

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                 共 同 代 表     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 5 年不第78号事件について、当委員会は、令和 7 年 7 月15日第1869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、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、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

- (1) 平成28年 9 月頃、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）は、内閣府が26年度から30年度にかけて実施していた革新的研究開発推進プログラム内の「〇〇〇〇〇」と題する領域における「△△△△△」と題するプロジェクト（以下「本件プロジェクト」といい、同プロジェクトのメンバーを「本件プロジェクトメンバー」という。）に参画し、会社の従業員である A 2（以下「A 2」という。）は、本件プロジェクトメンバーの一員

となった。

令和元年8月8日、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、会社に対し、A2の組合加入を通知するとともに、団体交渉の申入れを行い、同日以降、組合と会社とは、本件プロジェクト期間中におけるA2の時間外労働などの事項について断続的に団体交渉を行った。

6年1月22日、組合が、会社に対し、平成29年4月から30年6月までの間に、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールについて、①業務に関連するものについては、㊦本件プロジェクトのマネジメントを担当していたZ1が送信先に含まれている件数及び④資料が添付されている件数の回答、②添付資料の有無、差出人、件名及び送信日時の一覧表の提供などを求める（以下、上記①及び②の要求事項を「本件組合要求」という。）旨を記載した文書を送付し、団体交渉の申入れを行ったところ、令和6年2月28日、会社は、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールの件数については回答を行うものの、本件組合要求には応じない旨の回答を行った。

3月1日、組合と会社とは、本件組合要求などの事項について団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を行った。

- (2) 本件は、本件団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

本件調査手続終了時（7年4月24日）における、組合の請求する救済の内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) 平成29年4月から30年6月までの間に、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールについて、当該メールの内容の業務関連性等を調査し、回答すること。
- (2) 謝罪文の会社ウェブサイトへの掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置く、個人加盟型のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約150名である。

なお、会社の従業員のうち、組合の組合員はA 2のみである。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置く、半導体の品質・性能・信頼性を保証する装置の開発及び販売などを業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約7,000名である。

会社には、企業内組合である申立外C 1組合が存在するが、同組合の組合員数は不明である。

## 2 A 2の就労状況

- (1) 平成20年4月、A 2は会社に入社し、システムエンジニアとして業務に従事していたところ、26年7月以降、Z 1の下で光超音波顕微鏡の商品開発等に関する業務に従事することとなった。

- (2) 26年度から30年度にかけて、内閣府は、16の領域について革新的研究開発推進プログラムを実施していたところ、会社は、28年9月頃から「○○○○」と題する領域における「△△△△△」と題する本件プロジェクトに参画し、光超音波顕微鏡の試作機を製作することとなった。

本件プロジェクトメンバーは、Z 1、A 2、Z 2、Z 3及びZ 4の5名で、それぞれの担当業務は、おおむね以下アからオまでのとおりであり、本件プロジェクトは30年8月頃終了した。

ア Z 1 本件プロジェクトのマネジメントなど

イ A 2 システム全体に係る要求仕様書・設計仕様書の作成

ウ Z 2 ソフトウェアに関する要求仕様書・設計仕様書の作成など

エ Z 3 センサに関する要求仕様書の作成など

オ Z 4 機構設計に関する要求仕様書の作成など

なお、Z 4はC 1組合の組合員である。

## 3 A 2の労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付の申請等

- (1) A 2は、30年1月12日から9月30日まで傷病休職となり、同人は5月12日に、会社における長時間労働や上司からのパワーハラスメントなどによる業務上の心理的負荷を理由として、行田労働基準監督署長宛てに労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付の申請を行ったところ、同署長は、31年3月5日付けで不支給決定を行った。

上記不支給決定について、A 2が、4月1日付けで埼玉労働局の労働者

災害補償保険審査官に対し、審査請求を行ったところ、同審査官は、令和3年8月30日付けで審査請求を棄却する旨の裁決を行った。

上記審査請求の棄却裁決について、A2が、9月18日付けで労働保険審査会に対し、再審査請求を行ったところ、同審査会は、4年7月1日付けで再審査請求を棄却する旨の裁決を行った。

上記再審査請求の棄却裁決について、A2は、11月29日付けで東京地方裁判所に取消訴訟を提起し、同訴訟は、本件調査手続終了時において、同裁判所に係属中である。

- (2) 元年11月19日、A2は、東京地方裁判所に対し、会社を被告とする未払賃金請求訴訟を提起し、同訴訟は、本件調査手続終了時において、同裁判所に係属中である。

#### 4 不当労働行為救済申立事件（都労委令和2年不第10号）の経緯

- (1) 元年8月8日、組合は、会社に対し、①A2が組合に加入したことの通知に加え、②A2の傷病休職時点から過去2年間の労働時間記録の提出、③A2の労働者災害補償保険の認定への協力、④A2の長時間労働に関する会社の見解の回答、⑤Z1の団体交渉への出席などの要求事項を記載した文書を送付した。

- (2) 9月19日、組合と会社とは団体交渉を行った。

なお、組合と会社とは、9月19日以降5年11月28日の団体交渉（後記5(3)）が開かれるまでの間、7回にわたり団体交渉を行ったが、いずれの団体交渉についても、その詳細は明らかではない。

- (3) 元年10月17日、組合は、会社に対し、①団体交渉にZ1の出席が難しいのであれば、会社の開発責任者であるZ5の出席、②A2が平成29年9月から10月にかけて申請した時間外労働に関するZ1のヒアリング結果及びZ1の証言を裏付ける客観的証拠の提出などの要求事項を記載した文書を送付した。

- (4) 令和元年10月31日、会社は、組合に対し、①団体交渉の出席者は会社において判断するので、Z1及びZ5の出席要求には応じられないこと、②Z1へのヒアリング調査の結果として、A2が平成29年9月から10月にかけて申請した時間外労働については、いずれも時間外労働の指示を行って

いないことから、時間外労働として認めるものではないことなどを記載した文書を送付した。

- (5) 令和2年2月3日、組合は、当委員会に対し、会社を被申立人として、①団体交渉にZ1又はZ5を出席させなかったこと、②便宜供与について組合間差別があることなどを申立事実とする不当労働行為救済申立てを行った（都労委令和2年不第10号。以下「前件」という。）。
- (6) 3年8月5日、組合と会社とは、組合が前件につき申立ての一部を取り下げることやZ1が団体交渉に出席する際の条件などを定めた労使協約書を締結した。
- (7) 4年2月22日、組合と会社とは、組合が前件につき全ての申立てを取り下げることに、会社が組合に会社掲示板の一部を無償貸与することなどを定めた協定書を締結し、その後、組合は、前件の申立てを取り下げた。

## 5 本件申立てに至る経緯

- (1) 5年9月11日、組合は、会社に対し、従前の団体交渉の経緯を踏まえ、①平成29年4月から12月にかけてZ3とZ4が勤務時間外に送信したメールの件数の調査、②Z1が、Z3及びZ4が勤務時間外にメールを送信したことについて注意を行ったメールの有無の調査、③Z3及びZ4が持ち帰り残業を行った経緯の確認などを求める旨を記載した文書を送付し、団体交渉の申入れを行った。
- (2) 令和5年10月19日、会社は、組合に対し、①平成29年4月から12月にかけてZ2、Z3及びZ4が勤務時間外に送信したメールの件数は合計370件（うち4月は30件、5月は53件）であったこと、②Z3及びZ4が勤務時間外にメール送信を行ったことについて、Z1が注意を行ったメールは見当たらなかったが、Z1がZ3及びZ4に対して口頭による注意を行っていたことを確認したこと、③Z3及びZ4に持ち帰り残業を行った経緯を確認したところ、Z1から指示を受けたのではなく自発的に行っていた、作業として資料作成は行っていなかった、メール1件につき5分も要しておらず、残業という認識はなく会社に申請するつもりもないなどの回答を得たことなどを記載した文書を送付した。

なお、組合は、本件審査手続における令和6年4月23日付けの準備書面

において、本件プロジェクトメンバー間の連絡状況につき、平成29年4月及び5月にZ2、Z3及びZ4が勤務時間外に送信したメールのうち、A2が宛先に含まれていたものはそれぞれ4月が2件、5月が18件であった旨を主張した。

- (3) 令和5年11月28日、組合と会社とは、団体交渉を行った。その内容は要旨以下アからエまでのとおりである。

ア 組合が、会社に対し、会社の回答によれば、本件プロジェクトメンバーは、平成29年4月から12月までの間に1日に3.5件も勤務時間外にメールを送信しており、このような実態にもかかわらず安全配慮義務に違反せず、時間外労働にも当たらないという根拠は何であるのか、などと尋ねたところ、会社は、明確な業務命令に基づいて時間外に作業をさせたのであれば問題であるが、本件プロジェクトメンバーにヒアリングした際に、それぞれ自発的に送ったものであって会社から命令、強制されたものではない、資料作成などの作業をしていたわけではなく簡単なメールを送信しただけであるなどの回答を受けたことから、会社としては労働時間には当たらないと認識している旨を述べた。

イ 組合が、会社に対し、本件プロジェクトメンバーがヒアリング時に述べた、勤務時間外にメール作成を行った時間が本当に申告どおりの時間であったのかについて調査するよう要求したところ、会社は、実際にメール作成を行った時間が申告どおりの時間であったのかについては、本件プロジェクトメンバーの主観的な判断であって調べようがない、A2以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況の件は、A2自身の件ではないので、それ以上の調査を行う必要性はなく、組合からの調査要求を受け、本件プロジェクトメンバーにヒアリングを行い、回答したことをもって必要な対応を行ったものと認識している、会社のIT部門によれば、メールの件数については確認することができたが、メール本文について確認することができるのかについては、現時点では分からない、確認を行うことにも工数がかかる旨を述べた。

ウ 組合が、会社に対し、いずれもメールの写しを示しながら、①29年2月27日に、Z4がZ1に午後11時過ぎに業務に関連するメールを送って

いたこと、②27年に、Z 1 が会社の夏季休暇中に A 2 に対して業務上のメールを送信し、回答を求めたことがあった旨を述べると、会社は、①については、Z 4 に経緯を確認する、②については、メールの文章を読む限り、夏季休暇中を期限として回答を求めていたわけではなく、業務命令には当たらないのではないかとの認識を示した上で、Z 1 にメールを見せて確認する旨を述べた。

エ 最後に、組合と会社とは、会社が、上記ウ①の Z 4 のメール送信の件については、Z 4 にヒアリングを行い、上記ウ②の27年の A 2 の夏季休暇中のメールの件については、Z 1 にヒアリングを行い、併せて令和 5 年中に回答する旨を確認して、団体交渉を終了した。

## 6 本件申立て

5 年12月22日、組合は、当委員会に対し、11月28日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 7 本件申立て後の経緯

(1) 12月28日、会社は、組合に対し、11月28日の団体交渉における要求事項に対する回答として、①平成29年2月27日付けで Z 4 が送信したメールについて、Z 4 にヒアリングを行ったところ、勤務時間外に資料をメールに添付して送信したものの、資料自体は勤務時間中に作成したと記憶している旨の回答を受けたこと、②27年8月上旬の Z 1 から A 2 へのメールについて、Z 1 にヒアリングを行ったところ、当時の状況を正確に記憶しているわけではないが、スケジュールの都合上、平時とは異なり緊急度が高かったと推測される旨の回答を受けたことを記載した文書を送付した。

(2) 令和 6 年 1 月22日、組合は、会社に対し、調査対象期間を平成29年4月から30年6月までに延長し、同期間において Z 2、Z 3 及び Z 4 が勤務時間外に送信したメールについて、①業務に関連するものについては、⑦ Z 1 が送信先に含まれている件数及び④資料が添付されている件数の回答、②添付資料の有無、差出人、件名及び送信日時の一覧表の提供などを求める旨の本件組合要求を記載した令和 6 年 1 月22日付けの文書を送付し、団体交渉の申入れを行った。

(3) 2月28日、会社は、組合に対し、本件組合要求について、平成30年1月から6月にかけてZ2、Z3及びZ4が勤務時間外に送信したメールの件数が合計153件であったこと、送信メールの業務関連性などについては、A2自身のことではなく義務的団交事項には当たらないこと、メールの内容を含めた調査までは確認が困難であるので送信メールの合計件数のみ回答することを記載した令和6年2月28日付けの文書を送付した。

(4) 3月1日、組合と会社とは、本件団体交渉を行った。その内容は要旨以下アからエまでのとおりである。

ア 組合が、会社に対し、1月22日付けの文書（前記(2)）において、本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールについて、業務に関連するものであるのか、送信先にZ1を含むものであるのか、添付資料を含むものであるのかについて、それぞれ明らかにすることを求めているにもかかわらず、会社は2月28日付けの文書（上記(3)）において、送信メールの業務関連性などについては、A2自身のことではなく義務的団交事項に当たらない旨の回答をしているが、この点について説明を求める旨を述べると、会社は、義務的団交事項とは組合員の権利義務や労働条件に関する事項であるところ、A2以外の本件プロジェクトメンバーは組合の組合員ではなく、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールについては、A2自身の権利義務に関連するものではないこと、A2以外の本件プロジェクトメンバーは、持ち帰り残業を行っていない旨を述べていたことから、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールの合計件数については回答するが、それ以上については義務的団交事項に当たらないと判断したこと、メールの内容から業務関連性を判断するのは難しく、また、メールの添付資料の作成時期を確認することも難しい旨を述べた。

イ 組合が、会社に対し、本件プロジェクトメンバーの時間外労働の問題については、会社の全従業員に関係するものであるとともに、A2の就労状況にも大きく影響するものであるから、会社として本件プロジェクトメンバーの就労状況を調査する必要がある旨を述べると、会社は、A2以外の本件プロジェクトメンバーは組合の組合員ではなく、また、同



人らは残業代請求を行っているわけでもないので、本件組合要求は義務的団交事項に当たらないと認識している、A 2 以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況がどうであれ、端的に A 2 の時間外労働の問題に集約されるのではないか、A 2 の時間外労働についてであれば調査の上で可能な限りの回答をするなどと述べた。

ウ 組合が、会社に対し、本件プロジェクトメンバーの業務は相互に関連するものであるとして、A 2 以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外にメールを送信していたことが、A 2 の就労状況に関係ないと考え理由について尋ねたところ、会社は、本件プロジェクトメンバーはそれぞれの働き方をしており、A 2 の就労状況とは関係ないのではないかと、ヒアリングの際には、A 2 以外の本件プロジェクトメンバーに対して勤務時間外に送信したメールの件数も示しており、その上で、同人らは持ち帰り残業を行っていないと述べていた、本件プロジェクトメンバーがチームで業務を行っていたことは否定しないが、持ち帰り残業に当たるか否かはまた別の問題である旨を述べた。

エ その後、おおむね、組合は、本件プロジェクトメンバーの就労状況は相互に密接関連性を有することから、A 2 以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況は義務的団交事項に当たり、会社は A 2 以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況を調査すべきである旨を述べ、これに対し、会社からは、本件プロジェクトメンバー相互の業務上の関連性は否定しないが、業務上の関連性と A 2 以外の本件プロジェクトメンバーが持ち帰り残業を行ったか否かについては別の問題である旨の回答が続き、最後に、組合が、会社に対し再度要求書を送付する旨を、会社が、団体交渉の申入れには応ずる旨をそれぞれ述べて、本件団体交渉は終了した。

- (5) 9月2日、組合は、当委員会に対し、本件団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとして、本件の追加申立てを行った。
- (6) 12月10日、当委員会は、両当事者から意見を聴取し、本件の争点を「本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か」とした。

- (7) 7年4月24日、当委員会は、本件につき、両当事者から証人等の尋問の申出を受けなかったことから、審問を経ないで命令を発することとし、調査手続を終結した。

### 第3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

本件団体交渉において、会社は、具体的な論拠や資料を提示することなく本件組合要求を拒否しており、合意達成を模索する姿勢が欠落しているといえること、非組合員の労働条件に関する事柄であっても、組合員の労働条件に関わる範囲で義務的団交事項に当たる場合があるところ、本件プロジェクトメンバーの業務は密接に関連しており、A2以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況は義務的団交事項に当たることから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

##### (2) 被申立人会社の主張

本件組合要求は、A2以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールに関し、送信に際して要した作業時間数を調査することなどを求めるものであるところ、かかる要求は義務的団交事項には当たらないこと、組合が必要とする資料はA2が保有しており会社が提供する必要がないことから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

#### 2 当委員会の判断

- (1) 本件団体交渉では、主に本件組合要求に関する協議が行われていたところ、会社は、本件組合要求を拒否する理由として、要旨、①A2以外の本件プロジェクトメンバーは組合の組合員ではなく、Z2、Z3及びZ4の就労状況は義務的団交事項に該当しないこと、②A2以外の本件プロジェクトメンバーが送信したメールの業務関連性の判断や、添付資料の作成時期の確認が困難であることを挙げていた（第2．7(4)）。

- (2)ア 上記(1)①の理由について、非組合員である労働者の就労状況も、組合員の就労環境に関わるものとして義務的団交事項に当たり得るものではあるが、組合は、本件プロジェクトメンバーの業務、就労状況が相互

に密接に関連すると主張するにとどまり（第２．７(4)）、本件プロジェクトメンバーの就労状況が組合員の労働条件とどのように関連しているのかを具体的には説明していないところ、本件プロジェクトメンバー相互の連絡状況によれば、平成29年４月及び５月にＺ２、Ｚ３及びＺ４が勤務時間外に送信したメールのうち、Ａ２が宛先に含まれていたものは、組合の主張によってもそれぞれ４月が30件中２件、５月が53件中18件であり（同５(2)）、必ずしも多数であったとまではいい難いこと、本件組合要求及び本件団体交渉の時点において、本件プロジェクトは既に終了していること（同２(2)）、本件プロジェクトメンバーにＡ２以外に組合の組合員が存在しないこと（同１(1)）を考慮すると、会社が、本件組合要求を拒否する論拠として、自らの認識に基づいて、Ａ２以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況は義務的団交事項に該当しないことを挙げたことには、相応の理由があったものと認められる。

加えて、会社は、本件団体交渉以前に、㊦Ａ２以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールの件数について、組合からの対象期間の延長要求にも応じた上で回答を行っていたこと（第２．５(2)、同７(2)(3)）、㊧組合からの調査要求事項について本件プロジェクトメンバーにヒアリングを行い、その結果を回答し、団体交渉における合意事項を履行するなどの対応を執っており（同５(3)、同７(1)）、会社は、Ａ２以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況の調査について、組合の要求に一定程度応じた対応を執っていたといえる。

イ 上記(1)㊨の理由について、会社は、令和５年11月28日の団体交渉において、Ａ２以外の本件プロジェクトメンバーが勤務時間外に送信したメールの業務関連性の判断について、同メールの送信件数と異なり、メール本文については、確認すること自体に一定の技術的困難や工数が伴う旨を述べており（第２．５(3)イ）、本件団体交渉においても、本件組合要求を拒否する根拠として送信メールの業務関連性の判断や添付資料の作成時期の確認が困難である旨を述べていた（同７(4)ア）ところ、本件組合要求の対象期間が本件組合要求の時点から６年以上前のものである（同５(1)、同７(2)）ことからすると、会社が、本件組合要求を拒否す

る論拠として送信メールの業務関連性の判断や添付資料の作成時期の確認が困難であることを挙げたことには、相応の理由があったものと認められる。

- (3) 上記(2)のほか、本件プロジェクトメンバー間の連絡状況について、組合は、平成29年4月及び5月にZ2、Z3及びZ4が勤務時間外に送信したメールのうち、A2が宛先に含まれていた件数を把握していたこと(第2.5(2))からすると、本件団体交渉の時点で、A2は、29年4月から30年6月までにZ2、Z3及びZ4が勤務時間外に送信したメールのうち、A2の業務に関連する可能性のあるメールについて一定数を保有しているとみるのが相当であり、実際に、組合は、令和5年11月28日の団体交渉において、Z4のメールの写しを会社に提示して調査を依頼している(同5(3)ウ)のであるから、本件組合要求について、必ずしも団体交渉を進展させるために会社が対応する必要性が高かったとまではいえない。

一方で、本件組合要求は、11月28日の団体交渉の終了に際して当事者間で合意した会社の確認事項には含まれておらず(第2.5(3)エ)、当事者間で本件組合要求について協議を行ったのは本件団体交渉が初めてであり、必ずしも本件組合要求に関する協議が尽くされたとはまではいえないこと、過去の団体交渉において、Z1の団体交渉出席の可否を巡る協議を行った結果、Z1の団体交渉出席の条件について当事者間で一定の合意が成立したこと(同4(6))が認められ、また、前記(2)アのとおり、会社は、A2以外の本件プロジェクトメンバーの就労状況が義務的団交事項に当たらないという見解を維持しつつも、一定程度組合の要求に応じた対応を執っていたといえる。

そして、組合は、本件団体交渉の終了に当たり、再度団体交渉の申入れを行うことを示唆していた(第2.7(4)エ)にもかかわらず、本件団体交渉以降に組合が団体交渉の申入れを行った形跡がみられない一方で、会社は、本件団体交渉において、組合との団体交渉を継続する姿勢を示していた(同)と評価することができる。

- (4) 以上のとおり、会社が、本件組合要求に応じられない根拠として、義務的団交事項に当たらないことや、送信メールの業務関連性の判断、添付資

料の作成時期の確認が困難であることを挙げたことには相応の理由が認められ、その中で、会社は、組合の要求に一定程度応じた対応を執り、組合との団体交渉を継続する姿勢を示していたことからすると、本件団体交渉における会社の対応は、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、本件団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当しない。

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7年7月15日

東京都労働委員会

会 長      團 藤 丈 士