

命 令 書

申立人 X 1 組合
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30年不第39号事件について、当委員会は、平成31年4月23日第1728回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稻葉康生、同光前幸一、同巻淵眞理子、同三木祥史、同石黒清子、同菊池馨実、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、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 X 1 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

Y 1 会社
代表取締役 B 1

当社が、貴組合が平成30年1月9日、同月24日及び2月16日に申し入れた団

体交渉に応じなかつたことは、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。)

2 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

1 事案の概要

申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) と、被申立人
Y 1 会社 (以下「会社」という。) とは、
組合員 A 2 (以下「A 2」という。) の平成30年2月からの定年後再雇用
の労働条件について、29年に3回の団体交渉を行つた。

30年1月9日、同月24日及び2月16日、組合は、会社に対して、A 2 の再
雇用後の労働条件について団体交渉期日の候補日を記載した通知申入書（以
下、3通を併せて「本件通知申入書」という。）を提示した。しかし、会社は、
協議が調う見込みはない、回答済みである、書面で十分で直ちに団体交渉を
行う必要がないなどと回答し、団体交渉は開催されなかつた。

本件は、本件通知申入書に対する会社の対応が、正当な理由のない団体交
渉の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

- (1) 会社は、団体交渉に誠意をもって応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示、交付及び全国紙への掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、個人加盟のいわゆる地域合同労働組合であり、本件申立
時の組合員数は、約900名である。
- (2) 被申立人会社は、ITサービス等を業とする株式会社で、本件申立時の

従業員数は、約2,700名である。

2 A 2 の組合加入及び29年の団体交渉

- (1) A 2 は、26年6月10日に会社に入社し、営業を担当していた。

A 2 は、30年1月末日をもって定年（60歳）となるため、29年1月10日、再雇用を希望する旨の「定年退職後の意向確認書」（以下「意向確認書」という。）を会社に提出した。この意向確認書は、会社就業規則により定年到達の1年前の前日までに提出することとなっており、会社の所定の様式で再雇用後の月例給与は270,800円、賞与なしとの記載があったが、業務内容、勤務日数などの記載はなかった。

1月13日、A 2 は、会社人事担当者に再雇用後の業務内容、勤務日数等についてメールで問い合わせた。同日、会社人事担当者は、業務内容、勤務日数等は、定年半年前を目途に通知する旨をメールで回答した。このメールには、定年1年前までに意向確認書を提出、半年前までに現所属での配属継続希望の有無を退職者の現所属部長に確認し業務内容を決定、1か月前までに雇用契約書を交付、契約を締結し再雇用を開始するとの一連の手続をフロー図にした「定年退職・再雇用に関するフロー」が添付されていた。

また、会社のシニア社員雇用基準（以下「シニア基準」という。）には、「業務内容は、会社が個々に決定する。なお、再雇用後の業務内容は、原則として、再雇用前とは異なるものとする（所属部門を異動させる場合もある。）。また、再雇用後に職種又は配置の転換、勤務場所の変更を行うことがある。」、「月例給与は、定年到達時の水準にかかわらず、再雇用時の業務内容に応じて会社が個々に決定する。」との条項がある。

【甲16、17、乙1、2、4～6、39】

- (2) A 2 は、29年6月に支給された賞与が従前に比べ低額であったこと等から組合に加入し、8月8日、組合は、会社に対して、同人の組合加入を通知する通知書並びに定年後の再雇用の確約、年間300万円の賞与支給等の要求及び「【団体交渉について】日時 2017年8月24日（木）午後3時より場所 ユニオン運動センター会議室 上記の団体交渉応諾も含めまして、回答につきましては8月19日までに書面にて回答されたい。」と記載した

要求書を提示した。

【甲1、2、乙8、9】

(3) 組合と会社とは、日程を調整し、9月7日に約90分間、10月5日に約30分間、団体交渉を実施し、A2の再雇用後の労働条件、賞与の査定方法等について協議した。両日及び11月28日の団体交渉（下記(4)）には、組合からは執行委員及びA2が、会社からは代理人弁護士外3名が出席した。

10月24日、会社は、A2に対して、業務内容はサポートスタッフ、期間は1年間（更新することあり）、勤務時間・休日は就業規則のとおり、給与は意向確認書のとおり、具体的な業務は報告書作成、サポート等と記載した「再雇用後の業務内容について」（以下「業務内容通知」という。）と題する書面を提示した。

【乙10～13】

(4) 11月28日、組合と会社とは、約30分間の団体交渉を実施し、A2の再雇用後の業務内容等について協議した。この交渉の最後に、組合は、30年1月に雇用契約書が交付されてから次回団体交渉期日を決めたいと述べ、会社は了解すると述べた。

【乙14～19】

3 組合の本件通知申入書と会社の対応

(1) 30年1月9日、組合は、会社に対して、A2の再雇用後の業務内容の具体的な説明の要求及び【団体交渉について】日時 2018年1月22日（月）もしくは23日（火）いずれも午後3時より 場所 ユニオン運動センター会議室もしくは貴社指定場所 上記の団体交渉応諾も含めまして、回答につきましては1月18日までに書面にて回答されたい。」と記載した通知申入書を提示した。

【甲5、乙20】

(2) 1月16日、会社は、組合に対して書面で回答した。この書面には、A2の再雇用後の業務内容についての説明（29年10月24日付業務内容通知（前記2(3)と同内容）の訳文）及び団体交渉につき「これまで、数次にわたって団体交渉をしてきたが、既に平成29年8月8日付け要求書記載の事項については労使双方平行線のまま協議が調う見込みはなく、また、平成30年

1月9日付通知申入書における『再雇用後の業務内容について具体的な説明』についても上記のように回答済みであるから、団体交渉を改めて行う必要がないと考えている。」と記載されていたが、団体交渉開催日についての記載はなかった。

【甲6、乙21】

- (3) 1月23日、会社は、A2に対して、2月以降の同人の再雇用の労働条件（意向確認書及び業務内容通知と同内容）を記載した雇用契約書を交付し、署名を求めた。なお、職階欄には「C1」と記載されていた。

【甲7、乙23】

- (4) 1月24日、組合は、上記(3)の雇用契約書に関し、会社に対して、①A2の業務内容について、シニア基準の業務内容の項に反しているので具体的説明を求める、②月例給与について、270,800円は、会社職階最下級Y相当であり、A2の職階C1の額とするよう要求する、③上記(1)と同様の書式で、団体交渉について、1月31日若しくは2月9日を候補日とし、団体交渉の応諾も含め、1月30日までの回答を求める、と記載した通知申入書を提示した。

【甲8、17、乙24、39】

- (5) 1月29日、A2は、会社に対して、署名した雇用契約書を提出し、2月1日より、再雇用として勤務を開始した。

【乙22】

- (6) 1月30日、会社は、組合に対して書面で回答した。この書面には、①A2の業務内容について、シニア基準のどの条項に違反するのか具体的に主張すれば改めて回答する、②月例給与について、組合は、「職務給決定要領」を根拠としているようであるが、この要領は、正社員のみを対象としており、定年後再雇用の月例給与はシニア基準により個別に決定することとなっているところ、A2の月例給与は意向確認書及び1月29日付雇用契約書で既に確定済みであるから要求には応じられない、③団体交渉について、これを拒むものではないが、これまでの交渉経過をみる限り、既に29年8月8日付要求書記載の事項は労使双方平行線のまま協議が調う見込みはなく、また、30年1月24日付通知申入書における申入れ事項についても上

記のように主張内容が不明確だったり、既に回答済みであることから、直ちに団体交渉を行う必要がないと考えると記載されていたが、団体交渉開催日についての記載はなかった。

【甲9、17、乙25、39】

(7) 2月16日、組合は、会社に対して、①A2の業務内容について、他の再雇用者は、所属及び業務が変更となっているが、A2のみ変更がなく、むしろ業務の難易度が高くなっている、②月例給与について、A2の雇用契約書では職階がC1となっている、③上記(1)と同様の書式で、団体交渉について、2月26日若しくは同月27日を候補日とし、団体交渉の応諾も含め、同月22日までの回答を求める、④「労働組合法に違反し回答や交渉を拒否した場合は直ちに争議行為を開始することができますからご注意ください。また誠意をもって対応されない場合は法的措置をとることもありますので申し添えるものです。」と記載した通知申入書を提示した。

【甲10、乙26】

(8) 2月22日、会社は、組合に対して書面で回答した。この書面には、①A2の業務内容について、定年前に担当していた「営業及びこれに関する付属業務」から「営業」が除かれており明確に異なっている、シニア基準では所属の異動が原則とはなっていない、業務の難易度は高くない、②月例給与について、A2の職階はC1であるが、職務給決定要領は、正社員のみが対象である、③団体交渉について、これを拒むものではないが、申入れ事項は上記のように事実誤認や社内規則の誤解に基づくものであり、かつ主張の内容の一部が不明確、又は既に会社が回答済みであり、これらに対する回答としては、これまでの団体交渉における回答や、組合に対して送った書面に加えて本書面における回答で十分であり、直ちに団体交渉を行う必要がないと考えると記載されていたが、団体交渉開催日についての記載はなかった。

【甲11、乙27】

(9) 3月12日、A2は、会社に対して、月例給与270,800円についての異議留保の申立書を提出した。

3月19日、会社は、A2に対して、同人は、1月29日に何ら異議を申し

立てるうことなく契約書に署名したので、有効かつ確定的に雇用契約が成立しており、事後の異議留保は認められないと記載した書面を交付した。

【甲12、乙28、30】

(10) 4月9日、A2の上司は、A2に対して、①時間外勤務を行う場合には事前申請すること、②承認が得られなかつた場合には時間外勤務を行わず退社することを厳守するようメールで通知した。

4月17日、会社は、A2に対して、①時間外勤務を行う場合には、部門長の指示又は事前承認を得ること、②指示又は事前承認がない場合、就業時間が経過したら直ちに退社することを注意し、今後同様の行為が繰り返された場合には懲戒処分があり得ると記載した注意書を交付した。

4月20日、組合は、会社に対して、上記注意書の撤回を求め、会社がA2に対して、注意書を乱発し、何らかの懲戒処分を行うのであれば不当労働行為として法的措置を行うと記載した通知申入書を提示した。

5月1日、会社は、組合に対して、上記注意書は撤回しないと記載した書面を提示した。

【甲13～15、乙31～35】

4 本件申立て

5月25日、組合は、当委員会に対して、①本件通知申入書に対する会社の対応が団体交渉の拒否に、②A2の給与額及び注意書の交付が不利益取扱いにそれぞれ該当するとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

9月21日、組合は、上記②について、申立てを取り下げた。

5 本件申立て後の状況

(1) 5月25日、組合は、会社に対して、①29年度賞与、②再雇用の月例給与の根拠の説明、③業務用モニターの貸与、④注意書の撤回、⑤複数の団体交渉候補日の提示を求める要求書を提示した。

5月30日、会社は、組合に対して、候補日を回答し、6月26日に団体交渉が開催されることとなった。

【乙36～38】

(2) 6月26日、組合からは、副執行委員長及びA2が、会社からは、代理人弁護士外4名が出席し、約90分間の団体交渉が実施された。

会社は、上記(1)①、②、④について説明し、継続して協議することとなつた。また、会社は、上記(1)③の手続を説明し、後日、A 2は、貸与を申請した。

【乙40】

(3) 7月15日、組合は、会社に対して、①A 2の月例給与を退職前給与の7割から8割に引き上げること、②上記①が困難な場合、給与を維持して勤務を変更すること、③A 2の業務である報告書作成に必要な資料を、営業担当社員が期日までに提出するよう指導することなどを要求する要求書を提示した。

7月24日、上記(2)と同じ出席者により、約60分間の団体交渉が行われた。

8月23日、会社は、上記③に関し、営業担当社員らに対して、資料を期日までに提出することをメールで指示した。

【乙41～43】

第3 判 断

1 申立人組合の主張

組合は、義務的団体交渉事項であるA 2の再雇用後の労働条件について、3度にわたり団体交渉の開催を明白に求めており、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

また、会社は、本件申立て後の団体交渉においても、組合との間で円満な労使関係を構築しようという意思はなく、救済命令の必要がある。

2 被申立人会社の主張

組合は、要求書と通知申入書とを使い分けしており、本件通知申入書は、団体交渉開催を求めた書面とはいえない。会社は、本件通知申入書は、団体交渉開催について会社の意向を尋ねたにすぎないと理解して、必要ないと回答した。そして、組合も、団体交渉に固執することなく書面のやり取りに応じており、団体交渉の拒否を問題にする余地はない。

また、会社は、本件申立て後の団体交渉の要求に誠実に応じ、本件申立てに係る要求事項については、書面及びその後の団体交渉等において十分説明済みであるから、救済の利益あるいは救済の必要性はない。

3 当委員会の判断

(1) 会社は、組合の本件通知申入書は、団体交渉開催を求めたものではなく、団体交渉開催について意向を尋ねたにすぎないので、会社は団体交渉を拒否していないし、組合も団体交渉に固執することなく書面のやり取りに応じており、団体交渉の拒否を問題にする余地はないと主張する。

しかし、組合は、表題こそ通知申入書としたものの、会社が団体交渉に応じたそれまでの要求書と全く同じ書式で、団体交渉の候補日を記載して応諾について回答を求めているのであるから（第2、3(1)(4)(7)）、組合は会社に対して明確に団体交渉を申し入れているというべきである。ましてや、30年2月16日付通知申入書に回答や交渉を拒否した場合は直ちに争議行為を開始するなどの記載があることからも（第2、3(7)）、意向を尋ねたにすぎないという会社の主張は採用できない。

そして、組合が候補日を示して3回にわたり団体交渉を申し入れたことに対し、会社は、書面で団体交渉を行う必要がない旨を述べて、開催日については回答せず（第2、3(2)(6)(8)）、団体交渉は開催されていないのであるから、会社は、団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

(2) 会社は、本件手続において団体交渉の拒否に正当な理由があるとの主張をしていないが、組合の3通にわたる本件通知申入書に対して、会社は、①労使双方平行線のまま協議が調う見込みはない、②申入れ事項は事実誤認や社内規則の誤解に基づいてなされたものであったり、内容の一部が不明確で、これまでの団体交渉や、書面における回答で十分説明を尽くした、などと書面で回答しており、団体交渉の必要がない理由が記載されているので、この点について判断する。

上記①について、組合と会社とは、29年に3回の団体交渉を行っているところ、11月28日の団体交渉では、組合が30年1月に雇用契約書が交付されてから次回団体交渉期日を決めたいと述べ、会社が了解している経緯があり（第2、2(4)）、労使双方平行線のまま協議が調う見込みがなくなっていたものとはいえない。

上記②について、組合は、本件通知申入書により改めてA2の労働条件について要求し団体交渉を申し入れているのであるから、社内規則等について見解の不一致や、不明確な要求などがあるとしても、会社は、団体交

渉において社内規則等について説明し、要求を確認し、妥結の道を探り、組合の要求を受け入れられないであればその理由を説明すべきであつて、団体交渉の必要がなく、書面による回答で十分であるとはいえない。

以上のとおり、組合は本件通知申入書により団体交渉を申し入れており、会社がこれに応じていないことに正当な理由は認められないであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

- (3) さらに、会社は、本件申立て後の団体交渉の要求に誠実に応じたことなどから、救済の必要性等はないと主張する。

確かに、会社は、本件申立て後、団体交渉に応じ、A 2 の月例給与を含む労働条件について協議し、業務用モニターの貸与及び資料提出を指導するようにとの組合の要求に対応していることが認められる（第2、5）。

しかし、団体交渉の開催が、A 2 の再雇用開始から4か月後である30年6月まで遅れたこと及び会社が団体交渉を拒否したとは本件結審日現在に至るまで一切認めていないことから、将来に向けて円滑な労使関係を築くための救済の必要性等が全て失われたものとはいえない。

4 救済方法について

組合は、団体交渉に誠意をもって応ずること及び謝罪文の掲示等を救済の内容として請求しているが、本件申立て後に会社が団体交渉に応じていること等の事情を考慮すれば、主文のとおり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、本件通知申入書に対する会社の対応は、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31年4月23日

東京都労働委員会

会長 房村精一