

## 1 事案の概要

本件は、①被申立人会社のB1車庫のB2主任が、令和2年12月29日及び同月30日に申立人組合のA1組合員に対して、令和3年1月6日に組合のA2組合員に対して、組合からの脱退を勧奨したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、②①のB2主任の言動を受けて、同月7日、組合が会社に対し、当該言動に係る事実関係の確認等を求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、会社がこれに応じなかったことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年2月12日に申立てがされた事件である。

## 2 本件の争点

- (1) B2主任は、A1組合員に対して、令和2年12月29日及び同月30日に組合からの脱退勧奨を行い、A2組合員に対して、令和3年1月6日に組合からの脱退勧奨を行ったか。B2主任のこれらの一連の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 会社が、組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

## 3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合の組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆するなどして、組合からの脱退勧奨を行ってはならない。
- (2) 会社は、組合が令和3年1月7日に申し入れた、事実関係の説明等を含む、B2主任の脱退勧奨行為についての団交に、誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、組合に対し、組合の組合員に対して脱退勧奨を行ったこと及び組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなか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。

## 4 判断の要旨

### (1) 争点(1)について

ア 令和2年12月29日及び同月30日、B2主任は、A1組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、B1車庫の従業員において組合を一斉に脱退しようとする動きがあることを伝えて、A1組合員も同時に組合を脱退する

よう促した。また、令和3年1月6日、B2主任は、A2組合員に対し、組合活動を行うことで不利益が生じることを示唆しつつ、組合を脱退するよう促した。

B2主任のこれら一連の行為が、組合からの脱退勧奨であることは明らかである（以下、これら一連の行為を「本件脱退勧奨」という。）。

イ 本件脱退勧奨が会社に帰責されるか否かが問題となるが、この点について、使用者との間で具体的な意思の連絡がなかったとしても、脱退勧奨等の支配介入が、労組法2条1号所定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が使用者の意を体して行ったものである場合には、相手との個人的な関係からの言動であることが明らかであるなどの特段の事情のない限り、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができるかと解するのが相当である。

ウ まず、B2主任の職制上の地位について検討するに、B2主任の会社における役職、役割及び影響力を踏まえて考えると、B2主任は、労組法2条1号所定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。

エ 次に、B2主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえるかについて検討するに、組合の分会結成以降、会社が組織的に組合への対応に取り組んでいたとみることができること、本件脱退勧奨当時、組合と会社とが深刻な対立関係にあったこと、本件脱退勧奨においてB2主任が発言した内容、本件脱退勧奨について組合から抗議された後の会社の対応といった事情を総合的に勘案すると、B2主任は、会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったといえる。

オ 本件脱退勧奨が個人的な関係からの言動であることが明らかであるなど、B2主任が会社の意を体して本件脱退勧奨を行ったことを否定する特段の事情は見当たらない。

カ したがって、本件脱退勧奨は会社に帰責され、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 組合は、会社に対し、まず令和3年1月4日に「抗議文」と題する書面でB2主任の脱退勧奨行為に係る抗議等を行った後、同月7日、「抗議及び要求書」と題する書面において、再度の抗議等を行うとともに、「貴社事業所内で起こった不当労働行為問題について早急に団体交渉を開催し、B2氏から具体的事実経過を説明する」ことを申し入れた。これらの経緯からすると、組合が会社に団交を申し入れた事項は、B2主任による事実関係の説明等を含む、B2主任の脱退勧奨行為についての事項（以下「本件申入れ事項」という。）であったと解される。これに対し、同月8日、会社は、団交応諾義務がないことを理由に団交申入れを拒んだ。

本件申入れ事項が、使用者が団交を行うことを労組法によって義務付けられている事項（以下「義務的団交事項」という。）に該当するか否かが問題となる。

イ 一般的に、義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうが、これに該当するか否かは、憲法28条及び労組法が団体交渉権を保障した目的である、労働条件の取引についての労使の実質的対等化、労使関係に関する労使自治の促進といった点から、事案に即して判断するのが相当である。

ウ 組合は、B2主任が単に組合から脱退するよう勧奨しただけでなく、会社から不利益な待遇を受ける可能性があることを示唆しながら脱退勧奨を行ったことを問題視して団交を申し入れていたのであるから、本件申入れ事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に該当する。

また、B2主任の脱退勧奨行為は、組合員を脱退させて組合を弱体化しようとするものであり、組合の内部運営に干渉するものであって、団体的労使関係に影響を及ぼす行為として評価できるものであるから、本件申入れ事項は、団体的労使関係の運営に関する事項にも該当する。

エ そして、B2主任の脱退勧奨行為について、会社は組合との間で、団交の場で事実関係を確認したり、当該行為に関連する協議を行ったりできるのであるから、本件申入れ事項は、使用者に処分可能なものに該当する。

なお、不当労働行為に該当するか否かの公権的判断は労働委員会又は裁判所の専権事項であるとしても、その公権的判断を求めて労働委員会に救済を求める前に、労使間で紛争となっている問題について事実関係の確認や協議を行い、仮に使用者に不当労働行為に該当する行為があれば是正するなどして、労使自治による自主的な解決を図ることが望ましい。このことは、労使関係に関する労使自治の促進のため、憲法28条及び労組法が団体交渉権を保障した趣旨にも合致する。

オ したがって、本件申入れ事項は義務的団交事項に該当し、会社が団交を拒否したことについて正当な理由は認められないから、会社が組合からの令和3年1月7日の団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。