

# 命 令 書

平成17年（不再）第59号再審査申立人

平成17年（不再）第60号再審査被申立人      ネスレ日本株式会社

平成17年（不再）第60号再審査申立人

平成17年（不再）第59号再審査被申立人      ネスル日本労働組合東京支部

## 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東京支部に対し、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、年月日は交付の日を記載すること。）。

記

平成 年 月 日

ネスル日本労働組合東京支部

執行委員長 B1 殿

ネスレ日本株式会社

代表取締役 A1 ㊟

当社が、①貴支部の平成15年1月6日付け団体交渉申入れの申入事項のうち東京支店に係る会社組織再編に関する事項について、同申入れから同16年1月26日までの間、当社の提案する団体交渉の方式に固執して貴支部との単独の団体交渉に実質的に応じなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると、②初審東京都労働委員会において、団体交渉開催場所への移動時間について控除しない旨述べたにもかかわらず、同14年7月26日に実施された貴支部との間の団体交渉が行われた際に団体交渉開催場所への移動時間について貴支部交渉員の賃金を控除したことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると、それぞれ中央労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

以 上

2 その余のネスレ日本株式会社に対する本件救済申立てを棄却する。

II ネスレ日本株式会社の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、ネスレジャパンホールディング株式会社(平成18年1月に商号変更し、現名称ネスレ日本株式会社になった〈同13年当時設立されたネスレ日本株式会社とは別法人である。〉)。商号変更の前後を問わず、以下「会社」。以下平成の年号を省略)並びにネスレジャパンアドミニストレーション株式会社及びネスレ日本株式会社(13年当時設立された関連会社の名称。以下、この2社を併せて「関係2社」)が、ネスレ日本労働組合(以下「組合」)東京支部(以下「東京支部」)が①15年1月6日付けで開催を申し入れた団体交渉(以下「本件団体交渉申入れ」)及び、その後の東京支部が同交渉申入れと同様の申入事項を内容とした交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ等」)のうち、東京支店に係る会社組織再編に関する事項について、組合本部並びに霞ヶ浦支部、東京支部、島田支部、神戸支部及び姫路支部(以下、これらの支部を併せて「5支部」)を連名の名あて人として、日時と開催地は会社指定、出席者は会社・組合側双方とも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での交渉申入れ(以下「連名方式」)などを行い、東京支部単独の交渉に応じなかったこと、及び、②本件団体交渉申入れ等において、東京支部が会社の組織再編に伴い東京支店における賃金決定の権限は会社及び関係2社のいずれにあるのか等の東京支店に係る会社組織再編に関する事項の説明を求めたのに対し、これに応じず、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、③本件団体交渉申入れ等に東京支店の支店長らを出席させなかったことが、それぞれ会社及び関係2社による労働組合法第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、東京都労働委員会(以下「東京都労委」)に救済申立てがなされたものである。

なお、東京支部は、本件救済申立時(同年2月13日)は、上記①に係る救済方法として、団体交渉開催方式に関し下記2(2)のとおり諸条件を

明示した命令を求め、その中で、「団体交渉開催場所までの移動時間について、賃金補填を行い就業時間内に団体交渉を開催できるようにすること」を命じるよう求めた。しかし、その後、当該賃金控除の相当性について当事者間で主張・立証が行われて、この点が独立した争点となり、東京支部が16年8月16日付け「不当労働行為救済申立書の補正」を行ったこと等により、初審においては、後述（5(2)の争点3）のとおり、上記救済申立てに併せ、「14年7月26日以降実施した会社と東京支部との団体交渉に際して、会社が東京支部組合員の団体交渉開催場所への移動時間について賃金控除を行ったこと」も、会社による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立事実が整理・追加された。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 会社及び関係2社は、東京支部との団体交渉において、次の事項に関する会社及び関係2社の見解を文書で開示し、誠実に団体交渉に応じること。

ア 東京支店における就業規則作成、賃金・一時金の決定等に関する会社及び関係2社の権限の配分

イ 関連する会社と従業員の雇用関係

ウ グループを構成する法人、各社の権限とその根拠

(2) 会社及び関係2社は、団体交渉開催方式に関して、次の事項を遵守すること。

ア 東京支部出席メンバーを10名まで許容すること

イ 東京支店又はCOT(東京コマーシャルオフィス) 会議室で団体交渉を開催すること

ウ 支店長ら支店に関して責任ある者が団体交渉に出席すること

エ 団体交渉開催場所までの移動時間について、賃金補填を行い就業時

間内に開催すること

(3) 文書掲示

3 初審命令の要旨

東京都労委は、17年8月24日、関係2社に対する救済申立ては却下し、会社に対し、①14年7月から12月までに行われた東京支部と会社との団体交渉の際、団体交渉開催場所への移動時間について東京支部交渉員の賃金控除を行ったこと、②16年2月3日の団体交渉において同支部の説明要求にもかかわらず、東京支店の組織再編に関する事項について具体的な説明を行わなかったことは不当労働行為に該当するとして、これらに関する文書手交及び履行報告を命じ、その余の救済申立ては棄却した。

4 再審査申立ての要旨

(1) 会社は、17年9月7日、初審命令主文第1項及び同第2項（上記3の①②に関する文書交付及び履行報告）の取消し並びに本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

(2) 東京支部は、17年9月8日、初審命令のうち救済申立てを棄却した部分（本件団体交渉申入れ等の拒否を支配介入と認定しなかったこと、誠実団体交渉応諾を命じなかったこと等）を取り消し、初審命令主文第1項及び同第2項に加えて、下記アないしエを追加して救済するよう再審査を申し立てた。

ア 団体交渉開催前に予め会社の見解を文書で説明した上で、誠実に団体交渉に応じること

イ 14年7月以降開催された団体交渉について、団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除を行った減額分を返還すること

ウ 団体交渉開催に際しては、東京支部の出席者を10名まで認め、開催場所は、東京支店又はCOT会議室とし、東京支店長等責任者を出席させること

エ 本社及び各支店に1か月間の文書掲示をすること

なお、東京支部は、初審が関連2社に対する救済申立てを却下した部分については、再審査を申し立てなかった。

(3) 18年10月2日、東京支部は、上記(2)アについて、再審査において救済を求める内容から除外した。

## 5 本件再審査申立ての内容及び争点

(1) 本件救済申立ては、上記第1の1記載の内容について救済が申し立てられているとみるのが相当である。このうち、同1の①の救済申立てのうち関係2社に対する救済申立ては初審で却下され、東京支部は再審査において当該却下決定を争っていないため、同①の救済申立てについては会社に対する救済申立てのみが維持されているものと認められる。

初審は、本件審査の対象として、「本件申立て以前1年間及び申立て後請求する救済の内容の整理が行われた16年8月16日までの事実について判断する」としているが、初審及び再審査における、当事者の主張・立証の内容等審査の全趣旨にかんがみると、本件救済申立ての内容は上記のとおりとみるのが相当である。

なお、東京支部の救済申立て等の内容からすると、同支部は、後記第3の5(1)ア認定の本件団体交渉申入れの申入事項のうちⅠからⅢ（東京支店の組織再編に関する事項）に対する会社の対応について問題としているとみることができる。また、本件団体交渉申入れの15年1月6日以降も東京支部は、東京支店に係る会社組織再編に関する事項について団体交渉を申し入れている（具体的には同年6月19日、同年11月25日及び16年1月26日）が、これら交渉申入れも、本件団体交渉申入れの申入事項と同一の事項の交渉を申し入れている限りにおいて、本件団体交渉申入れと連続した申入れとみることができ、それらの本件団体交渉申入れ等に対する会社の一連の対応が本件において審査の対象

とすべき「不当労働行為を構成する事実」であるとみることができる。

したがって、本件再審査における争点は、以下のとおり整理できる。

(2) 争点1 本件団体交渉申入れ等における東京支店に係る会社組織再編に関する事項についての会社の対応は、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いえるか。

ア 上記事項は東京支部と会社間の団体交渉における義務的団体交渉事項か。

イ 東京支部が会社の提案する連名方式に応じないことは、会社が上記事項に関する団体交渉を拒否することの正当な理由となるか。

ウ 上記事項は、東京支部が16年1月26日付け要望書(以下「1月26日付け要望書」)を提出した以降は、東京支部と会社間の義務的団体交渉事項といえるか。

エ 本件団体交渉申入れ等に東京支店の支店長ら責任ある者を出席させなかったことは不誠実団交といえるか。

争点2 本件団体交渉申入れ等に関する会社の対応は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といえるか。

争点3 会社が、14年7月26日以降の団体交渉に係わる団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除を行ったことは、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といえるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

1 争点1 (本件団体交渉申入れ等における東京支店に係る会社組織再編に関する事項についての会社の対応) について

(1) 会社の主張

ア 会社による連名方式の提案、団体交渉出席者数及び会社側団体交渉出席者について

(ア) 組合本部及び5支部は、それぞれが独自に団体交渉権を有する主体であると主張して、意図的に予め整序、調整することなく交渉議題を設定して申し入れている。その結果、組合本部及び5支部の議題は重複することが多く、今後もその可能性が十分にある。

また、組合本部及び5支部からの団体交渉申入れの回数もおびただしく、かつ、団体交渉開催予定日も近接、重複することが多かった。このような場合、会社が二重交渉を避けるため、両者の調整、統一がなされるまでの間、団体交渉を一時的に拒否しても不当労働行為にはならない。しかも、会社は、東京支部と団体交渉を行うことを優先して考え、連名方式をとって団体交渉に応じてきたのであるから、会社の対応は本来義務のない任意の団体交渉というべきものであり、団体交渉拒否はもちろん不誠実団体交渉や支配介入の不当労働行為ともなり得ない。

(イ) 団体交渉への出席者数は、これまでの労使双方5名以内で何ら支障なく行っていた。また、団体交渉開催場所は、これまでも業務上の支障が発生する会社施設内ではなく、その近隣で行っており、何ら支障は生じていない。

イ 会社及び東京支店の組織再編に関する交渉申入れについて

(ア) 会社の組織再編に伴う会社以外の社名使用については、13年に実施された組織再編の中で、会社以外の社名をそれぞれの役割や機能に応じてタイトルとして付することとなったのであり、あくまで名目的な肩書として付されているにすぎない。

(イ) 会社の組織再編については、会社と本部との間で団体交渉が行われており、東京支部がこれを議題として会社に団体交渉を要求する権限はない。

ウ 1月26日付け要望書について

1月26日付け要望書は、初審第6回調査において、東京支部から団体交渉議題を整理する旨の意思が示され、かかる前提で会社は連名方式ではなく、東京支部との個別団体交渉に応じることになり、東京支部は、要望書における回答要望事項(会社の組織再編に関する問題)と同日付け団体交渉議題とを明確に区別したものである。このことは、初審第7回調査調書において「組合は、前回調査を受けて、1月26日付けで東京支部独自の事項を議題とする東京支部団体交渉申入書及び議題とは区別した要望書を会社に提出した」として確認されていることから明らかである。

東京支部は、この合意を受けて会社の組織再編にかかわる事項を団体交渉議題とは区別したのであるから、上記要望書の事項は団体交渉議題とはなり得ず、会社が団体交渉議題とすることを拒否したのは当然であり正当な理由が存在する。

#### エ 会社の団体交渉出席者について

会社は、団体交渉については一貫性のある対応をとる必要性があることから、団体交渉責任者が基本的には全ての団体交渉に出席する方針をとっている。また、責任者の他に4名の担当者が労働組合との団体交渉に当たることとしている。

#### (2) 東京支部の主張

##### ア 会社による連名方式の提案、団体交渉出席者数及び会社側団体交渉出席者について

(ア) 会社は「ごちゃ混ぜ団交方式」(連名方式)が正当であると主張するが、本件救済申立て時点で、会社が東京支部や本部に対して「重複している議題を取りあえず除外して、重複していない議題について団体交渉をしましょう」という申し出をしたことは一切ない。

(イ) 会社は、組合との団体交渉の方法について、出席者を5名、開催

場所は神戸又は東京に限定するなど、「ごちゃ混ぜ団交方式」（連名方式）に固執している。

東京支部については、東京都労委の斡旋で、会社と東京支部との間の団体交渉が開催されたものの、形式的な団体交渉しか行われていないことから、東京支部は本件救済申立てをしているのである。会社が、具体的な交渉議題の整理を求めてきたのは、7年の「ごちゃ混ぜ団交方式」（連名方式）を申し出た時からではなく、15年5月14日以降である。会社は、「ごちゃ混ぜ団交方式」（連名方式）の正当性を主張するため、後付の理屈として「本部と支部の交渉議題が整理されていない」から同方式を提案した旨の主張を始めたものである。

#### イ 会社及び東京支店の組織再編に関する交渉申入れについて

会社及び関係2社の関係については、会社が東京支店の就業規則の作成者及び届出者であり、ネスレ日本株式会社（13年当時設立された関連会社の名称）が東京支店の事業主であり、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が東京支店の従業員の昇給決定者であるなど、各社が、東京支店の従業員に対して一定の使用責任と権限を有しているかのような外観を呈している。会社の組織再編は労働条件の重要な変更であるにもかかわらず、会社は団体交渉議題から排除しようとしたり、説明拒否を続けている。

#### ウ 16年1月26日付け要望書について

初審において実施された15年12月15日の初審第6回調査において、東京都労委から「支部団体交渉開催の障害と考えられるので、会社分社化の議題については組合で配慮して欲しい」との要望がなされ、組合も支部団体交渉が開催されることを最優先と考え、支部団交が開催されるようになれば、その中で要望事項と言えども議題となり得るとの考

えから同要望書を提出したものである。

エ 会社の団体交渉出席者について

会社は、団体交渉の使用者側出席者に東京支店の関係者を一切加えず、組合の質問に具体的に回答せず、誠実に交渉しようとしな

2 争点2（本件団体交渉申入れ等に関する会社の対応は労働組合法第7条第3号に該当するか）について

東京支部の主張

会社は、本件団体交渉申入れ等における東京支店に係る会社組織再編に関する事項について、東京支部が説明を求めたにもかかわらず正当な理由なくこれを拒否し、その後の説明要求にも回答しなかったのであり、これは、東京支部の団結権を侵害し、支配介入に該当する行為である。また、会社が、団体交渉の使用者側出席者に東京支店の関係者を一切加えず、組合の質問に具体的に回答せず、誠実に交渉しようとしな

3 争点3（団体交渉場所への移動時間の賃金控除）について

(1) 会社の主張

ア 会社人事・広報本部エンプロイリレーションマネジャー A2

（以下「A2」）は、14年6月25日の東京都労委平成14年（不）第2号事件（以下「14（不）2号事件」）第5回調査期日（以下「第5回調査」）において、東京支部が同席しない中、公益委員から会社に対し、東京で団体交渉を実施する場合の移動時間の賃金保障をどうするのかとの質問があり、別途検討する旨回答したのであり、公益委員もこれを了承した。

イ また、A2は14（不）2号事件第7回調査期日（14年8月26日）でも検討する旨述べたが、約束まではしておらず、その後も賃金保障はしない旨説明しているのであり、同事件の第5回調査書の記載は

誤って記載されたものである。

ウ さらに、7年の最高裁判所の判決後に東京支部と実施した3回の団体交渉においても移動時間の賃金保障は行っておらず、このことは、A2が前任者から引継ぎを受け、賃金明細でA2が確認しており、何ら問題とされるものではない。

エ 14年7月から12月までの間に実施した東京支部との団体交渉は4回であるが、7月26日以外の3回の団体交渉は所定労働時間外に実施されており賃金控除の問題とはならない。

(2) 東京支部の主張

ア 7年の最高裁判所の判決後の同年3月から5月までに開催された東京支部との3回の団体交渉に関して、会社は移動時間の賃金カットを行っていないが、A2は移動時間の賃金保障をしていなかった旨証言する。しかしながら、会社は組合の提出した証拠を覆す具体的資料を一切提出せず、賃金保障を行わなかったとの証言の根拠について、前任者から口頭で「移動時間について賃金カットをした」旨の引継ぎをしていると主張するのみである。

イ 14(不)2号事件の調査において、会社は「団体交渉及び移動時間の組合交渉員の賃金について、会社は賃金カットを行わない」と確認したのに、あえて意図的に、14年7月26日開催の団体交渉の出席者に関して、各自の職場からの移動時間の賃金カットを行い、賃金カットは正当である旨の文書回答を行った。

会社は、この回答の2か月後の同年11月20日に東京都労委から調査期日の調書のファックスを受け、調書に「団体交渉及び移動時間の組合交渉員の賃金について、会社は賃金カットを行わない」との記載があることを確認した。この時点で、もしも上記記載の確認をしていないというのであれば、会社は直ちに、調書の訂正を求める等の具

体的行動を取るのが当然であるのに、これを受け取った A2 は、調書の記載が間違っているとは特に思わず、調書の訂正を求める上申書を出さず、会社代理人も何の行動も取らなかった。会社は、上記記載を確認しておきながら、確信犯的にあえてこれを破って賃金カットを行い、この約束に違反したことが問題とされた時点になって、上記記載の約束はしていないとの主張を開始するに至ったものである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 会社は、スイス連邦に本部を置くネスレグループの一組織であり、肩書地に本社を置き、日本各地に工場を有し、飲食料品の製造、販売等を行う株式会社である。本件初審申立て時の従業員は約2,800名であった。

会社は、13年1月に、社名がネスレ日本株式会社（以下「旧ネスレ日本」ともいう。）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（上記旧ネスレ日本の商号変更と同時に設立された関連会社の名称で会社とは別法人。以下「新ネスレ日本」ともいう。）、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（会社の組織再編）。

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。

なお、会社は、17年9月7日の再審査申立て当時の商号は、上

記経緯のとおり、ネスレジャパンホールディング株式会社であったが、その後、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（新ネスレ日本）及びネスレインターナショナルフーズ株式会社を吸収合併し、会社の商号をネスレ日本株式会社（現在の会社の名称）に変更した。

- (2) 東京支部は、会社従業員で組織する組合の下部組織であり、東京支店等の従業員及びその退職者で組織されている。本件初審結審時、従業員として在籍している組合員は4名であった。組合には、東京支部の外、霞ヶ浦支部、島田支部、神戸支部及び姫路支部がある。

## 2 従前の労使関係

### (1) 労働組合併存状態時の労使関係

昭和58年頃、旧ネスレ日本は、組合と同一名称の労働組合（同組合は、その後「ネスレ日本労働組合」と呼称。以下「別組合」）が併存する状況にあり、組合及び東京支部は、会社及び会社東京販売事務所を被申立人として、被申立人らが組合及び東京支部の存在を否定して団体交渉を拒否したこと、並びに東京支部の組合員の給与から組合費相当額をチェックオフしこれを別組合に交付したことが不当労働行為に当たるとして、東京都地方労働委員会（当時）に救済申立てを行った（東京都労委昭和58年(不)第56号、同第66号事件）。

東京都労委は、同59年7月30日、東京支部との団体交渉応諾、チェックオフの禁止及び同58年4月分以降の既にチェックオフした組合費相当額を東京支部へ支払うこと等を内容とする一部救済命令を発し、同救済命令は、当委員会並びに東京地方裁判所（以下「東京地裁」）及び東京高等裁判所においても概ね維持された。7年2月23日、最高裁判所第一小法廷（平成3年(行ツ)第91号事件）は、チェックオフされ

た組合費相当額は組合員に支払うべきであるとして、再審査命令のうち東京支部への支払を命じた部分を取り消したが（チェックオフした組合費を別組合に交付したことは不当労働行為と認定）、東京支部の団体交渉申入れを拒否したことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとした原判決は維持された（民集第49巻第2号281頁、以下「7年最高裁判決」）。

なお、この間、当委員会は東京地裁に対し、再審査命令のうち団体交渉応諾に係る部分の緊急命令申立てを行い、東京地裁は、昭和61年12月4日、これを認容する決定を行った。これを受け、会社と東京支部との間で団体交渉が行われた。

### (2) 7年最高裁判決後の団体交渉

上記(1)のとおり、7年最高裁判決によって、東京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が認められた。7年最高裁判決後、会社と東京支部とは、同年3月22日から同年5月19日までの間に同年3月22日、同年4月6日及び同年5月19日の3回、団体交渉を開催した。

当該団体交渉は会社東京支店内会議室で午後1時ないし1時30分から開始されたが、会社はいずれの場合も、組合側交渉員の団体交渉開催場所への移動時間について賃金控除を行わなかった。

### (3) 連名方式による団体交渉申入れ

ア 7年7月7日、会社は、組合本部及び5支部に対し、①名宛人は組合本部及び5支部の計6者の連名、②日時は同月19日、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5支部の要求事項に対する会社回答について、とした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入れを行い、同年8月25日から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（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。

イ 9年2月28日、会社は、連名方式による「団体交渉開催申入並びに通知書」により組合本部及び5支部に団体交渉を申し入れた。

同年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連名方式による団体交渉に初めて応じた。

その後、上記組合本部との団体交渉日（9年3月21日）から14年12月末に至るまで、会社の連名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55回の団体交渉が行われた。

しかし、5支部は、連名方式による団体交渉には反対の姿勢を貫いていた。

なお、会社では、団体交渉は一貫性のある対応をとる必要性があることから、12年9月から会社の団体交渉責任者となった A2 が基

本的には全ての団体交渉に出席する方針をとっており、また、A2の他に4名の担当者が労働組合との団体交渉に当たることとしている。

### 3 組織再編によるネスレジャパングループの形成

- (1) 12年12月18日、会社は、会社の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（旧ネスレ日本）を4つの法人に分割することが決定された」と発表した。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これから検討する、というものであった。
- (2) 13年1月22日、組合本部と会社の間で団体交渉が開催された。この団体交渉の中で、旧ネスレ日本の従業員全員が引き続き組織変更後の会社（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が、組織再編により、会社及び関係2社と従業員とがどのような関係となり、従業員がどのように扱われるか等上記確認以外の具体的な説明はなされなかった。
- (3) 会社は、会社のイントラネット上に、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。

会社が和訳した「MANAGEMENT NEWS」の内容は、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、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。

(組織構造の図は省略)

ネスレ日本株式会社はマーケティング／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、A3 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。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) 組織再編後の会社東京支店の状況等

ア 組織再編後、会社東京支店の従業員に対する各種書類は、以下のよう

- ① 基本給通知書には、社名の記載がなく、「人事本部長」あるいは「人事戦略グループ 統括マネジャー」という役職名と役職者の氏名が記載され、「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社」の社印が押印されていた。
- ② 給与の支給明細書は、「ネスレ日本株式会社」名で作成されていた。
- ③ 源泉徴収票は、「ネスレ日本株式会社」名で作成されていた。
- ④ 年間休日のお知らせは、「ネスレ日本株式会社東京支店長」名で示された。
- ⑤ 雇用保険被保険者離職票に記載されている事業所名は、「ネスレ

ジャパンホールディング株式会社」名で作成されていた。

- ⑥ 定年退職する従業員に対する、老齢年金又は選択一時金についての書類は、「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社」名で作成されていた。

イ 東京支部からの団体交渉申入れ等への回答や組合への通知には社名は記載されず、「ネスレジャパングループ」とのグループ名と差出人の役職名及び氏名が記載されていた。

ウ 36協定の届には、協定当事者として「ネスレジャパンホールディング株式会社」と記載されているが、事業の名称の欄には、「ネスレジャパンホールディング株式会社」とともに「ネスレ日本株式会社東京支店」との名称が記載されていた。

エ しかし、会社島田工場従業員の給与の支給明細書、源泉徴収票及び年間休日のお知らせは「ネスレジャパンマニュファクチャリング株式会社」名で作成され、また、会社霞ヶ浦工場従業員の給与明細書は会社名で、年間休日のお知らせは「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」名で作成される等、会社の各組織で異なった取扱いが行われていた。

#### 4 14(不)2号事件の経過

- (1) 14年1月8日、東京支部は、東京都労委に対し会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った(14(不)2号事件)。

この救済申立ては、会社が、13年1月25日付けから同年11月21日付けで行った団体交渉申入書等において、組合本部及び5支部からのそれぞれの団体交渉申入れに対し、連名方式により組合本部及び5支部の要求を一括して神戸で団体交渉を行い、かつ、組合側交渉員は5名以内とする旨の回答を行ったことが支部の団体交渉権を事実上否定しているものであるとして、会社を被申立人として救済を求めたものであ

る。

- (2) 14(不)2号事件は、7回の調査の後、あっせんに移行し2回のあっせんを行った。この間、東京支部は、14年8月16日付けで関係2社のうち新ネスレ日本を被申立人として追加する申立てを行うと同時に、請求する救済の内容として、「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等の権限の不明確な組織に団体交渉に関する事項を取り扱わせてはならない」等を追加した。
- (3) 14(不)2号事件第5回調査調書(14年6月25日)には、東京都労委が「東京団交」(支部団交)に関して各当事者に確認した事項の一つとして、「団体交渉および移動時間の申立人組合員の賃金について、会社は賃金カットを行わない。」との記載がある。

ところが会社は、14年7月から12月までの間に東京支部の役員5名が出席し、会社からの連名方式による申入れに基づき実施された4回の団体交渉のうち同年7月26日午後3時30分から芝パークホテル(東京都港区)で行われた団体交渉について、東京支部交渉員の開催場所への移動時間について、同年8月分給与から賃金控除を行った。

このため、東京支部は同年8月28日付け「抗議並びに要求書」により当該賃金控除について抗議するとともに、会社に対して文書謝罪及び控除賃金を返還するように要求した。

これに対し会社は、同年9月10日付け「回答書」により、「団体交渉に関わる移動時間の取扱いについては会社が決定します。(略)東京における団体交渉の移動時間については過去の取扱いに準じた運用を行っており、事実関係においても、貴抗議自体失当であります。(略)」と回答した。

なお、会社と東京支部との団体交渉は、東京都労委の勧めにより、

14年7月26日から同年12月20日までの間に4回開催されたが、このうち同年7月26日以外の3回の団体交渉は、いずれも会社の就業時間後の18時30分以降に開催されていた。

5 東京支部の本件団体交渉申入れと会社の対応並びに本件初審申立て

(1) 東京支部の団体交渉申入れ

ア 15年1月6日、東京支部は、会社、関係2社及び新ネスレ日本東京支店長(以下、これらを併せて「会社及び関係2社ら」)に対して、同日付け「東京支部団体交渉開催申し入れ」により本件団体交渉申入れを行った。

この申入書は、団体交渉を東京支店会議室又はCOT会議室において、同月15日午後7時から3時間程度行うこととし、出席者については、組合側7名、使用者側は申入れを受けた各会社を代表して回答できる者とした上、交渉議題を次のとおりとするものであった。

「I 東京支店における施設管理修理、賃金決定、什器備品購入、永年勤続表彰対象者決定、残業・休日出勤の決定、36協定締結、新規の人員採用又は人員削減、転勤・出向等の権限は、ネスレジャパンホールディング株式会社とネスレ日本株式会社とネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の何処にあるのかを明確にされたい。また、その根拠も明確にされたい。

II 従業員の身分について、ネスレジャパンホールディング株式会社からネスレ日本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のか、いずれなのか、いずれでもないのか。賃金支払者がネスレ日本株式会社なのかも明確にされたい。

III 従前の東京支部発ネスレ日本東京支店長宛団体交渉の申入れに関する会社側の回答文書はネスレジャパンホールディング株式会社名義でもネスレ日本株式会社名義でもなくネスレジャパングル

ープ名義となっているが、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法人格を特定して回答されたい。又、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、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社が団体交渉に関する権限を何故有しているのかを明確にされたい。

- IV 1) 東京支店内で個人用ロッカーが設置して(マ)いない職場に、早急に個人用ロッカーを設置すること。
- 2) 東京支店内に、休憩室又は休憩できる場所を男女別に設置すること。
- 3) 東京支店安全衛生委員会に東京支部推薦の委員を1名安全衛生委員として参加させること。
- 4) セールスマンの使用する社有車(リース車も含む)に、安全のためエアバッグを装備すること。
- 5) ①事業所の防災対策のために、各事業所の耐震調査を家主へ申し入れ、その結果を公表すること。②各事業所の防災責任者を各地区の防災・防震災講習会などへ出席させること。③事業所内防災体制を確立し、併せて防災訓練を実施すること。④緊急対策として、食料品の備蓄を行うこと。
- 6) 各事業所の安全運転管理者に講習会などに出席させ、その報告会を各事業所で開催すること。
- 7) 東京支店安全衛生委員会の過去の議事録を公開すること。

」

イ 会社は本件団体交渉申入れに対して、15年1月8日付け「回答並びに通知書」により、団体交渉を同月15日午後7時より2時間程度、芝パークホテル本館において、双方とも5名以内の出席で行うこととし、本件団体交渉申入れの議題を交渉事項とするが、上記ア記載の交

渉議題Ⅳについては、過去に開催された団体交渉において平行線で終了していると通知した。

なお、この通知は、「ネスレジャパングループ 人事戦略グループ エmployイリレーション マネジャー A2 」名義で出されており、あて先は組合本部及び5支部あてで連名方式による団体交渉を求めるものであった(あて先を組合本部及び5支部として団体交渉を申し入れる会社の通知は、会社が連名方式による団体交渉を求めることを示すものであった。 )。

(2) 15年1月8日付け「回答並びに通知書」への東京支部の対応

ア 東京支部は、上記(1)イの「回答並びに通知書」を15年1月14日に受け取り、これに対し翌15日付けで「抗議並びに通告書」を会社及び関係2社らに交付した。この書面には以下のような記載があった。

「2003年1月6日付東京支部申し入れの1月15日開催の支部団体交渉を、正当な理由なく拒否されたことは、1995年2月の最高裁判決に違反する重大な違法行為です。謝罪文を掲示し、2度と繰り返さないと言いつつ制約(マ)したにもかかわらず不当労働行為を繰り返したことに厳重に抗議します。尚、平成15年1月8日付ネスレジャパングループ人事戦略グループエmployイリレーションマネジャー A2 名義の「回答並びに通知書」なる文書を1月14日に受領しましたが、組合支部申し入れの団体交渉に対し、名義人の所属や責任・権限が全く不明でありますので、東京支部は、当日出席しないことを通告いたします。」

イ 会社は、15年1月15日午後7時から8時30分まで、芝パークホテルで待機したが、東京支部側が誰も会場に来ず、団体交渉は開催されなかった。

ウ 会社は、15年1月27日付けで「「抗議並びに通告書」に対する回答書」を組合本部及び5支部をあて先として東京支部に交付した。

この書面には以下のような記載がある。

「当日、会社は、団交場所で（略）待機しておりましたが、貴組合から何の連絡もなく、また、会場にどなたもおいでにならなかったのもので、団体交渉が開催できませんでした。このことは誠に残念に存じます。

（略）なお、会社は2001年1月の会社組織の再編以降、貴組合に対し、「ネスレジャパングループ（略） A2 」名義の文書によって、（略）東京においても同様の名義による文書により2002年7月26日から4回にわたって団体交渉が開催されてきているにもかかわらず、団交当日突然、「名義人の所属や責任・権限が全く不明」とし、団交をボイコットするに至っては、啞然とするばかりで、労使相互の信頼関係を貴組合自らが根底から揺さぶろうとする不誠実かつ無責任な対応と言わざるを得ません。 」

エ(ア) 東京支部の本件団体交渉申入れ日と同日の15年1月6日、5支部の一つである島田支部は、別途、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あてに、島田工場に係る組織再編問題等を議題とし、開催日を同月13日、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が、これに対し会社は、組合本部及び5支部にあて、13日午後8時から芝パークホテルで連名方式による団体交渉を申し入れた。

(イ) さらに霞ヶ浦支部は、上記島田支部の申入れ2日後の同月8日、島田支部と同様の名宛人3社に対し、開催日は同月15日、場所は霞ヶ浦工場内、出席者は労使双方10名以内で霞ヶ浦工場に係る組織再編問題等を議題とする旨の団体交渉を申し入れた。会社は、同

月14日、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。

(ウ) 同月13日、会社は、芝パークホテルで午後8時から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。

(エ) 翌14日、会社は、組合本部及び5支部に対して、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、会場には誰も現れなかった。そこで会社は組合本部及び5支部に対し、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。

(3) 東京支部は、15年2月13日に14(不)2号事件の救済申立てを取り下げるとともに、同日、本件救済を申し立てた。

## 6 本件救済申立て後の会社と東京支部との団体交渉の状況等

(1) ア 会社は、組合本部及び5支部を名宛人とする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。(略)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。」

なお、組合本部及び5支部による団体交渉の申入れでは同一の文言による交渉事項をそれぞれが求めたり、多数の交渉項目を一括して申し入れたり、それぞれが団体交渉申入れをするため同時期に多数の交渉事項を会社に求めることになったり、組合本部及び5支部が求める団体交渉開催日がそれぞれ近接したりしていた。

イ 上記アのとおり、15年5月14日以降、会社は、組合本部及び5支部に対し、以下のとおり「回答書」や「申し入れ書」によって、再三、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支部は、それに対する回答はせず、逆に団体交渉の申し入れを繰り返し行った。

(2)ア 東京支部は、15年6月19日付け「東京支部団体交渉開催申し入れ」によって、会社及び関係2社らに対し、東京支店会議室又はCOT会議室において、同月27日午後7時から3時間程度、組合側7名、使用者側は各会社を代表して回答できる者が出席し、「Ⅰ 使用者側交渉担当者の所属、権限、責任を明確に証明すること、Ⅱ 2003年1月6日付東京支部団体交渉申し入れ(本件団体交渉申し入れのこと)の全ての議題、Ⅲ 会社及び関係2社間の組織図の明示及び各社間の権限と責任を明確に示すことほか7項目、及びⅣ 別組合東京支部に貸与しているものと同等の組合事務所並びに組合掲示板を東京支部に貸与すること」を議題とする団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、上記アの申し入れに対し、15年6月25日付け「回答並び

に通知書」で、同年7月4日午後7時より2時間程度、芝パークホテルにおいて双方とも5名以内の出席で、連名方式により団体交渉を行うこと、及び、議題は同年6月19日付け団体交渉申入れ事項（本件団体交渉申入れの申入れ事項が含まれる。）とするが、東京支部が求めた議題Ⅳ（組合事務所と掲示板の貸与）については、過去に開催された団体交渉で当事者双方の主張が全く平行線のまま終了しており、また、議題Ⅲは労働委員会に申し立てられた事項に関する議題（東京支店に係る会社組織再編に関する権限等）であり、会社が各調査・審問においてその見解を示しているので参照されたい旨、東京支部に通知した。

ウ 15年7月4日、午後7時から団体交渉が開催された。

東京支部は、この日の団体交渉が東京支部団交として開催されるものであるとの確認を求めたのに対し、会社は、「皆様方の組合と団交を開催する。6者宛に開催通知をし、議題は組合にお任せする、とのスタンスで一貫・終始してきた」、「会社は連名方式で団体交渉を申し入れていたため、支部団交かどうかは組合側で決めて下さい」と述べた。

これに対し、東京支部は、14年中に行われた4回の団体交渉の位置付けは、15年7月7日に行われる予定の東京都労委の調査手続において確認するとして、「今日は決裂ということではなく、延期ということで終わらしましょう」と述べ、45分ほどでこの日の団体交渉は終了した。

(3) 会社は、概要、以下のような15年10月14日付け「申し入れ書」を東京支部に交付した。

「既に指摘しているように、組合本部及び5支部の団体交渉申入れが、団体交渉議題、交渉希望日等を内部で整理・調整しないまま申し入れ

ているため、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。

このため、会社としては団体交渉は、組合本部及び5支部宛とし、議題についても組合本部及び5支部が任意に選択した議題、あるいは組合本部又は5支部が特に選択していると考えられる議題について交渉することとしてきました。

しかるに、組合本部及び5支部は依然として、これらを整理・調整しないまま、別個に団体交渉を申し入れています。東京支部の場合も、例えば、本件団体交渉申入れの団体交渉の議題のうち、ⅠないしⅢの議題（上記5(1)ア参照。東京支店に係る会社組織再編に関する事項のこと。）は、過去に組合本部との団体交渉で交渉事項とされたことがあり、加えて、東京支部申入れと同時期に、霞ヶ浦支部及び島田支部からも同一の議題について団体交渉申入れがなされ、しかも、東京支部の団体交渉希望日は霞ヶ浦支部の希望日と同日であり、島田支部の希望日とも近接しています。」

そして、会社は、東京支部に対して、①東京支部の団体交渉事項と組合本部及び各支部の団体交渉事項の分配を具体的に明らかにすること、②東京支部と組合本部及び東京支部を除く4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すること、③団体交渉議題が極めて多数であるため、各団体交渉申入れにおける議題を合理的な範囲で限定するか、優先順位を明らかにすること、④東京支部と組合本部及び東京支部を除く4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すること、の4点について、組合本部及び東京支部を除く4支部と協議の上、回答するよう求めた。

- (4)ア 東京支部は、15年11月25日付け「東京支部団体交渉開催申入書」によって、会社及び関係2社らに対し、団体交渉を同年12

月5日午後7時15分から、場所及び出席者は、同年6月19日付け申入れと同じ、議題については、質問事項並びに説明を求める事項を議題Ⅰとして本件団体交渉申入れの議題ⅠないしⅢの内容（上記5(1)ア参照。東京支店に係る会社組織再編に関する事項のこと。）を挙げ、協議事項を議題Ⅱとして同申入れの議題Ⅳの1)ないし6)並びに組合事務所の貸与等を挙げて申し入れた。

さらに、東京支部は、上記(3)の会社からの15年10月14日付け「申し入れ書」に対する回答として、同年11月25日付け文書で、①の交渉事項の配分については、「既に組合は基本的な態度を明確にしており、同じ見解は東京都労委調査の場でも表明していること。更に組合見解が必要であれば支部団交開催の場で明らかにする用意がある。」、②の議題の重複については、「東京支部要求については、基本的に東京支部に拘わる問題を交渉事項としており組合本部等の要求が全く同一ということは、たとえ字句が同一であっても、その求める内容は別個のものである。」、③の優先順位については、「組合分裂以来20年間以上の間に、開催された団体交渉は7回のみであり、貴社の組合否認の態度により、積み残し、あるいは重複として未解決議題が残されているのが実態です。」、④の開催日の重複等については、「貴社は、組合本部と5支部の交渉をすべて同一メンバーに固定して交渉することに無理があるために開催が困難になるとの主張に繋がっているものと思慮する。」と回答した。

イ 会社は、上記アの15年11月25日付け「東京支部団体交渉開催申入書」に対し、同年12月3日付け「回答並びに通知書」をあて名を組合本部及び5支部として東京支部に交付した。

この書面で、会社は、同年12月10日午後7時15分より2時

間程度、場所及び出席者については同年6月25日付書面と同様とし、同年11月25日付け団体交渉申入れの議題を交渉事項（東京支店に係る会社組織再編に関する事項が含まれる。）とするが、議題のうち会社の組織再編に関する権限等及び組合事務所の貸与等は組合本部及び東京支部以外の4支部と議題が重複しているとして組合内部での調整を求め、また、その他の東京支店に関する安全衛生等の協議事項は過去の団体交渉で双方の主張が全く平行線のまま終了しているなどとした。

ウ 15年12月10日、午後7時15分から芝パークホテルで団体交渉が開催された。出席者は東京支部5名、会社側4名であった。

団体交渉の席上、東京支部が、東京都労委での確認では、会社が東京支部単記の形式で回答をすることでしていたにもかかわらず、あて先を組合本部及び5支部としたのはなぜかと質すと、会社は、団体交渉議題の重複について未だに解消していないため、前提条件が満たされておらず、従前の形式で回答したと述べた。その後も、議題の重複や連名方式に関するやりとりに終始し、具体的な議題に入らないまま、午後8時45分、団体交渉は終了した。

(5)ア 東京支部は、会社及び関係2社らに対し、16年1月26日付け「東京支部団体交渉開催申入書」（以下「1月26日付け団体交渉申入書」）により、同年2月2日又は3日に、場所及び出席者は、15年6月19日付け申入れと同様な方法により団体交渉を開催するよう要求した。団体交渉議題は、本件団体交渉申入れの交渉議題のⅣに組合事務所の貸与等の議題を付加したほかは、同Ⅳとほぼ同じ内容であった。

また、東京支部は、1月26日付け団体交渉申入書とは別に同年1月26日付け要望書を会社及び関係2社らに交付した。その要望

書の冒頭には、「東京都地方労働委員会の調査を踏まえ東京支部団体交渉議題とは区別し本要望書を提出します。」と記載され、内容としては本件団体交渉申入れの議題ⅠないしⅢ（上記5(1)ア参照。東京支店に係る会社組織再編に関する事項）とほぼ同様であった。

なお、東京支部が会社に対し、1月26日付け団体交渉申入書と1月26日付け要望書を会社に提出したのは、15年12月15日に行われた初審第6回調査において、東京支部から団体交渉議題を整理する旨の意思が示されたことに基づくものであった。

また、初審第7回調査調書には、「組合は、前回調査を受けて、1月26日付けで東京支部独自の事項を議題とする東京支部団体交渉申入書及び議題とは区別した要望書を会社に提出した。」との記載があった。

イ 1月26日付け団体交渉申入書に対して、会社は、あて先を東京支部執行委員長とした16年1月29日付け「回答並びに通知書」を東京支部に交付し、同年2月3日午後7時15分から、場所、出席者は、15年12月3日付け書面と同じ内容での団体交渉とし、1月26日付け団体交渉申入書の議題1)ないし6)を交渉議題とするが、議題7)の組合事務所の貸与等については組合本部及び他の4支部と議題が重複しているので、予め組合内部で整理されたいと通知した。

ウ 16年2月3日、午後7時15分から9時30分頃まで、芝パークホテルにおいて、組合側5名、使用者側4名が出席して団体交渉が行われた。

東京支部は、団体交渉の冒頭で、組合側出席者は7名としたいと述べたが、結局、5名により交渉することとなった。

1月26日付け要望書について、東京支部は、「本日の団交申入

れと同時に要望書を提出したが、それに対する会社回答を聞きたい。書面で回答が欲しい」と要求したが、会社は、「すでに東京都労委の調査で回答済みである。書面で示すことはしない。他の労働委員会での証言や証拠でも示している」と回答した。

これに対して、東京支部が重ねて「他の労働委員会の回答などをこの場に持ち出すのは筋違いである。東京支部要求にはネスレ日本株式会社が含まれる。他支部の被申立人会社にネスレ日本株式会社は含まれない。具体的な質問に回答されたい」と要求したが、会社は、「すでに回答済である」として、具体的な回答はしなかった。

会社は、1月26日付け団体交渉申入書の議題のうち、個人用ロッカーの設置、東京支店安全衛生委員会への東京支部推薦者の参加及び東京支店安全衛生委員会の議事録の公開、事業所の防災対策に関する要求並びに安全運転管理者に講習会などへの出席等の4議題に対しては、「現行通り」と回答し、休憩室等の要求については、「交渉議題にふさわしくない。答える必要ない」、社有車へのエアバッグの装備については、「業務上の必要により会社が決定する」と回答し、組合事務所及び組合掲示板の貸与については、「(議題が)本部及び他支部と重複しているので、予め組合内部で整理されたい」と回答した。

なお、上記休憩室等の要求に関連して、組合が支店内のどのフロアに、どの位のスペースで(休憩室の)ベッドを設置してあるのか、と質問したのに対し、会社が、「交渉議題にふさわしくない。答える必要ない」と回答したことについて、東京支部が「具体的にお答えになれば、この要求は解決するのです」と述べたところ、「何らかの方法でお答えします」と述べ、翌4日、会社は、「東京支店内の休養室は7階のフロアに、男性用として10平方メートル

ル位でベッド一つ、女性用として6平方メートル位でベッド一つ」と回答した。

(6)ア 東京支部は、会社及び関係2社らに対し、16年8月27日付け「東京支部団体交渉開催申入書」により、同年9月15日午後2時から6時まで（東京都労委で約束した団体交渉の移動時間を含めて賃金控除をしないことを前提）、上記約束が履行されないのであれば午後7時15分から3時間程度、15年6月19日付け書面と同様の場所、出席者で、団体交渉議題として、①分社化に伴う事項（本件団体交渉申入れの議題ⅠないしⅢの内容（上記5(1)ア参照。東京支店に係る会社組織再編に関する事項のこと。）及び組合員の昇給額と一時金の支給金額の決定について）、②職場改善に関する事項（本件団体交渉申入れの議題Ⅳの内容）及び組合事務所の貸与等を議題として団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、上記アの申入れに対して、あて先を東京支部執行委員長とした16年9月1日付け「回答並びに通知書」を東京支部に交付し、同月15日午後7時15分から2時間程度、場所、出席者は、15年12月3日付け「回答並びに通知書」と同じ内容での団体交渉とし、上記アの16年8月27日付け団体交渉申入れの議題を交渉事項とするが、議題①については、組合本部に交渉権限があるものと考え、また、議題②については、組合本部と労働協約を締結して解決済みの項目があり、さらに、過去の団体交渉で平行線で終了している議題もあるので、その部分については新たな提案があればそれを行うよう通知した。

ウ 16年9月15日、午後7時15分から9時まで芝パークホテルにおいて、東京支部6名、会社側5名が出席して団体交渉が開催された。会社は東京支部出席者が6名であることを捉えて、5名での開催を主

張した。その後も双方が主張を譲らずにいたが、午後9時になると、会社は別の会議があるとの理由で退席し、議題の話合いに入らないまま交渉が終了した。

- (7) なお、本件団体交渉申入れ等に係る会社と東京支部との団体交渉は、本件団体交渉申入れ以降は、東京都労委の勧めにより、15年7月4日から16年9月15日までの間に計4回、芝パークホテルで開催された。

#### 7 会社と組合らとの団体交渉について

- (1) 組合本部は、16年3月6日に開催された本部執行委員会で、1月26日付け団体交渉申入書のうち「東京支部の組合事務所と組合掲示板の貸与」に関する会社との交渉権限を東京支部に委譲することを決定した。
- (2) 16年3月17日、東京都労委は、当該「東京支部の組合事務所と組合掲示板の貸与」について交渉窓口の一本化を検討するよう促したが、同年5月21日、東京支部は、交渉窓口を一本化するつもりはない旨を述べた。
- (3) 会社及び組合の団体交渉開催をめぐることは次の事実が認められる。
- ア 組合本部と5支部との間で、議題の内容や交渉希望日について予め調整や整理をしたことはない。
- イ 会社側団体交渉メンバーは、会社が選任したA2ら5名である。
- ウ A2が予め東京支部に対し、東京支部が要求する団体交渉議題に関して具体的な交渉内容を質したことはない。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点1（本件団体交渉申入れ等における東京支店に係る会社組織再編に関する事項についての会社の対応）について

(1) 争点1のア（上記事項は東京支部と会社間の団体交渉における義務的団体交渉事項か）及びイ（東京支部が会社の提案する連名方式に応じないことは、上記事項に関する団体交渉を拒否することの正当な理由となるか）について

ア 16年1月26日までの間における東京支部と会社間の本件団体交渉申入れ等をめぐる経緯について

(ア) 前記第3の5(1)ア認定のとおり、東京支部は、15年1月6日、東京支店に係る会社組織再編に関する事項（会社の組織再編による法人名義の使い分け問題）と同支店の職場環境改善に関する事項について本件団体交渉の申入れを行った。同申入れに対し会社は、ネスレジャパングループ人事戦略グループエンプロイリレーションマネジャー A2 名義の同年1月8日付け「回答並びに通知書」で、同月15日に東京都港区の芝パークホテルで組合本部及び5支部あてに連名方式による団体交渉に応じることを回答している。

(イ) 他方、本件団体交渉申入れ当時、同5(2)エ認定のとおり、他支部からも同様に島田工場及び霞ヶ浦工場に係る会社組織再編に関する団体交渉申入れがなされ、島田支部の団体交渉申入れに対しては、会社は、同月13日に芝パークホテルで連名方式により団体交渉に応じるとし、同日同ホテルで待機したが、組合側は現れなかった。また、霞ヶ浦支部の団体交渉申入れには、同支部が希望する団体交渉開催日に東京支部と交渉を開催することとなっていることを告げ、霞ヶ浦支部が希望するのであれば、同月15日の団体交渉で同支部が申し入れている議題の審議に応じることはできること、これを希望しないのであれば交渉日が東京支部と重複しないように希望日を申し入れて欲しい旨を霞ヶ浦支部に告げていることが認められる。

(ウ) 以上のような経緯の中で、同5(2)ア認定のとおり、東京支部は

15年1月15日付け書面で、会社が本件団体交渉申入れを正当な理由なく拒否したとし、会社の同月8日付け「回答並びに通知書」なる文書は受領したが名義人の所属や責任・権限が全く不明なので、当日交渉には出席しない旨通知した。

同5(2)イ認定のとおり、会社は、東京支部が交渉の開催を求めた同月15日には、団体交渉の会場に待機していたが、東京支部は会場には現れず、結局団体交渉は開催されなかった。

(エ) 同6(2)ア、(4)ア及び(5)ア認定のとおり、東京支部は、15年1月以降も本件団体交渉申入れの交渉議題が整理された16年1月26日まで3回にわたり、東京支店に係る会社組織再編に関する事項について会社及び関係2社に団体交渉の開催を求めた。そして、同6(2)ウ、(4)ウのとおり、15年7月4日と同年12月10日の2回にわたって東京支部と会社との間で団体交渉が開催されたが、これら2回の団体交渉とも当該交渉が東京支部との団体交渉であるかどうかといった団体交渉の位置づけや、会社の組合本部及び5支部連名による回答の仕方の是非をめぐって対立し、具体的な内容の話し合いに入らないまま終了している。

イ 東京支店に係る会社組織再編に関する事項は東京支部と会社間の義務的団体交渉事項といえるか

(ア) 本件団体交渉申入れの契機となった13年に実施された会社の組織再編についてみると、同3(1)及び(4)認定のとおり、同年1月の会社の組織再編に伴い、東京支店においては、従業員の基本給通知書には、社名の記載がなく、人事本部長あるいは人事戦略グループ統括マネジャーという役職名と役職者の氏名が記載され、ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社の押印がされていたが、源泉徴収票は「ネスレ日本株式会社」名、年間休日のお知らせは「ネ

スレ日本株式会社東京支店長」名、定年退職者に対する老齢年金等の書類は「ネスレジャパンアドミニストレーション株式会社」名で、それぞれ作成されていた。

- (イ) 会社は、組織再編について、同 3 (3) 認定のとおり、会社のイントラネットを通じて一定の周知を行い、「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を引き継がれ、(略) 労働条件も従来どおりです」としていたが、以上のように、東京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、年間休日の通知等について他社名義が使用されていたのであるから、東京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ことは容易に推認できる。したがって、このような東京支部組合員に係わる問題について、東京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るというべきである。
- (ウ) 会社は、会社の組織再編については既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、東京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東京支部の団体交渉申入れに会社は応じる義務はない、と主張する。
- a そこで、まず、組合本部と各支部の団体交渉権限についてみると、その関係は必ずしも明確ではないにしても、同 2 (1) 認定のとおり、7 年最高裁判決によって支部の団体交渉権が確認され、組合本部も同 2 (3) イ 認定のとおり、各支部の要求に対し、それぞれの支部団体交渉として誠実に対応することを会社に求めていることからすると、会社の組織再編問題についても支部独自の問題に関する限り、東京支部に会社と団体交渉をすることが認められているといえる。そして、組合本部と会社の間で行われた

団体交渉の内容と東京支部から団体交渉を申し入れた内容とをみると、同3(2)認定のとおり、組合本部と行われた団体交渉においては、あくまで会社従業員全体の組織再編後の所属先について説明・交渉が行われているのに対し、同5(1)ア認定のとおり、東京支部からの本件団体交渉申入れでは、東京支店における施設管理修理、賃金決定、転勤・出向等の権限が会社及び関係2社らのどこにあるのかを明確にし、また、その根拠をも明らかにすること等、組織再編後東京支店においていくつかの企業名が使い分けられていることに関して、東京支店独自の問題として説明を求めるものであった。そして、同3(4)エ認定のとおり、給与支給明細書等での他社名義の使用は、この時期他の支部の係わる工場等でも見られ、給与明細書や年間休日のお知らせ等の表示は各工場・支店によって異なっていたことが認められる。

b 以上からすると、東京支部からの本件団体交渉申入れ事項のうち、東京支店に係る会社組織再編に関する事項は、会社が組合本部と交渉を行った会社従業員全体の組織再編後の所属先といった会社全体の問題に関する議題とは異なり、東京支店における組織再編後の企業名の使い分けという東京支部独自のものであって、東京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。したがって、上記事項は東京支部と会社間の義務的団体交渉事項であるといえる。

ウ 東京支部が会社の提案する連名方式に応じないことは、会社が上記事項に関する団体交渉を拒否することの正当な理由となるか

上記イ(ウ)のとおり、本件においては、組合本部と支部間の団体交渉権の配分の仕方として、支部も支部独自の事項については団体交渉権が認められており、上記ア(イ)のとおり、実際にも、組合の各支部

は、会社の組織再編による各支店・工場に係る企業名の使い分けの問題に関して団体交渉を申し入れている。そうすると、会社は、東京支店に係る会社組織再編後の企業名の使い分けという東京支部独自の事項について、東京支部と単独で交渉に応じる義務があったといえ、会社の提案する連名方式に東京支部が応じないことを理由として、会社が上記事項の団体交渉を拒否することは、正当な理由なく団体交渉を拒否するものとして、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当することになる、といえる。

エ そこで、会社の対応は当該交渉の拒否といえるかどうかについて検討する。

(ア) 同6(2)及び(4)及のとおり、会社は、東京支部の東京支店に係る会社組織再編に関する事項の申入れについて、同事項に係る東京支部の15年6月19日付けの第2回目の交渉申入れに対して同年6月25日付けで回答し、同年7月4日に、同年11月25日付けの同支部の第3回目の交渉申入れに対して同年12月3日付けで回答し、同年12月10日に、それぞれ団体交渉を開催している。しかし、会社の回答はいずれも連名方式により交渉に応じる旨回答したものであった。

(イ) 東京支部は、第1回目の同支部の交渉申入れに対する会社の連名方式の回答等に反発し、交渉開催日には欠席をしているのであるから、それ以後も会社が連名方式による交渉を提案した場合には、東京支部がこれを問題とし円滑な交渉の開催に支障を来すことは会社としても予想し得るものであったが、会社は、16年1月26日に至るまで連名方式による交渉を提案し続けた。

(ロ) 同6(1)認定のとおり、組合本部及び5支部の団体交渉申入れには、団体交渉議題や交渉希望日の重複あるいは近接等があり、会社

は、組合本部及び5支部に対してこのことについて組合内部での調整を繰り返し求めたが、組合らは特段の対応を取らなかったのであるから、会社がこれに対し連名方式を提案したこと自体を不当とまでいうことはできない。

しかしながら、上記ウのとおり、東京支店に係る会社組織再編に関する事項は会社・東京支部間の義務的団体交渉事項であり、会社は本来東京支部との単独の団体交渉に応じるべきもので、会社が東京支部と合意のない連名方式による交渉に固執することはできないものであった。しかるに、会社は、15年7月4日及び同年12月10日のいずれの交渉においても当該団体交渉を支部団交と位置づけようとしなかったり、会社の連名方式の提案をめぐって対立し、このことが原因となり具体的な内容に入らないまま交渉は終了しているのであるから、会社は、本件団体交渉申入れ等について、連名方式に固執することにより実質的には団体交渉を拒否したものと見える。

したがって、後記(2)でみるとおり、1月26日付け団体交渉申入書ないし1月26日付け要望書により団体交渉議題が整理された同日までの間の本件団体交渉申入れ等についての会社の対応は、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、上記ア(ウ)のとおり、会社が団体交渉に応じるとした15年1月15日には、東京支部が交渉に現れなかったことにより交渉が行われなかったが、これは東京支部がこの団体交渉を同ウのように評価される会社提案の連名方式に反発したことによるものと認められるから、非難することはできない。

- (2) 争点1のウ（東京支部が1月26日付けで提出した要望書の意義等）  
について

ア この争点については、東京支部は、東京都労委から「会社分社化の議題については組合で配慮して欲しい」との要望がなされ、同支部も支部団体交渉が開催されることが最優先課題と考え、支部団交が開催されるようになればその中で議題となり得るとの考えから1月26日付け要望書を提出したものである、と主張する。

これに対し、会社は、初審第6回調査においては、東京支部が団体交渉議題を整理するという合意ができたことを前提にして、会社の方は連名方式ではなく東京支部との個別の団体交渉に応じることとし、東京支部の方は、団体交渉議題と要望書における回答要望事項とを明確に区別したものであるから、後者の事項を会社・東京支部間の義務的団体交渉事項として取り扱うことは許されない、旨主張する。

イ 前記第3の6(5)ア認定のとおり、1月26日付け要望書の冒頭には、「東京都地方労働委員会の調査を踏まえ東京支部団体交渉議題とは区別し本要望書を提出します。」と、初審第7回調査書には、「組合は、前回調査を受けて、1月26日付けで東京支部独自の事項を議題とする東京支部団体交渉申入書及び議題とは区別した要望書を会社に提出した。」と記載されていることが認められる。そうすると、同要望書は、東京支部が同文書に記載された事項については、今後東京支部・会社間の団体交渉では議題とせず、同支部の会社への要望事項として整理したことを確認したものであるといえる。

このような経緯からすれば、東京支部が要望事項とした東京支店に係る会社組織再編に関する事項は、1月26日付け要望書の提出までは東京支部独自の義務的団体交渉事項であったが、その提出により、以後は東京支部が会社に義務的な団体交渉事項としては団体交渉を求め得なくなったものといえる。したがって、16年1月26日以後、上記事項についての交渉に会社が応じなかったとしても労働組合法第

7条第2号との関係で不当労働行為の問題は生じないこととなる。

以上みてきたことからすると、東京支部により団体交渉議題が整理された16年1月26日までの間、東京支店に係る会社組織再編に関する事項について、会社が、連名方式に固執し実質的な団体交渉が開催されなかったことは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するが、同日以降は同事項についての交渉に会社が応じなかったとしても同条第2号の不当労働行為の問題は生じ得ないというべきである。また、会社が任意に応じたとしても、その交渉における説明が誠実なものであった否かは問題とならないと解される。

- (3) 争点1のエ（本件団体交渉申入れ等に東京支店の支店長らを出席させなかったことは不誠実団交といえるか）について

東京支部は、会社が東京支部との団体交渉の場に東京支店の実情を知る支店長らを出席させなかったことは不誠実団交に該当する、と主張する。

しかしながら、会社は、前記第3の2(3)イ認定のとおり、団体交渉では一貫性のある対応をとることが必要であるとの考えに基づき、団体交渉責任者であるA2が基本的には全ての団体交渉に出席する方針をとっており、また、A2の他に4名の担当者が労働組合との団体交渉に当たることとしているが、このことによって団体交渉の円滑な運営に支障を来したり、そのおそれがあったといった事情は認められない。

したがって、会社が団体交渉の場に東京支店の支店長ら責任ある者を出席させなかったことが不誠実団交に該当するとはいえない。

- 2 争点2（本件団体交渉申入れ等に関する会社の対応は労働組合法第7条第3号に該当するか）について

東京支部は、本件団体交渉申入れ等に対して会社が連名方式の団体交渉に固執していたことは団体交渉を形骸化させた支配介入であるとも主

張する。

しかしながら、上記1(1)ウのとおり、会社が、連名方式による団体交渉の申入れに固執し、実質的な団体交渉が開催されなかったことに問題はあるとはいえるが、会社は、同(1)エのとおり、会社が、連名方式を提案すること自体については不当とまではいえないし、連名方式を提案することにより東京支部の組織のあり方や運営の仕方を支配したり、組合活動を抑制しようとした事情は認められないから、上記東京支部の主張は採ることができない。

### 3 争点3（団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除）について

- (1) 会社は、①14(不)2号事件第5回調査及び第7回調査において、団体交渉を実施する場合の移動時間の賃金保障については別途検討する旨述べたが、保障することを約束までしておらず、同第5回調査書の記載は誤って記載されたものである、②7年最高裁判決後に東京支部と実施した3回の団体交渉でも移動時間の賃金保障は行っていない、等主張する。
- (2) 前記第3の4(3)認定のとおり、14年(不)2号事件の第5回調査(14年6月25日)の調査書には、会社に確認した事項の一つとして、団体交渉開催場所への組合員の移動時間について賃金カットを行わない旨記載されているところ、会社は、14年7月26日に東京支部と行った団体交渉において、東京支部交渉員の移動時間について賃金控除を行った。このため、東京支部は、同年8月28日付け「抗議並びに要求書」で当該賃金控除について抗議するとともに、会社に対して文書謝罪及び控除賃金を返還するように要求したが、会社は、同年9月10日付け「回答書」により、団体交渉開催場所への移動時間の取扱いについては会社が決定する、東京における移動時間については過去の取扱いに準じた運用を行っている、東京支部の抗議は失当である旨回答している。

そうすると、団体交渉開催場所への交渉員の移動時間についての賃金控除をめぐって、14年8月ないし9月には、会社・東京支部間で対立した状況となっていたことが認められる。

(3) このように、団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除について、会社・東京支部間で対立していた中であって、会社は、14年11月20日に東京都労委から14年(不)2号事件の第5回調査調書のファクシミリ送信を受け、同調書に「団体交渉および移動時間の申立人組合員の賃金について、会社は賃金カットを行わない。」との記載があることを確認した。しかし、会社はこれに対し、東京都労委へ訂正の申し出等の措置を取るようなことはしなかった。

(4) 前記第3の2(2)認定のとおり、7年最高裁判決後実施された会社と東京支部間の団体交渉は就業時間内に開催されたが、東京支部が当審に証拠として提出した、当時の東京支部交渉員の一人であった「B2」名義のメモ及び基本給控除の対象となった日時・組合活動内容のメモが記入された賃金明細及び組合員陳述書によれば、会社と東京支部間で7年に実施された3回の団体交渉における交渉開催場所への移動時間について賃金控除がなされなかったことが認められる。これに対し会社は上記移動時間について、当該賃金控除を行ったのであれば、賃金台帳の写等を提出するなど、これを立証することは容易であると考えられるのに、A2が「前任者から口頭で移動時間についての賃金カットを行った」旨の引継ぎを受けていると証言するのみで、当該3回の団体交渉で移動時間の賃金控除を行ったことを裏付ける証拠を提出していない。そうすると、上記団体交渉における団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除を行ったとする会社主張の事実はこれを認めることができない。

(5) 以上の事実を総合して勘案すると、会社が14(不)2号事件調査で上記賃金控除について検討する旨述べただけであって「賃金控除を行わ

ない」とは表明していないとする会社の主張に沿う事実を認めることは困難であり、同事件の第5回調査調書における「団体交渉および移動時間の申立人組合員の賃金について、会社は賃金カットを行わない。」との記載が誤記であるとする会社の主張は採用できない。

したがって、14年7月26日に実施された東京支部との団体交渉の際に、会社が団体交渉開催場所への移動時間分の賃金控除を行ったことは、14年(不)2号事件の第5回調査において確認された団体交渉に関する労使間の取扱いを自ら破るものであり、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。

#### 4 救済方法について

本件団体交渉申入れに対する会社の対応についての救済としては、1月26日付け団体交渉申入書により、本件団体交渉申入れの交渉議題が整理され、東京支店の組織再編に関する事項は東京支部独自の義務的な団体交渉事項ではなくなっていることから、団体交渉の応諾を命じることはできない。したがって、主文のとおり、会社が本件団体交渉申入れから16年1月26日までの間、東京支部単独の団体交渉を拒否したことについて、会社に東京支部への文書手交を命じるのが相当である。

また、団体交渉開催場所への移動時間の賃金控除についての救済としては、東京支部は初審において控除分の支払を求めておらず、再審査においても控除された者、控除額等の具体的な内容を立証していないから、当該申立てについても、主文のとおり、会社に東京支部への文書手交を命じることをもって足りるものと思料する。

以上のとおりであるから、上記判断に伴い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20年6月4日

中央労働委員会