

命 令 書

申立人 ネッスル日本労働組合島田支部

被申立人 ネスレジャパンホールディング株式会社

上記当事者間の静労委平成14年(不)第2号、同平成15年(不)第1号事件について、当委員会は、平成16年4月6日、第1243回公益委員会議において、会長公益委員向坂達也、公益委員青島伸雄、同橋本裕子、同川口美貴及び同木島賢が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成13年10月3日付け、同年11月6日付け、同年12月25日付け及び平成14年1月17日付けの文書で、それぞれ団体交渉の要求があった事項について、速やかに、被申立人島田工場内において、申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から団体交渉を申し入れられたときは、団体交渉申入書に基づき、これに誠実に応じなければならない、開催地を神戸市内又は東京都内、組合側の出席者を5名以内、ネッスル日本労働組合本部並びに同組合の島田、霞ヶ浦、東京、神戸及び姫路の各支部からの団体交渉要求事項を一括して議題とする団体交渉の方法でなければ応じられないとの理由で、これを拒否してはならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、島田工場の従業員と、①被申立人、②ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、③ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社、④ネスレジャングループ、との間の各法律関係について、本命令交付の日から2週間以内に、文書により具体的に説明しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記文書を本命令交付の日から1週間以内に、手交しなければならない。(用紙の大きさはA4版とし、読みやすい大きさの文字で楷書し、年月日は手交の日を記載すること。)

記

平成16年 月 日

ネッスル日本労働組合島田支部

執行委員長 X 1 殿

ネスレジャパンホールディング株式会社

代表取締役社長 Y 1

当社が行った下記の行為は、静岡県地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認

定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴支部から申し入れのあった、①平成13年10月3日付けの、貴支部の組合員2名の社内住宅融資に基づく利子補給の申請を拒否したことについて、②同年11月6日付けの、島田工場の職場環境改善等について、③同年12月25日付けの、貴支部の組合員2名に対して職場配置転換を行ったことについて、④平成14年1月17日付けの、貴支部の組合員20名に対し25年永年勤続表彰を行うことについて、の島田工場における各団体交渉に、いずれも応じなかったこと。
- 2 ネッスル日本労働組合本部及び貴支部を含む全国5支部を連名の名あて人として、この6者からの団体交渉要求事項を一括して議題とし、日時を指定、開催地を神戸市内又は東京都内、組合側の出席者を5名以内、とする方法によることを理由として、貴支部との団体交渉を拒否したこと。
- 3 島田工場の従業員の給与支給明細書等に、当社以外の会社名義が用いられていることについて、貴支部から説明を求められたにもかかわらず、具体的な説明をしなかったこと。

5 その余の申立ては、棄却する。

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

本件は、ネッスル日本労働組合(以下「組合」という。)島田支部(以下「支部」という。)が、ネスレジャパンホールディング株式会社(以下「会社」という。)に対して、①平成13年10月3日付けで、支部組合員2名の社内住宅融資制度に基づく利子補給の申請を拒否したことについて、②同年11月6日付けで、職場環境改善等について、③同年12月25日付けで、支部組合員2名の職場配置転換を行ったことについて、④平成14年1月17日付けで、支部組合員20名に対する25年永年勤続表彰を行うことについて、の4回にわたり、いずれも場所は会社島田工場(以下「工場」という。)内、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れたのに対し、会社がこれらの申し入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当する不当労働行為であるのみならず、これらの申入れ以前にそれぞれ、会社が、ネッスル日本労働組合本部(以下「組合本部」という。)及び支部を含む5支部を連名の名あて人として、日時を指定、場所は神戸市内、出席者は双方5名以内、議題は組合本部及び5支部からの要求事項を一括して取り上げるとする方式(以下「会社団交方式」という。)の団体交渉を申し入れ、これに

固執して上記4回の団体交渉を拒否したことは、支部の団体交渉権を事実上否定するもので、団体交渉や組合活動を妨げるものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為であるとして、救済を求めたものである(以下「第1事件」という。)

また、会社は、工場従業員の給与所得源泉徴収票等に会社以外の名義を使用し、このことに関し、支部が会社の説明を求めたにもかかわらず、会社は何ら合理的な説明をしないので、工場従業員と会社及び名義が使用されている他の会社等との間の各法律関係や、誰が何について団交応諾義務を負うのか判然とせず、団体交渉や組合活動に支障が生じ、かつ、このことは支部の存在を否定するのと同じであるから、支部が説明を求めているにもかかわらず、会社が合理的な説明をしないことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると同時に、誠実な団交応諾を回避するものであり、同条第2号にも該当する不当労働行為であるとして、救済を求めたものである(以下「第2事件」という。)

2 請求する救済内容の要旨

(1) 第1事件

ア 会社は、支部から工場における団体交渉の申入れがあったときは、同申入れに基づき誠実に団体交渉を行わなければならない。

イ 会社は、正当な理由により支部の団体交渉申入れに基づく団体交渉が開催できないとき、これに代わる団体交渉の開催を支部に申し入れる場合は、開催できない理由を明示し、かつ、支部の申入れ事項のみを議題とし、工場内において組合側出席者は10名以内、会社側交渉員として工場長及び議題に関係する管理職を出席させるなどの措置を講じ、本救済命令から2年間、毎月1回以上、各回3時間以上の頻度で、誠実に団体交渉を行わなければならない。

ウ 会社は、組合本部を相手方とする団体交渉を申し入れる際は、名あて人に支部を加えてはならない。

エ 関連する全ての会社事業所への謝罪文の掲示

(2) 第2事件

ア 会社は、組合員の給与所得源泉徴収票及び賃金支給明細書の支払者の表示や昇給・昇格通知書の発令者の表示に関して、会社以外の名義を用いてはならず、会社の名義を表示するなどしなければならない。

イ 会社は、ア以外の組合員あての文書に会社以外の名義を用いて、これを交付又は掲示して通知するときは、事前に支部に対し、会社以外の名義を用いる必要性及び会社・用いられた名義の各会社・組合員の三者間の法律関係を詳細に説明し

た文書を、交付するなどしなければならない。

ウ 会社は、支部あてに発する一切の文書において、会社の名義又は会社の担当部門長の名義を表示しなければならない。

エ 会社は、支部に対し、会社以外の名義を用いる必要性及び会社・用いられた名義の各会社・組合員の三者間の法律関係をわかりやすく説明した文書を交付しなければならない。

第2 当事者の主張の要旨

1 第1事件

(1) 申立人の主張

支部が会社に対し、①平成13年10月3日付けで、会社が支部の組合員であるX2、X3の社内住宅融資に基づく利子補給の申請を拒否したことについて、開催日は同年10月10日、場所は工場内、出席者は双方10名以内、とする団体交渉の開催を申し入れ、②平成13年11月6日付けで、工場内の職場環境の改善等について、開催日は同年11月13日、場所は工場内、出席者は双方10名以内、とする団体交渉の開催を申し入れ、③平成13年12月25日付けで、会社が支部の組合員であるX4、X3に対して職場配置転換を行ったことについて、開催日は平成14年1月10日、場所は工場内、出席者は双方10名以内、とする団体交渉の開催を申し入れ、④平成14年1月17日付けで、会社が支部の組合員であるX5をはじめ20名の組合員に対して、25年永年勤続表彰を行うことについて、開催日は同年1月24日、場所は工場内、出席者は双方10名以内、とする団体交渉を申し入れたのに対し会社が、これら4回の支部の団体交渉申し入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当する不当労働行為である。さらに、会社が、これら支部の団体交渉申し入れ以前に、それぞれ会社団交方式による団体交渉を申し入れ、これら会社が申し入れた団体交渉において支部は上記①ないし④の要求事項を提案できたはずであるとして、会社団交方式に固執し、支部から申し入れのあった上記4回の団体交渉を拒否したことは、支部の団体交渉権を事実上否定するもので、団体交渉や組合活動を妨げるものであり、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、(ア)日時については、前記①ないし③の団体交渉申し入れには業務の都合により、④の団体交渉申し入れには、同日に神戸で団体交渉を開催する予定であったので応じられなかった、(イ)場所と出席者については、従来から神戸市内において出席者5名で組合側と何ら支障なく団体交渉を行ってきたやり

方に反するものであったので応じられなかった、(ウ)前記①ないし④のいずれの団体交渉申入れについても、それ以前に、会社が、別の日時又は同日に会社団交方式による団体交渉を申し入れていたので応じなかったものであり、また、(エ)会社団交方式は、組合本部及び5支部からの団体交渉申入れに、開催要求日の近接、議題の多さ及び重複等があるため、組合本部又は5支部と別々に団体交渉を開催することができないので採用している方式であるから、この方式以外の団体交渉には応じられず、ネスレ日本労働組合(以下「別組合」という。)とも同様の方法で団体交渉を行っているのであるから、会社が、支部から申入れのあった上記4回の団体交渉を拒否したことは正当な理由によるものであり、ましてや支部の団体交渉権を否定するものではない。

2 第2事件

(1) 申立人の主張

会社は、工場従業員の使用者は会社である旨説明しているにもかかわらず、給与所得源泉徴収票の支払者欄には「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社」の表示がなされたり、工場従業員の昇給通知書には「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社」の押印がなされたり、また支部の団体交渉申入れに対して「ネスレジャングループ」名義で回答するなどしており、このことについて、支部は、会社に対し説明を求めたにもかかわらず、会社は何ら具体的な説明をしないので、工場従業員と会社及び名義が使用されている会社等との具体的な法律関係が判然とせず、誰が何について団交応諾義務を負うのかについても判然としないことなどから、内容のある実質的な団体交渉が不可能となり、組合活動に支障が生じ、かつ、このことは支部の存在を否定するのと同じであるから、支部が説明を求めているにもかかわらず会社は何ら合理的な説明をしないことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当すると同時に、誠実な団交応諾を回避するためのものであり、同条第2号にも該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、平成13年1月23日付け「MANAGEMENT NEWS」に「旧ネスレ日本株式会社の社員である皆さんの身分は、ネスレジャパンホールディング株式会社(旧ネスレ日本株式会社の新名称)に引継がれ」と記載し、イントラネットに掲載する方法で、従業員に周知させ、組合との団体交渉においてもその旨説明している。また、支部は、平成13年1月の組織再編以降、平成15年1月6日に至るまで、会社に対し説明を求めたことはなく、

何ら組合活動上の支障が生じた事実もないばかりか、会社あての文書には、会社のみを名あて人としたり、使用者は会社であることを前提に説明を求めたりしているのがあって、誰が使用者であるか「判然としない」事実はない。

支部が主張する会社以外の名称使用は、工場の従業員全員に対して行われており、多数組合である別組合に対しても同一の取り扱いである。

会社が、支部の主張する会社以外の名称の使用を決定したのは、いずれも本件申立日より1年以上前であり、かつ、その時点で終了しているから、「継続する行為」には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

会社は、スイス連邦に本部を置くネスレグループに属し、肩書地に本社を置き、日本各地に島田工場を含む各事業場を有し、飲食料品の製造、販売等を行う会社であり、従業員数は約2,800名である。

平成13年1月に、社名がネスレ日本株式会社からネスレジャパンホールディング株式会社に変更されたと同時に、マーケティング/セールス部門を担当するネスレ日本株式会社(新)、製造部門を担当するネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、スタッフ部門を担当するネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が新たに設立され、他の関連会社を含め、ネスレジャパングループと総称することとなった(以下「組織再編」という。)。

(2) 申立人

支部は、島田工場の従業員で組織され、組合員数は約20名である。

支部の組合員は、組合に直接加入し、組合全体の組合員数は、退職者を含め約80名、在籍者は約75名である。組合には、本部の他、島田支部、霞ヶ浦支部、東京支部、神戸支部、及び、姫路支部の計5支部がある。

なお、会社には、支部の属する組合以外に、本部並びに神戸、東京、大阪、姫路、島田及び霞ヶ浦の各支部で構成される組合員数1,577名のネスレ日本労働組合が存在する。

2 過去の労使関係

- (1) 昭和58年8月、当時の組合及び支部は、ネスル株式会社(会社の前身)が、会社には当時の組合及び支部とは別の労働組合しか存在しないとして、当時の支部との団体交渉を拒否したことなどについて、当地労委に対し、不当労働行為の救済申立て

をした。これに対し当地労委は、昭和60年3月30日、これを不当労働行為であるとして救済命令を出した。その後、中労委の再審査と行政訴訟を経て、最高裁平成7年2月23日判決(以下「最高裁判決」という)により、同命令は確定した。これにより、会社は、支部が固有の団体交渉権を有することを認めている。(両当事者に争いがない)

- (2) この間、中労委の再審査命令に対し、会社側が行政訴訟を提起したため、中労委が緊急命令の申立てを行ない、昭和61年12月4日、東京地裁は緊急命令の決定を行った。
- (3) また、霞ヶ浦支部及び東京支部においても、団体交渉拒否事件が係属し、東京地裁は昭和61年12月1日及び同年12月4日、それぞれ緊急命令の決定を行った。
- (4) これらの緊急命令を受けて、昭和62年1月9日及び同年1月19日は労使双方2名、同年5月21日、6月23日、11月5日及び12月14日は組合側出席者が本部2名、島田、東京及び霞ヶ浦の各支部1名の出席により、神戸市内で団体交渉が開催された。
- (5) その後、昭和62年1月21日付けから昭和63年2月29日付けの団体交渉申入れまで、会社側は支部からの団体交渉の申し入れに応じなかった。このことについて、平成2年3月19日、神戸地裁は、東京地裁の緊急命令の不履行にあたるとして過料の決定を行った。

3 団体交渉の経過等

- (1) 平成7年の最高裁判決を受けて、平成7年3月15日、同年3月31日、同年4月12日及び同年5月29日の計4回、場所は工場内会議室、出席者は会社側5名、支部側9名で団体交渉が開催された。この4回の団体交渉以降、本件申立てに至るまで、島田において、会社と支部との団体交渉が開催されることはなかった。
- (2) ネスレ日本株式会社(会社の前名)は、平成7年7月7日付け「団体交渉開催申入書」において、
 - ①名あて人は組合本部及び支部を含む5支部の計6者の連名
 - ②日時は「7月19日(水)午後1時30分より1時間程度…」
 - ③場所は「グリーンヒルホテル神戸2号館」(神戸市中央区)
 - ④出席者は「会社・組合双方とも5名以内」
 - ⑤議題は「本部及び各支部の要求事項に対する会社回答について」を内容とする団体交渉の開催を申し入れた。
- (3) この申入れ以降、本件申立てに至るまで、会社(名称変更前の会社を含む)は、本部及び5支部を連名の名あて人として、日時を指定、場所は神戸市内(一部、東京都内)、出席者は双方5名以内、議題は組合本部及び5支部からの要求事項を何の制約

もなく取り上げるとする方式(会社団交方式)により、団体交渉を申し入れている。

- (4) 支部は、この会社団交方式に基づく会社の申入れは、支部の団体交渉権を否定するものであるとの考えから、支部として、一度もこれに応じていない。
- (5) 平成9年3月21日から、本件申立てに至るまで、会社(名称変更前の会社を含む)は会社団交方式による団体交渉を申し入れ(ただし、場所については一部東京都内)、組合がこれに応じて、計54回の団体交渉が開催された。

なお、組合はこれを本部団交と位置付け、支部からの要求が議題となったことはなかった。また、支部は、会社に対し平成7年に4回開催された支部団交以降、本件申立てに至るまで8年以上にわたり、①団交開催場所を工場内の会議室とし、②支部の要求事項を団交議題とし、③出席者を会社・組合双方とも10名以内とする団体交渉の開催を申し入れている。

4 本件に係る4回の団体交渉申入れと会社の対応

(1) 平成13年10月3日の申入れ

ア 支部は、平成13年10月3日付け「社内住宅融資制度に基づく、利子補給拒否に関する要求書」で、支部組合員であるX2、X3の社内住宅融資に基づく利子補給の申請を会社が拒否したことについて、開催日は同年10月10日、場所は工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

会社は、この団体交渉に応じなかった。また、支部の要求した団体交渉開催日以前に、支部に対して団体交渉に応じられない旨の回答をせず、応じられない理由の説明等も行わなかった。

イ 会社は、支部に対し、平成13年9月28日付け「第110回団体交渉開催申入書」で、同年10月23日を開催日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れた。

ウ その後、会社は、平成13年10月12日付け「回答並びに再申入書」で、「貴組合との団体交渉については、…来る10月23日に行う旨申し入れておりますので、万障繰り合わせてご出席ください。なお、組合希望の10月10日は、業務の都合により、貴意に添えなかったことを申し添えておきます。」と通知した。

エ 会社の団体交渉員は、平成12年9月から会社の団体交渉責任者となった会社人事戦略グループエンプロイリレーションマネジャーY2(以下「Y2」という。)を含め5名が担当している。

(2) 平成13年11月6日の申入れ

ア 支部は、平成13年11月6日付け「2001年秋闘・職場改善要求書」で、工場の職場環境改善等について、開催日は同年11月13日、場所は工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

会社は、この団体交渉に応じなかった。また、支部の要求した団体交渉開催日以前に、支部に対して団体交渉に応じられない旨の回答をせず、応じられない理由の説明等も行わなかった。

イ 会社は、支部に対し、平成13年10月25日付け「第111回団体交渉開催申入書」で、開催日を同年11月27日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れた。

ウ その後、会社は、平成13年11月29日付け「回答並びに申入書」で、支部の要求事項について回答した。

(3) 平成13年12月25日の申入れ

ア 支部は、平成13年12月25日付け「団体交渉申入書」で、支部組合員であるX4、X3に対して職場配置転換を行ったことについて、開催日は平成14年1月10日、場所は工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

会社は、この団体交渉に応じなかった。

イ 会社は、支部に対し、平成13年12月4日付け「第112回団体交渉開催申入書」で、同年12月26日を開催日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れた。

ウ 会社は、平成14年1月8日付け「回答書」で、支部の要求事項について回答するとともに、支部の開催希望日は業務の都合により応じられない旨通知した。

(4) 平成14年1月17日の申入れ

ア 支部は、平成14年1月17日付け「25年永年勤続表彰に関する団体交渉申入書」で、支部組合員であるX5をはじめ20名の組合員に対し、25年永年勤続表彰を行うことについて、開催日は同年1月24日、場所は工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

会社は、この団体交渉に応じなかった。また、支部の要求した団体交渉開催日以前に、支部に対して団体交渉に応じられない旨回答せず、応じられない理由の説明等も行わなかった。

イ 会社は、平成14年1月8日付け「第113回団体交渉開催申入書」で、会社団交方式による、同年1月24日を開催日とする団体交渉を申し入れた。

ウ 会社は、平成14年2月19日付け「回答並びに再申入書」で、支部の要求事項について回答するとともに、支部の開催要求

日には、既に神戸市内での団体交渉を申し入れており、支部が、それを放棄したので、開催できなかった旨通知した。

- (5) これら4回の団体交渉申入れに対し、会社が、支部に対して、団体交渉の議題が多すぎるとか整理されていないとか、他の支部との日にちが重なっているので日程調整がつかないなどの申し入れをしたことはなく、また、Y2以外の者を担当者として団体交渉に応じることを検討したことはなかった。

5 会社団交方式をめぐる諸事情

- (1) 平成13年10月から平成14年12月までの組合本部及び各支部から申し入れがあった団体交渉の開催希望日並びに議題数は、以下のとおりである。

()内は議題数

本部	霞ヶ浦支部	島田支部	姫路支部	神戸支部	東京支部
平成13年 10月5日 (3)					
		10月10日 (1)			
					10月16日 (5)
10月19日 (11)					
10月23日 (1)					
			10月25日 (14)		
				10月29日 (13)	
					10月30日 (5)
			11月5日		
		11月13日 (34)			
12月10日、 14日、17日 又は21日 (1)					
		平成14年 1月10日 (1)			
		1月24日 (1)			
	1月31日 (2)				
	2月12日 (2)				
2月26日 (3)					
3月14日 (4)					

	3月22日(3)				
3月26日(3)					
			4月4日(11)		
4月5日(2)					
	4月12日(2)				
				4月17日(11)	
4月25日(2)					
	5月10日(2)				
					5月13日(10)
					5月20日(10)
5月27日、31日又は6月3日(3)					
6月7日(3)					
7月8日(2)					
7月22日(2)					7月22日、19日又は26日(11)
					7月26日(11)
7月29日(2)	7月29日(3)				
8月19日(2)					
					9月10日(12)
10月1日(2)					
					10月30日又は31日(13)
11月8日(1)	11月8日(3)				
	11月15日(13)				
			12月9日(12)		
	12月13日(1)				
					12月20日(5)

- (2) 組合本部と各支部との間で、団体交渉の議題や開催希望日について、具体的な交渉ごとに調整したことはなかったが、組合本部は全従業員にかかわる組合本部で取り組まなければならない議題、各支部はそれぞれの事業所の責任者がその権限の中で解決できる日常的な問題に関する議題という形で団体交渉権が配分されていた。

永年勤続表彰については、各支部は、それぞれ各支部に所属

する組合員について所属長の推薦がないことや永年勤続表彰されないことを問題とし、他方、組合本部はその運用基準を問題とし、ロッカーや食堂施設の充実については、各支部がそれぞれの事業所の施設改善を問題とし、組合事務所や掲示板の貸与については、組合本部及び各支部がそれぞれの事業所において要求している。

- (3) 会社は、組合本部及び5支部を連名の名あて人とする平成15年5月14日付け「申し入れ書」において、以下のとおり申し入れた。

「貴組合及び各支部は、団体交渉の議題、交渉希望日などを内部で整理・調整しないまま、それぞれ別個に申し入れています。その結果、議題の数が極めて多いうえに重複もあり、また交渉希望日も重複あるいは近接することとなっています。……従って、会社は改めて貴組合及び各支部に対し、次の通り申し入れます。

1 (略)

2 貴組合(本部)と各支部の団体交渉議題について、重複のないよう予め内部で整理して下さい。

3 (略)

4 貴組合(本部)と各支部の団体交渉希望日が重複あるいは近接しないよう予め内部で調整してください。」

- (4) 会社は、組合本部及び5支部を連名の名あて人とする平成15年5月15日付け「回答書」で、以下のとおり回答した。

「貴島田支部より……団体交渉の申し入れがありましたが、……日時が近接し、しかもその議題が同一議題であり三重交渉になりますので、貴組合内部において調整の上、改めて申し入れてください。申し入れがあった後、会社は従前の要領にて団体交渉を開催いたします。」

- (5) 支部が神戸市内で開催される団体交渉に参加する場合、平成15年9月28日現在、新幹線等を利用して最寄りのJR六合駅からJR新神戸駅まで、ひとり片道10,790円の費用がかかり、片道3時間45分の時間を要する。この費用は組合側の負担とされている。

- (6) 会社は、別組合との団体交渉も、組合と同様の方法で行っており、年2回程度開催されている。

6 組織再編に関連する会社以外の名義使用等

- (1) 平成12年12月18日、ネスレ日本株式会社(当時の会社)は、インターネット上で、「2001年1月1日付で現在のネスレ日本株式会社を4つの法人に分割することが決定された」と発表し、その内容は、①ネスレ日本株式会社(NJL)は販売会社となり、そ

のスタッフは支店と営業所に勤務する従業員からなること、②ネスレ日本製造株式会社(NJML)は工場を経営管理し、全ての工場スタッフはこの会社に吸収すること、③ネスレ日本管理株式会社(NJAL)はNJLとNJMLにサービスを与え、本社のスタッフがこの単位に属すること、④ネスレ日本持株会社(NJHL)は、上記子会社とグループの日本における固定資産の全般的な保有者となること、⑤人事的な各人の身分の問題は、転籍か出向かについてもこれから検討する、というものであった。

- (2) この発表に対し、組合本部は、平成12年12月25日付け「抗議ならびに団体交渉申し入れ」において、以下のとおり申し入れた。

「…この「再編成」がネスレとネスレ日本の将来にとって重大な問題であり、従業員の転籍・出向をはじめ、雇用形態、賃金、一時金、労働時間、年金、健保、退職金その他労働条件全般に関わることは、「従業員の身分については、転籍か出向か、などこれから検討」、「細部はこれから詰めていく」等々、貴社も十分に認識しているとおりであり、また労使関係にも多大な影響があることも明白です。このような問題が事前に何の協議もなく「決定された」などと称することはとうてい許されるものではありません。組合は貴社に対して厳重に抗議するとともに、本件について組合に十分な説明を行い、協議するとともに合意を得る努力をなされるよう強く求めるものです。組合は上記につき、12月26日もしくは27日に団体交渉をおこなうよう申し入れます。」

- (3) これに対し、ネスレ日本株式会社(当時の会社)は、平成12年12月28日付け「回答書」において、「イントラネットに掲載の通り、詳細については1月より随時お知らせしますが、貴組合に所属する従業員の労働条件に変更があれば申し入れます。」と回答した。
- (4) 平成13年1月22日、組合本部と会社との間で団体交渉が開催され、旧ネスレ日本株式会社の従業員全員が、引き続き名称変更後の会社に在籍していること及び旧ネスレ日本株式会社の従業員は、これまで子会社に出向を命じられた事実はなく、全員が会社で働いていることなどが確認された。これ以降、支部は、平成15年1月に至るまで、団体交渉開催申入書等の名あて人を会社のみとした。
- (5) 会社は、イントラネット上に、平成13年1月23日付け「MANAGEMENT NEWS」を掲載した。この内容は、工場食堂に設置されている2台のパソコンにより、従業員であれば、誰でも見ることができた。

「MANAGEMENT NEWS」の内容は、以下のとおりである。

「(和訳)」

既に社員の皆様にお知らせしているように、会社は、本年1月1日付でこれまでの社名をネスレ日本株式会社からネスレジャパンホールディング株式会社に変更すると同時に、ネスレ日本株式会社(新)、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の3法人を発足しました。

このような法律上の組織形態は、日本の法律に則り、組織の機能性や透明性がより高められる法的組織構造に、という観点に基づいて、株主の要望を踏まえ、下した経営的な判断によるものです。スイスのネスレ本部をはじめ、ほとんどの、主要な世界のネスレにおいても、同様の形態をとっています。

この機会をとらえて、日本でのネスレのアイデンティティをこれまで以上に強固なものとしていくために、発足した4法人に関連会社(ネスレマッキントッシュ株式会社、フリスキー株式会社、エフアイエスジャパン株式会社、ネスレベバレッジ株式会社、ネスレインターナショナルフーズ株式会社)も含めネスレジャパングループと総称することといたします。

法的組織構造という点から各法人の機能・構成を簡単に示せば、次の通りとなります。

(以下、組織構造について、実際は表により示されているが、ここではその内容のみ記載する。)

ネスレ日本株式会社(新)はマーケティング/セールス部門を、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社は製造部門を、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社はスタッフ部門を、それぞれ担当する。

業務上の組織につきましては、Y3社長の下、各ディビジョン、グループ、ユニットにおいて、従来通りの組織形態、指示命令系統で業務を進めていきます。関連事業においても同様です。

また、社員の皆さんの身分につきましても従来と変わりません。旧ネスレ日本株式会社の社員である皆さんの身分は、ネスレジャパンホールディング株式会社(旧ネスレ日本株式会社の新名称)に引継がれ、ネスレジャパングループの一員として、グループの中のそれぞれのフィールドで働いていただくということであり、言うまでもなく労働条件も従来通りです。

従って、今回の組織変更はネスレジャパングループにおける法律上の組織と業務運営上の組織の内、あくまで法律上の組織変更であり、それが現行の業務運営上の組織に何ら変更を及ぼ

すものではないことをご理解ください。」

- (6) その後、本件申立てに至るまで、工場において、以下の名義が使用されるようになった。

ア 工場の就業規則の作成者及び労基署への届出者は、会社である。

イ 平成13年5月24日付け「平成13年度春季交渉に関する協定書」及び平成14年5月27日付け「平成14年度春季交渉に関する協定書」の当事者は、組合と会社である。

ウ 別組合との36協定の当事者は、会社である。

エ 工場入口の社名プレートには「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社島田工場」と表記されている。

オ 工場従業員の給与支給明細書及び源泉徴収票の支払者は、「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社」と表記されている。

カ 工場の年間休日に関する、平成13年11月22日付け及び平成14年11月21日付け「お知らせ」は、「ネスレジャパンマニュファクチャリング(株)島田工場工場長」名義で出されている。

キ 工場従業員の昇給に係る「基本給通知書」には、「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社」名の押印がある。

ク 会社から支部を含む組合及び別組合あてに出された団体交渉開催申入書等は、「ネスレジャパングループ」名義である。

- (7) 上記の名義の使用に関連し、支部から以下の抗議又は説明要求がなされた。

ア 平成13年3月9日付け「抗議ならびに説明の要求」において、「旧・ネスレ日本株式会社島田工場の従業員に対する2月23日支給の給与の支払者名義がネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社となっている」ことに対し、抗議し、説明を求めた。

これに対し、会社は、平成13年3月14日付け「回答書」をもって、「組合本部宛平成12年12月28日付、1月15日付及び3月7日付文書の通りでありますので、再読されたい」と回答した。

イ 支部は、会社、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、及びネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の3者あての平成15年1月6日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ」によって、同年1月13日午後1時30分より、場所は工場内、出席者は労使双方10名以内とする団体交渉を開催するよう申し入れた。

会社は、これに応じず、組合本部及び支部を含む5支部あ

ての平成15年1月8日付け「回答並びに通知書」で、同年1月13日午後8時から、場所は東京都内の芝パークホテル、出席者は労使双方5名以内とし、同年1月6日付けで支部が申し入れた議題について、団体交渉の開催を申し入れたが、支部は応じなかった。

支部が、上記東京都内の芝パークホテルで開催される団体交渉に参加する場合、平成15年9月28日現在で、最寄りのJR六合駅からJR浜松町駅まで、片道2時間25分の時間を要し、一人片道6,490円の費用がかかる。

ウ 支部は、会社あて平成15年2月17日付け「抗議並びに申入書」において、支部の同年1月6日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ」の要求事項に回答するよう要求した。

これについて、会社からの回答はなかった。

第4 当委員会の判断

1 団体交渉拒否について(第1事件)

支部は、支部が会社に対して、①平成13年10月3日付けで、支部組合員の社内住宅融資に基づく利子補給の申請を拒否したことについて、②平成13年11月6日付けで、工場の職場環境改善等について、③平成13年12月25日付けで、支部組合員の職場配置転換について、④平成14年1月17日付けで、25年永年勤続表彰について、それぞれ場所は工場内、出席者は会社・支部双方10名以内として、団体交渉を申し入れたのに対し、会社がこれに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、これと相前後して、会社が会社団交方式に基づく団体交渉を申し入れ、この方式に固執し支部団交を拒否することは、支部の団体交渉権を事実上否定し、団体交渉や組合活動を妨げるものであり、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、団体交渉に応じなかった正当な理由として、(1)日時については、上記①ないし③の団体交渉申し入れには、業務の都合により、前同④の団体交渉申し入れには、同日に神戸で団体交渉を開催する予定であったので応じられなかった、(2)場所と出席者については、場所は従来から神戸において、出席者は会社・組合双方5名以内で、組合側と団体交渉を行ってきたやり方に反したものであったことにより応じられなかった、(3)上記①ないし④のいずれの団体交渉申し入れについても、それ以前に、会社が別の日又は④については同日を開催日とする会社団交方式による団体交渉を申し入れていたので応じられなかったものであり、また、(4)会社団交方式は、①組合本部及び各支部からの団体交渉申し入れには、開催要求日の近接や重複、議題の多さや重複等があること

から、団体交渉を組合本部と各支部ごと別個に開催することはできないので、この方法による団体交渉の開催を申し入れているのであり、この方法以外の団体交渉には応じられず、②別組合とも同様の方法で、団体交渉を行っているのであるから、会社が支部から申し入れのあった上記4回の団体交渉を拒否したことは正当な理由によるもので、支部の団体交渉権を否定するものでもない、と主張する。

以下、これらについて検討する。

(1) 会社の主張する正当事由「業務の都合」について

「業務の都合」があったとの会社の主張については、会社の団体交渉担当者であったY2が、各団交申入書記載の開催日に、それぞれスイスへの研修、社内の会議、東京への出張、神戸での団交開催予定日といった業務の都合があった旨、会社の主張に沿った証言をしているものの、前記第3の4(1)ア、(2)ア、(4)ア(本書8～10頁)認定のとおり、支部の申し入れた団交開催日以前には団体交渉に応じられない旨の回答をしておらず、他の者に交渉を代理させるなどの、支部申入れの団体交渉の開催に向けての努力をした経緯は認められず、かえって、Y2は、仮に業務の予定がなかった場合に島田での団体交渉に応ずるつもりがあったかどうかとの尋問に対して、「会社としてそういうふうな団体交渉の取り扱いは今のところしていませんので。」と証言し、更に、組合本部及び5支部を連名の名あて人とし、この6者からの団体交渉要求事項を一括して議題とするなどの方法による会社団交方式について、「今のやり方しか考えられない」と証言していることに照らすと、会社は、会社団交方式によらなければ、組合本部及び支部を含む5支部との団体交渉は行わない意向であったものと解され、会社が主張する「業務の都合」は、支部からの申入れがなされた団体交渉を拒否する正当な事由には該当しない。

(2) 会社の主張する正当事由「従来のやり方に反する」について

従来から、場所は神戸市内、出席者は労使双方5名以内とする団体交渉を行ってきたやり方に反しているとの会社の主張については、前記第3の3(5)(本書8頁)で認定したように、平成9年3月21日から本件申立てに至るまでの間に、計54回に及ぶ団体交渉が会社の主張するやり方で開催されたことが認められるものの、組合はこれを本部団交として位置づけ、また支部は平成7年以降一貫して支部団交を求め、このやり方は、支部の団体交渉権を否定するものであるとして、支部としてこの団体交渉には一度も参加していないことが認められる(同(4)(同上頁))。

これに反して、会社と組合本部との間又は会社と支部との間において、会社の主張するやり方で支部との団体交渉を行うことを合意した事実や、会社のやり方が支部との団体交渉の慣行となっていた事実を認めるに足る疎明はなく、よって、「従来のやり方に反する」との会社の主張は、団体交渉を拒否する正当な事由とはいえない。

(3) 会社の主張する正当事由「既に団体交渉を申し入れていた」について

前記第3の3(3)、同4(1)ア、イ、同(2)ア、イ、同(3)ア、イ、同(4)ア、イ(本書8～10頁)認定のとおり、支部からの4回の団体交渉申入れに先行して、会社がそれぞれ会社団交方式による団体交渉を申し入れていた事実は認められる。

しかしながら、団体交渉権を有しているのは労働組合であって使用者ではなく、労働組合が団体交渉を申し入れた場合、使用者は、これに応じられない合理的な理由がある場合でなければ団体交渉を拒否することはできないのであって、場所・参加者数等が全く異なる条件での団体交渉を既に申し入れているというそれだけの理由では、支部からの団体交渉の申入れを拒否する正当な理由とはなり得ない。

ましてや、前記第3の5(5)(本書13頁)認定のとおり、支部が会社の指定場所である神戸市内での団体交渉に出席するためには、かなりの時間と多額の費用がかかり、その費用負担は支部である。

その上、前記第3の3(2)(本書7、8頁)認定のとおり、会社は組合本部及び5支部の6者を名あて人として団体交渉を申し入れているにもかかわらず、参加者は労使双方5名以内であって、支部からの参加の機会ですら保障されているとは言えないものであり、よって、「既に団体交渉を申し入れていた」との会社の主張は、団体交渉を拒否する正当な事由とはいえない。

(4) 会社の主張する「会社団交方式以外の方法では応じられなかった」について

会社はさらに、会社団交方式による団体交渉を申し入れたのは、

①平成7年2月の最高裁判決後、支部を含む5支部との団体交渉を行うようになったが、組合本部及び5支部からの団体交渉申入れ回数や議題が多く、その議題も重複し、また、開催要求日が近接していたり同じ日である場合があつて、二重交渉を強いられたり、個別に対応することが困難であることから、平成7年7月7日に「会社団交方式」に基づく団交開催を申し入れ、以後、支部を含む5支部との団体交渉に応じなかったものであり、

この団交申入れ回数、議題の多数及び重複、開催要求日の近接等は、本件4回の団交申入れ当時も同様であった、

②別組合とも同様の方法で、団体交渉を行っている、からであると主張するので、以下検討する。

ア ①について、前記第3の5(1)(本書10～12頁)認定のように、組合本部又は各支部からの団体交渉申入れ回数及び議題数が、比較的多いこと、開催希望日についても近接又は重複していることは認められる。

しかしながら、団体交渉申入れ回数及び議題数が多いことについては、前記第3の3(1)、(4)、(5)(本書7、8頁)で認定したように、平成7年の最高裁判決後、本件申立てに至るまで、会社と支部との間で、団体交渉が開催されていないことに起因して、未解決の議題が蓄積された結果であり、これを理由として支部団交を拒否することはできない。また、開催希望日が近接又は重複していることについては、同4(1)エ(本書9頁)認定のとおり、会社はY2の外4名を団体交渉員として選任していることが認められるが、会社が団体交渉員をこれらの者に限定せずに、各支部の所在する事業場の職制を団体交渉員として選任するなどして、組合本部又は各支部との団体交渉に対応すれば、容易に解決できることである。

イ さらに、議題の重複については、前記第3の5(2)(本書12頁)認定のとおり、組合が、本部及び各支部間で団体交渉ごとには議題の整理等を行っていないことは認められるものの、組合本部と各支部の間では、組合本部は全従業員にかかわる本部で取り組まなければならない議題、各支部はそれぞれの事業所の責任者がその権限の中で解決できる日常的な問題に関する議題という形で団体交渉権が配分され、これに基づき組合本部及び各支部の要求が団交議題として出されていたことが認められる。

しかしながら、会社は、組合本部及び各支部の議題が共通していると指摘するのみで、具体的に団交議題が重複しているとの疎明はなく、議題が重複しているから会社団交方式を採らざるを得ないとの会社の主張は採用できない。

また仮に、会社が、団体交渉申入書の議題を見て、組合本部及び各支部の議題が重複していると判断したのだとしても、本件においては、会社が組合本部や各支部に対し団体交渉申入れの趣旨や議題の内容を確認して二重交渉等の弊害が生じる具体的なおそれのあることが判明したというわけではなく、また、会社は組合本部や各支部と議題の調整を行ってもいないのであって、このような事情のもとで、会社が

組合からの団体交渉申入書の記載だけをもって議題が重複しているとし、そのことを理由に会社団交方式以外の方法による団体交渉には応じられなかったとしても、それは支部から申し入れのあった団体交渉を拒否する正当な事由とはなり得ない。

ところで、会社が組合に対して議題の整理等を申し入れたのは、同(3)(本書12、13頁)で認定のとおり、平成15年5月14日付けの申し入れが最初であって、それまでは一方的に組合本部及び5支部を連名の名あて人とする団体交渉を申し入れていたものであり、また、同(4)(本書13頁)認定のように、会社は、組合内部で議題が調整されたとしてもなお、「会社は従前の要領にて団体交渉を開催いたします。」としているのであるから、会社団交方式でなければ応じられない理由が、そもそも組合本部及び各支部間での議題の重複にあるのかどうか疑わしい。

ウ ②については、前記第3の5(6)(本書13頁)認定のとおり、会社は、別組合とも同様の方法により、年2回程度、団体交渉を開催していることは認められる。

しかしながら、ここで問題とされているのは、会社が、会社団交方式による団体交渉の申し入れをしていることを理由に、支部から申し入れのあった団体交渉を拒否したことの正当性の有無についてであり、それに別組合が応じているかどうかは、この判断に影響を与えるものではない。

- (5) 以上のとおりであるから、会社が、上記支部からの4回の団体交渉申し入れに対して、これを拒否したことは、正当な理由を欠くものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。加えて、会社が、本件における4回の団体交渉を拒否したことは、会社の団体交渉は全て会社団交方式により行い、支部団交は行わないという会社の意向に基づいたものと解されるところ、会社が、会社団交方式に固執し、支部から申し入れのあった団体交渉を拒否することは、支部の固有の団体交渉権を事実上否定し、支部の団結権を侵害するものであるから、労働組合法第7条第3号の支配介入にも該当する不当労働行為である。

- 2 工場従業員の給与支給明細書等に会社以外のグループ会社の名義等が使用されていることについて、支部が説明を求めたことに対する会社の対応(第2事件)

前記第3の6(6)アないしク(本書15、16頁)認定のとおり、平成13年1月の組織再編以降、工場の就業規則の作成者、別組合が締結した36協定及び組合との春季交渉に係る協定書の名義は、会社であ

るが、①工場入口の社名プレート、②工場の年間休日に関する「お知らせ」の発行者、③給与支給明細書及び源泉徴収票の支払者、④工場従業員の昇給に係る基本給通知書の名義、⑤支部からの団交開催申入書に対する回答書の名義は、いずれも会社以外のグループ会社の名義等が使用されていることが認められる。

また、支部は、平成15年1月6日付けで、従業員はネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社に出向又は派遣されているのか、支部あて回答書の名義がネスレジャパングループとなっていることなどについて、説明を求める団体交渉を工場で開催するよう会社に申し入れたが、会社はこれに応じず、会社は逆に支部の団体交渉開催希望日に東京都内での団体交渉を支部に申し入れ、支部もこれに応じなかったことが認められ、さらに、支部は同年2月17日付けの申入書で、上記申入書で説明を求めた事項について、再度会社に回答を求めたにもかかわらず、会社からの回答がなかったことは前記第3の6(7)イ、ウ(本書16、17頁)認定のとおりである。

支部は、会社が工場従業員の給与支給明細書等に会社以外の名義を使用していることについて支部に対して具体的な説明を行わないことは、

①支部がこれを会社に抗議し、説明を求めたにもかかわらず応じないばかりか、会社は、工場従業員の使用者は会社である旨述べるだけで、なぜ、給与支給明細書等の名義が会社ではなく会社以外のグループ会社になっているのかについて、支部に説明を行う義務があるのに説明していないこと、

②したがって、工場従業員の使用者が誰であるのか判然とせず、団交応諾義務を誰が負うのかについても判然としないこと、

などから、支部は会社と実質的な内容のある交渉を行うことが不可能で、組合活動に支障が生じ、かつ、このことは支部の存在を否定するものと同じであるから、これは労働組合法第7条第3号に該当する支配介入行為であり、また、誠実な団体交渉を行うことを回避するもので労働組合法第7条第2号にも該当すると主張する。

これに対して、会社は、

①イントラネット上に、従前の「ネスレ日本株式会社」の商号を会社に変更し、新たに、ネスレ日本株式会社、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社及びネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の3法人を設立したこと、従業員の身分は会社に引き継がれたこと、などを内容とする「MANAGEMENT NEWS」を掲載して従業員に周知し、組合本部との団体交渉においても、これと同様の説明を行ったこと、

②支部は、平成13年1月の組織再編以降、平成15年1月に至るまで、

会社以外の名義が使用されていることについて団体交渉で説明を求めたこともないこと、さらにそれまでの間、支部からの文書の名あて人は会社のみであることを併せ考えれば、誰が使用者であるか判然としない事実はないこと、これに加えて、

①会社以外の名義の使用は、工場従業員全員に対して行われており、別組合に対しても同一の取り扱いであること、

②会社以外の名義が使用されていることについて説明を求める支部からの平成15年1月6日付けの団体交渉申入れに対して、支部の開催希望日に、東京都内において団体交渉を開催する旨回答しており、また、このような回答をしたのは、他の支部から申し入れのあった団体交渉と議題が重複していたり、団交希望日が重複・近接していたためで、支部の申入れを拒否してはいないこと、などの事実から、会社は支部の存在を否定するものではなく、不当労働行為に該当しないことは明らかであると主張する。

以下、これらについて検討する。

(1) 「MANAGEMENT NEWS」の内容等

会社は、イントラネット上に掲載した「MANAGEMENT NEWS」の内容から、支部が主張するような工場従業員の使用者が誰であるか判然としない事実はないと主張するので、以下、この点について検討する。

前記第3の6(5)(本書14、15頁)認定のとおり、「MANAGEMENT NEWS」の内容は、概ね以下のとおりである。

①平成13年1月1日付けで、ネスレ日本株式会社からネスレジャパンホールディング株式会社に変名が変更したこと、同時に、ネスレ日本株式会社(新)、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の3法人が発足し、他の関連会社を含めネスレジャングループと総称すること、

②ネスレ日本株式会社(新)はマーケティング/セールス部門を、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社は製造部門を、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社はスタッフ部門を、それぞれ担当すること、

③従業員の身分について、従来と変わりなく、旧ネスレ日本株式会社の社員の身分は会社を引き継がれ、労働条件は、従来どおりであること、

なお、前記第3の6(4)(本書14頁)認定のとおり、会社と組合本部との団体交渉で、旧ネスレ日本株式会社の従業員はこれまで子会社に出向を命じられた事実はなく、全員が会社で働いていること、などが確認されたことが認められる。

ア 以上の諸事実からすると、会社は、従前の会社の商号が変更されただけではなく、新たにグループ会社が設立されたとしているが、従業員の身分については、「従業員の身分は会社に引き継がれ、労働条件は従来どおりである」としており、また、前記のとおり組合本部との団体交渉においても同様の内容を明らかにしていることからすれば、工場従業員の給与支給明細書等の名義は、通常、会社名義になるはずである。

しかしながら、例えば、工場従業員の給与支給明細書の支払者欄の名義が「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社」となっており、この支払者欄の名義の会社と会社との関係について、「MANAGEMENT NEWS」では、他の関連会社を含めてネスレジャパングループと総称し、各会社は、それぞれネスレジャパングループの各部門を担当することなどが示されているだけで、なぜ支払者欄の名義が会社でないのかは明らかにされていない。組織再編により新たにグループ会社が設立され、工場従業員の給与支給明細書の支払者欄に会社以外のグループ会社の名義が使用されるなど、工場従業員の使用が会社ではないような外観を呈している状況においては、会社は当然、工場従業員に対し、給与支給明細書等の名義が会社以外の名義になっていることについて、その法律関係を説明して明らかにすべきであるところ、会社はこのことについて、前記「MANAGEMENT NEWS」の内容をイントラネット上に掲載し、組合本部との団体交渉においても同内容の説明を行ったこと以外何ら具体的な説明もしていないのであるから、いかに会社が工場従業員の身分は従前と変わらず、その使用者は会社であると主張してみても、支部が主張するとおり、工場従業員の使用が誰であるのか法的には特定できず、したがって団交応諾義務を誰が負うのかも特定できないことは明らかであり、前記会社の主張は採用できない。

イ 次に、支部は、平成13年の組織再編以降平成15年1月に至るまで、給与支給明細書等に会社以外の名義が使用されていることを団体交渉において説明を求めた事実はなく、この事実からしても誰が使用者であるか判然としない事実はないと会社は主張するので、以下検討する。

前記第3の6(7)ア(本書16頁)認定のとおり、支部は、工場従業員に対する平成13年2月23日支給の給与の支払者名義が「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社」となっていることについて、平成13年3月9日付けで抗議と説明を求めたことが認められるし、工場従業員の使用が法的に誰で

あるかは、支部にとっては組合活動上、工場従業員にとっては従業員たる地位に重大な影響を及ぼすものであるから、会社は、仮に団体交渉等において支部から説明を求められていないとしても、会社は支部に対して、当然、工場従業員の使用者が法的に誰であるのか説明すべき立場にあるといわなければならない。また、支部が説明を求めたかどうかは、誰が法的に工場従業員の使用者なのかが判然となるか否かを左右するものではないから、会社の主張は採用できない。

さらに、同(4)(本書14頁)認定のとおり、支部は、組織再編以降平成15年1月に至るまで、文書の名あて人を会社のみとしている事実からも、誰が使用者であるか判然としない事実はないと会社は主張するが、これは、会社が従業員の身分は会社に引き継がれているとしているので、支部は会社を単に名あて人としたまでのことであり、この事実の存否が、誰が法的に工場従業員の使用者なのかが判然となるか否かを左右するものではないから、会社の主張は採用できない。

ウ なお、労働組合法第7条第3号の支配介入を構成する行為は、必ずしも具体的に労働組合の団結権等を侵害する結果の発生したことを必要とするものではなく、抽象的にその団結権等を侵害するおそれがあればよいと解するのを相当とするから、会社以外の名義を使用するについて、これら会社以外の名義の会社及び会社、工場従業員間の各法律関係についての説明を支部が求めているにもかかわらず説明をしない会社の行為は、支部が主張するとおり、労働条件を守るための支部の団体交渉や組合活動に重大な支障をきたすことが懸念される以上、それは結局、組合活動に干渉するものである。

(2) 工場従業員及び別組合に対する会社の対応等

ア 前記第3の6(6)オ、キ、ク(本書16頁)認定のとおり、給与支給明細書等や支部に対する団体交渉開催申入書に会社以外の名義が使用され、この会社以外の名義の使用は工場の全従業員に対して行われており、別組合に対しても同一の取り扱いであることが認められることについては会社の主張のとおりであるが、本件で問題となっているのは、会社以外の名義使用に関し、支部が説明を求めたにもかかわらず、会社が説明を行わないことであり、別組合との差別的取扱いを問題としているのではないので、この点に関する会社の主張は失当である。

イ また、前記のとおり、支部は会社に、給与支給明細書等に会社以外の名義が使用されていることについて説明を求める団体交渉を工場で開催するよう申し入れたのに対し、会社

はこれに応じず、逆に、支部の団体交渉開催希望日に東京都内において同一の議題で団体交渉を開催する旨回答し、支部はこれに応じなかったことが認められるが、以下、この会社の対応について検討する。

会社は、支部の開催希望日に、同一の議題で団体交渉を開催する旨回答しており、正当な理由なく支部の申入れを拒否したものではないと主張する。

しかしながら、前記第4の1(3)(本書19、20頁)で判断したとおり、会社が、場所、時間、参加者数等が全く異なる条件で支部の開催希望日に団体交渉を開催する旨回答したというだけの理由で支部の申し入れた団体交渉を拒否することはできず、前記第6の(7)イ(本書16頁)認定のとおり、会社が指定した開催場所と開催時刻は、支部が参加する上で時間、費用等で多大な負担を強いるものである。また、会社は、支部の平成15年1月6日付けで申し入れのあった議題は、霞ヶ浦支部の同月8日付け及び東京支部の同日付け、でそれぞれ申し入れのあった議題と重複しており、また、支部、霞ヶ浦支部及び東京支部からの団体交渉の開催希望日が重複・近接しているため、会社団交方式により団体交渉を行う旨回答したと主張するが、具体的に議題が重複しているとの会社の疎明はなく、また、団交希望日の重複・近接が会社団交方式でなければ支部との団体交渉に応じないという正当な理由とならないことは、前記第4の1(4)(本書20、21頁)の判断と同様であり、会社の主張は採用できない。

- (3) 以上を総合すれば、給与支給明細書等に会社以外の名義を使用していることについて、支部がその法律関係について説明を求めたにもかかわらず、これについて何ら具体的な説明を行わない会社の行為は、それ自体が支部の存在を否定するものであって、支部の団結権を侵害又は侵害するおそれのある行為であり、これは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
- (4) また、会社は、上記会社以外の名義を使用した日から1年以上経過した後に、支部が救済申立てを行っているのであるから、かかる申立てについては労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきであるとも主張する。

しかしながら、本件で問題となっているのは、名義の使用を決定した会社の行為が不当労働行為であるかどうかではなく、支部が会社に説明を求めたにもかかわらず会社が説明を行わなかったことであり、支部が平成15年1月6日付け及び同年2月

17日付けで会社に説明を求め、会社がこれに回答しなかったことは前記第3の6(7)イ、ウ(本書16、17頁)認定のとおりであって、いずれも申立て以前1年以内のことであるから、会社の主張は失当である。

(5) 労働組合法第7条第2号該当性

支部は、会社の上記の行為が労働組合法第7条第2号にも該当する不当労働行為であると主張するが、本件のような誠実な団交応諾を回避するための行為は、労働組合法第7条第3号に該当する行為と判断すべきである。

3 結論

(1) 第1事件

会社が、支部からの4回の団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由を欠くものであり労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとともに、会社団交方式に固執して支部からの4回の団体交渉申入れに応じなかったことは、支部の団体交渉権を事実上否定し、支部の団結権を侵害する支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為である。

(2) 第2事件

会社が給与支給明細書等に会社以外の名義を使用していることについて、支部がその法律関係について説明を求めたにもかかわらず、会社が何ら具体的な説明を行わないことは、支部の団結権を侵害又は侵害するおそれのある行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第5 救済の方法及び法律上の根拠

会社は、平成7年に工場において支部との団体交渉を4回行ったのみで本件申立てに至るまで、会社団交方式に固執し、一度も支部との団体交渉を行っていないことから、正常な労使関係の回復のために、工場での支部団体交渉の実現が重要であること、また、会社は支部に対し、会社以外の名義が使用されている理由と、工場従業員と会社及び名義が使用されている会社等との間の各法律関係について具体的に説明すべき立場にあること、などから主文のとおり救済を命ずるものである。

なお、支部は関連する全ての会社事業所への謝罪文の掲示を求めているが、主文の内容をもって足りると判断する。

よって、労働組合法第27条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。

平成16年4月16日

静岡県地方労働委員会

会長 向坂達也