

命 令 書

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 Y会社

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第35号事件（初審神奈川県労委平成29年（不）第29号事件）について、当委員会は、令和2年7月15日第292回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員森戸英幸、同松下淳一、同鹿士眞由美、同角田美穂子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、X組合（以下「組合」という。）が、Y会社（以下「会社」という。）の次の(1)の行為が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に当たり、次の(2)の行為が同条2号及び3号の不当労働行為に

当たるとして、平成29年11月14日（以下「平成」の元号を省略する。）神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し救済申立てをし、さらに、初審の第2回調査期日において、会社の次の(3)の行為が同条2号及び3号の不当労働行為に当たるとして、追加申立てをした（以下、救済申立てと追加申立てとを併せて「本件申立て」ともいう。）事案である。

- (1) 組合が組合員である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) C1組合のC2顧問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。
- (3) 会社が組合との29年10月20日に開催された団体交渉（以下「第1回団交」ともいう。）の様子を秘密録音したこと。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員であるA1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A1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 初審命令の要旨等

神奈川県労委は、令和元年7月5日、上記1(1)ないし(3)は不当労働行為に当たらないとして、本件申立てを棄却する決定をし、同年8月7日に当事者双方に対し初審命令を交付した。

組合は、同月21日、初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

4 争点

- (1) 組合からの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。）に対する会社の以下の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。（争点1）

ア 第1回団交に先立ち組合が指定した29年10月13日までに会社が文書回答をしなかったこと。

イ 会社が、C2顧問作成に係る29年10月31日付け書簡（以下「29.10.31C2書簡」ともいう。）及び会社作成に係る同年11月2日付け文書（以下「29.11.2文書」という。）により、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、及びいつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったこと。

(2) 会社はC1組合のC2顧問に対し組合との交渉を委任したか否か。委任したとした場合、C2顧問が29.10.31C2書簡及び29年10月31日付け「Y会社の件」と題する文書（以下「29.10.31C2文書」という。）を組合に送付し、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は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点2）

(3) 会社が、第1回団交において、団体交渉の様子を組合から事前の承諾を得ずに録音をしたことは、不誠実な団体交渉に当たるか。会社が上記録音テープを提出しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。（争点3）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1-1（組合からの29.9.30要求書を受けて第1回団交に先立ち組合が指定した29年10月13日までに会社が文書回答をしなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。）について

(1) 組合の主張

組合は、会社に対し29.9.30要求書を送付し、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た。しかるに、会社は、組合に対して同月13日までに具体的な回答や電話での連絡を行わなかった。

このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

組合が会社に対し具体的な回答を求める期限とした29年10月13日は、組合が会社の都合とは無関係に設定したものであり、会社が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拒否に当たるわけではない。また、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、同月20日の組合との団体交渉に出席している。

したがって、会社が同月13日までに29.9.30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該当しない。

2 争点1-2 (会社が、29.10.31C2書簡及び29.11.2文書により、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、及びいつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 会社は、組合に対し、29.10.31C2書簡及び29.11.2文書を送付した。

イ 29.10.31C2書簡には、次回団体交渉を予定していた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。29.1

1. 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、C2顧問に交渉を委任しているほか、神奈川県労委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、及びいつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことには、正当な理由がない。

ウ 以上のとおり、会社が、C2顧問を代理人として、29.10.31C2書簡を送付し、また、29.11.2文書により、一度合意した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7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 会社がC2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29.11.2文書により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（以下「B1社長」という。）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である。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、同月9日に神奈川県労委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 争点2 (会社はC1組合のC2顧問に対し組合との交渉を委任したか否か。委任したとした場合、C2顧問が29.10.31C2書簡及び29.10.31C2文書を組合に送付し、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は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア 会社は、組合に対し、29.10.31C2書簡及び29.10.31C2文書を送付した。

イ 29.10.31C2書簡には、C2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、29.10.31C2文書は、C2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る。C2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、C1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。

ウ したがって、会社が、C2顧問を代理人として、29.10.31C2書簡及び29.10.31C2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。

(2) 会社の主張

会社がC2顧問に団体交渉を委任した事実はない。したがって、委任があることを前提とした組合の主張は、そもそも失当である。

4 争点3-1 (会社が、第1回団交において、団体交渉の様子を組合から事前の承諾を得ずに録音をしたことは、不誠実な団体交渉に当たるか。) について

(1) 組合の主張

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、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。）ことは、交渉態度として誠実なものとはいえず、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

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。

5 争点3-2（会社が第1回団交に係る録音テープを提出しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 組合の主張

会社は、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、録音テープを提出せずに、審査手続において会社に都合の良い部分のみを同交渉の内容として主張している。会社の上記行為は、組合の運営に対する支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

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、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、初審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。

第3 当委員会の認定した事実

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、初審結審日(令和元年5月7日)現在の組合員は683名である。
- (2) 会社は、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。初審結審日現在の会社の従業員は38名である。

2 A1の組合加入に至るまでの経緯

- (1) A1は、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C3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 社長の実の娘である。

- (2) 会社は、A 1 に対し、28年12月31日付け文書（以下「28. 1. 31文書」という。）を交付した。同文書には、「貴女は、27年9月12日より28年12月30日現在、1年3カ月以上に渡り、会社の社員としての就労時間を満たしておらず、また役職（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、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、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、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。同文書には、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、署名及び押印をした上で、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、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、A1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29年1月1日と記入されていた。

- (5) A1は、29年1月中旬以降、会社に出勤することはなかった。同年6月8日、A1は組合に加入した。

3 A1の組合加入後から第1回団交まで

- (1) 組合は、会社に対し、29.9.30要求書を送付した。同要求書には、要旨次の記載があった。

ア A1が組合に加入したことを通知する。

イ 「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当たることから、その撤回を求める、②A1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、③A1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、④会社がA1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きを行っていることが判明したことに加えて、会社からA1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、⑤年次有給休暇が未交付である、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、⑦A1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(以下、上記①から⑦までの事項を「本件労働問題等」という。)

ウ 会社に対し、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。

- (2) 会社は、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をしなかった。

- (3) 会社は、29年10月20日午後1時30分頃、組合事務所を訪ね、組合と会社との間で第1回団交が行われた。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。

第1回団交は、組合が29.9.30要求書に記載されていた事項に沿って質問し、会社はこれに回答する形で進められた。その要旨は、次のとおりである。

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」旨述べた。組合が会社に対し、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たところ、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、同年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回団交の交渉内容をボイスレコーダーにより録音をする際、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、同月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 第1回団交後から救済申立てまで

- (1) B1社長は、29年10月27日及び同月31日、メンタルクリニックで受診をし、「〇〇〇〇」と診断された(後記(2)イ、ウ)。
- (2) 会社は、29年10月31日から同年11月2日頃までの間に、組合

に対し、①「回答文」と題する文書(以下「29.10.31会社回答書」という。)、②29年10月27日付け「診断書」(以下「29.10.27診断書」という。)、③同月31日付け「診断書」(以下「29.10.31診断書」という。)、④A1の27年9月分から29年1月分までの「給与明細」、⑤会社の就業規則を抜粋したものを送付した。

ア 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、要旨次の記載があった。

(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A1を解雇ではなく、A1からの退職の申出に対し、B1社長がA1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。

(イ) 年末調整の還付金については、B1社長が「税金が来たときのために取っておくように」とA1に伝えて渡したが、A1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、B1社長とA1が話し合い、A1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。

(ウ) A1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、飽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。

(エ) A1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。

(オ) A1の残余年次有給休暇日数は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。

(カ) 就業規則は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。

(キ) 勤務シフトをなくした理由は、シフトを入れてもA1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ためである。

イ 29.10.27診断書は、メンタルクリニックの医師が作成したものである。同診断書には、B1社長が29年10月27日に同クリニックを受診したところ、「〇〇〇〇」と診断された。

ウ 29.10.31診断書は、メンタルクリニックの医師が作成したものである。

(3) B1社長は、知人の紹介を受けて、29年10月31日、C2顧問に相談をした。C2顧問は、B1社長に対しA2委員長と連絡を取る旨を伝えるとともに、29.10.31C2書簡及び29.10.31C2文書を作成した。これらの書類は会社が上記(2)の書類と共に組合に送付した。

ア 29.10.31C2書簡には、要旨次の記載があった。

(ア) C2顧問は、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ため、B1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。

(イ) 母親でもあり、会社の代表者でもあるB1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A1に事実関係を再度確認するよう求める。

(ウ) A1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。

(エ) 「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。」

(カ) 「追伸」(手書き)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。」

イ 29. 10. 31 C2文書には、要旨次の記載があった。

(ア) A1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、A1がB1社長の娘であることから、賃金を特別に支払っていた。

(イ) A1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。

(ウ) B1社長がA1に対して休業を命じたことはない。

(エ) 年次有給休暇については、A1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。

(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。

(カ) B1社長は組合との第1回団交以降、体調を崩している。

(4) A2委員長は、29年11月1日、C2顧問に電話をかけたが、C2顧問は不在であった。その後、C2顧問がA2委員長に電話をかけ、同委員長に対し、本件労働問題等について話がしたい旨を伝えたところ、同委員長は、C2顧問と話すことはない旨を伝えた。また、A2委員長はC2顧問に対し、同人が会社側の代理人となるのか等と問いただしたところ、C2顧問は同委員長に対し、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、A2委員長はC2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。

- (5) C2顧問は、29年11月2日、B1社長と面談を行った。この面談において、C2顧問は、B1社長に対し、A2委員長との上記(4)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。
- (6) 会社は、組合に対し、29.11.2文書を送付した。この文書には、29年11月16日に開催予定の団体交渉について、「診断書の記載通り〇〇〇〇状態もあり、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。
- (7) 会社は、29年11月9日、A1の雇用問題をあっせん事項として神奈川県労委にあっせんの申請を行った。しかし、組合があっせんの申請に応じなかったため、30年1月10日に打ち切りとなった。
- (8) 組合は、29年11月14日、神奈川県労委に対し、救済申立てを行った。

5 救済申立て後の事情

- (1) 組合は、初審の第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、追加申立てをした。
- (2) 会社は、第1回団交以降、前記4(2)、(3)及び(6)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、初審の結審日に至るまで、団体交渉を行っていない。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1-1 (組合からの29.9.30要求書を受けて第1回団交に先立ち組合が指定した29年10月13日までに会社が文書回答をしなかつ

たことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。) について

組合は、会社に29. 9. 30要求書を送付し、29年10月13日までに文書回答を行うことを要求したのに対し、会社が組合に同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のは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張する。

しかし、組合が、29. 9. 30要求書により団体交渉の申入れをするに当たり、会社に対し第1回団交の前に期限付きの文書回答を求めた行為は、事前に会社と調整した上で行われたものではなく、組合の一方的な自己都合による要求にすぎない。そうすると、会社において組合の要求どおりに文書回答をすべき義務を負うとはいえず、そのような義務を負う根拠も存しない。

したがって、第1回団交に先立ち、組合の要求する期日までに会社が文書回答をしなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらず、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

2 争点1-2 (会社が、29. 10. 31 C2書簡及び29. 11. 2文書により、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、及びいつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。) について

(1) 組合は、29. 10. 31 C2書簡はC2顧問が会社から委任を受けて作成したものであるとし、その前提に立って、会社が同C2書簡により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は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張する。

しかし、後記3で判断するとおり、C2顧問が29. 10. 31 C2書簡において団体交渉の延期を求めたことは、会社の委任を受けたものではない。したがって、C2顧問の上記行為をもって、会社が延期を求めたとはいえないから、組合の主張は、その前提を欠き、採用すること

ができない。

- (2) 次に、組合は、会社が29.11.2文書により、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や、いつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張する。

しかしながら、組合と会社とで次回の団体交渉の期日を合意した場合であっても、合理的な理由があれば、その延期を申し出ることができるものである。会社は29.11.2文書を組合に送付して団体交渉の延期を申し出ているが、その理由について、同文書中でB1社長の体調不良により団体交渉を延期したい旨を述べ、かつ、診断書も提出している。そうすると、会社の上記団体交渉の延期申出は、相応に理由があるといえる。

もともと、会社は、それ以降組合に団体交渉の再設定等の連絡をしておらず、このような態度には問題がないわけではないが、同月9日に神奈川県労委にあっせんの申請をして、話し合いの場を設定している。【前記第3の4(7)】

一方、組合は、会社に対して上記団体交渉の延期の申出に対する可否の連絡をしておらず、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たことを知ると、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、団体交渉予定日である同月16日を待たずして、同月14日に救済申立てを行っている。【前記第3の4(7)及び(8)】

以上のような経緯に鑑みると、上記団体交渉の延期を申し出た会社から連絡がなかったとしても、組合からも団体交渉の日時を再設定するなどの連絡を行ってしかるべきであるのに、組合はこれを行わず、会社の意向の確認もしていないのであるから、第1回団交後に団体交渉が開催

されていない原因を会社の責めにのみ帰すことはできない。そうすると、会社が上記団体交渉の延期を求め、その後、いつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことをもって、団体交渉を拒否したということとはできない。

(3) 以上によれば、会社が29. 11. 2文書により上記団体交渉の延期を求めた行為や、いつ団体交渉を開催するかについて回答しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらず、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点2（会社はC1組合のC2顧問に対し組合との交渉を委任したか否か。委任したとした場合、C2顧問が29. 10. 31C2書簡及び29. 10. 31C2文書を組合に送付し、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は、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について

組合は、29. 10. 31C2書簡はC2顧問が会社から委任を受けて作成したものであるとし、その前提に立って、会社が同C2書簡により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は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たると主張する。そして、組合は、会社がC2顧問に組合との交渉を委任したことの根拠として、29. 10. 31C2書簡及び29. 10. 31C2文書の記載内容を挙げる。

しかし、同C2書簡中の「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」との記載からは、C2顧問が会社から交渉を依頼されたことはいかたがえなくない。他に同C2書簡にも同C2文書にも会社がC2顧問に組合との交渉を委任したことを示す記載はない。

むしろ、同C2書簡中の「(A2委員長と) 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。」との記載からは、C2顧問は個人とし

てB 1 社長の相談に応じたものであると容易に推認することができる。29年11月1日のA 2 委員長とC 2 顧問との電話でのやり取りにおいても、C 2 は、組合と会社との団体交渉に出席する意思はない旨をA 2 委員長に伝えている【前記第3の4(4)】。これらの事実からは、会社がC 2 顧問に組合との交渉を委任したとは認められない。

そうすると、組合の上記主張は、その前提を欠き、採用することができない。なお、会社は同C 2 書簡を組合に送付しているが、同C 2 書簡の上記の記載に鑑みると、同C 2 書簡の送付を捉えて、会社が組合の運営に対して支配介入を行ったものということもできない。

したがって、会社が組合にこれらの文書を送付したことをもって労組法7条3号の不当労働行為に該当するということとはできない。

4 争点3-1（会社が、第1回団交において、団体交渉の様子を組合から事前の承諾を得ずに録音をしたことは、不誠実な団体交渉に当たるか。）について

組合は、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不誠実であると主張する。

しかし、当時、会社と組合との間で録音を禁ずる明確な団体交渉ルールが存在していたわけではなく、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。また、会社は、本件録音行為を行った理由について、それ以前に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旨の弁明をするところ、会社はそれ以前に組合との団体交渉の経験がないこと等に照らせば、会社の上記弁明は相応に理由がある。さらに、会社の本件録音行為により第1回団交の運営に支障が生じた形跡もない。

そうすると、これらの事情の下では、会社が第1回団交においてその様子を組合の事前承諾を得ることなく録音したことは不誠実な交渉態度とは

いえず、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

5 争点3-2（会社が第1回団交に係る録音テープを提出しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）について

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、録音テープを提出せずに、審査手続において、会社に都合の良い部分のみを同交渉の内容として主張するのは、労組法7条3号の不当労働行為に当たると主張する。

しかし、審査手続において、会社が録音テープを提出せずに録音テープを基に第1回団交の内容を主張することは、本来、当事者の活動として自由に行える事柄であり、会社のこのような行為により組合の組織ないし運営に対し悪影響が生ずることは想定し難い。会社の上記行為により組合の組織ないし運営に特別の支障が生じたことの立証はないし、会社が審査手続において自己に都合の良い部分のみを同交渉の内容として主張したことを認めるに足りる証拠もない。したがって、組合の主張は採用することができない。

以上によれば、会社が第1回団交に係る録音テープを提出しなかったことは労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

6 結論

以上によれば、本件申立てには理由がないから棄却すべきであるところ、これと同旨の初審命令は相当である。

よって、本件再審査申立ては理由がないからこれを棄却することとし、労組法25条、27条の17及び27条の12並びに労働委員会規則55条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和2年7月15日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔