

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 リーダー A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委令和 5 年不第72号事件について、当委員会は、令和 7 年 3 月 18 日第1861回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、平成30年 5 月から令和 4 年 3 月まで、被申立人 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）に外国語指導助手（Assistant

language teacher。以下「ALT」という。)として勤務していた。11月、Y1会社が退職後のA2に対し、5年度のALTの応募に関するメールを送付したため、A2はこれに応募したところ、5年3月8日、Y1会社は同人を不採用とする旨通知した。

A2は、申立人X1組合(以下「組合」という。)に加入した。

6月30日、組合は、Y1会社に対し、A2の組合加入を通知し、団体交渉を申し入れた。さらに、組合は、7月10日、Y1会社及びその親会社である被申立人Y2会社(以下「Y2会社」といい、Y1会社と併せて「会社ら」という。)の2社に対し、団体交渉を申し入れ、会社らの代表取締役の出席を求めた。

7月26日及び8月30日に団体交渉が2回開催され、Y1会社は3名の交渉員を出席させたが、Y2会社はいずれにも応じなかった。Y1会社は、これらの団体交渉において、Y1会社の代表取締役は出席しない、Y2会社は当事者ではないため出席しないなどと述べた。

9月13日、Y1会社は、A2の雇用問題を調整事項とするあっせんを当委員会に申請したが、組合から、あっせんの応諾可否についての回答がなかったため、上記あっせんは打ち切りとなった。

本件申立ては、①Y2会社は、A2の労働組合法(以下「労組法」という。)上の使用者に当たるか(争点1)、②Y2会社がA2の労組法上の使用者に当たる場合、Y2会社が、7月10日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか(争点2)、③7月26日及び8月30日の団体交渉におけるY1会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか(争点3)が争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y1会社は、5年7月26日の団体交渉における、団体交渉で合意するつもりはないなどの発言を謝罪し、会社らは、権限がある者を団体交渉に出席させること。
- (2) Y1会社は、団体交渉における非礼な態度を改め、会社らは、「団交出席」を装うだけの不誠実な対応を執らないこと。
- (3) Y1会社は、組合が求める勤怠関係書類等を開示の上、説明すること。
- (4) Y1会社は、虚偽の発言を行わず、また、非弁行為を続けないこと。

(5) 会社らによる謝罪文のホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主に外国人を対象とした個人加盟の組合員により組織される、いわゆる合同労働組合である。本件申立時の組合員数は36名であり、その内、会社らに在籍している組合員は7名である。

(2) 被申立人

ア 被申立人Y2会社は、肩書地に事務所を置き、ALT配置事業、法人向け語学研修事業、人材紹介・派遣事業その他外国語関連教育事業等を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は64名である。また、Y2会社にはY1会社を含む地域会社が5社存在する。

イ 被申立人Y1会社は、肩書地に事務所を置くY2会社の地域会社の一つであり、ALT配置事業、教員研修の企画、英語教育に関するセミナー開催、イングリッシュキャンプ等のイベント企画、英語関連の教材開発、教育コンサルティング等を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は571名である。

ウ Y2会社とその地域会社は、それぞれ別個に労働者派遣事業の許可を取っている。また、ALTの配置事業に関しては、地域会社がALTの求人募集を行い、採用後は地域会社の管轄する地域内の学校に配属することとなっている一方で、Y2会社は求人募集や採用活動等は行っていない。

エ 令和2年9月1日、Y2会社及びY1会社を含む地域会社5社（以下「Y2会社外5社」という。）は、申立外C1組合外1団体と労働協約を締結した。その内容は、Y2会社外5社は、①客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、契約更新を拒絶しないこと、②期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇を行わないこと、③労働者の国籍等を理由とする差別的取扱いを行わないこと等であった。なお、同協約には、Y2会社及び申立外C1組合外1団体の代表者印がそれぞれ

押印されていた。

オ 4年2月18日、申立外C1組合外1団体は、当委員会に対し、Y2会社外5社を被申立人として、不当労働行為救済申立てを行った。

上記不当労働行為救済申立ては、本件結審日現在、当委員会に係属中である。

2 A2に対するALT応募の打診

- (1) A2は、平成30年5月1日から31年3月22日まで及び31年4月1日から令和4年3月31日までの間、Y1会社と有期雇用契約を締結し、ALTとして勤務しており、おおむね1年ごとに契約を更新していた。
- (2) 4年11月9日、Y1会社の講師管理責任者であるB3（以下「B3」という。）は、A2に対し、現在の雇用状況の確認と、5年度のALTの求人への応募に対する意向について尋ね、ALT業界に戻って勤務することに興味がある場合は返事を求める旨のメールを送信した。A2は、再びALTとしてY1会社で勤務することを望んでいたため、上記メールに返信した。
- (3) 11月10日、Y1会社は、A2に対し、同社の〇〇支部は来年度の事業拡大を予定しており募集手続を開始したこと、全ての必要書類が提出された後に選考を開始すること、採用基準を満たす者に対して正式な採用のオファーを5年の初めに提示する予定であることなどを記載したメールを送信した。
- (4) 5年3月8日、Y1会社は、A2に対し、同人を不採用とする旨を通知した。

3 第1回団体交渉の申入れ

- (1) A2は、組合に加入した。組合は、6月30日付けの「加入通知及び団体交渉要求書(1)」を、Y1会社を名宛人として、Y1会社のB4店及びB5店に郵送し、A2の組合加入を通知するとともに、7月14日又は同月28日の団体交渉の開催を申し入れた。

上記書面には、要求事項として、①A2に対する理由のない「解雇（雇止め）」を撤回し就業継続すること、②その他関連する事項の2点が記載されていた。そのほか、上記申入れの経緯として、A2が4年11月にY1会社から「次年度からALTとして再雇用したい」旨の連絡を受け、

同年12月の面談でも「来年もよろしく。」と告げられたため、必要書類を提出し勤務開始に備えていたところ、5年3月8日に突如雇用しない旨を告げられたことが記載されていた。

また、団体交渉の開催日時として7月14日又は同月28日のいずれも19時30分、開催場所として組合事務所をそれぞれ通知し、これに対して7月10日までに回答することを求めた。

- (2) 上記申入れを受けて、Y1会社の労務担当であるB6（以下「B6」という。）は、7月6日から同月12日にかけて、団体交渉の日時や場所等の開催条件等について、組合とメールでの調整を行った。

Y1会社は、①団体交渉の開催日時は7月19日又は同月26日の18時30分から20時までなら可能であること、②新型コロナウイルス感染症の感染拡大リスクに鑑みてオンラインでの開催を希望することを通知した。これに対し、組合は、①開催日時は7月26日の19時30分とすること、②団体交渉のオンライン対応はしていないことを通知するとともに、③本件申入れはY1会社の代表取締役役には通知しているとしてB6の立場について尋ねた。Y1会社は、①開催時間については19時30分という遅い時間ではなく18時30分から20時までとすること、②当社では社外の者との打合せは原則オンラインで行っているため、団体交渉についてもオンラインでの開催を再考してほしいこと、③オンライン開催が難しい場合はY1会社が組合事務所の近くに会議室を用意することを通知するとともに、④団体交渉に出席する3名の社員の氏名、所属部署及び役職について、以下のとおり通知した。

「B6（Y1会社 労務担当）

B7（Y1会社 労務担当）

B3（Y1会社 講師管理責任者）」

これに対し、組合は、「貴社に関する事件は東京都労働委員会の管轄となることから、貴社の一方的な『原則』や『考え』により、日時、場所、手法を含む当団交要求を拒むことはできません。」と述べ、再び代表取締役の出席を求めるとともに、Y1会社が通知した3名の出席者について代表者印を押印した委任状の提出を求め、その提出がなければ組合は団体交渉に参加しない旨を通知した。

Y 1 会社が、団体交渉を拒否しているのではなく実施方法を提案したものである、会社側の出席者は会社が決められるため委任状の提出義務はないなどと回答したところ、組合は、Y 1 会社は代表者の出席義務を反故にしている、団体交渉に関しては既に通知した要求書のとおりであるなどと通知した。

Y 1 会社は、「貴組合の要望に対応するため」として、会社印を押印した代表取締役名義の 7 月 7 日付けの「通知書」の画像データをメールに添付する形で送付した。上記通知書には、「下記の者に団体交渉の権限を委譲していることを通知します。」と記載され、Y 1 会社が通知した上記 3 名の氏名及び所属部署が記載されていた。また、Y 1 会社は、上記通知書の送付と併せて、①開催日時は 18 時 30 分から 20 時までとすること、②開催場所については Y 1 会社が組合事務所の近くに会議室を準備することを再び通知した。

組合は、上記メールの文面がいわゆる「タメ口」であることに抗議し、「日時場所等については、当ユニオンから示した通りであり、それを拒む合理的理由もないため、貴社のいう『提案』とやらは無効です。」と通知した。Y 1 会社は、「事務的な文面にて送付しましたので、再送します。」として、7 月 7 日付けの通知書を再送するとともに、①開催日時は 18 時 30 分から 20 時までとすること、②開催場所については Y 1 会社が組合事務所の近くに会議室を準備することを改めて通知した。

組合は、今後の返答は、B 6 ではなく Y 1 会社の代表取締役名義で行うことを求めるとともに、「本件すでに貴社による違反が明らかです。」などとして、週明けに抗議書を送付すると通知した。これに対し、Y 1 会社は、①開催時間は 18 時 30 分から 20 時までとすることを検討すること、②開催場所については会議室を準備することを通知した。

- (3) 組合は、会社らを名宛人として、7 月 10 日付けの「団体交渉要求書（2 回目）及び再注意書（補足あり）」を Y 2 会社及び Y 1 会社の B 8 店の所在地に郵送した。

上記書面には、要求事項として、① A 2 の解雇（雇止め）を撤回し就業継続させること、②会社の組合に対するこれまでの不適切な対応を謝罪すること、③その他の関連事項の 3 点が記載されていた。そのほか、

団体交渉の出席者について、「主な交渉事項、即ち当該の解雇（雇止）を止め、就業継続させる権限とこれに関しユニオンと労働協約を結べる権限がある者であることが必要です。」「権限のない者の団交出席はできません。また、その者の出席に変えて代表者が出席を拒むこともできません。」「代表者が急な事情により出席できなくなり、他を代理出席させる場合も、代理出席者が、交渉事項（上述）に関する権限を持っていることが必要です。」などと記載されており、会社代表者らの出席を求める内容であった。

また、上記書面には、団体交渉の開催場所及び時間について、組合が指定する条件を満たせば貸会議室の開催を受け入れること、今回は調整時間が足りなかったが、次回以降は19時30分からの開催を考慮するように求めることなどが記載されていた。

- (4) その後も、組合とY1会社とは、団体交渉の開催日時や場所についてメールでの調整を行った。7月11日、Y1会社は、①開始時間は19時から3時間とすること、②開催場所は組合事務所からおおむね徒歩5分の貸会議室とし、その費用は会社が持つことなどを通知した。これに対し、組合は、開催場所については前記(1)及び(3)の書面に記載のとおり組合事務所であり、Y1会社の回答は上記書面で通知した回答期限を過ぎているので今回は貸会議室での調整はできないが、次回以降の開催場所として了承する旨を回答した。Y1会社は、組合事務所での開催を了承した。

4 第1回団体交渉

- (1) 7月26日19時、組合事務所にて第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は3名、Y1会社側は前記3(2)で通知した3名であった。

団体交渉の冒頭で、直前のやり取りは不明であるが、Y1会社が「名刺、ちょっとないんですよ。」と述べたところ、組合が「何でないの?」、「団交なのに。」と述べる場面があった。

- (2) 組合は、A2はY1会社から5年度にALTとして再雇用したい旨の連絡を受けたため、必要書類を提出し勤務に備えていたところ、3月8日に上記雇用契約を反故にされたと述べ、その理由を尋ねた。Y1会社は、①次年度に仕事が取れたら声を掛けると言っただけである、②内定は出しておらず雇用契約につながる発言はしていないなどと回答した。

これに対し、組合が、来年からもよろしくと言われた、雇用契約は口頭でも成立するなどと述べたところ、Y 1 会社は、当時 A 2 に連絡した本人である B 3 に確認を取りながら、①確かに、電話で来年からもよろしくとは言ったものの、仕事が取れたら声を掛ける、結果が分かり次第連絡すると述べたものである、②結果的に仕事が取れなかったのもその旨を連絡したにすぎない、③内定は出しておらず、雇用契約は成立していないなどと述べた。

なお、組合は A 2 に連絡を取った担当者である B 3 及び Z 1 について、それぞれの役職を尋ねたところ、Y 1 会社は、当社では部長・課長・係長などの役職の呼称は使用していない旨を説明し、B 3 はマネージャー・講師管理責任者であり、Z 1 は B 3 の下で勤務している担当者であると回答した。

- (3) 組合は、Y 1 会社が A 2 に不採用の連絡を行った 3 月 8 日以降も、インターネットに同じ職種の求人が掲載されていたと述べ、その理由を尋ねた。これに対し、Y 1 会社は、退職した講師の補充のために若干名を募集したものであると回答した。

組合が、なぜ上記求人を出す前に A 2 に声を掛けなかったのか、A 2 に優先的に案内すべきではないかと述べたところ、Y 1 会社は、A 2 の居住地に近い〇〇県〇〇市の仕事が取れた場合は声を掛けると言ったが、〇〇市の仕事が取れなかったため、その話は 3 月時点で終わったものであるなどと述べた。また、Y 1 会社は、講師が勤務を希望するエリア以外で欠員による求人が出た場合でも、居住地からわざわざ遠い場所に通わせることはしないため、居住地の近い他の講師に来てもらうことにしているなどと述べた。

- (4) 組合が、Y 1 会社に対し、代表取締役の団体交渉への出席を求めたところ、Y 1 会社は、今回出席している 3 名の交渉員は全権委任されている代表者である旨を述べた。

これに対し、組合が、委任されているのであれば代表者印を見せるよう求めたところ、Y 1 会社は、会社の重要な印鑑を持ち歩くことはせず、金庫に保管していると述べた。組合が、労働協約を結ぶことになったらどうするのか、結ばないつもりで来ているなら不誠実な団体交渉である

などと述べたところ、Y 1 会社は、今日は労働協約を締結することは考えていない、仮に締結することになった場合は一旦持ち帰って検討しなければならない、弁護士にも確認する必要があるなどと述べた。

組合は、会社の代表者として出席しているなら、この場で労働協約を締結できないのはおかしい、この場で合意するつもりがないなら不誠実な団体交渉であるなどと述べた。これに対し、Y 1 会社は、今回の団体交渉の議題はA 2 の雇用問題であると聞いている、会社としては内定を出しておらず解雇もしていないことを伝えるために来たなどと述べた。

- (5) 組合が、Y 1 会社がA 2 に送付したメールについて、資料として組合のメールアドレスに転送するよう求めたところ、Y 1 会社は、組合がA 2 本人に確認すればよいと述べた。これに対し、組合は、これは開示請求であると述べ、再びメールの転送を求めた。また、組合は、A 2 がY 1 会社に勤務していた時期の勤務実績（派遣先の自治体名を記載したもの）及び勤怠管理の記録の提出を求めた。他方、Y 1 会社は、組合が問題としている求人について、具体的にどの求人を見たのか確認するよう求めた。組合とY 1 会社とは、これらの要求に応じることを相互に確認し、第 1 回団体交渉を終了した。

5 第 2 回団体交渉の申入れ

- (1) 組合は、会社らを名宛人として、7 月27日付けの「抗議並びに正当要求（第 2 回団体交渉含む）」を送付した。

同書面では、第 2 回団体交渉を8 月21日から同月31日までに実施すること、開始時間は第 1 回団体交渉と同時刻（19時）とすること、場所は組合事務所とすることなどが記載されていた。

また、第 1 回団体交渉に出席したY 1 会社の交渉員 3 名について、①役職を明らかにせず、委任状（前記 3 (2)の通知書）の原本も事前に提出されていなかった、②代表印などを持参していなかった、③「はじめから労働協約を結ぶ気はない」、「合意をするつもりもない」などの不適切な発言をした、④A 2 を不採用とした事情を客観的に示す根拠を提示しないなどの不誠実な対応をしたとして、抗議する旨が記載されていた。加えて、第 2 回団体交渉には、会社らの代表取締役及びY 2 会社の取締役会長の 3 名が出席し、上記③の不適切な発言について、少なくともい

ずれか 1 名が謝罪することを要求した。

そのほかの要求事項として、以下アからオまでが記載されていた。

ア A 2 に対する「解雇（雇止め）」を撤回し、就業を継続させること。

イ 組合へのこれまでの不適切かつ不誠実な対応について謝罪すること。

ウ 以下 3 点について対応すること。

(ア) Y 1 会社が 4 年 11 月 9 日及び 10 日に A 2 に送付したメールを 5 年 7 月末までに転送すること。

(イ) A 2 の平成 30 年入社時からの勤怠に関する書類一式を令和 5 年 8 月 10 日までに提出すること。

(ウ) 第 1 回団体交渉の出席者に関する委任状の原本を 8 月 10 日までに提出すること。

エ 第 2 回団体交渉の開催

オ その他関連する事項

- (2) 組合は、前記 4 (5) の依頼事項に対する回答として、Y 1 会社に対し、7 月 29 日付けの「第 1 回団体交渉にて相互に約束した報告について当ユニオンの分を送付」と題する書面をメールに添付して送付した。同書面には、前記 4 (3) で組合が問題とした求人について、A 2 に確認をした結果、①求人は既に削除されており探せなかったこと、② Y 1 会社は今回の団体交渉の開催に当たって求人を削除又は変更したのではないかと返答があったことなどが記載されていた。

なお、上記書面の名宛人としては、Y 2 会社の代表取締役及び取締役会長並びに Y 1 会社の代表取締役の氏名と役職が記載されていた。また、同書面を添付したメールの本文には、「本件、貴代表者宛となります。」と記載されているほか、Y 2 会社の代表取締役及び取締役会長並びに Y 1 会社の代表取締役が宛名として記載されていた。

- (3) その後、組合と Y 1 会社とは、7 月 31 日から 8 月 19 日にかけて、メールのやり取りを複数回行った。

7 月 31 日、Y 1 会社は、前記 4 (5) の依頼事項に対する回答として、4 年 11 月に A 2 に送付した前記 2 (2) のメールについて、新規メールに添付する形で送付した。これに対し、組合が添付ファイルではなく当時のメ

ールをそのまま転送するよう要望したところ、Y 1 会社は、5 年 8 月 1 日、当該メールの原文をそのまま転送する形で送付した。

- (4) 8 月 9 日、Y 1 会社は、前記 4 (5)の依頼事項に対する回答として、A 2 が Y 1 会社に勤務していた時期の勤務地をまとめた書面をメールに添付する形で送付した。これに対し、組合は、同書面には勤務年度と勤務地しか掲載されておらず、勤怠管理について確認できないため、勤怠記録を至急送付するよう求めた。併せて、勤怠に関する記録として、出勤簿や賃金台帳の提出も求めた。

8 月 18 日、Y 1 会社は、A 2 の 2 年 9 月支給分から 4 年 3 月支給分までの賃金台帳をメールに添付する形で送付した。これに対し、組合が、平成 30 年 4 月から令和 2 年 8 月までの記録が抜けているため再提出するよう求めたところ、会社は、5 年 8 月 18 日に送付した賃金台帳については、組合から期間の指定がなかったため、請求日を基準として 3 年間遡って用意したものであると回答した。

なお、組合は平成 30 年 4 月からの記録を提出するよう求めていたが、A 2 が Y 1 会社に勤務していたのは、同年 5 月以降であるため、同年 6 月支給分以降が対象となる（前記 2 (1)）。

また、後記(8)のとおり、Y 1 会社は、令和 5 年 8 月 29 日に組合に改めて賃金台帳を送付したため、最終的に、A 2 が Y 1 会社で勤務していた全期間である平成 30 年 6 月支給分から令和 4 年 3 月支給分までの賃金台帳を提出したことが認められる。

- (5) 組合は、前記 4 (5)の依頼事項に対する追加の回答として、会社らを名宛人として、5 年 8 月 10 日付けの「第 1 回団体交渉にて相互に約束した報告について当ユニオンの分を送付（改）」と題する書面を送付した。

上記書面には、前記 4 (3)の求人の詳細について A 2 に確認した結果、証拠となる画像を保存していたとの報告を受けた旨が記載されていたほか、Y 1 会社の〇〇県における A L T の求人を表示したパーソナルコンピュータのディスプレイ及び「3 月 11 日土曜日」の日付を表示したタブレットのディスプレイの 2 点を併せて撮影した画像が添付されていた。

- (6) 8 月 14 日、Y 1 会社は、標題を「第 2 回団体交渉について」とする以

下のメールを組合に送信した。

「第2回の団体交渉においては、Y2会社の代表取締役であるB9は団体交渉の当事者ではなく、その地位にあるものではないため出席しません。

Y1会社の代表取締役はB10であるものの、B10より委任を受けている3名（B6、B7、B3）が出席します。」

- (7) 組合は、8月23日付けの「再抗議及び第2回団交要求」について、会社らを名宛人として送付した。

上記書面には、Y1会社が送信した上記(6)のメールに対し、第2回団体交渉に出席する予定の社員3名は担当者として不適格であり、代表取締役が出席しないことは不誠実な団体交渉に当たるなどとして、会社らの代表取締役の出席を求める旨が記載されていた。

また、そのほかの要求事項として、以下アからオまでが記載されていた。

ア A2に対する「解雇（雇止め）」を撤回し、就業を継続させること。

イ 組合へのこれまでの不適切かつ不誠実な対応について謝罪すること。

ウ 以下4点について提出すること。

(ア) 第1回団体交渉で提出することとなった書類

(イ) Y2会社が団体交渉の当事者ではないとする根拠資料（両社の決算資料など）

(ウ) 本件の経緯である、〇〇県〇〇市からの受託不採択通知の写し

(エ) 第1回団体交渉における会社の発言に関する資料

エ 会社らの代表取締役の第2回以降の団体交渉への出席

オ その他関連する事項

- (8) 8月29日、Y1会社は、前記(4)及び4(5)の依頼事項に対する回答として、メールに添付する形で、A2がY1会社で勤務していた全期間である平成30年5月から令和4年3月までの勤怠記録、及び平成30年6月支給分から令和4年3月支給分までの賃金台帳を送付した。

なお、後記7のとおり、第2回団体交渉後、組合はY1会社に対し、提出された勤怠記録が非常に見づらいため文字を拡大するなどして再

送するよう要望したところ、Y 1 会社は上記の勤怠記録を再送した。

6 第 2 回団体交渉

- (1) 5 年 8 月 30 日 19 時から、組合の事務所にて第 2 回団体交渉が開催された。出席者は、組合は 8 名、Y 1 会社は第 1 回団体交渉と同じ 3 名であった。なお、組合事務所内の部屋の机には、会社らの代表取締役 2 名の名札がそれぞれ置かれていた。
- (2) 団体交渉の冒頭で、組合が録音を断ったところ、Y 1 会社は「今日ね、そういうふうに断ってるってことは、私たち帰れってこと？」と発言した。これに対し、組合は、「録音を断ってるってこと。」と述べた。
- (3) 組合が、「団交できる人を連れてきなさい。」と述べ、これまで Y 1 会社に送付した書面で代表者の出席を求めたが Y 1 会社から返信がない、8 月 23 日に送付した書面（前記 5 (7)）に Y 1 会社が返信していないなどと述べたところ、Y 1 会社は、出席者については返信をしている、通知書も送付しており回答をしているなどと述べた。

Y 1 会社が、「じゃあ、団交不適格者っていうことは、もう、今日、団交やらずに、おまえら帰れってことですか。」と述べたところ、組合は、「団交不適格者なんだから、団交できてる代表者連れて来なさいって。そうじゃなければ、団交出席したことになりませんよって通知している。」「労組法に違反している人間が、（中略）御社の代表者が委任したからって、なんで正常な出席者になる？」「団交をするために、B 10、B 9 を連れてきなさい。（中略）これが誠実な交渉義務を果たしてるってことになります。」などと述べ、会社らの代表取締役の出席を求めた。

それに対し、Y 1 会社は、「特に法律上、問題はないと思いますよ。」「3 人が出るっていうのは、通知書も出してるし」、「私たちは特に、その、この 2 人（注：B 10 及び B 9 のこと。）が来るっていう、別に義務もないし、委任をされてるんで。」などと述べ、両者の発言は平行線となった。

また、Y 1 会社は、組合の上記発言に対し、「もう、おまえらじゃ話にならんから、帰れってこと？」などと繰り返し述べたところ、組合は、「帰れ、言っていないでしょ。」「ちゃんと、B 10 氏、B 9 氏が出席しなさい。じゃないと、出席したことになんないよ、今回に関しては。ね。」な

どと述べた。

- (4) Y 1 会社が、組合に対し、Y 2 会社の代表取締役が団体交渉の当事者になる理由を具体的に説明するよう求めたところ、組合は、Y 1 会社が委任している弁護士に聞くよう述べた。また、組合は、「会社の経営の権限者だから。」、「権限ある人をちゃんと正式に出席させなさいってこと。」、「なんで親会社の代表者が権限者じゃないのかってというのは、理屈を、おたくが説明しなきゃならないんじゃないですか。」などと述べた。これに対し、Y 1 会社は、同社が A L T を直接採用して A L T 事業を営んでいるため、Y 2 会社は今回の採用問題を含む A L T 事業については無関係であるなどと説明した。

Y 1 会社は、①自分たちは Y 1 会社の代表取締役から全権を委任されていること、② Y 2 会社は本件とは関係がないため出席する義務はないことについて、繰り返し説明した。これに対し、組合は、①全権を委任されているかどうかは社内の話であり、社会一般的には関係がなく、法律が決めている話である、② Y 2 会社は Y 1 会社の親会社なので全く権限を持たないわけではないなどと述べ、両者の発言は平行線となった。

- (5) 組合は、19時30分までに会社らの代表取締役 2 名が来ない場合は「すっぱかした」とみなすと述べ、Y 1 会社の 3 名に対し、部屋の外の通路で待つよう述べた。3 名は部屋の外の通路で待機し、約30分後に再び入室したところ、組合は、代表取締役両名は無断欠席となる、今日の団体交渉を中断するなどと述べた。Y 1 会社の 3 名は退室し、その後、1 時間程度、屋外で待機した。

7 第 2 回団体交渉後の事情

組合は、Y 1 会社に対し、8 月30日付けの「貴社『宿題』について再注意」と題する書面をメールに添付する形で送付し、前記 5 (8) の勤怠記録が非常に見づらいため、文字を拡大するなどして再送するよう要望した。なお、上記メールの本文には、Y 2 会社の代表取締役及び取締役会長並びに Y 1 会社の代表取締役の氏名及び役職が宛名として記載されていた。

これに対し、Y 1 会社は、8 月30日、前記 5 (8) の勤怠記録を P D F ファイルに変換したものを組合に再送した。

8 当委員会へのあっせん申請

9月13日、Y1会社は、A2の雇用問題を調整事項として、当委員会にあつせんを申請した（令和5年都労委争第36号）。その後、組合からあつせんの応諾可否について回答がなかったため、上記あつせんは打切となった。

9 本件申立て

12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。

第3 判 断

- 1 Y2会社は、組合員A2の労組法上の使用者に当たるか（争点1）、Y2会社がA2の労組法上の使用者に当たる場合、Y2会社が、令和5年7月10日付けで組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか（争点2）。

(1) 申立人組合の主張

会社ら外地域会社数社が被申立人となっている東京都労働委員会の別の事件では、Y1会社の社員であるB6が対応していることから、Y2会社とY1会社とは実質的に一体であるといえる。また、Y2会社は、申立外の労働組合と労働協約を締結する際に、Y1会社を含む5社の地域会社を包括して調印したことがあるため、A2の使用者であることは明らかである。

Y2会社とY1会社とは実質的に一体である。実態としても、Y2会社の代表取締役は団体交渉における権限者であるにもかかわらず、団体交渉の交渉員として不適格な3名を出席させたことは、不誠実な対応に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

Y2会社の子会社は、地域会社として、それぞれ独立してALTの雇用を行っており、Y2会社がそれに関わることはない。A2を雇用していた当時も、Y1会社が同人を採用しており、Y2会社とA2とは雇用関係も含めて何らの関係もない。Y2会社は、地域会社と雇用関係にある労働者の基本的な労働条件などについて、雇用主である地域会社と部分的に同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にはない。

B6は、東京都労働委員会の別事件において、Y2会社とY1会社それぞれの補佐人となって対応しているが、このことがY2会社とY1会

社が包摂関係にあることの根拠にはならない。また、会社らは当該別事件でも Y 2 会社の使用者性を否定し、却下を求めている。また、申立外の労働組合との労働協約の締結に関しては、Y 2 会社は Y 1 会社を含む 5 社の地域会社を代理して押印しただけであり、包括などはしていない。

したがって、Y 2 会社は A 2 の労組法上の使用者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法上の使用者とは、労働者の基本的な労働条件などについて、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある者をいう。したがって、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件などについて、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、使用者に当たるものと解することができる。

そこで、本件において、Y 2 会社が、A 2 の基本的な労働条件などについて雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定できる地位にあったと認められるかにつき、以下検討する。

イ Y 2 会社は、A L T 事業において求人募集や採用活動は行っておらず（第 2 . 1 (2)ウ）、A 2 の 5 年度の A L T への求人への応募に関するやり取りは、飽くまでも A 2 と Y 1 会社との間で行われたものであり（同 2 (2)(3)(4)）、そのほか、Y 2 会社が A 2 の基本的な労働条件などについて雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定することができる地位にあると認めるに足る事実関係の疎明はない。

なお、組合は、①当委員会に係属中の別の事件で Y 1 会社の B 6 が対応していること、② Y 2 会社が申立外の労働組合と労働協約を締結した際に Y 1 会社を含む地域会社 5 社を代表して押印したことをもって、Y 2 会社と Y 1 会社は実質的に一体であり、Y 2 会社は団体交渉の当事者であると主張する。

しかしながら、これらの事実が認められたとしても、①組合の主張によれば、当該事件では会社ら外地域会社数社が被申立人となっていて、B 6 は上記被申立人らの補佐人として対応しているにすぎず、また、被申立人らの補佐人となった経緯も不明であること、② Y 2 会社がどのような経緯で当該労働協約に押印したかは不明であり、

当該労働協約の内容をみても、その内容自体は、Y 2 会社と Y 1 会社とが事実上一体であることが認められるようなものではない（第 2. 1 (2)エ）ことから、Y 2 会社の使用者性や本件団体交渉の応諾義務の根拠になるとはいいい難い。

ウ 以上のとおり、組合が、Y 2 会社が A 2 との関係で労組法上の使用者に当たると主張する根拠からは、直ちに、Y 2 会社が労組法上の使用者であると認めることはできず、他に、労組法上の使用者に当たることを基礎づけるような事情は認められない。

エ したがって、その余の事情について判断するまでもなく、Y 2 会社が本件団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

2 令和 5 年 7 月 26 日及び 8 月 30 日の団体交渉における Y 1 会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。（争点 3）

(1) 申立人組合の主張

ア Y 1 会社は、第 1 回団体交渉に、団体交渉の不適格者である社員 3 名を出席させたが、この 3 名が実際に正式な権限を有しているかを曖昧にした。この 3 名は、正式な所属も立場も明らかにせず、名刺も持参しなかった。また、Y 1 会社は、この 3 名に権限を委任したことが記載された通知書の原本を第 1 回団体交渉当日までに組合に送付せず、同書面の画像のデータがメールで送付しただけであったため、それが本物か否かも不明であった。

組合は、上記 3 名の不誠実な対応を鑑みて、第 2 回団体交渉以降も明確な権限者であると分かる会社らの代表取締役の出席をそれぞれ求めた。しかし、いずれの代表取締役も第 2 回団体交渉には出席せず、その代わり、交渉員として不適格である Y 1 会社の社員 3 名が出席した。

イ 第 1 回団体交渉で、Y 1 会社は、労働協約を締結する際に必要な印鑑を持参せず、「はじめから労働協約を結ぶ気はない。」、「合意をするつもりはない。」などと述べた。

ウ 組合が A 2 の勤怠資料の提示を要求したところ、Y 1 会社は、極端に文字が小さく判読できない書面を送付した。この資料は、パーソナルコンピューターの画面で文字が読めるサイズまで拡大すると内容

が見られなくなるものである。その後、8月30日に再提出されたものは可とするが、それを最初から提出すべきだった。Y1会社は、必要確認資料の提出について、理由を付けて期日も守らない、応じないなど、不誠実な対応を繰り返している。

エ 前記1(1)のとおり、Y2会社とY1会社は実態として一体であり、Y2会社が団体交渉の当事者ではないとする主張は虚偽に当たるとともに、Y1会社の社員3名の団体交渉における対応は非弁行為に当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

ア 団体交渉の担当者3名は、団体交渉議題であるA2の雇用問題について、事実関係をよく知る者である。Y1会社は、7月7日付けの通知書によって、上記3名の氏名及び所属並びに代表取締役から権限を委譲されていることを通知しており、第1回団体交渉の場でも自己紹介をしている。

組合は、会社らの代表取締役の出席をそれぞれ求めたが、Y2会社は団体交渉の当事者ではないため団体交渉の応諾義務を負わず、Y1会社の代表取締役は団体交渉に出席する義務を負わない。

なお、第2回団体交渉では、Y1会社の出席者3名は座ることもできず、組合は、代表取締役が出席しなければ会社らは出席したことにならないなどと主張して、団体交渉を一方向的に打ち切った。

イ Y1会社が代表印を持参しなかったことは認めるが、労働協約の締結に代表印は必須ではない。また、Y1会社は、合意が煮詰まらないうちは労働協約や合意を締結するつもりはないことから、正式に労働協約を結ぶ場合は一度持ち帰って検討する必要があると述べたにすぎない。

ウ Y1会社は、組合が要求した資料を全て提供するなど、誠実に応じている。Y1会社が提出した勤怠記録の資料は、通常の画質のPDFを送付したものであり、一般的なパーソナルコンピュータであれば拡大して内容を確認できる。加えて、Y1会社は、組合の要望に応じて8月30日に再送している。

なお、組合が指定した提出期限を過ぎた経緯としては、当初、組合が要求した「勤務実績」が、当該の勤務地についての回答書を指して

いるものと思っていたため、期限内に上記書面を送付したところ、その後のやり取りで勤怠記録及び賃金台帳を求めていることが分かったためである。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉の交渉員について

組合は、会社らの代表者が団体交渉に出席しなかったことが不誠実な団体交渉に当たると主張する。

しかし、団体交渉に関して、使用者側の交渉担当者の人選は、原則として使用者が自由に決定できるものであり、組合が希望する者が交渉に出席しないことをもって、直ちに不誠実であるとはいえない。そして、前記1(3)のとおり、Y2会社はA2との関係で労組法上の使用者には当たらないため、団体交渉の応諾義務はない。そこで、Y1会社は、適切な交渉員を団体交渉に出席させたといえるかにつき、以下検討する。

第1回及び第2回団体交渉のY1会社の出席者である3名の社員は、いずれもALTの雇用を担当している労務関係の部署の者である(第2.3(2))。

そして、Y1会社は、第1回団体交渉で、団体交渉の議題であるA2の雇用問題について、当時A2に連絡した本人であるB3に確認を取りながら、A2に連絡したものの雇用に至らなかった経緯を説明している(第2.4(2))。他方、組合は、会社らに対し、代表取締役の出席を繰り返し求める一方で(第2.3(2)(3)(4)、4(4)、5(1)(7)、6(3))、代表取締役が出席しなければならない具体的な理由を説明することではなく、Y1会社の社員3名が交渉員として不適切である具体的な根拠を説明することもなかったことが認められる。

なお、組合は、上記の3名について、第1回団体交渉で名刺も持参せず、所属部署や立場を明らかにせず、委任状の原本も送付されていなかったため、Y1会社から正式に委任されていた者か否か曖昧であったと主張する。確かに、上記3名は、第1回団体交渉に名刺を持参しておらず(第2.4(1))また、7月7日付けの通知書の画像をメールに添付する形で組合に送付した事実には争いはない(同3(2))。しか

し、Y 1 会社は、第 1 回団体交渉に先立って、メールで 3 名の氏名及び所属部署を通知しているところ（第 2. 3 (2)）、一般に、交渉員の身分を明らかにし、正式に団体交渉の出席を委任されている旨を通知する目的で作成された文書は、原本を提出しない限り、その本来の目的が果たせないとはいえない。加えて、第 1 回団体交渉で、組合が B 3 の役職について尋ねたところ、Y 1 会社は、B 3 の役職はマネージャー・講師管理責任者である旨を説明していることから（第 2. 4 (2)）、Y 1 会社が出席者の立場を明らかにしなかったなどの事情は認められない。

以上のとおり、Y 1 会社は、不適切な交渉員を団体交渉に出席させたとはいえず、また、組合の要求に応じて交渉員の身分を明らかにしていたといえる。

なお、組合は、会社ら外地域会社数社が被申立人となっている当委員会に係属中の別の事件において、Y 1 会社の B 6 が対応していることから、会社らは実態として一体であるため、Y 2 会社が団体交渉の当事者ではないとする会社らの主張は虚偽に当たるとともに、Y 1 会社の社員 3 名の団体交渉における対応は非弁行為に当たるとも主張するところ、前記 1 (3) のとおり、Y 2 会社は A 2 との関係で労組法上の使用者には当たらないこと、また、Y 1 会社は適切な交渉員を団体交渉に出席させたといえることからすると、組合の主張は採用することができない。

イ 社印の持参及びそれに関連する発言について

組合は、第 1 回団体交渉で、Y 1 会社は労働協約を締結する際に必要な印鑑を持参せず、「はじめから労働協約を結ぶ気はない。」などと述べたと主張する。

確かに、Y 1 会社が第 1 回団体交渉に社印を持参しなかった事実には争いはなく、また、第 1 回団体交渉で Y 1 会社が、今日は労働協約を締結することは考えていない旨の発言をしたことが認められる（第 2. 4 (4)）。

しかし、①団体交渉の議題は A 2 の雇用に関する事項であること、②組合と Y 1 会社とは第 1 回団体交渉以前に何らの交渉もしておら

ず、この交渉が初回であったことに鑑みると（第２．３(1)）、Ｙ１会社が第１回団体交渉の場で労働協約などの合意を結ぶことを想定していなかったとしてもやむを得ないものである。

さらに、Ｙ１会社は、労働協約をその場で締結できない理由について、仮に締結することになった場合は一旦持ち帰って検討しなければならない、弁護士にも確認する必要がある、などと述べていることから（第２．４(4)）、労働協約を締結する意思がなかったが故に、社印などを持参せず、また、「今日は労働協約を締結することは考えていない」旨の発言をしたものとは認められず、かかる対応が不誠実なものであったとまではいえない。

ウ 組合が要求する資料の提出について

組合は、Ｙ１会社は極端に文字が小さく判読できない勤怠記録の資料を提出したり、必要確認資料の提出について期日を守らなかったりするなどの不誠実な対応を繰り返していると主張する。

そこで、組合の資料開示要求に対し、Ｙ１会社がどのように対応していたか、以下検討する。

Ｙ１会社は、組合の資料開示要求に対して、以下のとおり対応した事実が認められる。

- (ア) 組合が、Ｙ１会社の出席者３名が交渉員として適格であることを証明するため、委任状を提出するよう要求したところ、Ｙ１会社は代表者名義の通知書の画像データをメールに添付して送付し、本件団体交渉を出席者３名に委任したこと、出席者の氏名、所属部署及び役職を明らかにした（第２．３(2)）。
- (イ) Ａ２がＹ１会社で勤務していた全期間である平成30年５月から令和４年３月までの勤怠記録を提出した。（第２．５(8)、７）。
- (ウ) ４年11月にＹ１会社がＡ２に送付したメールについて、一度は本人に確認すればよいと述べたものの、結果として新規メールに当該メールを添付する形で提出し、さらに、組合の求めに応じ、当該メールをそのまま転送する形で再提出した（第２．４(5)、５(3)）。
- (エ) Ａ２がＹ１会社で勤務していた全期間である平成30年５月から令和４年３月までの賃金台帳（平成30年６月支給分から令和４年３

月支給分まで)を提出した(第2.5(4)(8))。

また、組合は、上記(イ)の勤怠記録について、Y1会社は極端に文字が小さく判読できない書面を送付したと主張する。

確かに、5年8月29日の時点で会社が送付した上記資料について、組合は文字が小さく判読できないとして再送を求めている。しかしながら、Y1会社はこれに対し、同月30日に再送した事実が認められる(第2.5(8)、7)。

そして、組合は本件審査において、8月30日に再提出されたものは可とする旨を主張しており(前記(1)ウ)、Y1会社は、同月29日の組合の指摘を受け、その翌日には瑕疵のない資料を提出したことが認められるため、会社の上記対応が不誠実であったとはいえない。

エ 小括

以上のとおり、Y1会社は、代表取締役が交渉権限を委任した交渉員が団体交渉に出席してA2を雇用するに至らなかった経緯を説明しており、組合の要求した資料の提出にも応じており、組合が求める会社らの代表取締役が出席しなかったことで、団体交渉に支障が生じたとは認められない。したがって、7月26日及び8月30日の団体交渉におけるY1会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る各事実は、いずれも労組法第7条に該当しない。

よって、労組法第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7年3月18日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士