

決 定 書

申 立 人 X 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4年不第26号事件について、当委員会は、令和5年3月7日第1812回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同富永晃一の合議により、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

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（以下「X 1」という。）は、同僚への暴力行為等を理由に被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）を解雇されたため、令和3年6月に申立外C 1 組合（以下「組合」という。）に加入した。

6月21日、組合は、会社に対し、X 1 の解雇問題等を協議事項として団体交渉を申し入れた。

7月28日に団体交渉が開催された。X 1 が、会社側の代理人として出席し

ていたB 2 弁護士（以下「B 2 弁護士」という。）及びB 3 弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）に対し、会社からの委任状の提示を求めたところ、両弁護士はともに応じなかった。その後、解雇問題の協議は進展せず、組合のC 2 書記長（以下「C 2 書記長」という。）とB 2 弁護士とは、改めて、8月10日に組合の役員とB 2 弁護士にて事務折衝を行うことで合意に至り、7月28日の団体交渉は終了した。

7月29日、X 1 は、組合のC 2 書記長に対し、8月10日事務折衝にX 1 及びX 1 が委任したA 1 弁護士（以下「A 1 弁護士」という。）が出席することを求めた。しかし、C 2 書記長はX 1 の要求に応じず、X 1 と組合役員らとは、事務折衝へのX 1 らの出席を巡って対立する状態となった。

7月30日、組合の代理人として選任されたC 3 弁護士（以下「C 3 弁護士」という。）は、X 1 に対し、組合は、8月10日事務折衝にX 1 とA 1 弁護士が出席することは受け入れるが、組合の役員は出席しないこと、また、事務折衝がどのような結果となっても、それ以後は組合として一切関与しないことなどを通知した。

これを受けてX 1 が、B 2 弁護士に対し、8月10日事務折衝にはX 1 とA 1 弁護士のみが出席する旨を伝えたところ、B 2 弁護士は、8月6日付けのファクシミリ文書により、A 1 弁護士に対し、X 1 らとの事務折衝には応じない旨を通知した。

本件は、以下の点がそれぞれ争われた事案である。

- (1) X 1 には、下記争点(2)及び争点(3)に係る本件不当労働行為救済申立てにおいて、申立適格が認められるか。
- (2) 令和3年7月28日に組合と会社との間で開催された団体交渉において、会社は、交渉権限のない弁護士による交渉を行ったか。交渉権限のない弁護士による交渉を行ったといえる場合、そのことは不誠実な団体交渉に当たるか。また、上記団体交渉において、出席した2名の弁護士が会社からの委任状を提示しなかったこと及びその他会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。
- (3) 上記団体交渉に出席した弁護士がA 1 弁護士に対し、「8月10日（火）18時30分からの面談はお受けいたしません（以下略）」と記載した令和3年8

月6日付「ファクシミリ連絡表」を送付したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

2 請求する救済の内容の要旨

X1は、本件申立て後に請求する救済の内容を変更しており、本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 会社は、X1に対して、未払賃金相当額、慰謝料及び遅延損害金を支払うこと。
- (2) 会社は、X1との団体交渉に誠実かつ速やかに応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X1は、会社の従業員であったが、後記2(4)のとおり会社から解雇通知を受け、令和3年6月に組合に加入した。

なお、組合は、東京都内に事務所を置く、いわゆる合同労組である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、老人ホームの運営等を業とする株式会社である。

2 X1の解雇

- (1) 平成31年4月15日、X1は、会社に有期雇用の従業員として入社し、会社の運営する老人ホームにて介護業務に従事した。
- (2) 令和元年6月3日、X1は、職場内で同僚の従業員と口論（以下「本件トラブル」という。）となった。その後、上記の従業員が会社に対して、X1から胸倉をつかまれるなどの暴力行為を受けた旨を申し出たため、同月6日、会社のB4人事部特命部長（以下「B4部長」という。）及び人事部の従業員2名の計3名は、本社の会議室においてX1の事情聴取を行った。

その際に、X1は暴力行為を否定したが、B4部長は、X1に対して、自主的に退職することを促すとともに、X1が暴力行為を認めて自ら退職しないのであれば、上記の従業員が警察に被害届を提出して刑事事件となり、その結果、会社はX1を解雇する可能性がある旨を告げた。

- (3) 6月13日、B4部長は、X1に対し、本件トラブルに係るX1の言動は会社の就業規則の懲戒事由に該当する可能性があり、その調査を行うために、同月20日まで自宅待機を命じる旨を記載した「自宅待機命令書」を交

付した。

(4) 6月20日、会社は、X1に対し、同人による同僚の従業員に対する暴力行為や暴言等があったとして、同月21日付けで普通解雇とする旨を通知した。

(5) 10月3日、X1は、本件解雇は無効であるとして東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に労働審判を申し立てたが、11月26日、同裁判所は請求を棄却した（東京地裁令和元年（労）第〇〇号）。その後、同事件は通常訴訟へ移行したが、3年3月16日、東京地裁は請求を棄却した（東京地裁令和元年（ワ）第〇〇号）。

X1は、上記地裁判決を不服として、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴したが、9月7日、同裁判所は請求を棄却した（東京高裁令和3年（ネ）第〇〇号）。さらに、X1は、上記高裁判決を不服として、上告及び上告受理申立てを行ったが、東京高裁は4年1月17日に上告を却下し（東京高裁令和3年（ネオ）第〇〇号）、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は5月20日に上告不受理を決定した（最高裁令和4年（受）第〇〇号）。

3 X1の組合加入と団体交渉の開催

(1) 3年6月、X1は組合に加入し、同月21日、組合は、会社に対し、X1の組合加入通知書及び同人の解雇問題等を協議事項とする団体交渉申入書をファクシミリにて送付した。

(2) 6月30日、B4部長は、組合のC2書記長に対し、団体交渉に応ずること、会社側の出席者は、B4部長、B2弁護士及びB3弁護士であることなどを記載した「回答書」を電子メールにて送付した。

その後、C2書記長とB4部長との間で日程の調整が行われ、7月28日に団体交渉が開催されることとなった。また、B4部長は、C2書記長に対し、協議事項に係る資料として、X1が提起した訴訟（前記2(5)）の地裁判決文を送付した。

(3) 7月28日、団体交渉が開催された。組合は、C4執行委員長（以下「C4委員長」という。）、C2書記長、X1及び執行委員2名の計5名が出席し、会社は、B4部長、B2弁護士及びB3弁護士の計3名が出席した。

団体交渉では、要旨以下アないしエのやり取りが行われた。

ア 団体交渉の冒頭、X 1 は、B 2 弁護士及びB 3 弁護士に対し、会社との委任関係について疑問を呈し、委任状の提示を求めた。それに対し、B 2 弁護士及びB 3 弁護士は委任状の提示に応じず、X 1 と両弁護士との間で口論となった。B 2 弁護士がC 2 書記長に対し、団体交渉を続けるかという意味を確認したところ、C 2 書記長は、組合として委任状の提示を求めるつもりはないと回答した。

イ その後、団体交渉が続けられたが、X 1 は、会社が裁判所へ提出した証拠の真偽や、6月6日の事情聴取（前記2(2)）におけるB 4 部長の発言に対する認識などを問う発言を行い、それらを巡ってX 1 と会社側出席者との間で再び口論となった。

ウ B 2 弁護士は、組合に対し、本日の団体交渉のようにエキサイトしたものとならないよう、改めて、別の場所での少人数による話合いの場を設定することを提案し、C 2 書記長はこれに同意した。

その際にX 1 は、「委員長と書記長出しても良いですよ。」「金額を提示するんで、この金額だったら呑んでもいいなとか、それでもう無かったことにしましょう。」などの発言を行った。

エ 組合と会社とは、8月10日に少人数による事務折衝を行うことに合意し、事務折衝には、組合側はC 4 委員長及びC 2 書記長が、会社側はB 2 弁護士が出席する旨の確認が行われて、団体交渉は終了した。

4 8月10日事務折衝への出席者の変更要求

(1) 7月29日、X 1 は、C 2 書記長に電話し、8月10日事務折衝には、X 1 及びX 1 が委任したA 1 弁護士が出席することを求めた。

しかし、C 2 書記長はX 1 の求めに応じずに、X 1 とC 4 委員長及びC 2 書記長とは、事務折衝へのX 1 らの出席を巡って対立する状態となり、7月29日、組合は、C 3 弁護士を組合の代理人に選任して、以後の組合とX 1 とのやり取りを委任した。

(2) 7月30日、C 3 弁護士は、X 1 に対し、組合の今後の対応について通知する旨の電子メールを送付した。上記電子メールには、以下のとおり記載されていた。

「 C 1 組合から依頼を受けた弁護士として貴殿に対し、本件に関する当方の対応等についてご連絡します。貴殿のこれまでのご発言、ご意向等を踏まえて、当組合として、本件の進め方については、以下のとおりとすることとしました。

- 1 8月10日の事務折衝（18時30分～、B 5 法律事務所）は、貴殿のご希望どおり、貴殿及びA 1 弁護士の二人で行ってください。また、貴殿は、当方から先方への連絡を一切しないようにとのことです。当日の出席者の変更は貴殿の方から会社側にお伝えください。
- 2 8月10日の事務折衝及びその後の交渉等については、当方としては一切関与いたしませんので、貴殿の責任において行ってください。8月10日の事務折衝において、和解する、しない、同日以降も交渉を続ける、続けたい等のご判断はすべて貴殿において行ってください。
- 3 当組合としての交渉は、その結果の如何を問わず、8月10日の折衝をもって終結といたします。8月11日以降も交渉を続けたい場合は、A 1 弁護士に依頼するなど貴殿個人の立場で行ってください。
- 4 本件が解決し、貴殿に何らかの利益がもたらされた場合でも、当方へのカンパ等は一切ご不要です。
- 5 以上の条件を受け入れていただけない場合には、当方として、8月10日の事務折衝は中止とし、本件は直ちに終結とさせていただきます。
- 6 上記条件を受け入れるかについて、メールにてご回答ください。」

(3) 8月4日、X 1 は、B 2 弁護士へ電話し、8月10日事務折衝には、X 1 とA 1 弁護士ののみが出席する旨を連絡した。

(4) 8月5日、X 1 は、組合のC 5 執行委員（以下「C 5 執行委員」という。）に電話し、8月10日事務折衝にA 1 弁護士を出席させることをC 2 書記長に求めたが、当初拒否されたことへの不満を伝えた。

それに対してC 5 執行委員は、「この前はユニオンに交渉を任せるって」、「それで一回了承しているでしょう」、「あの時、相手も同意したのに、それで変えたら相手が怒る。あのまま行ったら、絶対まとまる」、「一旦、決まったことを変えるのは良くない」と発言してX 1 の対応を批判した。

また、C 5 執行委員は、8月10日事務折衝の出席者について、組合の執

行委員会にて議論したことに触れて、「本人が、弁護士と一緒に話し合いに行きたいって言っているから、それで、任せるってことで執行委員会です承したんだ。」、「9人で集まって議論したんだ。本人が、どうしても弁護士と行きたいっていうから、本人に任せるって、それを執行委員会で決めたんだ。」と発言した。

- (5) 8月6日、B2弁護士は、A1弁護士に対し、8月10日事務折衝には応じない旨の「ファクシミリ連絡表」を送付した。

上記文書には、以下のとおり記載されていた。

「先生ご担当のX1氏の件、先程お電話でお話させていただきましたとおり、そもそも8月10日（火）18時30分からのB5法律事務所での折衝はC1組合C2氏らとの折衝を予定しており、X1氏出席での折衝は当初から予定しておりません。

また、C1組合書記長C2氏に確認したところ、C1組合から当日の出席予定はないとのことですので、X1氏よりリクエストがありました8月10日（火）18時30分からの面談はお受けいたしませんので、その旨X1氏にお伝えください。

また当職は組合対応担当ですので、今後折衝ご希望の場合はC1組合経由でご連絡くださいますようお願いください。

なお会社からは金銭解決の意思がないとの連絡を受けておりますので、この点もお伝えいただければと思います。」

5 本件申立て及びその後の経緯

- (1) X1は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立書を郵送にて提出し、4年4月22日、当委員会は上記申立書を収受した。
- (2) 当委員会は、本件について、5年1月11日の第4回調査期日において、審問を経ないで命令を発することとして調査手続を終了した。

第3 判断

- 1 X1には、争点2及び争点3に係る本件不当労働行為救済申立てにおいて、申立適格が認められるか。（争点1）

- (1) 申立人X1の主張

X1は、現時点においても依然として組合の組合員であり、組合は、令

和3年8月4日の執行委員会における決定をもって、X1に対して労働組合法（以下「労組法」という。）第6条の交渉権限を委任している。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉は労働組合に認められた権利であり、労働組合が全く関与しないのであれば、団体交渉権に基づく交渉とはいえない。労組法第7条第2号に係る審理対象は、労働組合の団体交渉権の行使及びこれに対する使用者の対応の適切さであり、個人が、専ら自らの権利及び労働条件の実現のためだけに使用者と交渉を行おうとしたことに関する本件申立ては、不当労働行為審査の範囲外である。

したがって、本件申立てはそもそも申立適格を欠いたものであり却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法は、第7条第2号において、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁じ、不当労働行為救済制度をもって、団体交渉権の保護を図っている。

そして、労働者が団結し、その代表者を通じて組合員の労働条件等を交渉し、労使の合意達成と労働協約の締結を目指す団体交渉の性質からすれば、団体交渉の主体となる当事者は労働組合である。

労組法第7条第2号に当たる不当労働行為については、このように団体交渉権がその性質上は集団的に行使され、団体交渉の主体は労働組合であること、そして団体交渉の機会の喪失という労働組合が受けた被害についての救済がなされるべきことからすれば、不当労働行為救済制度により救済を求めることができる者は、労働組合に限られるというべきである。

イ この点、X1は、所属する組合から団体交渉における交渉権限の委任を受けているとして、本件の申立適格を有することを主張するようである。

しかし、たとえX1が組合から団体交渉における交渉権限を付与されていたと評価できたとしても、そのことは、いわゆる交渉担当者として

会社と交渉する権限が与えられたにとどまるものであり、労組法第7条第2号の使用者の行為に係る不当労働行為救済申立てを行う権限が同人に承継されたと解することは困難である。

よって、X1の主張は採用できない。

ウ 以上を踏まえると、X1個人によりなされた本件不当労働行為救済申立ては、申立適格を欠く不適法なものであり却下を免れない。

2 上記判断のとおり、X1は本件の申立適格を有せず、本件申立ては却下を免れない。よって、その余の争点については判断を要しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立ては、労働委員会規則第33条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなき」に該当するので、主文のとおり決定する。

令和5年3月7日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄