

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24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、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、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、申立人 X 1 組 合 が便宜供与を議題とする団体交渉を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を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

①貴組合との間で平成30年3月28日に開催した便宜供与を議題とする団体交渉における当社の対応及び②当社が貴組合の6月25日付文書における便宜供与の要求に対し、合理的な理由を付さずにこれを拒否したことは、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成30年1月29日、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)の従業員ら数名は、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)の支部として、 A 2 支部 (以下「支部」という。)を結成した。なお、会社には、多数組合の C 1 組合 (以下「C 1 労組」という。)が存在する。

2月28日、組合は、会社所管の施設設備等の貸与、会議室の利用、社内便の利用等の便宜供与を議題とする団体交渉を申し入れた。

3月28日、組合と会社との間で団体交渉が開催された(以下「本件団体交渉」という。)が、会社は組合の上記要求を拒否した。

3月30日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

6月25日、組合は、当初の便宜供与の要求を、組合掲示板の設置貸与及び18時以降の会議室の利用(以下「本件便宜供与」という。)に絞って会社に対し要求したが、7月4日、会社は、現時点では応じられない旨を回答した。

本件は、①組合が、6月25日に本件便宜供与を求めたことに対し、7月4日に会社がこれを拒否したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、②組合が30年2月28日付けで要求した便宜供与を議題とする本件団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉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

組合は本件申立後、30年6月29日及び10月5日に請求する救済の内容を修正し（後記第2.3(2)）、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 組合が30年6月25日付書面で示した本件便宜供与について、C1労組と差別して拒否しないこと。
- (2) 組合が30年2月28日付書面で申し入れた団体交渉において、少なくとも組合掲示板の設置貸与に関する協議事項について、その場所、大きさ及び設置数を誠実に話し合うこと。また、同じく会議室の利用に関する協議事項について、利用時間帯や利用方法を誠実に話し合うこと。
- (3) 陳謝文の掲示及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、日刊新聞の発行を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は、4,449名である。

会社には、申立人組合とは別に、同社の正社員で構成するC1労組が存在する。C1労組は、昭和27年に結成され、本件申立時の組合員数は、3,560名である。

- (2) 申立人組合は、管理職を主たる組織対象として平成5年12月に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、650名である。

会社には、会社の従業員で組織された組合の支部があり、本件申立時の組合員数は、組合の主張によれば約20名である。

2 支部の結成から団体交渉までの経緯

(1) 支部の結成

28年1月、会社は中期経営計画を発表した。この計画が、従業員の賃金カットに言及するものであったことなどから、会社に勤務する様々な職種の有志らが組合に相談し、30年1月29日、支部を結成した。

【審査の全趣旨】

(2) 団体交渉の申入れ

2月19日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書兼支部結成通知書」

を送付し、会社の従業員で、支部の支部長である A 4（以下「A 4 支部長」という。）ら 3 名以上の従業員が組合に加入したこと及び支部を結成したことを通知した。

2 月 28 日、組合は、会社に「団体交渉申入書兼要求書」（以下「2 月 28 日付要求書」という。）を交付し、会社所管の施設設備等の貸与、会議室の利用、社内便の利用、勤務時間中の団体交渉や事務折衝の有給保障、組合掲示板の貸与設置、電話やファクシミリなどの事務機器の使用、机・ロッカー・ポストの貸与等の便宜供与を議題とする団体交渉を申し入れた。日時は、3 月 12 日から 31 日までの間とし、場所は会社内又は組合会議室若しくは労使双方が合意し得る場所としていた。

【甲 2】

(3) 会社の回答

3 月 6 日、会社は、組合に対し、団体交渉に応ずる旨の文書を交付した。この文書で、団体交渉の日時は 3 月 22 日又は 28 日、場所は中央区立産業会館の会議室、出席者は管理本部労務部 3 名と会社の顧問弁護士としていた。

【甲 3】

(4) 組合の抗議

3 月 12 日、組合は、「貴社 2018 年 3 月 6 日付文書に対する抗議ならびに要求書」を会社に交付した。この文書で、組合は、C 1 労組との団体交渉は会社内の会議室等で行われており、会社役員が出席していることを指摘し、労働組合法では少数組合への差別を禁じているので、組合との団体交渉も会社内で開催するよう求め、出席者として会社の代表者か、実質的な権限を有する役員の出席を求めた。

これに対し会社は、3 月 13 日、組合に「回答書」を交付し、会社が提示した団体交渉の会場は、利用料を会社が負担し、組合に格別の不利益はなく、出席者についても、労使交渉の統括者である労務部長が出席するので特段の問題はないとし、組合の要求にはいずれも応じられないと回答した。

3 月 16 日、組合は、「貴社 2018 年 3 月 13 日付文書に対する回答書」を会社に送付し、会社の回答は、組合が労働組合法を根拠として抗議・要求した点につき回答していないとしつつ、実効的に団体交渉を実施する観点から

組合の要求を一旦留保し、会社の提案どおりに団体交渉を行うことを受け入れた。

【甲4～6】

(5) 本件団体交渉

3月28日、組合及び支部と会社との間で、中央区立産業会館の会議室で本件団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1 執行委員長及びA4 支部長で、会社側の出席者は、B2 弁護士（以下「B2 弁護士」という。）、B3 労務部長（以下「B3 労務部長」という。）外2名であった。

ア 組合の基本姿勢について

冒頭、組合は、現在会社に公然化している組合員はA4 支部長だけであるが、2桁以上の会社従業員が組合に加入していることを会社に伝えた。

組合は、自らの基本姿勢として、会社の発展のために組合があるという位置付けであり、労使協調を旨としていることなどを説明した。また、会社にはC1 労組があるので、必要に応じて要求事項等を調整し、足並みをそろえていくつもりであると述べた。

イ 組合結成の経緯について

A4 支部長は、今回、支部を立ち上げた経緯について、概要以下のように説明した。

今後会社の業績が悪化することが予想され、経営問題と労働条件が、更に密接になっていく。中期経営計画でも従業員の給与カットを提案している。経営問題が非常に不透明な状況にあることに対し、問題意識を持っているが、C1 労組は若い正社員を中心としており、しかも1年で執行部が交代するので、継続的に話ができない。私は、ベテランで会社の経営もよく分かっているので、会社にいろいろなことを提案し、労使が協調しながら、Y1 会社再生に結び付けたいと考えている。

ウ 会社の資料要求

会社は、組合が2桁の組合員が加入していると発言したことに対し、組合員の開示を求めた。これに対し、組合は、便宜供与や団体交渉のルールのところ少し進展すれば、開示を検討していきたいと答えた。

また、会社は、組合規約ないし設立の趣意書の開示を求めた。これに対し、組合は、検討すると答えた。

エ 便宜供与の要求

組合は、社内便の利用、会議室の利用、組合掲示板の貸与、勤務時間中の団体交渉等の給与保障、電話やファクシミリ等の事務機器の利用を要求した。そして、組合は、便宜供与には優先順序があるし、全部何が何でもというふうに考えているわけではない、C1労組との公平性といっても、労働組合の規模に比して、十分譲歩することはできると述べ、会社に検討を求めた。

これに対し、会社は、現時点においては今すぐ認めるということは考えていない、いろいろと趣旨は聞いたが、我々としては全く初めての経験でもあるし、すぐ了解しますというお答えはしにくいと答えた。

組合が、C1労組には組合掲示板を貸与していながら、少数とはいえ組合には貸与しないことは違法であるとして、会社に応じない理由を問うたところ、会社は、使用者に中立保持義務があること自体は認めるが、労使関係には歴史があると答えた。組合が、「じゃあ、労働委員会に持っていくっていいんですよね。」「そうなるとまた争議って話になるんだけども。」「少なくとも持ち帰って、今日初めてお会いして、いきなり蹴るっていう態度っていいんじゃないですか。」と述べた。

会社は、事前に協議して検討してきた旨を述べたところ、組合は、今日初めて言ったことも幾つかある、それを持ち帰らないで拒否するのは失礼だと述べた。

会社は、今組合ができたと言われて、このような要求をされても直ちに分かりましたとは言えない、今後、いろいろ労使関係を重ねていく中で、検討するときがあるかも知れないと述べた。

組合が、将来何回団体交渉を重ねると便宜供与を認めるのかと質問すると、会社は分からないと答えた。

組合は、C1労組に対しては、掲示板とかメール便とか利用させているのに、組合には根拠もなく、いつ利用させるかも分からないというの

は意味が分からないと述べた。これに対し、会社は、根拠はあるとして、労使関係というのは長い長い歴史があって、その中で便宜供与を与える旨を答えた。組合は、長い歴史というのは根拠になるのかと質問したところ、会社は、裁判例の事件番号、係属場所及び判決言渡日を示し、この裁判例では、組合掲示板の設置について、多数組合には認めているが、第二組合に対しては便宜供与を考える段階には至っていないとして認めなかった事案である旨を説明した。組合は、その裁判例が今回の件に適用されるか分からないと反論し、C1労組には貸与しているのだから、少数組合差別であると非難した。

組合は、検討ぐらいはしてほしいと求めたが、会社は、事前に検討していると回答した。組合は、「今日初めて説明した内容について、持ち帰りもしないで、ここで弾くってのは失礼だろっつってんだよ。」とさらに検討を求めたが、会社は、「いやいや、こちらはそうは思いません。」と答えた。組合は、「それじゃ労使協調も何もクソもない。」「うちの争議受ける？ うちの争議受けますか。」と述べた。

会社は、「やるというなら、それは受けて立つしかないでしょう。」と答えた。組合は、今日初めて話したことを持ち帰りもしないのは不誠実交渉そのものだとして述べた。

オ 団体交渉の開催場所

組合は、C1労組との団体交渉は本社内で開催しているのに、組合とは社外で開催されていることについて、その理由を質問した。

会社は、社内で開く必要がないと思ったからと答えた。組合は、この理由に納得できず、会社に抗議した。

カ 団体交渉の出席者

組合は、団体交渉に役員を出席させない理由をB3労務部長にただした。B2弁護士が答えようとしたところ、組合は、「部長に聞いている。あなたに聞いてない。」と述べた。B2弁護士は、「そういうやり方は失礼だよ。」「話にならないよ。答えなくていい。」と述べ、その後は組合と会社が言い合う状況となり、団体交渉は25分程度で終了した。

【甲10】

(6) 本件救済申立て

3月30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。

3 本件救済申立て後の経緯

(1) 組合の本件便宜供与の要求と会社の回答

6月25日、組合は、会社に「当組合の貴社に対する要求と質問ならびに団体交渉申入書」と題する文書を交付した。この文書で、組合は、2月28日付要求書における便宜供与の要求を変更し、会議室の利用（18時以降）及び掲示板の貸与（本社食堂がある階でA3程度1か所）の2点に絞って会社に要求した。

これに対し、会社は、組合に、7月4日付「回答書」を交付した。その中で、会社は、C1労組に対し行っている便宜供与は、同組合の結成以来60有余年という歴史の中で培ってきた労使関係、信頼関係に基づくもので、このような信頼関係が組合と会社との間にはいまだ存在せず、今後についてもまだ見通せる状況ではないため、本件便宜供与について、現時点では応ずることはできないと回答した。

【甲9、乙5】

(2) 請求する救済内容の修正

組合は、6月29日に準備書面(1)を、10月5日に準備書面(2)を当委員会に提出し、請求する救済の内容を修正した。

【当委員会に顕著な事実】

4 C1労組への便宜供与の状況

(1) 組合掲示板の貸与

会社が、現在C1労組に貸与している組合掲示板は、東京本社内に25か所、大阪本社に2か所、福岡本部に1か所、名古屋本社に3か所の計31か所ある。大きさは、ほとんどが縦1m、横1.5mである。その中で東京本社8階にあるものは、横が約3mである。

(2) 会議室の利用

C1労組は、一般の共用会議室とは別に、東京本社本館9階の会議室（約30㎡）を労務部に予約して利用している。さらに、C1労組には団体交渉

を行う部屋と同規模の書記局用の部屋も与えられている。その上で、組合大会などの大規模な組合活動においては、おおむねC1労組の年間スケジュールどおりに、日時を問わず共用会議室利用の便宜供与が与えられている。

【審査の全趣旨】

第3 判 断

1 本件団体交渉における対応について

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合の便宜供与要求に対し、本件団体交渉において、十分なやり取りも経ずに、事実上拒否した。また、会社は、組合の便宜供与要求を拒否する根拠として具体的に事件名を明らかにせず、判決文や命令書などの客観的な資料も示さなかった。

会社は、事前に組合の要求を拒否することを決めており、本件団体交渉で初めて組合が言ったことを持ち帰り検討することすらしなかった。

会社が、何ら根拠を示すことなく組合の要求を拒否し、合意形成努力を一切放棄したことは、実質的に団体交渉を拒否していることと同等であり、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、「今お話をいただいて、すぐに了解しますというお答えはしにくい。」と回答するとともに、「労使関係を重ねていく中で検討することがあるかもしれない。」「労使関係には歴史もあれば状況がある。」等の補足説明や、組合からの求めに応じて、代理人弁護士が過去に担当した裁判例（裁判所名、判決年月日等）の説明も行っている。

会社は、組合の要求を受けて事前に検討しており、直ちに要求には応じることができないとの結論になっていたのもその旨回答したものであり、会社の対応に不当労働行為とされる点は全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、平成30年1月29日の支部結成後、会社に対し、2月19日に「労働組合加入通知書兼支部結成通知書」を送付し、その9日後に2月28日付要求書を送付して、会社所管の施設設備等の貸与、会議室の利用、社

内便の利用、勤務時間中の団体交渉や事務折衝の有給保障、組合掲示板の貸与設置、電話やファクシミリなどの事務機器の使用、机・ロッカー・ポストの貸与等、多数の便宜供与を要求して、団体交渉を申し入れた（第2. 2(1)(2)）。

これに対し、会社は、3月28日の本件団体交渉において、現時点においては今すぐ認めるということは考えていない、我々としては全く初めての経験でもあるし、すぐ了解しますというお答えはしにくい等と答え、組合の要求を拒否した（第2. 2(5)エ）。

イ このことについて、会社は、組合の要求を受けて事前に検討しており、直ちに要求に応じることはできないとの結論になっていたのもその旨回答したと主張する。

しかし、C1労組に対して会社は一定の便宜供与を認めており、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者には中立保持義務があるのであるから、会社は、組合に対する便宜供与について、できる限りC1労組に対する便宜供与と均衡の取れた取扱いを模索すべきであったといえる。

そして、組合は、本件団体交渉において、便宜供与には優先順序があるし、全部を求めているわけではなく、C1労組との公平性から、労働組合の規模に比して、十分譲歩することはできるなどと述べて、優先順序や譲歩の余地があることを示しているのであるから（第2. 2(5)エ）、会社は、事前に検討して一定の結論を持っていたとしても、団体交渉で組合が示した内容を踏まえて再度検討したり、あるいは、組合に譲歩の余地等があってもなお応ずることができない合理的な理由を示して組合の理解を得るよう努力したりすべきであったといえる。

ウ しかしながら、会社は、組合が譲歩の余地を示したことを受けても、便宜供与を拒否する姿勢を変えず、持ち帰って検討することすら拒否したのであり（第2. 2(5)エ）、また、拒否の理由については、労使関係には歴史がある、長い長い歴史があつて、その中で便宜供与を与えるなどと抽象的な説明を繰り返すだけで（同）、便宜供与を拒否する具体的な事情を何ら説明していないのであるから、結局、会社は、組合の要求内容

いかんにかかわらず、現段階では一切の便宜供与を行わないとの姿勢を示したものとみられてもやむを得ない。

エ また、会社は、裁判例を示して説明を行っているとは主張しているが、裁判所名、事件番号及び判決年月日に言及したにすぎない上、組合がその裁判例が今回の件に適用されるか分からないと反論しているにもかかわらず、何らの説明も行っていない(第2. 2(5)エ)。

オ 以上のような本件団体交渉における会社の対応は、自らの考えについて具体的に説明し組合の理解を得ようとする努力や、合意達成の可能性を模索する努力を欠いているものとみざるを得ず、不誠実な団体交渉に当たるといふべきである。

2 本件便宜供与について

(1) 申立人組合の主張

会社は、C1労組には数々の便宜供与を与えているにもかかわらず、本件便宜供与を拒否した。使用者が、一方の組合に与えた便宜供与を合理的な理由なしに他方の組合に与えないことは、支配介入に該当する。

組合は、団体交渉において、労使協調路線で労使関係を確立したい旨を表明し、便宜供与に関し少数組合を差別してはならないことを根拠として、C1労組と同様に認めるよう求めた。その際、組合員数の差を考慮し、要求内容の譲歩を検討できること、及び便宜供与の具体的必要性を説明した。しかし、会社は、十分な根拠を示すことなく、「信頼関係が存在しない。」という理由で本件便宜供与を拒否した。

本件団体交渉において、いつ、どのような条件が満たされれば組合との間に信頼関係が存在することになるのかという組合の質問に対し、会社は具体的に回答しなかった。抽象的・主観的な「信頼関係」なる理由でもって、併存する少数組合の便宜供与要求を拒否することは、使用者の中立保持義務の観点から誤りであり、C1労組と組合との取扱いを異にする合理的な理由は存在しない。

(2) 被申立人会社の主張

C1労組に対して行っている便宜供与は、同労組の結成以来60有余年という歴史の中で培ってきた労使関係、信頼関係に基づくものであり、支部

が結成されて、組合から便宜供与を要求されたからといって、組合と会社との間には、そうしたC1労組との関係のような信頼関係、労使関係はいまだ存在せず、今後についても見通せない中で、現時点で直ちに要求には応ずることはできない。

組合は、信頼関係の内容について具体的に回答しなかったと主張するが、労使間の信頼関係は、労使の長年にわたる闘争、協力及び互譲の歴史的背景の中で積み重ねられていくものであり、信頼関係の有無を判断するための何か具体的な条件のようなものがあらかじめ存在するわけではなく、一つ一つの協議を積み重ねていく中で徐々に醸成されるものである。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、会社がC1労組には数々の便宜供与を与えていることから、合理的な理由なしに本件便宜供与を拒否することは支配介入に当たるとし、会社の拒否理由は抽象的かつ主観的であることから、合理的な理由は存在しないと主張する。

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合は、不当労働行為制度の趣旨に照らし、使用者は、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、合理的な理由がない限り差別的な取扱いをすることは許されないとはいえる。

イ これを本件についてみると、まず前提事実として、C1労組は、昭和27年に結成され（第2.1(1)）、C1労組と会社とは、65年以上の労使関係を有している。

加えて、C1労組は、本件申立時に3,560名の組合員が所属しており、会社従業員の8割を組織している（第2.1(1)）。

他方、支部は、平成30年1月29日に結成され、支部と会社との労使関係は、本件結審時現在（31年1月24日）においても1年に満たない上、支部の組合員は、組合の主張によっても約20名にすぎない（第2.1(2)、同2(1)）。

このように、組織規模や会社との間で労使関係を構築してきた期間という点において、大きな差異が認められる場合にあっては、単に併存する労働組合との間で便宜供与に差があることのみをもって問題視する

ことは適切ではなく、より具体的に、組合の求める便宜供与の内容、その必要性、便宜供与を行うに当たっての会社の負担、便宜供与をめぐる交渉の経緯、その他の事情を総合的に勘案して、便宜供与を行わないことが支配介入に当たるか否かを判断すべきものといえる。

ウ したがって、C1 労組に便宜供与を認めているからといって、支部に対して直ちにC1 労組と同等の便宜供与を認めるべきであるということとはできない。しかしながら、組合は、当初、C1 労組と同等とも受け取れる便宜供与を要求していた（第2. 2(2)）が、本件団体交渉の席上において、C1 労組との労働組合の規模の差を踏まえて譲歩できる旨を表明し（同(5)エ）、6月25日の本件便宜供与の要求においては、本社食堂のある階の1か所にA3程度の大きさでの掲示板貸与と18時以降の会議室の利用という形でC1 労組との規模等の差を踏まえた要求を具体的に示している（同3(1)）。

組合が本件団体交渉において、会社の従業員が10名以上組合に加入している旨表明しており（第2. 2(5)ウ）、組合活動の観点から本件便宜供与の要求をすること自体が必ずしも不合理であるとはいえないこと、上記のとおり、組合が労働組合間の規模の差を踏まえた具体的な要求をしていることを踏まえると、会社が、本件便宜供与の要求を拒否するのであれば、本件便宜供与に応ずることができない合理的な理由が必要というべきであり、そのような理由なくして本件便宜供与を拒否するのであれば、使用者として各労働組合を中立的に取り扱ったとは評価できないというべきである。

エ この点について、会社は、食堂階の1か所へのA3程度の組合掲示板の貸与と18時以降の会社会議室の利用という組合の具体的な要求に対し、7月4日付「回答書」において、当該会社施設の状況や便宜供与を認めた場合の会社の負担、C1 労組に便宜供与を認めるに至った経緯などの具体的な事情を何ら説明せず、組合と会社との間に信頼関係がいまだ存在しないという抽象的な理由を述べるだけで拒否したのであるから（第2. 3(1)）、結局、会社は、組合の要求内容いかんにかかわらず、現段階では一切の便宜供与を行わないとの姿勢を示したものとみられ

てもやむを得ない。

したがって、会社が本件便宜供与の要求について、合理的な理由を示さずにこれを拒否した対応は、中立保持義務に反し、支配介入に当たる。

3 救済の方法について

本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たり、会社が本件便宜供与の要求について、合理的な理由を示さずにこれを拒否した対応は、支配介入に当たるというべきであるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来的には使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるものである。

本件においては、会社が合理的な理由を示さず組合の便宜供与の要求を拒否し、かつ本件団体交渉に誠実に応じなかったために、組合との間でそれ以上の交渉が行われていない。そのため、便宜供与の要否や具体的な内容を判断するに当たって必要な事情が必ずしも明らかになっていないが、組合は、会社が求めた組合規約ないし設立の趣意書等について便宜供与や団体交渉ルールとの交渉が進展すれば開示を検討していきたいと述べるなど労使関係の進展に応じて組合の情報を開示していく姿勢を見せていることからすれば（第2. 2(5)ウ）、便宜供与について、今後、労使双方が団体交渉により解決すべきである。

以上の事情を考慮し、本件の救済方法としては、主文第1項のとおり、組合が便宜供与を議題とする団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応ずるよう命ずるのが相当である。

また、組合は、陳謝文の掲示等をも求めているが、本件にあつては、主文第2項のとおり、文書交付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、本件団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当し、会社が本件便宜供与の要求について、合理的な理由を示さずにこれを拒否した対応は、労働組合法第7条第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31年 4 月23日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一