

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 S E Tソフトウェア株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第86号事件について、当委員会は、平成22年8月24日第1520回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同松尾正洋、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人S E Tソフトウェア株式会社は、申立人東京管理職ユニオンが、組合員X 2 の労働条件等に関して団体交渉を申し入れたときは、文書により対応するのみでなく、対面して協議する方式で誠実にこれに応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成18年9月、申立外X 2 (以下「X 2」という。)は、自宅のパソコン

コンから被申立人SETソフトウェア株式会社（以下「会社」という。）の若手従業員に対して、労働条件改善のために労働組合の結成を呼びかけるメールを発し、同年10月13日、会社は、これを理由に同人を減給処分とした。このことを契機として、10月21日、X2は、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合は、会社にその旨通知した。

翌19年6月、X2に昇給はなく、20年6月の昇給も2,000円にとどまった。本件は、X2の昇給がゼロもしくはごくわずかであり、会社の同年齢の者に比較して賃金が低いまま据え置かれていること、及び20年6月28日、7月15日、同月26日及び10月3日、組合からのX2の昇給等を議題とする団体交渉申入れに対して、会社はいずれも「本人に既に回答済みである。」などと文書により回答したのみで、労使対面して協議する方式での団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、X2に対して行っている昇給の不公正な行為を停止し、同人の賃金について他の同年齢の従業員と同程度に補正すること。
- (2) 会社は、組合が行った平成20年6月28日、7月15日、同月26日及び10月3日の団体交渉申入れに対して、X2に回答済みなどとして拒否しないこと。
- (3) 陳謝文の手交・掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、コンピュータシステムの開発製造販売等を目的に昭和48年に設立され、本件申立時の従業員約370名のうち、ほとんどが技術者で構成されている。
- (2) 組合は、平成5年、企業の枠を越えて、管理職を始め一般労働者も組織対象として結成されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約600名である。
- (3) X2は、5年から会社に勤務し、18年10月21日、組合に加入した会社従業員である。

2 X2の組合加入と団体交渉の経過

- (1) 平成18年9月26日、X2は、自宅のパソコンから過去に同人が研修を担当した若手従業員約50名に対して、以下の内容のメールを送信した。

「 2003年以降入社 of 皆さんへ

昨年4月に入社したZ1さんが先日退職しました。辞める直前は欠勤が多く、心身ともに疲れていたと聞いています。Z1さんは修士を終了し入社後も優秀でがんばっていました。会社に退職者や病気の人が多いのは、派遣が原因と考えられます。

労働条件は労使が対等な立場で決定すべきものと労働基準法で決められていますが、労働組合がないと対等な立場にはなかなか出来ません。日本では従業員200人以上の会社にはほとんど組合があり、それ以下はほとんどないのが現状です。当社のように300人も社員がいながら組合がないと、よその会社からは驚かれるくらいです。

Z2さんの死は無理な採用人数を押し付けられたストレスとしか考えられません。

社員が次々に会社を辞める現状を改善する為には組合を作るしかないと思います。皆様のご意見をお待ちしています。

このメールは私が研修を担当した全員にお送りしています。 X2」

【甲34】

翌27日、X2は、以下のような内容のメールを同じく若手従業員に対して送信した。

「多くの皆さんからさっそくご賛同、ご質問をいただきありがとうございます。中野のメールサーバーにスパムチェック機能があるため、9名ずつ分割して送信しています。引っ掛かりそうな語句に・を入れました。

労・組は2名以上いれば結成でき、団体交渉もできます（会社が応じないと違法になります）。しかし、会社全体（あるいは一部の部署）の1/4以上の人数がいないと、交渉しても会社はあまり譲歩しないため妥結が難しくなります。非公然化（メンバーを公表せず結成だけを通知し交渉する）という方法もあります。

Z2さんのご自宅を叩門した際にZ2さんのお母様（84歳）から『成

績が悪いとクビになるなんて、そんなことはないですよ』と質問されました。心理的なストレスが原因で、経営陣の使い捨て体質がZ2さんを殺したのは事実です。

Z2さんの給料は20万円、今年4月以降もそれより少し高い程度です。一方ではほとんど役に立っていない人が60万円前後もらっています。私は会社全体が安いと思い我慢してきましたがほとんど役に立っていない人たちがこんなにもらっていることを知り、驚きました。当社は給料体系がめちゃくちゃなのが実態です。どんなにがんばってもたまたま単価が安い仕事だったのでボーナスや昇給が少なかった、ということは皆様も経験したと思います。 (後略) X2」

【甲35】

10月13日、会社は、X2を「虚偽の内容のメールを他の多くの社員に送りつけて、会社の信用・名誉を傷つけ、さらに事業場の秩序を乱した」ことを理由として減給1割の懲戒処分(18年10月から同年12月までの3か月)とした。

なお、X2の懲戒処分期間は、実際には1か月にとどまった。

【乙19、審1p34】

- (2) 18年10月21日、X2は組合に加入し、同日、組合は会社に対して、同人の懲戒処分及びそれに付帯する件(就業規則等諸規定適用のあり方について)に関する団体交渉を申し入れた。

【甲11、審2p10】

- (3) 18年11月6日、西新宿所在のホテルの会議室において、30分程度、第1回団体交渉が行われた。組合側出席者はX3書記長、X4執行委員及びX2、会社側出席者はY2取締役、Y3取締役、Y4事務管理部長(以下「Y4部長」という。)及びY5弁護士(以下「Y5弁護士」という。同弁護士は、本件の都労委における会社代理人に就任した。)であった。

席上、組合は、X2に対する懲戒処分は不当であること、懲戒処分に当たって弁明の機会がなかったこと、会社の賃金体系が不明確であること、多くの会社従業員が請負・準委任で働いているが労働者派遣法違反の疑いがあることなどを主張し、これに対して、会社は、X2の懲戒処分手続に

問題はなかったこと、また、処分理由は組合活動を理由としたものでなく虚偽の内容のメールを多数の社員に送ったためであると説明した。

【甲12】

- (4) 18年12月7日、西新宿所在のホテルの会議室において、30分程度、第2回団体交渉が行われた。組合側出席者はX3書記長、X4執行委員及びX2、会社側出席者はY2取締役、Y3取締役、Y4部長及びY5弁護士であった。席上、組合は、懲戒処分の前にX2に弁明の機会を与えていないのは不当であること、事情聴取と弁明の機会は別であること、X2の年末一時金は極めて低額であったが上司との面接もなかったこと、X2の給与が極めて低く抑えられていること等を述べた。これに対して会社は、X2に対する懲戒処分は、同人に非違行為があったため就業規則に則り処分したものであること、X2の一時金は、17年12月分が22万円、18年6月分が45万円、18年12月分が37万円であったこと、会社全体の給与水準が低いことを説明した。また、組合が偽装請負問題について文書で回答するよう求めると、会社のY4部長は「承りました。」と答えた。

【乙18、乙23、審2p44】

- (5) 18年12月11日、組合は会社に対して、X2に対する懲戒処分通知書の是非について及び12月支給の一時金についての2点を議題とする団体交渉を申し入れた。

さらに、組合は会社に対して、X2に対して懲戒の弁明の機会は与えられなかったが、そのことについて見解を問う、各事業所の従業員代表の氏名と選出方法、就業規則変更時の意見内容、36協定・「高齢者雇用安定法」に基づく協定・裁量労働協定について開示を要求する、裁量給対象労働者実態調査結果の開示を要求する、労働者派遣法に基づく派遣労働者実態調査結果の開示を要求する、偽装請負の調査と結果の開示を要求する、との5項目に渡る「質問及び要求書」を提出し、同月20日までに書面により回答するよう求めた。

これに対して会社は、団体交渉については年明けで調整すると回答したが、その後、労使双方から何の動きもなかった。また、「質問及び要求書」に対しても会社からの文書回答はなかったが、組合も特に回答を催促しな

かった。

【乙21、乙22、乙23】

- (6) 19年7月10日、組合は会社に対して、X2の給与改定ゼロへの説明と10%の昇給要求、偽装請負問題への文書による回答要求を提出した。翌11日、X2は個人名で会社に対して、前記組合要求が12年及び19年の定期昇給がゼロであったことに対する補正要求であり、残業手当については別途協議したい旨記載した「補足文書」を提出した。

同月17日、Y4部長はX2個人に対して、偽装請負問題及び19年給与改定問題への説明を行い、さらに今後の希望業務についてX2から聴取するなどした。

なお、X2とY4部長との間では、日頃、業務上の事柄も含めて話合いの機会はかなり多かった。

【甲13、乙14、乙23、審1p44～47、審2p30～31、審2p45～47】

- (7) 19年9月4日、組合は会社に対して、本年6月1日の給与改定について、偽装請負の調査結果について、残業手当について、労働組合掲示板についての4項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月7日、会社は組合に対して、からについては既にX2に対して口頭で説明済みであり、については「当社に余裕がなく、物理的に難しい。」と書面で回答した。そしてこの後、1年近く、組合は会社に対して、団体交渉申入れ等を行わなかった。

【甲14、乙15、乙23】

3 平成20年以降の団体交渉の経過

- (1) 平成20年6月28日、組合は会社に対して、本年及び昨年繰越となった給与改定について、偽装請負の調査結果についての2項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月9日、会社は組合に対して、昨年の給与改定についてはX2に既に回答済み、本年の改定については7月2日にX2に口頭で説明している、偽装請負の件についても既に回答済みである旨書面で回答した。

【甲15、甲16、甲17、乙23】

- (2) 20年7月15日、組合は会社に対して、前回の申入れの事項。口頭で説

明したと回答があったが2分程度で不十分であり内容も不満、技術職の裁量労働について、労働組合掲示板設置についての3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月18日、会社は組合に対して、給与改定の件は既に説明・回答済み、（技術職の裁量労働については）社外に開示すべきものではなく回答しかねる、（労働組合掲示板設置については）19年9月7日に既に回答済みである旨書面で回答した。

【甲18、甲19、乙23】

- (3) 20年7月26日、組合は会社に対して、前回及び前々回申入書記載の事項。口頭で回答したという内容は2分程度で極めて不十分なものであり、団体交渉で協議することを要求する。偽装請負について、別紙要求書記載の事項（組合からX2への郵便、電話及びファックスを取り次ぐこと、組合掲示板を設置すること、年間50時間の有給組合休暇を認めること、社内会議室の利用を認めること）についての3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

7月30日、X2は個人名で直属の上司及び社長宛に、団体交渉の場所を費用節約のため社内会議室あるいは組合事務所を用いることを提案する趣旨の社内メールを送信し、その中で団体交渉の日程について自らが休暇を取得する前後4日間を避けてもらいたい旨述べた。

8月5日、会社は組合に対して、「従前より申し入れの事項については、すでにお答えしてあるとおりです。つぎに、今回の新たな要求事項については、いずれも認めることはできません。」と書面で回答した。

8月15日、前記（第2、2(6)）でX2の希望を聴取するなどしたY4部長は会社を退職した。

【甲20、甲21、乙23】

- (4) 20年10月3日、組合は会社に対して、本年6月1日の給与改定について、過去10年間にわたりX2が受けた不利益について、その他これまで3回の文書で申し入れた事項についての3項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

10月10日、会社は組合に対して、「6月28日、7月15日、7月26日の申入

れについては、いずれも書面にて回答済みですのでご確認下さい。なお、今回の協議申入れ事項については、そもそも申入れの趣旨が不明（たとえば）であり、またその他の事項については、いずれもご説明ないしご回答済みです。」と書面で回答した。

【甲22、甲23、乙23】

(5) 20年12月12日、組合は当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 会社における賃金制度とX2の資格等級・賃金等

(1) 賃金制度

会社従業員の賃金については、社員就業規則を受けて賃金規程によってその詳細が定められている。その骨子は以下のとおりである。

「賃金は、社会的水準および会社の業績や支払い能力を考慮して、社員の実績、経験、能力、職責に応じて定める。」とされ、賃金は給与と賞与に分けられ、給与は基準内賃金と基準外賃金に分けられ、基準内賃金はその中心をなしている。

基準内賃金は、本人給（基準月額）と手当に分けられ、本人給（基準月額）が賃金の主たる構成要素であるところ、本人給は、更に職能給と業績給に分けられる。

職能給は、職能考課により決定された資格等級に応じて運用されており、また、業績給は、年2回実施される業績評価によって決定された資格等級ごとの業績ランクに応じて運用されている。

職能給における昇給は、過去1年間の職務遂行能力の伸長度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行う。また、業績給における昇給は、各人毎に期首に設定した職務目標の達成度を期末の業績考課によって把握し、業績成果及び勤務態度が良好な者に対して原則として6月1日付けで行う。

職能考課、又は業績考課の評価が劣る場合、所定の手続を経て、降格、降給を行うことがある。加齢に起因する業務効率低下により降給させることもあるとされている。

また、会社においては、若手技術者のモチベーションを上げるために

昇給させることがある反面、ある年齢層以上の従業員については、昇給ゼロあるいは降給されている事実が認められる。

会社では就業規則及び賃金規程について従業員はパソコンで見ることができるようになっている。

【乙6、乙7、甲25、審1p41】

(2) X2の賃金等

平成20年12月の本件申立時においては、X2の資格等級は「 - 4 - R (非裁量)」とされており、同人に対しては、この資格等級を基準に12月25日、職能給191,000円、業績給185,000円、役職手当10,000円、他手当10,620円及び通勤手当73,390円など合計470,010円が支給されている。

また、12月分給与に先立ち、12月5日、冬季賞与として507,600円が支給されている。

X2の昇給額は、12年度は0円、13年度は500円、14年度は2,200円、15年度は2,200円、16年度は3,100円、17年度は1,325円、18年度は2,675円、組合加入を公然化した19年度は0円、20年度は2,000円であった。

【乙8、乙9】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

会社は、X2の賃金について長年にわたり差別的に処遇し、申立時における同人の賃金は、同年齢の他の従業員に比較して極めて低い額に抑えられている。

これは、会社がX2の平成18年10月の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪して、19年6月の昇給額を0円としたり、同年7月にX2の直属の上司であるY4部長が同人に対し賃金及び業務内容を是正すると約束したにもかかわらず、賃金是正がされないまま20年8月に同部長が退職した結果、賃金差別が是正されないためである。

組合は、会社がX2の賃金を是正することを心から願っている。

19年9月から翌年5月頃まで労使交渉が中断したのは、Y4部長がX

2 に対して、賃金及び職務内容を改善することを約束したためである。

ところが、20年6月のX2の昇給額が2,000円と非常に不十分なものであったので、同年6月28日、組合は会社に対して団体交渉を申し入れたが、会社はいったんは日程の調整がつかないと回答したものの、交渉事項についてX2本人に回答済みと書面で回答してきた。その後、7月15日及び同月26日にも、組合は会社に対して団体交渉を申し入れたが、いずれの申し入れにも「回答済み」とか「新たな要求事項については、いずれも認めることはできません。」と書面で回答した。そこで、10月3日、組合は会社に対して、4回目の団体交渉を申し入れ、「万一受け入れない時は東京都労働委員会に提訴いたします。」と述べたにもかかわらず、会社は、過去3回の団体交渉申し入れについてはいずれも書面で回答済み、今回の申し入れ事項についてはそもそも申し入れの趣旨が不明などと、団体交渉の席に着こうともせず全く不誠実な書面による回答を行った。

以上4回にわたる組合の団体交渉申し入れに対する会社の対応は、明白な団体交渉拒否に当たる行為である。

(2) 被申立人会社の主張

会社における人事制度は公正にして妥当なものであり、社員からも概ね好意的に受け入れられている。

会社は、従前より定期昇給制度により勤続年数に応じて基本給が当然に上昇していく、いわゆる年功序列賃金体系を採用していないので、同期同年齢であれば給与も当然に同額になるということはない。したがって、X2の給与が上がっていなかったとしても、何ら不思議なことではなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いとは何の関係もない。

会社においては、毎年一定の時期に給与の見直し（給与改定）がなされており、評価の結果、上がる者もいれば下がる者もあり、また据え置かれる者もいるのであって、X2のみが特別の取扱いを受けていたわけではない。したがって、組合の労働組合法第7条第1号違反を理由とする申立ては何ら根拠のないものというべきである。

本件は、会社従業員370名中のただ一人であるX2が個人としてコミ

ユニティユニオンである申立人組合に加入したという事案である。

本件紛争は、形式的には、組合が団体交渉の当事者として団体交渉の申入れをし、会社がそれを受けて組合との間で協議を重ねてきたものであるが、実質的には、組合員X2が組合の名を借りて組合の有する団体交渉権を意図的に利用(むしろ濫用というべきである。)してきたものであり、これは組合員X2の要求・目的からすれば過大な権利ないし権限の行使というべきであり、自己の個人的な不平・不満を満足させるために自己の都合のみを考えて会社をして話合いの場に断続的に引きずり込んできたものである。

会社と組合の交渉の実態は、X2個人が中心となり、同人のリードのもとに、あくまで個人的関心事について、しかも個人的思い込みに基づいてなされたものであり、つまるところ、X2の一方的な思い込みないし我儘に各関係者が振り回されてきた正に組合員X2個人の問題にすぎないものであった。そもそも本件事案には、集団的労働関係を前提として議論すべき基盤も基礎的条件もなく、その意味では、本来の団体交渉云々を議論すべき性格のものではなかったともいえる。

X2が組合に加入した経緯、その後の組合と会社の交渉の経緯、労働組合法が交渉並びに協議形態の多様性を認めていること、X2の言動等からするならば、会社の対応としては、団体交渉のルールを大きく逸脱したものではなく、会社としても十分誠意をもって対応したものであり、実質的な団体交渉は十分なされたというべきである。したがって、本件は、いわゆる一般的にいわれる団体交渉の拒否とまではいえないことは明らかである。

2 当委員会の判断

(1) 不利益取扱いについて

組合が問題とする平成19年6月1日時点における昇給額0円の決定に基づく賃金の支払いについては、その後1年間継続した上、20年5月に終了したと推認され(第2、4(1))、20年5月から1年以内の20年12月12日に本件申立てが行われた(同3(5))のであるから、本件申立ては申立期間内になされたものといえる。

次に、X 2 の昇給の年毎の変動については、12年度は 0 円、13年度は 500円、14年度は2,200円、15年度は2,200円、16年度は3,100円、17年度は1,325円、18年度は2,675円、組合加入後の19年度は 0 円、20年度は 2,000円であったことが認められる(第 2、4(2))。

他方、18年 9 月末、X 2 が会社の若手従業員に対して労働組合結成を呼びかける趣旨を含んだメールを 2 回送信し、同年10月13日、会社は「虚偽の内容のメールを他の多くの社員に送りつけて、会社の信用・名誉を傷つけ、さらに事業場の秩序を乱した」ことを理由として同人を減給 1 割の懲戒処分としたこと、10月21日、X 2 が組合に加入後直ちに組合は会社に対して同人の懲戒処分に関する団体交渉を申し入れた事実が認められる(第 2、2(1)(2))。

確かに、上記 X 2 に対する懲戒処分、同処分を契機とした同人の組合加入、団体交渉の申入れ及び開催などの事実のあった直近の昇給時となる19年 6 月 1 日時点における X 2 の昇給額は 0 円であったものの、組合加入のはるか以前の12年度にも X 2 の昇給額は 0 円であったこともあり、また、組合加入後の20年度には2,000円昇給していることからすれば、18年10月に X 2 が組合加入したことと、翌年 6 月に同人の昇給額が 0 円であったことの因果関係は必ずしも明らかとはいえない。

したがって、X 2 が18年10月に組合加入したこととその後の同人の組合活動を会社が嫌悪した結果、19年 6 月の昇給時における X 2 の昇給額を 0 円にしたことが労組法 7 条 1 号の不利益取扱いに当たるという組合の主張は、疎明不十分であり、これを認めることはできない。

また、組合は、19年 7 月に Y 4 部長が X 2 の賃金及び業務内容を是正すると約束したにもかかわらず、20年 8 月に同部長が退職し、賃金是正もされなかったのは、X 2 の組合加入及びその後の組合活動を嫌悪したからである旨の主張をする。

19年 7 月10日に組合から会社に団体交渉申入れがあったこと(第 2、2(6))、同月17日に Y 4 部長が X 2 個人に対して前記申入れに関連して偽装請負問題及び19年度給与改定問題について説明し、加えて X 2 の今後の希望業務について聴取したこと(同 2(6))、翌20年 8 月15日、同部

長が会社を退職したこと（同3(3)）は認められる。しかし、19年7月、Y4部長がX2に対して賃金や業務を改善することを具体的に約束したとまでは認めることができない。仮に何らかの約束があったとしても、その約束が守られなかったことが、X2が組合員であること若しくは同人の組合活動を理由としたものであることについて何ら具体的に疎明されていないことからすれば、この点に関する組合の主張も理由がない。

ところで、会社の賃金規程上、職能考課、業績考課の評価が劣る場合、所定の手続を経て、降格、降給を行うことがあるとされていること、さらに、加齢に起因する業務効果低下により降給されることもあるとされていること（第2、4(1)）からすると、会社においては、賃金が年齢や勤続年数に応じて当然に上昇していくといういわゆる年功序列的な賃金制度が採用されているとは認め難い。さらに、制度上の建前はさておき、会社の賃金制度が実質的に年功序列的に運用されているとの主張はなく、実際に年功序列的に運用されているとの事実も認めることができない。

そうだとすれば、本件は、賃金制度が年功序列的に運用されている場合において、不当労働行為としての不利益取扱いがないとすれば同期・同年齢・同学歴の者は同程度の職位・職級に位置づけられるはずであり、そうでないときには不利益取扱いの疑いがあるとの一般的前提自体をそもそも欠いている事案であるともいえる。

いずれにしても、会社がX2の賃金について、同人が組合員であること若しくは同人の組合活動を理由として、同年齢の他の従業員と比較して差別取扱いしているとの組合主張は、採用することができない。

(2) 団体交渉拒否について

ア 会社は、本件紛争は、形式的には、組合が団体交渉の当事者として団体交渉の申入れをし、会社がそれを受けて組合との間で協議を重ねてきたものであるが、実質的には、組合員X2が組合の名を借りて組合の有する団体交渉権を意図的に利用（むしろ濫用というべきである。）してきたものであり、これは、組合員X2の要求・目的からすれば過大な権利ないし権限の行使というべきであり、自己の個人的な

不平・不満を満足させるために自己の都合のみを考えて会社をして話し合いの場に断続的に引きずり込んできたものであると主張する。そして、その交渉の実態は、X 2 個人が中心となり、同人のリードのもとに、あくまで個人的関心事について、しかも個人的思い込みに基づいてなされたものであり、つまるところ、X 2 の一方的な思い込みないし我儘に各関係者が振り回されてきた正に組合員 X 2 個人の問題にすぎないと主張する。

イ 18年10月のX 2の組合加入後、会社と組合は、11月6日及び12月7日、X 2に対する懲戒処分及びそれに付帯する事項を中心に組合側がX 2を含む3名、会社側が取締役及びY 5弁護士を含む4名が出席してそれぞれ30分程度、団体交渉を行ったことが認められる（第2、2(3)(4)）。

12月7日の団体交渉の際、組合が会社に対して偽装請負問題について文書で回答するように求めたが、会社側のY 4部長は「承りました。」と答えたものの（第2、2(4)）、その後、会社は組合に対して文書で回答しておらず、12月11日、組合が会社に対して団体交渉を申し入れるとともに、5項目にわたる「質問及び要求書」を提出したが、会社は年明けで調整するとしただけで、「質問及び要求書」に対して文書回答もしなかった（同(5)）。もっとも、組合側も、これらの点について特に回答を迫るなどせず（第2、2(5)）、結局、当初のX 2に対する懲戒処分及びそれに付帯する事項を中心とする団体交渉の中で問題となった事項が、労使間で明確に決着されずに曖昧な形で残されたままとなったことが認められる。

ウ 19年7月10日、組合が会社に対して、X 2の給与改定ゼロへの説明と10%の昇給要求及び偽装請負問題への文書による回答要求を行ったところ、同月17日、会社のY 4部長はX 2個人に対して、偽装請負問題及び19年度給与改定問題への説明を行い、さらに今後の希望業務についてX 2から聴取したこと（第2、2(6)）、同年9月4日、組合が会社に対して、給与改定、偽装請負の調査結果、残業手当及び労働組合掲示板についての4項目を議題とする団体交渉を申し入れ、9月7

日、会社は組合に対して、3項目については既にX2に口頭で説明済み、労働組合掲示板の要求については「当社に余裕がなく、物理的に難しい。」と書面で回答したこと(同(7))、そして、この後、1年近く、組合は会社に対して団体交渉申入れ等を行っていないこと(同(7))が認められる。

この間のいわば労使交渉の中断について、組合は、会社のY4部長がX2に対して、賃金及び職務内容を改善することを約束したため、組合としての団体交渉を中断した旨説明している。

また、19年7月10日に組合が会社に対し回答要求をした翌日、X2が個人名で会社に対して「補足文書」を提出したこと(第2、2(6))、同じく20年6月以降組合から会社に対し団体交渉を申し入れたことに関し、X2が個人名で直属の上司及び社長に対し、社内メールにより、費用節約のために社内会議室あるいは組合事務所を用いることを提案したこと、並びに同メールの中で団体交渉の日程について自らが休暇を取得する前後4日間を避けてもらいたい趣旨を述べたこと(同3(3))が認められる。

エ このような交渉経過からすれば、確かに、団体交渉について「X2個人が中心となり、同人のリードのもとに、あくまで個人的関心事について、しかも個人的な思い込みに基づきなされている。」との会社主張にうなずける面がないわけではないが、他方、組合の交渉態度は、会社従業員中ただ一人が加入する組合であることから生じる側面があったともいうことができる。

ア 組合は、会社が20年6月28日の団体交渉申入れに対し、いったんは日程の調整がつかないと回答したものの、交渉事項についてX2本人に書面で回答済みと書面で回答したこと、7月15日及び同月26日の団体交渉申入れに対し、「回答済み」とか「新たな要求事項については、いずれも認めることはできません。」と書面で回答したこと、さらに10月3日の団体交渉申入れに対しても、過去3回の交渉申入れについてはいずれも書面で回答済み、今回の申入れ事項についてはそもそも申入れの趣旨が不明と書面で回答したことなど、20年6月28日から同

年10月3日までの間、会社が組合による4回の団体交渉申入れに対して、交渉の席に着こうともせず書面のみで対応したことを団体交渉拒否に当たると主張する。

他方、会社は、X2の組合加入経過、組合と会社の交渉経過及びX2の言動等からすれば、会社の対応としては、団体交渉のルールを大きく逸脱したものではなく、会社としても十分誠意をもって対応したものであり、実質的な団体交渉は十分なされたというべきであると主張する。

イ 前記(イ)のとおり、18年、X2の組合加入直後に2回開催された団体交渉では、会社は、組合と対面して交渉に臨んでいたことが認められる(第2、2(3)(4))。その後、19年9月4日、組合は会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は同月7日に書面回答を行ったのみであり、19年9月以降20年6月までの間、労使間で問題となった事項について明確な決着が着かないまま団体交渉申入れをすることなく、組合として団体交渉を申し入れた事項に関連してX2個人に対する説明を受けただけで終わらせるなどしてきたことが認められる(第2、2(7))。

ウ しかし、20年6月28日から同年10月3日までの間、組合から会社に団体交渉申入れが4回なされたのに対し、会社は、組合が挙げる団交事項に対して、X2の給与改定問題については「X2に口頭で説明している。」、偽装請負の調査結果については「既に回答済み」、技術職の裁量労働については「社外に開示すべきものではなく回答しかねる。」、組合掲示板貸与など便宜供与関係の諸要求については「今回の新たな要求事項については、いずれも認めることはできません。」、過去10年にわたりX2が受けた不利益については「そもそも申入れの趣旨が不明」などと一貫して書面のみで回答し続け、労使双方が対面する形の団体交渉は一度も開催されなかったことが認められる(第2、3(1)(2)(3)(4))。

すなわち、会社側は、20年6月以降、組合からの4回にわたる団体交渉申入れに対し、いずれも文書による回答のみを行い、対面して協

議する形での交渉に応じなかったものである。

団体交渉は、組合と使用者が対等の立場で労働条件等について互いに主張し合い、説得に努めながら、一定の妥協点に到達するための制度である以上、組合と使用者とが同一のテーブルにつき、口頭で直接の話し合いを行うのが、本来の団体交渉の在り方である。

しかしながら、本件においては、前記のとおり、20年6月から10月にかけて4回にわたる組合からの団体交渉申入れに対して、会社は「X2に口頭で説明している。」などと個人に対する説明と組合に対するそれを混同するような回答をしたり、また、新たな要求事項に対して単に文書のみで拒否回答するなど、結果として、組合と対面して協議する方式で交渉することを避け続ける対応に終始している。このような会社の対応は、明白な団体交渉拒否の態度であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるといふべきである。

なお、会社は、労働組合法が交渉並びに協議形態の多様性を認めているとも主張し、本件のような会社従業員中ただ一人が加入するコミュニティユニオンである組合からの団体交渉申入れに対する交渉態度としては、本件における会社の対応が団体交渉のルールを大きく逸脱したものではないとも主張するようであるが、たとえ、従業員中ただ一人が加入する組合の団体交渉申入れに対しても、文書による回答に終始するのではなく、原則として労使対面して協議する方式で団体交渉に応ずるのが法の趣旨であり、上記会社の主張は独自の見解であり、当委員会の採用するところではない。

3 救済方法について

組合は、本件の救済措置として陳謝文の手交・掲示をも求めているが、本件における救済としては、主文第1項の程度で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が平成20年6月28日、7月15日、同月26日及び10月3日に組合の団体交渉申入れに対して文書で回答するのみの対応を行い、対面して協議する方式で交渉しなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成22年 8 月24日

東京都労働委員会
会 長 永 井 紀 昭