



- ア 夏季休暇を遡って有給休暇とし、必要な精算を行うこと
  - イ 冬季賞与を支給し、その額を1万円以上とすること
  - ウ 通信費用（郵送費や電話代等）は月1000円とすること
- (2) 再審査申立人Yは、再審査被申立人Xに対して、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

(手交する日を記載すること)

X

会長 A 1 殿

Y

代表取締役 B 1 ㊟

貴組合からの平成27年8月12日付け、同年12月2日付け及び平成28年5月25日付け団体交渉申入れについての当社の対応は、埼玉県労働委員会及び中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、このことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

以上

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X（以下「組合」という。）からの次の団体交渉（以下「団交」という。）の申入れについての再審査申立人Y（以下「会

社」という。)の対応が、いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)  
)第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、28年6月30  
日、埼玉県労働委員会(以下「埼玉県労委」という。)に対し、救済申立  
てをした事案である。

(1) 「平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇」を議題とする平成(以下  
「平成」の元号は省略する。)27年8月12日付け団交申入れ(以下  
「団交申入れ1」という。)につき、同年8月24日付け書面により、  
組合の要求について拒否の結論だけを記載したほか、団交を実施する場  
合の開催条件として、①団交の内容その他団交に関する情報の一切につ  
いてこれを秘密として保持し、正当な理由なく第三者に開示又は漏洩し  
ないこと、②当日の団交において録音・撮影を行わないこと、③当日は  
会社代理人弁護士の議事進行に従うこと(以下、これらの団交開催条件  
をそれぞれ順に「守秘義務条件」、「録音・撮影条件」、「議事進行条  
件」といい、これらを併せて「団交3条件」と総称する。)の3項目す  
べてに同意又は同意書・誓約書の提出を求め、組合がこれに応じないこ  
とを理由に団交を開催しなかったこと

(2) 「27年度冬季賞与」を議題とする27年12月2日付け団交申入れ  
(以下「団交申入れ2」といい、団交申入れ1と併せて「27年各団交  
申入れ」という。)につき、28年2月9日付け書面により、組合の要  
求の一部について拒否の結論だけを記載したほかは、上記(1)と同様の対  
応として、27年12月28日付け書面により、団交3条件の3項目す  
べてに同意又は同意書・誓約書の提出を求め、組合がこれに応じないこ  
とを理由に団交を開催しなかったこと

(3) 「就業規則作成」等を議題とする28年5月25日付け団交申入れ(以  
下「団交申入れ3」といい、27年各団交申入れと併せて「本件団交  
申入れ」と総称する。)につき、団交を開催しなかったこと

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

団交応諾

## 3 初審命令の要旨

初審埼玉県労委は、29年3月23日付けで、本件団交申入れにつき、会社が団交を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、組合が会社の求める団交ルールに同意しないことを理由とする団交拒否の禁止、文書手交、団交応諾及び履行報告を命じる旨の命令（以下「初審命令」という。）を発し、同命令は、同年4月7日、当事者に交付された。

## 4 再審査申立ての要旨

会社は、初審命令を不服として、29年4月10日、初審命令の取消しを求め、当委員会に再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

### (1) 争点1（労組法第7条第2号の成否）

組合からの本件団交申入れに対する会社の次のような対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 会社が、27年各団交申入れにつき、「対面による団交」の代替として、27年8月24日付け書面及び28年2月9日付け書面により、議題（要求）事項などへの回答を行ったこと。

イ 会社が、27年各団交申入れにつき、27年8月24日付け書面及び同年12月28日付け書面により、「対面による団交」開催条件として、団交3条件（28年10月5日以降の会社の提案は、組合が選任した代理人弁護士と会社代理人弁護士とが交互に議事進行を行うことのいずれか）の3項目すべてに同意又は同意書・誓約書の提出を求め、組合がこれに応じないことを理由に団交を開催しなかったこと。

ウ 会社が、団交申入れ3につき、団交を開催しなかったこと。

(2) 争点2（救済方法）

争点1で、不当労働行為の成立が肯定された場合の救済方法

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 争点1アについて

会社は、団交には、「対面による団交」と「対面によらない書面の交換による団交」があり、「対面ではない団交」は実質的に行われてきた旨主張するが、組合は、そもそも書面の交換で団交が実施されたとは考えていない。団交とは、労働組合にとって労働条件の改善のための場であり、憲法・労組法で保障された団結権・団体行動権の力を背景に交渉技術を尽くし、議論を深め、合意形成を目指す行為であると考えており、書面のやりとりでは議論が深まらず、誠実に団交に応じたとはいえない。

イ 争点1イについて

会社は、組合が団交3条件に同意しない限り団交を実施しないという態度に終始し、組合が同条件の可否についての協議を申し入れてもこれに応じることなく、団交3条件に固執した。そのため、組合からの27年各団交申入れについての団交は、現在まで実施されていない。これは明らかな団交拒否であり、不当労働行為が成立する。

ウ 争点1ウについて

組合は、会社に対し、28年5月25日付けで、団交の開催を要請したが、会社は日程等の連絡をしてこないのであるから、会社が団交拒否をしたことは明白である。

(2) 会社の主張

#### ア 争点1アについて

組合からの「対面による団交」申入れに対し、会社は書面で回答していて、「対面による団交」実施に向けた対応を継続している。なお、会社は、団交とは、「対面による団交」だけではないと解釈しているのであって、組合から送付された連絡書等すべてについて検討を行い、必要なものについては書面により回答を行っていて、その限りで「対面ではない団交」を行っている。

#### イ 争点1イについて

会社は、団交3条件を付した後に新たな提案をするなどして、団交実施に向けた対応をしているのであり、団交を拒否していない。

会社は、「対面による団交」の実施については、団交3条件を提案しているところ、その団交3条件を付すことには、従前の経緯に照らし合理性がある。

#### (ア) 団交3条件について

組合のコンプライアンス体制には次のような問題があった。①会社に対する執拗な要求の繰り返し等をしたこと、②従前の団交での組合の対応に問題があったこと、③組合からの連絡体制に問題があったこと、④暴言を吐いたこと、⑤委託元に対する不当な圧力行為があったこと（以下、これらをそれぞれ順に「コンプライアンス問題①」、「コンプライアンス問題②」、「コンプライアンス問題③」、「コンプライアンス問題④」、「コンプライアンス問題⑤」といい、これらを併せて「コンプライアンス問題5項目」と総称する。）である。そこで、会社は、会社の正当な利益を守るために団交3条件への同意を団交開催条件としたものであり、また、27年7月31日付け書面において、コンプライアンス問題5項目の内容を次のとおり指摘した。

a コンプライアンス問題①

会社の代理人弁護士であるB 2（以下「B 2 弁護士」という。）が受任する前における、会社代表取締役であるB 1（以下「B 1 社長」という。）に対する組合の執拗な繰り返しや長時間にわたる面会及び回答の強要行為

b コンプライアンス問題②

団交におけるB 2 弁護士の説明（法的な見解も含む。）に対する「それは違う」「そんなことは通らない」「非常識である」などと時間をかけて検討することもなく即座に断定的に否定して自らの要求を執拗に繰り返す組合の対応

c コンプライアンス問題③

B 2 弁護士が電話での交渉には応じない旨を繰り返し伝えていたにもかかわらず、組合がB 2 弁護士の事務所に対して電話での協議に応じるよう執拗に連絡し、やむを得ずにB 2 弁護士が架電したのに対して、組合が電話での協議に応じない場合には事務所を訪問する旨を伝えた行為

d コンプライアンス問題④

あっせん期日直後、埼玉県庁の廊下においてB 2 弁護士が団交の申入れに対する具体的な交渉日についてできるだけ早期に回答する旨を繰り返し伝えているにもかかわらず、組合の会長であるA 1（以下「A 1 会長」という。）が具体的な回答期限を答えるように執拗に要求し、また、B 2 弁護士が具体的な回答期限を約束することはできないが関係法令を遵守した誠実な交渉に努めるという方針を再度伝え、早期に回答すると伝えたことに対し、組合が「それでも弁護士か！」と吐き捨てた行為

e コンプライアンス問題⑤

自らの要求を通すために、組合が会社の取引先の複数の担当者を度々事前の予約なく訪問し、会社に対する自らの大量な主張・要求事項の詳細を記載した文書を会社の取引先に交付、告げるなどして、会社への働き掛けを要請する行為

(イ) 守秘義務条件について

労働者は守秘義務を負うところ、労働組合を組織した場合にもこれらの義務は免除されない。

組合に求めた守秘義務の内容は、法曹関係者の中で一般的な雛形として用いられる文言を使用しており、正当な組合活動を妨げる趣旨ではない。

(ウ) 録音・撮影条件について

録音及び撮影の禁止は、企業秘密の漏洩防止及び参加者の人格権保護の見地から必要的合理的な対応である。

(エ) 議事進行条件について

要求する側が議事進行を行うことは執拗な要求の繰り返しを誘発するおそれが高く、現に組合は、執拗な要求を繰り返した上で暴言を吐くなどの行為を行っていることから、要求を受ける側である会社が、弁護士法第1条の規定を踏まえて、労働関係法令を主要な取扱分野の一つとし、団交の議事進行を行った経験を多数有する弁護士であり、東京弁護士会の労働関係法令に関する委員会に所属して活動し、労働関係法令の書籍の執筆も多数行っている弁護士を代理人として選任の上、同弁護士により組合に対して予め「貴組合との団体交渉においても、その他の組合との団交においても、関係法令を遵守した誠実な交渉に努める旨を常に宣言し、実行している」旨を伝えた上で、同弁護士が関係法令を遵守した誠実な交渉を行うために弁護士法の規定に基づいて議事進行を行うことは、必要的合理

的な対応である。

ウ 争点1ウについて

会社が組合と団交をすることを拒んだ事実はない。

エ その他

(ア) 中小企業への配慮

会社は、夫婦で経営を行っている中小企業であり、このような企業においては間断のない多数の要求の継続及び執拗な回答要求に適切に対応するためには、大企業に比べてより労働関係法令及び交渉に精通した弁護士に交渉を委任して、関係法令を遵守した適切合理的な団交を行う必要性は高く、このような会社の事情も、不当労働行為の該当性の判断において十分考慮されるべきである。

(イ) 団交拒否の有無の判断

団交拒否の有無の判断は、当該事件に即した諸般の事情の総合的な考慮が必要であり、同義務の流動的性格から、特定時点における使用者の態度の検討だけでは足りず、当該労使関係における交渉経過の全体（審査の過程での使用者の交渉態度も含まれる。）に照らしての総合的な評価をなす必要がある。

(3) 組合の主張（会社の上記(2)イ及びエの主張への反論）

ア 団交3条件について

組合が団交3条件に同意しなければ、団交に応じない理由に、コンプライアンス問題5項目をあげているが、その指摘している内容自体が、次のとおり事実とは異なっている。

組合のコンプライアンス体制に不安があることを理由に、会社が付した団交3条件に同意しなければ、事前交渉を含む団交に応じないということは、合意形成の意思のない団体交渉権の否認の態度であるといわざるを得ない。

(ア) コンプライアンス問題①

組合は会社に対し、27年9月24日付け書面により「どのような場面での行為か示して下さい。長時間の面会の時は、社長とは今後とも宜しくと握手して帰っていますが」として、回答要求を行ったが、会社からの回答はなく、その後も具体的な釈明はない。

(イ) コンプライアンス問題②

27年2月17日の団交での組合の発言を指すものと思われるが、それは主に、B2弁護士が、校務員の労働条件の実態等について、事実と異なる発言をしたために指摘したものである。

組合は会社に対し、同年9月24日付け書面により「単純にそのような発言を不当と断定できないのではないのでしょうか。具体的にどのような説明に対する発言であったか示して下さい。」として、回答要求を行ったが、会社からの回答はなく、その後も具体的な釈明はない。

(ウ) コンプライアンス問題③

団交の日程調整等のためには、電話での調整も不可欠である。文書のやり取りにおいても、要請や質問に対し、数か月も経ってから回答・連絡してくることもあり、電話も受け付けないため、まともなやり取りができていないのが実態である。

(エ) コンプライアンス問題④

組合は会社に対し、27年9月24日付け書面により、事実と異なる経緯であることについて回答要求を行ったが、会社からの回答はなく、その後も具体的な釈明はない。

(オ) コンプライアンス問題⑤

委託業者が契約条項や労働関係法令を遵守していない場合、委託労働者や労働組合は、委託元である埼玉県川口市（担当課は学務課

)に情報提供し、調査・指導を求めることができると考える。学務課は、情報提供や調査・指導等の要請があれば吟味したうえで調査し、必要があれば指導すると回答しているし、実際にそのように対応している。

学務課に文書等を届けるときは予約や事前連絡は必要がないし、組合は、面談のときには、必ず電話で期日・時間を調整している。

学務課から組合に対し、調査・指導等の要請については、文書にまとめてほしいと要望があり、文書を提出しているが、これら行為は、組合の正当な行為であり、不当な圧力行為には該当しない。

組合が学務課に要請せざるを得なかった要因は、会社が不当に団交を拒否し、不誠実な対応に終始しているからである。

#### イ 守秘義務条件について

情報宣伝活動は労働組合の団結力、交渉力、主張の正当性への理解を広げるための重要な団体行動の一つであり、労働組合の自主的活動であり、使用者の許可を得て行うものではない。同意書を提出しなければ団交に応じないということは、正当な理由のない団交拒否である。

#### ウ 録音・撮影条件について

会社は、録音・撮影の事前協議（折衝）を頑なに拒否し、団交を拒否したものである。同意書を提出しなければ団交に応じないということは、正当な理由のない団交拒否である。

#### エ 議事進行条件について

議事進行のあり方も労使対等、労使合意が前提でなければならない。団交の議事進行については、たとえB2弁護士が、労働関係法令に精通し団交の議事進行の経験を多数有する弁護士であったとしても、議事進行を優先的に行う権利はない。同意書を提出しなければ団交に応じないということは、正当な理由のない団交拒否である。

## オ その他の会社の主張について

中小企業であるから労組法を遵守しなくて良いとか、不当労働行為は許されるという理屈はなく、会社は、誠実に交渉に応じるべきである。中小企業に対する労働組合としての団交の進め方は、要求内容等により一定の配慮が必要であると考えるが、使用者の不当労働行為を容認することはできない。

## 2 争点2について

### (1) 会社の主張

会社の本件団交申入れに対する対応は不当労働行為に該当するものではない。

### (2) 組合の主張

会社は、埼玉県川口市の学校校務員業務の次期契約（29年8月1日～31年7月31日）の入札に参加できなかったため、会社に雇用されていた校務員・組合員は、29年7月31日をもって会社との雇用関係がなくなり、別会社に希望者全員が採用された。

しかし、正当な理由なく団体交渉を否定し続け、雇用関係がなくなったら、すべて終わりでは納得できない。会社との雇用関係がなくなっても、雇用関係が存続している間に生じた「未清算問題」については、団交を求める利益は失われず、①夏季休暇7日分の支給、②賞与の支給、③通信費の負担額の支給を議題とする団交について、会社は誠実に応じるべきである。

したがって、組合は初審命令と同内容の救済命令を求める。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

(1) 組合は、7年12月1日に結成され、肩書地に事務所を置き、川口市

からの委託業務等に従事する労働者を中心に組織された合同労組で、初審申立て時の組合員は約100名である。

- (2) 会社は、13年7月26日に設立され、肩書地に本社を置き、学校の警備業務等を請け負う株式会社で、初審申立時の従業員は約100名である。

再審査申立て時には、会社と埼玉県川口市とは、26年8月1日から29年7月31日までの期間、業務委託契約を締結していた。

## 2 団交申入れに対する会社の対応等

### (1) 団交開催状況

ア 26年10月20日、組合は、会社を訪問し、同日付け「要請書」と題する書面により、校務員の賃金・休暇等の労働条件改善に係る団交を、同月31日まで開催するよう申し入れた。

イ 26年11月5日、第1回団交が開催され、①年次有給休暇の付与、②夏季休暇の取扱い、③雇用保険加入、④時給アップ等について、交渉が行われた。上記のうち②の「夏季休暇の取扱い」とは、従前は無給であった夏季休暇を有給休暇とすることを組合が求めたことである。

ウ 26年11月18日、会社から、組合との連絡及び交渉については一切の権限を受任したB2弁護士は、組合に対し、同日付け「受任通知書」と題する書面により、会社の代理人として、組合との連絡及び交渉については一切の権限を受任した旨通知した。同書面には、「①当社へのご要望その他ございましたら、改めて当職〔B2弁護士〕宛てに書面にてご連絡ください、②当社への直接のご連絡は、お控えください。」などと記載されていた。なお、B2弁護士は組合からの直接の電話連絡を断るとしたため、会社と組合との連絡は、主にファックスで行われた。

エ 27年2月17日、第2回団交が開催された。なお、その際、B2

弁護士が自ら議事進行を行うことに固執し、議事進行を認めない場合には団交を開催しないとしたことから、組合は、次回の進行は組合が行うことを条件にB2弁護士の議事進行を了承した。

(2) 会社の団交開催条件について

ア 組合は会社に対し、27年5月14日付け書面により「27年度の賞与については、2カ月分相当として42日分（夏・冬各21日）を支給すること」等との7項目の要求事項につき、交渉日を同年6月2日から同月5日までの間、日程について同年5月20日までの連絡とする団交申入れを行った。

イ 会社は組合に対し、27年5月25日付け書面により、上記アの組合の団交申入れについては、「会場の手配及び当日の議事進行は、当社で行います。これらを拒否する場合には、団体交渉の要請には応じません。」とする議事進行条件を提示し、団交の候補日を同年7月8日、9日、22日、23日、27日のいずれかとする連絡を行った。

ウ 組合は会社に対し、27年6月6日付け書面により、①会社提示の条議事進行件については、「労使対等の原則に沿った団交の進め方を協議する必要があります。議事進行についても協議のうえ決めることが大切と考えます。交渉前に協議したい」と、②団交開催日については、「7月9日（木）午後7時～9時でお願いします」と、③「前回の交渉で、次回から記録手段としてレコーダーを入れることを伝えましたが、より正確を帰するために小型ビデオを入れたいと考えています。」との連絡又は要求を行った。

エ 会社は組合に対し、27年6月15日付け書面により、①「議事進行について7月9日の団体交渉とは別に事前に協議することについては、お断り申し上げます。ただし、議事進行のあり方を7月9日の団体交渉事項に加えることについては、特に異議はありません。」と、

②「1時間30分と致します。ただし、当職〔B2弁護士〕が途中で打ち切るのが適当と認めた場合には、途中で終了する場合があります」と、③「レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影は、企業秘密の漏洩防止及び参加者の人格権保護の見地からお断り申し上げます。ただし、録音及び撮影の可否を7月9日の団体交渉事項に加えることについては、特に意義はありません。」と、④「議事進行は当職〔B2弁護士〕が行うことにご同意頂くとともに、レコーダーによる録音及び小型ビデオによる撮影のいずれも絶対に行わないことをご誓約頂いた場合に限り、次の日時で団体交渉を行います。ただし、7月2日（木）までにこれらについてのご同意及びご誓約の書面が当事務所に届かなかつた場合には、団体交渉は中止と致します。」との連絡を行った。

オ 組合は会社に対し、27年6月26日付け書面により、上記エの会社の連絡については、①につき「議事進行に拘っているように思われますが、使用者側が行うことが一般的なのでしょうか。教えて下さい。」と、②につき「片方の一方的な判断で打ち切ることは対等な進め方ではありません。打ち切る場合の基準を労使で確認しあうことが必要です」と、③につき「団体交渉後に“言った、言わない”や“うなずき了承した”等で紛糾することがあります。このようなことを防ぐためには、録音・録画が最良の方法と考えます。事前に録音・録画方法や活用方法などのルールを確認しておくことは必要と考えますが、（中略）ルール案を事前に示していただくか、労使双方で開始30分前に会場に行き協議したいと考えます。ご回答願います。」として、議事進行及び録音等についての事前協議を行うことを要求した。

カ 組合は会社に対し、27年7月2日付け書面により「労使双方で開始30分前に会場に行き協議したい」として、議事進行及び録音等に

についての事前協議を行うことを要求した。

キ 会社は組合に対し、27年7月3日付け書面により「ご同意書及びご誓約書についてですが（中略）当事務所に届いておりません。」、「ご同意書及びご誓約書は、本件団体交渉に限定したものでも構いません。」、「本件団体交渉の議題とすることについては、特段異議はない旨も併せお伝え致します。」、「平成27年7月7日までにご同意書及びご誓約書が当事務所に届かなかつた場合には、やむを得ず本件団体交渉は中止と致します」との連絡を行った。

ク 組合は会社に対し、27年7月3日付け書面により、上記オ及びカの回答要求を行った。

ケ 会社は組合に対し、27年7月3日付け書面により、上記クの組合の回答要求については、「団体交渉事項と致します。また、従前から繰り返しご説明しておりますとおり、貴組合からご要望があつた場合、ご要望として検討致しますが、必ずしもご要望に従うものではございませんので、この点ご承知ください。」として、組合からの事前協議の要求を拒否した。

コ 組合は会社に対し、27年7月6日付け書面により、①「会社側の進行を認めなければ団交は行わないと主張する根拠を示して下さい」として、会社提示の議事進行条件の根拠を回答することを要求し、②「今回は、ビデオカメラは持参せず、レコーダーのみを持参します。進行同様、ルールを協議したい」として、事前協議を行うことを要求した。

サ 会社は組合に対し、27年7月8日付け書面により「ご同意書及びご誓約書が当事務所まで届かなかつたため、事前にお伝えしておりましたとおり、同月9日に予定しておりました団体交渉は中止と致します。」との連絡を行った。

シ 組合は会社に対し、27年7月10日付け書面により「根拠を示さず、同意書を求め、届かないとして中止することは、正当な理由による団交拒否と言えるでしょうか。正当ならば、その理由を教えてください。」、「議事進行並びに録音等についての協議の場を早急に設定して頂くよう要請いたします。」との連絡を行った。

ス 組合は会社に対し、27年7月17日付け書面により、「団体交渉のルールについての協議（折衝）を7月中に行いたいので日程案を連絡下さい。なお、時間帯は、午前・午後・夜間のどこでも結構です。」として、団交のルールについての事前協議を行うことを要求した。

セ 組合は会社に対し、27年7月22日付け書面により「何の連絡もないのは、誠実な交渉とは言えないのではないのでしょうか。」、「中止された団体交渉を早急に8月10日までに行うよう要請します。」として、同年7月27日までに日程を連絡することを要求した。

ソ 会社は組合に対し、27年7月31日付け書面により、①コンプライアンス問題5項目を記載した上で、「貴組合及び貴殿〔A1会長〕の下記の各行為は（中略）不法行為に該当する」と、②団交3条件を記載した上で、「各事項についてご了解頂けましたら、日程を調整の上、候補日時及び場所をご連絡致しますので、ご検討ください。」との連絡を行った。

タ 組合は会社に対し、27年8月11日付け書面により、上記ソの会社の連絡については、「会社側の進行を認めなければ、団交は行わないと主張する根拠を示して欲しい、正当な根拠を示せば、そのとおりとすると連絡しているにも関わらず、（中略）このことに対する回答はありません。いつ回答をするのか、連絡願います。」として、回答日を同年8月15日までとする回答要求を行った。

(3) 団交申入れ1及びこれに対する会社の対応

ア 組合は会社に対し、27年8月12日付け「平成27年夏季休暇並びに年次有給休暇に関する要求書」及び同日付け「団体交渉開催に関する申し入れ書」と題する書面により、①「雇用契約に掲げた労働条件は、事前に組合と協議すること」、②「夏季休暇を休日ではなく7日間を有給の休暇とすること」、③「労基法に反して年休を付与されなかった年次有給休暇の取得可能期間は、付与した日（平成26年12月1日）から2年に延長すること」との要求事項につき、回答日を27年8月15日までとする回答要求を行い、交渉日を同月21日及び日程変更の連絡を同月15日までとする団交申し入れを行った。

イ 会社は組合に対し、27年8月24日付け書面により、上記アの組合の要求事項については、①につき「貴組合と事前に協議することは致しません」と、②につき「有給休暇として取扱うことを断念することといたします」と、③につき「法律上の取扱いを超えた取扱いは行いません」との回答を理由を付さずに行い、上記アの組合の団交申し入れについては、団交開催条件として、団交3条件を記載した上で、「各事項にご同意頂けましたら、日程を調整の上、候補日時及び場所をご連絡致しますので、ご検討ください。」との連絡を行った。

ウ 組合は会社に対し、27年9月24日付け書面により、上記イの会社の回答については、①につき「労働契約法や判例等から労働組合との協議が必要と考えます。なぜ、協議をしなかったのでしょうか」と、②につき「労基署では、労使協定を結べば可能であると答えていますが、この見解をどのように思われますか」として、回答日を同年10月2日までとする回答要求を行い、上記イの会社提示の団交開催条件については、録音・撮影条件につき「団体交渉の中で協議することで承します」と、守秘義務条件及び議事進行条件につき「同意できません」との連絡を行い、上記(2)ソの会社の連絡のうち、コンプライア

ンス問題5項目の記載については、コンプライアンス問題①につき「どのような場面での行為か示して下さい。長時間の面会の時は、社長とは今後とも宜しくと握手して帰っていますが」と、コンプライアンス問題②につき「単純にそのような発言を不当と断定できないのではありませんでしょうか。具体的にどのような説明に対する発言であったか示して下さい。」と、コンプライアンス問題④につき「貴職〔B2弁護士〕が、話を挟むことができない程早口で話されていたことに対する発言でした。電話で話された時に、私〔A1会長〕は、“弁護士は弁が立つだけでなく、人の話も聞くことが大事ではないか”という主旨のことを言いました」として、事実と異なる経緯であることについて、それぞれ回答要求を行った。

エ 組合は会社に対し、27年10月2日付け書面により、上記アの組合の回答要求については、「まだ回答がありません。組合員に直接かわっていることなので、必ず5日までに回答を願います」とする回答要求を行った。

オ 会社は組合に対し、27年10月2日付け書面により「貴組合の回答要求についてですが、回答するか否か及び回答する場合の回答時期は、当社が判断致します。当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為であり、かつ、当社及び当事務所の業務を妨げる行為であって、民法第709条の不法行為に該当するものです。（中略）上記の当社の判断は、労働法を専門の一つとし、企業法務を主要な業務としている当職〔B2弁護士〕が、当社の代理人弁護士として、労働組合法その他の関係法令を踏まえて、当社と協議の上で、弁護士の職務として行っているものである」との連絡を行った。

(4) 団交申入れ2及びこれに対する会社の対応

ア 組合は会社に対し、27年12月2日付け「27年度冬季賞与の支給について（要求書）」及び同日付け「団体交渉開催に関する申し入れ書」と題する書面により、「冬の賞与を12月、又は1月に支給すること。なお、額については、1万円以上とすること」のほか、「他の要求については別途提出」との要求事項につき、回答日を27年12月10日までとする回答要求を行い、交渉日を同月18日及び日程変更の連絡を同月7日までとする団交申し入れを行った。

イ 組合は会社に対し、27年12月14日付け書面により、上記アの組合の回答要求については、「回答については、12月10日迄にありませんでした。冬季賞与という時期限定事項のため、遅くとも17日までをお願いします。」として、回答日を同年12月17日までとする回答要求を行い、上記アの組合の団交申し入れについては、「申し入れた日程（12月18日）で良いでしょうか。公民館会議室を確保してあることから、18日の是非を明日15日までに連絡願います。」として、同年12月15日までに連絡することを要求した。

ウ 組合は会社に対し、27年12月16日付け書面により、上記アの組合の団交申し入れについては、「昨日、14日の連絡書は法律事務所に届いていることを電話で確認させていただきました。団交の日程（18日）が都合悪い場合は、申し込みしてある会場をキャンセルしますので、都合の“是非”を今日（16日）中に連絡願います。」として、同日中に連絡することを要求した。

エ 組合は会社に対し、27年12月17日付け書面により、上記アの組合の団交申し入れについては、「連絡がありませんでしたので会場使用料は納めてきました。連絡が無い中で、Y分会役員や組合員に、団交が18日に決まったと伝えられる状況ではないため、貴職〔B2弁護士〕が出席される場合は私〔A1会長〕だけで対応します。（18

日午後7時5分前には会場に行っています)。都合がつかない場合、18日の午後6時までに私〔A1会長〕の携帯に連絡願います。」との連絡を行った。

オ 会社は組合に対し、27年12月28日付け書面により、上記アの組合の要求事項については、「検討の上、追って連絡します。連絡の時期についてですが、1月末日までには検討結果又は検討状況を連絡できればと考えていますが、1月末日までの検討結果又は検討状況の連絡を約束するものではない」との回答を行い、上記アの組合の団交申入れについては、団交開催条件として、団交3条件を記載した上で、「貴組合及び貴殿〔A1会長〕が下記の各事項に同意する場合には、日程を調整の上、候補日時及び場所を連絡しますので、ご検討ください。」との連絡を行った。

カ 組合は会社に対し、28年1月4日付け書面により、上記オの会社の回答については、「組合は、既に録音・撮影については、団体交渉の中で協議するとし、他の項目は、労使対等並びに労働組合の自主的活動の基本に照らして同意できないことを伝えています。これらの同意を条件とすることは、実質的な団交拒否と考えざるを得ません。」との連絡を行い、上記アの組合の要求事項のうち「他の要求」として、夏季休暇につき「有給の休暇とし、2万円との差額(24912円)を支給すること」、「時給(現820円)は当面830円とすること」、「電話による出退勤管理は廃止し、校務員職場に相応しい管理システムを採用すること」、「通信費用は、月1000円(郵送費や電話代等)とすること」等の8項目の要求事項については、回答日を同年1月末日までとする回答要求を行った。

キ 組合は会社に対し、28年1月18日付け書面により、上記アの組合の要求事項のうち「他の要求」として、①「時効消滅してしまっ

いた年次有給休暇については、損害賠償として金銭的保障すること」、②「平成26年12月1日時点で取得可能期間が2年より少なくなっていたものについては、付与した日から2年に延長すること」、③「給料の支給日を早めること」の3項目の要求事項については、①及び②の要求事項は回答日を28年1月末日、③の要求事項は回答日を同年2月末日までとする回答要求を行った。

ク 会社は組合に対し、28年2月9日付け書面により、上記アの組合の要求事項のうち、①「27年度冬季賞与」については、「冬季賞与の支給は、行いません」として、組合からの要求を拒否し、②「他の要求」（上記カ及びキの要求事項）については、「事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください。」との前提条件を付して、組合からの要求そのものを拒否する回答を行った。

ケ 組合は会社に対し、28年2月10日付け書面により、①上記クの会社の回答については、「法律上及び事実上の根拠の有無、要求内容の妥当性を全ての要求で示さなければ回答できないということでしょうか」として、組合からの要求そのものを拒否する根拠について回答要求を行い、②上記アの組合の団交申入れについては、「団体交渉を行うよう要請します。日程について、2月17日（水）までに連絡下さい。」として、同年2月17日までに連絡すること要求し、上記オの会社の連絡については、「団体交渉の議事進行については、貴職〔B2弁護士〕が行うことを要望することは自由ですが、労働組合が了承しなければ団体交渉を行わないということは以前にも指摘しましたが、団体交渉拒否と言わざるを得ません。」との連絡を行った。

コ 会社は組合に対し、28年2月10日付け書面により、「要求事項

が3項目を超える場合には、特に優先的に要求する事項を3項目以内で選択の上、選択した優先的要求事項についてのみご連絡ください。」との連絡を行った。

サ 組合は会社に対し、28年2月15日付け書面により「早く団体交渉を行い、団体交渉の場で要求説明を行い協議したい」との連絡を行った。

シ 組合は会社に対し、28年2月29日付け書面により「自らの議事進行を団交受託の条件とし、組合が同意しない場合でも団交を受諾しない（拒否）ことは正当な理由とは考えられません。正当な理由と主張するならば、具体的に法的根拠を示してください。」として、回答日を同年3月7日までとする回答要求を行った。

ス 会社は組合に対し、28年3月17日付け書面により、①上記アの組合の団交申入れについては、団交開催条件として、団交3条件を記載した上で、「貴組合及び貴殿〔A1会長〕が下記の各事項のいずれについても同意する場合には、日程を調整の上、候補日時及び場所を連絡しますので、ご検討ください」との連絡を行い、②上記ケの組合の回答要求については、「『事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください』という内容ですから、この記載について十分検討の上、法令に従って適切に対応ください。」との連絡を行った。

セ 組合は会社に対し、28年3月30日付け書面により、上記スの会社の回答については、「法律の専門家である弁護士に議事進行の権利が与えられているという根拠は見当たりません。労使合意なく議事進行に固執する行為は、対等な運営に反する行為と言わざるをえません。（中略）団体交渉の期日（候補日）を平成28年4月8日までに連絡

願います。」として、同年4月8日までに連絡することを要求した。

ソ 組合は会社に対し、28年4月7日付け書面により、①「現在、通勤手当を支給していない理由を説明して下さい」、②「通勤手当を支給する考えがありますか」との2点につき、回答日を同月15日までとする回答要求を行った。

タ 組合は会社に対し、28年5月2日付け書面により、①会社提示の守秘義務条件については、「同意しなければ団体交渉に応じなくても良いという判例等があるのでしょうか。あれば教えて下さい」と、②会社提示の録音・撮影条件については、「『入門 労働事件』（法律情報出版 編集東京弁護士会）では『労働組合側が団体交渉の内容を録音したい旨申し出た場合には、団体交渉の経過を客観的記録を残し、後日の無用な紛争を防止するためにも、使用者側はこれを許すべきである』と書かれています。当組合では、録音等のルールを取り決めることについては異論ないことを伝えています。（中略）これら書物の見解に対する貴職〔B2弁護士〕のお考えをお聞かせ下さい。」として、回答日を同年5月20日までとする回答要求を行った。

チ 会社は、上記せないし夕の組合の回答要求等に対し、何らの回答もしなかった。

#### (5) 団交申入れ3及びこれに対する会社の対応

ア 組合は会社に対し、28年5月25日付け「要請書」と題する書面により、①「校務員の就業規則を作成すること」、②「次の事項（要求）を明記すること」として、「夏期休暇は有給とし7日」、「賞与を支給」等の11項目の要求事項については、交渉日を同年6月17日及び日程変更の連絡を同年5月31日までとする団交申入れを行った。

イ 組合はB1社長に対し、28年5月26日付け「団体交渉のあり方

の協議について（要請）」と題する書面により、「貴社との団体交渉が1年以上も行われていません。この状態を心配している学務課は、5月6日にB1社長とこの件について話し合った、“団体交渉の在り方を、直接、組合（A1）と話し合ってはどうかと提言し、B1社長も了承していた”と話されていました。当協議会は、学務課の努力に応えるべく、団体交渉の在り方について、B1社長と直接話し合い、現在の状況を改善・解決していきたいと考えています。」として、同年5月31日までに連絡することを要求した。

ウ 組合はB1社長に対し、28年5月31日付け書面により、「5月26日付『団体交渉のあり方の協議について（要請）』をお読みになられたでしょうか。日程について今日までに連絡をお願いしてありますので、よろしくお願いいたします。」との連絡を行った。

エ 組合は会社に対し、28年6月9日付け書面により、上記アの組合の団交申入れについては、「いまだに連絡がありません。6月13日（月）までに必ず連絡願います。」として、同月13日までに連絡することを要求し、上記アの組合の要求事項については、「第1回目は次の5点に絞ります」として、①「校務員の就業規則の作成の手続きについて」、②「出退勤時の確認方法について」、③「27年夏季休暇並びに28年夏季休暇の有給化について」、④「年休の半日取得について」、⑤「雇用契約更新方法について」の5項目とする連絡を行った。

オ 組合は会社に対し、28年6月21日付け書面により、①上記アの組合の団交申入れについては、「連絡を再依頼しました。これも連絡がありません。三度、要請します。団体交渉を6月中に開催してください。」として、同年6月23日までに連絡することを要求し、②28年夏季休暇につき「委託元の学務課も、27年に夏季休暇を取得の

選択すらできない無給の休日としたことに懸念を抱いていて、今年の扱いを大変心配しています。」として「28年の夏期休暇は、有給の休暇制度とし、休日扱いとしないこと。」、「夏期休暇は明らかに団体交渉事項であり、労働組合ときちんと協議した上で、各校務員に通知すること。」との要求を行った。

カ 組合は会社に対し、28年6月22日付け書面により、①夏季休暇の要求事項につき、同月28日まで、②通信費の要求事項につき、同月末までとする回答要求を行った。

キ 会社及びB1社長は、上記アないしカの組合の回答要求等に対し、何らの回答もしなかった。

(6) 本件救済申立て及びその後の経過について

ア 組合は埼玉県労委に対し、28年6月30日、本件救済申立てを行った。

イ 組合は会社に対し、28年6月30日付け書面により、①27年冬季賞与に関する要求については、「27年冬季賞与の団体交渉が行われないまま夏期賞与の支給時期となってしまいました。ついては、冬季賞与に追加し夏季賞与についても1万円を要求します。遅くとも8月中旬に支給して下さい。」と、②夏季休暇に関する要求については、回答日を同年7月1日までとする回答要求を行った。

ウ 会社は組合に対し、28年7月4日付け書面により、上記(4)セの組合の連絡については、①会社提示の守秘義務条件につき「その当否について弁護士に相談するその他の適切な方法により十分にご検討の上、どのような検討を行ったのかを含めて検討結果を改めてご連絡ください。」と、②会社提示の議事進行条件につき、前記第2の1(2)イ(エ)と同様の内容を記載した連絡を行った。

エ 組合は会社に対し、28年7月12日付け書面により「27年冬季

賞与や27年・28年夏季休暇や就業規則の作成、28年夏季賞与等に関する団体交渉も応じていません（正当な理由によるものとは考えられません）。団体交渉を何度要請しても行わないため、諸要求・諸問題・諸課題が山積しています。何よりも“労使対等”な団体交渉を早急に行い、それらについて協議するよう要請いたします。」として、日程連絡を同年7月15日までとする団交申入れを行った。

オ 組合はB1社長に対し、28年7月13日付け書面により「貴職〔B1社長〕から全く連絡がありませんでした。会社に電話すると事務の方は、『社長は今日は戻らない』（6月1日）『社長は弁護士に任せてあり電話には出ないと言っています』（6月3日）と話していました。（中略）連絡を要請しているにも関わらず、貴職〔B1社長〕からのファックスも電話もないこと自体不誠実と言わざるを得ません。」との連絡を行った。

カ 組合は会社に対し、28年7月28日付け書面により、組合の要求事項（28年夏季休暇等）については、「今回も連絡ありません。遅くとも8月3日までに連絡願います。」として、回答日を同年8月3日までとする回答要求を行った。

キ 組合は会社に対し、28年8月12日付け書面により、上記カの再要請として、①組合の要求事項（28年夏季休暇）については、「回答無く現在に至っています。」として、回答日を同年8月19日までとする回答要求を行い、②上記イの組合の団交申入れ（夏季賞与）については、「連絡が無いまま8月中旬となってしまいました。日程について、8月19日（金）迄に連絡願います。」として、回答日を同年8月19日までに連絡することを要求した。

ク 会社は組合に対し、28年8月13日付け「連絡受領一時停止のご連絡」と題する書面により、「当社及び当職〔B2弁護士〕は、貴組

合からの当社及び当職〔B 2 弁護士〕宛の連絡の受領を一時停止します。連絡受領の再開の際には、改めて当職〔B 2 弁護士〕から貴組合にその旨ご連絡いたしますので、それまでは、当社及び当職〔B 2 弁護士〕への連絡をお控えください。」と、その理由として「貴組合が申立てた不当労働行為救済申立事件への対応及び貴組合から受領している多数の連絡書の検討の必要があるため。」との連絡を行った。

ケ 会社は組合に対し、28年10月5日付け書面により、「現在、当社及び当職〔B 2 弁護士〕は、貴組合からの当社及び当職〔B 2 弁護士〕宛の連絡の受領を一時停止していますが、上記の経緯から、下記の提案についての回答に限って連絡の受領を行うことといたします」とし、「次回の会見による団体交渉の当日の議事進行は、貴組合がその責任と費用負担において適性のある弁護士を選任した上で、当該弁護士が行い、以降、会見による団体交渉の当日の議事進行は、当職〔B 2 弁護士〕と当該弁護士が交互に行うこと。」との連絡を行った。

### 3 本件初審命令交付及びその後の経過について

- (1) 29年4月7日、埼玉県労委は組合及び会社に初審命令書を交付した。会社は、同日付け「再審査申立書」により本件再審査を申し立てた。
- (2) 組合は会社に対し、29年4月24日付け「連絡書（団体交渉の要請）」と題する書面により、初審命令に基づいて、議題を①労働条件の改変等につき事前に団交を行うこと、②27年度及び28年度の夏季休暇に関すること、③出退勤の確認方法及び通信費の負担額、④未支給の通勤手当の支給として、交渉日を同年6月7日まで、期日候補日の連絡を同年5月10日までとする団交申入れを行った。
- (3) 会社は組合に対し、29年5月14日付け「連絡書」と題する書面により、上記(2)の組合の団交申入れについては、従前と同様に、貴組合及び貴殿〔A 1 会長〕が団交3条件に同意する場合には、開催候補日時及

び開催場所を連絡する旨連絡した。

なお、本書面には、守秘義務条件に関して「当然のことですが、この条項にご同意いただいた場合でも、正当な理由のある第三者への開示は妨げられませんので、この旨、念のため申し添えます。」、議事進行条件に関し「当職〔B 2 弁護士〕が議事進行を行う場合には、関係法令を遵守した誠実な交渉を行うために、弁護士法第 1 条に基づいて議事進行を行います。」と記載されていた。

(4) 組合は会社に対し、29年5月17日付け「連絡書」と題する書面により、上記(3)の会社の回答は、初審命令に反し、従前どおりの団体交渉ルールの同意を条件とし、命令書で指摘する不当労働行為に該当することから、3条件に同意することはできない旨連絡した。

(5) 会社は、埼玉県川口市と小中学校校務員業務委託契約を締結していたが、29年7月31日に契約期間が満了し、業務委託契約が終了した。

これに伴い、会社と雇用契約を締結し校務員業務を行っていた48名の従業員は、同日をもって、契約期間満了により会社を退職し、組合員も全員会社を退職した。

(6) 会社は組合に対し、29年8月15日付け「連絡書」と題する書面により、団交3条件を議題とする事前交渉を行うことについて、組合に検討を依頼した。

(7) 組合は会社に対し、29年8月28日付け「連絡書」と題する書面により、上記(6)の会社からの検討依頼については、同月29日の中央労働委員会の調査を待つて検討する旨回答した。

(8) 会社は組合に対し、29年10月10日付け「連絡書」と題する書面により、①団交3条件について、組合との事前交渉を行いたいこと、②組合がどうしても団交3条件に同意できない場合は、交渉時間を最大2時間までとすること及び次回交渉に限るという条件の下で、守秘義務条

件については、守秘義務への同意を条件としないこと、録音・撮影条件については、録画を行わないこと及び会社も録音を行うこととし、そのほかは条件としないこと、議事進行条件については、議事進行への同意を条件としないという内容で、事前交渉の提案を行った。

- (9) 組合は会社に対し、29年10月26日付け「連絡書」と題する書面により、上記(8)の会社提案については、同月27日の中央労働委員会の調査を待つて検討する旨回答した。
- (10) 会社は組合に対し、29年11月20日付け「ご連絡書(2)」と題する書面により、組合の要求事項(①労働条件の改変等につき事前に団交を行うこと、②27年度及び28年度の夏季休暇に関すること、③出退勤の確認方法及び通信費の負担額)について、29年10月10日付けの会社の組合宛「連絡書」記載の条件に準じた条件(守秘義務の遵守、録音を行わないこと及び議事進行への同意のいずれも求めない)により、団交に応じる旨連絡するとともに、同日付け「ご連絡書(3)」と題する書面により、団交申入れ3(甲10、就業規則の作成等を議題)について、その要否を改めて検討するよう依頼した。
- (11) 組合は会社に対し、29年12月4日付け「連絡書」と題する書面により、上記(10)の会社からの検討依頼については、考慮事情等に疑義があることや再審査の調査進行状況等から、次回の中央労働委員会の調査を待つて検討する旨連絡した。
- (12) 会社は組合に対し、30年6月29日付け「ご連絡書(1)」と題する書面により、事前交渉(29年8月15日付け連絡書、同年10月10日付け連絡書及び同年11月20日付けご連絡書(1))、3項目の要求(29年11月20日付けご連絡書(2))、要請書(29年11月20日ご連絡書(3))について、再度の検討を依頼するとともに、同日付け「ご連絡書(2)」と題する書面により、新たに会社が作成し

た団交ルール案についての検討を依頼した。

(13) 組合は会社に対し、30年7月4日付け「連絡書」と題する書面により、上記(12)の会社からの検討依頼については、次回の中央労働委員会の調査を待つて検討する旨連絡した。

(14) 組合は会社に対し、30年8月13日付け「連絡書」と題する書面により、上記(12)の会社からの検討依頼については、会社の団交実施に対する考え方では、「誠実な交渉は望めない」とし、応じることができない旨連絡した。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1ア（会社が、27年各団交申入れにつき、「対面による団交」の代替として、27年8月24日付け書面及び28年2月9日付け書面により、議題（要求）事項などへの回答を行ったことと不当労働行為の成否）について

##### (1) 事実経過について

会社は、27年各団交申入れの団交事項については、会社は書面で回答するなどして団交実施に向けた対応を継続していたのであって、団交を拒否していない旨主張する。そこで、27年各団交申入れにおける書面による回答に関する経過について整理しておく、次のとおりである。

##### ア 団交申入れ1における書面による回答に関する経過について

会社は、組合が27年8月12日付け書面により、①雇用契約に掲げた労働条件を改変する際は、事前に組合と協議すること、②夏季休暇を休日ではなく7日間を有給の休暇とすること、③有給休暇の取得可能期間は、付与した日（26年12月1日）から2年に延長することを求め、回答日を27年8月15日までとした回答要求に対して、同年8月24日付け書面（組合要求の回答日から9日経

過)により、①につき「貴組合と事前に協議することは致しません」、②につき「有給休暇として取扱うことを断念することといたします」、③につき「法律上の取扱いを超えた取扱いは行いません」と、組合要求をすべて拒否する回答を行い、その後、組合が繰り返し拒否回答の根拠について回答することを要求したが、会社は、拒否回答の根拠を回答しないまま、同年10月2日付け書面により「回答するか否か及び回答する場合の回答時期は当社が判断致します。当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為であり、かつ、当社及び当事務所の業務を妨げる行為であって、民法第709条の不法行為に該当しうるものです。」、「上記の当社の判断は、労働法を専門の一つとし、企業法務を主要な業務としている当職〔B2弁護士〕が、当社の代理人弁護士として、労働組合法その他の関係法令を踏まえて、当社と協議の上で、弁護士の職務として行っているものである」などと、会社の一方的見解を通知するのみであった(前記第3の2(3)アないしオ)。

イ 団交申入れ2における書面による回答に関する経過について

組合は、会社に対し、①27年12月2日付け書面により、冬季賞与を12月又は1月に支給し、その額を1万円以上とすることを求め、②28年1月4日付け書面により、夏季休暇につき有給の休暇とし、2万円との差額(24912円)を支給すること、時給(現820円)は当面830円とすること、電話による出退勤管理を廃止し、管理システムを採用すること、通信費用(郵便費や電話代等)を月1000円とすること等の8項目を要求し、さらに、③同年1月18日付け書面により、時効消滅した年次有給休暇については、損害賠償として金銭的補償すること等の3項目の要求した上で、①につき、27年12月10日、②につき、28年1月末、③につき、2項目を28年1

月末、1項目を同年2月末までに回答することを求めた。①の要求事項に対して、会社は、27年12月28日付け書面により、検討の上追って連絡する旨通知しただけで放置し、ようやく28年2月9日付け書面（組合要求の27年12月10日の回答日から61日経過）により、①について「冬期賞与の支給は、行いません」と、組合要求を拒否する回答を行い、②の8項目及び③の3項目については「事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに要求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください。」との要求を付して、組合からの要求そのものへの回答を拒み、さらに、28年2月10日付け書面により「要求事項が3項目を超える場合には、特に優先的に要求する事項を3項目以内で選択の上、選択した優先的請求事項についてのみご連絡ください。」として、組合からの請求事項を3項目以内に制限するとする連絡を行った。そして、組合が同年2月10日付け書面により「法律上及び事実上の根拠の有無、請求内容の妥当性を全ての請求で示さなければ回答できないということでしょうか」と、組合からの請求に回答しない理由について回答することを求めたのに対して、会社は、同年3月17日付け書面により「『事前に法律上及び事実上の根拠の有無並びに請求内容の妥当性について貴組合自身でまず十分にご検討の上、その検討結果及び理由を示した書面により改めて行ってください』という内容ですから、この記載について十分検討の上、法令に従って適切に対応してください。」と、同年2月9日付けの回答を繰り返す対応をした（前記第3の2(4)ア、オないシコ、ス）。

(2) 争点1アについての不当労働行為の成否

団体交渉は、労使双方が同席、相対峙して自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であ

り、労使双方の合意がある場合又は直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情がある場合を除いては、書面の回答により団交が実施されたことにはならないというべきである。

会社は、上記(1)アのとおり、義務的団交事項に係る団交申入れ1については、27年8月24日付け書面により回答しているが、これは、組合からの回答要求を1週間以上放置した後で、その内容としては組合の要求を理由等を付さないまま一方的にすべて拒否し、その後の同年10月2日付け書面では、「当社が回答していない場合に、繰り返し回答の要求をすることは、違法な強要行為」であるとして、組合からの回答要求を受け入れない姿勢を示している。また、上記(1)イのとおり、義務的団交事項に係る団交申入れ2についても、会社は、組合からの回答要求を2か月放置した上で、28年2月9日付け書面により回答したが、その内容は、組合の要求の一部について拒否の結論だけを記載したほか、組合からの他の要求事項については、要求そのものへの回答を拒む対応であったこと、さらに、同月10日付けの書面により、「優先的に要求する事項を3項目以内で選択の上、選択した優先的要求事項についてのみご連絡ください。」として、組合からの要求事項を量的にも制限したほか、組合の団交申入れの内容や方法についての一方向的な制約を課していると認められる。以上のほか、会社の本件に関する対応その他を総合すると、会社が組合に対して送付した書面による回答等は、その内容からして、形式的にも実質的にも団交の体をなしておらず、「対面による団交」の代替となりうるようなものであったとは到底いえないことが明らかであるし、そもそも書面により団交が実施されたといえる場合についての上記の要件を満たしていないことも明らかである。そして、これらの会社の対応は、組合からの申入れによる団交が実施されていないことだけにとどまらず、会社が団交申入れを拒絶したものと十分に評価で

きることも明らかである。

なお、会社は、これらの会社の対応により「対面による団交」の代替として団交が実施されたという主張はしないということを前提に、組合からの27年各団交申入れを会社において拒絶しておらず、上記(1)ア及びイの会社の対応は、団交実施に向けた行為であると主張するのであるが、会社の主張を前提としても、上記会社の対応は、組合からの団交申入れを拒絶したと十分に評価できることは既に判断したとおりであって、いずれにしても会社の主張を採用することはできない（なお、初審において会社は、「対面による団交」の代替としての書面回答により団交が実施済みであるという主張をしていたと解されるが、再審査においてはその主張をしないというのである。しかし、本件審査の経緯に照らし、初審における会社の主張についても以上のように判断を加えておくこととした。）。

以上によれば、会社が27年8月24日付け書面及び28年2月9日付け書面等により回答を行ったことを含む上記一連の会社の対応は、これにより団交が実施されたとすることはできず、また、これらが団交実施に向けた準備行為ということもできないから、労組法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たる。

- 2 争点1イ（会社が、27年各団交申入れにつき、27年8月24日付け書面及び同年12月28日付け書面により、「対面による団交」開催条件として、団交3条件（28年10月5日以降の会社の提案は、組合が選任した代理人弁護士と会社代理人弁護士とが交互に議事進行を行うことのいずれか）の3項目すべてに同意又は同意書・誓約書の提出を求め、組合がこれに応じないことを理由に団交を開催しなかったことと不当労働行為の成否）について

- (1) 団交実施に条件を付すことについて

団交実施に当たって、一方当事者が団交の場所や時間、議事の進行その他について実施のための条件を付すことは、相手方に異存がない場合のほか、団交を円滑に実施するための有効、適切かつ合理的な必要性と相当性が認められ、かつ相手方の利益等を不当に害するものでないときには、許されないわけではない。しかし、その条件自体が労使交渉の対立点になることも多々あり得るところ、労使が対等の立場で協議、交渉すべき団交の性質に照らし、対立する一方当事者が設定する条件に相手方が応じなければならない義務が当然にあるわけではないから、本来的には労使双方が協議を尽くしてその内容等を定めるべきであり、一方当事者が設定した条件に応じない限り団交を実施しないことに正当な理由があると認められるのは、その条件について上記の必要性や相当性が明らかに認められ、相手方がこれを拒絶することが不当と評価できる場合に限られると解される。

そこで、本件において、会社が付した団交3条件について、上記の観点からの検討を加えることとする。

## (2) 団交3条件の必要性と相当性について

ア 会社は、団交を開催するに当たり、団交3条件を付すことを求めた理由として、組合のコンプライアンスに不安があるとして、組合にはコンプライアンス問題5項目（コンプライアンス問題①（執拗な要求の繰り返し）、コンプライアンス問題②（従前の団交での組合の対応）、コンプライアンス問題③（連絡体制の不備）、コンプライアンス問題④（暴言）、コンプライアンス問題⑤（委託元への不当な圧力行為））の各行為があった旨主張する。

しかしながら、B2弁護士が会社の代理人として組合と対応するようになる以前におけるコンプライアンス問題①については、本件全証拠によっても、会社が組合員の労働条件等に関わる組合からの

団交その他の申入れやこれに伴う折衝等において、集团的労使関係を規律する労組法その他の法規が予定する使用者としての負担の限度を超えるような「執拗な繰り返し」や「長時間にわたる面会及び回答の強要」を受けたとは認められないし、B2弁護士が受任した後についても同様である。また、コンプライアンス問題②ないし⑤については、時に利害が大きく対立する関係にある労使の交渉等において、ある程度厳しい応酬や交渉態度等が出現することもやむを得ないというべきであって、会社の主張を前提としても、組合の対応や発言その他がその限度を超えているとは到底認められず、会社において甘受すべき程度の事項であるといえるし、この点に関する組合の前記第2の1(3)の主張を考慮すると、なお一層そのことが妥当する。なお以上に加えて、会社が主張するコンプライアンス問題⑤については、本件全証拠によっても、正当な組合活動の範囲を超えた行動がされたとは認めることができない。

イ 以上のとおり、コンプライアンス問題5項目に関する会社の主張は失当というほかない。そうすると、会社が組合と団交を実施する条件として団交3条件を求めたことには、その根拠がないことになる。そして、コンプライアンス問題5項目との関連を離れて検討しても、前記第3の2認定の27年各団交申入れに関する交渉事項や組合の対応に照らすと、団交の実施に当たって会社が団交3条件を求めることについては、具体的、現実的な必要性や相当性があったといえないことも明らかである。

ウ 会社は、団交3条件である守秘義務条件、録音・撮影条件及び議事進行条件について、その必要性や相当性を個別に主張するが、コンプライアンス問題5項目の主張を別とすると、観念的、一般的な主張にとどまっていて、それ以上に本件に即した団交3条件の必要

性や相当性については主張をしない（なお、その必要性や相当性が認められないことはすでに判断したとおりである。）。のみならず、コンプライアンス問題5項目については、これも会社の主張が失当であることはすでに判断したとおりであるが、仮に会社の主張を前提としても、会社の組合に対する不服や不満は、団交実施に当たっての前提条件として団交3条件を付すことによって解消できる性質のものではなく、組合との交渉において解決を目指すべき事柄である。そうすると、会社が付した団交3条件は、会社がその理由とするコンプライアンス問題5項目との関連でも合理性があるとはいえないことになる。

(3) 争点1イについての不当労働行為の成否

以上を前提に検討すると、前記認定事実（第3の2(2)ないし(4)）によれば、会社は、義務的団交事項に係る27年各団交申入れにつき、それ以前の対応も含め、組合に団交3条件の受入れを求め、これを不当とする組合からの協議の申入れ等を拒絶し、上記(1)の前提を明らかに欠く団交3条件に固執して、上記1(1)の事実経過のとおり長期間にわたって現在まで団交を開催していないのであるから、正当な理由がない団交拒否であることは明らかである。

これに対し、会社は、団交実施に向けて対応中であつたのであり、組合からの団交申入れを拒絶していないと主張する。しかし、27年各団交申入れについての前記認定の会社の対応や時間の経過をみれば、会社の対応が団交拒否に当たることに疑念を生じる余地はない。また、会社は、再審査手続において、団交3条件を付すことなく又は一部修正して団交を実施してもよい旨を組合に申し入れたと主張し、前記第3の3(8)及び(10)で認定したとおり、29年10月10日付け書面又は同年11月20日付け書面による提案をみれば、確かにそのような対応の変化があ

ったことが認められる。しかし、会社の対応変化は、会社が従前の対応の瑕疵を認め、非を改める趣旨でされたものではなく、初審及び再審査の経緯を踏まえた一時的、暫定的な対応であって、会社は、会社の従前の対応は何ら問題がないという態度を維持している。したがって、会社の上記対応の変化によって、本件の不当労働行為成否の判断には影響することはない（なお、この点は、後記3の争点1ウの判断においても同様である。）。

3 争点1ウ（会社が、団交申入れ3につき、団交を開催しなかったこと）  
について

- (1) 前記第3の2(5)アで認定したとおり、団交申入れ3における組合の要求事項は、就業規則の作成等を掲げ、本事項は組合員の労働条件その他待遇に関するものであるから、義務的団交事項に該当し、会社は団交応諾義務を負う。

しかしながら、会社は、組合からの団交申入れ3に対して、何らの対応もしていないのであり、また、前記第3の2(5)エ及びオで認定したとおり、組合は、会社からの連絡がないことから、その後2回（28年6月9日付け書面及び同月21日付け書面）にわたって、会社に対し、団交開催に係る日程調整等の連絡を行ったものの、会社は、これらについても何らの応答をせず放置したまま、団交は実施されていない。

- (2) 以上のとおり、会社は、義務的団交事項に係る団交申入れ3に何ら対応しなかったのであり、その対応を正当化する事情はまったく認められない。したがって、以上の会社の対応は、団交拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

4 その他の主張に対する判断

会社は、前記第2の1(2)エのとおり、本件の不当労働行為の成否の判断に当たっては、会社のような中小企業の特質を考慮すべきであることそ

の他の主張もしている。

しかし、会社の主張を考慮しても、本件の不当労働行為の成否に関する判断が左右されることはない。認定した事実とこれについての評価及び法的判断によれば、本件における会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であることが明らかであるというほかないのである。

なお、会社は、以上のほかにも、様々な主張を整理しないまま展開しているが、それらの主張を十分に吟味検討しても、これまでの事実認定、その評価や法的判断そして結論に影響しない。

## 5 争点2（争点1で、不当労働行為の成立が肯定された場合の救済方法） について

### (1) 救済利益

会社は、会社提示の団交開催条件に固執し、組合からの事前協議に応じず、団交申入れ1以降、組合員の雇用関係がなくなった29年7月31日までの間、一度も団交を開催せず、その後も団交を実施していない。これは、前記1から4までに判断したとおり、いずれも正当な理由がない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

そして、会社と埼玉県川口市との業務委託契約は終了し、組合の組合員は、29年7月31日をもって会社との雇用関係がなくなったが（前記第3の3(5)）、本件団交申入れに係る交渉事項のうち組合が主張する前記第2の2(2)の主文第2項(1)の事項については、なお団交を実施して問題を解決すべき利益と必要があるといえる。

### (2) 救済方法

本件における不当労働行為に対する救済方法としては、本件団交申入れに対するこれまでの会社の対応の内容や程度、初審及び再審査における当事者双方、特に会社の対応その他本件に顕れた一切の事情を考慮す

ると、初審と同様の方法によるのが相当である。

よって、会社の再審査申立てを棄却することとする。ただし、初審命令の交付後に、会社と組合の組合員との雇用契約が終了しているという事情の変更があったことは前記(1)のとおりであり、これらを反映させて初審命令主文を主文第2項のとおり変更することとする。

以上に従い、労組法第25条第2項、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条第1項を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年1月31日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟