

# 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28年不第86号事件について、当委員会は、令和2年1月21日第1746回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、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

本件申立てのうち、平成27年12月12日以前に申し入れた団体交渉に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する。

## 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

申立人X 1 組合（以下「X 1 組合」という。）は、被申立人Y 1 会社の前身となる会社（以下、Y 1 会社及びその前身となる会社を併せて「会社」という。）において勤務していた元従業員5名により構成する労働組合で、申

立外A2組合（以下「A2組合」といい、X1組合と併せて「組合」ということがある。）の下部組織である。組合と会社とは、長年にわたり対立状態にあり、労働委員会や裁判所において係争してきた。

X1組合と会社とは、昭和60年から平成24年12月までの間、団体交渉を実施していた。しかし、24年12月末日のA3X1組合書記長（以下「A3書記長」という。）の退職に伴い、会社で就労するX1組合の組合員が存在しなくなり、それ以降、会社は、X1組合との団体交渉を行っていない。

本件は、A3書記長の退職以降における、X1組合による別紙記載の議題1ないし9（以下、これらの議題をまとめて「本件団体交渉議題」という。）を議題とする団体交渉申入れ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の要旨

- (1) X1組合が申し入れた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 当事者等

- (1) 被申立人会社は、エネルギー事業、石油・天然ガス開発事業、金属事業を主たる事業とする株式会社である。

なお、本件申立時の被申立人は、C1会社（以下「C1」という。）であったが、平成29年1月1日、C1はC2会社に吸収合併され、さらに4月1日、C2会社はC3会社（以下「C3」という。）に吸収合併された。そして、C3は、同日、Y1会社に商号を変更した。

- (2) 申立人X1組合は、A2組合の下部組織たる労働組合であり、本件申立て時点における組合員は、A4（昭和51年6月7日付懲戒解雇。以下「A4」という。）、A5（59年7月24日付懲戒解雇。以下「A5」という。）、A1（平成13年10月31日付定年退職。以下「A1」という。）、A6（22年8月31日付定年退職。以下「A6」という。）及びA3書記長の5名である。

21年時点において、A6は●●にある会社本社ビル（当時。以下「○○本社」という。）に、A3書記長は神奈川県横浜市鶴見区にある●●●●

●工場に、それぞれ勤務していた。

24年12月31日、A3書記長は、再雇用期間満了により会社を退職し、これ以降現に会社で就労するX1組合の組合員は存在しない。

(3) 申立外A2組合は、昭和57年に結成された労働組合であり、X1組合を含め全国各地に下部組織を有している。

組合と会社とは、団体交渉の議題につき適宜整理した上で、A2組合と会社との間、あるいはX1組合と会社との間で、それぞれ団体交渉（以下、A2組合と会社との団体交渉を「本部団交」という。）を実施してきた。

X1組合は、後記2ないし4記載のとおり、年度諸要求に係る団体交渉申入れを行ってきたが、X1組合と会社との間の団体交渉は、A3書記長が退職する直前の平成24年12月20日に実施された団体交渉を最後に実施されていない。

## 2 従前の労使関係について

### (1) A2組合の結成経緯

ア 昭和43年頃から、会社（当時はC4会社）とその従業員からなるA7組合（以下「A7」という。）との労使関係は、次第に険悪なものとなった。そして、49年、A7組合員の一部がA7を脱退してA8組合（以下「A8」という。）を結成して以降は、A7とA8との対立も鮮明化した。

51年、〇〇本社においては、A7本社支部組合員、A8組合員、会社管理職及び会社警備員の間で、組合活動に関連するトラブルが頻繁に生じるようになった。6月7日、会社は、A7本社支部役員が違法行為を企画・指揮及び遂行したなどとして、A7本社支部書記長であったA4ら4名を懲戒解雇した。

イ 57年10月14日、A4らA7組合員の一部がA7を脱退し、A2組合を結成した。

59年4月20日、会社大阪支店において、A2組合組合員と会社管理職との間でA2組合の争議行為に関連して大規模なトラブルが生じた。7月24日、会社は、上記トラブルに関わったなどとして、A5を含む複数のA2組合組合員を懲戒解雇した。

ウ A 2 組合は、組合員の懲戒解雇等を会社による組合弾圧と位置付け、会社に対し、毎年行う年度諸要求等において「反弹圧・反差別要求」としてその撤回を求めてきた。

(2) A 4 及び A 5 の解雇撤回要求関係（別紙議題 1 (1) 及び (3)）

ア A 4 の解雇に係る不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) 51年、A 7 及び A 4 から A 7 組合員 4 名は、A 4 らの解雇が不当労働行為に該当するなどとして、当委員会に不当労働行為救済申立てをした（都労委昭和51年不第126号事件）。なお、申立て後に A 2 組合が申立人として追加された一方、A 7 及び A 4 以外の個人申立人は和解などにより申立てを取り下げた。

当委員会が上記申立てを棄却したところ（都労委命令昭和63年 8 月 2 日）、A 2 組合及び A 4 は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行った（中労委昭和63年（不再）第50号事件）が、中労委は再審査申立てを棄却し（中労委命令平成17年 4 月 6 日）、取消訴訟を経て、上記中労委命令は確定した（東京地判平成20年12月 4 日（棄却）、東京高判平成23年10月12日（棄却）、最決平成24年10月18日（上告棄却・上告不受理））。

(イ) なお、本件結審日現在、A 4 が会社を被告とする地位確認訴訟を提起した事実は認められない。

イ A 5 の解雇に係る不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) 昭和59年、A 2 組合は、会社が A 5 を解雇したことは不当労働行為に当たるなどとして大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委昭和59年（不）第51号及び同年（不）第80号併合事件）が、平成16年11月、大阪府労委は申立てを棄却した。その後、A 2 組合は、再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中である（中労委平成16年（不再）第65号事件）。

(イ) 昭和60年、A 5 は、解雇が無効であるとして他の A 2 組合組合員と共に地位確認等請求訴訟を提起したが、大阪地方裁判所及び大阪高等裁判所は A 5 らの請求をいずれも棄却し（大阪地判平成 8 年 7 月 31 日

(棄却)、大阪高判平成12年11月14日(控訴棄却)、同判決は、最終平成14年1月22日(上告棄却・上告不受理)により確定した。

ウ 平成20年以降の団体交渉の経緯

X1組合は、A4及びA5の解雇について、会社に対し、その撤回(別紙議題1(1)及び(3)。以下同じ。)を要求し続けていたところ、20年10月6日及び21年11月20日に実施された団体交渉においても、「2009年度諸要求」及び「2010年度諸要求」(以下、後者について「22年度諸要求」という。)の一環として同旨要求を行った。

これに対して、会社は、22年2月5日に実施された団体交渉において、両名の解雇については裁判が確定あるいは係争中であり、中労委においても審査待ちの状態である旨を回答した。

また、X1組合が、22年10月19日に実施された団体交渉において、「2011年度諸要求」(以下「23年度諸要求」という。)の一環としてA4及びA5の解雇撤回を要求したところ、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、①A4の懲戒解雇については、昭和51年の同人の暴行事件について既に有罪が確定し、また、労働委員会や東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)において解雇の有効性が認められた上で東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に係属しているため、その司法判断に委ねたい旨を、また、②A5の解雇については、最高裁判所(以下「最高裁」という。)判決により解雇が有効であることが確定している旨をそれぞれ回答した。

さらに、X1組合が、平成23年12月20日に実施された団体交渉において、①A4の解雇について会社が争議解決に向けた努力を放棄していることは到底容認できない、②A5の解雇については中労委に不当労働行為事件に係属中であるとして会社に抗議したところ、会社は、「今後の団体交渉について」と題する翌21日付文書(以下「23年会社回答文書」という。)により、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び命令に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応したい旨などを回答した。

なお、X1組合は、「2012年度諸要求」(以下「24年度諸要求」とい

う。)及び「2013年度諸要求」(以下「25年度諸要求」という。)においても、A4及びA5の解雇撤回を要求した。

(3) A6のケイワン欠勤控除等撤回要求関係(別紙議題1(2))

ア 撤回要求に至る経緯

(ア) 会社において経理業務に従事していたA6は、昭和48年に頸肩腕症候群(以下「ケイワン障害」という。)と診断されたところ、50年4月、三田労働基準監督署長(以下「三田労基署長」という。)は、上記ケイワン障害を業務災害と認定した。

これを受けて、会社は、A6に対し、ケイワン障害の療養(通院治療を含む。)を理由とする欠勤分の賃金相当額と、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づく休業補償給付との差額を支給した(以下「賃金補償」という。)

(イ) 57年12月31日、三田労基署長は、同日付けでA6のケイワン障害について治癒・症状固定との認定(以下「治癒・症状固定認定」という。)を行い、その後の休業補償給付又は療養補償給付は行わないこととした。

そこで、組合は、会社に対し、ケイワン障害を私傷病と位置付け直した上で、以後はケイワン障害の療養を理由とする欠勤について会社や互助会などから給付を受けられる扱いにするよう求めたが、会社はこれに応じなかった。その後、会社は、①58年9月支給分の月例賃金以降賃金補償を打ち切り、月例賃金から前月の欠勤分を控除するとともに、②一時金支給額算定の際に欠勤控除を行った(以下、①②を併せて「ケイワン欠勤控除」という。)

これに対して、A6及び組合は、会社によるケイワン欠勤控除は違法・不当であるとして、会社に対し、ケイワン欠勤控除相当額をA6に支払うよう求めている。

イ 不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) 平成8年4月、A2組合は、当委員会に対し、①会社がA6に対する賃金補償を打ち切り、月例賃金から前月の欠勤分を控除したことが不利益取扱いに、②会社とA2組合とのA6の労働条件を議題とする

団体交渉が不誠実団体交渉に、③会社がA2組合の反対にもかかわらずA6へのケイワン欠勤控除を行っていることが支配介入にそれぞれ該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成8年不第28号事件）。

これに対して、当委員会が上記申立てを棄却したところ（都労委命令平成16年6月15日）、A2組合は再審査申立てを行ったが、中労委は再審査申立てを棄却し（中労委命令平成25年2月20日）、取消訴訟を経て、上記中労委命令は確定した（東京地判平成27年12月25日（却下・棄却）、東京高判平成28年5月17日（棄却）、最決平成29年6月27日（上告棄却・上告不受理））。

- (イ) 8年、A6は、会社が一時金支給額算定の際に欠勤控除を行ったことが違法であるとして、会社に対し控除相当額の支払を求めて民事訴訟を提起したが、東京地裁及び東京高裁はA6の上記請求をいずれも退け（東京地判平成12年7月12日（棄却）、東京高判平成12年11月29日（控訴棄却））、同判決は最決平成13年4月26日（上告棄却・上告不受理）により確定した。

#### ウ 平成20年以降の団体交渉の経緯

- (ア) X1組合は、従前から会社に対し、ケイワン欠勤控除相当額のA6への支払を要求していた（別紙議題1(2)）ところ、22年度諸要求においてもその一環として同旨要求を行った。

これに対して、会社は、22年2月5日に実施された団体交渉において、要旨、以下①及び②の内容を回答した。

- ① A6のケイワン障害については、既に治癒しているとの労災保険法上の判断が最高裁で確定しており、会社の労災責任について改めて申し上げることはない。
- ② 月例賃金から欠勤分を控除したことは都労委で正当と判断され、中労委で係争中であること、また、一時金支給額算定時に欠勤控除を行ったことについては上記イ(イ)のとおり正当との法的判断が最高裁決定により確定していることから、特に申し上げることはないが、治療のための通院の取扱いについては、過去からの経緯もあり、

会社としては現状の取扱い（無給・賞与不支給で、業績評価に反映させる取扱い）が妥当であると判断している。

- (4) その後、X 1 組合は、5月31日に実施された団体交渉において、会社が裁判や労働委員会で争っていることを理由に団体交渉で協議することを避けていると指摘し、これまでの態度を改めて具体的協議に臨むよう申し入れた。これに対して、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、上記(ア)と同様の回答をした。

さらに、X 1 組合は、12月20日に実施された団体交渉において、労災保険法上の治癒・症状固定認定は完治を意味しないこと、会社はそもそも労災であるケイワン障害について責任があることを真摯に受け止めるべきであると批判した。これに対して、会社は、23年会社回答文書により、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び判断に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨などを回答した。

- (4) A 1 及び A 6 の賃金差別是正要求関係（別紙議題 3）

ア 不当労働行為救済申立ての経緯

- (ア) 8 年、A 2 組合は、大阪府労委に対し、①昭和58年度から平成11年度までの各賃金及び昭和57年冬季から平成11年冬季までの一時金について、組合員の平均賃金率及び同平均一時金月率を従業員平均より低くしていること、②組合員 5 名の昇格を差別していること、③賃金・一時金の会社配分の内訳や制度内容等を明らかにしなかったことが不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成 8 年(不)第14号事件）。A 2 組合は、上記②について、会社は A 1 及び A 6 を 7 年 4 月 1 日付けでそれぞれ昇格させるべきであったにもかかわらず、両名を昇格させていないことは組合員であるが故の不利益取扱いであると主張していた。

これに対して、大阪府労委が、②について、会社が A 1 及び A 6 を昇格させないことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない、③について、会社は、会社配分の内容や計算方法などの制度面について基本的に開示・説明しており、一部資料の開示を拒否すること



が不当であるとまではいえないなどとして、上記救済申立てを棄却した（大阪府労委命令平成16年2月4日）。その後、A2組合は再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中である（中労委平成16年（不再）第30号事件）。

- (イ) 14年5月、A2組合は、大阪府労委に対し、A1及びA6を含む組合員5名について12年4月1日付けで昇格させなかったことが不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委平成14年（不）第26号事件）が、大阪府労委は上記救済申立てを棄却した（大阪府労委命令平成19年10月23日）。

その後、A2組合は、再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中である（中労委平成19年（不再）第61号事件）。

#### イ 22年以降の団体交渉の経緯

- (ア) X1組合は、従前から会社に対し、A1及びA6を平成7年4月1日付けで昇格させたものとして取り扱い、昇格していたならば得られたであろう賃金、一時金及び退職一時金に係る差額を支払うよう求めていた（別紙議題3。以下「賃金差別是正要求」という。）ところ、22年度諸要求においても、その一環として要求を行った。

これに対して、会社は、22年2月5日に実施された団体交渉において、人事制度については公正に運用しており、大阪府労委において会社の正当性は認められている旨、再審査事件が中労委に係属中であり、改めて申し上げることはない旨を回答した。

- (イ) X1組合は、23年度諸要求においても、賃金差別是正要求を行うとともに、評価・昇格等全ての内容を含む賃金・一時金制度の開示とその公正な運用も要求した。

これに対して、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、賃金差別是正要求について上記(ア)と同様の回答をするとともに、制度については従来から可能な限り開示しており労働委員会でも評価されているところ、どこまで開示するかは会社に裁量があり、全部開示の要求には応じられない旨を回答した。

- (ウ) その後、X1組合は、23年12月20日に実施された団体交渉において、

制度の全てが開示されなければ制度が公正に運用されているかどうかを検証できないと反論するとともに、23年度諸要求については、24年度諸要求として引き続き要求していく旨を表明した。

これに対して、会社は、23年会社回答文書により、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び判断に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨などを回答した。

なお、X 1 組合は、25年度諸要求においても、賃金差別是正要求を行った。

(5) A 3 書記長及び A 6 の一時金月率差別に関する損害賠償請求関係（別紙議題 9）

ア 事務・技能職の一時金の支給月率

会社は、15年度から、専門職と事務・技能職の一時金の支給月率に差を設けた。それ以降、事務・技能職の支給月率は引き下げられ、14年度には専門職及び事務・技能職ともに 6.45 か月であったものが、18年度には専門職が 6.45 か月、事務・技能職は 4.65 か月となった。そのため、当時、会社に雇用されていた組合員 5 名のうち、A 3 書記長及び A 6 を含む事務・技能職である 4 名の 21 年度一時金支給月率は、専門職に比べて少ない月数となった（以下、A 3 書記長及び A 6 に係る一時金支給月率の差異を「本件一時金差異」ということがある。）。

なお、組合と会社とは、18年11月に18年度一時金について、22年2月に21年度一時金について、それぞれ妥結した。

イ 不当労働行為救済申立ての経緯

(ア) 18年12月、A 2 組合は、当委員会に対し、①18年度に係る一時金支給に関して専門職と事務・技能職の支給月率に差を設けたこと、②団体交渉で妥結していないことを理由に同年度一時金の仮払を拒否したことがそれぞれ支配介入に該当するとして、事務・技能職の支給月率を専門職と同率にすること等を求める不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成18年不第97号事件）。

これに対して、当委員会が上記申立てを却下したところ（都労委命

令平成21年7月7日)、A2組合は再審査申立てを行ったが、中労委は再審査申立てを棄却し(中労委命令平成31年1月23日)、同命令は確定した。

- (イ) 23年2月、A2組合は、当委員会に対し、①21年度に係る一時金支給に関して専門職と事務・技能職の支給月率に差を設けたことは組合活動あるいは組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に、②21年度賃上げ・一時金に係る団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に該当するとして、事務・技能職の支給月率を専門職と同率にした上で、21年度一時金を是正し既払分との差額を支払うこと等を求める不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成23年不第14号事件)。

これに対して、当委員会が上記申立てを棄却したところ(都労委命令平成27年1月13日)、A2組合は再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中である(中労委平成27年(不再)第10号事件)。

- (6) A6の再雇用要求関係(別紙議題4)

ア A6の定年退職と団体交渉の経緯

21年4月以降、会社は、定年退職者再雇用制度(以下「再雇用制度」という。)を制定した上で、会社定年退職者の再雇用を行っていた。

22年2月5日に実施された団体交渉において、X1組合は、8月に定年退職となるA6の再雇用(議題4。以下同じ。)を要求した。これに対して、会社は、A6が再雇用制度に基づく再雇用基準(過去3年間の業績評価の平均が標準以上の者)を満たしていないため、同人の再雇用には応じられない旨を回答した。

そして、A6は、8月31日、会社を定年(60歳)退職した。

その後、X1組合が、23年度諸要求の一環としてA6の再雇用を要求したところ、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、22年2月5日の団体交渉と同旨の回答を行った。

さらに、X1組合は、23年12月20日に実施された団体交渉において、再雇用基準は欠格基準であって同基準に基づく再雇用拒否は認められな

いなどとして、23年度諸要求については24年度諸要求として引き続き要求していく旨を表明した。

これに対して、会社は、23年会社回答文書により、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び判断に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨などを回答した。

なお、X 1 組合は、25年度諸要求においても、A 6 の再雇用を要求した。

#### イ 不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) 23年3月、A 2 組合は、当委員会に対し、会社がA 6 外1名を再雇用しなかったことが、同人らが組合員であることなどを理由とする不利益取扱いに該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成23年不第31号事件）。

これに対して、当委員会が上記申立てを棄却したところ（都労委命令平成28年2月16日）、A 2 組合は再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中である（中労委平成28年（不再）第15号事件）。

(イ) 23年、A 6 は、会社に対し、A 6 と会社との間には再雇用契約が成立しているとして地位確認等請求訴訟を提起したが、東京地裁及び東京高裁は、A 6 の請求をいずれも棄却し（東京地判平成25年1月15日（棄却）、東京高判平成25年6月13日（控訴棄却））、同判決は最決平成25年12月10日（上告棄却・上告不受理）により確定した。

#### (7) 便宜供与要求関係（別紙議題2）

##### ア 会社施設の利用

従前、X 1 組合は、〇〇本社において、会社施設のうち倉庫（18階）、会議室（18階、事前申請制）及び組合掲示板を利用していた。

##### イ 従前の労使交渉

X 1 組合は、22年度諸要求において、①組合室の設置及び②組合が貸与を受けているセキュリティ・カードの使用制限（立入範囲の制限）の撤廃を要求した（以下「22年度便宜供与要求」という。）。

これに対して、会社は、22年2月5日に実施された団体交渉において、①現在の会社在籍組合員数からすると〇〇本社において組合室の貸与を検討する状況にはないので、組合室設置要求には応じられない旨、②会社は、従業員ではない組合員が18階の会議室エリアへ入退場できるよう便宜を図っており、現時点において現状以上に立入範囲を拡大させる考えはない旨を回答した。

ウ 22年8月25日付文書

(ア) 22年8月25日、会社は、組合に対し、「〇〇本社への出入り等の取り扱いについて」と題する同日付文書（以下「〇〇本社通知Ⅰ」という。）を交付した。この文書には、要旨、以下①ないし⑤の内容が記載されていた。

- ① 8月末のA6の退職に伴い〇〇本社内で常時就労する組合員がいなくなるため、施設管理・機密保持の観点から、〇〇本社への出入り等の取扱いについて、当面の間下記②ないし⑤のとおりとする。
- ② 組合に貸与しているセキュリティ・カード（A5ら組合員4名分）の8月末までの返還を求めるとともに、9月1日以降当該カードの機能を停止する。
- ③ 9月1日以降の立入区域については、従前と同様に、下記④及び⑤を除き、18階の倉庫・廊下・トイレに限る。
- ④ 〇〇本社会議室の使用は、事前申請を経た上で、業務上の支障のない範囲で人事部が許諾を判断し、会議室の使用を許可した場合には出席者分の臨時セキュリティ・カードを使用当日に貸与する。
- ⑤ 〇〇本社の組合掲示板への掲示及び掲示物の引取りをする場合には、事前申込みを経た上で、案内者の指示に従い、原則1名、15分以内の立入りを認める。

(イ) これに対して、X1組合は、10月19日に実施された団体交渉において、①セキュリティ・カードについては、全フロア立入可能となるまで8月31日時点の状態に復帰させるべき旨、②立入範囲の制限については了解できない旨、③会議室の使用については従前どおりのものであるから了解する旨、④掲示及び掲示物の引取りについては、暫定的

な措置としてはおおむね了解するが、その一部は不当な制約である旨を述べた。

- (ウ) X 1 組合は、23年度諸要求においても、22年度便宜供与要求と同様の要求を行ったところ、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、①現在の会社在籍組合員数からして〇〇本社において組合室の貸与を検討する状況にはない旨、②18階会議室エリアあるいは掲示板設置場所への入退場の便宜を図っており、現状以上に立入範囲を拡大する考えはない旨を回答した。

これに対して、X 1 組合が、12月20日に実施された団体交渉において、〇〇本社に就労する組合員がいないのは会社がA 6の再雇用を拒否したためであるなどと反論をしたところ、会社は、23年会社回答文書により、①組合員が就労していない事業所における団体交渉の必要性について会社は疑義を有している旨、②会社による便宜供与については、その廃止手順や時期を含め具体的な話合いを進めていきたい旨を回答した。

#### エ 便宜供与に係る交渉枠組み

24年4月13日に実施された団体交渉において、X 1 組合が、23年会社回答文書に係る上記ウ(ウ)記載の便宜供与についての話合いの趣旨を尋ねたところ、会社は、便宜供与に関する話合いを本部団交で進めるか否かを含め、便宜供与廃止申入れに対する見解を明らかにするように求める旨を述べた。これに対して、X 1 組合は、持ち帰り検討する旨を回答した。

その後、A 2 組合と会社とは、便宜供与に関する協議を本部団交で行うこととした。そして、A 2 組合は、25年7月に実施された本部団交において、会社が「外部の貸会議室を向こう3年間用意すること」を内容とする解決案を提示した。

#### オ 24年11月15日付文書及び会議室の使用不許可

- (ア) 24年11月15日に実施された団体交渉において、X 1 組合は、22年度便宜供与要求に加えて、〇〇本社における倉庫及び組合掲示板の貸与・使用の継続を要求した。その上で、X 1 組合は、便宜供与要求は会

社からの便宜供与廃止申入れに関わるところ、X1組合としては本部団交の成り行きを見守りたいので、ここでの交渉は保留としたい旨を表明した。

(イ) また、会社は、X1組合 に対し、「〇〇本社への出入り等の取り扱いについて」と題する同日付文書（以下「〇〇本社通知Ⅱ」という。）を交付した。この文書には、要旨、以下①ないし④の内容が記載されていた。

- ① 12月末のA3書記長の再雇用期間満了に伴い、会社と雇用関係にある組合員は全て退職となるため、施設管理・機密保持の観点から、〇〇本社への出入り等の取扱いについて、下記②ないし④のとおりとする。
- ② A3書記長に貸与しているセキュリティ・カードの12月末までの返還を求めるとともに、25年1月1日以降当該カードの機能を停止する。
- ③ 2月1日以降会議室の使用は認めない。
- ④ 上記会議室以外の〇〇本社への立入りについては〇〇本社通知Ⅰのとおりとする。

これに対して、X1組合は、上記③の会議室の使用については、会社が組合室を貸与しない代わりとして認められてきた経緯があるので了解し難い旨を述べた。

(ウ) 24年12月20日に実施された団体交渉において、X1組合は、上記(イ)③について、会議室使用が組合室不貸与の代替措置として認められてきた経緯があるところ、〇〇本社通知Ⅱはこのような経緯を無視した一方的措置であり容認しがたいなどと述べるとともに、便宜供与について本部団交で協議を行う間、会議室の使用を現状どおりとすることを要求した（以下、この要求を「暫定使用要求」という。）。

これに対して、会社は、①会議室使用は便宜供与とは違うものと考えている旨、②会社と雇用関係にある組合員が存在しなくなるため会議室を貸すことは相当でない旨、③少し余裕を持たせて25年1月末まで貸すこととしたが、それ以降は外部の会議室を利用してほしい旨を

回答した。

- (エ) 会社に雇用されている X 1 組合の組合員が存在しなくなった後の 25 年 7 月、X 1 組合が、同月 12 日付会議室使用申請書により 18 階会議室の使用を申請したところ、同月 16 日、会社は、〇〇本社通知 II 記載のとおり使用を許可できないとする回答を文書で行った。

これについて、同じく 16 日、A 3 書記長は、会社労務部の B 2（以下「B 2」という。）に架電し、事務折衝を行った（以下、A 3 書記長と B 2 との電話での事務折衝を「電話折衝」という。）。その際、A 3 書記長は、〇〇本社通知 II の趣旨は X 1 組合が行っていた組合活動のための会議室使用の申入れを想定しているが、今回の使用申請は「本部オルグ」のためであり会社の指摘は当たらない、会社は本部オルグ及び組合活動を妨害しているなどと抗議した。これに対して、B 2 は、組合活動を妨害するつもりは全くないが、会議室でのオルグはお断りする、会社は今後会議室を貸さないなどと回答した。

その後、X 1 組合は、「抗議並びに申入書」と題する 7 月 18 日付文書で会社の対応について抗議するとともに、同月 25 日付文書により、使用日時を 8 月 1 日等とする新たな会議室の使用申入れを行った。

これに対して、会社は、「本年 7 月 25 日付貴『会議室使用申入れ』について」と題する同月 30 日付文書により、要旨、以下①及び②の内容を回答した。

- ① 会議室使用については、〇〇本社通知 II に記載のとおりである。

都内には貸会議室も多数存在していると思料するので、会議室使用を認めるつもりはない。

- ② 〇〇本社通知 II は、施設管理・機密保持等の観点からのものであり、組合活動を妨害する意図はない。

X 1 組合は、25 年 10 月及び 26 年 2 月にも会議室の使用を申し入れたが、会社はいずれにも応じなかった。

なお、会社は、〇〇本社通知 I に係る組合掲示板については、29 年 5 月 15 日まで貸与を実施した。

- カ 〇〇本社通知 II に係るその後の団体交渉の経緯



(7) 25年8月2日、X1組合は、会社に対し、文書により、〇〇本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、「本年8月2日付貴『団交要求書』について」と題する同月7日付文書（以下「8月7日付文書」という。）により、要旨、以下①ないし③の内容を回答した。

① 〇〇本社通知Ⅱは、24年12月末のA3書記長の再雇用期間満了に伴い、会社と雇用関係にある組合員は全て退職となるという事情があったため、〇〇本社への立入りの取扱いについて施設管理・機密保持の観点から依頼したものである。

② 上記①については、24年11月15日及び12月20日の団体交渉において説明をしている。同旨の説明をすることとなる場合団体交渉が有益なものとなるか、甚だ疑問である。

③ 要求の趣旨・目的や会社と議論したい事項を具体的に連絡してほしい。

(イ) この回答に対し、X1組合は、25年9月5日付文書によって、会社の対応が団体交渉拒否を企図するものである等として抗議するとともに、〇〇本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を再度申し入れたが、会社は、同月12日付文書によって、8月7日付文書と同趣旨の回答を行った。

さらに、X1組合は、9月27日付文書によって、〇〇本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を再々度申し入れたが、会社は、10月7日付文書によって8月7日付文書と同趣旨の回答を行った。

### 3 2014年度及び2015年度諸要求に係る団体交渉申入れと会社の対応

#### (1) 2014年度諸要求に係る経緯

ア X1組合は、会社に対し、26年1月10日付団体交渉要求書により、別紙議題1、3、4に係る要求を含む「2014年度諸要求」（以下「26年度諸要求」という。）及び〇〇本社通知Ⅱ等、10項目を議題とする団体交渉申入れ（以下「26年度諸要求団交申入れ」という。）を行った。

これに対して、会社は、「貴組合本部、大阪支部連合会、及びX1組合からの団交要求について」と題する1月20日付文書により、26年度諸

要求団交申入れを含むA 2組合及びその下部組織からの団体交渉申入れ4件に対する回答を行った。この文書において、会社は、26年1月10日付団体交渉要求書について、①既に説明済みの内容が含まれている、②会社と雇用関係を有する組合員が存在していない現状において、組合が話し合いを求める理由が理解できない内容であるなどとして、組合に対し、議題の趣旨、目的及び議論したい事項を文書で具体的に明らかにすることを求めた。加えて、①会社は、本部団交については議題により団体交渉に応じる用意がある、②団交出席者の多くが重複するA 2組合及びその下部組織との団体交渉を短期間のうちに分立して開催することに実質的な意義はない、③会社の現役従業員が加入する労働組合は4つあり、その中には1,000名を超える組合員が所属する労働組合もあるところ、A 2組合の団体交渉要求頻度は突出しているなどと回答した。

また、1月21日に電話折衝が行われ、B 2は、前日付文書が会社回答であることを伝えるとともに、組合が何を求めているかが分からないとして、交渉したい内容を文書で提出してほしい旨を述べた。

これに対して、A 3書記長は、文書のやり取りのみでは意思疎通が困難であるとして、顔を会わせて話し合いを行うべきである旨を主張した。

なお、X 1組合は、会社に対し、2月24日付団体交渉要求書によって、26年度諸要求団交申入れを再度行ったが、会社は、翌25日付文書により1月20日付文書と同様の回答をした。

イ 2月26日、電話折衝が行われた。その際、A 3書記長は、〇〇本社通知Ⅱは会議室の便宜供与に関するものであるところ、会社は24年11月15日の団体交渉の席上で〇〇本社通知Ⅱを読み上げたにすぎず、会議室の使用が組合室貸与の代替として行われてきたとの組合主張に対する釈明としては不十分である旨などを述べた。これに対して、B 2は、会社で就労する組合員がいなくなったため以前とは状況が異なる旨、このことは〇〇本社通知Ⅱによって通知済みである旨などを述べた。さらに、A 3書記長が、会社は団体交渉を拒否している、〇〇本社通知Ⅱについても一回文書を読み上げただけでまだ協議途中であるなどと述べたところ、B 2は、団体交渉を拒否してはいない、団体交渉の目的と趣旨が分から

ないから文書で教えてほしいなどと回答した。

3月24日、電話折衝が行われた。その際、A3書記長が、前に進めるために話し合う必要がある、議題は会社が一方的に決めるものではないなどと述べたのに対し、B2は、繰り返しになるが、団体交渉の目的と趣旨が分からないなどと回答した。

4月24日、電話折衝が行われた。その際、A3書記長が、組合が便宜供与廃止についての解決策を提案したにもかかわらず、会社が返答することなく10か月も放置しているなどと述べたところ、B2は、提案があったことは事実であるが、本部団交で行うべきものであるなどと回答した。

5月22日、電話折衝が行われた。その際、A3書記長は、自身の退職により会社と雇用関係にある組合員が存在しなくなった後も、会社は25年7月まで団体交渉に応じていたと主張した上で、これに応じなくなった理由を改めて質問した。これに対して、B2は、会社と雇用関係にある組合員が存在しなくとも、議題として取り上げる必要があったためであるなどと回答した。

ウ X1組合は、会社に対し、「抗議並びに団交要求書」と題する6月5日付文書により、26年度諸要求、〇〇本社通知Ⅱ並びに上記ア記載の1月20日付文書及び2月25日付文書の記載内容を含む13項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

また、この文書には、「会社文書記載の『当方と雇用関係を有する貴組合の組合員が存在しないので、貴方申出の議題の趣旨、目的、及び当方と議論したい事項を先ずは具体的に文書にて明らかにして頂きたい』は、組合との団交拒否を糊塗するための一片の正当性もない、法的根拠など全くない、いいがかり以外のなにものでもない。」、「団交権は労働者・労働組合にある。会社にあるのは団交応諾義務だけである。」などと記載されていた。

これに対して、会社は、「貴組合の当方宛て出状文書について」と題する6月10日付文書により、従前と同旨の回答を行った。

また、この文書には、「貴方文書には『団交権は労働者・労働組合に

ある。会社にあるのは団交応諾義務だけである。』との記載がみえます。当社としてこれまで疑問があるとお伝えしてきたのは、既に度々お伝えしているように、そのような一般的・抽象的な概括ではなく、貴組合において貴組合員が2012年末で全員退職され、その後は当社従業員が貴組合員には存在しなくなったという貴組合の事情に鑑みて、貴方が今回のような『案件』や『団交案件』を当社と団交すべき議題として要求されている点です。」「貴方のお考えでは、貴組合の上記のような事情に関係なく、また要求の内容がどのようなものか判然としなくても、とにかく『当社は貴組合と団交をしなくてはならない』と主張されているようであり、何ら具体的説明がありません。」などと記載されていた。

エ この後、X 1 組合は、7月17日付文書、8月19日付文書及び10月2日付文書により、会社の対応が不当労働行為であるなどと抗議するとともに、団体交渉の実施を求めたが、会社は、7月23日付文書、9月8日付文書及び10月16日付文書により、効率的な協議・交渉を行い実りある結果を得るために議題の趣旨や目的を事前に双方で確認する作業は、事前準備として一般に行われていることであるなどとして、それらを具体的に文書で明らかにすることを求める旨を回答した。

#### (2) 2015年度諸要求に係る経緯

X 1 組合は、会社に対し、27年3月5日付団体交渉要求書により、別紙議題1から議題5(6)までに係る「2015年度諸要求」（以下「27年度諸要求」という。なお、議題2(1)については組合掲示板張り替えのための「事務室への入室妨害を止めること」も要求しており、また、議題5(1)ないし(6)については、26年あるいは26年度に係る要求となっている。）を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、会社は、「貴組合からの出状文書について」と題する3月10日付文書により、従前と同旨の回答を行うとともに、議題2については、外来者と同じ手続を取れば何ら問題なく事務室に入室可能であることから、入室妨害である旨の主張は失当であると回答した。

#### 4 2016年度諸要求に係る団体交渉申入れと会社の対応

(1) X 1 組合は、会社に対し、27年12月16日付団体交渉要求書及び同日付申

入書により、別紙議題7を議題とする団体交渉を申し入れた。

さらに、X1組合は、28年1月7日付団体交渉要求書により、上記議題に係る団体交渉の申入れを再度行うとともに、「2016年度諸要求」と題する同日付文書により、別紙議題1ないし6（議題5(8)を除く。）を要求した（以下「28年度諸要求」という。）。

これに対して、会社は、「貴組合からの2015年末から2016年始までの各出状文書について」と題する1月13日付文書により、要旨、以下①ないし③の内容を回答した（以下「28年1月会社回答」という。）。

- ① 議題7については、基本的には会社従業員に関する内容であるところ、24年末以降、会社従業員たる組合員が組合にいない以上、要求の真意を測りかねる。
  - ② 28年度諸要求の大半は27年度諸要求と同じ内容であり、会社従業員たる組合員がいない状況の下で、議題6を含む新たな追加要求を今なぜ行うのか理解に苦しむ。
  - ③ 要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める。
- (2) X1組合は、会社に対し、「2016年度諸要求の追加要求」と題する28年1月21日付文書により、28年度諸要求に別紙議題5(8)を追加した。

また、X1組合は、会社に対し、「抗議並びに団交要求書」と題する2月4日付文書により、別紙議題1から議題8までを議題とする団体交渉を申し入れた。この文書には、要旨、以下①ないし③の内容が記載されていた。

- ① 会社が、A4及びA5の不当解雇を撤回せず、A6の再雇用を拒否した上で、「雇用関係を有する従業員たる組合員が存在しない」ことを理由に団体交渉を拒否していることに対して、嚴重に抗議する。
- ② 28年度諸要求は、従来からの係争事案及び要求事項である。
- ③ 会社（C1）がC3との経営統合に基本合意したことは、組合との今後の労使関係に重大な影響を及ぼすものである。

これに対して、会社は、X1組合に対し、「貴組合からの2016年2月の出状文書について」と題する2月5日付文書により、回答が従前と変わらない旨、24年末以降組合には会社従業員がいないにもかかわらず現時点で

要求を行う理由が理解できないとして、その趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨を回答した。

- (3) X 1 組合は、会社に対し、3月9日付団体交渉要求書により、本件団体交渉議題を議題とする団体交渉申入れ（以下、第2.4記載の27年12月16日付団体交渉申入れから28年3月9日付団体交渉申入れまでを併せて「本件団体交渉申入れ」という。）を行った。

これに対して、会社は、X 1 組合に対し、「貴組合の出状文書について」と題する3月15日付文書により、要旨、以下の内容を回答した（以下、第2.4記載の28年1月会社回答から3月15日付文書による回答までを併せて「本件会社回答」という。）。

① 議題9については、会社として損害賠償請求を受けているという認識はない。A 3 書記長やA 6 が定年退職してから5年以上経過している上、両名に支払った一時金はいずれも組合との妥結内容に基づくものである。損害賠償請求をされようとしているのであったとしても、戸惑うほかない。

② 議題1から議題8までについては、これまでに回答したとおりであり、会社要望に応えるよう求める。

## 5 本件救済申立て

28年12月12日、X 1 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。

## 第3 判 断

### 1 却下等に係る主張について

#### (1) 被申立人会社の主張

ア X 1 組合は、平成25年8月2日から28年3月9日にかけて行った団体交渉要求について会社が拒否をしたとして本件申立てを行っているが、本件申立日より1年以上前に行った団体交渉要求に係る申立ては却下すべきである。

イ 労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」とは、「使用者が雇用する労働者を代表する労働組合」をいい、「使用者が雇用する労働者」は現に使用者が雇用している労働者である必要があ

り、退職者は原則としてこれに含まれない。

本件においては、A 2 組合に所属する会社従業員がいないことは当事者間に争いがなく、現に雇用する労働者が組合に含まれていない以上、組合は、第 7 条第 2 号に基づく本件申立てを行うことができない。

(2) 申立人 X 1 組合の主張

ア X 1 組合は、24年12月20日に実施された団体交渉以降、会社が団体交渉拒否を続けていることに対して抗議し、その開催を要求し続けてきた。会社の団体交渉拒否は、組合の存在そのものを否定する不当労働行為意思の表れであり、労働組合法第27条第 2 項の「継続する行為」に該当する。

イ 会社は、A 2 組合に所属する会社従業員がいない旨を主張するが、二度の刑事弾圧、賃金・昇格差別、不当配転、見せしめ不当処分などの45年にわたる組合攻撃を抜きにして、そのような主張を容認するわけにはいかない。A 5 の解雇やA 6 の再雇用拒否等については中労委で係争中であり、会社の主張は事実に反する。

(3) 当委員会の判断

ア(ア) 本件の申立ては、28年12月12日にされたものである(第 2. 5)から、申立ての 1 年前である27年12月12日以前に行われた団体交渉の申入れに係る X 1 組合の申立ては、労働組合法第27条第 2 項及び労働委員会規則第33条第 1 項第 3 号の規定により却下を免れない。

(イ) なお、X 1 組合は、会社の対応が労働組合法第27条第 2 項にいう「継続する行為」に該当する旨を主張する。

しかしながら、本件においては、前記第 2. 2 (7)カ及び同 3 記載のとおり、X 1 組合が、25年に〇〇本社通知Ⅱ、26年に26年度諸要求等、27年に27年度諸要求を議題とする団体交渉申入れを行っているところ、これらの申入れはそれぞれ独立して行われており、それに対する会社の対応もその都度完結した別個の行為として行われたものというべきである。

「継続する行為」に係る上記(2)アの X 1 組合の主張は採用することができない。

(ウ) したがって、27年12月12日以前にされた団体交渉申入れ（第2.2(7)カ、同3）に係る申立ては却下することとし、その後に行われた本件団体交渉議題に係る団体交渉申入れ（同4）に対する会社の対応について、以下検討する。

併せて、会社による上記対応が正当な理由のない団交拒否に当たるか否かを判断するに必要な限度で、同日以前にされた団体交渉申入れに係る経緯等についても検討する。

イ 労働組合法第7条第2号に規定する「使用者が雇用する労働者の代表者」とは、使用者との間に雇用関係がある労働者の代表者をいうのが原則である。しかしながら、本件においては、前記第2.2(2)において認定したとおり、X1組合が求めている団体交渉の議題の中には、会社とX1組合の組合員との雇用関係が継続していた当時からの労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものが存在することが認められる。

したがって、X1組合が労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否かについては、次の2の団体交渉拒否の該当性の有無を判断する際にその前提問題として検討することとする。

## 2 会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて

### (1) 申立人X1組合の主張

会社は、A4及びA5を不当解雇し、A6の再雇用を不当に拒否した。X1組合は、会社に対し、組合員の解雇撤回及び再雇用を繰り返し要求しており、その他にもケイワン欠勤控除など労使関係上重要な案件があるため、X1組合と会社との労使関係は現在もなお存在している。それにもかかわらず、会社は、24年12月20日に実施された団体交渉を最後に、団体交渉拒否を繰り返している。

### (2) 被申立人会社の主張

会社は、X1組合による度重なる団体交渉要求に対し、会社の従業員である組合員がいない状況で応じなければならない理由が判然としなかったため、組合に対し、要求を行う具体的理由や議題の趣旨・目的等を説明す



るようその都度応答してきており、団体交渉要求を拒絶したことはない。

また、個別の要求事項をみても、別紙議題1、3、4及び9については、裁判手続において組合若しくはその組合員の請求を棄却する判断が確定したか、都道府県労働委員会において組合の主張が却下又は棄却された過去の事件に関する要求であり、同5ないし7については、現役従業員の労働条件又は職場環境に係る要求である。さらに、別紙議題2については、組合の要求に対し、会社は、複数回の説明を行った上で拒否回答を行っている。組合の要求事項は、会社従業員が所属しないX1組合と協議する合理性が何ら存在しないものであり、不当労働行為を構成しないことは明らかである。

### (3) 当委員会の判断

ア A4及びA5の解雇撤回要求関係（別紙議題1(1)及び(3)）

(ア) A4の解雇については、本件団体交渉申入れの約40年前にされたものであること、当該解雇が不当労働行為に該当するか否かについて労働委員会及び裁判所において争われ、平成24年10月の最高裁決定により該当しない旨の判決が確定したこと、本件結審日現在A4が会社を被告とする地位確認訴訟を提起した事実はないことが認められる（第2.2(2)ア）。

また、A5の解雇については、本件団体交渉申入れの約32年前にされたものであること、同人が提起した地位確認等請求訴訟に係る14年1月の最高裁決定により、解雇が有効である旨の判決が確定したこと、大阪府労委において当該解雇が不当労働行為に該当しない旨の命令がされ、本件結審日現在その再審査手続が中労委において係属していることが認められる（第2.2(2)イ）。

(イ) X1組合は、A4及びA5の解雇撤回を要求し続けていたところ、21年度ないし25年度における各年度諸要求においても同旨要求を行ったこと、これに対して、会社は、①22年2月の団体交渉において、両名の解雇について裁判が確定あるいは係争中であり、中労委においても審査待ちの状態である旨を、②23年6月の団体交渉において、A4解雇に係る中労委命令が行政訴訟で審理中でありその司法判断に委ね

たい旨及びA 5解雇の有効性が最高裁判決により確定した旨を、③23年会社回答文書において、裁判所あるいは労働委員会で係属中の紛争についてはそれらの判決及び命令に委ねたい旨及び今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨をそれぞれ回答し、さらに、④本件団体交渉申入れに対し、従前の回答と同旨である旨及び要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨の本件会社回答を行ったことが認められる（第2.2(2)ウ、同4）。

- (ウ) 以上の事情を考慮すると、別紙議題1(1)及び(3)掲記のA 4及びA 5の解雇撤回要求関係の議題は、会社とX 1組合の組合員との雇用関係が継続していた当時からの労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものということができるので、X 1組合はこの事項について労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

しかしながら、一般に、裁判所あるいは労働委員会に当該案件が係属中であることを理由として団体交渉を拒否することは許されないといえようが、本件の場合には、①本件団体交渉申入れの時点では、A 4及びA 5の解雇からそれぞれ約40年又は約32年が経過していたこと、②この間、A 4の解雇が不当労働行為に該当しない旨の判断及びA 5の解雇が有効である旨の判決がいずれも最高裁決定により確定していたこと、③A 5の解雇が不当労働行為に該当しない旨の命令が大阪府労委によってされていたことといった事情が認められる。

そうすると、既に上記の裁判所あるいは労働委員会の手続の中で双方の主張が尽くされたことが容易に推認される所であり、その結果として会社の対応が支持された以上、会社が異なる法的判断が示されない限りその方針を変えないとの態度を示したとしても、X 1組合が裁判所あるいは労働委員会の判断が不当であるとの客観的根拠を示していない本件にあつては、相応の合理性のある対応というべきである。

会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱

き、その疑問を解明するために要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたこと（第2.4）には相応の根拠があると認められるところ、X1組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるということとはできない。

イ A6のケイワン欠勤控除等撤回要求関係（別紙議題1(2)）

(ア) ケイワン欠勤控除については、本件団体交渉申入れの約33年前に会社が決定したものであること、労働委員会及び裁判所において不当労働行為該当性が争われたところ、29年の最高裁決定により該当しない旨の判決が確定したこと、また、A6が会社に対し控除相当額の支払を求めて民事訴訟を提起したところ、13年の最高裁決定により請求棄却の判決が確定したことが認められる（第2.2(3)イ）。

(イ) X1組合は従前から会社に対しケイワン欠勤控除相当額のA6への支払を要求していたところ、会社は、以下①ないし④のとおり会社回答を行ったことが認められる（第2.2(3)ウ、同4）。

① 22年2月の団体交渉において、A6のケイワン障害に係る労災保険法上の判断が最高裁で確定している旨、月例賃金から欠勤分を控除したことは都労委で正当と判断され、中労委で係争中である旨、一時金支給額算定時の欠勤控除が正当であるとの法的判断が最高裁で確定している旨、通院については現状の取扱いが妥当であると判断している旨を回答した。

② 23年6月の団体交渉においても同旨回答を行った。

③ 23年会社回答文書において、裁判所あるいは労働委員会で係属中の紛争についてはそれらの判決及び判断に委ねたい旨及び今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨を回答した。

④ 本件団体交渉申入れに対し、従前の回答と同旨である旨及び要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨の本件会社回答を行った。

(ウ) 以上の事情を考慮すると、別紙議題 1 (2) 掲記の A 6 のケイワン欠勤控除等要求関係の議題は、会社と X 1 組合の組合員との雇用関係が継続していた当時からの労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものといえるので、X 1 組合はこの事項について労働組合法第 7 条第 2 号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

しかしながら、一般に、裁判所あるいは労働委員会に当該案件が係属中であることを理由として団体交渉を拒否することは許されないとはいえようが、本件の場合には、①本件団体交渉申入れの時点では、ケイワン欠勤控除から約 33 年が経過していたこと、② A 6 が提起した民事訴訟に係る請求棄却の判決が確定していたこと、③ケイワン欠勤控除の不当労働行為該当性について都労委、中労委、東京地裁によって否定されていたことといった事情が認められる。

そうすると、既に裁判所あるいは労働委員会の手続の中で双方の主張が尽くされたことが容易に推認されるところであり、その結果として会社の対応が支持された以上、会社が異なる法的判断が示されない限りその方針を変えないとの態度を示したとしても、X 1 組合が裁判所あるいは労働委員会の判断が不当であるとの客観的根拠を示していない本件にあつては、相応の合理性のある対応というべきである。

会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱き、その疑問を解明するために要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたこと（第 2. 4）には相応の根拠があると認められるところ、X 1 組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるといえることはできない。

#### ウ 便宜供与要求関係（別紙議題 2）

(ア) 組合掲示板張り替えのためのセキュリティ・カード無条件貸与要求（別紙議題 2 (1)）

a 組合掲示板設置場所への入退場に関する両当事者間の折衝等の経

緯をみると、会社は、22年8月25日に、同月末のA6の退職により〇〇本社内で常時就労する組合の組合員が存在しなくなることに伴い、施設管理・機密保持の観点から、〇〇本社通知Iにより、組合掲示板への掲示及び掲示物の引取りをする場合に会社への事前申込みをした上で原則1名15分以内の立入りを認める旨を組合に通知したこと、これに対して、X1組合が、10月19日の団体交渉において、掲示及び掲示物の引取りについて、暫定的措置としてはおおむね了解するがその一部は不当な制約である旨を述べたことが認められる（第2.2(7)ウ(ア)及び(イ)）。

さらに、X1組合が、①23年度諸要求において22年度便宜供与要求と同様の要求を行ったところ、会社は、23年6月23日に実施された団体交渉において、掲示板設置場所への入退場の便宜を図っており現状以上に立入範囲を拡大する考えはない旨を回答したこと、②27年度諸要求において組合掲示板張り替えのための「事務室への入室妨害を止めること」を要求したところ、会社は、27年3月10日付文書において、外来者と同じ手続を取れば何ら問題なく入室可能であり、入室妨害であるとの主張は失当である旨を回答したことがそれぞれ認められる（第2.2(7)ウ(ウ)、同3(2)）。

b また、便宜供与に係る交渉枠組みに関する両当事者間の折衝等の経緯をみると、①会社は、23年会社回答文書において、廃止の手順・時期を含めて便宜供与について具体的な話合いを行いたい旨をX1組合に伝えたこと、②その後、A2組合と会社とは、便宜供与に関する協議を本部団交で行うこととしたこと、③X1組合も、〇〇本社通知IIがされた24年11月の団体交渉において、本部団交の成り行きを見守りたいとして、便宜供与に係る交渉を保留とする旨を述べたことがそれぞれ認められる（第2.2(7)ウ(ウ)、同エ、同オ(ア)）。

c 上記a及びbの経緯を踏まえると、X1組合による組合掲示板張り替えのためのセキュリティ・カード無条件貸与要求（別紙議題2(1)）は、組合と会社との間において本部団交で協議を行う事項と

して整理された便宜供与に関する交渉事項であったということが出来る。

加えて、上記 a 記載のとおり、会社は、X 1 組合による23年度諸要求及び27年度諸要求に対し、現状以上に立入範囲を拡大する考えはない旨及び入室妨害であるとの主張が失当である旨をそれぞれ回答したことが認められる。

なお、本件において、本件団体交渉申入れの前後を問わず、組合掲示板張り替えのための組合員入室が妨害されたこと、あるいはセキュリティ・カードを組合員に無条件で貸与する必要性があったことを認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

(イ) 18階会議室の暫定使用要求（別紙議題 2 (2)）

- a ○○本社における会議室利用については、従前から、組合が会社に事前申請を行った上で○○本社の18階の会議室を利用していたところ、会社は、23年会社回答文書において、廃止の手順・時期を含めて便宜供与について具体的な話合いを行いたい旨を X 1 組合に伝えたこと、その後、A 2 組合と会社とは、便宜供与に関する協議を本部団交で行うこととしたこと、25年7月の本部団交において、A 2 組合が外部の貸会議室を会社が用意する旨などを内容とする解決案を提示したことがそれぞれ認められる（第 2. 2 (7)ウ、同エ）。
- b また、会社は、24年11月15日付けの○○本社通知Ⅱによって、25年2月以降の会議室使用禁止を X 1 組合に通告したこと、そして、同通知の直後に実施された団体交渉において、X 1 組合の暫定使用要求に対して、①会議室使用は便宜供与とは違うものと考えている旨、②会社と雇用関係にある組合員が24年末日をもって存在なくなるため会議室を貸すことは相当でない旨、③少し余裕を持たせて25年1月末まで貸すこととしたが、それ以降は外部の会議室を利用してほしい旨を回答したことが認められる（第 2. 2 (7)オ(イ)及び(ウ)）。

さらに、25年7月、X 1 組合が会議室の使用を申請したところ、会社は、○○本社通知Ⅱ記載のとおり使用を許可できないとする文

書回答を行ったこと、この件について電話折衝がされたこと、同月25日、10月及び26年2月の会議室使用申入れに対しても、会社は同旨回答を行ったことが認められる（第2.2(7)オ(エ)）。

- c このように、①本件労使間においては便宜供与について本部団交で協議を行う事項として整理されていたこと、②会社は、X1組合による暫定使用要求について拒否を明確に回答し、その理由を団体交渉及び電話折衝において説明していることが認められる。加えて、25年以降は組合に所属する会社従業員が一人もいなくなるという事情の変化を踏まえると、会社が、施設管理・機密保持という観点から会議室の利用を禁止してその旨を〇〇本社通知ⅡによりX1組合に伝達したことは、相応の合理的理由があると認められる。

(ウ) 小括

上記(ア)及び(イ)の事情を考慮すると、便宜供与要求（別紙議題2(1)及び(2)）については、X1組合が労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当すると認められるものの、本件団体交渉申入れの時点において、X1組合が会社と団体交渉を行っても進展が見込まれるような状況にあったとはいえ、改めて団体交渉を行っても問題を解決する余地が乏しかったといわざるを得ない。

会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱き、その疑問を解明するために要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたこと（第2.4）には相応の根拠があると認められるところ、X1組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるといふことはできない。

エ A1及びA6の賃金差別是正要求関係（別紙議題3）

- (ア) 賃金差別是正要求については、A2組合が、A1及びA6を7年4月1日付けで昇格させなかったことが不当労働行為に該当すると主張して、平成8年に大阪府労委に対し不当労働行為救済申立てを行い、16年に棄却命令が出されたこと、本件結審日現在その再審査手続が中

労委において係属中であることが認められる。

また、これと関連して、A 2 組合は、A 1 及び A 6 を 12 年 4 月 1 日付けで昇格させなかったことが不当労働行為に該当するとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立てを行ったところ、19 年に棄却命令が出されたこと、本件結審日現在その再審査申立てが中労委に係属中であることが認められる（第 2. 2 (4) ア）。

(イ) X 1 組合は従前から会社に対し賃金差別是正要求をしていたところ、22 年度諸要求、23 年度諸要求及び 24 年度諸要求においても要求を行ったが、これに対して、会社は以下①ないし④のとおり会社回答を行ったことが認められる（第 2. 2 (4) イ、同 4）。

① 22 年 2 月の団体交渉において、人事制度については公正に運用している旨、大阪府労委において会社の正当性が認められ、再審査事件が中労委に係属中であり、改めて申し上げることはない旨を回答した。

② 23 年 6 月の団体交渉で同旨回答をした。

③ 23 年会社回答文書において、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び命令に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨などを回答した。

④ 本件団体交渉申入れに対し、従前の回答と同旨である旨及び要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨の本件会社回答を行った。

(ロ) 以上の事情を考慮すると、別紙議題 3 掲記の A 1 及び A 6 の賃金是正要求関係の議題は、会社と X 1 組合の組合員との雇用関係が継続していた当時からの労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものといえるので、X 1 組合はこの事項について労働組合法第 7 条第 2 号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

しかしながら、一般に、裁判所あるいは労働委員会に当該案件に係属中であることを理由として団体交渉を拒否することは許されないと



いえようが、本件の場合には、①本件団体交渉申入れの時点では、組合が不当労働行為であると主張する平成7年あるいは12年の会社の不作為（A1及びA6を昇格させなかったこと）からそれぞれ約21年又は約16年が経過していたこと、②A1及びA6の昇格については、7年に係るものについてと12年に係るものについての二度にわたって不当労働行為に該当しない旨の命令が大阪府労委によってされていたことといった事情が認められる。

そうすると、既に労働委員会の手続の中で双方の主張が尽くされたことが容易に推認されるところであり、その結果として会社の対応が支持された以上、会社が異なる法的判断が示されない限りその方針を変えないとの態度を示したとしても、X1組合が労働委員会の判断が不当であるとの客観的根拠を示していない本件にあっては、相応の合理性のある対応というべきである。

会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱き、その疑問を解明するために要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたこと（第2.4）には相応の根拠があると認められるところ、X1組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるということとはできない。

#### オ A6の再雇用要求関係（別紙議題4）

- (ア) A6の再雇用については、①X1組合が同人の22年8月の定年退職の前から要求していたところ、会社は、同年2月の団体交渉において、同人が再雇用基準を満たしていないため要求には応じられない旨を回答したこと、②X1組合が23年度諸要求において同旨要求をしたところ、会社は、23年公司回答文書において、裁判所あるいは労働委員会において係属中の紛争についてはそれらの判決及び判断に委ねたい旨、今後の団体交渉についてはその都度適否を検討した上で対応する旨などを回答したこと、③組合は、24年度諸要求及び25年度諸要求においても同旨の要求をしたこと、さらに、④会社は、本件団体交渉申入れ

に対し、従前の回答と同旨である旨及び要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨の本件会社回答を行ったことが認められる（第2.2(6)ア、同4）。

- (イ) また、上記(ア)のやり取りと並行して、①23年3月、A2組合が、A6外1名の再雇用拒否が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立てを行ったこと、②本件団体交渉申入れと同時期の28年2月に当委員会がその申立てを棄却したこと、③その後A2組合は、再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中であることが認められる。

加えて、23年にA6が会社を被告とする地位確認等請求訴訟を提起したこと、東京地裁及び東京高裁は同人の請求をいずれも棄却し、25年の最高裁決定によりその判決が確定したことが認められる（第2.2(6)イ）。

- (ウ) 以上の事情を考慮すると、別紙議題4掲記のA6の再雇用要求の件に関する議題は、会社とX1組合の組合員との雇用関係が継続していた当時の労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものといえるので、X1組合はこの事項について労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

しかしながら、一般に、裁判所あるいは労働委員会に当該案件に係属中であることを理由として団体交渉を拒否することは許されないといえようが、本件の場合には、上記(イ)のとおり、①A6の再雇用拒否について当委員会が不当労働行為に該当しない旨の命令を発したこと、②A6が提起した地位確認等請求訴訟に係る請求棄却の判決が確定していたことといった事情が認められる。

そうすると、既に裁判所あるいは労働委員会の手続の中で双方の主張が尽くされたことが容易に推認される所であり、その結果として会社の対応が支持された以上、会社が異なる法的判断が示されない限りその方針を変えないとの態度を示したとしても、X1組合が裁判所あるいは労働委員会の判断が不当であるとの客観的根拠を示してい

ない本件にあっては、相応の合理性のある対応というべきである。

会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱き、その疑問を解明するために要求の理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたこと（第2.4）には相応の根拠があると認められるところ、X1組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるということとはできない。

カ その他要求関係（別紙議題5ないし9）

(ア) 別紙議題5ないし7

X1組合は、27年12月16日から28年3月9日までの間の本件団体交渉申入れにおいて、①職場環境に関する情報開示要求（別紙議題5）、②C3との経営統合に係る要求（別紙議題6）、③「マイナンバーの取扱いに係る申入れ」の件（別紙議題7）を団体交渉議題として掲げている（第2.4）。

ところで、別紙議題5については、まず27年3月5日付27年度諸要求でその(1)から(6)までと同趣旨の要求がされ、(7)については28年1月7日付28年度諸要求で、(8)については同月21日付追加要求で求められたものである（第2.3(2)、同4(1)及び(2)）。また、別紙議題6については28年1月7日付28年度諸要求で、別紙議題7については27年12月16日付団体交渉要求書で求められたものである（第2.4(1)）。そして、これよりも前からX1組合が別紙議題5ないし7について団体交渉の申入れをしていた旨の疎明はない。

しかしながら、これらの要求はいずれも現に会社において就労する従業員の労働条件又は職場環境に関わる要求であるところ、本件においては、24年12月のA3書記長の退職に伴い、X1組合の組合員全員が会社を退職していたのであるから、これらの団体交渉の申入れ時点においては、現に会社で就労する組合員は存在しなかったことになる（第2.1(2)、同3(2)、同4）。

そうすると、別紙議題5ないし7掲記の議題は、前記第3.1(3)イ

の「会社とX1組合の組合員との雇用関係が継続していた当時の労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているもの」ということはできない。

したがって、これらの議題については、X1組合が労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しないといわざるを得ないので、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるということとはできない。

(イ) 別紙議題8

X1組合は、28年1月13日付「貴組合からの2015年末から2016年始までの各出状文書について」の件（別紙議題8）についても要求しているが、ここで摘示されている文書は別紙議題1ないし7に関する28年1月会社回答にほかならない（第2.4(1)）ので、この点に関する判断は、前記アないしオ及びカ(ア)における各議題に係る判断と同一である。

(ウ) 別紙議題9

- a X1組合は、28年3月9日付団体交渉要求書により、新たにA3書記長及びA6の一時金月率差別に関する損害賠償請求関係（別紙議題9）を団体交渉議題として掲げており（第2.4(3)）、本議題において、本件一時金差異によってA3書記長及びA6が被った損害賠償を追加請求（以下「本件損害賠償請求」という。）しているものと解されるところ、本件一時金差異については、23年2月にA2組合が当委員会に対し、21年度一時金を是正し既払分との差額を支払うこと等を求める不当労働行為救済申立てを行ったこと、当委員会が上記申立てを棄却したところ、A2組合は再審査申立てを行い、本件結審日現在同事件は中労委に係属中であることが認められる（第2.2(5)イ(イ)）。
- b 以上の事情を考慮すると、別紙議題9掲記のA3及びA6が被った損害賠償の件に関する議題は、会社とX1組合の組合員との雇用関係が継続していた当時の労使間の紛争であり、本件申立時においてもなお未解決のままとなっているものということができ

で、X1組合はこの事項について労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

しかしながら、一般に、労働委員会に当該案件が係属中であることを理由として団体交渉を拒否することは許されないといえようが、本件の場合には、①組合と会社とは、18年度一時金支給及び21年度一時金支給についてそれぞれ妥結していること、②18年度一時金支給について、当委員会が不当労働行為救済申立てを却下していること、③21年度一時金支給について、当委員会が不当労働行為に該当しない旨の命令を発していることといった事情が認められるにもかかわらず、X1組合は、本件団体交渉申入れにおいて、組合が不当労働行為であると主張する一時金支給から9年余り又は約6年が経過した後に、卒然として本件損害賠償請求を行ったことが認められる（第2.2(5)、同4(3)）。

- c これらの事情に加え、当委員会に顕著なX1組合を含む組合と会社との本件に至る前の労使間の紛争の経緯等に照らすと、本件においては、会社が、上記要求を議題とする団体交渉の必要性について疑問を抱くことは無理からぬものであると認められるところ、X1組合が、そうした会社の疑問を払拭すべく対応したと認めることはできない。

したがって、会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるということとはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、平成27年12月12日以前に申し入れた団体交渉に係る申立ては労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の申立てに係る事実は同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12、労働委員会規則第33条及び第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和2年1月21日

東京都労働委員会

会長 金井 康雄

(別紙省略)