

命 令 書 (写)

平成21年(不再)第32号

再 審 査 申 立 人 ザ イ オ ソ フ ト 株 式 会 社

平成21年(不再)第33号

再 審 査 被 申 立 人

平成21年(不再)第33号

再 審 査 申 立 人 全 国 一 般 東 京 一 般 労 働 組 合

平成21年(不再)第32号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第32号及び同第33号併合事件
(初審東京都労委平成20年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成
22年11月10日第133回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、
公益委員野崎薫子、同廣見和夫、同柴田和史、同岩村正彦出席し、合議の上、
次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 平成21年(不再)第32号事件再審査申立人ザイオソフト株式会社(以下「会社」という。)は、同年(不再)第33号事件再審査申立人全国一般東

京一般労働組合（以下「組合」という。）が、平成１９年１０月９日付けで申し入れた賃金・退職金制度の改善等を議題とする団体交渉について、組合の組合員の中に経営会議に出席した者がいること、団体交渉の日時、場所をめぐる組合の提案を繰り返し拒否するなどして事前調整がさらに必要であるとする事等を理由にして開催を拒否してはならず、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。

２ 会社は、本命令受領後、速やかに下記の文書を組合に手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合

殿

ザイオソフト株式会社

㊟

当社が、貴組合からの平成１９年１０月９日付けの賃金・退職金制度の改善等を議題とする団体交渉申入れに対し、①分会員にいわゆる使用者の利益代表者が含まれているなどとして、これに応じなかったこと、②団体交渉の日時や場所について業務に支障があるなどとして組合の提案を繰り返し拒否し、自らは新たな提案を示すことなく組合にのみ調整を求め、これに応じなかったこと、③団体交渉事項に労働条件に関する事項が含まれていることが明らかであるにもかかわらず、交渉議題が不明確であるとして組合に調整を求め、これ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。

Ⅱ 会社の本件再審査申立てを棄却する。

第1 事案の概要

1 本件は、ザイオソフト株式会社（以下「会社」という。）が、平成19年10月9日（以下、平成の元号は省略する。）付けで全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）が行った組合事務所の貸与等便宜供与に関する要求や賃金制度の改善等を議題とする団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に対し、①組合の組合員に使用者の利益代表者である者が含まれている、②具体的日程を決める前に時間帯、出席者、議題等を明確にするよう調整を求めるなどとして応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとし、20年1月23日、組合が、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

（1）19年10月9日付け申入書記載事項について団体交渉を拒否せず、誠意をもって回答すること。

（2）誓約文の交付及び掲示

3 初審東京都労委は、21年8月4日付けで、会社が組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、組合が19年10月9日に申し入れた賃金・退職金制度の改善等を議題とする団体交渉について、組合の組合員に経営会議への出席者がいること等を理由に団体交渉を拒否することなく、速やかにかつ誠実に応じることを命ずる旨決定し、21年9月10日、命令書を交付した。

4 上記初審命令を不服として、会社は21年9月18日、初審命令の取消し及び救済申立ての棄却ないし却下を求めて再審査を申し立てた。

また、組合は、21年9月24日、初審命令が本件の救済として組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否してはならない旨の命令を発することをもって足りると判断して、誓約文の交付及び掲示（上記2（2））を命令しなかったことを不服として、組合に対する会社の対応は極めて悪質であり、そのような会社に対して抑止力となる誓約文の交付及び掲示を命ずるべきであるとして再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- （1）組合は、労組法の規定する労働組合といえるか。（争点1）
- （2）会社が本件団体交渉申入れに応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。（争点2）
- （3）（2）が正当な理由のない団体交渉拒否に当たる場合、初審命令の命ずる救済方法は相当であるか。（争点3）

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張要旨

- （1）組合の申立適格について（争点1）

この点に関する主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1（1）①（初審命令書10頁～11頁）記載のとおりであるから、これを引用する。

ア 組合は実質的要件が欠如していること

組合は、その組合員と会社との間で労働契約を有したことはなく、実質的にも形式的にも使用従属関係を有さず、労組法所定の労働組合の要件ないし実質を有さず、したがって、救済申立適格を有すべき法的資格ないし地位を有していない。組合の分会員と会社との個別的労働契約はあるものの、分会には団体交渉権も最終的な意思決定を行う権限もない。

また、合同労組は主として政治活動を目的とする団体と同類のものであり、凡そ労組法の保護適格を有すべき目的要件を欠落し、労働組合とはいえないものと解すべきであり、組合もこの点で何ら例外視すべきものではない。

イ 労組法第2条但書第1号違反であること

分会員は、以下のような経営会議に出席していたのであるから、労組法第2条但書第1号の「使用者の利益を代表する者」に当たる。

経営会議は取締役会に続く会社経営に関する決定機関であり、この会議のメンバーは人事を含む会社の重要な機密事項を共有し、会社の経営にかかわる重要な決定を行うものであった。このような経営上の重要な意思決定機関に出席する者はまさに職務上の義務と責任と労働組合としての責任に直接抵触するものであるといえる。分会員は、分会結成通知当時には経営会議の機能が上場準備の機関となったため会議に出席しなくなったが、従前の機能を有する会議への出席を予定しており、依然として使用者の利益を代表する者である。

ウ 結論

よって、組合の実質的要件は欠如し、組合は社会運動体であるとともに自主性の要件が欠如しており、申立適格が不存在であるから、本件申立ては却下又は棄却されるべきである。

(2) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応について（争点2）

会社は、団体交渉に応じないとの回答はしていない。むしろ、会社は団体交渉を円滑に行うための事前調整として出席員数等の具体的提案や疑義についての説明を求めたにすぎない。しかるに、組合は、具体的提案や会社の疑義に対する誠実な説明を行わず、本件申立てに至ったのである。

すなわち、組合は、一方的に団体交渉日時の設定を求め、会社が交渉

事項についての説明を求めても応じなかった。さらに、会社が事前調整を求めたにもかかわらず、組合は、会社の疑問点について何ら説明せず、会社が説明を求めると、その態度を不誠実と決めつけ、本件申立てに至ったものである。組合のこのような態度は誠実な交渉態度とは到底いえず、本件申立ては不当な申立てであるから棄却されるべきである。

2 組合の主張要旨

(1) 組合の申立適格について（争点1）

ア 組合の法適合性と団体交渉当事者性

組合は、東京都労委より法適合組合の証明を受けて法人登記を行っており、更に、会社が雇用する分会員らは組合の組合員であり、組合は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当し、会社に対して団体交渉権を有することは明らかである。

イ 組合には労組法第2条但書第1号該当者はいないこと

分会員の業務は開発部門であり、人事には一切の権限も有せず、「労働関係の方針なり計画」の機密に接することもなく、業務上の義務と責任と組合員たる誠意と責任が直接抵触することは論理上も実際上もありえない。更に、マネージャー（待遇）などは社内における事実上の呼称にすぎないこと、経営会議は単なる業務一般に関する報告の場に過ぎないばかりか分会員は組合結成7か月前から同会議に参加していないこと等を併せ考慮すれば、分会員らは労組法第2条但書第1号の利益代表者に該当しないことは明らかである。

(2) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応について（争点2）

この点に関する主張は、初審命令理由第3の2(1)①（初審命令書14頁）記載のとおりであり、要するに、会社は、事実上時間稼ぎをしながら労働組合の機能を麻痺させ、合同労組を企業から排除することを最終目的として団体交渉拒否を続けていると解される。

(3) 本件の救済方法について（争点3）

会社の団体交渉拒否の態様は極めて悪質であり、一切の話し合いを拒否し続けている。その結果、組合は、結成以来3年も経過していながら、労働条件の改善は全く実現できず、重大な損害を受けている。したがって、本件のような常習的かつ職業的な団体交渉拒否に対して再発防止の観点から抑止力のある有効かつ適切な行政措置を求める。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「平成21年(不再)第33号事件再審査申立人」と、「被申立人」を「平成21年(不再)第32号事件再審査申立人」と、「本件申立」を「本件初審申立」と、「当委員会」を「東京都労委」と、「D役員」を「D執行役員」と、「E役員」を「E執行役員」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 初審命令書2頁（第2の1（1））下から4行目の「6,872万円」を「6,732万円」に改める。

2 初審命令書10頁9行目に6として次のとおり加える。

「6 初審命令交付（21年9月10日）後の労使事情

（1）初審命令交付後、Aは分会役員らと相談し、団体交渉の糸口を開くため、組合本部を除く分会役員でC社長との直接面談を求めることにした。

21年9月17日、Bら分会役員はC社長に面会を求めたが、同社長は不在であったため、Bは、同社長に対し、「組合の件ですが組合本部は脇に置いておいて開発のメンツとざっくばらんな話が出来ればと思います。明日の夕方になでもお時間をいただけないでしょうか。」との

メールを送信した。

会社は、上記メールに対して、総務人事部部長D執行役員名の同月18日付「通知書」で、同月17日付け社長宛のメールは当を得ない旨、以後この様な行為を行わないよう指示する旨を通告した。

(2) 会社は、その後においても団体交渉に応じていない。」

第4 当委員会の判断

1 争点1（組合は労組法の規定する労働組合といえるか。）

当委員会も、組合は労組法の規定する労働組合であり、救済申立適格を有すると判断する。

その理由は以下のとおりである。

(1) 組合は実質的要件が欠如しているとの会社の主張（前記第2の1(1)ア)について

ア 組合は、当委員会の資格審査においても、労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するものと認められ、適格決定された。よって、組合は労組法の規定する労働組合といえる。

なお、会社は、東京都労委における資格審査の内容は不明であり、極めて形式的にして杜撰かつ皮相的な判断にとどまっているが如きであるとして、当委員会に対し具体的資料の提出を求める旨主張している。しかし、労働組合の資格審査（労組法第5条第1項）は、労働委員会が国家に対して負う責務であり、使用者の法的利益の保障のために負う責務ではない。よって、資格審査の内容について、使用者に明らかにする必要はないのであって、会社の上記主張は失当である。

イ 会社は、組合の組合員との間で労働契約を有したことはなく、組合は救済申立適格を有すべき法的資格ないし地位を有しておらず、分会員との個別的労働契約はあるが分会には団体交渉権も最終的な意思決

定を行う権限もない旨主張する。

しかしながら、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由（以下「初審認定事実」という。）第2の1（2）及び同5（1）のとおり、分会は、会社が雇用する従業員によって結成され、組合の下部組織であるから、分会員らは組合の組合員であり、組合員に会社と雇用関係にある者が含まれていることは明らかである。また、分会が団体交渉権や最終的意思決定権を有するか否かは組合の内部問題であり、分会の団体交渉権の有無は組合の救済申立適格等に関係はない。したがって、会社の上記主張は到底採用できない。

ウ 会社は、合同労組は主として政治活動を目的とする団体と同類のものであり、労働組合とはいえず、組合もこの点で何ら例外視すべきものではない旨主張する。

しかしながら、いわゆる合同労組であっても、労組法第2条及び第5条第2項に適合すれば、労組法の規定する労働組合であることは当然であり、本件の組合も上記アに説示したとおり、労組法の規定する労働組合である。また、①Bらは労働条件の向上並びに人事考課の方法及び基準の明確化の必要性等から組合の分会を結成したこと（初審認定事実第2の5（1））、②組合は、便宜供与や賃金制度の改善等に関する要求等を団体交渉事項として要求していたこと（同5（2））からみても、組合は政治活動を目的とする団体と同類のもので労働組合とはいえないなどとする会社の上記主張は到底採用できない。

（2）組合は労組法第2条但書第1号に違反しているとの会社の主張（前記第2の1（1）イ）について

ア 本件において、Bら分会員は労組法第2条但書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」には該当しないと判断する。その理由は、当審における会社の主張について次のイのとおり付加するほかは、初

審命令理由第3の1(1)②記載(初審命令書11頁～13頁)のとおりであるから、これを引用する。

イ 会社は、経営会議のような経営上の重要な意思決定機関に出席していた分会員は、職務上の義務と責任と労働組合としての責任に直接抵触するものであるといえ、分会結成通知当時には経営会議に出席しなくなったものの従前の機能を有する会議への出席を予定しており、依然として、労組法第2条但書第1号の「使用者の利益を代表する者」に当たる旨主張する(前記第2の1(1)イ)。

しかしながら、Bら分会員が出席していた19年3月以前の経営会議は、主として、月次決算、社員採用、製品の不具合等について各部署から報告事項を述べる場となっていたこと(初審認定事実第2の3)からすると、そのような経営会議に出席していたことをもってBら分会員が使用者である会社の労働関係についての計画と方針に関する機密事項に接していたということとはできない。上記からすると、Bらが以前経営会議に出席しており、従前の機能を有する会議への出席を予定しているとしても、同人らが、会社が主張するように、職務上の義務と責任とが労働組合の組合員としての誠意と責任に直接抵触するものとまではいえない。よって、分会員らは労組法第2条但書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」には該当しない。

(3) 上記のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、組合は、労組法の規定する労働組合であり、救済申立適格を有することは明らかである。

2 争点2(会社が本件団体交渉申入れに応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。)

(1) 当委員会も、会社が本件団体交渉申入れに応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たると判断する。その理由は、次の(2)のとおり付加するほかは、初審命令理由第3の2(2)記載(初審命令書15頁

～17頁）と同一であるから、これを引用する。

(2) ア 会社は、団体交渉を円滑に行うための事前調整として出席員数等の具体的提案や疑義についての説明を求めたにすぎず、しかるに、組合は、会社の疑問点について何ら説明せず、会社の態度を不誠実と決めつけ、本件申立てに至ったものである旨主張する（前記第2の1(2)）。

イ しかしながら、本件団体交渉申入れ後の経緯をみると、次のとおり、組合は団体交渉の開催に向けて相応の措置を講じていると認められることから、会社の上記主張は失当である。

すなわち、①会社が、組合に対し、当面書面でやり取りすることとし、組合との直接面談の申入れや電話については断る旨一方的に通告したことに対し、組合は、正常な労使関係の構築に当たり不安感を抱かざるを得ない旨述べつつもその後全て書面により申入れや提案を行っていたこと（初審認定事実第2の5(2)③④⑥⑧⑩⑫⑭⑯）、②組合が、団体交渉開催のために具体的な日時や場所を提案する等して再三申入れを行ったのに対し、会社は、業務に支障があるなどとして組合の提案を拒否し、およそ自らは新たな日時や場所を提案してもおらず、組合に更なる調整を求めるのみであったこと（同⑥～⑯）、③会社が、19年10月29日付け「回答書」において、組合と分会との関係や団体交渉申入書記載の要求事項の趣旨等について疑義を示したことに対し、組合は、法人格及び単一の執行権を有しており、分会は組合の下部組織である旨、その他の疑義については団体交渉の場で回答する旨回答したこと（同⑤⑥）が認められる。

ウ 他方、会社は、団体交渉事項については、19年10月9日の団体交渉申入書により賃金制度等の改善等労働条件に関する事項が含

まれていることは明らかであるうえ、組合は同申入書を会社に手渡した際、その内容についても説明したこと（初審認定事実第2の5（2）①）からすると、会社として事前に明らかにしておかなければ団体交渉が円滑に行えないような疑義が存在していたとはいえないにもかかわらず、その後も、団体交渉議題が不明確であるとして具体的日程を決める前に調整を求める旨の主張を繰り返していた（同⑨⑪⑮）。

このような会社の対応は、本件団体交渉申入れに対して、事前調整の要求を繰り返すことにより、いたずらに団体交渉の開催を先送りしているものであって、団体交渉に応ずる意思がないものといわざるを得ない。

更に、組合は救済申立適格を有すべき法的資格ないし地位を有していないなどとする会社の再審査における主張（前記第2の1（1）ア）と照らし合わせると、会社の対応は、組合の団体交渉権を否認するに等しいものであるといえる。

（3）上記判断のとおりであるから、会社が本件団体交渉申入れに応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否であり労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審命令は相当であり、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

3 争点3（初審命令の命ずる救済方法は相当であるか。）

当委員会は、本件の救済の方法としては、組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否してはならない旨の命令を発することに加え、文書交付命令を命ずることが相当であると判断する。

その理由は以下のとおりである。

（1）組合は、再審査において、会社の団体交渉拒否の態様は極めて悪質であり、組合は労働条件の改善が実現できず重大な損害を受けているもの

であるから、抑止力のある行政措置を求める旨主張する（前記第2の2（3））。

- （2）上記2で判断したとおり、本件団体交渉申入れに対する会社の一連の対応は、事前調整の要求を繰り返すことにより、いたずらに団体交渉の開催を先送りにしているものであって、団体交渉に応ずる意思がなく、組合の団体交渉権を否認するに等しいといわざるを得ないものである。

また、初審命令交付後の状況についてみると、組合は、団体交渉の糸口を開くため、C社長に対し、分会役員らとざっくばらんな話をしたい旨のメールを送ったが、会社は、以後この様な行為を行わないよう指示する旨通告した（初審認定事実第2の6（1））のみで、組合の提案に対し何ら具体的な回答を行っていない。

以上のように、会社には組合との団体交渉に応ずる意思は認められず、分会員の労働条件について団体交渉を行う必要性は大きいものといえることができる。

- （3）上記判断を踏まえて、本件において初審命令主文に加えて誓約文の掲示及び交付を命じることの要否について検討する。

組合は、初審命令主文に加えて、会社が不当労働行為に対し謝罪するとともに、組合との誠実な団体交渉により解決し、不当労働行為を繰り返さないことを誓約する旨の謝罪文の掲示及び交付命令を求めており、これはいわゆる文書掲示及び交付命令が必要であると主張するものである。

そこで、本件の救済方法について検討するに、①上記（2）に説示したとおり、会社が組合の団体交渉権を否認するに等しいといえる対応を取っていること、②本件労使間においては、分会員の加入する組合との団体交渉により労働条件を決定するという関係の構築が不可欠であることからすれば、本件については、会社の不当労働行為責任を明確にした上

で、上記団体交渉拒否のような事態の再発を防止し、正常な労使関係の確立を図るため、諸般の事情を考慮し、会社に対し、初審命令主文に加えて、主文Ⅰの２のとおり、今後同種の不当労働行為を繰り返さない旨の文書交付命令を命じるのが相当である。

なお、上記２の（２）にみたとおり、会社は、団体交渉の日時や場所に関する組合の提案を拒否し、およそ自らは新たな提案もしておらず、組合に更なる調整を求めるのみであったこと、また、団体交渉事項に労働条件に関する事項が含まれていることが明らかであるにもかかわらず議題が不明確であるとして調整を求める旨の主張を繰り返していたことが認められる。このような本件不当労働行為の態様に鑑み、初審命令主文の一部を主文Ⅰの１のとおり改めることとする。

４ 結論

以上の次第であるから、組合の再審査申立てに基づき、初審命令主文に加えて文書交付命令を命ずることとし、他方、会社の再審査申立てには理由がないから、これを棄却することとする。

よって、労組法第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２２年１１月１０日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄，