

# 命 令 書

平成19年（不再）第52号

再 審 査 申 立 人

平成19年（不再）第53号

再 審 査 被 申 立 人

日本電信電話株式会社

平成19年（不再）第53号

再 審 査 申 立 人

平成19年（不再）第52号

再 審 査 被 申 立 人

全労協全国一般東京労働組合

主 文

本件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

日本電信電話株式会社(以下「会社」又は「NTT」)の社員であったAは、会社が平成11年7月1日（以下平成の元号を省略）に会社並びに本件申立外の東日本電信電話株式会社(以下「NTT東日本」)、西日本電信電話株式会社及びNTTコミュニケーションズ株式会社の4つの会社に分割再編成(以下「再編成」)されたことに伴い、NTT東日本に転籍（以下

「本件転籍」)を命ぜられた。Aは、9年8月、本件申立外の千代田ユニオン(同ユニオンは、10年5月までの間、千代田ユニオン準備会と称しており、同準備会を含め、以下「千代田ユニオン」)に加入したが、本件転籍発令後の12年6月30日に千代田ユニオンを脱退して、13年8月21日に全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」)に加入した。組合は、16年5月14日、同年6月1日及び同月18日に、会社に対してAを復籍させること等を交渉事項として団体交渉を申し入れたが、会社は、これに対して誠実に対応しなかった。

本件は、組合の上記団体交渉申入れ事実のうち、同年5月14日の団体交渉(以下「本件団体交渉」)申入れに対して、会社が応じなかったことが、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して、17年3月1日、東京都労働委員会(以下「都労委」)に救済申立て(以下「本件救済申立て」)があった事件である。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

組合が、16年5月14日に申し入れたAの転籍問題等に関する団体交渉に誠実に応じること。

## 3 初審命令の要旨

都労委は、19年7月17日、会社が、16年5月14日に組合から申入れのあったAの転籍問題等に関する団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に該当するとして、会社に対して、上記に係る文書交付等を命じることを決定し、19年8月30日に初審命令書を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

- (1) 会社は、19年9月14日、初審命令主文第1項及び第2項を取り消し、組合の救済申立てを却下又は棄却するとの命令を求めて再審査を申し立てた。

- (2) 組合は、19年9月14日、初審命令が団体交渉を命じなかったことを不服として、上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 本件救済申立ては、Aが定年退職年齢を超えていることにより、労働委員会規則第33条第1項第6号に当たるか。
- 2 本件団体交渉申入れに応じなかった会社の行為が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 3 会社の行為が上記2に該当する場合、初審命令の救済方法は裁量権を逸脱した違法なものに当たるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張要旨

- (1) Aは、19年3月31日をもってNTT東日本を定年退職しており、再雇用もされていない。また、会社においては、NTT東日本のような雇用形態選択制度はなく、すべての社員は60歳に達した日以後の最初の3月31日をもって定年退職することになっている。したがって、仮にAが会社に在籍したとしても、同年3月31日に会社を定年退職していることになり、定年退職年齢を超えた者が会社に復籍することなどあり得ないから、本件救済申立ては、「請求する救済内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなき時」（労働委員会規則第33条第1項第6号）に該当し、本件救済申立ては却下を免れない。
- (2)ア ①会社は、11年6月23日に、Aに対して同月24日発令、同年7月1日付けでNTT東日本に転籍を命じる旨内命を行ったが、Aは、

それまで転籍に不同意との発言をしていたにもかかわらず不服を述べることなく内命を受け、さらに同年6月24日の全社員に対する各分割会社への包括発令の際も、不服を述べなかったこと、②同月22日の会社と千代田ユニオンとの団体交渉でも、同ユニオンは「(転籍に同意しないというのは)現時点での表明であり、最終的ではないことを言うておく」旨の発言をして軟化する姿勢をみせていたこと、③NTT東日本へ転籍となった同年7月1日以降、Aは、NTT東日本の業務を上司の指示の下に遂行し、月例給与等を受領しており、転籍についての異議を述べるようなことはなかった。これらのことから、Aは、転籍に黙示的な同意をしていたといえるから、会社は、Aの使用者ではない。

なお、組合は、NTT東日本との団体交渉を23回行っており、団体交渉議題もAの転籍問題の外、NTT東日本における業務運営体制の見直し、NTT東日本の構造改革等であって、Aが転籍に同意していないのであればNTT東日本と団体交渉をする必要のないはずの事項についてまで団体交渉を行っており、その間会社に対してAの労働条件に関する団体交渉の要求がなかったことから、組合及びAが、Aの使用者をNTT東日本であると認識していたことは明らかである。

イ Aが転籍に同意していないとしても、Aが11年7月1日に転籍して以降、Aは、13年8月28日に組合がAの本件転籍に関する団体交渉の申入れを行うまでの約2年、会社に対して何らの異議申立ても行っていないのに、本件転籍の無効を主張することは、信義則に違反するものである。

(3) 会社は、千代田ユニオンとの間において、Aの転籍問題について2回、

Aの配置転換問題を含めれば4回団体交渉を行っている。そして、会社と千代田ユニオンとの間でAの配転問題について協議がなされた上で、Aは異議を述べずにNTT東日本へ転籍し、千代田ユニオンから会社に対する接触も途絶えており、Aの転籍問題については、会社と千代田ユニオンとの間で団体交渉を尽くしていたといえるから、会社が組合との間で、同じ問題の団体交渉申入れに応じなければならない義務はない。

なお、初審命令は、千代田ユニオンとの間の団体交渉が尽くされていない理由について、11年6月22日の団体交渉で「千代田ユニオンは、Aが同意しないまま同人に転籍を命じた場合には、裁判所や労働委員会に持ち込む考えがある旨を述べている」こと、同年8月30日付けの千代田ユニオンからの要求書に対して会社が返答していないことを挙げているが、11年6月22日からAが千代田ユニオンを脱退した12年6月30日まで、千代田ユニオンは、会社に対し何の行動もとっておらず、これは千代田ユニオンが自主的に団体交渉の要求を止めたものといえるから、会社と千代田ユニオンとの間ではAの転籍問題についての団体交渉は尽くされているというべきである。

- (4) A及び組合の真意は、Aが60歳を間近に控え60歳以降の雇用延長を望み、会社に戻って再雇用されることにある。組合の団体交渉申入れは、転籍問題に名を借りてA個人の希望をかなえようとするもので権利の濫用であるから、会社がこのような団体交渉申入れに応じる義務はない。

## 2 組合の主張要旨

- (1) Aは、転籍に同意していない。Aが、NTT東日本の職場で、NTT東日本の上司の指示の下に、NTT東日本の業務を遂行しているのは、会社が同社内に同人の職場を指定しなかったためにやむを得ず行っている。

るのであって、転籍に同意しているからではない。Aは、再編成後も一貫して転籍に同意していない旨の意思表示を続けており、Aの転籍に関する紛争が継続している以上、Aの転籍は成立せず、Aと会社との雇用契約は現在も継続している。

- (2)ア 会社は、千代田ユニオンが11年8月30日に提出したAと会社との雇用関係の確認を求める要求書が無視しており、千代田ユニオンとの交渉が尽くされているとはいえない。

上記のとおり、会社とAとの雇用関係が消滅していない以上、組合は、千代田ユニオンとの間で継続案件となっていたAの転籍問題の交渉権を引き継いでおり、会社は組合との団体交渉に応諾する義務がある。

- イ 組合は、13年8月28日にAの転籍問題に関して団体交渉を申し入れているが、Aは再編成が行われた11年7月1日以降、一貫して転籍に不同意である旨の意思表示をし続けており、過去の判例（最高裁判所昭和58年（行ツ）第15号、昭和61年7月15日判決）に照らしても、2年程度の経過をもって上記団体交渉の申入れが時機に遅れたものとはならず、会社が団体交渉応諾義務を否定するのは失当である。

- (3) 初審命令は、会社の転籍発令の無効と団体交渉拒否を認めながら、Aの転籍拒否理由を無線職場への配置希望のみに限定し、その解決不能のみに着目して会社に団体交渉応諾を命じていないが、AはNTT東日本の職場で就労した結果、会社で就労した場合に比して諸手当等の経済的損失を被ったほか、会社における60歳定年後の再雇用制度の適用を受ける権利が保障されないなどの不利益を受けているから、Aに関する転籍問題について会社に団体交渉応諾を命じるべきである。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置く、いわゆる持株会社たる株式会社で、本件初審申立て時の従業員数は、約3000名である。

なお、会社は、11年7月1日に再編成されたことにより、NTT東日本など3社の株式の100%を所有する純粋持株会社となった。

- (2) 組合は、個人加盟を原則とした地域合同労組であり、本件初審申立て時の組合員数は、約4000名である。NTT東日本には、組合のNTT関連合同分会(以下「分会」)があり、Aは分会長であった。同分会の分会員は、当初Aを含め2名であったが、14年6月18日時点における分会員数はAを含め少なくとも6名であった。

会社にはNTT労働組合(組合員数約18万6000名)があり、NTT東日本には、組合の外に、NTT労働組合、通信産業労働組合(組合員数約1000名)及びそれらの下部組織がある。

##### 2 Aの配転及び千代田ユニオンと会社との交渉の経緯

- (1) Aは、熊本電波高等学校を卒業して、昭和40年4月に会社の前身である日本電信電話公社に入社し、無線関係の業務に従事してきたが、5年7月に中央ネットワークセンタ営業推進部に配転となり、無線関係業務を外れた。その後、Aは、無線関係業務に配置すること等を求めて、会社の苦情処理委員会等に対して、何度か苦情解決請求等を行ったが、いずれも却下された。

なお、Aは、入社以来、NTT労働組合の前身である全国電気通信労働組合に所属していたが、8年6月24日に同組合を脱退し、9年8月1日に千代田ユニオンに加入した。その後、同ユニオンを12年6月3

0日に脱退し、13年8月21日に組合に加入した。

- (2) 会社は、9年9月末に中央ネットワークセンタ営業推進部を廃止することに伴い、同営業推進部所属の社員を別の部署に配転することとした。このため、会社は、同部に所属していたAに対し、同年7月から同年8月にかけて、無線関係業務以外の職場への配転を打診した。これに対して、Aは、あくまで無線関係業務に従事したいなどと述べた。

同月29日、千代田ユニオンは、Aの加入を会社に通知するとともに、Aを無線関係職場に配置することなどを求めて団体交渉を申し入れた。さらに、同年9月9日にも、千代田ユニオンは、同内容の申入れに対する文書回答を要求した。

同月19日、千代田ユニオンと会社との間で第1回団体交渉が開催され、約2時間にわたりAの配転について交渉が行われた。同年10月1日、Aは、神奈川支店営業部販売サポート部門へ配転となった。

- (3) 10年9月1日、千代田ユニオンは、会社に対し、人事・給与制度の見直し、Aの無線職場への異動等を議題として団体交渉を申し入れた。

同月24日、千代田ユニオンと会社との間で第2回団体交渉が開催され、千代田ユニオンは、Aを無線関係の職場に配転することを要求したが、会社は、Aだけを特別扱いはできないなどと回答した。

- (4) 10年12月8日、千代田ユニオンは、会社に対して、Aの無線職場への復帰等を求める要求書を提出した。これに対し、会社は、同月17日、社員の配置等については、本人の能力、適性等を総合的に勘案し、公正に実施しているなどと回答した。

### 3 会社の分社化とAの転籍の経緯

- (1) 9年6月20日、「日本電信電話株式会社法の一部を改正する法律」（平成9年法律第98号）が公布され、11年7月にNTTグループの再編



成が実施されることとなったため、会社は、10年12月から再編成の必要性や人員移行の方法等について数回にわたり社内広報誌に掲載するなど、社員に対する啓発を行った。

また、会社は、11年3月に再編成に伴う社員の具体的な人員移行等の扱いが決定した後は、人員移行の形態、転籍後の格付及び給与等について記載した「再編成に伴う社員の人員移行等の扱いについて」と題する通達を「NTT WEEKLY」という冊子に掲載して各職場に周知した。

なお、この再編成に伴って、Aの希望していた無線関係職場は、再編時にはNTT-ME（マルチメディアエンジニアリング）神奈川支店に、14年5月からはNTT-ME神奈川に、17年7月からはNTT東日本-神奈川のNTT東日本の各子会社に存在するのみで、会社及びNTT東日本にはなくなっていた。

- (2) 11年4月、会社は、支店等に所属する社員に対し、それぞれ転籍先会社への兼務発令を行い、実質的には再編成後の組織に体制を移行した。また、各職場の管理職は、ミーティング等の場を利用して、①再編成の概要について、②人事上の手続として転籍の発令が行われること、③転籍等について疑問・質問等があれば、社員の意向確認期間（同月19日～同月30日）を設けるのでその期間中に申し出ること、④意向確認期間中に申出がない場合は、その期間の終了した時点をもって転籍に同意したものとすること、⑤再編成に当たり、社員の雇用関係は各事業会社に承継されること、⑥社員が従事する業務内容、勤務場所、労働条件のいずれについても再編成前と何ら変更しないこと、⑦現行の主要な労働条件は再編成後3年間は統一とすること等を説明した。
- (3) 11年4月14日、Aが所属する神奈川支店営業部販売サポート担当

では、B1課長がミーティングにおいて、再編成に際しては、①現所属である神奈川支店に対応する組織であるNTT東日本に転籍となること、②NTT東日本には現行の労働条件が承継され、転籍による不利益は生じないこと、③業務内容も変わらず、勤務場所の変更もないこと、④転籍については、同月19日から30日までの意向確認期間の終了をもって転籍に同意したこととなるので、転籍に関する疑問や質問等があれば、この期間中に申し出てほしいということ等を説明した。これに対して、Aからは特段の疑問、質問等はなかった。

- (4) 11年4月15日、Aは、B1課長に対して、転籍には同意できず、無線関係の職場又はこれに類する職場に配置するよう求める文書を提出した。翌日、B1課長は、昨日渡された文書の内容は転籍の問題と無線職場への人事異動の希望とを混同しており趣旨が不明であること、意向確認期間は同月19日からなのでいったんこの文書は返す旨伝えたところ、Aは、再度同月19日に提出しますなどと述べて、同文書を受け取った。

同月26日、Aは、B1課長に対して、同月15日に提出した文書と同内容の文書を再度提出した。これに対し、B1課長は、今回の再編成の概要・意義や現行の労働条件等がそのまま承継されることなどについて再度説明を行った。その際、Aは、「NTTの一方的強制配転だ。私は長距離会社（NTTコミュニケーションズ株式会社）で無線の仕事に従事したい。人と応対する仕事は向いていない。私の経歴から見てもわかるだろう。」などと述べた。

- (5) 11年4月27日、B1課長とB2課長代理は、Aと面談し、同人が今回の転籍に同意できないとしていることについて、26日に提出された書面を見ると以前いた職場・部門への異動希望であり、今回の転籍と

は直接関係がなく転籍に同意できない理由の理解ができないので改めて今回の趣旨等を説明したい旨伝えたところ、Aは、「私の気持ちは書面に書いてあるとおりであり、関係ないと言っても私にとっては同じことです。」と述べた。さらに、B1課長は、従前と同じ内容の説明を改めてしたところ、Aは、「今まで会社がしてきたことと、今回の転籍が別であるとは私には思えないので、同意できない。」などと述べた。これに対し、B1課長は、日を改めて説明したい旨伝えた。

- (6) 11年5月7日、B1課長とB2課長代理は、Aと面談し、前回対応してから10日程経過しているが気持ちは変わったか、現在のAの業務からすれば、行き先はNTT東日本しかないが、転籍に同意できないというのであれば、どうしたいと考えているのかを聞かせてほしいなどと質問したところ、Aは、「気持ちは変わらない。私は、あくまでも書面で提出したとおり、長距離系の無線部門の職場で働きたいと考えている。NTT東日本だけといわれても私は納得できない。」と述べた。これに対し、B1課長は、長距離系の無線部門で働きたいとの希望は、NTT東日本においても自己申告等の場で述べることもでき、Aの希望は今回の転籍とは別次元のことで、再編成時にはどうしたいと考えているのかなどと再度質問したところ、Aは、「それは、会社が決めることであり、私はその時点で裁判も含めて考える。あくまでも、私の考えを変えるつもりはない。」などと述べた。

- (7) 11年5月11日、千代田ユニオンは、会社に対して、①Aの無線職場への復帰、②持株会社への移行計画及びその際のAの処遇を明らかにすること等を求める要求書を提出するとともに、団体交渉を申し入れた。同月20日、会社は、千代田ユニオンに対し、①社員の配置等については、本人の能力、適性等を総合的に勘案し、公正に実施していること、

②再編成時の社員の取扱いについては、持株会社に所属する社員を除き、再編成前の所属組織に対応する各事業会社のいずれかに転籍により雇用関係を承継させること、③現行の労働条件が転籍する会社に引き継がれる旨書面で回答した。

同月25日、千代田ユニオンと会社は、再編成に伴う転籍に関する第1回団体交渉を行い、会社は、上記回答書の内容に沿って再編成の概要等を説明し、転籍にはAの同意が必要なので転籍に同意してくれるよう要請した。これに対し、同ユニオンは、今後はAに対し転籍強要に当たるような行為を行わないことなどを求めた。

- (8) 11年6月7日、B3神奈川支店営業部横浜地域総括担当課長（以下「B3担当課長」）、B4神奈川支店営業部長、B5神奈川支店人事担当課長は、Aと面談し、会社としては、神奈川支店の全社員についてNTT東日本に転籍し、そこで業務を頑張ってもらいたいと考えている旨伝えたところ、Aは、「業務が現状では困る。私は無線業務への配置替えを希望している。転籍に同意することは、現状の職場を容認してしまうことになるから、同意できない。」などと述べた。

さらに、同月10日、B6神奈川支店総務部長は、Aと面談し、転籍への理解を求めるとともに、転籍への同意をお願いした「再編成時における事業会社への転籍について」と題する文書を手交した。

- (9) 11年6月14日、千代田ユニオンは、会社に対し、Aに対する「転籍強要」を直ちに中止し、同年7月1日以降のAの会社における所属部署・勤務場所を明らかにすること等を求める要求書を提出するとともに、団体交渉を申し入れた。翌日、千代田ユニオンの副委員長から会社に対して電話があった際、会社は、団体交渉において転籍の趣旨等について十分説明したと認識していること、今後もAへの説得を続けていく

旨述べたところ、同副委員長からあくまで転籍に同意しない場合の取扱いについて質問があり、会社は、それについては現在検討中であり、考えが固まれば千代田ユニオンに連絡するなどと回答した。

同年6月22日、千代田ユニオンと会社は、再編成に伴う転籍に関する第2回団体交渉を行い、千代田ユニオンは、同年7月1日以降のAの会社における所属部署・勤務場所を明らかにするよう求めたが、会社は、Aの転籍については、同年6月24日に、同年7月1日付け任命のスケジュールでNTT東日本に包括発令を行い、今までの職場で働くことになること、今回の転籍は法律に基づく特別な転籍であり、雇用契約も当然に新会社に引き継がれ、転籍に伴う労働条件等の変更はなく、業務内容も勤務場所も変わらないことから、不利益は想定されないので本人の転籍についての同意がなくても有効と考えており、雇用の継承をしたいと考えているなどと回答した。団体交渉の終了に際し、千代田ユニオンは、Aが同意しないまま同人に転籍を命じた場合には、裁判所や労働委員会の場で争うことになる旨述べた。

- (10) 11年6月23日、B3担当課長、B1課長、B2課長代理の3名は、Aに対し、同月24日発令、同年7月1日付けでNTT東日本に転籍を命ずるとの内命を行ったが、Aからは特に異議の申出はなかった。

同年6月24日、会社は、全社員に対し、会社再編に伴う同年7月1日付けの包括的任命(NTT東日本等への転籍)の発令を行ったが、Aからは特に異議の申出はなかった。

会社の再編成が行われた同月1日以降、Aは、新しくNTT東日本の職場となった従前の就業場所(現NTT東日本神奈川支店)に赴き、NTT東日本の業務を、NTT東日本の社員である上司のB1課長の指示の下に遂行し、NTT東日本から給与等の支給を受けた。

なお、Aは、NTT東日本に対する、11年10月14日及び12年10月11日の自己申告表や、13年2月21日のスキルアップ計画及び同年5月16日の業績目標設定表に、転籍には同意していないので会社に戻すよう求める旨記載していた。

- (11) 11年6月16日、通信産業労働組合所属で、転籍拒否の意思を表明していたCは、旅行先から会社に対して転籍に同意する旨連絡した。

これを受けて、会社と通信産業労働組合は、Cの転籍の承諾を確認した。

- (12) 11年8月30日、千代田ユニオンは、会社に対し、①Aと会社との間の雇用関係を確認し、しかるべき部署に配置すること、②会社としてAを転籍する必要があるれば、転籍について千代田ユニオンと協議すること、③要求に対する回答を同年9月8日までに文書で回答すること等を求める要求書を提出した。これに対し、会社は、同月8日までに何も応答しなかった。また、千代田ユニオンも会社に対して、同日以降Aが同ユニオンを脱退した12年6月30日までの間、上記要求書に会社から何の応答もないことについて抗議や回答を求めたり、団体交渉を申し入れたことはなかった。

#### 4 組合加入後の会社及びNTT東日本との交渉の経緯等

- (1) 転籍問題に対する千代田ユニオンの取組に対して限界を感じていたAは、12年6月30日に同ユニオンを脱退し、13年8月21日に組合に加入した。なお、この間、Aは、会社に対して、転籍について同意していないことの意味表示や、異議の申立てをしたことはなかった。

同月28日、組合及びNTT分会は、会社及びNTT東日本に対し、Aが組合に加入したこと等を通知するとともに、①Aを会社に復籍させ、無線部門又はそれに類する設備部門の職場に配属すること、③12年度

の業績手当を従来実績通り支払うこと、④分会事務所を提供することなどを交渉事項とし、同年9月7日までに団体交渉を設定することを求める団体交渉申入書を提出した。その後、NTT東日本と組合間では団体交渉が行われたが、会社は、同月7日を過ぎても何も回答しなかった。

同年12月20日、組合及びNTT分会は、会社に対し、Aを会社に復籍させることを交渉事項とし、同月27日までに団体交渉を設定することを求める団体交渉申入書を提出した。これに対し、会社は、同月27日を過ぎても何も回答しなかった。

なお、上記組合の団体交渉申入れに対し、会社から何も応答がなかったところ、組合は、会社に対し、抗議や回答を求めたり、団体交渉を申し入れたことはなかった。

- (2) 13年9月から18年3月までの間、組合とNTT東日本は、延べ23回にわたり団体交渉を行ったが、その時期と議題は、下表のとおりである。

回数	時期	議題
1	13年9月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革等
2	13年10月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革等
3	13年11月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革等
4	13年12月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革、年末特別手当、評価制度等
5	14年1月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革、年末特別手当、評価制度等
6	14年3月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革、年末特別手当、評価制度等
7	14年4月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革、年末特別手当、評価制度等
8	14年5月	再編成に伴うAの転籍、NTT東日本の構造改革、年末特別手当、評価制度等
9	14年6月	NTT東日本の構造改革に伴う研修中の組合員の配置転換等
10	14年9月	NTT東日本の構造改革、雇用形態選択等

11	14年11月	NTT東日本の構造改革、雇用形態選択、年末特別手当等
12	14年12月	NTT東日本の構造改革、雇用形態選択、年末特別手当、評価制度等
13	15年1月	雇用形態選択（50歳以上の社員の処遇等）、評価制度等
14	15年3月	再編成に伴うAの転籍、雇用形態選択（50歳以上の社員の処遇等）、組合員である社員の出向、評価制度、賃上げ要求等
15	15年4月	組合員の人事異動等
16	15年6月	評価制度、NTT東日本における業務運営体制の見直し等
17	15年10月	雇用形態選択、企業年金等
18	15年12月	企業年金等
19	16年11月	NTT東日本グループの都道県域会社等の見直し等
20	17年2月	NTT東日本グループの都道県域会社等の見直し、成果・業績重視をより重視した人事・給与制度への見直し等
21	17年4月	4月のAの人事異動、NTT東日本グループにおける業務運営体制の見直し等
22	17年7月	NTT東日本グループにおける業務運営体制の見直し等
23	18年3月	賃上げ・特別手当要求、成果・業績重視をより重視した人事・給与制度への見直し、高年齢者雇用安定法に基づく雇用延長等

上記団体交渉のうち、Aの転籍問題に関する団体交渉は、13年9月から14年5月までの8回と15年3月に1回の計9回行われた。組合は、当初の団体交渉の中で、NTT東日本に対し、Aを復籍させることを挙げ、NTT東日本としても会社に対しAを復籍させる旨の上申をすることを申し入れたが、NTT東日本は、復籍については会社が行うことであってNTT東日本との協議事項ではないとしたことから、議論の対象とはならなかった。

また、Aの組合加入後、組合にNTT東日本の社員が加入し、上記の各団体交渉においては、Aの復籍問題だけでなく、組合の組合員に関する賃金問題等の労働条件についても交渉が行われた。



- (3) 14年5月1日、NTT東日本は、同社を定年退職した社員又は同社から転籍し転籍先で定年退職した社員について、定年退職後に期間を定めて雇用する制度（以下「NTT東日本キャリアスタッフ制度」）に代わり、50歳時点で、①NTT東日本とそのままの労働条件で雇用を継続するが、60歳以降の雇用を継続しないコース（以下「60歳満了型」）と、②NTT東日本をいったん退職してグループ会社に再就職し、50歳時点での賃金が70ないし85%の水準に減るものの、65歳までの雇用を継続するコース（以下「繰延型」）のいずれかを選択する雇用形態選択制度を設けた。

Aは、上記制度が導入された14年度の雇用形態選択に当たって、50歳社員が提出するNTT東日本神奈川支店長あての「雇用形態選択通知書」に、会社に復籍させることを付記などしたうえで、60歳満了型欄に丸印を付けていたことから、60歳満了型を選択したものとして取り扱われた。

さらに、Aは、15年1月に「雇用形態選択通知書」の再提出を求められたが、60歳満了型にも繰延型にも応じられないことをNTT東日本神奈川支店長あて通知し、16年度末に求められた際には文書を提出しなかった。

なお、会社には、再編成時以降、会社を60歳で定年退職した社員で定年退職後に65歳まで期間を定めて会社に雇用する制度（以下「会社キャリアスタッフ制度」）があり、NTT東日本のような雇用形態選択制度はなかった。

- (4) 19年2月22日、Aは、同人が同年3月31日をもって定年退職を迎えるに当たり、NTT東日本及び会社に対して、同人の定年退職以降も会社のグループ会社で会社キャリアスタッフ制度と同様の条件で再雇

用することを申し入れた。これに対し、NTT東日本からも会社からも、回答はなかった。

同月31日、Aは、NTT東日本を定年退職の取扱いとなり、NTT東日本から退職金の支給を受けた。また、会社においても、60歳に達した日以後の最初の3月31日をもって定年退職することとされている。

なお、Aは、11年7月1日以降、NTT東日本で就労していた間、Aが転籍に同意していないことや、会社の従業員であることに関して訴訟の提起などはしていない。

#### 5 組合の会社に対する本件団体交渉申入れ

- (1) 16年5月14日、Aは、会社の本社を訪れ、応対した総務担当者に対して、①Aを会社に直ちに復籍させること、②復籍後、Aの転籍を含めた配属先について協議、決定すること、③懸案事項について、早急に協議することを交渉事項とし、同月28日までに団体交渉の設定を求める組合名等による団体交渉申入書を提出した。総務担当者は、同申入書を労務担当者に渡す旨述べて受領したが、会社は、同月28日を過ぎても何も回答しなかった。

同月31日、Aは、総務担当者に電話し、同月14日の団体交渉申入書の取扱いについて質問したところ、総務担当者は、労務担当者に渡している旨回答した。

- (2) 16年6月1日、Aは、再度会社の本社を訪れ、応対した総務担当者に対して、同年5月14日の団体交渉申入れに回答がないので再度上記(1)同様の事項を交渉事項とし、同年6月15日までに団体交渉の設定を求める組合名等による団体交渉申入書を提出した。その際、Aは、再度労務担当者に渡してもらいたい旨述べるととともに、いずれは労働委

員会に調停の申立てをしたいと考えており、諸先輩（組合幹部）からのアドバイスもあって、3回から4回は会社に申入書を提出するつもりである旨述べた。会社は、同月15日を過ぎても何も回答しなかった。

- (3) 16年6月18日、Aは、会社の労務担当者に電話し、自分の転籍に関する件で団体交渉の申入れに伺いたいと述べたところ、労務担当者は、団体交渉申入書は受け取っているが、記載されている内容が理解できないし、あなたが誰かもわからない、NTT東日本の社員であれば同社と団体交渉を行っているのではないかなどと述べた。これに対し、Aは、NTT東日本とは団体交渉を行っているが、転籍には同意していない、生活していかなければならないのでやむを得ずNTT東日本に所属しているだけであり、本日団体交渉の申入書を届けに行くなど述べた。

同日、午後4時30分頃、Aが会社の本社を訪れたところ、労務担当者は所用により対応できなかったので、Aは、応対した受付担当者に、同年5月14日、同年6月1日の団体交渉申入れに回答がなく、重ねて上記(1)同様の事項を交渉事項とし、同年7月2日までに団体交渉を求める組合名等による団体交渉申入書を提出した。会社は、同月2日を過ぎても何も回答しなかった。

- (4) 17年3月1日、組合は、16年5月14日の本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、都労委に本件救済申立てを行った。

なお、上記16年6月18日以降17年3月1日の本件救済申立てまでの間、組合は、会社に対して、団体交渉申入れに会社が何の応答もしないことに抗議や回答を求めたり、団体交渉の申入れをしたことはなかった。

## 第5 当委員会の判断

### 1 本件救済申立ての却下の主張について

会社は、Aは19年3月31日をもって60歳でNTT東日本を定年退職しており、会社においても社員は60歳に達した日以後の最初の3月31日をもって定年退職することとなっているので、Aが、会社に在籍したとしても、19年3月31日に会社を定年退職していることになり、定年退職年齢を超えた者が会社に復籍することなどあり得ないから、本件救済申立ては、労働委員会規則第33条第1項第6号に該当し、却下されるべきであると主張する（前記第3の1(1)）。

不当労働行為の再審査手続は、初審命令後の事情をも含めて審理し、その処分時である再審査命令交付時までの事情を基礎にして判断を行うものであるところ、同第4の4(4)認定のとおり、Aは19年3月31日をもってNTT東日本を定年退職の取扱いとなっており、Aが会社に在籍したとしても同日をもって定年退職に該当することが認められる。しかしながら、本件は、AのNTT東日本への転籍問題に端を発して、Aの会社への復籍を求める組合の団体交渉申入れに対して会社がこれに応じないことが不当労働行為であるとして組合から救済申立てがあった事件であって、その申立てに理由がある場合には、労働委員会は、Aの定年退職等にかかわらず、現時点における事情等一切を考慮したうえで適切な救済方法を定め得るのであるから、組合が申立事実について救済を求める利益を喪失することになるわけではない。

したがって、Aが19年3月31日に会社を定年退職していることとなるからといって、本件救済申立てについて労働委員会が定め得る救済内容がすべて法令上又は事実上実現不可能であることにはならず、会社の主張は採用することができない。

2 本件団体交渉申入れに応じなかった会社の行為が、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(1) AがNTT東日本への転籍に同意していたかについて

ア 本件においては、Aの転籍には同人の同意を要することについては会社も争っていない（審査の全趣旨）。そして、会社は、Aは本件転籍に黙示的な同意をしていたからAの使用者ではないと主張するのに対し、組合は、Aは本件転籍には同意していなかったと主張する（前記第3の1(2)ア、2(1)）。

(ア) そこで、NTTグループの再編成に伴う社員の各社への人員移行等の扱いとAの転籍をめぐる経緯をみると、同第4の3(1)ないし(3)認定のとおり、会社においては、11年3月に再編成に伴う社員の具体的な人員移行等の扱いを決定した以降、同年4月には支店等に所属する社員に対し、それぞれ、転籍先会社への兼務発令を行い、各職場においては、管理職がミーティング等の場を利用して再編成の概要、雇用関係が承継される各事業会社への転籍の発令、社員が従事する業務内容・勤務場所・労働条件に変更がないことなどを説明するとともに、転籍等について疑問や質問等があれば社員の意向確認期間中（同月19日から同月30日）に申し出ること、その期間中に申出がない場合は転籍に同意したものとすることなどについて説明がなされている。そして、Aが所属する神奈川支店の営業部販売サポート担当では、B1課長からミーティングにおいて、現所属である神奈川支店に対応する組織であるNTT東日本に転籍となることの外、上記と同様の説明がなされ、転籍に伴う手続等については、会社から各社員に対して周知されていた。

これに対し、同3(4)ないし(6)、(8)認定のとおり、Aは、意向

確認期間中である11年4月26日に、同人が既に同月15日に提出していた転籍には同意できず、無線関係の職場又はこれに類する職場に配置することを求める旨の文書を再度提出したので、B1課長が再度再編成の概要・意義や現行の労働条件等がそのまま承継されることなどについて説明したところ、Aは、NTTの一方的強制配転だなどとして転籍に同意できないとの意向を示していた。その後も同年7月1日の再編成が行われるまでの間、会社は、Aに対して、神奈川支店の営業部長や人事担当課長らを通してAの転籍の説得に当たったものの、Aは一貫して本件転籍には同意できない旨述べていた。

(イ) 一方、同3(7)、(9)認定のとおり、会社とA間でこのようなやり取りが行われている中、千代田ユニオンは、11年5月11日以降、会社に対して持株会社への移行計画とその際のAの処遇等について団体交渉を申し入れた。そして、同ユニオンと会社間で2回にわたり団体交渉が行われ、会社がAの転籍に同意するよう求めたところ、同ユニオンは、会社がAに対して転籍の強要を行わないことや、Aが同意しないまま同人に本件転籍を命じた場合は裁判所や労働委員会の場で争うことになるなどと述べ、結局Aに対して転籍の内命が行われた同年6月23日までに、両者間において本件転籍について合意が成立していなかったことが認められる。

(ウ) そして、会社と千代田ユニオンとの間では、上記(イ)のとおりAの転籍について合意が成立していたとは認められない状況にあった中で、千代田ユニオンは、同3(12)認定のとおり、11年8月30日に、会社に対して、Aと会社との間の雇用関係を確認し、しかるべき部署に配置することや、会社としてAを転籍する必要があるれば、

転籍について千代田ユニオンと協議することなどを求める要求書を提出している。このような千代田ユニオンの対応からすれば、依然として千代田ユニオンは、Aの転籍を問題視し、Aの転籍を認めていなかったことは明らかである。

- (エ) 他方、同3(10)認定のとおり、会社は、Aに対し、11年6月23日にはNTT東日本に転籍を命じる旨の内命を行い、更に同月24日には包括発令を行っているが、Aは、いずれの日についても異議を述べていなかったことが認められる。さらに、Aは、会社の再編成と社員の転籍が行われた同年7月1日以降、新しくNTT東日本の職場となった従前の就業場所に出勤し、NTT東日本の業務を、NTT東日本の社員である上司の課長の指示の下に遂行し、NTT東日本から給与等の支給を受けていたというのであるから、この頃のA個人の対応のみを捉えれば、本件転籍にAが黙示的に同意したような外観を呈していたということもできる。

しかしながら、上記(イ)及び(ウ)のとおり、Aが千代田ユニオンの組合員であり同ユニオンが同人を代表して同人の転籍を問題視し、上記の期間をも含めて一貫して同人の転籍を認めていない旨を会社に表明していたとみることができることからすれば、会社としても、A本人が上記のような態度をとっていたとしても、Aが本件転籍に同意していたとはみるべきでない。

- (オ) これらのことからすれば、少なくとも11年8月30日までの時点においては、Aは、明示的にも、黙示的にも、本件転籍について同意していなかったものといえるから、会社の主張は採用できない。

イ 次に、会社は、Aが転籍に同意していないとしても、Aは、11年7月1日に転籍して以降、13年8月28日に組合がAの本件転籍に

関する団体交渉の申入れを行うまでの約2年、会社に対して何らの異議の申立ても行っていないのに、本件転籍の無効を主張することは、信義則に違反すると主張する（前記第3の1(2)イ）。

そこで、11年8月30日から、Aが組合に加入した13年8月までの約2年間をみると、同第4の3(12)認定のとおり、千代田ユニオンの11年8月30日の要求書に対して、会社から同ユニオンに何の回答もなかったところ、同ユニオンは、Aが同ユニオンを脱退した12年6月30日までの約10か月間、会社に対し回答のないことに抗議や回答を求めることもなかった。そして、Aは、同3(10)及び4(1)認定のとおり、同月30日に千代田ユニオンを脱退し、約1年2か月後の13年8月21日に組合に加入しているが、千代田ユニオンを脱退するまでの間においても、また千代田ユニオンを脱退して組合に加入するまでの間においても、会社に対して、本件転籍に同意していないことの意味表示や、異議を申し立てたことはなく、新しくNTT東日本の職場となった従前の就業場所（現NTT東日本神奈川支店）において、NTT東日本の業務を、NTT東日本の社員である上司のB1課長の指示の下に遂行し、NTT東日本から給与等の支給を受けていた。

しかしながら、この間の事情をみると、Aは、上記のとおり12年6月30日に千代田ユニオンを脱退しているが、その理由は、千代田ユニオンが11年8月30日に要求書を提出して以降、会社に対して抗議や回答を求めることもなかったことから千代田ユニオンでは闘い続けられないと考えたためであると推認でき、また、千代田ユニオンを脱退してからは自分の転籍問題について闘ってくれる労働組合を探していたが、団体的支持基盤もない一個人が、自らの転籍問題の要求



を支持して実現に向けた運動を展開してくれる労働組合を探すことは容易ではなかったことは想像するに難くない。しかも、同3(10)認定のとおり、Aは、この約2年の間に11年10月14日と12年10月11日の2回にわたって、NTT東日本の自己申告表に、転籍には同意していないので会社に戻すよう求める旨記載していたことが認められる。以上によれば、Aが上記の約2年間において本件転籍問題について漫然と放置するような対応をしていたとは認められず、また、A個人についての上記のような事情を考慮すれば、約2年後に組合が会社に対して団体交渉を申し入れたことが信義則違反になるともいえないから、会社の主張は採用できない。

ウ なお、会社は、組合はNTT東日本との団体交渉を23回行っており、Aの転籍問題以外のことについても団体交渉を行っていることなどから、組合とAが、Aの使用者がNTT東日本であると認識していたことは明らかと主張する（前記第3の1(2)ア）。

確かに、同第4の4(2)認定のとおり、組合とNTT東日本との間で13年9月から18年3月まで23回にわたり団体交渉が行われているが、その議題は、Aの復籍問題の外、NTT東日本における業務運営体制の見直しなども取り上げている。Aの復籍については、13年9月から14年5月までの8回と15年3月に1回の計9回の団体交渉で議題としては掲げられたが、当初の団体交渉において、組合がNTT東日本としてもAの復籍のため会社への上申等の働きかけを要請したのに対し、NTT東日本は同社との協議事項ではないとの態度であったため、その後もAの復籍問題を組合として団体交渉議題として取り上げてはいたものの、実質的な話し合いは行われなかった。そして、15年4月以降は主にNTT東日本グループの業務体制の見直

し等の問題について交渉が行われているが、このような議題について団体交渉が行われたのは、NTT東日本にはA以外にも組合の組合員が存在したことから、主にそれらの者を含む組合員の労働条件についての交渉が行われていたというものであった。したがって、このような団体交渉が行われていたからといって、組合がAの使用者をNTT東日本と認識していたとは認めることはできず、ましてやA自身もそのように考えていなかったことは明らかであるから、会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであり、Aは、11年7月1日以降においても、本件転籍に同意していなかったと認められるから、「Aは、会社が『雇用する労働者』（労働組合法第7条第2号）に該当するといえる。」とした初審判断は相当である。

(2) 本件団体交渉申入れについて

上記(1)のとおり、Aは、本件転籍に同意したとは認められず、会社の「雇用する労働者」に該当するところ、前記第4の5(1)、(4)認定のとおり、組合は、会社が16年5月14日の団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして救済を申し立てているので、このような会社の対応が不当労働行為に当たるかについて、以下判断することとする。

ア 会社は、Aの転籍問題については千代田ユニオンとの間で団体交渉を尽くしているから、会社が組合との間で同じ問題について団体交渉申入れに応じる義務はないと主張する（同第3の1(3)）のに対し、組合は、会社は千代田ユニオンが11年8月30日に提出した要求書を無視しており、このことから同ユニオンとの交渉が尽くされたとはいえず、同ユニオンとの間で継続案件となっていたAの転籍問題について

て、組合は交渉権を引き継いでいると主張する(同2(2)ア)。

(7) そこで、千代田ユニオンと会社との間における団体交渉経過についてみると、同第4の3(7)、(9)、(12)認定のとおり、11年5月11日及び同年6月22日の2回にわたって団体交渉が行われているが、第2回目の団体交渉においては、千代田ユニオンと会社間で、同年7月1日以降のAの会社における所属部署・勤務場所が問題となり、会社が同月1日付けでAの転籍を命じることとなるなどと回答したのに対し、同ユニオンは、Aが同意しないまま転籍を命じた場合には裁判所や労働委員会の場で争うことになる旨述べ、団体交渉は終了している。しかも、同3(12)認定のとおり、同年8月30日にも同ユニオンが会社に対して、会社としてAを転籍する必要があるれば転籍について同ユニオンと協議することなどを求める要求書を提出していることからみて、同ユニオンと会社間においては、Aの転籍問題について団体交渉が尽くされていたとみることはできない。

(イ) 次に、組合が、千代田ユニオンとの間で、Aの転籍問題について交渉権を引き継いだかについては、これを認める証拠はないが、同4(1)認定のとおり、Aは、千代田ユニオンを脱退し、その後1年2か月を経て別個独立の労働組合である組合に加入したというのであるから、組合は、組合員となったAの労働条件の問題について固有の団体交渉権を有するといえる。そして、同人の転籍問題は、組合員Aの雇用の帰趨という労働条件の問題であるから、義務的団体交渉事項に当たるといえる。

イ そして、同第4の3(12)、4(1)、5(1)ないし(3)認定のとおり、会社は、千代田ユニオンからの11年8月30日の要求を始め、Aが

組合に加入して間もなくの組合からの13年8月の団体交渉申入れや、同年12月の団体交渉申入れ、更には本件団体交渉申入れとその後の団体交渉申入れに対して、一切何らの回答をすることもなく、団体交渉に応じない理由さえ示すことなく終始し、放置し続けていたもので、正当な理由なく団体交渉を拒否していると認められる。

なお、会社は、組合の本件団体交渉申入れは転籍問題に名を借りてA個人の定年後の会社による再雇用の希望をかなえようとするもので権利の濫用であり、会社がこのような団体交渉に応じる義務はないと主張する（前記第3の1(4)）が、仮に組合の団体交渉申入れの動機が会社主張のとおりであったとしても、その一事をもって会社が本件団体交渉申入れを拒否する正当な理由とはならないというべきであるから、会社の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が、組合の本件救済申立てに係る16年5月14日の団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由はない。したがって、このような会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否に当たる。

エ なお、組合は、同第4の5(1)ないし(3)認定のとおり、16年5月14日に会社に対し本件団体交渉を申し入れた後、さらに同年6月1日及び同月18日にも重ねて団体交渉を申し入れているが、同月1日の申入れに際して、Aは、応対した窓口担当者に対し、いずれ労働委員会に調停の申立てをしたいと考えており、諸先輩（組合幹部）からのアドバイスもあって3回から4回は会社に申入書を提出するつもりである旨述べている。このようなAの発言はあるとしても、上記のように頑なに団体交渉に応じないばかりか何らの回答もしない会社の態度にも問題があったというべきであるから、上記判断を左右するもの

ではない。

### 3 救済の方法について

組合は、初審命令は会社に団体交渉応諾を命じていないが、AはNTT東日本の職場で就労した結果、会社で就労した場合に比して諸手当等の経済的損失を被ったほか、会社における60歳定年後の再雇用制度の適用を受ける権利が保障されていないなどの不利益を受けているから、Aに関する転籍問題について団体交渉応諾を命じるべきであると主張する（前記第3の2(3)）。

しかしながら、Aは、上記2(1)エのとおり、会社が「雇用する労働者」に該当するといえるが、同第4の4(3)及び(4)認定のとおり、Aは、NTT東日本における「雇用選択制度」について、全面的に同意していたわけではないにしても、賃金の減額を伴わない60歳満了型を選択しており、19年3月31日にはNTT東日本を満60歳の定年到達により退職したものと取り扱われ、NTT東日本から退職金を受領しているなど、本件にあらわれた一切の事情を考慮すれば、会社に対してAの本件転籍問題に関する具体的な団体交渉応諾までを命じることは適当ではなく、本件における救済としては、初審命令主文第1項のとおり文書交付を命じることをもって足りるものと思料する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年11月12日

中央労働委員会