

命 令 書

平成 17 年（不再）第 8 号再審査申立人

平成 17 年（不再）第 12 号再審査被申立人 ネ ス レ 日 本 株 式 会 社

平成 17 年（不再）第 12 号再審査申立人

平成 17 年（不再）第 8 号再審査被申立人 ネッスル日本労働組合霞ヶ浦支部

主 文

- I 初審命令主文第 1 項ないし第 3 項を次のとおり変更する。
- 1 ネスレ日本株式会社は、ネスル日本労働組合霞ヶ浦支部から平成 14 年 1 月 25 日付け、同年 2 月 6 日付け、同年 3 月 14 日付け、同年 4 月 1 日付け及び同年 7 月 18 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。）について、速やかに、同社霞ヶ浦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、ネスル日本労働組合霞ヶ浦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ないが、自ら申し入れた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霞ヶ浦支部に対し、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霞ヶ浦支部 執行委員長 X1 殿
ネスレ日本株式会社 代表取締役 Y1 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
貴支部から平成14年1月25日付け、同年2月6日付け、同年3月14日付け、同年4月1日付け及び同年7月18日付けの文書で申入れのあった団体交渉について、自ら申し入れた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

II その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、ネスル日本労働組合霞ヶ浦支部（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、ネスル日本労働組合霞ヶ浦支部については、以下「霞ヶ浦支部」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17年2月18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に変更した。)に対して、同13年5月10日付け、同年6月15日付け、同14年1月25日付け、同年2月6日付け、同年3月14日付け、同年4月1日付け及び同年7月18日付けの文書で団体交渉を申し入れたのに対し、会社が、組合本部、霞ヶ浦支部、東京支部、島田支部、神戸支部及び姫路支部(これらの支部を合わせて、以下「5支部」といい、霞ヶ浦支部を除く東京支部、島田支部、神戸支部及び姫路支部を、以下「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・組合双方とも5名以内、議題は組合本部及び5支部からの団体交渉要求議題を一括して取り上げるなどとする方式(以下「連名方式」という。)とする申入れなどを行い、上記7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、会社及びネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社を被申立人に挙げて、同年9月6日に、茨城県労働委員会(以下「茨城県労委」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、霞ヶ浦支部が、会社並びに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

(以下、以上の2社を合わせて「関係2社」という。)に対して、平成15年1月8日付け文書で、霞ヶ浦工場の従業員の基本給通知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説明を求めた団体交渉(以下「本件他社名義使用に関する団体交渉」という。)の申入れに対し、会社及び関係2社が応じず、法人名義を使い分けて使用者をあいまいにしていることは、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、会社及び関係2社を被申立人に挙げて、同年2月3日に、茨城県労委に救済を申し立てたものである(以下「第2事件」という。)

2 初審において請求した救済の内容の要旨

(1) 第1事件

ア 会社及びネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社は、霞ヶ浦支部から団体交渉の申入れがあったときは、次の措置を講じて、誠実に団体交渉を行わなければならない。

- ア) 組合本部又は4支部の申し入れた事項を混ぜず、霞ヶ浦支部の申し入れた事項のみを議題とすること。
- イ) 霞ヶ浦工場内で行うこと。
- ウ) 霞ヶ浦支部の出席者を10名まで許容すること。
- エ) 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、団体交渉を開催すること。ただし、霞ヶ浦支部からその必要がない旨の申出が文書によりなされた場合は、この限りではない。
- オ) 会社所属で、人事労務関係の決定権を有する者を出席させること。
- カ) ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社霞ヶ浦工場長及び霞ヶ浦工場の業務に精通している者を出席させること。
- キ) 組合本部を当事者の一方とする団体交渉については、霞ヶ浦支部

とは別個に、平成 11 年 1 月から同 13 年 12 月までの開催実績を下回らない頻度と時間を確保して行い、会社からの組合本部への団体交渉申入れの名あて人に霞ヶ浦支部を加えてはならない。

イ 会社及びネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社は、霞ヶ浦支部との団体交渉に関する業務を、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社に委託したり、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などの権限の不明確な組織に取り扱わせてはならない。

ウ 全ての関連する会社の事業所での謝罪文の掲示。

(2) 第 2 事件

ア 会社及び関係 2 社は、霞ヶ浦支部との団体交渉に関して、次の事項に関する見解を開示し、誠実に団体交渉に応じなければならない。

(ア) 霞ヶ浦工場における就業規則作成、賃金決定、残業・休日出勤の決定、36 協定締結、表彰対象者決定、新規の従業員の採用又は人員削減、出向・配転の決定、施設管理補修、什器備品の購入に関する会社及び関係 2 社の権限の配分。

(イ) 会社及び関係 2 社と従業員の関係。

(ウ) 「グループ」名での回答について、グループを構成する法人、各社の権限及びその根拠。

イ 会社及び関係 2 社は、霞ヶ浦支部と団体交渉を行うに当たって、次の事項を遵守しなければならない。

(ア) 霞ヶ浦支部とのみ単独で団体交渉を行い、組合本部及び 4 支部との団体交渉を同時に行うことを求めてはならないこと。

(イ) 霞ヶ浦支部側出席者を 10 名まで許容し、これ以下の人数にするよう求めてはならないこと。

(ウ) 霞ヶ浦支部が申し入れた交渉日に間に合うよう回答すること。

- (エ) 霞ヶ浦工場内で行うこと。
- (オ) 霞ヶ浦工場長ら霞ヶ浦工場の業務に関して責任ある者が出席し、誠実に団体交渉を行うこと。
- (カ) 就業時間内に団体交渉を行い、その時間中の賃金補填をすること。
- (キ) 霞ヶ浦支部あて文書の発信者に「グループ」名義を使用することなく、文書作成に責任を持つ法人格を明記すること。

ウ 全ての関連する会社の事業所での謝罪文の掲示。

3 初審命令の要旨

茨城県労委は、平成17年2月8日、①霞ヶ浦支部から会社に対し、同14年1月25日付け、同年2月6日付け、同年3月14日付け、同年4月1日付け、同年7月18日付け及び同15年1月8日付けの文書で申入れのあった団体交渉に、霞ヶ浦工場において、誠意をもって団体交渉に応じなければならないこと、②会社が霞ヶ浦支部に対して団体交渉を申し入れるに際し、自ら申し入れた方式に固執して、霞ヶ浦支部の運営に支配介入してはならないこと、③上記①及び②に係る文書手交を命じ、④同13年5月10日付け及び同年6月15日付けの文書で申し入れのあった団体交渉に係る部分は、救済申立て期間を徒過した申立てとして却下し、⑤その余の救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

- (1) 会社は、平成17年2月18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て再審査を申し立てた。
- (2)ア 霞ヶ浦支部は、平成17年2月22日に、初審命令の救済方法が不十分であることに不服がある（後記第2の3(2)アの霞ヶ浦支部の主張）として再審査を申し立てた。

イ 霞ヶ浦支部は、初審命令が却下した上記3の④の部分並びに棄却した上記3の⑤の部分（第1事件のうちネスレジャパンマニュファクチ

ヤリング株式会社を被申立人とした部分並びに第2事件のうち関係2社を被申立人とした部分、会社が名義の使い分けの説明を拒否していること及び使用者をあいまいにしていること（初審命令書48頁）が支配介入には当たらないとした部分)について、再審査を申し立てていない。

ウ したがって、霞ヶ浦支部に係る本件再審査の範囲は、平成14年1月25日付け、同年2月6日付け、同年3月14日付け、同年4月1日付け及び同年7月18日付けの文書で申し入れた団体交渉(以下「本件5回の団体交渉」という。)及び同15年1月8日付けの文書で申し入れた本件他社名義使用に関する団体交渉に係る上記アの部分となる。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件5回の団体交渉の拒否について

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) 組合本部と労働協約締結済みの議題であることについて

霞ヶ浦支部が会社に申し入れた本件5回の団体交渉議題のうち、組合事務所及び掲示板の貸与については、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」(以下「13年協定書」という。)の労働協約により解決済みの事項であり、解決済みの事項と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応じる義務はない。

(2) 組合本部及び5支部間で日程や議題の重複等があることについて

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、以前から霞ヶ浦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、霞ヶ浦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) 霞ヶ浦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について

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。霞ヶ浦支部の本件5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) 連名方式による団体交渉について

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、霞ヶ浦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、組合本部及び5支部に対し、連名方式によって団体交渉に応じる用意があることを伝えているし、実際組合本部とは連名方式により団体交

渉を行ってきた。そして、会社が連名方式による団体交渉を申し入れているのは、組合側が団体交渉の議題及び日程を整理、調整しないという団体交渉要求に問題があるからであって、会社が連名方式に固執したり、強要しているのではない。

イ 会社は、霞ヶ浦工場から神戸までの移動時間及び団体交渉時間については賃金控除をしない措置をとり相当の配慮をしている。また、東京における団体交渉の場合は、上記措置はとっていないものの、団体交渉をできるだけ時間外で実施するなどの調整をしており、霞ヶ浦支部の時間的、経済的負担は大きいものではない。さらに、会社は、霞ヶ浦支部が団体交渉議題及び団体交渉要求日を整理、調整すれば、霞ヶ浦工場の近隣で団体交渉を行う意向である。

2 本件他社名義使用に関する団体交渉申入れに対する会社の対応について
会社は、初審命令は下記(1)及び(2)の理由から誤った判断をしていると主張する。

(1) 会社が他社名義を使用していることについて

会社では、平成 13 年に組織再編が行われ、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、組織再編後、他社名義を使用しているも、それはあくまでタイトルであって、従業員の労働条件に影響を及ぼさないから、何ら不当労働行為を構成するものではない。

(2) 霞ヶ浦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

ア 会社は、霞ヶ浦支部の平成 15 年 1 月 15 日を団体交渉要求日とする団体交渉申入れに対し、同日は東京のホテルで東京支部と団体交渉を行うことになっていたため、霞ヶ浦支部に対し、東京支部との団体交

渉に霞ヶ浦支部が申し入れた議題も併せて交渉するか、そうでなければ団体交渉要求日が重複しないように回答したのであって、霞ヶ浦支部が東京支部と同じ日に団体交渉を要求すること自体不当な申入れである。

イ 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、会社はその席で組織再編の経緯、内容等について説明しており、そこには霞ヶ浦支部の組合員である組合本部の書記長も出席していたのであるから、会社がこの団体交渉申入れについて応じる義務はない。

3 救済方法について

(1) 会社の主張

初審命令は、主文第1項で、団体交渉場所を「霞ヶ浦工場において」団体交渉に応じなければならないと限定するが、会社は、別組合との団体交渉も会社施設外で実施し、組合本部等との団体交渉も会社の近隣の施設で実施しているものの、何らの支障は生じていない。したがって、会社は、団体交渉場所については霞ヶ浦工場の近隣の施設であれば実施する意向であり、霞ヶ浦支部にとっても何ら支障はないから、団体交渉場所を「霞ヶ浦工場において」と命じる必要はない。

(2) 霞ヶ浦支部の主張

ア 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内容のうち、初審命令が命じなかった事項とともに、団体交渉ルール及び使用者等を明確にした救済命令を発するべきである。

イ 再審査において救済方法を検討するに際しては、初審命令後ではあるが、会社が霞ヶ浦支部の団体交渉申入書について、名あて人が霞ヶ浦工場長との理由で返戻し、団体交渉を拒否している事情をも考慮すべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社及び関係2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、日本各地に霞ヶ浦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事件初審申立て時の従業員数は約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、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、会社は、組織再編に伴い、同年1月に本社を神戸市中央区から肩書地に移転した。

(2) 霞ヶ浦支部

霞ヶ浦支部は、霞ヶ浦工場に勤務する従業員らで組織する労働組合で、平成15年4月当時の組合員数は21名であった。

組合には、組合本部の外、東京支部、島田支部、神戸支部、姫路支部及び霞ヶ浦支部の5支部がある。

なお、会社には、組合以外に組合員数約 1,500 名のネスレ日本労働組合（以下「別組合」という。）がある。

2 過去の労使関係

昭和58年8月、当時の組合本部及び霞ヶ浦支部は、旧ネスル株式会社（同58年当時の会社の名称）が、同社には組合以外の労働組合しか存在しないとして、当時の霞ヶ浦支部との団体交渉を拒否したことなどについて、茨城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。これに対し同地労委は、同59年11月22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、霞ヶ浦支部が団体交渉権を有しており、同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5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、同年2月24日、霞ヶ浦支部は、霞ヶ浦工場長に対し、交渉日は同月27日、場所は霞ヶ浦工場内、議題を同支部掲示板及び組合事務所の貸与の件などとする団体交渉を申し入れた。

(2) 平成7年3月13日、会社は、霞ヶ浦支部に対し、交渉日は同月14日、場所は霞ヶ浦工場の所在する茨城県稲敷郡桜川村に隣接する同郡江戸崎町（現稲敷市内）の江戸崎中央公民館、出席人数を労使双方10名以内とする団体交渉を申し入れた。

同日、霞ヶ浦支部は、交渉日は同月 27 日、場所は霞ヶ浦工場内、出席人数を労使双方 10 名以内とする団体交渉を申し入れた。

- (3) 平成 7 年 3 月 23 日、会社は、「団体交渉申し入れについて」と題する文書により、霞ヶ浦支部から申し入れのあった日時、場所、人数で団体交渉に応じる旨回答した。
- (4) 平成 7 年 3 月 27 日、会社と霞ヶ浦支部は、霞ヶ浦工場内の会議室において出席者は会社側 5 名、霞ヶ浦支部側 9 名で、議題を組合事務所及び掲示板の貸与の件などとして団体交渉を行った。席上、会社は、組合事務所の貸与については、霞ヶ浦支部が霞ヶ浦工場外で賃借している建物を引き続き使用するように求め、賃借費用については会社が負担するなど回答した。
- (5) 平成 7 年 5 月 25 日、会社と霞ヶ浦支部は、霞ヶ浦工場内の会議室において、議題を組合事務所及び掲示板の貸与の件などとして団体交渉を行った。席上、会社は、組合事務所及び掲示板の貸与については、別組合と話し合いの上で共同利用されたい旨文書回答した。
- (6) 平成 7 年 7 月 7 日、会社は、組合本部及び 5 支部に対し、
- 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」
- を内容とする連名方式による団体交渉の開催を申し入れた。

なお、会社は、その後も連名方式による団体交渉の申し入れを行い、同年 8 月から同 9 年 2 月までの間の申し入れにおいては、神戸又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、同 14 年 7 月以降の申し入れから、東京都内のホテルでの開催も提案するように

なった。

- (7) 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おこないます。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連名方式による団体交渉に初めて応じた。

上記組合本部の団体交渉日(同9年3月21日)から同14年9月6日まで、会社の連名方式による団体交渉申入れ(ただし、場所について一部東京都内)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。

- (8) 霞ヶ浦支部は、会社に対し、上記(1)の団体交渉申入れ以降、第1事件初審申立てに至るまで、団体交渉の開催場所を霞ヶ浦工場内の会議室など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、霞ヶ浦支部に対し、上記(6)のと通りの連名方式による団体交渉を申し入れている。

なお、霞ヶ浦支部は、会社の連名方式による団体交渉申入れは霞ヶ浦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、会社と霞ヶ浦支部との間で団体

交渉は行われなかった。

4 本件5回の団体交渉と会社の対応

(1) 平成14年1月25日付けの団体交渉申入れ

平成14年1月25日、霞ヶ浦支部は、会社が同支部の再三にわたる団体交渉の申入れを拒否し続け、連名方式により団体交渉を行うという姿勢を取り続けていることについて抗議するとともに、交渉日は同月31日、場所は霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与の件、②霞ヶ浦支部組合員の X3（以下「X3」という。）に対する退職強要に関する件とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同月29日、会社は、同月31日は業務の都合上開催できないので、後日会社から団体交渉を申し入れる旨口頭で回答し、この団体交渉に応じなかった。

なお、会社では、同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を責任者として、他に4名の担当者が労働組合との団体交渉に当たっていた。

また、X2は、同14年1月31日には東京で開催された会議に出席していた。

(2) 平成14年2月6日付けの団体交渉申入れ

ア 平成14年2月6日、霞ヶ浦支部は、会社が同年1月31日の団体交渉に応じなかったことなどについて抗議するとともに、交渉日は同年2月12日、場所は霞ヶ浦工場内、議題を上記(1)の①、②と同様の件とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同月7日、会社は、同月12日は業務の都合上開催できないので、会社から追って連絡する旨口頭で回答し、この団体交渉に応じなかった。

なお、X2は、上記同月12日には神戸で開催された会議に出席していた。

イ 平成 14 年 2 月 8 日、会社は、「第 114 回団体交渉開催申入書」により、組合本部及び 5 支部に対し、交渉日は同月 26 日、場所は神戸市内のホテルなどとする連名方式による団体交渉を申し入れた。

ウ 平成 14 年 2 月 19 日、会社は、霞ヶ浦支部に対し、「回答並びに再申入書」により、上記(1)及び上記アの各団体交渉議題について、①組合事務所及び掲示板の貸与の件は、13 年協定書で回答・協定済みである旨、②X 3 に対する退職強要の件は、会社が X 3 組合員の退職を強要した事実も意思もなく、また、同人は既に退職しており会社の従業員ではないので回答の限りでない旨回答した。そして、会社は、この回答と合わせて、同月 26 日を交渉日とする連名方式による団体交渉に、霞ヶ浦支部が出席するよう求めた。

(3) 平成 14 年 3 月 14 日付けの団体交渉申入れ

ア 平成 14 年 3 月 14 日、霞ヶ浦支部は、会社に対し、交渉日は同月 22 日、場所は霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与の件、②X 3 に対する退職強要の件、③パーソナルカードに関する件とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、下記イのとおり、既に交渉日を同月 26 日として団体交渉を申し入れているので応答する必要はないとして、上記(1)、(2)の場合と異なり、団体交渉に応じられない理由などを霞ヶ浦支部に伝えることなく、団体交渉に応じなかった。

なお、X 2 は、同月 22 日には神戸で開催された研修に参加していた。

イ 会社は、霞ヶ浦支部の上記アの団体交渉申入れに先立ち、平成 14 年 3 月 8 日付け「第 115 回団体交渉開催申入書」により、組合本部及び 5 支部に対し、交渉日は同月 26 日、場所は神戸市内のホテルなどとする連名方式による団体交渉を申し入れていた。

(4) 平成 14 年 4 月 1 日付けの団体交渉申入れ

ア 平成 14 年 4 月 1 日、霞ヶ浦支部は、会社が同年 3 月 22 日の団体交渉に応じなかったことなどについて抗議するとともに、交渉日は同年 4 月 12 日、場所は霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与の件、②X 3 に対する退職強要の件とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、下記イのとおり交渉日を同月 5 日として団体交渉を申し入れているので応答する必要はないとして、上記(3)の場合と同じく、団体交渉に応じられない理由などを霞ヶ浦支部に伝えることなく、団体交渉に応じなかった。

なお、X 2 は、同月 12 日は東京に出張する予定であった。

イ 平成 14 年 4 月 2 日、会社は、「第 116 回団体交渉開催申入書」により、組合本部及び 5 支部に対し、交渉日は同月 5 日、場所は神戸市内のホテルなどとする連名方式による団体交渉を申し入れていた。

ウ 平成 14 年 5 月 1 日、会社は、「回答並びに再申入書」により、霞ヶ浦支部に対し、①上記(3)ア及び上記アの団体交渉議題については既に回答済であること、②団体交渉の開催要求のあった同年 3 月 22 日及び同年 4 月 12 日は、業務の都合により応じることはできなかった旨回答した。そして、会社は、この回答と合わせて、同年 5 月 21 日を交渉日とする連名方式による団体交渉に、霞ヶ浦支部が出席するよう求めた。

(5) 平成 14 年 7 月 18 日付けの団体交渉申入れ

ア 平成 14 年 7 月 18 日、霞ヶ浦支部は、会社に対し、交渉日は同月 29 日の 13 時から 2 時間位、場所は霞ヶ浦工場内、議題を①組合事務所及び掲示板の貸与の件、②霞ヶ浦支部役員が工場門前で要請行動をした際に、管理職の写真撮影をしたことについて、会社が同年 6 月 8 日付けで警告書を発出した件、③同年 7 月 8 日付け回答及び警告

書に関する件として団体交渉を申し入れた。これに対し、同月 19 日、会社は、「団体交渉開催再通知書」により、霞ヶ浦支部に対し、下記の同月 26 日を交渉日とする連名方式による団体交渉に出席するよう求めるとともに、同月 29 日は業務の都合により意に添えない旨通知した。

なお、組合本部は、会社に対し、交渉日時は同月 29 日 15 時 30 分から、場所は本社（茨城県稲敷市）会議室、議題は食品の安全に関する件外 1 議題として団体交渉を申し入れていた。

また、X 2 は、同日は東京都地方労働委員会の調査（18 時から）に出席することになっていた。

イ 会社は、霞ヶ浦支部の上記アの団体交渉申入れに先立ち、同年 7 月 11 日付け「回答並びに通知書」により、組合本部及び 5 支部に対し、交渉日は同月 26 日、場所は東京都内のホテルなどとする連名方式による団体交渉を申し入れていた。

5 団体交渉を巡る労使関係

- (1) 平成 13 年 5 月から同 15 年 1 月までの会社の連名方式による団体交渉要求日と組合本部及び 5 支部の団体交渉要求日の対比及び議題数の状況は、別紙 1 のとおりである。

また、同 13 年 5 月から同 14 年 7 月までの組合本部及び 5 支部間の団体交渉要求議題の概要は、別紙 2 のとおりである。

- (2) 組合本部と 5 支部間では、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、下記(5)の平成 15 年 5 月以前においては、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 13 年協定書を締結し

ており、その締結に至る経過は、同年3月21日に、組合本部が同年の春闘要求（本部要求）として、組合本部及び5支部における組合事務所及び掲示板の貸与等14項目を要求したのに対し、組合本部と会社が13年協定書を締結したもので、本件5回の団体交渉議題に関連する組合事務所及び掲示板の貸与の件については、「現行通りとする。」と規定されていた。そして、この「現行通りとする。」とは、会社が上記3(5)の同7年5月25日付け回答書で、「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(別組合)と話し合いの上で、共同利用して下さい。」と回答し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) 霞ヶ浦支部が団体交渉要求議題として掲げた議題には、上記(3)のとおり、13年協定書の中で既に協約済みとなっている組合事務所及び掲示板の貸与の件も挙げられていたが、その他の団体交渉要求議題については、例えばX3に対する退職強要に関する件など、霞ヶ浦支部組合員の個別の問題が議題となっていた。

(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)

3 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 5 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) 霞ヶ浦支部が神戸市内のホテルで開催される連名方式による団体交渉に出席する場合、平成 16 年 1 月 当時（初審第 4 回審問時）、所要時間は自家用車で荒川沖駅まで約 40 分、荒川沖駅から JR 常磐線で東京まで約 70 分かかり、さらに東京駅から新幹線を利用して片道計約 6 時間を、交通費は 1 人往復約 2 万 8,000 円（自家用車の駐車料金を含む。）を要した。そして、この交通費は、組合側の負担であった。

また、東京のホテルで開催される上記同様の団体交渉に出席する場合、東京駅までは上記のとおり経路を通り、更に東京駅から浜松町駅までの時間を加えると所要時間は片道約 2 時間、交通費は 1 人往復約 2,000 円を要した。

(8) なお、会社と別組合との団体交渉は、連名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ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社（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ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社（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ネスレジャパンホールディング株式会社（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。

(3) 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、誰でも見る事ができた。

「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、ラインメ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。」

- (4) 平成13年1月23日以降、同15年2月3日の第2事件初審申立てまでの
間、霞ヶ浦工場においては、以下のとおり会社又は他社名義が使用され
ていた。

ア 霞ヶ浦工場には、会社とネスレジャパンマニュファクチャリング
株式会社の看板が別個に掲げられていた。

イ 霞ヶ浦支部に対する霞ヶ浦工場の年間休日通知は、ネスレジャパ
ンマニュファクチャリング株式会社霞ヶ浦工場長名で発せられてい
た。

ウ 霞ヶ浦工場従業員の給与支給明細書は、会社名が表記されていた。

エ 霞ヶ浦工場従業員の昇給に係る基本給通知書には、人事本部長と
表記され、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の人事本
部長印が押印されていた。

オ 会社から霞ヶ浦支部あてに出された団体交渉申入書等は、会社名が
明記されず、ネスレジャパングループの役職名と氏名が記載されるよ
うになった。

- (5) 平成15年1月8日、霞ヶ浦支部は、会社、ネスレジャパンマニュ
ファクチャリング株式会社の霞ヶ浦工場長及びネスレジャパンアドミニ
ストレーション株式会社に対し、交渉日は同月15日、場所は霞ヶ浦工場
内、出席者は労使双方10名以内、議題を下記①ないし④とする旨の団
体交渉を申し入れた。

① 霞ヶ浦工場における賃金決定等の権限に関して、ネスレジャパ
ンマニュファクチャリング株式会社と会社のどちら又は両方が有するの
かについて。

② 従業員の身分について、会社から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扱いをしているのか、それとも派遣扱いをしているかについて。

③ 従前の霞ヶ浦支部発ネスレジャパンホールディング株式会社あて団体交渉申入れに関する会社側の回答文書は、会社名義ではなくグループ名義になっているが、ネスレジャパングループとはどの会社とどの会社なのかについて。

また、グループ会社にネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が含まれるのであれば、同社が団体交渉に関する交渉権限を有するのか否かについて。

④ 霞ヶ浦工場の土地・建造物について、所有者が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のどちらかであるかについて。

また、霞ヶ浦支部は、上記4項目の団体交渉議題のほか、別紙としてマルチホールの使用など32項目についての回答を求めた。

なお、上記申入れの2日前の同15年1月6日、東京支部は、会社に対し、交渉日は同月15日、場所は会社東京支店内、議題を個人用ロッカーの設置などとして団体交渉を申し入れていた。この東京支部からの申入れに対し、会社は、同月8日付け「回答並びに通知書」により、交渉日は同月15日午後7時から2時間位、場所は東京都内の芝パークホテルなどとする団体交渉を開催する旨通知していた。

この団体交渉申入れまでの間、東京支部と会社は、東京都地方労働委員会の勧めにより、同14年7月26日、同年9月10日、同年10月31日、同年12月20日の計4回の団体交渉を東京都内の芝パークホテルで行ったが、平行線のまま終了していた。

(6) 平成15年1月14日、会社は、「回答並びに申入書」により、霞ヶ浦支部に対し、霞ヶ浦支部の団体交渉要求日の同月15日は、東京におい

て東京支部と団体交渉を開催することになっていること、霞ヶ浦支部が希望するのであれば、この団体交渉で霞ヶ浦支部が申し入れている議題の審議もやぶさかではないこと、希望しないのであれば交渉日が重複しないようにすることを申し入れた。これに対し、霞ヶ浦支部は、これに応じず、同月 15 日の団体交渉は行われなかった。

なお、理由は不明であるが、同日に予定されていた東京支部との団体交渉も開催されなかった。

第 4 当委員会の判断

1 本件 5 回の団体交渉について(第 1 事件)

会社は、霞ヶ浦支部が申し入れた本件 5 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ことについて(同第 2 の 1 (1) の主張)

ア 確かに、同第 3 の 5 (3)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 5 回の団体交渉議題に関連する事項として、組合事務所及び掲示板の貸与に関し「現行通りとする。」と定められていた。そして、この「現行通りとする。」とは、会社が同 7 年 5 月 25 日付け団体交渉で、組合事務所及び掲示板の貸与については、別組合と話し合いの上で、共同利用されたい旨文書回答していたことを意味していた。

イ ところで、同 4 (1)ないし(5)及び 5 (3)認定のとおり、13 年協定書は、会社と組合本部間で締結されたものであるが、この中には組合本部の要求事項の外に、5 支部の組合事務所及び掲示板の貸与に関する事項も含まれており、組合本部は、5 支部の組合事務所及び掲示板の貸与の件も含めて 13 年協定書を締結しているものと認められ

る。そして、霞ヶ浦支部が本件5回の団体交渉申入れ時において、これらの貸与を巡って、例えばその設置場所など支部固有の事項として取りあげているかを明確にしていない以上、霞ヶ浦支部の組合事務所及び掲示板の貸与については、13年協定書をもって組合本部と会社との間で合意済みの事項であったとみるべきである。したがって、会社は霞ヶ浦支部が申し入れた団体交渉の申入れのうち、組合事務所及び掲示板の貸与の件については団体交渉に応じる必要はなかったといわざるを得ない。

ウ しかしながら、同4(1)ないし(5)認定のとおり、本件5回の団体交渉議題のうち、①平成14年1月25日及び同年2月6日申入れの霞ヶ浦支部組合員のX3に対する退職強要に関する件、②同年3月14日申入れのX3に対する退職強要及びパーソナルカードに関する件、③同年4月1日申入れのX3に対する退職強要の件、④同年7月18日申入れの霞ヶ浦支部役員が工場門前で要請行動をした際に、管理職の写真撮影をしたことについて、会社が同年6月8日付けで警告書を発出した件並びに同年7月8日付け回答及び警告書に関する件については、13年協定書に含まれない霞ヶ浦支部組合員に関する独自の問題についての議題と認められるから、会社が、これらの議題について、組合本部との労働協約締結済みの議題であるとして、団体交渉に応じないことは許されず、この点に関する会社の主張は採用できない。

エ なお、会社は、X3に対する退職強要に関する件については、X3がすでに退職しており会社の従業員ではないことを団体交渉を行わない理由の一つにしているようであるが、本件の団体交渉申入れは霞ヶ浦支部組合員の退職に関わる労働条件についてのものであるから、X3が現在会社の従業員でなかったからといって、会社がこ

のことを理由に団体交渉に応じないことは許されない。

- (2) 組合本部及び5支部の間で日程や議題の重複等があることについて
(同第2の1(2)の主張)

ア 確かに、同第3の4(1)ないし(5)及び5(2)、(4)並びに別紙1及び別紙2認定のとおり、霞ヶ浦支部が申し入れた団体交渉要求日及び議題と組合本部及び4支部が申し入れた団体交渉要求日及び議題をみると、団体交渉要求日が頻繁に設定されており、一部には近接ないし重複している日も見受けられる。また、議題についても多くは2、3件の議題であるが、なかには十数件か、それ以上の件数を議題として申し入れたり、議題の内容が重複している申し入れも認められる。このような状況にあった中で、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から、組合側の対応にはいささか問題があるといわなければならない。

イ しかしながら、本件5回の団体交渉に限っての団体交渉要求日について検討すると、同4(1)ないし(5)及び別紙1認定のとおり、霞ヶ浦支部が申し入れた本件5回の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、平成14年7月29日の一度のみであり、他の団体交渉要求日に重複はない。そして、重複が認められる同日については、会社は、霞ヶ浦支部の申し入れに対して、単に業務の都合により意に添えない旨文書で通知したのみで、組合本部と日程が重複しているとの回答をしていた訳ではない。しかも、会社は、下記2判断の本件他社名義使用に関する団体交渉申し入れの場合の対応とは異なり、このことを霞ヶ浦支部と団体交渉ができない理由としていた訳でもない。また、組合内部における日程調整不足の問題があるとしても、仮に日程上団体交渉

を開催することが困難であったなら、会社はその旨を霞ヶ浦支部に説明した上で、再度日程調整の提案をすれば足りると考えられるのに、会社がそのような対応をした事実も認められない。

なお、会社は、上記のような重複のない4回の団体交渉申入れについても、団体交渉要求日が近接しているため応ずることが困難であったと主張するが、別紙1認定のとおり、それら4回の団体交渉要求日については、組合本部及び他の4支部が申し入れている団体交渉要求日との間にいずれも数日間の間隔があり、会社が霞ヶ浦支部からの団体交渉の申入れを受けることができないほどのものとはいえないから、会社の主張は採用できない。

ウ 次に、本件5回の団体交渉の議題について検討すると、同4(1)ないし(5)認定のとおり、議題数はいずれも2、3件であり、重複していると認められる議題はわずかに組合事務所及び掲示板の貸与の件のみであって、この議題が既に13年協定書で合意済みとして交渉する必要のない議題であることは上記(1)イのとおりである。また、平成14年3月14日の団体交渉申入れ議題であるパーソナルカードに関する件については、別紙2認定のとおり、組合本部や島田支部、東京支部と重複しており、霞ヶ浦支部の独自の労働条件に関わる議題であるのか必ずしも明らかではないものの、会社がこのことを具体的に指摘して確認を求めたという事実は窺えない。仮に、組合本部や島田支部、東京支部の議題と重複しているというのであれば、会社は、霞ヶ浦支部との団体交渉に応ずるなどして、その件の説明を求め、団体交渉議題として相応しいものか調整すべく話し合いを行えばよいのであって、単に重複している可能性があるからとの理由で団体交渉に応じないことは適切な対応とはいえない。そして、上記以外の議題は、X3に対する退職強要の件、上記の同年6月8日

付け警告書の件並びに同年7月8日付け回答及び警告書の件であつて、霞ヶ浦支部独自の議題と認められるのであるから、会社の主張は採用できない。

(3) 霞ヶ浦支部の団体交渉要求日に業務の都合があつたことについて
(同第2の1(3)の主張)

ア 確かに、同第3の4(1)ないし(5)のとおり、本件5回の団体交渉要求日には、会社の団体交渉責任者のX2が会議や研修に出席したり、出張予定があるなど、会社が団体交渉に応じられない業務の都合があつたことが認められないではない。そして、会社は、この点について、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つたと主張する。

そこで、本件5回の団体交渉に対する会社の対応をみると、まず、平成14年1月25日、同年2月6日及び同年7月18日の団体交渉申入れについては、同4(1)、(2)、(5)認定のとおり、会社は、業務の都合により開催できないとか、意に添えないなどと、霞ヶ浦支部からの団体交渉の申入れ直後又は数日後に回答しており、このような会社の対応だけをみれば、別段誠実さを欠いた対応というほどのものではない。

しかしながら、本件5回の団体交渉に係る会社の対応が不当労働行為に当たるかを判断するに当たっては、その時々々の団体交渉申入れに対する会社の対応のみを見るだけでは足りず、本件5回の団体交渉に関連して、会社が全体としていかなる対応をしたかを見る必要がある。

イ まず、本件5回の団体交渉のうち、会社は、平成14年1月25日と同年2月6日の2回の団体交渉申入れについては、同4(1)、(2)認定のとおり、同年2月19日に、X3はすでに退職しており会社の従業員ではないので、回答の限りではないなどと回答し、併せて組合本部と5

支部に対して申し入れていた連名方式による団体交渉について、霞ヶ浦支部にも出席を求めている。また、同年7月18日の申入れについても、同4(5)認定のとおり、この申入れに先立って会社が組合本部及び5支部に対して申し入れていた連名方式による団体交渉に、霞ヶ浦支部の出席を求めている。

次に、残りの同年3月14日及び同年4月1日の2回の団体交渉申入れについてみると、同4(3)、(4)認定のとおり、会社はいずれの日もX2に業務の都合があったと主張しているのに、会社の対応は、上記3回の団体交渉申入れに対するものとは異なり、霞ヶ浦支部に対して団体交渉が開催できない理由を伝えることもなく、団体交渉の申入れに先立つか、その直後に、組合本部及び5支部に対し、再度連名方式による団体交渉を申し入れ、霞ヶ浦支部の出席を求めているにすぎず、具体的にどのような業務の都合があって団体交渉が開催できないのかの説明もしていない。しかも、ようやく行われた上記2回の団体交渉申入れに対する回答にしても、同4(4)ウ認定のとおり、1か月から1か月半後に行われている。

ウ 以上のように、会社は、本件5回の団体交渉について、業務の都合により開催できないと回答する一方で、霞ヶ浦支部が一度も応じていなかった連名方式による団体交渉を申し入れたり、霞ヶ浦支部に対して団体交渉を開催できない理由すら回答することなく、一方的に連名方式による開催を求め続けるだけであった。そして、会社は、霞ヶ浦支部に対して、連名方式による団体交渉への出席を求める以外に、後日霞ヶ浦支部との間で団体交渉を開催するために霞ヶ浦支部の都合を聞いて日程調整を行うなどの努力をしたことを窺わせる事実もない。これらのことからすれば、会社が、団体交渉において一貫性ある対応をする必要からX2を出席させなければならないとし、霞ヶ浦支部の

団体交渉要求日に業務の都合があるとして、可能と思われる対応措置を講じることもなく団体交渉に応じなかったことは不誠実な対応といえるから、この点に関する会社の主張は採用できない。

(4) 連名方式による団体交渉について（同第2の1(4)の主張）

ア 会社が霞ヶ浦支部に対して申し入れた団体交渉の方式は、同第3の3(6)ないし(8)認定のとおり、いわゆる連名方式によるというもので、この方式による団体交渉は、従前から霞ヶ浦支部が申し入れていた団体交渉の方式とは、開催場所なども異なったものであった。この点について、会社は、組合本部と連名方式による団体交渉を行ってきたし、霞ヶ浦支部にもこの方式で団体交渉に応じる用意があることを伝えているのに、霞ヶ浦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。

確かに、同3(7)認定のとおり、組合本部は、連名方式による会社の団体交渉申し入れに対して、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た上で、5支部それぞれで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、同3(8)認定のとおり、会社は、霞ヶ浦支部に対しても第1事件初審申立てに至るまで、連名方式による団体交渉の開催を申し入れ続け、これに対し、霞ヶ浦支部は、連名方式による団体交渉は霞ヶ浦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、霞ヶ浦支部に関する議題等について、霞ヶ浦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(5)認定のとおり、同14年1月25日の申入れを除く4回の団体交渉に関する霞ヶ浦支部と会社の対応の状況をみても、霞ヶ浦支部が団体交渉の申し入れをすると、直ちに会社が霞ヶ浦支部に対して連名方式による団体交渉を申し入れたり、会社が連名方式

の団体交渉を申し入れると、日を置かず霞ヶ浦支部が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の申し入れを繰り返し行っており、このような双方の対応には問題があるといえる。

イ ところで、会社が組合本部及び5支部を相手として連名方式により団体交渉を申し入れた経過をみると、同2及び3(1)ないし(8)認定のとおり、平成7年最高裁判決により、霞ヶ浦支部に団体交渉権が認められ、会社も霞ヶ浦支部の団体交渉権を認めて団体交渉が行われていたのに、同7年7月7日以降、会社は、霞ヶ浦支部に対して自ら主張する連名方式による団体交渉の開催のみを申し入れ続けており、このため、霞ヶ浦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ことが認められる。したがって、会社が、既に霞ヶ浦支部に対して連名方式による団体交渉に応じる用意があることを伝えているからとか、会社が連名方式による団体交渉を申し入れることは組合側の団体交渉要求に問題があるからなどとして、本件5回の団体交渉ができない責任を霞ヶ浦支部のみに負わせることは適当とはいえない。

ウ 次に、会社は、霞ヶ浦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、霞ヶ浦支部のいう時間的・経済的負担は大きいものではないし、また、霞ヶ浦支部が団体交渉議題を整序し、団体交渉開催希望日の調整を行うことを会社に明らかにすれば、会社は霞ヶ浦工場の近隣で団体交渉を行う意向を示しているから、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4(2)ないし(5)認定のとおり、本件5回の団体交渉の中で会社が申し入れた連名方式による団体交渉は、開催場所を神

戸市又は東京都内のホテルとしており、同5(7)認定のとおり、霞ヶ浦支部が神戸市内で行われる団体交渉に出席する場合、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、霞ヶ浦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霞ヶ浦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はない。このことは神戸で行われる団体交渉ほどではないにしろ、東京での団体交渉についてもいえることであって、このような事情から、霞ヶ浦支部が団体交渉場所について、霞ヶ浦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、会社の主張のうち、霞ヶ浦工場の近隣で霞ヶ浦支部と団体交渉を行う意向を持っているとの点については、会社が当審において初めて主張したものであり、連名方式を掲げての本件5回の団体交渉に応じなかったことを正当化するに足るものではない（なお、このことは、救済方法においては、下記3(1)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、本件5回の団体交渉に会社が応じないことについて会社が主張する理由は、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由となるものではないから、会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断される。

なお、初審命令は、本件5回の団体交渉拒否について、会社の連名方式による団体交渉の申入れは、同時に同条第3号にも該当する不当労働行為であると判断するが、連名方式による団体交渉の申入れにより、本件5回の団体交渉に応じなかったこと自体をもって、会社が霞ヶ浦支部の組織のあり方や運営の仕方を支配したり、それに介入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。

2 本件他社名義使用に関する団体交渉に係る会社の対応について(第2事件)

(1) 霞ヶ浦工場における他社名義の使用状況について

ア 平成13年1月の組織再編以降、同15年2月3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(4)認定のとおり、霞ヶ浦工場従業員の給与支給明細書は会社名が表記されていたが、霞ヶ浦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の人事本部長印が押印されており、さらに、霞ヶ浦支部に対する霞ヶ浦工場の年間休日通知は、ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社の霞ヶ浦工場長名で発せられていた。また、霞ヶ浦工場の正門には、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の看板が別々に掲げられ、会社の霞ヶ浦支部に対する団体交渉申入れ等の文書には、ネスレジャパングループの役職名と氏名が記載されていたことが認められる。

イ 以上のような他社名義の使用状況にあった中で、特に霞ヶ浦支部組合員自らの労働条件に直接関係する基本給通知書の名義人、年間休日通知などについて、会社とは異なる名義が使用されていたのであるから、霞ヶ浦支部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、このような霞ヶ浦支部組合員に関する問題について、霞ヶ浦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る。

(2) 本件他社名義使用に関する団体交渉について

ア そこで、霞ヶ浦支部の本件他社名義使用に関する団体交渉申入れの態様と会社の対応をみると、同6(5)、(6)認定のとおり、霞ヶ浦支部は、平成15年1月8日、会社に対して、交渉日は同月15日、場所は霞ヶ浦工場内、出席者を労使双方10名以内とし、議題は同6(5)の①ないし④のとおり、霞ヶ浦工場における賃金決定等の権限や従業員の身分など4項目について、団体交渉を申し入れている。ところが、同6(5)認定のとおり、霞ヶ浦支部が会社に対して団体交渉を申し入れた2日前の同月6日に、東京支部は、会社に対して、霞ヶ浦支部と同じ同月15日を団体交渉要求日として団体交渉を申し入れており、霞ヶ浦支部と東京支部の申し入れた団体交渉要求日が重なっていたというのである。

このような組合側の団体交渉申入れに対して、同6(6)認定のとおり、会社は、霞ヶ浦支部からの同月15日を団体交渉要求日とする団体交渉申入れについては、同日に東京都内のホテルで東京支部と団体交渉を行うことになっているとして、東京支部との団体交渉に霞ヶ浦支部が申し入れた議題も合わせて交渉するか、そうでなければ団体交渉要求日が重複しないようにすることを求める旨の回答をしている。そして、この会社の申入れに対し、霞ヶ浦支部が、組合内部で日程調整をした上で、改めて団体交渉の申入れをしたり、会社に対して日程調整の申入れをしたなどの事情は認められない。

イ また、同6(6)認定のとおり、会社は、本件他社名義使用に関する団体交渉については、霞ヶ浦支部が従前から拒否し続けていた連名方式による団体交渉を申し入れたり、そのような回答をしたわけではなく、むしろ、霞ヶ浦支部が申し入れた団体交渉要求日の同月15日には、東京において東京支部との間で団体交渉を行うことになっていた事情から、霞ヶ浦支部が希望するのであれば、この団体交渉で霞ヶ浦

支部が申し入れている議題の協議もやぶさかでなく、希望しないのであれば交渉日が重複しないように申し入れていたものであった。

ウ 以上のような事情からすれば、平成15年1月15日に霞ヶ浦支部と会社間で本件他社名義使用に関する団体交渉が開催されなかったのは、上記のような会社の申入れに対し、霞ヶ浦支部がこれに応じることなく、また、同支部と東京支部において団体交渉要求日の日程調整が行われなかったことから、結局会社が団体交渉に応じることができなかったからにはほかならないというべきである。したがって、会社の同第2の2(2)イの主張について判断するまでもなく、本件他社名義使用に関する団体交渉に対する会社の対応をもって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるということとはできない。

3 本件5回の団体交渉申入れについての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は不服があるとして同第2の3(1)のとおり主張する。

初審命令が主文第1項で「霞ヶ浦工場において」と命じたことについては、会社は霞ヶ浦支部が団体交渉を求めている霞ヶ浦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「霞ヶ浦工場において」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(7)及び6(5)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、必ずしも団体交渉を「霞ヶ浦工場において」行うことにこだわる必要は認められない。そして、同3(2)認定のとおり、会社が平成7年当時提案していた江戸崎町(現稲敷市内)の江戸崎中央公民館など、霞ヶ浦支部にさしたる負担のない霞ヶ浦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ができるものと思料されるから、主文第1項のとおり、

「霞ヶ浦工場内又はその近隣において」霞ヶ浦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。

- (2) 霞ヶ浦支部は、初審命令の救済方法には不服があるとして、同第2の3(2)ア、イのとおり主張する。

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、霞ヶ浦支部の主張は採用しない。

- 4 なお、あえて付言すれば、組合本部及び4支部並びに霞ヶ浦支部が、別個に会社に対し団体交渉を申し入れる場合、交渉議題等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と考える。霞ヶ浦支部においても、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てるので、当委員会は、霞ヶ浦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。

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8月1日

中央労働委員会