

愛労委令和4年（不）第6号事件（7条1号・2号・3号）

1 事案の概要

本件は、被申立人Y法人（以下「法人」という。）が、①令和4年7月3日に法人の職員を教唆して申立人X組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA（以下「A執行委員長」という。）に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたこと並びに②同月29日に申立外C会社（以下「C会社」という。）に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報をも洩したことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、③組合が同月3日付け及び同月5日付けで申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）の議題について、法人の考えを书面化して同月25日の団交までに組合に提示しなかったこと並びに④同日の団交において、「給与の支払について」、「休憩の付与について」、「時間外勤務について」、「令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて」、「労働環境の改善措置及び謝罪について」及び「次回団交について」の各事項に係る協議を一方的に打ち切ったことが労組法7条2号に、⑤上記③の団交申入れについて、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたことが労組法7条2号及び3号に、⑥上記①の現場において警察官及び救急隊員に対して虚偽の説明をしたことが労組法7条3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同月19日から令和5年4月21日までの間に申し立てられた事件である。

2 本件の争点

- (1) 令和4年7月3日、法人は、法人の職員を教唆してA執行委員長に対して暴行及び誹謗中傷を行わせたか。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。
- (2) 令和4年7月3日、法人は、上記（1）の現場において警察官及び救

急隊員に対して虚偽の説明をしたか。当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。

(3) 組合が法人に対して行った令和4年7月3日付け及び同月5日付けの団交申入れについて、法人は組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めたか。当該行為は、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

(4) 法人が、上記(3)の団交の議題について、法人の考えを書面化して令和4年7月25日の団交までに組合に提示しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(5) 令和4年7月25日の団交において、法人は以下の事項に係る協議を一方的に打ち切ったか。

ア 給与の支払について

イ 休憩の付与について

ウ 時間外勤務について

エ 令和4年7月3日に発生した職員間のトラブルについて

オ 労働環境の改善措置及び謝罪について

カ 次回団交について

当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(6) 令和4年7月29日、法人は、C会社に電話をかけ、C会社におけるA執行委員長の評価を下げる目的でA執行委員長の個人情報をも漏洩したか。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 主文の要旨

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

(2) 争点 (2) について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

(3) 争点 (3) について

ア 令和4年7月5日、法人は、組合とのショートメッセージサービスでのやり取りにおいて、「なにかありましたら労働局を通してください 直接やりとりはやめておきます」というメッセージ（以下「メッセージ」という。）を送った。

メッセージは、組合から「労働施策総合推進法配慮申出書」の送付を受けた法人が、愛知労働局から、A執行委員長と直接やり取りするよりも、紛争調整やあっせん手続を利用することなどを勧められたことを踏まえ、団交や労働局に係る知識を十分に持たないため、組合と直接交渉をすべきでないと考えて送信したものと見える。その後速やかに、法人が、社会保険労務士及び弁護士の指示を受け、団交に応じる旨を組合が求めた期限までに回答し、実際に団交が開催されたことからすれば、メッセージを送信したことのみをもって、法人が団交を拒否したとはいえず、また、労働局を使って支配介入を行ったともいえない。

イ ほかに、法人が、組合との直接のやり取りを拒み、労働局を通すことを求めた点について、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明はない。

ウ したがって、法人の対応は、労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点(4)について

ア 一般に、使用者は、要求事項等に対して文書回答を行う法的義務を負わないが、労組法7条2号により、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団交に応ずべき義務(以下「誠実交渉義務」という。)を負うところ、使用者の行為が、合意達成に向けた労働組合の努力に反して、団交の進展を妨げるものである場合には、当該行為は誠実交渉義務違反として、不当労働行為に該当すると判断するのが相当である。文書回答を行わなかったことが誠実交渉義務に違反するか否かの検討に当たっては、誠実交渉義務が団交の他方当事者である労働組合の合意達成に向けた努力の程度に応じて内容が画される相対的な義務であることから、文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明したか等、文書回答を求めた際の労働組合の態度についても考慮するのが相当である。

イ 組合が求めた「協定書」、「協定案」及び「文章回答」は、どういった内容の文書を指すのか判然としない上に、組合が、法人に対して文書回答が必要な理由や根拠を具体的に説明していたことについて、組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明はない。

また、法人の代理人弁護士が組合に送付した回答書において、組合回答書の内容に判然としない部分が多々存すること等から、令和4年7月25日に開催予定の団交の議題の整理にとどめたいとし、また、「当法人と致しましては、上記議題全てにおいて意見を有しておりますが、詳細は団体交渉の際に申し上げる予定です。」と記載されていたのに対し、組合が具体的な応答をしたとは認められない。

ウ 以上のことから、組合は、一方的な要求を行うばかりで、その合意

達成に向けた努力の程度は、法人にその考えを书面化して団交までに提示する義務を課すほどのものであったと評価することはできない。

したがって、法人の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(5) 争点(5)について

ア 給与の支払並びに労働環境の改善措置及び謝罪について

(ア) 給与の支払について

法人側の説明に対し、A執行委員長は納得して「そうですね」と応じたものと評価できる。そうすると、協議を法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

(イ) 労働環境の改善措置及び謝罪について

やり取りは行われなかったことから、協議を法人側が一方的に打ち切ったとはいえない。

イ その他の事項について

やり取りを終了させる発言をしたのは、組合側の出席者であるD3氏であったといえる。また、A執行委員長とD3氏の間で意見が一致していない場面もあったものの、最終的には、A執行委員長がD3氏の発言に対して明確に異議を述べることはなかった。これらの事情を踏まえると、法人側が各事項の協議を一方的に打ち切ったとはいえない。

なお、その後においても、各事項について、組合から団交の申入れはなされていない。

ウ したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。

(6) 争点(6)について

組合の具体的な事実の主張やこれを認めるに足る疎明がなく、法人の行為を認めることはできない。

したがって、本争点に係る不当労働行為性について判断するまでもない。