒否した。同月9日、会社は重ねて同じ出席者により、同月22日に団交を開催したい旨申し入れたが、組合はこれも拒否した。

- (4) 平成5年10月13日、組合は会社に対し、団交に誠実に応じていないと

して抗議するとともに、次の要求事項（以下「10月13日付け要求事項」という）及び就業規則改正・労働契約変更に関する組合提案を提示し、これらについて会長、社長及び役員出席の下で、同月20日午後1時から大阪支店において団交を開催するよう求め、併せて、組合の要求について同月25日までに解決がみられない場合、組合は、大規模なストライキ（以下「スト」という）に入る旨記載した文書を提出した。

「A. 会社は労働基準法及び労働組合法を遵守すること。

B. 会社は、必要であればいつでも組合役員が組合員に会い、会社のオフィスを組合活動に使用することを妨げず、組合員に組合活動の自由を与えること。

C. 会社は現行の労働条件を維持し、組合員を公平に扱うこと。

D. 会社は、事前の組合との交渉及び合意なしに労働条件を変えないこと。

E. 会社は、夏季・冬季休暇を有給として、8月分、12月分及び1月分の賃金を支払うこと。

F. 支部組合員を懲戒処分に処する場合、支店長は支部執行部と会議をもつこと。いかなる処分を行うにも支店長は、執行部のうち3人の署名のある合意書を必要とする。

G. 大阪支店における授業時間の85%以上は、フルタイム講師によって授業を行うこと。15%を超える授業時間がパートタイム講師によって教えられているような場合には、フルタイム講師を採用すること。

H. パートタイム講師は、アサインメント（会社から割り当てられた仕事）を引き受ける際に、就業時間、期間を明示した契約書に署名すること。アサインメントの時間あるいは期間が短縮された場合は、講師に契約時の賃金の60%を支払うこと。このような契約書は、パートタイム講師が新しいクラス、テストあるいは事務処理のアサインメントを引き受けるときに必ず作成されること。

I. 全ての雇用者のスト中の賃金を保証すること。」

(5) 平成5年10月18日、会社は、同月13日の組合からの団交申入れについて回答書を提出し、「会社側担当者の日程の都合」で同月27日午後1時から2時間、エル大阪会議室で団交を開催したい旨を申し入れた。この文書には、「会社側がだれに団交を担当させるのかは会社の自由と思われるので、貴組合が会社側の出席者を理由として団交を拒否されないよう。」と付言されていた。

これに対し、同月22日、組合は会社に対し、「会社側出席者が従来の3人であり、また、会社の回答は、組合の回答期限を無視したものであるので、実質的な回答拒否である。」として、ストに突入する旨の文書を提出した。

(6) 平成5年10月26日、組合は会社に対し、組合規約及び支部組合員名簿

- を提出した。
- (7) 平成5年10月28日、組合及び支部は連名の文書で、会社に対し、翌29日始業時よりストに突入する旨通告した。
- 同月29日、会社は組合に対し、「会社は、団交のすべての権限を、Y5支店長、Y2及びY3係長に付与しているのので、不誠実な団交にはならないと理解している。組合は速やかに団交に応じるよう付言する。」旨の文書を提出したが、組合及び支部は、通告どおり同日及び同年11月1日にストを実施した。
- (8) 平成5年11月12日、組合は会社に対し、文書を提出し、同月22日午後1時から大阪支店において、会長、社長及び役員出席の下で、5月28日付け要求事項及び10月13日付け要求事項に関して、団交を開催するよう、また、併せて、これらの要求について同月19日までに文書で回答するよう申し入れた。
- これに対し、同月18日、会社は組合に対し、同月22日午後1時から、エル大阪会議室において、Y5支店長、Y2及びY3係長を出席者として団交を開催したい旨文書で回答した。
- 同月19日、組合は会社に対し、団交当日の同月22日に組合の要求事項への逐条の回答を文書で用意するよう申し入れるとともに、同日の団交に出席する旨回答した。
- (9) 平成5年11月22日午後1時から、エル大阪会議室において、第3回団交が開催された。組合側出席者は、X1委員長、X2、X3支部長及びX4の計4名であり、会社側出席者は、Y2、Y3係長及び通訳のY6であった。
- 冒頭、組合は会社に対し、回答書の提出を求めたが、会社は、「回答書は持ってきていない。回答は、話し合いの結果として提出するものである。」旨回答した。その後、5月28日付け要求事項及び10月13日付け要求事項等について質疑応答が行われ、会社は、10月13日付け要求事項について、およそ次のとおり回答した。
- 「Aについては、会社はいかなる法も破るつもりはない。
- Bについては、組合活動はあなた達の自由だが、会社の施設（ファックス、電話などすべての物を含む）を使用することは今の時点では許可できない。
- Cについては、経済状況の変動もあり、現行の労働条件を一切変えないということは約束できない。しかし、会社が、組合員と非組合員とを差別的に扱うことは一切ない。
- Dについては、就業規則を変更する場合、事前に全社員へコンサルティングを行う。
- Eについては、回答はノー。講師はその代わりそれぞれ1週間の休日を取得できることになっている。
- Fについては、会社が社員に対し、何らかの制裁措置をとる場合、

特段組合の許可は求めない。

Gについては、回答はノー。

Hについては、回答はノー。顧客から支払いがなければ支払えない。

Iについては、回答はノー。ノーワーク・ノーペイ。」

これに対し、組合はおよそ次のとおり述べ、この日の団交は約2時間45分で終了した。

「会社は会社施設の使用を認めないが、よい労使関係はそういったところから始めないと作れない。普通は小さい会社は小さいなりに組合にスペースを用意するものである。

また、今回の団交で合意した部分を文書で作成し、今月26日までに組合に提出するよう求める。」

- (10) 平成6年1月27日、会社は、X3支部長に対し、5月28日付け要求事項、7月7日付け要求事項及び10月13日付け要求事項について、逐条回答する「回答書」を提出した。

回答書の内容は、第3回団交で口頭による回答がなされなかった次の点を除き、同団交での会社回答と同旨であった。

「5月28日付け要求事項Iについては、顧客先から得られる収入は朝と夜で異なるので受け入れられない。」

「同要求事項Jについては、実働時間は1日せいぜい4時間なので、週45時間を上回ることはまずないと思われる。」

「7月7日付け要求事項については、経済情勢変動による市場環境の変化や各講師の行状によっては、当然会社の規定に基づき雇用契約の更新拒否もあり得る。ただし、組合員であるか否かにより差別することは一切しない。」

- (11) 平成6年4月15日、組合は、本件申立てのうち、組合員に対する雇用契約更新拒否の撤回に係る申立てについて、取り下げた。
- (12) 平成5年11月22日の第3回団交以降、本件審問終結時に至るまで、会社と組合との間で団交が開催された事実はない。

#### 4 組合役員の事務所内への立入り等について

会社は、大阪支店における部外者の事務所内への立入りについて、事前に許可を得た場合を除き、原則として禁じており、部外者が大阪支店を訪問する際は、事務所入口の呼び鈴で来訪を告げてもらい、その場に従業員が出向いて対応することとしている。

平成5年5月28日、組合及び支部が支部結成通告を大阪支店に持参し、Y1支店長に手交した際、同支店長は、組合役員の事務所内への立入りについて問題にすることはなかったが、会社はそれ以降、会社従業員でないことを理由に、組合役員の事務所内への立入りを全面的に禁止した。

これに対し、組合役員は大阪支店を再三訪問し、支部組合員への連絡のために事務所内に立ち入ることは自由であるとして、数回、事務所内に立ち入った。会社は当初、組合役員に対して口頭で退去を申し渡していたが、



後には、「会社の許可のない方の立入りを禁じます。直ちに退去して下さい。」との大阪支店長名の文書を手交するようになり、組合役員が事務所内への立入り等につき許可を求めても、一切これを許可していない。

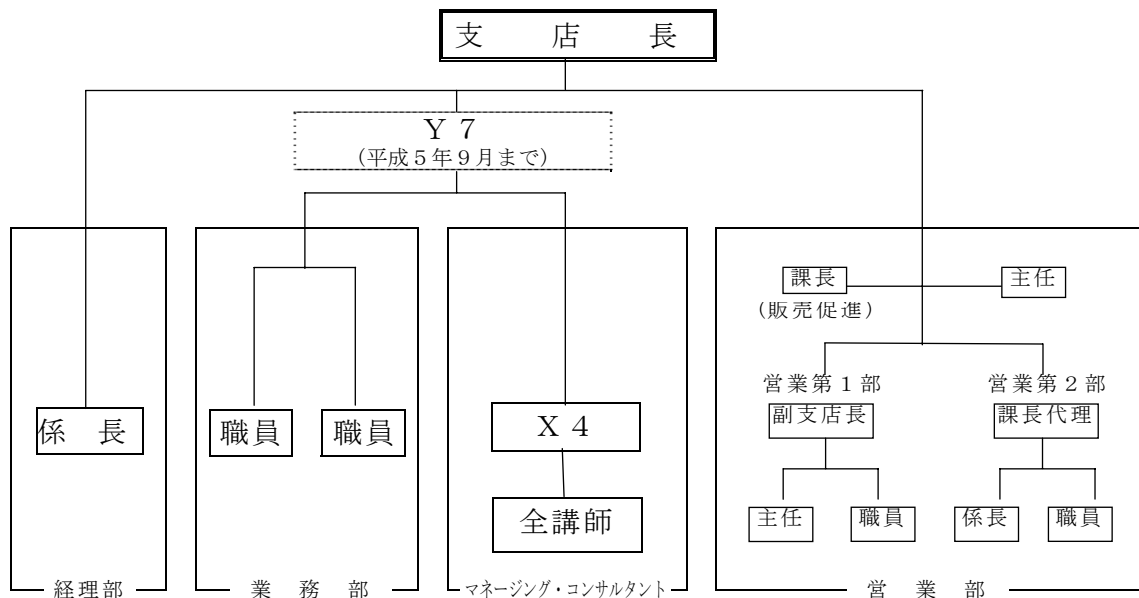
なお、会社は、就業時間内外にかかわらず、事務所内での組合活動を一切禁じており、組合との間の、会社施設の利用に関する取決めもされていない。

5 X 4の職務権限について

(1) マネージング・コンサルタントのX 4は、会社との間で1年毎に雇用契約を更新しており、勤務歴は約10年である。

大阪支店マネージング・コンサルタント部門の責任者は、平成5年9月までは、業務部の責任者も兼ねていたY 7（以下「Y 7」という）であったが、Y 7の退社に伴い、Y 7の部下であったX 4がマネージング・コンサルタント部門の責任者となり、X 4の直属の上司は、Y 5支店長となった。

なお、大阪支店の組織図は以下のとおりである。



(2) 平成5年4月1日締結の雇用契約におけるX 4の最低保証月給は、42万円である。なお、会社における講師の初年度の最低保証月給は、25万円となっている。

また、会社とX 4の雇用契約書は、X 4の職務内容について以下のとおり規定していた。

「第7条プロフェッショナルサービス

- (1) 会社における被雇用者の役職で期待されているプロフェッショナルサービスを遂行する。
- (2) 支店長からの要求により、オリエンテーションとトレーニング・セッションに出席する。
- (3) 略

(4) 雇用者のクライアントに対し、雇用者／クライアントの契約上の義務を満たす点において雇用者を代表する。

(5)～(8)略

(9) 以下のことに関して、支店長又は支店長代理、地区本部長の監督の下、マネージング・コンサルタントとしてのプロフェッショナルサービスを遂行する

a. 大阪支店でのマネージング・コンサルタントのすべての職務を扱うこと。

b. 及び

c. 略

d. クラスルーム（午前中、午後、夕方及び集中授業）とテスト実施場所、支店の講師をオブザベーションすること。

e. 販売促進の目的で営業マンに同行すること。

f. カウンセリングで会社のクライアントを訪問すること。

g. 講師1人につき、2か月に1回オブザベーションすること。

h. 新しいコースのスタートに先立って、支店の講師のためにクラス・オリエンテーションを提供すること。

i. カリキュラムと教材の使用法について、支店の講師にアドバイスすること。

j. 新カリキュラムを計画し、デザインすること。

k. 講師のミーティングをコーディネートすること。

l. 支店長又は支店長に代わる支店の他のスタッフにより割り当てられたいかなる職務においても支店長と日本人スタッフを支援すること。

m. コンサルテーションができる状態を保ち、支店の他の講師を支援すること。

n. 講師／クライアントとのコンサルテーション、クラスのオブザベーションについては要求されたときに書面で支店長に報告すること。

o. 社内の士気を高め、すべての関係者に有益な就労環境を全般的に作ること。

p. 講師が病気その他緊急事態において電話してきた場合、可能な場合はいつでもクラスの代行をすること。

q. 日本人スタッフと講師の橋渡しとして行動すること。

r. 支店長から要求されたときは、講師の教授遂行を評価すること。

s. インタラック・ポリシーに関して講師をオリエンテーションすること。

t. 支店長、地区本部長、東京の外国人人事部に月間報告書を提出すること。」

次に、X 4 の大阪支店における主な職務の具体的内容は次のとおりである。

① 月例講師会議を組織し、運営すること（当日の司会、通知書の作

成、計画)。

- ② 販売促進の目的で営業マンに同行すること、ただし、X 4 が一人でクライアントを訪問することはない。
- ③ 授業を企画、計画し、その実施について講師にアドバイスすること。
- ④ 講師をトレーニングすること。
- ⑤ 授業（午前、午後、夕方及び集中授業）とテストについて講師をオブザーベーションすること。
- ⑥ プログラムの新しいコースの開始に先立ち、講師にオリエンテーションを実施すること。
- ⑦ 教材開発及び注文。教材の使用法について講師にアドバイスすること。
- ⑧ 支店長の指示により、講師に対する警告書を作成すること。
- ⑨ 講師の採用に際し、レッスンのオブザーベーションと面接を行い、採用の可否について上司に対し、推薦状を書くこと。
- ⑩ 講師の業績、クライアントとの相性を比較検討のうえ、スケジュール案を作成すること。
- ⑪ フルタイム講師のボーナス査定についての意見及びパートタイム講師の時給の決定についての意見を上司に具申すること。
- ⑫ 講師の契約更新に当たり、講師の能力及び専門職としての品行を含めて、1年間の業績の評価を行い、上司に更新の可否について意見を述べること。

なお、⑧ないし⑫についての最終的な決定権限はいずれも支店長にある。

- (3) 講師の契約更新の可否については、毎週開催される管理者会議で決められていた。なお、そこでは、X 4 の意見が考慮されていた。また、この管理者会議に Y 7 は出席していたが、X 4 は出席していなかった。

X 5 の契約更新をしない旨の決定にあたっては、X 4 は更新するよう意見を述べたが、この意見は採用されなかった。また、平成 5 年 1 月にも同様に X 4 の意見が採用されないことがあった。

## 6 組合の請求する救済内容

組合の請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 誠実団交応諾
- (2) 組合活動及び組合本部役員の会社立入りの自由の保障

## 第 2 判断

### 1 組合の申立人適格について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 会社は、次のとおり主張する。

マネージング・コンサルタントの X 4 が、労働組合法第 2 条但書第 1 号にいう「使用者の利益代表者」に該当することは、次のとおり明

らからであり、X4が加入している組合は、申立人適格を有せず、本件申立ては却下されるべきである。

X4の職位であるマネージング・コンサルタントは、大阪支店ではナンバー・ツーの地位で、マネージング・コンサルタント部門ではナンバー・ワンの地位である。

パートタイム講師の時給の決定、フルタイム講師のボーナス査定、講師の業績評価及びこれに併せて行われる契約更新についての形式的な決定権限は支店長にあるが、X4の意見をほとんど採用しており、事実上の決定権限はX4にあるといえる。また、X4は講師に、会社を代表して会社からの伝達事項を通達したり、企業との契約更新の際に重要な要素となるスケジュール作成作業に関与し、これを管理している。だからこそ会社は最低でも42万円もの月給を支給しているのである。

なお、X4が支店長の指示に一部従わなくなったため、一部の業務を他の従業員に移管せざるを得なくなっているが、これらの事情により、X4が使用者の利益代表者でなくなるということはない。

イ 組合は、次のとおり主張する。

- ① X4の就任しているマネージング・コンサルタントという職位は、一般的に言えば係長か課長代理以下のポストであり、組合員資格が問題になる立場ではない。
- ② X4は組合側出席者として団交の場に数回出席したが、会社側からは何のクレームも質問もなかった。
- ③ 外国人講師の採用や一時金にかかわる業績評価等について決定権限をもっているのは支店長であり、X4は支店長から意見を求められるにすぎない。

以上のことから、X4は、労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益代表者」ではない。

## (2) 当委員会の判断

X4の職位等についてみると、①前記第1.5(1)認定のとおり、大阪支店のマネージング・コンサルタントで、平成5年9月のY7の退社以降はマネージング・コンサルタント部門の責任者となっていること、②前記第1.5(2)認定のとおり、X4と会社との間で締結された雇用契約書の第7条には、その職務内容について、「雇用者のクライアントに対し、雇用者／クライアントの契約上の義務を満たす点において雇用者を代表する。」旨の規定があること、③同認定のとおり、新任講師の最低保証月給が25万円であるのに対し、X4の最低保証月給は42万円であることが認められ、X4は大阪支店において重要な地位にあると言える

しかし、当該労働者が労働組合法第2条但書第1号に規定する「使用者の利益を代表する者」に当たるか否かは、雇用契約の規定や職位の名

称からする形式上の判断だけではなく、実質的な職務内容や決定権限について具体的に検討し、判断することが相当である。

会社は、X 4 は講師の業績評価及び契約更新の決定等に関し、事実上の決定権限を持つ旨主張する。

確かに、前記第 1. 5 (2) 認定のとおり、X 4 は、講師の採用、ボーナス査定、時給決定及び契約更新についての意見の具申や講師のスケジュール案の作成を行っていたことが認められるが、これらの最終的な決定権限は支店長にあることは、雇用契約書の条文からも明らかである。

会社は、これらについての事実上の決定権限は X 4 にあると主張するが、前記第 1. 5 (2) 及び(3) 認定のとおり、X 4 は、講師の契約更新に当たり、講師の能力及び専門職としての品行を含めて、1 年間の業績評価を行い、上司に更新の当否について意見を述べていたが、契約更新を決める管理者会議に Y 7 は出席していたにもかかわらず、X 4 は出席していなかったことが認められ、また、X 4 に出席権限があるとか、会社が X 4 に出席を求めたとの疎明がないこと、さらに、講師の契約更新については、X 5 の場合及びそれ以外にも X 4 の意見が採用されなかったことが認められ、事実上の決定権限が X 4 にあったと判断するのは困難である。

よって、契約更新に当たり、X 4 は補助的・間接的に関与していると解され、X 4 が、「雇用解雇昇進異動に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者」であるとは認められない。

また、会社は、X 4 が講師を管理している旨主張する。

前記第 1. 5 (2) 認定のとおり、X 4 は、大阪支店において、①月例講師会議の組織及び運営、②授業の企画、計画、その実施及び教材の使用法等についての講師に対するアドバイス、③講師のトレーニング、④授業及びテストについての講師に対するオブザベーション、⑤新しいプログラムコースについての講師に対するオリエンテーションの実施、⑥支店長の指示による警告書の作成等を行っていることが認められるが、これらの職務はいずれも、勤怠管理を含め、講師の授業を円滑かつ効率的に実施させるための日常業務に類するものであると解され、これをもって直ちに X 4 が、「使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する監督的地位にある労働者」であるとは認められない。

次に、会社は、X 4 に最低でも42万円もの月給を支給していることをもって、X 4 が使用者の利益代表者であると主張するが、給与の多寡は必ずしも社内での職位に一致するものではなく、また、同人が、1 年毎の雇用契約であるものの、勤務歴が約10年に達していることをも勘案すると、最低保証月給が42万円であることが、直ちに「使用者の利益代表者」であることを示すものとは言えない。

なお、X 4 が「使用者の利益代表者」である旨の会社の主張は、前記 1. 2 (3)、(6) 及び 3 (9) 認定のとおり、X 4 が 3 回の団交に出席して

いたにもかかわらず、会社はこれに対し、何ら異議を申し立てなかったことと矛盾する主張であって、理由がない。

以上総合すれば、X 4 は労働組合法第 2 条但書第 1 号に規定する「使用者の利益を代表する者」に当たらないと解される。したがって、組合は、労働組合法第 2 条本文の規定に適合する「労働組合」とであると認められ、申立人適格はないとの会社の主張は採用できない。

## 2 会社の団交への対応について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合の求める団交を拒否するか、または団交に応じた場合も、実質的には決定権限を持たない下級職制が出席し、組合の意見を聞くだけであり、団交時間も 1 時間程度に限定し、団交場所についても社外にこだわり、かつ団交で約束したことも反故にするという極めて誠意のない態度に終始している。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、組合との団交に誠実に応じている。

第 1 回の団交については、組合から会社のスケジュールの都合の照会などなかったが、会社は組合の申入れ期日からわずか 5 日後に団交を開催し、東京から 2 名の交渉担当者が来阪し、出席している。

会社は、大阪支店長や本社外国人人事部ゼネラルマネージャーなどに交渉権限を委任し、団交に出席させている。もとより、会社には役員を団交に出席させる義務があるものではない。

団交の場所は労使の合意で決めるべきであり、また、社内で実施しなければならないものではなく、社外で実施されたからといって不誠実団交であるとは言えない。団交の実施された「エル大阪会議室」は、組合事務所から近いところにあり、また、その費用は会社が全額負担している。団交時間についても、会社がこれを制限した事実はない。

### (2) 不当労働行為の成否

会社の団交への対応は不誠実であるとの組合の主張について、交渉担当者、団交期日、交渉時間、団交場所及び交渉態度の点から、以下検討する。

ア 交渉担当者について

会社側の交渉担当者については、前記第 1. 2 (1)、(3) 及び(8) 認定のとおり、組合が団交に会社役員の出席を求めているのに対し、前記第 1. 2 (3) 及び(6) 認定のとおり、会社は、第 1 回及び第 2 回の団交において、交渉担当者として、Y 1 支店長、本社外国人人事部の Y 2 及び同部 Y 3 係長を出席させていることが認められる。

これら会社側交渉担当者についてみると、前記第 1. 2 (3) 及び(6) 認定のとおり、会社は、交渉担当者に交渉権限を委ねている旨またはその理由について、第 1 回団交の席上、「支部は外国人講師により結

成されており、会社側は、外国人講師及び会社の方針を一番よく理解しているY2を指名した。」旨述べており、第2回団交の席上においても、「外国人講師のことについて一番知識と情報を持ち、最高のオーソリティを持っているY2が交渉担当者に任命された。会社の団交出席者は、会社から交渉権限を委任されている。」旨述べていることが認められる。

また、前記第1.2(6)認定のとおり、第2回団交でY2は、「社内での組合事務所及び掲示板の使用は認められない。会社として会社の施設を組合に使わせるよう拘束されていないはずである。」、「現行の労働条件の維持については会社の収支状況がどうなるかわからないので、保証できないが、組合員であることを理由に差別や不利益取扱いはしない。」等、理由を含めて会社としての回答を行っており、この点からも同人が単に組合の要求を聞くだけの交渉担当者でないと言える。

本件申立て後についてみると、前記第1.3(7)、(9)及び(10)認定のとおり、①会社は、平成5年10月29日付けの会社文書でY2ら交渉担当者に交渉権限を委ねている旨説明していること、②会社は、第3回団交に交渉担当者として、本社外国人人事部のY2及び同部Y3係長を出席させ、組合要求に対し逐条回答したこと、③その後、組合の求めに応じて平成6年1月27日に会社が行った文書回答の内容は、第3回団交での会社側交渉担当者の回答と同旨であったことが認められる。

以上を考え併せると、大阪支店長、本社外国人人事部のY2及び同部Y3係長は、交渉事項について必要な知識と情報を持ち、交渉権限の委任を受けて、会社としての確定的な回答をなし得る事項については責任をもって回答するとともに、即答できない事項についても、持ち帰って、会社としての回答を行っており、会社側の交渉担当者として不適任であるとは言えず、また、組合の要求する会社役員が一度も出席していないからといって、交渉について使用者としての誠意を欠くものと言うことはできない。

#### イ 団交の期日について

団交の日時は、当事者どちらか一方の都合のみで定められるものではないが、前記第1.2(1)及び(2)認定のとおり、第1回団交は、組合が平成5年6月3日の開催を申し入れたのに対し、会社はその5日後の同月8日の開催を希望し、同日開催されたこと、また、前記第1.2(3)、(5)及び(6)認定のとおり、第2回団交は、組合が同月17日の開催を申し入れたのに対し、会社がその2週間後の同年7月1日の開催を希望し、同日開催されたことが認められ、第1回及び第2回の団交開催期日について会社がいたずらに団交期日を延引したとまでは言えない。

また、本件申立て以後の経過についてみると、前記第1. 3 (9)認定のとおり、第3回団交は同年11月22日まで開催されていないことが認められるが、前記第1. 3 (3)ないし(5)認定のとおり、組合が、同年8月25日に同月31日の団交開催及び同年10月13日に同月20日の団交開催を申し入れたのに対し、会社はそれぞれ、日程の都合を理由にこれに応じず、他方、会社が同年8月30日に同年9月9日の団交開催及び同年10月18日に同月27日の団交開催を申し入れたのに対し、組合はそれぞれ、団交出席者等を理由に応じていないこと、また、前記第1. 3 (8)及び(9)認定のとおり、同年11月12日、組合が、同月22日に役員等出席の下での団交開催を申し入れたのに対し、同月18日、会社は前回と同様の出席者で同月22日の団交に応じると回答し、結局同月19日、組合が同月22日の団交に出席する旨回答し、同日、第3回団交が開催されていることが認められ、これらからみれば第3回国交が同月22日まで開催されなかった原因を、会社の責めのみには帰するということはできない。

#### ウ 交渉時間について

会社と組合の交渉時間は、前記第1. 2 (3)及び(6)認定のとおり、第1回団交は約1時間であったが、第2回団交においては、組合が会議室の借用時間について尋ねたところ、会社は「最初1時間だが、延長できる。」旨回答し、事実延長されて約1時間30分であったことが認められる。

また、本件申立て後の第3回団交では、前記第1. 3 (9)認定のとおり、約2時間45分であったことも認められる。

これらからみれば、会社が交渉時間を不当に制限しているとまでは言えない。

#### エ 団交場所について

団交場所については、前記第1. 2 (1)、(3)及び(8)認定のとおり、組合は会社に対し、大阪支店を希望する旨申し入れているが、前記第1. 2 (2)認定のとおり、会社は組合に対し、社外を希望する旨申し入れていること、また、本件申立て後においても、前記第1. 3 (3)、(5)及び(8)認定のとおり、組合と会社の間で同様のやりとりが行われたことが認められる。

団交場所は、労使の合意によって決定されることが望ましいが、その合意は、必ずしも組合の要求に従ったものでなければならないものではない。

本件についてみると、前記第1. 2 (2)認定のとおり、大阪支店の事務所はビルのフロアを賃借りしているものであることが認められ、また、前記第1. 2 (3)、(6)及び3 (9)認定のとおり、これまでの3回の団交は、会社の希望する社外のエル大阪会議室で開催されていることが認められるが、同会議室は、組合事務所及び大阪支店から近い



こと、さらに、前記第1.2(3)認定のとおり、同会議室は会社が賃借りしていたことが認められることをも勘案すると、団交場所を社外に設定した会社の措置が不当であるとは認められない。

オ 交渉態度について

前記第1.2(8)ないし(10)認定のとおり、組合からの平成5年7月7日の組合員の雇用契約更新を要求事項とする団交の申入れ及び翌8日のX5雇用契約を更新しない旨通告したことについての面会の申入れに対し、同月15日、会社は「個々の契約更新決定に当たり、組合と話し合う義務を負っていない。明日16日の団交は不必要である。」旨の文書を提出して、これに応じていないことが認められる。

これらの会社の交渉態度についてみると、同月12日、組合からの面会の申入れを拒否したことについては、組合は予告なしに訪問しているので、やむを得ない面があるとしても、同月15日、X5の雇用契約更新についての団交を拒否したことについては妥当とは言えない。一方、前記第1.2(3)、(6)認定のとおり、会社は2回の団交に応じているが、組合要求に関する組合との交渉は、平行線をたどったままで、妥結に至っていないことが認められる。しかし、第1回及び第2回の団交での組合の態度は、会社に対し、要求事項の回答を求めるのみで会社の「議論をしたい」との申入れを受け入れなかったことが認められ、組合の交渉態度にも非がないとは言えない。

さらに、本件申立て後の会社の交渉態度をみると、前記第1.3(2)、(9)ないし(11)認定のとおり、①平成5年8月23日、X5の契約が更新され、組合は同人に係る申立てを取り下げたこと、②その他の組合の要求事項について、第3回団交が開催されていること、③第3回団交では、会社は、Y2の発言のための通訳を用意していること、④当初応じていなかった組合の要求する会社回答の書面化についても、平成6年1月27日に、5月28日付け要求事項、7月7日付け要求事項及び10月13日付け要求事項について逐条回答する「回答書」をX3支部長に提出していることが認められる。

これらの事情を勘案すれば、会社の交渉態度は、必ずしも不誠実なものとは言えない。

カ 以上、組合との団交についての会社の対応を総合的にみれば、不当労働行為に当たるほど不誠実なものであったとまでは言えず、この点についての組合の申立ては棄却するのが相当である。

3 組合役員の仕事所内への立入り等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

組合役員は、平成5年5月28日に支部結成通告及び団交申入書を大阪支店に持参したときにY1支店長と面談できたが、会社は、それ以降、大阪支店を訪問した組合役員に対し、仕事所内への立入りを全面

的に禁止し、退去を命じる旨の口頭での通告や文書の手交を行っている。

会社のこれらの行為は、組合と支部を分断する支配介入行為であり、会社は、組合役員の事務所内への自由な立入りを保障すべきである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

会社は、会社施設に対する施設管理権を有しており、組合役員だからといって事務所内に立ち入る権利があるわけではない。

労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団交等による合意に基づいて行われるべきものであり、その利用の必要性が大きいからといって、労働組合又はその組合員が、企業の物的施設を利用し得る権限を取得し、また、使用者が労働組合あるいはその組合員の組合活動のために企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない。

また、支部組合員は、勤務時間中には、職務専念義務があり、組合活動などなしうるものではなく、勤務時間外についても、組合事務所は大阪支店から近いところにあるから、組合役員の事務所内への立入りを認めないからといって、組合と支部を分断する行為であるとは言えない。

さらに、会社には物理的に業務上の支障を生ぜずに部外者である組合役員の立入りを認め得るスペースはない。

## (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 4 認定のとおり、①大阪支店においては、部外者の事務所内への立入りについては、事前に許可を得た場合を除いて原則として禁じられており、通常、部外者に対しては、事務所入口まで従業員が出向いて対応することとされていること、②平成5年5月28日、組合役員が大阪支店を訪問し、支部結成通告を提出して以降、会社は、組合役員の事務所内への立入りについて、会社従業員でないことを理由に全面的に禁止するとともに事務所内に立ち入った場合には、口頭だけでなく文書で退去を命じていることが認められる。

部外者の会社施設内への立入りについては、業務上ないし施設管理上の必要性から一定の制約を加えることはあり得ることであるところ、施設管理権を盾に会社施設内での一切の組合活動を認めず、組合役員の立入りを許可しない会社の対応は、健全な労使関係の形成という観点からは必ずしも適切なものではない。

しかし、本件においては、①本来、組合活動のための会社施設の利用及びその条件については、労使の合意に基づき行われるものであるが、会社と組合との間にはそのような取り決めはなく、②会社が、部外者の事務所内への立入りを原則として禁じているのは支部結成の前後で変わっておらず、加えて、組合役員が支部組合員への連絡のために事務所内に立ち入ることは自由であるとして、許可なしに大阪支店内に数回立ち

入ったことで、退去を命ずる文書を手交するなど、会社の対応がより強硬になったことがうかがえるところであり、また、③会社従業員でない組合役員の立入りを拒否されたことによって、連絡を阻害された等、組合活動に支障が生じたとの具体的疎明もなく、さらに、④スペースに限りのあるビル内の賃貸事務所を大阪支店としているため、業務上の支障を来さずに、部外者である組合役員に常時、自由な立入りを認めるスペースがないとの会社の主張も理由がないとは言えない。

以上のような事情の下では、会社従業員でない組合役員の事務所内への自由な立入りを認めないことをもって、直ちに不当労働行為に当たるとまでは言えない。

よって、この点についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成7年1月17日

大阪府地方労働委員会  
会長 由良数馬 ㊟