

# 命 令 書

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

被 申 立 人            Y 1 会 社  
                         代表取締役                    B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第42号事件について、当委員会は、平成29年7月4日第1685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、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、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 Y 1 会社 は、申立人 X 1 組合 が、平成28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉について、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、下記の内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を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、楷書で明瞭に墨書して、会社内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

X 1 組 合



るよう命じた（以下「本件配転命令」という。）。3月28日、A2は、申立人 X1組合（以下「組合」という。）に加入した。

3月31日、組合は、会社に対し、本件配転命令の撤回、パワハラのは正等を議題とする団体交渉を申し入れた。同日、会社は、本件配転命令を撤回した。

4月5日、組合は、会社に対し、再度、本件配転命令の撤回の経緯等を議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、本件結審日（29年4月21日）に至るまで、会社は、団体交渉に応じていない。

- (2) 本件は、会社が、組合が28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉を拒否したか否か、拒否したとすれば、それは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) 団体交渉に速やかに応ずること。  
(2) 謝罪文及び誓約書の交付

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、印刷事業、 D1 事業等を主たる業務とする株式会社である。会社は、肩書地に本社を置き、本件申立時の従業員数は約〇〇〇名である。

会社には、会社及びそのグループ会社の従業員で組織する申立外 C1労組（以下「C1労組」という。）が存在する。

- (2) 申立人組合は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、業種に関わりなく一人でも加入できるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約400名である。

### 2 A2が組合に加入した経緯

- (1) 12月1日付配転命令

A2は、平成25年4月から会社の Y2部 にて勤務していたところ、27年4月、B2部長がA2の上司として着任した。

11月17日、会社は、A2に対し、12月1日からY3工場へ異動し、

D2 発行業務に従事するよう、12月1日付配転命令を出した。

11月18日、A 2は、総務部の人事担当課長に対し、12月1日付配転命令は、自分がB 2部長に対して、同部長のパワハラ行為を指摘し、パワハラを行わないよう意見したことに対する報復である旨のメールを送信した。このメールには、「4月にB 2部長が上司として着任してから、パワーハラスメントが当たり前になっている。」、「些細なミスにも馬鹿だ、アホだと怒鳴られ、謝っても許して貰えずに延々と嫌味を言われたり、大勢の前で罵倒されたりすることも頻繁にあり、精神的に耐え難い状況が続いていたが、なんとか我慢して耐え忍んでいた。」、「先日大勢の前で罵倒された挙句、机にシールを何度も投げつけられて、言葉の酷さに耐えきれず、B 2部長へ『人としてその言葉遣いどうにかありませんか』と反論した。」、「(B 2部長がA 2を)業務上無視するようなことが都度見受けられ」などと記載されていた。

同じく11月18日、人事担当課長は、A 2と面談し、12月1日付配転命令は、D 2 発行業務に対応する体制を構築するためのものである旨を説明した。

【甲9、乙1・5】

(2) 東京労働局紛争調整委員会におけるあっせん

27年11月頃、A 2は、東京労働局長に対し、12月1日付配転命令の撤回とB 2部長によるパワハラ是正を求め、個別労働関係紛争解決制度に基づく助言、指導の申出をした。

11月25日、人事担当課長同席の下、A 2とB 3総務部長（以下「B 3部長」という。）との間で面談が行われた。

11月30日、B 3部長は、A 2に対し、東京労働局長による助言、指導が実施されるまで、12月1日付配転命令を留保する旨を伝えた。

12月16日、A 2は、あっせんを利用する旨を表明し、同月22日、A 2は、東京労働局長に対して、会社を相手方とするあっせん申請を行った。

28年1月29日、東京労働局長の委任を受けた紛争調整委員会による第1回あっせん期日が行われた。あっせんには、A 2及びB 3部長らが出席した。A 2は、B 3部長に対し、あっせん員を通じて、B 2部長から受けたとする13項目のパワハラを列記した「B 2部長によるパワーハラスメント

の詳細」と題する書面を提示した。

2月25日、第2回あっせん期日が行われた。あっせんには、A2及びB3部長らが出席した。B3部長は、A2が主張するようなB2部長によるパワハラがあったとは認められない旨を述べた。その後、紛争解決に向けた協議がなされたものの、合意には至らず、あっせんは打ち切りとなった。

【甲9、乙1・5】

(3) 本件配転命令とA2の組合への加入

3月22日、会社は、A2に対し、4月1日付けでY3工場へ異動するよう本件配転命令を出した。

A2は、当時、C1労組の組合員であったことから、同労組に対し、B2部長によるパワハラについて会社と交渉するよう依頼していた。しかし、3月28日、C1労組は、A2に対し、団体交渉をすることはできない旨を説明した。これを受け、同日、A2は、組合に加入した。

なお、A2は、12月31日までは組合とC1労組の両方に所属していたが、同日をもってC1労組を脱退した。また、C1労組が、会社に対し、B2部長のA2に対するパワハラについて、団体交渉を申し入れたことはない。

【甲1、1審p44～45・59・87】

3 3月31日付団体交渉申入れ及び本件配転命令の撤回

- (1) 28年3月31日、組合は、会社に対し、同日付団体交渉申入書を送付し、A2の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。同書面には、C1労組がB2部長のA2に対するパワハラについて「扱わない」こととしたため、A2が組合に加入した旨が記載されていた。また、同書面には、団体交渉の議題について、以下のような記載がなされていた。

「1. この度のY3工場への配転は不当であることから、これを撤回し、元の部署に戻すことを要求します

貴社がA2組合員に行った配置転換は、既にA2組合員が東京都労働局にあっせん申請をしていることから分かるように、業務上の合理性もないものであり、通常業務上の命令を逸脱しています。したがって、当組合としてはこの配転命令を撤回することを求めます。

不当性の中身については、団体交渉で詳しく述べます。

## 2. パワーハラスメントの是正とヘルプラインの不正性について

パワーハラスメントは日常的に行われており、それを是正する機能がマヒしています。ヘルプラインに相談しようものなら、匿名性は暴かれ、相談した本人が被害にあうというとなんでもない制度になっています。とても上場企業とは言えない、コンプライアンスが欠落した体質があります。この件について是正を求めます。

## 3. その他

団体交渉当日までに検討議題があれば、追って申し入れます。」

会社には、「Y4 グループ・ヘルプライン」という内部通報制度が存在し、会社及びそのグループ企業の従業員は、法令違反や不正を発見した場合、同制度を利用することができる。

- (2) 3月31日、会社は、A2に対し、本件配転命令を撤回する旨を伝えた。

【甲1、乙5、1審p86】

## 4 組合と会社とのやり取り

- (1) 28年4月5日、組合は、会社に対し、同日付「ファックス送信書」（以下「4月5日付送信書」という。）を送付し、下記議題について団体交渉を申し入れた。

「3月31日付で団体交渉の申入れをさせていただきましたが、すでに貴社はA2組合員の配転命令を撤回しておりますので、当組合から議題として提示した配転命令に関する件は基本的に解決されております。しかし、撤回に至った経緯などは『諸般の事情』としか説明されていないということです。A2組合員が東京都労働局のあっせんまで行って争ってきた件が、どのような理由で撤回されたのか、説明を受ける必要があると思っております。また、その他の議題もありますので団体交渉には応じていただくようお願いします。」

- (2) 4月6日、会社は、組合に対し、B3部長名義の同日付回答書を送付した。

なお、これ以降、会社が組合に送付した文書は、全てB3部長名義で作成されている。

この書面には、①3月31日付団体交渉申入書及び4月5日付送信書への回答は、4月25日まで猶予するよう求める、②双方の意思の正確さと慎重

さを期するために、当面は書面でやり取りすることとし、組合からの電話や面談申入れについては当面一切断る旨の記載がなされていた。

(3) 4月22日、会社は、組合に対し、同日付回答書を送付した。同書面には、要旨、以下の記載がなされていた。

① 組合について

「貴殿らがいかなる団体であるか知りません。」

② 組合が合同労組であることについて

「当を得ないものと思料いたします。」

③ 組合による団体交渉申入れについて

「当社は、貴殿らとの間に、労働契約はもとより、直接にも間接にも使用従属関係ないし、これに類似する関係を有したことはありません。そこで、貴殿らが当社に対して、『申入書』記載の『申入』をなしうるとする事実的および法律的根拠についてお示してください。」

④ 組合が提案した団体交渉の日時について

「当を得ないものと思料いたします。」

⑤ 組合が提案した団体交渉の場所及び出席者について

「貴殿らが、所論場所及び所論出席者で団体交渉を申し入れるべき根拠をお示し下さい。」

【甲2～4】

(4) 4月25日、組合は、会社に対し、同日付団体交渉申入書を送付した。

同書面には、会社の回答はどこかの弁護士事務所の合同労組対策マニュアルどおりのものであり、誠実な回答に程遠いと批判した上で、会社の団体交渉応諾義務は明らかであり、5月9日から同月11日の間に団体交渉に応じるよう申し入れる旨の記載がなされていた。

また、4月25日付団体交渉申入書には、次のような記載がなされていた。「貴社の回答書こそ当を得ないものであって、このような不誠実な回答にまともに応える義務はありませんので、以下のことを通知します。

1) 当組合は労組法上の条件を満たしている労働組合であり、法人登記をしており、労働委員会の資格審査も通っています。労働組合は企業

の範囲を超える労働者によっても組織しえるのであって、貴社の回答にあった労働組合の構成員の大半が貴社との使用従属関係がなければならぬとする主張は労働委員会でも裁判所でも退けられている『世間に通用しない屁理屈』に過ぎません。

- 2) 貴社の従業員である A2 氏（以下 A2 組合員という）が当組合に加入したことを通知してあり、A2 組合員の労働条件に関して交渉を行うことを通知しています。当組合は企業を超えて一人でも加入できる合同労組であり、団体交渉の当事者としての交渉権は当組合が有しています。
- 3) 団体交渉で何を話し合うのか、議題も明示しております。」
- (5) 4月28日、会社は、組合に対し、同日付回答書を送付した。同書面には、次のような記載がなされていた。

① 4月22日付回答書について

「当社は、貴殿らが正当な団体交渉の相手足りうるかを確認させていただくために必要不可欠な事項を照会したまでであり、まずは、貴殿らにおいて、当職から貴殿ら宛て平成28年4月22日付け『回答書』に対する誠実な回答をなされるようお願いいたします。」

② 組合が労働委員会の資格審査を経ていること等について

「所論記載の事実が、いかなる理由で当職から貴殿ら宛て平成28年4月22日付け『回答書』に対する回答足りうるかにつきご説明ください。」

③ 組合が提示した議題について

「当社は、平成28年4月22日付『回答書』にて、所論要求、是正要求を求めうるとする根拠を明らかにするよう求めておりますが、貴殿らより、未だ回答をいただいております。重ねて、所論要求、是正要求を求めうるとする根拠を明らかにするよう求めます。」

【甲4～6】

- (6) 5月4日、組合は、会社に対し、同日付団体交渉申入書を送付した。同書面には、要旨、会社は団体交渉の応諾を拒否しており不当労働行為に当たること、5月10日までに団体交渉の日程を通知するよう申し入れる旨の

記載がなされていた。

【甲 7】

- (7) 5月10日、会社は、組合に対し、同日付回答書を送付した。同書面には、要旨、①会社は団体交渉を拒否したことはなく、そのつもりもないこと、②会社が団体交渉の日程を知らせる前提として、組合が会社に対して団体交渉を申し入れる根拠を回答するよう求めるとの記載がなされていた。

【甲 8】

- (8) 組合と会社とのやり取りは、全て書面によって行われており、28年3月31日の団体交渉申入れから下記5の本件申立てに至るまで、組合と会社との間で面談や電話連絡が行われたことはない。

【争いのない事実】

5 本件申立て

28年5月12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 本件申立て後の労使関係

会社は、本件結審日（29年4月21日）までに、団体交渉に応じていない。

【当委員会に顕著な事実】

### 第3 判 断

1 申立人組合が労働組合法上の労働組合に当たるか否か

(1) 被申立人会社の主張

労働組合法上の法適合組合というためには、使用者との関係において使用従属関係にある労働者が主体となっていなければならないところ、組合の構成員の中で会社との間で使用従属関係にある者は1名にすぎず、その他の構成員と会社との間には使用従属関係がないので、組合は労働組合法上の法適合組合ということとはできないから、本件申立適格を有せず、本件は却下すべきである。

(2) 当委員会の判断

組合自体が労働組合法上の労働者が主体となって構成されていれば、本件のように、当該使用者に雇用されている者が少数であったとしても、主体の点で労働組合法上の労働組合該当性が問題となることはない。したが

って、会社の主張は、独自の見解というべく、採用することができない。

2 会社が、組合が平成28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉を拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か

(1) 被申立人会社の主張

① 会社が団体交渉を拒否していないこと

会社は団体交渉を拒否などしておらず、組合に対して誠実かつ適切に対応している。会社は、組合に対し、組合が団体交渉申入れをする事実の及び法的根拠を尋ねたにすぎない。

組合からの団体交渉申入れに対する会社の各回答書には、団体交渉に応じないとの趣旨の記載は存在せず、組合が一方向的に通告した期限も厳守してその都度誠実に回答を行っている。

② 団体交渉拒否に正当な理由があること

ア 4月5日付送信書には、議題を変更するとの記載は一切なく、そのような明確な申出は受けていない以上、団体交渉の議題が変更されたことはない。そのため、「本件配転命令の撤回経緯」については、団体交渉の議題とはなっていない。

イ 3月31日付団体交渉申入書には、「パワーハラスメント」については、「日常的に行われている」などとするのみで、具体的に誰が、誰から、どのようなパワーハラスメントを受けているなどとの指摘はない。「パワーハラスメントの是正」などと述べるものの、その具体的指摘もない。

また、ヘルプラインの不正性についても、「匿名性は暴かれ、相談した本人が被害にあうというところでもない制度」などと述べるのみで、A2がヘルプラインを利用したのか否か、かかる被害にあったのか否かについての何らの言及がなく、義務的団交事項にはならない。

ウ 組合が団体交渉を申し入れた当時、A2は、組合とC1労組に二重加盟していたところ、組合が提示した議題については二重交渉のおそれがあった。

エ 会社は、組合に対して団体交渉の開催を求め得る根拠を尋ねたのに対し、組合はこれに誠実に回答せず、会社が団体交渉に応ずるべきか

否かを判断できない状況を不当に作出するなど不誠実な態度であった。現時点で団体交渉が開催できていない理由は、ひとえに組合側の不誠実な対応によるものである。

(2) 申立人組合の主張

① 会社が団体交渉を拒否したこと

組合の団体交渉申入れに対し、会社は、初めから回答を1か月近くも引き延ばす態度に出るばかりでなく、出された回答書も「貴殿らとは使用従属関係にない」として、団体交渉を申し入れる根拠を示せという内容のものであった。組合が再度団体交渉を申し入れる根拠を示して説明しているにもかかわらず、各回答書の回答内容は、「当を得ないものと思料いたします。」の一点張りで、組合から提出した団体交渉申入書、要求書に対する実質的な回答を何も行っていない不誠実な回答である。これでは、団体交渉を進めることができないので、団体交渉拒否に当たる。

② 団体交渉拒否に正当な理由がないこと

ア 28年4月5日、組合は、会社に対し、同日付送信書を送信し、3月31日に申し入れた団体交渉の議題のうち、「配置転換の撤回」を「配置転換の撤回経緯」に変更したから、「配置転換の撤回経緯」が団体交渉の議題となっていないとの会社の主張は失当である。

イ 組合が提示した、①配置転換の撤回経緯、②パワーハラスメントの是正、③ヘルプラインの不正性の各議題は、いずれも義務的団交事項に当たる。

団体交渉申入書において、A2がパワハラを受けた事実及びヘルプラインから情報が漏えいした事実を詳細に記述する必要はなく、3月31日付団体交渉申入書に記載された内容は、義務的団交事項とするには十分な記載である。

ウ A2が組合とC1労組に二重加盟していたとしても、二重交渉のおそれがあるなどの事情は存在せず、会社が団体交渉を拒否することの正当な理由とはならない。

エ 組合の態度は何ら不誠実な態度ではなく、会社の団体交渉拒否には

何ら正当理由がない。会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、要求内容が不鮮明で要領を得ない質問を繰り返しているが、これは、団体交渉を開催しないための方便にすぎない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、団体交渉申入れに対する回答猶予を求めた上で、文言上は「当面」の間としつつも、簡易、迅速な連絡手段である電話や面談を一切拒否し（第2、4(2)）、A2の組合加入及び組合が労働組合法上の労働組合であることを組合が説明し繰り返し団体交渉を申し入れているにもかかわらず（同3(1)、4(1)(4)(6)）、会社として組合に具体的事実関係の釈明を求めることなく、団体交渉を申し入れる「根拠」を示すよう書面にて繰り返し求め（同4(3)(5)(7)）、団体交渉応諾の意向やその条件について1か月以上にわたり明確に回答していない（同4）。

会社の上記一連の対応をみると、会社は、組合に対して形式的な質問を繰り返すことにより、組合からの団体交渉申入れに対する回答を理由なく先延ばしにし、開催日時、場所等、団体交渉応諾についての回答を避け続けているものといわざるを得ない。

会社は、団体交渉を拒否していないなどと主張するが、このような会社の対応は、組合が28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉の拒否に当たることは明らかである。

- ② 会社は、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったとも主張しているので、以下、判断する。

ア 会社は、本件配転命令の撤回経緯については議題となっていないと主張する。

この点、組合が会社に送付した4月5日付送信書には、本件配転命令撤回については基本的に解決されたが、本件配転命令の撤回経緯について「どのような理由で撤回されたのか説明を受ける必要があると思っております。」との記載がある（第2、4(1)）。そのため、組合が本件配転命令の撤回経緯について団体交渉の議題とする意向であることは、同書面の文言から明らかに読み取ることができる。したがって、会社の主張は、採用することができない。

イ 会社は、3月31日付団体交渉申入書にはパワハラに関する具体的事実の記載がなく、ヘルプラインについても単に制度自体の問題点を抽象的に指摘するにすぎない旨を述べて、パワーハラスメントの是正及びヘルプラインの不正性は、いずれも義務的団交事項には当たらないと主張する。

しかし、B3部長は、B2部長のA2に対するパワハラの件について、A2と直接面談し、東京労働局におけるあっせん手続にも参加しているのであるから（第2、2(2)）、会社として、3月31日付団体交渉申入書で議題とされていた「パワーハラスメントの是正」が、A2がB2部長からパワハラを受けたとする件及び本件配転命令のことであると認識していたことは明らかである。また、3月31日付団体交渉申入書には、ヘルプラインの問題点に関する具体的事実の記載はないが、ヘルプライン制度の問題点を指摘し、その改善を求めることが、労働者の待遇に関する事項であることは明らかであり、会社が、議題の抽象性から団体交渉に応じ難いと考えたのであれば、具体的にどのような問題であるかを事前に組合に質すなどすべきところ、会社はそのような対応も行っていない。したがって、会社の主張は、採用することができない。

ウ 会社は、組合から団体交渉申入れを受けた当時、C1労組との二重交渉のおそれがあったと主張する。

確かに、当時、A2は、C1労組と組合の両方に加入していた（第2、2(3)）が、組合の3月31日付団体交渉申入書には、C1労組がB2部長のA2に対するパワハラについて「扱わない」こととしたため、A2が組合に加入した旨の記載があり（同3(1)）、また、C1労組が、会社に対し、組合が提示した議題について団体交渉を申し入れたことはなく（同2(3)）、会社が組合及びC1労組に対して交渉権限の有無を質問したり、その調整を求めたりしたこともなかった。したがって、会社の主張は、採用することができない。

エ 会社は、組合が、団体交渉の開催を求め得る根拠に誠実に回答せず、会社が団体交渉に応ずるべきか否かを判断できない状況を不当

に作出するなど不誠実な態度であったと主張する。

しかし、組合は、会社の従業員であるA2が組合に加入したこと及び組合が労働組合法上の労働組合であることを説明しており（第2、3(1)、4(4)）、一方、会社は、組合の団体交渉における適格を疑問視するような具体的根拠を何ら有していないにもかかわらず、漠然と組合に対して団体交渉の開催を求め得る根拠を示すよう求めただけであり、会社が組合との団体交渉に応ずべき立場にあったことは明らかである。会社の「団体交渉の開催を求め得る根拠」なるものを求め続けた行為は、組合が質問に対して回答しないことをもって団体交渉拒否をするための単なる口実にすぎないものといわざるを得ず、会社の主張は、採用することができない。

オ なお、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、組合が提示した議題の具体的な内容が不明であることや、二重交渉のおそれがあること等を何ら指摘していない。使用者が組合の団体交渉申入れ事項等に疑問を抱いたとしても、それが直ちに団体交渉を拒否する正当な理由となるものではなく、議題の具体的な内容や、労働組合間の交渉権限の配分等を組合に問い合わせるなどして疑問の解消に努める必要があり、そのような対応もせずに、本件申立て後に、いわば後付けで主張したという点においても、団体交渉を拒否したことに正当な理由があったとの会社の主張は、採用することができない。

- ③ 以上のとおりであるから、会社が、組合が28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

### 3 救済方法について

組合は、団体交渉応諾のほか、文書交付のみを求めているが、本件結審時において団体交渉申入れから約1年が経過しているにもかかわらず、会社はおよそ労働組合法の趣旨にもとる独自の见解に固執した対応に終始し、その結果、団体交渉が一度も開催されていないこと等を踏まえると、本件の救済としては、主文のとおり文書の交付に加えて文書の掲示を命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合が平成28年3月31日及び同年4月5日に申し入れた団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2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29年7月4日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一