

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市
X 1 組合
執行委員長 A 1

同 鎌倉市
X 2 支部
支部長 A 2

同
X 3

被 申 立 人 鎌倉市
Y 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第16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10月21日第1605回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）が、①
申立人 X 1 組合（以下「組合本部」という。）、同
X 2 支部（以下「組合支部」という。）及び組合員 1 名が、先行した不当労働行為救済申立事件（神労委平成24年（不）35号事件。以下「24-35号事件」という。）の審査手続において、申立人 X 3（以下「X 3」という。）の夫の陳述書を証拠として提出し、組合支部とは別の社内組織に属する従業員による X 3 に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて明らかにしたところ、何の対応もせず放置したこと、②上記①のセクシ

ュアルハラスメントやパワーハラスメントを交渉事項とする団体交渉において不誠実な対応をしたこと、③X3が会社に加害者を通報した後4日目には上記①のセクシュアルハラスメントを「当事者間の問題」として何ら対応しないと決定したことにより、組合支部とは別の社内組織の主要人物を擁護したことは、①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第4号に、②は同条第2号に、③は同条第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、平成26年6月4日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

その後、会社が、④本件申立て後に休職したX3が健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明をしないことは、労組法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、平成26年12月15日に追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）がなされた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、24-35号事件において夫の陳述書が提出されたことを理由に、X3に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて適切な対処をすることなく放置し続けるなどの不利益取扱いをしてはならない。
- (2) 会社は、X3が職場で受けたセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (3) 会社は、組合支部の対抗組織の主要人物を擁護することにより、組合支部の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- (4) 会社は、X3が24-35号事件に関して組合支部に協力し、後に加入したことを理由に、健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明を拒否し、申請をしないといった不利益取扱いをしてはならない。
- (5) 会社は、上記(1)から(4)について、陳謝文を掲示しなければならない。

3 争点

- (1) 会社が、X3が夫の陳述書を24-35号事件の証拠とすることに協力し、後に組合支部に加入したことを理由に、X3に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを放置したことは、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たるか（争点①）。
- (2) X3に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを交渉事項とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2

号の不誠実団体交渉に当たるか（争点②）。

- (3) 会社が、X 3 に対するセクシュアルハラスメントの加害者を認識してから4日後に、X 3 からの事情聴取等適切な調査をしないまま、「当事者間の問題」として何ら対応しないと決定したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか（争点③）。
- (4) 会社が、X 3 が夫の陳述書を24-35号事件の証拠とすることに協力し、後に組合支部に加入したことを理由に、健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明をしなかったことは、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たるか（争点④）。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

会社は、神奈川県公安委員会指定の自動車教習所であるC 1 自動車学校を経営する株式会社であり、肩書地に本社を置き、結審日（平成28年2月22日）現在の従業員は51名である

(2) 申立人

ア 組合本部は、神奈川県内の自動車教習所で働く労働者が組織する労働組合であり、組合支部の上部団体である。組合本部は肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は95名である。

イ 組合支部は、会社の従業員が組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員は5名である。

ウ X 3 は、平成23年9月27日に会社に入社し、結審日現在、教習指導員として就労している。

【審査の全趣旨、甲66】

2 X 3 が組合支部に加入するまでの労使事情

- (1) 会社は、平成24年10月16日、教習指導員の班編成の変更と席替えを行い、教習指導員である B 2 （以下「B 2」という。）とX 3 とは同じ班となり、両名の座席は隣同士となった。

なお、B 2 は、業務課長 B 3 （以下「B 3 課長」という。）とともに、申立外C 2 自動車学校に在籍した後、平成20年3月16日、会社の正社員となり、会社代表者である B 1 が代表取締役役に就任した平成17年以降採用の従業員をもって組織する平成会の一員となった（以下、代表取締役 B 1 を「B 1 代表取締役」という。）。

【甲30、甲63、甲73、乙4、乙5、乙16、第2回審問B 1・B 3 証言】

- (2) 会社の始業時刻は午前9時10分であるところ、X3は、平成25年4月ころから、それまでの8時20分ころよりも遅い8時40分から9時くらいの間に出勤するようになった。これに対し、教習指導員歴の長いB2は、以前同様早めに出社して洗車等の教習準備をするよう指導した。しかし、X3は、遅く出勤するようになったのが家庭の事情によるものであったことから、B2の上記指導について両名の上司である班長のA3（以下「A3班長」という。）に相談した。

なお、A3班長は組合支部の組合員である。

【甲66、甲67、甲73、乙5】

- (3) X3は、平成25年5月中旬、A3班長に対し、教習指導員であるB4（以下「B4」という。）が教習中に居眠りをしていることを告げた。その後、B2は、X3に対し、B4の居眠りを見なかったことにするよう求めた。

【甲73、乙8】

- (4) X3が、平成25年6月22日、朝の班ミーティングにおける発言の機会に仕事を頑張る旨を述べたところ、B2は、X3が頑張るのはゲームだけである旨の発言をした。その後、X3は、A3班長に対し、上記発言を含め、B2からセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受けているものの、それを明らかにすると何らかの仕返しをされるのではないかが心配である旨の相談をした。これに対し、A3班長は、B2には十分に配慮して伝える旨をX3に伝えた上で、B2に対し、X3が嫌がったり、誤解を招くような言動を慎むよう注意をした。

なお、A3班長がX3の上記相談について組合支部や会社の職制に報告することはなかった。

【甲66、甲67、甲73、第1回審問X3・A4証言】

- (5) X3は、平成25年6月25日、組合支部の支部長であるA4（以下「A4支部長」という。なお、同人は、同年9月15日、支部長を退任し、書記長に就任している。）に対し、B2からのセクハラについて相談をし、併せて、既にA3班長にも同様の相談をしたことを伝えた。これに対し、A4支部長は、会社の人事管理・労務管理の問題であるから、組合支部が関与するよりもA3班長に対応してもらったほうがよい旨の回答をした。これを受け、X3も組合支部の関与を望まない旨を述べた。

【甲67、第1回審問X3・A4証言】

- (6) X3とB2とは、平成25年6月26日の昼休みに会社の会議室でB4の居眠りについて話合いをした。また、X3は、この話合いの中で、同年4月ころから出社が遅くなった理由について説明した。

【甲66、甲72の2、第1回審問X3証言】

- (7) X3は、平成25年7月1日、心療内科を受診したところ、適応障害等である旨の診断を受け、その後も通院した。

【甲66、甲70、第1回審問X3証言】

- (8) 会社は、「お知らせ」と題する平成25年11月19日付け文書及び「セクハラ・パワハラ防止に関するアンケート」と題する文書（以下「本件アンケート」という。）を従業員に送付した。

「お知らせ」と題する平成25年11月19日付け文書には、過去数年間にセクハラ及びパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）により従業員が退職を余儀なくされたと考えられる事案がいくつか見つかったことを受け、会社の代理人弁護士 B5（以下「B5弁護士」という。）の事務所（以下「B5法律事務所」という。）にセクハラ・パワハラに関する相談・通報窓口を設置したこと、相談・通報は匿名でも受け付けること、相談・通報により不利益に取り扱われることは一切ないこと、相談・通報に当たって聴取される事項、相談・通報の内容がセクハラ・パワハラに当たると判断した場合は、直ちに必要な防止措置をとること、今後のセクハラ・パワハラの防止を目的として本件アンケートにより調査を行うこと、本件アンケートには原則として匿名で回答した上で、平成25年11月末日までにB5法律事務所あて送付するよう依頼する旨などの記載があった。

なお、X3は本件アンケートに回答せず、また、会社は本件アンケートの結果を従業員に報告することはなかった。

【甲1の1～4、甲12の2、第1回審問X3・A5証言、第2回審問B3証言】

- (9) X3の夫は、平成25年11月21日、総務部係長 B6（以下「B6係長」という。）に対し、X3がセクハラを理由に休暇を取得すると電話で伝えた。これを受け、B6係長は、B1代表取締役及びC1自動車学校の管理者である B7（以下「B7管理者」という。）に報告し、B7管理者の指示のもと、B5弁護士に連絡した。

B5弁護士は、平成25年11月21日19時から19時20分ころまで、X

3から電話で事情を聴取した。この中でX3は、職場の教習指導員である男性から繰り返しセクハラを受け、精神的に参っていること、その指導員は組合支部とは別の大きなグループに属している者であることなどを告げた。B5弁護士は、上記事情聴取の後、その内容をB6係長に電子メールで送信した。当該メールには、「X3さんの話は、できれば管理職にも伝えて欲しくないとのことでしたので、取り扱いには慎重に願います。」との記載があった。

B6係長は、平成25年11月22日、上記メールにある「管理職」とはB1代表取締役であるとして、上記事情聴取の内容を同人には報告しない一方でB7管理者には報告した。

【甲66、乙1の1・2、乙13、第1回審問X3証言、第2回審問B7・B6証言】

- (10) X3は、平成25年11月25日、B5弁護士に対し、上記(9)の事情聴取後の状況について電話で問い合わせたところ、同弁護士から加害者を明らかにするよう求められたため、B2であると回答した。その後、B5弁護士は、B6係長に対し、加害者はB2であると連絡し、B6係長はこれをB7管理者に報告した。

これを受け、B7管理者は、平成25年11月27日、B2から事情聴取を行った。これに対し、B2は、X3に対するセクハラについては心当たりがない旨の回答をした。

【甲66、乙13、第1回審問X3・B2証言、第2回審問B7・B6証言】

- (11) X3は、平成25年11月29日、B7管理者に対し、B2からのセクハラに関する通報を電話で行った。B7管理者はX3に対し、当事者間の話合いで解決するようにとの話をB5弁護士から聞いていないか尋ねたが、X3はB5弁護士から当事者間の話合いで解決するようにとの話は聞いていなかった。

一方、B6係長は、平成25年11月29日、X3及びB2に対し、両者の関係についての話合いを提案したところ、両名ともこれを受諾し、B6係長の立会いのもと、X3の自宅近くのファミリーレストランにおいて話合いをした。その後、B6係長及びB2は、X3に対し、翌日から出社するよう述べた。

【甲30、甲66、乙5、乙13、第1回審問X3・B2証言、第2回審問B6証言】

(12) X 3 は、平成25年11月30日、入社し、B 1 代表取締役やB 7 管理者にあいさつをした。これに対し、B 7 管理者は仕事を頑張るよう述べたものの、B 2 からのセクハラについて尋ねることはなかった。

【甲30、甲66、第1回審問X 3 証言、第2回審問B 1・B 7 証言】

(13) B 7 管理者は、平成25年12月1日、教習指導員の席替えを行い、X 3 とB 2 の座席を離して配置した。また、B 2 とX 3 とは、同日、あいさつを交わした。

【甲63、甲66、乙5、乙13】

(14) 24-35号事件の申立人である組合本部、組合支部及びその組合員である A 6 (以下「A 6」という。)は、平成25年12月9日、X 3 の夫の同月7日付け陳述書(以下「本件陳述書」という。)を書証として当委員会に提出するとともに、会社に送付した。

本件陳述書には、X 3 から伝聞した内容を含め、会社の従業員には組合支部と平成会のメンバーを中心としたC 2 自動車学校に在籍していた者のグループ(以下「関東グループ」という。)という派閥があり、B 1 代表取締役は関東グループをかわいがり、組合支部を嫌っていること、関東グループのメンバーには、B 3 課長を筆頭に、B 2 外多数の従業員がいること、平成24年10月の席替え以降、X 3 はB 2 から度重なるセクハラ・パワハラを受け、心療内科を受診するに至ったこと、セクハラ・パワハラの通報・相談窓口であるB 5 弁護士は、X 3 に対するセクハラに加害者が A 6 でないことが分かると関心が失せたような態度を示し、B 2 であることを告げても何らの対応もとらなかったこと、B 7 管理者にB 2 のセクハラについて通報しても、B 5 弁護士から当人同士で解決するように聞いているとして、それ以上の事情聴取をしようとしなかったこと、X 3 は A 6 や組合支部に協力すれば必ず仕返しされると怯えているものの、会社やB 5 弁護士の対応があまりにも酷いことから、自らの判断で本件陳述書を作成したことなどの記載があった。

なお、X 3 の夫は、会社の従業員ではなく、組合支部にも加入していない。

【甲2、甲66、甲67、第1回審問X 3・A 4 証言】

(15) X 3 は、セクハラ・パワハラに関するこれまでの会社の対応をみると、このまま会社に頼っても自らの抱える職場の問題を解決できないとして、平成25年12月20日、組合支部に加入した。

【甲12の2、甲14、甲66、甲67】

3 団体交渉をめぐる労使関係

- (1) 組合支部は、平成25年12月26日付け「団体交渉申入書」を会社に送付した。この文書には、平成26年1月11日午前9時30分から、C1自動車学校校舎内において、組合本部から2名、組合支部から4名出席のもと、X3に対するセクハラ・パワハラについて団体交渉を申し入れる旨の記載があった。

その後、組合支部と会社の交渉窓口であるB5弁護士との間で団体交渉の開始時刻や交渉時間などについて調整を重ねた結果、両者は平成26年1月11日午前9時30分から10時20分までの予定で団体交渉を実施することに合意した。

【甲3、甲4、甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲10、甲11】

- (2) X3の代理人である弁護士A7（以下「A7弁護士」という。）及び同A8（以下「A8弁護士」といい、A7弁護士と併せて「A7弁護士ら」という。）は、平成26年1月10日付け「通知書」を会社及びB2に送付した。この文書には、平成24年10月の教習指導員の席替えから平成25年12月の組合支部加入までのX3が受けたセクハラ・パワハラに関する経緯、会社及びB2に対して損害賠償責任を追及する準備をしている旨の記載に加えて、「貴社におかれましては、これ以上問題を放置せず、事実関係を調査し、再発防止策を講じ、またB2指導員を含む平成会メンバーによる通知人に対する無視などの嫌がらせを止めさせるなど職場環境の改善を行うよう強く警告致します。」「B2指導員におかれましては、通知人に対するセクハラ、嫌がらせ行為を二度としないよう強く警告致します。」との記載があった。

【甲14】

- (3) 組合支部と会社とは、平成26年1月11日9時30分から団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を行った。出席者は、組合側から、支部長A9、組合支部書記長A4、A3班長、組合本部書記長A10外1名、会社側からB1代表取締役、B6係長、B5弁護士外1名であった。本件団体交渉の状況は次のとおりであった。

組合側は、会社が平成25年11月25日にX3にセクハラをしているのはB2であることを認識したにもかかわらず、本件団体交渉当日に至るまでX3と面会して事情聴取をしない理由を質した。これに対し、

会社側は、B 5 弁護士が同月21日及び25日に、また、B 7 管理者が同月29日に、それぞれ電話で事情聴取をしていること、B 2からの事情聴取を含む調査の結果、B 2がX 3にセクハラをした事実は認められなかったこと、B 2がX 3に対するセクハラを否認する一方で、同月30日にX 3が出社した後の同年12月9日に24-35号事件の申立人から提出された本件陳述書には、B 2のX 3に対するセクハラ・パワハラ的事实だけでなく、同事件の審査において組合支部に有利に働く事情が記載されており、X 3によるセクハラの通報には上記事件の申立人の関与が疑われることから、会社としては上記通報を当事者間の問題とせざるを得ないと判断し、X 3との面会による事情聴取は実施していないことなどを回答した。

これを受け、組合側は、X 3との面会による事情聴取及びX 3の職場環境の改善を要求したところ、B 1代表取締役は対応を検討する旨の回答をし、本件団体交渉は終了した。

【甲12の2、甲67、乙13、第1回審問A 4証言、第2回審問B 1証言】

- (4) 組合支部は、平成26年1月14日付け「抗議文」を会社及びB 5 弁護士に送付した。この文書には、本件団体交渉において被害者の意見を一切聞こうとしないB 1代表取締役及びB 5 弁護士の対応に強く抗議する旨の記載があった。

【甲13】

- (5) 会社は、平成26年1月15日、セクハラ防止を主な目的として、女性の教習指導員専用の女性指導員室を校舎3階に新設したうえで、女性指導員の自席を従来からある2階の指導員室と女性指導員室に設け、昼食時は女性指導員室を利用させ、それ以外の休憩時間はいずれも利用させることとした。

【乙4、乙5、乙13、第2回審問B 1証言】

- (6) B 5 弁護士及び会社の代理人弁護士 B 8 (以下、両者を併せて「B 5 弁護士ら」という。)は、平成26年1月23日付け「回答書」をA 7 弁護士らに送付した。この文書には、平成26年1月10日付け「通知書」が本件団体交渉の前日に24-35号事件の申立人代理人から送付されたことから、X 3は本件団体交渉を軽視していると受け取ったこと、会社の事情聴取においてセクハラに加害者とされる従業員はその事実を強く否定しており、また、これまでの調査で目撃者等もないこと、会社としては、X 3からの事情聴取を予定してい

たものの、X3の夫が会社の対応を誹謗中傷したうえで虚偽の事実を縷々記載した本件陳述書を提出したことから、X3の意図、真意を図りかね、事情聴取の実施を控えていたこと、本件団体交渉における組合側の要求を受け、近日中にX3から事情聴取をする予定である旨の記載があった。

これに対し、A7弁護士らは、平成26年2月13日付け「通知書」をB5弁護士らに送付した。この文書には、平成26年1月10日付け「通知書」はX3個人に係る損害賠償請求事件の早期解決を図ろうとするものであり、会社における労働環境の正常化・再発防止を目的に、組合員の権利救済を図る問題を交渉事項として並行する本件団体交渉を軽視するものではないこと、X3に対する事情聴取をしていない段階で、本件陳述書の内容について会社の対応を誹謗中傷した上に虚偽の事実を縷々記載したと断定することには違和感を持たざるを得ないこと、事情聴取の際にはA7弁護士ら又は組合本部の組合員が立ち会えるよう日程調整等の配慮を求める旨、X3に対するセクハラについては4、5名の目撃者がいるとの情報を得ていることから、X3に対する事情聴取以外の調査も引き続き実施するよう求める旨の記載があった。

【甲15、甲16、甲67、第1回審問A4証言】

- (7) B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年2月18日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3が現在繁忙期であるために平日夜遅くまで稼働しており、また、家庭の事情により始業前も時間がとれないことから、同月23日日曜日の午後1時から5時の間、又は同年3月9日日曜日の終業後の午後5時30分以降に1時間から2時間程度事情聴取を行いたいので、同人の都合をB5弁護士に回答するよう求める旨、事情聴取でのA7弁護士ら又は組合員による立会いには応じない旨の記載があった。

これに対し、A7弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年2月20日付け文書をB5弁護士らに送付した。この文書には、X3の会社に対する損害賠償請求事件の代理人に就任している以上、X3に対する事情聴取にA7弁護士らの立会いを認めない理由はなく、改めて立会いを求める旨、立会い了承後にX3らの都合を連絡する旨の記載があった。

B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年2月20日付け文書

をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3からの事情聴取は社内調査であるため、A7弁護士らの立会いには応じかねる旨、X3の都合を至急回答するよう求める旨の記載があった。

これに対し、A7弁護士らは、平成26年2月21日付け文書をB5弁護士ら送付した。この文書には、被害者に対する聴き取りについて代理人の立会いを認めない取扱いは考えられないこと、会社の態度は、代理人の存在をないがしろにするだけでなく、そもそも効果的な調査をする気がないのではないかと疑問を持たざるを得ないこと、代理人就任後は直接本人と交渉することが原則として許されないにもかかわらず、社内調査であることを理由に代理人を排除して直接本人と事件内容についてやり取りできるのかについて説明を求める旨の記載があった。

B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年2月21日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3に対する会社側の事情聴取であり、代理人としての交渉ではないことから、A7弁護士らの立会いには応じかねる旨、X3の都合を回答するよう求める旨の記載があった。

【甲17、甲18、甲19、甲20、甲21、甲67、第1回審問A4証言】

- (8) A7弁護士らは、平成26年3月2日付け文書をB5弁護士らに送付した。この文書には、会社にはX3に対するセクハラを放置した責任があり、また、同年1月23日付け「回答書」において本件陳述書の内容を誹謗中傷や虚偽と断定するなど、会社はもはや中立的な聴き取り調査の主体とはなり得ず、正確かつ冷静な事実把握のため、代理人の立会いは認められるべきであること、A7弁護士らの立会いを認めないのであれば、会社及びB5弁護士らにはX3に対する正常な聴き取り調査を実施する意思がないものと判断する旨の記載があった。

これに対し、B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年3月5日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3からのセクハラ・パワハラに関する社内調査の一環としての事情聴取であり、立会いを認めるか否かは会社の裁量であること、会社の方針として、A7弁護士らの立会いには応じかねる旨、X3に対する事情聴取を同月9日、16日又は21日のいずれも午後5時30分から行い

たいので、同人の都合を回答するよう求める旨の記載があった。

【甲22、甲23、甲67、第1回審問A4証言】

4 本件申立て以後の労使関係

- (1) 申立人らは、平成26年6月4日、本件申立てをした。
- (2) B5弁護士は、平成26年7月16日、会社でX3以外の教習指導員から事情を聴取した。

【甲66、乙5】

- (3) X3は、ほかの教習指導員から無視されたように感じたことなどを理由に、平成26年7月20日から休職した。

【甲43、甲44、甲45、甲46】

- (4) B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年7月25日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3が休業を申し出た同月20日の電話の様子及び同月23日に会社に届いた同月22日付け診断書に、「病名：適応障害」、「職場のストレスにて、抑鬱気分、情緒不安定、不眠等を認め、1ヶ月の休養・加療を要する」との記載があったことから、会社による事情聴取を同年8月上旬にB5弁護士の同席の上で実施したいので、X3の都合を回答するよう求める旨、今回の事情聴取も同人単独で実施する予定である旨の記載があった。

これに対し、A7弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年7月28日付け文書をB5弁護士らに送付した。この文書には、X3の休職理由と本件申立てとは密接に関連しており、同人と対立状況にある会社又はB5弁護士らによる、A7弁護士らを排除した単独での聴き取り調査では、中立性・公平性が担保されないとして、A7弁護士らの立会いを認めるよう求める旨、仮に立会いが認められないのであれば、A7弁護士らが事情聴取を実施したうえで報告書を提出するので、検討を求める旨の記載があった。

B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年7月31日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、X3に対する事情聴取へのA7弁護士らの立会いには応じかねるものの、X3の状況を早急に把握する必要があることから、A7弁護士らの事情聴取に基づく報告書の提出を受けるとして、同年8月11日を目途に提出するよう求める旨の記載があった。

【甲43、甲46、甲47、甲48】

- (5) X3は、平成26年8月7日、同人の子どもと野球観戦をした際、

アルコール飲料等を飲食し、その様子を自らのブログに掲載した。

【甲66、第1回審問X3証言】

- (6) A8弁護士は、平成26年8月8日、X3から事情を聴取し、その内容を同月16日付け「聴取報告書」にとりまとめ、B5弁護士らに送付した。この文書には、「平成会（関東グループ）と組合で派閥のようになっていてそれ自体が辛いということ」、「会社全体が攻撃的に感じることに及び「休職に至る時系列」の各項目について、複数の事情が記載されていた。

【甲49】

- (7) B5弁護士らは、「事務連絡」と題する平成26年8月21日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、同月16日付け聴取報告書及び「病名：適応障害」、「上記にて、症状遷延し、さらに2ヶ月の休養・加療を要する」と記載された平成26年8月18日付け診断書を検討した結果、X3の体調不良は労働災害に該当しないと判断し、健康保険傷病手当金の申請手続を行うこと、当該手続の必要書類を送付するので、記載して返送することをX3に伝達するよう求める旨の記載があった。

会社は、平成26年8月23日付け文書をX3に送付した。この文書には、上記申請の必要書類が同封され、病院の証明を受け、必要事項を記入し、捺印した上で会社あて返信するよう求める旨の記載があった。

【甲44、甲50、甲66、甲84、第1回審問A4証言】

- (8) 平成26年8月27日に実施された本件申立てに係る第2回調査において、B5弁護士は、休職中のX3がビールを飲みながら大変元気に野球観戦をしていた事実が目撃された旨の発言をした。

これに対し、組合支部は、平成26年9月5日付け「抗議文」を会社に送付した。この文書には、治療のために外出や運動によりストレスを発散するよう主治医から助言を受けたことから、X3が野球好きの子どもを伴って野球観戦をしたことにつき、「病気だと嘘をついて休んで、遊んでいるというような言い方」をしたこと、「公の場で、個人に対し、あのような発言をしたことに対して強く抗議する」との記載があった。

【甲31、甲32】

- (9) 会社は、平成26年9月9日、病気により休職中の従業員が飲酒をしながら野球観戦をした事実を会社が知りながら健康保険傷病手当

金の申請手続を進めてよいのかについて、会社の顧問の社会保険労務士を通じて、 C 3 支援センター（以下「支援センター」という。）の産業医に相談したところ、公序良俗に反して不相当と思われることから、本人を通して主治医から治療として必要な行為かどうかについて意見を求めたほうがよい旨の回答を得た。

【乙11の1、乙11の2、乙13、第2回審問B1・B6証言】

- (10) X3は、平成26年9月12日、職場のストレス等を原因とする適応障害である旨の同月10日付け主治医意見を付した健康保険傷病手当金支給申請書（以下「本件申請書」という。）を会社に提出した。なお、上記の主治医意見には、野球観戦や飲酒が治療として必要な行為かどうかについての言及はなかった。

これに対し、B5弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年9月13日付け文書をA7弁護士らに送付した。この文書には、ビールを飲みながらの野球観戦は、客観的に見て、適応障害で療養中の行為としては疑問であり、本件申請書に事業主証明を行うことに躊躇を感じざるを得ないこと、観戦が治療として必要なものであることについての主治医の意見及び主治医が観戦を勧めた事実の有無を明記した診断書の再提出を求める旨、会社が本件申請書を全国健康保険協会に提出する際には、観戦及び飲酒の事実を付言せざるを得ない旨の記載があった。

【甲31、乙13、乙22、乙23の1、第1回審問A4証言、第2回審問B6証言】

- (11) A7弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年10月14日付け文書をB5弁護士らに送付した。この文書には、診断書は同年7月23日及び同年8月20日にそれぞれ会社に送付しており、改めて提出する必要はないこと、健康保険傷病手当金の申請手続をしていない場合には速やかに手続をするよう強く求める旨の記載があった。

【甲52】

- (12) X3は、平成26年10月16日、「病名：適応障害」、「治療にて、症状軽快し10/16より復職可能と思われるが、しばらくは過度の負荷は避けるなどの配慮が必要である」と記載された同月15日付け診断書を会社に提出したうえで、復職した。会社は、X3に対し、教習指導員の業務ではなく、事務業務を命じた。

【甲45】

- (13) B 5 弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年10月17日付け文書を A 7 弁護士らに送付した。この文書には、診断書の再提出について、「ご連絡」と題する平成26年 9 月13日付け文書と同旨の記載があった。

これに対し、A 7 弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年10月17日付け文書を B 5 弁護士らに送付した。この文書には、診断書の有無にかかわらず速やかに健康保険傷病手当金の申請手続を履行するよう強く警告する旨、会社の求める診断書は、本来提出する必要のないものであることから、診断書作成料、交通費等の実費を会社が負担することが確認でき次第、提出する旨の記載があった。

B 5 弁護士らは、平成26年10月21日付け「ご連絡」と題する文書を A 7 弁護士らに送付した。この文書には、診断書の再提出について、「ご連絡」と題する同年 9 月13日付け文書と同旨の記載に加えて、会社の求める診断書は必要なものであり、会社が実費を負担する意思はない旨の記載があった。また、B 5 弁護士らが A 7 弁護士らに送付した「ご連絡」と題する同年10月30日付け文書にも、診断書の再提出について、「ご連絡」と題する同年 9 月13日付け文書と同旨の記載があった。

これに対し、A 7 弁護士らは、「ご連絡」と題する平成26年10月17日付け文書と同旨の記載のある「ご連絡」と題する平成26年10月31日付け文書を B 5 弁護士らに送付した。

【甲53、甲54、甲55、甲56、甲57】

- (14) 申立人らは、平成26年12月15日、本件追加申立てをした。
- (15) A 7 弁護士らは、「ご連絡」と題する平成27年11月27日付け文書を B 5 弁護士らに送付した。この文書には、X 3 が申請している健康保険傷病手当金について、取り直した平成26年 9 月19日付け「診断書」の写しが添付されていた。この写しには、「病名：適応障害」、「上記にて通院中である。症状の改善には自宅にこもっているのは逆効果であることもあり、気分転換に外出することも有効である（ちなみに野球観戦も例外ではないと判断する。）」との記載があった。

これを受け、会社は、事業主証明をした本件申請書とともに、平成27年12月 4 日付け「意見書」を全国健康保険協会に提出した。この「意見書」には、次のような記載があった。

「 弊社社員 X 3 から平成26年9月12日に、平成26年7月22日から平成26年8月15日までの25日間の傷病手当申請書の提出がありました。休養期間中に野球ナイターを見ながらの飲酒行為が発覚したので、客観的に見て、適応障害で就労できないとして病気療養中の人の行為としては、疑問であると考えており、事実関係を確認しつつ C 3 支援センターに相談したところ主治医より治療として必要な行為かどうかの意見書なり診断書の提出を求めているところでした。

今般、平成27年11月27日に、平成26年9月19日付けの診断書が提出されたので、手続きを取ることに致しました。 」

【乙23の1、乙23の2、乙24、第1回審問A4証言】

(16) 全国健康保険協会は、平成28年1月13日及び同年2月4日、健康保険傷病手当金をX 3に支給した。

【甲102】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（会社が、X 3が夫の陳述書を24-35号事件の証拠とすることに協力し、後に組合支部に加入したことを理由に、X 3に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを放置したことは、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たるか。）

(1) 申立人らの主張

ア 労組法第7条第4号の保護対象には、証拠を提供するといった形で労働組合に協力した者も広く含まれると解すべきである。労働組合への協力者に対する不利益取扱いを救済しないと、団結権を保障する憲法第28条や労組法の趣旨・目的に反するだけでなく、労働組合に協力する者がいなくなり、事実を歪めてまで使用者に有利な証言をする者まで現れ得るところ、労組法第7条第4号はかかる状況に陥ることを防ぎ、労働委員会が誤った事実に基づく審査をしないようにする趣旨を含むからである。したがって、X 3が本件陳述書を証拠とすることに協力したことを理由に、同人に対するセクハラやパワハラを放置したことは、同人の組合支部加入前においては同号に該当する不利益取扱いである。

イ 会社は、X 3が本件陳述書を証拠とすることに協力したことを理由に、セクハラは組合支部が作出したものであるとして何の対応もせず、また、X 3が組合支部に加入した後は、組合支部の対抗組織

である平成会・関東グループのメンバーから無視されるなどのパワハラを加入前にも増して受けるようになったことを認識しながら放置した。職場環境保持義務を負う会社のかかる行為は、労組法第7条第1号及び第4号に該当する不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 本件陳述書が証拠として提出された当時、X3は組合支部の組合員ではなく、また、その夫は組合員でないだけでなく会社の従業員でさえないから、X3が本件陳述書を証拠とすることに協力したことは、労組法第7条第1号の「労働者が……労働組合の正当な行為をしたこと」に該当することはなく、同号の不利益取扱いには当たらない。

イ 会社は、X3の通報したセクハラについて、加害者の氏名が明らかになった直後に必要な調査を行っており、また、会社の提案したX3に対する事情聴取が実施されないのは、組合支部が代理人や組合員の立会いに拘泥したためである。さらに、会社には平成会という派閥も関東グループという組織も存在しないし、仮に存在するとしても、X3に対する組織的なパワハラが行われた事実は認められない。セクハラやパワハラへの会社の対応はX3の組合支部加入の前後を通じて同じであり、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の2の(9)から(12)まで及び(15)で認定したとおり、会社としては、X3の通報したセクハラについて、その解決を当事者間の話し合いに委ねるとの方針でいたことがうかがえるものの、その決定がなされたのは同人の組合支部への加入前であり、加入後もその方針に変更は見られないことからすると、会社が、X3が組合支部に加入して組合員になったことや組合支部の正当な行為をしたことを理由に上記のセクハラを放置したものと認めることはできない。

この点に関し、申立人らは、X3の加入前からあった同人に対する平成会・関東グループのパワハラが、同人の組合加入後にはさらにひどくなったことを会社は認識しながら放置したと主張する。しかし、かかる事実を認めるに足りる証拠はない一方、前記第2の2の(13)及び同3の(5)で認定したとおり、会社は、上記方針を決定した後も、X3とB2の座席を離したり、女性指導員室を新設するといった対

策を講じていることからすると、上記主張は採用できない。

また、申立人らは、本件陳述書を24-35号事件の証拠とすることに協力したX3に対するパワハラを会社が放置したことは、労組法第7条第4号に該当すると主張する。しかし、仮に会社が本件陳述書の作成にX3が何らかの協力をしたものと考えたとしても、上述したとおり、X3の通報したセクハラに関する方針を決定したのは本件陳述書の提出前であることからすると、会社が24-35号事件の「証拠を提示し……たことを理由として」X3に対する上記方針を決定したものと認めることはできず、上記主張は採用できない。

以上により、X3に対するセクハラやパワハラに関する会社の対応は、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いには当たらない。

2 争点②（X3に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを交渉事項とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。）

(1) 申立人らの主張

会社は、本件団体交渉において、X3がその夫を介して本件陳述書を提出したという一事をもって、本件陳述書には組合支部によって作出された虚偽の内容が記載されているとして、X3に対するセクハラについて一切対応しないという交渉余地のない態度を示し、職場環境の改善のための実質的な議論がなされなかった。かかる会社の対応は、本件団体交渉を実質的に拒否したものであり、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たる。

(2) 被申立人の主張

B2のX3に対するセクハラの有無については、本件陳述書の提出に加えて、その内容やB2からの事情聴取の結果を吟味したうえで、存在しないと判断したものである。セクハラの有無という根本的事実の認識について組合支部と会社と間に相違があった以上、本件団体交渉における議論がセクハラの有無を前提に具体的な対策についてまで及ばなかったとしても、何ら不合理ではなく、むしろ当然のことであり、かかる会社の対応は不誠実団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3の(3)で認定したとおり、申立人らが、会社に対し、本件団体交渉に至るまでX3との面会による事情聴取をしない理由

を質したところ、会社は、B 5 弁護士やB 7 管理者が既に電話で事情聴取をしたこと、調査の結果、B 2 がX 3 にセクハラをした事実は認められなかったこと、本件陳述書には24-35号事件の審査において組合支部に有利に作用する事実が記載されており、X 3 が組合支部に利用されているおそれがあると考え、B 2 のX 3 に対するセクハラについては当事者間の問題として処理することとしたことなどを回答している。

また、前記第2の3の(3)及び(5)から(8)までで認定したとおり、平成26年1月11日の本件団体交渉において、組合側がX 3 との面会による事情聴取及びX 3 の職場環境の改善を要求したところ、B 1 代表取締役が当日に対応を検討する旨の回答をしたうえで、会社は同月15日にセクハラ防止を目的として女性指導員室を設けるとともに、B 5 弁護士らは、同月23日付け回答書において、近日中にX 3 から事情聴取をする予定である旨を表明している。事情聴取については、その後、A 7 弁護士らが同年2月13日付け「通知書」において弁護士や組合員の立会いを求め、これに対し、B 5 弁護士らが「事務連絡」と題する同月18日付け文書において弁護士らの立会いを認めないと回答して以降、結審日に至るまで、X 3 の代理人として立会いを求めるA 7 弁護士らと、社内調査であることを理由に立会いを認めないB 5 弁護士らとの間で対立する状況が続いている。

このように、会社は、本件団体交渉において組合側の要求するX 3 との面会による事情聴取を実施しない理由について相応の説明をしているだけでなく、本件団体交渉から10日余り後には組合側の要求事項であるX 3 との面会による事情聴取の実現に向けて対応する意思を表明しており、また、X 3 の利用を想定して女性指導員室を新設するといった職場環境の改善にも努めていることを併せ考えると、本件団体交渉における会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

以上により、本件団体交渉における会社の対応は不誠実団体交渉には当たらない。

- 3 争点③（会社が、X 3 に対するセクシュアルハラスメントの加害者を認識してから4日後に、X 3 からの事情聴取等適切な調査をしないまま、「当事者間の問題」として何ら対応しないと決定したことは、労

組法第7条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 申立人らの主張

会社が、平成会の主要人物であるB2のX3に対するセクハラを適切な調査もしないままわずか4日間で「当事者間の問題」と結論づけ、それ以上の対応をとらなかったことは、組合支部のA6にパワハラ疑いがかかったときに3時間に及ぶ事情聴取において苛烈な退職強要をしたことと比較すると、平成会を殊更有利に取り扱い、組合支部の弱体化を図るものであり、組合支部の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、X3の通報したセクハラについて、加害者の氏名が明らかになった直後に、X3の状況、加害者とされたB2を始め数名の教習指導員からの事情聴取等の必要な調査を行ったところ、セクハラ的事实は認められなかったことから、それ以上の調査をしない旨を当時組合支部に加入していなかったX3に伝えたものである。そもそも、会社には平成会という派閥も関東グループという組織も存在しないし、仮に存在するとしても、必要な調査を行っている以上、その組織を有利に取り扱ったことにはならず、それ以上の調査をしないことは組合支部の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記1の(3)で述べたように、会社が、X3に対するセクハラについて、必要な調査を行ったとしてそれ以上の対応をしない旨の方針を決定したのは同人の組合支部への加入前であると認められることから、上記方針決定によって組合支部の弱体化がもたらされることはない。

この点に関して申立人らは、上記方針決定は、組合支部の組合員にパワハラ疑いがかかったときに退職強要をしたことと比較すると、平成会を殊更有利に取り扱ったものであると主張する。しかし、組合支部らの主張するように、会社が組合支部の弱体化を図るために組合員に退職を強要したことを認めるに足りる証拠はなく、上記主張は採用できない。

以上により、会社が上記方針決定をしたことは、組合支部の運営に対する支配介入には当たらない。

4 争点④（会社が、X3が夫の陳述書を24-35号事件の証拠とすること

に協力し、後に組合支部に加入したことを理由に、健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明をしなかったことは、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たるか。)

(1) 申立人らの主張

事業主が証明するのは申請者の欠勤期間を含む賃金計算期間の勤務状況及び賃金支払状況等であり、傷病の真偽について判断する余地はないにもかかわらず、会社は、不当労働行為意思をもって、X3が休職中にビールを飲食しながら野球観戦をしていたことを理由に事業主証明を拒否することにより、同人を健康保険傷病手当金を受け取れない状態に留め置いた。かかる会社の対応は、労組法第7条第1号及び第4号に該当する不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

会社が事業主証明をしなかったのは、X3が休職中に飲酒をしながら野球観戦をしたことから、支援センターの産業医に相談したところ、公序良俗に反して不適當と思われることから、本人を通して主治医から治療として必要な行為かどうかについて意見を求めたほうがよい旨の助言があり、X3に対して新たな診断書の提出を求めたものの、その提出がなかったためである。会社に不当労働行為意思はなく、事業主証明をしなかったことが労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いに当たるとはならない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の4の(5)、(9)から(11)まで、(13)、(15)及び(16)で認定したとおり、会社が、健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明をしなかったのは、X3が休職中に飲酒をしながら野球観戦をしており、支援センターの産業医の助言に従い、飲酒や野球観戦が治療として必要な行為であるかについての意見を付した新たな診断書の提出を求めたものの、その提出がなかったことによるものであり、上記意見を付した診断書の提出を受けた会社はその1週間後には事業主証明をした上で申請手続を取っていることを併せ考えると、X3が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことを理由とするものとは認められない。

以上により、会社が、X3が健康保険傷病手当金の支給を受けるために必要な事業主証明をしなかったことは、労組法第7条第1号及び第4号の不利益取扱いには当たらない。

5 不当労働行為の成否

前記1から4でみたとおり、労組法第7条第1号から第4号までに該当する不当労働行為であるとの申立人らの主張はいずれも認められないから、本件申立ては理由がないものとして棄却を免れない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成29年1月12日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊞