

# 命 令 書

申 立 人            X組合  
                         執行委員長        A 1

被 申 立 人        Y会社  
                         代表取締役        B 1

上記当事者間の群労委平成28年（不）第2号 Y会社 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年1月19日第790回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美及び同小磯正康が出席し、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 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

被申立人 Y会社 （以下「会社」という。）に平成27年11月2日（以下、平成の元号は省略する。）から雇用されていた A 2 （以下「A 2」という。）は、同年12月3日に申立人 X組合 （以下「組合」という。）に加入した。本件は、組合が会社に対してA 2への事情聴取をしないよう申し入れた後、同月29日に会社代表取締役社長の B 1 （以下「B 1社長」という。）がA 2に対して面談を行い（以下この面談を「本件面談」という。）、また、本件面談の中で組合加入に関する発言等を行ったことが労

働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、28年2月8日に組合から申立てがあった事案である。

なお、組合は、当初、同年1月12日付けのA2の配置転換が労組法第7条第1号に、また、27年12月20日付け及び28年1月26日付け団体交渉要求に会社に対応しなかったことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、これらについても申し立てていたが、同年7月19日、これらを取り下げた。

## 2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、申立ての一部取下げ等があり、最終的に要旨次のとおりとなった。

- (1) 組合員へ不利益取扱いを示唆する言動を行うなどして支配介入することの禁止
- (2) 謝罪・誓約文書の交付及び掲示
- (3) 当委員会への履行報告

## 第2 争点

A2に対し、27年12月29日に、B1社長が本件面談を行い、また、その中で組合加入に関する発言等を行ったことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は30名であり、結審時（28年9月29日）の組合員数は32名である。

また、組合執行委員長は、28年8月1日から A1 が務めている。

【争いのない事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

#### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、廃棄物処理業及びビルメンテナンスなどを

主な事業内容とする株式会社である。また、本件申立時の会社の従業員数は240名であり、結審時の従業員数は223名である。

なお、会社内の組合の組合員はA2のみであり、会社内に他の労働組合は存在していない。【争いのない事実、乙8、乙9、審査の全趣旨】

## 2 本件面談に至るまでの経緯

(1) 公共職業安定所で会社の求人票を見たA2は、27年10月1日、これに応募した。A2は、会社との面接を経て同月26日、会社と雇用契約を締結し、同年11月2日から会社に雇用され、ライフサービス部に配属となった。

また、A2と会社の雇用契約は、契約期間が同日から28年5月1日までとされ、この期間は試用期間とされていた。

なお、会社にはA2と同時期に入社した2名の従業員（以下「同期の2名」という。）がいた。【審査の全趣旨、争いのない事実、甲3、甲4、甲6、甲7、乙11の2】

(2) 会社に勤務し始めたA2は、自己の労働条件が入社前に説明されたものと違っているととして、27年12月3日、これを組合に相談し、同日、組合に加入した。【審査の全趣旨】

(3) 27年12月20日、組合は同日付け「要求書」と題する書面（以下「12月要求書」という。）を会社へ送付し、翌21日頃、会社に到達した。

12月要求書において、組合は、会社に対し、組合がいわゆる合同労働組合であること及びA2の組合加入を通知するとともに、「労働組合法第7条に規定されている通り、労働者が労働組合に加入したことに対する解雇や不利益扱いはもちろんのこと、労働組合への加入に関する『支配』『介入』も不当労働行為＝違法行為として禁止されていますので、A2への『事情聴取』等も含め、そうしたことのないように強く申し入れます。」と、A2への事情聴取等をしないよう申し入れた。

また、組合は12月要求書で、27年11月分及び12月分の「業務手当」の支払い分を超えた残業代を支払うことのほか3項目について要求し、同月31日までの団体交渉の開催及び文書による回答を求めた（以下、この団体交渉の開催要求を「12月団交要求」という。）。【争いのない事実、甲1】

(4) 27年12月24日、会社がA2に対し、同年12月分の残業代の申請をするよう伝えたところ、A2はこの申請を行った。そして、会社は同月分の給与において、残業代として71,208円を支払った。【争いのない事実、甲9】

(5) 27年12月28日、組合書記長のA1（当時。以下「A1書記長」という。）は、12月要求書の件について会社に電話をした。

この電話には会社の総務課長が対応し、A1書記長が12月要求書の件が分かるか尋ねたところ、総務課長は届いている旨回答した。しかし、総務課長が詳しい内容は分からないと述べたため、A1書記長は、B1社長から早めに連絡をもらいたいと依頼した。【甲14、争いのない事実】

### 3 本件面談

27年12月29日、会社の会議室において、A2とB1社長に加え会社のライフサービス部長のB2（以下「B2部長」という。）も同席して本件面談が行われた。【審査の全趣旨、乙11の1、乙11の2】

#### (1) 本件面談の内容

##### ア 冒頭

本件面談の冒頭、B2部長は、「この前、入社しての面談というか、この間もう2人終わってるので」、「A2さんがまだ終わってないんで」と述べ、また、この間ちょうどA2 1人がいなかったことを述べた。そして、B1社長は「これは皆さん、1、2箇月すると、カスタマイズさせてもらって、いろんなお話させてもらうんで」、「少し慣れましたか」と述べた。【乙11の1、乙11の2】

##### イ A2の勤務歴等

##### (ア) A2の身の上話

まず、A2の出身地や出身校の話になり、B1社長は、A2が家庭の都合で大学を中退していることに触れた。そこから同人の父親や子供の状況、家庭環境の変遷などに関するやり取りがなされた。【乙11の1、乙11の2】

##### (イ) A2の勤務歴

次に、B1社長がA2のこれまでの勤務先について質問し、A2は、勤務先の場所、事業内容、取扱製品、担当業務などについて説明した。

また、A 2は、それぞれの勤務先を取り巻く環境や状況、退職に至る経緯や理由などについても話をした。【乙1、乙11の1、乙11の2】

(ウ) A 2の入社理由

入社理由について、A 2は、前職でボイラーの資格を取得した後、知人からこの仕事は面白いと聞いたことがきっかけである旨説明した。B 1社長は、今後、ビルメンテナンス部門に力を入れたいので、資格は積極的に取得してほしい旨述べた。【乙11の1、乙11の2】

(エ) レポート

A 2が会社から指定された書籍を読んでレポートを作成したが、それについてB 1社長は、その書籍で紹介されていた会社についての感想や、会社の業務も環境保全によって社会貢献につながっていることを述べた。そして、B 1社長は、これまで、社内全員が信頼関係を持つということによって会社を運営してきた旨を述べた。【審査の全趣旨、乙11の1、乙11の2】

ウ 組合について

(ア) 組合とA 2の関係について

B 1社長は、「確認ですけど」と前置きした上で、「X組合というのは、何かA 2さんと関係されてますか」とA 2に尋ね、A 2は関係している旨回答した。次に、B 1社長は「どんないきさつでここに入られたのですか」、「いつ頃入られたのですか」と質問し、A 2は入社と同時期に加入した旨回答した。そして、B 1社長は「前々からここにいたのではないのですか」と尋ねたところ、A 2は、以前は別の労働組合に所属していた旨述べた。これに対して、B 1社長が「特にはこだわってはいないのですか」と質問し、A 2が「入ってはいはまずいものですか」と尋ね返したところ、B 1社長は「うちの会社は初めてなので、こういうの。それで、一応お手紙的なものをもって、まずはA 2さんが関係してるのかな」と答え、「ちょっとまず私すごく不思議だったのと、今確認できましたのでいいんですけど」と述べた。【甲10、乙11の1、乙11の2】

(イ) 社員との信頼関係について

B1社長は、会社では今、お客様の喜びをテーマとしていると述べてから、社員との信頼関係について、要旨次のとおり述べた。

- a 社員の苦勞より、お客様に満足してもらうことが重要であり、ここでは信頼関係を大事にする。
- b 会社との間で何も問題がない中でそういう方法は、コミュニケーションの取り方として、最初は理解できなかった。社員相互の信頼関係の中で、困ったことがあれば是非相談してほしい。
- c 特にこだわりがなければ、全く普通の関係でありたい。A2と会社は見習い・お見合い期間中である。不便を感じていないのであれば、相互に信頼関係を構築し、会社の看板を背負ってほしい。
- d そのときに相互の信頼関係が重要であると思っており、最初は驚いた。お守り的にあるのであれば別であるが、特に問題がないのであれば、最初は社内の者に相談するのが会社のあり方と思っている。
- e とにかく私が一番大事にしているのは社員との信頼関係である。

**【甲10、乙11の1、乙11の2】**

(ウ) コミュニケーションの取り方について

B1社長は「コミュニケーションの取り方で信頼関係はできてきますから、いきなりこういうコミュニケーションの取り方をされてきた人は初めてなんで」と述べ、何かしら問題があり、社内で解決できない等の事情があるのならば、第三者を交えるなどの方法があると思うが、何もなくてというのは疑問に思う旨述べた後、A2に対し、社内で何かあったのかと尋ねた。

これに対し、A2が「いや」と述べたところ、B2部長が、A2の上司から話が来ており、残業の件は処理したので、その他に何かあるのであれば逆に聞きたいと発言した。

これに続いて、B1社長は「僕がこだわるのは、コミュニケーションの取り方です。信頼関係をつくるに当たって、こういうコミュニケーションの取り方が最初分からなくて、是非、A2さん、いろいろ今後まだお互いお見合い期間中ですから、私はうちの社員にはもう生涯付き合うつもりでやるんです」と述べた。

これを受け、A2が「私もそのつもりで入ってきましたので」と述べ

ると、B1社長は「そうすると、ほんとにぎっくばらんな話もやんな  
いといけない」、「ぎっくばらんな話は人から聞くと何かできそうも  
ない」、「うちの看板もほんとに大事な仕事とかするとき、もう僕  
はちょっと怖いと思う部分がありますので、特に何かこだわってい  
るなら別だけど」と発言した。【甲10、乙11の1、乙11の2】

(エ) 組合に身を置くこと等について

B1社長の発言を受け、A2は、残業手当の話もあり、本来であれば  
会社が出さなければいけないものを出していないのではないかという  
疑いがあるが、それを直接B2部長にも仲間にも聞けないということ  
であれば、組合に身を置いていたら安全なのかというところがあると  
述べた。

これに対し、B1社長は「逆に、安全というのは、むしろ、僕は、会  
社の考えですけど、身の安全は逆にこういう守り方をするというのは  
勘違いされてしまうと思うので、もっと僕はそういう人にコミュニケ  
ーションを取ってもらいたい。場合によれば部長もいるし私なんかも  
総務もいるし」と発言した。そして、「コミュニケーションの取り方  
を間違えると」と前置きしてから、会社には怖い客もいて、理不尽な  
ことを言われ、すごいところでは抗議というようなものもあり、会社  
ぐるみで闘わなければならないこともある旨述べた。

そして、B1社長が、「僕はA2さんと信頼関係をつくっていくに当  
たっては、第三者の介在が必要だとは思っていない」、「どうしても  
無理やりA2さんがそういうふうにしたいとするならば、それはそれ  
なりに社会的なルールがあるでしょうから、そのルールに従わなけれ  
ばいけないだろうけど、ただこの時期でそうなのかなと、僕なんかは  
素朴に思ってしまうので。その辺をよくお考えください」と述べたと  
ころ、A2はこれに「はい」と答え、B1社長は「本当に信頼関係つ  
くりたいんでね」と述べた。【甲10、乙11の1、乙11の2】

(オ) 会社への貢献について

B1社長は、会社への貢献について要旨次のとおり述べた。

- a A2が会社に対して考えがあるならば、部長なりに聞くとよい。た  
だし、お客様にどのくらい貢献したかである。そうでなければ、仕事

の対価がもらえない。

- b A 2も会社に貢献してくれるであろう。今は勉強してる最中であり、これから貢献を担えるよう競ってほしいと思う。
- c 以上が大事であり、まずはよい信頼関係を持たせてもらいたい。
- d 急にこういう方法はコミュニケーションの取り方からすると、ちょっと順番が違う。

その後、B 1社長は、「あと、この中で何か30日にうんぬんと書いてありまして、仕事の関係があれですけど、また何かあったら言ってください」と述べ、A 2に対し、「会社に貢献してみてください」、「環境保全で世の中にいいことしていきましょう」と語りかけ、さらに「先ほどの入ったと同時にもし入ったとするならば、なおのことまだ会社のことが分からない状態だと思うので」、「また時々社員とこういうふうにやりますから」、「また、いろいろコミュニケーション取りましょう」と述べた。【甲10、乙11の1、乙11の2】

## エ 終盤

本件面談の終盤、B 1社長が、A 2に対し、会社の看板を背負っており、お客様から理不尽なこともあると思うが何かあれば言ってほしい、ただし、我慢が必要なこともある旨述べると、A 2も「Y会社の看板を背負っているの」と答えた。

そして、B 1社長は、「お客様のほうも社内もそうです。仲間だって理不尽なものはたまにあるかもしれません。でも、それは話をしたり勘違いなものもあれば解決できる問題ですから」、「もちろんあまり垣根がある必要はないです、僕もこういう人間ですから、社員は本当に仲間だと思って」、「ただ、今、お見合い中だから、A 2さんうちの会社が一生勤めるのに値するかどうかよく見てください。私もA 2さんとずっとお付き合いできるか見定めたいと思います」と言うと、A 2はこれに「お願いします」と述べた。

最後に、A 2に対して、B 1社長が「期待しているから。是非頑張ってください」と、B 2部長が、「何かあれば、本当に言ってください」と発言すると、A 2は「はい、分かりました」と述べ、本件面談は終了した。【甲10、乙11の1、乙11の2】



## (2) 本件面談の態様

本件面談に要した時間は約70分間であり、そのうち、上記(1)ウ及びエの組合とA2の関係等についてのやり取りは最後の約17分間であった。

また、本件面談の中で、B1社長やB2部長が声を荒げたりすることはなかった。【乙11の1、乙11の2】

## 4 本件面談後の経過

(1) 28年1月12日、A2は配置転換となった。【争いのない事実】

(2) 28年1月26日、組合は、会社に対し、同日付け要求書をFAXで通知するとともに、A1書記長が会社を訪問し、同要求書を総務課長に渡した。組合は、この要求書で、12月要求書の要求事項を含む6項目について要求し、同年2月5日までの団体交渉開催等を求めた（以下「1月団交要求」という。）。【争いのない事実、甲2、甲12、甲13】

(3) 28年2月8日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

なお、同日現在において、会社は、12月団交要求及び1月団交要求に対する回答等をしていなかった。【当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(4) 28年3月11日、会社は、組合に対し、同月14日に団体交渉を開催したい旨の通知をしたが、出席人数、場所などの条件が整わず、最終的に同月29日に団体交渉が開催された。【甲21～26、乙2～5、乙10の1、乙10の2】

## 5 本件申立て後におけるA2と会社の雇用関係について

(1) A2の雇用契約延長

会社は、A2に対し、28年4月26日付け「通知書」と題する書面を送付し、A2との雇用契約期間を2箇月間延長し、その終了日を同年7月1日とする旨通知した。【甲28】

(2) A2の退職

28年6月11日、A2は、病気のため休職する旨を会社に届け出た。また、同月19日には、休職中の処遇に関する要望等を書面で連絡した。これを受け、同月28日、会社は、今後の処遇に関する見解を組合経由でA2に通知した。

その後、A2と会社の間で、一定の条件の下、28年7月1日をもって退職することで合意し、同日をもってA2は会社を退職した。【甲35～

37、甲42、甲43、乙12～14、審査の全趣旨】

## 6 本件申立ての一部取下げ

28年7月19日、組合は、本件申立ての一部変更及び取下げを行った。

【当委員会に顕著な事実】

## 第4 当委員会の判断

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 組合の主張

ア 本件面談を実施したこと

B1社長が本件面談を行ったことは、以下のとおり支配介入に当たる。

(ア) 組合が12月要求書において、組合加入に関する介入やA2への事情聴取等を行わないよう申し入れていたにもかかわらず、会社はこれに反して27年12月29日、本件面談を実施した。

(イ) 本件面談は、年末で忙しい中で行われており、その意義が不明である。

また、少なくとも同期の2名に対しては、この時期に新入社員面談は行っておらず、特別にA2に面談したことがうかがわれる。

イ 本件面談におけるB1社長の言動

本件面談でのB1社長の発言は、以下のとおり支配介入に当たる。

(ア) 組合の存在はインターネットで確認することができ、A2が組合員であるかは本人に一言確認すれば済むにもかかわらず、B1社長は組合加入について「どんないきさつで入ったのか」、「いつ頃入ったのか」、「特にこだわっていないのか」などと明らかに支配介入に当たる質問を繰り返した。

(イ) B1社長は、以下のように発言している。これらの発言は、組合が12月要求書を提出したことに対して、「順番」及び「コミュニケーションの取り方」が「違う」、「お見合い中」だから「ずっとお付き合いできるかどうか見定めたい」というものである。

a 信頼関係を持たせてもらいたい。それには順番をもって、どうしてもならないなら、何かしらあるのかもしれませんが、いきなりこれというのはコミュニケーションの取り方からすると、ちょっと違う。

b まだお見合い中だからさ、A2さんが、うちの会社が一生勤めるに

値するのかどうかよく見てください。私もA2さんとずっとお付き合いできるのどうか見定めたいと思います。

(ウ) 会社は、後記(2)イ(ウ)のとおり主張するが、直接的な表現こそしていないものの、支配介入の意図ははっきりとA2に伝わっている。

(エ) 上記(ア)及び(イ)のB1社長の発言に加え、会社は、組合とは一切連絡を取らず、団体交渉にも応じない対応を続けた。これによって、A2は、このまま組合に加入していると試用期間終了後に正社員として採用されないのではないか、組合を脱退しなければならないのではないかと大きな不安を抱いた。

#### ウ 反組合的意図及び動機について

(ア) 27年12月24日、会社が、A2に12月分の残業代の申請を行うよう指示し、これを支払ったのは、12月要求書が組合から提出されたためであり、会社が組合に対して、反組合的意図及び動機を持つ余地は十分にあった。

(イ) 会社が組合とは一切連絡を取らず、団体交渉にも応じない対応を続けたことからすると、本件面談は、A2が組合に加入していることに対する支配介入の意図をもって行われたものといえる。

#### (2) 会社の主張

##### ア 本件面談を実施したこと

(ア) 本件面談は、組合という第三者が介在しないと話ができない場合はともかくとして、新入社員であるA2と直接コミュニケーションを取り、信頼関係をつくっていき、よい会社をつくることにつなげていきたいという思いからなされたものである。

(イ) 会社は、同期の2名とも27年12月26日に面談を実施している。新入社員面談は新入社員に対して必ず行うものであり、B1社長と都合が合った者から順に行ったものでA2だけ特別に行ったものではない。A2だけ日がずれたのは、B1社長の都合と調整がつかなかったためである。よって、本件面談は組合の存在とは無関係に行われたものであり、支配介入と評価することはできない。

##### イ 本件面談におけるB1社長の言動

(ア) 会社は組合の存在も知らず、組合とA2の関係も定かではなく、組合

が何のために会社に12月要求書を送付したのか判然としなかったの  
で、本件面談で組合とA2の関係を確認しようとした。

(イ) 組合が上記(1)イ(イ)で主張するB1社長の発言は、同人としては、試用期間中にお互いに理解し合い、よい会社をつくろうと思えばそのまま働いてほしいとの思いから述べたにすぎない。

(ウ) 本件面談の中で、B1社長はA2に対して、組合の評価を述べてもいないし、組合脱退等を強要していない。このことがB1社長の発言が支配介入と評価されるものではないことの何よりの証左である。

(エ) 本件面談全体をみれば、大部分の時間は組合とは無関係の会話であり、組合に対する支配介入と評価されるものではない。

#### ウ 反組合的意図及び動機について

会社は、組合がどのような団体かも知らず、労働組合との交渉にも慣れていなかったもので、何らかの介入をしようなどとは考えが及ぶ余地がない。

## 2 当委員会の判断

(1) 組合は、組合の申入れに反して本件面談を行ったこと及び本件面談におけるB1社長の言動が支配介入に当たると主張するが、これらが支配介入に該当するか否か判断するに当たり、本件面談前の労使関係の状況や本件面談がその内容等に照らして相当なものであったかどうかを検討する必要がある。そこで、まず、労使関係の状況及び本件面談の性質について検討し、次いで、これを踏まえ本件面談の実施及び本件面談におけるB1社長の言動が支配介入に該当するか否か判断する。

#### ア 労使関係について

組合と会社の労使関係の状況をみると、本件面談の日より前である27年12月21日頃、会社に12月要求書が到達し、A2の組合加入通告が行われたこと（前記第3の2(3)、同3）、及びA2以外に会社内に組合の組合員はいなかったこと（前記第3の1(2)）からすると、組合と会社の初めての接点は、12月要求書が会社に到達した27年12月21日頃であるといえる。そして、同日から本件面談までの期間は10日前後であり（前記第3の2(3)、同3）、その間に残業代の支払いのやり取りや同月28日のA1書記長と総務課長の電話はあったものの、労使間

の問題について具体的なやり取りが行われた事実はうかがわれない（同2(4)、同(5)）。そうすると、本件面談時において労使間に激しい対立状況があったとはいえない。

#### イ 本件面談の性質について

本件面談の性質についてみると、会社は同期の2名にも27年12月26日に面談を実施していると主張しているところ（上記1(2)ア(イ)）、本件面談の冒頭のB2部長の発言（前記第3の3(1)ア）から、同期の2名にも同時期に新入社員面談が行われたことが認められる。また、本件面談の冒頭B1社長は、新入社員に対して、入社して1、2箇月後に定例として面談を行っていた旨述べたこと（前記第3の3(1)ア）が認められる。このことは、本件面談が、A2が会社に入社した27年11月2日の約2箇月後の同年12月29日に行われたこと（前記第3の2(1)、同3）と符合する。そうすると、本件面談は、会社の定例に従い、新入社員面談として行われたものであったといえる。

#### (2) 本件面談の実施が支配介入に該当するか否かについて

組合は、会社が組合の申入れに反して本件面談を行ったものであり（上記1(1)ア(ア)）、また、本件面談が年末の忙しい時期にA2だけに特別に行われたので（同(イ)）、本件面談の実施が支配介入に該当する旨主張するところ、確かに本件面談より前に組合はA2に対する事情聴取をしないよう会社に申し入れていたことが認められる（前記第3の2(3)、同3）。

しかしながら、一般的に、使用者が新入社員に対して入社から一定期間の後に、業務の内容、感想及び希望の確認等を目的として面談を行うことは珍しいことではない。そして、労使間が激しく対立し緊迫した状況下において、労働組合が面談をしないよう求めるなど特段の事情が認められれば、面談の実施自体をもって支配介入と評価する余地もあるが、本件面談は、上記(1)アで判断したとおり、労使間に激しい対立状況はなく、上記特段の事情は認められない。

さらに、上記(1)イで判断したとおり、A2と同期の2名に対しても同時期に新入社員面談が行われていること、また、新入社員面談は入社後1、2箇月以内に設定されるのが定例であり、その定例に従って設定された結果、年末の時期に行われたにすぎないことからすると、本件面談はA2だ

けに特別に実施されたものとはいえない。

そうすると、本件面談が組合の申入れに反して行われたとしても、その実施は社会通念上相当な範囲内の行為であり、組合の運営や活動を妨害する等の行為とはいえず、支配介入に該当するとは認められない。

(3) B 1 社長の言動が支配介入に該当するか否かについて

組合は、上記 1 (1) イ (ア) から (エ) までのとおり、B 1 社長が本件面談の中で組合加入に関する発言等を行ったことが労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 組合の主張イ (ア) について

(ア) 前記第 3 の 3 (1) ウ (ア) によれば、本件面談において、B 1 社長が A 2 に対し、組合と A 2 が何か関係しているか確認し、A 2 が関係していると回答したところ、続けて、B 1 社長が A 2 に対し「どんないきさつでここに入られたのですか」、「いつ頃入られたのですか」（以下、これらの発言を「本件発言①」という。）及び所属する労働組合について「特にはこだわってはいないのですか」（以下「本件発言②」という。）と質問したことが認められる。

(イ) しかし、B 1 社長は、これらの質問をした後に「一応お手紙的なものをもって、まずは A 2 さんが関係してるのかな」と組合加入を確認した理由を答えているところ（前記第 3 の 3 (1) ウ (ア)）、組合は 1 2 月要求書の送付で初めて会社と接触し（上記(1)ア）、この時期は、会社の定例に従い A 2 に新入社員面談を行う時期であった（同イ）。

そうすると、会社は組合のことが分からず、A 2 との関係が明らかでないので、A 2 の組合加入に関して事実確認をしようと考え、要求書の到達時期と定例の新入社員面談の時期とが重なったことから、この機会を利用してこれを行ったことがうかがわれる。

(ウ) また、A 2 は、本件発言①に対しては入社と同時期に加入した旨を回答し、本件発言②の直前には以前は別の労働組合に所属していた旨を述べたことが認められ（前記第 3 の 3 (1) ウ (ア)）、このやり取りからすると、本件発言②は、この A 2 の発言を受け、その流れでなされた発言であることがうかがえる。

そして、前記第 3 の 3 (1) ウ (ア) からすれば、本件発言②の後、A 2 が

「入ってはいはまずいものですか」と質問すると、B 1 社長は、1 2 月要求書が会社に送付されたので、まずは組合と A 2 の関係を確認したこと及びその確認ができたからよい旨を述べて、それ以上、組合加入に関する質問を行っていないことが認められる。これらのことからすれば、本件発言①及び本件発言②は、新入社員面談の機会に、組合加入に関する事実確認の流れの中でなされたもので、事実確認の域を超えるものではない。

さらに、本件面談では、A 2 の身の上話については家族の状況や家庭環境の変遷に至るまで、また、勤務歴については退職の経緯や理由に至るまで詳細にわたるやり取りがあったことが認められ（前記第 3 の 3 (1)イ(ア)、同(イ)）、これらのやり取りと比較すると、本件発言①及び本件発言②が特に不自然なものであるとはいえない。

(エ) なお、組合は、組合の存在はインターネットで確認することができ、A 2 が組合員であるかは本人に一言確認すれば済むにもかかわらず、本件発言①及び本件発言②の質問をしたことが支配介入であるとも主張するが、上記(ウ)のとおり、本件発言①及び本件発言②が事実確認の域を超えるものではなかったことからすれば、この主張は採用することができない。

(オ) そうすると、本件発言①及び本件発言②は、事実確認の域を超えるものではなく、A 2 の組合脱退を促すなど、同人に対して萎縮的効果を与え、組合の組織、運営を弱体化させるものであるとはいえないことから、支配介入に当たるものとはいえず、組合の主張イ(ア)は採用することができない。

#### イ 組合の主張イ(イ)について

(ア) 前記第 3 の 3 (1)ウ(オ)及び同エによれば、本件面談の中で、B 1 社長が「コミュニケーションの取り方からすると、ちょっと順番が違う」

(以下「本件発言③」という。)などと述べたこと、及び本件面談の終盤に「ただ、今、お見合い中だから、A 2 さんうちの会社が一生勤めるのに値するかどうかよく見てください。私も A 2 さんとずっとお付き合いできるか見定めたいと思います」(以下「本件発言④」という。)と述べたことが認められるところ、組合は、本件発言③は、

組合の12月要求書の提出に対して、順番やコミュニケーションの取り方が違うとの発言であり、本件発言④は、A2はお見合い中だからずっとお付き合いできるかどうか見定めたいと発言したものであると主張する。

(イ) しかしながら、使用者の発言が支配介入に当たるかどうかは、個々の発言からのみ判断するべきではなく、その発言の前後になされた発言や会話全体における発言、発言の目的や態様等を考慮して使用者が労働組合からの脱退を促すなど、組合員に対して萎縮的效果を与え、労働組合の組織、運営を弱体化させるものであったか否かで判断するべきである。

これを踏まえ、本件発言③及び本件発言④の前後の発言をみると、B1社長は、本件発言③に至る過程では「コミュニケーションの取り方で信頼関係はできてきますから」（前記第3の3(1)ウ(ウ)）及び「よい信頼関係を持たせてもらいたい」（同(オ) c）と、その後には「会社に貢献してみてください」及び「環境保全で世の中にいいことしていきましょう」と発言したこと（同(オ)）が認められる。また、本件発言④の前には「社員は本当に仲間だと思って」と、本件発言④の後には「期待しているから。是非頑張ってください」とも発言している（同エ）。

(ウ) これらの発言は、B1社長が、コミュニケーションを相互に取って信頼関係を築き、A2には会社に貢献できるようになってもらいたいとの思いを有していたことを示しており、このことを伝える目的となされた発言であることがうかがわれる。そして、社員との直接的なコミュニケーションを通じ、信頼関係の構築を目指すことは、使用者として逸脱した態度であるとはいえず、むしろ自然な対応であるといえる。また、B1社長の一連の発言における言葉遣いからすると威圧的な発言はみられず、さらに、A2がB1社長の発言に対して抗議等をする場面もなく、本件面談が平穩に終了したことが認められる（前記第3の3(1)、同(2)）。

(エ) 加えて、労使間に厳しい対立状況がないことや本件面談が新入社員面談として実施されたことも併せ考えると（上記(1)ア、同イ）、本件発言③及び本件発言④は、A2に組合からの脱退を促すなど、組合員に



対して萎縮的効果を与え、組合の組織、運営を弱体化させる発言であるとまではいえず、組合の主張イ(イ)は採用することができない。

ウ 組合の主張イ(ウ)について

組合は、本件面談でのB 1社長の発言について、直接的な表現はみられないが、支配介入の意図がA 2に伝わるものであったと主張する。そこで、本件発言①から本件発言④までについては上記ア及びイで判断したとおりであるため、本件面談におけるB 1社長のそれ以外の発言について、労働組合からの脱退を促すなど組合員に対して萎縮的効果を与え、組合の組織、運営を弱体化させるものであったか否か検討する。

(ア) 前記第3の3(1)ウ(ウ)及び(エ)によれば、本件面談の中でB 1社長が、

「ざっくばらんな話は人から聞くと何かできそうにもない」、「うちの看板もほんとに大事な仕事とかするとき、もう僕はちょっと怖いなと思う部分がありますので」（以下、これらの発言を「本件発言⑤」という。）、「会社の考えですけど、身の安全は逆にこういう守り方をするというのは勘違いされてしまうと思う」（以下「本件発言⑥」という。）、「僕はA 2さんと信頼関係をつくっていくに当たっては、第三者の介在が必要だとは思っていない」（以下「本件発言⑦」という。）、「どうしても無理やりA 2さんがそういうふうにしたとするならば、それはそれなりに社会的なルールがあるでしょうから、そのルールに従わなければいけないだろうけど、ただこの時期でそうなのかなと」及び「その辺をよくお考えください」（以下これらの発言を「本件発言⑧」という。）と発言したことが認められる。

(イ) そこで、これらの発言及びその前後の発言をみると、本件発言⑤の前に、B 1社長が「私はずちの社員にはもう生涯付き合うつもりでやるんです」と述べ、これを受け、A 2が「私もそのつもりで入ってきましたので」と述べていることが認められる（前記第3の3(1)ウ(ウ)）。

これらの発言からすると、本件発言⑤は、長く会社に勤務する中で、会社の看板を背負って大事な仕事をすることがあり、その際に会社と社員で直接意見交換ができないというのは怖いと思うという趣旨の発言であることがうかがえる。

(ウ) また、本件発言⑥の前に、A 2 が、残業代に未払いがあるのではないかと疑いについて「直接 B 2 部長にも仲間にも聞けないということであれば、組合に身を置いていたら安全なのかというところがある」と述べているが、B 1 社長は本件発言⑥の後に「もっと僕はそういう人にコミュニケーションを取ってもらいたい。場合によれば部長もいるし私なんかも総務もいるし」と述べ、さらに、会社には怖い客もあり会社ぐるみで闘わなければならないこともある旨述べたことが認められる（前記第 3 の 3 (1)ウ(エ)）。

これら前後の発言からすると、本件発言⑥は、部長や仲間にも聞けないという A 2 の発言に対し、会社全体で闘わなければならないこともあるので、もっと社内の人間とコミュニケーションを取ってもらいたいという趣旨の発言であることがうかがえる。

(エ) そして、B 1 社長は、本件発言⑦及び本件発言⑧の後に「本当に信頼関係づくりたいんでね」と述べており（前記第 3 の 3 (1)ウ(エ)）、この発言と上記(イ)及び(ウ)を併せ考えると、本件発言⑤から本件発言⑧までは、B 1 社長が、会社で長く勤務していく上では、会社と社員の直接的なコミュニケーションが必要であり、それを通して信頼関係を築いていきたいという思いを有していたことを示しており、このことを伝える目的としてなされた発言であることがうかがわれる。

また、本件発言⑧では A 2 の強い意向があるのであれば社会的ルールに従わなければならない旨述べており、この発言からしても A 2 に対して組合脱退を促していることを示しているとみることはできない。

(オ) さらに、本件面談全体における組合と A 2 の関係等についてのやり取りは最後の約 17 分間であったことが認められ（前記第 3 の 3 (2)）、事実確認にしては多少長い時間を要し、A 2 に圧迫感を与えるおそれがないともいえない。しかし、本件面談全体の時間が約 70 分間であったこと（同）を考慮すると面談全体に対する比率は低い。また、上記イ(ウ)及びウ(エ)のとおり、B 1 社長は、コミュニケーションを相互にとって、信頼関係を築きたいとの思いを有していたことがうかがわれる。

(カ) そうすると、本件面談は全体を通して、社員との直接的なコミュニケ

ーションを通じ信頼関係の構築を目指すことを目的に行われたとみるのが相当であり、本件発言①から本件発言④のみならず、それ以外の発言も、この目的のために行われたもので、仮にこれら一連の発言の中に組合加入を批判したものと受け取られかねない発言があったとしても、A 2に組合からの脱退を促すなど、組合員に対して萎縮的效果を与え、組合の組織、運営を弱体化させるものであったとまではいえず、組合の主張イ(ウ)は採用することができない。

エ 組合の主張イ(エ)について

組合は、上記1(1)イ(エ)のとおり、本件面談におけるB 1社長の発言に加え、会社が団体交渉にも応じない対応を続けたことによって、A 2が、不利益取扱いを受けるのではないかと不安を抱いたとも主張する。

確かに、会社は本件申立て時までにおいて、1 2月団交要求及び1月団交要求に対して回答を行わなかったが（前記第3の4(3)）、本件面談が行われたのは、27年12月29日であったところ（同3）、12月要求書では同月31日までの団体交渉開催及び要求事項への回答を求めていることが認められる（同2(3)）。

そうすると、仮に会社が団体交渉に応じない対応を続けたことによりA 2が不安を抱いたとしても、それは本件面談後のことであり、上記アからウまでの判断を左右するものではない。

オ 以上のとおり、B 1社長が本件面談の中で組合加入に関する発言等を行ったことが支配介入に該当するとはいえない。

(4) 反組合的意図及び動機について

なお、組合は、上記1(1)ウ(ア)及び(イ)のとおり、会社が組合に対して、反組合的意図及び動機を持つ余地があったなどとも主張するので、以下これらの主張について念のため検討する。

ア まず、残業代の支払いについては12月要求書で組合が求めているものであるが（前記第3の2(3)）、会社は同要求書到達直後に、A 2に対して27年12月分の残業代の申請をするよう伝えたこと、その後、12月分給与で残業代を支払ったことが認められ（同(4)）、これは組合の要求に対する対応であった可能性も否定できない。

しかし、この対応は、組合の要求に応じ、会社として適法な手続を速や

かに行ったものにすぎず、また、上記(1)アのとおり、労使間に厳しい対立状況が認められないことからすれば、この要求に応じて残業代の支払いをしたことをもって会社が反組合的意図及び動機を持つに至ったとまではいえない。

イ そして、上記(3)エで判断したとおり、本件面談が実施された時点では12月要求書の回答期限は到来しておらず、この期限後であればともかくとして、この時点で12月要求書の対応がないことをもって、会社に反組合的意図及び動機があったとする組合の主張は採用することができない。

(5) 総括

以上のとおり、B1社長が本件面談を行い、また、その中で組合加入に関する発言等を行ったことは、いずれも労組法第7条第3号の支配介入に該当しないと判断する。

## 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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年1月19日

群馬県労働委員会

会 長 清 水 敏