

命 令 書

申立人 E組合

代表者 執行委員長 B

被申立人 F会社

代表者 代表取締役 C

被申立人 F会社 関西支店

代表者 支店長 D

上記当事者間の令和6年(不)第45号事件について、当委員会は、令和7年10月8日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人F会社関西支店に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人F会社に対する、申立人の平成30年8月27日付け、同年10月15日付け、同年11月8日付け、令和元年5月30日付け、同年10月31日付け及び同2年3月26日付けの各団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 3 被申立人F会社に対するその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示及び社内報の全従業員等への配付

第2 事案の概要

本件は、申立人からの平成30年8月27日付けから令和6年5月22日付けまで計9回の団体交渉申入れに対し、被申立人らが、申立人には被申立人の従業員がない等として、応じなかつたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人F会社関西支店は、被申立人適格を有するか。
- 2-1 平成30年8月27日付け団交要求書、同年10月15日付け団交要求書、同年11月8日付け団交要求書、令和元年5月30日付け団交要求書、同年10月31日付け団交要求書及び同2年3月26日付け団交要求書による団体交渉申入れに対する被申立人らの対応に係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。
徒過していないといえる場合、被申立人らは、上記の団体交渉申入れについて、労働組合法上の使用者に当たるか。当たる場合、被申立人らの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2-2 被申立人らは、令和5年12月12日付け団交要求書、同6年2月14日付け団交要求書及び同年5月22日付け団交要求書による団体交渉申入れについて、労働組合法上の使用者に当たるか。当たる場合、被申立人らの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- 1 当事者等
 - (1) 被申立人F会社は、肩書地に本社を置き、全国各地に支店、製油所等を置き、石油製品の製造及び販売等を行っている。本件審問終結時の従業員数は、約7,200名である。
平成29年4月1日に、G会社はH会社に吸収合併されてF1会社となり、令和2年6月、F1会社は商号変更してF会社（以下、組織変更等の前後を通じて「会社」という。）となった。
被申立人F会社関西支店（以下「関西支店」という。）は、平成29年4月1日に閉鎖された会社の大坂第一支店（以下「大坂第一支店」といい、「大阪事業所」、「大阪支店」ともいう。）の業務を引き継いでいる。
 - (2) 申立人E組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、J組合（以下「J組合」という。）の下部組織として平成4年に結成された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時6名である。
- 2 本件申立てまでの経緯について
 - (1) 当委員会による平成28年(不)第3号事件の命令発出までの労使関係について
 - ア 平成21年9月30日、組合の委員長であるB（以下「B委員長」という。）は会社を定年退職し、大阪事業所に勤務する組合の組合員はいなくなった。なお、組合は、同29年4月1日まで、会社から、大阪事業所内にある組合事務所（以下「組合室」という。）の便宜供与を受けていた。
 - イ 平成24年12月31日、J組合に所属する組合員で会社に雇用される者はいなくな

り、その後、会社の従業員でJ組合に加入した者はいない。

ウ 平成25年3月26日、会社は、組合に対し、大阪事業所代表名で「会社団交メンバーについて」と題する文書（以下「25.3.26会社文書」という。）を提出した。

同文書には、同年4月1日からの大阪事業所代表等役職者の氏名とともに、「事務折衝はAが担当します。」との記載があった。

エ 平成25年6月14日、組合と会社の間で、協議がなされた。

（ア）会社が組合に先に提出した、平成25年5月20日付けの「大阪支店への出入りの取り扱いに関するお知らせ」と題する文書（以下「25.5.20会社文書」という。）が議題となり、次のようなやり取りがあった。

25.5.20会社文書には、大阪事業所に、セキュリティカードによる入退館管理機器を設置する旨等記載されていたところ、組合は、組合活動の妨害である旨述べ、変更を求めたのに対し、会社は、この件については組合から了解を得なければならないものとは考えていないが、説明が必要と考えている旨、組合の変更要望に応じる考えはない旨、組合活動を阻害しているわけではなく、一般的訪問者に必要となるルールを知らせようとしている旨述べた。

（イ）議題「職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）」について、組合が組合員の避難グッズの取替えを要求したのに対し、会社は、従業員でないことから要求に応じる考えはない旨述べた。

オ 平成25年9月20日、組合と会社の間で、協議（以下「25.9.20協議」という。）がなされた。25.9.20協議では次のようなやり取りがあった。

なお、25.9.20協議以降、会社と組合の間で団体交渉（以下「団交」という。）や協議は行われていない。

（ア）議題「職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）」について、会社は、緊急時にヘルメットの予備を渡すことはできる旨述べた。

（イ）議題「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」及び25.5.20会社文書については、組合が、会社のセキュリティシステムの導入は組合活動の妨害である旨述べ、検討を求めたのに対し、会社は、会社の考えに変わりはない旨述べた。

カ 平成26年6月30日、会社及び大阪事業所は、組合に対し、同日付け文書（以下「26.6.30会社文書」という。）を送付した。同文書には、「会社団交メンバーについて」として、同年7月1日からの大阪事業所代表他役職者の氏名とともに、事務折衝担当者はAであり、A宛に連絡するよう依頼する旨の記載があった。

キ 平成28年1月26日、組合は当委員会に対し、会社及び大阪事業所が、①大阪事業所へのセキュリティシステム導入を強行し、申立人組合員の組合室利用を制限

していること、②同25年9月20日の団交以降、団交に応じないこと、が不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立てを行った（平成28年（不）第3号事件。以下「先行事件」という。）。

ク 平成29年4月1日の会社の組織変更に伴い、大阪事業所は閉鎖され、組合は会社に組合室を明け渡した。

ケ 平成30年2月28日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「30.2.28団交要求書」という。）を提出した。

同文書には、昨年4月に千里の大阪事業所が梅田に引っ越ししたので、組合室・掲示板について改めて協議していく旨記載され、団交要求案件として、組合室及び掲示板等の便宜供与等の記載があった。

コ 平成30年3月9日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2018年2月の出状文書について」と題する文書を提出した。

同文書には、30.2.28団交要求書について連絡するとして、①団交要求案件に関しては、既に回答済みである旨、②平成21年9月末以降、組合には会社の従業員が誰もいない状況で、要求書に記載の要求案件について、なぜ組合と団交を行わなければならないのか会社としては理解できない旨等が記載されていた。

サ 平成30年5月7日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「30.5.7団交要求書」という。）を提出した。

同文書には、団交要求案件として、組合室及び掲示板等の便宜供与等の記載があった。

シ 平成30年5月17日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2018年5月の出状文書について」と題する文書を提出した。

同文書には、30.5.7団交要求書について連絡するとして、①平成21年9月末以降、組合には会社の従業員がいないことについては、組合も争っていない旨、②団交要求案件に関しては、既に回答済みである旨、③会社の従業員が誰もいない団体である組合に、会社の部屋や掲示板等を貸与する考えはない旨、④同月末以降、組合には会社の従業員が誰もいない状況で、要求書に記載の要求案件について、なぜ組合と団交を行わなければならないのか会社としては理解できない旨等が記載されていた。

ス 平成30年8月9日、当委員会は、組合並びに会社及び大阪事業所に対し、先行事件について、命令書（以下、この命令書による命令を「先行事件命令」という。）を交付した。

先行事件命令は、会社が、組合からの団交申入れのうち、「職場改善（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）」及び「組合室使用妨害と

それによる組合活動の著しい妨害の件」に係る団交申入れに応じなかつたことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、誓約文の交付を命じるもので、それ以外の申立てについては、却下又は棄却された。

先行事件命令に対し、会社は、同月21日、組合は、同月22日、それぞれ中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行つた。

（2）先行事件命令発出後から令和5年10月までの組合と会社のやり取りについて

ア 平成30年8月27日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「30.8.27団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「30.8.27団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、①組合室及び掲示板等の便宜供与、②「2016年度職場改善（継続）（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）（3）組合室の空調機器の改善」、③25.5.20会社文書について、④平成29年度反弾圧・反差別要求（継続）、⑤会社堺工場硫黄漏えい隠蔽事故の「事故対策の実効性の維持」他27項目の記載があつた。

イ 平成30年8月30日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2018年8月の出状文書について」と題する文書（以下「30.8.30会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、30.8.27団交要求書について連絡するとして、①平成21年9月末以降、組合には会社の従業員がいないことについては、組合も争っていない旨、②団交要求案件に関しては、既に何度も回答している旨、③現在、組合には、会社の部屋や掲示板等は貸与しておらず、今後も貸与する考えはない旨、④組合には会社の従業員が誰もいない状況で、要求書に記載の要求案件について、なぜ組合と団交を行わなければならないのか会社としては理解できない旨、⑤先行事件命令については中労委に再審査を申し立てている旨、⑥先行事件命令は、会社に対して団交に応じることを命じていない旨記載されていた。

ウ 平成30年10月15日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「30.10.15団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「30.10.15団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、①組合室及び掲示板等の便宜供与、②「2019年度職場改善（継続）（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）（3）組合室の空調機器の改善」等、③25.5.20会社文書等について、④「2019年度反弾圧・反差別要求（継続）」他5項目の記載があつた。

また、同文書には、J組合と会社との話合いで、組合室の引越し、掲示板の返還などを行つたが、今後、組合室及び掲示板等の便宜供与についての協議は、組合で行つていくので団交要求する旨記載されていた。

エ 平成30年10月19日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2018年10月の出状文書について」と題する文書（以下「30.10.19会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、30.10.15団交要求書について連絡するとして、30.8.30会社回答書とほぼ同内容の記載があり、会社の部屋や掲示板等の貸与については明確に断る旨記載されていた。

オ 平成30年11月8日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「30.11.8団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「30.11.8団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、組合室及び掲示板等の便宜供与と記載されていた。

カ 平成30年11月15日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2018年11月の出状文書について」と題する文書（以下「30.11.15会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、30.11.8団交要求書について連絡するとして、30.8.30会社回答書とほぼ同内容の記載があった。

キ 令和元年5月30日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「1.5.30団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「1.5.30団交申入れ」という。）。

同文書には、先行事件命令において、大阪府労働委員会は、会社に、団交開催の履行について命令した旨、団交要求案件として先行事件命令不履行の件、と記載されていた。

ク 令和元年6月10日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2019年5月の出状文書について」と題する文書（以下「1.6.10会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、1.5.30団交要求書について連絡するとして、30.8.30会社回答書とほぼ同内容の記載があった。

ケ 令和元年10月31日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「1.10.31団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「1.10.31団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、組合室及び掲示板等の便宜供与の件と記載されていた。

コ 令和元年11月14日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2019年10月の出状文書について」と題する文書（以下「1.11.14会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、1.10.31団交要求書について連絡するとして、30.8.30会社回答書とほぼ同内容の記載のほか、会社には命令の不履行がないことを念のために申し添える旨記載されていた。

サ 令和2年3月26日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「2.3.26団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「2.3.26団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、先行事件命令不履行の件と記載されていた。

シ 令和2年4月6日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2020年3月の出状文書について」と題する文書（以下「2.4.6会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、2.3.26団交要求書について連絡するとして、30.8.30会社回答書とほぼ同内容の記載があった。

（3）令和5年11月以降の組合と会社のやり取りについて

ア 令和5年12月12日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「5.12.12団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「5.12.12団交申入れ」という。）。

同文書には、先行事件命令の主文を記載の上、団交要求案件として、「1、職場改善（継続）（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）（3）組合室の空調機器の改善」、「2、『組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件』について」と記載されていた。

イ 令和5年12月19日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2023年12月の出状文書について」と題する文書（以下「5.12.19会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、5.12.12団交要求書について連絡するとして、①組合からの団交要求書についての会社の見解は、2.4.6会社回答書で連絡したとおりである旨、②組合には会社の従業員がいない状況で、要求書に記載の職場改善や既に存在していない組合室に関する事項について、なぜ組合と団交を行わなければならないのか会社としては理解できない旨等が記載されていた。

ウ 令和6年2月14日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「6.2.14団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「6.2.14団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、5.12.12団交要求書と同一の事項が記載されていた。

エ 令和6年2月20日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2024年2月の出状文書について」と題する文書（以下「6.2.20会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、6.2.14団交要求書について連絡するとして、①組合からの団交要求書についての会社の見解は、5.12.19会社回答書で連絡したとおりである旨、②本件に関する今後の連絡は本社人事部人事グループ宛にお願いする旨等が記載されていた。

オ 令和6年5月22日、組合は、会社に対し、「団交要求書」と題する文書（以下「6.5.22団交要求書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「6.5.22団交申入れ」という。）。

同文書には、団交要求案件として、5.12.12団交要求書と同一の事項が記載されていた。

カ 令和6年5月27日、会社は、組合に対し、「貴組合からの2024年5月の出状文書について」と題する文書（以下「6.5.27会社回答書」という。）を提出した。

同文書には、6.5.22団交要求書について連絡するとして、組合からの団交要求書についての会社の見解は、2.4.6会社回答書、5.12.19会社回答書及び6.2.20会社回答書で連絡したとおりである旨記載されていた。

キ 令和6年10月16日、組合は当委員会に対し、会社及び大阪第一支店を被申立人として、不当労働行為救済申立てを行った（以下「本件申立て」という。）。

その後、第2回調査期日において、審査委員は、会社に対し、本件申立て時点では、「大阪第一支店」という名称の支店は存在せず、当該支店の業務等を引き継いだ支店は関西支店であることを確認の上、組合が本件申立ての被申立人を大阪第一支店から関西支店に変更する旨を確認した。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1について

(1) 申立人の主張

会社が、組合員を処分・解雇する時の組合員宛文書の名前、団交の責任者は、全て当時の上司となる支店長名であった。また、本件の不当労働行為の直接の責任者は、B委員長が定年退職した平成21年9月末日以降も全て大阪第一支店長名である。25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書も、ともに発信者は大阪事業所の代表（大阪第一支店長）である。

現在、大阪第一支店としての名称が存在しないことなので、関西支店長を大阪事業所代表として主張する。

会社が「法律上独立した権利義務の帰属主体ではない」というのであれば、会社側の証言・立証を示すのが先ではないか。

(2) 被申立人の主張

不当労働行為を禁止する労働組合法7条における「使用者」及び救済命令の名宛人となる「使用者」（労働組合法27条）とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、法律上独立した権利義務の帰属主体でない法人の組織の構成部分がこれらの「使用者」に当たらないことは、確定した法解釈である（最判昭和60年7月19日労判455号4頁）。

関西支店は、会社を構成する一支店にすぎず、当然ながら会社から法律上独立して何らかの権利義務の帰属主体になるものではない。したがって、関西支店は、不当労働行為救済申立ての被申立人たる「使用者」に当たらず、被申立人としての適格を有しない。

よって、本件申立てのうち、関西支店を被申立人とする部分は不適法却下を免れないことは明白である。

2 争点2—1について

(1) 申立人の主張

ア 除斥期間の経過について

団交要求はすべて継続する行為である。

先行事件命令交付後、平成30年8月27日から令和2年3月26日の間、組合は団交要求しており、同年以降のコロナ禍による自粛期間後の同5年12月12日から団交要求を再開しており、除斥期間についての問題はない。

イ 不当労働行為の概要と不当性について

(ア) 会社の団交拒否の不当性

平成21年9月30日付けでB委員長が定年退職して以降、大阪事業所の「職場に組合員はいない」ことを会社は十分承知した上で、同25年9月20日までは団交を続けていた。しかし、それ以降、会社は「職場に組合員がいない」ことを団交拒否の言い訳の根拠としている。

会社は、「職場に組合員がいない」中で「団体交渉を行った」という事実をどうすれば「なかったことにできるか」と考えついた第一の嘘が「面談」であり、第二の嘘が25.3.26会社文書等の「形式的・機械的な送付」である。

会社は、先行事件に係る準備書面において、初めて、平成25年6月14日の団交及び同年9月20日の団交を「面談」と言い出した。団交を行った事実は変わりないし、議事録にも「雇用関係にある労働者が存在しない労働組合」なる会社発言の記録はない。先行事件の準備書面でも会社は自ら「団交」と認めている。また、団交を「面談」とするならば、なぜ同年9月以降、組合の団交要求を「面談」として続けなかつたのか、会社は明確な反論もない。

さらに、会社は、「大阪事業所に雇用関係にある者がいない」ことを十分理解した上で、25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書により、「団交メンバー」と会社記念日を組合に通知してきた。これらは、組合が会社と労使関係にある労働組合だからこそ会社が発行した文書であり、会社は、「労働組合法上の使用者に当たる」ことを十分認識して、団交を開催し、団交メンバー等の通知を組合にしてきており、労使関係は継続している。

(イ) 先行事件命令の履行について

大阪府労働委員会は、先行事件命令において会社に「ポストノーティス」を交付するよう命じ、その文書には「このような行為を繰り返さないようにいたします」とあり、これは、団交拒否は今後行わないという趣旨と解すべきである。しかしながら、会社は「ポストノーティス」の交付どころか、組合の団交要求を全て拒否している。

また、先行事件命令は、「平成29年4月1日の会社の組織変更により会社大阪事業所が閉鎖されるまでは、組合が組合室を使用し続けていたことが認められることから、組合と会社との集団的労使関係はなお継続していたとみるべき」と判断している。

先行事件命令の「ポストノーティス」について、会社は、大阪事業所の閉鎖を幸いとし、団交で協議するという考えは全くなく、履行するどころか、「罰則もない」と無視・放置すれば、そのうち組合は消滅するとでも考えているのであろう。

組合の要求する「職場改善要求」や「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」は、平成25年9月20日の団交後も労使協議を進めていれば、双方で解決に向けて合意できる案件である。避難マニュアルについても、過去に組合が提言を行い、解決してきた。かたくなに団交拒否を続ける会社の意図は、組合の組合室がある大阪事業所への出入りを、セキュリティ強化を口実とした組合活動妨害を行い、大阪事業所から組合を排除することといえる。

(ウ) 組合室について

会社は、H'ホールディングスとの吸収合併によって、豊中市にある大阪事業所を閉鎖することを組合に通告し、組合は、やむなく「組合室明け渡し」のため引越しを行った。会社の団交拒否によって、便宜供与についての協議もできず、引越し費用についても会社の団交拒否によってJ組合との合意ができていない。会社は平成25年9月20日の団交以降、組合の申し入れる団交の開催を全て拒否し、同29年4月大阪事業所閉鎖に伴う「組合室の便宜供与」の協議すら拒否し現在に至る。

(エ) 支配介入について

大阪事業所への出入りのセキュリティ強化を口実に組合・組合員が組合室に自由に入り出しきれないこと、組合活動への妨害により、組合に与える影響は大きく、まさに嫌がらせ的なセキュリティ強化によって、これまで労使で確認してきた便宜供与を一方的に破壊する支配介入の不当労働行為であった。組合活動に支障をきたすセキュリティを強行する会社に、組合は抗議し、団交要求し

たが、拒否されている。

(2) 被申立人の主張

ア 除斥期間の経過について

不当労働行為救済の申立ては、行為の日（継続する行為にあっ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（労働組合法27条2項）。

本件では、組合が断続的に行った個々の団交要求に対する会社の対応が不当労働行為であると主張されており、これらを「継続する行為」とみるべき理由は何ら存在しない。したがって、本件申立てが行われた令和6年10月16日の1年前である同5年10月16日より前に行われた団交要求に対する会社の対応に係る申立ては、全て除斥期間を経過したものとして却下されなければならない。

イ 使用者性について

後記3(2)ア記載のとおりである。

ウ 不当労働行為性について

後記3(2)イ記載のとおりである。

3 争点2—2について

(1) 申立人の主張

前記2(1)イ記載のとおりである。

(2) 被申立人の主張

ア 使用者性について

(ア) 労働組合法の定める不当労働行為救済申立てを行えるのは、同法に定める「労働組合」のみである（労働組合法5条1項、2条）。ここで「労働組合」とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」をいい（労働組合法2条）、「労働者」とは「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」をいう（労働組合法3条）。しかるに、後述するとおり、組合の構成員は、いずれも会社を退職して既に15～40年が経過した者であって、労働組合法3条に定める「労働者」に該当するかについては疑問がある。

(イ) また、労働組合法7条2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者」と団交をすることを正当な理由なく使用者が拒んだことを不当労働行為と定めるところ、ここで「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含まれない。したがって、労働組合法7条2号に基づく不当労働行為救済申立ては労働組合

のみが行うことができ、かつ、原則として当該組合の組合員の中に相手方である使用者が現に雇用する労働者が含まれていなければならない。

しかしながら、組合に、会社の従業員である組合員は1人として存在しておらず、このことに争いはない。

しかも、組合に会社の従業員が1人もいなくなったのは、はるか以前のことであり、平成21年9月30日付けでB委員長が退職して以降は、現在に至るまで、組合に、会社が雇用する者は存在していない。すなわち、除斥期間にかかるついている団交要求（30.8.27団交申入れ以降のもの）を行った時点でも、約9年が経過していた。

よって、組合は労働組合法7条2号に基づく不当労働行為救済申立てを行うことができる「使用者が雇用する労働者を代表する労働組合」に当たらず、本件申立ては不当労働行為救済申立ての要件を欠き却下を免れない（労働委員会規則32条、33条1項参照）。

(ウ) 付言すると、先行事件命令は、組合には会社が雇用する従業員が存在しないことを認めつつ、「平成29年4月1日の会社の組織変更により会社大阪事業所が閉鎖されるまでは、組合が組合室を使用し続けていたことが認められることから、組合と会社との集団的労使関係はなお継続していたとみるべきであり、会社が現に雇用する労働者がいなくても、会社の対応が不当労働行為に当たるか否かについて、組合が判断を求めることができなくなると解すべきではない」と述べ、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者に当たる」とした。もとより会社は、大阪府労働委員会のかかる判断に対して不服があり、そのため中労委に再審査申立てを行っているが、上記判断を前提としても、本件においては、30.8.27団交申入れ以降どの団交要求がなされた時点でも、組合は組合室を一切使用していなかった。先行事件命令のいう「組合と会社との集団的労使関係」は存在していなかった。このように、たとえ先行事件命令を前提としたとしても、組合は労働組合法7条2号に基づく不当労働行為救済申立てを行うことができる「使用者が雇用する労働者を代表する労働組合」に当たらないことは明らかである。

(エ) 以上に対し、組合は、①組合と会社が平成25年6月14日及び同年9月20日に団交を行ったこと、②会社が組合に送付した25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書を理由として、組合の申立人としての適格性を主張する。

しかし、上記①については、会社は組合との間で事実上の面談を行ったにすぎず、団交を行った事実はない。大阪事業所への新しいセキュリティシステムへの導入に関する説明を行ったにすぎず、組合との間で労働条件等の「交渉」

を行ったのではないという点で団交と異なる。内容の重要性、J組合が正式なやりとりを団交以外に認めていなかったこと、セキュリティシステムの導入までの時間が限られていたことも考慮し、事実上組合と面談を行ったもので、団交を行ったものではない。

また、上記②については、組合が指摘する25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書は、大阪事業所の人事異動に伴い、形式的・機械的に送付された文書にすぎず、組合を団交の労働者側当事者として適当であると認めたものではない。

そもそも、組合の申立人としての適格性は、組合に現に会社が雇用している従業員がいるかどうかによって判断されるから、たとえ会社の従業員がいなくなつた後に組合と団交を行つたことがあったとしても、その事実をもつて、会社は、その後も従業員籍を有する者が一人もいない組合との団交に応じなければならぬなどということには全くならない。

(オ) 以上のとおり、会社は組合との関係で労働組合法上の使用者に当たらず、組合には申立人としての適格性は認められない。

イ 不当労働行為性について

(ア) 組合の要求内容について

組合は、先行事件命令の第3項の履行を求めて会社に団交要求を行つたが、会社はこれをことごとく拒否したと主張している。

先行事件命令の第3項は、会社に対し、「…下記の文書を速やかに交付しなければならない」と命じたものである。しかるに、本件で組合が問題とする団交要求のうち、除斥期間にかかっていないもの（5.12.12団交申入れ、6.2.14団交申入れ及び6.5.22団交申入れ）をみると、それらはいずれも、「1、職場改善」、「2、『組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件』について」を「団交要求案件」として掲げたもので、先行事件命令の第3項の履行を求めたものではない。

このように、組合が、先行事件命令の第3項の履行を求めて団交要求をしたのに対し、会社がこれを拒否したという事実は存在しないから、本件申立てはその前提を欠いており、棄却を免れない。

(イ) 組合室の不存在

組合は、平成29年4月1日の大阪事業所閉鎖に伴い、組合室を明け渡した。つまり、除斥期間にかかっていない5.12.12団交申入れ以降各団交要求時点で、組合が大阪事業所の組合室を明け渡してから既に6年以上が経過しており、組合の組合室は存在していなかった。

このように、組合は、会社の従業員である組合員が一人もいない中で、使用

してもいなければ、存在していない組合室について、団交が必要な理由の説明すらなく、「避難グッズの補強」や「空調機器の改善」等を求めて団交要求を行ったもので、およそいかなる立場に立っても、このような要求事項が義務的団交事項に該当したり、会社に団交応諾義務が発生すると解する余地はない。

よって、会社の対応に不当労働行為が成立しないことは明らかであり、本件申立ては全部棄却を免れない。

(ウ) 個々の要求事項について

さらに、上記各団交要求（5.12.12団交申入れ、6.2.14団交申入れ及び6.5.22団交申入れ）の時点で既に組合室が存在しなかつたことを度外視して、個々の要求事項をみても、なお会社の対応が不当労働行為を構成しないことは、以下のとおり明らかである。

まず、組合の団交要求にかかる「1、職場改善（継続）」については、そもそも組合には会社が現に雇用する労働者が存在しない以上、「職場改善」について組合と団交をする義務はない。また、「1、職場改善（継続）」のうち、「（1）避難グッズの補強」、「（2）避難マニュアル（地震・火災）」については、会社は、組合に緊急時には予備のヘルメットを渡すことができるのを伝えており、施設の一般的な利用態様からすれば十分な措置を講じていたのであるから、それ以上に組合との間で団交ないし面談を行う必要などなかった。会社は、組合による組合室の利用態様を何ら関知しておらず、組合が組合室の利用にあたりヘルメット以外にも避難グッズが必要だと考えたのであれば、組合自らが避難グッズを用意するべきであった。

次に、「2、組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」についても、先行事件命令が述べるとおり、会社による大阪事業所への新セキュリティシステムの導入や新たな入構・構内施設利用ルールの設定は、大阪事業所のセキュリティ強化を目的として、会社の本社と同様の施設管理を行うものであって、組合の活動を不当に制限することを目的としたものではなく、実際にも、組合室や組合掲示板の使用 자체が制限されたものではなかった。そして、会社は、平成25年6月14日及び同年9月20日に、組合に対して、新セキュリティシステムや新たな入構・構内施設利用ルールの内容、それらが組合活動を阻害するものではないこと等について説明を行っており、それ以上に組合との間で団交ないし面談を行う必要はなかった。

以上から、上記要求事項は、いずれも義務的団交事項に当たらず、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たる余地はない。

(エ) 支配介入について

組合は、団交拒否の不当労働行為のみならず、会社におけるセキュリティ強化が組合に対する支配介入に当たると主張するようである。

しかしながら、この主張は、先行事件命令で排斥された主張を繰り返すものにはかならず、不適法である。そもそも、会社が、新たなセキュリティシステムの導入に伴い、組合に一定のルール（入館希望日の前営業日の午後5時までに大阪事業所長に申請して許可を得ること等）の遵守を求めたのは、組合及びその上部団体であるJ組合の組合員には会社の現役従業員はいないとの認識を踏まえ、会社施設の管理及び保安等の観点から、大阪事業所への入構及び構内施設の利用に関して外来者と同様の取扱いをしようとしたものにすぎず、そのような対応が支配介入に当たる余地はない。

第6 爭点に対する判断

1 争点1について

組合は、会社が組合員を処分・解雇する時の組合員宛文書の発信者の名前や団交の責任者が全て支店長名であることから、関西支店は被申立人適格を有する旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解するべきであるところ、関西支店は、会社が設置していた支店の一つであり、会社を構成する組織の一部にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。したがって、本件申立てにおける関西支店の被申立人適格は認められず、関西支店に対する申立ては却下する。

2 争点2—1について

(1) 労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが「行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定して不当労働行為救済申立てについて申立てのできる期間を定めている。

そうすると、本件申立ては、令和6年10月16日になされているから、本件申立ての対象となる行為は、労働組合法第27条第2項の規定により同5年10月16日以降のものに限られ、同月15日以前の行為に係る申立ては、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となる。

(2) 前記第4. 2(2)アからシ認定によれば、30.8.27団交申入れ、30.10.15団交申入れ、30.11.8団交申入れ、1.5.30団交申入れ、1.10.31団交申入れ及び2.3.26団交申入れに対し、会社は、それぞれ30.8.30会社回答書、30.10.19会社回答書、30.11.15会社回答書、1.6.10会社回答書、1.11.14会社回答書及び2.4.6会社回答書により回答していることが認められ、本件申立ては、令和5年10月15日以前の会社の各回答

に関するものである。

したがって、令和2年3月26日までの団交申入れに係る本件申立ては、会社の団交拒否という各行為の日から労働組合法第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。

- (3) この点につき、組合は、団交申入れを継続して行っていることをもって、継続する行為である旨主張するようである。

しかしながら、令和5年10月16日以降に行われた最初の団交申入れは、同年12月12日であり、2.3.26団交申入れから3年以上が経過している。このことからも、同2年3月26日までの団交申入れに対する会社の対応と、同5年10月16日以降の団交申入れに対する会社の対応とは、一連の行為として「継続する行為」に当たると認めることはできない。したがって、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上のことから、組合による団交申入れのうち、30.8.27団交申入れ、30.10.15団交申入れ、30.11.8団交申入れ、1.5.30団交申入れ、1.10.31団交申入れ及び2.3.26団交申入れに係る救済申立てについては、申立期間を徒過したものとして却下する。

3 争点2—2について

- (1) 組合は、会社に組合員がいなくなつてからも会社は団交を行っていたことや、先行事件命令を根拠に、会社は団交に応じるべきと主張する。一方、会社は、組合に会社の従業員が1人もおらず、「使用者が雇用する労働者を代表する労働組合」に当たらない上、会社に組合室も存在していないことから、組合の要求事項について、会社に団交応諾義務が発生する余地もないとして、却下又は棄却を免れない旨主張する。

- (2) 労働組合法第7条第2号において、使用者が団交を義務付けられる相手方は、原則として、現に使用者と労働契約関係にある労働者の代表者（労働組合）をいうものである。ただし、同法の予定する団交とは、労働者の待遇及び労使関係上のルールについて合意を得ることを目的として行う交渉であると解されることに照らすと、同法第7条第2号が基礎として必要としている労使関係は、現に労働契約関係が存続している場合にのみ認められるのではなく、解雇され又は退職した労働者の加入する労働組合が解雇の撤回や退職条件あるいは労働契約存続中の労働条件などに関して、なお団交において解決すべき事項がある場合や、労働組合に使用者と雇用関係のある労働者が存しなくなった後も、現に継続する便宜供与について争いがあるなど、労使間で交渉によって解決すべき団体的労使関係の運営に関する問題が残っている場合にも、組合と会社との集団的労使関係はなお継続しているとみるべきであり、当該労働組合は、なお使用者が団交に応ずべき労働組合に該当すると解する余地がある。

(3) 本件においては、前記第4. 2(1)ア認定のとおり、平成21年9月30日にB委員長が定年退職し、会社の大坂事業所に勤務する組合員はいなくなったことが認められ、これ以降、組合に会社の従業員がいないことについて、当事者間に争いはない。

また、前記第4. 2(1)ク認定によれば、平成29年4月1日に、組合は組合室を会社に明け渡していることが認められ、これ以降、会社に組合室がないことについて、当事者間に争いはない。

(4) 次に、5.12.12団交申入れ、6.2.14団交申入れ及び6.5.22団交申入れ（以下、この3回の団交申入れを合わせて「本件団交申入れ」という。）の団交要求事項についてみると、前記第4. 2(3)ア、ウ、オ認定によれば、「職場改善（継続）（1）避難グッズの補強（2）避難マニュアル（地震・火災）（3）組合室の空調機器の改善」（以下「要求事項1」という。）、「組合室使用妨害とそれによる組合活動の著しい妨害の件」（以下「要求事項2」といい、要求事項1と合わせて「本件要求事項」という。）で、存在しない組合室の利用に関する事項である。

なお、要求事項2は、平成25年頃のセキュリティシステム導入に伴う、組合室の利用制限に係る会社の設定したルールの見直しに関する要求であることについて当事者間に争いはない。

(5) 以上のことからすると、本件団交申入れは、組合に会社の従業員がいなくなって相当長期間が経過した後にされたものである上、本件要求事項は、解雇の撤回や退職条件に関するものではないことは明らかであり、直接に組合員の労働条件等に関する事項ではない。さらに、会社に組合室がなくなってから6年8か月以上が経過している本件団交申入れ時点において、労使間で交渉によって解決すべき団体的労使関係の運営に関する事項に当たるとは到底いえない。よって、組合と会社との集団的労使関係はなお継続しているとは認められない。

(6) なお、組合は、平成21年9月末日以降、大阪事業所には組合員がいないにもかかわらず、会社が、同25年6月14日及び同年9月20日に団交を行ったこと、25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書により、組合に団交メンバー等を通知してきたことから、労使関係は継続している旨主張する。

前記第4. 2(1)ウ、オ認定によれば、25.3.26会社文書及び26.6.30会社文書により、会社は、組合に団交メンバーを通知したことが認められ、会社従業員に組合の組合員がいなくなってからも、団交のメンバーについて組合に伝えたことがあるといえる。

また、前記第4. 2(1)エ、オ認定によれば、同25年6月14日及び同年9月20日に、団交であったか面談であったかについては当事者間に争いはあるが、組合と会社との間で、なんらかの協議が行われたことは認められる。

しかしながら、会社の上記通知は、本件団交申入れよりも9年5か月以上前であり、かつ、組合室がなくなる前のことであり、かかる通知がなされたからといって、本件団交申入れ時点において、会社が組合を団交の相手方と認めたとか、労使関係の当事者であると認識していたとまでは到底いえない。また、同25年6月14日及び同年9月20日の協議についても、仮に、団交であったとしても、本件団交申入れより10年2か月以上前のことであり、かつ、組合室がなくなる前のことである。

したがって、かかる通知や協議の実施をもって、本件団交申入れに至るまで労使関係が継続していたとはいえず、組合の主張は採用できない。

(7) また、組合は、先行事件命令が組合と会社との集団的労使関係は継続していると判断し、救済命令が交付されていることから、会社は団交に応じるべきである旨も主張する。

しかしながら、前記第4. 2(1)キ、ク、ス認定によれば、先行事件命令は、まだ会社に組合室が存在していた時点における団交申入れについて判断したものであって、本件団交申入れ時点においては、組合室の便宜供与は終了しており、前記(5)判断のとおり、組合と会社との集団的労使関係が継続していたとみることはできず、組合主張は採用できない。

(8) 以上のとおり、組合と会社との集団的労使関係はなお継続しているとは認められず、組合は、会社が団交に応すべき労働組合には当たらない。したがって、会社は、本件団交申入れについて、労働組合法上の使用者に当たらないのであるから、その余を判断するまでもなく、会社が組合の本件団交申入れに応じなかつたことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえず、また、組合に対する支配介入にも当たらないから、労働組合法第7条第3号にも該当せず、組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年10月31日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓