

命 令 書

熊本市
申立人 X組合
代表者 執行委員長 A 1

八代市
被申立人 Y社
代表者 代表理事 B 1

上記当事者間の熊労委令和3年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年3月1日第1654回公益委員会議において、会長公益委員渡辺絵美、公益委員村田晃一、同山村康一、同坂田敦子、同紺屋博昭が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、本命令書交付の日から10日以内に、JIS(日本産業規格)B0サイズ(短辺1030mm、長辺1456mm)の大きさの白紙全面に次の文書を明瞭に記載し、被申立人事務所及びY1事業所内の職員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

令和 年 月 日

X組合

代表者 執行委員長 A 1 様

X組合・C労働組合

執行委員長 C 1 様

Y社

代表者 代表理事 B 1

貴組合からの令和2年5月20日の団体交渉申入れ及びその後の団体交渉における当社の対応は、熊本県労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後は、労働組合の存在意義を理解し、誠実交渉義務を尽くして、二度とこのような行為を繰り返すことなく、健全な労使関係を構築いたします。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に掲示状況の写真を添えて文書で報告しなければならない。
- 3 申立人の申立てのうち、次の事項に関する救済申立てを却下する。
 - (1) 被申立人が、令和2年4月22日に行ったC労働組合C2組合員に対する事情聴取。
 - (2) 被申立人が、C労働組合C2組合員に支給した令和2年5月分及び同年6月分給与から欠勤控除を行うとともに、両月の満勤手当を支給としたこと並びに同年8月支給の夏期賞与から欠勤控除を行ったこと。
 - (3) 申立人が申し入れた、雇用期間の定めはないが、労働条件の有効期間が1年とされている社員の正社員化に関する団体交渉申入れに係る被申立人の一連の対応。

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「申立人」という。）が、被申立人Y社（以下「被申立人」という。）による以下の行為が不当労働行為に該当するとして、令和3年9月10日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行ったものである。

- (1) 被申立人が、令和2年4月22日に、C労働組合（以下「C労組」という。また、以下「申立人」及び「C労組」を区別しない場合「組合」という。）の組合員C2（以下「C2組合員」という。）に対し、被申立人の従業員の退職に関する約1時間52分にわたる事情聴取（以下「本件事情聴取」という。）を行い、C2組合員に精神的苦痛を与えたとするもの（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号）。
- (2) C2組合員が、本件事情聴取後、体調不良となり、令和2年5月14日から同年5月25日までの間、欠勤したことに対し、被申立人が、同年5月分及び6月分給与から欠勤控除し、両月の満勤手当を不支給としたこと並びに同年8月支給の夏期賞与、同年12月支給の年末賞与及び決算手当から欠勤控除したこと並びに次年度の昇給額の減額をしたこと（以下「本件欠勤控除等」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）。
- (3) 申立人からの本件事情聴取に係る令和2年5月20日の団体交渉申入れ（以下「団交申入れ」という。）に対し、被申立人が、正当な理由なく団体交渉（以下「団交」という。）を遅らせ、その後開催された団交においても不誠実な対応を繰り返したとするもの（労組法第7条第2号及び第3号）。
- (4) 雇用期間の定めはないが、労働条件の有効期間が1年とされている社員の正社員化（以下「本件正社員化」という。）に関して、被申立人が、平成31年2月28日に行われた団交以後、合意書の締結を拒否し続けるとともに、組合を介さず該当者と個別に面談を行い新たな契約を締結した上、正当な理由なく団交開催を引き延ばし

たとするもの（労組法第7条第2号及び3号）。

2 請求する救済内容

- (1) 被申立人がC2組合員に対し行った本件欠勤控除等による各給与、各賞与、各手当の減額分を支払うとともに、通常通りの昇給額とすること。
- (2) 被申立人は、下記アないしウについての謝罪文を掲示すること。
 - ア 本件事情聴取によってC2組合員に精神的苦痛を与え、欠勤を余儀なくさせたこと及び本件欠勤控除等を行ったこと。
 - イ 本件事情聴取に係る団交申入れから団交開催までに長時間を要したこと及び団交での約束を果たさないまま団交に臨むなどを繰り返したこと。
 - ウ 本件正社員化に係る合意書締結を拒否したこと、組合を介さずに該当者の個別面談により本件正社員化を実施したこと及び本件正社員化に係る団交日程を正当な理由なく引き延ばしたこと。

第2 本件の争点

1 申立期間（申立要件）に関する事

申立人が主張する被申立人の下記の行為についての申立てが、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年を経過していない申立て（労組法第27条第2項）と認められるか否か。

- (1) 被申立人が行った本件事情聴取、令和2年5月26日以降の本件欠勤控除等及び申立人による同年5月20日の団交申入れから令和3年7月12日までの団交における対応は、「継続する行為」に該当し、事情聴取に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- (2) C2組合員の欠勤に伴う下記①ないし⑥の各種欠勤控除等は、「継続する行為」に該当し、下記①ないし③の行為に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
 - ① 令和2年5月分給与における欠勤控除及び満勤手当の不支給（以下「欠勤控除①」という。）。
 - ② 令和2年6月分給与における欠勤控除及び満勤手当の不支給（以下「欠勤控除②」という。）。

- ③ 令和2年8月支給の夏期賞与における欠勤控除（以下「欠勤控除③」という。）。
 - ④ 令和2年12月支給の年末賞与における欠勤控除（以下「欠勤控除④」という。）。
 - ⑤ 令和3年3月支給の決算手当における欠勤控除（以下「欠勤控除⑤」という。）。
 - ⑥ 令和3年4月実施の昇給額の減額（以下「欠勤控除⑥」という。）。
- (3) 本件事情聴取に係る団交に関し、下記①の行為（以下「被申立人の行為①」という。）と下記②の行為（以下「被申立人の行為②」という。）は、「継続する行為」に該当し、被申立人の行為①に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- ① 本件事情聴取に係る団交申入れ（令和2年5月20日）から同年9月9日（本件申立ての1年前の日の前日）までの被申立人の行為。
 - ② 令和2年9月10日以降の被申立人の行為。
- (4) 本件正社員化に係る団交申入れ（平成31年1月24日）以降の被申立人の行為と本件申立てまでに確認書についての返答をしていない被申立人の不作為が「継続する行為」に該当し、行為に係る申立てが行為の日から1年を経過していないと認められるか否か。
- 2 不当労働行為に関すること
- 下記の被申立人の行為のうち、前記争点1により、申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過していないと判断された場合において、その行為が存在したと認定できるか否か。また、認定できるとして当該行為が各々以下の不当労働行為であると認められるか否か。
- (1) 被申立人による本件事情聴取について、労組法第7条第1号及び第3号。
 - (2) 争点1(2)記載の各行為について、労組法第7条第1号及び第3号。
 - (3) 争点1(3)記載の各行為について、労組法第7条第2号及び第3号。
 - (4) 争点1(4)記載の行為について、労組法第7条第2号及び第3号。

第3 当事者の主張

1 申立期間（申立要件）に関する事

(1) 争点1(1)について

ア 申立人の主張

(ア) 本件事情聴取でC2組合員が精神的苦痛を受けた。そのためにC2組合員は欠勤せざるを得なくなり、この欠勤をもとに本件欠勤控除等が行われた。本件事情聴取がなかったら、欠勤もなく、従って本件欠勤控除等もなかった。本件事情聴取と本件欠勤控除等とは一体として、一個の継続する行為と判断すべき。

本件事情聴取は、C2組合員が組合員であるが故に被申立人が行った行為であり、そのことによってC2組合員は不眠になり、ついには欠勤した。同様に、欠勤控除①も、新型コロナウイルス濃厚接触者のような特別な取扱いをすることなく、C2組合員が組合員であるが故に実施した被申立人の行為である。このように二つの行為は、態様こそ違いますが、目的、効果、関連性、時間的接着性を総合的に考慮すれば、一体のものとして評価でき、継続した行為といえる。

また、欠勤控除②ないし⑥についても、継続した行為といえるから、結局、本件欠勤控除等は、本件事情聴取と一体のものとして一個の不当労働行為をなす。

従って、本件事情聴取及びそれに続く欠勤控除①ないし③に係る申立ては、申立期間内であり適法である。

本件欠勤控除等の不当性、組合への対応の不誠実性は、その出発点である本件事情聴取をみて初めて判断できるものである。これを、本件事情聴取に係る申立ては申立期間を徒過しているとして、判断の対象としないのであれば、被申立人が行った不当労働行為の全体像を正しく捉えることができない。

(イ) 本件事情聴取について、令和2年5月以降令和3年7月まで文書の往復、協議を続けてきたが、被申立人の不誠実な態度によって真摯な協議が行われないうままであり、本件事情聴取という行為は今も継続している行為である。

組合は、不当労働行為が起こったときは、まず、労使間交渉等で自主解決の道を探るべきであって、それでは解決が困難と思わ

れる場合に、救済申立てへと進むのが、労使間のあり方だと考える。

ところが、申立人は、その労使間交渉において、被申立人の不誠実な対応が続く中にありながらも団交が継続しているため途中で打ち切り、申立てに至るわけにもいかず、やむを得ず令和3年9月10日に至り本件救済申立てを行ったのであり、このような事情を考慮すれば、申立期間を超えた申立てではなく、適法な申立てである。

(ウ) 被申立人による、本件事情聴取、本件欠勤控除等、不誠実な団交は組合嫌悪の意思に基づく継続した行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件事情聴取は行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

申立人の主張は具体性に欠け、抽象的なものであり、主張そのものが失当といわざるを得ない。

(イ) 継続する行為とは、申立日から1年を経過していない案件に対して、それ以前から繋がりがある行為をいうのである。

(ウ) 被申立人の組合嫌悪の意思に基づく行為ではない。組合嫌悪とは根拠のない主張である。

(2) 争点1(2)について

ア 申立人の主張

(ア) 被申立人は、昇給にも欠勤を影響させているから、今も継続する不利益である。

(イ) 本件欠勤控除等のうち、欠勤控除①は、C2組合員が組合員で

あり、本件事情聴取が組合活動に関する内容であったため、被申立人は、新型コロナウイルス濃厚接触者と同じ取扱いをせず、就業規則や給与規程に従って判断し実施している。

欠勤控除①における査定行為は、これで完結しておらず、「前にも実施したから今回も」というように欠勤控除②ないし欠勤控除⑥にもつながっている。

結局、欠勤控除①ないし欠勤控除⑥という被申立人の行為は、その具体的な目的、態様、効果は同じであり、互いに関連しあっており、令和2年5月26日から令和3年4月1日の10か月余りの期間に6回という時間的にも接着した行為であるから、継続する行為である。

従って、欠勤控除①ないし欠勤控除③に係る申立ては、申立期間内であり適法である。

イ 被申立人の主張

(ア) 欠勤控除①ないし欠勤控除③は申立期間を徒過している。1年を経過している。

(イ) 労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

(3) 争点1(3)について

ア 申立人の主張

被申立人の行為①は、団交設定に向けて誠実に対応するのではなく、組合に難癖をつけ、単に団交を引き延ばすものである。

一方、被申立人の行為②は、何れも、団交の議題である本件事情聴取に対して、被申立人が十分な事実調査や録音を聞くということをし、曖昧な発言を繰り返す、誠実に団交に応じるのではなく、不誠実な対応をしたものである。

結局、被申立人の行為①及び被申立人の行為②はともに、組合に対して、誠実に対応するのではなく、難癖をつけたり、事実調査や録音も聞かずに曖昧な発言を繰り返すという、不誠実な対応である。また、これらのことによって、問題解決を遅らせている。

その不誠実対応の態様、目的、効果、関連性、時間的接着性を考えれば、被申立人の行為①及び被申立人の行為②は、継続する行為といえる。

イ 被申立人の主張

被申立人の行為①は、行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

(4) 争点1(4)について

ア 申立人の主張

(ア) 本件正社員化に係る救済申立ては、形式的には申立期間を過ぎているが、決して徒に過ぎたわけではなく、組合嫌悪に基づく被申立人によるC労組C1（以下「C1委員長」という。）への懲戒処分及び本件事情聴取が連続して起こり、そのことへの対応に追われたことから、令和3年9月10日の救済申立てとなった。

(イ) 本件正社員化に係る団交は令和元年9月10日に実施された後は行われておらず、当該団交の際に検討された「確認書」に対する被申立人の考え方も示されていない。未だに着地点を見いだせていない状況が継続している。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件正社員化に係る被申立人の行為は、行為の日から1年を経過しているから申立期間を徒過している。

被申立人の組合嫌悪の意思に基づく行為ではない。組合嫌悪とは根拠のない主張である。

懲戒処分に相当する行為をしたのはC1委員長である。また、C1委員長に出した懲戒処分は令和元年11月が最後だが、それが理由で令和3年9月10日の申立てとなったというのは無理がある。

労組法第27条第2項の継続する行為とは、全体として一個の不当労働行為が継続している場合を指すものである。申立人からは、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性について具体的主張がなされていない。

申立人からは、不当労働行為意思の一貫性について、過去になされた不利益な行為と本件対象行為間に同意性があり、時間的な隔たりが小さく、強固な関連性があることについての具体的な主張がなされていない。

- (イ) 「確認書」への返答がないため継続していると主張しているのであれば、申立人が納得し合意していない案件は全て継続する行為となってしまう。

2 不当労働行為に関すること

(1) 争点2(1)について

ア 申立人の主張

- (ア) 被申立人による本件事情聴取は、C2組合員に精神的苦痛を与え、不眠症、心身症を発症し2週間の欠勤を余儀なくされるほどのものだった。これは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

- (イ) Y1事業所のB3所長外1名(以下「上司二人」という。)は、「俺達のおかげで正社員になれたんだ。」とC2組合員が言ったから退職者D(以下「D元職員」という。)は辞めたと認識しており、本当に、C2組合員はこのように言ったのか言わなかったのかを聞き出すことが事情聴取の狙いであった。

- (ウ) 上司二人は、C2組合員の「俺たちのおかげ発言」は、D元職員にショックを与え、D元職員を怒らせ、パワハラにもなる発言であり、会社が決めたことに反し、処分にも値する行為だという認識のもとに聴取をしている。

(エ) 上司二人は、「俺たち」を「組合」と同義語として使い、正社員にしたのは組合でなく会社だということを強調したり、組合勧誘になるとして、C2組合員や組合を非難するような発言をしている。

(オ) 本件事情聴取における上司の発言は、労組法第7条第3号の支配介入発言であるが、それに止まらず、休憩もない2時間弱の事情聴取は、C2組合員の組合活動意思を委縮させ、精神的苦痛を与えるものであり、組合活動の自由を不当に制限する労組法第7条第3号に当たる。

イ 被申立人の主張

(ア) C2組合員の欠勤は、本件事情聴取による精神的苦痛と因果関係があるとは考えられない。申立人は、本件事情聴取と欠勤との因果関係を証明すべきであるが、因果関係は証明されていない。

C2組合員は、本件事情聴取から休み始めるまで20日間勤務し、その間の公休日以外はすべて出勤しており、勤務態度もそれまでと何ら変わりはない。C2組合員は、病院に行く前に、B4職員に対し、「病院で診断書を貰ったら休む。」と今後の計画を話しており、精神的苦痛を味わったとは考えられないものである。

医師の診断書には不眠症と記載されているが、それはC2組合員が医師に眠れないと自己申告をしたからと思われる。不眠症であるとの結果は、然るべき検査をした上で判断されると思われるが、いかなる検査をしたかは不明であり、かつ本件事情聴取との因果関係も不明である。

C2組合員に係る不眠症について、如何なる形態であるかの記載がなく、如何なる症状であるかの記載もない。

(イ) 否認する。D元職員がいきなり退職届を出したのは余程のことがあったのか、その事情を調査したものである。

事情聴取は、D元職員を辞めさせたくなかつただけであり、辞職する理由を知りたかつただけである。被申立人は、D元職員の辞職の理由を知らなかつたため、何があったのかを知りたかつただけである。

(ウ) 処分の決定は、被申立人代表者代表理事B1（以下「B1理事

長」という。)の専権であって、上司二人にはその権限はない。
(エ) 上司二人が本件事情聴取をしたのは、仕事中に組合活動をしてはいけないということにつきる。

C 2 組合員が、勤務時間中に組合活動はできないのに、組合加入の勧誘をしていたとしたら、上司の立場から注意するのは当然である。D 元職員はそのような理由(組合加入の勧誘)のため退職した疑いが濃厚であった。

(オ) C 2 組合員に事情聴取した上司二人は大声も出さず穏やかな口調で2時間に満たない時間の聴取である。

被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

(2) 争点 2 (2) について

ア 申立人の主張

(ア) 本件欠勤控除等は、本件事情聴取で精神的苦痛を受けたことに起因する欠勤によるものである以上、組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いである。

(イ) 被申立人は、社員が新型コロナウイルス濃厚接触者に該当して欠勤した場合には、所要の手续をとれば、月給、年次有給休暇残日数が減じられないという運用をしており、これは、就業規則や給与規程にも反する特別な取扱いといえる。しかし、C 2 組合員の欠勤について、業務外の事由によるものか、業務上の理由によるものか、特に本件事情聴取との関係性を被申立人が検討した形跡はうかがわれない。被申立人は、業務外の疾病による欠勤と判断して、機械的に欠勤控除し、昇給にも反映させた。これは、組合員であるが故の不利益取扱いといえる。

(ウ) 被申立人にとって、「健康保険傷病手当金申請書」の内容を検討すれば、本件事情聴取がきっかけで欠勤に至ったことが判明し、ひいては本件事情聴取の正当性が揺らぐことになり、組合との間で面倒なことになる。だから、それを隠すために、被申立人は、機械的に取り扱い、控除することを装ったものである。

(エ) 機械的な欠勤控除や昇給に欠勤を反映させた行為は、欠勤の原因となる理由を問えば、組合との間で面倒なことになるから、こ

れを避けるためのものと言え、労組法第7条第3号違反を助長する行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) C2組合員の欠勤は、本件事情聴取による精神的苦痛と因果関係があるとは考えられない。

(イ) 新型コロナウイルスの対応は、国が決めた法律に基づく措置を取っているため、就業規則より優先する。年次有給休暇日数が減じられないのは、会社及び国が休めと言っていることによる休暇だからであって、自分で病欠を申告した場合とは異なる。組合員であるが故の対応ではない。C2組合員への新型コロナウイルスの対応は非組合員と同じであり、欠勤の対応も非組合員と同じである。

(ウ) なぜ、被申立人が、「健康保険傷病手当金申請書」の内容を検討しなければいけないのか疑問である。また、申請書の内容に本件事情聴取のことは一切書かれていない。

(エ) 被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

(3) 争点2(3)について

ア 申立人の主張

(ア) 申立人からの団交申入れに対して、次のように被申立人が文書で述べたことは、正当な理由なく団交を遅らせるものであり、誠実団交応諾義務違反である。

a 組合が令和2年5月20日に送付した団交申入れに対し、被申立人は、「申入れから日数に余裕がない団体交渉日は指定しないでいただきたい。5月20日の申入れで5月21日の団交にした理由を、納得できる理由でお答えください。」と述べた。

b 組合が令和2年5月21日に送付した回答文書に対し、被申立人は、「平成28年6月18日の団交から、現在に至るまで計16回の団体交渉を重ねてきたが、その16回団交の殆どが組合が一方的に不当労働行為と主張される案件の団体交渉だった。しかし、次回団交予定日は時間的余裕がある予定日をお互い指定してきた。それなのに、今回の一方的に不当労働行為

と指摘されているのは、今までの不当労働行為とどう違うのかを、過去の案件の全てと比較して説明してください。当然、緊急を要しなければならない違いの比較説明をお願いします。」と述べた。

- c 組合が令和2年6月2日に送付した回答及び再度の団交申入れ文書に対し、被申立人は、「私どもは、C労働組合に質問しているのではなく、X組合に質問している。従って、第1回は平成28年6月18日となる。X組合として過去の団体交渉の経緯や案件を知らないとのことのお答えは如何なものでしょうか。組織として回答する時は、過去の議事録を参照して回答されるべきで、組織人の常識です。過去の案件もそちらでお調べください。C2組合員は、5月26日から入社し何の不調もなく通常業務をしている。団交日については、これまで再三にわたり今の時期は忙しく時間が取れないとお話をしてきた。従って7月になってから御連絡ください。」と述べた。

(イ) 被申立人の次の行為は、団交に誠実に対応しようとしなない被申立人の態度を示しており、誠実団交応諾義務違反である。

- a 令和2年10月15日団交（以下「第1回団交」という。）において、「事情聴取をした上司二人は、C2組合員に何を言ったのか。」との組合の質問に対し、被申立人は、「何を言ったか聞いていない。」と回答した。

また、本件事情聴取の概要の報告日時及びD元職員の退職日を問われた際、「分からない。」と回答した。

- b 令和2年11月19日団交（以下「第2回団交」という。）において、被申立人は、本件事情聴取時の録音を聞いておらず、「録音を聞くには、仕事が暇な時でも1か月はかかる。」、「（録音を）聞く必要はないと思う。」、「組合が不当労働行為だと把握している箇所を教えてください。」、「（業者に反訳させればどうかとの組合提案に対して）その業者の代金は誰が払うんですか。」旨発言した。
- c 令和3年3月30日団交（以下「第3回団交」という。）において、D元職員の退職日について、被申立人は、「（前回は）そんなことを聞かれていない。その時は調べていたが、今日は持

って来ていない。」、「(事情聴取をした日の) 多分、その1か月ぐらい後でしょうね。」、「何故、退職日が重大な関係が有るかを説明してください。」、「(退職日が) 5月半ばなのか、16日なのか、15日なのかを特定する必要が有るんですか。」、「じゃ、後日FAXします。」旨発言した。

さらに、D元職員がいつ頃辞める意向を言ったのかという組合の質問に対して、被申立人は、「多分、22日の1日、2日、3日前。」、「多分、聞いても「分からない。」って答えると思いますよ。」と発言した。

B3所長は、「(C2組合員から「俺たちのおかげ発言」を受けたことがあると) みんなが言っている。」ということをつ聞いたのかという組合の質問に対して、被申立人は、「そんなのは分からない。」、「B3所長に聞いたって、多分、分からないでしょうね。」と答えた。

「B3所長が、B5主任から事情聴取したのは何時か。」との組合の問いに対して、被申立人は、「いや、もう分かんないでしょうね。」、「多分、この22日の1週間前以内ぐらいじゃないんですかね。」と発言した。

また、「D元職員の退職日は何時か。」、「B3所長達がB5主任に事情聴取をした日は何時か。」、「D元職員が退職の意向をB3所長に伝えた日は何時か。」、「組合がB5主任から聞き取った話を紹介したが、それは正しいかどうか。」、「D元職員がB3所長達から事情聴取を受けた日は何時か。」、「B5主任に事情聴取したのはB3所長、B6職員、B7職員の3人であって、そこにD元職員はいなかったのではないか。」という組合の質問に対して、被申立人は、「FAXで対応します。」と回答したにもかかわらず、被申立人から送られたFAXは令和3年7月9日付けの「D元職員の退職日は令和2年5月15日です。」というもので、その他の質問には何も触れられていなかった。

- (ウ) 団交での被申立人の対応、団交に臨む準備、次回団交設定までの一連の対応、団交での約束事の不履行は、不誠実団交そのものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為である。同時に、団

交ひいては組合活動が無視ないし軽視するものであり、同条第3号にも該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件事情聴取に係る団交日程が決まるまでの双方のやりとりは概ね認めるが、被申立人は団交日程を遅くするための行為をした事実はない。

a 第1回団交の日程が決まるまでの被申立人発の諸文書は、従来から申立人が理解していた事情を前提としたものであって、団交日程を遅らせようと意図したものではなかった。

令和元年11月18日の団交において、申入れから3日後の団交日について、「今後は来週しましょうというのはいらないでいただきたい。」と被申立人が要望したことに対して申立人は、「もちろんです、今までと同じです。」と約束している。それなのに、申立人は、令和2年5月20日の団交申入れでは翌日の5月21日を指定してきた。だから同年5月21日以降の文書のやり取りとなったのであり、被申立人に落ち度はない。

b 例年3月には決算、4月には決算書作成、5月に総会開催、6月はこれらに基づく登記手続、更にE市との契約締結、7月には市との委託書類の作成等があり、日常業務とともにこれらをこなすのは、それこそ猫の手も借りたい程の煩雑な仕事である。申立人には、これらの事情を理解していただき、例年4月から5月には団交はなされていなかった。

c 被申立人が団交する時間がないというのは、申立人が希望する平日の18時頃であって、その後であれば平日でも団交は可能であるし、土日であれば何時でも構わないと申立人には言っていた。

(イ) 本件事情聴取に係る団交の概要は概ね認めるが、被申立人は、不当労働行為に該当する行為はしていない。

a 被申立人は、第1回団交では、「何を言ったか聞いていない。」ではなく、「B3所長がC2組合員に対して、そういう労働組合の話をしたのか。何て言ったんだ。」というやり取りをした。また、「どういう言葉で聞いたんだとまでは聞いていない。」と発言している。

また、(D元職員の退職日について)「分からない。」との返答は、「今は分からない。」、「会社に戻れば分かります。」という意味である。

なお、D元職員の退職日を最初に聞かれたのは、第1回団交であった。よって、次の第2回団交では調べていったが、退職日のことは一切聞かれなかったため、被申立人は、重要な質問ではないと解釈した。

- b 第2回団交に臨むに当たり、被申立人は録音を聞いておらず、録音を聞く必要はない旨発言したのはその通りである。しかし、なぜ録音を聞かなければいかなかったのか今も理解できない。被申立人は、B3所長から本件事情聴取の内容を聞いており問題となる言動はないと解釈していた。もし、不当労働行為があれば、申立人はその個所を指摘すればいいだけである。

本件事情聴取のことで話を始めたのは第1回団交が最初であった。また、その団交では録音を聞けということは一切言われなかった。しかし第1回団交終了後に、B2専務に申立人が電話をしてきて、録音があるから聞いてくれと一方的に言われたので、B2専務はB1理事長に伝えるだけですと答え、了承はしなかった。もちろん、被申立人は了承していないので、次の第2回団交では、「聞いていません。」と答えた。その後も申立人は、頑なに「録音を聞け。」の一点張りであった。

- c 第3回団交では、申立人は、思い出したかのようにD元職員の退職日を聞いてきた上、「隣(会社)に行ってすぐに確認できるじゃないか。」とまで言ってきた。そのため、被申立人も理由を求めたが、説明された内容は、「時系列に整理しないといけない。」という当たり前の内容であった。結局、D元職員の退職日が5月半ばという回答ではダメで、5月15日であった場合は何が重要だったのか説明されていない。

D元職員がいつ頃辞める意向を言ったのかをはじめとする複数の質問に対して、被申立人が「分からない。」と答えたのは、被申立人の知らない話だからである。被申立人以外の者が被申立人以外の者から聞いた話を被申立人が調べる義務はなく、「分からない。」という発言は、「我々が調べる義務はない。」

という意味である。しかしながら、第4回団交では調べて答えている。

第3回団交での組合からの「D元職員の退職日は何時か。」をはじめとする複数の質問に対しては、被申立人は、確かに「FAXで対応します。」と答えているが、全てを1度に回答するには時間がかかるので、すぐに調べられる退職日だけをまずFAXで回答した。その他の質問は、B3所長らに聴き取りをしないと答えられない内容であったため、出来次第回答するつもりであったが、次の団交となったため第4回団交で答えている。

(ウ) 被申立人行為が、労組法第7条第3号にも該当するとの申立人の主張についても、争う。

(4) 争点2(4)について

ア 申立人の主張

(ア) 平成31年2月28日団交において、被申立人は60歳未満で希望する者は1年目であっても正社員にするとし、これは会社が独自に決めたことであり労使協議の結果ではないから組合との「合意書を結ぶ必要はない。」旨回答の上、組合との交渉を無視して該当者と個別に面談を行い、新たな雇用契約を結んだ。

(イ) 平成31年4月10日団交において、「合意書を結ばなくてもよいかどうかを労働委員会に聞く。」という前回団交での約束について、被申立人は、「労働委員会には質問していない。」と答えた。

(ウ) 平成31年4月10日団交後、次回団交日程を決めるに当たって、被申立人は6月まで多忙であることを理由に7月以降の連絡を求める文書を発することで遅らせた。

(エ) 令和元年9月10日団交において、組合が合意書の代案として協議したことを議事録的なものとしてまとめた確認書を手交したことに對して、被申立人は持ち帰らせてもらう旨の回答をしたが、その返答をしていない。

(オ) 上記(ア)及び(エ)に係る被申立人の対応は、名称の如何に関わらず組合との協定書は結ばないという被申立人の意思を示しており、結果として、団交つまり組合活動を無にするものである。

また、被申立人は合意書締結を拒否しておきながら、該当者と個別に面談し、本件正社員化に係る契約書を締結した。これは、組合の存在及び組合活動を全く無視するものであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

イ 被申立人の主張

(ア) 社員の無期労働契約への転換は、法律、規則の改正に基づくものである。

被申立人は、従業員にとって考えられる限りの最高の変更をしており、そもそも団交の対象とはなり得ないものである。

(イ) 被申立人が労働委員会に聞くとの発言をした事実はない。

「前回団交での約束」ではない。約束しておらず、申立人が一方的に言った内容である。

(ウ) 被申立人は、団交日程を遅くせんがための行為をした事実はない。

毎年7月初旬までは決算処理をして決算書を作成し、その後総会を開催、その後登記手続、E市との契約更新等繁忙な時期である。

(エ) 令和元年9月10日団交における双方の具体的なやり取りは、被申立人の「ちょっと持ち帰らせていただければ。」との発言に対し、申立人が「この検討の結果は、どれくらい時間は。」と質問し、被申立人が「次回の団交。」と答え、申立人が「ああそうですか。それならば。」というものであった。その後に行われた団交において、申立人から確認書についての質問はされておらず、よって被申立人に落ち度はない。

(オ) 被申立人は、組合及び組合活動に対する支配介入をしたことはない。

被申立人が該当者と個別に面談したのは、正社員にするための意思の確認であり、改正労働契約法の趣旨に適應するための行為であって、組合を無視する意思も行為も存しない。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会は、各当事者の主張、書証及び審査の全趣旨から以下の事実を認定する。

1 当事者

- (1) 申立人は、平成14年4月1日に設立された地域の労働者個人や労働組合が加入している労働組合、いわゆる合同労組であり、本件審問終結日の組合員数は115名である。
- (2) 被申立人は、〇〇〇〇、〇〇〇〇事業等を営む〇〇組合であり、肩書地に本社を置くほか、八代市〇町に事業所を置いている。本件審問終結日の代表者はB1理事長であり、従業員数は119名である。
- (3) 平成29年12月19日、被申立人の従業員であるC1委員長外6名はC労組を結成した。同労働組合は同日に申立人に組織加入し、X組合・C労働組合と称した。本件審問終結日の組合員数は3名である。

2 本件以前の団交の状況等

本件申立の端緒となる本件事情聴取以前の組合と被申立人との間の団交の経緯とその状況等については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 組合は、平成29年12月21日付けの文書「労働組合結成の通知及び団体交渉申し入れ」において、就業規則の変更内容や本件正社員化等を団交事項として申し入れた。【甲1】
- (2) 申立人は、平成30年4月2日付けで当委員会に対し、被申立人を相手方とした不当労働行為救済申立て（熊労委平成30年（不）第1号事件）を行い、同年8月28日付けで、今後は、団交において、相手を不快にしたり交渉を妨げるような態度や言動を厳に慎み、十分に議論を尽くすことに努め、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨むことなどを内容として和解した。【甲2】
- (3) 組合は被申立人に対して、平成31年1月24日付けの文書「団体交渉の申し入れ」において、団交事項は、既に申し入れている内容となるが内容が多岐にわたるため一つずつ協議させてもらいたいとする申し入れを行った。【甲3】
- (4) 組合は、平成31年2月28日の団交（第2回目）において、本件正社員化に関する被申立人の回答を求めたところ、B1理事長及びB2専務は、「60歳未満の者で希望する者は1年目であっても正社員にすると従業員には通知した。4月から実施し、文章をこれ

から作るが、個別に面談してそれを渡す。」旨回答した。

これに対し組合は、個別に面談して本件正社員化の文書を渡すことは労働組合を抜きに頭越しに当該組合員と協議することになるから、まず労働協約を結ぶべきであるとして、被申立人の回答内容に沿った合意書の締結を求めたが、被申立人は協議した上での合意事項ではなく、被申立人が独自に決めたことであるため合意書を結ぶ必要はない旨主張した。これに対し、合意書を結ぶ必要があるかどうか労働委員会に尋ねるよう組合は被申立人に要求した。【甲 4】

(5) 被申立人は、平成 31 年 3 月 12 日付けの文書において、本件正社員化につき、先行して非組合員からの契約変更を開始したいと考えるため組合員の有期雇用者を書面で教えるよう組合に要求した。

【甲 5】

(6) 平成 31 年 3 月 27 日、被申立人は、C 2 組合員と個別に面談し新たな雇用契約を結んだ。なお、組合に所属する他従業員とも同様の面談を行い、雇用契約を締結した。【甲 9、10、乙 1-1~25】

(7) 平成 31 年 4 月 10 日、合意書及び就業規則変更の問題に係る第 3 回目の団交が行われ、交渉はおよそ 1 時間程度で終了した。交渉中、上記(4)の合意書の件に関し、労働委員会に質問したかと組合から問われ、B 1 理事長は、「合意書を結ぶかどうかはそもそも団交事項ではないとの考えから労働委員会には質問していない。」旨答えた。【甲 11】

(8) 組合は、令和元年 5 月 13 日付けの文書において、上記第 2 回目及び 3 回目の団交で協議している本件正社員化及び就業規則の変更を団交事項とした交渉を同年 6 月 5 日に行うことを申し入れ、被申立人は、同年 5 月 28 日付けの文書において、都合がつかないから 7 月になってから連絡してほしい旨回答した。その後、組合と被申立人との間で団交申入れに関する複数回にわたる文書のやり取りが行われた。【甲 12~21】

(9) 令和元年 9 月 10 日、就業規則の変更及び本件正社員化に係る第 4 回目の団交がおよそ 1 時間程度にわたり行われた。交渉中、組合が、本件正社員化について、合意書に代わるものとして「確認書」を提案し、B 1 理事長は、持ち帰らせてもらう旨回答した。【甲 2

2、23】

(10) 被申立人は、令和元年11月13日、C1委員長に対し、C1委員長が自身及び組合員の労働条件確認のため、自身の私用の携帯電話に被申立人の就業規則の一部を撮影したことを理由に、出勤停止を内容とする懲戒処分を行った。【甲25】

(11) 組合は、C1委員長の懲戒処分を議題とする団交を申し入れ、第5回目団交が令和元年11月18日に、第6回目団交が同年12月26日に行われた。

なお、C1委員長は、自身への懲戒処分について、令和3年1月24日にF地方裁判所に労働審判を申し立て、同年3月5日に調停が成立した。【甲24、25、第1回審問C1証言】

3 本件事情聴取について

本件事情聴取については、概ね以下の事実が認められる。

(1) 本件事情聴取の態様

令和2年4月22日、被申立人Y1事業所において、C2組合員に対する事情聴取が行われた。事情聴取を行ったのは、上司二人であり、聴取の時間は約1時間52分である。【甲26】

(2) 本件事情聴取に至る経過及び内容

事情聴取の端緒は、C2組合員と一緒に車両で収集業務をしていたD元職員が令和2年4月21日に退職の意向を示したことであった。退職の理由は、C2組合員とはもう一緒に仕事をしたくないというものであり、その後、D元職員は同年5月15日付けで退職した。

D元職員の退職の意向を聞いたB3所長は、B1理事長の指示により、同年4月22日の13時から、B6統括主任とともにC2組合員への事情聴取を行った。

本件事情聴取における上司二人の発言及び発言に対するC2組合員の態度は概ね次のようなものであった(方言で分かりにくい箇所は標準語化している。)

ア 「Dさんの方から、退職届っていうのを今朝、出されたんですよ。今日から3、4人で、Dさんの意見を聞き、(直属の上司の)B5さんの意見を聞いたもんで、後はC2君に対して聞かなあ

かんという事で。」

イ 「(D元職員はC2組合員から)社員になったのは、はっきり言って「俺達のおかげで社員になったっぞ。」という言葉が言われたと。」

ウ 「D君は、会社の理事長・専務から「3か月経ったら社員にするぞ。」って言われて社員になって、新人で入ってきた訳よ。それを「俺たちのおかげで」と言われて、一生懸命しよったのが、そう言われたら、もう、ちょっとなあという事で(辞めると言っている)。」

エ 「「俺達のおかげ、X組合のおかげで社員になったんだぞ。」って言われれば、誰であっても「何でや。」と怒るぞやっぱり。」

オ 「俺であっても、B6さんにしてもC2さんを社員にすることは出来ないんだから。会社のトップが決めることだから。まして、あんた、C2君が言う事じゃなか。あんたも会社から社員にされとるとだけん。「俺達のおかげで」という事は、俺達のおかげぞ、組合勧誘かっていう話になりかねないんだぞ。」

カ 「(C2組合員は、)D以外にも、新人さん何人にも「俺達のおかげで社員になれた。」って、言っただろ。俺はもう何人からも聞いている。」

キ これに対して、C2組合員は自ら上記のような発言や組合勧誘をしたとは認めず、言葉のニュアンスによって誤解が生じた部分はあったかもしれないとの態度に終始していた。【甲26、第1回審問C2証言、第1回審問B3証言、第1回審問B1証言】

(3) C2組合員の体調の変化と欠勤について

ア 本件事情聴取後、C2組合員は体調不良から令和2年5月11日、八代市内のGクリニックを受診の上、次の内容の診断書入手し、被申立人に提出した。

(ア)病名 : 不眠症 心身症

(イ)診療内容 : 4月末以降 不眠・動悸出現し症状が遷延しており更に仕事・日常生活に支障あり

上記を診断し令和2年5月11日より二週間の自宅療養および内服加療が必要な状態であることを証明する。経過により専門医への紹介が必要な状態である。【甲27】

イ C2組合員は、令和2年5月11日から13日までは年次有給休暇を取得し、14日以降は被申立人に何らかの届出を出すことなく欠勤した。【乙4-4、4-5】

ウ C2組合員は令和2年5月26日に出勤した。【乙4-5】

4 本件欠勤控除等について

本件欠勤控除等については、概ね以下の事実が認められる。

(1) 被申立人が定める就業規則（以下「就業規則」という。）によれば、月曜日から金曜日までは午前8時30分から午後16時45分までの休憩時間を除く時間を労働時間とする通常勤務日とされ、土曜日は午前8時30分から午後12時00分までのいわゆる半日勤務とされおり、休日は、日曜日、国民の祝日等である。【甲57】

また、従業員月額給与については、被申立人が定める給与規程（以下「給与規程」という。）に基づき、給与計算期間は前月16日から当月15日までとされ、当月26日に支給される。【第1回審問B1証言】

(2) C2組合員の欠勤日は次のとおりである。

- ・令和2年5月14日（木）
- ・同年5月15日（金）
- ・同年5月16日（土）（半日）
- ・同年5月18日（月）
- ・同年5月19日（火）
- ・同年5月20日（水）
- ・同年5月21日（木）
- ・同年5月22日（金）
- ・同年5月23日（土）（半日）
- ・同年5月25日（月）【乙4-4、4-5】

(3) 被申立人は、上記(1)及び(2)により、C2組合員の令和2年5月分給与における欠勤控除対象日は同年5月14日と同月15日の2日分であるとして、次の計算式に基づき、同年5月26日支給の給与において17,274円の欠勤控除を行うとともに6,500

円の満勤手当を不支給とした。【甲42、第1回審問B1証言】

$(\text{基本給} + \text{業務手当}) \div \text{月平均所定労働時間} \times 1 \text{日の所定労働時間} \times \text{欠勤日数}$

※月平均所定労働時間は162時間、1日の所定労働時間は7.25時間とされている。

$(153,000 \text{円} + 40,000 \text{円}) \div 162 \text{時間} \times 7.25 \text{時間} \times 2 \text{日} = 17,274 \text{円}$

(4) 被申立人は、上記(1)及び(2)により、C2組合員の令和2年6月分給与における欠勤控除対象日は同年5月16日(半日)、同月18日、同月19日、同月20日、同月21日、同月22日、同月23日(半日)、同月25日の7日分であるとして、上記(3)の計算式に基づき、同年6月26日支給の給与において60,461円の欠勤控除を行うとともに6,500円の満勤手当を不支給とした。【甲42、第1回審問B1証言】

$(153,000 \text{円} + 40,000 \text{円}) \div 162 \text{時間} \times 7.25 \text{時間} \times 7 \text{日} = 60,461 \text{円}$

(5) 給与規程によれば、従業員の賞与は、夏期賞与及び年末賞与とされ、夏期賞与は、前年11月16日から当年5月15日までを、年末賞与は当年5月16日から11月15日までを賞与算定の対象期間とし、算定期間中の出勤及び欠勤の状況等に応じ支給される。
【第1回審問B1証言】

(6) 被申立人は、上記(2)及び(5)により、C2組合員の夏期賞与における欠勤控除対象日は令和2年5月14日と同月15日の2日であるとして、次の計算式に基づき、同年8月5日支給の夏期賞与において4,284円の欠勤控除を行った。【甲43、第1回審問B1証言】

$(\text{基本給} \times 1.4) \div 100 \times \text{欠勤日数}$

※ 1. 4 は夏期賞与の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 1.4) \div 100 \times 2 \text{ 日} = 4,284 \text{ 円}$$

(7) 被申立人は、上記(2)及び(5)により、C2 組合員の年末賞与における欠勤控除対象日は令和 2 年 5 月 16 日(半日)、同月 18 日、同月 19 日、同月 20 日、同月 21 日、同月 22 日、同月 23 日(半日)、同月 25 日の 7 日であるとして、次の計算式に基づき、同年 12 月 5 日支給の年末賞与において 18,207 円の欠勤控除を行った。【甲 43、第 1 回審問 B 1 証言】

$$(\text{基本給} \times 1.7) \div 100 \times \text{欠勤日数}$$

※ 1. 7 は年末賞与の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 1.7) \div 100 \times 7 \text{ 日} = 18,207 \text{ 円}$$

(8) 従業員に支給される決算手当は、手当の算定に係る対象期間を 3 月 16 日から翌年 3 月 15 日までの 1 年間とされており、算定期間中の出勤及び欠勤の状況等に応じ支給される。【第 1 回審問 B 1 証言】

(9) 被申立人は、上記(2)及び(8)により、C2 組合員の決算手当における欠勤控除対象日は 9 日間であるとして、次の計算式に基づき、令和 3 年 3 月 31 日支給の決算手当において 27,540 円の欠勤控除を行った。【甲 43、第 1 回審問 B 1 証言】

$$(\text{基本給} \times 2.0) \div 100 \times \text{欠勤日数}$$

※ 2. 0 は決算手当の支給率、100 は総支給額の 100 分の 1 を欠勤控除 1 日分にしたもの。

$$(153,000 \times 2.0) \div 100 \times 9 \text{ 日} = 27,540 \text{ 円}$$

(10) 給与規程によれば、従業員に対する昇給は、昇給の算定対象期間を前年 3 月 16 日から当年 3 月 15 日までとされており、算定期

間中の出勤及び欠勤の状況等を見直しの基準に実施され、令和3年度においては原則10,000円、欠勤については1日当たり250円を減額することとされていた。【第1回審問B1証言】

- (11) 被申立人は、上記(2)及び(10)により、C2組合員の算定期間中の欠勤控除対象日は9日間であるとして、次の計算式に基づき、令和3年4月実施の昇給において通常の1万円よりも低い7,750円の昇給とした。【甲46、第1回審問B1証言】

10,000円－(250円×欠勤日数)

10,000円－(250円×9日)＝7,750円

- (12) 上記月額給与、夏期・年末賞与及び決算手当並びに昇給に係る支給額の計算は給与担当の事務員1名が、給与計算ソフトに欠勤日数などの必要項目を入力することにより行っており、それぞれの支給時期において算定対象期間ごとに独立して機械的に計算される。

また、欠勤控除は、従業員が欠勤した際には組合員及び非組合員の区別なく同じ計算式を用いて行われており、給与担当の事務員は、誰が組合員であるかは知らなかった。【第1回審問B1証言】

5 本件事情聴取に係る団交申入れの状況等について

本件事情聴取に係る団交申入れの状況等については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 組合が、令和2年5月20日付けの文書で、被申立人に団交の申入れを行い、以下の経過を経て、同年10月15日に第1回団交が行われた。【甲29、38】
- (2) 上記申入れに対し、被申立人は、同年5月21日付けの文書で、「令和元年11月18日の団体交渉において、申入れから日数に余裕がない団体交渉日は指定しないでいただきたいとお断りしていたにも関わらず、5月20日の申入れで5月21日の団交日にされた理由を、我々が納得のできる明確な理由でお答えください。」と返答し、都合がつかない旨回答した。【甲30】
- (3) 組合は、令和2年5月21日付けの文書で、不当労働行為と思わ

れる被申立人の言動があり、急ぎ事の真偽を確かめるべく期日に余裕がない申入れとなったこと、及び労働者の権利が侵害された場合又はそのおそれがある場合には緊急の申入れとならざるを得なかった旨弁明したことに対し、被申立人は、同年5月30日付けの文書で、「平成28年6月18日の第一回目団交から、現在に至るまで計16回の団体交渉を重ねてきましたが、その16回の団交のほとんどが貴方がたが一方的に不当労働行為と主張される案件の団体交渉でした。しかし、ほとんどの次回団交予定日は時間的余裕がある予定日をお互い指定してきました。それなのに今回の一方的に不当労働行為と主張されているのは、今までの不当労働行為とどう違うのかを、過去の案件の全てと比較して説明してください。当然、緊急を要しなければならない違いの比較説明をお願いします。」と述べた。【甲31、32】

- (4) 組合は、令和2年6月2日付けの文書で、被申立人による上記(3)に係る文書に回答しようにも、被申立人が言う過去の案件の全てが何を指すのか分からないため明示してほしい旨及び急遽の団交申入れとなったのは、同年4月22日の本件事情聴取後のC2組合員の体調変化というやむを得ない事情によるものであったことを伝え、改めて同年6月24日の団交開催を申し入れた。【甲33】

これに対し、被申立人は、同年6月10日付けの文書において、「まず、なにか勘違いされているのではないのでしょうか。私どもはC労働組合に質問しているのではありません。X組合に対して過去の団体交渉の質問をしているのです。(略) X組合として過去の団体交渉の経緯や案件を知らないとお答えされるのは如何なものでしょうか。組織として回答するときは、過去の議事録を参照して回答されるべきです。これは組織人としての常識です。過去の案件はそちらでお調べください。(略) 団交日について、これまで再三にわたり今の時期は忙しく時間が取れないとお話ししたことは覚えておられるのでしょうか。そのことはそちらも理解されているはずで。従って7月になってから御連絡ください。」と述べた。【甲34】

- (5) 組合は、令和2年7月28日付けの文書で、同年8月18日の団交開催を申し入れた。これに対し、被申立人は、同年8月13日付けの文書で、団交の日時については対応可能だが、新型コロナウイルス

ルス感染拡大に伴い県内に特別警報が発令されているため日時を延期するかWEBでの開催を希望する旨、併せて、8月18日開催とするならば、感染防止対策の徹底及び参加人数を双方2名までとし、時間を短縮することを申し入れた。【甲35、36】

- (6) 上記(5)に係る被申立人の申入れに対し、組合は令和2年8月17日付けの文書で、新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底した上で、団交会場の広さの関係から双方で10名程度は参加可能であり、時間を短縮し開催する旨連絡した。【甲37】

これに対し、被申立人は、B1理事長の親族に発熱者が出たため1週間ほどの延期を願い出て、同年9月3日に実施することが決まったが、その後、被申立人の従業員が濃厚接触者と判明したため再延期となり、結局、本件事情聴取に係る第1回団交が開催されたのは同年10月15日となった。

6 本件事情聴取に係る団交について

本件事情聴取に係る団交については、概ね以下の事実が認められる。

- (1) 第1回団交（令和2年10月15日）

ア 冒頭、B1理事長からの次のような説明があった。

(ア) D元職員がB3所長に、C2組合員とはもう一緒に仕事をし
たくない
と退職の意向を示したため、B1理事長からB3所長
に両者から話を聞くよう指示した。

(イ) 本件事情聴取の結果について、聴取日の数日後にB3所長から報告を受けたが、その内容は、C2組合員に話を聞いたが結局何を言っているのか分からなかった。D元職員は、C2組合員が労働組合の話はずっとしていると言っており、代案として配置転換も提案したが、本人の退職の意思が変わらなかつたようだ。

イ 組合が、本件事情聴取を行った上司二人から概要についての報告がなされた日時、及びD元職員の退職日について質問したところ、B1理事長は「分からない。」旨回答した。

また、上司二人がD元職員及びC2組合員に何を聞いたのか、どのような質問をしたのか概要報告時に聞き取ったのかという趣旨の組合からの質問に対し、B1理事長は、具体的にどのような

な言葉で質問したのかというところまでは聞き取っていない旨の返答を行った。今日の時点で聞き取れていないのであれば、何と言ったのか聞き取ってほしいとの組合の要望に対し、B 1 理事長は、何と言ったのか本人も具体的に言えるのか疑問との見解を示した上で、録音があるのであればそれを聞かせてほしいと述べた。

さらに、2 時間近くの本件事情聴取に対して、使用者としてその内容をしっかりと把握すべきであり、聴き取りが不十分との組合の指摘に対し、B 1 理事長は、「じゃ、仰れば良いじゃないですか。こういうのが不当労働行為ですよって。」と発言し、「いや、それはしない。」との組合の回答に対し、B 1 理事長は、「時間の短縮になるじゃないですか。」と述べた。団交申入れ事項に対する被申立人の説明が不十分であるため、十分説明できるように上司二人から聞き取ってもらい説明してほしい旨の組合発言に対し、B 1 理事長は「はい、分かりました。」と返答した。【甲 3 8】

(2) 第 2 回団交（令和 2 年 1 月 1 9 日）

ア 冒頭、B 1 理事長は、B 3 所長が本件事情聴取の録音をしており、その録音は聞いていないが、上司二人から改めて聴き取りを行った結果について、次のとおり説明した。

(ア) C 2 組合員に、一緒に組んでいた D 元職員が辞表を出したことを伝え、この件に関し「何か知らないか。」と尋ねた。

(イ) 「社員になったのは、組合のおかげだ。」と C 2 組合員に言われたと D 元職員が言っているという事を伝え、それは本当の事なのかと尋ねた。そして、二人の関係を修復して会社を辞めないように出来ないか尋ねた。

イ 上司二人からの聴き取りはこれだけかとの組合からの問いに対して、B 1 理事長は「そうですね。」と答えた。

ウ 録音を聞いていない理由を組合から問われたところ、B 1 理事長は、2 時間近くの録音を聞くとなると、仕事が暇な時でも 1 か月にかかる、次の団交日程が決まった後で録音を聞けと言われても困る旨返答した。「(その返答は理屈になっておらず) 何で聞かないんですか。」との組合の再度の問いに対し、「何故、聞かなきゃいけないんですか。」との双方のやり取りがあった後、録音を

聞き直して貰った上で次回団交をとの組合提案に対し、B 1 理事長は、「聞く必要はないと思う。」、「(本件事情聴取におけるやり取りは) 問題がないと思っている。」、「1 か月かけて聞いても結局何もなかったってなるかもしれない。」、「問題があるのであれば、そちら(組合)から出してもらえれば、始まりから何分頃にこういうことを言っているというのを言われれば確認する。」などと答えた。

本件事情聴取に不当労働行為性があるのかどうか使用者として確認すべき義務があるのであって、その意味においても録音をきちんと聞いた上で、1 か月後に再度団交を開催しようと組合が提案し、B 1 理事長は、「録音を聞く時間がない。」、「そちら(組合)が不当労働行為だと把握されている箇所を教えてください。」と答えた。組合は、そのようなことをする必要はないとした上で、録音を聞くのに1 か月以上の時間をおいて次回団交を行うか、或いは、時間短縮のため業者に録音の反訳を依頼してはどうかと提案し、B 1 理事長は、「その業者の代金は誰が払うんですか。」と述べ、経費負担の関係から、業者ではなく時間をかけて聞くしかないとの考えを示した。【甲 3 9】

(3) 第 3 回団交 (令和 3 年 3 月 3 0 日)

団交中、B 1 理事長が録音を聞いたことを相互に確認した上で、D 元職員の退職日について組合が質問し、B 1 理事長から、「前回(第 2 回団交)では聞かれておらず、その時は調べていたが、今日は持って来ていない。」、「4 月 2 2 日の 1 か月ぐらい後でしょうね。」との発言があり、社屋が団交会場のすぐ隣であるため確認してもらえないかとの組合からの要望に対し、B 1 理事長は、「退職日がどのような重大な関係があるかを説明してください。」、「5 月半ばなのか、1 6 日なのか、1 5 日なのかを特定する必要があるんですか。」と発言した。

さらに、組合が、B 3 所長が B 5 主任に事情聴取した日の確認を求めたことに対しても、B 1 理事長は、「いや、もう分かんないでしょうね。」と答えた。D 元職員が B 3 所長に退職の意向を示したのは何時かと組合が質問し、B 1 理事長は、「多分、2 2 日の 1 日、2 日、3 日前。」、「(B 3 所長に聞いても) 多分、「分からない。」っ

て答えると思いますよ。」と返答した。また、B 3 所長は、「(C 2 組合員から「俺たちのおかげ発言」を受けたことがあると) みんなが言っている。」ということをつ聞いたのかという組合の質問に対して、B 1 理事長は、「そんなのは分からない。」、「B 3 所長に聞いても多分、分からないでしょうね。」と答えた。

時系列で事実関係の整理をしたいとのことから、「D 元職員の退職日は何時か。」、「B 3 所長達が B 5 主任に事情聴取した日は何時か。」、「D 元職員が退職の意向を B 3 所長に伝えた日は何時か。」、「組合が B 5 主任から聞き取った話を(被申立人に)紹介したが、それは正しいかどうか。」、「D 元職員が B 3 所長達から事情聴取を受けた日は何時か。」、「B 5 主任に事情聴取をしたのは上司二人、B 7 職員の 3 人であって、そこに D 元職員はいなかったのではないか。」との組合質問に対し、B 1 理事長は「F A X で対応します。」と答えた。【甲 4 0】

(4) 令和 3 年 7 月 9 日、被申立人から、「D 元職員の退職日は令和 2 年 5 月 1 5 日です。」とする F A X が組合に送られた。【甲 4 5】

(5) 第 4 回団交(令和 3 年 7 月 1 2 日)

冒頭、上記(3)第 3 回団交における組合からの質問に対し、B 1 理事長から、B 3 所長達が B 5 主任に事情聴取した日、D 元職員が退職の意向を B 3 所長に示した日、D 元職員が B 3 所長達から事情聴取を受けた日、B 5 主任が B 3 所長から D 元職員の退職届の件を聞いた日はいずれも令和 2 年 4 月 2 1 日であったとの回答があった。

組合から、本件事事情聴取には、次の二点に大きな問題があり、組合としては不当労働行為に該当すると考えているとの評価が示された。

ア 組合活動は悪いことであるかのように上司二人は C 2 組合員に執拗に問い質しており、「俺たち」=「組合」を同義語として使い、C 2 組合員が業務中に組合活動を行ったことを確認すべく、組合及び組合活動に否定的な認識の下、長時間にわたり聴取するとともに、「お前にも家庭があるんだろう。」と半ば脅しのような発言をした。

イ C 2 組合員が業務中に D 元職員を勧誘するなど組合活動を行

ったという認識の下、上司二人は、複数回にわたり C 2 組合員を「お前」呼ばわりし、非常に高圧的な態度で事情聴取を行い、その結果として、C 2 組合員が体調不良となり、本件欠勤控除等が行われた。

これに対して、B 1 理事長から、組合及び組合活動にマイナスイメージを持っているとの評価はあくまで組合側の想像であること、「お前」と呼ぶのは会社では日常茶飯事のことと決して高圧的な態度を示しているわけではないこと、本件欠勤控除等についても C 2 組合員だけ特別ということではなく、これまでも従業員が欠勤した際には普通に行っていることとあり、従って、本件事事情聴取には何の問題もなかったと捉えているとの考えが示された。

これに対し、組合から、両者の間には隔たりがあり、団交では決着がつかないとも考えられるため、不当労働行為救済申立てに進む可能性があるとの示唆があり、B 1 理事長は、労働委員会よりも裁判が良いのではないかとの意見を述べ、団交が終了した。

【甲 4 1】

7 令和 3 年 9 月 1 0 日、申立人は当委員会に対し、本件申立てを行った。

第 5 当委員会の判断

1 申立期間（申立要件）について

(1) 争点 1 (1) について

ア 本件事事情聴取と本件欠勤控除等との関係について

申立人は、本件事事情聴取により C 2 組合員が精神的苦痛を受け、欠勤せざるを得なくなり、この欠勤をもとに本件欠勤控除等が行われた。本件事事情聴取がなかったら、欠勤もなく、欠勤を原因とする欠勤控除等も発生しておらず、本件事事情聴取と本件欠勤控除等とは一体とした一個の継続する行為と判断すべきと主張する。

そこで、申立人が主張する「継続する行為」について検討する。
(ア) 労組法第 2 7 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 1 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、これを受けて労働委員会規則第33条第1項第3号は、救済申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件にかかるものであるときは、労働委員会は、公益委員会議の決定により当該申立てを却下することができる旨を定めている。これらの規定の趣旨は、不当労働行為としてその救済が申し立てられる事件が行為の日から1年を経過している場合には、その調査審問に当たって証拠収集・実情把握がはなはだ困難になり、かつ、1年を超えて経過した後には命令を出すことはかえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、また、命令を出す実益がない場合もあるから、かかる制限を設けたものと解されている（東京高裁平成19年3月28日判決、平成16年（行コ）第223号 不当労働行為再審査申立却下命令取消等請求控訴事件）。

(イ) 労組法第27条第2項が定める「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。もっとも、「継続して行われる一括して一個の行為」の趣旨を余り緩やかに解するときは、労組法第27条第2項が除斥期間を設けた趣旨を没却することにもなりかねないから、結局、各行為の具体的な目的、態様、効果及び各行為の関連性、時間的接着性（時間的隔たりの程度）などの要素を総合して、上記一個の行為になるかどうかを判断する必要があるとされている（前掲東京高裁判決、平成16年（行コ）第223号）。

また、そもそも、労組法第27条第2項の申立期間は法定されたものであり、労働委員会の裁量の余地はないとされている（中労委令和4年1月19日命令、令和2年（不再）第60号 不当労働行為再審査事件）。

(ウ) そこで、本件事情聴取の目的、態様、効果について検討すると、本件事情聴取は、D元職員の退職理由（C2組合員がD元職員に対して「俺達のおかげで社員になれた。」という趣旨の発言をしたのかどうか）を会社として把握するという目的で行われた1回

限りの人事管理上の行為（面談）であり、その態様は上司二人により行われた約1時間52分にわたるヒアリングと言え、その効果はヒアリングによって得られた事実関係の把握と言える。

一方、本件欠勤控除等は、C2組合員が病気を理由に、年休を3日取得した後は服務上欠勤扱いとなったことに伴い、給与規程に基づき、欠勤時間に応じた各給与、各賞与、各手当及び昇給の減額を行うことを目的及び態様として実施された会社における賃金支給に関する事務行為であり、その効果は減額された一連の給与等の支給である。

このように、本件事情聴取と本件欠勤控除等という二つの行為は、全く違う目的、態様で行われた行為であり、得られた効果も異なるから、継続する行為とは言えない。

(エ) 申立人は、紅屋商事事件（最高裁第三小法廷平成3年6月4日判決、平成元年（行ツ）第36号）を引用し、本件事情聴取及び本件欠勤控除等の行為は継続する行為である旨主張するが、上記事件においては、考課査定は昇給の評定値を定めるための行為であり、使用者が、労働組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その査定における賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、査定とこれに基づく毎月の賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべき旨判断し、査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続する行為である旨判示している。

一方、本件では、事情聴取そのものが単独で意味を持つ、具体化した被申立人の行為であり、そこに、本件欠勤控除等という別の具体化した被申立人の行為が続いた点で、上記事件とは前提が異なるものであり、これらの行為を一体として一個の継続する行為であると認めることはできない。

イ 本件事情聴取と団交との関係について

申立人は、本件事情聴取に係る令和2年5月20日の団交申入れから令和3年7月12日の第4回団交までの被申立人による不誠実な態度によって真摯な協議が行われておらず、本件事情聴取という被申立人の行為は今も継続していると主張する。しかし、本件事

情聴取は、前述のとおり行われた1回限りの人事管理上の行為であり、同日に完結したものであることは明らかである。

また、本件事情聴取と団交における被申立人の対応は、団交事項という点において関係性を有するが、本件事情聴取と団交における被申立人の対応との間には、時間的接着性は認められるものの、それぞれが異なる目的、態様、効果を持つ独立した行為であり、今も継続しているとの申立人の主張を採用することはできない。

ウ 被申立人の組合嫌悪の意思について

申立人は、本件事情聴取、本件欠勤控除等及び団交における被申立人の対応は組合嫌悪の意思に基づく一体として一個の不当労働行為が継続している旨主張するが、仮に、本件事情聴取の背景に、被申立人の組合嫌悪の情があったとしても、そのこと故に直ちにこれらの行為が継続する行為であるとは認められない。

エ 以上のとおりであるから、本件事情聴取と本件欠勤控除等及び団交申入れ並びに団交における被申立人の対応は、いずれも継続する行為であるとは認められず、本件事情聴取に係る申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

(2) 争点1(2)について

被申立人はC2組合員の欠勤という事実に基づき、前記第4-4のとおり本件欠勤控除等を行っており、このうち、欠勤控除①ないし欠勤控除③については、行為の日だけを見れば救済申立日から1年以上を経過している。

申立人は、本件欠勤控除等に係る被申立人の行為は、その具体的な目的、態様、効果は同じであり、互いに関連しあっており、令和2年5月26日支給の給与から令和3年4月1日の昇給まで10か月余りの期間に6回という時間的にも接着した行為であるから継続する行為であると主張する。

本件欠勤控除等は、C2組合員が病気を理由に休み、年休を3日取得した後は服務上欠勤扱いとなったことに伴い、給与規程等に基づき、労働に応じた賃金等を支給するため、その欠勤日数に応じて各給与、各賞与、各手当及び昇給を減額することを目的としており、その態様

は、前記第4—4のとおり、給与担当の事務員が支給額を計算し、社内稟議を経た上で決定されるものであり、その効果は減額された給与等の支給である。

本件欠勤控除等は、C2組合員の欠勤をそもそもの原因として行われた点において、一見すると欠勤控除①ないし欠勤控除⑥は互いに密接な関連性のある一個の継続する行為であるかのようにも見えるが、前記第4—4のとおり、給与規程により、月額給与計算期間が前月16日から当月15日までとされていることから、C2組合員が欠勤した日のうち、令和2年5月14日及び同月15日の2日分が同年5月分給与において、残る7日分が同年6月分給与において計算された上で減額されているのであり、賞与についても同様に、夏期賞与の算定対象期間が11月16日から5月15日とされていることから、夏期賞与において欠勤控除対象となったのが2日分となったのである。つまり、これらの欠勤控除は、給与及び賞与計算を行うそれぞれの期間ごとに給与規程に基づき機械的かつ個別に独立して行われた行為であって、継続する行為には当たらないと認められる。

したがって、欠勤控除①ないし欠勤控除③についての申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

なお、欠勤控除④ないし欠勤控除⑥については、本件申立時の1年前より後の行為であるから、申立期間を徒過していない。

(3) 争点1(3)について

申立人は、団交申入れに対する被申立人の行為及び第1回団交から第4回団交における被申立人の行為が、その態様、目的、効果、関連性、時間的接着性から継続する行為であると主張する。

本件の団交申入れ事項は本件事情聴取についてであり、令和2年5月20日付けの団交申入れから同年10月15日の第1回団交までの団交開催を巡る労使間のやりとりには時間的近接性があり、計4回の団交における労使のやりとりも一貫して本件事情聴取についてのものであることが認められる。

したがって、被申立人の行為①と被申立人の行為②は継続する行為に当たると認められ、被申立人の行為①は、申立期間を徒過していな

い。

(4) 争点 1 (4)について

申立人は、本件正社員化に係る団交は、令和元年 9 月 10 日に実施された後は行われておらず、当該団交の際に検討された「確認書」に対する被申立人の考え方も示されていないという不作為が継続している状態であるとともに、本件正社員化に係る救済申立ては、形式的には申立期間を過ぎているが、決して徒に過ぎたわけではなく、組合嫌悪に基づく被申立人の行為（C1 委員長への懲戒処分及び本件事務聴取）が連続して起こり、その対応へ迫られた事情を考慮すべきである旨主張する。

しかしながら、被申立人の不作為を理由に本件申立てを容認することになれば、結局のところ、過去の不当労働行為についての救済申立てを、期間の制限なく認めることに等しい結果をもたらし、そうすると、除斥期間が定められた制度的、公益的な趣旨を没却することとなる（東京高裁令和 2 年 1 月 30 日判決、平成 31 年（行コ）第 6 号 各不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求控訴事件）。

さらに、労組法第 27 条第 2 項の申立期間は法定されたものであり、申立期間を徒過した理由によって左右されるものではなく、労働委員会の裁量の余地はないことから、申立人の主張は採用できない（前掲中労委命令、令和 2 年（不再）第 60 号事件）。

したがって、本件正社員化に係る団交及び本件正社員化の実施等についての申立ては、行為の日から 1 年を経過した後の申立てであるから、申立期間を徒過している。

(5) 小括

以上のとおり、争点 1 (1)、争点 1 (2)のうち欠勤控除①ないし欠勤控除③及び争点 1 (4)は、いずれも申立期間を徒過したものとして、その余について判断するまでもなく、却下を免れない。

以下、前記第 2—1 申立期間（申立要件）に関する争点のうち要件を満たすと認められるものとして、前記第 2—2 不当労働行為に関する争点のうち争点 2 (2)の欠勤控除④ないし欠勤控除⑥及び争点 2 (3)について、不当労働行為の成否を検討する。

2 不当労働行為性について

(1) 争点 2 (2) について

欠勤控除④ないし欠勤控除⑥（以下「当該欠勤控除等」という。）について、行為の存在は、前記第 4—4 記載のとおり認定できるとして、当該欠勤控除等が不当労働行為であると認められるか否か検討する。

ア 当該欠勤控除等が、不当労働行為に該当するためには、組合員であるが故に非組合員とは異なる取扱いを受けたことがそのものの成立要件となるが、従業員が欠勤した際において、組合員・非組合員を区別して欠勤控除が行われていることを示す証拠はない。

イ 申立人は、被申立人においては、社員が新型コロナウイルス濃厚接触者に該当して欠勤した場合には、所要の取扱いをすれば、月給、年次有給休暇が減じられない運用をしており、これは就業規則や給与規程にも反する特別な取扱いである一方、C 2 組合員に対する勤務の取扱いや当該欠勤控除等は、これらの取扱いとは対照的な組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いであるため労組法第 7 条第 1 号に、また、当該欠勤控除等は、欠勤の原因を問えば、本件事情聴取の正当性が揺らぎ、組合との間で面倒なことになるから、その面倒を避けるため機械的に欠勤控除したのであり労組法第 7 条第 3 号にも該当する旨主張する。

ウ 被申立人においては、新型コロナウイルス陽性者及び濃厚接触者は保健所の証明書を提出することにより、給与及び年次有給休暇が減じられない運用がなされており、確かに、就業規則の定めとは異なる取扱いが採られてはいるものの、これは、新型コロナウイルス感染拡大という極めて特殊な要因により定められた例外的な措置であるとともに、国が定めた新型コロナウイルス対応ガイドラインの趣旨に沿った取扱いであるというべきであり、一般的な病気休暇と異なり、給与及び年次有給休暇が減じられないといった特別な取扱いがなされたとしても何ら不自然な点は認められない。

エ C 2 組合員に対する勤務の取扱いや当該欠勤控除等は、新型コロナウイルス濃厚接触者に対する取扱いとは対照的であり、組合員であるが故の不利益取扱いと申立人は主張するが、新型コロナウイルス濃厚接触者に関する被申立人の取扱いには上述のとおり合理性

があり、したがって、新型コロナウイルス濃厚接触者とC2組合員の取扱いが異なるからといって、直ちに組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いとはいえず、この点に関する申立人のこれ以上の疎明もないから、労組法第7条第1号の不当労働行為であるとは認められない。

また、当該欠勤控除等は、欠勤の原因を問えば、本件事情聴取の正当性が揺らぎ、組合との間で面倒なことになるから、その面倒を避けるため機械的に欠勤控除したとの申立人の主張に関しては、組合の運営等に対する干渉ないし組合の弱体化を図ったものと認めるに足る事情もないことから、組合の主張には理由がなく、労組法第7条第3号の支配介入であるとは認められない。

なお、最後陳述書において、申立人は、C2組合員の不就業を本人の意思確認をせず欠勤扱いにしたのは不当労働行為である旨主張しているとも読めるが、欠勤届が提出されないまま欠勤扱いとしたことが組合員又は組合活動をしたが故の不利益取扱いであることを示す具体的な主張・立証はない。

(2) 争点2(3)について

争点2(3)について、行為の存在は、前記第4—5及び6記載のとおり認定できるとして、当該行為が不当労働行為であると認められるか否か検討する。

ア 団交申入れに対する被申立人の行為（被申立人の行為①）について

(ア) 労組法第7条第2号の該当性については、以下の判例がある。

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、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、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される（最高裁第二小法廷令和4年3月18日判決、令和3年（行ヒ）第171号 山形大学事件）。

労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由

がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、同規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団交にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである（東京地裁平成元年9月22日判決、昭和62年（行ウ）第130号 カール・ツァイス事件）。

(イ) 上記判旨に照らし本件について見ると、被申立人は、令和2年5月20日付けの組合からの団交申入れに対し、翌日の団交日を指定した理由を納得のできる明確な理由で答えるよう求めている。これに対し申立人は、使用者側が不当労働行為を行った疑いが強く、一刻も早く事実の把握、事態の收拾のためにやむを得ず急遽の申し入れとなった旨釈明したところ、被申立人は、同年5月30日付けの文書で、今回組合が不当労働行為としている案件と過去の案件の違いについて、全てと比較して説明するよう、併せて、緊急を要する理由についても比較説明するよう求めている。

本件団交申入れについて、確かに、当日付けの文書で翌日の団交に応じるよう求められても被申立人側の都合や会社の事情もあって、対応できない場合があることも十分考えられる。しかしながら、当該団交申入れには、C2組合員に対する本件事情聴取の経緯と内容について事情を聞きたい旨が明記されており、組合が自身の組合員の身を案じ、本件事情聴取においてどのようなやり取りがなされたのかを把握すべく緊急の団交を申し入れることは組合としてやむを得ない事情があったというべきであり、被

申立人においても、そのような緊急の申入れとならざるを得なかった組合側の事情も十分知り得たというべきである。それにもかかわらず、被申立人は、そうした組合側の事情を斟酌することなく、本件が過去の事案と比較してどう違うのか、過去の案件の全てと比較して説明することや緊急を要する理由を敢えて求めるなどしており、これらの被申立人の行為は過度な要求と言うべきものであり、労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって交渉に当たるべきとされる使用者に求められる義務を果たしているとは到底認められない。

(ウ) さらに、申立人が、令和2年6月2日付けの文書で、被申立人が言う過去の案件の全てが何を指すのか分からないため明示してほしい旨求めたことに対し、被申立人は、「組織として回答するときは、過去の議事録を参照して回答されるべきです。これは組織人としての常識です。過去の案件はそちらでお調べください。」と返答しているが、このような被申立人の態度は、後に行われた団交で、組合が再三にわたり本件事情聴取の録音を聞くよう求めたことに対し、頑なに録音の聴取を拒否した自らの態度とは真逆の発言とも言うべきものであり、団交に臨むに当たり真摯な対応が求められる使用者の回答として相応しいものとは到底言えない。

また、被申立人は、7月まではいわゆる繁忙期で時間が取れないとして、7月になってからの連絡を求めているが、仮に繁忙期で団交を行う時間が取れなかったとしても、団交の日程調整への対応は十分可能と考えられるから、7月になってからの連絡を求める被申立人の対応に合理的理由は認められない。

イ 団交における被申立人の行為（被申立人の行為②）について

(ア) 被申立人が団交に臨むに当たっては、使用者に求められる当然の義務として、本件事情聴取の内容を十分把握した上で団交に当たるべきと考えられるところ、第1回団交において、上司二人が何を言ったのか聞いていないのかとの趣旨の組合の質問に対し、被申立人は、質問はしたが具体的にどういう言葉で聞いたのかとまでは聞いていない旨返答した上、今日の時点で把握していないのであれば、再度聞き取りを行ってもらえないかとの組合の要望

に対しても、被申立人自ら事実確認を行おうとする姿勢を示すこともなく、本件事情聴取の内容を把握しているのであれば、何が不当労働行為となるのか組合の方から話してもらった方が時間短縮になると発言するなど、使用者として必要な努力をしているとは到底言い難く、労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは到底認められない。

(イ) 被申立人は、組合から本件事情聴取の録音を聞くよう求められたことについて、第1回団交から第2回団交までに1か月ほどの時間があつたにもかかわらず、録音を聞くことなく団交に臨んでいる。また、被申立人は第2回団交においても、本件事情聴取そのものが団交事項であることを知りながら、「2時間近くの録音を聞くとなると仕事が暇な時でも1か月はかかる。」、「聞く必要はないと思う。」、「組合が不当労働行為だと把握している箇所を教えてください。」と発言するなど、自らの態度に固執するのみで、組合の要求を真摯に受け止め、これを検討しようとする姿勢に著しく欠けたものと言える。

(ウ) 第3回団交において、D元職員が退職の意向を示した日の特定をはじめ本件事情聴取に至る一連の経過を時系列で整理し、当該経過に関する使用者の認識との一致を見た上で交渉しようとする組合の姿勢には合理性があり、相当性もあると考えられるところ、被申立人は、そのような組合の要求に真摯に応じようとせず、「いや、もう分かんないでしょうね。」、「多分、この22日の1日、2日、3日前。」、「多分、聞いても「分からない」って答えると思いますよ。」と曖昧な返答を繰り返したことに加え、確認することにも消極的な態度を示しており、誠実な対応を通じ合意達成の可能性を模索しようという姿勢が見られない。

また、被申立人は、「D元職員の退職日は何時か。」をはじめとする組合からの複数の質問に対し、「FAXで対応します。」と返答したにもかかわらず、その後、被申立人がFAXで回答したのは第3回団交日から3か月以上過ぎた後の令和3年7月9日であり、その内容もD元職員の退職日のみの回答に止まり、その余の質問については、同年7月12日の第4回団交時に回答している。仮に、質問事項の確認にそれなりの時間を要するとしても、

被申立人から組合に対して、回答までにしばらく猶予がほしい旨の連絡を入れるといった対応を取るとは十分可能であり、組合ないし団交を軽視した態度であると言わざるを得ない。

ウ 労働組合の団交申入れに対しては、使用者は、これを拒否すべき正当な理由のない限り、これに応ずべき義務があるとともに団交においては誠実に対応する義務がある。加えて、前記第4—2(2)のとおり、申立人及び被申立人は、団交において、相手を不快にしたり交渉を妨げるような態度や言動を厳に慎み、十分に議論を尽くすことに努め、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨む旨の和解をし、十分に議論を尽くす円滑な団体交渉の実現に向けて努めるべきことを申立人・被申立人間で確認する機会を経ている。

しかるに、前記の被申立人の団交申入れ及び団交における一連の対応は、組合の要求や具体的な質問の程度に応じて、十分に議論を尽くし、これに回答しようとする姿勢に欠けたものであり、誠実に団交に当たるべき使用者としての義務を果たしているとは到底言えず、組合との合意達成を模索して、誠意をもって団交に臨んでいるとも認められないから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

また、上述のとおり、申立人・被申立人間で、団交が円滑に進むように、互いに配慮した誠実な態度で臨む旨の和解を経ているにもかかわらず、被申立人の申立人からの団交申入れへの対応及び各団交における対応は、いずれも組合の存在を軽視するものである。令和2年5月20日の団交申入れに対する被申立人の不誠実な対応により、同年10月15日の第1回団交まで、新型コロナウイルス感染拡大という特殊な事情があったとは言え、約5か月に及ぶ長期にわたり団交が開催されなかったこと、各団交において被申立人が不誠実な態度を示し続けたことは、組合の団結権ないし団体交渉権を軽視する被申立人の態度の表れと言うほかない。これらの被申立人の不誠実な対応は、組合の団体交渉機能を阻害するとともに、組合員及び従業員の組合に対する信用を損ない、ひいては、組合を弱体化させ、存在意義を低下させるおそれがある。そして、被申立人もそのことを客観的に認識し、認容していたと認められるから、支

配介入として労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 救済の方法について

前記第5—2(2)のとおり、被申立人が行った本件事情聴取に係る団交申入れ及び団交における対応は、労組法第7条第2号及び第3号で規定する不当労働行為に該当することから、主文のとおり命じることとする。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条第2項、第27条の12第1項及び第3項並びに労働委員会規則第33条第1項第3号、第43条第1項及び第2項、第45条第2項の規定により、主文のとおり命令する。

令和6年（2024年）3月1日

熊本県労働委員会
会 長 渡 辺 絵 美