

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人X 1（以下「組合」という。）は、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り、本件申立時の組合員数は36名であった。
- (2) 被申立人Y 2は、A L T配置事業、法人向け語学研修事業、その他外国語関連教育事業等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は64名であった。また、Y 2には地域会社が5社存在する。
- (3) 被申立人Y 1は、Y 2の地域会社の一つであり、A L T配置事業、教員研修の企画、教育コンサルティング等を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は571名であった。

2 事件の概要

令和4年11月、Y 1は、組合員X 2に対し、次年度のA L Tの応募に関するメールを送付した。X 2がこれに応募したところ、5年3月、Y 1は同人を不採用とする旨を通知したため、X 2は組合に加入した。6月30日、組合は、Y 1に対し、X 2の組合加入を通知し、団体交渉を申し入れた。さらに、7月10日、Y 1及びY 2に対し、団体交渉を申し入れ、それぞれの代表取締役の出席を求めた。

その後、7月26日及び8月30日に団体交渉が2回開催され、Y 1は3名の交渉員を出席させたが、Y 2はいずれにも応じなかった。また、Y 1は、これらの団体交渉において、Y 1の代表取締役は出席しない、Y 2は当事者ではないため出席しないなどと述べた。

3 主文の要旨 <棄却命令>

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (1) Y 2は、組合員X 2の労働組合法上の使用者に当たるか（争点1）、Y 2がX 2の労働組合法上の使用者に当たる場合、Y 2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）。

ア 労働組合法上の使用者とは、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が、X 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、X 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X 2とY 1との間で行われたものであり、そのほか、Y 2がX 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。

ウ 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の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか。（争点3）

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)のとおり、Y 2はX 2との関係で労働組合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、Y 1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Y 1の出席者である3名の社員は、いずれもA L Tの雇用を担当している労務関係の部署の者である。そして、Y 1は、第1回団体交渉で、団体交渉の議題であるX 2の雇用問題について、当時X 2に連絡した本人に確認を取りながら、X 2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。さらに、Y 1は、組合の要求に応じ、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するなど、出席者の立場を明らかにしている。

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、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はなく、Y 1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。

以上のとおり、Y 1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。

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。

しかし、①団体交渉の議題はX 2の雇用に関する事項であること、②組合とY 1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、Y 1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、Y 1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、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、Y 1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、Y 1がどのように対応していたか、以下検討する。

Y 1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、Y 1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、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、出席者の氏名及び所属部署を明らかにした。
- (イ) X 2がY 1で勤務していた全期間の勤怠記録を提出した。

- (ウ) 4年11月にY1がX2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。
- (エ) X2がY1で勤務していた全期間の賃金台帳を提出した。

なお、組合は、上記(イ)の勤怠記録について、Y1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。しかし、Y1は、組合の求めに応じ、同月30日に当該書面を再送しており、組合は本件審査において、上記のとおり再提出された書面は可とする旨を主張していることから、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、7月26日及び8月30日の団体交渉におけるY1の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年12月4日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和7年3月18日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年5月8日 |