

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  執行委員長     A 1

被 申 立 人   株式会社 Y 1  
                  代表取締役     B 1

上記当事者間の都労委平成26年不第111号事件について、当委員会は、平成27年11月17日第1646回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社     Y 1           は、申立人           X 1 組合  
  が組合員に対する降格・配転等の人事措置に係る団体交渉を申し入れた時は、訴訟の係属を理由としてこれを拒否してはならず、人事措置の理由を説明する等して誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年    月    日

X 1 組 合  
執行委員長   A 1   殿

株式会社 Y 1

代表取締役 B 1

当社が、平成26年10月7日に開催された団体交渉において、貴組合の組合員らに対する降格・配転等の人事措置に係る議題について、同組合員らとの訴訟が係属していることを理由として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：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

- (1) 平成24年7月26日、被申立人株式会社 Y 1 (以下「会社」という。)の一部の従業員らは、会社の代表取締役の交代後も会社と健全な労使関係を維持・発展させるため、X 2 組合 (以下「X 2 組合」という。)を結成し、8月29日、申立人 X 1 組合

(以下「組合」という。)に加盟した。12月17日、組合は、団体交渉の開催日を先延ばしにしないこと等を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成24年不第102号事件。以下「前件」という。)

- (2) 会社は、前件の係属中に、次の人事措置を行った。

26年4月、会社は、大阪〇〇支店長であった組合員 A 2 (以下「A 2」という。)に対し、経費の精算について調査するため自宅待機を命じ、その後、7月31日付けで同支店長職を解職し、8月1日付けで〇〇事務所に配転し、事務職(課長職)に降格した。

また、4月、会社は、大阪支店長であった組合員 A 3 (以下「A 3」

という。)に対して、福岡支店〇〇〇営業所へと配転する旨の内示を行い、5月7日付けで同営業所に配転し、8月1日付けで課長職に降格した。

さらに、会社は、東京〇〇支店長であった組合員 A 4 (以下「A 4」という。会社の営業上は旧姓の a 4 を用いている。)に対して、7月31日付けで同支店長職を解職し、8月1日付けで課長職に降格した(以下、A 2、A 3 及び A 4 の3名に係る場合は同人らを「A 2ら」といい、これらの人事措置を「本件措置等」という。)

- (3) 8月21日、前件審査手続において、組合と会社とは、和解協定書を締結した(以下「前件和解協定書」という。)。もともと、本件措置等については、前件和解協定書において「懸案事項について、今後、解決に向けて労使間で自主的な協議をする。」等と定められるにとどまった。
- (4) 9月9日、組合は、会社に対し、前件和解協定書の遵守と本件措置等の撤回等を要求して団体交渉を申し入れた。
- (5) 10月6日、A 2 及び A 4 は、同人らを原告とし、会社を被告とする損害賠償等請求訴訟(東京地方裁判所平成26年(ワ)第225号事件。以下「別件訴訟」という。)において、自らが会社支店長であることの地位確認請求等を追加する訴えの変更を申し立てた。

これに対して会社は、10月7日に開催された団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)において、A 2・A 4 は司法の判断を仰ぐ選択をした以上、両名の立場・待遇等に係る団体交渉や都労委の場での協議に応じかねる、資料等について、裁判にて提出する可能性があるので開示できない等と記載された文書を組合に対して交付した。

- (6) 本件は、本件団体交渉における会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入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) 会社は、組合員に対する降格・配転等の人事措置についての団体交渉を拒否せず、誠実に交渉に応ずること。
- (2) 会社は、前項記載の団体交渉を拒否し、あるいは誠実に交渉に応じないことにより、組合の運営に支配介入しないこと。

(3) 謝罪文の掲示及び手交

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、平成13年10月1日に結成された、東京及び周辺地域の労働者を対象とするいわゆる地域合同労組である。本件申立時の組合員数は約1,800名である。

組合の下部組織として、24年7月26日に会社の従業員らにより結成された X2組合 がある。 X2組合 は、8月29日に組合に加盟した。本件申立時の X2組合 の組合員数は、約200名である。

(2) 被申立人会社は、昭和25年6月に創業し、肩書地に本社を置き、輸入蜂蜜の製造・販売及び蜂蜜を使用した加工品の製造・販売等を主たる業とする株式会社である。本件申立時の従業員数は、約240名である。

2 組合結成後の労使関係

(1) 組合の結成と団体交渉申入れ

24年7月10日、会社の取締役会において、 B2 代表取締役に代わり、 B1 代表取締役（以下「B1社長」という。）が選定された。

7月26日、会社の一部従業員らは、代表取締役交代後も会社が健全に発展すること及び労働者の生活と権利の向上が図られることを目指して、 X2組合 を結成した。

8月29日、 X2組合 は、組合に加盟するとともに、9月4日、会社に対して公然化通告を行い、賃金や労使の事前協議制等に関する要求書及び質問書を併せて提出し、団体交渉の申入れを行った。

9月7日、会社は、「依頼書」をもって、10月初旬を目途に回答する旨通知したが、組合は、早期の団体交渉を実現するため、9月13日、当委員会に団体交渉促進を図るためのあっせん申請（平成24年都委争第93号事件）を行った。

【甲1～4、乙11・12】

(2) A5の解職

組合員である A5 （以下「A5」という。）は、組合結成前、勸奨退職を理由として7月9日付けで一度退職したが、同月20日、同人が従事し

ていたシステム業務・経理業務・不動産業務の各部門で業務が停滞する等として会社に再雇用され、各部門を統括する総務部長として従前と同様の業務に従事していた。

B 1 社長は、A 5 が退職時に仮払金約446万円を受領した可能性が高いこと及び同社長に秘して再雇用されていたことを問題視し、会社は、11月20日、取締役会の決定でA 5 の不動産業務部門及び経理業務部門の職を解いた。その後、A 5 はシステム業務部門の総務部長として在職していたが、25年11月18日、会社は、「業務時間中に会社のパソコンを使用し、業務以外のメールの受発信等を行う等職務専念義務に違反したこと。」を理由に、取締役会の決定により、A 5 の総務部長職を解いた。

なお、A 5 は、26年1月10日、東京地方裁判所に自らが会社総務部長の地位にあることを確認する等の訴え（東京地方裁判所平成26年（ワ）第509号地位確認等請求事件。以下「第二訴訟」という。）を提起しており、結審日現在において係属中である。

【甲9、乙13～16・40】

(3) 24年年末一時金

24年11月19日、組合は、会社に対して年末一時金要求書を提出するとともに団体交渉開催を申し入れ、同月26日までに回答するように求めた。12月11日、団体交渉が行われ、組合及び会社は、年末一時金について総額原資約1億7千万円、支給日を同月12日とする内容で妥結に至った。

【乙17・18・31】

3 前件の申立て

- (1) 24年12月17日、組合は、団体交渉の開催日を先延ばしにしないこと等を求め、当委員会に前件申立てを行った。
- (2) 25年6月11日、社内ウェブにおいて、組合員 A 6 を横浜工場長職から解職する旨の発表がなされたことから、7月22日、組合は、同人に対する解職の撤回等を求める追加申立てを行った。

【甲5・6、審p36～37】

4 本件措置等に関する団体交渉の経緯

- (1) 賞与に関する別件訴訟の提起

25年8月13日、組合は、①一部の組合員につき、25年の夏季賞与が減額支給されている、②社長による最終査定の内容が明確でない等として会社に対して抗議書を提出し、減額支給の理由等を文書により回答するよう求めた。

26年1月8日、A2及びA4ら組合員6名は、24年冬季賞与及び25年夏季賞与における個別支給額が組合公然化以前に比して減額された点について会社による裁量権の逸脱・濫用である等と主張して、東京地方裁判所に別件訴訟を提起した。

【甲7・8、乙23・24】

(2) A2の自宅待機

4月15日、会社は、大阪〇〇支店長の職にあったA2に対し、経費精算につき不明瞭な点があるとして、会社内で面談を行い、追加調査のため自宅待機を命じた。

4月16日、組合は、会社がA2との面談をした際に、長時間の拘束をする等人権侵害があったとして同面談について団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、翌17日に、組合の主張する人権侵害行為はなく、「全く見当違いの申し入れであり、本件につき団体交渉に応じるつもりはない。」と文書で回答した。

【甲20、乙3・4、審p38】

(3) A3の配転

4月17日、会社は、大阪支店長の職にあったA3に対し、福岡支店〇〇〇営業所に配転する旨の内示を行い、同月25日には、5月7日付配転辞令を發した。

【甲19・21・27】

(4) A2の自宅待機及びA3の配転に関する労使のやり取り

① あっせん申請

4月18日、組合は、A3の配転内示の撤回等を求める団体交渉を申し入れるとともに、会社が人権侵害行為に対する団体交渉を拒否したとして、A2及びA3に対する会社の人事措置について解決を図るため、当委員会に団体交渉の促進等を求めてあっせん申請（平成26年都委争第24

号事件)を行った。

5月16日、会社は、組合に対し、A3の配転事由は、大阪支店の業績不振立て直しのためであること、団体交渉の問題については、あっせん場で話し合いたい旨の文書回答を行った。5月20日及び30日にあっせん期日が行われたが、最終的にあっせんは打切りとなった。

なお、A2は、5月21日付けで会社が文書により行った経費の調査において、業務外の事項について会社の経費を使用したことを認め、返金を行い、謝罪する旨の6月16日付けでの文書回答を行った。

【甲10・21、乙5・29・30・45、審p25、当委員会に顕著な事実】

## ② 6月2日開催の団体交渉

5月30日、組合は、「労働委員会でのあっせん事項であるA3組合員及びA2組合員の身分に関する件」等を内容とする団体交渉を会社に申し入れ、6月2日、団体交渉が実施された。

団体交渉には、会社側からB1社長、B3 人事部長、B4 社会保険労務士（以下「B4社労士」という。）ら5名が出席し、組合側からはA2及びA4のほか、A1 執行委員長、A7 書記長、X2 組合 A8 書記長（以下「A8書記長」という。）ら13名が出席した。

冒頭で組合は、A2の自宅待機及びA3の配転について、当委員会に再度あっせんを申請（平成26年都委争第39号事件）した旨を述べた上で、A2の自宅待機指示がいつ解消になるかを尋ねた。これに対して会社は、自宅待機開始後、A2が1か月の静養を要するという医師の診断書を出してきたので、安全配慮義務の観点から自宅待機指示が続いているのであり、自身で健康になったことを証明すれば復帰に向けて面談を開始する旨を述べた。また、組合は、なぜA2だけが経費問題の調査で自宅待機なのか等と理由を尋ねたのに対し、B1社長は、「何が不合理ですか。」との回答を繰り返した。

さらに、組合は、A3の配転の経緯を尋ねたが、B1社長は、「答える必要ありません。」、「回答不能。」、「人事に関することです。」等と回答し、A3の現在の役職等についての質問に、「なんでしょうね。」、

「本人に聞いてください。」等と回答した。

A 3に関する質問の後、B 4社労士は、「三者あっせん（公益・労働者・使用者の委員3名によるあっせん）ですか。それは、私はいちばんベストだと思っていますので。」と述べ、A 8書記長は「じゃあこれは三者あっせんの方で引き続きやらせていただければと思います。」と述べた。

【甲16・26、乙43～45、審p4・15～16・25～27・48～49】

(5) 本件措置等

① A 2に対する人事措置

7月28日、会社は、A 2に対し、同月31日付けで、大阪〇〇支店長職解職辞令を、同月30日、8月1日付けで本社管轄〇〇事務所事務職（課長職）とする旨の辞令を発した。

【甲12・22、乙6、審p41】

② A 4に対する人事措置

7月30日、会社は、A 4に対し、B 1社長を誹謗中傷するメールを同人に宛てて送信する等支店長職にふさわしくない行為があったとして、同月31日付けで東京〇〇支店長職を解職し、8月1日付けで同支店課長職とする旨の辞令を発した。

【甲23】

③ A 3に対する人事措置

7月31日、会社は、社内ウェブにて、A 3に対して8月1日付けで福岡支店〇〇〇営業所課長職を命ずる辞令を発表した。

【甲24】

(6) 本件措置等に関する労使のやり取り

7月31日、組合は、本件措置等に抗議するとともに、本件措置等の撤回と理由の説明を文書にて求めた。

これに対し、8月7日、会社は、要旨以下のとおり文書で回答した。

① A 2に対する人事措置の理由について

A 2の解職、課長職への降格及び〇〇事務所への配転は、競業他社への接待、交通費の不正な精算等の行為が支店長職にふさわしくないこと

によるものであること。

② A 4 に対する人事措置の理由について

A 4 の解職及び課長職への降格は、B 1 社長や他の取締役に対する誹謗中傷のメール、支店長としての裁量逸脱等、その行動が支店長職にふさわしくないことによるものであること。

③ A 3 に対する人事措置の理由について

A 3 の解職及び課長職への降格は、B 1 社長に対する誹謗中傷のメール、業務命令違反等、その行動が支店長職にふさわしくないことによるものであること。

【甲25、乙6】

(7) 前件における和解協定書の締結

8月21日、組合と会社とは、前件審査手続において、要旨以下のとおり、前件和解協定書を締結した。

① 組合と会社とは、互いの名誉を尊重し、今後、将来に向けて相互の信頼を確立し、健全な労使関係を築くよう努力する。

② 組合と会社とは、本件紛争が発生したことについて遺憾の意を表し、今後、会社は、組合及び組合員に対し、不当労働行為の疑いを招く行為を行わない。

③ 組合と会社とは、現在未解決となっている懸案事項について、今後、解決に向けて労使間で自主的な協議をする。

なお、前記(4)②のあっせんについては、本件措置等未解決となっている懸案事項について話し合うために、引き続き行われた。

【甲11・19、乙45、審p5・28・37～38】

5 前件和解協定後の団体交渉等

(1) 組合による団体交渉の申入れ

9月9日、組合は、会社に対し、前件和解協定書の遵守、本件措置等の撤回等を要求して団体交渉を申し入れた。要求事項の要旨は以下のとおりである。

① A 2 が7月30日付辞令により担当することとなった、〇〇事務所の事業規模・予算、就任期間を明らかにすること。

- ② A 2 が東京事務所を拠点とするのではなく〇〇事務所勤務となった理由を明らかにすること。
- ③ A 4 及びA 3 による B 1 社長を誹謗中傷するメールとは、どのような内容かを具体的に明らかにすること。
- ④ A 4 による支店長としての裁量逸脱行為の内容を明らかにすること。
- ⑤ A 3 の解職理由が団体交渉時と 8 月 7 日付文書による回答時とで異なる理由を明らかにすること。

【甲13・19】

(2) 会社からの回答

9月24日、会社は、組合に対し、A 2 らの本件措置等を撤回、又は取消しすることはないとした上で、要旨以下のとおり文書で回答するとともに、団体交渉の候補として10月6日又は同月7日を提案した。

- ① 〇〇事務所における事業規模と予算については調査の結果を待って決定し、就任期間に定めはないこと。
- ② A 2 の配転理由は、自宅通勤が可能なこと、他の従業員への悪影響や不正な経費流用を防ぐ上で最も妥当であること。
- ③ A 4 及びA 3 が B 1 社長を誹謗中傷したとするメールについては、団体交渉の場で示すこと。
- ④ A 4 の裁量逸脱行為は、会社未承認組織の立ち上げ、社長の許可を得ない契約締結等であること。
- ⑤ A 3 の配転理由について、8月7日付回答書の記載は課長職へ降格理由の説明であり、配転理由は5月16日付文書や団体交渉での説明のとおり、大阪支店の業績不振であること。

【甲14・19、乙5、審p6・28～29】

(3) 別件訴訟における訴えの変更

10月6日、A 2 及びA 4 は、別件訴訟の請求の趣旨に同人らが降格前の支店長の地位にあることを確認すること等を追加する、訴えの追加的変更の申立てを行った。

【乙35】

(4) 10月7日開催の本件団体交渉

10月7日、本件団体交渉が行われたが、B1社長は出席しなかった。組合は、団体交渉で示される予定だったA4及びA3のメールの内容について質問した。これに対して会社は、「A2氏・A4氏お二人は司法の判断を仰ぐ選択をされた以上、同じ事案を団体交渉の場で取り上げることは二重起訴と同様な意味をもつと思料いたしますので、今後両名の立場・待遇等団体交渉や都労委の場で協議に応じかねることをお伝えいたします。」、「貴組合からの申出にあります「諸書類・資料」等についても被告人としての立証証拠として裁判にて提出する可能性がございますので、A3氏の方も含めて開示できない旨回答いたします。」との内容のB1社長名義の文書を読み上げ、組合に交付した。また、会社は、「被告人としての利益を守る義務がある。」として、訴訟の当事者とはなっていないA3についての資料も含めて開示をしない理由を述べた。

組合は、会社による上記(2)の9月24日付回答書を踏まえた上で、改めて①A4のB1社長らに対する誹謗中傷のメールの内容、②A4の裁量逸脱行為、③A2が〇〇事務所へ配転となった理由等の具体的な説明とともに、前件和解協定書を遵守した円滑な団体交渉による問題解決を求める内容の文書（以下「10月7日付申入書」という。）を会社に交付した。

【甲15・17、乙37、審p7～8・16～22・29～36・47～48】

(5) あっせんの打切り

10月20日、上記(3)の訴えの追加的変更後、第5回のあっせん期日が行われたが、あっせん手続きは打切りとなった。なお、会社は、このあっせん手続において、当委員会に対し、組合の質問には、団体交渉の場で誠実に答える所存です、とのB1社長名義の上申書を提出した。

【乙7・45】

(6) 11月12日、団体交渉が開催されたが、主な交渉事項は26年冬季賞与等についてであり、本件措置等について議題となることはなかった。

【甲18】

(7) 本件不当労働行為救済申立て

11月14日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 6 本件申立て後の経緯

### (1) 組合による団体交渉の申入れ

27年1月14日、組合は、会社に対して10月7日付申入書への回答を改めて求めるとともに、団体交渉を申し入れた。

【乙37】

### (2) 1月16日、本件第1回調査期日が行われ、当委員会は、組合及び会社に対して別件訴訟及び第二訴訟も含めた一括解決の検討を提案した。

【当委員会に顕著な事実】

### (3) 会社による回答

1月30日、会社は、10月7日付申入書について、要旨以下の内容を含む回答を書面で行った。

- ① A4の誹謗中傷のメールとは、A4が8月8日付けで送信した「蛙及び茶羽もかなりの損耗を来しているはずです。」「茶羽…血祭り」等と明らかにB1社長や他の取締役を「蛙」や「茶羽」と表し誹謗中傷等しているメールであること。
- ② A4の裁量逸脱行為とは、社長に伺いを立てたり、内部手続を経る等をせずに独自の判断で契約書に自ら記名し、社印を押印したりしたこと。
- ③ A2の前橋への配転は、同人が自宅から勤務できる場所であること、長年の業務用営業の経験があること、現場主義の観点から現地の市場を確認した上で計画立案をするのが妥当であると考えたこと。

【乙26・38、審p12～14】

### (4) 労使のやり取り

組合と会社とは、2月16日、3月9日及び4月8日、団体交渉において別件訴訟及び第二訴訟を含めた本件の一括解決に向けた検討を行った。

3月9日の団体交渉において、組合は、本件措置等のうち、A2について現在の配置場所から旧職場への復職にこだわらないことを含め、執務内容及び環境の改善等を提案する等した。

他方で、会社は、第二訴訟を提起中のA5がB1社長と対立しており、会社の目的と労働組合の健全な発展のためにはA5が退職することが包括和解の中で一番重要であるというB1社長の考えに基づき、A5の退職

を和解の前提条件とした。

組合は、A 5 の退職について本件措置等の和解協議と同時進行で検討することは構わないが、A 5 が争っているのは総務部長としての地位等であり、退職となれば新たな争点となるため、本件措置等の和解とは別にしてほしい旨を伝えた。

4 月 8 日の団体交渉においても、A 5 の退職を前提とする条件について双方の折り合いがつかず、交渉は不調に終わった。

【乙39・45、審p 8・45～47・50】

### 第3 判 断

#### 1 申立人組合の主張

- (1) 会社は、組合が26年6月2日の団体交渉においてA 2 及びA 3 の配転等の人事措置について回答を求めても具体的な回答を行わなかった。その後、前件の和解協定書の中で、未解決の懸案事項について自主的に協議を行うと協定したことから、9月9日、組合は、本件措置等に関して団体交渉の申入れを行った。しかし、A 2 及びA 4 が別件訴訟で支店長の地位確認請求等を追加したところ、会社は、本件団体交渉において、訴訟を選択された以上団体交渉の場では協議に応じかねる、資料を開示しない等とし、組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した。
- (2) 会社は、いつでも団体交渉をする用意はあると主張するが、27年2月16日、3月9日及び4月8日の団体交渉は、都労委から訴訟を含めた包括的な解決について交渉するように指導されて開催されたものであり、会社が進んで応じたものではない。会社の対応は、都労委で前件和解協定書を締結したにもかかわらず、団体交渉を拒否する等、健全な労使関係を築く意思がなく、組合が交渉相手であることを否定するものであり、組合運営を弱体化させるもので支配介入にも当たる。

#### 2 被申立人会社の主張

- (1) 会社は、いつでもA 2 らの本件措置等について団体交渉に応ずる用意はあり、理由の如何を問わず団体交渉に応じないという姿勢ではなかった。26年6月2日の団体交渉において、労使双方は、A 2 及びA 3 の人事措置についてあっせん申請がなされたため、団体交渉ではなく公正公平なテー

ブルにおいて解決することを意図したやり取りを行っている。また、本件団体交渉では、別件訴訟においてA 2及びA 4の降格・配転を争点とする地位確認について訴えの追加的変更がなされたことから、組合が裁判で本件措置等を解決するものだと考え、司法の場で判断を仰ぎたい旨を伝えたにすぎず、団体交渉という場において具体的な提案があるのならば交渉を拒むものではなかったから、会社の対応は団体交渉拒否にも支配介入にも当たらない。

- (2) 会社は、都労委から和解勧誘される以前に答弁書等において労使交渉に応ずる旨明らかにし、実際に組合からの要求に応じて27年2月16日、3月9日及び4月8日に団体交渉を行い、訴訟を含め、本件措置等に関する一連の紛争の解決案を組合に提示しており、今後も団体交渉に応ずる用意がある。そのため、組合の申立てについて救済の利益は消滅している。

### 3 当委員会の判断

- (1) 正当な理由のない団体交渉拒否に当たるかについて

① 会社が団体交渉を拒否したか否かについて

ア 会社は、いつでも本件措置等について団体交渉に応ずる用意があるとし、司法の場で判断を仰ぎたい旨を伝えたにすぎず、具体的な提案があるのならば団体交渉を拒むものではなかった旨主張する。

イ しかし、26年10月7日の本件団体交渉において、会社は、その前日にA 2及びA 4が降格前の支店長の地位にあることを確認すること等を別件訴訟に追加する訴えの変更の申立てを行ったことを踏まえて、「A 2氏・A 4氏お二人は司法の判断を仰ぐ選択をされた以上、同じ事案を団体交渉で取り上げることは二重起訴と同様な意味をもつと思料いたしますので、今後両名の立場・待遇等団体交渉や都労委の場で協議に応じかねることをお伝えします。」等と文書により回答した(第2. 5(4))。

また、この文書において、会社は、組合が開示を求めていた本件措置等を行った理由に関する書類や資料についても「立証証拠として裁判にて提出する可能性がございますので、A 3氏の分も含めて開示できない。」と回答し、本件団体交渉で「被告人としての利益を守る義

務がある。」と述べて資料の提示に応ぜず、明確に団体交渉を拒否し、資料開示をしない旨回答した（第2. 5(4)）。

そして、会社は、本件第1回調査期日において一括解決の提案が行われた後、27年1月30日まで、本件措置等に対する組合の10月7日付申入書に回答することはなかった（第2. 6(1)(2)(3)）。

ウ これらのことからすると、会社は、司法の場での判断を仰ぎたい旨の希望を表明したものの、資料開示を含めて本件措置等を議題とした団体交渉に応ずる意思を有していたものと解することはできず、本件措置等について団体交渉を拒否したものと見える。

## ② 訴訟係属が団体交渉拒否の正当な理由となるかについて

ア 訴訟が係属中であっても、組合員の労働条件その他の待遇について労使双方が自主的に団体交渉で解決することは可能であるから、特別な事情がない限り組合員との間で訴訟係属中であることは、団体交渉拒否の正当な理由にはなり得ない。以下、特別な事情の有無について検討する。

イ 会社は、本件措置等について、訴えの追加的変更の申立てにより組合が裁判での解決を図ったものだと考えたことをもって、団体交渉拒否に正当な理由があった旨主張するようである。

しかし、前件和解協定書において「懸案事項について、今後、解決に向けて労使間で自主的な協議をする。」とされ、本件措置等が団体交渉における協議事項であることが確認されていたことは明らかであり（第2. 4(7)）、組合員であるA2及びA4が訴えの追加的変更を行ったことのみから、組合が本件措置等を団体交渉の協議事項から外し、裁判による解決を図ったものとみることはできない。

そして、前件和解協定書締結から本件団体交渉に至る一切の経緯をみても、組合が、本件措置等の問題について団体交渉における協議を放棄し、裁判手続において解決を図ったとみることはできないばかりか、会社をして、そのように誤信させるような事情も特に見当たらない（第2. 4(7)、5(1)(2)(3)(4)）。

ウ また、会社は、26年6月2日開催の団体交渉において、A2及びA

3の人事措置については、労使双方があっせんにおいて解決することを意図したものであるとも主張するので、この点について以下検討する。

6月2日の団体交渉において、組合がA3の配転後の処遇について会社に対して質問をする中で、B4社労士が「三者あっせんですか。それは、私はいちばんベストだと思っていますので。」と述べ、A8書記長は、「じゃあこれは三者あっせんの方で引き続きやらせて頂ければと思います。」と述べた（第2.4(4)②）。

しかし、このA8書記長の発言は、組合が団体交渉における会社の対応ではA2及びA3の人事措置について具体的な回答がなされず、交渉が進まない状況を打開するため、あっせん手続も交えて交渉を続けるとの趣旨でなされたものとみるのが相当であり、労使双方がA2及びA3の人事措置について団体交渉での交渉事項から外すことを意図したものであるとは認められない。

エ 以上により、会社が本件団体交渉において、訴えの追加的変更による訴訟係属を理由に、本件措置等に関して団体交渉での協議や資料開示を拒否したことには、特別な事情があったとは認められないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

## (2) 会社の対応が支配介入に当たるかについて

会社は、前件和解協定書において、本件措置等を含む未解決の懸案事項について、今後、解決に向けて労使間で自主的な協議をする旨を協定したにもかかわらず、訴えの追加的変更による訴訟係属を理由として、本件措置等に関する団体交渉を拒否している。そして、前件和解協定書が存在するにもかかわらず、正当な理由なく団体交渉を拒否したことは、組合との合意形成を軽視し組合を弱体化させることになるものであるから、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

## (3) 救済の利益について

会社は、本件申立て後、組合からの要求に応じて一連の紛争についての解決案を提示する等、団体交渉に応じており、今後も応ずるつもりであるから、既に救済の利益は失われたと主張する。

しかしながら、会社は、本件団体交渉における会社の対応が団体交渉の拒否に該当しないとの主張を維持しており、同様の行為を再発させる虞があること、本件申立て後の団体交渉において本件措置等の解決よりも社長と対立していたA5の退職を優先して和解の前提条件とする等（第2.6(4)）、前件和解協定書の締結後も依然として当事者間において、A2らの本件措置等について自主的かつ円滑な交渉が行われていないことから、救済の利益が消滅したとまでいうことはできない。

#### 4 救済方法について

上記3(3)の判断及び本件措置等について前件和解協定書の趣旨にのっとり自主的な交渉を促すのが相当であることに鑑み、本件における救済としては、主文のとおり命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団体交渉において、本件措置等についての交渉に応じなかったことは、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27年11月17日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一