

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令和元年不第53号事件について、当委員会は、令和3年11月2日第1781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、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が令和元年6月24日付けで申し入れた団体交渉に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、被申立人会社の本社入口付近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
中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会 社

当社が、令和元年6月24日付けで貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を掲載すること。)

- 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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）の従業員で組織する申立人X1組合（以下「組合」という。）と会社とは、いわゆるユニオンショップ協定や休職扱いで組合専従者を置くことを認める規定等を含む平成27年6月30日付労働協約（以下「本件労働協約」という。）を締結した。

令和元年6月3日、会社は、当時の組合中央執行委員長で、組合専従者であったA2（以下「A2」という。）に対し、専従期間中に組合財産を私的に流用していたことを理由として、休職を解いた上で懲戒解雇とした。

組合は、会社に対し、6月24日付「団体交渉の申し入れ書」と題する書面（以下「6月24日付申入書」という。）により未払残業代等に係る団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。これに対し、会社は、6月24日付申入書は中央執行委員長A2の名義で作成されているが、同人は解雇に伴い、従業員としての身分並びに組合の組合員及び中央執行委員長としての身分を失っているため、同申入書が組合の意思を反映した文書であると認められず、内容への回答は不可能である旨を記した6月26日付「『団体交渉の申し入れ書』に対する回答書」と題する書面（以下「6月26日付回答書」という。）を、組合とA2の自宅とに宛てて送付し、結局、団体交渉に応じなかった。

本件は、①本件申立てが労働組合法（以下「労組法」という。）に適合する労働組合の意思に基づいて行われた、同法の趣旨に沿う申立てであるといえるか否か、②本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、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) 本件団体交渉申入れに応ずること。
- (2) 文書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成9年11月に結成された、会社の従業員が組織する労働組合で、本件申立時の組合員数は808名である。

組合は、規約上、本部役員として、中央執行委員長、中央執行副委員長、中央執行書記長、会計、中央執行委員及び会計監査を置くこととなっている。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、総菜、弁当、ハム、寿司などの製造販売を行っている株式会社である。本件申立時の従業員数は1,543名である。

2 本件労働協約

- (1) 27年6月30日、組合と会社とは本件労働協約を締結した。本件労働協約には以下のアないしシの規定がある。

ア 「第1条（団体交渉の主体）

会社は組合が唯一の団体交渉相手方^(ママ)あることを認める。」

イ 「第2条（ユニオンショップ）

1. 会社の従業員は、第3条で除外する者を除き、すべて組合員とする。
2. 会社は、組合を除名された従業員、組合に加入しない従業員および組合を脱退した従業員を直ちに解雇する。」

ウ 「第3条（組合員の範囲）

以下に定めるものを除いて、組合員とする。

- (1)会社役員など労働組合法第2条但し書き第1号により組合員と

なれない者

(2)会社、組合が協議決定した者」

エ 「第12条（組合専従者）

組合は、組合業務に従事する組合専従者をおくことができる。ただし、この場合、組合はその氏名を会社に通知する。」

オ 「第13条（組合専従者の取扱い）

組合専従者の取扱いは次のとおりとする。

(1)専従期間中は休職とする。

(2)から(8)まで（略）」

カ 「第18条（通知義務）

会社及び組合は、(略) 次の各号の一に該当する事項が発生した時は、それぞれ相手方に文書をもって通知する。

(1)会社から組合への通知事項

①から④まで（略）

(2)組合から会社への通知事項

①組合の名称、規約、組織等の変更、および役員の変更・異動

②（略）

③組合員が組合を脱退し、または組合が組合員を除名したとき

④及び⑤（略）」

キ 「第35条（団体交渉）

1. 会社および組合は、相手方から団体交渉の申し入れがあったときは、すみやかにこれに応じる。

2. 会社および組合は、要求事項または団体交渉の付議事項を書面で代表者が記名捺印のうえ、相手方に提出する。

3.（略）」

ク 「第36条（団体交渉事項）

団体交渉の対象となる事項は、次のとおりとする。

(1)組合員の労働条件その他組合員の待遇に関する一切の事項

(2)団体的労使関係の運営に関する事項

(3)会社、組合双方が認めた事項」

ケ 「第60条（表彰および懲戒）」

1. 組合員の表彰および懲戒に関する事項については、賞罰委員会での審議・決定に基づき会社がおこなう。
2. 前項の委員会の運営は会社、組合が協議決定し別に定める。
3. (略)」

コ 「第64条（解雇）」

組合員が就業規則の解雇事由に抵触した時は、会社は組合の同意を得て解雇する。」

サ 「第120条（有効期間）」

この協約の有効期間は、2015年7月1日より、2018年6月30日までとする。」

シ 「第122条（協約の更新）」

1. この協約の有効期間満了に際して、会社または組合のいずれよりも改定の意思表示がないときは、さらに1年間有効とする。
2. 前項の申し入れがなく期間が満了したときは、この協約はさらに1年間の期間を限って更新されたものとみなし2年目以降これを繰り返す。」

(2) 賞罰委員会

本件労働協約第60条（上記(1)ケ）で規定する賞罰委員会については、「賞罰委員会規程」（30年7月21日施行）による定めがあり、同規程には以下の記載がある。

「(委員会の構成)

第2条 委員会の構成は、次の各号のとおりとする。

- ① 委員長 1人
 - ② 副委員長 1人
 - ③ 委員5人以内（ただし、解雇に該当する事項はこのかぎりでない）
2. 委員長は人事総務部長、副委員長は労働組合中央執行委員長がこれを務めるものと（略）する。（以下略）」

3 組合役員の経歴等

(1) A 2

ア A 2 は、8年4月1日に会社に入社し、14年11月からは組合の中央執行副委員長、15年11月からは中央執行委員長となり、また、20年2月1日からは半専従（週に3日程度の組合業務従事）となり、22年4月1日以降は、組合専従者となった。

イ A 2 は、中央執行委員長に就任して以降、31年1月24日にA 1（以下「A 1」という。）及びA 3（以下「A 3」という。）が中央執行委員に就くまでの間、ほぼ一人で組合の運営を行っていた。また、20年2月（半専従となった頃）から30年12月までの間に、組合員から集めた組合費のうち少なくとも600万円以上を私的に流用（以下「A 2の私的流用」という。）していた。

令和元年5月15日、後記4(7)のとおり、A 2の私的流用について賞罰委員会が開かれたが、A 2は同委員会副委員長の立場ではなく、賞罰（制裁）の対象者としての出席であった。

6月3日、後記4(8)のとおり、会社は、A 2に対し、組合専従者としての休職を解く発令をするとともに、同日付けでの懲戒解雇を通知した。

ウ 7月3日、A 2は、会社を相手方とし、従業員としての地位を確認すること等を求める労働審判を、東京地方裁判所立川支部（以下「東京地裁立川支部」という。）に申し立てたが、その後、労働審判は、地位確認訴訟に移行し、本件の調査終結日（3年7月16日）現在、同訴訟は係属中である。

エ A 2は、A 1が提起した訴訟（下記(2)イ）で、証人として証言をしている。

(2) A 1

ア A 1は、平成24年2月から会社の従業員であったが、26年に退職し、28年5月に再度会社に就職した。

イ 30年3月、会社は、A 1と当時の上司との関係悪化（上司が在庫品を隠れて廃棄していたことの責任追及として、A 1が上司に対して高圧的かつ執拗な質問を繰り返したり、退職要求をしたりするなどの行為が

あったこと。)が修復不可能と判断し、A 1 に対し、4 月 1 日付配置転換を通知した。6 月、A 1 は、会社及び会社の常務取締役個人を被告として、配置転換先において勤務する義務がないことの確認等を求め、東京地裁立川支部に訴訟を提起した(以下「A 1 の配転訴訟」という)。令和 2 年 11 月 9 日、東京地裁立川支部は、A 1 の配転訴訟につき、請求棄却の判決を言い渡した。その後、A 1 は東京高等裁判所に控訴したが、3 年 5 月 26 日、同裁判所は控訴棄却の判決を言い渡し、6 月 10 日には同判決が確定した。

ウ A 1 は、A 1 の配転訴訟で証拠等として使用する資料を、当時会社人事総務部に所属していた従業員 C1 から提供されていたが、その後、C1 は A 1 への協力を拒むようになった。A 1 の配転訴訟で提出された C1 作成の陳述書には、A 1 への協力をしなくなった後、平成 31 年 4 月 23 日に C1 が A 1 から腕をつかまれ、ものすごい剣幕で問い詰められたり、脅されたりした旨が記載されている。

エ 31 年 1 月 24 日、後記 5 (2) のとおり、A 1 は組合の大会で中央執行委員に選任され、その後、組合の役員として活動するようになり、令和 2 年 9 月 17 日からは中央執行委員長となった。

オ 元年 6 月 27 日、後記 7 のとおり、A 1 は、組合員個人として、当委員会に対し、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行っている(都労委令和元年不第 50 号。以下「元不 50 号事件」という。)

(3) A 3

A 3 は会社の従業員であり、平成 31 年 1 月 24 日に組合の大会で中央執行委員に選任され、その後、A 1 と共に組合の役員として活動するようになり、令和 2 年 9 月 17 日からは組合の中央執行副委員長となった。A 3 は、業務外でも A 1 と親交があり、また、A 1 の配転訴訟で書面作成等の協力を行っていた。

4 A 2 の私的流用の発覚と会社による調査

(1) 会社は、組合員である複数の従業員から、組合事務所に連絡しても誰も応答しない、組合の運営はどうなっているのか、という趣旨の苦情を受けていた。そのため、平成 30 年 9 月 12 日及び 13 日に、会社の担当者らが組合

事務所を訪問したが、同事務所には誰もいなかった。

(2) 10月10日、会社は、組合の中央執行委員長であるA2と面談し、勤怠を確認するとともに、任意で組合の会計収支の確認をしたところ、A2の私的流用が発覚し、同月25日の面談でA2はそれを認めた。また、12月27日、会社は、A2と面談し、A2の私的流用の動機や金銭の使途等を聴取した。

(3) 31年1月、会社は、A2の私的流用につき、賞罰に関する客観的な意見をもらうという目的で、詳細な調査を弁護士に委任した。委任された弁護士は、A2へのヒアリング（31年1月11日に実施された。）やA2から提出された組合の会計資料などを基に調査を行い、要旨以下アないしオのとおりに記載をした4月8日付調査報告書を作成し、会社に提出した。

ア 調査対象の期間は、20年2月1日から30年12月31日までとした。

イ A2の私的流用は、A2自身が認めているとともに、資料からも明らかである。

ウ 流用額は、最低でも600万円である。

エ A2の私的流用に対しては、会社の就業規則（第69条第11号）で定める「横領・・・等の刑法犯に該当する行為があったとき」に該当するため、所定の手続を執った上で懲戒解雇（就業規則第65条第1項第6号）が相当である。

オ 流用行為の原因は、A2を中央執行委員長に正式に選任し、その後、組合の会計の適切な監視を怠ってきた組合自身の行為に求められると考えられることから、A2の私的流用につき、組合が会社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求をしたとしても、認められる可能性は低い。

(4) 31年1月11日の弁護士によるA2へのヒアリング（上記(3)）において、A2は、組合役員について、要旨以下アないしウのことを述べた。

ア 3年くらい前までは組合の中央執行副委員長がいたが、現時点では選任されていない。

イ 中央執行委員も現時点では選任されていない。

ウ 中央執行書記長は選任されているが、会計と兼任である。

(5) 4月25日、会社は、A2から意見を聴取した。その際、A2は、A2の私的流用を認めた上で、その概要を記載した「確認書」と題する書面を会

社に提出した。

- (6) 令和元年5月10日、A2は、会社の担当者から、A2の私的流用に係る賞罰委員会を同月15日に行うことが記載された電子メールを受信した。

5月10日、上記電子メールに対する返信として、A2は、組合の中央執行委員会名義で「賞罰委員会にあたり、組合から提出する資料」として、以下アないしウの書面を添付ファイルとして送った。この電子メールは、賞罰委員会の委員にも同時に送信された。

ア 組合とA2（個人）との間で締結した「示談書」（平成31年4月22日付）

内容（要旨）は、A2による組合への謝罪、賠償金（流用金額分）の支払、本示談成立で組合はA2を宥恕すること、精算条項であった。

イ A2（個人）から組合宛ての「念書」（令和元年5月9日付）

内容（要旨）は、私的流用を認め、全額を返金すること、上記アの示談書に基づき、A2の退職金を返金の原資とするものの約束であった。

ウ A2（個人）の組合に対する「反省文」（5月9日付）

内容（要旨）は、A2による組合への謝罪、賠償金（流用金額分）の支払、組合の処分に従うこと、反省の意であった。

- (7) 5月15日、賞罰委員会が行われ、A2の私的流用につき、弁明の機会が与えられた。

ア この賞罰委員会には同委員会委員長のほか委員が4名出席したが、全員が会社の取締役や職長であり、組合側である同委員会副委員長は「欠席」とされていた。その事情としては、組合の中央執行委員長であるA2の行為が対象となっていること、当時は組合の中央執行副委員長（組合の規約上、中央執行委員長に事故があるときはその職務を代行する役割）が選任されていなかったこと（前記(4)ア）、5月10日にA2が賞罰委員会に先立ち、「組合から提出する資料」を組合の中央執行委員会名義で、賞罰委員会の委員宛に電子メールで送信していたこと（上記(6)）などがある。

イ 賞罰委員会において、A2は、私的流用についての弁明は特に述べなかった。

ウ 賞罰委員会は、A2の私的流用は業務上横領罪に該当するので、会社

の就業規則第69条第11号（前記(3)エ）の懲戒解雇の事由に該当するとして、A 2を懲戒解雇処分とすることを決定した。

- (8) 会社は、賞罰委員会の判定結果を受けて、5月17日に△△労働基準監督署長に対してA 2の解雇予告除外認定申請を行い、同月29日、その認定を得た。これを受け、6月3日、会社は、A 2の組合専従者としての休職を解くとともに、同日付けで同人を懲戒解雇とした。

5 組合役員に係る会社の要望と組合の対応

- (1) 平成31年1月11日に行われたA 2へのヒアリング（前記4(3)）の際、会社が委任した弁護士は、賞罰委員会の副委員長が組合の中央執行委員長の充て職であること（前記2(2)）から、組合の代表を中央執行副委員長に代わってやってもらいたいのので、直近（1月24日）に予定されている大会で中央執行副委員長を選任する議案を出せないかと打診したが、A 2は、なり手がいないため難しい旨回答した。
- (2) 1月24日、組合の第21回定期大会が開催された。この大会の議案書には「本年度は役員改選の年ではありませんが・・・役員補選を下記の通り行います。」との記載があり、案として、中央執行委員長はA 2の名が、中央執行副委員長は「若干名選出」、中央執行委員は「各エリア・工場より1名ずつ選出」と記載されていた。結局、組合はこの大会では中央執行副委員長を選出しなかったが、「緊急議案」として、「役員補選」を提案し、「A 2中央執行委員長の推薦により」、A 1及びA 3が組合の中央執行委員に就くこととなった。
- (3) 2月頃、A 2は、会社に対し、1月24日に開催された組合大会当日の大会終了後、急きょ組合員のA 1及びA 3が組合の中央執行委員として活動することとなったので、今後はA 2、A 1及びA 3で組合を運営していく旨を述べた。その際、A 2は、A 1が組合の会計資料を要求していると申し出たため、会社は、A 2の私的流用に係る調査の際にA 2から提供を受けていた組合の会計資料（前記4(3)）を組合に返却した。また、A 2は、会社によるA 2の私的流用に係る調査は、本来不可侵であるはずの組合（運営）に介入するものであっておかしいなどとA 1及びA 3が主張している旨を述べた。

- (4) 3月20日、組合は、「組合員の皆さんへお詫びとお知らせ」と題する書面を「X1組合中央執行委員会」名義で作成し、組合員に送付した。この書面には「X1組合2019年度中央執行委員会におきまして、会計における不適切な内容が判明致しました。」、「皆さんからお預かりしている組合費の運用につきまして不適切な運用がありましたことをお詫びしますとともに、後日、調査内容について説明会を開くことをお約束いたします。」といった記載があった。
- (5) 令和元年6月16日、組合は、A2の私的流用についての説明会（以下「6月16日組合説明会」という。）を開催し、A2、A1及びA3の3名が、6名の組合員に対し、組合が調査した結果を説明した。また、組合は、中央執行委員会名義で、6月30日付「説明会実施報告」と題する書面を作成し、6月16日組合説明会の内容や議事要旨を別紙として添付し、組合員に送付した。この別紙には、組合の中央執行委員会の宣言として、「今後は、組合として、組合員の皆様のために積極的に活動していく所存です。」、「例えば、未払い残業代の支払いを要求していくこと、有給休暇を取得しやすい職場環境を作っていくこと、これらを求めるための団体交渉を積極的に行っていくこと、労働条件の改善について会社に働きかけること、労働相談を積極的に行うことなど、組合の運営自体を見直していきます。」といった記載があった。
- (6) 6月19日、会社の担当者は、組合の中央執行委員会宛てに、以下の記載がある電子メールを送信した。
- 「現在、組合委員長が不在の為、賞罰委員会開催等の業務遂行上に支障をきたしております。
- つきましては、組合大会をご開催いただき、組合委員長および組合副委員長の選任をお願いしたく宜しくお願い申し上げます。」
- 6月23日、組合は、上記電子メールに対し、以下の記載がある電子メールを返信した。この電子メールの署名は組合の中央執行委員会であった。
- 「A2氏は、現在会社と解雇無効を争っていると聞いています。
- 組合としても、A2氏の解雇は無効と考えていますので、A2氏が組合員であり、かつ中央執行委員長となります。」

6 本件団体交渉申入れと会社の対応

- (1) 組合は、会社に対し、6月24日付申入書により、本件団体交渉申入れを行った。6月24日付申入書には発信者として「X1組合中央執行委員長A2」との記載があり、また、議題として以下の記載があった。

「1. 内 容

- ・組合に対する不当労働行為の件
(注：組合役員人事への会社による介入があったとの主張)
- ・未払い残業代に関する件」

「4. 理 由

組合に対する度重なる不当労働行為に対しての抗議の為
本社工場、〇〇〇〇工場、〇〇物流センター及び、店舗店長、
店長代理に対する未払い残業代について確認する為。」

- (2) 会社は、本件団体交渉申入れに対し、6月26日付回答書を組合とA2個人とに送付した。6月26日付回答書は、組合宛てに作成されており、要旨以下のアないしオのような記載があった。

ア 会社は、6月3日付けでA2を懲戒解雇しており、A2は会社従業員、組合員及び中央執行委員長の身分を喪失している。

イ 中央執行委員長ではないA2名義での6月24日付申入書は、組合の意思を反映した文書であるとは認められず、同申入書記載内容への回答は不可能である。

ウ A2名義での申入れを会社が受け入れるためには、訴訟等法的な手続においてA2が会社従業員であることが認められる必要がある。

エ 6月24日付申入書は、組合からの申入れなのかA2からの申入れなのか判断が付かない。

オ 組合の中央執行委員会名義での電子メールが会社送到了きた(注：前記5(6)での返信)が、同メールは発信者が明らかではなく、組合の意思を反映したものとして取り扱わない。

7 元不50号事件

- (1) 6月27日、A1は、組合員個人として、当委員会に対し、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った(元不50号事件)。元不50号事件

申立書における「請求する救済の内容」及びA1が主張する「不当労働行為を構成する具体的事実」の中には要旨以下のア及びイの記載がある。

ア 請求する救済の内容

会社は、従業員に指示して6月16日組合説明会等に参加させることや組合役員人事で特定の候補者を擁立し、その支持を促すなど、組合運営に介入する言動を行わないこと。

イ 不当労働行為を構成する具体的事実

(ア) 会社は、特定の従業員に指示して6月16日組合説明会に参加させた。

(イ) 6月26日、会社の常務取締役は、従業員に指示して、組合員に対し、A2の解任、次期中央執行委員長及び副委員長の選任を求める署名を行わせようとし、同月27日、「要望書」と題する書面を組合員に配布し、7月1日までに署名して返却するよう指示した。

(ウ) 会社は、その意を受けた従業員を組合の次期中央執行委員長に立候補させようとしている。

(2) 2年7月30日、A1は、元不50号事件における追加申立てを行った。この追加申立てにおける「請求する救済の内容」には「X1組合の組合員に対し、X1組合を脱退するよう指示、説得することをやめること。」との記載がある。

(3) 元不50号事件は、本件調査終結日（3年7月16日）現在、係属中である。

8 本件申立て

元年7月4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。

9 本件申立て後の事情

(1) 組合は、元年7月24日付「団体交渉の申し入れ書」と題する書面（以下「7月24日付申入書」という。）で、会社に対して改めて団体交渉を申し入れた。同申入書には発信者として「X1組合中央執行委員長A2」との記載があり、また、議題として以下の記載があった。

「1. 内 容

- ・〇〇労働基準監督署是正報告の件
- ・組合に対する不当労働行為の件

- ・未払い残業代に関する件
- ・要望書の件（注：前記7(1)イ(イ)の要望書のこと。）」

「4. 理由

- ・〇〇労働基準監督署是正報告についての事実確認の為
- ・組合に対する度重なる不当労働行為に対しての抗議の為
- ・本社工場、〇〇〇〇工場、〇〇物流センター及び、店舗店長、店長代理に対する未払い残業代について確認する為。
- ・不正な票集めについて（注：前記7(1)イ(イ)及び(ウ)のこと。）」

また、組合は、会社従業員の勤怠データの提供を求める要求書、「組合への支配介入（注：前記7(1)イ(ウ)のこと。）」をやめること等を求める要求書及び〇〇労働基準監督署是正報告に関するデータの提供を求める要求書を、7月24日付申入書に添付して、会社に提出した。

(2) 会社は、上記(1)の申入れと要求に対し、7月29日付「回答書」を組合に送付した。同書面の宛名は組合とA2（個人）とが併記されており、主たる回答として「各要求書に対しては、6月26日付回答書記載と同様の理由で、回答は不可能である。」と記載されていた。

(3) 会社は、9月27日付けの書面を組合に送付した。この書面の宛名は組合と「X1組合中央執行委員と称していらっしゃる方々（前中央執行委員長A2様を含む）」とが併記され、要旨以下のア及びイの記載があった。

ア 現在、会社は、組合の中央執行委員長であったA2との間で、従業員としての地位などに関し、紛争となっている。また、現在、会社は、中央執行委員と称して活動している複数の組合員を組合の中央執行委員であるとは認められない。

イ 現状は組合の代表者が不在なので、実務を進める上で代表者不在時の一般的な方法に倣い、会社は、前中央執行委員長であるA2を、組合が正常な体制を整えるまでの「期間限定の組合窓口」として位置付ける。

(4) 会社は、2年3月19日付「要求書に対する回答書」と題する書面を組合に送付した。同書面の宛名は組合と「X1組合中央執行委員と称していらっしゃる方々」とが併記され、要旨以下ア及びイの記載があった。

ア 会社は、A2を組合の中央執行委員長として認めることはできず、中

中央執行委員長 A 2 名義の文書は組合の意思を反映した文書とは認められず、回答は不可能である。

イ 組合に対する元年 9 月 27 日付けの書面（上記(3)）に対する回答をされたい。

(5) 組合は、2 年 5 月に「回答書」と題する書面（書面に記載された日付は「元年 5 月 3 日」となっている。）を会社に送付した。同書面には要旨以下のアないしエの記載があった。

ア 本書面は、会社からの元年 9 月 27 日付けの書面（上記(3)）等に対する回答である。

イ A 2 の解雇は無効であり、A 2 は組合中央執行委員長の地位を有する。会社は、A 2 の解雇が有効であるとの立場であり、組合との間でそごが生じている。

ウ 上記イを差し置いても、組合としては、横領を行った A 2 を中央執行委員長としておくべきではないと考え、大会を開催して新中央執行委員長を選任する予定である。しかし、会社が支配介入を行っているため公正な大会を開けない。

エ 会社が不当労働行為を認め、今後行わない旨を全従業員に周知されたい。会社により周知された場合、組合は早急に大会を開催する。

(6) 会社は、2 年 6 月 1 日付「36協定の締結に関する要望書」と題する書面を組合に送付した。同書面の宛名は組合と「X 1 組合中央執行委員と称していらっしゃる方々」とが併記され、要旨以下アないしウの記載があった。

ア 会社は、これまで、組合の自治を尊重していたが、これ以上待つことは弊害が大きいと判断したので、組合に対し、労働基準法第 36 条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結を要望する。

イ 組合と 36協定を締結する前提として、組合規約に従った手続で代表者を選任し、A 2 と新代表者の連署・連印で変更の申出をされたい。その際、必ず、組合規約に定められた手続が行われたことが分かる資料と新役員の体制が分かる資料を添付されたい。

ウ 上記イにより、組合が私物化されていること等の懸念が払拭され、その結果、法的に疑義のない労使協議や手続を行う前提となる正当な体制

を組合が整えたと会社が認めることができ、そこで初めて組合が過半数を占める会社の事業所にて36協定を締結する。

- (7) 組合は、7月23日、東京地裁立川支部に対し、会社を債務者として仮処分命令の申立て（東京地裁立川支部令和2年（ヨ）第74号。以下「仮処分申立て」という。）を行い、会社がその従業員をして、組合の組合員に対し、脱退指示、説得をしてはならないことを求めた。また、10月19日、組合は、仮処分申立ての追加申立てを行い、会社は、そのエリアマネージャーに対し、組合の組合員への脱退指示、説得をしないよう指導すること及び会社が組合に対して支配介入を行ってはならないことを求めた。

なお、組合は、3年2月2日付けで、仮処分申立てを全て取り下げた。

ちなみに、組合は、本件において、仮処分申立てを取り下げた理由として、組合が規約の改正を行う予定であった第23回定期大会開催の目処が立ち、同大会で役員選挙を再度行うことになったため、手続を維持するメリットがなくなったためである旨を述べた。

- (8) 2年9月17日、組合の第22回定期大会が開催された。この大会で、中央執行委員長にはA1が、中央執行副委員長にはA3が選出された。そして、組合は、9月17日付けで「就任のご挨拶」と題する書面を作成して会社に送付し、第22回定期大会でA1が中央執行委員長となったこと等、組合の新役員の名を通知した。

- (9) 3年3月3日、組合の第23回定期大会が開催された。この大会の議案書には組合の規約改正が含まれ、組合は、労組法第5条第2項の要件を全て満たすための規約変更を行った。

- (10) 5月12日の本件第11回調査期日において、当委員会は、本件については審問を経ないで命令を発することとして、7月16日に調査手続を終結した。

第3 判 断

- 1 本件申立てが労組法に適合する労働組合の意思に基づいて行われた、同法の趣旨に沿う申立てであるといえるか否かについて

- (1) 被申立人会社の主張

以下のアないしウのとおり、本件は、労組法に適合する労働組合の意思に基づいて行われた、同法の趣旨に沿う申立てであるとはいえない。よっ

て、本件申立ては却下されるべきである。

ア 組合の規約には、労組法第5条第2項第7号で求められる規定が含まれておらず、組合は、同法同条同項に適合していない。

このことにつき、組合は、本件係属中である令和3年3月3日に第23回定期大会（と称するもの）を開催し、同大会で組合規約改正を行ったと主張するが、同大会は、大会が有効であるために必要な組合規約上の手続全てが行われたとはいえず、組合民主主義の原則に反し、無効であるから、規約の改正がなされたとはいえない。よって、組合は、法不適合組合のままであり、本件申立てによる救済を求める資格がない。

イ 本件は、A2を組合の代表者として申し立てられたが、同人は、元年6月3日に懲戒解雇となっており、これに組合が自認する「会社の従業員でない者は、組合の組合員でも代表者でもない」という規範を合わせれば、A2は組合の代表者とは認められない。

また、2年9月17日の組合の第22回定期大会は、組合規約上の手続全てが行われたとはいえず、無効であるから、A1が組合の代表者であるとは認められない。よって、本件は代表権を有する者による申立てではない。

なお、組合は、本件係属中に、A2が代表者であるという主張を撤回しているため、本件において、A2が組合の代表者であるという前提で決定又は命令をする余地はない。

ウ 本件申立ては、A1が「A1の配転訴訟で会社に勝訴する、又は、訴訟を有利に進める」ことや「配置転換を命じられたことへのうっ憤をはらすために、会社に圧力をかけ、また、不当に情報を得る」などの、A1を中核とする恣意的な目的に基づく組合運営の一環としてなされたものであるから、申立てそれ自体が権利濫用である。

(2) 申立人組合の主張

組合は、以下のアないしウのとおり、救済申立てを行う資格があり、本件申立ては、労組法に適合する労働組合の意思に基づいて行われた、同法の趣旨に沿う申立てである。

ア 組合の規約には、労組法第5条第2項各号に定められた規定が含まれ

ており、組合には救済申立てを行う資格があることは明らかである。

イ A 2 は、本件申立時、組合の代表権を有しており、組合の代表者として組合の意思を反映して本件申立てを行ったものである。

また、組合の定期大会は、規約に定められた全ての要件を充足した上で行われ、A 1 が代表者に選任されたのであるから、A 1 は組合の代表者である。

ウ 会社が、組合からの本件団体交渉申入れを拒否したという事実がある以上、そのことについて組合が不当労働行為救済申立てを行うこと「それ自体」が権利濫用となることはない。

(3) 当委員会の判断

会社は、本件申立てが不適法であるとして却下を求めているので、以下、会社の主張に沿って判断する。

ア 組合が労組法第 5 条第 2 項第 7 号に適合していないとの主張について

当委員会による組合の資格審査の結果、組合は、労組法第 2 条の要件を満たし、また、組合規約は、同法第 5 条第 2 項各号に適合していると認められる。

本件申立時には、組合規約に不備があったものの、その後、組合は規約を改正し、本件審査手続と並行して改正された組合規約を当委員会に提出し、改正後の規約は労組法第 5 条第 2 項各号の規定を含み、組合は同条同項の要件を全て満たすこととなった（第 2. 9(9)）ものである。

なお、会社は、規約改正を行った組合の第 23 回定期大会が無効である旨主張するが、大会の運営が規約に沿ったものであるか否かは組合自治の問題であり、本件では、組合内で大会決議や決定事項が問題とされておらず、これらの法適合性が疑われるような事情はうかがわれないことから、上記会社の主張は採用することができない。

イ 本件が代表権を有する者による申立てではないとの主張について

本件申立時、A 2 は懲戒解雇となっているが（第 2. 4(8)）、組合員の資格の有無は組合自身が決めることであり、会社から解雇された組合員が当該解雇の効力を争っている場合に、組合が当該組合員の資格を認め

ることは不自然ではない。

本件労働協約第64条では「組合員が就業規則の解雇事由に抵触した時は、会社は組合の同意を得て解雇する。」と規定されているところ（第2. 2(1)コ）、会社がA2の懲戒解雇に当たり、組合の同意を得たという事情はうかがわれず（同4(6)(7)(8)、同5(6)、同6(2)）、組合は、A2の懲戒解雇を無効と考え、解雇された後も同人の組合員資格を認めることを会社に通知していた（第2. 5(6)）。そして、本件申立ての前後で、A2が組合の中央執行委員長であることは、組合内において問題となっていなかった（第2. 5(6)、同6(1)、同9(1)）のであるから、本件が代表権を有する者による申立てではないとの会社の主張は採用することができない。

会社は、第22回定期大会においてA1が組合の代表者に選出されたことが無効であるとも主張するが、上記アの判断と同様、役員の選出が組合規約に従ったものであるか否かは組合自治の問題であり、本件では、組合内において問題とされている事情は特に認められない（第2. 9(8)）のであるから、会社の主張は採用することができない。

なお、会社は、組合が本件係属中にA2が代表者であるという主張を撤回したとも主張するが、不当労働行為救済申立事件係属中に申立人の代表者が変更されても、そのことは、申立人の申立適格に影響するものではない。

ウ 本件申立て自体が権利濫用であるとの主張について

会社が本件団体交渉申入れに応じていないのは争いのない事実である（第2. 6(1)(2)）。そうすると、団体交渉が行われないことについて、組合が本件申立てを行い、会社による団体交渉応諾等の救済を求めることは、労組法の趣旨に沿ったものである。また、組合が本件団体交渉申入れで求めた事項（第2. 6(1)）や本件で組合が救済を求める内容は、一部の組合員の恣意的な目的によるものとはいえないから、A1を中核とする恣意的な目的に基づく組合運営の一環としてなされた申立てであるとの会社の主張は採用することができず、本件申立ては権利濫用には該当しない。

エ まとめ

以上のとおり、組合は労組法に適合する労働組合であり、本件申立ては、その意思に基づいて行われた同法の趣旨に沿うものであり、権利濫用には該当しない。よって、本件の却下を求める会社の主張は、いずれも採用することができない。

2 本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、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) 申立人組合の主張

以下アないしウのとおり、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことは、正当な理由は認められない。

ア A2が組合の代表権を有していたのは明らかであり、本件団体交渉申入れは組合の代表者として行ったものであるから、会社が、6月24日付申入書は組合の意思を反映した文書であるとは認められず、回答しないとして、団体交渉を拒否したことに正当な理由はない。

イ 組合が本件団体交渉申入れを行った理由は、従業員の未払残業代の確認と、組合に対する不当労働行為に対するの抗議である。未払残業代の確認については「組合員である労働者の労働条件その他の待遇」に関する事項であり、義務的団体交渉事項である。また、不当労働行為に対するの抗議は「団体的労使関係の運営」に関する事項に当たり、義務的団体交渉事項と解される。

ウ それにもかかわらず、A1の恣意的な目的という理由で、団体交渉拒否に正当な理由が認められるとするならば、もはや、会社が「恣意的な団体交渉申入れである」と言いさえすれば、義務的団体交渉事項でさえも、団体交渉拒否が認められることになるため、そのような運用が許されるはずもない。

(2) 被申立人会社の主張

以下アないしウのとおり、本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことには正当な理由がある。よって、本件申立ては棄却されるべきである。

ア 6月24日付申入書は「中央執行委員長A2」名義であるが、会社は、A2を懲戒解雇しており、当然、同解雇が有効であると認識しているた

め、それと矛盾する「A 2 に対する解雇が無効であるから A 2 が組合の中央執行委員長（代表者）である」という組合の主張を認めることができず、同申入書に実質的な回答ができなかった。これが、結果として本件団体交渉申入れを拒否することとなった理由である。

イ 組合の代表者ではない者との間で労使交渉、労働協約や労使協定の締結を行った場合にその法的な効力に疑義が生ずることから、会社による本件団体交渉申入れの拒否には正当な理由がある。

ウ A 1 らによって行われた本件団体交渉申入れは、A 1 が「A 1 の配転訴訟で会社に勝訴する、又は、訴訟を有利に進める」ことや「配置転換を命じられたことへのうっ憤を晴らすために、会社に圧力を掛け、また、不当に情報を得る」などの、A 1 を中核とする恣意的な目的に基づく組合運営の一環としてなされたものである。このような恣意的な目的に基づく本件団体交渉申入れは、それ自体、権利濫用であるから、会社がこれを拒否することには正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、懲戒解雇により A 2 は会社従業員の身分を喪失し、組合員及び中央執行委員の身分も喪失したとして、組合の中央執行委員長である A 2 名義による本件団体交渉申入れを拒否している（第 2. 6 (2)）。

しかし、前記 1 (3)イのとおり、組合員の資格の有無は組合自身が決めることであり、組合は、A 2 の懲戒解雇を無効と考え、同人の解雇後も組合員資格を認め、そのことを会社に通知していた（第 2. 5 (6)）上、本件団体交渉申入れの時点では組合の中央執行委員長は変更されていなかったし（同 5 (6)、同 6 (1)）、本件労働協約第 18 条の規定に基づく組合役員変更の会社への通知（同 2 (1)カ）もなされていなかった。

そうすると、組合内において懲戒解雇後の A 2 の組合員資格や同人が中央執行委員長であることが特段問題視されていなかった本件団体交渉申入れの時点で、そのほかに、組合が A 2 を代表者として団体交渉を行う立場にあることを疑うに足りる具体的な事情はないから、本件団体交渉申入れが中央執行委員長 A 2 名義でなされたことは、会社が団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

イ 会社は、組合の代表者ではない者との間で労使交渉、労働協約や協定の締結を行った場合にその法的な効力に疑義が生ずるとも主張するが、上記アと同様、組合内においてA 2の組合員資格が問題とされていなかった状況で、それ以外に同人が組合の代表者としての立場にあったことを疑うに足りる具体的な事情があったということはできず、会社の主張は採用することができない。

ウ 会社は、A 1らによって行われた本件団体交渉申入れは、A 1を中核とする恣意的な目的に基づく組合運営の一環としてなされたものであり、それ自体、権利濫用であるとも主張する。

しかし、本件団体交渉申入れで組合が求めたのは「組合に対する不当労働行為の件」と「未払い残業代に関する件」であり、その理由として「組合に対する度重なる不当労働行為に対しての抗議の為」、「未払い残業代について確認する為」としており（第2. 6(1)）、これらの要求事項は、組合と会社との集団的労使関係に関わることや組合員の労働条件に関わることであって、会社が処分可能なことであるから、義務的団体交渉事項に該当し、本件労働協約第36条で規定された団体交渉事項（第2. 2(1)ク）にも該当する。

そして、本件団体交渉申入れの時点で、A 1は、A 1の配転訴訟で会社と争っており（第2. 3(2)イ）、A 3は、同訴訟の書面作成等でA 1に協力していた（同3(3)）という事情があったとしても、組合が団体交渉をA 1の配転訴訟に利用しようとしている、すなわち、組合の上記要求事項が「A 1の恣意的な目的」を具現化していると認めるに足りる具体的な事実の疎明はないから、会社の上記主張を採用することができない。

エ 以上のとおり、会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由は認められないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が令和元年6月24日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、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。

令和3年11月2日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄