

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社アニマルケア
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第2号事件について、当委員会は、平成23年10月4日第1547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、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社アニマルケアは、申立人全労協全国一般東京労働組合が、平成22年11月8日付け及び同月25日付けで申し入れた団体交渉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 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社アニマルケア

当社が、貴組合からの平成22年11月8日付け及び同月25日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人株式会社アニマルケア（以下「会社」という。）の従業員らは、平成20年以降、賞与の削減や不支給が相次いだことなどから、会社の経営や自らの雇用に不安を感じ、申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「組合」という。）に加入し、申立外アニマルケア労働組合（以下「分会」という。）を結成した。

22年11月8日、組合及び分会（以下、原則として、両者を併せて「組合ら」という。）は、会社に分会の結成を通告し、会社の経営状況を明らかにすること、22年冬季賞与を支払うことなど8項目の要求について団体交渉の申入れを行った。

これに対し、会社は、11月末日までの回答猶予を申し出た上で、同月29日、組合らと会社との間には労働契約ないし使用従属関係が存在しない、なぜ組合らが会社に対し団体交渉申入れができるのか明らかにすることなどと書面で回答し、団体交渉申入れに対する諾否を保留した。

組合らは、上記会社の対応に抗議し、重ねて団体交渉申入れを行ったが、会社は上記と同様の回答を繰り返し、団体交渉は実施されていない。

また、組合らは、11月25日、組合員X2（以下「X2」という。）の

雇止め問題について会社に団体交渉を申し入れたが、会社は、X 2 は総務部長であって会社の利益代表者に該当し、同人の参加を許す組合は労働組合法第 2 条の自主性の要件を欠くとして、この件を議題とする団体交渉にも応じていない。

本件は、①会社には、組合との団体交渉に応ずる義務があるか否か、②会社が、22年11月 8 日以降に組合らが申し入れた団体交渉に応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否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の要旨

- (1) 組合が要求する団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、昭和49年に設立され、肩書地に本社を置き、実験動物の飼育管理業務を主な業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約250名である。本件申立時、Y 2 が代表取締役であったが、同人が平成23年 4 月に逝去したため、申立時に取締役であった Y 1 (以下「Y 1 取締役」という。)が、同月20日付けで代表取締役に就任した。
- (2) 申立人組合は、主として東京都内の企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。なお、会社の従業員135名によって、組合の下部組織である分会が組織されている。

【審 p 24】

2 分会結成と団体交渉申入れ

- (1) 20年12月頃、会社は、従業員に向け、20年冬季賞与を前年度比で20%減額し、支給日を12月15日から同月25日に変更すると発表した。その後、会社は、支給日の延期を繰り返し、さらに、全額を一度に支給せず、数回に分割してこれを支給した。

21年、会社は、金融機関からの融資が得られないなどとして夏季賞与を支給せず、また、同年冬季賞与の支払も遅延した上、その支給額は前年冬季比で半額程度であった。

このような事態を受け、今後の会社の経営や自らの雇用に不安を感じた会社従業員らは、組合に加入し、22年11月8日、分会を結成した。

【甲22 p 1、審 p 4】

- (2) 11月8日、組合らは、Y 1取締役と面談し、分会の結成を通知した。組合らは、組合のX 3 委員長（当時。以下「X 3 委員長」という。）と分会のX 4 委員長（以下「X 4 委員長」という。）連名の結成通知及び要求書、組合規約、組合登記簿謄本並びに分会役員名簿をY 1取締役に手交した（なお、組合らは、その後も会社に対する団体交渉申入書や要求書などの書面を全て組合及び分会の連名で発信している。）。

結成通知には、「本労働組合は労働者と使用者の良好な労使関係を作ることを目的とします。」と、また、分会役員として、X 4 委員長以下4名の会社従業員の氏名が記載されていた。

また、上記要求書には、おおむね以下のとおり、8項目の要求内容が掲げられていた。

- ① 会社の現状の経営状況を明示し、今後の経営方針を明らかにすること。
- ② 会社が経営困難な状況となった経営責任を明らかにすること。
- ③ 今後の経営再建に向けて、労使の代表で構成する再建委員会を発足させ、再建方針・プランを策定し実行すること。
- ④ 事業閉鎖、事業譲渡、合併に関して、事前に組合に通知し、協議・決定すること。
- ⑤ 組合員の解雇、処分、労働条件の変更、人事異動、雇止めに関しては、事前に組合及び本人に通知し、協議・決定すること。
- ⑥ 20年及び21年にカットされた賞与と22年冬季賞与を支払うこと。

(⑦及び⑧ 省略)

組合らは、これら要求内容の趣旨説明を行い、会社に、1週間程度先に団体交渉を実施するよう求めた。これに対し、Y 1取締役は、しかるべき人に相談して後日回答する旨を返答した。

【甲 1、甲 2、甲 8、甲22 p 1、同 p 3、審 p 6～8】

- 3 団体交渉申入れに対する会社の対応及び本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

(1) 会社は、上記2(2)の団体交渉申入れから1週間以上が経過しても、組合に対し回答をしなかった。このため、22年11月17日、組合のX3委員長、X5書記長（以下「X5書記長」という。）及び分会役員2名は、再度、会社においてY1取締役と面談し、改めて、上記2(2)の要求書に掲げた8項目の要求に関する団体交渉を、同月25日又は26日の午後5時30分から実施するよう書面で要求した。また、組合らは、同書面で、団体交渉の場所を組合事務所又は会社指定の場所とするよう提案するとともに、会社が誠意ある回答をしない場合は労働委員会に不当労働行為救済申立てを行う意向であると通知した。

これに対し、Y1取締役は、弁護士と相談中である、1週間後に回答する、現在多忙につき待つてほしいなどと述べ、結局、団体交渉に応ずるか否かを回答しなかった。

また、この席で、Y1取締役は、労働組合の活動に関して知識不足ではあるが、団体交渉に応ずる義務があることは弁護士に確認して重々承知している、また、分会があくまでより良い経営を目指し今後の会社発展を望む精神から成った団体であることは承知しているなどとも述べた。

【甲3、甲22p3、乙8、乙23、審p8】

(2)① 11月22日、会社は、Y1取締役名の「通知書」と題する書面を組合及び分会宛に送付し、同月8日及び同月17日の団体交渉申入れに対し、社内で慎重な検討をすべき事項である上、業務多忙であるとして、同月末日までの回答猶予を申し入れた。また、この「通知書」には、双方の意思の正確性と慎重性を期すために当面書面によるやり取りとしたい、会社の内外及び就業時間内外を問わず、面談及び架電は断ると記載されていた。

【甲5、甲22p3～4、審p9】

② これに対し、組合らは、11月22日付「申入書」を会社に送付し抗議した。その内容は要旨以下のとおりである。

ア 会社は、団体交渉開催について11月末日までの回答猶予を求めているが、同月8日に組合らが団体交渉を申し入れてから、会社が検討する時間は十分あった。

イ Y 1 取締役は、11月17日に面談した際に、1週間後には団体交渉について回答すると発言しており、現時点で団体交渉の開催について回答することが可能なはずである。

ウ 11月25日まで回答が得られなければ、組合は、法的手段はもとより、改めて、会社及び役員に対する申入れを行う。

【甲4、甲22p4、審p9】

③ 11月25日、会社は、Y 1 取締役名の書面で、上記「申入書」は当を得ないものである、会社の見解は既に述べたとおりであり、同月末日までの回答猶予を再度申し入れると書面で通知した。

【乙10】

(3) 11月25日、X 5 書記長は、Y 1 取締役宛に、同日午後4時30分頃会社を訪問するので対応してほしいとファクシミリで連絡した。

これに対し、Y 1 取締役は、上記ファクシミリで送信した文書の余白部分に「一切会うことはしません。」「当社内に入ることを固くお断りします。」などと手書きで記載して、組合に返送した。

同日午後4時30分頃、X 5 書記長ら組合員数名は、同日付「通知並びに要求書」を会社に持参した。この書面は、会社の総務部部長であるX 2 が組合に加入したことを通知するとともに、同人の雇止めに関する団体交渉を11月末日までに行うよう申し入れるものであった。

後記4(1)のとおり、X 2 は、22年1月20日から12月31日までの有期契約で会社に雇用された者であり、契約更新に関しては、契約終了30日前までに会社と協議の上決定すると契約書で定められていたが、11月16日に、事前の協議なく会社から雇用期間満了後の継続雇用はないと通知されたことを契機に、組合に加入した。

X 5 書記長は、Y 1 取締役に「通知並びに要求書」を手渡そうとしたものの、同取締役は受領を拒否した。翌26日、X 4 委員長及びX 2 ら分会員4名がY 1 取締役に再度同書面を渡すと、同取締役は、一旦はこれを受け取ったが、その後、同書面を組合に返送したため、組合は、改めて同書面を会社に郵送した。

【甲6、甲22p4、乙1、乙6、乙11、乙13、

乙23 p 2、審 p 9～11、同 p 13】

(4)① 11月29日、会社は、Y 3 総務次長（以下「Y 3 次長」という。）名で、組合及び分会宛に、11月 8 日及び同月17日の団体交渉申入れに対する「回答書」を送付した。その内容はおおむね以下のとおりである。

ア 11月 8 日付結成通知について

a 組合らと会社の間には、労働契約ないし使用従属関係が存しない。また、会社は、組合らに対し、労働条件について決定する権限を有しない。なぜ組合らが会社に対し団体交渉申入れができるのか、その事実的及び法的根拠を具体的に示すこと。

団体交渉申入れに対する諾否については、会社からの質問に対する適切な回答がなされた後、速やかに伝える。

b 結成通知に分会役員名が記載されているが、会社は組合らの役職員構成を知らない。なぜ会社に所論通知をなし得るのか、その事実的及び法的根拠を示すこと。

イ 11月 8 日付「要求書」について

当を得ない。なぜ会社に所論要求をなし得るのか、その事実的及び法的根拠を示すこと。

ウ 11月17日付「要求および団体交渉申入書」について

a 当を得ない。なぜ会社に所論要求をなし得るのか、その事実的及び法的根拠を示すこと。

b 組合が指定した団体交渉の期日は既に経過しているので、別期日を指定すること。

c 団体交渉の場所について、組合事務所内は、組合らに無用な配慮を受けるいわれがなく受けられず、会社としては適当な場所が思い当たらないので、まず組合らが検討すること。

なお、会社から、代替案としての団体交渉の日時や場所の提示はなかった。

【甲 7、甲22 p 4、審 p 10】

② 上記①と同じ11月29日、会社は、組合らに、Y 3 次長名で「抗議文」と題する書面を送付し、同月25日にX 5 書記長らが会社を訪れたことは「面

会強要、強談威迫及び書面受取強要行為」、「会社の業務を妨害する行為」であり、また、同月26日にX 4 委員長ら4名がY 1 取締役「通知並びに要求書」を渡したことが「書面受取強要行為」であると抗議した上で、組合らに対し、書面による謝罪及び今後このような行動に出ない旨の書面による誓約を求めた。

【乙13、審 p 10～11】

(5) 11月30日、組合らは、会社の前日付「回答書」を受けて、再度、会社宛に要旨以下のとおりの「申入書」を送付し、改めて、12月5日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

ア 組合らは、11月8日、Y 1 取締役に要求書及び結成通知を手渡し、分会の結成趣旨及び要求内容について十分説明をし、同人より検討する旨の回答を得た。その際、組合の規約及び登記簿謄本を渡し、分会役員の氏名も通知し、組合らの当事者性を明らかにしてきたところである。

イ 11月16日の申入れの際には、団体交渉を拒否することは違法であると弁護士から指摘されている、団体交渉開催については1週間後に回答すると、Y 1 取締役自身が述べていた。

ウ 上記経緯にもかかわらず、会社が組合の当事者性を口実に団体交渉について回答できないと主張するのは、団体交渉を引き延ばし、拒否するための口実にすぎず、断固抗議する。

【甲 8、審 p 11】

(6) 12月1日、組合は、当委員会にあっせんを申請した（平成22年都委争第144号）。あっせん事項は、冬季賞与、X 2 の雇止め問題及び団交促進の3点であった。会社はあっせんを受諾し、日程調整の結果、12月24日に第1回あっせんが実施されることとなった。

【甲 9、審 p 14】

(7) 12月2日、会社は、組合らの11月25日付「通知並びに要求書」及び同月30日付「申入書」に対し、Y 3 次長名の「回答書」にて以下のとおり回答した。

ア なぜ組合らが会社に対して団体交渉申入れができるのか、その事実的及び法的根拠を具体的に示すこと。団体交渉申入れに対する諾否につい

ては、会社からの質問に対する適切な回答がなされた後、速やかに伝える。

イ X2は会社の総務部部長であり、会社の利益代表者に該当する者である。仮に、X2が組合員であるとすれば、組合らの法適合性には労働組合法第2条ただし書第1号に照らし疑義があり、まず組合らにおいてかかる疑義を払しょくすること。

ウ X2の雇止め撤回と契約更新の協議の要求は当を得ない。なぜ会社にも所論要求をなし得るのか、その事實的及び法的根拠を示すこと。また、組合らが指定した団体交渉の期日は既に経過しているため、組合らが別期日を指定すること。

また、会社は、会社の対応は団体交渉を引き延ばすための口実にすぎないとの組合らからの抗議（前記(5)）についても、事実を反し当を得ないと回答した。

【甲10】

(8) 12月8日、会社は、Y3次長名で、組合らに対し、22年度冬季賞与を12月15日に支給することとし、対象従業員にその旨通知したので組合らにもその旨念のため通知する、組合らが当該賞与支給につき異議ある場合には、書面にて申し出ることとの書面を送付した。

22年度冬季賞与の支給は、組合らが団体交渉を申し入れていた8項目の要求の一つであり、また、前記あっせん手続におけるあっせん事項の一つでもあったが、会社は、支給額の決定の過程で、組合と何ら協議をすることはなかった。

これに対し、組合らは、12月10日付書面で、以下のとおり抗議した。

ア 会社が、組合らの要求事項である冬季賞与に関して、一切団体交渉に応ずることなく、一方的に支給すると通知してきたことは、組合らの存在を無視し、団体交渉権を否定するものであり断じて許すことはできない。今後、組合らは、労働委員会のあっせん事項でもある賞与問題について、引き続き協議していく考えである。

イ 組合らは、会社に対し、あっせんと並行しながら団体交渉を開催するよう改めて申入れをする。

【甲11、甲12、甲22 p 5、乙17、審 p 12】

- (9)① 12月18日、会社は、X 2 に対して書面を交付し、同人と会社との雇用契約が同月31日をもって終了することを改めて通知するとともに、健康保険証、会社からの貸与物品等を返還するよう指示した。また、12月21日、会社は、組合らにも念のため知らせるとのY 3 次長名の送付文を添付した上で、この書面を組合らに送付した。

【甲13、甲14、審 p 13】

- ② 結局、X 2 の雇止めの件について団体交渉は実施されず、また、後記(10)のとおり、当委員会におけるあっせんでも具体的な進展がないまま、同人と会社との雇用契約は更新されずに12月31日をもって終了した。なお、X 2 は、本件審問時点（23年7月4日）においても引き続き組合に在籍しており、組合らは、同人の雇止めに關する団体交渉要求を維持している。

【甲22 p 5、乙20、審 p 53、当委員会に顕著な事実】

- ③ X 2 の後任の総務部部長には、Y 3 次長が就任したが、同次長は23年3月頃退職した。その後、3月22日に入社したY 4 が総務部部長に就任し、同人は、4月以降、会社取締役にも就任している。

【乙21 p 1、審 p 70、審問の全趣旨】

- (10) 22年12月24日、当委員会において第1回あっせんが行われたが、あっせん事項について何ら具体的な進展はなかった。

23年1月11日、組合は、あっせん申請を取り下げ、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

4 X 2 の総務部部長としての職責等

- (1) X 2 と会社との雇用契約

X 2 と会社との雇用契約書によれば、同人は「契約社員」とされており、契約期間は22年1月20日から12月31日までとする、契約更新については契約終了30日前までに双方協議の上決定するとされていた。

また、同契約書では、業務内容は「総務部部長として、評価制度の構築、教育システムの構築、就業規則の見直し、社員採用、銀行対応、決算対応、

資金計画等、総務全般の業務における企画立案と実務及び総務部員の指導、教育等のマネジメント。」と定められていた。

【乙1】

(2) 従業員の採用への関与について

X2は、従業員の採用の際、自ら面接を行い、その結果をY1取締役에게報告し、Y1取締役が面談記録の「決裁者」欄に押印することで決裁をしていた。また、面接を実施する際に、X2の上席の取締役らが立ち会うことはなかった。

【甲22p7、審p71、同p77】

(3) 異動、昇進及び勤務評価への関与

総務部部長は、部下の総務部員の異動、昇進及び勤務評価に関与しているが、X2が、総務部部長としてこれらの事項について最終的な決定権限を有していたことはなかった。

【乙21p2、審p73】

(4) 労使問題への関与

組合らが22年11月8日に会社に団体交渉を申し入れてから、X2の組合加入を会社に通知する同月25日までの間に、会社が、X2に対し会社側の交渉担当者として組合らとの交渉に当たるよう、あるいは組合ら宛に書面を発信するなどの事務を担当するよう指示したことはなかった。

【審問の全趣旨】

第3 判断

1 会社の団体交渉応諾義務の有無について

(1) 使用者の利益を代表する者の参加があるとの会社の主張について

① 被申立人会社の主張

X2は総務部部長であって労働組合法第2条ただし書第1号に規定する「監督的地位にある労働者」ないし「使用者の利益を代表する者」であったことは疑いないから、組合は自主性を有しない法適合性を欠く団体であり、会社に団体交渉応諾義務が生ずることはない。したがって、本件申立ては却下あるいは棄却されるべきである。

会社における「総務部部長」は、会社の管理部門を統括する重要な職

務を担っており、役員に準ずる地位である。X 2 は、社員採用面接と採否の決定を単独で行っていたものであり、Y 1 取締役は、X 2 から採否の結果について報告を受けるのみであって、採用手続には何ら関与していない。

なお、X 2 が既に会社を退職しているとしても、その在職中に「監督的地位にある労働者」ないし「使用者の利益を代表する者」としての身分にありながら組合に参加していたという瑕疵は治癒されることはない。

② 申立人組合の主張

X 2 は、雇用契約書で業務内容が明記されているが、実際は、総務全般の業務の取りまとめ役にすぎない。確かに、X 2 は、採用面接等も行っていたが、採用するか否かは、Y 1 取締役が決定しており、人事的な権限は何ら有していなかった。また、経営の方針を決定する権限も全くなく、これも全て Y 1 取締役が決定しており、労働関係についての計画と方針に関する機密に接するということもなかった。

したがって、会社の、X 2 が使用者の利益代表者であるとの主張は全く根拠がなく、組合は自主性を欠如し団体交渉の当事者適格がないとの主張も、また、団体交渉を拒否するための方便にすぎない。

③ 当委員会の判断

労働組合法第 2 条ただし書第 1 号で定める「使用者の利益を代表する者」とは、役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者とされている。以下、X 2 がこれに該当するか否かを検討する。

ア まず、X 2 が会社において「役員」の地位になかったことに争いはない。

イ X 2 は、契約期間 1 年弱の「契約社員」であり（第 2・4(1)）、契約期間が更新されなければ 1 年弱で会社を去らなければならないとい

う不安定な立場にあった者で、事実、雇用契約は更新されずに22年12月31日をもって終了している（同・3(9)②）。

ウ X2と会社との雇用契約書では、「社員の採用」が同人の担当業務に含まれており、同人は、確かに、従業員の採用の際、自ら単独で面接を行っていた。しかし、会社として最終的に採否を決定するためには、X2が面接の結果をY1取締役へ報告し、同取締役が面談記録の「決裁者」欄に押印し決裁をする手続が必要であった（第2・4(1)(2)）。

また、総務部部長は、部下の総務部員の異動、昇進及び勤務評価に関与しているものの、X2が最終的な決定権限を有していたとの事実は認められない（第2・4(3)）。

エ 上記雇用契約書では、X2は、「社員の採用」の他に、「評価制度の構築」、「教育システムの構築」、「就業規則の見直し」などの業務を担当するとされていた（第2・4(1)）。これらの業務のうち、確かに、「社員の採用」は「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」ということができるが、X2が採用面接を行っていたことの一事のみをもって、直ちに同人の「職務上の義務と責任」とが「組合員としての誠意と責任とに直接に接する」ということはできない。

また、X2のその他の担当業務についても、会社の機密事項に接していたとみられる事実は認められない。

オ さらに、会社は、22年11月29日付「回答書」以降、組合らに対する書面をY3次長名で発信しているが（第2・3(4)①②、同(7)(8)）、組合らが11月8日に会社に団体交渉を申し入れてから、X2の組合加入を会社に通知する11月25日までの間に、会社が、X2に対し会社側の担当者として組合らと交渉したり、組合ら宛に書面を発信するなどの事務を行うよう指示した事実は認められない（第2・4(4)）。

カ 以上のとおり、X2は、実質的にみて、その権限や責任において会社の利益を代表する地位になく、その参加を認めたとしても組合の独立性を損なうものとはいえない。したがって、X2は、労働組合法第2条ただし書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」に該当し

ないのであるから、会社の上記主張は、採用することができない。

(2) 会社のその余の主張について

会社は、組合員のほとんどが、会社との間で、形式的にも実質的にも雇用関係ないし使用従属関係はなく、また、会社は組合に対して、労働条件等について決定し得る立場にはなく、組合は、会社との関係で法適合組合に求められる当事者性の要件を欠如するものであるから、会社に団体交渉応諾義務が発生することはなく、本件申立ては却下あるいは棄却されるべきであるとも主張する。

しかし、本件において、組合の構成員には会社と雇用関係にある者が含まれており、組合が当該組合員らの労働条件等について団体交渉を申し入れていることは明らかであって、会社の上記主張は、およそ法的に成り立つ可能性のない独自かつ特異な見解というべく、採用の限りでない。

2 会社が団体交渉に応じなかったことについて

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

会社が、組合の再三の団体交渉申入れを拒否してきたことは、争いのない事実である。会社は、組合との団体交渉に一切応ずることなく、一方的に、組合の要求事項である22年冬季賞与を支払い、また、X2の雇止めを強行したものであり、組合を否認する姿勢は明らかである。

② 被申立人会社の主張

ア 会社においては、一般に、設立したばかりの労働組合について、労働組合法上の労働組合であるか否かの確認をとるのが困難であり、その実態の確認をとることができるまで団体交渉に応じないとの態度をとることが不合理ではないことは、裁判例でも認められているところ、分会は正に、団体交渉申入れの直前に結成されたとされ、会社が、その法適合性を確認するために組合らに釈明を求めたのも当然の対応であって、何ら不合理なものではない。

会社は、組合らから誠実な回答があり法適合性が確認でき次第、団体交渉に臨む所存であったが、組合らは、不誠実な回答に終始し、会社の正当な釈明に全く応ぜず、会社としては組合らの法適合性を確認

することが不可能であった。

かかる状況下で、会社が、団体交渉申入れににわかに応じなかったことは、不合理な対応とはいえ、正当な理由に基づく団体交渉拒否である。

イ 会社の利益代表者であるX2が加入した点につき、会社は、組合らの自主性に疑義が生じたことを述べ、かかる疑義を払しょくするよう求めたが、組合らからは、一向に誠実な回答がなされなかった。

会社においては、当該疑義が払しょくされるまでは団体交渉に応じないとする態度に出ることも不合理ではなく、よって、少なくとも、X2が組合ないし分会に加入したとの連絡のあった22年11月25日以降は、会社には団体交渉を拒否する正当な理由がある。

(2) 当委員会の判断

①ア 会社は、分会は団体交渉申入れの直前に結成されたとされ、その法適合性を確認するために釈明を求めたのは当然であり、組合らから誠実な回答があり法適合性が確認でき次第、団体交渉に臨む所存であった旨を主張する。

イ しかし、組合らは、22年11月8日、組合及び分会双方の役員がY1取締役と面談の上、組合及び分会の連名の結成通知により分会結成を通知し、分会役員名及び結成の目的を示すと同時に、組合同規約、組合登記簿謄本及び8項目の要求を明示した要求書を手交している（第2・2(2)）のであるから、会社は、たとえそれまで組合と面識がなかったとしても、組合同規約、組合の登記事項、会社が雇用する従業員が組合に加入し分会を結成した事実、組合らの要求事項等を客観的かつ容易に把握することができ、また、少なくとも、結成通知に記載された範囲で、分会結成の趣旨を理解し得たといえる。また、11月17日のY1取締役とのやり取りも、おおむね平穏に行われていたことが認められる（第2・3(1)）。

それにもかかわらず、組合らの団体交渉申入れに対する会社の対応の経緯をみると、会社は、最初の団体交渉申入れから1週間を過ぎても回答せず（第2・3(1)）、11月17日の再度の団体交渉申入れに対し

ても、書面で同月30日までの回答猶予を申し入れるとともに、双方のやり取りは書面に限定し、面談も架電も断ると一方的に通知した。これに対する組合らの抗議についても、会社は、当を得ないであるとか、会社の見解は既に述べたとおりであり、回答猶予を申し入れるなどと繰り返した（第2・3(2)）。

また、11月25日、X5書記長が会社を訪問する旨をファクシミリで連絡した際、会社は、その余白部分に「一切会うことはしません。」、「当社内に入ることを固くお断りします。」などと手書きで記載して組合に返送した上、同日、X5書記長らが会社を訪れると、「通知並びに要求書」の受取りを拒否し、翌日、分会員が改めてこれを手渡すと、一旦は受け取ったものの、その後、組合に返送した（第2・3(3)）。

これらの経緯からは、会社が、組合の法適合性について疑義を払しょくしようとして組合に働きかけていた事実は認められず、むしろ、会社は、組合らとの接触をかたくなに拒否し、面談も架電も断ることにより、意図的に、組合らからの連絡を困難にしていたものといわざるを得ない。

ウ その後、会社は、11月29日付「回答書」において、組合らと会社の間には労働契約ないし使用従属関係がない、会社は組合らに対し労働条件について決定する権限を有しない、結成通知に分会役員名が記載されているが会社は組合らの役職員構成を知らない、組合らの要求は当を得ないなどとして、組合らが団体交渉申入れや要求、分会役員名を通知する根拠を示すよう返答し（第2・3(4)）、組合らがこれに抗議すると、再度、上記「回答書」と同様に、団体交渉の申入れができる根拠を示すよう繰り返した（同(7)）。

しかし、前記のとおり、会社は、11月8日の分会結成通知と団体交渉申入れを受けて、分会の結成、分会の役員名等を知り、組合の構成員には会社と雇用関係にある者が含まれており、組合が当該組合員らの労働条件等について団体交渉を申し入れていることは十分認識し得たところである。したがって、組合らの法適合性に疑義を抱いていたとの会社の上記主張は、団体交渉拒否を正当化するための口実であ

って、会社は、組合らからの要求事項についての議論を先送りするために、容易に確認できる事実について殊更に疑義を呈し、組合との団体交渉を回避したものといわざるを得ない。

エ また、会社が回答を先送りした結果、組合が提案した団体交渉の期日が徒過したにもかかわらず、会社は、組合らが指定した期日は過ぎているから別の期日を指定するよう回答し、場所についても組合の提案を拒否する一方で、自らは一切、代替の場所の提案をしていない(第2・3(4)①、同(7))ことから、会社が団体交渉に応ずる意思があったと認めることはできない。

オ 結局、本件における会社の組合への対応は、いわば、ためにする疑義の提示とそれへの回答の要求を繰り返し、組合との接触を拒否し続けたものであって、真に団体交渉の実現に向けたものとはいえないのであるから、組合から誠実な回答があり次第団体交渉に臨む所存であったとの会社の主張は、到底信じ難く、採用の限りでない。

②ア 会社は、X2が加入したことから、組合らの自主性に疑義が生じたので、かかる疑義を払しょくするよう求めたが、組合らからは一向に誠実な回答がなされなかったので、会社としては当該疑義が払しょくされるまでは団体交渉に応じないとの態度に出たことも不合理ではないとも主張する。

しかし、X2は、労働組合法第2条第1項ただし書に規定する会社の利益代表者には該当しないことは前記1(1)で判断したとおりであるから、同人が組合に加入したことをもって、会社が団体交渉に応じない正当な理由ということとはできない。

イ また、X2が総務部部長であったことから、会社が、同人の職責が組合員としての誠意と責任に抵触するのではないかという疑問を持ったとしても、あながち不合理ではないようにも思える。

しかし、会社は、X2の職責や業務内容と組合員としての立場が矛盾すると信ずるに足りる具体的事実があったならば、自らその具体的事実を指摘して組合らに説明することもできたはずであるが、そのような事情は認められず、かえって、同人が利益代表者に該当すると抽

象的に主張し、組合らの側で疑義を払しょくするよう通知するのみであった(第2・3(7))。このような会社の対応を踏まえれば、会社は、真実、X2が利益代表者であると考えたために組合らとの団体交渉に応じなかったというよりは、むしろ、そもそも組合らとの交渉に応ずる意思を有していなかったところ、X2の加入を団体交渉拒否の口実として利用したとみるのが自然である。

したがって、会社の上記主張は、採用することができない。

③ 以上のとおり、組合が22年11月8日及び同月25日付けで申し入れた団体交渉に対し、会社が応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

④ また、会社は、組合らとの接触をかたくなに拒む一方で、8項目の要求の一つである冬季賞与について、組合らと協議することなく、一方的に支給を通知した(第2・3(8))。

そして、X2の雇止めの件に関する団体交渉申入れについても、会社は、一方的に組合らに対し同人の雇止めを書面で通知したのみで、結局、このことに関する団体交渉は一度も行われることなく、同人の雇用は終了することとなった(第2・3(9)①②)。

このような会社の対応は、組合の存在を殊更に無視し、組合の団結権を否認するものであるから、本件団体交渉拒否は、組合の組織及び運営に対する支配介入にも該当する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、22年11月8日及び同月25日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

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23年10月4日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭