

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人Y2会社（後記第3の1(2)のとおり、数次の吸収合併等により現在に至っている。以下において、特に摘示する場合のほかは、これらの吸収合併等の前後を問わず「会社」という。）の前身であるB1会社が、別紙記載の各団体交渉議題についての再審査申立人X組合（以下「組合」という。）からの平成25年8月2日（以下、「平成」の元号を省略する。）付けから28年3月9日付けまでの各団体交渉申入れ（以下「本件各団交申入れ」という。）に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月12日、組合が東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- ① 組合が行った本件各団交申入れに応じること
- ② 謝罪文の掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、令和2年1月21日付けで、本件各団交申入れのうち、27年12月12日以前に申し入れた団体交渉に係る本件申立ては労組法第27条第2項の申立期間を徒過したものとして却下するとともに、その余の本件申立てを棄却し、令和2年3月26日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、同年4月3日、初審命令を不服として、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 争点1

組合の27年12月12日以前（25年8月2日付けから27年3月5日付けまで）の各団体交渉申入れ（以下「27年3月5日までの団交申入れ」という。）に係る本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を徒過した不適法な申立てか。

(2) 争点2

会社が本件各団交申入れ（上記(1)について、27年3月5日までの団交申入れが不適法な申立てとされた場合には、これらの申立てを除く。）に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

組合は、24年12月20日に行われた団体交渉を最後に、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。一部の団体交渉要求について、本件申立ての時点で既に申立期間を経過しているとの会社の主張は、このような経過を無視した一方的な主張である。

会社が団体交渉の拒否を続けながら、申立期間を経過したとの主張がまかりとおるのであれば、労組法第7条第2号において団体交渉の拒否を禁止した趣旨が有名無実化される。

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ること、また、25年、26年、27年と現在も労使間で解決すべき案件である不当解雇撤回要求をはじめ、長年労使間で解決すべき案件について組合が毎年繰り返し団体交渉申入れを行い、会社が当該団体交渉申入れを拒否していることは、労組法第27条第

2項の「継続する行為」そのものであるため、組合の27年3月5日までの団交申入れに係る本件申立ては申立期間を徒過したものではない。

(2) 会社の主張

不当労働行為救済申立ては、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年以内に行われなければならない（労組法第27条第2項）。組合は、組合が会社に対して25年8月2日から28年3月9日にかけて行った度重なる団体交渉の要求について、会社が団体交渉を拒否したとして本件申立てをしているが、本件申立ては、28年12月12日に行われている。したがって、組合が27年12月12日より前に行った団体交渉の要求に係る本件申立ては、申立期間を経過したものとして却下されなければならない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 会社の「組合に所属する会社の従業員は存在しないから、会社が団体交渉を拒否しても不当労働行為には当たらない」とする主張は、憲法第28条を否定するものである。組合と会社は、厳然と労使関係にある。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年にわたる会社による組合攻撃を踏まえれば、そのような主張を容認するわけにはいかない。組合員の解雇や再雇用拒否については、当委員会に係争中であり、法的には確定しておらず、会社の主張は事実と反する。

また、裁判所や労働委員会の判断にかかわらず、会社は解雇を撤回できる。

イ 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等撤回要求など労使関係上重

要な案件があるため、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) 会社の主張

ア 労組法第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、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いない以上、組合は、労組法第7条第2号に基づく本件申立てを行うことができない。

イ 会社は、組合による度重なる団体交渉要求に対し、会社の従業員が所属しない組合が団体交渉の労働者側当事者として適当であるか疑問であったことから、団体交渉要求を行う具体的理由や団体交渉議題の趣旨・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は、裁判手続において組合又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申立てが却下又は棄却された過去の事件に関する要求である。さらに、同2は、便宜供与に関する要求であり、同5ないし7は、会社の現役従業員の労働条件又は職場環境に係る要求であって、これらの要求事項について、会社従業員が所属しない組合と協議する合理性は何ら存在しない。したがって、会社の対応が不当労働行為を構成しないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、A 1 組合の下部組織であり、会社の元従業員により組織される労働組合で、肩書地に事務所を置き、本件再審査結審日現在（令和 5 年 6 月 5 日）の組合員は、A 2（昭和 5 1 年 6 月 7 日付けで懲戒解雇。）、A 3（昭和 5 9 年 7 月 2 4 日付けで懲戒解雇。）、A 4（組合執行委員長。1 3 年 1 0 月 3 1 日付けで定年退職。）、A 5（2 2 年 8 月 3 1 日付けで定年退職。）及び A 6（組合書記長。2 4 年 1 2 月 3 1 日付けで再雇用期間満了により退職。）の 5 名である。したがって、2 4 年 1 2 月 3 1 日に A 6 が会社を退職した以降、現に会社で就労する組合の組合員はいない。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、全国に支店、製油所等を有して、石油製品の製造・販売等を行っており、令和 4 年 4 月 1 日現在の従業員は約 9 0 0 0 名である。

B 2 会社（同社の前身の B 3 会社及び B 4 会社を含む。）は、1 4 年 6 月、同社を存続会社として B 5 会社（同社の前身の B 6 会社を含む。）外 2 社を吸収合併し、B 7 会社となった後、2 4 年 5 月、グループ会社の再編により B 1 会社に組織変更し、B 1 会社は、2 9 年 1 月 1 日付けで B 8 会社に吸収合併され、B 8 会社は、同年 4 月 1 日付けで B 9 会社に吸収合併され、同社は商号変更により Y 1 会社となり、さらに、Y 1 会社は、令和 2 年 6 月 2 5 日、Y 2 会社に商号を変更した。これにより、同社が Y 1 会社の再審査被申立人としての地位を承継した。

なお、会社は、東京都港区に品川本社を置いていた。

2 本件各団交申入れ以前の労使関係

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

ア A 2 の解雇に係る不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) 昭和 51 年、B 2 会社本社において、A 1 組合の前身である A 7 組合の組合員、A 7 組合組合員の一部が A 7 組合を脱退して結成した C 組合の組合員、B 2 会社の管理職及び B 2 会社の警備員との間で、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。

同年 6 月 7 日、B 2 会社は、A 7 組合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、A 7 組合本社支部書記長であった A 2 及び A 7 組合本社支部役員 3 名を懲戒解雇した。

(イ) A 7 組合及び A 2 ら 4 名は、昭和 51 年 12 月 20 日、B 2 会社が A 2 ら 4 名を懲戒解雇したことは不当労働行為に当たるなどとして、東京都労委に救済を申し立てた（東京都労委昭和 51 年（不）第 126 号事件）。なお、東京都労委は、A 1 組合を同事件の申立人として追加し、他方で、A 7 組合及び A 2 を除く 3 名は、救済申立てを取り下げた。

東京都労委は、不当労働行為に当たらないとして、昭和 63 年 8 月 2 日付けで A 1 組合及び A 2 の救済申立てを棄却した。A 1 組合及び A 2 は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが（中労委昭和 63 年（不再）第 50 号事件）、当委員会は、17 年 4 月 6 日付けで再審査申立てを棄却した。A 1 組合及び A 2 はこれを不服として東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起したが（東京地裁 17 年（行ウ）第 512 号事件）、東京地裁は、20 年 12 月 4 日、A 1 組合及び A 2 の請求を棄却した。A 1 組合及び A 2 は、これを不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴を提起したが

(東京高裁21年(行コ)第14号事件)、東京高裁は、23年10月12日、A1組合及びA2の控訴を棄却した。さらに、A1組合及びA2は、これを不服として最高裁判所(以下「最高裁」という。)に上告提起及び上告受理申立てを行ったが(最高裁24年(行ツ)第74号、同24年(行ヒ)第78号事件)、最高裁は、24年10月18日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した。

イ A3の解雇に係る不当労働行為救済申立て等の経緯

- (ア) A3は、昭和59年7月24日付けで、同年4月20日にB2会社大阪支店長室に不法に侵入したこと、同年6月16日にB2会社本社において監督者に暴力をふるい、全治10日間の傷害を負わせ、その衣服を損傷させたこと等を理由に、B2会社から懲戒解雇された。
- (イ) 昭和59年8月20日、A1組合は、B2会社がA3を懲戒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。)に救済を申し立てたが(大阪府労委昭和59年(不)第51号及び同80号併合事件)、大阪府労委は、不当労働行為に当たらないとして、16年11月5日付けでA1組合の救済申立てを棄却した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立て(中労委16年(不再)第65号事件)、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である。
- (ウ) A3と他のA1組合組合員(以下「A3ら」という。)は、昭和60年、B2会社に対し、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に地位確認等請求訴訟を提起したが(昭和60年(ワ)第10721号事件)、大阪地裁は、8年7月31日、A3に対

する解雇は有効であるとして、A3らの請求を棄却した。A3らは、これを不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴を提起したが（大阪高裁8年（ネ）第2284号事件）、大阪高裁は、12年11月14日、A3らの控訴を棄却した。さらに、A3らは、これを不服として最高裁に上告提起及び上告受理申立てを行ったが（最高裁13年（オ）第217号、同13年（受）第199号事件）、最高裁は、14年1月22日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより大阪地裁の判決が確定した。

ウ 20年以降の団体交渉の経緯

- (ア) 組合と会社は、20年10月6日、「2009年度諸要求」を議題とする団体交渉を行い、また、21年11月20日、「2010年度諸要求」を議題とする団体交渉を行った。「2009年度諸要求」及び「2010年度諸要求」の中には、いずれもA2及びA3の解雇撤回の要求が含まれていた。

「2010年度諸要求」に対し、会社は、22年2月5日の団体交渉において、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、当委員会において審査待ちの状態である旨を回答した。

- (イ) 組合は、22年10月19日に行われた団体交渉において、「2011年度諸要求」を提出し、この中で、A2及びA3の解雇撤回を要求した。これに対し、会社は、23年6月23日に行われた団体交渉において、①A2の懲戒解雇について、昭和51年の同人の暴行事件は既に有罪が確定し、また、労働委員会や東京地裁において解雇の有効性が認められ、現在は、東京高裁に係属中であり、司法判断に委ねたい旨を、②A3の懲戒解雇については、最高裁判決により解雇が有効であることが確定している旨を回答

した。

(ウ) 組合と会社は、23年12月20日、「2012年度諸要求」等を議題とする団体交渉を行った。「2012年度諸要求」の中には、A2及びA3の解雇撤回要求が含まれていた。組合は、同団体交渉において、会社に対し、①A2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、②A3の解雇については、当委員会に不当労働行為事件が係属中であると主張した。これに対し、会社は、同月21日付けの「今後の団体交渉について」と題する文書（以下「23年会社回答文書」という。）において、裁判所あるいは労働委員会に係属中の紛争については、裁判所あるいは労働委員会の判断に委ねたい旨、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したい旨を回答した。

(エ) 組合と会社は、24年11月15日、「2013年度諸要求」等を議題とする団体交渉を行った。「2013年度諸要求」の中には、A2及びA3の解雇撤回要求が含まれていた。

(2) A5のケイワン欠勤控除等撤回要求（別紙議題1(2)）

ア 撤回要求に至る経緯

A5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、三田労働基準監督署長（以下「三田労基署長」という。）は、昭和50年に、上記ケイワン障害を業務上の傷病と認定した。これにより、A5は、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を受けていたが、三田労基署長は、A5に対し、昭和57年12月31日をもって症状固定・治癒との認定を行い、その旨を昭和58年2月22日付け文書により通知した。B2会社は、A5に対し、欠勤時間分の賃金

額と労災保険法に基づく休業補償給付との差額を支給していたが（以下「賃金補償」という。）、この通知を理由として賃金補償を打ち切り、同年9月以降、不就労時間分を月額賃金から控除した（以下「ケイワン欠勤控除」という。）。

イ 不当労働行為救済申立て等の経緯

(ア) A1組合は、ケイワン欠勤控除が不当労働行為に当たるとして、8年4月、東京都労委に不当労働行為救済申立てを行ったが（東京都労委8年（不）第28号事件）、東京都労委は、16年6月15日付けで、会社の各行為のうち申立期間を徒過した救済申立てについては却下し、その余の救済申立てについては、ケイワン欠勤控除は不当労働行為に当たらないとして棄却した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが（中労委16年（不再）第44号事件）、当委員会は、25年2月20日付けで、再審査申立てを棄却した。A1組合は、25年9月3日、これを不服として東京地裁に行政訴訟を提起したが（東京地裁25年（行ウ）第566号事件）、東京地裁は、27年12月25日、A1組合の訴えの一部を却下し、その余の請求を棄却した。A1組合は、これを不服として東京高裁に控訴を提起したが（東京高裁28年（行コ）第29号事件）、東京高裁は、28年5月17日、A1組合の控訴を棄却した。さらに、A1組合は、これを不服として最高裁に上告提起及び上告受理申立てを行ったが（最高裁28年（行ツ）第284号、同28年（行ヒ）第330号事件）、最高裁は、29年6月27日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した。

(イ) A5は、ケイワン障害につき業務上の傷病と認定を受けたが、そ

の後、症状固定・治癒との認定がされたことを理由に、B2会社が、一時金支給額算定の際、ケイワン障害による欠勤につき欠勤控除を行ったこと（ケイワン欠勤控除と合わせて、以下「ケイワン欠勤控除等」という。）が違法であるとして、8年、控除分の支払を求める訴訟を提起したが（東京地裁8年（ワ）第13846号事件）、東京地裁は、12年7月12日、A5の請求を棄却した。A5は、これを不服として東京高裁に控訴を提起したが（東京高裁12年（ネ）第4140号事件）、東京高裁は、12年11月29日、A5の控訴を棄却した。さらに、A5は、これを不服として最高裁に上告提起及び上告受理申立てを行ったが（最高裁13年（オ）第311号、同13年（受）第298号事件）、最高裁は、13年4月26日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した。

ウ 20年以降の団体交渉の経緯

(ア) 会社は、22年2月5日に行われた団体交渉において、組合の「2010年度諸要求」に含まれているケイワン欠勤控除等相当額のA5への支払要求に対して、要旨、以下のとおり回答した。

a A5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において確定しているため、会社の労災保険法上の責任について改めて申し上げることはない。

b 治療のための通院の取扱い（ケイワン欠勤控除）については、東京都労委で正当と判断され、現在当委員会で争われており（上記イ（ア））、また、一時金支給額算定の際の欠勤控除につい

ても、正当との法的判断が最高裁で確定している（上記イ（イ））

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、「その他欠勤」として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。

(イ) 組合は、22年5月31日に行われた団体交渉において、会社は、裁判所や労働委員会で争っていることを理由に、団体交渉で話し合う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に協議することを求めた。

これに対し、会社は、23年6月23日に行われた団体交渉において、上記(ア)と同趣旨の回答をした。

(ウ) 組合は、23年12月20日に行われた団体交渉において、会社に対し、A5のケイワン障害は、労災保険法上はあくまで症状固定・治癒であり、完治しているのではなく、労災であって会社に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、会社は、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係属中の紛争については、裁判所あるいは労働委員会の判断に委ねたい旨、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したい旨を回答した。

(3) A4及びA5の賃金差別是正要求（別紙議題3）

ア 不当労働行為救済申立ての経緯

(ア) A1組合は、B2会社が、①昭和58年度から11年度までの各賃金及び昭和57年冬季から11年冬季までの各一時金について、実際に妥結した平均金額より低い金額を組合員に支給したこと、②A4及びA5を含む組合員5名の昇格を差別したこと、③賃金・一時金の制度内容を明らかにしなかったことが不当労働行為に当たるなどとして、大阪府労委に不当労働行為救済申立てを行った（大阪府労委元年（不）第70号、同3年（不）第28号、同

7年（不）第4号、同年（不）第70号、同8年（不）第14号、同年（不）第52号、同9年（不）第35号、同年（不）第75号、同10年（不）第74号、同年（不）第95号及び同12年（不）第12号併合事件）。このうち、上記②について、A1組合は、大阪府労委8年（不）第14号事件において、B2会社はA4及びA5を7年4月1日付けで昇格させるべきであったにもかかわらず、両者を昇格させなかった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。大阪府労委は、16年3月31日付けで、各賃金及び各一時金の格差是正に関する救済申立てのうち申立期間を徒過した救済申立てについては却下し、A4及びA5を7年4月1日付けで昇格させなかったことは不当労働行為には当たらないなどとして、その余の救済申立てを棄却した。A1組合は、これを不服として当委員会に再審査（中労委16年（不再）第30号事件）を申し立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である。

- (イ) A1組合は、①A4及びA5を含む組合員5名を12年4月1日付けで昇格させなかったこと、②12年度から14年度までの各賃金及び一時金を差別支給したこと、③賃金制度の内容を公開せず不公正な運用をしていることが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済を申し立てたが（大阪府労委13年（不）第23号、同14年（不）第26号及び同15年（不）第48号併合事件）、大阪府労委は、19年10月23日付けで、A4及びA5を含む組合員5名の12年4月1日付けで昇格させなかったことに関する救済申立ては申立期間を徒過したものとして却下し、その余の救済申立てを棄却した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査（中労委19年（不再）第61号）を申し立て、

本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である。

イ 22年以降の団体交渉の経緯

- (ア) 組合は、21年11月20日に行われた団体交渉において、会社に対し、A4及びA5を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及び一時金並びにA4においては退職一時金に係る差額を支払うよう要求した（別紙議題3。以下「A4及びA5の賃金差別是正要求」という。）。

これに対し、会社は、22年2月5日に行われた団体交渉において、会社は公正に人事制度を運用しており、大阪府労委において会社の正当性は認められている旨、また、この件に関しては、現在当委員会に係属中であり、改めて申し上げることはない旨を回答した。

- (イ) 組合は、23年1月17日に行われた団体交渉において、会社に対し、「2011年度諸要求」を行い、この中でA4及びA5の賃金差別是正要求及び評価制度、昇格制度を含む賃金・一時金制度の内容全ての開示とその公正な運用を要求した。

これに対し、会社は、23年6月23日に行われた団体交渉において、別紙議題3のA4及びA5の賃金差別是正要求について、上記(ア)と同旨の回答をするとともに、評価制度、昇格制度を含む賃金・一時金制度の内容全てを開示し、公正に運用しなければならないとの要求については、会社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、全ての開示の要求には応じられない旨を回答した。

- (ウ) 組合は、23年12月20日に行われた団体交渉において、会社

に対し、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旨反論するとともに、「2011年度諸要求」を踏襲した内容の「2012年度諸要求」を行った。

これに対し、会社は、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係属中の紛争については、裁判所あるいは労働委員会の判断に委ねたい旨、今後の団体交渉については、都度適否を検討した上で対応したい旨を回答した。

また、組合は、24年11月15日に行われた団体交渉において、会社に対し、A4及びA5の賃金差別是正要求を含む「2013年度諸要求」を行った。

(4) A6及びA5の一時金月率差別に関する損害賠償請求（別紙議題9）

ア 事務・技能職の一時金の支給月率の変更

B7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か月であった支給月率が、18年度には専門職は6.45か月、事務・技能職は4.65か月となった。そのため、当時、B7会社に雇用されていたA1組合組合員5名のうち、A6及びA5を含む事務・技能職である4名の18年度一時金支給月率は、専門職に比べて低い月率となった（以下、A6及びA5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、A1組合とB7会社とは、18年11月30日に18年度一時金について、22年2月8日に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) A1組合は、B7会社が、①18年度一時金の支給月率について、

専門職と事務・技能職とで異なる回答を行ったこと、②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不当労働行為に当たるとして、18年12月25日、東京都労委に救済を申し立てたが（東京都労委18年（不）第97号事件。）、東京都労委は、21年7月7日付けで、A1組合が不当労働行為審査手続における審査委員の審査指揮に対する不服を理由として労働組合資格審査関係書類を提出していないことから、労働委員会規則第33条第1項第2号に該当するとして救済申立てを却下した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが（中労委21年（不再）第24号事件）、当委員会は、18年度一時金の支給月率に係る会社の対応は不当労働行為に当たらないとして、31年1月23日付けで、東京都労委の決定を取り消して救済申立てを棄却し、その余の再審査申立てを棄却し、同命令は確定した。

(イ) A1組合は、B7会社が、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、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等が不当労働行為に当たるとして、23年2月4日、東京都労委に救済を申し立てたが（東京都労委23年（不）第14号事件）、東京都労委は、上記の不当労働行為を否定して、27年1月13日付けで、救済申立てを棄却した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査（中労委27年（不再）第10号事件）を申し立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である。

(5) A5の再雇用要求（別紙議題4）

ア A5の再雇用に係る団体交渉の経緯

(ア) 会社は、18年4月1日、定年退職者再雇用制度（以下「再雇用

制度」という。)を導入し、21年4月1日付けで、定年退職者の再雇用についての規程を改訂した上で、会社の定年退職者の再雇用を行っていた。

- (イ) 組合は、22年2月5日に行われた団体交渉において、同年8月に定年年齢となるA5の再雇用(別紙議題4)を要求した。これに対し、会社は、A5は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、要求には応じられない旨を回答した。

A5は、同年8月31日、定年(60歳)退職した。

- (ウ) 組合は、23年1月17日に行われた団体交渉において、「2011年度諸要求」の一つとしてA5の再雇用を要求したところ、会社は、23年6月23日に行われた団体交渉において、上記(イ)と同旨を回答した。

- (エ) 組合は、23年12月20日に行わ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反論し、引き続き「2012年度諸要求」の一つとしてA5の再雇用を要求した。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係属中の紛争(下記イ)については、裁判所あるいは労働委員会の判断に委ねたい旨、今後の団体交渉については、都度適否を検討した上で対応したい旨を回答した。

- (オ) 組合は、24年11月15日に行われた団体交渉においても、A5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) A1組合は、B7会社がA5外1名を再雇用しなかったことが不当労働行為に当たるとして、23年3月30日、東京都労委に救

済を申し立てたが（東京都労委23年（不）第31号事件）、東京都労委は、A5らを再雇用しなかったことは不当労働行為に当たらないとして、28年2月16日付けで、救済申立てを棄却した。A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが（中労委28年（不再）第15号事件）、当委員会は、令和5年1月11日付けで、再審査申立てを棄却し、同命令は確定した。

(イ) A5外1名は、23年、地位確認等請求訴訟を提起したが（東京地裁23年（ワ）第20907号事件）、東京地裁は、25年1月15日、A5外1名の請求を棄却した。A5外1名は、これを不服として、東京高裁に控訴を提起したが（東京高裁25年（ネ）第722号）、東京高裁は、25年6月13日、A5外1名の控訴を棄却した。さらに、A5外1名は、これを不服として、最高裁に上告提起及び上告受理申立てを行ったが（最高裁25年（オ）第1711号、同25年（受）第2095号）、最高裁は、25年12月10日、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した。

(6) 便宜供与要求（別紙議題2）

ア 会社施設の利用と団体交渉の経緯

従前、組合は、品川本社において、会社施設のうち倉庫（18階）、会議室（18階、事前申請制）及び組合掲示板を会社から貸与され、利用していた。また、組合掲示板への掲示のために会社に入室できるよう、会社からセキュリティー・カードの貸与を受けていた。なお、このセキュリティー・カードは、立入範囲を制限されたものであった。

組合は、21年11月20日に行われた「2010年度諸要求」

を議題とする団体交渉において、会社に対し、①組合室の設置及び②組合に貸与されているセキュリティー・カードの使用制限（立入範囲の制限）の撤廃を要求した。

これに対し、会社は、22年2月5日に行われた団体交渉において、①現在の会社登録組合員数からすると品川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、組合室設置の要求には応じられない旨、②現在従業員ではない組合員が18階の会議室エリアへ出入り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。

イ 22年8月25日付け会社文書

(ア) 会社は、22年8月25日付けで、A1組合及び組合に対し、「品川本社への出入り等の取り扱いについて」と題する文書（以下「品川本社通知I」という。）を交付した。当該文書には、要旨、以下の内容が記載されていた。

a 8月末の品川本社内の組合員（A5）の退職に伴い、品川本社内で常時就労する組合員がいなくなるため、組合員らの品川本社への出入り等について、施設管理・機密保持等の観点から、当面の間、暫定措置として、下記bないしeのとおりとする。

b 組合に貸与しているセキュリティー・カード（A3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日以降は原則として当該カードの機能を停止する。

c 9月1日以降の立入区域については、従前と同様に下記d及びeでセキュリティー・カードを必要とする区域内への立入りを個別に認める場合を除き、当該カードを必要としない18階の倉庫・廊下・トイレに限る。

d 品川本社会議室の使用は、使用を希望する日ごとに、会社の5

営業日前から遅くとも2営業日前までに、使用希望の日時を所定の様式にて人事部へ申し込むこととし、業務上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ー・カードを原則として使用当日に貸与する。

e 品川本社の組合掲示板への掲示や掲示物の引取りのためには、その都度、原則として遅くとも会社の2営業日前までに、臨時セキュリティー・カードの発行及び立入りを人事部へ申し込むこととし、会社が指定する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、組合は、22年10月19日に行われた団体交渉において、①会社と組合の間には、解雇撤回や再雇用要求など未解決の労使問題が山積しており、「常時就労する組合員」の有無は労使関係において問題にはならない旨、②セキュリティー・カードについては、全フロア立入可能とするまで8月31日の状態に復帰させるべき旨、③立入範囲の制限については了解できない旨、④会議室の使用については、概ね従前どおりの申込方法であると認められるため了解する旨、⑤組合掲示板への掲示や掲示物の引取りについては、暫定的に品川本社通知I記載のとおりとするが、一部は不当な制約である旨を述べた。

(ウ) また、組合は、上記(イ)の団体交渉において、会社に対し、上記アと同旨の便宜供与要求を「2011年度諸要求」として行った。これに対し、会社は、23年6月23日に行われた団体交渉において、上記アと同旨を回答した。

さらに、組合は、同年12月20日に行われた団体交渉において、会社の再雇用拒否により在籍者がいなくなったのであり、労使関

係は現にあるなどと反論したところ、会社は、23年会社回答文書により、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、組合への便宜供与については、その廃止の手順や時期を含め具体的な話合いを進めていきたいと考えている旨を回答した。

ウ 便宜供与に係る交渉枠組み

組合は、24年4月13日に行われた団体交渉において、23年会社回答文書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、便宜供与についての話合いをA1組合との団体交渉において進めるか否かを含め、便宜供与の廃止の手順や時期等に対する組合の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、組合は、持ち帰って検討する旨回答した。

その後、A1組合と会社とは、便宜供与に関する協議は、A1組合との交渉で行うこととした。そして、A1組合は、25年7月に行われた団体交渉において、向こう3年間外部に貸会議室を会社が用意するという内容の解決案を提示した。

エ 24年11月15日付け会社文書及び会議室の使用不許可

(ア) 組合は、24年11月15日に行われた団体交渉において、「2013年度諸要求」として、18階の倉庫及び各階の組合掲示板の貸与・使用の継続を要求した。その上で、組合は、便宜供与要求は23年会社回答文書の便宜供与の廃止の申入れに関わるものであり、現在A1組合との団体交渉の議題となっているため、組合としてはそ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述べた。

(イ) 会社は、組合に対し、24年11月15日付け「品川本社への出入り等の取り扱いについて」と題する文書（以下「品川本社通知

Ⅱ」 という。) を交付した。この文書には、要旨、以下の内容が記載されていた。

- a 24年12月末をもって、定年再雇用者であるA6の雇用期間が満了となることに伴い、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・機密保持等の観点から、品川本社への出入り等の取扱いについて、下記 b ないし d のとおりとする。
- b A6に貸与しているセキュリティー・カードの24年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。
- c 会議室については、25年1月末まで使用を認めるが、同年2月以降は使用を認めない。
- d 上記以外の品川本社への立入りについては、品川本社通知Ⅰのとおりとする。

これに対して、組合は、A1組合の交渉事項であり、組合が交渉することにはならない旨、上記 c の会議室については、会社が組合室を貸与しない代わりとして使用を認めてきた経緯があるので了解し難い旨を述べた。

- (ウ) 組合は、24年12月20日に行われた団体交渉において、会社に対し、上記(イ)c について、会議室の使用は会社が組合室を貸与しない代替措置として認められてきたものであり、品川本社通知Ⅱはこのような経緯を無視した一方的な措置であり容認し難いなどと述べるとともに、便宜供与についてA1組合との団体交渉で協議を行う間、会議室の利用については、現状どおりとするよう申し入れた。

これに対し、会社は、①会議室の使用は便宜を図っているという

ことで、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もらいたい旨を回答した。

- (エ) 組合が、25年7月12日付け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、会社は、同月16日、品川本社通知Ⅱ記載のとおり使用を許可することはできない旨の回答を文書で通知した。

なお、当該申請は、24年12月31日にA6が再雇用期間満了により会社を退職し、会社に雇用されている組合員が存在しなくなった後初めてのものだった。

これに対し、A6は、25年7月16日、会社労務部のB10（以下「B10」という。）に架電し、事務折衝を行った（以下、A6とB10との電話での事務折衝を「電話折衝」という。）。この中で、A6は、品川本社通知Ⅱの趣旨が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のであれば、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、組合の組合活動もA1組合の活動も一切駄目だというなら、明らかな組合活動の妨害であるなどと述べた。これに対し、B10は、組合の活動を妨害するつもりは全くないが、会議室の出入りは断る、会社は今後会議室を貸さないなどと述べた。

組合は、25年7月18日付け「抗議並びに申入書」と題する文書において、会社に対し、会社の対応について抗議し、組合活動の妨害を直ちに改めるよう申し入れた。また、組合は、同月25日付け文書により、別途、会議室の使用を申請したところ、会社

は、同月 30 日付け文書により、要旨、以下の内容を回答した。

a 会議室の使用については、品川本社通知Ⅱに記載のとおりである。都内には組合の目的にかなう貸会議室等が存在していると思料するので、組合に会議室の使用を認めるつもりはない。

b 品川本社通知Ⅱは、会社の施設管理・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一切ない。

組合は、25年10月10日付け及び26年2月6日付けで会議室の使用を申し入れたが、会社は応じなかった。

なお、会社は、品川本社通知Ⅰに係る組合掲示板について、29年5月15日まで貸与を続けた。

3 品川本社通知Ⅱに係るその後の団体交渉申入れと会社の対応

(1) 組合は、25年8月2日付け「団交要求書」と題する文書により、会社に対し、品川本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月7日付け「本年8月2日付貴「団交要求書」について」と題する文書（以下「8月7日付け文書」という。）により、要旨、以下の内容を回答した。

ア 品川本社通知Ⅱは、24年12月末をもって、会社と雇用関係にある組合の組合員が存在しなくなるという事情があったため、品川本社ビルの施設管理・機密保持の観点からお願いしたものである。

イ 上記アについては、24年11月15日及び同年12月20日の団体交渉において説明をしている。仮に、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。

ウ 団体交渉を要求する趣旨・目的や会社と議論したい事項について具体的に連絡してほしい。

(2) この回答に対し、組合は、25年9月5日付け「本年8月7日付貴「本年8月2日付『団交要求書』について」の件」と題する文書により、

会社の対応は明らかに団体交渉拒否を企図するものであるなどと抗議するとともに、品川本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を再度申し入れた。

これに対し、会社は、同年9月12日付け「本年9月5日付貴組合文書による「団交の要求」について」により、8月7日付け文書と同旨の回答をした。

さらに、組合は、同年9月27日付け「抗議並びに要求書」と題する文書により、品川本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を重ねて申し入れたが、会社は、同年10月7日付け「本年9月27日付貴組合文書「抗議並びに要求書」について」と題する文書により、8月7日付け文書と同旨の回答をした。

4 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 組合は、26年1月10日付け「団体交渉要求書」により、会社に対し、別紙議題1、3、4を含む「2014年度諸要求」及び品川本社通知Ⅱ等10項目（以下「2014年度諸要求等」という。）を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、26年1月20日付け「貴組合本部、大阪支部連合会、及び京浜支部連合会からの団交要求について」と題する文書により、同月10日付け団体交渉要求書について、既に説明済みの内容が含まれていることに加え、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として、組合に対し、議題の趣旨、目的及び会社と議論したい事項を文書で明らかにすることを求めた。加えて、①会社は、議題によりA1組合との団体交渉に応じる用意がある、②団体交渉出席者の多くが重複するA1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 A 1 組合の団体交渉の要求頻度は他の労働組合と比べて明らかに突出しているなどと回答した。

また、B 1 0 は、2 6 年 1 月 2 1 日の組合との電話折衝において、2 6 年 1 月 2 0 日付け「貴組合本部、大阪支部連合会、及び京浜支部連合会からの団交要求について」と題する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のか分からないとして、交渉の趣旨・目的等を文書で提出してもらいたい旨を述べた。

これに対し、A 6 は、文書のやり取りだけでは意思疎通が難しいので、顔を合わせて話し合いを行ったらどうかなどと述べた。

組合は、2 6 年 2 月 2 4 日付け「団体交渉要求書」により、会社に対し、2 0 1 4 年度諸要求等に係る団体交渉申入れを再度行ったところ、会社は、同月 2 5 日付け文書により、同年 1 月 2 0 日付け会社文書と同旨の回答をした。

イ A 6 は、2 6 年 2 月 2 6 日の会社との電話折衝において、品川本社通知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 2 4 年 1 1 月 1 5 日の団体交渉の席上で品川本社通知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の主張に対して、会社は十分な釈明をしていないなどと述べた。

これに対し、B 1 0 は、会社の従業員である組合員がいなくなったためこれまでと状況が異なる、このことは品川本社通知Ⅱに記載してあるなどと述べた。

さらに、A 6 が、会社は団体交渉を拒否している、会社は品川本社通知Ⅱを 1 回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 1 0 は、団体交渉を拒否してはいない、団体交渉の目的と

趣旨が分からないため文書で教えてもらいたい、会社は十分に説明したと思っている、などと述べた。

A 6 は、26年3月24日の会社との電話折衝において、会社は文書を求めるが、前に進めるために話し合うことはできないのか、団体交渉の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、B 10 は、団体交渉の目的と趣旨が分からないなどと述べた。

A 6 は、同年4月24日の会社との電話折衝において、組合が組合室の明渡しについての解決策を提案したにもかかわらず、会社は10か月も返答することなく放置しているなどと述べたところ、B 10 は、提案があったことは事実であるが、それはA 1 組合との団体交渉で行うべきものであるなどと述べた。

A 6 は、同年5月22日の会社との電話折衝において、24年12月末の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述べた上で、これに応じてなくなった理由を改めて質問した。これに対して、B 10 は、会社と雇用関係にある組合員が存在しなくとも、団体交渉の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 組合は、26年6月5日付けの「抗議並びに団交要求書」と題する文書により、会社に対し、2014年度諸要求等並びに上記アの26年1月20日付け会社文書及び同年2月25日付け会社文書の件を議題として、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ていないので、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

にして頂きたく』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、26年6月10日付け「貴組合の当方宛て出状文書について」と題する文書により、団体交渉を要求する理由やその議題の趣旨・目的等を具体的に文書で連絡してもらいたいなど従前と同旨の回答をした。

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。』との記載が見えます。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』を当社と団交する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、何ら具体的な説明がありません」などと記載されていた。

エ 組合は、26年7月17日付け「抗議並びに団交要求書」、同年8月19日付け「抗議並びに釈明要求書」及び同年10月2日付け「抗議並びに釈明要求書」により、会社に対し、会社の団体交渉拒否に抗議し、団体交渉の実施や会社主張（会社と雇用関係を有する組合員が存在しないので、議題の趣旨・目的を明らかにしてほしい旨）の法的根拠を求めたが、会社は、同年7月23日付け「貴組合

の出状文書について」と題する文書、同年9月8日付け「貴組合からの2014年8月の出状文書について」と題する文書及び同年10月16日付け「貴組合からの2014年10月の出状文書について」と題する文書により、上記ウの同年6月10日付け会社文書により回答済みである旨を述べ、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、協議・交渉の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た。

(2) 2015年度諸要求に係る経緯

組合は、27年3月5日付け団体交渉要求書により、会社に対し、別紙議題1から5(6)までに係る「2015年度諸要求」（別紙議題2(1)については、「組合掲示板貼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）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、27年3月10日付け「貴組合からの出状文書について」と題する文書により、従前と同旨を回答するとともに、別紙議題2の便宜供与要求については、外来者と同じ手続を取れば何ら問題なく事務室に入室できるよう取り計らっており、「事務室への入室妨害」との主張は失当と考える旨回答した。

5 2016年度諸要求に係る団体交渉申入れと会社の対応

(1) 組合は、27年12月16日付け「団交要求書」及び同日付「申入書」により、会社に対し、別紙議題7を議題とする団体交渉を申し入れた。

また、組合は、28年1月7日付け「団交要求書（再）」と題する文書により、上記議題に係る団体交渉を再度申し入れるとともに、同日付けの「2016年度諸要求」と題する文書により、別紙議題1ないし6（議題5(8)を除く。）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、28年1月13日付け「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」と題する文書により、要旨、以下の内容を回答した（以下「28年1月会社回答」という。）。

ア 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いない以上、要求の真意を測りかねる。

イ 「2016年度諸要求」の大半は「2015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別紙議題6を含む新たな要求を今なぜ行うのか理解に苦しむ。

ウ 要求の理由や趣旨・目的を具体的に文書で明らかにするよう求める。

- (2) 組合は、28年1月21日付け「2016年度諸要求の追加要求」と題する文書により、会社に対し、「2016年度諸要求」に別紙議題5(8)を団体交渉の議題として追加した。

また、組合は、同年2月4日付け「抗議並びに団交要求書」と題する文書により、会社に対し、「2016年度諸要求」に更に別紙議題7、8を追加して、別紙議題1ないし8を議題とする団体交渉を申し入れた。この文書には、要旨、以下の内容が記載されていた。

ア 会社が、A2及びA3の解雇を撤回せず、また、A5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、組合の団体交渉申入れに応じていないことに抗議する。

イ 「2016年度諸要求」は、従来からの係争事案及び要求事項である。

ウ B1会社がB9会社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、28年2月5日付け「貴組合からの2016

年2月の出状文書について」と題する文書により、組合に対し、28年1月会社回答と変わらない旨、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要求をする理由や趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求める旨を回答した。

- (3) 組合は、28年3月9日付け「団交要求書」により、会社に対し、上記(2)の28年2月4日付け組合文書に別紙議題1(2)の括弧書き及び別紙議題9を追加した別紙本件団体交渉議題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、同年3月15日付け「貴組合の出状文書について」と題する文書により、要旨、以下の内容を回答した（以下、28年1月会社回答から同年3月15日付け会社文書までを併せて「本件会社回答」という。）。

ア 別紙議題9について、会社は現在損害賠償請求を受けているという認識はない。A6とA5は定年退職してから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。

イ 別紙議題1ないし8については、上記(2)の28年2月5日付け会社文書等でこれまで回答したとおりである。

6 本件申立て

組合は、28年12月12日、東京都労委に対し、本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件申立ての申立期間に係る適法性）について

- (1) 本件申立ては28年12月12日にされている（前記第3の6）から、救済申立てが許される行為は、労組法第27条第2項の規定により27年12月11日以降のものに限られ（28年12月11日は日曜日なの

で、その翌日が1年の期間の満了日となる。) 、本件申立てのうち27年12月10日以前の行為に係るものは、同項の申立期間の制限に反するものとして却下されることになる。

(2) しかるところ、本件各団交申入れのうち、27年12月16日付け、28年1月7日付け、同年2月4日付け及び同年3月9日付けの各団体交渉申入れ(前記第3の5。以下「27年12月16日以後の団交申入れ」という。)は、27年12月11日以降にされているから、これらに係る本件申立ては労組法第27条第2項の申立期間内のもので、適法である。

(3)ア これに対し、本件各団交申入れのうち、27年3月5日までの団交申入れ(25年8月2日付け、同年9月5日付け、同月27日付け、26年1月10日付け、同年2月24日付け、同年6月5日付け及び27年3月5日付けの各団体交渉申入れ)に係る本件申立ては、同年12月10日以前の各団体交渉申入れに関するものである。

そして、会社は、27年3月5日までの団交申入れを受けると、その都度おおむね10日以内に、組合に対し、団体交渉を求める交渉事項について趣旨、目的等を具体的に文書により説明するよう求める旨の文書回答をして、団体交渉に応じていない(前記第3の3、4(1)ア、ウ、(2))。会社のこのような対応は、27年3月5日までの団交申入れを受けると、上記文書回答をして団体交渉を拒否するもので、それぞれが一個の行為として完結している。したがって、本件申立てのうち27年3月5日までの団交申入れに係るものは、会社の団体交渉拒否という各行為の日から労組法第27条第2項の申立期間を徒過しているから、不適法として却下を免れない。

イ この点に関し、組合は、25年、26年、27年と現在も労使間で解決すべき案件である不当解雇撤回要求をはじめ、長年労使間で解決

すべき案件について組合が毎年繰り返し団体交渉申入れを行っているのに対し、会社が団体交渉拒否を続けていることは、労組法第27条第2項の「継続する行為」に当たり、27年3月5日までの団交申入れに係る本件申立ては、申立期間が徒過したものではないと主張する。

しかし、上記アのとおり、27年3月5日までの団交申入れに対し会社がその都度文書回答をして拒否した行為は、それぞれが一個の行為として完結したものとみるのが相当であるから、27年3月5日までの団交申入れに対する会社の対応と27年12月16日以後の団交申入れに対する会社の対応とは、同項の「継続する行為」に当たらない。したがって、組合の上記主張は採用することができない。

よって、以下、27年12月16日以後の団交申入れについて検討する。

2 争点2（27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じないことの不当労働行為該当性）について

この判断に当たっては、別紙議題1(1)及び(3)を「A2及びA3の解雇撤回要求」、別紙議題1(2)を「A5のケイワン欠勤控除等撤回要求」、別紙議題2を「便宜供与要求」、別紙議題3を「A4及びA5の賃金差別是正要求」、別紙議題4を「A5の再雇用要求」、別紙議題5ないし9を「その他の要求」に区分する。また、27年3月5日までの団交申入れとこれらに対する会社の対応は、27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じなかったことに至る経緯として関連性を有するので、併せて検討することとする。

(1) A2及びA3の解雇撤回要求（別紙議題1(1)及び(3)）

ア 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

- (ア) A7組合及びA2ら4名は、B2会社が昭和51年6月7日付けでA2ら4名を懲戒解雇したことは不当労働行為に当たるとして、

東京都労委に救済を申し立てたが、東京都労委は、A 2 に対する懲戒解雇は不当労働行為に当たらないとして、A 1 組合及びA 2 の申立てを棄却し、当委員会（A 1 組合及びA 2 の再審査申立て棄却命令）、東京地裁（A 1 組合及びA 2 の命令取消請求棄却判決）、東京高裁（A 1 組合及びA 2 の控訴棄却判決）を経て、最高裁は、24年10月18日、A 1 組合及びA 2 の上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した（前記第3の2(1)ア）。

A 1 組合は、B 2 会社が昭和59年7月24日付けでA 3 を懲戒解雇したことは不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済を申し立てたが、大阪府労委は、16年11月5日、A 3 に対する解雇は不当労働行為に当たらないとして、A 1 組合の申立てを棄却したところ、A 1 組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である。また、A 3 は、大阪地裁に地位確認等請求訴訟を提起したが、大阪地裁は、A 3 に対する解雇は有効であるとして、A 3 の請求を棄却し、大阪高裁（A 3 の控訴棄却判決）を経て、最高裁は、14年1月22日、上告を棄却し、上告審を受理しない旨の決定をし、これにより大阪地裁の判決が確定した（同イ）。

- (イ) 組合は、20年10月6日、21年11月20日、22年10月19日、23年6月23日、同年12月20日及び24年11月15日に行われた団体交渉において、本議題を団体交渉事項として取り上げ、A 2 及びA 3 の解雇撤回を要求した（同ウ）。この時点では、組合の組合員が会社の従業員として在職中であった。しかし、24年12月末日をもってA 6 が会社を退職し、その結果、組合には会社で就労する組合員がいなくなった（前記第3の

1 (1)) 。

これを受けて、会社は、本件各団交申入れのうち本議題に係る26年1月10日付けの団体交渉申入れに対し、同月20日付け文書により、団体交渉議題の趣旨・目的や会社と議論したい事項について具体的に文書により明らかにするよう組合に求めた。同年2月24日付けの団体交渉申入れに対しても、同様の経過をたどった。また、会社は、同年1月21日以降5回にわたる組合との電話折衝においても、再三にわたり上記と同様の要求をした（前記第3の4(1)ア、イ）。

次いで、組合は、26年6月5日付け団体交渉申入れ以降28年3月9日付け団体交渉申入れまで、5回にわたり、本議題について会社に繰り返し団体交渉を申し入れるとともに、会社は法的根拠を明らかにしないまま団体交渉を拒否し続けているなどと抗議したが、会社は、いずれの申入れに対しても団体交渉議題の趣旨・目的等について具体的に文書により明らかにするよう求めた。しかしながら、組合がこの要求に応ずることはなかった。そのため、会社はいずれの団体交渉申入れにも応じなかった（同4(1)ウ、エ、(2)、5）。

イ 以上によれば、27年12月16日以後の団交申入れのうち本議題に係る最初の団体交渉申入れである28年1月7日付けの団体交渉申入れ時点において、A2及びA3の解雇からそれぞれ約40年又は約32年が経過している。

そして、上記団体交渉申入れ時点までに、A2の解雇については、不当労働行為に当たらないとの東京都労委命令の判断が裁判所でも維持され、その判決が確定している。また、上記団体交渉申入時点において、A3の解雇については、これが有効である旨の大阪地裁

の判決が確定しており、その不当労働行為該当性については、大阪府労委において否定され、同事件は、当委員会に係属中であつた。このように、A2の解雇が不当労働行為に当たらないこと及びA3の解雇が有効であることは確定している。また、A3の解雇の不当労働行為該当性については、既に労働委員会あるいは裁判所の手続において、双方の主張が尽くされていることが容易に推認されるところ、その結果として、会社の対応を支持する裁判所の判決や大阪府労委の命令が出ていた。

このような状況の下で、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに、組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(2) A5のケイワン欠勤控除等撤回要求（別紙議題1(2)）

ア 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

(ア) A1組合は、昭和58年9月から始まったA5に対するケイワン欠勤控除が不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済を申し立てたが、東京都労委はA1組合の申立ての一部を却下し、その余の申立てについて、ケイワン欠勤控除は不当労働行為に当たらないとして棄却し、当委員会（A1組合の再審査申立て棄却命令）、東京地裁（A1組合の命令取消請求一部却下一部棄却の27年12月25日付け判決）、東京高裁（A1組合の控訴棄却判

決)を経て、最高裁は、29年6月27日、A1組合の上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した(前記第3の2(2)ア、イ(ア))。

また、A5は、ケイワン障害につき症状固定・治癒との認定がされたことを理由に、B2会社が、一時金支給額算定の際、欠勤控除を行ったことが違法であるとして、東京地裁に控除分の支払を求める訴訟を提起したが、東京地裁はA5の請求を棄却し、東京高裁(A5の控訴棄却判決)を経て、最高裁は、13年4月26日、A5の上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した(同(イ))。

(イ) 組合は、22年2月5日、同年5月31日、23年6月23日及び同年12月20日に行われた団体交渉において、本議題を団体交渉事項として取り上げ、あるいは交渉中にやりとりをしている(同ウ)。本議題に係るその後の経過は、前記(1)ア(イ)と同様である。

イ 以上によれば、27年12月26日以後の団交申入れのうち本議題に係る最初の団体交渉申入れである28年1月7日付けの団体交渉申入れ時点において、A5に対するケイワン欠勤控除等が開始されてから約33年が経過している。

そして、上記団体交渉申入れ時点までに、ケイワン欠勤控除は不当労働行為に当たらないとの東京都労委の命令が東京地裁で維持され、また、一時金に係る欠勤控除分の支払請求を棄却する東京地裁の判決が確定している。なお、27年12月16日以後の団交申入れのうち本議題に係る団体交渉申入れがされた28年1月7日ないし28年3月9日当時、上記のケイワン欠勤控除の不当労働行為該当性に係る訴訟が東京高裁に係属していたが、これらの団体交渉申

入時点までに、既に労働委員会及び裁判所の手続において、上記不当労働行為該当性に係る双方の主張が尽くされていることが容易に推認される所、その結果として、会社の対応を支持する労働委員会の命令や裁判所の判決が出ていた（A5に対するケイワン欠勤控除は不当労働行為に当たらないとの東京都労委の命令を維持した27年12月15日付けの東京地裁判決は、その後確定した。）。

このような状況の下で、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに、組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(3) 便宜供与要求（別紙議題2）

ア 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

会社は、22年8月25日、A1組合及び組合に交付した品川本社通知Iにより、8月末の品川本社内の組合員（A5）の退職に伴い、品川本社内で常時就労する組合員がいなくなることを指摘して、施設管理・機密保持等の観点から、組合に貸与しているセキュリティー・カードを8月末までに返還することを求めるとともに、同年9月1日以降に組合員がセキュリティー・カードを必要とする区域内に立ち入る際には事前に会社に申し込むこと等を求めた。組合は、同年10月19日に行われた団体交渉において、セキュリティー・カードについては、8月31日の状態に復帰させることなどを要求し

たが、会社はこれに応じなかった（前記第3の2(6)イ）。

その後、A1組合と会社は、便宜供与に関する協議をこの両者の間で行うこととした(同ウ)。

会社は、品川本社通知Ⅱにより、24年12月末をもって、定年再雇用者であるA6の雇用期間が満了となることに伴い、会社と雇用関係にある組合員が全て退職となることを指摘して、施設管理・機密保持の観点から、A6に貸与しているセキュリティー・カードを24年12月31日までに返還することを求めるとともに、25年1月1日以降当該カードの機能を停止すること、会議室の使用を同年2月以降認めないことなどを通知した。組合は、24年12月20日に行われた団体交渉において、便宜供与についてA1組合との団体交渉で協議を行う間、会議室の利用については、現状どおりとするよう申し入れた。これに対し、会社は、会社と雇用関係の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とした上、会議室は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するよう回答した（同エ(イ)、(ウ)）。

24年12月末日をもってA6が退職し、その結果、組合には会社で就労する組合員がいなくなった。組合は、25年7月以降4回にわたり会議室の使用を申請したが、会社は、品川本社通知Ⅱに記載のとおり使用を許可しなかった（同エ））。組合は、25年8月2日付けの団体交渉申入れ以降3回にわたり品川本社通知Ⅱを議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、会社と雇用関係にある組合員が存在しなくなったため、施設管理・機密保持の観点からお願いしたものである旨を回答した上で、この説明は、従前から行っており、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として、団体交渉を要求する趣旨・目的や会

社と議論したい事項について具体的に文書で明らかにするよう求めた（同3）。

また、組合は、便宜供与に関して、26年1月10日付け団体交渉申入れ以降6回にわたり会社に繰り返し団体交渉を申し入れた。会社は、その都度、組合に対し、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として、団体交渉事項の趣旨、目的等について具体的に文書により明らかにするよう求めたほか、同月21日以降5回にわたる組合との電話折衝においても同様の要求をしたが、組合がこの要求に応ずることはなかった。そして、会社はいずれの団体交渉申入れにも応じなかった（同4、5）。

イ 以上によれば、本議題は、いずれも組合による会社施設の利用に関する事項であるところ、25年1月以降は会社で就労する組合員はいなくなったのであるから、会社が施設管理・機密保持等の観点から、組合による会議室の利用を認めない等の措置をとったことには相応の合理的な理由があると認められる。そして、会社は、組合に対し、上記のような措置をとること及びその理由を何度も説明してきたことに加え、便宜供与に関する協議は、A1組合と会社との間で協議するものとされていたことに照らせば、本議題に係る27年12月16日以後の団交申入れの時点で、組合と会社が団体交渉を行うことにより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は乏しかったといわざるを得ない。

そうすると、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかに

するよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに、組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(4) A4及びA5の賃金差別是正要求（別紙議題3）

ア 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

(ア) A1組合は、A4及びA5を7年4月1日付けで昇格させなかったことは不当労働行為に当たるなどとして、大阪府労委に救済を申し立てたが、大阪府労委は、16年3月31日付けで、A4及びA5を7年4月1日付けで昇格させなかったことに関する申立ては不当労働行為に当たらないとして、A1組合の申立てを棄却するなどしたところ、A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である（前記第3の2(3)ア(ア)）。

また、A1組合は、A4及びA5を含む組合員5名を12年4月1日付けで昇格させなかったことなどが不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に救済を申し立てたが、大阪府労委は19年10月23日付けで12年4月1日付けで昇格させなかったことに関する申立てを期間を徒過したものとして却下するなどしたところ、A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である（同(イ)）。

(イ) 組合は、21年11月20日、22年2月5日、23年1月17日、同年12月20日及び24年11月15日に行われた団体交渉において、本議題を団体交渉事項として取り上げ、A4及びA

5の賃金差別の是正を要求した（同イ）。本議題に係るその後の経過は、前記(1)ア(イ)と同様である。

イ 以上によれば、27年12月16日以後の団交申入れのうち本議題に係る最初の団体交渉申入れである28年1月7日付けの団体交渉申入れ時点において、組合が不当労働行為であると主張する7年の会社の不作為（A4及びA5を昇格させなかったこと）から約21年が経過している。

そして、上記団体交渉申入時点において、A4及びA5を7年4月1日付けで昇格させなかったことについて、大阪府労委で、不当労働行為に当たらないとの判断がされていたほか、12年4月1日付けで上記兩名を昇格させなかったことについては、大阪府労委において、申立期間を徒過したものとして却下されていた。なお、27年12月16日以後の団交申入れのうち本議題に係る団体交渉の申入れがされた28年1月7日ないし28年3月9日時点までに、A4及びA5を7年4月1日付けで昇格させなかったことについて、既に労働委員会の手続において、双方の主張が尽くされていることが容易に推認されるどころ、その結果として、会社の対応を支持する大阪府労委の命令が出ていた。

このような状況の下で、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに、組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る本件団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(5) A 5 の再雇用要求（別紙議題 4）

ア 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

(ア) A 1 組合は、B 7 会社が A 5 外 1 名を再雇用しなかったことが不当労働行為に当たるとして、23 年 3 月 30 日付けで東京都労委に救済を申し立てたが、東京都労委は、A 5 らを再雇用しなかったことは不当労働行為に当たらないとして、28 年 2 月 16 日付けで A 1 組合の申立てを棄却した。A 1 組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが、当委員会は令和 5 年 1 月 11 日付けで A 1 組合の再審査申立てを棄却し、同命令は確定した（前記第 3 の 2 (5) イ (ア)）。

A 5 外 1 名は、地位確認等請求訴訟を提起したが、東京地裁は A 5 外 1 名の請求を棄却し、東京高裁（A 5 外 1 名の控訴棄却判決）を経て、最高裁は、25 年 12 月 10 日、上告を棄却し、上告審を受理しない旨の決定をし、これにより東京地裁の判決が確定した（同(イ)）。

(イ) 組合は、22 年 2 月 5 日、23 年 1 月 17 日、23 年 12 月 20 日及び 24 年 1 月 15 日に行われた団体交渉において、本議題を団体交渉事項として取り上げて、A 5 の再雇用を要求した（同ア）。本議題に係るその後の経過は、前記(1)ア(イ)と同様である。

イ 以上によれば、27 年 12 月 16 日以後の団交申入れのうち本議題に係る最初の団体交渉申入れである 28 年 1 月 7 日付けの団体交渉申入れ時点において、A 5 の地位確認等請求を棄却する東京地裁の判決が確定している。また、A 5 を再雇用しないことの不当労働行為該当性については、23 年 3 月に救済申立てがされてから東京都労委で審理が進められ、同労委は、28 年 2 月 16 日付けで、A 5 を再雇用しないことは不当労働行為に当たらないとして、A 1 組合

の申立てを棄却した。なお、27年12月16日以後の団交申入れのうち本議題に係る団体交渉の申入れがされた28年1月7日ないし28年3月9日時点までに、上記不当労働行為該当性については、既に労働委員会の手続において、双方の主張が尽くされていることが容易に推認されるどころ、その結果として、会社の対応を支持する東京都労委の判断がされていた（東京都労委の命令は、その後確定した。）。

このような状況の下で、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに、組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る本件団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(6) その他の要求

ア 別紙議題5ないし7

(ア) 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

24年12月末日をもってA6が会社を退職したことにより、それ以降、会社で就労する組合員はいなくなった（前記第3の1(1)）。

組合は、27年3月5日付けで、別紙議題5(1)ないし(6)に係る団体交渉を申し入れ、同年12月16日付けで別紙議題7を議題とする団体交渉を会社に申し入れ、28年1月7日付けで別紙議題7を議題とする団体交渉を再度申し入れるとともに、別紙議題5（(8)を除く。）及び6を議題とする団体交渉を申し入れた。さ

らに、組合は、同年1月21日付けで、別紙議題5(8)を団体交渉の議題として追加し、同年2月4日付け及び同年3月9日付けで本議題に係る団体交渉を申し入れた。会社は、いずれに対しても、会社で就労する組合員がいなくなったにもかかわらず、本議題の団体交渉を求める組合の真意を測りかねるなどとして、団体交渉議題の趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めたが、組合がこの要求に応ずることはなかった。そして、会社はいずれの団体交渉申入れにも応じなかった（前記第3の4(2)、5）。

- (イ) 本議題は、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する事項であるところ、組合が本議題に係る本件団交申入れをした時点では、会社で就労する組合員はいなかったのであるから、組合が本議題について会社と団体交渉を行う必要性は認め難い。

そうすると、本議題が団体交渉事項たり得るかについて会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに組合は、会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る本件団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

イ 別紙議題8

- (ア) 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

会社は、組合の27年12月16日付け及び28年1月7日付け団体交渉申入れに対し、28年1月会社回答（これが、議題8の対象の文書である。）において、①上記各団体交渉申入れの議題

である別紙議題1ないし7（議題5（8）を除く。）について、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いない以上、要求の真意を測りかねる、②要求の理由や趣旨・目的を具体的に文書で明らかにするよう求めるなどと回答した。組合は、28年2月4日付け及び同年3月9日付けで本議題に係る団体交渉を申し入れるとともに、再三にわたる組合の団体交渉申入れに応じていないことに抗議したが、会社はいずれに対しても団体交渉議題の趣旨・目的等を具体的に文書で明らかにするよう求めた。しかしながら、組合がこの要求に応ずることはなかった。そして、会社はいずれの団体交渉申入れにも応じなかった（前記第3の5）。

- (イ) 本議題は、上記(ア)①及び②等を内容とする28年1月会社回答について団体交渉を求めるものであるところ、組合が本議題に係る本件団交申入れをした時点では、会社で就労する組合員はいなくなっている。また、組合の27年12月16日付け及び28年1月7日付け団体交渉で申し入れのあった別紙議題1ないし7（議題5（8）を除く。）について、会社が団体交渉の必要性について疑問を持ち、組合に対して団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたことが合理的な対応であることは、前記(1)ないし(5)及び(6)アのとおりである。

そうすると、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠があると認められるから、会社が上記疑問を解消するために組合に対し団体交渉事項の趣旨、目的等を明らかにするよう求めたのは合理的な対応であるといえる。しかるに組合は会社の上記質問の趣旨に沿った具体的な対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る本件団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

ウ 別紙議題9

(ア) 本議題の団体交渉申入れに関し、次の事実が認められる。

a B7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。そのため、A6及びA5について本件一時金差異が生じた。なお、A1組合とB7会社とは、18年度一時金については18年11月30日に、21年度一時金については22年2月8日に、それぞれ妥結した（前記第3の2(4)ア）。

A1組合は、B7会社が、18年度一時金の支給月率について、専門職と事務・技能職とで異なる回答を行ったことなどが不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済を申し立てたが、東京都労委は21年7月7日付けでA1組合の申立てを却下したところ、A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てた。当委員会は、31年1月23日付けで、東京都労委の決定を取り消した上、18年度一時金の支給月率に係る上記の対応は不当労働行為に当たらないとして、救済申立てを棄却し、その余の再審査申立てを棄却し、同命令は確定した（同イ(ア)）。

また、A1組合は、B7会社が、21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などが不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済を申し立てたが、東京都労委は、27年1月13日付けで、上記の不当労働行為該当性を否定して、A1組合の申立てを棄却したところ、A1組合は、これを不服として、当委員会に再審査を申し

立て、本件再審査結審日現在、同事件は、当委員会に係属中である（同(イ)）。

A 5は22年8月31日に、また、A 6は24年12月31日に、それぞれ会社を退職した（前記第3の1(1)）。

b 組合は、28年3月9日付けで、会社に対し、本議題に係る団体交渉を申し入れ、これに対して、会社は、本議題について、会社は損害賠償請求を受けているという認識はなく、A 6及びA 5が定年退職してから5年以上経過している上、A 6とA 5に支払った一時金は組合との妥結内容に基づくものである旨回答した。（第3の2(4)、5(3)）

(イ) 以上によれば、A 1組合と会社は、専門職と事務・技能職の一時金の支給月率に差異が生じた18年度一時金及び21年度一時金について、いずれも妥結していた。もっとも、A 1組合は、これらの一時金に係る支給月率に専門職と事務・技能職とで差異を設けたのは不当労働行為に当たるとして、東京都労委に救済を申し立てたが、本議題に係る団体交渉の申入れがされた28年3月9日当時、18年度一時金については、A 1組合の申立てを却下する決定がされ、21年度一時金については、A 1組合の申立てを棄却する決定がされていた。なお、上記団体交渉申入当時、上記の各事件は当委員会に係属していたが、この時点までに、既に労働委員会の手続において、上記不当労働行為該当性に係る双方の主張が尽くされていることが容易に推認されるどころ、その結果として、21年度一時金に係る事件では会社の対応を支持する東京都労委の命令が出ていた（18年度一時金に係る事件については、その後、当委員会で、A 1組合の申立てを棄却する決定がされている。）。

このような状況であるにもかかわらず、18年度一時金及び21年度一時金の妥結から9年余又は約6年が経過し、A5及びA6の退職からも5年半又は3年余が経過した後に、組合は、卒然と、本議題により上記兩名の一時金に係る損害賠償を求めてきたのである。

そうすると、本議題の団体交渉の必要性について会社が疑問を持ったことには相応の根拠がある。しかるに、組合は会社の疑問を払拭するような対応をしていない。

したがって、組合からの本議題に係る本件団交申入れに会社が応じなかったことに正当な理由がないとは認められない。

(7) 不当労働行為の成否

以上のとおり、別紙1ないし9の各議題に係る27年12月16日以後の団交申入れに会社が応じなかったことにはいずれも正当な理由がないとは認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 結論

上記1のとおり、本件申立てのうち27年3月5日までの団交申入れに係るものは、不適法として却下を免れない。また、上記2のとおり、本件申立てのうち27年12月16日以後の団交申入れに係るものは、理由がないから棄却すべきである。

したがって、初審命令は相当であって、本件再審査申立ては理由がないから棄却することとする。なお、初審命令の主文の趣旨を明らかにするため、これを本命令主文第Ⅱ項のとおり訂正する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年11月22日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩

(別紙省略)