

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、①平成31年1月29日に申立人組合のA1組合員に対し、組合脱退を勧奨するとともに組合を誹謗中傷する発言をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、②同月31日にA1組合員に対し、①の行為に関して、事実と異なる認識を押し付けようとするとともに当該認識を書面化するよう強要したこと及び③組合のA2分会長に対し、出張業務を命じず、これにより賃金額を他の従業員に比して少なくしていることが同条1号及び3号に、④団体交渉（以下「団交」という。）に労使合意に関する決定権限を有する者を出席させていないことが同条2号及び3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月19日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 平成31年1月29日、会社はA1組合員に対して組合からの脱退を促す発言及び組合を誹謗中傷する発言をしたか。当該発言は労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 平成31年1月29日、会社がA1組合員に対して組合からの脱退を促す発言をしたことが認められる場合、同月31日、会社はA1組合員に対して当該発言が事実と異なる旨の書面の作成を強要したか。当該行為は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (3) 平成29年8月以降、会社がA2分会長に対して出張業務を命じなくなったことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) 平成30年12月27日及び平成31年2月13日の団交において、会社がB1社長を出席させなかったことは労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、従業員に出張業務を命ずるに当たって、A2分会長を他の従業員に比べて不利益に取り扱ってはならない。
- (2) 会社は、組合に対し、A1組合員に対して平成31年1月29日に組合からの脱退を勧奨するとともに組合を誹謗中傷する発言をしたこと及び同月31日に会社の同月29日の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めたこと並びに平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなくな

ったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

(3) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 平成31年1月29日の面談(以下「1.29面談」という。)について、B2又はB3が、会社からの指示を受けていたと認めるに足る事情は認められないことから1.29面談におけるB2及びB3の発言が、会社の行為であるとして組合運営に対する支配介入行為に当たるか否かを検討する。

イ まず、B2は、会社における労務関係の担当者であって、組合との間の労使関係における会社担当者であったことが認められることから、労組法2条1号の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者とみるのが相当である。

次に、B3は、会社外の者ではあるが、B3が代表取締役を務める法人と会社との間の委託契約に基づき、会社の賃金、労務管理、経営分析等に関する労務顧問として定期的に会社を訪問する者であり、組合との間の労使関係の対応を一定程度会社から任せられている者であるといえる。

ウ 1.29面談におけるB2及びB3の発言は、上記イで判断したそれぞれの地位に基づいてなされたものであって、会社の意を体したものと評価できるのであり、会社の行為とみるのが相当である。

エ B3による一連の発言をみるに、組合による労働組合活動やA2分会長個人を執拗に批判するとともに、これらの活動によってA1組合員が享受するメリットは何らない旨断じるものであって、組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

また、B2の一連の発言についても、B3の発言に逐次同調して発言したものであって、B3の一連の発言とあいまって組合を誹謗又は中傷するものというほかない。

オ さらに、これらB2及びB3の発言は、再三の組合を辞めたほうがいい旨の直接的な発言のみならず、同人らの発言の全体として、組合嫌悪の情の下、組合又はA2分会長に対する誹謗又は中傷を交えることでA1組合員の組合への不信感を煽りつつ、A1組合員の組合脱退を促すものであったというほかない。

カ したがって、1.29面談におけるB2及びB3のA1組合員に対する一連の発言は、組合に対する誹謗又は中傷であり、かつ、組合からの脱退勧奨であって、組合の組織、運営に影響を及ぼすものといえ、同人らの発言は会社の行為といえるから、組合に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(2) 争点 (2) について

- ア 平成31年1月31日の面談（以下「1.31面談」という。）において、B3が、A1組合員に対して1.29面談におけるB3の発言が脱退勧奨ではない旨繰り返し述べたことは、B3の発言が脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けるものであったとみるのが相当である。
- イ 1.29面談における会社の一連の発言が不当労働行為に該当するものであるところ、平成31年1月31日の申入書を受けて、B3がA1組合員に対し、脱退勧奨ではない旨の認識を執拗に押し付けた上で、その旨の書面の作成を繰り返し求めた行為については、A1組合員の意思により当該書面が作成されることがなかったことから、書面の作成の強要があったとまではいえない。しかし、当該行為は、不当労働行為があたかも存在しなかったように隠蔽しようとするものであったといわざるを得ない。また、1.29面談におけるB3の発言が会社の行為と評価されるものであるところ、1.29面談における内容について、1.29面談からわずか2日後に会社の会議室において行われた1.31面談におけるB3の発言についても、同様に会社の行為ということができる。
- ウ したがって、1.31面談において会社が、A1組合員に対して1.29面談における会社の発言が脱退勧奨ではなかったとする旨の書面の作成を繰り返し求めた行為は、1.29面談における不当労働行為が存在しなかったように隠蔽しようとするものであって、組合活動を妨害することを企図したものと見えるから、組合に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。
- エ 本争点における不利益性について組合から具体的な主張はなく、A1組合員が、その意思により書面の作成を拒否した後は、会社が、書面の作成を更に求めたことは認められず、また、何らかの不利益取扱いを示唆した経過も見当たらないことからすると、当該行為によってA1組合員に不利益があったとまではいえないから、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点 (3) について

- ア 出張作業に従事することで出張旅費手当の支給を受けていたA2分会長にとっては、出張作業が一切命じられなくなることによって、経済的不利益が生じたものといえる。
- イ A2分会長を除く製造グループの従業員のうち、平成29年8月から同年12月31日までの期間、出張作業の従事回数が0回であった者は、当該期間における退職者、異動者及び出張作業を望まない者を除いて存在しなかったことからすれば、会社は、平成29年8月以降、出張作業への従事について、A2分会長に対してのみ異なった

取扱いをしたものといえる。

ウ 会社とA2分会長とは、組合加入以前から、同人が行った労働基準監督署への相談等に起因する対立関係にあったものといえ、第1回団交にA2分会長が出席して協議が行われたことからすると、会社が従前より対立関係にあったA2分会長が組合側の中心人物の一人として参加した第1回団交の開催を契機に会社がA2分会長の組合活動及び組合そのものに嫌悪の情を抱いたと推認できる。また、従前より労働問題に起因して対立関係にあったA2分会長が組合に加入し、組合が同人の組合加入通知を行った後、団交申入れを経て、実質的に初めて労使が対峙する第1回団交開催へと組合活動を活発化させていった経過に鑑みれば、A2分会長の出張作業が平成29年8月から命じられなくなったことは、おおむね時期が合致する同年7月25日の第1回団交開催が大きな要因となったものと考えられる。

エ したがって、平成29年8月以降、会社がA2分会長に出張作業を命じなくなったのは、A2分会長が組合に加入し組合活動を開始した故になされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

また、A2分会長に対する当該取扱いは、組合の組合活動を萎縮させるものであるといえるから、組合に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に該当する。

(4) 争点(4)について

ア 使用者は、単に労働者の代表者との団交に応ずれば足りるのではなく、労働者の代表者と誠実に団交に当たる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、誠実交渉義務違反として労組法7条2号の不当労働行為に当たると解するのが相当である。そして、使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、協議事項の内容、労働組合側の態度等の具体的事情に応じて、客観的具体的根拠を示して説明するなど労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断するのが相当である。

第15回団交及び第16回団交にB1社長が出席していないことが認められることから、これら団交における協議事項に関して、会社が、B1社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたといえるかについて、上記の観点から以下、検討する。

イ 第15回団交について

(ア) A2分会長の出張作業の従事に係る事項について、組合が会社の説明が納得できないとして、次回団交での協議を継続することとしたが、会社は、出張工事案件の人員配置の権限を有するB4の見解に基づいた説明及び会社の意向の説明をしていることからすると、当該事項について、会社が誠実交渉義務を尽くしていないとまではいえない。

(イ) 来期以降の業績向上を目指す経営戦略に係る事項について、会社は、取組を把握していないことから直ちに回答できないとして持ち越しとなった事項があったものの、主にB 3が具体的な会社の取組を一定程度説明しているといえ、組合の交渉態度に応じて、できる限りの対応をしたものとみるのが相当である。

(ウ) そうすると、第15回団交について、会社の出席者は、同団交の協議事項の内容、組合側の態度等の具体的事情に応じて、会社としての見解を一定程度具体的に説明したものであると評価できることに加え、同団交においてB 1社長の団交出席に係るやり取りの経過は見当たらないことからしても、B 1社長の出席がなくとも誠実交渉義務を尽くしたものとみるのが相当である。

したがって、第15回団交において、会社がB 1社長を出席させなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条3号の不当労働行為にも該当しない。

ウ 第16回団交について

(ア) 第16回団交は、B 1社長が欠席したものの、組合としてはB 5弁護士及びB 2の出席をもって交渉に応じたものといえるところ、組合が録音から書き起こした資料を所持する一方、会社の説明はB 2の記憶やB 3からの聴取内容によらざるを得なかったものであるから、同団交の場における1.29面談に係る事実認識の水準には組合と会社との間に隔たりがあったといえるが、そのような状況の下においても、会社は、組合が認識の水準において優位な立場で行う事実確認に対して、できる限りの見解を説明しているといえ、さらに、組合が1.29面談及び1.31面談の当事者を参加させていない一方、会社はB 2を参加させていることを併せ考えると、会社は、第16回団交の協議事項たる1.29面談及び1.31面談の事実確認を行うに当たって、組合の交渉態度に応じた可能な限りの努力を行っていたものといえる。

また、B 1社長が1.29面談及び1.31面談に出席していないことからすれば、1.29面談及び1.31面談の事実確認に当たって、B 1社長の出席が必要であったとはいえない。さらに、第16回団交は、1.29面談に係る組合と会社との間の労使間の事実認識の水準に隔たりがあったまま終了したものであって、B 1社長が出席したとしても、会社が何らかの対応を決定することは困難であったものといわざるを得ない。

加えて、会社において、組合によるB 1社長の出席要求の目的が1.29面談についてのB 1社長からの直接の謝罪であるとの認識であったところ、会社が、第16回団交の協議事項たる1.29面談及び1.31面談の事実確認に係る協議の見通しもな

い中で、1.29面談及び1.31面談に出席していないB 1社長を、謝罪を前提として出席させることまでは必要ないと考えても無理からぬところといえる。

そうすると、少なくとも第16回団交において、会社がB 1社長を出席させなかったことが不誠実であるとはいえない。

(イ) したがって、第16回団交において、会社がB 1社長を出席させなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。また、組合を軽視し、弱体化させるものであるともいえないから、同条3号の不当労働行為にも該当しない。