

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
執行委員長 A 2

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令和元年不第39号事件について、当委員会は、令和3年10月19日第1780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、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、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、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

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

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）は、国から登記簿等の公開に関する事務（以下「乙号事務」という。）を受託している。平成29年6月7日以降、申立人X1組合（以下「X1組合」という。）及び同X2組合（以下、X1組合と併せて「組合」という。）と会社とは、乙号事務に従事する労働者（以下「乙号事務労働者」という。）の労働条件等について計12回の団体交

渉を行った。当該団体交渉は、全て会社の本社が対応していた。

31年4月11日、組合は、会社に対し、「2019年春闘要求」（以下「本件要求書」という。）を提出し、団体交渉を申し入れた。

4月15日、会社は、組合に対し、同月1日付けで新設された東京支社が組合員のいる「東京法務局①（本局、台東出張所ほか）」（以下「東京法務局」という。）を管轄することとなったため、今後は、同支社が組合への対応を行うと伝えるとともに、同支社内には会議室がないため団体交渉は外部施設を利用し、その費用は組合と折半することを提案した。

4月17日、組合は、会社に対し、東京支社以外が管轄する法務局に勤務する組合員もいることから、団体交渉には本社が対応することを求めるとともに、外部施設の利用や費用の折半には応じられないことを申し入れた。

4月23日、会社は、組合に対し、団体交渉には東京支社が対応する、本社会議室の使用を調整するが、今後のことは協議したいと回答した。

本件は、組合の本件要求書に対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 本件要求書に係る団体交渉に会社本社が応ずること。
- (2) 従業員の身分及び労働条件について誠実に交渉すること。
- (3) 団体交渉の開催場所を本社内とすること。
- (4) 団体交渉の会場を外部施設とする場合は、費用の全額を会社が負担すること。
- (5) 陳謝文の掲示及び交付

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X1組合は、肩書地に事務所を置き、東京圏内の労働者が職種、業種、雇用形態に関わりなく加盟できる労働組合である。
- (2) 申立人X2組合は、昭和61年に申立外C1法人（現C1法人）の職員によって結成された労働組合であり、X1組合に加盟している。

なお、組合加入を会社に公然化した者は、会社の契約社員である東京法務局管内の乙号事務労働者5名であり、うち2名はその後退職した。

(3) 被申立人会社は、警備業、建築物環境衛生総合管理業等を事業とする株式会社である。会社は、平成26年9月に申立外C2会社の完全子会社となり、C2会社が支社を置く全国13の地域に、順次会社の支社を設置していくこととなった。そして、31年4月1日、東京支社を設置した。

会社は、国から乙号事務を受託しており、27年度の法務局乙号事務民間競争入札において、東京法務局の乙号事務を落札し、同事務を28年10月1日から4年間受託することとなった。他にも、会社は、秋田地方法務局、前橋地方法務局、神戸地方法務局、佐賀地方法務局等の乙号事務を落札した。

なお、令和2年10月以降本件結審日（3年6月14日）現在まで、東京法務局の乙号事務は別会社が受託している。

2 東京支社設置までの経緯

(1) 平成29年5月25日、組合は、会社に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出した。これに対し、6月2日、会社が回答した（後記5(1)(2)参照）。

(2) 6月7日、組合と会社とは、第1回団体交渉を開催した。

以降、30年9月21日までに計12回の団体交渉が本社会議室で開催され、この間の会社側の出席者は、本社総務企画部のB2部長（以下「B2部長」という。）及び本社事業推進本部・乙号事業推進部のB3課長（以下「B3課長」という。）であった。

(3) 31年3月29日、会社は、新設される東京支社が管轄する東京法務局の乙号事務の業務管理者に対し、「弊社組織の変更（支社の新設）について（ご連絡）」と題する文書をファクシミリで送信し、乙号事務労働者に周知するよう指示した。この文書には、①4月1日付けで東京支社を新設する組織変更を実施すること、②東京支社が東京都を担当区域とすることとなり、東京法務局の管理部門は同支社に変更となること、③東京支社にはB3課長らが異動となり、引き続き担当となることが記載されていた。

これを受けて、会社が受託する東京法務局各所で働く乙号事務労働者に、上記「弊社組織の変更（支社の新設）について（ご連絡）」文書が周知された。

また、4月中に、東京支社長とB3課長が管内法務局各所を訪問し、上

記事項を周知した。

- (4) 4月1日、港区赤坂に会社の東京支社が設置され、会社の登記簿に支店として登記された。併せて、本社乙号事業推進部のB3課長ら計3名が東京支社に異動し、東京法務局を担当することとなった。

3 本件要求書に関するやり取り

- (1) 4月11日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしセのとおり、本件要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

ア 30年10月からの最低賃金改定に伴い、会社が雇用する乙号事務労働者の賃金引上げについて、①各都道府県におけるハローワークでの募集が時給765円から1,010円までと245円の格差があるので、東京での時給1,010円を基本として直ちに是正すること、②30年10月からの法務局ごとの賃上げ状況、また、同一法務局内での格差の実態を明らかにすること、③30年10月からの賃上げを、どのように労働者に周知したか明らかにすること、④長年、乙号事務に従事している労働者は知識と経験を蓄積してきた熟練労働者であり、熟練労働者に対しては時給1,300円、月給23万円を最低保障とすること、⑤乙号事務労働者約1,500名の給与体系（月給制、日給制、時給制）の実態を明らかにすること。

イ 本年の大型連休は10連休となる。天皇即位がなければ4月30日から5月2日までは出勤日となることから、その3日分の賃金に相当する金額を一時金として支給すること。

ウ 会社で雇用する正社員と非正規社員の格差について、①労働契約法第20条の趣旨に基づき、正社員と非正規社員の均等待遇など格差是正を行うこと、②非正規社員の賃金は正社員との同一労働同一賃金を目指し、少なくとも正社員の80%以上とすること、③一時金、退職金は正社員と同一基準で支給すること、④非正規社員に対して通勤費上限2万5,000円を撤廃すること、賞与を支給すること、夏期休暇3日・結婚休暇5日病気休暇10日・有給の生理休暇を付与すること。

エ 支社ごとに異なる雇用期間を最低1年とし、継続雇用することを会社として統一すること。

オ 労働契約法第18条による無期雇用転換について、①無期雇用となった

場合にフルタイム社員は正社員と同様の処遇とすること、パート社員も正社員の処遇を基準に改善すること、②無期転換者の定年制を撤廃すること、併せて有期雇用者の雇用上限年齢も撤廃すること、③30年4月以降の無期雇用転換対象者数と無期雇用転換申出者数を明らかにすること。

カ 通勤定期代について、3か月定期代の1か月ごとの支給ではなく、3か月分を事前に支給すること、途中退職の場合に鉄道会社の規定に基づく返金を求めることを契約書に記載すること、欠勤時の控除を行わないこと。

キ 組合が行った職場実態アンケートに寄せられた意見や要望を真摯に受け止め、職場改善に向けて解決に取り組むこと。

ク 乙号事務労働者の労働条件、身分について、①正社員として無期雇用すること、②非正規社員と正社員との格差を是正すること、③競争入札で落札者が変わっても継続雇用や有給休暇の継続使用などの調整を行うこと、④教育・研修を充実させること。

ケ 会社における雇止めの基準及び期間途中での雇用契約解除の場合の基準について明らかにすること。

コ 長時間労働規制について、①時間外労働の上限は週15時間、月45時間、年360時間と定めること、②労働基準監督署に届け出る協定については当組合と協議して締結すること、③三六協定締結の労働者代表の選出は法律に基づいて行うこと。

サ 職場からの情報によれば、管理者からのパワーハラスメントの言動等が多くある。このような実態を把握しているのか、どのような対策を取っているのか明らかにすること。

シ 乙号事務における今回の受託期間4年の事業計画とこれまでの収支状況を明らかにすること。

ス 以上の事項について4月22日に団体交渉を行うこと。

セ 本申入れに対する回答を4月17日までにを行うこと。

(2) 4月15日、上記(1)の本件要求書を受け、B3課長は、X1組合A3副委員長（以下「A3副委員長」という。）に対し、①4月1日付けで会社の組

織変更があり、東京支社が新設された、②東京支社が東京法務局を管轄するため、今後は同支社が組合への対応を行うこととなり、その窓口はB3課長となった、③東京支社新設に伴う事務が繁忙のため、本件要求書への回答は4月26日までとし、団体交渉は5月13日以降でお願いしたい旨記載した電子メールを送信した。

さらに、同日、B3課長は、A3副委員長に対し、「東京支社はC2（株式会社）の東京支社内に事務所を設けていますので、弊社東京支社には会議室等はありません。よって団体交渉は外部施設の利用を考えております。費用については折半でお願いできますでしょうか。以上、よろしくご検討ください。」と記載した電子メールを送信した。

- (3) 4月17日、上記(2)の電子メールを受け、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウのとおり「申入書」を提出した。

ア 担当部署について

労働組合との交渉は責任ある部署の責任ある人が出席して行うものであり、交渉担当者には当事者能力が求められる。組合には、東京支社以外が管轄する法務局に勤務する組合員がおり、同支社での対応だけでは十分な交渉にならないと考えられるため、再検討してほしい。

イ 外部施設費用について

外部施設利用の際の費用の折半について応じることはできない。

ウ 回答及び団体交渉について

組合は本件要求書を4月11日に提出しており、回答を4月26日までとして団体交渉を5月13日以降とする会社の対応は、切実な要求に対する誠実な姿勢ではないので、直ちに対応するよう申し入れる。

- (4) 4月18日、上記(3)の申入書を受け、東京支社は、組合に対し、要旨以下アないしウのとおり回答した。

ア 担当部署について

東京支社に所属する組合員については同支社が対応し、他支社に所属する組合員については所属する支社が対応する。

イ 外部施設費用について

応じられない理由を示してほしい。

ウ 回答及び団体交渉について

4月15日付電子メールのとおり、ご理解いただくようお願いしたい。

- (5) 4月22日、上記(4)の回答を受け、組合は、会社に対し、要旨以下アないしエのとおり「抗議申入書」を提出した。

ア 担当部署について

労働組合との交渉は責任ある部署の責任ある人が出席して行うものであり、交渉担当者には当事者能力が求められる。組合には、東京支社以外が管轄する法務局に勤務する組合員がおり、同支社での対応だけでは十分な交渉にならない。これまでの団体交渉は本社が対応してきた経過がある。以上より、本社が対応してほしい。

イ 外部施設費用について

会社が団体交渉の場所を今までとは別の場所にするならば、会社がその費用を負担するのが当然であることから応じられないと申し入れた。

ウ 回答及び団体交渉について

会社の対応は組合の切実な要求に対する誠実な姿勢ではないので、厳重に抗議し、直ちに対応するよう申し入れる。

- エ なお、担当部署、団体交渉開催場所の費用負担等を持ち出して団体交渉を引き延ばし、又は拒否するのであればその旨を4月24日までに回答されたい。

- (6) 4月23日、上記(5)の抗議申入書を受け、東京支社は、組合に対し、要旨以下アないしエのとおり回答した。

ア 担当部署について

本年4月の組織変更により、東京都を管轄とする東京支社が新設され、東京法務局は同支社の管轄となった。東京支社に所属する組合員に関する交渉について責任ある部署は、同支社である。東京法務局以外の組合員に関する交渉については所属する支社が対応する。これまでは、東京法務局は本社の管轄であったために、東京法務局の乙号事務労働者である組合員に関する交渉は本社が対応してきたが、上記組織変更により東京支社の管轄となった。

イ 外部施設費用について

東京支社には会議室がないため、外部施設の利用を提案し、労使対等の原則に則して費用負担を求めた。しかし、組合から強い要望があることから、本件要求書に関する団体交渉については従来どおり本社会議室で行えるよう調整する。今後については団体交渉で協議したい。

ウ 回答及び団体交渉について

4月15日付電子メールのとおり、東京支社新設に伴う業務繁忙、本件要求書が多岐にわたることから相応の日数をお願いしているところである。ご理解いただくようお願いしたい。

エ なお、上記回答のとおり、団体交渉の引き延ばしや拒否をしているわけではない。

- (7) 4月25日、上記(6)の回答を受け、組合は、会社に対し、要旨以下ア及びイのとおり「抗議」を提出した。

ア 担当部署について

会社は本社での交渉を拒否することを明確にした。組合は、賃金、労働条件等に関する諸要求等について、全国の職場の諸問題の改善を念頭において、東京関係の職場の事例を交渉してきた。したがって、団体交渉は今後も本社が対応すべきであり、必要に応じて東京支社の同席を申し入れるものである。本社との交渉を踏まえて支社交渉を求めることはあり得ると考える。これまで行ってきた本社との交渉を東京支社だけで対応しようとするならば、組合が求める本社との交渉を拒否するものであり、嚴重に抗議する。

イ 外部施設費用について

「今後については団体交渉で協議したい。」として、組合が同意しなければ団体交渉を行わないことを明らかにしたものであり、許されない。

- (8) 4月25日、東京支社は、組合に対し、本件要求書について、適宜本社と調整した上で、それぞれ、要旨以下アないしサのとおり回答した。

ア 前記(1)アについて

①について、要求には応じられない。なお、東京法務局の乙号事務労働者については時給1,010円で募集しているが、繁忙庁である本局及び新宿出張所については1,020円で募集している。

②について、要求には応じられない。なお、東京法務局における時給については、本局及び新宿出張所は10円、それ以外は20円の引上げを行っている。

③について、該当者には雇用通知書に給与改定のお知らせを添付して周知した。

④について、要求には応じられない。なお、熟練労働者の定義を明らかにされたい。

⑤について、要求には応じられない。

イ 前記(1)イについて

要求には応じられない。

ウ 前記(1)ウについて

要求には応じられない。

エ 前記(1)エについて

要求には応じられない。なお、東京法務局の乙号事務労働者の契約期間は6か月間であり、更新できるとしている。

オ 前記(1)オについて

①及び②について、要求には応じられない。

③について、東京法務局の状況は回答済みである。

カ 前記(1)カについて

要求には応じられない。

キ 前記(1)キについて

貴重な意見であり、参考にする。

ク 前記(1)クについて

①及び②について、要求には応じられない。

③について、落札事業者と調整を行っている。

④について、提案に基づき、研修等を実施するとともにその内容の充実を図っている。

ケ 前記(1)ケについて

雇止めについては、雇用通知書にあるとおり、契約更新基準（雇用期間満了時の業務量、勤務成績・態度・能力、会社の経営状況）に照らし

で行っている。期間途中での雇用契約解除の場合の基準は、契約社員就業規則第41条（解雇）各号に定めるとおりである。

コ 前記(1)コ①について

乙号事務は長時間労働が問題になる状況ではないが、要求を踏まえて適切に対応する。

サ 前記(1)シについて

回答は控えたい。

なお、この回答書には前記(1)コ②及び③と、同サについての回答はなかったが、組合は、このことについて特段指摘をしなかった。

(9) 元年5月27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。

4 会社内の権限等に関する事情

(1) 会社において、乙号事務民間競争入札の際、入札価格を見積もり、決定しているのは各支社である。

また、東京法務局の乙号事務受託について、31年4月以降、見積り及び入札、契約締結、代金の請求及び受領に関する事項等、その他契約履行に関する一切の権限が社長から東京支社長に委任され、会社はその委任状を東京法務局長に提出した。そして、B3課長は、乙号事務民間競争入札に関し、人員、業務量を分析して管内各所の人員配置を決定し、賃金等を勘案して入札価格の見積りを作成し、東京支社長の了承後に、本社に報告している。

(2) 会社の職務権限規程では、就業規則・給与規程の制定及び改廃については社長又は取締役会が、社員の昇給、契約社員の採否及び役職の付与については各支社長が、社員や経営に多大な影響を与える労働協約の締結については社長が、それ以外の労働協約の締結については各支社長が、それぞれ権限行使者とされている。

(3) 会社における乙号事務労働者は契約社員であるところ、契約社員就業規則第22条では、「賃金は時間給、日給又は月給とし、次に掲げる事項（仕事内容、能力、成績、勤務時間帯、勤続年数）を勘案して個別に決定し、雇用通知書に明示する。」と規定されている。

- (4) 31年4月以降に作成された、東京法務局管内の乙号事務労働者に対する雇用通知書の使用者名は、東京支社長となっている。
- (5) 申立外C3組合及び同C4支部による28年度要求（賃上げ、非正規社員の正社員化、65歳定年制及び退職金制度導入、介護休暇等の特別休暇制度の付与等）に対し、会社は、九州支社が対応している。
- (6) 会社では、団体交渉の対応方針として、本社で対応すべき事項については本社で確認、検討の上、管轄する支社の責任者から回答することとしている。

5 本件要求書に類似する組合の要求に対する会社の回答状況

- (1) 29年5月25日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしオのとおり、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出した。

ア 乙号事務労働者の賃金について、格差を直ちに是正すること、最低賃金引上げ分に相当する額を更に上乗せして引き上げること、通勤費上限2万5,000円を撤廃して実費支給すること、通勤定期代について、3か月定期代の1か月ごとの支給ではなく、3か月分を事前に支給すること、また、欠勤時、有給休暇時の控除を行わないこと、長年、乙号事務に従事している労働者は知識と経験を蓄積してきた熟練労働者であり、熟練労働者に対しては時給1,300円、月給23万円を最低保障とすること。

イ 乙号事務労働者に対し、賞与を支給すること、夏期休暇・結婚休暇5日・病気休暇10日・有給の生理休暇1日を付与すること。

ウ 乙号事務労働者の雇用期間を最低1年とし、継続雇用すること。

エ セクシャルハラスメント、パワーハラスメントに関しての実態と対応を明らかにすること。

オ 乙号事務労働者の労働条件、身分について、①正社員として無期雇用すること、②正社員と非正規社員との格差を是正すること、③競争入札で落札者が変わっても継続雇用や有給休暇の継続使用などの調整を行うこと、④教育・研修を充実させること。

(その他要求事項略)

- (2) 29年6月2日、会社は、社長名義で、組合に対し、上記(1)の「要求書並びに団体交渉申入書」について、要旨以下アないしオのとおり回答した。

ア 上記(1)アについて

乙号事務は人件費の算出を基に入札価格を決定していることから賃金等の変更は考えていない。また、通勤手当支給基準の見直しは考えていない。なお、有給休暇時の控除は行っていない。

イ 上記(1)イについて

賞与については特に考えていない。休暇については法律、規則に基づいて付与している。

ウ 上記(1)ウについて

契約社員の雇用契約期間は、業務の繁忙に対応するために1年以内としている。組合員の所属する東京法務局は会社が初めて受託することから、契約期間を3か月とし、適性、業務理解度等を確認しながら更新の可否を判断している。当面、現在の運用を変更することは考えていない。

エ 上記(1)エについて

相談窓口の周知、職場訪問によるコミュニケーション円滑化に取り組んでいる。

オ 上記(1)オについて

①について、無期雇用は法令に基づき対応する。

②について、乙号事務は競争入札、年数が限られた契約なので正社員雇用が困難な状況であることを理解してほしい。

③について、落札事業者と調整を行っている。

④について、提案に基づき、研修等を実施するとともにその内容の充実を図っている。

(その他回答事項略)

(3) 30年9月19日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしクのとおり、「要求書」を提出した。

ア 30年10月からの最低賃金改定に伴い、会社が雇用する乙号事務労働者の賃金引上げについて、①大幅な賃上げを行うこと、②時給の格差を是正すること、③30年10月からの法務局ごとの賃上げ状況、また、同一法務局内での格差の実態を明らかにすること、④30年10月からの賃上げをどのように労働者に周知したか明らかにすること。

- イ 長年、乙号事務に従事している労働者は知識と経験を蓄積してきた熟練労働者であり、熟練労働者に対しては時給1,300円、月給23万円を最低保障とすること。
- ウ 会社で雇用する正社員と非正規社員の格差について、労働契約法第20条の趣旨に基づき、非正規社員に対し、通勤費上限2万5,000円を撤廃すること、賞与を支給すること、夏期休暇3日・結婚休暇5日・病気休暇10日・有給の生理休暇を付与すること。
- エ 支社ごとに異なる雇用期間を最低1年とし、継続雇用することを会社として統一すること。
- オ 労働契約法第18条による無期雇用転換について、①無期雇用となった場合にフルタイム社員は正社員と同様の処遇とすること、パート社員も正社員の処遇を基準に改善すること、②無期転換者の定年制を撤廃すること、併せて有期雇用者の雇用上限年齢も撤廃すること、③30年4月以降の無期雇用転換対象者数と無期雇用転換申出者数を明らかにすること。
- カ 職場からの情報によれば、管理者からのパワーハラスメント言動等が多くある。このような実態を把握しているのか、どのような対策を取っているのか明らかにすること。
- キ 通勤定期代について、3か月定期代の1か月ごとの支給ではなく、3か月分を事前に支給すること、途中退職の場合に鉄道会社の規定に基づく返金を求めることを契約書に記載すること、欠勤時の控除を行わないこと。
- ク 乙号事務労働者の労働条件、身分について、①正社員として無期雇用すること、②非正規社員と正社員との格差を是正すること、③競争入札で落札者が変わっても継続雇用や有給休暇の継続使用などの調整を行うこと、④教育・研修を充実させること。
- (4) 30年9月26日、会社は、社長名義で、組合に対し、上記(3)の「要求書」について、要旨以下アないしくのとおり回答した。
- ア 上記(3)アについて
- ①について、29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。

②について、29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。
なお、会社の考えはこれまでの団体交渉で明らかにしている。

③について、29年12月22日付回答書（東京法務局の状況は情報提供しており、その他法務局については控えたい。）のとおり、控えたい。

④について、該当者には個別に周知した。

イ 上記(3)イについて

29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。なお、熟練労働者の定義等を明らかにされたい。

ウ 上記(3)ウについて

29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。

エ 上記(3)エについて

29年9月21日付回答書（契約社員は乙号事務以外にも郵便局の清掃、設備、警備関係等に従事する者がおり、それぞれ受託業務の契約期間が異なるので各支社の裁量で運用している。）のとおり、要求には応じられない。

オ 上記(3)オについて

①について、29年9月21日付回答書（正社員と非正規社員では仕事内容や責任等に違いがある。会社における非正規社員は、主に入札案件での業務に従事するので、落札価格に応じた賃金等にならざるを得ないのが実情である。）のとおり、要求には応じられない。

②について、要求には応じられない。

③について、2名の対象者のうち申し出たのは1名である。

カ 上記(3)カについて

29年6月2日付回答書のとおりである。

キ 上記(3)キについて

29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。

ク 上記(3)クについて

①及び②について、29年6月2日付回答書のとおり、要求には応じられない。

③及び④について、29年6月2日付回答書のとおりである。

- (5) その他、組合は、会社に対し、個別組合員の異動や雇止めに関する事項等について申し入れたことがある。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 東京支社が対応することについて

組合との団体交渉において、従来、会社は本社が対応してきたところ、本件要求書に対し、会社は東京支社で対応すると回答した。これに対し、組合は、東京法務局以外にも会社の従業員である組合員がいること、賃金・労働条件等に関する諸要求について全国の職場の諸問題の改善を念頭において交渉してきたことなどを明らかにし、本社が対応することを求めた。しかし、会社はこれを拒否した。

会社における就業規則等労働条件の決定権限は本社にあり、また、会社本体が一法人として参加する乙号事務民間競争入札の入札及び落札主体は本社であることから、落札価格の大半を占める賃金について決定権限を有するのは本社である。そして、組合に加入する乙号事務労働者は全国におり、東京支社では対応できない。

したがって、組合との団体交渉には乙号事務労働者の賃金等の労働条件について決定権限を有する本社の担当者が出席しなければならないと、東京支社が対応するとしたことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 会議室について

平成31年4月15日、会社は組合に対し、団体交渉は外部施設の利用を考えており、費用については折半でお願いしたいと提案してきた。その後、会社は、今回に限り本社の会議室使用を調整したと連絡してきたが、費用負担を求めていることには変わりはなく、団体交渉開催を引き延ばしている。このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 被申立人会社の主張

(1) 東京支社が対応することについて

会社では、落札した各法務局における乙号事務労働者の採用や労働条件については、各法務局を管轄する本社又は支社で決定してきた。東京法務局については、31年3月までは本社乙号事業推進部が管轄していたが、4

月の東京支社設置により、同支社が管轄することとなった。そして、乙号事務に係る業務委託契約に関し、社長は東京支社長に全ての権限を委任することとなった。

会社の認識では、組合に加入する組合員は全員東京法務局で乙号事務に従事している。そして、上記のとおり東京法務局での乙号事務労働者の労働条件決定権限が本社から東京支社へ委譲されたことに伴い、これらの者の労働条件等に関する団体交渉についても、従前の本社での対応から同支社での対応に変更することが適切であるとの考えに基づき、窓口の変更を組合に通知したものである。

また、本件要求書に対し、東京支社は、必要に応じて本社に照会した上で組合に回答している。

このように、会社は、団体交渉の使用者側窓口が組合員の所属する東京支社になるとの説明をただけであり、本社としての対応が必要な場合についてまでこれを拒否したものではない。このような会社の対応が不当労働行為に該当する余地はなく、本件申立てには全く理由がない。

なお、4月25日付回答書には一部回答漏れがあったが、作成者が記載を漏らしたものにすぎず、会社が回答を拒否する趣旨のものではない。

(2) 会議室について

東京支社内には会議室がないことから、会社は組合に対し、外部施設の利用と費用の折半を申し入れた。しかし、組合が本社会議室での開催を希望したことから、会社は、4月23日、本社会議室で開催できるように調整すると回答している。その上で、会社は、今後この会議室が使用できなくなって外部施設を利用した場合の費用負担について協議を依頼したものであり、何ら不当な対応を行っていない。

3 当委員会の判断

(1) 東京支社が対応することについて

ア 組合と会社との間では、30年9月21日までに計12回の団体交渉が開催され、いずれも会社は、本社のB2部長及びB3課長が対応した(第2.2(2))。そして、本件要求書に対し、会社は、東京支社の設置を受け、今後は同支社が対応することとなり、本社から異動したB3課長が窓口と

なることを連絡した（第2. 2(4)、3(2)）。これに対し、組合は、本社が対応するように申し入れたが（第2. 3(3)ア、(5)ア、(7)ア）、会社は、東京支社が対応すると回答した（同(4)ア、(6)ア）。

イ このことについて、組合は、団体交渉には乙号事務労働者の労働条件について決定権限を有する本社の担当者が出席しなければならないと主張し、会社は、東京法務局での乙号事務労働者の労働条件決定権限が本社から東京支社へ委譲されたことに伴い、団体交渉についても同支社での対応に変更することが適切であると主張することから、東京支社の権限についてみる。

会社において、乙号事務民間競争入札の際、入札価格を見積もり、決定しているのは各支社であるところ（第2. 4(1)）、31年4月1日に会社の東京支社が設置され、会社の登記簿に支店として登記された（同2(4)）。そして、東京法務局の乙号事務受託については、31年4月以降、見積り及び入札、契約締結、代金の請求及び受領に関する事項等、その他契約履行に関する一切の権限が社長から東京支社長に委任され、同支社のB3課長が、乙号事務民間競争入札に関し、人員、業務量を分析して管内各所の人員配置を決定し、賃金等を勘案して入札価格の見積りを作成し、同支社長の了承後に、本社に報告している（第2. 4(1)）。また、会社では、社員の昇給、契約社員の採否及び役職の付与については各支社長が、一定の労働協約の締結についても各支社長が、それぞれ権限行使者とされている（第2. 4(2)）。さらに、乙号事務労働者の賃金は、契約社員就業規則において、個別に決定し、雇用通知書に明示するとされているところ（第2. 4(3)）、31年4月以降、東京法務局管内の乙号事務労働者に対する雇用通知書の使用者名は、東京支社長となっている（同(4)）。

そして、会社が組合加入を認識していた乙号事務労働者は全員東京法務局に所属していた中で（第2. 1(2)）、会社は、東京支社の設立を受け、本件要求書への回答として組合に対し、①4月1日付けで会社の組織変更があり、東京支社が新設されたこと、②東京支社が東京法務局を管轄するため、今後は同支社が組合への対応を行うこととなり、その窓口はB3課長が担当となったこと（同3(2)）、③東京支社に所属する組合員に

については同支社が対応すること（同(4)ア）、④組織変更により、東京都を管轄とする東京支社が新設され、東京法務局は同支社の管轄となったこと、⑤東京支社に所属する組合員に関する交渉について責任ある部署は同支社であり、これまでは、東京法務局は本社の管轄であったために、東京法務局の乙号事務労働者である組合員に関する交渉は本社が対応してきたが、上記組織変更により同支社の管轄となったこと（同(6)ア）などを説明している。その上で、本件要求書に対して東京支社は、適宜本社と調整した上で回答を行っている（第2. 3(8)）。

ウ このように、東京支社設置後は、東京法務局の乙号事務受託に関する一切の権限が同支社に委任され、その労働者についての賃金等の労働条件の決定については同支社長が権限を有するとされた。そして、会社は、本件要求書に対し、今後の団体交渉は組合員の所属する東京支社が対応することとなったとの説明を行った上で回答しているのである。こうした会社の対応は、東京支社の権限や同支社が団体交渉を担当することに係る説明の内容からみて、それ相応な対応であるといえる。

加えて、会社は、本件要求書以前の類似する組合の要求に対しても適宜回答しており（第2. 5(1)ないし(4)）、その内容は本件要求書に対する回答と同旨であったといえることから、東京支社が団体交渉を担当することによって本件要求に対して適切に回答できなくなったともいい難い。

したがって、本件要求書に対し、東京支社の担当者を交渉窓口とする会社の対応が団体交渉拒否であったということはできない。

(2) 会議室について

本件要求書についての会議室を巡るやり取りをみると、会社は、4月15日、東京支社には会議室等がなく、団体交渉は外部施設の利用を考えており、費用については折半するよう提案している（第2. 3(2)）。これに対し、組合は、会社が団体交渉の場所を今までとは別の場所にするならば、会社がその費用を負担するのが当然であり、外部施設利用の際の費用の折半について応じることはできないと抗議した（第2. 3(3)イ、(5)イ）。これを受けて、会社は、本件要求書に関する団体交渉については従来どおり本社会

議室で行えるよう調整する、今後については団体交渉で協議したいと回答している（第2. 3(6)イ）。

このことについて、組合は、会社が外部会議室の利用による費用負担を求めて団体交渉開催を引き延ばしていると主張する。

しかしながら、上記のとおり、会社は、本件要求書に対し、当初は外部施設の利用と費用の折半を提案しているものの、組合の要求に応じて本社の会議室で応ずる姿勢をみせている。そして、会社は、今後については団体交渉で協議したいと求めているが、このことは、会社が本件要求書に関する団体交渉に応じた上で、今後の団体交渉ルールについて協議することを提案しているにすぎない。

したがって、上記対応により会社が団体交渉開催を引き延ばしているとはいえないことから、組合の主張を採用することはできず、会社の対応が団体交渉拒否に当たるとはいえない。

(3) 結論

以上のとおり、本件要求書に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合による本件要求書に対する会社の対応は、労働組合法第7条に該当しない。

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。

令和3年10月19日

東京都労働委員会

会長 金井康雄