

# 命 令 書

新潟県新潟市

申 立 人 Xユニオン  
執行委員長 A 1

新潟県長岡市

被申立人 Y株式会社  
代表取締役社長 B 1

上記当事者間の新労委平成26年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年2月25日、第1,622回公益委員会議において、会長 公益委員 児玉武雄、公益委員 櫻井英喜、同 佐藤朗子、同 関川由美子、同 櫻井香子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、申立人 X ユニオン(以下「組合」という。)が、組合員 A 2 (以下「A 2」という。)が平成21年12月の部内異動後に上司からパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)を受け、躁うつ病を発症したとして、被申立人 Y 株式会

社（以下「会社」という。）に対して、平成 26 年（本件の事実関係は基本的に平成 26 年のことであるので、年が省略されている場合は「平成 26 年」を指すものとする。）

3 月 7 日、躁うつ病発症の原因、年次有給休暇の付与、経済的損失の補填などを交渉議題とする団体交渉を申し入れ、計 6 回の団体交渉を行ったが、団体交渉における会社の対応は誠意あるものではなく、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号の規定に該当する不当労働行為であるとして、9 月 8 日付けで救済を申し立てた事案である。

その後、組合は、会社が組合に宛てて発出した、組合の街宣行為やビラ配布等に対する抗議文の内容が労組法第 7 条第 3 号の規定に該当する不当労働行為であるとして、平成 27 年 2 月 9 日、追加申立てを行った。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合から申入れのあった 3 月 7 日付け組合加入通知兼要求及び団体交渉申入書に対する団体交渉に誠意を持って応じること。
- (2) 会社は、7 月 17 日付け及び 12 月 10 日付け抗議文により組合への支配介入を行ったことに対して謝罪し、今後同様なことを行わないよう文書で確約すること。

## 3 本件の争点

- (1) 4 月 2 日から 8 月 27 日にかけて組合と会社との間で実施された、A 2 の躁うつ病発症の原因、年次有給休暇の付与、経済的損失の補填などを交渉議題とする第 1 回から第 6 回の団体交渉における会社の対応が不誠実であったといえるか。（争点 1）
- (2) 7 月 17 日付け及び 12 月 10 日付けで会社が組合に宛てて発出した抗議文の内容が組合運営への支配介入といえるか。（争点 2）

## 第 2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1) 本件団体交渉における会社の対応について（争点 1）
  - ア 会社は、組合に対して、4 月 21 日付け文書で、A 2 の現在の病状及び就労の可否についての診断書提出を求めたが、これは就業規則に定めがないものである。

- イ 第2回団体交渉において、組合は、会社が発出した4月21日付け文書に対して抗議し、文書の撤回を求めた。
- ウ 第3回団体交渉申入れ時に、診断書の提出時期の申入れを行ったところ、会社は5月13日付け文書で、「提出は会社とA2氏の問題。期日まで提出無い場合5月16日以降は欠勤扱いとなる」と、労働条件の根幹に関わる問題の義務的団交事項についての団体交渉を一方向的に拒否した。
- エ 第4回団体交渉において、会社がA2に求めた産業医との面談に関する根拠規定や、過去5年間の社内におけるうつ病発症の件数を示すよう求めたが、会社は「固有の事情」として理由なく回答を拒否した。
- オ 第5回団体交渉申入れ時に、会社代表取締役社長（以下「社長」という。）とA2の当時の上司の出席を求めたが、会社は「必要に応じて出席者を決定する」と理由なく不当にも出席を拒否した。そのため、第6回団体交渉申入れ時に、会社側のB2取締役管理本部長（以下「B2役員」という。）、B3総務経理部長（以下「B3部長」という。）について、団体交渉当事者としての資格証明を求めたが、会社はこれを拒否した。
- カ 第3回団体交渉から第6回団体交渉において、組合は、労働基準法第36条に規定する時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）の代表者選出方法や事業所単位での締結についての会社の労働基準法（以下「労基法」という。）違反を指摘したが、会社は反省の色を全く見せていない。
- キ 第4回団体交渉において、事実関係を根拠なく認めようとしない会社に対して、A2へのパワハラの実態究明のために、独立した第三者機関による調査が必要と提案したが、会社は理由もなく拒否した。
- ク 第6回団体交渉において、会社はA2への年次有給休暇付与の検討を約束したにもかかわらず、検討経緯を示すこともなく、少しの譲歩や、それに対する説明をしない。結果として、一步も要求を譲らない。

(2) 組合運営への支配介入について（争点2）

- ア 会社が7月17日付けで発出した、組合によるビラ配布行動などに対する抗議文は、正当な組合活動に対する支配介入である。抗議文には、ビラ配布行動に参加していないA3書記長の個人名が記載されており、組合が、抗議文の事実確認を求め

ても、会社は全く答えない。

イ 会社が12月10日付けで発出した、組合によるビラ配布行動に対する抗議文は、正当な組合活動に対する支配介入である。

## 2 会社の主張

### (1) 申立ての却下について

組合は、審査委員長の数次の求釈明にもかかわらず、不当労働行為を構成する具体的事実を明確にせず、会社の防御対象が明確ではない。よって、組合の申立ては違法であるから、いずれも却下されるべきである。

### (2) 本件団体交渉における会社の対応について（争点1）

ア A2の現在の病状及び就労の可否についての診断書の提出については、会社が提出を求めた相手はA2であって、組合に対しては診断書の提出は求めている。

イ 組合が主張する4月21日付け文書への抗議や当該文書の撤回要求については、第2回団体交渉議事録（テープ起こし）に該当する発言はない。

ウ 組合からの診断書提出時期に関する申入れに対しては、5月13日付け文書で、交渉議題として取り上げることは了承する旨回答を行い、事務折衝を行う用意がある旨も伝えた。また、第3回団体交渉においても交渉を行っている。

エ 第4回団体交渉において組合が求めたとする、会社がA2に求めた産業医との面談に関する根拠規定や、過去5年間の社内におけるうつ病発症の件数に該当する発言は、第4回団体交渉議事録（テープ起こし）にはない。なお、これに類する「こういう精神的に悩んでいる状況というのは、どの程度あるんですか」という質問に対しては、その場で回答している。

オ 団体交渉への出席者については、組合が求める社長とA2の当時の上司の出席には応じなかったものの、取締役であるB2役員と管理部門であるB3部長が出席して具体的な説明を行っており、社長から交渉権限を付与されている旨も説明していることから、団体交渉拒否と評価されるものではない。

資格証明については、「資格証明」が何を意味するものかを組合は説明していない。B2役員とB3部長が形式的にも、実質的にも、誠実な交渉を行ってきた。

カ 組合が36協定代表者に関する発言を団体交渉で行ったのは、主として第1回か

ら第3回までである。そもそも、労基法違反について反省の色を見せていないか否かは、不当労働行為には関係を有しない。

キ 第三者機関による調査については、第4回団体交渉において、B2役員とB3部長が管理部門として中立的な立場から対応しているため、第三者機関の設置は必要ないと考えている旨を説明している。また、第5回団体交渉においても補充説明書を交付し、これを読み上げることにより、会社の見解を回答している。

ク A2への年次有給休暇付与の問題については、第6回団体交渉の中でB2役員から「ちょっと検討させてもらいたい」との発言はあったが、これは前向きな検討を約束したものではない。会社は9月5日付け文書で、組合の要求には応じられない旨の回答を行っている。

### (3) 組合運営への支配介入について（争点2）

労使関係において、使用者が労働組合に抗議すること自体が当然に支配介入となるものではない。相当の理由がある場合に使用者が主張をすることは当然に許容される。

ア 公道の電柱へのポスター貼付及び私人の自宅に承諾なく入ることは違法であり、正当な労働組合活動ではない。会社がこれらの行為に抗議することには相当の理由がある。

イ 組合が、社長の自宅近辺で、日曜日午前中に車両上部のスピーカーから大音量で街宣活動を行ったこと、近隣宅のポストにビラを配布したことは労組法で保護されるものではない。会社がこれらの行為に抗議することには相当の理由がある。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

(1) 組合は、新潟県内で働く労働者を中心とした個人加入の労働組合であり、平成22年3月20日に結成された。本件申立て時の組合員数は45人である。なお、会社における組合の組合員はA2のみである。

(2) 会社は、肩書地に本社を置くほか県内に3工場を有し、自動車及びモーターバイク用電子計器の電子回路の製造、ビル、家庭用制御回路の製造、車載計器用ハーネス組立等を業とする株式会社であり、昭和48年6月1日に設立された。従業員数

は約 440 人である。

- (3) A 2 は、平成 6 年に会社に入社してハーネス部（製造）に配属された後、平成 18 年 5 月 21 日に同部（品質技術）、平成 21 年 12 月 15 日に同部（購買管理）、平成 23 年 6 月 13 日に同部（品質技術）、同年 10 月 1 日に同部（製造）にそれぞれ異動した。

また、本件申立てまでの A 2 の体調ないし症状に関しては、以下の事実が認められる。

- ・平成 23 年 7 月 26 日、薬の飲み過ぎにより会議中に気分が悪くなった。
- ・平成 23 年 7 月 27 日付けで「ストレス関連障害」の診断書を会社に提出。同日から同年 8 月 24 日まで自宅療養。
- ・平成 23 年 9 月 1 日から同年 9 月 29 日まで自宅療養。
- ・平成 24 年 3 月 9 日から同年 4 月 9 日まで C 1 に入院。
- ・平成 25 年 1 月 20 日から同年 3 月 20 日まで自宅療養。
- ・平成 26 年 5 月 15 日付けで「気分障害(双極性障害)」の診断書を会社に提出。

(甲 39、43、乙 18)

## 2 申立てまでの経緯等

組合は、3 月 7 日付け「組合加入通知兼要求及び団体交渉申入書」により、会社に対して A 2 の組合加入を知らせるとともに、A 2 の躁うつ病発症の原因、年次有給休暇の付与、経済的損失の補填などを交渉議題とする団体交渉の実施を求めた。団体交渉における組合の担当者は A 3 書記長であった。

本件申立てまでの間、4 月 2 日に第 1 回、4 月 22 日に第 2 回、5 月 29 日に第 3 回、7 月 2 日に第 4 回、7 月 17 日に第 5 回、8 月 27 日に第 6 回と、計 6 回の団体交渉が行われた。

(甲 1、52～57、61、乙 4、6～16、A 3 証言 6、34 項)

## 3 A 2 の診断書提出（組合の主張：第 2 の 1 (1) ア～ウ）について

会社は、組合に対して、4 月 21 日付け「A 2 氏に対する「診断書提出のお願い」の件」により、A 2 に診断書の提出をお願いする予定である旨を連絡した。

組合は、会社に対して、第 2 回団体交渉において、4 月 21 日付け文書の撤回は求め

なかった。

会社は、A 2 に対して、4 月 23 日付け「診断書提出のお願い」により、5 月 15 日を提出期限として診断書の提出を求めた。

組合は、5 月 8 日付け「第 3 回団体交渉申し入れ及び団体交渉日時等について」により、「当日、A 2 組合員取得の診断書について、交渉議題となりましたので、第 3 回交渉の場でお渡しします。」「診断書提出期限については、当日・当場所をもって期限とさせていただきます。」と伝えた。

会社は、5 月 13 日付け「回答書」により、「診断書については、当社が A 2 氏に指示したものです。団交議題としてとりあげることは了承しますが、提出については、当社と A 2 氏間の問題です。期日までに提出がない場合、既に文書で説明のとおり、5 月 16 日以降は欠勤扱い（無給）となります。」「診断書に関する事項に限り、団体交渉とは別に、事務折衝で短時間（1 時間以内）話し合う用意があります。」と回答した。

診断書は A 2 から会社に 5 月 15 日に提出され、組合と会社の事務折衝は行われなかったが、第 3 回団体交渉においては、診断書に関する組合からの質問に対し、会社はその場で回答した。

(甲 10～13、61、乙 7、8、13、14)

#### 4 組合が求めた資料等の提出（組合の主張：第 2 の 1 (1) エ）について

第 4 回団体交渉において、組合が、産業医との面談についての根拠となる社内規定を示すよう会社に求めたことはなかった。同様に、過去 5 年間の社内におけるうつ病発症の件数を示すよう会社に求めたことはなかった。

組合からの「こういう精神的に悩んでいる人の状況っていうのは、どの程度あるでしょうかね。」という質問に対しては、会社は「過去の中にはね、それはゼロではないと思いますよ。先生に面談してもらっているのはね。」「今現在はいいいでしょう。」と回答した。

(甲 61、乙 9、15)

#### 5 会社側の交渉担当者（組合の主張：第 2 の 1 (1) オ）について

第 1 回団体交渉から第 6 回団体交渉まで、会社側は、B 2 役員、B 3 部長、総務経理部 B 4、経営管理部 B 5 チーフリーダーの 4 人が継続して団体交渉に出席した。

第5回団体交渉の申入れの際、組合は社長とA2の当時の上司の出席を求めた。これに対し会社は、7月11日付け「回答書」の中で「団体交渉の会社側出席者は前回と同様を予定しています。会社は団体交渉は証人調べの場ではないと考えております。」と回答するとともに、7月15日付け「ご連絡」の中で「当社の考えにより、必要に応じて書面を用意し、必要に応じて出席者を決定します。」と回答した。

第6回団体交渉の申入れの際、組合は、会社に対して、B2役員とB3部長についての団体交渉当事者としての資格証明を文書で提出するよう求めた。これに対し会社が、8月7日付け「回答書」において、資格証明の趣旨及び内容を書面で説明するよう組合に求めたところ、組合は8月8日付け「第6回団体交渉について（連絡）」において、「「資格証明」ですが、4.の「抗議」文についての組合に対する態度（記載内容に責任もとらず、謝り〔原文ママ〕に対し、謝罪もしない態度）は、到底、Y株式会社（以下、会社という。）の全権を持って団体交渉に臨む会社代表者の態度ではありません。また、これまでも頑なに会社の当初主張を繰り返し、「手法」においてさえ歩み寄る態度を見せていない事から、口頭だけでは、不十分とし、「資格証明」を求めるものであります。」と回答した。

（甲20、21、23、26～28、乙4、6～16）

6 パワハラ調査のための第三者機関の設置（組合の主張：第2の1(1)キ）について

組合は、7月2日の第4回団体交渉において、第三者機関の設置による調査の実施を求めた。組合の想定する第三者機関とは、組合と会社が弁護士や社会保険労務士などの専門家をそれぞれ推薦した上で機関を作り、当該機関が当事者双方に聞き取りをする中で、公平な立場で結論を出してもらうというものであった。

会社は、組合からの要求に対して、B2役員とB3部長が客観的な見地から調査を行っていることを理由に、第三者機関の設置は必要ないと考えている旨を回答した。

また、第5回団体交渉において、会社は組合に対して、7月17日付け「補充説明書」により「業務起因性の判断は労基署長、最終的には司法機関でなされるものであり、第三者機関による調査に適しないものです。現在のように会社と貴組合の考え方が異なる状況において、貴組合が参加または関与した形では「第三者」性は保てませんし、会社からの「第三者」である機関による調査が必要な事案であると会社は考えていません。」と回答した。

さらに第5回団体交渉では、会社は補充説明書のほかにホワイトボードを用いて、A2の勤務場所であるC2工場事務所内の当時のレイアウト状況など、会社が行った社内調査の内容に関して具体的に説明した。

(甲41、61、乙4、9、10、15)

#### 7 A2への年次有給休暇付与問題（組合の主張：第2の1(1)ク）について

会社は、2月1日付けで就業規則を改訂し、年次有給休暇について規定した就業規則第51条に、それまで明記されていなかった年次有給休暇付与の条件である「所定労働日の8割以上出勤」という文言を明文化した。

なお、会社の就業規則第2条では、就業規則に定めていない事項は、労基法その他の法令の定めによる旨が従前から規定されていた。

組合は、8月27日の第6回団体交渉において、平成25年10月以降にA2の年次有給休暇が付与されなかったことについて、平成25年1月にA2が自宅療養に入る時点で、就業規則には「所定労働日の8割以上出勤」との付与条件は記載されていなかったこと及び会社からも当該条件の説明がなかったことを理由に、A2に年次有給休暇を付与するよう求めた。

会社は、年次有給休暇の付与に当たっては、従前から「所定労働日の8割以上出勤」を要件とする取扱いとしており、この取扱いは就業規則第2条に基づくものであること、これまでもA2と同じように長期欠勤により年次有給休暇が付与されない状況の人がいたとしても、年次有給休暇についての説明をしたことはなく、A2だけに説明をしなかったわけではないこと、及び就業規則において「所定労働日の8割以上出勤」という文言を明文化したのは、親会社からの指摘により、従前から運用していた取扱いを分かりやすくするためであったことを説明し、年次有給休暇は付与できない旨回答した。

交渉終了間際に、組合が再度年次有給休暇の付与について善処を求めたところ、B2役員は「検討させてもらいたい。今日はちょっと即答は出来ない。」と発言した。

会社は、9月5日付け「年休付与要求についての回答」において、「第6回団体交渉（2014年8月27日）において貴組合から検討の要求があった「2013年10月の年休付与の件」について、あらためて検討しましたが、当社は貴組合の要求には応じられませんので、本書面にて、ご回答申し上げます。」と通知した。

8 組合の街宣行為等に対する会社の対応

(1) 7月17日付けで会社が発出した組合への抗議文（組合の主張：第2の1(2)ア）について

7月11日、A3書記長と組合執行委員の2人が、長岡市内にあるC2工場付近の電柱に「NSE社はパワハラの実責任をとれ」と記載されたポスターを掲示した。会社はこの行為を現認したが、現認した時点において、会社が人物を特定できたのはA3書記長のみであった。

同日、同市内にある社長の自宅及びその周辺に、組合により「Xユニオン通信号外」と題された組合ビラがポスティングされた。このポスティング行為について、A3書記長は審問において、自分自身は参加していない旨証言しており、A3書記長が参加していたと認定できる証拠はない。

会社は、7月17日付けの「抗議文」と題する文書により組合及びA3書記長に対して、これらの行為について抗議するとともに、今後行わないことを強く求めた。

会社が抗議文を発出した後も、組合は社長の自宅周辺での組合ビラのポスティング行為を継続して行った。

(甲 59、乙 3、17、A3証言 87～142 項)

(2) 12月10日付けで会社が発出した組合への抗議文（組合の主張：第2の1(2)イ）について

10月26日、組合は社長の自宅周辺において、街宣車による街宣行為を行った。その態様は、車両上部のスピーカーからテープに録音した音声を大音量で流すというものであった。

また、7月11日同様、社長の自宅及びその周辺に、組合により「Xユニオン通信号外」と題されたビラがポスティングされた。

会社は、12月10日付けの「抗議文」と題する文書により、組合に対して、これらの行為について抗議するとともに、今後行わないことを強く求めた。

会社が抗議文を発出した後も、組合は社長の自宅周辺での街宣行為や組合ビラのポスティング行為を継続して行ったほか、会社役員の自宅周辺や親会社社長の自宅

周辺においても、複数回の街宣行為を行った。

(甲 60、A 3 証言 130～152、166～173 項、B 3 証言 144～149 項)

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 却下を求める会社の主張について

会社は、組合が不当労働行為を構成する具体的事実を明確にせず、会社の防御対象が明確ではないことから、組合の申立ては違法であり、いずれも却下されるべきであると主張するが、当委員会が判断するに当たり必要な主張はなされているため、会社の主張は採用できない。

##### 2 争点1について

労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて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体交渉に当たったとは認められないような場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為になる。

したがって、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求及び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、使用者も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。

ただし、この使用者の義務には、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務まで含むものではなく、合意達成に向け、使用者が必要な努力を行ったにもかかわらず、最終的な合意に至らなかったとしても、そのことをもって不誠実な対応とはならない。

組合は、4月2日から8月27日にかけて組合と会社との間で実施された、A2の躁うつ病発症の原因、年次有給休暇の付与、経済的損失の補填などを交渉議題とする第1回から第6回の団体交渉における会社の対応が不誠実であったと主張するので、以下検討する。

##### (1) A2の診断書提出について

ア 組合の主張：第2の1(1)アについて

組合は、会社が組合に対して4月21日付け文書で、就業規則に定めがないA2の現在の病状及び就労の可否についての診断書提出を求めたと主張するが、前記第3の3で認定したとおり、会社が診断書の提出を求めた相手は組合ではなくA2であるから、組合の主張は失当である。

イ 組合の主張：第2の1(1)イについて

会社に対して4月21日付け文書の撤回を求めたとの組合の主張については、前記第3の3で認定したとおり、第2回団体交渉でその旨の発言はなかったのだから、組合の主張は失当である。

ウ 組合の主張：第2の1(1)ウについて

組合は、A2の診断書提出について、第3回団体交渉申入れ時に、診断書の提出時期について交渉議題とするよう申し入れたところ、会社が5月13日付け文書で「提出は会社とA2氏の問題。期日まで提出無い場合5月16日以降は欠勤扱いとなる」と、労働条件の根幹に関わる問題の義務的団交事項についての団体交渉を一方的に拒否したと主張する。

しかし、前記第3の3で認定したとおり、組合からの第3回団体交渉申入れに対する会社の回答書には、診断書の提出について交渉議題として取り上げることがを了承する旨及び団体交渉とは別に事務折衝を行う用意がある旨が記載されており、第3回団体交渉においては、診断書に関する組合からの質問に対し、会社がその場で回答したことが認められる。

したがって、会社が診断書の提出に関する団体交渉を拒否したとの組合主張は採用できない。

(2) 組合が求めた資料等の提出（組合の主張：第2の1(1)エ）について

組合は、第4回団体交渉において、会社がA2に求めた産業医との面談に関する根拠規定や、過去5年間の社内におけるうつ病発症の件数を示すよう求めたが、会社が回答を拒否したと主張する。

しかし、前記第3の4で認定したとおり、組合主張の事実はなかったため、組合の主張は採用できない。

なお、団体交渉において、組合からの「こういう精神的に悩んでいる人の状況っていうのは、どの程度あるでしょうかね。」という質問に対しては、その場で回答

していることが認められる。

(3) 会社側の交渉担当者（組合の主張：第2の1(1)オ）について

組合は、第5回団体交渉申入れ時に、社長やA2の当時の上司の出席を求めたが、会社が出席を拒否したと主張する。また、組合は、第6回団体交渉申入れ時に、会社側の団体交渉出席者について求めた、団体交渉当事者としての資格証明についても、会社がこれを拒否したと主張する。

団体交渉における使用者側の出席者については、必ずしも最高責任者の出席が必要とは解されておらず、団体交渉の担当者として具体的に誰を出席させるかは、原則として当事者の判断に委ねられているところである。

前記第3の5で認定したとおり、会社は第1回団体交渉から継続して労務管理の責任者である取締役管理本部長と総務経理部長を出席させており、二人の役職からいっても、当然、交渉権限があるとみるべきであり、交渉権限があることの証明は不要である。

このような観点から考えると、会社側の出席者が組合の意向に沿わなかったからといって、不誠実な対応とはいえない。

(4) 会社の労基法違反（組合の主張：第2の1(1)カ）について

組合は、組合の指摘にもかかわらず、会社が労基法違反について反省の色を見せていない旨主張するが、このことが労組法第7条第2号でいう不当労働行為を構成する事実とならないことは明らかであるから、組合の主張は失当である。

(5) パワハラ調査のための第三者機関の設置（組合の主張：第2の1(1)キ）について

組合は、第4回団体交渉において、A2へのパワハラの実態究明のために、第三者機関を設置して調査するよう求めたが、会社はこれを拒否したと主張する。

しかし、前記第3の6で認定したとおり、会社は団体交渉において、第三者機関に関する会社見解を明らかにした上で、第三者機関の設置は必要ないと回答していること及び会社が行った社内調査の内容に関して具体的に説明していることが認められる。

したがって、会社が第三者機関の設置を拒否したからといって、不誠実な対応とはいえない。

(6) A2への年次有給休暇付与問題（組合の主張：第2の1(1)ク）について

組合は、会社が団体交渉において、年次有給休暇付与の検討を約束したにもかかわらず

ならず、検討経緯を示すこともなく、少しの譲歩や、それに対する説明をせず、結果として、一步も要求を譲らないと主張する。

前記第3の7で認定した事実によれば、第6回団体交渉において、A2への年次有給休暇付与を議題とする交渉が行われ、会社は組合からの質問に対し、年次有給休暇の付与条件、長期欠勤者への年次有給休暇の付与に関する会社の説明状況及び就業規則改訂の経緯等について説明し、年次有給休暇は付与できない旨回答していること、交渉終了間際に年次有給休暇付与の再考を求めた組合に対して、B2役員が検討する旨発言し、9月5日付け文書において、検討の結果、要求には応じられない旨を回答したことが認められる。

同文書には検討経緯の記載がないが、第6回団体交渉において、会社は、年次有給休暇に係る考え方について説明していることから、団体交渉における会社の対応が不誠実であったとはいえない。

また、使用者の団交応諾義務は、労働組合の要求に対して、これに応じたり譲歩したりする義務まで含むものではないから、会社が年次有給休暇付与の要求に応じないからといって、不誠実な対応となるわけではない。

以上のことから、本件団体交渉における会社の対応はいずれも不誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

### 3 争点2について

労組法第7条第3号は、使用者がその言論により労働組合の運営に干渉することを不当労働行為として禁止している。

使用者の言論が支配介入に該当するかの判断に当たっては、言論の内容、言論がなされた状況、言論が労働組合の運営や活動に与えた影響、推認される使用者の意図などを総合して判断すべきである。

組合は、7月17日付け及び12月10日付けで会社が発出した抗議文の内容が組合活動に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

(1) 7月17日付けで会社が発出した組合への抗議文（組合の主張：第2の1(2)ア）について

前記第3の2及び8(1)で認定した事実によれば、会社の発出した抗議文の具体

的内容は、C 2 工場周辺で行われたポスターの掲示行為と社長の自宅への組合ビラのポスティング行為に対して抗議し、それ以降同様の行為を行わないよう求めたものであり、そこに組合ないし組合員への威嚇や不利益の示唆等の表現は含まれていない。

次に、組合が行った社長の自宅周辺でのポスティング行為について考えると、一般に、労使関係に関して生じた問題は、労使関係の領域というべき職場領域で解決すべきであり、組合活動といえども企業経営者等の私生活の領域に立ち入るべきではないとされていることから、当該行為が正当な組合活動であったかという点においては疑問がある。

組合は、抗議文の中に A 3 書記長の名前が記載してあることを問題視しているが、A 3 書記長が A 2 に関する一連の交渉の担当者であったこと、7 月 11 日に C 2 工場周辺でポスターの掲示を行っていた 2 人のうち、会社が組合員であることを認識できたのは A 3 書記長だけであったこと、同日、社長の自宅周辺で組合によるポスティング行為があったことを考え合わせれば、ポスティング行為に A 3 書記長が参加したと会社が考えたとしてもやむを得ないところである。

また、会社の抗議文発出後も組合による組合ビラのポスティング行為は継続して行われていることから、抗議文がその後の組合活動に影響を与えたとは認められない。

これらの点を総合的に判断すれば、本件抗議文は組合運営への支配介入には当たらないと解するのが相当である。

(2) 12 月 10 日付けで会社が発出した組合への抗議文（組合の主張：第 2 の 1 (2) イ）について

前記第 3 の 8 (2) で認定した事実によれば、会社の発出した抗議文の具体的内容は、社長の自宅周辺での街宣行為及び組合ビラのポスティング行為に対して抗議し、それ以降同様の行為を行わないよう求めたものであり、そこに組合ないし組合員への威嚇や不利益の示唆等の表現は含まれていない。

次に、組合が行った社長の自宅周辺での街宣行為やポスティング行為について考えると、一般に、労使関係に関して生じた問題は、労使関係の領域というべき職場領域で解決すべきであり、組合活動といえども企業経営者等の私生活の領域に立ち

入るべきではないとされていることから、当該行為が正当な組合活動であったかという点においては疑問がある。

また、会社の抗議文発出後も組合による社長の自宅周辺での街宣行為や組合ビラのポスティング行為は継続して行われていることから、抗議文がその後の組合活動に影響を与えたとは認められない。

これらの点を総合的に判断すれば、本件抗議文は組合運営への支配介入には当たらないと解するのが相当である。

以上のことから、本件抗議文はいずれも組合運営への支配介入とはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しない。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年3月3日

新潟県労働委員会

会長 兒玉 武雄 ⑩