

命 令 書

平成 16 年(不再)第 31 号再審査申立人

平成 16 年(不再)第 32 号再審査被申立人 ネ ス レ 日 本 株 式 会 社

平成 16 年(不再)第 32 号再審査申立人

平成 16 年(不再)第 31 号再審査被申立人 ネッスル日本労働組合島田支部

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 ネスレ日本株式会社は、ネススル日本労働組合島田支部から平成13年10月3日付け、同年11月6日付け、同年12月25日付け及び同14年1月17日付けの文書で、それぞれ団体交渉の申入れのあった事項（但し、既に労働協約を締結している事項は除く。）並びに同15年1月6日付け及び同年2月17日付けの文書で、それぞれ団体交渉の申入れのあった事項について、速やかに、同社島田工場内又はその近隣において、同支部との団体交渉に応じなければならない。
- 2 ネスレ日本株式会社は、ネススル日本労働組合島田支部から同支部の組合員の労働条件等に係わる事項について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ず、日時は同社指定のもの、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式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 ネスレ日本株式会社は、ネスル日本労働組合島田支部に対し、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。)

平成 年 月 日

ネスル日本労働組合島田支部

執行委員長 X 1 殿

ネ ス レ 日 本 株 式 会 社

代表取締役 Y 1 印

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2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

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名の社内住宅融資制度に基づく利子補給の申請を拒否したことに関する

団体交渉、② 同年11月 6 日付けの、島田工場の職場環境改善等に関する団体交渉、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関する団体交渉、④同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関する団体交渉、⑤同 15 年 1 月 6 日付け及び同年 2 月 17 日付けの、貴支部の組合員に対する給与支給明細書等にネスレジャパンホールディング株式会社以外の関連会社の名義が使用されていることに関する団体交渉について、「会社団交方式」に固執するなどして、正当な理由なく拒否したこと。

以 上

4 その余の救済申立てを棄却する。

Ⅱ その余の各再審査申立てを棄却する。

理

由

第 1 事案の概要及び初審における請求する救済の内容の要旨等

1 事案の概要

- (1) 本件は、ネスル日本労働組合島田支部（ネスル日本労働組合については、以下「組合」というが、同組合本部を指す場合は、以下「組合本部」といい、同組合島田支部については、以下「島田支部」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。なお、会社は、平成 16 年 4 月 28 日の再審査申立当時はネスレジャパンホールディング株式会社の名称であったが、同 18 年 1 月にネスレジャパンアドミニストレーション株式会社、ネスレ日本株

式会社及びネスレインターナショナルフーズ株式会社を合併し、会社の名称をネスレ日本株式会社と変更した。) に対して、①同13年10月3日付けの、島田支部組合員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などについて、②同年11月6日付けの、島田工場の職場環境改善などについて、③同年12月25日付けの、島田支部組合員2名に対して職場配置転換を行ったことなどについて、④同14年1月17日付けの、島田支部組合員20名に対し25年永年勤続表彰を行うことなどについて、いずれも、場所は会社島田工場（以下「島田工場」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（以下「本件4回の団体交渉」という。）のに対し、会社が、組合本部、島田支部、霞ヶ浦支部、東京支部、神戸支部及び姫路支部（以下、これらの支部を合わせて「5支部」、島田支部を除く霞ヶ浦支部、東京支部、神戸支部及び姫路支部を合わせて「4支部」という。）を連名の名あて人として、日時は会社指定のもの、開催地を神戸市内又は東京都内、出席者は会社側・組合側双方とも5名以内、議題については組合本部及び5支部からの団体交渉要求議題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。）とする申入れなどを行い、本件4回の団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同14年9月17日に、静岡県労働委員会（以下「静岡県労委」という。）に救済を申し立てたものである（以下「第1事件」という。）。

- (2) さらに、島田支部が、平成15年1月6日付け及び同年2月17日付けの文書で、会社に対し、団体交渉を申し入れ、島田工場の従業員の給与支給明細書等に会社以外の関連会社の名義（以下「他社名義」という。）

が使用されていることについての説明を求めたにもかかわらず、会社が団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年5月2日に、静岡県労委に追加して救済を申し立てたものである（以下「第2事件」という。）。

2 初審における請求する救済の内容の要旨

(1) 第1事件

ア 会社は、島田支部から島田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、正当な理由により島田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において、これに代わる団体交渉の開催を島田支部に申し入れる場合は、その開催できない理由を明示し、かつ、島田支部の申入れ事項のみを議題とし、島田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島田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回以上の頻度で、各回3時間以上、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、名あて人に島田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、島田支部組合員の給与支給明細書及び給与所得の源泉徴収票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、他社名義を用いてはならず、会社の名義を表示しなければならない。

イ 会社は、島田支部組合員あての上記ア以外の文書に他社名義を用い

てこれを交付又は掲示して通知するときは、事前に島田支部に対し、他社名義を用いる必要性並びに会社、他社名義使用に係る各会社及び島田支部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、島田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、島田支部に対し、他社名義を用いる必要性並びに会社、他社名義使用に係る各会社及び島田支部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。

3 初審命令の要旨等

静岡県労委は、平成 16 年 4 月 16 日、第 1 事件については、労働組合法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるとして、また、第 2 事件については、同条第 3 号の不当労働行為に当たるとして、①島田支部から会社に対し、同13年10月 3 日付け、同年11月 6 日付け、同年12月25日付け及び同14年 1 月17日付けの文書で団体交渉の申入れがあった事項について、島田工場内で速やかに、団体交渉に応じなければならないこと、②島田支部から団体交渉を申し入れられたときは、会社団交方式でなければ応じられないとの理由で、団体交渉を拒否してはならないこと、③島田工場の従業員と会社及び会社以外の関連会社 3 社との間の各法律関係について文書による説明をすること、④上記①から③に係る文書手交を命じ、その余の島田支部の救済申立てを棄却した。

会社は、同 16 年 4 月 28 日に、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却などを求め、島田支部は、同月 30 日に、第 2 事件は労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為に当たり、また、第 1 事件及び第 2 事件に関する初審命令の救済方法につき、後記第 2 の 3 (2) のとおりの不服があるとして、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件4回の団体交渉の拒否について(第1事件)

会社は、初審命令は下記(1)ないし(4)の理由から、誤った判断をしていると主張する。

(1) 組合本部との労働協約締結済みの議題であること

島田支部が、会社に申し入れた本件4回の団体交渉議題のうち、①組合事務所・掲示板の貸与、②配転についての協議・同意、③永年勤続表彰については、いずれも会社と組合本部との間で、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」の労働協約により解決済みの事項であり、同一事項について、重ねて団体交渉を要求することは許されないし、これらの事項を議題とする団体交渉には応じる義務はない。

(2) 組合本部及び5支部の間で議題の重複等があること

平成7年の最高裁判所の判決以降、会社は、5支部との団体交渉を行ってきたが、組合本部及び5支部からの団体交渉申入れは、同一議題について重複交渉を強いるものであり、しかも、回数、議題数が夥しく、日時も近接していたため、以前から島田支部に対し口頭で議題を整理し、日程を内部で調整するよう繰り返し申し入れてきたところ、島田支部は議題の整理も日程の内部調整も行おうとしなかったものである。

また、組合本部及び5支部間での団体交渉議題が重複する場合は、本来、組合内部において議題の調整がなされなければならないことであり、重複していない議題であっても、組合本部が議題を調整していない場合に、会社が団体交渉に応じても、再度、組合本部又は5支部の団体交渉申入れ議題とされ、会社が同様の議題について再度交渉を強いられる可

能性があるから、会社が組合本部及び5支部間で議題の調整がなされるまで、団体交渉を拒否しても不当労働行為にはならない。

- (3) 島田支部が団体交渉の開催を求めた日（以下「団体交渉要求日」という。）に業務の都合があったこと

組合本部及び5支部からの団体交渉申入れの議題が多数で、五月雨的になされている状況の下では、会社側の団体交渉の最高責任者であるX2（以下「X2」という。）が一貫性のある対応をとることが必要であり、基本的にX2が全ての団体交渉に出席する必要がある。島田支部の本件4回の団体交渉要求日には、いずれもX2に業務の都合があったもので、初審命令はこのような状況を全く考慮していない。

- (4) 会社が「既に団体交渉を申し入れていた」こと

ア 会社は、組合本部及び5支部間で団体交渉権限の整序がなされるまで、島田支部との団体交渉に応じなくても正当な理由があるものの、会社団交方式によって団体交渉に応じる用意があることを島田支部に明確に伝えているし、平成9年3月以降、会社団交方式により組合本部と団体交渉を行ってきた。にもかかわらず、島田支部がこれを全く無視した対応をとっていることは、島田支部こそ自らの団体交渉の方式に固執して、真に団体交渉を開催する意思がないことを明確に表しているものである。

イ 会社は、島田工場から神戸までの移動時間の賃金を控除しない措置をとっているのであるから、島田支部のいう時間的・経済的負担は大きいものではない。さらに、島田支部が団体交渉議題を整序し、団体交渉要求日の調整を行うことを会社に明らかにすれば、会社はその団体交渉議題について、島田工場の近隣で団体交渉を行う意向を持って

いるから、島田支部が主張する時間的・経済的負担は解消されることになる。

2 会社による他社名義使用の説明を求めた島田支部からの団体交渉申入れに対する会社の対応について(第2事件)

- (1) 会社は、初審命令は下記ア及びイの理由により誤った判断をしていると主張する。

ア 会社が他社名義を使用していることについて

ネスレグループは多国籍企業であり、グローバルな経営戦略の一環として、平成13年に組織再編を行い、会社以外の社名をそれぞれの役割・機能に応じてタイトルとして付することになった。したがって、組織変更後、他社名義を使用していても、それはあくまでタイトルであって、労働条件に何らの変更はないから、誰が法的に島田工場従業員の使用者なのか否かを左右するものではない。

イ 島田支部からの団体交渉申入れに対する会社の対応について

- (7) 会社の組織再編については、既に平成13年1月22日に会社と組合本部間で団体交渉が行われており、この議題についての団体交渉権限は組合本部が交渉権限を有するものであるから、島田支部が重複して団体交渉を行う権限はなく、組織再編と直接関連する他社名義使用を問題とする島田支部の団体交渉申入れについても会社が応じる義務はない。

- (4) 会社は、同15年1月6日付け島田支部の団体交渉の申入れに対し、同月8日付け回答書及び通知書において、島田支部の団体交渉要求日と同じ同月13日を開催日として、東京において会社団交方式での団体交渉を行う旨回答したにもかかわらず、島田支部が

この東京における団体交渉を拒否した結果、この議題に関する説明ができなかったのであり、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

- (2) 会社及び島田支部は、初審命令が労働組合法第7条第3号の不当労働行為と判断していることについて、下記の理由から誤った判断をしていると主張する。

ア 会社の主張

島田支部に対する他社名義の使用に関する説明の問題は、会社の団体交渉上の対応の問題であって、支配介入の問題ではない。しかるに、初審命令は、何故か団体交渉拒否の問題であることを否定した上、労働組合法第7条第3号の支配介入を認めて、会社に他社名義使用に関する説明を命じており、明らかな誤りである。

イ 島田支部の主張

誠実な団体交渉を行うことを回避する行為は、広い意味では島田支部の団結権を侵害する行為であり、その意味では、労働組合法第7条第3号に該当する行為であるということもできるが、そうであれば、同条第2号の団体交渉拒否は、全て支配介入（団結権を侵害する行為）の一類型として同条第3号の支配介入に包摂されることになり、団体交渉拒否が不当労働行為の独立した一類型とされている現行法の体系と整合しないことになる。したがって、会社の行為は、同条第3号のみならず、誠実な団体交渉を行うことを回避する行為として、同条第2号の団体交渉拒否と判断されるべきである。

3 救済方法について

(1) 会社の主張

初審命令は、第1事件において、主文第1項で団体交渉場所を「島田工場内」とし、主文第2項で「組合側の出席者を5名以内」という

理由で、団体交渉を拒否してはならないと命じているが、仮に本件4回の団体交渉申入れについて、会社に島田支部との団体交渉義務があるとしても、この救済方法は以下の点で誤りである。

ア 主文第1項で、団体交渉場所を「島田工場内」としたことについては、島田工場は会議室が少なく、団体交渉場所を工場内で行うことは業務の支障になるため、団体交渉を開催することはできない。実際、団体交渉を島田工場内で行わなくても、同工場の近隣の施設で行えば、島田支部にとって何ら支障はない。

イ 主文第2項で、「組合側の出席者を5名以内」としたことについては、島田支部の組合員は約20名であり、組合側の団体交渉出席者を5名以内とすることは常識的であって、不当視する根拠はなく、救済内容として失当である。

(2) 島田支部の主張

初審命令は、第1事件及び第2事件について、会社の行為が不当労働行為に当たると認定したのに、救済方法としては団体交渉の応諾と文書手交等を命じたのみである。前記第1の2(1)及び(2)の初審における請求する救済の内容のうち、初審命令が救済方法として命じなかった事項については、具体的な救済を命じるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

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、販売等を行う株式会社であり、第1事件初審申立時の従業員数は約2,800名であった。

平成13年1月に、社名が旧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ると同時に、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、このことを「組織再編」という。）。

なお、同18年1月、会社は上記各会社を合併し、会社の名称をネスレ日本株式会社と変更した。

(2) 島田支部

島田支部は、島田工場の従業員で組織され、第1事件初審申立時の組合員数は約20名であった。

組合には、組合本部の外、島田支部、霞ヶ浦支部、東京支部、神戸支部及び姫路支部の5支部がある。初審申立時の組合本部及び5支部全体の組合員数は、退職者を含め約80名、会社在籍者は約75名であった。

なお、会社には、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約1,500名のネスレ日本労働組合（以下「別組合」という。）が存在する。

2 過去の労使関係

昭和58年8月、組合本部及び島田支部は、旧ネススル株式会社（昭和58年当時の会社の名称）が、同社には別組合しか存在しないとして、島田支部との団体交渉を拒否したことなどについて、静岡県地方労働委員会に対し、不当労働行為の救済申立てをした。これに対し同委員会は、同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発出した。その後、

当委員会の再審査と行政訴訟を経て、平成7年2月23日の最高裁判所の判決（以下「平成7年最高裁判決」という。）により、同命令は確定した。この判決以降、旧ネスレ日本株式会社（同7年当時の会社の名称をいう。以下、同12年12月末までの事象においては、会社の前身の企業をいうものとする。）は、島田支部が団体交渉権を有しており、島田支部が存在しないという理由で、団体交渉を拒否してはならないことを認めている。

3 本件4回の団体交渉に至るまでの経過等

- (1) 平成7年最高裁判決を受けて、会社と島田支部との間で、同年3月15日、同月31日、同年4月12日及び同年5月29日の計4回、場所は島田工場内会議室で団体交渉が開催された。ちなみに、これら団体交渉の出席者は、島田支部から組合側・会社側双方10名以内との申入れがあり、同年3月15日に行われた団体交渉の出席者は、会社側5名、島田支部側9名であった。

なお、会社は、同日の団体交渉場所について、島田市内の島田商工会議所を提案していた。

- (2) 会社は、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5支部の計6者の連名
 - ②日時は「7月19日（水）開始時刻は午後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」
- を内容とする会社団交方式による団体交渉の開催を申し入れた。

なお、会社は、その後も会社団交方式による団体交渉の申入れを行い、同年8月25日から同9年2月28日までの間の申入れにおいては、

神戸又は東京（同8年3月7日は神戸、同年11月19日は東京）での開催を提案し、それ以降は神戸での開催を提案していた。さらに、会社が同14年5月22日の申入れで「東京での開催を希望するのであれば場所を設定する」旨の通知をした後は、東京都内のホテルでの開催も提案するようになった。

また、会社と東京支部は、東京都地方労働委員会の勧めにより、同年7月26日、同年9月10日、同年10月31日、同年12月20日の4回の団体交渉を東京都内の芝パークホテルで行った。

- (3) 平成9年3月21日、組合本部は会社に対し、「3. 21団交開催について」と題する文書により、「本日の団体交渉は、本部の97春闘要求の説明団交として行います。今回の団交形式(交渉メンバー、団交開催場所等)は97春闘本部団交だけのための形式であり、他の本部団交、支部団交の前例とはならないことを言明しておきます。あわせて各支部要求に対しては、最高裁判決に従って、それぞれの支部団交にて誠意をもって回答されるべきであることを申し添えておきます。」と明示した上で、会社から申入れのあった会社団交方式による団体交渉に初めて応じた。

上記組合本部との団体交渉日（平成9年3月21日）から同14年9月17日の第1事件初審申立てに至るまで、会社の会社団交方式による団体交渉の申入れに対して、組合本部はこれに応じ、計54回の団体交渉が行われた。組合本部は、この団体交渉を本部団交と位置付け、全従業員に関わる議題については組合本部で取り組まなければならない議題としており、これらの団体交渉において5支部からの要求事項が議題となったことはなかった。

なお、神戸又は東京で開催される会社と組合本部との団体交渉は、会社施設外で行われていた。

- (4) 島田支部は、会社に対し、上記(1)の団体交渉以降、第1事件初審申立てに至るまで、①団体交渉開催場所を島田工場内の会議室とし、②団体交渉要求議題として、島田支部に所属する組合員についての永年勤続表彰問題、ロッカーや食堂施設の充実問題、具体的な大きさや場所などを明記しての組合事務所や掲示板の貸与問題等を掲げ、③出席者を会社側・島田支部側双方とも10名以内とする団体交渉の開催を申し入れており、これに対して、会社も平成7年7月7日以降、上記(2)にみたように、会社団交方式による団体交渉を申し入れている。

なお、島田支部は、会社の会社団交方式による団体交渉申入れは、島田支部の団体交渉権を否定するものであるとの考えから、一度もこれに応じず、第1事件初審申立てに至るまで、会社と島田支部との間で団体交渉は行われなかった。

- (5) 会社は、別紙1のとおり、会社団交方式により組合本部及び5支部に対し、月1回程度の割合で団体交渉の開催を申し入れているが、会社が申し入れた団体交渉要求日と島田支部が申し入れた団体交渉要求日が一致した日は、平成13年5月から同15年1月までの約2年間に3回しかなく、開催場所について一致したことはなかった。

4 本件4回の団体交渉申入れと会社の対応

- (1) 平成13年10月3日付けの団体交渉申入れ

ア 島田支部は、会社あての平成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、島田支部組合員の X 3 、 X 4 (以下「X 4 」という。)が社内住宅融資に基づ

く利子補給の申請を行ったことに対して、同人らの上司らが「推薦できない」として拒否したこと及びパーソナル方式のタイムカード打刻の件について、開催日を同月10日、場所を島田工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、島田支部に団体交渉に応じられない旨の回答や理由の説明をすることなく、下記イの書面で回答するのみで、団体交渉申入れに応じなかった。

なお、これに先立ち、会社は、島田支部に対し、同年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ていた。

イ 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」において、島田支部に対し、団体交渉申入れについて、「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。」旨通知した。

ウ 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のX2を含め5名が担当していた。そして、X2は、上記アの島田支部から申入れのあった団体交渉要求日の同13年10月10日は研修のためスイスに出張していた。

(2) 平成13年11月6日付けの団体交渉申入れ

ア 島田支部は、会社あての平成13年11月6日付け「2001年秋闘・職場改善要求書」で、「F/Pフィーリング・ルームの空ジャーライン及

びバイブレーターなどの騒音対策。また、パッキングルームの冷暖房設備の改善。」などの島田工場の職場環境改善等35項目について、開催日を同月13日、場所を島田工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、島田支部に団体交渉に応じられない旨の回答や理由の説明をすることなく、下記イの書面で回答するのみで、団体交渉申入れに応じなかった。

なお、これに先立ち、会社は、島田支部に対し、同年10月25日付け「第111回団体交渉開催申入書」で、同年11月27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。

また、X 2 は、島田支部から申入れのあった団体交渉要求日の同月13日は社内会議に出席していた。

イ その後、会社は、平成13年11月29日付けの「回答並びに申入書」において、島田支部に対し、団体交渉要求議題について、「職場改善要求の内の職場環境について及び安全衛生についての1項目、組織内要求の2項目を除き、本件要求項目は（以前に島田支部が団体交渉要求した議題と）いずれも重複しております。組合において重複要求のどちらを取り下げるか整理されたい。なお、会社は、（当該）重複要求事項に対しては、既に回答済みであることを念の為申し添えます。」旨通知した。

(3) 平成13年12月25日付けの団体交渉申入れ

ア 島田支部は、会社あての平成13年12月25日付け「団体交渉申入書」で、島田支部組合員であるX 5（以下「X 5」という。）、X 4 の職場配置転換に係る事前協議及び配置転換に伴う欠員補充・人員不足への対応の件について、開催日を同14年1月10日、場所を島田工場内

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。これに対し、会社は、島田支部に下記イの書面で回答するのみで、団体交渉申入れに応じなかった。

なお、これに先立ち、会社は、島田支部に対し、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ていた。

イ 会社は、上記島田支部の団体交渉要求日の2日前の平成14年1月8日に、島田支部に対し、団体交渉要求議題について、「従業員の配置転換、他部署への応援並びに人員については、業務の必要により、会社が決定します。なお、X5君及びX4君の職場異動に伴っての労働条件は変更ありません。」などと回答するとともに、島田支部の要求日は業務の都合により応じられない旨回答した。

なお、X2は、上記アの島田支部から申入れのあった団体交渉要求日の同月10日は東京に出張していた。

(4) 平成14年1月17日付けの団体交渉申入れ

ア 島田支部は、会社あての平成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、島田支部組合員であるX6（以下「X6」という。）をはじめ、これまで永年勤続表彰を受けていない20名の組合員に対する25年永年勤続表彰を行うことについて、開催日を同月24日、場所を島田工場内会議室、出席者は双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、島田支部に団体交渉に応じられない旨の回答や理由の説明をすることなく、下記イの書面で回答するのみで、団体交渉申入れに応じなかった。

なお、これに先立ち、会社は、島田支部に対し、同月8日付け

「第113回団体交渉開催申入書」で、同月24日を開催日、場所を神戸市内とする会社団交方式による団体交渉を申し入れていた。

イ その後、会社は、平成14年2月19日付け「回答並びに再申入書」において、島田支部に対し、団体交渉要求議題について、「永年勤続表彰は、規定に従って運用を行っております。(略) 表彰の決定にあたり、組合員であることを理由に差別を行った事実も、また、その意思ありません。」などと回答するとともに、島田支部から申入れのあった団体交渉要求日には、既に会社から神戸市内での団体交渉を申し入れており、島田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。

なお、X2は、上記アの島田支部から申入れのあった団体交渉要求日の同年1月24日は、会社が神戸で開催することを申し入れていた団体交渉に出席する予定であった。(初審第1回X2審問22頁)

5 団体交渉を巡る労使関係

- (1) 平成13年1月から同15年1月までの間、会社が申し入れた会社団交方式での団体交渉要求日と組合本部・5支部が申し入れた団体交渉要求日の対比及び議題数の状況は、別紙1（別紙1省略）のとおりである。
- (2) 組合本部と5支部との間では、団体交渉要求議題や団体交渉要求日について具体的な調整をしたことはなかった。一方、会社も、平成15年以前においては、組合本部と5支部との間で、又は5支部の間で、重複する議題について調整・整理するよう求めたことはなかった。
- (3) 会社と組合本部は、平成13年5月24日付けで「平成13年度春季交渉に関する協定書」（以下「13年協定書」という。）を締結していた。その中で、本件4回の団体交渉の議題に関連して規定されている事項は、①

組合事務所・掲示板の貸与について、②配転についての協議・同意の要請について、③永年勤続表彰の適用についての3項目であり、これらについては、いずれも「現行通りとする。」とされていた。

この「現行通りとする。」とは、①については、会社が同7年5月29日付け回答文書で、「組合事務所および掲示板等の設置・貸与については、ネスレ日本労働組合と話し合いの上で、共同利用して下さい。」と回答していたことを、②については、会社が同11年11月22日付け回答文書で、『「適正な要員の配置」について業務上の必要により、会社が決定します。』と回答していたことを、③については、会社が同10年4月7日付け回答文書で、「永年勤続表彰は規定に従った運用を行っております。従って、就業規則により、永年模範となると認められ、かつ推薦に基づく審査の上表彰されるものであり、自動的に表彰されるものでも、強制・請求されるものでもありません。」と回答していたことを意味していた。

なお、13年協定書には期間の定めはなかった。

(4)ア 13年協定書と本件4回の団体交渉要求議題との関係は、別紙2（省略）のとおりである。

イ 平成13年1月5日から同15年1月8日までの間に申入れがあった組合本部と5支部間の団体交渉要求議題の中で、相互に関連している事項は、別紙3（省略）のとおりである。

なお、別紙3（省略）によると、島田支部の団体交渉要求議題には組合本部及び4支部の要求議題と類似する表現もあるが、例えば、別紙3（省略）の番号2では永年勤続表彰などの島田支部組合員に関わる事項について、同組合員の個人名を挙げて制度の個別的適用を問題とするものであり、また、番号10では島田工場の職場改善に関わ

る事項として、同工場内のキャンティーンの充実について、具体的な改善事項を示して要求する表現となっていた。

ウ 本件４回の団体交渉要求議題（議題数）並びに島田支部と組合本部及び４支部間の団体交渉要求議題の重複状況をまとめると、別紙４（省略）のとおりである。

(5) 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。」

(6) 平成15年５月15日以降、会社は、組合本部及び５支部に対し、再三「回答書」や「申し入れ書」によって、組合本部及び各支部間での重複議題の整理などを求めたが、組合本部及び５支部からの回答はなかった。

(7) 島田支部が神戸市内で開催される会社団交方式による団体交渉に出席する場合、平成15年９月28日当時、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、一人片道10,790円の費用と片道３時間45分の時間を要した。なお、このような団体交渉に出席するための交通費は、組合側の負担であった。

- (8) なお、会社と別組合との団体交渉は、会社団交方式による団体交渉が行われており、年２回程度開催されていた。

6 会社の組織再編に関連する他社名義使用等を巡る労使関係

- (1) 平成12年12月18日、会社は、イントラネット上で、「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) 平成12年12月25日、組合本部は、上記の発表について、会社に対し、以下のとおりの申入れを行った。

「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日に団体交渉を行うよう申し入れます。」

- (3) 平成12年12月28日、会社は、組合本部に対し、「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。」などと文書で回答した。
- (4) 平成13年1月22日、組合本部と会社の間で団体交渉が行われ、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（ネスレジャパンホールディング株式会社）に在籍していること、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。

この団体交渉について組合本部が作成した「団体交渉速報」には、①ネスレ日本株式会社は、同12年末に「ネスレジャパンホールディング株式会社」（持株会社）となったこと、②会社は、同13年1月1日付けで本店を神戸市中央区から茨城県桜川村に移転したこと、③その後新たに「ネスレ日本株式会社」という新会社（新ネスレ日本）が設立されたこと、④併せて「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社（事務会社）」と「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会

社（製造会社）」が同月 5 日付けで設立されたこと、⑤この事実に基づき旧ネスレの従業員全員は「ネスレジャパンホールディング株式会社」に在籍していること、⑥旧ネスレ日本の従業員全員は、これまで子会社に出向を命じられた事実もなく、全員が「ネスレジャパンホールディング株式会社」で働いていることが確認された旨記載されていた。

なお、同13年 1 月22日以降同15年 1 月まで、島田支部は、団体交渉申入書等の名あて人を会社あてにして提出していた。

- (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、島田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、誰でも見る事ができた。

なお、「MANAGEMENT NEWS」の内容の和訳は、以下のとおりである。

「既に社員の皆さん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、実際は図により示されているが、ここではその内容のみを記載する。）

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、ラインヘンバーガー社長の下、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) 平成13年1月23日以降、同15年5月2日の第2事件初審申立てまでの間、島田工場においては、以下のとおり会社（ネスレジャパンホールディング株式会社）又は他社名義が使用されていた。

ア 島田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」と表記されていた。

イ 島田工場従業員の給与支給明細書及び給与所得の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」と表記されていた。

なお、東京支部における給与の支払者は、「ネスレ日本株式会社」と表記されていた。

ウ 島田工場の年間休日に関する平成13年11月22日付け及び同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」名義で出されていた。

エ 島田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」名の押印があった。

オ 平成13年1月25日以降、会社から組合本部及び5支部並びに別組合あてに出された団体交渉申入書等は、「ネスレジャパングループ戦略企画本部 人事戦略グループ エンプロイリレーション マネージャー X 2 」名義であった。

カ 島田工場の就業規則の作成者及び労働基準監督署への届出は、会社名義により行われていた。

キ 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」、同14年5月27日付け「平成14年度春季交渉に関する協定書」及び同15年5月22日付け「平成15年度春季交渉に関する協定書」は、組合本部と会社名義により締結されていた。

ク ネスレ日本労働組合との36協定は、会社名義で締結されていた。

- (7) 島田支部は、会社あての平成13年3月9日付け「抗議並びに説明の要求」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同年2月23日支給の給与の支払者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として抗議し、説明を求めた。

これに対し、同年3月14日、会社は、「組合本部宛同12年12月28日付、(同13年)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」旨回答した。

- (8) 平成15年1月6日、島田支部は、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「抗議並びに団体交渉申し入れ」によって、他社名義使用に関する説明を求めるため、別紙5の「H15. 1. 6 島田支部要求議題」について、開催日を同月13日午後1時30分、場所を島田工場内、出席者は労使双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、同月8日、会社は、組合本部及び島田支部を含む5支部あての「回答並びに通知書」で、開催日を同月13日午後8時から、場所を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、議題は同月6日付けで島田支部から申し入れのあった議題とする旨の会社団交方式による団体交渉を申し入れた。

同月13日、会社は、団体交渉場所として指定した芝パークホテルで

午後 8 時から午後 10 時まで待機していたが、島田支部からは何の連絡もなく、島田支部や組合本部等の交渉担当者らは誰も会場に現れなかった。翌日、会社は、組合本部及び 5 支部に対して、同月 13 日午後 8 時から 10 時まで芝パークホテルで待機したが、組合本部及び 5 支部からは何の連絡もなく、また、会場には誰も現れずに団体交渉が開催できなかったことは誠に残念である旨通知した。

なお、島田支部が芝パークホテルの団体交渉に出席する場合、同年 9 月 28 日当時、最寄りの J R 六合駅から J R 浜松町駅まで、一人片道 6,490 円の費用と片道 2 時間 25 分の時間を要した。

- (9) 平成 15 年 2 月 17 日、島田支部、静岡県争議団共闘会議及びネッスル闘争静岡支援共闘会議は連名で、「抗議並びに申入書」により、会社に対し、島田支部が同年 1 月 6 日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ」で求めた事項等について、島田支部と団体交渉を行うよう申し入れたが、会社から回答はなかった。

第 4 当委員会の判断

1 本件 4 回の団体交渉について（第 1 事件）

会社は、島田支部が申し入れた本件 4 回の団体交渉について、前記第 2 の 1 (1) ないし (4) のとおり主張するので、以下に判断する。

- (1) 組合本部との労働協約締結済みの議題であるとの主張(前記第 2 の 1 (1))について

確かに、同第 3 の 5 (3) 及び別紙 2 認定のとおり、会社と組合本部は、平成 13 年 5 月 24 日付けで 13 年協定書を締結しており、そこでは、本件 4 回の団体交渉の議題に関連する事項のうち、①組合事務所・掲示板の貸与について、②配転についての協議・同意の要請について、③永年

勤続表彰の適用についての3項目に関し、いずれも「現行通りとする。」との定めがあり、この「現行通りとする。」とは、①については、同7年5月29日付けの会社回答文書で「組合事務所および掲示板等の設置・貸与については、ネスレ日本労働組合と話し合いの上で、共同利用して下さい。」と回答していたことを、②については、同11年11月22日付けの会社回答文書で、『適正な要員の配置』について業務上の必要により、会社が決定します。」と回答していたことを、③については、同10年4月7日付けの会社回答文書で、「永年勤続表彰は規定に従った運用を行っております。従って、就業規則により、永年模範となると認められ、かつ推薦に基づく審査の上表彰されるものであり、自動的に表彰されるものでも、強制・請求されるものでもありません。」と回答していたことを意味していた。そして、島田支部は、同16年12月6日付け準備書面の中で、上記①の組合事務所・掲示板の貸与については、13年協定書において組合本部と会社との間で合意済みである旨認めているので、この件については、団体交渉を行う必要はない。

しかしながら、同4(3)、(4)及び別紙2、別紙4認定のとおり、本件4回の団体交渉要求議題のうち、上記②及び③については、島田支部組合員の氏名を挙げた上で、制度の個別適用問題やそれに付随する島田工場の人員問題について要求議題としている。

そして、仮に、会社が、本件4回の団体交渉要求議題について、組合本部と既に協定書を締結した解決済みの議題を含み、重ねての団体交渉申入れと考えるのであれば、島田支部に対して、何が解決済みの議題であるかを説明して、それらを団体交渉議題から除外するように申し入れ、それらの議題を除いた他の議題について団体交渉に応じる等の措置を執

るべきであったと考えられる。ところが、同 4 (1)ないし(4)認定のとおり、会社は、本件 4 回の団体交渉申し入れに対して、そのような指摘をすることもなく、また、同 13 年 12 月 25 日付けの申し入れの場合を除いては、団体交渉に応じられない理由の説明などもしないまま放置し、事後的に文書回答のみを行うだけであり、同日付けの申し入れの場合にも、島田支部の団体交渉要求日の直前になって文書回答を行っているものであるが、そのいずれの文書回答の中においても、会社が主張するような指摘はしていないのである。したがって、この点に関する会社の主張は、採用できない。

(2) 組合本部及び 5 支部の間で議題の重複等があるとの主張(前記第 2 の 1 (2)) について

ア 確かに、同第 3 の 4 (1)ないし(4)及び同 5 (2)、(4)並びに別紙 1、別紙 3 認定のとおり、島田支部が申し入れた団体交渉要求日・議題数と組合本部及び 4 支部が申し入れた団体交渉要求日・議題数をみると、いずれの申し入れにおいても団体交渉回数や議題が多い場合がみられ、一部に団体交渉要求日が近接・重複していることが認められる。そして、このような状況に対して、組合本部と 5 支部間では、団体交渉議題や団体交渉要求日についての整理を行っていなかったというのである。また、本件 4 回の団体交渉議題をみても、別紙 4 のとおり、平成 13 年 12 月 25 日の配置転換に関する議題や同 14 年 1 月 17 日の永年勤続表彰に関する議題などのように、それらの制度の基本部分について、組合本部及び 4 支部の団体交渉議題と重複していたり、同 13 年 11 月 6 日の組合事務所や掲示板の貸与に関する議題のように、重複しているものもある。

イ しかしながら、団体交渉要求日が近接・重複しているとの主張については、本件4回の団体交渉に関する団体交渉要求日をみると、同4(1)ないし(4)及び5(4)並びに別紙1、別紙3、別紙4認定のとおり、島田支部が申し入れた団体交渉要求日と組合本部及び4支部が申し入れている団体交渉要求日が重なっている日はみられない。また、団体交渉要求日が接近していたかについては、島田支部の同13年10月3日の団体交渉申入れをみると、開催日を同月10日として申し入れているのに対し、組合本部は同月5日を開催日とする団体交渉を申し入れていることが認められるが、この程度に日数が近接していることをもって、会社が島田支部からの団体交渉申入れを受けることができないほどに日数が接近しているとはいえない。仮にこれが日程上困難であったとしても、会社はその旨を述べたうえ、日程調整の提案をすれば足りるが、そのような事実は認められない。そして、他の3回の団体交渉要求日については、組合本部及び4支部との間で団体交渉要求日が上記の場合以上に近接していると認められる日はない。

ウ また、団体交渉議題が多いとの指摘については、別紙4認定のとおり、同年11月6日の申入れ議題は35項目あり、議題数として多いともいえなくはないが、これは、会社と島田支部との団体交渉が長期間行われなかった結果、それまでの団体交渉要求議題が累積したことも一因と考えられる。そして、35項目の議題といっても、その内容は職場環境関係、安全・衛生関係など5項目に類型化できるものであり、議題の内容が広範囲にわたって会社の回答が困難といえるほどの議題数であったとまではいえなし、仮に日程上一回で消化できなければ、次回に引き続いて行えば足りものである。また、他の3回の団体交渉

申入れについては、各回とも1項目のみの議題であるし、本件4回の団体交渉申入れまでの間、会社が組合本部及び5支部の間での議題の調整・整理の必要性を指摘して、島田支部に申し入れたことはなく、このことを初めて指摘したのは、同5(5)認定のとおり、本件4回の団体交渉申入れ後の同15年5月14日以降というのであるから、この点についての会社の主張は当たらない。

エ さらに、島田支部の団体交渉の議題が組合本部及び4支部の議題と重複し、重複交渉を強いるものであるとの会社の指摘については、本件4回の団体交渉の議題については、要求した議題の制度の基本に関わる部分において、組合本部及び4支部の議題と重複する場合があるものの、個別の適用部分については島田支部の独自の問題として団体交渉要求議題とされているものとみられる。また、本件4回の団体交渉要求議題は、別紙4のとおり合わせて38項目あり、上記1(1)①ないし③の事項を除いても35項目があり、その内容も、例えば、前記第3の4(2)の同13年11月6日付けの団体交渉申入書では、「F/Pフィーリング・ルームの空ジャージャーライン及びバイブレーターなどの騒音対策。また、パッキングルームの冷暖房設備の改善。」とするなど、そのほとんどが島田工場の職場改善や島田支部組合員に関する島田支部独自の要求であったことが認められる。しかも、本件においては、上記にみたところからすれば、会社が、組合本部や島田支部に対して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い。

オ 以上のような事情の下では、会社が島田支部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などとして、団体交渉を拒否

することは、正当な理由のある団体交渉の拒否とはいえないから、この点に関する会社の主張は採用できない。

(3) 島田支部の団体交渉要求日に業務の都合があったとの主張（前記第2の1(3)）について

確かに、同第3の4(1)ないし(4)認定のとおり、本件4回の団体交渉要求日には、会社の団体交渉責任者のX2がスイスへの研修、社内会議、東京へ出張をしていたり、神戸での団体交渉に出席予定となっているなど、会社のいう業務の都合があったことが認められないではない。そして、会社は、X2の業務の都合について、組合本部及び5支部から数多く申入れのある団体交渉において一貫性のある対応をとる必要から、X2が全ての団体交渉に出席する必要があったと主張する。

しかしながら、同4(1)ないし(4)及び5(1)認定のとおり、会社は、本件4回の団体交渉申入れのうち、同13年10月3日付け、同年11月6日付け及び同14年1月17日付けの3回については、島田支部が申し入れた団体交渉要求日まで、島田支部に対して何らの応答もしなかった。また、同13年12月25日付けの団体交渉申入れについては、団体交渉要求日のわずか2日前に業務の都合がつかずに応じられない旨回答している。会社が、X2について、島田支部が申し入れた団体交渉要求日に出張や会議の予定があったのであれば、そのことを島田支部からの団体交渉申入れ時に島田支部に対して伝えればすむはずであり、また、突発的に業務の都合ができたというのであれば、直ちにそのことを島田支部に対して連絡し、後日の開催に向けて日程調整を行えばよいはずである。ところが、会社は、そのような簡単な連絡をしたり、団体交渉要求日までに島田支部との間で日程調整の努力をしたりしたことを窺わせる事実はない。

い。さらに、同年 11 月 6 日付け及び同 14 年 1 月 17 日付けの団体交渉申入れについてみれば、会社は文書回答でさえ約 2 週間ないし 4 週間後に行っている。これらのことからすれば、会社が主張するとおり、団体交渉において一貫性ある対応をする必要から X 2 を出席させなければならなかったとしても、上記のような会社の態度は不誠実の誹りを免れないというべきであるから、この点に関する会社の主張は採用できない。

(4) 会社が「既に団体交渉を申し入れていた」との主張（前記第 2 の 1 (4) ア、イ）について

ア 会社が「既に団体交渉を申し入れていた」とする団体交渉の方式は、同第 3 の 3 (2) ないし (4) 及び 4 (1) ないし (4) 認定のとおり、いわゆる会社団交方式によるというもので、この方式による団体交渉は、従前から島田支部が申し入れていた団体交渉の方式とは、開催場所、参加者数なども異なったものであった。この点について、会社は、組合本部と会社団交方式による団体交渉を行ってきたし、島田支部にもこの方式での団体交渉に応じる用意があることを伝えているのに、島田支部はこれを全く無視した対応をとっていると主張する。

同 3 (3)、(4) 認定のとおり、組合本部は、会社団交方式による会社の団体交渉申入れに対して、平成 9 年 3 月 21 日以来、それを組合本部との団体交渉と位置づけ、5 支部が行う団体交渉とは区別してこれに応じ、50 回以上の団体交渉を行っている。他方、会社は、第 1 事件初審申立てに至るまで、島田支部に対して、会社団交方式による団体交渉の開催を申し入れ続け、これに対し、島田支部は、会社団交方式による団体交渉は島田支部の団体交渉権を否定するものであるとして一度もこれに応じず、会社に対して、島田支部の団体交渉要求議題について、島田支部が求める方式による団体交渉の開催を申し入れ続けている。そして、同 4 (1) ないし (4) 認定のとおり、本件 4 回の団体交渉

をみても、会社が先行して島田支部に対して会社団交方式による団体交渉を申し入れると、その数日から数週間後に島田支部は会社に対して団体交渉を申し入れており、双方とも自らの団交方式に固執しての団体交渉申入れを繰り返し行っている。

以上が本件4回の団体交渉における状況ではあるが、これをより詳細に見れば、同2及び3(1)、(2)、(4)認定のとおり、同7年最高裁判決により、島田支部に団体交渉権が認められ、会社も島田支部の団体交渉権を認めて団体交渉を行っていたのに、同年7月7日以降、会社は、島田支部に対して自ら主張する会社団交方式による団体交渉の開催のみを申し入れ続けたために、島田支部からの反発を受け、結果として全く団体交渉が開催できない状況が続いているというべきである。したがって、本件4回の団体交渉が開催できない責任を島田支部側にのみ負わせることは適当ではないといわざるを得ず、会社が「既に団体交渉を申し入れていた」ことをもって、団体交渉拒否の正当な理由であるとは認められない。

イ 次に、会社は、島田工場から神戸までの移動時間の賃金を控除しない措置をとっているのであるから、島田支部のいう時間的・経済的負担は大きいものではないし、また、島田支部が団体交渉議題を整序し、団体交渉要求日の調整を行うことを会社に明らかにすれば、会社は島田工場の近隣で団体交渉を行う意向を持っており、このことが実現すれば、時間的・経済的負担は解消されると主張する。

しかしながら、同3(2)、(3)及び4(1)ないし(4)認定のとおり、会社のいう会社団交方式による団体交渉は、開催場所を神戸市（一部東京都内）としており、島田支部がこの団体交渉に出席する場合、同5(7)及び6(8)認定のとおり、一人当たりの交通費が多額であり、移動にも長時間を要するので、島田支部の組合員に過重な負担を強いることとなり、これらの負担は単に島田工場から神戸までの移動時間の賃

金を控除しない措置をとっているからといって、十分に軽減されるものでない。このような事情から、島田支部が団体交渉場所について、島田工場内での開催を求めたことも頷けるところであり、この点に関する会社の主張は採用できない。

なお、上記会社主張のうち、島田工場の近隣で島田支部と団体交渉を行う意向を持っているとする点は、会社が当審において主張したものであり、会社団交方式を掲げての本件団体交渉拒否を正当化するに足りるものではない（なお、このことは、救済方法においては、下記 3 (1) アのとおり考慮に値する。）。

(5) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が本件 4 回の団体交渉に応じないことについて、会社が主張する理由はいずれも正当なものではない。したがって、会社は、島田支部に対し、労働組合法第 7 条第 2 号の正当な理由のない団体交渉拒否を行ったものである。

また、初審命令は、会社の本件 4 回の団体交渉拒否が同時に同条第 3 号の支配介入に該当すると判断するが、この団体交渉拒否自体をもって、会社が島田支部の運営に介入し、組合活動を抑制しようとしたとまで認めることはできないから、初審命令のその判断は相当でない。したがって、この点に関する救済としては、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

なお、あえて付言すれば、組合本部及び島田支部が、別個に会社に対し団体交渉を申し入れる場合、交渉議題が重複し二重に団体交渉を行うことにならないよう、かつ、団体交渉が円滑に進められるように日程や議題について組合内部であらかじめ調整・整理することが望ましい。島田支部においても、会社との団体交渉を行うに当たっては、事前に組合内部であらかじめ日程を調整したり、議題を整理する努力をすることは、円滑な労使関係を構築するうえで必要であると考えるので、当委員会は、

島田支部に対してもこのような観点に立った努力を払うことを望むものである。

2 会社による他社名義使用の説明を求めた島田支部からの団体交渉申入れに対する会社の対応について(第2事件)

会社は、この点について、前記第2の2のとおり主張するので、以下に判断する。

(1) 会社が他社名義を使用していることに関する主張(前記第2の2(1)ア)について

ア まず、平成13年1月の組織再編以降、同15年5月2日の第2事件初審申立てまでの間の会社における他社名義の使用の状況をみると、同第3の6(6)認定のとおり、島田工場の就業規則の作成者、組合本部との春季交渉に係る協定書及びネスレ日本労働組合が締結した36協定は、会社が名義人となっているが、①島田工場入口の社名プレート、島田工場従業員の給与支給明細書及び給与所得の源泉徴収票の支払者の名義人、島田工場の年間休日に関する「お知らせ」の発行者は、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社の名称が使われ、また、②島田工場従業員の昇給に係る「基本給通知書」は、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が名義人となっている。

イ このように、島田支部組合員が在籍する島田工場では、組織再編以降、現実に他社名義が使用されている状況にあり、特に自らの労働条件に直接関係する給与支給明細書や給与所得の源泉徴収票の支払者の名義人、昇給に係る基本給通知書の名義人、年間休日の「お知らせ」の発行者などについて、会社とは異なる名義が使用されていたのであるから、島田支部の組合員が自らの身分や会社との法的関係について疑念を持つとともに、重大な関心を持っていたであろうことは容易に想像できる。したがって、このような島田支部組合

員に関する問題について、島田支部が会社に対して説明を求めたことには相応の理由があったというべきであり、島田支部からの説明の求めに応じようとしない会社の態度は肯認できず、これをタイトルであるから、労働条件にも何ら変更はなく、誰が法的に島田工場従業員の使用者なのかを左右するものではないとする会社の主張は採用できない。

- (2) 島田支部からの他社名義使用の説明を求めた団体交渉申入れに対する会社の対応に関する主張（前記第2の2(1)イ）について

ア 会社においては、上記のような他社名義使用の状況にあった中で、島田支部が会社に対して他社名義使用に関する説明を求めた団体交渉申入れの態様と会社の対応をみると、同第3の6(8)、(9)及び別紙5認定のとおり、島田支部は、会社に対して、平成15年1月6日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ」で団体交渉要求日を同月13日とし、場所を島田工場内などとして団体交渉を求め、これに対し会社は、島田支部の団体交渉要求日と同じ同月13日に、開催場所を東京として、会社団交方式による団体交渉を行う旨組合本部及び島田支部を含む5支部あてに回答している。そして、会社は、指定した同月13日に団体交渉担当者が東京の会社回答場所で待機していたが、組合本部や島田支部らの交渉担当者は現れず、結局島田支部申入れの島田工場、会社申入れの東京のいずれにおいても団体交渉は行われなかった。このような組合本部や島田支部の対応に対して、会社は、翌14日、組合本部及び5支部あてに、組合本部及び各支部から何の連絡もなく団体交渉が開催できなかったのは残念である旨の通知を行ったが、島田支部はこれに対する応答をせずに、同年2月17日に再度「抗議並びに申入書」という書面で、会社に対して、他社名義使用等に関する団体交渉の申し入れを行い、会社はこれについての回答をしなかったというのである。

イ このような経過からすると、一見、会社が島田支部からの団体交渉申入れに応じる態度を示したにもかかわらず、島田支部の方が団体交渉に応じることなく、自らの要求に固執しているかのように見え、この点について会社も、島田支部が東京における団体交渉を拒否したので、島田支部の申入れの議題について説明ができなかった旨主張している。

しかしながら、同 3 (2)、(4) 及び 6 (8) 認定のとおり、会社が島田支部に申し入れた団体交渉の方式は、島田支部が従前から認めていない会社団交方式によるものであって、開催場所、開始時間などについて会社、島田支部の双方に大きな隔たりがあり、しかも、この方式による団体交渉には島田支部は一度も応じず、全く団体交渉が行われることはなかった。そうであるとする、会社にとっては、従前と同じ会社団交方式で島田支部に団体交渉を申し入れても、島田支部がこれに応じないことは当然予想されることであって、会社の団体交渉担当者が開催場所に待機していたといっても島田支部が応じないことを十分予想しながらのことであつたと見られてもやむを得ない。したがって、会社が一方的に指定した開催場所に島田支部が現れなかったことをもって、団体交渉の開催が実現しなかった責任を島田支部のみに問うことは適当でないし、また、会社が、その後の島田支部からの再度の申入れに対し、回答すらしなかった態度は、更に肯認できるものではないから、この点に関する会社の主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、会社の組織再編については、既に平成 13 年 1 月 22 日に会社と組合本部間で団体交渉が行われており、この議題についての団体交渉権限は組合本部が有するものであるから、島田支部が重複して団体交渉を行う権限はなく、組織再編と直接関連する他社名義使用を問題とする島田支部の団体交渉申入れに会社が応じる義

務はないと主張する。

そこで、組合本部と行われた団体交渉の内容と島田支部からの団体交渉の申入れ内容とをみると、同 6 (4)、(8) 及び別紙 5 認定のとおり、組合本部と行われた団体交渉の内容は、あくまで全従業員に関わる会社全体の議題について団体交渉が行われているのに対し、島田支部からの同 15 年 1 月 6 日付け「抗議並びに団体交渉申し入れ」によると、例えば賃金支払者についてなぜマニユファクチャリングなのか明確にされたいなどと島田工場における他社名義の使用に関して、島田支部固有の問題として説明を求めるものであった。そして、同 6 (6) イ 認定のとおり、給与支給明細書等での他社名義の使用はこの時期他の支部でも見られ、給与支払者の表示も支部によって異なっていることが認められる。したがって、島田支部からの団体交渉申入れ議題は、会社が組合本部と行った議題とは異なる内容のものであって、島田支部が組合本部の団体交渉と重複して団体交渉を求めたものとはいえないから、会社の主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、島田支部が他社名義使用の説明を求めた団体交渉申入れについて、会社が会社団交方式を提案するなどして応じていないことは、正当な理由のない団体交渉の拒否として労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

なお、島田工場における他社名義使用については、会社が団体交渉を開催して島田支部に対して改めて十分説明をすれば足りることであり、また、このことによって会社が島田支部の運営に介入し、組合活動を抑制しようとしたとまでは認めることができないから、初審命令がこの点について労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為とした判断は相当ではない。したがって、この点に関する救済としては、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

3 救済方法に関する当事者の主張について

- (1) 会社は、初審命令の救済方法に不服があるとして前記第2の3(1)ア及びイのとおり主張する。

ア 初審命令が、主文第1項で「島田工場内」と命じたことについては、会社は島田支部が団体交渉を求めている島田工場内での団体交渉を拒否しているのであるから、その開催場所として「島田工場内」での団体交渉を命じたことは首肯できないわけではない。しかしながら、同第3の3(1)ないし(3)認定のとおり、神戸又は東京では会社施設外で団体交渉が行われていることを考慮すれば、必ずしも「島田工場内」だけにこだわる必要はなく、また、会社が平成7年当時提案していた島田市内の島田商工会議所など、島田支部にさしたる負担のない島田工場の近隣の場所も含めて団体交渉の開催を命じれば、本件救済の実を挙げることができるものと思料されるから、主文第1項のとおり、「島田工場内又はその近隣において」島田支部との団体交渉に応じるべきことを命じるものである。

イ 初審命令が、主文第2項で会社が団体交渉の出席者数について「組合側の出席者を5名以内」としていることについては、上記1のとおり、会社が組合側の出席者を5名以内とする会社団交方式での団体交渉の開催を求めるなどして、島田支部からの団体交渉申入れを拒否していることが不当労働行為と判断されることからすれば、初審命令が命じたこの点についての救済方法は妥当と考えるから、会社の主張は採用できない。

- (2) 島田支部は、初審命令の救済方法に不服があるとして、同第2の3(2)のとおり主張する。

しかしながら、当委員会としては、第1事件及び第2事件の本件不当労働行為に関する救済としては、主文のとおり命じることをもって十分救済の実を挙げ得るものと思料するので、島田支部の主張は採用できない。

以上のとおり、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年5月9日

中央労働委員会