

神奈川、平 30 不 12、令元. 11. 14 命令

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y

主 文

- 1 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、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、①申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A1（以下「A1」という。）に対し、離職理由を「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とした雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）を交付したこと、②団体交渉において、代理人弁護士のみが出席し、後日調査して回答するとの対応に終始したことは、①については労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、②については同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成30年7月12日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事案である。

その後、③代理人弁護士が、組合に事前に告げることなく、組合との電話及び団体交渉の内容を録音したことは、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として、平成30年11月14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) 離職理由を「雇止め」とした離職票の交付
- (2) 誠実な団体交渉の実施
- (3) 組合との電話及び団体交渉の内容の無断録音の禁止
- (4) 陳謝文の掲示

## 3 争点

- (1) 会社は、A 1 との関係において、労組法第 7 条にいう使用者に当たるか（争点①）。
- (2) (1) で使用者に当たるとした場合、会社が、離職票に「一身上の都合」と記載したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるか否か（争点②）。
- (3) (1) で使用者に当たるとした場合、平成 30 年 7 月 10 日の団体交渉において、代理人弁護士のみが出席し、文書による具体的な回答をせず、また、後日調査して回答するとの対応に終始したことは、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉に当たるか否か（争点③）。
- (4) (1) で使用者に当たるとした場合、代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合との電話及び平成 30 年 7 月 10 日の団体交渉の内容を録音したことは、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉及び同条第 3 号の支配介入に当たるか否か（争点④）。

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は昭和 59 年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和元年 7 月 17 日）現在の組合員は、683 名である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、住宅型有料老人ホーム等を経営している。結審日現在の従業員は、3,227 名である。

### 2 A 1 の組合加入までの経緯

- (1) A 1 は、平成 27 年 12 月 16 日、会社と約 3 か月の有期雇用契約を締結し、住宅型有

料老人ホーム福寿ひらつか田村（以下「本件施設」という。）において、介護サービス業務に従事した。その後、上記契約は、3回更新された。

【乙1、乙12～乙14】

- (2) A1は、平成30年1月2日早朝、腰に痛みを感じ、同月10日頃、本件施設の施設長B1（以下「B1施設長」という。）に、ぎっくり腰になったと口頭で伝えた。なお、その後、A1が、会社の定める労働災害申請の様式及び診断書を会社へ提出することはなかった。

【乙4、乙5、乙6、乙22】

- (3) B1施設長は、平成30年2月24日、A1に対し、同人には利用者からのクレームが多く、度々指導したにも関わらず改善の兆しが見られないこと、勤務表の改ざんを行っていたこと等を理由として、雇用契約の次回の更新は難しい旨を資料を示しながら説明した。なお、これに先立ち、B1施設長は同月23日にA1が弁明する機会を設けていたものの、A1は出席しなかった。

【乙2、乙3、乙10、乙11】

- (4) A1は、平成30年3月31日、契約期間満了により、会社を退職した。

【甲2、甲4】

- (5) A1は、平成30年4月5日、組合に加入した。

【甲2】

### 3 組合の団体交渉申入れ等に対する会社の対応

- (1) 組合は、平成30年6月4日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」（以下「30.6.4 団交要求書」という。）を会社へ送付し、同文書は同月6日に到達した。

組合は、30.6.4 団交要求書で、会社に対し、平成30年6月22日午後3時半から組合事務所において団体交渉を開催することを要求した。同文書において、組合が交渉を求めた事項（以下「本件交渉事項」という。）は、①A1の雇止めの件、②会社がA1の労働災害に関する申請に対応しなかった件、③就業規則の確認の件、④労働契約法第16条違反の件、⑤労働基準法第37条違反の件、⑥労働基準法第39条違反の件、⑦労働基

準法第 106 条違反の件、⑧雇用保険未加入の件、⑨健康保険一部未加入の件、⑩厚生年金未加入の件、⑪労働者派遣法違反の件、⑫労働者派遣契約書・派遣額を示す文書の提出であった。

組合は、30.6.4 団交要求書で、A 1 の就労実態、就労期間、解雇の違法性等を主張した。また、組合は、会社に対して、平成 30 年 6 月 15 日までに、本件交渉事項について文書回答することを要求した。

【甲 2】

- (2) 会社の代理人弁護士は、平成 30 年 6 月 14 日付け「ご連絡書」と題する文書（以下「30.6.14 回答書」という。）を組合へ送付し、30.6.4 団交要求書において組合が団交申入れ日時として指定する平成 30 年 6 月 22 日は差支えているため、①同年 7 月 10 日午後 1 時 30 分から、②同月 11 日午後 1 時 30 分から、③同月 13 日午後 1 時 30 分からの 3 候補日時を代替案として提示した。また、同文書には、「場所につきましては、中立性を確保できる場所を希望致します。日程が決まり次第、東京都霞が関にありまます弁護士会館の会議室を予約する予定ですので、ご承知おきください。」との記載があった。

【甲 5】

- (3) 組合の執行委員長 A 2（以下「A 2 委員長」という。）は、平成 30 年 6 月 15 日、代理人弁護士の事務所へ架電した。その電話において、A 2 委員長は、団交開催地の相談を持ち掛ける代理人弁護士に対し、「うち、川崎なんですけれども、鶴見とか、蒲田ですら行くことは無いんです。」、「うちは今、西口にありますが、東口にある、ま、ちょっと、そこ、東口にある施設があるんだけど、そこまでも行かないとか、いい、言い張って、うちは西口に構え、会社は東口に構え、団交できなかつたってことはいっぱいありますよ。」、「団交やるの、やれないよ、うち、行かないんだから。」などと述べた。なお、この電話は、代理人弁護士により、A 2 委員長に事前に告げることなく録音されていた。

【乙 7、乙 8】

- (4) 会社は、平成 30 年 6 月 20 日付けで、A 1 へ離職票を送付した。送付された離職票に

において、離職理由については、「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」の事業主記入欄にチェックマークが記入され、「具体的事情記載欄（事業主用）」には「一身上の都合」と記載されていた。なお、この離職票の作成作業を実際に行ったのは、総務課社員C1（以下「C1」という。）であるが、同月6日頃に離職票の作成作業を行った際、C1は、会社で本件紛争を担当しているC2（以下「C2」という。）や、本件施設へ、A1の退職理由について問合せをしなかった。また、上司は離職票の内容をチェックしていなかった。

【甲3、甲4、乙4、乙側求釈明回答】

4 団体交渉の開催及び本件申立に至る経緯

- (1) 平成30年7月10日午後1時30分、ミューザ川崎4階第一会議室において、団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A2委員長、A1、外3名であり、会社側の出席者は、代理人弁護士3名であった。この団体交渉において、代理人弁護士は、委任状を組合へ示した後、前記第3の(1)の①ないし⑫について、口頭で説明し、誤解のないよう書面でも回答するつもりである旨を組合へ伝えた。組合は、①ないし⑫とは別に、雇止め理由並びにA1に指導をした上司の氏名及び離職票の退職理由欄が「自己都合退職」となっている理由を質問し、代理人弁護士は、前者については利用者からのクレームが非常に多かったためである旨を、後者については「後日調査して」回答する旨を、それぞれ述べた。A2委員長は、この団体交渉の中で、「弁護士だけで来て団交をやるなんてことは1000%ないよ。」、「じゃ、団交やめます?」、「普通なら、帰れってやってるよ。」、「言っとくけど、うちは、年間200回の、あの、労働相談抱えてるから、各社2回やれば、400回やんないといけないってなって、団体交渉は160回くらいしか力持ってないんで、各社1回しかできません、団体交渉自体は、ね。言っときます。」などと発言した後、話題がA1の取得した診断書の日付に及ぶと、「ちょっといい? 決裂しよう。いい? 終わり。決裂。労働委員会。」と突然宣言し、一方的に団体交渉を打ち切った。これ以降、組合は、会社に対し団体交渉を申し込んでいない。なお、この団体交渉の内容は、代理人弁護士により、組合に事前に告げることなく録音されていた。

【甲 1、乙 10、乙 11、乙 19】

(2) 組合は、平成 30 年 7 月 12 日、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の労使関係

(1) ハローワーク平塚は、平成 30 年 7 月 17 日、会社に A 1 の退職理由を聞き取った上で、離職票を契約期間満了による退職に修正した。

【乙 20、乙側求釈明回答】

(2) 組合は、平成 30 年 11 月 14 日、本件追加申立てを行った。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（会社は、A 1 との関係において、労組法第 7 条にいう使用者に当たるか。）

(1) 申立人の主張

離職者票の交付は、使用者が行うべきことであり、A 1 が雇止めされた以降も、離職者票については会社が交付する義務がある以上、なお会社は使用者である。

(2) 被申立人の主張

ア A 1 は、平成 30 年 3 月 31 日付けで会社を退職しており、離職票が送付された同年 6 月 20 日時点においては、もはや会社は A 1 の使用者ではない。

イ A 1 との間で紛争となっているものではないため、会社は A 1 の使用者ではない。

(3) 当委員会の判断

労組法上の使用者については、基本的には労働者と使用者との間の労働契約関係の有無で判断すべきであるが、労働者と使用者との間に、未精算の労働契約上の問題や紛争が存在している場合には、労働契約関係の終了後も、その限りにおいて、なお使用者として認めることが適当な場合もある。

前記第 2 の 2 の (4) で認定したとおり、確かに、会社と A 1 との間の雇用契約関係は平成 30 年 3 月 31 日に終了しており、形式的な労働契約関係はもはやないと言える。

しかしながら、A 1 は本件雇止めに納得していないことに加え、雇用契約終了直後に組合に加入し、組合を通じて自らの離職票の離職理由や労災問題等について会社との交渉を求め、さらに平成 30 年 7 月 12 日に本件申立てを行っており、会社と A 1 との間に

労働契約上の紛争が生じていると認められる。

したがって、会社はA 1との関係において、なお労組法第7条の使用者に当たる。

2 争点②（会社が、離職票に「一身上の都合」と記載したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 会社が、A 1に対して事実（雇止め）とは違う虚偽（一身上の都合）の内容を記載したことは、A 1が組合に加入したことを嫌悪した労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 離職票の作成作業を行ったC 1は、A 1が組合員であることを知らないはずはない。なぜなら、組合の要求書の記載事項の調査を行っていたC 2の指示により、C 1が離職票の作成作業を行っていたからである。

(2) 被申立人の主張

ア 離職理由を「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とした離職者票を作成したことにより、A 1に対して何ら不利益は生じていない。

イ 離職理由を「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とした離職者票を作成したことは、単なる業務上のミスであり、A 1が組合に加入した故をもってなされたものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

雇用保険の基本手当の支給を受けようとする者は、管轄公共職業安定所に出頭し、離職票に運転免許証その他の基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類を添えて提出しなければならない（雇用保険法施行規則第19条第1項）。

そして、基本手当は原則として離職した7日後から支給されることとなっているが（雇用保険法第21条）、正当な理由がなく自己の都合により退職した者は、この基本手当が、離職後「一箇月以上三箇月以内の間で公共職業安定所長の定める期間」は支

給されないとされている（雇用保険法第 33 条第 1 項）。

したがって、離職理由を「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とした離職票が作成されたことにより自己都合退職として扱われ、基本手当の支給開始が遅れるという経済的な不利益が発生するおそれがあることは明らかであるから、不利益性は認められる。

イ 離職理由に「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」と記載された離職票が作成された理由について

前記第 2 の 3 の (4) で認定したとおり、実際に離職票の作成作業を行ったのは C 1 であるが、C 1 が A 1 の組合加入及び組合と会社とが紛争状態にあることを認識した上で、故意に離職理由を「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とした離職票を作成したとは、提出された証拠からは認めることができない。

また、C 1 が誤った離職理由を記載した離職票を、組合と会社との紛争を知っている上司があえて修正しなかったとの立証は、組合からは一切なされていない。

したがって、離職理由が「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とされた離職票の作成作業は、A 1 が組合に加入したことを理由としてなされたものであるとは認められない。

ウ 結論

前記アのとおり、離職理由が「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とされた離職票が交付されたことに不利益性は認められるが、前記イのとおり、離職票の作成作業が A 1 が組合に加入した故をもってなされたものとは認められず、離職理由が「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」とされた離職票が交付されたことが、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱に当たるとはいえない。

3 争点③（平成 30 年 7 月 10 日の団体交渉において、代理人弁護士のみが出席し、文書による具体的な回答をせず、また、後日調査して回答するとの対応に終始したことは、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉に当たるか否か。）



(1) 申立人の主張

団体交渉とは、組合の代表者と会社の代表者とが責任をもって行うものである以上、当事者が出席せず、代理人弁護士のみが出席し、「後日調査して回答」等の対応を行い、円滑な団体交渉を不可能ならしめたことは不誠実団体交渉に当たる。

(2) 被申立人の主張

団体交渉に会社代表者が出席する法的義務はなく、あらかじめ質問が提出されているケースにおいて、代理人弁護士が回答を持参することに法的問題はない。また、調査が必要な事項については、正確性を期するために必要な調査を経たのちに後日書面で回答することを非難されるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

ア 代理人弁護士のみが出席したことについて

労組法が、使用者に団体交渉の誠実交渉義務を課している趣旨は、労働者と使用者を対等な立場に置くことにより、労働条件をはじめとする労使間の問題に関する交渉を円滑たらしめ、もって労使協定等の締結を促し、安定的な労使関係を実現することにある。

したがって、使用者側の出席者には、労使協定等の締結権限のある者、議題について回答しうる権限を持つ者、議題に関して適切な回答ができる者等が含まれなければならない。

前記第2の4の(1)で認定したとおり、代理人弁護士は団体交渉を行うことを会社から委任されており、労使協定の締結権限及び議題についての回答権限を持っているといえる。

また、同じく前記第2の4の(1)で認定したとおり、事前に組合から文書により示されていた議題に対して代理人弁護士は、口頭による回答をして実質的な交渉に臨んでいるし、さらに、誤解のないように回答が記載された文書を改めて用意するつもりがある旨伝えている。

以上からすると、代理人弁護士は、交渉議題についての労使協定を締結しうる者と

して、適切に回答しうる権限を持ち、実質的な交渉に臨んでいたといえる。

イ 代理人弁護士が組合の質問事項に対して「後日調査して回答」等の対応を行ったことについて

使用者側の出席者が、使用者から何らの権限も与えられておらず、ただ「承っておく。」、「社長に聞いて返事をする。」などの対応に終始し、団体交渉が実質的に進展しない場合は格別、本件においては、前記アのとおり、代理人弁護士は交渉権限を与えられ、平成30年7月10日の団体交渉において組合から示されていた議題については適切な回答をしている。

また、代理人弁護士が、本件において「後日調査して回答」とした質問内容は、前記第2の4の(1)で認定したとおり、より正確性を期するため調査が必要なもの(A1を指導した上司の氏名)と、事前に示されてはいなかった議題(離職票の退職理由が、「自己都合退職」となっていた件)であり、それらについて「後日調査して回答」と対応したことは、正確な回答をその場ですることが困難なものとして、無理からぬことである。

ウ 組合の交渉態度について

A2委員長は、前記第2の3の(3)で認定したとおり、平成30年6月15日の電話での会話において、団体交渉の開催場所について相談を持ち掛ける代理人弁護士に対し、「うち、川崎なんですけれども、鶴見とか、蒲田でさえ行くことは無いんです。」等と、近隣における開催さえ拒む態度を見せ、組合自らが団体交渉を積極的に開催する意向がない受け取られかねない言辞を用いている。

さらに、前記第2の4の(1)で認定したとおり、平成30年7月10日の団体交渉においても、A2委員長は、自ら行った質問に対する会社側の回答を待たずして、団体交渉は1度しか開催しないとの姿勢に固執し、「ちょっといい？決裂しよう。いい？終わり。決裂。労働委員会。」などと発言して、団体交渉の終了を宣言をしており、むしろ組合側が団体交渉において合意形成を目指すことに消極的な態度を取っている。

## エ 結論

以上より、会社が交渉権限を有する者を出席させ、組合からの質問に対して回答する姿勢を見せる等、合意形成に向けて一定の努力を見せているところ、他方で組合は、団体交渉による自主的解決を目指しているのか疑問を惹起する態度を見せている。

したがって、平成 30 年 7 月 10 日の団体交渉における会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不誠実な団体交渉であるとは認められない。

- 4 争点④（代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合との電話及び平成 30 年 7 月 10 日の団体交渉の内容を録音したことは、労組法第 7 条第 2 号の不誠実団体交渉及び同条第 3 号の支配介入に当たるか否か。）

### (1) 申立人の主張

ア 代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合と代理人弁護士との電話内容及び団体交渉の内容を録音したことは、通常の弁護士としての対応ではなく、不誠実団体交渉及び支配介入に当たる。

イ 団体交渉の内容を秘密録音することは、不誠実団体交渉及び支配介入に当たる。

なぜなら、会社側は、秘密録音をしていることごとくを知った上で団体交渉を行っているのに対し、組合側は、そのことを知らないで行ってるので、公正な団体交渉が行われたと言えないからである。

また、この録音が公開されたことにより、組合内部において、不信や疑問が拡大するといった影響が生じた。

### (2) 被申立人の主張

電話内容及び団体交渉の内容が「秘密録音」されたことが、いかなる理由で不当労働行為に当たるのか、組合からは主張及び立証が全くなされていない。

### (3) 当委員会の判断

ア 不誠実団体交渉について

代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合と代理人弁護士との電話内容及び団体交渉の内容を録音したことに、全く問題がないとはいえないものの、団体交渉

の開催や進行においていかなる妨げになったのか、組合からは何らの主張立証もなされていない。

したがって、代理人弁護士が組合の承諾を得ず、組合と代理人弁護士との電話内容及び団体交渉の内容を録音したことのみをもって不誠実団体交渉に当たるとは認定できない。

#### イ 支配介入について

労組法第7条第3号が規定する支配介入の不当労働行為とは、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為の類型である。

本件について検討するに、前記第2の3の(3)及び4の(1)で認定したとおり、確かに代理人弁護士は、組合に事前に告げることなく平成30年6月15日の電話内容及び同年7月10日の団体交渉の内容を録音している。そして、組合はこの録音により組合と組合員の間には不信感が醸成されるなど組合の団結力等を損なった旨主張しているとみられるが、そのことについて、組合からは何らの具体的な立証がなされていない。

したがって、代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合と代理人弁護士との電話内容及び団体交渉の内容を録音したことが、労組法第7条第3号の支配介入に当たるとは認定できない。

#### ウ 結論

以上より、代理人弁護士が組合に事前に告げることなく、組合との電話及び平成30年7月10日の団体交渉の内容を録音したことは、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉及び同条第3号の支配介入に当たるとはいえない。

### 5 不当労働行為の成否

前記1から4まででみたとおり、組合の主張はいずれも認められないことから、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。

令和元年 11 月 14 日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾