

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y

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、①申立人X組合（以下「組合」という。）が被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）に対し、組合員であるA1（以下「A1」という。）の労働問題等を交渉事項として団体交渉を申し入れたところ、会社が組合の指定した期限までに文書回答をしなかったこと、②社外の労働組合（以下「C1組合」という。）のC2顧問（以下「C2顧問」という。）に交渉を依頼したこと、及び組合と会社との間で合意していた団体交渉の日時について延期を申し出たことが、①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、②は同条第2号及び第3号にそれぞれ該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

また、組合は、本件申立てに係る第2回調査期日において、③会社が、組合との団体交渉の様子を秘密録音したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、請求する救済内容及び申立事実を追加した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員であるA 1の労働問題に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合員であるA 1の労働問題について、労働組合の幹部等の第三者に交渉を委任してはならない。
- (3) 会社は、組合との団体交渉において秘密録音をしてはならない。
- (4) 会社は、陳謝文を掲示しなければならない。

### 3 争点

- (1) 組合からの平成29年9月30日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点①）。
- (2) 平成29年10月20日に開催された団体交渉後、会社が組合に対してC 1組合のC 2顧問が作成した同月31日付け文書等を送付したこと、及び同文書等において会社が同年11月16日に開催を予定していた団体交渉の延期を求めたことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点②）。
- (3) 平成29年10月20日に開催された団体交渉において、会社が団体交渉の様子を組合から事前の承諾を得ずに録音したことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点③）。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和元年5月7日）現在の組合員は683名である。
- (2) 会社は、平成19年6月12日に設立され、肩書地に本社を置き、介護保険法に定める訪問介護事業等の居宅サービス事業、地域密着型サービス事業、居宅介護支援事業等を営む株式会社である。本件結審日現在の会社の従業員は38名である。

### 2 A 1の組合加入に至るまでの経緯

- (1) A 1は、平成19年8月頃には正社員として会社で就労しており、介護報酬の請求に関する業務や訪問介護等の業務に従事していたほか、遅くとも平成27年5月頃からは管理

者の職に就いていた。管理者とは、介護保険法及び川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例等において事業者を選任が義務付けられているもので、事業所の従業員及び業務の管理を一元的に行う者である。

また、A 1 は、会社内において部長の職にも就いていたが、この職は、会社内における肩書及び名称を付すために導入されたものであり、同人が部長に就任して以降、同人の業務内容が大きく変わることはなかった。

なお、A 1 は、会社の代表取締役である B 1（以下「B 1 社長」という。）の実の娘である。

- (2) 会社は、A 1 に対し、平成28年12月31日付け文書（以下「28. 12. 31文書」という。）を交付した。28. 12. 31文書には、「貴女は、平成27年 9 月12日より平成28年12月30日現在、1年 3 カ月以上に渡り、株式会社Yの社員としての就労時間を満たしておらず、又役職（部長、管理者）としての業務についても再三の注意にも関わらず改善されることが有りませんでした。」、「よって12月 1 日より役職（部長、管理者）を解任、社員からパート勤務に変更し、平成28年12月給与分より責任者手当及びその他の手当を支給しないことと致しました。」、「社員からパートへの契約書の変更をお願い致します。」と記載されていた。

そして、平成29年 1 月14日以降、A 1 が担当する訪問介護の勤務シフトはなかった。

- (3) 会社は、A 1 に対し、平成29年 1 月26日付け文書（以下「29. 1. 26文書」という。）を交付した。29. 1. 26文書には、会社はA 1 が某所にて会社及び会社の従業員の個人的な情報を話していることを聞き及んでおり、同人の行為が就業規則に違反する行為に該当することから、同人に対して注意する旨と、同人に渡しているパート勤務に変更した雇用契約書が会社に返送されていないことから、署名及び捺印をした上で、会社に郵送するよう求める旨が記載されていた。

なお、A 1 は、29. 1. 26文書を受領した後、会社に対して上記雇用契約書を提出することはなかった。

- (4) 日本年金機構は、A 1 に対し、平成29年 9 月28日付けで、同人が健康保険及び厚生年

金保険の被保険者資格を喪失したことを確認した旨が記載されている通知書を交付した。  
この通知書には、A 1 の健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の喪失日が平成29年  
1月1日と記入されていた。

(5) A 1 は、平成29年1月中旬以降、会社に出勤することはなかった。

平成29年6月8日、A 1 は、組合に加入した。

### 3 A 1 の組合加入後から本件申立てに至るまでの経緯

(1) 組合は、会社に対し、平成29年9月30日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」と題する文書（以下「29.9.30要求書」という。）を送付した。

29.9.30要求書には、A 1 が組合に加入したことを通知するとともに、「相談内容」として、①28.12.31文書による社員からパート勤務への契約変更は、解雇又は労働条件の大幅な不利益変更にあたることから、その撤回を求めること、②A 1 が年末調整の還付金を受領していないので、その支払を求めること、③A 1 の毎月の給与から控除されている「預かり分」について、会社からの説明を求めること、④会社がA 1 の健康保険及び厚生年金保険の被保険者の資格喪失手続を行っていることが判明したことに加えて、会社からA 1 に対して解雇の通告及び解雇理由の告知が一切なかったこと、⑤年次有給休暇が未交付であること、⑥年次有給休暇等の重要な労働条件について周知徹底していないこと、⑦A 1 が勤務シフトを外され、休業させられている期間の休業補償を求めること等（上記①から⑦までの事項を以下「本件労働問題等」という。）が記載されていた。

また、29.9.30要求書には、組合が会社に対し、平成29年10月13日までに本件労働問題等についての具体的な回答を文書で行うこと、及び本件労働問題等を議題とする団体交渉を同月20日午後1時30分から組合事務所にて開催することを求める旨が記載されていた。

(2) 会社は、平成29年10月1日に組合からの29.9.30要求書を受領してから組合が指定した団体交渉の予定日であった同月20日までの間、組合に対し連絡を取ることや文書での回答を行うことはなかった。

(3) 会社は、平成29年10月20日の午後1時30分頃に組合事務所を訪ね、組合と会社との間で第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）が行われた。組合側の出席者は、A2執行委員長（以下「A2委員長」という。）、A3スタッフ及びA1であり、会社側の出席者は、B1社長及びB2本部長であった。

この団体交渉において、組合は、29.9.30要求書に記載されていた事項に沿って質問し、会社はこれに回答した。

会社は、どのような方向性で解決を希望するかについて、今結論は述べることはできないので、後日連絡する旨を述べた。

組合は、会社に対し、A1の年末調整の還付金及び同人の給与から控除されていた「預かり分」に関して資料の提示を求め、会社は組合から要求のあった資料は後日送付すると答えた。そして、組合と会社は、平成29年11月16日午後1時30分から次回の団体交渉を行うことで合意した。

会社は、第1回団交の冒頭から終了までの間、ボイスレコーダーをB1社長のバッグの中に入れて録音を行っていた（以下「本件録音行為」という。）が、ボイスレコーダーによる同交渉の内容を録音を行う際、組合に対して事前に承諾を得ていなかった。また、第1回団交中、組合と会社との間で、同交渉の内容の録音や記録方法に関するやり取りはなかった。

なお、第1回団交に出席していたB1社長は、平成29年11月15日から同月19日までの間に海外渡航の予定が入っていたが、この交渉の中で、組合に対してその旨を伝えることはなかった。

(4) B1社長は、平成29年10月27日及び同月31日、C3で受診をし、「不眠症 不安神経症 神経衰弱状態」と診断された（後記(6)エオ）。

(5) B1社長は、平成29年10月31日、C2顧問に相談をした。C2顧問は、B1社長にA2委員長に連絡を取る旨を伝えた。

(6) 組合は、平成29年10月31日から同年11月2日頃までの間に、会社及びC2顧問から、①「回答文」と題する文書（以下「29.10.31会社回答書」という。）、②C2顧問が作

成した平成29年10月31日付け文書（以下「29.10.31 C 2 書簡」という。）、③ C 2 顧問が作成した同日付け「株式会社 Y の件」と題する文書（以下「29.10.31 C 2 文書」という。）、④平成29年10月27日付け「診断書」（以下「29.10.27 診断書」という。）、⑤同月31日付け「診断書」（以下「29.10.31 診断書」という。）、⑥ A 1 の平成27年9月分から平成29年1月分までの「給与明細」、⑦会社の就業規則を抜粋したものを受領した。

上記①から⑦までの文書のうち、①から⑤までの文書には、概ね次のアからオまでの内容が記載されていた。

#### ア 29.10.31 会社回答書

29.10.31 会社回答書には、本件労働問題等に関する会社側の回答として、  
(ア) 28.12.31 文書による社員からパート勤務への契約変更については、会社が A 1 を解雇ではなく、A 1 からの退職の申出に対し、B 1 社長が A 1 の生活を考えてパート勤務としての地位を残したものであること、  
(イ) 年末調整の還付金については、B 1 社長が「税金が来たときのために取っておくように」と A 1 に伝えて渡したが、A 1 が還付金を費消してしまい、税金を支払うことができないことがあったため、B 1 社長と A 1 が話し合い、A 1 からも「もらうと使ってしまうので預かってほしい」との申出があったので、還付金の中から同人の税金や保険料等、同人に関わるものを支払っていたものであること、  
(ウ) A 1 に支払われた毎月の賃金から差し引かれている「預かり分」については、あくまでも同人との話し合いで決めた親子間の問題であること、  
(エ) A 1 の出勤日数及び出勤時間が社会保険への加入要件を満たしていないため、被保険者の資格喪失を行ったこと、  
(オ) A 1 の残余年次有給休暇日数が40日であるが、同人が無断で欠勤した場合に年次有給休暇を充てており、全ての年次有給休暇を消化していること、  
(カ) 就業規則が会社の事務所内で閲覧できる状態になっているほか、年次有給休暇の交付日数と残日数を給与明細書に記載することは義務付けられていないこと、及び(キ) 勤務シフトをなくした理由は、シフトを入れても A 1 が会社の許可なく勝手に勤務をやめてしまい、利用者から苦情がくるのでシフトを入れること

ができなくなったこと等が記載されていた。

イ 29.10.31C 2 書簡

29.10.31C 2 書簡には、(ア) C 2 顧問が C 1 組合の組合員から、B 1 社長が困っているのを相談に乗ってほしいと頼まれたため、B 1 社長から事情を聴取したところ、組合の主張には事実と異なる点があると考えられること、(イ) 母親でもあり、会社の代表者でもある B 1 社長から聴取しており、事実関係に誤りがあるかもしれないので、組合に対して A 1 に事実関係を再度確認するよう求めること、及び(ウ) A 1 の就労実態や会社が同人に対して社員からパート勤務への契約変更を提示した経過等に関する資料を送付するので、組合に対して検討するよう求めることとともに、「できれば一度個人的に話をしたいと思います。電話でも下さい。」と記載されていた。

さらに、29.10.31C 2 書簡には、「追伸」として「11月16日に交渉予定したそうですが、16日は業務で都合がつかないそうです。日程の調整をお願いします。」と手書きで書き込まれていた。

ウ 29.10.31C 2 文書

29.10.31C 2 文書には、(ア) A 1 の会社での就労実態について、就労時間及び報酬額がいずれも適切なものではなかったものの、A 1 が B 1 社長の娘であることから、賃金を特別に支払っていたこと、(イ) A 1 が周囲に「辞めたい」とたびたび発言していたことや、同人の勤務態度に問題があったことから同人に対して社員からパート勤務への変更を申し入れたこと、(ウ) B 1 社長が A 1 に対して休業を命じたことはないこと、(エ) 年次有給休暇については、A 1 が休んだ場合に年次有給休暇として扱った上で賃金を支払っているため、同人が実質的には年次有給休暇を取得していたこと、(オ) 年末調整の還付金等については、「預り金」として、市県民税や固定資産税の支払、借金の返済、生活費等に充てていたこと、(カ) B 1 社長が組合との第 1 回団交以降、体調を崩していること等が記載されていた。

エ 29.10.27 診断書

29.10.27 診断書は、川崎市幸区に所在する C 3 の C 4 医師が作成したもので、同

文書には、B 1 社長が平成29年10月27日に同クリニックを受診したところ、「不眠症 不安神経症 神経衰弱状態」と診断され、「上記疾患のため本日より当院で治療を開始した。現在は本来の思考力、判断力、決断力を欠く状態である。」と記載されていた。

オ 29.10.31診断書

29.10.31診断書は、29.10.27診断書と同様にC 3のC 4医師が作成したもので、同文書には、傷病名を「不眠症 不安神経症 神経衰弱状態」として、「上記疾患は平成29年10月20日の労働交渉要求の話し合いをしたときに発症した。」と記載されていた。

- (7) A 2 委員長は、平成29年11月 1 日、C 2 顧問に架電したが、C 2 顧問は不在であった。その後、C 2 顧問からA 2 委員長に電話連絡があり、概ね次のようなやり取りが行われた。

C 2 顧問は、A 2 委員長に対し、本件労働問題等について話がしたい旨を伝えた。これに対し、A 2 委員長は、C 2 顧問と話すことはない旨を伝えた。

また、A 2 委員長は、C 2 顧問に対し、同人が会社側の代理人となるのか等と問い質したところ、C 2 顧問は、A 2 委員長に対し、組合と会社との団体交渉に出席する意思はない旨を伝えた。

さらに、A 2 委員長は、C 2 顧問に対し、本件労働問題等に関して労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行う旨を伝えた。

- (8) C 2 顧問は、平成29年11月 2 日、B 1 社長と面談を行った。この面談において、C 2 顧問は、B 1 社長に対し、A 2 委員長との上記(7)の電話でのやり取りを伝えた上で、労働組合の立場にあるので会社を支援することはできない旨を述べた。

- (9) 会社は、組合に対し、平成29年11月 2 日付け文書（以下「29.11.2文書」という。）を送付した。この文書には、同月16日に開催予定の団体交渉について、「診断書の記載通り思考力、判断力、決断力を欠く状態もあり、暫くの間治療をするため、少しの間お待ち下さいますよう宜しくお願い致します。」と記載されていた。

(10) 会社は、平成29年11月9日、A1の雇用問題をあっせん事項として当委員会にあっせんの申請（神労委平成29年（調）第12号）を行った。しかし、組合があっせんの申請に応じなかったため、平成30年1月10日に打ち切りとなった。

(11) 組合は、平成29年11月14日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

#### 4 本件申立て後の事情

(1) 組合は、本件申立てに係る第2回調査期日において、会社から提出された準備書面に記載されている第1回団交の内容が詳細なものであることから、会社が第1回団交において組合の承諾なく録音を行っているとして、本件申立てにおける救済内容及び申立事実を追加した。

(2) 会社は、第1回団交以降、前記3(6)及び(9)記載の文書を送付した以外に、組合に対し、文書を送付することや、組合と連絡を取ることはなかった。また、組合と会社は、第1回団交以降、本件結審日に至るまで、団体交渉を行っていない。

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（組合からの平成29年9月30日付け団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

#### (1) 申立人の主張

組合は、会社に対し、29.9.30要求書を送付し、平成29年10月13日までに文書回答を行うこと、及び同月20日に組合事務所において団体交渉を行うことを要求していた。しかしながら、会社は、組合に対して平成29年10月13日までに具体的な回答や電話での連絡を行うことはなかった。

このような会社の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

組合は、会社に対し、平成29年10月13日までに具体的な回答を求めたが、この期限は、組合が会社の都合とは無関係に設定したものであり、これに応じなかったからといって直ちに正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるわけではないし、そのことによって、組合と会社との間の団体交渉の継続やその内容に影響が生じた事実はない。

会社は、組合に対して団体交渉を拒否するとは通知しておらず、平成29年10月20日の組合との団体交渉に出席している。

したがって、会社が平成29年10月13日までに団体交渉要求書に対する回答を提出しなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、会社が組合の指定した期限までに文書回答を行わず、電話での連絡を行わなかったことから、こうした会社の対応が、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当する旨主張する。

確かに、前記第2の3(2)で認定したとおり、会社は、組合からの29.9.30要求書による申入れに対し、組合が同文書で指定した平成29年10月13日までの間に文書で回答していない。また、団体交渉の予定日であった平成29年10月20日までの間にも、組合に対し一切連絡しておらず、こうした会社の対応に問題がないわけではない。

しかしながら、この文書回答の期限は、事前に組合が会社と調整した上で設定した期限ではなく、組合がいわば一方的に指定したものであり、この期限までに会社が文書で回答をしなかったとしても、そのことのみをもって不当労働行為に当たるとはできない。

会社は、文書回答には応じなかったものの、前記第2の3(3)で認定したとおり、組合が要求した日時に組合事務所を訪ね、予定どおり第1回団交は開催されている。そして、会社は、この第1回団交において、29.9.30要求書に記載されている事項について、組合の質問に対し会社の認識を回答している。さらに、会社は、前記第2の3(6)アで認定したとおり、29.10.31会社回答書により、29.9.30要求書に記載されている事項について、文書で回答を行っている。

以上要するに、会社は、組合が指定した期限までに文書回答を行わなかったものの、組合が要求した日時で第1回団交に応じ、29.9.30要求書で組合が求めたことに対し、会社は第1回団交ないし29.10.31会社回答書において回答しているのであるから、こう

した経過をみれば、組合からの29. 9. 30要求書による団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

- 2 争点②(平成29年10月20日に開催された団体交渉後、会社が組合に対してC 1組合のC 2顧問が作成した同月31日付け文書等を送付したこと、及び同文書等において会社が同年11月16日に開催を予定していた団体交渉の延期を求めたことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合に対し、29. 10. 31C 2書簡及び29. 10. 31C 2文書を送付している。

29. 10. 31C 2書簡には、C 2顧問が会社からの依頼により組合との交渉に入ることが記載されているとともに、会社の代わりに団体交渉の日程調整を行うことが記載されていた。また、29. 10. 31C 2文書は、C 2顧問が会社から聞き取りを行った上で作成したものと思われ、C 2顧問は、通常、使用者の代理行為を行うべきではないにもかかわらず、会社の代理行為を行っている。そして、C 1組合は、組合と比較しても、その組織力が大きく、上記のような事態が発生した際には組合は萎縮することになる。

したがって、会社が、C 2顧問を代理人として、29. 10. 31C 2書簡及び29. 10. 31C 2文書を送付したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 29. 10. 31C 2書簡には、次回団体交渉を予定していた平成29年11月16日は業務で都合がつかない旨記載されていた。29. 11. 2文書の送付だけであれば、会社との団体交渉を延期することはあり得るが、会社は、C 2顧問に交渉を委任しているほか、労働委員会にあっせん申請を行っているため、会社が団体交渉の延期を申し出たことには正当な理由がない。

ウ 会社が、C 2顧問を代理人として、29. 10. 31C 2書簡及び29. 10. 31C 2文書を送付したこと、及び一度合意した平成29年11月16日に開催予定であった団体交渉の延期を主張したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、C 2顧問に団体交渉を委任した事実はなく、これを前提とした組合の主張はそ

もそも失当である。

イ 会社が、平成29年11月16日の団体交渉の予定日を延期するよう申し入れたのは、第1回団交の時点で、B1社長が同月14日から出張することを失念して日程を合意したことや、同人が第1回団交時に組合の威圧的な態度により精神的に疲弊し、思考力や判断力等を欠く状態となったことなどの理由によるものあって、会社による上記申入れには正当な理由があり、会社は、B1社長の状態を示す診断書等も送付し、その理由を真摯に説明している。

また、会社は、団体交渉の予定を延期するよう申し入れているにすぎず、交渉期日の設定を何ら回避しようとしていない。そして、上記申入れのほか、平成29年11月9日に労働委員会へのあっせん申請を行っている。

以上のとおり、会社による団体交渉の延期の申入れには正当な理由があり、かつ、実質的な団体交渉拒否にも相当しないから、不誠実な交渉態度には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、29.10.31C2書簡及び29.10.31C2文書の記載内容から、会社が交渉をC2顧問に委任したものであるとして、このことが組合の運営に対する支配介入に当たると主張し、また、会社が、29.10.31C2書簡等において団体交渉の延期を申し出たことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たると主張しているものと解され、このことについて、以下それぞれ判断する。

#### ア 支配介入について

29.10.31C2書簡には、「C2顧問がC1組合の組合員から、B1社長が困っているの  
で相談に乗ってほしいと頼まれた」と記載されており、そのほかに会社がC2顧問に交渉を委任したことを示す記載は一切ない。また、A2委員長と話がしたい旨の記載も、「できれば一度個人的に話をしたいと思います。電話でも下さい。」と書かれており、あくまでC2顧問は、個人としてB1社長の相談に応じたものであると容易に推測することができる。平成29年11月1日のA2委員長とC2顧問との電話でのやり取りにおいても、前記第2の3(7)で認定したとおり、C2顧問は、団体交渉に出席する意思はない旨をA2委

員長に伝えているのであるから、会社が交渉をC2顧問に委任したとは到底認められず、組合の主張は、その前提を欠き、失当というほかない。

#### イ 団体交渉拒否について

組合は、会社が29.10.31C2書簡等によって、団体交渉の延期を申し出たことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たると主張する。

確かに、29.10.31C2書簡には、「11月16日に交渉予定したそうですが、16日は業務で都合がつかないそうです。日程の調整をお願いします。」と記載されており、団体交渉の延期を申し入れている。

しかしながら、組合の主張の前提となる29.10.31C2書簡を、会社が、組合に送付したことについては、証拠上認めることはできない。また、上記アで判断したとおり、会社がC2顧問に交渉を委任した事実もない。したがって、29.10.31C2書簡による団体交渉の延期の申入れを会社の行為と認めることはできず、組合の主張はその前提を欠くが、会社は、29.11.2文書を組合に送付し、団体交渉の延期を申し入れ、結果本件結審時まで団体交渉は開催されていないので、この点につき以下判断する。

前記第2の3(9)で認定したとおり、会社は、29.11.2文書を組合に送付し、B1社長の体調不良により団体交渉を延期したい旨を診断書とともに組合に伝えている。団体交渉の日時の変更を申し入れること自体は、それが実質的に団体交渉の開催を拒否するものと同視される場合は別として使用者の自由であり、申入れを受けた相手方が変更の申入れを受け入れるか否かも自由である。

確かにそれ以降は、前記第2の4(2)で認定したとおり、会社から組合に団体交渉の再設定等の連絡をすることはなく、この点の会社の態度は問題がないわけではないが、一方で、前記第2の3(10)で認定したとおり、当委員会にあっせんを申請し、話し合いの場の設定を行っている。

この間、組合は、C2顧問と電話で話をしているが、その際に団体交渉の延期について、その可否を主張することもなく、抗議をしたわけでもなかった。また、その後も組合は、会社に対して延期の申入れに対する可否の連絡は勿論のこと、抗議を申し入れたこともなく、団体交渉の再設定のための事務連絡も行っていない。そして、組合は、会社があっせんの申請をして

いることを知るや、会社が団体交渉を再設定する意思を有しているかを確認することなく、当初の団体交渉予定日である平成29年11月16日を待たずして、同月14日に本件申立てを行っている。

本件当事者間において、第1回団交以降、団体交渉は開催されていないが、こうした経緯をみると、団体交渉が開催されていない原因を会社の責めにのみ帰すことは妥当ではない。延期を申し入れた会社から連絡がなかったとしても、組合から団体交渉の日時を再設定するなどの連絡を行うべきところ、このような会社の姿勢を確認もしていないのであるから、29. 11. 2文書において会社が平成29年11月16日に開催を予定していた団体交渉の延期を求めたことを、直ちに団体交渉の拒否と同視できるものではなく、不誠実な交渉態度ということもできない。

したがって、会社が、29. 11. 2文書によって、団体交渉の延期を申し入れたこと自体を、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

3 争点③（平成29年10月20日に開催された団体交渉において、会社が団体交渉の様子を組合から事前の承諾を得ずに録音したことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉では、相手方の了解を得た後に、録音を行うことが通常であり、本件録音行為は、交渉態度として誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 会社が秘密録音した第1回団交の内容の全部を、組合又は労働委員会に開示することなく、会社に都合の良い部分のみを同交渉の内容として本件審査手続において主張していることは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉の内容を記録することは、相互の要求や主張を正確に理解し、団体交渉の対象事項に関して誠実な交渉を行うために必要不可欠であるが、その記録方法は、団体交渉の当事者が特段の取り決めをしない限り、その記録を必要とする各当事者が自由に選択

可能なことは当然である。団体交渉において相手方の了解を得た後に団体交渉でのやり取りを録音するのが通常であるとの組合の主張は、独自の見解にすぎない。

本件において、会社は、団体交渉の経験がなく、団体交渉における組合の要求や主張を正確に理解するため、本件録音行為を行ったにすぎない。

したがって、本件録音行為は、組合との団体交渉の実質的な拒否に相当する行為ではないし、誠実な交渉態度ではないと非難されるべき行為でもない。

イ 会社が第1回団交の内容についてどのように記録を取り、また、本件審査手続において同交渉の内容に関してどのような主張をしようとも、組合の組合員や組織運営には何の影響も与えないことから、組合の独立性や団結性、組織性を損なわせることはあり得ず、組合の主張は、明らかに理由がない。

会社が、本件審査手続において主張した第1回団交での具体的な発言内容について、組合が否認していないことから分かるように、会社が主張している組合側の発言は全て事実であって、同交渉でのやり取りの都合の良い部分を切り取って主張しているのは、会社ではなく組合の方である。

### (3) 当委員会の判断

ア 会社が、第1回団交のやり取りを組合に事前に承諾を得ることなく録音したことに当事者間に争いはなく、こうした行為は労使間の信頼関係を阻害することにもなり得るから、会社の本件録音行為に問題がないわけではない。

しかしながら、本件当事者間において、録音を禁ずる明確な団体交渉ルールが存在していたとの事実はなく、前記第2の3(3)で認定したとおり、第1回団交においてもこのことについて議論されることはなかった。

会社が、本件録音行為を行ったのは団体交渉の経験がなく、団体交渉における組合の要求や主張を正確に理解するためであると主張することにも相応の理由がある。一方で、組合は、会社が何らかの不当な目的で本件録音行為を行ったとの主張及び立証をしていない。

以上のことから、本件録音行為に問題がないとはいえないが、不誠実な交渉態度に当

たるといふことはできない。

イ また、組合は、会社が秘密録音した第1回団交の内容の全部を、組合又は労働委員会に開示することなく、会社に都合の良い部分のみを同交渉の内容として本件審査手続において主張することが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

しかしながら、組合は、本件録音行為を基に第1回団交の内容を本件審査手続において会社が主張することで、組合の組織ないし運営にいかなる支障を与えるのかについて何ら主張及び立証を行っていない。

したがって、組合の主張は採用することができない。

#### 4 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合からの29.9.30要求書による団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

また、前記2でみたとおり、29.10.31C2書簡及び29.10.31C2文書を組合に送付したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為ではないと判断し、同文書等において会社が平成29年11月16日に開催を予定していた団体交渉の延期を求めたことも、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

さらに、前記3でみたとおり、本件録音行為は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

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。

令和元年8月7日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾