

命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 ザイオソフト株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第3号事件について、当委員会は、平成21年8月4日第1495回公益委員会議において、会長代理公益委員大辻正寛、公益委員小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

被申立人ザイオソフト株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合が、平成19年10月9日に申し入れた賃金・退職金制度の改善等を議題とする団体交渉について、申立人組合の組合員の中に経営会議に出席した者がいること等を理由にして開催を拒否してはならず、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。

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

平成19年10月9日、申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人ザイオソフト株式会社（以下「会社」という。）の従業員で組織された全国一般東京一般労働組合ザイオソフト分会（以下「分会」と

いう。)の公然化を会社に通知し、賃金・退職金制度の改善などの労働条件や労使慣行に関する要求及び団体交渉の開催を申し入れ、翌10日には、組合役員及び分会役員らが会社社長と面談を行った。

その後会社は、組合とのやり取りを書面のみに限ることとし、また、組合員と分会員のどちらが会社との間で雇用関係を有するのか、ひいては、申立人組合が労働組合法上の労働組合(以下「法適合組合」ともいう。)であるのか等について説明を求めた。

これに対して、組合は、組合自身が法人格を有し、単一の執行権を有するものであって、分会はその下部機関であると回答した上で、その他の疑義については、団体交渉の席で回答するとした。

組合は、10月9日から計7回にわたり団体交渉の申し入れや開催日時等の提案などを行ったが、会社は、団体交渉の具体的日時を決める前に、時間帯、開催場所、出席者数、出席者名、議題等について明確にし、また、会社が呈した疑問に組合は回答する必要があるなどとして、これに応じなかった。

本件は、組合の団体交渉申し入れに会社が応じていないことが、正当な理由のない団体交渉の拒否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

- (1) 会社は、組合が申し入れた平成19年10月9日付申入書記載事項に係る団体交渉を拒否せず、また、組合の要求に対して誠意ある回答をすること。
- (2) 誓約書の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、平成10年8月に設立され(設立当時の社名は株式会社ザイオソフトウェアであったが、14年に現在の社名となった。)コンピュータ技術による医療用三次元画像処理装置の開発、製造、販売及び保守を主な業とする株式会社で、本件申立時の資本金は6,872万円、従業員数は約70名である。

- (2) 申立人組合は、東京都、千葉県、茨城県、埼玉県など関東一円にある中小企業で働く労働者約5,200名で組織する、いわゆる合同労組である。

なお、会社に雇用されている従業員19名によって、組合の下部組織であ

る分会が組織されている。

2 会社組織について

- (1) 会社の組織は、部、室及びグループにより構成され、このうち、グループは必要に応じて部又は室の下に設けられることとなっている。

19年4月の時点においては、社長の下に製品開発部、知財開発部、基盤開発部、技術部、経営管理部などが設けられ、技術部にはシステムインテグレーショングループ、プロダクトエンジニアリンググループ及びフィールドアンドサービスグループが設けられていた。

製品開発部及び知財開発部は、16年1月の組織改編で新設されたもので、それまでの開発部の所管業務のうち、開発製品等の特許関係の管理を知財開発部の所管とし、その他の旧開発部所管業務を製品開発部の所管とした。

また、基盤開発部は、18年12月に、製品開発部の一部業務を所管するものとして新たに設けられたものである。

【甲20、乙1、乙2】

- (2) 会社の経営組織について定める組織規程及び各職位の職務権限を定める職務権限規程には、19年8月1日を施行日とする旨の記載があり、これらの規程によれば、部及び室は、それぞれ部長又は室長が統括し、その所管業務を処理することとされ、取締役などの会社役員が部長又は室長を務めていた。

そして、分会長 X 2 (以下「X 2」という。)ら分会員は、いずれも会社役員ではなく、それぞれが所属する部の部長の下で業務を遂行していた。

【甲20、甲23の1・2、乙1、乙2】

- (3) 会社の人事労務関係の業務については、総務部門である経営管理部が所管していた。

【甲23の2、審 p.20-21】

3 経営会議について

経営会議は、就業規則第49条第3項に基づき、管理職又は管理職と同等の者及びそれ以上の職責の者が出席するものとして開かれていた定例会議で、取締役副社長が議長を務めることとされていた。そして、職務権限規程によ

れば、経営会議に付議すべき事項としては、社長が最終決裁者とされるものの多くが定められていた。

分会員のうち、X 2、副分会長 X 3（以下「X 3」という。） 分会書記長 X 4（以下「X 4」という。） 分会会計 X 5（以下「X 5」という。） 分会執行委員 X 6（以下「X 6」という。）及び同 X 7（以下「X 7」という。）は、就業規則第49条第3項の「管理職（同等及びそれ以上の職責の者）」に該当するものとされ、この経営会議に、かつては出席していた。

X 2らが出席していた、19年3月以前の経営会議は、主として、月次決算、社員採用、製品の不具合等について、出席者が各部署からの報告事項を述べる場となっていた。

しかし、月1回開催されていた経営会議が、19年3月以後、週1回の開催となったことから、それ以来、X 2らソフトウェアの開発等に直接携わる者は、業務を優先させるために経営会議に出席しないこととなった。

【甲23の2・5、甲27、乙7p.2、乙8、乙10の1・2、乙11、審 p.5 - 6・60-61】

4 分会員らの所属、業務等について

(1) X 2は、14年に入社して以来開発部に、その後、組織改編があった16年1月以後は知財開発部に属していた。

X 3、X 4、X 5、X 6及びX 7らはいずれも入社時から製品開発部に、副分会長 X 8 は開発企画部に属していた。このうち、X 5は、18年12月、新設された基盤開発部に移った。

【当事者間に争いのない事実】

(2) X 2ら分会員の属していた開発部門は、医療関係のソフトウェアの開発及びこれに付随する業務を行っていた。

プロジェクト単位で行う仕事では、X 2らにアルバイト従業員が付くこともあったが、X 2らがアルバイト従業員の採用や処遇にかかわったことはなく、また、X 2らには正社員の部下はいなかった。したがって、X 2らは、会社の労務又は人事に関与することはなかった。

【甲20、乙2、審 p.27-28・33、審 p.8】

(3) 分会員の20年度の年収についてみると、X 2の場合は820万円に成果

報酬を加えたもの、X 3 の場合は1,200万円となっており、この2名とX 4、X 5、X 6 及びX 7 を含む6名の平均年収は1,000万円近い額であった。分会員の中には、会社の執行役員の年収を上回る者もいた。

【乙7p.2、審 p.9】

会社では、賃金規程第16条に基づき、役職手当として、マネジャーには50,000円が、サブ・マネジャーには35,000円が、主任には15,000円がそれぞれ支給されることとなっていた。

分会員については、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6 及びX 7 に対して、マネジャーとしての役職手当が支給されていた。

しかし、マネジャー、サブ・マネジャー及び主任という役職については、組織規程及び職務権限規程に何らの定めもなかった。

【甲21の1-7、甲23の1・2、甲24、審 p.9】

5 分会結成とその後の労使関係

- (1) 19年10月8日、X 2ら会社の従業員は、従業員が長期に勤続でき、技術力が社外に流出しないようにするためにも、労働条件の向上並びに人事考課の方法及び基準の明確化が必要であると考え、分会を結成した。

【乙6、審 p.4-5】

- (2) 10月9日、組合副執行委員長 X 9 (以下「X 9」という。)と同オルグ X 10 (以下「X 10」という。)は会社を訪れたが、代表取締役社長 Y 1 (以下「Y 1社長」という。)が不在であったため、執行役員である Y 2 (以下「Y 2役員」という。)と Y 3 (以下「Y 3役員」という。)が対応した。ここでX 9及びX 10は、分会の公然化並びに組合及び分会の役員を通知し、労働条件に関する要求を申し入れるとともに、同月18日10時からの団体交渉の開催を求めた。

この時、X 9らがY 2役員らに手渡したのは、会社の従業員が組合に加入した旨の通知書(以下「加入通知書」という。)、組合及び分会の役員を記載した通知書、団体交渉の申入書(以下「団体交渉申入書」という。)及び組合への便宜供与として求める事項を記した申入書(以下「労使慣行確立申入書」という。)であった。

加入通知書には、会社の従業員が組合に加入したことに加え、「今後、

組合員の労働条件その他一切の事項に関して、当労働組合と事前に協議し、同意の上行われた」との記載があった。また、団体交渉申入書には、団体交渉事項として、組合事務所及び組合掲示板の設置、組合用務のための郵便物の取次ぎ等の便宜供与を求める労使慣行確立申入書記載事項の実現、経営状況の公開、賃金、住宅手当及び退職金の制度の改善などが挙げられており、X9は、この団体交渉申入書の内容についても説明した。

そして、Y1社長が近々渡米することを聞いたX9らが、渡米前にY1社長に一度あいさつをしたいと申し入れたのに対して、翌10月10日、会社は、組合に同日16時ないしは16時30分であれば可能である旨を連絡した。

【甲1の1-4、甲25p.3、乙7p.4、審 p.5-8、審 p.9-11・23-25】

会社からの連絡を受けて、10月10日夕方、X9及びX10は会社を再び訪れた。会社側は、Y1社長、取締役副社長 Y4 及びY3役員が応対した。

組合が、分会長であるX2ら複数の分会員の立会いを求めたところ、面談の会場を会社7階の応接室から2階のラウンジに移すこととなった。

面談において、組合は、団体交渉申入書及び労使慣行確立申入書記載の事項について説明したが、会社は、1週間くらいの猶予が欲しい旨を述べた。

【審 p.8-9、審 p.12-14】

会社は、10月12日付「回答書」において、同月10日の面談で1週間くらいの猶予が欲しいと述べた点につき、これを同月31日までの猶予とすることを求めた。また、双方の意思の正確さと慎重さを期し、会社業務に支障が出ないようにするためとして、当面は書面でやり取りすることとし、組合との直接面談の申入れや電話については断る旨を通告した。

【甲2、審 p.12-14、審 p.14-16】

組合は、会社からの10月12日付「回答書」に対して、同月18日付「本年10月12日付け回答書について」で、会社の猶予の申出を応諾するとし

つつ、一方で、会社が組合とのやり取りを書面のみとする旨を通告したことに對して、将来、正常な労使関係を構築していくに當って不安感を抱かざるを得ないなどと主張した。

この「本年10月12日付け回答書について」は、X 4 が10月18日に会社に提出したものであった。

【甲3、甲5、審 p.14】

会社は、10月22日付「回答書」において、10月18日付「本年10月12日付け回答書について」で組合が申し入れたことについては、同月12日付「回答書」で回答したとおりであるとした上で、別に同月29日付「回答書」において、組合と分会との関係はどのようなものか、どちらが法適合組合で、そう解する根拠は何か、加入通知書に「労働条件その他一切の事項」とあるも、必要的団体交渉事項があるのか否か、分会員については、いわゆる使用者の利益代表者が含まれている、団体交渉申入書記載の各事項を要求する趣旨を明らかにするよう求める、

会社は不当労働行為を行うつもりなどなく、組合においても権利を濫用しないよう求める、組合の求める便宜供与については、現時点ではいずれも同意しない、就業時間中の団体交渉には応じられない、

X 4 が同月18日付「本年10月12日付け回答書について」を就業時間中に会社に手渡ししたことは社規等で禁止している業務外活動に当たるなどと主張した。

【甲4、甲5、審 p.15-16、審 p.16】

組合は、10月31日付「団体交渉申入書」で、組合が法人格及び単一の執行権を有し、分会は組合の下部機関であり、会社が同月29日付「回答書」で呈したその他の疑問については、団体交渉の場で回答すると主張し、同回答書で会社が根拠とする「社規」を提示するよう求めるとともに、団体交渉を11月7日10時から会社内で開催するよう提案した。

【甲6、審 p.16-17、審 p.16-17】

会社は、組合の10月31日付「団体交渉申入書」に對して、同日付「回答書」及び11月2日付「回答書」で、組合の主張については、10月12日及び29日付「回答書」で既に回答済みであるとし、11月7日10時からの

団体交渉には、会社業務に支障があるため応じられない旨を回答した。

【甲7、甲8、審 p.17-18】

組合は、会社の10月31日及び11月2日付「回答書」を受け、11月2日、団体交渉が可能な複数の日時を提示するよう会社に文書で求めた。

【甲9、審 p.18、審 p.17】

会社は、11月6日付「回答書」で、団体交渉の具体的時刻、時間帯、場所、出席者数、出席者名、議題が不明確であることを理由として、組合に対して、具体的日程を決める前に、まず、これらの調整をすること等を申し入れた。

【甲10、審 p.19、審 p.17】

組合は、会社の11月6日付「回答書」に対して、翌7日、会社業務に支障のない具体的時刻、時間帯及び場所について連絡するよう求めるとともに、出席者数及び出席者名については、「当組合の常識の範囲内において、健全に判断」するなど文書で回答した。

【甲11、審 p.19、審 p.17-18】

会社は、11月12日付「回答書」で、同月7日の組合からの要求に対して、時刻については就業時間外で、時間帯については1ないし2時間、場所については会社施設外としたい旨、また、その条件を満たす範囲内で組合の具体的提案を待ち検討したい旨を回答したが、会社から具体的に団体交渉に応じ得る日時の候補を挙げることはなかった。また、会社は、出席者数、出席者名及び団体交渉議題について、組合の常識の範囲が社会通念上のそれと一致するとは限らないとし、組合に具体的な調整を求め、提案するよう主張した。

【甲12、審 p.19-20】

組合は、会社の11月12日付「回答書」に対して、同月21日、団体交渉の日時及び場所につき、候補日として12月10日、11日、12日、14日、17日及び19日の19時からを、会場として連合東京会議室を文書で提案した。

なお、会社が求めた出席者数、出席者名及び団体交渉議題についての提案については、組合は特段の回答をしなかった。

【甲13の1・2、審 p.20-21、審 p.18】

会社は、11月21日の組合からの提案に対して、同月26日付「回答書」で、組合が提案したいずれの日時についても、具体的な理由を示すことなく、単に、業務上支障があるとし、また、会場についても、組合に迷惑をかけたくないとの理由で応諾できない旨を回答したが、会社から組合の提案に代わる提案は全くされなかった。

【甲14、審 p.21】

そこで、組合は、会社の11月26日付「回答書」に対して、同月28日、改めて業務に支障のない団体交渉の日時及び会場を会社が提案するよう文書で求めた。

【甲15、審 p.22、審 p.18-19】

会社は、12月3日付「回答書」で、団体交渉の日時及び会場に係る会社の考えは、既に回答済みであると主張するとともに、組合に対して、改めて、出席者数、出席者名及び団体交渉議題について具体的提案をするよう求め、さらに、組合ないし分会が会社に対して団体交渉を申し入れる根拠を説明するよう求めた。

【甲16、審 p.22-23】

組合は、12月11日付「抗議及び申入書」で、組合と会社との間でそれまでになされたやり取りを確認しつつ、組合が再三、団体交渉の具体的な日時や場所等について提案し、開催の申入れをしてきたにもかかわらず、会社がこれらを一切拒否していることに抗議するとともに、会社に対して、同月20日までに具体的な期日を提案するよう改めて求めた。

【甲17、審 p.23-24】

会社は、組合の12月11日付「抗議及び申入書」に対して、同月19日付「回答書」で、同書面記載の会社と組合との間のやり取りの内容が事実と反しており、組合の抗議には根拠がないなどと反論した。

【甲18、審 p.24】

- (3) 20年1月9日、X9、X10及び組合書記長 X11 は、組合の年始のあいさつ回りとして会社を訪れたが、Y1社長や総務部門の役員が不在だったことから、3名の名刺を応対した女性従業員に手渡した。この年始のあいさつは、組合が、所属する各分会のある企業に対して毎年行っているも

のであった。

これに対して、会社は、直接面談の申入れは断るとしていたにもかかわらずX9らが来社したことや、来社した際のX9らの態度や行動が非常識であったことを理由として、翌10日付けで、X9らの名刺を組合に郵便で返送した。

【甲19、審 p.25-26、審 p.51-53】

- (4) 1月23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。

第3 判 断

1 被申立人会社の却下の主張について

- (1) 使用者の利益を代表する者の参加があるとの主張について

被申立人会社の主張

以下の各点から、分会員には使用者の利益を代表する者が含まれているといえる。したがって、組合は本件申立てについて適格性を有しておらず、却下されるべきである。

会社では、組織規程及び職務権限規程に基づく運営を行っておらず、これらの規程は株式上場に向けた準備のために社内諸規程を整備した際作成したものであり、現実にはいまだこれらに基づく組織運営は行っていない。

実際の役職は、部長に対応するマネジャーないしマネジャー待遇、課長に対応するサブ・マネジャー、主任との呼称で位置付けており、それぞれに役職手当を支給していた。マネジャー待遇であるX2ら分会員には、職務権限規程に規定する部長又は室長の職位は付与されていないが、その職務権限については部長、室長に準ずる者であり、組織内の所管業務を統括し得る立場にある。ゆえに、マネジャー待遇として処遇しているのである。

X2、X3、X4、X5、X6及びX7らはいずれも入社当時からマネジャー待遇である。

マネジャー待遇の従業員には、常時部下がいるわけではないが、プロジェクト単位では部下としてアルバイト従業員等を使用している。

取締役会に次ぐトップレベル決定機関である経営会議は、経営基盤にかかわる情報確認と今後の方針確認の場であり、得意先別売上推移を含む月次決算、社員の採用についての事項、会社の人事制度等の報告や決議が行われていた。

そして、経営会議の出席者は、開発ソースコードや開発計画等の会社の最高機密事項について触れることが可能であり、会社の経営の根幹にかかわる機密情報を共有し得、これらの者は会社の経営と不即不離の関係にある者であったのだから、雇用契約上、労働関係についての会社の計画と方針に関する機密事項に接している管理監督者に当たり、使用者の利益代表者といえ、X 2らは、この経営会議に出席していた。

経営会議の出席者を執行役員以上の者とする変更を行ったことについて、組合は、使用者の利益代表者であるとするX 2らが経営会議から外されたのは不自然であると主張するが、各部で行う部会には情報を流しており、部会から上がってくるものは経営会議にかけているのであるから、特に不自然ではない。

開発部門の分会員については、役職手当の支給も含め、執行役員に準ずる報酬が与えられ、中には執行役員よりも高額な報酬を保障されている者もいるが、これは、ソフト開発を業務とする会社にとって、開発部門が会社の中核であり、また、同部門の従業員は会社の最高機密事項について触れることが可能であるからで、これらの者が会社の経営と不即不離の関係にある使用者の利益を代表する者だといえる証左である。

当委員会の判断

- ア X 2ら分会員が、労働組合法第2条ただし書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かを検討する。
- イ(7) 本件においては、前記認定(第2.2(2))のとおり、X 2ら分会員は、それぞれが所属する部において、会社役員が務めていた部長の下で業務を遂行していたのであり、X 2らは役員の地位にはなかった。

また、会社の組織は、部、室及びグループにより構成されており（第2.2(1)）、部及び室には、それぞれ部長又は室長が置かれ、部長及び室長は所管部署を統括し、当該部署の所管業務を処理することと定められ（第2.2(2)）、人事に関する事項については、経営管理部が所管していた（第2.2(3)）。そして、X2ら分会員の業務内容をみても、X2らには正社員の部下はおらず、X2ら分会員がアルバイト従業員の採用や処遇等について権限を有していたとの事情すら窺われない（第2.4(2)）。

これらのことからすると、部長の職になく、経営管理部に属さないX2ら分会員は、労働組合法第2条ただし書第1号にいう「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」には当たらない。

- (1) この点、会社は、X2ら分会員が経営会議に出席していたことをもって、会社の経営の根幹にかかわる機密事項を知り得る立場にあったのであるから、同人らが使用者の利益代表者であると主張するので検討する。

会社は、経営会議について、「取締役会に次ぐトップレベル決定機関」であり、出席者は決議にも参加していると主張する。経営会議の仕組みや実態は必ずしも明らかではないが、取締役副社長が議長を務め、経営会議への付議事項とされる多くの事項について、社長が最終決裁者として定められている（第2.3）ことからすると、経営会議の重要性が窺われなくもない。

しかし、そもそも、X2らが分会を結成し、組合が会社に対して団体交渉を申し入れた19年10月時点では、X2らが経営会議に出席しなくなってから既に半年以上が経過していた（第2.3）のであるから、X2らがかつて経営会議に出席していたことをもって、同人らが労働組合法第2条ただし書第1号にいう「職務上の義務と責任とが……組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者」であるとはいえない。

したがって、会社のこの主張を採用することはできない。

(ウ) また、会社は、X 2ら分会員の報酬が高額であることや役職手当が支払われていることも、彼らが「使用者の利益を代表する者」に当たることを根拠付けるものであるとも主張する。

しかし、報酬の多寡や手当の有無によって職務権限の有無を判断することができないのはいうまでもなく、また、医療用三次元画像処理装置の開発等を行うという会社の業務内容からすれば、会社に対するX 2ら技術者の功績が高い評価を受けることとなるのはむしろ自然である。

したがって、会社の上記主張を採用することもできない。

(I) さらに、会社は、現実には組織規程及び職務権限規程に基づく運営は行われておらず、経営会議に出席したことがあり、マネジャーと同様に役職手当が支払われているX 2らの職務権限は部長又は室長のそれに準ずるものであるから、X 2らが「使用者の利益を代表する者」に該当すると主張する。

しかし、仮に、会社が主張するように、現実には、組織規程及び職務権限規程に基づく運営が行われておらず、社内的な役職が、部長に対応するマネジャーないしマネジャー待遇、課長に対応するサブ・マネジャー、主任との呼称で位置付けられていたとしても、上記(イ)及び(ウ)のとおり、経営会議に出席したことがあることやマネジャーと同様の役職手当が支払われていることをもって、X 2らが「使用者の利益を代表する者」に当たるとはいえず、そのほかにX 2らの職務権限が部長又は室長のそれに準ずるものであると認めるに足りる疎明はない。かえって、上記(ア)のとおり、X 2らが人事権を有していたとは認められないのであるから、会社の主張を採用することはできない。

ウ 以上のとおり、X 2ら分会員は労働組合法第2条ただし書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」には該当しないのであり、組合が本件申立てについての適格性を有しないという会社の主張は、採用することができない。

(2) その余の却下の主張について

会社は、申立人組合は、そのほとんどの組合員が会社との間に形式的にも実質的にも使用従属関係を有さない部外者である、いわゆる合同労組であり、かかる組合は、労働組合法上の労働組合ではなく、本件申立適格を有しないとして本件申立てを却下すべきであるとも主張する。

しかし、組合の構成員に会社と雇用関係にある者が含まれているのは明らかであり、会社の上記主張は、独自の見解というべく、採用の限りでない。

2 会社が団体交渉に応じなかったことについて

(1) 当事者の主張

申立人組合の主張

組合の団体交渉申入れに対して、会社は、1週間程度の時間が欲しいとし、その上、さらに、20日余りの猶予を求めた上で、双方の意思の正確さと慎重さを期し、業務への支障を回避するためとして、当面は書面でのやり取りのみで、組合からの直接の面接及び電話は就業時間内外、会社施設内外であることを問わず、当面は一切断ると通告してきた。そして、組合から提案した団体交渉の具体的候補日時及び場所については、応諾できない旨の回答をするのみで何らの提案もせず、その日時を具体的に決める以前に、団体交渉の具体的時刻、時間帯、場所、出席者数、出席者名及び団体交渉議題が明確ではないとして、まず、その調整をするようにと申し入れてきた。

これらのことから、会社には団体交渉に応ずるつもりなどなく、こうした対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

被申立人会社の主張

そもそも、労使双方が、団体交渉の開催実現に向けて、誠実かつ柔軟に対応すべきものであるところ、会社は、組合に対して、労働組合としての自主性の問題及び団体交渉要求事項が義務的団体交渉事項か否かに係る疑義について、今後の労使関係の円滑化のために説明を求めたにすぎない。

しかし、組合は、会社からの説明の求めを無視し、団体交渉開催日時の設定を一方的に要求してきた上、会社から呈した疑義については単に

「団体交渉で答える。」としただけで、会社が納得できる説明を行わなかったものであり、円滑な労使関係の形成に向けての努力を怠ったのは組合である。また、会社が、交渉議題を含め、団体交渉を実際に行うための具体的な調整を求めたにもかかわらず、組合は、これには何ら応ずる姿勢を示さなかった。

会社としては、19年11月12日付けの回答書において、団体交渉の開催については、就業時間外で1ないし2時間、場所は会社施設外という条件を示し、具体的な事前調整を求めており、団体交渉を拒否する意思はなかったのである。

また、会社が当面の間、組合とのやり取りを書面に限ったのは、正確性を期し、慎重に対応するためである。

(2) 当委員会の判断

上記1で判断したとおり、X2ら分会員は「使用者の利益を代表する者」には当たらず、また、いわゆる合同労組である組合も、労働組合法上の労働組合として、本件救済申立適格を有することが明らかであるから、会社が、労働組合の自主性に係る疑義について組合が回答しないとか、X2ら分会員らが「使用者の利益を代表する者」に当たるなどと自らの見解に固執し、団体交渉の申入れに応じなかったことに正当な理由は認められない。

会社はこのほか、団体交渉を拒否する意思はなかったものであり、かえって、組合の対応こそが誠実性に欠けていたとも主張するので検討する。
ア 会社は、団体交渉要求事項が義務的団体交渉事項に当たるか否かという疑義について、組合に説明を求めたが、組合はこれを無視したと主張する。

しかし、組合は、10月9日、Y2役員らに対して、加入通知書のほか、労使慣行確立申入書記載事項の実現、経営状況の公開、賃金制度等の改善など、会社従業員の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項を団体交渉事項として具体的に記載した団体交渉申入書を説明をしながら手交したのであり、会社側出席者は、組合が団体交渉の対象としている事項を認識していたとみることが

できる（第2.5(2)）。

そして、その後会社は、組合に対して、団体交渉議題が不明確であるとし、事前の調整を行うよう何度も申し入れてはいたが、実際のところは、第2.5(2) 及び のとおり、10月29日付「回答書」において、加入通知書記載の「組合員の労働条件その他一切の事項」が必要的団体交渉事項に当たるかを説明することや、団体交渉申入書記載の各事項を要求する趣旨を明らかにすることを求めたこと以外には、団体交渉申入書記載のどの事項にどのような疑義等があるのかということは何ら具体的に示さなかった（第2.5(2)）。

以上のような経過をみれば、組合の提示した団体交渉の議題の大半が義務的団体交渉事項であることを、会社も認識し得たものというべきであり、事前に説明を受けなければ団体交渉が円滑に行えない状況にあったということとはできない。

イ また、会社は、団体交渉の開催に係る条件を提示し、組合に具体的な調整を求めていたのであり、団体交渉を拒否する意思はなかったところ、組合は、団体交渉への出席者数及び出席者名の調整について、「当組合の常識の範囲内において、健全に判断」と回答するのみで、会社が納得できる説明をしなかったとも主張する。

しかし、組合が10月9日に団体交渉を申し入れて以来、2か月余りの間、8往復もの文書のやり取りがなされており、この中で組合は、会社の呈した組合と分会との関係に係る疑義につき、組合が法人格及び単一の執行権を有し、分会が組合の下部機関であることを回答した（第2.5(2)）ほか、計8日の団体交渉の候補日を提案し、いずれをも業務上支障があると回答した会社に対して、会社の都合のよい日程や会場を連絡するよう求めていた（第2.5(2)）。その一方で、会社は、11月12日付「回答書」で、時刻については就業時間外で、時間帯については1ないし2時間、場所については会社施設外としたい旨を回答した程度で、このほかに日時や場所について具体的な提案等を一切しなかった。また、出席者数や出席者名をあらかじめ確定することが団体交渉を円滑に行うに当たって不可欠であるとの事情も認め

られないにもかかわらず、会社からは具体的な希望を提示することもなく、まず、組合に具体的な提案を行うよう求め続けた(第2.5(2))。このような会社の姿勢は、誠実に団体交渉に応じようとしていたとは到底いい難い。

ウ 会社は、組合とのやり取りを書面に限ることとし、直接面談の申入れはおろか電話をかけることまでをも一切認めないとした(第2.5(2))が、会社から発せられた本件各回答書が、誠実に団体交渉に応じようとしていたとは到底いい難いものであったことを併せ考えると、この会社の対応は、正確性を期し、慎重に対応するためというよりも、団体交渉を巡る調整を困難にせしめ、結果として話合いの機会を先送りするものであったといわざるを得ず、この点からも会社に団体交渉に応ずる意思があったとは認め難い。

エ 以上アないしウを総合的にみれば、本件における会社の組合への対応は、いわば、ためにする疑義の提示ないしは事前調整の要求の繰返しであって、真に団体交渉の実現に向けたものとはいえないのであるから、団体交渉を拒否する意思はなかったとの会社の主張を採用することはできない。

したがって、会社が、組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

3 救済方法について

組合は、本件の救済内容として、組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否してはならない旨の命令を発することに加え、誓約文の交付及び掲示をも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、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。

平成21年8月4日

東京都労働委員会

会長代理 大 辻 正 寛